

**T.C
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ATİPİK İŞ SÖZLEŞMELERİNDEN
EVDE ÇALIŞMA VE TELE ÇALIŞMA**

HAZIRLAYAN

GİZEM TAN

DANIŞMAN

PROF. DR EMİNE TUNCAY KAPLAN

ANKARA 2007

KABUL VE ONAY SAYFASI

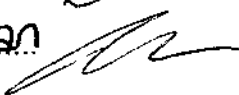
GİZEM TAN tarafından hazırlanan **ATİPİK İŞ SÖZLEŞMELERİNDEN EVDE ÇALIŞMA VE TELE ÇALIŞMA** adlı bu çalışma jürimizce Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Kabul (sınav) Tarihi: 14.1.2007

(Jüri Üyesinin Unvanı, Adı-Soyadı ve Kurumu): İmzası

Jüri Üyesi : Prof. Fikret Eren 

Jüri Üyesi : Prof. Dr. M. H. Güner 

Jüri Üyesi : Prof. E. Tunçay Kaplan 

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	II
ÖZET	III
SUMMARY	IV
KISALTMALAR	V
GİRİŞ	VI

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNDA ESNEKLEŞME İHTİYACI VE ATİPİK İŞ SÖZLEŞMELERİ ... 1

I. İş Hukukunda Esneklik Kavramı, Esnekleşme İhtiyacı, Fayda ve Zararları	1
A. İş Hukukunda Esneklik Kavramı	1
B. İş Hukukunda Esneklik İhtiyacı	3
C. Esnek Çalışmanın Fayda ve Zararları	4
1. İşçiler Üzerindeki Olumlu ve Olumsuz Etkileri	5
a. İşçiler Üzerindeki Olumlu Etkileri	5
b. İşçiler Üzerindeki Olumsuz Etkileri	6
2. İşverenler Üzerindeki Olumlu ve Olumsuz Etkileri	7
a. İşverenler Üzerindeki Olumlu Etkileri	7
b. İşverenler Üzerindeki Olumsuz Etkileri	8
D. Esneklik Türleri	9
II. İstihdam Türlerinde Esnekleşme ve Atipik İş Sözleşmeleri	11
A. İstihdam Türlerinde Esnekleşme	11
B. Atipik İş Sözleşmeleri	12
1. Atipik İş Sözleşmeleri ve İş Sözleşmeleri Kavramı	12
2. Atipik İş Sözleşmelerinin Biçimsel Özellikleri	15
III. Atipik İş Sözleşmesi Çeşitleri	18
A. Kısmi-Sürelî Çalışma	18
1. Kısmi Sürelî Çalışmanın Tanımı Ve Unsurları	18
2. Kısmi sürelî İşgücünün Tercih Edilme Nedenleri	19
a. İşgücü Maliyetinin Azalması	19
b. Esneklik Sağlanması	19
c. Verimliliğin Artması	20
3. Kısmi Sürelî İş Akdi Çeşitleri	20
a. Klasik Kısmi Sürelî İş Akitleri	20
b. Başka (Yan) İşte Çalışma	21
c. Çağrı Üzerine Çalışma	22
d. İş Paylaşımı	22
B. Belirli Sürelî Hizmet Akdi	23
C. Uzaktan Çalışma	23
D. Ödünç(Geçici)İş İlişkisi	24
E. Evde Çalışma	24
F. Tele Çalışma	25

İKİNCİ BÖLÜM

EVDE ÇALIŞMA.....	26
I. Evde Çalışmanın Tanımı	26
II. Evde Çalışmanın Ortaya Çıkışı Ve Gelişimi.....	28
III. Evde Çalışmanın Hukuki Niteliği	30
IV. Evde Çalışanların Yapısal Özellikleri.....	31
V. Evde Çalışmada Kadının Yeri ve Önemi	31
A. Kadın İşsizliği	32
B. Kadının Evde Çalışması ve Önemi	32
VI. Evde Çalışanların Meslek Yapısı Ve Yapısal Özellikleri.....	33
VII. Evde Çalışmaya Uygun İstihdam Şekilleri.....	33
VIII. İşçiler (Evde Çalışanlar) Ve İşverenler Açısından Evde Çalışma.....	34
A. İşçiler (Evde Çalışanlar) Açısından Evde Çalışma.....	34
B. İşverenler Açısından Evde Çalışma.....	35
C. Evde Çalışmanın Sona Ermesi	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TELE ÇALIŞMA	38
I. TEMEL KAVRAMLAR	38
A. Tele Çalışma Kavramı	38
B. Tele İşe Gidip Gelme Kavramı	39
C. İşletme Ve Tele Çalışanlar Açısından Tele Çalışmanın Fayda Ve Sakıncaları	40
II. TELE ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ.....	42
A. İşin Yapıldığı Yer Yönünden.....	42
1. Ev Esaslı Tele Çalışma	43
a. Kısmi Süreli Ev Esaslı Tele Çalışma	44
b. Tek Bir İşveren İçin Kısmi Süreli Ev Esaslı Tele Çalışma	45
c. Bir Eser Sözleşmesi ile Ev Esaslı Tele Çalışma.....	45
2. Tele Merkez Esaslı Tele Çalışma.....	47
a. Lokal Tele Çalışma Merkezleri	48
b. Uzak Tele Çalışma Merkezleri.....	49
aa. Teleköyler	50
bb.Uydu Tele Çalışma Merkezleri.....	51
3. Mobil Tele Çalışma.....	52
4. Esnek Tele Çalışma Düzenlemeleri	53
B. Yapılan İşin Niteliği Yönünden	54
1. Ürün Arzı Esaslı Tele Çalışma.....	54
2. Hizmet Arzı Esaslı Tele Çalışma	54
C. Ana Ofis İle İletişim Yönünden	55
1. On-Line Tele Çalışma	55
2. Off-Line Tele Çalışma	55
III. TELE ÇALIŞMANIN UYGULANMASI	56
A. Tele Çalışanların İşgücü İçerisindeki Yeri.....	56
B. Tele Çalışanların Mesleklerle ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	57
C. Tele Çalışmaya İlgili ve Uygulama Arasındaki Farklılık ve Sebepleri	58
D. Tele Çalışmanın Geleceği ile İlgili Tahminler ve Değerlendirmeler.....	58
E. Tele Çalışma ve Bireysel İş İlişkileri	61

IV. TELE ÇALIŞANLARIN HUKUKİ STATÜLERİ	61
A. Bağımlılık Unsuru ve Tele Çalışma	63
B. Tele Çalışanların Yasalarla Kapsama Alınması	64
1. Genel İş Yasası ile Kapsama Alınması	64
a. Genel İş Yasasının Tele Çalışanları Kapsam Altına Alacak Şekilde Genişletilmesi	65
b. Genel İş Yasalarının Kapsama Alacak Şekilde Yorumlanması	65
2. Özel İş Yasaları İle Kapsama Alınması	65
a. Ev Çalışması Yasaları ile Kapsama Alınması	66
aa. Ev Çalışması Yasalarının Belirli Formlarına Uygulanması	66
bb. Ev Çalışması Yasalarının Evde Çalışmanın Bütün Şekillerine Uygulanması	67
b. Özel Bir Tele Çalışma Yasası ile Kapsama Alınması	67
c. Yargı Kararlarının Uygulanması	68
d. Sözleşmelerle Düzenleme Yapılması	68
aa. Toplu İş Sözleşmeleri ile Düzenleme Yapılması	69
bb. Bireysel Tele Çalışma Sözleşmeleri İle Düzenleme Yapılması	69
e. İşyeri Düzenlemelerinin Tele Çalışanlara Uygulanması	70

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

AVRUPA'DA EVDE ÇALIŞMA VE TELE ÇALIŞMANIN DÜZENLENMESİ	72
A. Almanya	72
B. Avusturya	73
C. Belçika	74
D. Birleşik Krallık	75
E. Danimarka	76
F. Finlandiya	76
G. Fransa	77
H. İrlanda	78
I. İspanya	79
J. Yunanistan	79
K. İtalya	80
L. İsveç	80
M. Lüksemburg	81
N. Norveç	82
O. Hollanda	82
SONUÇ	84
KAYNAKLAR	85
YARARLANILAN İNTERNET ADRESLERİ	92
ÖZGEÇMİŞ	93

TEŞEKKÜR

Hukuk öğrenimim sırasında ve yüksek lisans tezimi hazırlarken desteklerini gördüğüm ve tezimin danışmanlığını üstlenen değerli hocam Sn. Prof Dr. Emine Tuncay Kaplan’a, Sn. Yrd. Doç. Dr. Hülya Akıntürk Türkmen’e, Bilkent Üniversitesi Hukuk Fakültesinden hocam, Sn. Prof Dr. Rüçhan Işık’a ve hukuk öğrenimimi bugünkü noktaya getirmemde emekleri geçen Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nin değerli hocalarına ve tezin hazırlanmasından, son şekline getirene kadar her aşamada desteklerini gördüğüm, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü çalışanlarına teşekkür ederim.

Beni büyütüp, bugünlere kadar getiren; sevgilerini ve desteklerini benden hiç bir zaman esirgemeyen ve her zaman yanımda olan canım aileme minnetarım ve bu çalışmamı 2005 yılında kaybettiğim merhum dedem Albay Dr. Zihni Tan’a adıyorum.

Gizem Tan
İstanbul, Mayıs 2007

ÖZET

Teknolojik gelişmelere paralel olarak, günümüzde işyeri kavramı esneklik anlayışına paralel olarak genişlemiştir. Tele ve evde çalışma “işyerinde esneklik” anlayışının sonucu ortaya çıkan çalışma şekilleridir. Bunun yanı sıra, kısmi ve belirli süreli iş sözleşmeleri de “sürelerde esneklik” anlayışı sonucu ortaya çıkan ve hizmetin işyeri dışında görüldüğü atipik çalışma şekillerindendir.

Çalışanın işini kendi evinde gördüğü atipik çalışma şekli evde çalışmadır. Evde çalışma, genellikle kadınların tercih ettiği bir çalışma şeklidir. Bunun en büyük sebebi ise ailevi yükümlülükleridir. Bu çalışma şeklinin, Borçlar Kanunu tasarısında düzenlenmesinden dolayı, Borçlar Kanunundaki hizmet sözleşmelerini anımsatmaktadır. Evde çalışanlar, kimi yazarlara göre işçi iken kimi yazarlara göre ise de “işçi benzeri çalışanlardır”.

Tele çalışma ise, henüz Türk Hukukunda düzenlenmemiştir. Bu sebepten dolayı, bu tür çalışmanın İş Kanunu kapsamına mı, yoksa Borçlar Kanununa mı alınması gerektiğine ilişkin çeşitli görüşlere değinmiş bulunmaktayız. Baskın görüş, tele çalışmada “işverene bağımlılık” ilişkisinin olmasından dolayı, İş Kanunu’nda düzenlenen iş sözleşmelerinden sayılması gerektiğine ilişkindir.

Avrupa Ülkelerinde ise, genel olarak “evde çalışma” yasalarla düzenlenmiş, “tele çalışma” ise evde çalışma düzenlemelerine kıyas yapılarak uygulanmaktadır.

SUMMARY

The meaning of “workplace” has expanded nowadays, according to technologic developments. Teleworking and home working are the working types arising from the “Flexibilization of Workplace”. On the other hand, part time and limited time employment contracts, are arising from “the flexibilization of work time” and those are the contracts in which the services is performed out of the workplace.

Generally, women prefer homeworking in which the employee performs the work at his/her home. The most important reason for this are the family responsibilities. Homeworking seems to have same attribution with the employment contracts regulated at the Code of Obligations, due to the reason that they are regulated at the Draft of the Code Of Obligations. Some of the writers state that teleworkers should be considered in Labour Law as workers and some argue that they should be classified as a different kind of workers.

The bill has used the words “employer” and “employee”, as we sometimes used, but we would like to point out that those word shall not be confused with the ones used in the Labour Code.

In Turkey, there are no legal regulations related with “Teleworking”. Due to this, we have pointed out different kinds of opinions whether they should be regulated in the scope of Labour Code or Law Of Obligations. According to the dominant opinion, teleworking should be regulated in Labour Code, due to the “dependent relationship” between employee and employer.

In European Countries, generally, there are more legal regulations related with homeworking than teleworking. Teleworking is regulated by comparison to the rules of homeworking.

KISALTMALAR

AB	:	Avrupa Birliği
ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
Bkz	:	Bakınız
CBI	:	Confidcration Of British Industry (İngiliz Hizmet Endüstrisi Konfederasyonu)
DPG	:	Deutsche Postgewerkscharft (Alman Posta İdaresi)
EU	:	European Union(Avrupa Birliği)
E	:	Esas
EIRR	:	European Industrial Relations Review (Avrupa Endüstri İlişkileri Dergisi)
HD	:	(Yargıtay) Hukuk Dairesi
HGK	:	(Yargıtay) Hukuk Genel Kurulu
IBM	:	International Business Machines Cooperation
IDO	:	Innovative Designs Online
IDS	:	Institute of Development Studies(Çalışmaları Geliştirme Kuruluşu)
ILO	:	International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
K	:	Karar
LTD	:	Limited
No	:	Numara
RG	:	Resmi Gazete
S	:	Sayfa
VOL	:	Volume (Cilt)
YKD	:	Yargıtay Kararları Dergisi

GİRİŞ

Bu yüksek lisans tez çalışmasında, “Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma Ve Tele Çalışma” incelenmiştir.

Evde çalışmaya ilişkin hükümler, Borçlar Kanunu Tasarısında düzenlenmiştir. Tele çalışma ise, şu an için Türk Hukukunda düzenlenmemiştir. Çalışmamızın amacı, yasal düzenlemesi tam olarak bulunmayan bu iki tür atipik iş sözleşmesini İş Hukuku kapsamında incelemektir. Çünkü günümüzde, esnek çalışma uygulamaları giderek yaygınlaşması, elektronik iletişim sistemlerinin bu uygulamadaki yerinin her geçen gün artması, bu çalışmalara eğilimi arttırmaktadır.

Çalışmamız dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iş hukukunda esneklik kavramına, esneklik ihtiyacı, işçiler ve işverenler üzerindeki fayda ve zararları ile esneklik türleri incelenmiştir. Daha sonra, istihdam türlerinde esnekleşme ve atipik iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri kavramı ve atipik iş sözleşmelerinin biçimsel özellikleri ele alınmıştır. Bu bölümde son olarak, atipik iş sözleşmeleri çeşitlerinden kısmi süreli çalışmanın tanımı, unsurları, kısmi süreli çalışmanın tercih edilme nedenleri, kısmi süreli iş akdi çeşitleri, belirli süreli hizmet akdi, uzaktan çalışma, ödünç (geçici) iş ilişkisi, evde ve tele çalışma incelenmiştir.

İkinci bölümde, evde çalışmanın tanımı, hukuki yapısı, ortaya çıkışı ve gelişimi, evde çalışanların yapısal özellikleri, evde çalışmada kadının yeri ve önemi, evde çalışanların meslek yapısı ve özellikleri, evde çalışmaya uygun istihdam şekilleri, İşçiler (Evde Çalışanlar) ve işverenler açısından evde çalışma ve evde çalışmanın sona ermesi üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde, tele çalışma, tele işe gidip gelme kavramı ve işletme ile çalışanlar açısından tele çalışmanın fayda ve sakıncaları ile tele çalışmanın şekillerinden ev esaslı tele çalışma, tele merkez esaslı tele çalışma, mobil esaslı tele çalışma, esnek tele çalışma düzenlemeleri ile yapılan iş yönünden, ana ofis ile iletişim yönünden tele çalışmaya değinilmiştir. Tele çalışmanın uygulanması, tele

Çalışanların işgücü içerisindeki yeri, tele çalışanların mesleklere ve cinsiyete göre dağılımı, tele çalışmaya ilgi ve uygulama arasındaki farklılık ve sebepleri, tele çalışmanın geleceği ile ilgili tahminler ve değerlendirmeler ile bireysel ilişkiler kapsamında değerlendirilmiştir. Bu bölümde son olarak, tele çalışanların hukuki statüleri, bağımlılık unsuru ve bağımlılık unsuru kapsamında incelenmiştir.

Dördüncü bölümde ise, Avrupa’da evde ve tele çalışmanın yasal düzenlemeleri incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNDA ESNEKLEŞME İHTİYACI VE ATİPİK İŞ SÖZLEŞMELERİ

I. İş Hukukunda Esnekleşme İhtiyacı, Esneklik Kavramı, Fayda ve Zararları

A. İş Hukukunda Esneklik Kavramı

İşçilerin, kendilerine ve ailelerine daha fazla zaman ayırmak istemeleri, genel işgücü yapısında kadın, genç, yaşlı ve özürlü oranının giderek artması, insanların bir yandan çalışırken diğer yandan mesleki ve genel eğitim ihtiyaçlarını karşılama istekleri, esnek çalışma uygulamalarının iş görenler tarafından kabul görmesi ve yaygınlaşmasının temelindeki sosyal ve ekonomik faktörlerden bazılarıdır.

İkinci Dünya Savaşından sonra meydana gelen teknolojik gelişmeler işgücü piyasasını önemli ölçüde etkilemiş, üretimin şeklini ve yapısını değiştirmiş yeni çalışma şekilleri ortaya çıkarmıştır. Türkiye’de ise esneklik anlayışının ortaya çıkma sebebi 1970’ler sonrasında baş gösteren ekonomik durgunluk ve işsizliktir. Bu sebeple, işyeri ve işletme maliyetlerinin (kira, ofis malzemeleri, ısınma, aydınlatma v.b.) azaltılması, nitelikli işçi istihdamının sağlanması, işçilerin iş tatmininin ve verimliliğinin artırılması gibi faktörler esnek çalışmayı işletmeler açısından da çekici hale getirmektedir.

Ayrıca, iletişim ve bilgisayar teknolojilerindeki gelişmeler ile internetin yaygınlaşması, işçilerin ofisleri ile aralarındaki fiziksel mesafeleri ortadan kaldırarak esnek çalışma uygulamalarının kapsam ve boyutlarını değiştirmektedir.

İş sürelerini çeşitli ihtiyaçlara cevap verebilmek üzere değişik şekilde düzenleyebilme olanağı tanıyan açık bir sistemin oluşturulması olarak da tanımlanan

esnek çalışma uygulamalarının çoğunluğu 1970’li yılların sonlarında başlamış ve bu uygulamalar son yıllarda literatürde iş düzenleme teknikleri arasında yer almıştır¹.

Geleneksel olarak kabul edilen “belirli bir yerde, belirli gün ve saatlerde” çalışma düzenine bağlı kalmaksızın çalışmanın öngörüldüğü yeni çalışma biçimleri : esnek çalışma, atipik istihdam veya alternatif çalışma programları olarak adlandırılmaktadır². Esneklik anlayışı, işverenler açısından çalışanlar açısından çalışanların işyerinde gerekli saat ve şekilde çalıştırılması; işçi açısından ise, çalışma saatinin kısaltılıp, klasik çalışma şartlarından daha esnek biçimde çalışılmasıdır.

“Esneklik kavramı, içinde özgürlük, katı yumuşatma anlamı taşısa da kuralızsızlaştırma demek değildir. Çünkü kuralızsızlaştırma, emredici kuralların ortadan kaldırılması, akit serbestisinin tam olarak kurulması anlamına gelir ki esneklikte bu kadar serbesti söz konusu olamaz. Esneklik uğruna, işçi korunmasız ve güvencesiz bırakılamaz”³.

Esnek çalışma şekline bir örnek vermek gerekirse, örneğin 40-45 saat olan çalışma süresi artık karşımıza 30-35 saat olarak çıkmaktadır. İkinci olarak ise, esnek çalışma çalışanlara çalışma zamanını belirleme hakkını vermektedir. Örneğin, haftada 5 gün yerine 4 gün veya 6 gün çalıştırılabileceği gibi, günde 8 saat yerine 5 saat veya 10 saat çalışılabilecektir. Veya sabah 08.00’de işbaşı yaptırılabilir gibi, saat 10.00-11.00’de de işbaşı yaptırılabilir⁴.

Esnekliğin bir nedeni de, esneklikle, işletme çalışma zamanı arasında uygunluğun sağlanabilmesidir. İşletmenin çalışma süresi ile işçinin çalışma zamanı genelde bir olmamakta, işletme çalışma süresi daha fazla olmaktadır. Örneğin, işçi günde 8 saat çalışırken, işletmenin üretimi 15-16 saat devam edebilmektedir. Bu

¹ Yavuz, Arif: Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, (Endüstri) Kamu-İş Yayını, Ankara 1995, s.37, Yavuz, Arif : Esnek Çalışma, İstihdam ve Verimlilik(Verimlilik), İşveren Dergisi, Cilt 35, Sayı 8 ,Mayıs 1997, s.14.

² Uyargil, Cavide; Uluhan, Reha : İnsan Kaynakları Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1996, s.51.

³ Bay ,İlker: Çalışma Hayatında Esneklik ve Hizmet Sektöründe Bir Uygulama, Bursa 2001, s.42.

⁴ Nollen,S.D:New York Schedules In Practice:Van Nostrand Reinhold Company:New York 1982.s.1.

durumun sonucu olarak da, uygunluk ya fazla mesai ile veya vardiyalı çalışma, kısmi süreli çalışma gibi esnek çalışma ile sağlanabilecektir⁵.

Yavuz, esneklik nedenini, bizim de katıldığımız üzere, müşteri tatmini ve verimliliği için işçilerden en çok verimin, esneklik kuramı ile sağlanacağı sebebine dayandırmıştır⁶. Baykal ise esneklik arayışlarının sebeplerini, işsizliğe, ülkeler arasında karşılıklı bağımlılığın artmasına bağlamıştır⁷.

Atipik istihdam olarak da adlandırılan esnek çalışmanın her geçen gün arttığı görülmektedir. Atipik istihdam şekillerinde, geleneksel manada işçi-işveren ilişkilerinin bütün özellikleri mevcut değildir. İşçinin çalışma süreleri ile çalıştığı yer değişebilmekte; işçi işyerine tam anlamıyla bağımlı olmamaktadır.

B. İş Hukukunda Esneklik İhtiyacı

1. İşletmenin rekabet gücünü korumak ve arttırmak gereği: Günümüzde devam eden küreselleşme, işletmelerin uzun süre ayakta kalabilmeleri için mümkün olduğu ölçüde esnek üretime geçmelerini gerekli kılmaktadır. İş süresinin esnekleştirilmesi ile hem işletmenin piyasadaki değişikliklere uyumu ile rekabet gücü korunacak hem de iş sürelerindeki indirim ile artan maliyetler dengelenmek istenecektir.

2. Teknolojideki gelişmeler: Teknolojideki gelişmeler ve bunların endüstriye uygulanması, bir taraftan yaratıcılığa teşvik etmekte, yeni teknolojilere yapılan büyük yatırımlar işletmelerin çalışma sürelerini, makinelerin çalışma sürelerine ve kapasitelerine göre düzenlemeyi de zorunlu kılmaktadır. Önceriye göre: Yeni bilgisayar teknolojisi, hizmetlerin bölünmesine ve ademi merkezileştirilmesine de

⁵ Hucek,G.: Almanya’da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Programlar: Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir 1993, s.16.

⁶ Hizmet saatlerinin en çok ihtiyaç duyulan saatlere kaydırılması durumunda, farklı gereksinimlere ihtiyaçlar duyan müşteriler tatmin edici sonuç yaratacaktır.Yavuz ,Arif; Çalışma Süresi Esnekliği ve Esnek Zaman(Esneklik), İstanbul 2000, s.7.

⁷ Baykal, Regaib: Çalışma Hayatında Esneklik Arayışları, Şubat 2003, s.13.

olanak sağlamaktadır”⁸. Bu şekilde, teknolojideki gelişmelerde iş sürelerinin esnekleştirilmesini ve farklılaştırılmasını gerekli kılmaktadır.

3. İşçiyi zamanını kullanmada söz sahibi kılmak: İş sürelerinde esnekleştirmenin salt işletme yararına değil; işçiye, zamanını dilediği şekilde düzenleme olanağı tanımak için gerekli olduğu da ileri sürülmektedir. Çalışma sürelerindeki farklılaşmanın, özellikle büyük şehirlerde önemli bir sorun haline gelen iş trafiğini azaltarak enerji tasarrufu sağlayacağı, çevre kirliliğini azaltmasına olumlu etkisi olacağı, insanların teknolojinin sağladığı kolaylıklardan faydalanmalarına olanak sağlayacağı vurgulanmaktadır. İstihdamın teşvik edilmesi, işsizliğin azaltılması, birçok batılı endüstri ülkelerinde özellikle hükümetler, yeni çalışma şekilleri ile birlikte iş sürelerindeki esnekliği istihdamı teşvik edici nitelikte ve işsizliğe bir çözüm olarak görmektedirler. Tam gün çalışılan yeni çalışma yerleri yaratarak işsizliği önleme yeri, ekonomik bakımdan daha kolay ve mümkün olan çalışma sürelerinin kısaltılarak esnekleştirilmesi yoluna daha çok gidildiği görülmektedir.

Baykal ise, esnekliğin ortaya çıkışını, 1970’ler sonrası sektörel yapıda meydana gelen değişiklikler, ulusal ve uluslararası düzeyde rekabet şartlarının artması, teknik ve ekonomik açıdan meydana gelen bazı zorluklar ile ekonomik ve sosyal nedenlere bağlamaktadır⁹.

C. Esnek Çalışmanın Fayda Ve Zararları

ILO’nun yapmış olduğu bir araştırmaya göre, esnek çalışma şekilleri, bütün Avrupa Ülkelerinde artmaktadır. Örneğin, İngiltere’de 1965 yılında, Atipik istihdam toplam işgücünün 17%’sini oluştururken, bu oran 1975’te 23%, 1985’te 30%

⁸ Eyrenci, Öner; Taşkent, Savaş; Ulucan, Devrim:Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2005, s.199.

⁹ Baykal, s. 9-10.

olmuştur. 1990 yılında ise 40%'a ulaşmıştır¹⁰. Baykal, “atipik”, “iğreti”, “standart-dışı” “esnek istihdam türlerini” aynı anlamda kullanmıştır¹¹.

Esnek çalışmanın işçiler ve işverenler üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri vardır¹².

1. İşçiler Üzerindeki Olumlu ve Olumsuz Etkileri¹³

a. İşçiler Üzerindeki Olumlu Etkileri

- Esnek çalışma ve işçinin çalışma ortamına hakimiyeti arttığından, çalışma hayatının kalitesi artmaktadır.
- İşçinin özel hayatına göre iş hayatını düzenleme konusunda, yetki ve fırsat verdiğinden, işçilere daha fazla özgürlük sağlamak ve özel hayatlarının kalitesini arttırmaktadır.
- Esnek çalışmada, çalışma sürelerinin ve işe başlama zamanının belirlenmesinde işletmeye uygunluk değil, işçinin verimli olduğu zaman esas alınmaktadır. Bu durumda, kişilere çalışma zamanını seçme ve belirleme hakkı tanındığından, şahıslar kendilerini en verimli hissettikleri zaman işe başlayacaklardır. İşçiler, kendilerini daha dinç ve enerjik hissedeceklerdir¹⁴.
- Esnek çalışma ile, işçiler işe gidiş-dönüşlerini trafik sıkışıklığı olmayan sakin zamanlara getireceklerdir ve böylece işe gidiş-dönüşlerdeki zaman kaybı önlenmiş olacaktır.

¹⁰ ILO: World Labour Report; Flexible Working Hours, Geneva 2000, s.32.

¹¹ Baykal, s.14.

¹² ILO: Flexible, s.35.

¹³ Gill, Colin: Work, New Technology; Polity Pres, Cambridge 1985, s.15.

¹⁴ Gill, s.16.

- İşçilerin işe geç gelmeleri engellenecek, işin tamamlanmadan çıkılması durumunda yaşanan zorluklar yok olacaktır.

Sosyal faaliyetleri ve özel hayatları için vakit bulabileceklerdir.

b. İşçiler Üzerindeki Olumsuz Etkileri¹⁵

- Esnek çalışmanın işçiler için en büyük sakıncalarından birini, fazla mesai ücretlerinin azalması oluşturmaktadır. Oysa, düzenli çalışılan yerlerde fazla çalışılan her süre için fazla mesai ücreti alınmaktadır.
- Esnek çalışma, kısa süreli ücretli izinlerin kalkmasına sebep olmaktadır. Çünkü, işçilerin özel işlerini yapmaları için serbest vakitleri bulunmaktadır. Bunun için, işverenden ayrıca izin istemek durumunda değillerdir.
- Esnek çalışmada bulunan işçiler için diğer bir sakınca da onların sosyal sigorta sistemlerinden ve sosyal yardımlarından yeterince istifade edememeleridir. Bir çok ülkede, atipik istihdamda bulunanlar, tam gün süreli çalışanlara göre bazı sosyal yardımlardan ve yan ödemelerden mahrum kalmaktadırlar.
- İşler arasında bağımlılığın olduğu durumlarda, örneğin, imalat sanayinde, montaj hatlarında işçilerin işlerinin birbiriyle çok ilgili olmasından dolayı, işgücünün planlanması ve esnek çalışma sürelerinin düzenlenmesi konusunda önemli zorluklar yaşanmaktadır¹⁶.
- Esnek çalışmada, işletme tarafından bir çalışma programının belirlenmemesi, çalışanlar tarafından hoş karşılanmayabilir. Çünkü, işçiler genelde işletme tarafından hazırlanmış bir takvime ihtiyaç

¹⁵ ILO:Flexible, s.55.

¹⁶ ILO:Flexible, s.17.

duymaktadırlar. Çalışma saatlerinin belirsiz ve düzensiz olması işçilerin kendilerini boşlukta hissetmelerine neden olacaktır.

2. İşverenler Üzerindeki Olumlu ve Olumsuz Etkileri

a. İşverenler Üzerindeki Olumlu Etkileri

- İşçiler, çalışma vakitlerini verimli oldukları zamana göre ayarlayacaklarından, çalıştıkları süreler onların en verimli oldukları döneme rastlayacak, işletme ve işverenin kazancı açısından bu durum faydalı olacaktır¹⁷.
- Esnek çalışmanın uygulanması ile, işçinin işyerine geldiği vakit, işe başlama zamanı sayılacağından gecikme sorunu ortadan kalkmaktadır. Böylece, vakit ve enerji kaybı olmamakta ve verimlilik azalmamaktadır.
- Esnek çalışmayla işçiler, işe değişik zamanlarda geldiklerinden, mesai öncesi ve sonrası konuşmaları azalmakta ve işletmede kayıp zaman söz konusu olmamaktadır.
- Fazla mesainin azalması iki şekilde olmaktadır: İlk olarak, işçiler çalışma programlarını belirlerken, kendi özel ihtiyaçları yanında, işletmenin gereklerini de dikkate almakta ve işlerin yoğun olduğu zamana çalışmalarını getirmektedir. İkinci olarak, esnek çalışma uygulanan bir işletmede, işçiler farklı zamanlarda işe gelip işten ayrıldıkları için işyerinde işçilerin bulundukları süreler daha uzundur.
- Esnek çalışma ile, işletmelerden faydalanma ve işçilerin çalışma süreleri artmakta böylece, çok pahalı olan üretim araçlarının kullanılma süresi artmakta, üretim tesislerinin tam kapasite ile kullanımı sağlanmaktadır.

¹⁷ Olerup,A; Schneider L.; Monod, E.: Work and Computerization: Opportunities and Disadvantages, North Holland, Masterdam 1985.

- Esnek çalışma, işletmelere, üretime ara vermeden faaliyetlerine kesintisiz olarak devam etme imkanı vermekte, işverenleri telafisi zor zararlardan kurtarmaktadır.
- Esnek çalışmanın uygulanmasıyla, işin sosyalleşmesi ve çalışma şartlarının iyileşmesi sağlandığından, çalışanlar bu gibi işyerlerini tercih etmektedirler. Ayrıca, bu gibi işyerlerinde, çalışma şartları cazip olduğundan, burada çalışan işçiler işten ayrılmayı pek düşünmezler.

b. İşverenler Üzerindeki Olumsuz Etkileri

- Esnek çalışmanın işverenler için en önemli sakıncalarından biri, işletmeye yeni ve ilave masrafların yüklenmesidir. Bu maliyetler, iki şekilde söz konusu olmaktadır. Öncelikle, başlangıç aşamasında normal çalışma şeklinden esnek çalışma şekline geçiş sırasında bir takım harcamaların yapılması gerekmektedir. Örneğin, işçilerin uygulama öncesi çalışma zamanını belirlemek için uygulanacak zaman kayıt sisteminin getireceği ekstra masraflar gibi. İkinci olarak, esnek çalışma ile, işletmelerde çalışma zamanı ve tesislerin üretime hazır olduğu süre artmaktadır.
- Esnek çalışma işletmelerin personel planlamasını daha karmaşık hale getirmekte ve zorlaştırmaktadır. Çünkü işçilerin, işe geliş ve ayrılış saatlerinde farklılıklar olmaktadır. Diğer yandan, işletmenin çalışma süresinin artmasından dolayı, organizasyon yönetim ve denetiminde zorluklar çıkmakta, gerekli denetim süresi uzamaktadır¹⁸.
- İşçilerin aldığı esas ücret, çalışılan süreye bağlı olduğu halde, yan ödemeler genellikle alınan ücrete ve çalışılan süreye bağlı olmadan her

¹⁸ Hueck, s.17.

bir işçiye verilmektedir¹⁹. Esnek çalışma şekillerinden, özellikle iş paylaşımı şeklinde çalışanlar ile kısmi süreli çalışanlar, yan ödemeler sebebiyle, işgücü maliyetlerini artırmaktadır. Çünkü, iş paylaşımında bulunanlar ile kısmi süreli çalışanlar, tam gün süreli çalışanlara göre haftalık veya aylık daha az çalıştıkları halde, aynı miktarda yan ödeme almaktadırlar²⁰. Dolayısıyla, haftada 40 saat çalışan işçinin aldığı yan ödeme ile, haftada 30-35 saat kısmi süreli çalışanın aldığı yan ödemeler aynı olduğu için, saat başı işgücü maliyeti artmış olmaktadır. Bu durum, işveren ve işletme için sakınca yaratmaktadır.

- “Yan ödemelerin içinde sosyal yardımlar veya yasalardan doğan sosyal sigorta ve işsizlik sigortası primi gibi ödemeler içinde durum aynıdır, yani sigorta primi asal açıdan zorunlu olduğundan işveren, kısmi süreli çalışanların primini ödemek zorundadır. Kısmi süreli çalışanlar genelde sigorta taban ücretinin altında ücret aldıkları için, kısmi süreli çalışan iki kişinin işverene sigorta maliyeti, bu iki kişinin ücret toplamı kadar ücret alan ve sigorta tavanını geçen tam gün süreli çalışan bir işçinin maliyetinden daha fazla olmaktadır”²¹.

D. Esneklik Türleri

İlerleyen teknolojik gelişmelere paralel olarak, çalışma sürelerinin kısaltılması görüşü son zamanda ön plana çıkmıştır²². Çalışanlar, işyerlerinde çalışma saatleri (mesailer) dolmadığı için değil, işleri bitmediği için kalacaklardır.

Çalışma sürelerinde yapılacak yeni düzenlemelerle çalışanların kendilerini daha serbest hissedip, kuralcıl iş saatlerinin yerine çalışma sürelerini gerektiği kadar olacak şekilde planlayarak verimliliğin artmasını sağlayarak, çalışma hayatındaki

¹⁹ ILO: Flexible, s.36.

²⁰ IDS: Study:Flexible Working Hours, Geneva 2000, s.40.

²¹ ILO: Flexible, s.42.

²² Yavuz: Endüstri, s.40.

kaliteyi arttıracaktır²³. Esnek Çalışma süresi, işletme çalışma zamanı ile işçinin çalışma zamanı arasında uyumun sağlanmasını amaçlamaktadır. İşletmenin çalışma süresi, genelde işçinin çalışma saatinden fazla olmaktadır²⁴. Bay, ise benim de katıldığım gibi, esnek çalışmanın artışının bazı durumlarda, bazı işletmelerde teknik açıdan üretimin hiç aksamadan 24 saatte hatta Pazar günleri bile sürmesi gerektiğine işaret etmektedir²⁵.

Esneklik türlerini Gezer, fonksiyonel, sayısal, ücret, uzaklaştırma, çalışma süresi ve çalışma yeri esnekliği olarak ayırmıştır. Baykal ise, iç, dış, sayısal, fonksiyonel, ücret, uzaklaştırma ve zamana göre esneklik olarak ayırmaktadır. Zehir ise, fonksiyonel, sayısal, çalışma süresi, ücret ve eğitimde esneklik ve uzaklaştırma stratejileri olarak ayırmaktadır²⁶.

Çalışma konumuz bakımından, işyeri esnekliğini incelemenin daha uygun olacağı kanısındayız. İşyeri esnekliğini şu şekilde ifade edebiliriz: Eskinin sabit ve nerede olduğu bilinen işyerleri, yerini iletişim teknolojisinin sanallığına bırakmış, gerek bir şirket yöneticisini işletmesine ait bilgilere gerekse şirketin bir çalışanın çalışmasıyla ilgili bilgilere, dünyanın herhangi bir yerinden cep telefonu, cep bilgisayarı ya da internet vasıtasıyla ulaşabilmesidir. Bu durum işletme için, işin nerede yapıldığından ziyade, işin tam ve eksiksiz yapılmasını önemli kılmaktadır.

Nusret'in de belirttiği üzere, büyük şirketlerin muhasebe işleri, dünyanın her yerinden görüldüğünden, bilgi alış veriğinde sıkıntı yaşanmamaktadır²⁷. Çalışmamızın konusu olan “Evde Çalışma” ve “Tele Çalışma”, çalışma yeri

²³ Yazara göre, artan üretim, çalışma sürelerinin, ücretlerde bir azalma olmaksızın, kısaltılmasını a imkan vermiştir. Yapılan araştırmalarda, fazla sürelerde işçilerin veriminin düştüğü tespit edilmesinden dolayı, çalışma süreleri kısaltılmıştır. İndirilen çalışma sürelerinde, yapılan çalışmalarda verimin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yavuz(Verimlilik, s.40) Marie,D.: Adapting Working Hours to Modern Needs, Geneva:International Labour Office, 1980, s.6.

²⁴ Pur, Necla:” Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışmadaki Gelişmeler, Hukuki Esasları ve Sosyo- Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma”, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, Ankara1991, s.47.

²⁵ Bay, s. 31.

²⁶ Baykal, s.24-29., Zehir Leyla, Esnek Çalışmanın Ev Sektöründe Etkinliği(Adapazarı Örneği), Sakarya 1999. s. 6-19.

²⁷ Ekin, Nusret: Küreselleşme ve Gümrük Birliği, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası,1996,s.14.

esnekliğinin bir uygulaması olarak kabul edilmekle birlikte, çalışana sağladığı zaman bakımından yukarıda belirtilen çalışma süresi esnekliğine de tabi olabilmektedir.

Sanayi devriminin ortaya çıkışı ile birlikte yaşanan “Serbestlik Dönemi” nin ardından, çalışma koşullarının insancılaştırılması amacına yönelik çalışmaların başladığı “Müdahaleci Dönem” yaşanmıştır. Çalışma sürelerinde, gerek yasal düzenlemeler ve gerekse toplu pazarlıklar ile ortalama haftalık çalışma saati 65 saatten, 40 saate kadar indirilmiştir²⁸. Sendikaların, ücretlerde bir azalma olmadan iş sürelerinin esnekleştirilmesi talebi ve 1970’lerde yaşanan ekonomik kriz sonucu yeni bir kavram olan Çalışma Süresi Esnekliği (Working Time Flexibility) ortaya çıkmıştır.

Avrupa Birliği Ülkelerinde ise, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi konusunda çalışmalar halen devam etmektedir. Avrupa Birliği Üye Ülkeleri İstihdam Politikaları Rehberi 1998 (EU Guidelines for Member States Employment Policies 1998)’de çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi politikasına ilişkin bir takım çalışma raporları yayınlanmıştır²⁹.

II. İstihdam Türlerinde Esnekleşme ve Atipik İş Sözleşmeleri

A. İstihdam Türlerinde Esnekleşme

İstihdam türlerinde esnekleştirme, tarafların toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdi gibi araçlarla, çalışma şartlarını ihtiyaçlara göre değişik şekilde düzenleyebilme imkanı veren açık bir sistemin kurulmasıdır. Esnekleştirme ihtiyacı taraflara çalışma şartlarını kendilerince belirlenmesi yolunda daha geniş bir alan tanımaktadır³⁰.

İstihdam hukukunda esneklik bir yandan işletmelerin üretim kapasitesine, piyasa ve rekabet şartlarına uyumunu sağlamak diğer yandan işçilerin sosyal

²⁸ Maric, D: s. 6-11.

²⁹ Flexibility of Working Time in Europa1, eironline, <http://www.eurofound.ie/1998/05/study/TN9805201S.html>. (12 Mayıs 1999).

³⁰ Bay, s.42.

ihtiyaçlarına cevap vermek üzere katı yasa kurallarının yumuşatılarak taraflara daha çok serbest zaman tanıyan bir çalışma sisteminin benimsenmesini ifade eder.

B. Atipik İş Sözleşmeleri

1. Atipik İş Sözleşmeleri ve İş Sözleşmeleri Kavramı

Son yıllarda bilişim teknolojisinin gelişmesiyle birlikte ve esneklik ihtiyacının artmasıyla iş hayatında herhangi bir temel özelliği ile diğer çalışma biçimlerinden farklılık gösteren yeni çalışma türleri ortaya çıkmıştır. Bu tür çalışma şekillerine “atipik iş sözleşmeleri”denir. 1475 sayılı eski İş Kanunu, bu değişime ayak uyduramadığı için bu eksiklik Yargıtay kararları ile doldurulmaktaydı, daha sonra bu yetersizlik 4857 sayılı İş kanunu ile giderilmeye çalışılmış ve yeni İş Kanununda yeni iş sözleşmesi türlerine yer verilmiştir. Yeni iş kanununda, tam süreli, kısmi süreli, deneme süreli iş sözleşmeleri ile çağrı üzerine çalışma ve takım sözleşmeleri düzenlenmiştir.

Borçlar Kanunu ve diğer özel kanunlarda da iş görme sözleşmeleri düzenlenmiştir. Borçlar Kanunu’nda, iş görme sözleşmeleri altında hizmet sözleşmeleri, vekalet ve istisna sözleşmeleri mevcuttur. Hizmet sözleşmeleri, iş kanununda düzenlenen iş sözleşmeleri ile aynı anlamdadır fakat daha genel hükümdedir, o yüzden isimsiz iş görme akitleri ve yapılan işin İş kanununa girmeyen süreksiz işlerden olması durumunda, o iş sözleşmesine İş Kanunu hükümleri değil, Borçlar Kanunu’nda Hizmet Sözleşmeleri için öngörülen hükümler uygulanır.

4857 sayılı İş Kanununun 9.maddesi, işveren ile işçinin iş sözleşmesini ihtiyaca uygun olarak belirli veya belirsiz süreli, tam veya kısmi süreli, deneme ya da diğer türlerde yapmalarına olanak sağlamıştır. Taraflar sözleşme türünü belirleme serbestisine sahiptirler. Bunun yanı sıra, taraflar İş Kanunu’nda sayılmış bulunan bu iş sözleşmeleri ile sınırlı değildirler. Borçlar Kanunu Madde 319’a göre, hizmet sözleşmesinin şartları, kanuna, ahlaka, adaba aykırı olmamak şartıyla istenildiği gibi tayin olunabilir. Yani taraflar, sözleşmenin diğer tarafını seçme, sözleşmenin

içerğini belirleme ve usulüne uygun olarak sözleşmeyi sona erdirme hakkına sahiptirler.

Yeni iş kanunu, eski 1475 sayılı yasadaki farklı olarak iş sözleşmesinin tanımını yapmıştır. 1475 sayılı kanunda işçi tanımı yapılırken “bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi denir” düzenlemesine yer verilmiş, fakat hizmet akdinin tanımı yapılmamıştır. Borçlar Kanununun 313. maddesinde yer alan tanıma göre “Hizmet akdi öyle bir mukaveledir ki onunla işçi muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeği ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder” düzenlemesine atıf yapılarak, buradan işçi tanımlamayı sağlayacak özellikler ortaya konmuştur. İşçi tanımı bakımından bağımlı çalışma koşulu ise, yorum yolu ile hizmet akdinin bir unsuru haline gelmiştir³¹.

Atipik iş sözleşmelerinde, yasalarla belirlenmiş olan belirli günlük ve haftalık çalışma sürelerine göre, günün belirli saatlerinde işverene bağlı olarak işyerinde çalışılan ve belirli sürelerde izinlerini, tatillerini kullanan bir işçi-işveren ilişkisi yoktur. Kısmi süreli çalışmanın, en ayırt edici özelliği kadınlar tarafından yerine getiriliyor olmasıdır. Örnek olarak, Almanya ve İngiltere’de kısmi süreli çalışanların %92’si, Fransa’da %83’ü ve İrlanda’da %66’sı kadın işçilerden oluşmaktadır³².

Atipik iş sözleşmelerinde, normal iş sözleşmelerine göre esneklik ilişkisinden dolayı daha az çalışıldığı için, bu durum hem işçilerin sendikalaşma oranlarını düşürmekte hem de, atipik iş sözleşmelerinde işçiler ücretler üzerinde pazarlık yapamadıklarından ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte, işçilerin sosyal güvenlik kazanımları azalabilmektedir³³.

Ancak, İş Kanunu madde 8. maddesinin 1. fıkrası ise “İş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi (işçi), diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi

³¹ Eyrenci, Öner; Taşkent, Savaş; Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2005, s.45.

³² Bloyemer, Wolfgang: Almanya’da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemler, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir 1994, s. 203.

³³ Gümüş, Mahir: Post Endüstriyel Dönüşüm Süreci Açısından İşgücü Piyasası Esnekliğinin Geleneksel İstihdam Modeli Üzerindeki Etkileri, İzmir 2001, s.167-168.

üstlenmesinden oluşan sözleşmedir”, tanımı ile bağımlı olarak iş görmeyi, iş sözleşmesinin tanımı içine almıştır. Bu düzenlemeye göre, iş sözleşmesi, iş, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşan bir sözleşmedir.

İş sözleşmesinin konusu herhangi bir işin görülmesidir. Yapılan iş, bedeni, fikri, yahut kamu hizmeti niteliğinde bulunsada dahi, ekonomik bir değeri olan ama işyerinde görülme şartına bağlı olmayıp görülen her türlü hizmet, “iş” kapsamına girmektedir. Ancak, bir faaliyetin hukuken iş olarak nitelendirilebilmesi için, konusu itibariyle ağır bir hukuka/ahlaka aykırı unsur (adam öldürme, kaçakçılık,... gibi) taşımaması gerekir.

İşçiye, görülen işin karşılığında belirli bir ücretin ödenmesidir. Ücret, para şeklinde olabileceği gibi, aynı bir karşılık da olabilir.

Ücretin iş sözleşmesinin zorunlu bir unsuru olması, bunun mutlaka açıkça belli edilmiş olması gerektiği anlamına gelmez. Yapılan iş için ücret ödenmesinin gerekli ve olağan görüldüğü hallerde kural olarak taraflar arasında ücretin kararlaştırıldığı kabul edilir. “Çalışmanın ücretsiz oluşu ile ücretli olup da bu ücretin belli edilmemiş bulunmasını birbirinden ayırt etmek gerekir. İkinci halde şayet diğer unsurlar varsa, salt ücretin belli edilmemesinden ötürü iş sözleşmesinin yokluğundan söz edilemez. Böyle bir durumda ücret, asgari ücretten az olmamak üzere, rayiç esas bedel üzerinden belli edilir³⁴”.

Ücret, iş sözleşmesinin zorunlu bir unsuru olduğu halde, vekalet akdi karşılıksız da olabilir. Borçlar Kanununun 386. maddesinin 3. fıkrasına göre ücret vekalet akdinin zorunlu bir unsuru değildir. Sözleşmede kararlaştırılmış veya teamül varsa vekil ücrete hak kazanır. Bu nedenle, ücret unsuru iş akdinin vekalet akdinden ayrılmasında bir ölçüt niteliği taşır.

³⁴ Süzek Sarper: İş Hukuku, Genel Esaslar-Bircysel İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2006. s.190.

İş sözleşmelerini diğer hizmet görme sözleşmelerinden ayıran unsur ise, bağımlılık ilişkisidir, işçinin işverenin otoritesi altında iş görmesi anlamına gelmektedir. Sümer'e³⁵ göre ise, "işçinin, işverenin yönetim ve gözetimi altında onun emir ve talimatlarına uymak ve hatta onun cezalandırma yetkisini de kabul etmek suretiyle iş görmesidir". İşçi, işverenin kendisine vereceği talimat ile sıkı sıkıya bağlıdır, bu bağımlılık, ekonomik veya hukuki ve teknik bir bağımlılıktan çok işverenin hizmet ilişkisi içerisinde işçinin kişiliği üzerinde bazı yetkilere sahip olmasıyla ortaya çıkar³⁶.

Bağımlılık unsuru ikiye ayrılarak incelenebilir: Kişisel ve ekonomik bağımlılık olarak. Kişisel bağımlılık, işçinin işverenin emir ve talimatına bağlı olarak, iş görme edimini yerine getirmesidir³⁷. Ekonomik bağımlılık ise, işçinin gördüğü iş karşısında işverenden aldığı ücret veya aynı karşılıklar şeklindedir.

Ekonomik gelişme ve ilerleyen teknoloji karşısında, iş sözleşmesindeki bağımlılık unsurunda değişme ve gelişmeler söz konusudur. Tele çalışma ve evde çalışma şekillerinde, işçinin işverene bağımlılığı daralmaya yol açmakta, bazı iş görme şekillerinde ise işçinin işverene olan bağımlılığı artmaktadır. Tele çalışmada işverenin emir ve talimatlarından uzak kalması, bu çalışma türünün kişisel bağımlılıktan çok ekonomik bağımlılığa dayandığını göstermektedir. Bu yüzden, Almanya'da evde çalışanlar, işçi değil "işçi benzeri kişi" sayılır. Türk Hukukunda ise, evde çalışma belli koşullarla İş Kanunu kapsamında olup onun dışındakiler, Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olmaktadır³⁸.

2. Atipik İş Sözleşmelerinin Biçimsel Özellikleri

Atipik iş sözleşmelerinde genel olarak, tek işverenle ilişki yerine birden fazla işverenle iş ilişkisinin kurulması, çalışma süresinin normalden kısa olarak

³⁵ Sümer, Haluk Hadi: İş Hukuku, 8. Baskı, Konya 2002, s.105.

³⁶ Esener, Turhan: İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 1978, s.127.

³⁷ Akyiğit, Ercan: İş Hukuku, Ankara 2002, s. 92.

³⁸ Akyiğit.:İş Hukuku,s.93.

belirlenmesi gibi özellikler mevcuttur. Atipik iş sözleşmelerinde istihdam güvencesi bulunmamaktadır.

Gümüş'ün belirttiği üzere ve bizim de katıldığımız görüşe göre, her ne kadar atipik iş sözleşmeleri birbirinden farklılık gösteriyor olsa da iş ve sektörel özellikleri, hukuksal sorunları, işgücünün özellikleri ve sendikalaşma özelliği ve çalışma sürelerinin azaltılması, birbirine benzemektedir³⁹.

Günümüzde hizmet sektörü içinde atipik iş sözleşmeleri, tipik iş sözleşmelerine göre daha yaygın hale gelmektedir. Atipik iş sözleşmeleri, Zeytinoğlu'na⁴⁰ göre çevresel bir istihdam şekli oluşturmaktadır ve bu durum, Kutal'a göre ve benim de katıldığım görüşe göre, işçiyi işyerinden ve diğer işçilerden kısmen uzaklaştırmaktadır⁴¹. Hukuksal sorunlar açısından ise, atipik iş sözleşmeleri, bağımlılık ilişkisinin gittikçe zayıflamasına⁴², işçi, işveren, işyeri, kavramlarının belirsizleşmesine yol açmaktadır. Klasik iş sözleşmeleri, günümüz işçisinin örgütlenme ve temsil biçimlerinin ihtiyaçlarına cevap vermemektedir.

Atipik iş sözleşmelerinden olan tele çalışma ve evde çalışmada görülen hizmet, klasik anlamdaki işyeri dışında gerçekleştirildiğinden, işyeri kavramının tanımının yapılması uygun olacaktır.

Buna göre, işyeri İş Kanununun 2. maddesinde, "işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim" olarak tanımlanmıştır. Aynı zamanda, aynı yönetim altında örgütlenen yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve

³⁹Gümüş, s. 164-168.

⁴⁰ Zeytinoğlu, I.U.:Reasons for Hiring Part-Time Workers, Journal of Economy and Society, Vol. 3; 1992, s. 489-497.

⁴¹ Kutal, M.: Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri, Kamu İş dergisi, Haziran 1997, s.225.

⁴² Güzel, A.: Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Üzerinde Bir Deneme, Kamu İş Dergisi, Haziran 1997, Cilt 4, s.2.İstihdam ilişkisinin mekansal açıdan meydana geldiği klasik işyeri kavramında değişiklikler olmuştur. İşçinin, işyeri dışındada işinin ifa edebileceği kabul edilmiştir. Bunun sonucu olarak, işyerine ve işverenin emir ve talimatlarına sıkı sıkıya bağlılık önemini yitirmiş, elektronik aygıtlarla evden çalışabilme imkanı da ortaya çıkmıştır.

bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçların da işyerinden sayılacağı belirtilmiştir. İşyerinin Sendikalar Kanunu kapsamında “geniş” ve “iktisadi” kullanımı ise “işletme” tabiri ile ifade edilmektedir.

Bir işyerine bağlı yerlerden söz edebilmek ve bu yerleri tek bir işyeri sayabilmek için bu yerler arasında hem hukuki hem de ekonomik bir bağın olması gerekir. Hukuki bağdan kasıt, amaçta ve yönetimde birliktir. Örneğin, birbirinden tamamen ayrı şekilde örgütlenmiş iki manav aynı işverene ait değildir.

Ücret bordrolarının ayrı düzenlenmemesi ya da işe giriş ve çıkışların ayrı belgelenmesi gibi durumlar, söz konusu işyerlerinde yönetimin birbirinden bağımsız olduğunu gösterir⁴³.

İş organizasyonu kavramı, işverenin yönetim hakkını kullandığı bütün yerleri kapsar. Örneğin, işçilerin evlerinde yaptığı çalışmalarda işverenin yönetim hakkı ve bağımlılık ilişkisi zayıflamaktadır. Ancak, işçilerin evlerinde yaptığı çalışmalar zayıflamış olsa da yine de işverenin iş organizasyonunun içinde yer aldığından, evlerde yapılan çalışmalar da işyerinde yapılmış sayılacaktır. Doktrinde baskın görüşe göre, iş akdinin varlığının belirlenmesinde, atipik iş sözleşmelerinde, sıkı bir bağımlılık unsuru aranmamakta, işçinin, işverenin iş organizasyonu içinde yer alması, kendisinin işçi; çalıştığı yerin iş, işyeri olarak sayılmasında yeterli görülmektedir. Bu sebepten dolayı, İş Kanununun 2. maddesin 3. fıkrasında yer alan iş organizasyonu kavramı yeni bir işyeri kavramı getirip, bu kavramı genişletmez, fakat iş organizasyonu kavramının işyerinin çağdaş gelişmelerine uygun olarak tanımlanmasını sağlar⁴⁴. Yeni istihdam, üretim, tele çalışma, internet üzerinde çalışma iş akdinde bağımlılık unsurunu daha esnek bir şekle soktuğu gibi, klasik işyeri tanımını da genişletmiştir⁴⁵.

⁴³ Çelik, Nuri; İş Hukuku, İstanbul 2006, s.56.

⁴⁴ Süzek:İş, s. 162.

⁴⁵ Süzek:İş, s. 161.

III. Atipik İş Sözleşmesi Çeşitleri

A. Kısmi-Sürelî Çalışma

1. Kısmi Sürelî Çalışmanın Tanımı Ve Unsurları

Esnek çalışmanın en yaygın şekillerinden birisi “Kısmi Sürelî Çalışma”dır (Part Time Work). Kısmi sürelî çalışma ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Örneğin, 1981 tarihli Fransız İş Yasa’sında kısmi sürelî çalışma, “Aylık veya haftalık yasal çalışma saatlerinin en az beşte birinden daha kısa olan veya işyeri/işkolu düzeyinde yapılan toplu sözleşmelerle çalışma sürelerinin belirlendiği çalışma biçimi” olarak tanımlanırken, 1990 Alman İstihdam Teşvik Yasa’sında ise, “Haftalık çalışma saatleri, aynı işletmede tam gün çalışanların haftalık standart çalışma saatlerinden daha az olan çalışma şekli” diye belirtilmektedir⁴⁶.

Lüksemburg’da, İtalya ve İspanya’daki gibi kısmi sürelî çalışmanın tanımı yapılmamıştır. 1987 tarihinde Lüksemburg’da çıkarılan bir yasada “kamu sektöründe kısmi sürelî çalışma, normal çalışma saatlerinin yarısı olarak yapılan çalışma” diye tanımlanmaktadır. 1984 tarihli İtalyan Yasasında ise kısmi sürelî çalışma “toplular sözleşmelerle tamgün çalışanlar için belirlenmiş çalışma saatlerinden daha az olan veya bir yıl, bir ay ya da bir hafta içinde belirlenen günlerde yapılan çalışma şekli” olarak tanımlanmaktadır. İspanyol yasaları ise kısmi sürelî çalışmayı “standart çalışma saatlerinin üçte ikisinden az olan veya bir yıl, bir ay, bir hafta içinde belirlenen günlerde yapılan çalışma” olarak tanımlamaktadır.⁴⁷

ILO’nun kısmi sürelî çalışmaya ilişkin tanımı ise bu tanımlara nazaran daha geniş bir tanımdır. Bu tanıma göre, “normal çalışma sürelerinden az, sürekli ve düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışmaya” kısmi sürelî çalışma denilir. ILO’nun bu tanımında üç unsurun olduğu görülmektedir. Bunlar:

⁴⁶ Tokol, Ayşen : Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Evde Çalışmanın Yapısı ve Sorunları, Sosyal Siyaset Dergisi, Cilt 1, Sayı 8, 1992.

⁴⁷ Tokol, s.34.

- Kısmi süreli çalışmanın normal çalışma süresinden az olması,
- Bu çalışmanın sürekli ve düzenli olması,
- Kısmi süreli çalışmanın gönüllü olarak yapılmasıdır.

Kısmi süreli çalışmanın, “ gönüllülük” unsuru, kısa süreli çalışma ve eksik istihdam kavramlarını birbirinden ayırır⁴⁸. Kutal’a göre, kısmi süreli çalışmanın normal süreli çalışmadan ne kadar az olacağı, ülkeden ülkeye değişmektedir. Bazı ülkelerde, kısmi süreli çalışma normal süreli çalışma süresinin en az %20 aşağısı olarak kabul edilirken, bazı ülkelerde bu oran 1/3’ü bulmaktadır. Örneğin, ABD 35 saatin altındaki çalışmaları kısmi süreli çalışma olarak kabul ederken, Japonya 34 saatin altını kabul etmektedir⁴⁹.

2. Kısmi süreli İşgücünün Tercih Edilme Nedenleri

a. İşgücü Maliyetinin Azalması

Yapılan araştırmalar, kısmi süreli çalışanlar ile tam gün süreli çalışanlar arasında ücret farklılığının olduğunu göstermektedir. Kısmi süreli çalışanlar, tam gün süreli çalışanlardan daha düşük ücret almakta ve saat başı ücret maliyetleri daha düşük olmaktadır. Örneğin, İngiltere’de kısmi süreli çalışan kadınların ortalama saat ücreti, tam gün süreli çalışan kadınların ücretinin 4/5’i kadardır. Aynı şekilde, kısmi süreli çalışan erkeklerin ortalama ücreti de, tam gün çalışanların 2/3’üdür⁵⁰.

b. Esneklik Sağlanması

Kısmi süreli çalışma, tam gün süreli çalışmaya göre, işletmeye esneklik sağlar. Ekonomik durgunluk döneminde talebin ve üretimin azalması halinde, çalışma

⁴⁸ Kutal, Metin.:Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları:Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli: Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı;Ankara;1991, s.59.

⁴⁹ Kutal, Gülten: Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği;Hukuki Esasları ve Geleceği, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli:Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı; Ankara;1991:s.92.

⁵⁰ Blyton, P. :Changes in Working Time, Vromm Helm Ltd, London 1985, s.30.

süreleri değiştirilerek işletmeye esneklik sağlanmaktadır. Özellikle, perakende satış sektöründe günlük ve haftalık talep değişikliklerine uyumun sağlanması kısmi süreli çalışma ile kolay olmaktadır. Örneğin, süper marketlerde müşterilerinin yoğun olduğu saatler ve günlerde kısmi süreli çalışmayla kasiyerlerinin sayısı artırılarak artan ihtiyaca cevap verilmektedir⁵¹.

c. Verimliliğin Artması

Kısmi süreli çalışanların verimliliği, tam gün süreli çalışanlara göre daha fazla olmaktadır. Kısmi süreli istihdam da çalışma süresi daha az olduğundan, işçiler daha verimli çalışmaktadır⁵².

3. Kısmi Süreli İş Akdi Çeşitleri

a. Klasik Kısmi Süreli İş Akitleri

Uygulamada iş akitleri genellikle, haftalık ve günlük iş sürelerine uygun olarak tam süreli yapılmakta ancak bazı durumlarda kısmi süreli de yapılabilmektedir. İş Kanunun 13. maddesinin 1. fıkrasına göre, “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda bu sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.” Kısmi süreli çalışma, haftanın bir veya birkaç gününde belirli bir süre haftanın sadece belirli günlerinde tam gün ya da her gün belirli bir süre olarak yapılabilir.

Kısmi süreli çalışmayı belirleyen ölçüt, işçinin çalışma süresinin tam süreli iş akdiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az olmasıdır. İş süresinin “önemli ölçüde az ” olmasından ne anlaşılması gerektiği hem yasanın gerekçesinde hem de 6.4.2004 tarihli İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Yasanın gerekçesine paralel bir hüküm getiren 6. maddeye göre, “İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına

⁵¹ Curson, C: Flexible Patterns Of Work;Institute of Personel Management,London 1986,s. 104.

⁵² Curson,s.104.

kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır”. Örneğin, işyerinde 45 saat tam süreli çalışma yapılıyorsa, 30 saatin altındaki çalışmalar kısmi sürelidir.

İş Kanunu’nun 13. maddesinin 2.fıkrası, tam süreli iş akitleriyle ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça kısmi süreli çalışan işçi, salt iş akdinin kısmi süreli olmasından dolayı, tam süreli işçiye göre farklı bir işleme tabi tutulamayacaktır.

İş Kanununda kısmi süreli çalışanlara uygulanacak paraya ilişkin bölünebilir menfaatler konusunda açık bir hüküm yer almıştır. İş Kanununun 13. maddesinin 2. fıkrasına göre “Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.” Bu durumda, kısmi süreli çalışan işçi tam süreli emsal işçiye ödenen ücretin veya ikramiyenin kendisine orantılı bir şekilde ödenmesini isteyecektir. Örneğin işyerinde, haftalık çalışma süresi 30 saat olan tam süreli çalışan işçi yılda 60 milyon yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat kısmi süreli çalışan işçiye aynı yardım 30 milyon lira olarak ödenecektir.

b. Başka (Yan) İşte Çalışma

“İşçi tek bir işverene bağlı olarak çalışabileceği gibi, değişik işverenlerle birden fazla kısmi iş ilişkisine girebilir veya esas iş ilişkisine girebilir veya esas işin yanında başka bir işverenin işyerinde ek iş olarak kısmi süreli çalışma da yapabilir. Başka bir deyişle, kısmi süreli iş akdi asıl iş ilişkisi yanında bir yan(ek) iş olarak da ortaya çıkabilir”⁵³. Yan iş, asıl iş ilişkisinin yanında yasal düzenlemelerin olanak tanıdığı ölçüde ücret karşılığı girilen ikinci bir iştir⁵⁴.

Yan iş ilişkisi ancak işçinin asıl iş ilişkisiyle yasal azami çalışma süresini doldurmadığı oranda geçerlidir. Bir yan işin olması için, bir asıl işin kullanımını

⁵³ Süzek: İş, s.221.

⁵⁴ Akyiğit, Ercan: İşçinin Başka İşte Çalışması, Ankara 1995, s.5-6,9.

baskılayan bir işin olması gerekir. İki işin birbirleri ile aslilik-ferilik ilişkisi olmaması durumunda, bir yan iş değil, birden fazla kısmi süreli iş akdi ortaya çıkar⁵⁵.

c. Çağrı Üzerine Çalışma

Eyrenci'ye göre, çağrı üzerine çalışma iki türlü ortaya çıkabilir: Taraflar ya önceden belirli bir süre içinde işçinin toplam ne kadar süre ile çalışacağını belirlerler, ya da bu yetkinin tamamen kullanma işverene bırakılabilir⁵⁶.

Kanuna göre, hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat olarak kararlaştırılmış sayılır. Belirlenen sürede işçi çalıştırılın ya da çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. Kanunda, aksi kararlaştırılmış olmadıkça, işveren işçiyi çalıştıracığı günden en az 4 gün önce çağrıda bulunmalıdır ve en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır⁵⁷.

d. İş Paylaşımı

İş paylaşımında, tam gün çalışılan bir işyerinde iş, iki veya daha fazla işçi tarafından paylaşılmaktadır. İşçilerin ne kadar süre ile çalışacağına işçiler karar verir. İş paylaşımında, işini yerine getiremeyen işçinin yerine diğer işçiler geçici süre ile iş görme borcunu ifa ederler⁵⁸.

⁵⁵ Eyrenci, Öner: Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul 1989, s. 42-43.

⁵⁶ Eyrenci, Öner: Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi" Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Antalya 1995, s. 168-238.

⁵⁷ Yargıtay , ihtiyaç olunca çağrılan ve haftanın belirli günlerinde "ekstra işçi" olarak çalışan devamlı bir işçinin; mevsimlik işçi sayılamayacağı, ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatları ile izin ücretine hak kazanacağı kabul etmiştir. Yargıtay 9. HD., 1.11.1995, E.1995/13458K. Sayılı Kararı.(Kazancı Hukuk Otomasyon, İçtihat Bilgi Bankasından alınmıştır.)

⁵⁸ Süzek:İş, s.224.

B. Belirli Süreli Hizmet Akdi

Taraflar, iş hukukunda süre konusunda ilke olarak serbesttir. Bu nedenle, istisnalar bir kenara bırakılırsa, iş sözleşmelerinin normal hali belirsiz süreli olanlarıdır⁵⁹. Son yıllarda artan işsizlik, hızlı teknoloji gelişimi ve acımasız rekabet ortamı, bir yandan işsizliğe çözüm bulmak, diğer yandan işletmelerin ihtiyaçlarını karşılayabilme amacıyla belirli süreli iş sözleşmelerine ilgiyi arttırmıştır⁶⁰.

C. Uzaktan Çalışma

Günümüzde, değişen çalışan ihtiyaçları çalışma saatlerinin yanında çalışma yerlerinin de esnekleştirilmesi gereğini göstermeye başlamıştır. Teknolojik gelişmelerin de etkisiyle kimi çalışanlar uzaktan çalışma (telecommuting) düzenlemeleri çerçevesinde anlaşmalar yapılabilmektedir⁶¹.

İşverenler ile çalışanlar arasında esnek yer düzenlemelerine gidilmesinin temel sebepleri olarak aile yükümlülükleri, coğrafi sıkıntılar ve kadın işgücünden yararlanma olanağının genişletilmesi isteği gösterilebilir.

Büyük şehirlerde ciddi bir problem olan ev-iş uzaklığına çözüm olarak bazı alternatif çalışma birimleri ortaya çıkmıştır: Uydu ofisler ve evden çalışmalar olarak.

Bu konuyla ilgili evde çalışma, tele çalışma ve evden çalışmaya ileriki konularımızda değineceğiz.

⁵⁹ Akyiğit, Ercan: Kıdem Tazminatı, Seçkin Yayınevi, Ankara 1999, s. 44.

⁶⁰ Tuncay, A. Can; "Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme", İstihdam Dergisi, Sayı.20, 1995, s. 7-13.

⁶¹ Gülcan, Barış Ersin: Evden Çalışma Yöntemi ve Bu Yöntemin Bir Bankanın İç Denetim Sisteminde Alternatif Bir Çalışma Modeli Olarak Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma, İstanbul 2002, s.21-22.

D. Ödünç(Geçici) İş İlişkisi

Geçici(Ödünç) iş ilişkisi 4857 sayılı kanunun 7. maddesinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, bir işverenin kendisine iş akdi ile bağlı işçisinin onayını almak koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi anlamına gelen geçici iş ilişkisidir.

Bu türden bir ilişki, genel olarak bir işyerinde herhangi bir nedenle ortaya çıkan geçici işçi ihtiyacının karşılanması için kurulur.

Geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için, “benzer işlerde çalıştırılma” koşulu aranmaktadır. Ancak, İş Kanunun 7. maddesinin 1.fıkrası uyarınca işçinin benzer işlerde çalıştırılması koşulu, holding ve şirketler topluluğu içindeki şirketler arasında kurulacak geçici iş ilişkilerinde aranmayacak buna karşılık bunların dışındaki işverenler arasında bu ilişkinin kurulabilmesi ancak söz konusu koşulun gerçekleşmesiyle olabilecektir. Bu gerekliliğe ek olarak, geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için devir sırasında işçinin onayının alınması zorunludur. Son olarak, geçici bir iş ilişkisi olmasından dolayı, altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır ve gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir⁶².

E. Evde Çalışma

Evde çalışma, iş hukuku anlamında hizmet akdine dayanan çalışma ilişkisinde işçinin iş görme borcunu işyerinde değil, kendi -evinde- ifa ettiği bir çalışma ilişkisidir. “ Evde çalışan ise, bir veya birden çok işveren için kendi evinde ya da kendi seçtiği bir çalışma yerinde yalnız ya da aile üyeleri ile birlikte ücret karşılığı mal veya hizmet üreten kişidir”⁶³. Bu konuya ileride, daha ayrıntılı bir şekilde değineceğiz.

⁶² Süzek:İş, s.231.

⁶³ Uşan, Fatih: İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başma Ücret, Ankara 2003, s. 60-61.

F. Tele Çalışma

Tele çalışma, bilgisayar ve iletişim teknolojisindeki gelişmelerin ortaya çıkardığı ve hizmetin işyeri dışında görüldüğü atipik iş sözleşmelerindendir. Bu tür çalışma türünde asıl işyeri dışında, bu işyeri ile arasında elektronik iletişim ağı bulunan bir büro ya da evde iş görme borcu yerine getirilmektedir⁶⁴.

Tele çalışanlara iş mevzuatının uygulanmasında güçlükler yaşanmaktadır. Bu konuya ileride değinilecektir.

⁶⁴ Süzek:İş, s. 227-228.

İKİNCİ BÖLÜM

EVDE ÇALIŞMA

I. Evde Çalışmanın Tanımı

ILO, evde çalışmanın tanımını şu şekilde yapmıştır: “bir işveren veya aracı için işçinin seçtiği bir yerde, genellikle işçinin kendi evinde, işveren veya aracın denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya malın sağlanmasıdır”⁶⁵. Ayrıca, Avrupa Konseyi’nin hazırlamış olduğu bir raporda da evde çalışmanın benzer bir tanımla yapılmıştır. Bu tanımda, evde çalışmanın üç unsuru belirtilmiştir⁶⁶.

- İşçinin işyerinde değil, genellikle kendi evinde olması,
- Bir veya birden fazla işverene bağlı olarak ücret karşılığı çalışılması,
- İşçinin meydana getirdiği mallar için ayrı bir mal piyasasına sahip olmaması.

Yeni Tasarıda ise, evde hizmet sözleşmesinin tanımı şu şekilde yapılmaktadır: İşverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.

Türk Hukukunda daha, önceden evde çalışmaya ilişkin tasarı ya da kanunda bir düzenleme olmamasına rağmen, genel bir düzenleme ile, evde çalışanlar “işçi”, iş ilişkileri de “iş ilişkisi” olarak kabul görmekteydi. Evde çalışanlar belli koşullarda, İş Kanunu kapsamında (İş Kanunu 5/3), dışındakiler ise Borçlar Kanununa tabi olmaktaydı⁶⁷.

⁶⁵ ILO: Flexible, s.200.; Part Time Work in Canada: Report of the Commission of Inquiry Into Part-Time Work, Canada 1983, s.38,s.39.

⁶⁶ Tokol, A., s.37.

⁶⁷ Akyiğit, Ercan: İş, s. 121.

Yapılan araştırmalar, evde çalışmanın benzer şekilleri olduğunu göstermektedir. Bir işverene bağlı olarak esas çalışma yeri işyeri olup işinin bir parçasını ücret karşılığı ya da ücretsiz eve götürüp evde çalışma yapanları, doktrin “eve iş götürme” olarak adlandırdığından, evde çalışma, eve iş götürmeden farklı olarak işinin ücret olarak evinde iş yapmasıdır. Yavuz’a göre ve benim de katıldığım düşünceye göre, evde çalışmada yapılan iş genelde zaman esasına göre değil, yapılan iş sayısına, parça bařına⁶⁸ göre deėerlendirilmektedir⁶⁹.

Evde çalışmada, iřinin⁷⁰ işini evde görmesinden dolayı, işçi ile işveren arasındaki bağımlılık unsuru zayıflamakta ve bu tür çalışmaların hizmet unsuru olarak sayılmasını güçleştirmektedir. Ancak, özellikle 1980’lerden sonra, uluslararası pazarlarda güçlenen rekabetle birlikte evde çalışmanın özellikle dokuma, hazır giyim, el işi, paketleme ve bunun gibi işlerde Latin Amerika, Avrupa, Asya ve Latin Amerika’da iş yasalarında ve özel yasalarda düzenlenmeye bařlanmıřtır⁷¹.

“Evden alışma “ yöntemi ile “evde çalışma” kavramı arasındaki ayrımın da yapılması gerekir. “Evde alışma” belirli bir işin, işyerinin tamamen dışındaki bağımsız kişilere verilmesi ile oluşmaktadır. Bu kişiler, kendilerine verilen işi kendi seçtikleri kişiler vasıtası ile ve kendi seçtikleri yerlerde yapmaktadırlar. Dolayısıyla, işverene bağımlı işçi statüsünden çıkarak, bir nevi küçük müteşebbis gibi çalışmaktadırlar. Bu haliyle “evde çalışmanın” tarihi, “ evden çalışmadan” daha eskiye dayanmaktadır. “Evden alışma” ise, belli bir işyerine bağlı çalışanların teknolojinin yoğun biçimde kullanıldėı bir ortamdan işyeri sistemine uzaktan bağlanmak suretiyle çalışılmasıdır. Zehir, “evden çalışma”yı, uzaktan çalışma uygulamaları altında incelemiřtir⁷².

⁶⁸ işçi tarafından üretilen mal veya çıkarılan iş miktarına göre ödeme yapılan ücret sistemine parça başına ücret denir. Bu ücret şeklinde; parça sayısı, uzunluk veya ağırlık gibi birimler esas alınır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek:İş, s.281.

⁶⁹ Yavuz, Arif:Esneklik, s.80.

⁷⁰ Evde alışmanın İş Kanununda düzenlenmesinden dolayı, evde çalışmayı gerçekleştiren “evde çalışanlar” için kullanılan “işçi” kavramı, iş kanunu ve sözleşmesine dayanarak çalışan işçiler için kullanılan “işçi” kavramı ile aynı anlamda değildir. Evde alışan işçilerin, çalışmamızda da belirttiğimiz gibi, kendine ait özellikleri vardır.

⁷¹ Tuncay, s.39-40.

⁷² Zehir, s.30.

II. Evde Çalışmanın Ortaya Çıkışı Ve Gelişimi

18. yüzyılda yaşanan endüstri devriminden önce mevcut olan küçük esnaf ve sanatkarlar işlerini genellikle evlerinde yapmaktaydı. Sanayi devrimiyle ise, mevcut üretim yapısı değişmiş ve evde çalışan işçiler yerine işini fabrikada yapan işçi sınıfı ortaya çıkmıştır⁷³.

Türkiye’de ise 1980 yılı ile benimsenen ihracata dönük sanayileşme politikasıyla beraber, evde çalışma hazır giyim ve dokumada büyük bir önem kazanmıştır. Ancak, Türkiye’de bu konuda hiçbir yasal düzenleme olmadığı için, Tuncay’a göre bu tür çalışma “kendi ad ve hesabına çalışma “olarak nitelendirilmelidir⁷⁴.

Bu konuda, yasal düzenlemelerde ilk sırayı Almanya almıştır, bazı ülkeler ayrı bir yasa ile düzenlerken, bazı ülkeler iş yasaları içinde düzenlemiştir. Örneğin, Almanya, Küba, Arjantin, Japonya, Norveç ve İtalya, evde çalışmayı özel bir yasada düzenlerken, Fransa, Meksika, Panama ve İspanya ise, evde çalışmayı iş yasalarında düzenlemektedir. Çin, Mısır, Singapur, Güney Afrika ise, Türkiye’de olduğu gibi, evde çalışma herhangi bir yasada düzenlenmemiştir⁷⁵.

Sanayileşme ve gelişme süreciyle bir yandan sosyal alt yapısı tamamlanan, geliri yükselen ve iyi dağılan ülkelerde, ilerleyen teknolojinin yardımı ile kadının, iktisadi faaliyetlere katılması suretiyle iktisadi özgürlüğe ulaşma imkanı ortaya çıkmıştır. İlkaracan’a sosyal tarihten gelen “ kadın sorunu” modern ve çağdaş toplumlarda gittikçe önemini kaybetmeye başlamıştır⁷⁶.

Evde çalışma, giderek yaygınlaşmakta ve birçok işte uygulanmaktadır. Büyük ölçüde, vasıfsız el işlerinde uygulanan evde çalışma modelinde çalışanların büyük

⁷³ Yavuz:Esnelik, s.59.

⁷⁴ Tuncay, s.35.

⁷⁵ Yavuz:Esnelik, s.61.

⁷⁶ İlkaracan, İpek: Göç Kadınının Ekonomi Konumu Hareket Özgürlüğü ve Aile İçi Güç Dinamikleri, İktisat Dergisi, Sayı 337, İstanbul 2001, s.12.

çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. 1980’lerde uluslararası pazarlarda güçlenen rekabetle birlikte, evde çalışma daha çok dokuma, hazır giyim gibi işkollarında, el işi, paketleme, tütün sarma, kutulama, oyuncak imali gibi işlerde hızla yaygınlaşmış olduğu ve bunun üzerine Latin Amerika, Avrupa ve Asya ülkelerinde çalışma yöntemi iş yasaları ve özel yasalarda düzenlenmiştir⁷⁷.

Aşağıdaki tabloda, 14 değişik işte evde çalışma tespit edilmiştir⁷⁸:

Yapılan İşler	Çalışan Sayısı
Makineyle Dikiş Yapma	10
Eldiven Yapma	3
El Örmesi ve Dantel İşi	13
Kart ve Zarf Paketleme	3
Lamba Gölgeliği Takma	2
Sınav Kağıtları İşaretleme	2
Makyaj Takımı Yerleştirme	1
Tenis Topları Yerleştirme	1
Peruk Yapma	1
Oyuncak Boyama	1
Telefonlara Cevap Verme	1
Daktilo İşİ	1
Yılbaşı Süsleri Yerleştirme	1
Pul Yapıştırma	1

Yukarıdaki tabloya göre, evde çalışmanın en yaygın olduğu işler el örmesi, dantel ve dikiş işleridir. Araştırmaya alınan 43 kişinin 13’ü el örmesi ve dantel işi yaparken, 10’u makinada dikiş yapmaktadır. Bu iki grup, 23 kişi olarak toplam çalışanların % 53’ünü oluşturmaktadır.

⁷⁷Tuncay, s.39-40.

⁷⁸ Humphries: Part Time Work, Kogan Page Ltd., London 1983, s. 61.(Yavuz, s.82’den naklen)

Önceleri sanayi sektöründe görülen evde çalışma, hizmet sektörünün yaygınlaşmasıyla zarf dokuma, pul yapıştırma, fatura doldurma, kart ve zarf paketleme gibi işlerde de evde çalışma uygulanmaktadır⁷⁹.

III. Evde Çalışmanın Hukuki Niteliği

Borçlar Kanununun 322. maddesine göre,” işçi, parça üzerine yahut götürü usulü çalışıp da iş sahibinin nezareti altında bulunmazsa işlenen madde ve işin akit mucibince icrası noktasında sorumluluğu hakkında istisna akdine dair hükümler kıyasen tatbik olunur”. Bu madde, işverenin yönetimi ve gözetimi altında bulunmadan çalışan kişiyi “işçi” olarak nitelendirmekte, diğer bir ifadeyle evde çalışma nedeniyle bağımlılık ilişkisinin zayıflamış olmasının iş akdinin varlığını ve işçi sıfatını ortadan kaldırmayacağını hükme bağlamaktadır.

Bazı yazarlara göre, atipik çalışma biçimlerinin bir bölümü, iş akdinde bağımlılık ilişkisinin zayıflamasına neden olmaktadır. Bu nedenle çalışan ile çalıştıran arasındaki ilişki bir iş akdi değil, istisna akdinin hükümlerini doğurmaktadır⁸⁰. Bu görüşü savunanlara göre evde çalışanlar işçi değil, bağımsız çalışan olarak kabul edilecektir⁸¹.

Süzec ise, evde çalışmaların da iş akdine dayanan bir hukuki ilişki olduğunu kabul etmektedir. Çünkü, bir iş akdinin varlığı için çalışmanın mutlaka işverenin işyerinde yapılması zorunlu değildir. İşçi, evinde çalışarak da iş organizasyonu içinde sayılacağından, sıkı bir bağımlılık ilişkisi aranmadan da bu kişi işçi sayılmalıdır⁸².

Buna karşılık, evde çalışanlar işverenin iş organizasyonuna katkıda bulunmakla birlikte bağımsız bir girişimci niteliğini taşımaktalarsa, bu durumda işçi statüsünde sayılamazlar. Bağımsız girişimci olarak kendi kararlarını veren çalışanlar ve

⁷⁹ Zehir, s.82.

⁸⁰ Tuncay, s.72-73; Murat, s.273-274.

⁸¹ Uşan, s. 64.

⁸² Süzec, s.226.

işverene genellikle istisna akdi ilişkisi içinde bulunan girişimciler işverene belirli bir ekonomik bağımlılık içinde bulunsalar da işçi niteliği taşımazlar⁸³.

IV. Evde Çalışanların Yapısal Özellikleri

Cinsiyete göre evde çalışanlara bakıldığında, bunların büyük çoğunluğunu kadınların oluşturulduğu görülmektedir. ABD’de Mayıs 1991 tarihindeki nüfus sayımına göre, tarım dışı sektörde “eve iş götürenler “ile “ evde çalışanların” toplam sayısı 20 milyon kişidir. Bu rakam, toplam çalışan nüfusun %18,3’ünü oluşturmaktadır. Evde çalışanların sayısı ise sadece, 1.518.000’dir. Bu sayının da 494.000’i erkek, 1. 024.000’i ise kadınlardır⁸⁴.

Evde çalışma modelinde hizmet akdinin asli unsuru olan bağımlılık unsuru ve denetimi zayıftır. Bu sebepten dolayı, Blomeyer, bu tip çalışmayı bizim hukukumuzda, Borçlar Kanununda düzenlenen hizmet sözleşmelerine benzer şekilde ele almıştır. Bu tür çalışanın işverenin emir ve talimatlarından uzak kalması, kişisel bağımlılıktan çok ekonomik bağımlılık olduğunu göstermektedir. Bu yüzden Alman Hukukunda evde çalışanlar işçi değil, “işçi benzeri kişi” sayılır⁸⁵. Evde çalışma için gerekli olan malzeme ve araçlar ise, genelde işveren tarafından sağlanır.

Evde çalışma sistemini, evde yapılan diğer bağımsız üretim faaliyetlerinden ayıran temel özellik evde çalışan ile işveren arasında ücretli istihdam ilişkisinin olmasıdır. Bu ilişki yazılı ya da sözlü olabilir⁸⁶.

V. Evde Çalışmada Kadının Yeri ve Önemi

Kadınların, erkeklere nazaran ev işlerine daha bağımlı olması, daha rahat ortamda çalışma ihtiyacını duyması ve çocuğu olması durumunda, çocuğunun

⁸³ Süzek, s.225; Aktay, N.;Aracı, Kadir; Kaplan, F. Tuncay: İş Hukuku, Ankara 1996, s. 100.

⁸⁴ Deming, W.G.: Work At Home:Data From the CPS:Monthly Labour Review; Vol 117, No.6, s.647-660.

⁸⁵ Blomeyer,s. 203-206.

⁸⁶ Hanedar, Serap: Türk İş Hukukunda Esnek Çalışma, Sakarya 2002, s. 26.

sorumluluğunun anne tarafından karşılanma ihtiyacı, evde çalışma şeklinin kadınlar tarafından tercih edilmesinin başlıca sebeplerindendir.

ABD’de olduğu gibi gelişmiş ülkelerde de evde çalışanların çoğu kadınlardır⁸⁷. AB’de ise, evde çalışanların 80-90’ını kadınlar oluşturmaktadır. Aşağıdaki tabloda, yedi AB ülkesinde evde çalışanların tahmini sayısı ve kadınların oranı verilmektedir. Buna göre, İtalya, Portekiz ve Yunanistan’da evde çalışan kadınların sayısı toplam çalışan işçilere oranı, %90’dır. İspanya’da %75 ve İngiltere’de ise, %70’dir⁸⁸.

Ülkeler	Yılı	Evde Çalışanların Toplam Sayısı	Kadınların Oranı (%)
İtalya	1985	700.000	90
Portekiz	1983	50.000	90
Fransa	1985	59.600	82
İngiltere	1981	229.000	70
İspanya	1986	490.000	75
Yunanistan	1986	225.000	90

A. Kadın İşsizliği

Genellikle, kadınlardaki işsizlik oranları, erkeklere nazaran daha yüksektir. Fakat yapılan analizler, kadınların işsizlik oranlarının, erkeklere nazaran daha hızlı düzeldiğini göstermektedir⁸⁹.

B. Kadının Evde Çalışması Vc Önemi

Koray’a ve benim de katıldığım görüşe göre, kadınların hizmet sektöründe yoğunlaşmalarının bir çok nedeni vardır. Endüstri sektöründeki işlerin daha çok erkeklere uygulandığı gibi, hizmet sektöründeki bir çok çalışma alanı da (eğitim,

⁸⁷ Deming, s.647-665.

⁸⁸ Murat, Engin F.: Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Profesör Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000, s.222.

⁸⁹ Zehir, s.40.

sosyal hizmetler, evde yapılan işler, büro işleri) kadınlara uygun özellikler göstermektedir. Bu sebepten dolayı, bu tür işleri “kadın işleri” olarak adlandırmak da mümkündür⁹⁰.

VI. Evde Çalışanların Meslek Yapısı Ve Yapısal Özellikleri

Kadınlar erkeklere nazaran daha az cazip ve daha az ücret ödenen ve daha rutin işlerde çalışmaktadır⁹¹. Evde çalışma gencl olarak gizli ve kayıt dışı bir yapıya sahip olduğundan sağlıklı istatistiki bilgilere ulaşmak zor olmaktadır. Ancak gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde yapılan araştırmalara göre, evde çalışanların büyük çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Örneğin, AB ülkesinde yapılan evde çalışma tahminlerine göre, İtalya, Yunanistan ve Portekiz’de evde çalışanlar içinde kadınların oranı %90, Fransa’da %82, İngiltere’de ise 70% dolaylarındadır. Bu konularda yapılan araştırmalar; özellikle vasıfsız, evli ve çocuklu, dışarıda iş bulamayan kadınların, çok yaygın bir şekilde evde çalıştırıldığını göstermektedir⁹².

VII. Evde Çalışmaya Uygun İstihdam Şekilleri

Ekonomik gelişmeyle birlikte evde çalışmaya uygun istihdam şekillerinin emek piyasalarında hızla genişlediği tespit edilmiştir. Örneğin, bu işlerden bazıları, bilgisayarların yardımıyla evlerde yapılmakta ve bunlara “tele çalışma” denilmektedir⁹³.

Bu tip işlerin genellikle çok az vasıf gerektirdiği, monoton olduğu için ve iş bulmakta güçlük çeken gruplarca tercih edilmektedir. Gençler için bu uygulama daha çok işgücüne yeni giriş, yaşlılarda ise emekliliğe geçiş açısından bir basamak rolü oynamaktadır.

⁹⁰ Koray, Meryem: Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, Yayın No. 23, İzmir 1993, s.25.

⁹¹ Ekin, Nusret: Batı Toplumlarda Kadın İşgücü İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışmalardaki Gelişmeler, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, Ankara 1991, s. 29.

⁹² Zehir, s. 42.

⁹³ Ekin, s. 26.

İş Kanununun 4.maddesinin d fıkrasına göre, bir ailenin üyeleri veya 3. dereceye kadar hısımları arasında dışarıdan başka bir kişi katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde çalışanlara bu yasa uygulanmaz. Evde çalışanların, işveren ilişkisi iş ilişkisine dayansa bile bunlar İş Kanunu kapsamına girdikleri takdirde İş Kanunu kapsamı dışında kalırlar⁹⁴. Türk Hukukunda evde çalışmanın düzenleniş şekline, ileride değinilecektir.

VIII. İşçiler (Evde Çalışanlar) Ve İşverenler Açısından Evde Çalışma

A. İşçiler (Evde Çalışanlar) Açısından Evde Çalışma

Kendi evinde çalıştığı için istediği saatte ve sürede çalışabilmektedir. Çalışanlar, kendilerini iyi hissedip, çalışmayı istedikleri zaman sonlandıracaktır. Böylece ailevi ve özel işlerini rahatlıkla yerine getirecektir⁹⁵.

Evde çalışmanın, en olumsuz yanı, tam gün çalışanlara göre daha düşük olan ücrettir. Yapılan araştırmalar, genellikle evde çalışanların ücretlerinin aynı işi yapan tam gün çalışan işçilere göre daha düşük olduğunu göstermektedir. Sadece tekstil sektöründe faaliyette bulunan evde çalışanların ücretleri nispeten düşük değildir. Ayrıca, evde çalışma, işyerinde çalışmaktan daha zor olmaktadır. Çünkü, ev ortamı, kişinin çalışmasını güçleştirmektedir. Bu yüzden, kişinin çalışabilmesi için disiplinli olması ve gayret göstermesi gerekmektedir⁹⁶.

İstanbul çevresinde yapılan bir araştırmaya göre, %94'ü evli ve vasıfsız olan kadın işçilerin parça başına maliyeti, asgari ücretle işe alınmış olan işçilerin yarattığı birim maliyetin çok altında olmaktadır. Bundan dolayı, bu sistem içinde çalışan kadınların, parça başına aldıkları düşük ücretleri, her türlü sosyal güvenlik ve istihdam güvencesinden yoksun olmaları açısından belki de en kötü konumda olan

⁹⁴ Özdemir, Burhan: Ev Çalışması, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s. 149-148; Murat, Engin E. s.257.

⁹⁵ Yavuz:Esnekleştirme, s. 62.

⁹⁶ Yavuz:Esnekleştirme,s. 63.

ücretli emek kesimini oluşturmaktadır⁹⁷. İşverenler için, kadınlar ideal, ucuz ve yedek işgücü görünümündedir⁹⁸.

Borçlar Kanunu tasarısına göre, İşçi, işe zamanında başlamak, işi kararlaştırılan zamanda bitirmek ve çalışmanın sonucunu işverene teslim etmekle yükümlüdür. İş, işçinin kusuruyla ayıplı olarak görülmüşse işçi, giderilmesi mümkün olan ayıpları, masrafı kendisine ait olmak üzere gidermek zorundadır.

Malzeme ve iş araçları işveren tarafından sağlanmışsa, işçi bunları gereken özeni göstererek kullanmak, bundan dolayı hesap vermek, ayrıca kalan malzeme ile iş araçlarını da işverene teslim etmekle yükümlüdür.

İşçi işi ifa ederken, kendisine teslim edilen malzemenin veya iş araçlarının bozuk olduğunu belirlerse, durumu hemen işverene bildirir ve işe devam etmeden önce, onun talimatını bekler. İşçi, kendisine teslim edilen malzeme veya iş araçlarını kendi kusuruyla kullanılmaz hâle getirirse, işverene karşı onun kullanılmaz hâle geldiği gündeki rayiç bedeli kadar sorumludur.

B. İşverenler Açısından Evde Çalışma

Evde çalışma ile, işveren daha esnek bir üretime sahip olabilecek ve dolayısıyla işgücü maliyetleri en aza inecektir. Ayrıca, evde çalışanların, istihdam ve yasal korunmaları daha az olduğundan, işveren esnekliğe dayanarak hizmet akitlerini kolaylıkla feshedebilecektir⁹⁹.

İş organizasyonu içinde yer alan evde çalışanlar, işçi sayılmalarına ve bunlara bireysel ve toplu iş yasalarının uygulanmasına bir engelin bulunmamasına rağmen, söz konusu kişilerin işyeri dışındaki çalışmaları nedeniyle iş mevzuatının bazı

⁹⁷ Petrol-İş 95-96, Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası: Petrol-İş yayını, Yayın No:44, İstanbul 1997.

⁹⁸ Petrol-İş 89, Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası: Petrol-İş Yayını, Yayın No:25, İstanbul 1989.

⁹⁹ Zehir, s.48.

hükümlerinin uygulanmasında zorluklar vardır. Evde çalışmanın, işverenler için sakıncalı tarafı ise, işin işverenin gözetimi dışında yapılması ve işverene evde çalışanlara işle ilgili malzemelerin verilmesi gibi ek yükümlülükler getirmesidir¹⁰⁰.

Süzec'e göre, evde işveren için yapılan iş sırasında meydana gelen kazadan dolayı, yapılan iş ile kaza arasında uygun illiyet bağının bulunmasından dolayı, bu bir iş kazası sayılır ve işveren sorumlu olur. Ev çalışanlarının niteliği gereği işverenin bazı önlemleri alma olanağının olmaması ve işçinin kusurunun olması durumunda, bu durum işverenin tazminat sorumluluğunu azaltır¹⁰¹.

Ev çalışmalarında, iş mevzuatının günlük ve haftalık çalışma süreleri, ara dinlenmeleri, tatil günlerinde çalışma, gece çalışmaları, fazla çalışma gibi iş sürelerine ilişkin hükümlerin uygulanması ve denetimi mümkün değildir¹⁰².

İşveren, evde çalışana her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirir; gerekiyorsa işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirir.

İşveren, işçinin üreterek teslim ettiği ürünü inceler; varsa bulduğu ayıpları teslimden başlayarak bir hafta içinde işçiye bildirir. Süresinde bildirim yapılmamışsa, ürün mevcut durumuyla kabul edilmiş sayılır. Yapılan işin ücreti, işçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, on beş günde bir veya işçinin rızasıyla ayda bir; aralıklı olarak çalıştırıldığı takdirde, ürünün her tesliminde ödenir.

Her ücret ödenmesinde işçiye, bir hesap özeti verilir. Hesap özetinde, varsa kesintilerin miktarı ve sebebi de gösterilir. Evde çalışmada, işçi parça başına ücret şekline göre ücretlendirilmektedir. Asgari ücretin, bir günlük ücret olarak

¹⁰⁰ Süzec: İş, s.227.

¹⁰¹ Süzec, Sarper: İş Güvenliği Hukuku(Güvenlik), Ankara 1985, s. 41.

¹⁰² Eyrenci, Öner: Tele Çalışma ve İş Hukuku, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1991, s. 209.

belirlenmesi esastır. Parça başına çalışılan evde çalışmada da, yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır¹⁰³.

İşçiyi aralıksız biçimde çalıştıran işveren, ürünü kabulde direnime düştüğü veya işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplerle ve kusuru olmaksızın çalışma engellendiği takdirde, hizmet ediminin engellenmesi durumundaki ücret ödenmesine ilişkin hükümler gereğince, ona ücretini ödemekle yükümlüdür. Diğer durumlarda işveren, bu hükümlere göre ücret ödemekle yükümlü değildir¹⁰⁴.

C. Evde Çalışmanın Sona Ermesi

Evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hâllerde, hizmet sözleşmesinin genel hükümleri uygulanır. Bu açıdan, normal bir hizmet sözleşmesinin sona erme sebepleri olan; sürenin bitimi, fesih ve işçinin ölümü evde çalışma için de sona erme sebepleri sayılacaktır.

¹⁰³ Yargıtay HGK. 15.12.1978, E. 1977/10-519 K. 1996/9759 K. 1996/15333 sayılı kararı.(Kazancı Hukuk Otomasyon, İçtihat Bilgi Bankasından alınmıştır.)

¹⁰⁴ Süzek, s. 280; Uşan, s. 64.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TELE ÇALIŞMA

I. TEMEL KAVRAMLAR

A.Tele Çalışma Kavramı

“Tele Çalışma” kavramı, “tele işe gidip gelme”, “ uzak çalışma”, “uzakta çalışma” , “uzaktan çalışma”, “elektronik ev çalışması” gibi bir dizi farklı çalışmak şeklini karşılamak için kullanılmaktadır.

“Tele Çalışma” kavramı, yaygın olarak, Avrupa’da “ Tele Çalışma” terimi, “Tele İşe Gidip-gelme”, “ Elektronik Köy”, “Teleköy”, “ Esnek İşyeri” gibi birçok kavramlarla ortak yönü bulunan farklı iş tanımını tanımlamak için kullanılmaktadır¹⁰⁵.

“Tele Çalışma” için yapılan tanımlardan bir tanesi şu şekildedir: “Çalışanın, işini işvereninden ve müşterisinden uzakta ifa ettiği ve yaptığı işi, bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla aktardığı çalışma şeklidir.”.Bu tanım, çalışanın gerçek anlamda, “mekandan bağımsız” yapmaktadır¹⁰⁶. Tele çalışma, birbirinden farklı bir dizi çalışma pratiğini kapsayan bir terim olarak kullanılmaktadır¹⁰⁷.

Avrupa’da rekabetin artırılmasını hedefleyen ve iş piyasalarının genel anlamda esnekleştirilmesi anlamında, tele çalışmanın aktif bir biçimde teşvikini öngören “Resmi Raporda’da “tele çalışmanın” tam olarak bir tanımı yapılmamaktadır. Aksine, bu kavram, bilgi teknolojileri ile iletişim ağlarının bir sonucu olan işin

¹⁰⁵ Huws, Ursula: Teleworking in Britain, A report to the Employment Department, Research Series No. 18, Sheffield 1993, s.2.

¹⁰⁶ Murphy, Edna: Flexible Work, Director Works, Herdforshire 1996, s.47.

¹⁰⁷ EIRR: “Teleworking in Europa: Part One”, European Industrial Relations Review, No. 268, May 1996, s.17.

yapısında ve mekanında meydana gelen değişmelerle ilgili farklı yöntemleri tanımlamak için kullanılmaktadır¹⁰⁸.

Tele çalışanın tanımlarına baktığımız zaman üç temel kavram üzerine kurulu olduğu görölmektedir¹⁰⁹: Bunlar, organizasyon, yer(mekan) ve teknolojidir. Bu anlamda, “tele-çalışma”, işin merkez ofislerden veya üretim imkanlarından uzak bir yerde yapılmasıdır ki, bu çalışan kişinin diğer iş arkadaşlarıyla şahsi bağlantısının olmadığı ancak onlarla yeni teknoloji kullanarak iletişim kurabildiği bir durumu yansıtır. Bu geniş tanım içerisinde, tele-çalışma “on-line” veya “off-line” olarak gerçekleştirilebilir, bireysel veya kolektif bir biçimde organize edilebilir ve çalışanın işinin tamamını veya bir kısmını teşkil edebilir, “kendi kendini istihdam eden kimseler” veya bir işverene bağlı olarak çalışan “işçiler” tarafından yapılabilir¹¹⁰.

Yavuz ise, tele çalışmayı, işletme merkezi dışında genellikle evde yapılan, telematik¹¹¹ ve haberleşme ağı ile işletmeyle bağlantı kurulan, işçinin işyerine bağımlılığının ve işverenin denetiminin az olduğu bir esnek çalışma biçimi olarak tanımlamıştır¹¹².

B. Tele İşe Gidip Gelme Kavramı

Tele işe gidip gelme, ilk defa Güney Kaliforniya Üniversite’sinde araştırmacı olarak çalışan Jack Nilles’in aklına gelmiştir. Nilles, Tele çalışma ve tele işe gidip gelme arsında yakın bir ilişki olduğunu, tele işe gidip gelmenin, tele çalışmanın bir

¹⁰⁸ Huws Ursula: Follow Up to the White Paper ‘Teleworking’, Report to the European Commission’s Employment Task Force (Directorate General V), Social Europe, Supplement 3/95, Brussels 1995.

¹⁰⁹ Taraflar, kanunda düzenlenmemiş bir akit yapmakta serbest oldukları için kanunda öngörölmüş akitlerden karma bir akit yapabilecekleri gibi, tamamen kendine özgü bir akit de yapabilir. Oğuzman M.Kemal; Öz, Turgut: Borçlar Hukuku (Genel Hükümler); İstanbul 2005, s.43.

¹¹⁰ Di Martino, Vittorio-Wirth, Linda: “Telework: A New Way of working and Living, International Labour Review, Vol.129, No.5, 1990, s. 530.

¹¹¹ Tele çalışma, bir veya birden fazla teknolojinin kullanılmasını gerektirir. Bu teknolojiler, iletişim, bilgisayar ve bilgi teknolojileridir.Söz konusu teknolojiler, genel bir ifade ile “telematik” olarak adlandırılmaktadır.

¹¹² Yavuz,Endüstri, s. 64.

formu olduğunu belirtmektedir. Şöyle ki, tele çalışma, “ bilgi teknolojisinin herhangi bir şeklinin iş ile ilgili seyahati ikame etmesidir”¹¹³.

ABD’de “evde çalışma” veya “ev esaslı çalışma” için “tele işe gidip gelme” kavramı kullanılmaktadır¹¹⁴. Nitekim, tele işe gidip gelme, evden bilgisayar ile, iletişim teknolojisini kullanarak evde veya eve yakın bir yerde düzenli çalışma saatleri ile çalışma anlamına gelmektedir¹¹⁵. Murphy’e göre, tele işe gidip gelme, tele çalışmaya göre daha dar anlamdadır¹¹⁶.

C. İşletme ve Tele Çalışanlar Açısından Tele Çalışmanın Fayda ve Sakıncaları

İşletme Açısından Faydaları şu şekildedir:

- İşe gidiş – geliş zamanını kontrol edebilme,

Tele çalışma sisteminde, gerçek çalışma zamanı optimum düzeyde kullanıldığı için, trafik sıkışıklığı nedeni ile oluşan iş kayıpları önlenmektedir¹¹⁷.

- Müşterinin İsteklerine Daha Çabuk ve Daha İyi Şekilde Cevap Verebilme

Tele çalışma ile kırsal kesime iş olanağı taşınabilmekte böylece, müşterinin bulunduğu yere daha çabuk ve daha iyi bir şekilde cevap verilebilmektedir¹¹⁸.

¹¹³ Nilles, Jack M., Hodson, Noel, Gordon, Gil: Teleworking Explained, John Wiley&Sons, Chichester 1995, s.12.

¹¹⁴ Eldib, Osman, E.; Minoli, Daniel: Telecommuting; Artech House, Boston 1995, s.1.2.

¹¹⁵ Mokhtarian, P.L.: Defining Telecommuting, Transportation Research Record, No. 1305, 1991, s.274.

¹¹⁶ Murphy, s.47.

¹¹⁷ Gordon, Gil; Chister Gray: Teleworking Explained, John Wiley&Sons, Chichester 1995, s.1-2.

¹¹⁸ “Flexible Working Solutions”, Siemens Communications Limited, 2000, <http://www.Siemenscomms.co.uk/useful-information/colletral-archievc/nflex-working.pdf> (5 Mart 2000).

Sakıncaları ise,

- İş ve çalışan denetiminin zorlanması : Tele çalışma, işletmenin çalışanların ve yapılan işlerin denetimini zorlaştırmaktadır. Aradaki bağın zayıflığı nedeni ile, çalışanlar, kendilerini işletmenin bir parçası olarak hissetmemekte ve işe konsantre olma eğilimlerinin azalmasından dolayı çalışanın verimliliği azalmaktadır¹¹⁹.
- İşletmeye Olan Sadakatin Azalması: Hareket halinde olan tele çalışanlar üzerinde işletme hakimiyetinin ofis çalışanlarına oranla daha az olması, gizli işletme bilgilerinin bir ofis ortamına göre daha kolay dışarıya sızdırabildiği ve dolayısıyla sadakatin az olduğu kanısındayım.

Çalışanlar Açısından Faydaları ise:

- Bu çalışma biçimi çalışanlara, ailelerine daha fazla zaman ayırabilme imkanı sağlamaktadır.
- İş yapısında ve zamanlarında daha fazla esneklik sağladığı için çalışanın hakimiyeti daha çok olmaktadır¹²⁰.
- Hayat kalitesinin artmasına ve yeteneklerin geliştirilmesine olanak sağlamaktadır.

Sakıncaları ise,

- Tele çalışmada işverenin, işyeri tehlikesine karşı çalışanı koruma yükümlülüğü zayıfladığı için, bu durum işyerinde iç disiplini bozacaktır.
- Çocuk ve yaşlılarla ilgilenenler açısından iş konsantrasyonunun azalmasına neden olmaktadır.

¹¹⁹ Teleworking, Flexi-time, "The Constraint Accounting Measurements Consultancy, 1996, <http://users.aol.com/170.hun>, (4 Nisan 2007).

¹²⁰ Telework Progress in Business, <http://www.flexibility.co.uk/mittelreport.htm>(18 Nisan 2007)

- Bu çalışma biçiminde, işçi sağlığı ve işyeri güvencesi çalışan açısından yeterli değildir¹²¹.

II. TELE ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ

Tele çalışmada, tele çalışanlar işlerini, geleneksel işyerinden farklı bir yerde yapılacaktır. Günümüzün gelişen firmaları, büyük bir kısmını evde çalışanların oluşturduğu “sanal organizasyonlardan”, şirketin uzak bir bürosu olan “uydu ofislere” kadar farklı tele çalışma düzenlemelerine ihtiyaç duymaktadır. Tele çalışma düzenlemeleri veya şekilleri: “işin yapıldığı yer”, “yapılan işin niteliği” ve “ana ofis ile iletişim” yönünden farklı kategorilere göre sınıflandırılmaktadır.

A. İşin Yapıldığı Yer Yönünden

“Tele Çalışma” genellikle “ev esaslı” yapılmaktadır. Ancak, bir “tele merkez”, “teleköy”, “uydu ofis” veya “ilk gelenin ilk kullandığı bir mekandan” veya “ofis esaslı”da yapılabilir¹²². İşin yapıldığı yer yönünden, tele çalışmanın üç ana şekli mevcuttur¹²³.

- Birincisi, ev esaslı tele çalışma,
- İkincisi, tele merkez esaslı tele çalışma,
- Üçüncüsü ise, mobil tele çalışmadır. Bu çalışmalar, “esnek tele çalışma düzenlemeleri” olarak adlandırılmaktadır.

¹²¹ EIRR:Part One, s.2.

¹²² Di Martino, s.530.

¹²³ Moran, Rosalyn: The Electronic Home, Social and Spatial Aspects, A Scoping Report, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 1993, s. 30.

1. Ev Esaslı Tele Çalışma

Sanayi devrimi esnasında işyeri, evden fabrika veya ofise kayarak toplumu bütünüyle değiştirmiştir. İşyeri, şimdilerde bilgisayar, faks, cihazları, vs. kullanımının yaygınlaşması üzerine evden çalıştırmayı kolaylaştırmaktadır. Son bir kaç yılda, evde çalışanların sayısında bir artma olmuştur. Yapılan bir çalışmaya göre, evde çalışanların evde haftalık ortalama çalışma zamanlarının 1987 yılında 14,2 saatten, 1988 yılında 19,8 saate yükseldiğini göstermektedir¹²⁴. İleri teknolojilerin ortaya çıkışı, evde başarıyla takip edilebilecek mesleklerin önemini de artırmaktadır¹²⁵.

Ev esaslı tele çalışanlar, tele çalışmanın standart kişileri ve aynı zamanda "sanal organizasyonlarıdır". "Ev esaslı tele çalışma", "evden" veya "evde" çalışan "işçi"lere ilave olarak "kendi kendini istihdam eden" çalışanları kapsar. Bazıları zamanın büyük bir kısmını evde, bazıları ofis ile ev arasında paylaştırarak her ikisinde, bazıları ise "ev esaslı" fakat gerçekte zamanlarının büyük bir bölümünü yolda, geri kalanını ise müşterilerinin ofisinde veya genellikle merkezi ofiste harcarlar.

Çalışanları, ev esaslı tele çalışmaya motive eden faktörler şunlardır¹²⁶:

- İş ve aile yaşamını birleştirebilmede daha fazla esneklik,
- Azalan işe gidip gelmenin sağladığı faydalar,
- Yaşam şekli talepleri,
- Alternatif çalışma seçenekleri.

Ev esaslı çalışmanın ana amacı şudur: Hem çalışan hem de çalıştıran için maliyetlerde önemli azalmalar sağlayarak, ulaşılması güç olan işleri çalışanlara,

¹²⁴ Kumar, Krishan: From Post Industrial to Post Modern Society: New Theories of the Contemporary World, Blackwell Publisher Ltd, Oxford 1995, s. 144-145.

¹²⁵ Coates, J.F.: New Technologies and Urban Compact, Cities in the 21st Century Beverly Hills 1982, s. 187.

¹²⁶ Burc, Steven: Teleworking, A strategic Guide for Management: Kogan Page, London 1991, s. 37.

ulaşılması güç olan kaliteli işgücünü çalışanlara ulaştırarak, önemli verimlilik artışları ve yarar sağlayarak, ev ve tele çalışma için faydalı bir model yaratmaktır. Ancak, ev esaslı tele çalışanların, evlerinde iyi bir şekilde tayin edilerek ayrılmış bir ofis alanına ihtiyaçları vardır. İşlerini ifa etmeleri için gerekli ekipman bu alanda bulundurulur. Söz konusu alan, “ev ofis” olarak adlandırılmaktadır¹²⁷.

“Ev esaslı tele çalışma”nın alt kategorilere ayrılması gerektiğı kanısındaız.

a. Kısmi Süreli Ev Esaslı Tele Çalışma

Tele çalışmanın bu şekli, “işverenin mekanı esaslı” olan ve zaman zaman “müşterinin mekanında” veya yolda ifa edilen işin, “ev esaslı” çalışma ile birleştirilmesidir. Araştırma sonuçları, bu tip tele çalışmanın genellikle görecce olarak oldukça yüksek vasıflı personel tarafından yapılmakta olduğunu ve çoğunlukla istihdam statüsünü de içerdığını göstermektedir¹²⁸.

Bu tip çalışanlar, tipik olarak haftanın bir veya iki gününü işverenin mekanında ve benzer oranda zamanı da müşterilerin, satışların veya diğer firmaların mekanlarında harcarlar. Dışarıda harcanan zamanın oranı, mesleklere göre değişmektedir. Örneğın, satış personeli müşterilerin mekanında daha fazla zaman harcama eğilimindeyken, yöneticiler zamanlarının çoğunu firmanın mekanlarında personelinı ziyaret ederek harcamaktadır¹²⁹. Bu tip tele çalışma, “dönüşümlü tele çalışma “olarak da adlandırılmaktadır.

Tele çalışma, genelde idari olmayan görevlerde yaygınlaşmıştır. Ancak, bazı yöneticiler, evden ana ofise bir bilgisayar ile bağlanarak evde kısmi süreli çalışarak produktivitelerini arttırdıklarını belirtmişlerdir¹³⁰.

¹²⁷ Simmons, Stephen : Flexible Working , A Strategic Guide to Successful Implementation and Operation, Kogan Page, London 1996, s.84-85.

¹²⁸ Huws, Teleworking, s.10.

¹²⁹ Huws, Teleworking, s. 25,26.

¹³⁰ Stanford, John-Celia: Telework, The Human Resource Implications Institute of Personnel Management, London 1991, s.48-49.

b. Tek Bir İşveren İçin Kısmi Süreli Ev Esaslı Tele Çalışma

Tek bir işveren için kısmi süreli ev esaslı tele çalışma, sadece bir işveren veya bir aracı için yapılır. Bu tip çalışma, genellikle ev içi mekanlarda yapılıyor olsa da, işin yapıldığı yer bazen yaşlı veya engelli insanların bakımı için oluşturulan yerleşim birimleri de olabilecektir. Tele çalışmanın bu şekli, işverenlere malları ve hizmetleri için olan piyasa talebindeki dalgalanmalara çok hızlı ve düşük bir maliyette cevap verme gibi, bir dizi dezavantaj sunmaktadır¹³¹.

Kısmi süreli ev esaslı tele çalışanlara, düzenli işçilerden farklı ödeme yapılmaktadır. Genelde proje esasına göre çalışmaktadırlar ve kendilerine arka planda çalışan iş arkadaşlarından daha fazla ödeme yapılmaktadır. Tek bir işverene uzun süreli çalışılıyor olsa bile, bu tip çalışanlar genelde kendi kendilerini istihdam edenler olarak görülmektedirler¹³².

Geleneksel ev çalışanları ile, tamamıyla ev esaslı tele çalışanlar arasında yapılan karşılaştırmalar arasında yapılan karşılaştırmalarda, bu iki grubun sosyal izolasyon, düşük ücret ve düşük ücret gibi ortak problemler olduğu görülmektedir¹³³.

Bu türden bir çalışmada, çalışanların ofis ortamında sahip olacaklarından daha az ücret ve daha az iş güvencesine sahip olmakla birlikte, ev esaslı tele çalışanların sık sık stresten şikayet ettikleri ve aileleri için yeterli dikkati harcayamamanın kendilerinde suçluluk duygusu yarattığı kabul edilmektedir¹³⁴.

c. Bir Eser Sözleşmesi ile Ev Esaslı Tele Çalışma

Çalışma zamanının tamamı ya da bir kısmında ev esaslı olarak tek bir işveren için çalışan tele çalışanlara ilave olarak, bir veya birden fazla müşteri için evden çalışan çok sayıda tele çalışan mevcuttur. Tek bir müşteriye bağlı olmanın

¹³¹ Moran, s.32.

¹³² Franch, Wendell L.: Human Resources Management, Third Edition, Houghton Mifflin Company, Boston 1994, s.201.

¹³³ Bisset L.; Huws, Ursula: Swcaged Labour, Homeworking in Britain Today, Low Pay Unit, London 1984, s.18.

¹³⁴ Huws, Teleworking, s.19, 20.

derecesinde büyük farklılıklar mevcuttur. Eser sözleşmesi ile çalışanların bazıları, çok az bir süreklilikte çok sayıda işveren için çalışırlar. Diğerleri ise, sık sık ağırlıklı olarak tek bir ana işverene güvenirlir.

Eser sözleşmesi ile çalışanlardan bazıları, çok az bir süreklilikte çok sayıda işveren için çalışırlar. Diğerleri is, sık sık ağırlıklı olarak tek bir ana işverene güvenirlir. Diğer bazı durumlarda da bu kategorilerdeki bireyler, tipik olarak önceki işverenlerine danışmanlık görevlerini sürdürürken, kendilerine ait bir ofisi kurma aşaması öncesinde geçici olarak evden çalışmak için müşteri imkanları arayan, bağımsız bir girişimci olma sürecindeki eski işçilerdir¹³⁵.

Son dönemlerde görülen bir eğilime göre, kendi kendini istihdam da bir artış, bu da doğrudan bilgi teknolojisinin kullanılmasına bağlanılmasa da eser sözleşmesi ile çalışanların sayısında genel bir artışa sebep olmuştur. Bu kişiler ile gerçekte evde, “büro işi yapan ev işçileri” olarak tanımlanan grup arasında teknoloji kullanıp kullanmamalarına göre kesin ayrımlar yapmak mümkündür. Bazıları, hala daha kağıt esaslı teknolojiyi kullanarak geleneksel metodlarla çalışmakta iken; aynı meslekte bulunan diğerleri, işlerini ifa etmek için telematik ve telekomünikasyon teknolojisine fazlaca bağımlı hale gelmişlerdir¹³⁶.

Birleşik Krallıkta yapılan bir araştırmaya göre, eser sözleşme ile çalışan 400 kişi üzerinde yapılan araştırmaya göre, bu kişilerin hemen hepsinin başlangıç eğitimlerini firma içerisinde yapmış ve hala daha pek çoğunun önceki işverenlerine “sonuca göre ödeme” esasına göre iş yapan genellikle yüksek eğitim görmüş kadınlar, pek çoğunun da az sayıda müşterilerine yüksek derecede bağımlı kişiler olduğunu bulmuşlardır. Kendi kendini istihdam statüsünün onlara vermiş olduğu bağımsızlık ve özgürlük hissini yaşarken, sosyal izolasyon ve mali güvencesizlikten şikayetçidirler. Yapılan araştırmalar, bu tele çalışanların sadece yarısının yakınının, yaşam gelirlerini bu işlerinden kazanmakta olduğunu ortaya koymuştur. Kalanların

¹³⁵ Judkins, P; West D.; Drew A.:Networking in Organisations: The Rank Xerox Experience, Gower Pres, 1985, s. 36.

¹³⁶ Huws:Teleworking, s. 20-22.

yarısı, eşlerinin parasına gereksinim duyarken, diğer yarısı da ikinci bir işten, emekli ödeneğinden, geçmiş birikimlerden veya sosyal güvenlik ödemelerinden medet ummaktadır¹³⁷.

Bahsedilen diğer problemler, işin belirsizliği, ödeme almakta zorlanma, işin yoğunlaştığı dönemlerde son bitirme tarihine yetiştirilmede hissedilen yoğun baskı ile arkasından onu takip edebilecek işsizlik dönemleridir¹³⁸.

Kendi kendini istihdam edenlerin sayısının artması ile ilgili olarak en yaygın bir biçimde ifade edilen korku, bunun işçilerin toplu örgütlerini zayıflatmasıdır. İşgücünün parçalanmış, izole olmuş ve devamsız olduğu durumlarda toplu iş sözleşmesi yapmak güçtür. Bu örnek, en azından açıkça tanımlanmış uzmanlık alanlarında kendi kendini istihdam eden çalışanlar için alternatif organizasyon modellerini geliştirmenin mümkün olduğunu göstermektedir. Yapılan araştırmalara göre, işverenin ücreti ödememesi ve izinsiz telif materyali kullanımının, kendi kendini istihdam eden tele çalışanların sendikaya üye olmalarının iki ana nedeni olduğunu ortaya koymuştur.

2. Tele Merkez Esaslı Tele Çalışma

İşverenlerden uzakta, ancak fiziki olarak aynı alanda yoğunlaşmış çalışanları içeren tele çalışmanın diğer şekilleri de mevcuttur¹³⁹.

“Teleköyler” veya “telemerkezler” , personelin firmanın mekanından uzakta çalışabileceği, bilgisayar ve iletişim bağlantıları ile donatılan merkezlerdir. Bu merkezler, genellikle ofis ile ev esaslı çalışma arasında uzlaşma olarak görülmektedir. Çünkü, bu türden çalışmalar, ofis alanından ve işe gidip gelme zamanından tasarruf gibi avantajlarken sağlarken; sosyal izolasyon ve uygun

¹³⁷ Huws:Teleworking, s. 22, 23.

¹³⁸ Stanford, s.31.

¹³⁹ Huws: Teleworking, s.26.

olmayan iş istasyonları gibi dezavantajlara da sahip değildir¹⁴⁰. “Teleköyler” ile kesişmesine rağmen, “tele merkez” düşüncesi kısmen farklıdır. Tele merkezler, genellikle bir “lokal merkez” olarak algılanırlar¹⁴¹.

Tele çalışma merkezleri, bazı farklılıklar ile birlikte geleneksel ofis ortamına benzer. Bu farklılıklar, tele merkezin seçimi, genelde ağırlıklı olarak kurulacağı yerin coğrafi konumu, katılımcıların oturdukları yerle, yüz yüze görüşme gereksinimlerine vs. dayanmaktadır. İyi bir şekilde yapılmış ve dizayn edilmiş lokal ve uydu tele merkezle, hem ofis alanını sürekli kullanan kendi tam çalışanları için, hem de geçici alanını kullanan ev esaslı veya “ara sıra tele çalışan”lar ve diğer şehirlerden gelip, geçici olarak ofise ihtiyacı ola “mobil evde çalışanlar” için de uygun yerlerdir¹⁴².

Tele merkezler, sosyal etkileşim ve diğer uygun avantajları sebebiyle ev esaslı tele çalışmaya tercih edilir görülmektedir. Bununla birlikte, iş ile ev içi sorumluluklarını bağdaştıracığı gerekçesiyle, ev esaslı çalışmayı tercih eden çalışanlar da mevcuttur. Bunlara göre, işverenlerin ev esaslı tele çalışma yerine tele merkezlerde tele çalışmayı başlatmasının en büyük sebebi, çalışanlara yeterince güvenmemeleri ve onların her bir eve uygun teknolojiyi kurmak için gerekli yatırımı yapmaya hazır olmamalarıdır¹⁴³.

a. Lokal Tele Çalışma Merkezleri

“Lokal tele çalışma merkezleri”, firmaların civar yerlerde yaşayan personellerinin çalışmaları için tahsis ettikleri yerel ofis alanlarıdır¹⁴⁴. Bu tür çalışma merkezleri, genellikle personelin evlerine yakın yerlere kurulmuşlardır¹⁴⁵.

¹⁴⁰ Nilles, s.9.

¹⁴¹ Huws:Teleworking, s. 32.

¹⁴² Gunton, Tony:A Dictionary of Information Technology and Computer Science, NCC Blackwell, Manchester 1990, s.90.

¹⁴³ Huws: Teleworking, s.27-32.

¹⁴⁴ Bennett, Valerie;Moorcroft, Shelia: European Guide to Teleworking, A Framework for Action, European Foundation for the Improvement for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 1995, s. 14.

¹⁴⁵ Di Martino, s. 530.

Lokal tele merkez esaslı çalışma, işverenlere, yaşadıkları yerin yakınında kısmi süreli çalışma işi arayan ve ikincil gelir kazancı rolünde olan çok sayıda kadının mevcut olduğu yerel iş piyasasını kullanma avantajı sağlar¹⁴⁶.

Lokal tele merkezler, uydu tele merkezlerle pek çok yönden birbirlerine benzemektedirler. En önemli fark, lokal tele merkezin pek çok farklı organizasyondan ev çalışanını içerebilmesidir. Bizim de katıldığımız görüşe göre, lokal tele çalışma merkezleri, uydu tele çalışma merkezleri ile kıyaslandığında, fiziki güvenlik de dahil olmak üzere bütün ofis alanında daha az kontrole sahip olma, lokal tele çalışma merkezlerinin en önemli dezavantajını oluşturmaktadır¹⁴⁷.

“Lokal tele çalışma merkezleri”; bir veya birden çok işveren tarafından kurulmuşsa, “bağımlı tele merkez”, çalışanlar tarafından kurulmuşsa “bağımsız tele merkez”, yerel idareler tarafından kurulmuşsa “toplum tele çalışma merkezleri” veya “toplum büroları”, 3. taraf kişi veya organizasyonlar tarafından kar sağlamak amacı ile kurulmuşsa “ticari büro” olarak adlandırılmaktadır¹⁴⁸.

b. Uzak Tele Çalışma Merkezleri

Uzak Tele Çalışmaların, “Teleköy” ve “Uydu Tele Çalışma Merkezi” olmak üzere iki ana şekli mevcuttur. Tele çalışmanın bu şekli, uygulamada genellikle yazım, data girişi veya müşterilerden gelen telefon çağrılarına cevap verme gibi düşük vasıflı iş tiplerini içerir. İşveren için, davanın olumlu olması durumunda, işin her an başka bir yere kaydırılabileceği endişesi de güvensizlik yaratmaktadır¹⁴⁹. Uzak tele merkezlere sahip organizasyonlar, ana ofislerinde çalışanlarına yönelik olarak genelde oldukça iyi istihdam politikaları uygulamaktadır. Eşit fırsat politikaları, eğitim ihtiyaçları ve diğer kolaylıklar gibi¹⁵⁰.

¹⁴⁶ Huws: Teleworking, s.26.

¹⁴⁷ Nilles, s.9.

¹⁴⁸ Bennett, s.14.

¹⁴⁹ Bennett, s.16.

¹⁵⁰ Murphy, s.81.

aa. Teleköyler

“Teleköyler” (“Telecottage”)¹⁵¹, bilgi teknolojilerinin yerel halka eēitim, iş ve boş vakitlerini deēerlendirmeleri amacıyla saēlandıēı, küçük kırsal alanlarda kurulu merkezlerdir. Bölgedeki küçük ve b   k firmalar için hizmetler sunar ve hatta bazı küçük firmalar için de ofis işlevi g r rl r¹⁵².

Ticari olarak yönlendirilmelerinde, ileride bir artış beklenmektedir. Tele  alışanlar, evde çalışabilirler ya da tercih etmeleri durumunda “teleköy”deki arkadaşlarına da katılabilirler¹⁵³.

“Teleköy” düşüncesi, ilk kez İşkandinavya’da ortaya çıkıştır. Ana müşterileri, h   met departmanları ve çok uluslu firmalar olan bu “telek ylerde” tele çalışanlar data girişleri yapmakta ve kendi kendilerini istihdam etmektedirler. Tele  alışanların, kendilerine iş verildikten sonra işi evlerinde ifa ettikleri durumlar da mevcuttur¹⁵⁴.

“Teleköyler” ile ilgili tek bir model mevcut deēildir. Pek  oēu, lokal bölgede yerleşik birey veya gruplar tarafından sosyal ve ekonomik bir dizi farklı amaçla kurulmuşlardır. Bu amaçlar řunlardır¹⁵⁵:

- Yerel toplumun bilgi teknolojisine erişimi saēlamak,
- Yerel firmalar için bilgi teknolojisi esaslı servisler saēlamak,
- Yerel istihdam yaratmak,
- Yerel toplumun sosyal entegrasyonunu arttırmak ve ekonomik dayanışmayı teşvik etmek.

¹⁵¹“Telecottage” terimi : “tele” ve “cottage” kelimelerinden oluşmaktadır. Türkçe’de, “tele” kelimesi bir kelimenin önüne geldiēi kelimeden önce aynen telaffuz edilmektedir. “Cottage” kelimesi ise, “kulube” anlamına gelmektedir. Dilimizde tam olarak “telecottage”ın bir karřılıēının bulunmamasına raēmen, doktrindeki bazı yazarların çevirilerine istinaden, biz de çalışmamızda “teleköy” ismini kullanmaktayız.

¹⁵² Di Martino, s.533.

¹⁵³ Murphy, s.24,81.

¹⁵⁴ Bennett, s.20.

¹⁵⁵ Huws: Teleworking, s.31.

“Teleköy”lerin istihdam yaratması ise, birkaç şekilde olabilir. Teleköyün kendisi, uzak veya lokal işverenler ile sözleşmeler oluşturarak , yerel halkı ya “teleköy”ün mekanında ya da kendi işlerinde iş yapmak için istihdam ederek bir istihdam ajansı olarak hareket edebilir. Alternatif olarak, tele çalışanları potansiyel işverenler ile ilişkilendirir. Ayrıca, “teleköy”ün halihazırda çalışan, ancak haftanın bir kısmı veya tamamında lokal olarak çalışmayı arzu edenlere kiralık mekan temin etme rolünün mevcut olduğu durumlar da vardır¹⁵⁶.

Yapılan araştırmalara göre, “Teleköy”lerde çalışan tele çalışanların çoğu , düşük vasıf temelinden işe başlamaktadır ve oldukça yüksek rekabetin mevcut olduğu düşük düzey data girişi ve yazım işlerinde uluslararası piyasaya girmek için çok az bir şansa sahiptir¹⁵⁷.

bb. Uydu Tele Çalışma Merkezleri

Bazı işverenler, ya kendi sahip oldukları uzak ofisleri kurarak ya da işi alt mütahite vererek firma fonksiyonlarını ülkenin diğer bölgelerine veya yabancı ülkelere kaydırmaktadırlar¹⁵⁸. Daha az işletme masraflarının veya personel kullanımının avantajlarını elde etmek için, idari faaliyetlerin veya uzmanlık gerektiren işlerin ana yerlerden uzaklara taşınması, geçtiğimiz yılların konularından biriydi¹⁵⁹. Bu amaçla kurulan “uydu tele çalışma merkezlerini”, bir organizasyon içerisinde ayrı, coğrafi olarak merkezi organizasyondan uzaklaştırılmış, ancak onunla sürekli olarak elektronik iletişimde bulunan birimler olarak tanımlanmaktadır¹⁶⁰.

Geleneksel ofislere benzer çalışma ortamını sağlayan uydu çalışma merkezlerinde tele çalışma, ev esaslı tele çalışmadan daha cazip gözükmektedir.

¹⁵⁶ Huws: Teleworking, s.34-46.

¹⁵⁷ Bennett, s.14.

¹⁵⁸ Huws: Teleworking, 27.

¹⁵⁹ Bennett, s.14.

¹⁶⁰ Di Martino, s.530.

Uydu tele merkez, bir ofis binası veya binanın bir bölümüdür. Tamamı, ya tele çalışanları çalıştıran firmanındır, ya da firma tarafından kiralanmıştır¹⁶¹.

Uydu tele çalışma merkezleri, işe gidip gelme miktarında önemli tasarruflar sağlamaktadırlar. Çünkü, çalışılan yer ile yaşanılan yer arasındaki mesafe, geleneksel ofiste çalışanlara kıyasla uydu tele merkezde tele çalışanlarda daha kısadır. Uydu tele çalışma merkezleri kurulurken, bu merkezlerin çalışanların evlerine yakın kurulmasına dikkat edilmelidir.

ABD’de yapılan son araştırmalar, çalışanların uzun olmayan bir işe gidip gelmeye sahip oldukları uydu tele çalışma merkezlerini desteklemekte, işverenlerin isteksiz olduğunu göstermektedir. Bunun yerine, özel sektör işverenleri, işi ya dışarıdan temin etmekte ya da çalışanların işe gidip gelmelerini önlemek için onların evde çalışmalarına izin vermektedirler¹⁶².

3. Mobil Tele Çalışma

Mobil tele çalışanlar, çalışmalarının seyahat etmeyi gerektirdiği, merkez ofisleri ile bağlanmak, elektronik postaya, veri tabanlarına erişim vs. için iletişim imkanlarını kullanan çalışanlar olarak tanımlanabilir¹⁶³. Üst kademe yöneticileri, satış personeli, sağlık görevlileri ve eğitim uzmanları gibi kamu ve özel sektörün farklı alanlarında çalışanları kapsar¹⁶⁴.

Teknoloji, bazı durumlarda yapısı mobil olan iş tiplerinin etkinliğini arttırmak amacıyla kullanılmaktadır. Örneğin, seyahat eden satış temsilcileri raporlarını içeren dosyaları gönderebilmekte, günlük tahminleri ofise dönmeden işverene gönderebilmektedir¹⁶⁵.

¹⁶¹ Nilles, s.8.

¹⁶² Murphy, s.80-81.

¹⁶³ Di Martino, s. 530.

¹⁶⁴ Bennett, s.14.

¹⁶⁵ Huws: Teleworking, s.24.

Ücretleri sık sık kısmen komisyon veya performansları ile ilgili ödemeyi içerse de, mobil tele çalışanlar, diğer tele çalışanların aksine, “işçi” olma eğilimindedirler. Mobil tele çalışmanın başlatılmasının işyerlerinin sosyal bütünlüğünü sarstığı ve yöneticilerden yeni taleplerde bulunmasına yol açtığı, kısmi süreli ev esaslı çalışmaya benzer bir biçimde eğitim ve planlama problemleri ortaya çıkardığı belirtilmektedir. Sadece ev esaslı çalışmaların büyük ölçüde maruz kaldığı monotonluk ve izolasyon, çalışmaları esnasında farklı sosyal ilişkide bulunmaları sebebiyle mobil tele çalışanlar için söz konusu değildir. Ancak, mobil tele çalışma, ev esaslı tele çalışmanın ana avantajını sağlayamamaktadır. 1989 yılında mobil tele çalışanlarla ilgili yapılan bir araştırma, bu grup ile ev esaslı tele çalışma arasında çok sayıda farklılık bulmuştur. Şöyle ki, tipik bir ev esaslı çalışan 35 yaş ve üzeri, kısmi süreli çalışan, küçük çocuklu kadın iken, mobil tele çalışanlar daha çok erkek, genç ve daha uzun saat çalışmaya eğilimli olan kişilerdir¹⁶⁶.

4. Esnek Tele Çalışma Düzenlemeleri

Yukarıda belirtilen tele çalışma şekilleri, herhangi bir organizasyon için uygun bir şekilde birleştirilip, düzenlenebilir. Bu düzenlemelere, “esnek tele çalışma düzenlemeleri” adı verilmektedir. Tele çalışmanın bu şekli, kısmen ev, kısmen de işverenin mekanı esaslıdır. İşverenin mekanı, ana ofis olabileceği gibi, bir tele merkez de olabilir. Örneğin, çoğu ev esaslı tele çalışan evde kısmi süreli olarak çalışır, geriye kalan zamanlarda da ana ofiste veya bir tele çalışma merkezinde çalışırlar¹⁶⁷.

“Elektronik ev” deki teknolojik gelişmelerin ev esaslı tele çalışmaya talebi arttıracığı ileri sürülmektedir¹⁶⁸.

¹⁶⁶ Nilles, s.9.

¹⁶⁷ Huws: Teleworking, s.120.

¹⁶⁸ Moran, s.30-32.

B. Yapılan İşin Niteliği Yönünden

Tele Çalışmayı yapılan işin niteliği yönünden “ürün arzı esaslı tele çalışma” ve “hizmet arzı esaslı tele çalışma” olarak iki başlıkta incelemek mümkündür.

1. Ürün Arzı Esaslı Tele Çalışma

Ürün arzı esaslı tele çalışanlara en iyi ve tek örnek, tele çalışan satış personeli. Bu kişiler, mobil tele çalışan satış personeli olabileceği gibi, “tele pazarlama” yapan tele satış personeli de olabilir. Bu kişilerin verimlilik ve performansları “hedeflenen başarılı arama sayısı”, “aramayı satışa dönüştürme oranları” ve “gelir hedefleri” ile ölçülmektedir¹⁶⁹.

Ürün arzı esaslı tele çalışanlara diğer örnek ise, bulundukları yerden “tele-pazarlama” yapan ve bu işi yaparken de tele çalışan satış personelleridir. Bu kişiler, genellikle evlerinden çalışmaktadırlar¹⁷⁰.

2. Hizmet Arzı Esaslı Tele Çalışma

Bu grup tele çalışanlar, esas itibarıyla bir hizmet arz ederler. Ya belli bir mekandan çalışanlar, ya da mobil çalışırlar. Söz konusu mekan, ana ofis, ev ya da bir tele merkez olabilir. Sağlık görevlilerini, bu kategoriden saymak mümkündür. Sağlık görevlileri, evde yardıma ihtiyacı olanlara hizmetlerini sunarlar ve sağlık merkezine sorumlu servis personeli, servise gidecekleri adres kendilerine belirtildiğinde, bulundukları mekandan bu yöne doğru hareket ederler. Söz gitmeden raporlarını bağlı bulundukları merkeze veya ilgili doktorlara gönderirler; gerektiğinde de hastayı tıp merkezine naklederler. Herhangi bir ürünün bakım ve onarımından konusu yere ulaştıklarında hizmetlerini sunarlar, işleri bittiğinde servis

¹⁶⁹ Bennett, s.48.

¹⁷⁰ Moran, s.30.

sunacakları başka bir müşteri olmadığında yeni bir emir gelene kadar mekanlarına geri dönerler ¹⁷¹.

C. Ana Ofis İle İletişim Yönünden

Tele çalışma, ana ofis ile iletişim yönünden “on-line” ve “off-line” olarak gerçekleştirilebilir. Bu durum, en büyük etkisini, “tele çalışan üzerindeki denetimde” göstermektedir. Bu denetim, bağımlılık ilişkisi ve dolayısıyla ev çalışması yasalarının tele çalışanlarına uygulanıp uygulanmaması konusunda önem taşır ¹⁷².

1. On-Line Tele Çalışma

Tele çalışma, direkt ve sürekli bilgisayar bağlantısı ile “on-line” yapılabilir. Bu şekilde yapılan tele çalışma, “on-line” tele çalışma olarak adlandırılır ¹⁷³. Günlük ve sabit bir iletişimle yapılan bir tele çalışmadır. Tele çalışan üzerindeki denetim, “off-line” tele çalışmaya” nazaran “on-line” çalışmada daha fazladır. Direkt gözlemlene imkanı sağlaması sebebiyle, işveren ile tele çalışan arasında güçlü bir bağımlılık ilişkisi söz konusudur. Bu sebeple, evde “ on-line tele çalışma” yapan kişiler, genellikle ev çalışması yasaları tarafından kapsama alınmaz ¹⁷⁴.

2. Off-Line Tele Çalışma

Tele çalışma, sürekli olmayan bilgisayar bağlantısı ile “off-line” da yapılabilir. Bu şekilde yapılan tele çalışma, “off-line tele çalışma” olarak adlandırılır. Kısa süreli yapılan çalışmadır. Direkt gözlemlene imkanı sağlamayacağından, işveren ile tele çalışan arasında güçlü bir bağımlılık ilişkisinden söz edilemez. Bu sebeple, evde “off-line tele çalışma” yapan kişilerin ev çalışması yasaları tarafından kapsanmasına bir engel bulunmamaktadır ¹⁷⁵.

¹⁷¹ Bennett, s.48.

¹⁷² Di Martino, s.530.

¹⁷³ Di Martino, s.545.

¹⁷⁴ Bennett, s.82.

¹⁷⁵ Moran, s.50.

III. TELE ÇALIŞMANIN UYGULANMASI

Tele çalışmanın uygulanması, ülkeden ülkeye değişiklik gösterir. Bu yaygınlığı değerlendirmek için, işgücü ve organizasyonlar içinde tele çalışmayı uygulayanların oranına bakmak gerekir¹⁷⁶.

A. Tele Çalışanların İşgücü İçerisindeki Yeri

Tele çalışmanın şimdiki sayısının oldukça fazla olduğu görülmektedir. Bunun sebepleri, kısmen çeşitli yazarların hesapları yürütmek için kullandıkları metodların kısmen de hesapları yaparken esas aldıkları tele çalışma yöntemlerinin farklı olmasıdır¹⁷⁷.

Tele çalışanların sayısı, çok farklı biçimlerde ölçülebilir. Bu “haftada bir saatten fazla evde çalışan herhangi bir kişi”den, kabul edilmiş tanıma tam olarak uyan çalışma zamanının %50’sinde telekomünikasyon ekipmanı kullanarak çalışanlar”a kadar geniş bir diziyi içermektedir¹⁷⁸.

Ülkeler, genel olarak düşük bir oranda tele çalışana sahiptir. Örneğin, Hollanda’da istihdam edilen işgücünün tahminen %4’ü Almanya’da ise %4.9’u tele çalışmanın bazı şekillerini uygulamaktadır. 1994 yılında yapılan bir araştırmaya göre, en büyük beş Avrupa Topluluğu ülkesi içinde tele çalışanların bugünkü sayısı yaklaşık olarak 1,1 milyondur. En büyük beş ülke içinde 560 bin kişi ile Birleşik Krallık , tele çalışmayı en çok uygulayan ülke durumundadır¹⁷⁹.

¹⁷⁶ EIRR: Report One, s.19.

¹⁷⁷ Korte, Werner B.-Kordecy, Norbert-Robinson, Simon: “Telework in Europa: Has it lived Up to Expectations Penetration, Potential and Practice”, I&T Magazine,Belgium 1994, s.24.

¹⁷⁸ EIRR: “Teleworking in Europa: Part Two”, European Industrial Relations Review, No. 268, May 1996, s.17.

¹⁷⁹ Korte, s. 25.

Kuzey ülkeleri ise, işgücüne istihdam sağlaması sebebiyle genellikle kuzey kısımlardaki uzak bölgelerde kısmen de daha yüksek bir oranda tele çalışmaya eğilimlidir¹⁸⁰.

B. Tele Çalışanların Mesleklere ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Tele çalışmaya uygun olan ev ofis teknolojisini kullanan meslekler temel olarak iki büyük gruba ayrılabilir. Büro, sekreterlik işleri bir yanda,; teknik, idari veya profesyonel işler öbür yanda olmak üzere. Bu iki grup çok farklı özellikler göstermektedir. Genel olarak kadın ve yarı vasıflı işgücü birinci grubu, vasıflı ve büyük ölçüde erkek işgücü ise ikinci grubu oluşturmaktadır¹⁸¹. Bunların pazarlık durumları, çalışma şartları ve istihdam statüleri büyük ölçüde farklıdır.

Tele çalışanlar, büyük ölçüde bilgisayar programcılığı, finansal analiz ve sigorta işlemlerini yapmaktadırlar¹⁸².

Birleşik Krallık'ta "Eşit Fırsatlar Komisyon'u", evden yeni teknoloji ile çalışanlar hakkında 1983 yılında yaptığı araştırmada, cevap verenlerin %75'nin bilgisayar ile ilgili mesleklerde evde çalıştıklarını göstermiştir. Bunlardan, %63'ü bilgisayar programcıları, yaklaşık %10'unu bilgisayar danışmanları ve büro çalışanları, %5'ini de proje yöneticilerinin, tercümen ve yazarların oluşturduğu tespit edilmiştir¹⁸³.

Tele çalışan işgücünün büyük bir bölümünü, kadınlar oluşturmaktadır. Bununla birlikte, tele çalışmanın, meslekler arasında dağılımı, daha geniş bir sosyal trend olan özellikle kadın işgücünün dezavantajlı durumunu yansıtmaktadır. Kadınlar, büro ve sekreterlik işlerinde yoğunlaşmıştır. Bu grup, bazı ülkelerde kısmi süreli işgücünün %90'ına yakın bir kısmını oluşturmaktadır. Kullanılan ekipman, ifa edilen işin tipi, istihdam ilişkileri, tele çalışma yapanların cinsiyete göre dağılımı ve ödeme düzeyleri hakkında Japonya'da Çalışma Bakanlığı tarafından yapılan bir

¹⁸⁰ EIRR: Report Two, s.24.

¹⁸¹ Di Martino, s.537.

¹⁸² Franch, s.201.

¹⁸³ Huws, s.30.

araştırma, tele çalışmanın genel olarak büro işleri yapan ve kısmi süreli çalışan kadın işgücü tarafından yerine getirildiğini ortaya koymuştur¹⁸⁴.

C. Tele Çalışmaya İlgili ve Uygulama Arasındaki Farklılık ve Sebepleri

Organizasyonların tele çalışma talebi ile tele çalışanların potansiyel arzı ile mevcut tele çalışma uygulamaları, arasında büyük bir fark mevcuttur. İşgücünün tele çalışmaya gösterdiği ilgi ile organizasyonlarda mevcut tele çalışma uygulamaları arasındaki farklara örnek verecek olursak: İtalya %2.2 ve İspanya %3.6 ile tele çalışmayı en az uygulayan ülkeler olmalarına rağmen, işgücü içinde İtalya %45,4 ve İspanya %54,6 'lık oranlar ile tele çalışmaya en fazla ilgi gösteren ülkelerdir¹⁸⁵.

Tele çalışmanın yaygınlaşmasını engelleyen unsurları; bilgi yetersizliği, bilgi teknolojisi masrafları, prodüktivite ve çalışma kalitesi ve tele çalışmanın yönetim ve denetimindeki zorluklardır.

Bu sayılan engeller içinde en önemlisi, yöneticilerin tele çalışmayı nasıl planlayıp organize edecekleri konusunda yeterli bilgiye sahip olup olmadıklarıdır. Önem sırasına göre diğer engeller; tele çalışmanın yönetim ve denetim zorlukları ile tele çalışanlarla iletişimin organize edilmesidir¹⁸⁶.

D. Tele Çalışmanın Geleceği ile İlgili Tahminler ve Değerlendirmeler

1960 ve 1970'lerde "ileri teknoloji ev çalışması" ile ilgili olarak oldukça iyimser tahminler yapılmakta idi¹⁸⁷.

"Henley Tahmin Merkezi" tarafından yapılan bir tahmine göre; 1995 yılına kadar, Birleşik Krallık'da 4 milyondan fazla insan tele çalışan olacaktır¹⁸⁸. 1986

¹⁸⁴ Bennett, s.16.

¹⁸⁵ Korte, s.25.

¹⁸⁶ Toffler, Alvin: The Third Wave(Second Edition), Pan Books Ltd., London 1981, s.231.

¹⁸⁷ Toffler, s.31.

¹⁸⁸ Stanforth, s.39.

yılında, bu ülkede “uzun dönemde bilgi teknolojisi” üzerine yapılan araştırmada cevap verenler; 1995 yılında vasıflı işgücünün %10 ile %15 arasında değişen bir oranınin tele çalışma ile meşgul olacağını ve bu oranın 2010 yılına kadar 15-%20’ye yükseleceğini tahmin etmişlerdir¹⁸⁹.

1970’lerde bazı yazarlar, 1990 yılında bütün Amerikalıların evde çalışan kişiler olabileceğini, ileri sürmüşlerdi. Bazı yazarlar, tele çalışmanın, 1990’ların ortasına kadar ABD’de 15 milyon kadar çalışanı ilgilendireceğini tahmin etmiştir. Bazı yazarlar ise, 2000 yılında ABD’de çalışanların yaklaşık olarak %40’ının tele çalışan olacağını tahmin etmiştir. Diğer yazarların görüşleri de, yüz yılın sonuna kadar, pek çok gelişmiş ülkede işgücünün %10 ile %15’lik bir kısmının tele çalışan olacağı yönündedir¹⁹⁰.

Tele çalışmanın gelişme hızı, farklı, bazen da karşıt faktörler tarafından belirlenmektedir. Yazarların, tele çalışmanın yayılmasını devrimsel olmaktan çok evrimsel olacağını fark etmeleri ile daha az iyimser tahminler yapılmaya başlanmıştır¹⁹¹.

Yapılan bir araştırmaya göre, istihdam edilen işgücünün %19’u tele çalışmaya ilgi duymaktadır. Buna ilaveten, söz konusu işgücünü istihdam eden firmalar, tele çalışmayı desteklemekte ve uygulamakta isteklidirler. Bu müşterek ilgi yanında, yapılan işler tele çalışmaya uygun olduğu zaman, istihdam açısından tele çalışma potansiyeli konusunda yapılan tahminler daha gerçekçi ve güvenilir olacaktır¹⁹².

Zamanımızda, bilgi esaslı çalışmaların hepsi, tele çalışmanın değişik bir şekli tarafından yerine getirilmektedir. 1980’li yıllardaki çalışmanın yapısı, bilgi esaslı işlerin daha şimdiden toplam istihdamın 40%’ına ulaştığını göstermektedir. Avrupa

¹⁸⁹ Di Martino, s.534.

¹⁹⁰ Korte, s.24.

¹⁹¹ Eldib, s. 40.

¹⁹² Korte, s.26.

Topluluğu'na üye beş büyük ülkede, istihdam edilen işgücünün 5%'in altında bir kısmının tele çalışan olduğu tespit edilmiştir¹⁹³.

Artan ofis alanı ve iş seyahati maliyetleri, işgücüne kadınların artan katılımları, çalışma düzenlemelerinde daha fazla esneklik; bunların hepsi “uzaktan çalışmaya”ya doğru giden bir eğilime işaret etmektedir¹⁹⁴.

1990 yılında Finlandiya’da tele çalışma ve ev çalışmasına eğilim ve gelişmeler ile ilgili yapılan iki yıllık bir araştırmanın sonuçları şöyledir: Kısmi süreli tele çalışma artmasına rağmen, önümüzdeki yıllar içerisinde tele çalışma çok büyük ölçüde artmayacaktır. “uzaktan çalışma”daki artışta en önemli faktör, bu tip çalışmanın “fazla çalışma” olarak ifa edilmesi yerine normal çalışma saatlerinde ifa edilen çalışma olarak tanımlanmasıdır. Bu gruba, özellikle orta ve üst düzey yöneticiler, teknik uzmanlar ve işlerinde bilgi teknolojisi kullananlar dahil edilebilir. Uzaktan çalışma, yeni çalışma şekilleri yaratmayabilir veya yakın bir gelecekte işlerde önemli bir artışa yol açmayabilir¹⁹⁵.

Avrupa Komisyonu’nun amacı, 1996 yılına kadar, beyaz yakalı işçilerin 2%’sinin tele çalışan olması ve 2000 yılına kadar da tele çalışma ile ilgili 10 milyon işin mevcut olmasıdır. Yukarıdaki araştırma sonuçlarına bakıldığı zaman, Avrupa Komisyonu’nun bu amacı gerçekçi ve başarılı gözükmektedir. Bununla birlikte, araştırmalar, üstesinden gelinmesi gereken ve tele çalışmanın artışını engelleyen bazı hususların mevcut olduğunu göstermektedir¹⁹⁶.

En önemli ihtiyaç, işletmenin tele çalışma yoluyla rekabet güçlerini arttırabilmeleri için gerekli olan organizasyon değişikliğini nasıl yapacakları ve tele çalışmayı nasıl yönetecekleri hususunda bilgilendirilmeleri ve eğitilmeleridir.

¹⁹³ Huws, s. 24.

¹⁹⁴ Olson, M.H.: Remote Office Work, Changing Work Patterns in Space and Time, Communications of Social Issues, Vol:40, No.3, 1984, s.97-112.

¹⁹⁵ Di Martino, s.48.

¹⁹⁶ Korte, s.26.

Murphy’e göre, tele çalışma, bilgi teknolojisi ve bilgi ekonomisinin geleceği ile ilgili olarak yorumda bulunan ilk tahmincilerin iddia ettikleri kadar yaygınlaşmamış veya hızlı bir biçimde gelişmemiştir. “İletişim teknolojisindeki hızlı gelişmelerden etkilenen” global köyün görünümü, yavaşça ortadan kaybolan işe gidip gelme, trafik sıkışıklığı ve ofis çalışmasıdır, tezi büyük ölçüde yanlıştır ve uzaktan çalışma performansının uygulanması ile ilgili tahminler, büyük ölçüde abartılmıştır. O’na göre, teknolojik tahminlerin genel problemi ile ilgili yanlış, teknik yapılabilirlik hesapları değil; ticari olarak geçerli, sosyal olarak kabul edilebilir aktiviteler için sosyo-ekonomik çevre, bireysel ve organizasyonel davranışlar ve teknolojik sınırlandırmaların dikkate alınmamasıdır¹⁹⁷.

Tele çalışmanın beklenenden daha yavaş yaygınlaşmanın bir sebebi de bazı işverenlerin hissettikleri tereddütlerdir. İşverenler, tele çalışmanın gerektirdiği yeni yönetim stillerini ve denetleme tekniklerini her zaman geliştirememekte veya geliştirmekte istekli gözükmemektedir. İşverenler için bir başka problem de veri tabanlarının korunması ve güvenliğidir¹⁹⁸.

E. Tele Çalışma ve Bireysel İş İlişkileri

Normal çalışma şartları ile ilgili mevcut yasal düzenlemelere, genellikle bütün işyerleri aşınadır. Ancak, tele çalışmaya doğru bir yönelme, hem işçiler hem de işverenler için birçok yeni problemler ortaya çıkarmaktadır. Bunlar, özellikle çalışanların korunması, onların gizlilik hakları, sorumlulukların tanınması, bütün bu unsurların tanımlanarak usullerin açıklığa kavuşturulması ve bu düzenlemelerin uygulanmasında ortaya çıkar.

IV. TELE ÇALIŞANLARIN HUKUKİ STATÜLERİ

Tele çalışanların yasal statülerinin, iş yasalarında ve diğer yasalarda düzenlenmemektedir. Bununla birlikte, tele çalışmanın bir işçi mi, veya kendi kendini

¹⁹⁷ Murphy, s.23.

¹⁹⁸ French, s.201.

istihdam eden bir çalışan mı olduğu, ya da evde çalışma ile ilgili düzenlemelere mi tabi olacağı konusunda, doktrinde tartışmalar vardır.

Avrupa’da, tele-çalışanın tanımını şu şekilde yapmıştır¹⁹⁹:

- Çalıştığı firma veya organizasyon içerisinde bağımlı işçi statüsüne tabi olan,
- Çalışma zamanının en az %50’sini tele çalışan olarak işverenin ana işyerinden uzakta harcayan,
- Tele çalışma yapabilmek için bir bilgisayara ya da kendisini işverene bağlayan bir iletişim cihazı kullanma ihtiyacı olan bir kimsedir.

Tele çalışanları, yaptıkları işe göre üç gruba ayırmak mümkündür²⁰⁰:

- Mekkandan Bağımsız Profesyonel ve Teknik Tele Çalışanlar: Bunlar, “bilgi çalışanları” olma eğilimindedir. Örneğin, üretimlerinin sonuçlarını elektronik olarak teslim eden veya zamanlarının büyük bir kısmında müşterilerinin işyerlerinde çalışan danışmanlar gibi.
- Ofis Hizmetleri Sunanlar: Bunlar, 3. taraf hizmet sunan kişilerdir. Örneğin, büyük firmalar için muhasebe gibi hizmetler sağlayan 3. bir firmanın ilgili personeli.
- Tele Gezinler: Bunlar, satış, teslimat gibi işlerini radyo esaslı modemler, dizüstü bilgisayarlar ile yapan geleneksel mobil çalışanlardır.

Ev esaslı tele çalışanlar, Türk Hukukunda Borçlar Kanunu Tasarısı’nda düzenlendiği için, İş Kanunu anlamındaki “işçi” statüsünden uzak kalmaktadır. Yabancı hukukta ise, tele çalışanlar “işçi” veya “kendi kendini istihdam eden çalışan” statüsündedir.

Süzek ve Tuncay’a göre de, evde çalışma daha çok “iş akdine” dayanan hukuki ilişkiler yaratmaktadır. Çünkü, bir iş akdinin varlığı için çalışmanın mutlaka

¹⁹⁹ EIRR: Part One, s. 17.

²⁰⁰ Murphy, s.48.

işverenin işyerinde yapılması zorunluluğu yoktur²⁰¹. Bazı durumlarda ise bu durumdaki işçilerin, “işçi benzeri” ya da “yarı işçi” olduğu kabul edilmektedir²⁰². “İşçi” statüsünün dışındaki statülerde tele çalışmanın yaygınlaşmasının bir sebebi olarak, bazı tele çalışma işlerinin “proje esaslı” olması gösterilebilir²⁰³.

A. Bağımlılık Unsuru ve Tele Çalışma

Çelik’e göre, İş Kanununda düzenlenen iş sözleşmesinde işçi ve işveren arasında mevcut olan “bağımlılık” ilişkisi bu türdeki iş sözleşmelerini, Borçlar Kanununda düzenlenen hizmet sözleşmelerinden ayırmaktadır “Bağımlılık” unsurunun sonucu olarak, işçi iş görme edimini işverenin talimatına ve denetimine tabi olarak yerine getirir²⁰⁴.

Yargıtay, bir kararında iş sözleşmesindeki bağımlılık koşulunun gerçekleşebilmesi için işin, işverene ait işyerinde yapılması koşulunu aramamaktadır. Yargıtay, “esneklik” anlayışının sonucu olarak işyeri kavramını genişletmiştir. Ve iktisaden bir bütün teşkil edecek nitelikte birbirini tamamlayan yerlerin tek bir işyeri olduğunu belirtmiştir²⁰⁵.

Tele çalışanlar, bir yandan kendilerine verilen işe bağımlı, diğer yandan da telekart açısından işverene fiili bağımlı bir şekilde işlerini görmektedir. Bir tele çalışan ile işveren arasındaki ilişki, her iki taraf için de bağımlılık unsurunu içermekteyse tele çalışan, işyerinin diğer işçileri gibi aynı çalışma şartlarına ve aynı sosyal güvenlik haklara sahip olacaktır. Tele çalışanların, iş görmezlik ödeneğine ve ücretli izne hakları olacaktır.

²⁰¹ Süzek; İş, s.25; Tuncay, s. 72.

²⁰² Di Martino, s.544.

²⁰³ Moran, s.80.

²⁰⁴ Çelik, s.73; Yargıtay, 21.HD, 12.10.1995, E.1995/5310 K.1995/5548 sayılı kararı.(Kazancı Hukuk Otomasyon, İçtihat Bilgi Bankasından alınmıştır.)

²⁰⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2004/19146 K.2004/25836 (Kazancı Hukuk Otomasyon, İçtihat Bilgi Bankasından alınmıştır.)

Ancak, ilişki bir “kendi kendini istihdam” ilişkisi ise, fakat gerçekte iş bağımlılık unsurunu içermekleyle tele çalışan, normal bir işçinin haklarından mahrum kalacaktır²⁰⁶. Tuncay, atipik iş sözleşmelerin bir çoğunda bağımlılık unsurunun azalmasından dolayı, bu tür sözleşmelerin aslında iş sözleşmesinden çok, yapılan işin sonucunun önem kazandığı istisna akitlerine benzetmektedir²⁰⁷.

Tele çalışma, yapı olarak evde çalışmaya benzemekle birlikte, tele çalışma yapanlar evde çalışanlara göre işverenle daha sıkı bir bağımlılık ilişkisi içindedirler. Bunda, iletişimin on-line şekilde her zaman, her yerde ve her koşulda sağlanabilmesinin rolü vardır. Ancak, bununla beraber tele çalışanlara bu çalışmanın niteliği gereği iş kanunun uygulanmasında güçlükler yaşanmaktadır²⁰⁸.

B. Tele Çalışanların Yasalarla Kapsama Alınması

Tele çalışanların yasalarla kapsama alınmasında, farklı görüşler mevcuttur. Bunlar, yasalarla, yargı kararları, sözleşmeler ve işyeri düzenlemeleriyle kapsam altına alınabilir.

1. Genel İş Yasası ile Kapsama Alınması

Tele çalışanların genel iş yasası ile kapsama alınmasında iki farklı yol mevcuttur. Birincisi, genel iş yasasının tele çalışanları kapsama alacak şekilde genişletilmesidir. İkincisi ise, genel iş yasasının tele çalışanları kapsamına alacak şekilde yorumlanmasıdır.

²⁰⁶ Stanford, s.40.

²⁰⁷ Tuncay, s.72.

²⁰⁸ Süzek, s.228.

a. Genel İş Yasasının Tele Çalışanları Kapsam Altına Alacak Şekilde Genişletilmesi

Genel iş yasalarının, tele çalışanları kapsama alacak şekilde genişletilmesi halinde, tele çalışanlar da yukarıda açıklandığı üzere, normal işçilerle aynı hak ve yükümlülükler sahip olacaklar, yaptıkları çalışmalar Borçlar Kanunu'nda belirtilen hizmet sözleşmelerine değil, İş Kanunu çerçevesinde değerlendirilecektir. Ancak, bu durumda kendi kendini istihdam edenler ile eser sözleşmesi ile çalışanlar gibi farklı statülerde çalışanların genel iş yasaları ile nasıl kapsama alınacağı, önemli bir sorun olarak ortaya çıkacaktır²⁰⁹.

b. Genel İş Yasalarının Kapsama Alacak Şekilde Yorumlanması

Tele çalışanlar, herhangi bir yasa ile kapsama alınmamışlarsa, bu grubu kapsama almanın en pratik yolu, genel iş yasasının tele çalışanları kapsama alacak şekilde yorumlanmasıdır²¹⁰. Ancak kanımızca, genel iş yasasının tele çalışanları kapsama alacak şekilde genişletilmesinde görülen sakıncalar, burada da geçerli olacaktır.

2. Özel İş Yasaları İle Kapsama Alınması

Tele çalışmanın tüm boyutlarını kapsamayan gencl düzenlemeler yanında özel iş yasaları ile, tele çalışma iki şekilde düzenleme altına alınabilir. Türk Hukukunda, evde çalışmanın ve tele çalışmanın özel iş yasaları ile düzenlenmemiş olmasına rağmen, örneğin Avusturya ve Hollanda'da olduğu gibi, evde çalışmaya ilişkin Borçlar Kanunundaki düzenlemesinde de olduğu gibi, tele çalışma da bu yasa kapsamında değerlendirilebilir.

²⁰⁹ Erdem, Ziya: Tele Çalışma, İstanbul 1997, s. 158.

²¹⁰ Erdem, s.158.

a. Ev Çalışması Yasaları ile Kapsama Alınması

Tele çalışma ile ilgili tartışmaların, vasıfsız işçilerin el işleri için parça başı (yapılan iş başına) ücret almalarını gerektiren “ev çalışması” gibi alanları içermesi, tele çalışmanın ev çalışması yasaları ile kapsama alınması gerekliliğini gündeme getirmektedir²¹¹.

Benim de katıldığım görüşe göre, böyle bir düzenleme karşısında tele merkezlerde tele çalışanlar ve mobil tele çalışanlar kapsam dışında kalacaktır. Tele çalışmanın esnek şekillerini uygulayanların durumları ise, çalışmaları tele merkez esaslı veya mobil tele çalışmayı içerdiği ölçüde karma bir hal alacak; yalnız tele merkez esaslı veya tele çalışmanın esnek formlarını içeriyorsa yine kapsam dışında kalacaktır²¹².

aa. Ev Çalışması Yasalarının Belirli Formlarına Uygulanması

Ev çalışması yasalarının tele çalışanlara uygulanması konusu doktrinde tartışmalıdır. “Tele çalışma”, işyerinin dışında hizmetin görülmesi durumu dışında da “evde çalışmadan” farklı hükümler içermektedir. Bir tek İsviçre’de evde çalışmaya ilişkin hükümler tele çalışmaya da uygulanmaktadır²¹³.

Tele çalışmada evde çalışanlara nazaran işçi, işveren ilişkisi daha sıkıdır. Ev çalışanlarına genellikle çalışmaya başlamadan önce talimat verilmekte ve üretimleri ise teslimat anında gözden geçirilmektedir.

Ev çalışma yasalarının, tele çalışanlara uygulanması tele çalışmanın tipine, on-line veya off-line olmasına göre değişmektedir²¹⁴.

²¹¹ EIRR:Part One, s.19.

²¹² Di Martino, s.544.

²¹³ Di Martino, s.545.

²¹⁴ EIRR: Part One , s. 19.

Ana ofis ile iletişim on-line ise, bu durum işverenin işçisini daha sıkı kontrol edebileceği anlamına geldiğinden, bu tür çalışmalar için evde çalışma hükümlerinin uygulanması mümkün olmayacaktır. Ancak, iletişimin off-line olması bağımlılık unsuru açısından daha az sıkı bir denetim sağlayacağından, bu tür çalışmalara evde çalışma hükümlerinin uygulanmasında sorun yaşanmayacaktır²¹⁵.

bb. Ev Çalışması Yasalarının Evde Çalışmanın Bütün Şekillerine Uygulanması

Ev çalışması yasalarının, evde çalışmanın bütün şekillerine uygulandığı da görülmektedir. Tele çalışanlar “ev çalışanları” gibi kendi işlerini ve çalışma zamanlarını organize ederler. Ancak, ticari riske açık bulunmamaları ve işverenin emir ve talimatları doğrultusunda çalışmaları sebebiyle tam olarak “kendini kendini istihdam eden” kimse olarak kabul edilmeyizler²¹⁶. Bu açıdan, ev çalışması yasalarının evde çalışmanın bütün şekillerine uygulanması uygun olmayacaktır.

İşverenin direkt gözetimi ve kontrolüne tabi olan “on-line” tele çalışanların normal işçiler olarak kabul edilmesi ve bu sebeple “Ev Çalışması Yasası’nın” kapsamına alınması hususu tartışmalıdır. Uydu ofislerde tele çalışanlar da aynı sebeplerle “Ev Çalışması Yasası’nın” kapsamı dışında tutulmaktadır²¹⁷.

b. Özel Bir Tele Çalışma Yasası ile Kapsama Alınması

Tele çalışmayı, yasal bir kapsama almanın ikinci yolu, bu grup için özel bir iş yasası çıkarmaktır. Ancak, henüz hiçbir ülkede tele çalışmayı düzenleyen özel bir yasa yoktur. Bunun ana sebebi, bağımlı işçi olan tele çalışanların mevcut bireysel ve kolektif iş yasalarının çoğu tarafından düzenlenmiş olmalıdır²¹⁸.

²¹⁵ Erdem, s.160.

²¹⁶ Erdem, s.160.

²¹⁷ Killian, W.:Do We Need Legal Protection for Remote Work(Terminal-Homewok), 1999, s.152.

²¹⁸ Di Martino, s.544.

Fransa’da hükümet tele çalışma ile ilgili yasa çıkarma ihtimalini düşünmüştür. Ancak mevcut yasalar tele çalışmayı kapsayacak bir biçimde esnek olduğu müddetçe, yeni bir yasama yapmaya ihtiyaç olmadığına karar vermiştir. Lüksemburg’da da özel bir düzenleme mevcut değildir. Bununla birlikte, gelecekte tele çalışanların sayısının hızla yükselmesi durumunda, özel yasal düzenlemelerin yapılacağı düşünülmektedir²¹⁹.

c. Yargı Kararlarının Uygulanması

Tele çalışanları yasal kapsama almanın bir başka yolu mahkeme kararlarının tele çalışanlara uygulanmasıdır. Yargı kararlarının, içtihat yönleri ile emsal teşkil etmeleri sebebiyle, benzer olaylara uygulanmamaları için bir sebep yoktur. Avusturya gibi ülkelerde istihdam şartları, doğrudan mahkeme kararları başka bir ifadeyle içtihat kararları ile oluşturulmaktadır. Bu gibi ülkelerde, çalışanlar tek tek mahkeme kararlarını araştırmaya ve ilgi kararları bulduklarında da etraflıca inceleme olanaklarına sahip değildir. Mahkeme kararlarının kapsamının tele çalışanlara uygulanabilmesi için, ya bir sendikanın mutlak suretle bir iş mahkemesine başvurup ilgili kararın yaygınlaştırılması talebinde bulunması ya da iş mahkemesi tarafından tele çalışanlar için yeni bir kararın verilmesi gerekir²²⁰.

d. Sözleşmelerle Düzenleme Yapılması

Tele çalışanlar, yasal düzenlemeler mevcut olsa bile, sözleşmeler ile de kapsam altına alınabilir. Tele çalışmaların mevcut olmadığı ülkelerde düzenlemeler sözleşmeler ile yapılmaktadır. Bu sözleşmeler, bireysel olabileceği gibi toplu iş sözleşmeler ile de olabilir²²¹.

²¹⁹ EIRR: Part One, s.19.

²²⁰ Di Martino, s.547.

²²¹ Erdem, s.162.

aa. Toplu İş Sözleşmeleri ile Düzenleme Yapılması

DiMartino, toplu iş sözleşmelerinin esnekliklerinden dolayı, bu tür sözleşmelerin tele çalışanlar için uygun olacağını belirtmektedir. Ancak, hemen hemen hiçbir ülkede tele çalışma ile ilgili sektörel düzeyde bir düzenleme mevcut değildir. Çünkü, tele çalışanların çoğunun sendika üyesi olmayışı, bazı sendikaların da tele çalışmaya karşı aşırı dikkat sergilemeleri, toplu sözleşme görüşmelerini sınırlandırmakta ve tele çalışanların toplu sözleşmelerle kapsama alınmasını önleyici yönde rol oynamaktadır²²².

Ancak, gerek personel örgütleri, gerek işçi sendikalarıyla firma düzeyinde yapılmış çok sayıda resmi sözleşme mevcuttur. Bu sözleşmeler, bilgi teknolojisi, iletişim ve finans sektöründe daha yaygındır. Bunun sebebi, işçi sendikasının böyle bir sözleşmeye karşı olmasıdır. Ancak, tele çalışma ile ilgili resmi sözleşmeler, üyeleri için tele çalışmanın avantajlarının farkına vardıkça sendikalarla anlaşmaktadır. Bütün sözleşmeler, tele çalışma düzenlemesinin gönüllü olması ve her iki tarafın sözleşmeyi iptal etmesini öngörmektedir. Çalışanların, istihdam hakkını ve statülerini kaybetmeyeceklerini ve ofiste çalışanlarla eşit muamele göreceklerini garanti etmektedir²²³.

bb. Bireysel Tele Çalışma Sözleşmeleri İle Düzenleme Yapılması

“Yasal veya toplu iş sözleşmesi bulunsa dahi, tele çalışanlarla bireysel tele çalışma sözleşmeleri yapmaya bir engel yoktur”²²⁴. Hatta, bireysel tele çalışma sözleşmeleri ile tele çalışanların özel sorunlarına çözümler getirebilmesi açısından, yasal düzenlemeler ve toplu iş sözleşmelerine nazaran daha faydalı olacaktır²²⁵.

²²² Di Martino, s.547; Killian, s.30.

²²³ De Verics, H.H.:Conference on Social Implications of Home Interactive Telematics, Elsevier Science Publishers, Amsterdam 1988, s. 447.

²²⁴ Erdem, s.163.

²²⁵ Bennett, s.90-91.

Avrupa ve Amerika’da hazırlanan tele çalışmalar ile, tele çalışanlara maksimum haklar ve koruma sağlama, yöneticilerin sorumluluklarını tanımlama ve aydınlatma, yöneticilere kendi personelini nasıl yöneteceklerine dair bir yetki çerçevesi sunma, amacı güdülmektedir²²⁶.

- Ücret ve diğer koşullar, tele çalışanın aleyhine olacak şekilde değiştirilmemelidir.
- Çalışma saatleri ve hafta boyunca programlanması konusunda önceden anlaşılmış olunmalıdır. Faal çalışma, anlaşma ile kurallara bağlanmalıdır.
- Tele çalışanlar, organizasyon içerisinde mevcut iş imkanları ve boşluklardan haberdar edilmeli ve onlara da bu işler için başvurma olanağı tanınmalıdır.
- Sağlık ve güvenlik standartları, tele çalışanın çalışma yerinde de uygulanmalı ve düzenli olarak kontrol edilmelidir. Ev esaslı işyerine makul sayıda bir giriş, ilgili tüm taraflarca garanti edilmelidir.
- İş esnasında tele çalışanın maruz kaldığı seyahat masrafları, tamamen firma tarafından karşılanmalı ve tele çalışanlara geri ödenmelidir.
- Tele çalışanlar, iş saatleri içerisindeki toplantılara katılabilmeli ve sendika temsilcilerine rahat bir şekilde ulaşabilmelidir. Sendikalar da aynı şekilde tele çalışanlara ulaşabilmelidir.

e. İşyeri Düzenlemelerinin Tele Çalışanlara Uygulanması

Tele çalışanlar, yasalarla, yargı kararları ile veya sözleşmelerle kapsama alınmamışlarsa, işyeri düzenlemeleri ile düzenleneceklerdir. Çoğu zaman, firmalar,

²²⁶ Bennett.,52.

personeli ile karşılıklı sorumluluklar çerçevesinde organizasyonun kanuni sorumluluklarını devam ettirebilmeleri için ev esaslı işyerini normal işyerinin bir uzantısı olarak tanımlamışlardır. Ancak bu durum, Alman Hukukunun düzenlediği “evin içine karışılmaması” kuralı ile çelişmekte ve bireyin evinin gizliliğinin korunması, bunun nasıl yapılacağı ve yasal riskleri konusunda önemli riskleri de beraberinde getirmektedir²²⁷.

“Firmada çalışanlar için düzenlenmiş koruyucu mevzuatın, tele çalışanlar için uygulanmasında da sorunlar yaşanmaktadır. Örneğin, çalışma zamanı ile ilgili mevzuatın evde off-line tele çalışanlara uygulanması halinde, çalışma zamanının kontrol edilmesi halinde özel bir sisteme ihtiyaç olduğu ortaya çıkmıştır. On-line çalışma için, böyle bir sorun ortaya çıkmamaktadır”²²⁸. Çünkü, yasal olarak belirlenmiş çalışma süresinin sonunda veya işe ara vermeler esnasında merkezi bilgisayarı erişime kesmek mümkündür²²⁹.

²²⁷ Erdem, s.165.

²²⁸ Erdem, s.166.

²²⁹ Bkz. ayrıntılı bilgi için. Bennett, s.16.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

AVRUPA'DA EVDE ÇALIŞMA VE TELE ÇALIŞMANIN DÜZENLENMESİ

Bu bölümde, evde çalışmanın ve özellikle tele çalışmanın, Avrupa ülkelerindeki düzenlenmesine genel olarak değinilecektir

A. Almanya

Tele çalışmayı düzenleyen belirli bir yasa yoktur. Ancak, tele çalışma, “Ev Çalışması Yasası” kapsamında düşünülmektedir. Bu yasa, evde yapılan işlerin tümüne uygulanmaktadır. Bağımlı tele çalışanlar, çalışma zamanı, fazla çalışma, tatil ve dinlenme süreleri ile ilgili olarak Almanya’da tele çalışma ile ilgili resmi istatistiklerin olmamasına rağmen, 1994 yılında yapılan bir istatistiğe göre, istihdam elden işgücünün yaklaşık % 4.9’unun tele çalışmanın bir formunu uyguladığı ve firmaların yaklaşık %31’inin tele çalışanı istihdam ettiği anlaşılmaktadır. Tele çalışma, özellikle bilgi teknolojisi ve finans sektörlerinde yaygındır. Tele çalışmayı düzenleyen belirli bir yasa yoktur. Ancak tele çalışma “Evde çalışma Yasası” kapsamında düşünülmektedir. Evde çalışma yasası: ifa edilen işin yapısını dikkate almaksızın, evde yapılan tüm işlerin tüm şekillerine uygulanmaktadır²³⁰.

Bağımlı tele çalışan işçiler, çalışma zamanı, tatil ve dinlenme süreleri ve fazla çalışma gibi düzenlemelerde toplu iş hukuku kapsamına girmektedirler. Ancak, firmanın mekanı olmayan yerlerde, işverenin bir işyerini temin etmesi gibi yükümlülüklerin olup olmaması konusu tartışmalıdır.

Almanya’da bu konu ile ilgili olarak, Posta İşçileri Sendikası ve DPG (Deutsche Postgewerkschaft) ile bir “tele ev çalışması sözleşmesi” yapmıştır. Sözleşme tüm personeli kapsamakta, “firmanın mekanında çalışma”ya alternatif olmak üzere “evde çalışma” imkanı sağlamaktadır. Programa katılım tamamen

²³⁰ Mueller, W.S.: Flexible Working and New Technology, Employment Relations Blackwell, s.1992, s.319.

gönüllü olup, çalışanın istemesi durumunda tümüyle “ofis esaslı çalışma”ya dönüş garantisi edilmektedir. Sözleşme, yazılı olmak zorundadır. Firma, tele çalışan ve çalışmayan işçi arasında herhangi bir ayırım yapmamalı ve günlük çalışma saatlerinin kaydını tutmalıdır²³¹.

Almanya’da yapılan bir tele-ev çalışma sözleşmesine örnek olarak: Posta İşçileri Sendikası ile 1995 yılında bir “tele ev çalışması toplu iş sözleşmesi” sözleşmesi yapmıştır. Sözleşme, tüm personeli kapsamakta “işyerinde” çalışmaya alternatif olmak üzere “evde çalışma” imkanı sağlamaktadır. Sözleşme yazılı olarak yapılmak zorundadır. Tele çalışan personel ve diğer normal çalışanlar arasında ayırım yapılamaz. Ev çalışma yeri, tele çalışanın evinin fonksiyon ifade eden ve rahatça çalışabilecek bir kısımda kurulmalıdır. Evdeki çalışma yeri(ev ofisi), tele çalışanın proje yöneticisi tarafından teftiş edilecektir. Eve teftiş için giriş, tele çalışandan önceden alınan izne tabiidir. Ofis esaslı çalışanlar için geçerli olan çalışma süreleri, tele çalışan personel için de geçerlidir. Ancak, tele çalışanlar evde çalışma saatlerinin bölünmesi ile ilgili olarak bazı yetkilere sahiptir. Ancak, ifa ettikleri işin yazılı kaydını tutmalıdırlar. Fazla çalışma, mutlak suretle işveren ile önceden kararlaştırılmalıdır. Deutsche Telekom, tele çalışanlar için gerekli olan bütün ekipmanları ücretsiz olarak tedarik etmektedir. Tele çalışan, firmanın tüm bilgilerinin korunması için fazladan dikkat göstermektedir. Tele çalışma düzenlemesinin sona erdirilmesi, taraflarca bir takvim ayının sonundan bir ay önce yazılı olarak yapılmalıdır. Bu durumda, firmaya ait tüm ekipmanlar, yine firmaya iade edilmelidir. Bu sözleşme, başlangıçta 12 aylık bir deneme için imzalanmıştır. Taraflar, gelişmeleri izlemek için her 3 ayda bir toplanacaktır²³².

B. Avusturya

Avusturya’da tele çalışanların, halihazırdaki sayısı oldukça azdır. Tele çalışanları kapsayan herhangi bir yasa mevcut değildir. Bağımlı işçi statüsündekiler, bireysel ve kollektif iş yasaları tarafından kapsama alınmaktadır. Ancak, evde

²³¹ Di Martino, s.178; Erdem, s.179.

²³² Burch, s.180.

çalışan işçilerin istihdam şartlarını düzenlemek pratikte güç olmasına rağmen, iş müfettişleri evde ifa edilen işleri ve çalışma saatlerini teoride gözleme yetkisine sahiptirler. “İşçi Koruma Yasası”, işvereni uygun oturma ve işyeri temin etme ile yükümlü kılarak tele çalışanlar için sınırlı bir koruma getirmiştir. Bu yasa, bilgisayar ekranı kullanımını belirleyen düzenlemeler içermektedir. Söz konusu hükümler, tele çalışanları da kapsamaktadır. Sendikalar, mevcut yasanın tele çalışanların korunmasını garanti edecek bir biçimde yorumlanmasını isterler²³³.

“İşverenler tarafından kurulan, “Yerel Ticaret Odası”, tele çalışmanın çok yeni bir iş organizasyonu şekli olduğunu ve başlatılmasının dikkatli bir biçimde düşünülmesi ve gözlemlenmesi gerektiğini belirtmiştir. Tele çalışmanın pozitif boyutları, işverenler için ofis alanında tasarruf, çalışanlar içinse gidip gelme trafiğinin azaltılması ve zaman tasarrufu olarak görülmektedir. Hükümet, tele çalışma ile ilgili bir çalışma komisyonu kurmuştur²³⁴.

C. Belçika

Tele çalışma ile ilgili resmi hiçbir istatistik yoktur. Sayıları azdır. Konu ile ilgili bazı firma sözleşmeleri vardır. Çin taraflı Ulusal Emek Konseyi, tele çalışmayı da içeren ev çalışması ile ilgili yasal düzenlemeler için 1994 yılında Hükümet ile anlaşmıştır. Anlaşmayla varılan hususlar şunlardır²³⁵:

- Evde iş ifa eden tüm çalışanlar, ücret veya ücretin hesaplanması, ücretin ödenmesi zamanı, işçinin çalışacağı mekân, yapılacak işin kısa bir tanımını içeren ve işçi ile işverenin kimliğini belirten yazılı bir sözleşme gerektiren genel istihdam sözleşmesi hukuku kapsamına alınması.

²³³ İşçi sendikalar, çalışma zamanının düzenlenmesi ve gözlemlenmesi, sosyal güvenlik haklarının devamını sağlamak için ellerinden gelini yapmaktadır. EIRR, “Teleworking in Europe: Part Three”, European Industrial Relations Review, No. 268, May 1996, s.78.

²³⁴ Erdem, s.181.

²³⁵ EIRR: Part Three, s.128; Erdem, s.181-182.

- Çalışanın, çalışmak istediği zaman dilimini seçmekte serbest olması hastalık durumunda, çalışanın derhal işverenine haberdar etmesi.
- Yazılı bir istihdam sözleşmesi yok ise, çalışanın yükümlülüklerinden her an vazgeçebilme hakkı olması.

D. Birleşik Krallık

1993 yılında yapılan bir araştırmada, incelenen 1000 işverenden 113'ünün, çalışma sürelerinin en az yarısının ev üssünde harcayan personel sahip olduğu görülmektedir. Ancak, yakın bir zamanda yapılan inceleme sonucunda, bunlardan sadece 58'inin "evden bilgisayar ve telekomünikasyon kullanan" olarak tanımlanan gerçek tele çalışanlara sahip oldukları belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, işverenlerin %6'sı "tele çalışan", geri kalan %5'i de telekomünikasyon teknolojisi kullanması şart olmayan "ev esaslı çalışan" istihdam etmektedir²³⁶. Tele çalışanlar, coğrafi olarak Kuzey İrlanda hariç, Birleşik Krallığın bütün bölümlerinde bulunmaktadır.

Tele çalışma ile ilgili herhangi bir yasal düzenleme henüz mevcut değildir. İstihdam Bakanlığı tarafından yapılan bir araştırmada, işverenler tele çalışma projesini başlatmanın ana faydalarını azalan maliyetler, daha fazla esneklik, alan tasarrufu ve çocuk bakımı sorumlulukları olan personelin istihdam edilebilme imkanları olarak belirtmişlerdir. Ana işveren örgütü İngiliz Endüstri Konfederasyonu (Confederation of British Industry) CBI, işverenlerin bakış açısından tele çalışmanın ana avantajının düşürülen maliyetler olduğuna işaret etmektedir. CBI; ofis alanı gibi sabit maliyetler azalırken, yükselen konsantrasyon ve daha az kesintilerin evde çalışanların üretim güçlerini 30%ile 100% arasında arttırdığını tahmin etmektedir²³⁷.

Tele çalışan personel ile ilgili olarak, durum çalışmasını içeren araştırmada, tele çalışanlar açısından tele çalışmanın ana avantajları, özellikle aile sorumluluğu

²³⁶ <http://www.ta.org.uk/TWAautumn06.pdf>(Ocak 2007)

²³⁷ EIRR: Part Three, s.156.

bakımından bocalamaya getirdiği esneklik, işe gidip-gelmeden sakınma veya en azından iş ile ilgili seyahatleri minimuma indirmek olarak görülmektedir²³⁸.

Tele çalışanlar, ya ev esaslı olup çalışma saatlerinin önemli bir kısmını ofisten uzakta harcamakta ya da ofis ile ilişkisini devam ettirmek veya bağımsızlığını arttırmak için iletişim araçları kullanan mühendisler ve satış elemanları gibi mobil çalışmaktadır; ya da bazı zamanlarda evde çalışmak için telekomünikasyon bağlantısı kullanarak amaca bağlı tele çalışmaktadır²³⁹.

Tele çalışanın çalışmasını mümkün kılmak için bilgisayar, yazıcı, ilave telefon hatları gibi gerekli ekipmanları temin etme görevi, çalıştırana aittir.

Yapılan bir araştırmaya göre, tele çalışan istihdam etmeyen tele çalıştırانların sebepleri, şu şekildedir. İletişim grubunun mevcut olmaması, kontrolün zor olması, yapılan işin uygunsuzluğu, yüksek yatırım maliyetleridir²⁴⁰.

E. Danimarka

Danimarka’da tele çalışma iş yasaları tarafından düzenlenmemiştir. Konu ile ilgili, herhangi bir toplu iş sözleşmesi de mevcut değildir. Tele çalışma ile ilgili firma düzenlemeleri, resmi olmayan bir esasta bireylerle yapılma eğilimindedir. Sendikalar, geleneksel olarak tele çalışmanın bütün şekillerine karşı olmuşlardır. Ancak, bilgi teknolojisi ve iletişim altyapısındaki gelişmelere paralel olarak, tele çalışmanın gelecek birkaç yıl içinde artacağı umulmaktadır²⁴¹.

F. Finlandiya

“Finlandiya iş yasalarına göre, bir çalışan hizmet sözleşmesinin alanı içinde tele çalışma esasıyla evde çalışıyorsa; bireysel ve kolektif iş yasalarının tüm boyutları ile düzenlenir. Ancak, sendikalar mevcut yasamanın tele çalışanların

²³⁸ <http://www.tca.org.uk/TWAautumn06.pdf>.(Ocak 2007)

²³⁹ Burch, s.200.

²⁴⁰ Burch, s.201.

²⁴¹ <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies>(1 Şubat 2007)

korunmasını garanti edecek bir biçimde genişletilmesini talep etmektedir”²⁴². Ayrıca, tele çalışma yapılacaksa, zorunlu “yazılı sözleşme” gibi konunun resmi boyutlarına daha fazla önem verilmesini istemektedir²⁴³.

Hükümet, 1988 yılında bir “Uzak Çalışma Komitesi” kurarak tele çalışmayı geçmişte aktif bir biçimde teşvik etmiştir. Bu komite, 1990 yılında yayınladığı bir raporda, tele çalışmanın orta dönemde büyük oranda artmayacağını ummaktadır. “Uzaktan çalışmada” ana unsuru, bilgi teknolojisidir. Komite, uzak çalışmanın yakın bir gelecekte iş yaratmaya büyük ölçüde katkıda bulunacağını ummamaktadır²⁴⁴.

G. Fransa

Evde çalışma, özellikle tele çalışma Fransa’da ekonominin tüm sektörlerinde mevcuttur. Ancak, firmalar ofis esaslı çalışan personellerini istemeleri halinde onları tele çalışmaya teşvik etmekte iken; genellikle zamanlarının haftada bir veya iki günlerini ofiste harcamalarını şart koşturmaktadır. Ofis dışında yapılan çalışmada, konsantrasyonun artışı, maliyetlerden tasarruf, çalışan ve çalıştırıcıları bu çalışma şekline doğru yönlendirmektedir. Tele ve evde çalışan personeller için uygun olan bir “işçi olmayan” bir yasal statü yaratılarak bağımsız tele çalışma için uygun bir düzenleme yapılmaktadır. Tele çalışma ve evde çalışma ile ilgili yasal bir düzenleme yoktur. Hükümet raporu; mevcut yasal düzenlemeler, tele çalışmanın büyümesi için yeterince esnek olduğu müddetçe, yeni yasal düzenlemeye ihtiyaç olmadığını belirtmektedir²⁴⁵.

Evde çalışanın evinin, onun özel mülkiyeti olması sebebiyle, işveren işin ilerlemesini kontrol etmek veya herhangi bir sebeple çalışma yerine girebilmek için tele çalışan personelinden izin almalıdır.

²⁴² Erdem, s.186.

²⁴³ EIRR:Part Three, s.156.

²⁴⁴ [http://www.eurofound.europa.eu/cwco/studies\(1 Şubat 2007\)](http://www.eurofound.europa.eu/cwco/studies(1 Şubat 2007)); Erdem, s.187.

²⁴⁵ Mueller, s.350.

Tele çalışmayı düzenleyen hükümleri içeren birkaç toplu iş sözleşmesi mevcuttur. Bunun sebebi, tele çalışma olayının nadir kullanılan bir çalışma biçimi olmasıdır. Sendikalar, tele çalışmanın istihdam hakları, işçi sağlığı ve güvenliği hükümlerinin ortadan kalkması ve işgücünün bölünmesine yol açacağından korkmaktadırlar. Sendikalar arasında yapılmış olan bir sözleşme örneği için referansa bakınız.²⁴⁶.

H. İrlanda

Tele çalışma, İrlanda'da 1980'li yıllardan beri teknik olarak mümkün olup, uygulanmaktadır. Ancak, hala tele çalışmayı düzenleyen belirli bir yasa yoktur.

“Tele çalışma düzenlemeleri, resmi sözleşmelerin sonucu olmaktan çok, amaca bağlı bir esastır. Firma düzeyindeki düzenlemelerin çoğu, bilgi teknolojisi sektöründedir”²⁴⁷. ILO'nun yaptığı bir araştırmaya göre, bir Amerikan bilgi servis firması, İrlanda'da data girişi yapmaktadır. ABD'den uçakla getirilen kağıtlardaki bilgi, İrlanda'da bilgisayara girilmektedir. İş bitirildiği zaman; bu bilgi, uydu vasıtasıyla doğrudan firmanın ABD'deki ana ofisine gönderilmektedir. İrlanda'da çalışan bütün personel “işçi” statüsüne sahiptir ve esnek zaman sistemine göre çalışmaktadır. Ancak, kısmi süreli çalışmalara izin verilmemektedir²⁴⁸.

Sendikaların bakış açısına göre ise, tele ve evde çalışanlar bağımlı işçi statüsüne sahiptirler. Tele çalışanlar, yöneticileri ile düzenli olarak toplantılara katılmakla birlikte, sosyallik açısından ofise gitmelidirler. Bu durumda, tele ya da

²⁴⁶ IRIS sosyal güvenlik organizasyonu, CFDT ve CFTC sendikaları ile, çalışanları için bağladığı belirli bir tele çalışma sözleşmesine sahiptir. Sözleşme, tele çalışmanın mutlak surette gönüllü bir esasta ve her yıl yenilenmesi şartıyla başlatılmasını öngörmektedir. Sözleşmenin iptalinde, her iki taraf için birer aylık bildirim süresi öngörülmüştür. IRIS, düzenlemenin tam olarak işlememesi halinde, birey çalışanların tele çalışma uygulamasını durdurma hakkını saklı tutmuştur. Firma, tele çalışan personelinin evine bilgisayar ve gerekli ekipmanı kurmuştur. Tele çalışanlar, IRIS'in ofisine ayda bir defa mutlak surette gelmek zorundadır. Firma, bu seyahatlerden, kamu taşıma araçları ile yapılanların maliyetinin %60'ını geri ödemektedir. IRIS, çalışma süresi içindeki aydınlatma ve ısıtma maliyetleri ile birlikte, işin organizasyonu ile ilgili olarak gerçekleştirilen tüm elektronik bağlantı ve yapılan telefon aramaları masraflarını da ödemektedir. Tele çalışanlar, tüm diğer ofis içi çalışanlar ile aynı haklara ve istihdam şartlarına sahiptirler: EIRR: Part Three, s. 186.

²⁴⁷ Sümer, s.192.

²⁴⁸ ILO : Flexible, s.11.

evde çalıştırılanlar, çalışanların ekipman, herhangi bir kaza, sakatlık gibi sağlık ve güvenlik konusundaki ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Tele çalışanlar ise, normal ofis çalışanları ile aynı istihdam şartlarına sahip olmalıdır. Bu sebeple, sendika tarafından temsil edilme hakkına sahip olmalı, çalışma saatleri içerisinde sendika toplantılarına katılabilmelidir²⁴⁹.

I. İspanya

Tele çalışanların sayısının son zamanlarda çok artmasına rağmen; bu konuları düzenleyen herhangi bir yasa ya da toplu iş sözleşmesi mevcut değildir.

“İspanya’da sendikalar, tele çalışma düzenlemelerini endişe ile karşılamaktadır. İşçi sendika Konfederasyonu; tele çalışmanın, işyerinde ve özellikle evde çalışarak iş ortamından uzakta kalan personellerin istihdam haklarını zayıflatacağını iddia etmektedir. Buna ilaveten, tele çalışmadan kaynaklanan diğer potansiyel problem ise, işverenlerin işyerlerine nadiren gelmeleri sebebiyle denetlemelerin güç olacağına ilişkindir. Ayrıca, tele çalışma nedeniyle maliyetlerin azaltılmasına bağlı olarak, çalışma standartlarının da genel olarak düşürüleceği endişesi vardır”²⁵⁰.

J. Yunanistan

Son dönemlerde, kendi kendilerini istihdam eden yüksek vasıflı profesyonellerin sayılarının artışıyla, tele çalışanların sayısı artmaktadır. Bazı firmalar, kendi tele çalışan elemanları için iç düzenlemelere gitmektedir²⁵¹.

İşverenlerin bakış açısından, Yunanistan’da tele çalışmanın yaygınlaşmasına en büyük engel, uygun iletişim ağlarının mevcut olmayışı ve bunların kuruluş maliyetlerinin çok yüksek olmasıdır²⁵².

²⁴⁹ ILO: Conditions,. 20.

²⁵⁰ Erdem, s.193.

²⁵¹ Mueller, s.506.

²⁵² EIRR: Part Three, s.156.

Bağımlı işçi statüsündeki tele çalışanlar için, yasal bir düzenleme mevcut değildir. Ancak, bağımsız tele çalışan olsalar dahi, ev çalışanları ile ilgili sosyal güvenlik kapsamını düzenleyen yasa hükümlerinin tele çalışanlara uygulanabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte çıkarılan yönetmeliklerin hepsi, tele çalışan tarafından kullanılan tüm ekipmanın seçimini ve bakımını işverenin sorumluluğu altında düzenlemektedir²⁵³ Tele çalışma, gerekli teknik alt yapı sağlandığı takdirde, işverenler açısından tercih edilen bir çalışma biçimi olacaktır.

K. İtalya

Tele çalışanların sayısı, ülke genelinde oldukça azdır. Bunun sebebi, tele çalışma düşüncesinin toplu sözleşmelerinin mevcut hükümlerine ve yasal çerçeve içerisine yerleştirmenin güçlüğü değildir. Sözleşmeleri görüşmek, uzakta çalışanları denetlemek ve uzaktan kontrol etmek için görsel, sesli ve benzeri ekipmanları kullanmayı yasaklayan İş Kanunu sebebiyle oldukça güçtür. Nadir görülen tele çalışmaya örnek olarak IBM'in tele çalışma sözleşmesi gösterilebilir²⁵⁴.

Sendikalar, tele veya evde çalışmanın tüm şekillerine karşı düşmanca tavır almışlardır. Bu tavır, bu tür çalışmaların işten çıkarmaya daha çok sebep olduğu ve parça başı çalışmayı sevmemelerinden kaynaklanmaktadır. İşverenlerin, bu tür çalışmayı benimsememelerinin ana sebebi, kültürel davranışlar, yasal sınırlamalar, maliyetler ve teknolojik sınırlandırmalardır.

L. İsveç

1980 ve 90'lı yıllarda yaklaşık 45 bin kişinin tele çalışma aktiviteleri ile ilgilendiği tahmin edilmektedir. Evde çalışma, tele çalışmadan daha yaygındır. "İsveç Çalışma Enstitüsü" , aynı yıllarda istihdam edilen işgücünün yaklaşık

²⁵³ EIRR: Part Three, s.157.

²⁵⁴ Bir sürü engel olmasına rağmen, IBM'in İtalya operasyonları, kamunun sahip olduğu elektronik firması "Italtel" ve az sayıda firma tele çalışma düzenlemelerine öncülük etmektedir. Haftada en az 3 gün evde "yarım zaman" esasında çalışmak için "Telecom Italia" ile sözleşme yapmışlardır. Bu sözleşme çerçevesinde, gerekli temin ekipmanın temin edilmesi, kurulması "Telecom Italia" tarafından üstlenilmiştir. Tele çalışanlar, bağımlı statülerini korumaktadır. Tele çalışan, 3 yıl sonra ofis esası çalışmaya dönmek isteyebilir. Erdem, s.196-197.

%20'sinin iki veya daha fazla saat evde çalışmakta olduğunu tahmin etmiştir. Söz konusu rakam, 1990'lı yıllarda iki katına çıkmıştır. Ancak, bu kişilerin çoğu düzenli olarak tele çalışma ekipmanı kullanmamaktadır²⁵⁵.

Tele çalışmayı düzenleyen, herhangi bir yasa mevcut değildir. Ancak, bağımlı işçi olarak çalışanlar, kollektif ve bireysel istihdam haklarının tüm boyutlarını düzenleyen genel çalışma yasası tarafından düzenlenmektedir. Tele çalışma ile ilgili herhangi bir endüstri toplu iş sözleşmesi de mevcut değildir²⁵⁶.

Sendikaların tele çalışmaya bakışı da başlangıçta olumlu değildi. Ancak, daha sonra sendikalar bu konudaki görüşlerini değiştirmişlerdir. Sendikaların raporuna göre, tele çalışmanın sonucu olarak, tele çalışanlar çalışmalarının sonucu olarak gerekli ekipmanı kumalı, çalıştırma ve bakım maliyetlerinden işveren sorumlu olmalıdır ve işyerinin ergonomik uygunluğa sahip olup olmadığını incelemek için ev ofisi, iş güvenliği temsilcileri tarafından teftiş edilebilmektedir²⁵⁷.

M. Lüksemburg

Tele çalışmayı düzenleyen belirli bir yasal düzenleme ve toplu iş sözleşmesi mevcut değildir. Ancak, giderek önem kazanmaktadır. Bir organizasyonun bağımlı çalışanları olan tele çalışanlar, ofis esaslı çalışanlar gibi iş yasalarının kapsamındadırlar. Bu, işe almadan, çalışma zamanına kadar olan düzenlemeleri kapsamaktadır. İş müfettişleri, işveren ve işverenle ilgili mekanlarına önceden haber vermeden teftiş yapma yetkisine sahiptir. Ancak işyeri tele ya da evde çalışanın evine, bu şekilde bir çalışma şekli mümkün değildir²⁵⁸.

Mevcut hükümet, tele çalışma ile ilgili herhangi bir düzenlemeye ihtiyaç olmadığını belirtmiştir. Ancak, tele çalışanların sayısının artmasıyla bu düzenlemenin olacağı muhtemeldir.

²⁵⁵ Di Martino, s.536.; Erdem, s.194.

²⁵⁶ EIRR: Part Three, s.200.

²⁵⁷ Burch, s.370.

²⁵⁸ Erdem, s.197.

N. Norveç

Norveç'te tele çalışma uygulaması çok yaygın değildir ve tele çalışmayı düzenleyen herhangi bir belirli yasa yoktur. Ancak, sağlık ve güvenlik ile ilgili meseleler, "İş Çevresi Yasası" ile düzenlenmiştir²⁵⁹.

İşkolu düzeyinde, tele çalışma ile ilgili düzenlenmiş bir toplu iş sözleşmesi mevcut değildir²⁶⁰.

Genel kural olarak, tele çalışanların ofis içi çalışanlar ile eşit hak ve yükümlülükler sahip olacakları savunulmaktadır.

O. Hollanda

Hollanda'da tele çalışmanın finans ve servis sektöründe yoğunlaştığı ve yüksek derecede eğitilmiş erkek personel tarafından yapıldığı görülmektedir. Evde çalışarak harcanan ortalama zamanın, günün yarısına tekabül ettiği tahmin edilmektedir. İzole edilmiş bir ortamda çalışmanın, negatif sosyal etkileri sebebiyle, tele çalışanların çoğu zamanlarının yarısından daha azını evde harcamaktadırlar²⁶¹.

Hollanda'da tele çalışmayı düzenleyen belirli bir yasa yoktur. Ancak bağımlı olarak çalışan tele çalışanlar, firmanın ana mekanında tam gün çalışanlarla aynı istihdam hak ve koşullara sahiptir. Evde çalışmayı bir dereceye kadar düzenleyen, 1993 tarihli ev çalışması ile ilgili ayrı bir yasa mevcuttur. Evde çalışan kişinin evindeki iş istasyonunu makul bir biçimde sigortalamaktan işvereni sorumlu tutan Sağlık ve Güvenlik Yasası da, evde çalışma ile ilgili hükümler içermektedir²⁶².

²⁵⁹ EIRR: Part Three, s.150.

²⁶⁰ Erdem, s.198.

²⁶¹ Korte, s.100; Erdem, s.190.

²⁶² EIRR, Part Three, s.167.

Mevcut sendikalardan birinin görüşüne göre, işverenler tele çalışma düzenlemelerini başlatmadan evvel sendikanın onayını almalı, tele çalışanlar ofis esaslı işçiler gibi yasal statü, çalışma şartları ve eğitim şartları açısından eşit muameleye tabi tutulmalıdırlar. İşverenlerin bakış açısına göre, tele çalışmanın ana dezavantajı maliyetleridir²⁶³.

Son dönemlerde, tele çalışanların sayısında bir artış yaşanmaktadır. 1986 yılında 200 kişiden, 1994 yılında 80 bin kişiye yükselmiştir. 2000 yılında ise işgücünün %25'inin tele çalışma esasına göre çalıştığı, tele çalışanların tahmini toplamının da 500 bine ulaştığı tespit edilmektedir²⁶⁴.

Ayrıca, işverenin ana mekanından uzak noktalarda yapılan tele çalışma örnekleri de mevcuttur. Bir Hollanda havacılık firması, 22 data giriş personelinin çalışma zamanlarının ¾'ünü harcadıkları Amsterdam dışında bir ofis kurmuştur. İş, kuryeler tarafından teslim edilmekte ve elektronik olarak da ana ofise gönderilmektedir²⁶⁵.

²⁶³ Korte, s.101.

²⁶⁴ Di Martino, s.500.

²⁶⁵ Burch, s.500.

SONUÇ

Evde ve tele çalışmada söz konusu hizmet, klasik anlamda anlaşılan “işyeri” kavramı dışında yerine getirilmektedir. Teknolojinin ve buna bağlı olarak yaşam şekillerinin değişmesiyle, çalışanlar eskiye nazaran daha esnek saatlerde ve şartlarda çalışmayı tercih etmektedir. Çalışanlar, işyerlerine gitmeden söz konusu işlerini kendi evlerinde veya işyeri dışında herhangi bir yerde ifa etmekte ve böylece zamandan tasarruf edildiği gibi, daha da verimli sonuçlar elde edilebilmektedir.

Doktrinde, “bağımlılık” ilişkisi ile ilgili çeşitli görüşler vardır. Bir görüşe göre, esneklik anlayışından dolayı “işyeri” kavramı genişlemiştir, buna göre çalışanın evde çalışması ya da tele çalışması sırasında çalıştığı yerler de işyerinden sayılmalı ve görülen sözleşme de “iş sözleşmesi” olarak adlandırılmalı ve İş Kanunu kapsamına alınmalıdır. Diğer bir görüş, ise tele çalışmada bağımlılığın daha kuvvetli olmasından dolayı, bu türden çalışmayı iş sözleşmesinden saymakta, evde çalışmada ise daha bağımsız bir işçi işveren ilişkisi olmasından dolayı, bu çalışmaları Borçlar Kanunu kapsamında değerlendirmektedir. Kanımızca, Evde Çalışmanın Borçlar Kanunu Tasarısında düzenlenmiş olmasından dolayı Borçlar Kanunu anlamında hizmet görme sözleşmesidir. Tele Çalışmada ise işverenin denetim yetkisinin daha fazla olmasından dolayı, İş Kanunu kapsamında düzenlenmelidir.

Bazı Avrupa ülkelerinde evde çalışma ve tele çalışma bireysel ve kolektif iş yasaları ile kapsam altına alınırken (örneğin, Almanya), bazı ülkelerde ise, (örneğin, Avusturya, Belçika Danimarka) özel bir düzenleme yapılmamıştır.

Sonuç olarak, tele çalışma ve evde çalışmanın henüz yasal düzenlemelerinin bulunmamasından dolayı, bu tür çalışmalara iş, ücret, sağlık, güvenlik gibi konularında 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanması mümkün değildir. Bu açıdan bu tür çalışmaların özel kanunlar ile düzenlenmesi gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Aktay,N./
Aracı,Kadir/
Tuncay, E. Kaplan : İş Hukuku, Ankara 2006
- Akyiğit, Ercan : İşçinin Başka İşte Çalışması, Ankara 1995(İşçinin).
- Akyiğit, Ercan : Kıdem Tazminatı, Seçkin Yayınevi, Ankara 1999(Kıdem).
- Akyiğit, Ercan : İş Hukuku, Anlara 2002(İş).
- Bay, İlker
Bir : Çalışma Hayatında Esneklik ve Hizmet Sektöründe
Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Bursa 2001.
- Baykal, Regaib : Çalışma Hayatında Esneklik Arayışları, Şubat 2003
- Bisset L./
Huws Ursula/ : Homeworking in Britain Today, Low Pay Unit,
London 1984.
- Bloyemer,
Wolfgang : Almanya’da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi
Yönünde Denemeler, Çalışma Hayatında Esneklik,
Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir 1994.
- Blyton, P.
London : Changes in Working Time;Vromm Helm Ltd,
1985.
- Burc, Steven : Teleworking, A strategic Guide for Management,
London 1991.
- Coates, J.F. : New Technologies and Urban Compact, Cities in the
21st Century Beverly Hills, 1982.
- Curson, C. : Flexible Patterns Of Work, Institute of Personel
Management, London 1986.
- Çelik, Nuri : İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2006.

- Deming, W.G. : Work At Home, Data From the CPS, Monthly Labour Review, Vol 117.
- De Veries, H.H. : Conference on Social Implications of Home Interactive Telematics, Elsevier Science Publishers, Amsterdam 1988.
- Di Martino, Vittorio/Wirth, Linda : Telework, A New Way of Working and Living, International Labour Review, Vol.129, No.5, 1990.
- EIRR-European Industrial Relations Review : Teleworking in Europa: Part One, No. 268, May 1996.
- EIRR-European Industrial Relations Review : Teleworking in Europa: Part Two, No. 268, May 1996.
- EIRR-European Industrial Relations Review : Teleworking in Europa: Part Three, No. 268, May 1996.
- Ekin, Nusret : Batı Toplumlarında Kadın İşgücü İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışmalardaki Gelişmeler, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, Ankara 1991.
- Ekin, Nusret : Küreselleşme ve Gümrük Birliği, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:32, İstanbul 1996.
- Eldib Osman/ E.-Minoli, Daniel : Telecommuniting, Artech House, Boston 1995.
- Ercan, Akyiğit : İş Hukuku, Seçkin Yayınevi, Ankara 2002.
- Erdem, Ziya : Tele Çalışma, İstanbul 1997.
- Esener, Turhan : İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978.
- Eyrenci, Öner : Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul 1989(Uygulama).
- Eyrenci, Öner: Tele Çalışma ve İş Hukuku, İş Hukuku Dergisi, Nisan - Haziran 1991(Tele Çalışma).
- Eyrenci, Öner : Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Antalya

1995(Türkiye).

- Eyrenci, Öner
Taşkent, Savaş/
Ulucan Devrim : Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2005.
- Franch, Wendell L. : Human Resources Management, Third Edition,
Houghton Mifflin Company, Boston 1994.
- Gill, Colin : Work, New Technology, Polity Pres, Cambridge
1985.
- Gordon, Gill/
Chichester, Gray/
Hodson, Mike : Teleworking Explained, John Wiley&Sons, 1995.
- Gunton, Tony : A Dictionary of Information Technology and
Computer Science, NCC Blackwell, Manchester
1990.
- Gücan, Barış Ersin : Evden Çalışma Yöntemi ve Bu Yöntemin Bir
Bankanın İç Denetim Sisteminde Alternatif Bir
Çalışma Modeli Olarak Uygulanabilirliğine Yönelik
Bir Araştırma, İstanbul 2002.
- Gümüş, Mahir : Post Endüstriyel Dönüşüm Süreci Açısından İşgücü
Piyasası Esnekliğinin Geleneksel İstihdam Modeli
Üzerindeki Etkileri, İzmir 2001.
- Güzel, A. : Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle
Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Üzerinde Bir
Deneme, Kamu İş Dergisi, Cilt 4, Haziran 1997.
- Hanedar, Serap : Türk İş Hukuku'nda Esnek Çalışma, Sakarya 2002.
- Hueck,G. : Almanya'da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine
Yönelik Programlar, Çalışma Hayatında Esneklik
Semineri, İzmir 1993.
- Humphries : Part Time Work, Kogan Page Ltd., London 1983.
- Huws, Ursula : Teleworking in Britain, A report to the Employment
Department, Employment Department, Research
Series No. 18, Sheffield, 1993(Teleworking).

- Huws, Ursula : Follow Up to the White Paper Teleworking, Report to the European Commissions' Employment Task Force (Directorate General V), Social Europe, Supplemet 3/95, Brussels 1995.
- IDS Study : Flexible Working Hours, Geneva 2000.
- İlkkaracan, İpek : Göç Kadınının Ekonomi Konumu Hareket Özgürlüğü ve Aile İçi Güç Dinamikleri, İktisat Dergisi, Sayı 337, 2001.
- ILO, Publications 1990.(Conditions) : Conditions of Work Digest, Geneva
- ILO, World Labour Report : Flexible Working Hours, Geneva 2000. (Flexible)
- Judkins, P/ West D./ Drew A. : Networking in Organisations, The Rank Xerox Experience, Gower Pres, 1985.
- Killian, W. : Do We Need Legal Protection for Remote Work(Terminal-Homework), 1999.
- Koray, Meryem : Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, Yayın No. 23, İzmir 1993.
- Korte, Werner B.; Kordey, Norbert; Robinson,Simon : Telework in Europa, Has it lived Up to Expectations, Potential and Practice, I&T Magazine, Belgium 1994.
- Kumar, Krishan : From Post Industrial to Post Modern Society, New Theories of the Contemporary World, Blackwell Publisher Ltd, Oxford 1995.
- Kutal, Gülten. : Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği, Hukuki Esasları ve Geleceği: Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara 1991.

- Kutal, Metin : Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara 1991.
- Kutal Metin : Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri, Kamu İş Dergisi, Cilt 4, Haziran 1997. (Küreselleşme).
- Maric. D. : Adapting Working Hours to Modern Needs, Second Impression, International Labour Office, Geneva 1980.
- Mokhtarian, P.L. : Defining Telecommuting, Transportation Research Record, No. 1305, 1991.
- Moran, Rosalyn : The Electronic Home, Social and Spatial Aspects, A Scoping Report, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 1993.
- Mueller, W.S. : Flexible Working and New Technology; Employment Relations Blackwell, s.1992
- Murat G., : İşgücü Piyasasının Yapısı ve İşleyişinin Ekonomik Analizi Bölümlendirme ve Esneklik Yaklaşımı, İstanbul.
- Murat, Engin E. : Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000.
- Murphy, Edna : Flexible Work, Director Works, Herdforsshire 1996.:
- Nilles Jack M./
Carlson F.R./
Gray P./ Hanneman G.J. : The Telecommunications, Transportation Trade Off: Options For Tomorrow, Wiley, New York, 1976.
- Nilles,Jack M./
Hodson, Noel/
Gordon, Gil. : Teleworking Explained, John Wiley&Sons, Chichester 1995.
- Nollen,Stanle.D : New York, Schedules In Practice, Van Nostrand Reinhold Company, New York 1982.

- Oğuzman, M. Kemal/
Öz Turgut : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2005.
- Olcup, A./Schneider L./
Monod, E. : Work and Computerization: Opportunities and Disadvantages, North Holland, Amsterdam 1985.
- Olson, M.H : Remote Office Work: Changing Work Patterns in Space and Time, Communications of Social Issues, Vol: 40, No. 3, 1984.
- Özdemir, Burhan : Ev Çalışması, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997.
- Pur, Necla : Türkiye'de Kadın İşgücü İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışmadaki Gelişmeler, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, Ankara 1991.
- Petrol-İş 89 : Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası, Petrol-İş Yayını, Yayın No:25, İstanbul 1989.
- Petrol-İş 95-96 : Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası, Petrol-İş Yayını, Yayın No:44, İstanbul 1997.
- Simmons, Stephen : Flexible Working , A Strategic Guide to Succesfull Implementation and Operation, Kogan Page, London 1996.
- Stanford, John/ Celia : Telework, The Human Resource Implications Institute of Personnel Management, London 1991.
- Sümer, Haluk Hadi : İş Hukuku, Sekizinci Baskı, Konya 2002.
- Süzek, Sarper : İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985.(Güvenlik).
- Süzek, Sarper : İş Hukuku, Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2006.(İş).
- Toffler, Alvin : The Third Wave(Second Edition), Pan Books Ltd., London 1981.
- Tokol, A. : Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Evde Çalışmanın Yapısı ve Sorunları, Sosyal Siyaset Dergisi, Cilt 1, Sayı 8, 1992.

- Tuncay, A. Can : Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, İstihdam Dergisi, Sayı.20, Ankara 1995.
- Ursula, Huws : Follow Up to the White Paper Teleworking, Report to the European Commission's Employment Task Force (Directorate General V), Social Europe, Supplement 3/95, Brussels 1995.
- Uşan, M. Fatih : İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara 2003.
- Uyargil, Cavide/
Uluhan, Reha : İnsan Kaynakları Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 1996.
- Yavuz, Arif : Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Kamu İş Yayımları, Ankara 1995.(Endüstri)
- Yavuz, Arif : Esnek Çalışma, İstihdam ve Verimlilik, İşveren Dergisi, Cilt 35, Sayı 8, Mayıs 1997(Verimlilik).
- Yavuz Arif : Çalışma Süresi Esnekliği ve Esnek Zaman, İstanbul 2000(Esneklik).
- Zehir, Leyla : Esnek Çalışmanın Ev Sektöründe Etkinliği(Adapazarı Örneği), Sakarya 1999.
- Zeytinoğlu, I.U. : Reasons for Hiring Part-Time Workers; Journal of Economy and Society; Vol. 3, 1992.

YARARLANILAN İNTERNET ADRESLERİ

<http://www.Siemenscomms.co.uk/useful-information/colletral-archieve/nflex-working.pdf>.

(5 Mart 2007).

<http://eurofound.ie/1998/05/study/TN9805201S.html>. (12 Eylül 2006).

<http://kazanci.gov.tr>.(9 Nisan 2007)

<http://www.flexibility.co.uk/mittelreport.htm> (3 Nisan 2007)

<http://www.tca.org.uk/TWAautumn06.pdf>(Ocak 2007)

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies>(1 Şubat 2007)

<http://www.users.aol.com/170.htm>(5 Nisan 2007)

ÖZGEÇMİŞ

Gizem Tan, 16 Nisan 1984 yılında Ankara’da doğmuştur. İlkokulun bir dönemini Ankara Arı Kolejinde, geri kalan kısmını ise Ohio State, Amerika Birleşik Devletleri’nde okuyarak tamamlamıştır. 1995 yılında TED Ankara Kolejinde orta öğrenimine devam etmiştir. 1998 yılında, orta öğrenimini tamamladıktan sonra yine aynı okulda lise eğitimine başlamış, 2001 yılında mezun olmuştur. 2001 yılında Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesine kayıt olmuştur. 2005 yılında iyi derece ile mezun olmuştur. 2005 yılının Eylül ayında Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde Özel Hukuk Yüksek Lisans Bölümüne kayıt olmuştur. 2006-2007 yılı eğitim döneminde, Yüksek Lisans bitirme Tez konusunu İş Hukukundan hazırlamıştır. 2006 yılında, 1 yıllık Avukatlık Stajını Ankara’da tamamlamıştır. Şu an İstanbul Barosuna kayıtlı olarak, İstanbul’da Hergüner Bilgen Özeke Hukuk Bürosunda avukat olarak çalışmaktadır. Yabancı dil olarak İngilizce ve Almanca bilmektedir.