

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA ÖZGÜRLÜK SORUNU: GÖZETİM VE
MAHREMİYETİN YENİ SINIRLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nihan AYDIN

MAYIS, 2011

TRABZON

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA ÖZGÜRLÜK SORUNU: GÖZETİM VE
MAHREMİYETİN YENİ SINIRLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nihan AYDIN

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Celalettin VATANDAŞ

MAYIS – 2011

TRABZON

ONAY

Nihan AYDIN tarafından hazırlanan Çalışma Yaşamında Özgürlük Sorunu: Gözetim ve Mahremiyetin Yeni Sınırları adlı bu çalışma 09/06/2011 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında **yüksek lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

[İmza]

Prof. Dr. Ceralettin VATANDAŞ (Başkan)

[İmza]

Yrd. Doç. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU (Üye)

[İmza]

Yrd. Doç. Dr. Bünyamin ER (Üye)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım. .../.../....

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada orijinal olmayan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her tür yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Nihan AYDIN

20.05.2011

ÖNSÖZ

Günümüz, gelişen teknolojinin yardımı ile bireylerin sürekli olarak gözetlendiği bir zamana işaret etmektedir. Çağımızın toplumu olarak nitelendirilen bilgi toplumlarının merkezi olan işyerleri, gözetim faaliyetlerinin en sık görüldüğü alanlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla, çalışma yaşamında önemli bir özgürlük sorunundan bahsedilmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada, sosyal bir problem olan gözetim faaliyetlerinin çalışma yaşamındaki boyutunun açıklanması hedeflenmektedir.

Bu çalışmanın oluşum aşamasından sonuna kadar değerli katkılarını esirgemeyen ve sadece yüksek lisans tezime değil, akademik hayatımdaki çalışmalarına destek verip fikirlerini paylaşan, desteğini her zaman arkamda hissettiğim saygıdeğer danışman hocam Prof. Dr. Celalettin Vatandaş'a bu vesileyle teşekkür ediyorum.

Çalışmamın hukukla ilgili olan kısmı için vermiş olduğu tavsiyeleriyle, bilgi ve tecrübeleriyle bana yardımcı olmaya çalışan, tezime yön vermeme sağlayan saygıdeğer hocam Yrd.Doç. Dr. Ali Cengiz Köseoğlu'na teşekkür ediyorum.

Tez çalışmam boyunca desteklerini esirgemeyen ve ihtiyacım olduğunda daima yardıma hazır olan arkadaşlarıma; özellikle Arş. Gör. Sinem Yılmaz, Alican Birincioğlu, Yiğit Engin ve Selin Anahar'a teşekkür ediyorum.

Bugüne kadar desteğini bir an bile eksik etmeyen, kolum kanadım olan, yorgunluğumu, huzurumu, sıkıntımı, mutluluğumu, her anımı benimle paylaşan, canım annem Dr. Nuran Aydın'a, hep yanımda olan sevgili kardeşim Mertkan Aydın'a ve akademik hayata atılmam için beni yüreklendiren, anlayan, destekleyen canım babam Prof. Dr. Faruk Aydın'a kelimelerle ifade edilemeyecek kadar çok teşekkür ediyorum.

Tez çalışmam boyunca, en yorulduğum ve duraksadığım anlarda bana enerji veren, her gün arayıp tez çalışmamı soran, büyük bir heyecanla tezimin bitmesini bekleyen ancak ömrü yetmeyen, benimle her zaman gurur duyan rahmetli dedem M. Kemal Aydın'a teşekkür ediyorum. Teşekkürlerin en büyüğü ve en özeli sana dedeciğim...

Mayıs, 2011

Nihan AYDIN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET	VII
ABSTRACT	VII
TABLolar LİSTESİ	IX
ŞEKİLLER LİSTESİ	X
KISALTMALAR LİSTESİ	XI
GİRİŞ.....	1-3

BİRİNCİ BÖLÜM

1 TARİHSEL ve KAVRAMSAL AÇIDAN GÖZETİM OLGUSU	4-30
1.1 Kavramsal olarak Gözetim, Mahremiyet ve Denetim	6
1.1.1 Gözetim.....	6
1.1.1.1 Gözetim ve İzleme Kavramları Arasındaki Fark	8
1.1.1.2 Gözetim ve Gözetim Toplumu	9
1.1.2 Mahremiyet	11
1.1.2.1 Mahremiyetin Çalışma Yaşamındaki Boyutu	13
1.1.3 Denetim.....	16
1.1.3.1 Denetimin Çalışma Yaşamındaki Boyutu.....	19
1.2 Gözetimin Tarihi.....	21
1.2.1 Modernite Öncesi Dönemde Gözetim ve Araçları.....	22
1.2.2 Modernite Sonrası Dönemde Gözetim ve Araçları.....	25

İKİNCİ BÖLÜM

2 ÇALIŞMA YAŞAMINDA ÖZGÜRLÜK SORUNU	31-63
2.1 Düünden Bugüne ‘Çalışma’ Kavramı.....	32
2.2 Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Yeni Çalışma Düzeni	37
2.3 İşçi - İşveren İlişkisi Bakımından İşyerinde Gözetim Uygulamaları.....	43
2.3.1 Gözetim Faaliyetlerin İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru ve İş Sözleşmesinden Doğan Hak ve Borçlarla İlişkisi	44
2.3.1.1 İşçinin İşverene Bağımlılığı.....	45
2.3.1.2 İşverenin Hak ve Borçları ile Gözetim Faaliyetlerinin İlişkisi	46
2.3.1.2.1 Yönetim Hakkı	46

2.3.1.2.2 Eşit Davranma Borcu	48
2.3.1.2.3 İşçiyi Koruma (Gözetme) Borcu	49
2.3.1.3 İşçinin Borçları ile Gözetim Faaliyetlerinin İlişkisi	50
2.3.1.3.1 İş Görme Borcu	51
2.3.1.3.2 İşverenin Talimatına Uyuma Borcu	53
2.3.1.3.3 Sadakat Borcu	54
2.3.1.4 İşçinin Özel Yaşamına Müdahale Edilmesine Rıza Göstermesi.....	55
2.3.2 İşyerinde Elektronik Gözetim Faaliyetlerinin Hukuka Uygun Sayıldığı Durumlar.....	56
2.3.2.1 İşverenin Dayanacağı Üstün Özel Yarar	56
2.3.2.2 İş İlişkisi Bakımından Kanunun Verdiği Yetkinin Kullanılması.....	57
2.3.3 İşyerinde Elektronik Gözetimin Koşulları, Kapsamı ve Uygulama Yöntemleri.....	58
2.3.3.1 Hukuka Uygun Gözetim Uygulamasının Koşulları.....	59
2.3.3.2 Gözetimin Gerekli Olması	60
2.3.3.3 Gözetim Uygulamalarının Özel Hayatın Gizliliğine Müdahale Düzeyi.....	61
2.3.3.4 Gözetimin Gizli Yapılması	62
2.3.3.5 Gözetim Uygulamasına İlişkin Bilgilendirme.....	62

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3 ELEKTRONİK İZLEME SİSTEMLERİ VE ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	64-74
3.1 Örgüt Kültürü ile Elektronik İzleme Sistemlerinin İlişkisi ve Adalet Algısı.....	66
3.1.1 Çalışanların Katılımı	69
3.1.2 Elektronik İzleme Sistemlerinin Nesnesi	69
3.1.3 Gözetimin Miktarı	70
3.1.4 İşe yararlılığı	71
3.2 Çalışanlar Üzerinde Görülen Olumsuz Etkiler	73
SONUÇ	75-76
YARARLANILAN KAYNAKLAR	77-85
ÖZGEÇMİŞ	86

ÖZET

Bu çalışmada, bireylerin günlük yaşamlarında görünmeyen bir güç tarafından gözetlendikleri açıklanmaktadır. Dolayısıyla, bireylerin mahremiyetlerinin gözetim teknolojileri ile saldırıya uğradığı iddia edilebilir. Bahsedilen gözetim teknolojileri yabancı literatürde ‘panoptikon’ olarak geçmektedir. Bireyin mahremiyetinin ihlali çeşitli alanlarda farklı örneklerle ele alınabilir. Ancak, bu çalışmada kontrolü sağlamak adına bu tür uygulamalara oldukça sık rastlanan bilgi toplumunun çalışma yaşamı üzerinde durulmaktadır. Çünkü zaman geçtikçe gözetim teknolojileri artan oranda uygulama bulmaktadır.

Gözetim uygulamaları teknolojik gelişmeler ve küreselleşme süreci ile giderek yaygınlaşmaktadır. Bunların yardımı ile toplumların sosyal yapıları değişmekte ve bilgi toplumu meydana gelmektedir. Bilgiye ulaşım, bilgi toplumlarının oldukça önemli bir unsurdur. Bilgisayarlar ve internet bilgiyi elde etmek için gözetim faaliyetlerinin vazgeçilmez araçlarından. Diğer yandan, bu iki unsur özel yaşam ile çalışma yaşamı arasındaki sınırların silikleştiği bilgi toplumlarında, bireylerin mahremiyetlerinin saldırıya maruz kalmasının da başlıca araçlarından. Bu bağlamda, bilgi toplumunun hemen tüm bireyleri gözetim teknolojileri tarafından çevrilmiş durumdadırlar.

Buradan hareketle gelinen nokta, daha öncelerine kıyasla bilgi toplumlarında, teknolojinin gelişimi ve küreselleşme ile daha fazla özgürlük arayışına giren bireyler, çağdaş panoptikona hapsedilmektedirler.

Anahtar kelimeler: Gözetim, Denetim, Elektronik İzleme Sistemleri, Panoptikon, Bilgi Toplumu.

ABSTRACT

In this research, it is explained that human is exposed to surveillance in their daily life by an invisible power. As a consequence of this, it is possible to claim that the privacy of people is violated by surveillance technologies and it is called Panopticon in the foreign literature. Violation of privacy can be seen in diversified fields with different examples. However, in this research it is discussed especially, in the information society's working life to be kept under control. The reason of this, surveillance practices are experienced with higher ratio as the time passes.

Surveillance practices become widespread because of the technological improvement and the globalization. By the help of these, the social structure undergoes a change and information society is raised. In information societies, the availability of the information has a crucial importance. Computers and the Internet are the indispensable tools of electronic monitoring system to attain information. On the other hand, they are primary tools which can be used to violate privacy of a person in the information society that the borders between private life and the working life are unclear. In this context, almost all of the citizens of the information society are surrounded by different surveillance technologies.

It is possible to conclude that the people who expect more freedom by the help of technological improvements and the globalization are subject to modern Panopticon in the information society, as compared with before.

Key words: Surveillance, Control, Electronic Monitoring System, Panopticon, Information Society.

TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo Nr.</u>	<u>Tablonun Adı</u>	<u>Sayfa Nr.</u>
1	Enformasyon ve Bilgi Kavramlarının Anlamları.....	28
2	Bilgi Toplumuna Geçişı Sağlayan Gelişmeler.....	38

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil Nr.</u>	<u>Şekil Adı</u>	<u>Sayfa Nr.</u>
1	Elektronik İzleme Sistemlerinin Adalet Algısında Kùltürlerin Etkisi	61

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
EİS	: Elektronik İzleme Sistemleri
GE	: General Electric
çev.	: Çeviren
t.y.	: Tarih yok
Yay.	: Yayınları
AUHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
A.Ü.	: Ankara Üniversitesi
C.Ü.	: Cumhuriyet Üniversitesi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Int.	: International
D.E.Ü.	: Dokuz Eylül Üniversitesi

GİRİŞ

Günümüzde teknolojinin kazandığı ivme ile elektronik cihazlar hayatın her alanına nüfuz etmiştir. Söz konusu durum işyeri sınırları içinde geçerlidir. Bugün birçok işyerinde yeni bilgi ve iletişim teknolojileri ile özellikle bilgisayarların kullanımı yaygınlaşmış bulunmaktadır. Gelişen teknoloji insanların özellikle işçilerin hayatını önemli derecede kolaylaştırırken, bir yandan da özel yaşama müdahale gibi bir takım temel insan haklarının ihlal edilmesinin yollarını açmıştır.

Çalışma yaşamında yaşanan teknolojik gelişmelerin, işverenin özellikle yönetim hakkına dayanarak kendisini ve işletmenin çıkarlarını korumak için işçiler üzerinde kontrolü sağlama amacına hizmet ettiği öne sürülebilir. Çünkü teknolojinin ve onunla beraber yaşanan küreselleşmenin getirilerine bakılacak olursa, toplumsal yapıda bir değişim yaşanmış ve günümüzde merkezine bireyi alan bilgi toplumlarından bahsedilir olmuştur. Bilgi toplumlarında birey günlük yaşam süresinin önemli bir kısmını işyerinde geçirmektedir; bu sebeple, çalışma yaşamına yapılan bir müdahale, kimi zaman özel yaşamına yapılan bir müdahale gibi görülebilmektedir.

Bilgi toplumunun varlığını sürdürdüğü bir ortamda değişimlerin hızlı, rekabetin yüksek ve bu bağlamda kontrol mekanizmalarının güçlü olduğu görülür. Çünkü işveren gözünden bakıldığında, işletmeler bu değişime uyum sağlamak ve rekabet etmek zorundadırlar. Bunun yolu da, işçilerin işletmenin çıkarlarına uyumlu çalışmasından geçmektedir. Ancak ne var ki, bilgisayar ve internetin sağlamış olduğu kolaylıklar, çalışma yaşamında işçilerin iş görme borçlarına yönelik fayda sağlarken bir yandan da işçilerin iş saatleri içinde sohbet ortamlarına girmek, alış-veriş sitelerinde gezinmek, müzik parçaları ve/ya film indirmek gibi işle ilgisi olmayan faaliyetlerde bulunmalarına da neden olabilmektedir. Bunun dışında, günümüzde işletmelerin neredeyse tüm bilgilerinin internet ağı üzerinden depolanabiliyor ve paylaşılabiliyor olması işletmeler için tehdit oluşturmaktadır. İşletme kaynaklarının israf edilmesi ve bilgilerin rakiplere sızdırılması gibi eylemleri önlemek adına işverenler işyerlerinde bir takım gözetim uygulamalarına yer vermektedirler. Bu noktada, işçinin mahremiyetinin korunması konusu devreye girmektedir. Çünkü gerçekleştirilen gözetim uygulamaları aynı zamanda işçinin özel yaşamına müdahale niteliğini taşıyabilmektedir. Dolayısıyla, söz konusu müdahalenin düzeyi, iş sözleşmesinin belirlediği ölçüde sınırları ve işçinin bu konuda hukuki konumu da önem kazanmaktadır.

Aslında gözetim uygulamaları, sadece teknolojinin gelişmesi ve bilgi toplumuna geçilmesiyle görülmemiştir. Tarihin çok eski zamanlarında dahi var olmuş ve günümüze kadar varlığını gelişme göstererek sürdürmüştür. En basit haliyle, gözetim uygulamalarını, toplumun en küçük sosyal yapısı olan ailede bile bulmak mümkündür. Gözetim genel olarak, bir bireyin hareketlerinin izlenmesi, birey hakkındaki bilgilerin toplanması ve/ya kaydedilerek depolanmasıdır; örneğin bir annenin çocuğunu karşından karşıya geçerken izlemesi, bir toplumun doğum-ölüm kayıtlarının tutulması gibi. Aynı zamanda gözetim, denetim kavramıyla sıkı bir ilişki içerisinde. Çünkü gözetim denetime giden yolda bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sosyal yaşamda öncelikle toplumsal güvenliği sağlamak adına toplumsal denetime ağırlık verilmesi ve çeşitli gözetim uygulamalarının kullanılması; çalışma yaşamının daha ağırlıklı konuma geçmesiyle varlığını daha çok işyerine kaydirmiştir. Bu sefer, işverenler işletmelerin güvenliğini sağlama ve pek tabii üçüncü kişilerin özel yaşamlarını koruma sorumluluğu ile işçinin özel yaşamının gizliliği kavramı ile karşı karşıya gelmiş ve bir denge kurulması gerekliliği öne çıkmıştır. Aynı zamanda daha önceleri özel alanda yani aile içinde gerçekleşen çalışma, kamusal alan olarak kabul edilen işyerlerine taşınınca işçinin mahremiyetinin ihlal edildiği durumlarla karşılaşılır olmuştur.

Bu çalışmada, çalışma yaşamında özgürlük sorunu ağırlıklı olarak sosyal boyutu itibarıyla ele alınmıştır. Bu çalışmanın sınırlamalarına değinmek gerekirse, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü tezi olması sebebiyle bir takım ağır felsefi ve sosyolojik boyutları ve gözetim faaliyetlerinin iş sözleşmesinden doğan bu kapsamdaki hak ve borçlarla olan ilişkisi incelenirken, hukuki sonuçları kapsam dışı bırakılmıştır. Aynı zamanda, konunun oldukça geniş kapsamlı olmasına rağmen Türk literatüründe sosyal açıdan çok fazla incelenmemiş olması ve Türk kültürü bağlamında, çalışma yaşamında gözetim faaliyetlerinin yer almasının oldukça fazla tepki çekmesi sebebiyle yapılan uygulama sayısının neredeyse yok denecek kadar az olması sebebiyle konu teorik olarak genellikle yabancı literatürden ve Foucault'un, Lyon'un çeviri kitaplarından ve Dolgun'un kitaplarından ağırlıklı olarak yararlanılarak ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu çalışma, 'teknolojinin gelişimi ile daha fazla özgürlük arayışına giren bireyler, günden güne bu sözde "özgürlük araçları" ile daha fazla tutsaklığa maruz kalmaktadır, bir diğer ifadeyle çağdaş panoptikona hapsedilmektedir' genel hipotezinden hareketle oluşmuştur. Bu doğrultuda, bilgi toplumlarının çalışma yaşamında işveren tarafından

işçilerin özel yaşamına yapılan müdahalelerin ve bu kapsamda özellikle elektronik izleme sistemlerinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Farklı bölüm başlıkları altında oluşturulmuş bu çalışma üç ayrı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde gözetim, mahremiyet ve denetim kavramları açıklanacak ve tarihsel bağlamda ele alınmaya çalışılacaktır. Bu bahsedilen kavramların birbiri ile sıkı bir ilişki içinde olduğu ve gerek sosyal yaşamda, gerekse çalışma yaşamında var olan boyutları göz önüne serilecektir. Ardından, modernite öncesi dönemde gözetim uygulamaları ve araçları olan dinin, kilisenin ve feodal beylerin etkisinden söz edilecektir. Modern toplumlarda ise ulus devletlerin, kapitalist sistemlerin ve teknolojinin etkisi gösterilmeye çalışılacaktır.

İkinci bölümde, çalışma kavramının geçirdiği evrim ve bilgi toplumunun çalışma yaşamındaki özgürlük sorunu açıklanacaktır. Bu bağlamda, çalışma eyleminin pre-endüstriyel toplumlardan, post-endüstriyel toplumlara kadar nasıl şekil değiştirdiği, gelişen teknolojiye nasıl etkilendiği ele alınacaktır. Dahası, teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin çalışma yaşamını ne yönden etkilediği, meydana gelen bilgi toplumlarında yeni çalışma düzeninin nasıl olduğu detaylı olarak işlenecektir. Bu kapsamda bilgi toplumu ile birlikte hangi olguların değer kazandığı ortaya konulacaktır. Tarihin eski zamanlarından itibaren var olan gözetim uygulamalarının hangi nedenlerle elektronik ortama taşındığına değinilecektir. Ulaşılan noktada, işçi işveren ilişkileri bakımından işyerinde elektronik gözetim uygulamalarına yer verilecektir. İşçinin işveren bağılılığı, iş sözleşmesinden doğan özel yaşam bağlamındaki hak ve borçlardan söz edilecektir. İşyerinde elektronik gözetim uygulamalarının hangi hallerde hukuka uygun sayılabileceği üzerinde durulacaktır. Ayrıca bu bölümde, sonuç mahiyetinde elektronik gözetim uygulamalarının koşulları, kapsamaları ve yöntemlerine ilişkin genellemeye varılacaktır.

Üçüncü bölümde ise, çalışma yaşamından örneklerle literatür taranacak ve yapılmış ve/ya yapılmakta olan gözetim uygulamaları ortaya konulacaktır. Gerçek yaşamda uygulama bulmuş bu örneklerle, elektronik gözetim uygulamalarının koşulları, kapsamaları ve yöntemlerine ilişkin yapılan genellemeye destek gösterilmeye çalışılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1 TARİHSEL ve KAVRAMSAL AÇIDAN GÖZETİM OLGUSU

İnsanlar tarihin çok eski dönemlerinden itibaren çeşitli gözetim biçimlerine maruz kalmaktadırlar. Genel olarak gözetim iki farklı yolla gerçekleşmektedir. Birinci yöntem, bireylerin doğrudan izlenmesidir. İkincisi ise, bireylerin hareketlerinin, sözlerinin ve/ya onlar hakkındaki yaş, cinsiyet, meslek vb. her türlü bilginin takibi ile kayda geçmesi ve depolanmasıdır. Bahsedilen birinci yöntem daha çok geleneksel toplumlarda ve zamanlarda kullanılmıştır. Ancak, ikinci yöntemin gerçekleştirilebilir olması ile bugün gözetim faaliyetleri çok büyük alanlara yayılmış ve önemli bir tartışma konusu haline gelmiştir. O halde, gözetimin yaygınlaşmasını sağlayan ilk unsurun yazının icadı olduğu söylenebilir. Çünkü ikinci yöntemde, gözetim faaliyetleri ile elde edilen bilginin yazı ile kayda geçmesi mümkün kılınmış ve aktarılabilir özellik kazanmıştır. Böylelikle zaman ve mekân sınırları aşılmaya, kaydedilenler bir sonraki dönemlere aktarılmaya başlanmıştır. Dolayısıyla, gözetim kavramını incelerken tarihle olan bağlantısını incelemek oldukça önemlidir. Aksi takdirde, konunun önemli bir boyutu eksik kalacaktır.

Eski zamanların gözetim faaliyetleri ile bugünküleri karşılaştırdığımızda, gözetimin nedenselliğinin aynı kaldığı ancak gözetim yöntemlerinin şekil değiştirdiği dikkat çekmektedir. Diğer bir ifadeyle, eskiden fiziksel olarak gerçekleşen gözetim, teknolojinin sunduğu imkânlarla bugün elektronik ortamlara taşınmıştır. Tarım toplumları düşünüldüğünde ırgatları fiziksel olarak gözetleyen bir çiftçi başının varlığı söz konusu iken, bugünkü bilgi toplumlarında bu tür gözetim faaliyetleri kameralar ve bilgisayarlar tarafından elektronik olarak yapılmaktadır.

“Peki, fiziksel gözetim faaliyetlerinin onca zamandır var olmasına rağmen, neden insanlar bu konuda elektronik sistemlere ihtiyaç duymuştur? Ve neden sosyal bilimlerde bu konu giderek güncel tartışmaların odak noktası haline gelmiştir?” gibi sorular merak uyandırmaktadır. Bu sorulara verilebilecek en genel cevap, hiç kuşkusuz güvenliği sağlama ve kontrol altında tutma isteği ile adalet algısını geliştirme ve her türlü tehdide karşı önceden önlem alma arzusudur. Bu bağlamda, yakın geçmişte yaşanan önemli olaylara değinmekte yarar vardır.

2001 yılında Amerika’da New York Dünya Ticaret Merkezi kulelerinin saldırıya uğrayarak çökertilmesiyle, hem Amerika Birleşik Devletleri’nde hem de dünyanın diğer birçok ülkesinde büyük bir endişe yaşanmıştır. Güvenliğin en üst düzeyde olduğuna inanılan bu merkezin böylesine bir saldırı ile çökertilmesi daha gelişmiş bir güvenlik sistemine olan gereksinimi açığa çıkarmıştır. İnsanlarda oluşan kuşku ve panik hali olayın nedenlerine dair birçok sorgulamaya neden olmuştur. Bu yüzden öncelikli olarak güvenlik maksadıyla hemen tüm bireylerin hareketleri izlenmeye ve kayıt altına alınmaya başlanmıştır. Böylelikle gözetim faaliyetlerinin ikinci yöntemi gelişme sürecine girmiş ve kullanımı artış göstermiştir. Aslında kulelerdeki güvenliğin çökertilmesine neden olan teknolojinin kendisidir. Buna karşın, güvenliğin tekrar sağlanması adına yine teknolojiden umut beklenmektedir. Ancak, çelişkili gibi görünen bu durumda teknolojiyi tek başına suçlu duruma düşürmek konunun birçok boyutunun pas geçilmesi anlamına gelecektir. Dikkat edilmesi gereken nokta, teknolojiye bağlı olarak gücün kimlerin elinde olduğu ve hangi amaçlarla kime karşı kullanıldığıdır. Aynı doğrultuda gözetim sistemleri de hiç kuşkusuz bazı taraflara güç kazandırmaktadır. Ve bu gücün hangi nedenlerle kullanıldığı, hangi sonuçlara yol açtığı önemlidir.

ABD’deki İkiz Kulelere yapılan saldırıdan on yıl kadar süre geçip 2011 yılına gelindiğinde ise, teknolojinin gelişme ivmesinin iyice hızlandığı gözlenmektedir. Artık, teknolojinin artan kullanımı ile kontrol mekanizmaları da gelişmiştir. Bunlara sahip olmak, güce sahip olmakla eşdeğer görülmektedir. Bu yüzden gerek devlet, gerek işveren olarak bu durumun farkına varanlar denetimi esas almışlardır. Denetimin yolu da gözetimden geçmektedir. Dolayısıyla, teknolojik sistemlerin kapasitesi dikkate alındığında, gözetim olağanüstü şekilde çekici hale gelmiştir (Lyon, 1997: 23). Bunun yanında, 2011 yılında, tüm dünyada gözetim faaliyetlerinin öncelikli kullanım amacının güvenliği sağlamak olduğu ileri sürülebilir. Ancak, daha önemli ama üstü kapalı amaç ise özellikle iktisadi bakımdan güçlü tarafların kontrol gücünü elde tutma istekleridir. Çünkü günümüzde yine teknolojik gelişmenin bir getirisi olan küreselleşme ile kişiler ve kurumlar, küresel rekabette varlıklarını sürdürebilmek adına verimliliği ve üretkenliği esas almışlardır. Bu yüzden, işletmelerin yararlarını gözetmek adına çalışanların kontrolünün gerektiği düşünülmektedir.

Yukarıda anlatılanların günümüzdeki canlı yansımalarına bakılacak olursa, artık hayatın her alanında sürekli olarak izlenen bireyler göze çarpmaktadır. Tabii bu durumda, hem kendi özel hayatında hem de çalışma yaşamında izlenen, hareketleri çeşitli gözetim

sistemleri tarafından kayda alınan bireyin, mahremiyetinin ihlalinin en üst boyutlara ulaştığı noktasına geliniyor. Bir diğer ifadeyle, teknolojinin gelişimi ile daha fazla özgürleşme beklentisi içerisine giren birey, gerek çalışma yaşamında gerekse özel hayatında giderek daha çok kısıtlanmış oluyor. Bu bağlamda, bütünsel bir çalışmayı ortaya koyabilmek adına bu bölümde öncelikli olarak gözetim, mahremiyet ve denetim kavramları açıklanacak; çalışma yaşamındaki boyutları incelenecek ve ardından gözetimin modernite öncesi ve sonrası dönemlerdeki tarihsel boyutları ele alınacaktır.

1.1 Kavramsal olarak Gözetim, Mahremiyet ve Denetim

Gündelik yaşam içerisinde gerek müşteri, gerek çalışan, gerek işveren ve gerekse vatandaş olarak hemen her hareketimiz çeşitli sistemler tarafından kayıt altına alınmaktadır. Kredi kartları, cep telefonları, mağazaların müşteriye özel kartları, internet, ev ve iş yerlerindeki güvenlik kameraları insanların izlenip gözetlenmesindeki birincil araçlardır. Bu durum son yıllarda en çok tartışılan, üzerinde araştırmalar yapılan konulardan biridir. Zaman içerisinde teknoloji hızla gelişme kaydederken insan hayatı büyük ölçüde kolaylaşmakta ve insanlara önemli derecede bir konfor sağlanmaktadır. Ancak, işveren gibi özellikle iktisadi açıdan güçlü durumda olan bazı kesimlerin yoğun denetim arzuları için gerekli alt yapı da böylelikle kendiliğinden oluşmaktadır. Dahası, denetleyenlerin ve denetlenenlerin varlığı söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla, kişinin özel yaşamına müdahaleye kadar uzanan bu durum kişinin mahremiyetinin ihlalinin de gündeme getirmektedir. O halde, *gözetim*, *mahremiyet* ve *denetim* kavramlarının birbiri ile iç içe geçmiş olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu kavramların her birinin neleri ifade ettiğini açıklamak, çalışmanın takip eden bölümlerini teşkil edecektir.

1.1.1 Gözetim

Gözetim terimi ile birbiri ile ilişkili iki önemli olguya dikkat çekilmektedir. İlki, bir kurum ya da topluluk tarafından saklanabilecek sembolik materyaller olan enformasyon birikimidir. İkincisi ise, herhangi bir topluluk içinde alt konumda bulunanların etkinliklerinin üst konumda yer alanlar tarafından denetimidir. Bir toplumun enformasyonunun toplanması, sentezi ve analizinin, onların üzerinde denetim sağlamaya yardımcı olabilmesi bir gözetim biçimini oluşturmaktadır (Giddens, 2000: 185-186).

Gözetim kavramı insanlık tarihi kadar eski bir olgudur ve pek tabii ki tarihin çok eski zamanlarından itibaren çeşitli uygulamaları görülmektedir. Ancak, *gözetim* olgusuna ilk dikkat çeken isimlerden birisi Karl Marx olmuştur. Marx, gözetimi emek ve sermaye arasındaki mücadele unsuru olarak tanımlamaktadır. Çünkü giderek özgürleşen işçiden düşük ücret karşılığında yüksek verim almak isteyen kapitalist sistemin işverenleri gözetimi esas almışlardır (Bozkurt, 2006: 100). Bir başka anlatımla, kapitalist işletmelerin işverenleri işçilerin özgürleşme eğilimi içerisine girmesinden rahatsızlık duymuş ve onlar üzerinde baskı kurabilmek için gözetim uygulamalarına başvurmuşlardır. Bu nedenle, Orwell'in "1984" adlı yapıtında da görüldüğü gibi Sanayi Devrimi ile işçiler her an gözetim altında tutulmuş; yani her türlü faaliyetleri izlenerek kayıt altına alınmış ve işverenin gerekli gördüğü zamanlarda işçinin aleyhine kullanılmıştır. Bugünün çalışma yaşamına gelindiğinde de, gözetim faaliyetleri teknolojik yenilikler sayesinde daha gelişmiş modelleriyle işçilerin karşısında varlıkları sürdürmektedirler.

Karl Marx'a karşı Max Weber kapitalist işletmelerde gözetimin rolünü kabul etmekle birlikte, gözetimin sınıf ilişkileri bağlamında sınırlandırılmasına karşı durmuştur (Lyon, 1997: 43). Yine de gözetimin özellikle işverenler için bir güç unsuru olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü işveren, iktisaden kendisine bağımlı olan işçi karşısında, gözetim faaliyetleri yoluyla elde ettiği somut verilere sahip olarak hiç kuşkusuz gücü elinde tutan taraf olarak kabul edilecektir. Zaten gücün tanımına bakılacak olursa, bir kişi veya bir grubun bir başka kişi veya grup üzerinde yaptırımı olma, onları etkileme hakkı olarak karşımıza çıkacaktır (Yıldırım, 2000: 916). O halde, modern toplumlardan önce var olan, güç unsurunu temel alan Taylorist bakış açısı ele alındığında, gözetimin hem kavramsal olarak hem de pratikte eski zamanlardan itibaren önemini koruduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, bu şekilde gözetim ve güç arasındaki ilişkide görünür olmaktadır.

Taylorizm, gözetim uygulamaları bağlamında dikkat çekmektedir çünkü gelişen teknolojinin yardımıyla Taylorizm gibi formal yapıda olup, katı kurallar içeren organizasyon yapılarının sona erdiğine dair düşünceler vardır. Taylorizm ile ekonomik rasyonelliği temel alan, işçi işveren arasındaki ayrımın netlik kazandığı, işçinin kişiliğinin ikincil plana atıldığı, üstlerin astları denetime tabi tuttuğu bir yapıya dikkat çekilmiştir (Koçel, 2010: 205-210). Ancak gözetim faaliyetleri incelendiğinde, günümüzde de durumun çok farklı olmadığı görülmektedir. Her ne kadar modern öncesi toplumlardan modern toplumlara doğru gidildikçe küreselleşmenin de etkisiyle bireyci anlayış hızla

gelişmiş, bireyin özgürleşme arzusu hem çalışma biçimlerinde, hem de çalışma ilişkilerinde kendini göstermiş olsa da (Yüksel, 2003: 82-84), aynı oranda gözetim uygulamaları da değişime uğramakta ve varlıklarını görünmez olarak devam ettirmektedirler. Bir başka ifadeyle, eski mekanik organizasyon yapılarında var olan fiziksel gözetim yerini günümüzde kamera ve bilgisayar vb. elektronik cihazlar aracılığıyla gerçekleştirilen elektronik gözetime bırakmıştır.

Koçel'in (1998) '*Taylorizm gerçekten öldü mü?*' adlı makalesinde bahsettiği gibi, alt üst sınırının çizildiği, denetimin esas alındığı Taylorizm'in varlığı, günümüzde tartışma konusudur. Küreselleşmenin etkisiyle bireyi merkeze taşıyan yaklaşımların öne çıktığı çalışma yaşamında, Taylorizm çağ dışı olarak nitelendirilmekteyken, aslında teknolojinin gelişimi Taylorizm'i değişime uğratarak hala varlığını sürdürdüğüne işaret etmektedir. O halde, günümüzde "*dijital Taylorizm'den*" söz etmek yerinde olacaktır (Yılmaz, 2005). Çünkü daha esnek, daha bireyselleşmiş gibi görünen günümüz çalışma yaşamında, gözetimin temel araçları olan bilgisayarlar ve kameralar, işçilerin ne kadar süre ile aktif olarak çalıştığına, ihtiyaç molalarını ne kadar süre kullandıklarına, ne derecede dikkat gösterdiklerine dair bilgileri işverene ileterek işverenin gücüne güç katmaktadırlar (Aiello ve Kolb, 1995).

Gözetim kavramını özetlemek gerekirse, geçmişe göre değişen şey, gözetimin artık elektronik ortamda görünmeden gerçekleşiyor olmasıdır. Geçmişte ve günümüzde hedef aynıdır; nasıl ki Taylorizm'de işin çıktıları yani sonuçları üzerine odaklanılıyorsa, sürekli izleme sistemleri ile yapılmak istenen de işçiye gözetime tabi tutarak işçiden sonuca yönelik daha fazla verim elde etmek ve daha fazla iş çıktısı almaktır. Daha öncelerde, tarlalarda çalışan işçilerin başında çiftçi başının durma sebebi de, bugün büyük iş merkezlerinde, çalışanların kameralarla sürekli olarak gözetlenmesi sebebi de aynıdır. Böylelikle, gözetim faaliyetleri ile işverenin her zaman için işçi üzerindeki hâkimiyeti devam etmektedir. Ayrıca, her ne kadar günden güne işçilerin özgürleşmesinden bahsedilse de hareketlerinin halen izlenip takip edilmesinde ve kontrol altında tutulmasında bir değişim olmamıştır.

1.1.1.1 Gözetim ve İzleme Kavramları Arasındaki Fark

Yukarıda da ifade edildiği üzere, çoğu zaman birbirini yerine ikame ettiği düşünülen, *gözetim* ve *izleme* kavramları birbirine karıştırılabilmektedir. Bu iki kavramın birbirini yerine

kullanıp kullanılamayacağı ayrıca önemli bir tartışma konusudur çünkü işverenin fiili niyetine göre değişebilmektedir. Eğer bahsedilen bu iki kavramı açıklamak gerekirse; ‘izleme’ bir amaca bağlı olmaksızın işletmede yapılandırılan enformasyonun otomatik olarak yapılmasıyken, ‘gözetim’ bir otoriteyle davranışı kontrol edilmek istenen kişinin, bir diğer ifadeyle, işverenin işçiyi kontrolü için takibidir (Yılmaz, 2005).

İzleme daha tarafsız bir eylem olarak belirtilirken, *gözetim* daha önce de belirtildiği gibi güç ilişkisini ön plana çıkarmaktadır. Bu durumda sanki izleme gözetimden daha insancıl bir eyleymiş gibi sunulmaktadır. Çünkü işverenin çalışanları otomatik olarak *izlemesi* ve onları rakamsal verilerle sembolize ederek, kodlanmış numaralar (Lyon, 1997: 15-16) üzerinden değerlendirmesiyle tartışmalı da olsa örgütsel adaletin sağlandığı, objektif bir yaklaşım dile getirilmektedir. Bunun yanı sıra diğer bir görüş de, gözetim uygulamalarının ister bilgisayar ister işveren tarafından gerçekleşiyor olsun, çalışanlara geri bildirim yapıldığında ve pozitif bir yaklaşımla kendilerine yaklaşıldığında örgütsel adaletin geliştirilebileceğini savunmaktadır (Alder ve Ambrose, 2000; Moorman ve Wells, 2003). Fakat yine de genel itibarıyla, elektronik ortamda gerçekleşen gözetimin, fiziksel gözetim uygulamalarından daha olumlu bir etkiye sahip olduğu vurgulanmaktadır. Tabii bu durum, elektronik şekilde gerçekleşen gözetimin daha fazla özel yaşama müdahalede bulunduğu gerçeğini değiştirmemektedir (Alge, 2001).

Ancak, *izleme* ve *gözetim* kavramlarının arasındaki ince çizgi sayesinde bütünlük olarak gözetimin iki farklı amacından söz edilebilir; birey hakkında veri toplama ve bireyi denetleme. İşyerlerinde başarılı olarak nitelendirilen gözetim uygulamaları, veri toplama yoluyla daha az dikkat çeken, fakat özünde denetim amacı olanlardır (Lyon, 1997: 25). Dolayısıyla, gerçekleştirilen bir gözetim uygulamasının özünde veri toplama amacını mı yoksa denetim amacını mı taşıdığı çelişkisi, yoğun gözetimin var olduğu işyerlerinde, işverenlerin *izleme* adı altında *gözetim* yapmasına olanak tanıdığı sonucu ileri sürülebilir.

1.1.1.2 Gözetim ve Gözetim Toplumu

Gözetim ve *gözetim toplumu* kavramları her ne kadar birbiri ile etkileşim içerisinde olsalar da, *gözetim* kavramının eskiliğine karşın, *gözetim toplumu* kavramı yenidir (Dolgun, 2008: 21). Bu kavram ilk kez 1985 yılında “Gözetim Toplumu: 1984 Tarzı Tekniklerin Tehdidi” adlı makalede Gary T. Marx tarafından kullanılmıştır. Marx’a göre *gözetim toplumu*, bilgisayar teknolojisi ile bütünsel denetimin önündeki engellerin yıkıldığı

bir alandır (Bozkurt, 2006: 104). Bir başka ifadeyle, bir veya daha çok kişinin iletişim ve eylemlerinin, herhangi bir denetim engeline takılmadan, sistematik olarak izlenmeye alındığı toplumlar *gözetim toplumu* olarak ifade edilmektedir.

Gary T. Marx'ın ifadesinden de anlaşılacağı üzere, gözetim toplumu ile teknolojik gelişmelerin yakın bir ilişkisi söz konusudur. Bilgisayar teknolojileri ve enformasyon yayılımı gözetim toplumu tanımlamasında kilit unsurlardır. Çünkü teknolojinin gelişimi ile makineler devrim yaratmaya başlamış, zaman içerisinde elektronikleşme hız kazandıkça enformasyon artmış ve enformasyonun işlenebilir olması ile bilgi değer kazanmıştır. Özü itibariyle, yeni toplumsal yapıların varlığı söz konusu olmuştur. Bahsedilen bu iki kilit unsurun, 1970'lerle birlikte toplum yapılarında meydana gelen değişiklikleri ifade etmek için kullanılan kavramlarla da yakın ilişkisi söz konusudur. Bu bağlamda Sanayi Devrimi ile yeni değerler kazanan toplumların sosyal bilimler alanındaki geçerlilik kazanmış tanımlamalarına bakılacak olursa, Daniel Bell'in "*sanayi-sonrası toplum*", Peter F. Drucker'ın "*bilgi toplumu*", Yoneji Masuda'nın "*enformasyon toplumu*" ve Manuel Castells'in "*ağ toplumu*" dikkat çekmektedir (Dolgun, 2008: 121). Bu tanımlamaların her biri teknoloji ve enformasyona bağlı olarak yapılmıştır. Dolayısıyla, teknolojik gelişmelerin ve enformasyon yayılımının Sanayi Devrimi'nden sonrasını tasvir etmekte önemli oldukları görülmektedir. Zaten günümüzde bilginin ve enformasyon teknolojilerinin hızla yayılımı ile gözetim, elektronik ortamlara taşınarak çok daha geniş kitleler üzerinde uygulama bulmaktadır. Bu yüzden, bilgisayarlar başta olmak üzere iletişim teknolojilerinin hemen her türünün önemli ölçüde *gözetime* ve *gözetim toplumuna* hizmet ettiği söylenebilir.

Gözetim toplumlarının günlük yaşamında sıradan bir birey özel güvenlik kameraları, mobesa kameraları, kredi kartları ve internetteki kişisel işlemleri gibi araçlarla bilinçli ve/ya bilinçsiz olarak sistemde kayda geçmektedir (Lyon, 2006: 214). Buradan hareketle, günümüzde gözetim uygulamalarının normal yaşam sürecinde kendini daha fazla hissettirdiğini, ancak daha görünmez olduğunu düşünmek mümkündür. İnsanlar artık gözetlenmeyi, yani gerçek ve/ya sanal ortamdaki her türlü hareketlerinin izlenmesini ve/ya kayda geçmesini doğal bir şekilde kanıksamaktadırlar. Bir başka deyişle, Bentham'ın panoptikon projesi ile hayalini kurduğu, Foucault'un Bentham'ın panoptikon yaklaşımına da eğilerek akademik alanda kuramsallaştırdığı, Orwell'in karşı-ütopya şeklinde değindiği

gözetim toplumu, XX. yüzyılın sonlarından itibaren dünyayı baştanbaşa saran elektronik ağlarla mümkün hale gelmiştir (Dolgun, 2008: 22).

Tüm bunların yanında, bilgiyi üreten de tüketen de bireyin kendisidir. Bilgi bireyin olaylar üzerinde kontrol sahibi olmasını da sağlamaktadır. Dahası, bilgi bir toplumda bazı taraflara diğer taraflar üzerinde hâkimiyet kurabilme imkânını sağlamaktadır. Çünkü enformasyona ve bilgiye sahip olmak önemli güç kaynaklarındandır. Özellikle de görsel ve/ya sözel iletişim kaynaklarına dayanan bilgiye yani kayıtlı bilgiye sahip olmak, direkt olarak taraflardan birine yönetsel güç sağlamaktadır (Chen ve Park, 2005). Dolayısıyla, bu gücü elinde bulunduran taraf daha fazla bilgiye sahip olmanın getirisi ile kendini daha özgür ve kontrol sahibi hissedecektir. Hakkında bilgi toplanan taraf da aynı zamanda bilgiyi kullanan ve üreten kesim olduğu için onlarda da bir özgürlük beklentisi ortaya çıkacaktır. Ancak, gözetim toplumundaki neredeyse tüm bireyler sürekli olarak izlendikleri için “gerçek” bir özgürlükten bahsedilmesi mümkün değildir.

Kısacası, bilgi toplumlarında, bir diğer ifadeyle gözetim toplumlarında özgürlüklerin artacağı beklentisi hâkimdir (Castells, 2003: 259). Fakat günümüzde teknolojik gelişim ve enformasyon yayılımı ile daha fazla özgürlük beklenmesine karşın, adından da tahmin edilebileceği gibi gözetim toplumlarının varlığı ile bireyler *elektronik panoptisizm* içinde ciddi bir tutsaklığa maruz kalmaktadırlar. Çünkü teknolojik gelişmelerde kilit rolü üstlenen bilgisayarlar hayatın vazgeçilmez birer parçası olmakla birlikte, hemen her insanın neredeyse tüm hareketlerini kaydeden, depolayan, bireyin diğer bazı bilgileriyle eşleştiren araçlar olarak gözetim toplumuna hizmet etmektedirler. Aynı zamanda, günümüz toplumlarında bilgisayar ve internet temel ihtiyaç haline gelmiş bulunuyor. Dahası, bireyler bu şekilde izlendiklerini ve/ya kolaylıkla izlenebileceklerini bilmelerine karşın, bu durumu oldukça sıradan olarak benimsemişlerdir. Dolayısıyla, bilgi ve bilgisayarların gözetim toplumunun birer aracı olduğunu ileri sürmek mümkündür.

1.1.2 Mahremiyet

Mahremiyet olgusuna bir insanın, birey olarak kabul edildiği, yani neredeyse insanlığın yaradılışına kadar eskilere gitmenin mümkün olduğu zamanlardan dahi rastlanması mümkündür. Fakat modern toplumlarla birlikte, bu kavram daha fazla önem kazanmıştır (Yüksel, 2003). Çünkü bugün özel yaşam olarak adlandırılan alanın sınırları oldukça daralmıştır. Dolayısıyla, mahremiyetin ne olduğu, neleri kapsadığı büyük önem

taşımaktadır. Gözetim ve gözetim toplumu kavramlarından yola çıkılacak olursa, insan hayatının büyük ölçüde izleniyor olması, kişinin mahremiyetinin sınırlandırıldığı hatta büyük oranda yok edildiği sorunsalını öne çıkarmaktadır. Önceki dönemlerde mahremiyetin ihlali bağlamında daha çok politikacıların ve seçkin olarak nitelenen zengin insanların özel hayatlarına müdahale ön planda iken, günümüzde durum değişmiş, artık sıradan her vatandaşın hayatı izlenmeye ve/ya kayıt altına alınmaya başlamıştır (Lyon, 1997: 30). Bu bağlamda, temel insan haklarından olan özel yaşam hakkını, bir başka deyişle kamusal alan ve özel alan tartışmasını da ele almak gerekmektedir. Çünkü bireylerin yaşamlarını idame ettirdikleri bir toplumsal yaşamın varlığı söz konusudur ve toplumsal yaşamın *kamusal* ve *özel* olmak üzere iki farklı yanı vardır. Biraz daha açmak gerekirse; bir bireyin günlük aktiviteleri kamusal alanla devletin, özel alanla ev ve mahrem yaşamın kastedildiği bir alanda hayat bulmaktadır (Aksu, 1997: 86).

Kavramsal olarak *mahrem* kelimesi samimi, içli dışlı, herkes tarafından bilinmemesi gereken, söylenmeyen, gizli şey anlamına gelmektedir (Göle, 2001: 128). Bunun yanında, *mahremiyet* ise bireylerin, devletin ve diğer kişilerin müdahalesinden uzak hareket edebileceği, yaşamsal faaliyetlerini sürdürebileceği bir alanın ve kişilik haklarına bağlı olan tüm unsurların bütüne verilen isim olarak açıklanmıştır (Beceni ve Uçkan, 2002: 11). Ancak mahremiyete ilişkin değer yargıları, içinde bulunulan toplumun tutum ve davranışlarına, kültürel özelliklerine, sosyal statülere göre değişiklik gösterebilmektedir. Buna ek olarak, Yavuz'un (2003) çalışmasında, mahremiyet kavramının dokunma duyusundan ziyade görme duyusuyla ilişkilendirildiği göze çarpmaktadır. Buradan hareketle, çalışmanın asıl konusu olan gözetim uygulamalarının bireyin özel yaşam hakkını ciddi şekilde tehdit ettiği ortaya çıkmaktadır. *Özel yaşam hakkının* yani *mahremiyet hakkının* insan haklarının ayrılmaz bir parçası olması (Dolgun, 2005: 184) sebebiyle bu durum önem teşkil etmektedir. *Mahremiyet hakkı*, bireyler, gruplar ya da kurumların kendilerine ait bilgilerin ne zaman, en ölçüde ve nasıl ötekilerine aktarılabileceğini kendilerinin belirleme hakkı olarak tanımlanmaktadır (Westin, 1967: 7). Fakat gözetim faaliyetleri bu hakkı maalesef kişinin kendi elinden alarak daha kamusal hale getirmektedir.

Mahrem ve *mahremiyet* kavramlarını açıkladıktan sonra özel alan tartışmasını ele alacak olursak, öncelikle hukuksal açıdan değinmekte yarar vardır. Hukuk öğretisinde, bireyin ortak yaşam çevresi, özel yaşam alanı ve gizli yaşam alanı olmak üzere üç adet

yaşam alanı tanımlanmaktadır. Bunlardan ilki, bireyin herkese açık olan yaşam alanıdır. İkincisi, bireyin çok yakınları tarafından bilinen alanıdır. Üçüncüsü ise, bireyin sadece kendisi için saklı tuttuğu, diğerlerinin bilgisinden uzak kalmasını istediği yaşam alanıdır (Özsunay, 1974: 91). Bu çalışmada ise, bireyin gündelik yaşamının yanı sıra daha çok çalışma yaşamındaki durumu hedef alındığından ötürü mahremiyet alanını kastederken özel alan ve gizli alan birlikte ifade edilmiştir.

Richard Sennett (1996) *Kamusal İnsanın Çöküşü* adlı çalışmasında kamusal alanı herkesin denetiminin mümkün kılındığı açık alan olarak tanımlarken, özel alanı kişinin ailesi ve arkadaşları ile sınırlandığı yaşam bölgesi olarak tanımlamıştır. Ancak XX. yüzyıl itibarıyla kamusal – özel alan ayrımı silikleşmiştir (Lyon, 1997: 32). 1980’lerden bu yana, kapitalizmin sosyal yaşam üzerinde etkisini göstermesiyle Türkiye’de de pratik anlamda özel alan ve kamusal alan ayrımı çok fazla gözetilmemektedir. Çünkü evle sınırlı olan alanın temsili ögesi kadın iken, kadının çalışma yaşamına girmiş olması bu iki alanın etkileşiminin simgesi haline gelmiştir (Aslan, 2008). O halde, mahremiyetin çalışma yaşamındaki boyutunun büyük önem taşıdığı söylenebilir. Çünkü mahremiyetin ihlali aslında çalışma yaşamında görülen değişimlerle gündeme oturmuştur.

1.1.2.1 Mahremiyetin Çalışma Yaşamındaki Boyutu

Teknolojik gelişim ile yaşanan Sanayi Devrimi sonrası çalışma yaşamının ne şekilde değiştiğine II. bölümde detaylı olarak değinilecektir. Ancak bu kısımda, mahremiyetin çalışma yaşamında nasıl ihlal edildiği üzerinde durulacak; bu konuda önem teşkil eden örnekler verilecektir. Hiç kuşkusuz tahmin edilebileceği gibi burada en büyük rolü bilgisayarlar ve kameralar üstlenmektedir. Kişilerin özel hayatlarına karşı tehdit oluşturan etkenlerin genellikle, devletin egemenliğinde olduğu düşünülse de, özel kişi ve kurum kaynaklı tehditlerin varlığı giderek çoğalmaktadır (Yüksel, 2003). Zaten kapitalist işletmelerin varlığı mahremiyet ihlalinin şiddetlendiren bir olgu olmuştur.

Mahremiyetin çalışma yaşamındaki görünümünü incelerken Orwell’in “1984” adlı eseri yadsınamaz derecede önemlidir. Çünkü eserde bütün açıklığıyla, çalışma ortamındaki bir bireyin insan olma özelliklerinden doğan bir takım temel ihtiyaçlardan soyutlanmış, tekdüze ve yoğun kontrol altında yaşayan görüntüsü dikkat çekmektedir. Ayrıca, Orwell’in eserinin yine aynı zamanlarda yapılmış olan Charlie Chaplin’in “*Modern Zamanlar*” filmi ile ortak özellikler barındırıyor olması ve her iki eserde de, çalışanlar üzerinde kurulan

baskı, denetim ve gözetimi konu alması önemlidir. En önemlisi ise, iki eserde de işyerinin her alanında büyük ekranların var olmasıdır. Orwell'in 1984 adlı eserinde orijinal adıyla "big brother" (büyük birader) olarak tanımlanan bu ekranlar aracılığıyla çalışanların sürekli olarak gözetlendiklerini hissetmeleri söz konusudur. Aynı şekilde, *Modern Zamanlar* filminde Charlie Chaplin (Şarlo) montaj hattında çalışırken yine patronu tarafından dev bir ekranla kontrol edilmektedir.

Gözetim sistemlerinin özellikle kapitalist işletmelerde uygulanırken esas aldığı düşünce Bentham'ın mimari projesi olan *panoptikondur*. Jeremy Bentham'ın 1791 yılında kurguladığı "panoptikon" adıyla bilinen gözetim binasından hareketle Foucault, modern toplumların ortaya çıkışının "modern birey" üzerinde gözetim, kontrol ve disiplin sağladığını ifade etmektedir (Foucault, 1992: 253). Gözetim ile ilgili, önemli bir metafor olarak kullanılan *panoptikon*, aslında bir hapisane binası olarak düşünceye geçmiştir ancak daha sonradan çeşitli benzetilmeler yapılmıştır. Panoptikon projesini biraz açmak gerekirse, yarım daire şeklinde tasarlanmış bir binanın, orta yerinde bir gözetleme kulesi yer almaktadır. Çevrede de hücreler halinde odalar bulunmaktadır. Kuleden bütün hücreler net bir şekilde görülebilmektedir ancak özel ışıklandırma sistemi sayesinde hücrelerin bulunduğu yerden gözetim kulesi görünmemektedir. Dolayısıyla, hücrelerdeki tutuklular sürekli gözetim altında bulunduklarını bilmelerine rağmen, ne zaman ve kim tarafından gözlemlendiklerini bilememektedirler (Bentham ve diğerleri, 2008: 14-16). Günümüzde çalışma ortamlarında kullanılan EİS'nin dizaynı ile birebir örtüşen bu özellik, işyerinde gücün eşit olmayan dağılımını kanıtlar niteliktedir. Gücü elinde tutan taraflar, işçiler üzerinde hâkimiyet kurma çabası ile tam da panoptikonda olduğu gibi onları sadece belirli fiziksel ortamlarda değil, bilgisayar ve kameraların olduğu her türlü iletişim teknolojisinin bulunduğu ortamlarda tamamen görünür kılmakta ve onların mahremiyet haklarını ihlal etmektedirler.

Çalışanların işyerindeki mahremiyetlerinin ihlaline birkaç örnek verilecek olursa, EİS ile çalışanların uzun molalar yapmasını engelleyecek, hatta bazı işletmelerde çalışanın tuvalete gitme sıklığını ve orada ne kadar vakit geçirdiğini tespit edecek sistemlerin olduğunu belirtmek gerekir (Aiello ve Kolb, 1995). Silk & Cashmere Türkiye bünyesinde çalışanlar gün boyunca en az iki kamera tarafından sürekli gözetime maruz kalmakta ve kayıt altına alınmaktadırlar. Gün sonunda da bu kayıtlar çalışanın ne kadar süre ile aktif çalıştığının tespiti, müşterilerle olan ilişkilerin ne kadar verimli olduğunun saptanması için

dörder kişilik gruplar tarafından değerlendirilmektedir (Kurt, 2010). Açıkçası, *Modern Zamanlar* filminde görüldüğü gibi çalışanların kontrolünü kolaylaştırmak adına onları tek düzeleştiren ve birer robot gibi davranmalarını bekleyen bir yönetim anlayışı meydana gelmektedir. Sosyal varlık olan insanların tüm davranışlarının ve doğal ihtiyaçlarının bu denli kontrol altına alınmaya çalışılması acaba etik yönetim anlayışına ne kadar uymaktadır? Bir başka örnek olarak, Colgate-Palmolive Indiana'daki üretim alanında çalışanların giyinme odalarında ve duş aldıkları mekânlarda gizli kameraların bulunduğu keşfedilmiştir (Yılmaz, 2005). Bireyin gizli yaşam alanına kadar uzanan bu durumun açıklanır ve kabul edilir bir yanının bulunması oldukça zordur. Orwell'in eseri incelendiğinde de, çalışanların gizli yaşam alanı olarak tabir edilebilecek yatak odalarında dahi "büyük birader" tarafından gözetlendikleri görülmektedir. Çalışma faaliyetlerine girmeyen ama çalışanı daha zinde tutup, ondan daha fazla verim alınmasını sağlayacak sabah egzersizleri dahi bu gözetim programına dâhildir.

Yukarıda anlatılanlara ek olarak, bireyin temel haklarından olan haberleşme hakkına müdahale, işyerlerinde en çok rastlanan sorunlardan biridir. İşletme tarafından çalışanlardan iş süresi içerisinde işyeri etiğine uygun hareket etmeleri, işletme ile ortak hedef doğrultusunda çalışmaları beklenmektedir. Örneğin, çalışanların iş süresi içinde iş telefonlarını bu amaç doğrultusunda kullanmamaları, işverenin ödeme yaptığı çalışma zamanının boşa geçirilmesi anlamına gelir (Yılmaz, 2005). Bu bağlamda hiç kuşkusuz, işverenin de işçinin de iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini ve borçlarını yerine getirmeleri beklenir. Ancak, işçinin tüm haberleşme haklarını; gerek e-posta, gerek cep telefonu, gerek sabit telefon ile olan iletişim hakkını elinden almak ne hukuka, ne de etik anlayışına uygun değildir. Çünkü özel yaşam hakkına saygı, temel insan haklarına da uymayı gerektirmektedir. Bu durumun tersi hukuka aykırı bir davranış olacaktır (Sevimli, 2006: 197-198). Tabii sadece bahsedilen iletişim özgürlüğünün işçiye tanınması o işyerinde mahremiyet ihlalinin olmadığını göstermez, bunun yanında çalışanın her türlü gizliliğine de saygı göstermek gerekir.

Sonuç olarak, mahremiyet kavramının gündelik hayattaki öneminin yanı sıra çalışma yaşamındaki boyutunun bu kadar önemli olmasının nedeni günümüzün bilgi toplumunun merkezini işyerleri olmasıdır. Çünkü çalışan bir birey, uyku dışındaki hayatının büyük bir bölümünü işyerinde geçirmektedir. İşyerindeki mahremiyete ilişkin ihlal, bireyin hemen tüm yaşantısına yapılmış bir müdahale gibidir. Ayrıca, EİS'nin bu

derece tehditkâr kullanımı çalışan da memnuniyetsizlik, güven duygusunun zedelenmesi vb. gibi bazı olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir (Aiello ve Kolb, 1995). Dolayısıyla, kendisinden daha fazla verim ve üretkenlik beklenen çalışan beklentiyi karşılayamaz duruma gelecek; uzun vadede hem işletme hem de çalışanlar zarar görmüş olacaklardır.

1.1.3 Denetim

Denetim de gözetim ve mahremiyet kavramları gibi insanlık tarihinin en eski zamanlarından itibaren var olan ve tarihin bütün dönemlerinde zaman zaman tartışılan bir olgudur. Modern toplumlardan önce denetim, genellikle dinin insanlar üzerindeki etkisi ile kendini gösterirken, modern toplumlarla birlikte daha çok çalışma yaşamındaki uygulamalarıyla gündeme gelmiştir. Bunun yanında, her iki dönemde de denetim en genel haliyle, bir toplumun en küçük sosyal yapısı olan ailede varlığını göstermektedir. Bu durumun en tipik örneği ebeveyn-çocuk ilişkisidir. Çünkü ebeveynlerin koruma içgüdüsü çocukların denetim altında tutulması gerekliliğini ön plana çıkarmıştır. Aile tarafından çocuklar üzerinde gerçekleştirilen denetim ile çocukların güvenliklerini tehdit eden etkenlerin ne olduğu saptanabilmektedir. Ancak bu durum, özel yaşama müdahaleye girmemektedir (Sevimli, 2006: 12). Çünkü zaten özel olarak kabul edilen aile yaşamı içinde gerçekleşen bir uygulamadır. Aynı tutum çalışma yaşamında da görülmektedir. Ailedeki ebeveyn-çocuk ilişkisi, çalışma hayatında işçi-işveren arasındaki ilişkiye benzemektedir. Karşılıklı sorumlulukların gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği, yapılan işlerin düzgün olup olmadığı denetim ile kontrol altında tutulmaktadır. Ancak nasıl ki ebeveyn çocuk ilişkisinde gücün büyük bir kısmı ebeveynde ise, çalışma yaşamında da güç yoğunluklu olarak işverenin elindedir.

Kavramsal olarak bakılacak olur ise, Türk Dil Kurumu tarafından, *denetleme*, “bir görevin yolunda yürütülüp yürütülmediğini anlamak için yapılan araştırma, denetim, bakı, teftiş, murakabe, kontrol” olarak tanımlanmaktadır. Ancak denetim kavramının, sosyal bilimlerde tartışılmaya başlanması işletmelerin yaygınlaşmasıyla olmuştur. Çünkü enformasyon teknolojilerine dayanan yeni toplumsal ve ekonomik örgütlenme çalışmanın bireyselleşmesini beraberinde getirmektedir (Castells, 2003: 326-327). Bir başka ifadeyle, modern toplumlarla birlikte birey özgürleşme eğilimi içerisine girmiştir. Fakat günümüzdeki gözetim uygulamaları dikkate alındığında, bireylerin sadece çalışma yaşamlarında değil, gündelik sıradan faaliyetlerinde dahi gözetim yoluyla denetlendikleri

görülmektedir. O halde, özgürleşme beklentilerinin arttığı bir çağda denetim uygulamalarının da artması ile acaba birey istediği kadar özgür olabilmekte midir? Yoksa Dolgun'un (2008) çalışmasında bahsettiği gibi *şeffaf hapishaneye* mahkûm mu olmaktadır?

Tarihteki denetim olgusunu tartışırken ana hatlarıyla anarşizmden bahsedilmesinde de fayda vardır. Çünkü anarşizm bağlamında denetimin, bir başka ifadeyle otoriter yapıların varlığına dair önemli eleştiriler bulunmaktadır. Anarşizm açıklanırken kaos ve yönetimsizlik ilk dikkat çekecek kelimelerdir. Anarşizme göre, doğada var olan her şey yönetime ihtiyaç duyulmadan kendiliğinden bir düzene oturacaktır. Aksi takdirde, anarşizm savunucuları otoriter yapıların bireylerin özgürlüğünü kısıtladığını ve onları mutsuz ettiğini iddia etmektedir (Bakır, 2011). Modern toplumlar ele alındığında her ne kadar özgürlüğün artacağı beklense de, gerek devlet gerekse işletmeler bazında otoriter yapıların büyük yer kapladığı görülmektedir.

Otorite, belirli kurallar çerçevesinde hareket etmeyi gerektirdiğinden dolayı kontrolü de beraberinde zorunlu olarak getirmektedir. Devletsiz toplumlarda doğrudan izleme ile toplumsal denetimin varlığı söz konusu iken, devletin oluşumu ile denetimi sağlayıcı yasalarının mevcudiyeti boy göstermeye başlamıştır (Saygılı, 2010). Yani, devlet otoritenin somut hali olarak görülmektedir. Daha önceleri ilahi bir güç olarak kabul edilen, sadece Tanrı'nın bir erdemi olan her şeyi görmek ve bilmek modern toplumlarla birlikte devletin bir özelliği haline gelmiştir (Akman, 2011). Bunun yanında, Henry David Thoreau, otoritenin olumsuz yanını "*En iyi devlet hiç yönetemeyen devlettir*" ifadesiyle yeterince vurgulamıştır (Rocker, 2000'den aktaran; Bakır, 2011). Ayrıca felsefi anarşizmin kurucusu William Godwin otoriter devleti insan aklı karşısında yapay bir örgütlenme olarak tanımlamaktadır (Arvon, 1979: 33).

Yukarıda bahsedildiği gibi modern toplumlarda otoriter yapıların artması özel mülkiyetlerin artış göstermesine bağlıdır. Çünkü özel mülkiyetler, otoriter gücü iktisaden güçlü olan tarafa vermektedir. Böylece, iktisaden güçlü olan işveren ile işverene bağımlı çalışan işçi arasında hiyerarşik bir yapılanma meydana gelmiş olur. İşçi, işverenin talimatlarına uymak durumundadır; buna karşılık işverenin de işçiyi denetleme hakkı doğar. Ancak bahsedilen hiyerarşik yapılanmada uygulama bulan otorite, bireyler arasında eşitsizliğe neden olmaya başlar (Bakır, 2011). Çünkü hiyerarşi bireyler arasında gerek çalışma yaşamında, gerekse sosyal yaşamda farklılaşmayı gerektirmektedir. Durum böyle oldukça hiç kuşkusuz doğal eşitlik bozulacak, genel uyuma gölge düşecektir. Tam bu

noktada, çıkış noktası olarak ulus devletlerin oluşturulması fikri ağırlık kazanmıştır (Dolgun, 2008: 166). Ancak, ulus devletlerin temelinde bir toplumun tüm vatandaşlarını olabildiğince tek tip yaparak, denetim ve kontrolü kolaylaştırma amacı vardır. Dahası, Lyon'un (1997) "*Elektronik Göz*" adlı eserinde, gözetim ile denetimin adalet algısını artırdığına dair iddiaların varlığı söz konusudur. Buradan ulaşılabilecek sonuç, eşitsizlikleri gidermek amacıyla ulus-devlet anlayışına ağırlık verildiği, fakat bu şekilde denetim ve gözetim uygulamalarının hız kazandığı, böylelikle de özgür insan anlayışının ortadan kalktığıdır.

Bunların yanında, modern toplumlar, genel olarak demokratik olduğuna inanılan toplumlardır. Bu tür toplumlarda güven ve refah içerisinde yaşamak, kamusal hizmetleri özgür ve kaliteli biçimde alabilmek bireysel önceliklerin başında gelen beklentilerdendir. Bunu sağlayabilmek için denetimin şart koşulması gerekmektedir (Karakehya, 2009). Zaten gözetimin paradoksal bir şekilde demokrasi ile yaygınlaştığı ileri sürülmektedir (Lyon, 1997: 45). Ayrıca denetim demokrasinin üç temel özelliğinden biri olarak belirtilmektedir (Aktan, 1998). Bir toplumda, hak ve özgürlükler ile görev ve sorumluluklar önemli yer tutar. Demokrasinin hak ve görev dengesini dikkate aldığı öne sürülmektedir. Ancak, gözetim faaliyetleri ile hak ve özgürlüklerin geri itilerek görev ve sorumlulukların öne çıktığı durumların nedenine bakılacak olursa, otoritenin sarsılması ve otorite kaynağının egemenlik alanının daralması kaygısı bulunur (Özpolat, 2010).

Tarihe baktığımız zaman Aydınlanma Çağının ardından genel bir eşitlik talebinin meydana geldiği görülmektedir. Bu talebe bir cevap olarak, modern toplumlarda, özellikle çalışma yaşamında EİS aracılığıyla eşitliğin sağlanabileceği görüşü belirtilmiştir (Dolgun, 2008: 76-77). Çünkü çalışanın amiri yerine, elektronik sistemler tarafından izlenmesiyle kişisel önyargılardan uzak durulmuş ve objektiflik sağlanmış olacaktır. Diğer bir ifadeyle, EİS işletmelerde ast-üst arasındaki ilişkiyi azaltmaktadır. Böylelikle, hem işletmeler çalışan üzerinde kontrolü ele alacak, hem de çalışanların memnuniyeti sağlanmış olacaktır. Ancak, denetimin bu bağlamda pozitif etkileri tamamen geçerli olmamaktadır. Gözetim ve denetimin algılanan adalet açısından nitelikli çalışanlar üzerinde olumlu etkileri söz konusu iken, niteliksiz çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri mevcuttur (Alder, 2001: 325-326). Dolayısıyla, algılanan adalet düzeyinin belirlenmesinde örgüt tiplerinin de öneminin büyük olduğunu söylemek gerekir. Çünkü örgüt tipine göre çalışanların EİS'ne olan tepki ve davranışları değişip farklılaşmaktadır. Örneğin, çalışanların, izleme sistemlerinin

tasarımına ve yorumuna katılmadığı, her şeyin en uygun olarak kabul edildiği dolayısıyla şüpheyi yer vermeyen bürokratik örgüt tiplerinde algılanan adaletin daha yüksek olduğu görülmüştür (Nutt, 1996).

Özetlemek gerekirse, denetim gerek sosyal yaşamda gerekse çalışma yaşamında büyük rol üstlenmektedir. Denetim var olduğu her yerde taraflardan birine güç kazandırmaktadır. Bu sebepten ötürü ortaya çıkan eşitsizlikleri çözümlemek amacıyla özellikle de EİS'ne başvurulmaktadır. Ancak, bu sefer bireyin özgürlüğü tamamen ortadan kalkmakta ve aslında daha ciddi bir denetim sorunu ortaya çıkmaktadır. Denetim ile ilgili kavramsal bilgileri ve genel olarak çalışma yaşamındaki yerine değindikten sonra, aşağıda daha detaylı olarak çalışma yaşamı ve denetim ele alınacaktır.

1.1.3.1 Denetimin Çalışma Yaşamındaki Boyutu

Denetimin çalışma yaşamındaki boyutuna bakıldığında, işletme bazında en çok, denetimin türlerinden olan *performans denetimi* ile karşı karşıya kalındığı görülmektedir. *Performans denetimi* bir işletmenin faaliyetlerinin verimliliğini ve etkinliğini değerlendirmek amacıyla bu faaliyetlerle ilişkili usul ve yöntemlerin uygulanışının gözden geçirilmesi anlamına gelmektedir (Uyargil, 2009: 212). Bu esnada, denetim yapan kişilerin, genellikle beyaz yakalı olarak çalışan yönetici grubunun, gözlemlerinde tarafsız davranması, belirli faaliyetlerin ayrıntılı analizini yapmaları beklenmektedir (Alder, 2001). Toplam kalite yönetimi ve performans yönetimi vb. araçlarla çalışanlar üzerinde oluşturulan denetim, Orwell'in "1984" adlı romanında görüldüğü gibi daha önceki dönemleri aratmayacak niteliktedir (Övgün, 2010).

Performans değerlendirme ve denetlemenin ilk örnekleri 1900'lü yılların başında görülmüştür. Ancak 1950'li yıllardan itibaren kullanımı yaygınlaşmaya başlamıştır. Türkiye'deki duruma bakılacak olursa, 1980'li yılların sonralarından itibaren gelişme gösterdiği söylenebilir. Ayrıca, 4857 Sayılı İş Yasası'nın 2003 yılında yürürlüğe girmesiyle, performans değerlendirme sistemi sonuçlarının, iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde yasal bir belge niteliği kazanmasından dolayı, işverenlerin bu konuya ilgisi oldukça artmıştır (Uyargil, 2008: 2). Performans denetimin çalışma yaşamındaki önemi ise, modern toplumlarla birlikte yaygınlaşan esnek zaman ve mekân anlayışı ile artış göstermiştir. Çünkü modernite öncesi dönemde çalışma faaliyetleri genellikle, düzenlenmiş fiziksel yapılarda ve belirli zamanlarda gerçekleşmekteydi. Ardından, zaman ve mekân

çeşitlilik göstermeye başlayınca, toplumun yapısında bir çözülme olduğu ileri sürülmüştür. Dahası, meydana gelen toplumsal düzen sorununun ancak toplumsal denetim ile giderilebileceği düşünülmekteydi (Giddens, 2000: 31-35). Bu sebeple, modern toplumlarda önemli bir yere sahip olan çalışma yaşamında denetim esas alındı.

Modernite öncesi dönemde denetim daha basit bir şekilde fiziksel olarak sağlanabiliyordu. Bu yüzden, kayda geçmiyor ve çalışanlar açısından somut bir şekilde tehditkâr özelliğinin olmamasıyla günümüzdeki kadar rahatsız etmiyordu. Günümüzde performans değerlendirme ve denetleme sisteminin kullanım alanları stratejik planlama, ücret maaş yönetimi, kariyer geliştirme sistemi, eğitim ihtiyacının belirlenmesi, işten ayırma kararları ve insan kaynakları programlarının geçerliliğinin belirlenmesi gibi çeşitlenmiş durumdadır (Uyargil, 2008: 5-10). Buna ilişkin olarak, artık denetim hem işçi hem işveren tarafından oldukça dikkate değer bir konu olarak görülmüştür. Dahası, küreselleşme ile birlikte işletmelerin faaliyet alanları genişlediğinden dolayı aynı işletmenin farklı coğrafi bölgelerde, aynı hizmeti gösterebilmesi, eşgüdümlü politikalarla faaliyetlerine devam edebilmesi için bu sistem bir ön koşul haline gelmiştir. Aynı zamanda teknolojinin de ivme kazanması, denetimin elektronik ortamdan yürütülmesine olanak sağlamıştır.

Yoğun denetimin, özellikle de elektronik denetimin, işyeri bazındaki en iyi örneği çağrı merkezleridir. Çağrı merkezlerinde işin niceliği, niteliğinin önünde gelen bir değer olarak kabul edilmektir (D'Urso, 2006: 287). Çünkü çağrı merkezi yöneticileri için, aramaların sayısını tespit etmek, niteliğini tespit etmekten çok daha kolaydır. Ancak hizmet sektörünün yeteri kadar stresli olan yapısına, bir de denetim mekanizması eklenince daha stresli bir ortam meydana gelmektedir. Örneğin, çağrı merkezlerinde çalışanların aile fotoğrafı vb. kişisel eşyalarını göz önünde bulundurmaları yasaklanmıştır (Varca, 2006). Aslında denetimin amacı, işletmenin karlılığına ve verimliliğine katkıda bulunmak için her türlü kaynağın en uygun kullanımının belirlenmesi iken, yarattığı artı stresle olumlu katkılar yerine işletmeye dolaylı yoldan zarar verebilmektedir. Bunun yanında, yukarıdaki örnekten de anlaşılabileceği gibi, denetimin bir başka amacı da, kontrolü daha kolay sağlayabilmek adına işyerinde standartlaşmayı, bir başka ifadeyle tekleştirmeyi, mümkün kılmaktır (Yılmaz ve Keser, 2006).

Özetle, çalışan üzerinde denetimle yaratılan stresin, çalışanın enerjisini, davranışlarını ve hareketlerini düzenleyici olması, daha verimli çalışma isteği duymasını

sağlaması beklenirken birçok araştırma stresin yarattığı etkinin negatif yönde olduğunu ortaya koymuştur (Varca, 2006). O halde, çağrı merkezlerindeki bilgisayar-tabanlı, standartlaşmayı esas alan, bireyleri birer robotmuş gibi çalışmaya iten çalışma biçiminin yeteri kadar stres yarattığını; daha önceden de bahsedildiği gibi *Taylorizm*'in *elektronik Taylorizm* olarak geri döndüğünü hissettirmektedir. Yukarıda anlatılanlara ek olarak, denetim sadece çağrı merkezleri gibi elektronik kullanımın yoğun olduğu işyerleriyle sınırlı kalmamakla birlikte, fabrikalarda dahi, montaj hattında hangi işçinin kaç vida sıktığı denetimle tespit edilebilmektedir. Charlie Chaplin'in "*Modern Zamanlar*" filminde de görüldüğü gibi her an, her yerde "*büyük birader*" tarafından büyük ekranlar aracılığıyla bir denetim söz konusudur. Eskiden aynı ortamda bulunan işçi ve işveren için denetim ve gözetim çok fazla dikkat çekmezken, günümüzde denetim ve gözetimin yöntemleri değişim göstermekle birlikte çok büyük önem kazanmıştır.

1.2 Gözetimin Tarihi

Sosyal bilimlerin önemli özelliklerinden biri tüm konuları ayrıntılı olarak, bulunulan zamanın koşullarına göre incelemesidir. Bu bağlamda, konuların arka planlarını ele almak için tarihsel sürece bakılması gerekir. Dolayısıyla, bu kısım da gözetim olgusunun tarihsel süreci ele alınacaktır. Ancak, tarihin çok daha eski dönemlerinde kaydetme ve saklama olanakları bugünkü kadar gelişmemiş olmasından ötürü, kimi zaman çok eski bilgilere ulaşmak zorlaşmaktadır. Hatta kimi zaman eski bilgiler kaybolup gitmektedir. Bu durumun bir sonucu olarak, bazı olgular ve olaylar sanki yeniymiş gibi aktarılabilir. Gözetim olgusu da insanlığın var olmasıyla birlikte var olan, fakat özellikle yüksek teknolojinin kullanılmaya başlanmasıyla şiddetlenen ve tartışmaların odağı haline gelen bir konudur.

Tarihsel sürece bakıldığında, modernite öncesi dönemle sonrası arasında, izlenen yöntem açısından farklılıklar olmasına rağmen, gözetim faaliyetleri belirli grupların amacına hizmet etmesi niteliğiyle her dönemde aynıdır. İlk çağlarda kabileler ve imparatorluklar güçlerini daha çok şiddet ve baskı araçları ile askeri amaçlar için pekiştirirken; modern toplumlarda gözetmen ve yöneticiler uyguladıkları çağdaş tekniklerle gücü ellerine almışlardır (Dolgun, 2008: 37). Tarihin her döneminde gerek daha önceden bahsedilen ebeveyn-çocuk ilişkilerinde, gerekse devlet yönetimlerinde, gözetim uygulamaları daha çok güvenliği sağlamak amacıyla ortaya çıkmış olup, daha sonrada amaçlarında çeşitlenmeler olmuştur.

Bu kısım da gözetim modernite öncesi ve sonrası olmak üzere iki farklı başlık altında detaylandırılacaktır. Özellikle gözetimin üç evresinden bahsedilir. Bunlar; modernite öncesi dönemde var olan din, kilise, feodal beyler vb. unsurların etkin olduğu *pastoral nitelikli gözetim*, modern toplum anlayışıyla gelişen ulus-devlet ve kapitalist sistemin baskın olduğu *teknik gözetim*, daha çok günümüzde varlığını sürdüren yüksek teknolojinin ve totaliter rejim özelliklerini barındıran *enformatik gözetim* (Dolgun, 2008: 40-41).

1.2.1 Modernite Öncesi Dönemde Gözetim ve Araçları

Gözetim ve denetim canlıların içgüdüleri gereği yavrularını koruyup kollama ihtiyacı duymalarıyla uygulama bulmuştur. Dolayısıyla, gözetimin aslında doğal bir oluşum sürecine dayandığı ileri sürülebilir. Bireylerin hareketlerini izleme, onlarla ilgili bilgi toplama denetim ve gözetimin pratikte görülen uzantılarıdır. Ancak, gözetim bilginin sistematikleşmesi ve kurumsallaşması ile önemli bir konu haline gelmiştir. Bu noktada, tarihteki bazı olaylar büyük önem taşımakla birlikte, gözetimin tarihsel gelişimi çok sistematik bir şekilde ilerlememektedir.

İlk olarak, yazının icadı yaşananların kaydedilmesine ve analiz edilmesine katkıda bulunması sebebiyle çok büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, yaklaşık on bin yıl önce Sümerler, yazıyı bilgi kodlama ve saklama aracı olarak kullanmalarıyla gözetimin ilk yazılı kaynaklarını oluşturmuşlardır (Giddens, 2000: 185-186). Yazının neden bu denli önemli olduğuna değinilecek olursa, toplumlar hiyerarşik yapıyı oluşturmasıyla tarihteki egemenlik ilişkilerinde kilit rol oynamasındandır. Modernite öncesi dönemde egemenlik kilisenin elindeydi. Yönetimi elinde bulunduran kadro (o zamanlar daha çok ruhaniler) bilinçli olarak, gücü ellerinde tutmak amacıyla yönetim dili ile halk dilini birbirinden ayırmışlardı. *Rahip*, o zamanlar okur-yazar kişi ile aynı anlamı taşımaktaydı. Dolayısıyla, halkın anlamadığı ama kilise mensuplarının anladığı dil, gücü kiliseye veriyordu (Pirenne, 1984: 344). Bir başka ifadeyle, yazının icadı ile dilin oluşması ve halk tarafından anlaşılamayan bir olgu olarak sadece kiliseye özgü olan yönetim dilinin kullanılması zaten yüce olan dinin etkisini daha da büyötmüştür. O halde, gücü elinde bulunduran kilise vasıtasıyla dinin insanlar üzerindeki yaptırım gücünün oldukça fazla olduğu ileri sürülebilir.

Buradan hareketle, gözetim faaliyetleri bağlamında dinin etkisi kendini “öteki dünya” anlayışının varlığı ile göstermektedir. Bu şekilde, insanlar üzerinde tanrı tarafından

sürekli gözetlenme hissiyatı meydana gelmektedir (Dolgun, 2008: 50). Buna ilişkin olarak, *Kur'an*'da Bakara Suresinin 149. Ayetinde , “Allah yaptıklarınızdan habersiz değildir”, “Sinelerinizde olanı – gizleseniz de, açığa vursanız da - Allah bilir. Ve göklerde olanı da yerlerde olanı da bilir” gibi ayetler bulunmaktadır. Yine İslam dinine göre, her insanın sağ ve sol omuzlarında o insanın yaptığı iyi ve kötü şeyleri yazan birer melek bulunmaktadır. Dolayısıyla, inançları gereği insanlığın büyük bir kısmı gözetlenmeyi olağan şekilde kanıksamıştır. Buradan çıkarım yapılacak olursa, insanlar sürekli olarak görünmeyen bir güç tarafından gözetlendiklerini bilirler ve ona göre davranırlar. Bundan ötürü de iletişim teknolojilerinin gelişimi ile günümüzde giderek artan gözetleme faaliyetleri önemli boyutlarda tepki çekmemektedir. Ancak unutulmaması gereken nokta, ilahi bir güç tarafından gözetlenme ile iletişim teknolojileri tarafından gözetlenmenin özünde birbirinden oldukça farklı olduğudur. Ne var ki, dini inançlardan ötürü gözetlenmeye karşı yaşanan kanıksama, iletişim teknolojilerinin gözetleme faaliyetleri karşısında önünde durulamaz bir hale gelmiştir. Yukarıda bahsedilenlerin ışığı altında, insanlar üzerinde oldukça etkili olan dinin gücünün, modernite öncesi dönemde yazının icadı ile egemenlik gücünü kilise tarafına kazandırmasıyla daha da fazla pekiştiği iddia edilebilir. Yazının icadı ve dinin egemenliği arasındaki ilişkinin yanı sıra, insanlar hakkında gözetlenme yoluyla elde edilen bilgilerin kurumsallaşmasında da yazının icadı hiç kuşkusuz büyük bir rol oynamıştır. Çünkü geçmişteki işlemlerin ve kuralların ayrıntılarıyla kayıtlı hali, insan belleğinden daha güçlüdür (Lyon, 1997: 41).

Yazının icadını takiben, diğer önemli bir gelişme ise matbaanın bulunmasıdır. Çünkü bu sayede kaydedilen ve analiz edilen bilgi artık sistematik hale getirilebilmiştir. Bu da toplumsal denetim bazında gözetim faaliyetlerine yeni bir sayfa açmıştır. Tanrının sürekli gözetim altında tuttuğu dünyada, insanlar kendi mekanizmalarını yani toplumsal denetimi geliştirme gereksinimi duymuşlardır. Giderek sistematikleşen, kaydedilmesi ve aktarımı kolaylaşan bilgi sayesinde gözetim uygulamaları, uygarlıkların zaman içerisinde yerleşik hayata geçmelerinde etkili olmuştur. Yerleşik hayata geçen uygarlıklar ise giderek zenginleşmiştir. Bu zenginleşme sonucu, tarım alanları ve kırsal alandaki nüfus artırılmış, feodal beylere olan bağlılık güçlendirilmiştir. Örneğin, Roma'da “*iyi vatandaş*” kavramı, yukarıda bahsedilen feodal beyleri yani toplumsal denetim ile gözetim uygulamalarının ilk örneklerini barındıran, büyük çiftliklerde yaşayan varlıklı kimseleri içermekteydi (Dolgun, 2008: 59). Ancak bahsedilen zenginleşme dışarıdan gelen saldırılara yol açmıştır.

Ardından Roma'nın yıkılması, batı uygarlıklarının topraklarını dışarıdan gelen tehditlere karşı savunmasız bırakmıştır. Bundan ötürü, halkın can güvenliğini sağlamak ve temel ihtiyaçları karşılamak adına kaleler ve duvarlardan oluşan bir koruma sistemi geliştirilmiştir. Böylece, denetim ve gözetime olan gereksinim güvenlik açısından şart koşulmuş oldu. Aynı zamanda, gözetim uygulamaları ile iktidarların sürdürülmesi sağlandı (Lyon, 1997: 40). Daha sonra yine 871 yılında İngiltere'de dış saldırılara karşı korunmak için feodal beyler köylülerin, rahipler inananların sayılarını saptama yoluyla deftere kaydetmiş, denetimde tutma gayreti göstermişlerdir (Dolgun, 2008: 60-61). Bu doğrultuda, en önemli örneklerden biri, 1086 yılında İngilizlerin toprak mülkiyetleri hakkındaki *Domesday Book*, bir diğer adıyla *Descriptio* kayıtlarıdır (Lyon, 1997: 39-40). Yukarıda anlatılanlardan da görüldüğü gibi, tarihte gözetim ve denetim uygulamalarını faaliyete sokan en önemli neden güvenliği sağlamaktır. Önce bilgileri kayıt altına alma aracı olan yazı, sonra bilginin sistematik hale getirilmesini sağlayan matbaa sayesinde düzen kurulmaya başlanmıştır. Kısacası, Antik uygarlıklar döneminde, feodal beylerin belirli bir düzeni kurabilmeleri, kurdukları düzende güvenliği sağlayabilmeleri için vergi, askerlik hizmeti, göç vs. gibi amaçlar doğrultusunda nüfus kayıtları tutulmuştur. O halde, bir halkın isim, yaş vb. bilgilerinin kaydedilmesinin gözetim ve düzene olanak tanıdığı söylenebilir.

Bir başka örnek ele alınacak olursa, XVI. ve XVII. yüzyıllarda Almanya ve Kuzey Fransa'da homojen bir toplum yapısı yaratılmak isteniyordu. Katı bir dindarlık hâkimdi ve özellikle Yahudiler üzerinde yoğun denetim baskısı kurulmuştu. Din değiştirmemiş olanlar ülkeden kovulurken, değiştirmiş olanlar sürekli gözetim altında tutulmaktaydılar. Dahası, monarşiler iktidarlarını gözetim uygulamaları aracılığıyla pekiştirmeyi hedeflemişlerdi. Fransız İmparatorluk hukukçusu Treilhard, 1808 yılında "*Suçla İlgili Eğitim Yasası*" ile savcılara gözetim bağlamında bazı özel görevler vermişti. Bunlar, yasayı ihlal edenleri takip etme, hatta takip etmeden önce de gözetleme görevleriydi. Bu yüzden savcılara "*tetikte bekleyen göz*" denilmiştir (Foucault, 2000: 239). Tarihte bu ve buna benzer örnekleri çoğalmak mümkündür.

Tüm bunların yanında, Fransız Devrimi'nden hemen önce XVI. Louis'in maliye bakanı Turgot, gözetim uygulamalarının işlerin tıkanmasına neden olduğunu düşünmüş ancak ifade edememiştir. Bu yüzden "ekonomik özgürlük" doktrinini ileri sürerek ve ünlü "*laissez faire laissez passer*" yani "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" anlayışı ile serbest piyasa ekonomisini vurgulamış, gözetime karşı durmak istemiştir (Van Loon, 1990:

253). Ancak günümüzde var olan gözetim faaliyetlerine bakıldığında, günden güne bir artış fark edilmekte ve insanlığın yer yanının çepeçevre sarıldığı görülmektedir.

Bölüm bağlamında özetlemek gerekirse, modernite öncesi dönemde pastoral nitelikli gözetim egemenliğini sürdürmüştür. İlk olarak bu dönemde, gözetimin egemenlik ve iktidarla olan ilişkileri dikkat çekmiştir. Ayrıca bu dönemde gözetimin araçları iktidar gücüne sahip olan imparator ve feodal beyler olarak görülmektedir. Yine dönemin en önemli özelliklerinden biri olan güçlü dini akımlar, kiliseleri vb. *Tanrı Evlerini* otoriter kılmışlardır. Gücü din ve din mensupları eline geçirip toplumları idare etmişlerdir. Bu şekilde, toplumlar üzerinde denetim sağlanabilmiş, düzen oturtulmaya çalışılmıştır.

1.2.2 Modernite Sonrası Dönemde Gözetim ve Araçları

Modernite sonrası dönemde gözetim uygulamalarının detaylarına değinmeden önce, modernitenin ne anlama geldiğini açıklamak faydalı görünmektedir. *Modernite*, modern toplum ile sanayi uygarlığını beraber ifade eden temsili bir kavram olarak meydana gelmiştir (Dolgun, 2008: 77). Foucault'a göre modern toplumlar disipliner toplumlardır (Foucault, 2007: 205). Modernite öncesi dönemde özellikle çalışma hayatında var olan fiziki zorlamanın yerini, modern toplumlarla birlikte daha disipliner ve sistematik olan yeni gözetim teknikleri almıştır. Modern toplumlarda gözetimin ilk pratikleri, toplumun bazı kesimlerinin güvenlik, salgın hastalıklar vb. sebeplerle sınırları belli alanlara kapatılmalarıyla başlamıştır. Foucault'un kapalı devresi olarak adlandırılan *panoptikon* sistemi ile 1656 yılında Paris'te "*Genel Hastane*" adı altında bir kurum kurularak cüzam gibi salgın olduğu düşünülen hastalığa yakalanmış olanların buralara kapatılıp gözetilmesi sağlanmıştır. Böylelikle Paris'teki "*Genel Hastane*" modern gözetime öncülük eder konumdadır (Dolgun, 2008: 67-69).

Ayrıca, kapatılma pratiklerinin ardında siyasi ve ekonomik nedenlerin varlığı da yadsınamayacak derecede önemlidir. Çünkü modern toplumların ilk dönemlerinde yüksek işsizlik oranları söz konusudur (Parlak, 2004). Bundan ötürü, işsiz kalan kesimin ayaklanma çıkararak toplumun genel düzenini bozacağı korkusu ile güvenlik tedbiri almak adına kapatılmaları öngörülmektedir (Dolgun, 2008: 69). Böylelikle, her an tehlike oluşturabilecek olan grubun kontrol altında tutulmaları sağlanabilmektedir. Bu dönemde işsiz kesimin kapatılması, çalışmanın toplumda yüceltilmesini sağlayıcı etkiler yaratmıştır.

Fakat çalışmak da yine denetim altında bulunmak anlamını taşıyordu. Çünkü işsizlerin izlenmesi, çalışanların da izlenmesi anlamına gelmektedir.

Modernite öncesi dönemde var olan pastoral nitelikli gözetimin etkinliği hafiflemeye başlarken; modern toplumlarla birlikte gözetimin iki türünden bahsedilmektedir. Bunlar; teknik gözetim ve *enformatik gözetim*'dir. *Teknik gözetimle* dinsel, geleneksel ve feodal toplumlardaki uygulamalar yoğunlaşmış ve sistematikleşmiştir (Dolgun, 2008: 74). Teknik gözetimin başrol oyuncuları ulus devletler ve kapitalist sistemlerdir. Bunlardan ilki olan ulus devlet, toplum çapında homojenliği sağlamayı hedeflemektedir. Bu yüzden, daha öncede anlatıldığı gibi, ulus devlet bazında yapılan denetim çalışmalarında, örneğin Yahudiler üzerindeki dinsel baskı gibi, oldukça yoğun gözetim uygulamalarıyla karşılaşmaktadır. Ulus devletlerde, bütünsel düzenin sağlanabilmesi için giderek bürokratik örgütlenmeler oluşturulmuştur. Ardından kişisel belgelerin tutulmasıyla "*dosya toplumu*" kavramı dile gelmiştir. Ve böylelikle giderek gözetim toplumuna yaklaşıldığı ifade edilmektedir (Lyon, 1997: 51).

Ulus devletlerin inşasıyla gerçekleştirilmeye çalışılan denetimin en üst seviyelere ulaştığı, toplumun hemen tüm bireylerinin tekdüzeleştirildiği, siyasal otorite ve yaptırımlarla donatılmış bir düzendir. Zaten teknik gözetimin araçlarından birinin ulus devletler iken, diğerinin kapitalist sistemler olması bir tesadüf değildir. Kapitalizm ve ulus-devletler arasındaki ilişki, aslında kapitalist girişimin doğası ile devlet gücünün merkezileşmesi arasındaki ilişkiden ziyade; kapitalizmle yaşanan değişimler ve dönüşümlerde saklanmaktadır. Bir başka ifadeyle, ulus devletler kapitalist birikime yardım edici bir biçimde ortaya çıkan sistemlerdir (Giddens, 2000: 206-207).

Teknik gözetimin ikinci kilit unsuru, kapitalist sistemlerdir. Kapitalist sistemler, bürokratik örgütlerin bir alt türü olarak dosyalama ve saklama işlevlerini yerine getirebilmeleriyle sistematik izlemeyi geliştirerek yoğun gözetime imkân tanımışlardır. Bu konuda dikkati çeken Weber'dir. Weber'e göre bürokratik örgütlerde, bir diğer ifadeyle kapitalist işletmelerde, çalışanlar arasında iş bölümü, bölümler arasında hiyerarşi ve kurallar vardır. Bu kurallar sayesinde kontrol ve koordinasyon kolaylaşmaktadır (Koçel, 2010: 224-226). Gözetim uygulamaları bürokratik örgütler içerisinde aranacak olursa, "*tetikte bekleyen göz*" bu sefer gözetimi yapan yöneticiler olmuştur. Dolayısıyla, XIX. yüzyıldan itibaren özellikle kapitalist işletmelerin yükselişe geçmesiyle gözetimin de

gelişme gösterdiği söylenebilir. Gözetim uygulamalarının işyerinde hiyerarşiyi sağlamaya yani bürokratik örgüt yapılarına hizmet ettiği görülmektedir.

Bu açıklamaları takiben, teknik gözetimi genel olarak ele alacak olursak, teknik gözetimin modern toplumlardaki ilk uygulamalarına kapitalist sistemdeki fabrika ve atölyelerde işçilerin sermaye adına disipline edilmelerinde rastlanır. Daha önceleri toprak ve para, servet olarak kabul edilirken; sanayinin yükselişi ile birlikte atölye, makine ve hammadde servetin yeni bileşenleri olarak ortaya çıkmış ve işçilere emanet edilmiştir (Dolgun, 2008: 77-78). Böylelikle, işverenler açısından gözetimi gerekli kılacak nedenler doğmuştur. Çünkü işveren serveti olarak kabul ettiği unsurları işçiye emanet ederken, işçinin kaynakları en uygun şekilde kullanarak en verimli sonucu alacak şekilde çalışmasını arzular. Dahası, modern toplumların özellikle ilk zamanlarında, çalışmak büyük ölçüde iktisaden güçsüz durumda olanların hayatta kalabilmeleri için bir zorunluluktur. İşçi ve işveren arasında, işçinin işverenin verebileceği ücretten başka hiçbir geçim kaynağının olmamasından ötürü iktisadi bir bağımlılık söz konusudur. Tüm bunların sonucu olarak, işveren hem bu bağımlılık, hem de yukarıda bahsedildiği gibi işçilere emanet ettikleri nedeniyle işçileri her türlü gözetime tabi tutmayı bir hak olarak görmektedir. Fakat üçüncü bölümde görüleceği gibi bu hakların belirli sınırları vardır.

O halde, Weber'in rasyonel anlayışının sanayiye taşındığını, çalışanların da belli zaman ve mekân sınırları içerisinde çalışan birer robot gibi göründüğünü ileri sürmek yanlış olmayacaktır. Çalışanları robotlaştıran gözetimin araçlarına bakacak olursak, kısaca teknoloji, makineler, standartlaşma, işbölümü, uzmanlaşma, zamanın ve mekânın kontrolü göze çarpacaktır. Ayrıca çalışandan beklenen verimlilik, hesaplanabilirlik vb. özellikler bireylerin günlük hayatına da nüfuz etmiştir. Böylece, tekno-bürokratik sistemler gündeme gelmiştir (Morin ve Kern, 2001: 105). Artık hayatın her alanında makinelerin ve bürokrasinin etkisi yayılmıştır.

Teknik gözetimin ardından, modernite sonrası döneme ait *enformatik gözetim* gelinecek olursa, öncelikle XX. yüzyıl itibariyle yaygınlaştığını söylemek gerekir. Bu bağlamda, ilk örneği telefonların dinlenmesi oluşturmaktadır. İlk gizli dinleme 1928 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde gerçekleşmiştir. Bu gibi faaliyetler enformatik gözetimin ilkel biçimleri olarak bilinmektedir (Dolgun, 2008: 135-140). Teknolojinin giderek daha fazla gelişmesiyle telekomünikasyon, bilgisayar teknolojileri, genetik mühendisliği vb. alanlarda da önemli adımlar atılmaktadır. Bu sayede, enformatik

gözetimin kapsamı da genişlemektedir. Böylelikle, bilgi günden güne toplumun odağına yerleşerek her geçen gün daha fazla önem kazanmaktadır. Lyon (1997: 44) modern toplumlarda, bilgiye erişim ile iktidar arasındaki bağın giderek arttığını öne sürmüş olsa da burada enformasyon ve bilgi kavramlarının birbiri yerine yanlış ikamesinden kaynaklanan bir durum vardır. Aşağıda yer alan tabloda, bazı yazarların enformasyon ve bilgi arasındaki ayrımlarına dikkat çekilmektedir.

Tablo 1: Enformasyon ve Bilgi Kavramlarının Anlamları

Yazar(lar)	Enformasyon	Bilgi
Wiig	Bir durumu anlatacak ya da düzenleyecek gerçekler	Gerçekler ve inançlar, bakış açıları ve kavramlar, yargılar ve beklentiler, metodolojiler ve yapılarak öğrenilenler
Nonaka ve Takeuchi	Anlamli mesajlar bütünü	Bu mesajlardan oluşturulan sorumluluklar ve inançlar
Spek ve Spijkervet	Anlamli veri	Anlam yükleme yeteneği
Davenport	Bir amaca ilişkin veri	İnsan aklından türeyen değerli enformasyon
Davenport ve Prusak	Alıcının algısını değiştiren anlamli mesaj	Tecrübeler, değerler, bağlamsal enformasyon
Quigley ve Debons	Kim, ne, ne zaman ve nerede sorularına cevap veren işlenmiş veri	Neden ve nasıl sorularına cevap veren işlenmiş enformasyon
Choo ve diğerleri	Anlam kazandırılmış veri	Doğrulanmış, tecrübe edilmiş inançlar

Kaynak: Stenmark, (2002)'den uyarlanmıştır.

Yukarıdaki tablodan anlaşılacağı üzere, enformasyon bilginin somut halidir. Bir diğer ifadeyle, birey öncelikli olarak etraftan veriler toplar. Daha sonra, elinde bulundurduğu verileri işleyerek organize hale getirir, böylece enformasyon meydana gelir. Ardından ulaştığı enformasyonu amacına uygun dönüşüme uğratarak bilgiye ulaşır (Buick ve Jevtic, 1997: 27). Aynı zamanda, birey bilgiye hayattaki tecrübelerinden çıkarım yaparak da ulaşabilir. Bilginin daha kişisel olan soyut bir şey olduğunu söylemek mümkündür. Bir başka çıkarım olarak da enformasyonun veriden, bilginin enformasyondan üstün olduğu ileri sürülebilir. O halde, modern toplumlarda bilgiye ulaşım ile iktidar arasında aslında iddia edildiği gibi bir bağlantının gerçekleştiğini söylemek zordur. Ancak, modern toplumlarda gelişen teknoloji ile enformasyona ulaşımın kolaylaştığı mutlaklıdır. Bunun yanında, iktidar modern toplumdaki örgüt yapıları sayesinde güçlenmektedir ve teknolojiden fayda sağlamaktadır. Çünkü iktidar olan taraflar gerek devlet, gerekse kapitalist işletmelerin yöneticileri bireyler hakkında istedikleri gibi veri toplayabilmekteler. Dahası teknolojinin yardımıyla bu veriler kolaylıkla işlenebilir olunca, zaten gücü elinde bulunduran iktidarın gücü daha da pekişmektedir. Bu noktada, teknolojinin hem veri toplamada hem de toplananları işlemadaki rolü itibarıyla çift taraflı bir işlevi söz konusudur. Modern toplumlarda daha fazla bilgi sahibi olmak ise bu yukarıdaki durumun beklenir bir sonucudur.

Ancak, bilgi ve bilgi temelli değerler hiç kuşkusuz toplumu da etkilemektedir. Bilgi çok önemli bir unsur olarak kabul edilir. Yaşanan gelişmelerin ışığında toplumun işleyişi de farklılaşmaktadır. Sanayi toplumlarının fabrika işçilerini, günümüzde bilgi işçileri almış durumdadır. Dolayısıyla, bilgi toplumuna doğru gidildiği açıktır. Unutulmaması gereken nokta ise, bilgiyi elde etmenin gözetimin dolaylı bir sonucu olduğudur. Bu yüzden, bilgi toplumlarını gözetim toplumları olarak adlandırmak da mümkündür. Günümüz toplumlarının bilgi toplumu olarak adlandırılması, hatta bilgi ötesine geçilmesi tartışmaları hayatın her alanında kendini göstermektedir. Bu çalışmada daha çok konu alınan alan çalışma hayatı olduğundan, bu kısma ikinci bölümde ayrıntılarıyla yer verilecektir.

Bu bölümde daha makro seviyelerde ele alınmaya çalışılan gözetim uygulamaları ile çalışmanın başından beri bahsedildiği gibi, asıl hedeflenen ulusal güvenliği sağlamaktır. Ulusal güvenlik kavramı, devletin ülkesi ve milleri ile iç ve dış saldırılara karşı korunması anlamına gelmektedir. ABD’de 1947 yılında Ulusal Güvenlik Kanunu oluşturulmuştur ve istihbarat çalışmalarını daha kapsamlı olarak gerçekleştirebilmek adına Merkezi Haber

Alma Teşkilatı (CIA) kurulmuştur (Dolgun, 2008: 139-141). Hiç kuşkusuz enformatik gözetimi en çok kullanan kesim istihbarat servisleridir. Yoğun enformasyona dayalı çalışan istihbarat servisleri, devletin gözü kulağı olmuştur. Fakat devletlerin ulusal güvenliklerine ilişkin olaylara yaklaşıldığında, toplumun neredeyse tüm bireylerinin her an, sıradan faaliyetlerinde bile gözetlenmeleri mahremiyet ve gizliliğin ihlali gibi başka problemleri doğurmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

2 ÇALIŞMA YAŞAMINDA ÖZGÜRLÜK SORUNU

Tarihin ilk dönemlerinden itibaren insanlar yaşamlarını sürdürebilmek adına bulundukları sosyal çevrede bir takım faaliyetlerde bulunmaktadır. Bu faaliyetlerin asıl amacı, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin birinci basamağında görüldüğü üzere insanların temel ihtiyaçları olan yeme, içme ve barınma gereksinimlerini karşılamaktır. Temel ihtiyaçların yanı sıra, bireyin kimlik edinme, prestij kazanma ve belirli bir çevreye ait olma isteği gibi farklı amaçları da söz konusudur. Bu faaliyetler zaman içerisinde '*çalışma*' kavramı altında toplanmış ve bireylerin hayatında önemli bir yer tutmaya başlamıştır. Özellikle günümüz çalışma yaşamı değerlendirildiğinde salt temel ihtiyaçları karşılayabilmek için gereksinim duyulan bir çalışma yerine, bireylerin günlük yaşam sürelerinin büyük bir kısmını geçirdikleri, sosyal çevre ve sosyal statü kazandıkları bir çalışma yaşamı dikkat çekmektedir. Dolayısıyla, çalışma yaşamında hiç kuşkusuz günden güne bir dönüşümün yaşandığı iddia edilebilir. Daha önceleri genellikle aile içinde görülen, yani özel alanda var olan çalışma günümüzde kamusal alana taşınmıştır. Çünkü çalışma, özellikle kapitalizmin ortaya çıkışı ile artık evin dışında, fabrika vb. işyerlerinde gerçekleşmeye başlamıştır. Eskiden özel alanın bir konusu olan çalışmanın, kamusal alanda gerçekleşmesi ve çalışma yaşamına dair bir takım müdahalelerin varlığı bireylerin çalışma hayatındaki özgürlüklerini sorgulamayı gerektirmektedir.

Bilginin günümüzde kazandığı artı değer ve işçilerin giderek "bilgi işçisi" olarak çoğunluk oluşturması iletişim teknolojileri ile birlikte bilgi toplumunu oluşturmaktadır. Bir toplum ne kadar fazla bilgiye sahipse o oranda güçlü olduğu kabul edilmektedir. Sahip olunan bilginin kullanımını çift taraflı düşünmek mümkündür. İlk olarak, üretim için bilginin kullanılması ve çıktı sağlanması. İkincisi ise, maliyetleri azaltmak ve işin süreçleri üzerinde kontrolü sağlamak için bilginin toplanıp elde bulundurulması. Bahsedilen ikinci yol, yaşamın her alanında ama özellikle çalışma yaşamında gözetim faaliyetleri ile mümkün olmaktadır. Zaten birinci bölümde de, bilgi toplumlarının gözetim toplumlarına dönüştüğü ileri sürülmüştü. Bunun en önemli nedenlerinden biri, iletişim teknolojilerinin gelişimi ile meydana gelen yeni çalışma düzenidir. Yeni çalışma düzeninde teknolojinin

her tarafımızı saran bir ağ şeklinde var olması çalışma hayatının işleyişini değiştirmektedir. Tarihsel süreç içerisinde tarım toplumundan sanayi toplumuna, sanayi toplumundan bilgi toplumuna doğru bir geçiş yaşanmaktadır.

Çalışma düzeni ne olursa olsun iş sözleşmesinin tarafları bağladığı bir takım genel geçer kurallar bulunmaktadır. Gerek uluslararası belgelerde, gerekse Türk Hukukunda özel yaşam hakkı bağlamında işçi işveren ilişkilerinin sınırları çizilmiştir. Buna rağmen, işveren tarafından işçilerin izlenmesi ve gözetlenmesi ile özel yaşam hakkına dair bazı müdahalelerin olduğu görülmektedir. İşçinin özel yaşamına müdahalenin olduğu bir ortamda, hiç kuşkusuz bir takım olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kalınacaktır. O halde, Bentham'ın hapisaneler için tasarladığı '*panoptikon*' projesi günümüzde *panoptikon*'un çağdaş hali olarak çalışma yaşamında dikkat çekmektedir. Dolayısıyla, iletişim teknolojileri ile daha fazla özgürlük arayışına giren bireylerin, günden güne bu sözde "*özgürlük araçları*" ile daha fazla tutsaklığa maruz kaldığını söylemek mümkündür.

Çalışmamızın bu bölümünde, öncelikle '*çalışma*' kavramının dünden bugüne tarım, sanayi ve bilgi toplumları doğrultusunda nasıl değişip geliştiğine değinilecektir. Sonrasında, çağımızın toplumu olarak nitelendirilen bilgi toplumunun özelliklerine detaylarıyla yer verilecek, bu özellikler neticesinde bilgi toplumunun çalışma yaşamını ne ölçüde etkilediği üzerinde durulacaktır. Ardından, kısaca özel yaşam hakkı çerçevesinde işçi işveren ilişkileri ile özel yaşama müdahalenin büyük resmi çizilmeye çalışılacaktır. Son olarak, iletişim teknolojilerinin yaygın kullanımının çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuz etkiler açıklanmaya çalışılarak genel bir kanıya varılacaktır.

2.1 Dünden Bugüne 'Çalışma' Kavramı

İnsanların yarar sağlamak amacıyla akıllarını, ellerini, bir takım alet ve makineleri kullanarak bir madde üzerinde etkileşim yaratıp, onu değiştiren eylemlerinin tamamına '*çalışma*' denilmektedir (Bremond ve Geledan, 1981: 168). Bir başka ifadeyle, çalışma kavramı iktisaden, insanın fiziksel ve zihinsel gücünü belirli bir üretimin gerçekleşmesi için kullanmasıdır (Tınar, 1996: 6). Önemle üzerinde durulması gereken nokta, çalışma kavramının belirli bir ücret karşılığında yapılan eylemlerden ziyade, kullanım değeri olan mal ve hizmet üreten her türlü etkinliğe verilen ad olmasıdır. Belirli bir ücret karşılığında gerçekleştirilen eylemin 'iş' veya 'ücretli çalışma' olarak adlandırılması en uygundur (Kapız, 2001). Ancak, zaman içerisinde bazı anlam kaymaları yaşanmış ve günlük dilde

‘çalışma’ ve ‘iş’ çoğu zaman birbirini yerine ikame eden kavramlar olarak kullanılmaya başlanmıştır. Yukarıdaki tanım itibarıyla, ‘çalışma’nın gönüllü faaliyetleri, ev içi çalışmayı, sanatsal çalışmayı vb. her türlü faaliyeti kapsadığı anlaşılmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 5). Oysa ‘iş’ kavramı kullanıldığında, insanların kazanç sağlamak amacıyla yaptıkları bir çalışmadan söz edilmektedir (Şen, 1995: 28). Aslında bahsedilen ‘çalışma’ ve ‘iş’ kavramları arasındaki anlam kayması çalışmanın toplumlar boyunca geçirdiği evrimle yakından ilişkilidir. Çünkü daha önceleri kendi işlerinde ücretsiz çalışanlar, aynı faaliyette bulunsalar dahi ücret karşılığı başkasının yerinde çalışmaya başlamalarıyla artık bir ‘iş’ten söz edilmektedir. Sanayi Devrimi kendini gösterdiğinde ise, çalışanlar fabrikalarda belli kurallar dâhilinde ücret karşılığı var olan *modern iş* ile tanışmışlardır. Ancak, işgücü modern işle tanışmadan önce çalışmanın ne şekilde var olduğunu açıklamak, geçirdiği dönüşümü anlayabilmek açısından çok önemlidir.

Belirli bir ücret karşılığında olsun ya da olmasın, insanlığın başlangıcından itibaren bireyler ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve hayatlarını idame ettirebilmek için çeşitli faaliyetlerde bulunmakta, yani çalışmaktadırlar. Bu sebeple, ‘çalışma’nın bir geçim kaynağı olduğunu söylemek mümkündür. Bugün bu faaliyetlerin karşılığı olarak işgücüne ücret ödenmesi ‘iş’ kavramını gündeme getirirken, önceki dönemlerde emek bir takım başka değerlerle karşılanmaktaydı. Örneğin, birey kendi çalışıp ürettiklerini, bir diğer bireyin çalışıp ürettikleri ile değiştirmekteydi. Yani, insanların yaşam için ihtiyaçları olan şeyleri takas olarak adlandırılan eylemle, değiş tokuş yöntemi ile, elde ettikleri görülmektedir. Buna ilişkin olarak, Attali’nin (2008), ‘*Geleceğin Kısa Tarihi*’ adlı eserinde belirttiği gibi, zaten bugünün çalışma ilişkilerinin temelinde o zamanların takas faaliyetleri vardır. Dahası, ticaretin ilkel hali olarak bilinen takas faaliyetleri, bireylerde sahiplik duygusunu uyandırmakta ve bireyler ne kadar fazla şeye sahiplerse kendilerini o denli güçlü görmekteydiler. Gücü elinde tutan kesim, diğer kesimi köleleştirerek çalıştırmaya da eğilimliydi. Ayrıca, gücün bu şekildeki kullanılabilirliği, toplumun bazı kesimlerinde özgürlük olgusunu akıllara getirmiştir (Attali, 2008: 26-30). Gücü elinde tutan taraf özgür, köleleştirilerek çalışanlar tutsak olmuşlardır. Buna istinaden Gorz (2007: 29) özgürlük alanını tanımlarken, yoksulluk vb. sebepler nedeniyle gerçekleştirilmesi zorunlu olan çalışmanın olmadığı bir alana dikkat çekmektedir. O halde, özgürlükten bahsedebilmek için zorunlu çalışmanın olmaması gerekmektedir. Cicero da, emeğini para karşılığında

veren yani kendini satan kişinin köle durumuna düştüğünü söyleyerek özgürlük bağlamında durumu özetlemiştir (Lafargue, 1998: 21).

İnsanlar o tarihlerde hem henüz toprakla uğraşmayı ve ekin ekmeyi keşfetmemişlerdi hem de henüz yerleşik düzene geçmemişlerdi. Bu yüzden yerleşik bir düzeni gerektiren tarımcılıktan bahsedilemeye başlanmamıştı. O dönemlerde ‘çalışma’ kendini daha çok avcılık, toplayıcılık gibi faaliyetlerle göstermekte ve yukarıda bahsedildiği gibi insanlar arasındaki paylaşım veya değiş tokuş faaliyetleri ile farklı bir kılığa bürünmekteydi (Giddens, 2000: 104-107). Bunun yanında, o zamanlar ‘çalışma’ bir zorunluluğa işaret etmekte ve Antik çağda köle sınıfına özgü, ‘aşağılık’ bir kavram olarak nitelendirilmekteydi (Bozkurt, 2006: 52).

Tarihin biraz daha ilerleyen zamanlarında, insanların toprağı ekmeye ve ürün toplamaya başlamasıyla yerleşik düzene geçiş sağlanmıştır (Kocacık, 2003). Böylelikle zaman içerisinde çiftçilik gelişmiş ve köyler oluşturulmuştur. Tarım toplumundan söz edilmeye başlanmış ve toprak mülkiyeti önemli bir güç unsuru olarak kabul edilmiştir. Bu dönemde feodal beylerin varlığı önem teşkil etmekteydi çünkü gücünü topraktan alan feodal beyler köylüleri çalıştırarak toprağı işletiyorlardı (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 15-19). Böylelikle, başkasının himayesi altında çalışma görülmeye başlanmıştır. Ardından, insanlar yapmakta oldukları faaliyetlere ortak bir değer yükleme gereksiniminde bulunmuşlar ve bu gereksinim doğrultusunda, Lidyalıların parayı icadıyla bu faaliyetler giderek ticarete dönüşmüştür. Artık, insanlar ihtiyaçları olan şeyleri doğrudan elden sağlamak için çalışmak yerine, para kazanmak için çalışmaya başlamışlardır. Ve ilk kez para karşılığı emeğin satılması söz konusu olmuştur. Böylelikle, insanlar ürettikleri ürünlerin ve harcadıkları emeğin karşılığını para olarak almaya başlamışlardır.

Zaman içerisinde ticaretin genişlemesi ve pazarın büyümesi ile kapitalizme doğru bir geçiş yaşanmıştır. Teknolojinin gelişmeye başlamasıyla makineleşmenin yayılımı sonucu köylüler topraklarını tek ederek kentlere göç etmeye başlamışlardır. Böylelikle, ücretli emeğin çalıştırılması yaygınlık kazanmıştır. Kapitalizmin çıkışı ile çağdaş anlamda ‘çalışma’ kavramı gündeme gelmiştir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 7). Zaten çoğu kez ‘çalışma’ modernliğin bir icadı olarak tanımlanmaktadır (Gorz, 2007: 27). Tarihin ilk zamanlarında dahi görülen bu kavram, özellikle Sanayi Devrimi sonrası Almanya, İngiltere ve Fransa’da gündeme gelmiştir. Ancak, önceleri genellikle çiftçiler ve zanaatkarlar tarafından aktif eyleme dönüşen çalışmanın tek amacı temel ihtiyaçların karşılanarak,

geçimin sağlanması iken, çağdaş anlamı ile birlikte, temel ihtiyaçların yanı sıra sosyal gereksinimlerin karşılanması amacını da kapsar olmuştur (Bozkurt, 2006: 52). Bunun yanında, yüzyıllardır var olan ‘*çalışma*’nın özellikle XVIII. yüzyıl itibariyle tartışılmaya başlanmasının nedeni ise, Sanayi Devrimi ile çalışmanın şekil değiştirmesi ve meydana gelen sınıf bilinci, yoksulluk, sömürü vb. olumsuz sonuçların ilk kez o yıllarda ağırlıklı olarak hissedilmesidir (Turan, 1994). Bahsedilen olumsuz sonuçlar, daha önceki zamanların hâkimi olan tarım toplumunun ardından, fabrikaların kurulmasıyla insanların birer robot gibi insani vasıflardan uzak şartlarda çalıştırılmasıyla görülmüştür (Tiryakioğlu, 2008).

XVIII. yüzyılda buhar gücüyle çalışan makinelerin bulunmasıyla endüstrileşmiş bir sanayi oluşmaya başlamıştır ve fabrikalar kurulmuştur. Bununla birlikte, kırsal alanların elverişsizliği, kentlerdeki iyi yaşam koşulları ve çekici iş olanakları kitlesel göçlere neden olmuştur (Kongar, 2008: 550-554). İnsanların fabrikalarda çalışmak üzere şehirlere göç etmesiyle sanayileşme giderek toplumda büyük yer kaplayan bir sektör haline gelmiş, böylelikle, sanayi toplumundan söz edilmeye başlanmıştır. Ne var ki sanayi toplumunda çalışma yaşamı büyük bir hızla değişmekte olup, kentlerdeki daha önceleri cazip gelen özellikler de yetmemeye başlamıştır. Sanayi toplumunda elde edilen gelirler, tarım toplumunda elde edilen gelirlerden fazla olmasına rağmen geçim sıkıntıları artmıştır. Çünkü Sanayi Devrimi ile meydana gelen gücün eşitsiz dağılımından ötürü sınıf farklılıkları ortaya çıkmış ve bu sınıflar arasındaki eşitsizlikler artmıştır (Kongar, 2008: 631-638). Böylece, toplumda tabakalaşmalar daha belirgin hale gelmiş; burjuva olarak adlandırılan zengin kesim ve çalışma koşullarının genellikle kötü, emeklerinin karşılığı olarak aldıkları ücretlerin düşük olduğu işçi sınıfları meydana gelmiştir. Buna ilişkin toplumsal sorunlar arttıkça ‘*çalışma*’ kavramı ve koşulları giderek daha önemli tartışma konuları arasına girmiştir.

Önceki dönemlerde bireyler yaşam için ihtiyaçları kadar çalışmaya, geri kalan zamanı kendilerine ayırmaya yönelik çalışma planı yaparken, Sanayi Devrimi ile hep daha fazla kazanç sağlamak adına, daha fazla çalışma planları yapar olmuşlardır. Dahası, Antik çağda ‘*çalışma*’ olumsuz, ‘boş zaman’ olumlu olarak nitelendirilirken bugün ‘boş zaman’ aylaklık olarak kabul edilmektedir (Bozkurt, 2006: 54-55). Buradan anlaşılması gereken nokta, kapitalist çalışma düzeninde boş zamanın, yeniden üretimi sağlayacak süre olarak

algılanıyor olmasıdır. Bu sebepten ötürü, dev endüstriler artık çalışanların boş zamanlarını da yönetecek çeşitli aktivitelere girmişlerdir (Aytaç, 2002).

Çalışma yaşamında hem işçiler hem de işverenler gittikçe mutsuzluğa itilmişlerdir. İşverenler daha çok kazandıkça kazandıkları yetmemiş, daha az maliyet ve daha fazla kar için yeni arayışlar içerisine girmişlerdir. Durum böyle olunca, işçiler giderek daha fazla sömürüye maruz kalmışlar; bu nedenle de gerek ücret gerek çalışma koşulları bağlamında talepleri artmıştır. Tam bu noktada, ‘rekabet’ hem bireyler hem de toplumlar arasında olmak üzere artık hayatın her alanında hissedilmeye başlanmıştır (Turan, 1994). Çünkü ihtiyaçların ve taleplerin giderek artması, o uğurda sarf edilen uğraşları da artırmıştır. Dahası, Sanayi Devrimi sırasında egemen olan kapitalizmin yanı sıra, teknolojinin gelişimi ve kullanımının artması işletmelere deniz aşırı ülkelerde de faaliyette bulunma olanağı tanımıştır. Teknoloji sayesinde ulaşım, iletişim ve elektronik ortamdaki işlemlerin gerçekleştirilmesinde büyük kolaylıklar görülmüştür. Bunlara istinaden, işsiz olan kesim iş bulma ümidiyle, bir işte çalışanlar daha iyi çalışma olanaklarına sahip olma beklentisiyle, işletmeler daha fazla kazanç amacıyla küresel çapta yayılım göstermeye başlamışlardır. Üstelik teknolojinin olanaklarıyla, farklı coğrafi bölgelerde faaliyet gösteren işçilerin ve yürütülen işlerin kontrolünün sağlanabilmesi işverenler için artı bir avantaj sağlamaktadır. Böylelikle, işgücünün mobilitesi artmış, küreselleşme ve rekabet iyice hız kazanmıştır (Kelleci, 2003). Tabii bu durumda, toplumun bazı kesimlerinin giderek daha fazla gelire ulaşırken, teknolojinin gelişimine uyum sağlayamayan diğer kesimlerin niteliksiz işçi durumuna düşmesi zengin sınıfı daha da zenginleştirirken, yoksul sınıfı daha da yoksullaştırmıştır. Ardından da sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişe dair adımlar atılmaya başlanmıştır.

Rekabetin çalışma yaşamında kendini günden güne daha fazla hissettirmesiyle çalışmanın şekil değiştirmesi gerekliliği öne çıkmıştır. Ardından, yönetimde hiyerarşinin bulunduğu, iş bölümlerinin sabit olduğu, iş tanımları belirli olan merkezileşmiş yapıları esas alan mekanik organizasyon tiplerinin rekabet için elverişli olmadığı öne sürülmüştür (Erdut, 1998: 2). Mekanik organizasyon yapılarından ziyade organik organizasyon yapılarının değişimlere daha fazla açık olduğu, bu yüzden, değişen çalışma koşullarına daha iyi uyum sağlayabileceği ve daha çabuk cevap verebileceği öne sürülmüştür (Koçel, 2010: 252-253). Bunun yanı sıra, rekabetin ancak üretimde kaliteyi yakalamakla, maliyetlerin ortaya konulmasıyla ve işçilerin denetiminin sağlanmasıyla gerçekleşebileceği

savunulmuştur (Dolgun, 2008: 96). Bir başka ifadeyle, üretimin en ince ayrıntısına kadar planlanabilmesi, işçilerden en üst düzeyde verimin alınabilmesi için denetim ve gözetim şart koşulmuştur. O halde, her ne kadar modern toplumlara ve modern çalışmaya geçişle birlikte daha esnek olan organik organizasyonlardan söz edilse de, mekanik organizasyon yapılarının işverenlere sağladığı yararlar yüzünden üstü kapalı da olsa varlıklarını hep sürdürdükleri iddia edilebilir. Çünkü mekanik organizasyon yapıları üretimdeki tüm işlev ve işçileri tekdüzeleştirme özelliğiyle, gözetim bağlamında sağladığı kolaylık dikkate alındığında işletmelere avantaj sağlamaktadır. Bu durum yeni oluşacak toplumun ilk sinyallerini vermekteydi. Çalışmanın birinci bölümünde de söz edildiği gibi çağımızda “*dijital Taylorizm’den*” bahsetmek yerinde olacaktır. Zamanın ilerlemesiyle ve iletişim teknolojilerinin daha da fazla yaygınlık kazanmasıyla gözetim ve bilginin kullanımı değer kazanan olgular haline gelmiştir. Böylece, çalışma yaşamı yeniden şekillenmeye başlamış ve bu süreçte her türlü bilginin kullanımının önemi vurgulanmıştır.

Yaşanan değişimi toparlayacak olursak, dünyada tarımın ortaya çıkmasıyla ilk değişim yaşanmış ve köy merkezli ekonomiler doğmuştur. Ardından Sanayi Devrimi ile fabrikalara dayalı, kitle üretiminin arttığı, giderek daha büyük ve daha bürokratik kurumlara gereksinim duyulduğu ikinci basamak değişim gerçekleşmiş. Son olarak, bugün bilgi ile yaşanan devrim gerek ekonomik, gerek teknolojik ve gerekse sosyal alanda üçüncü değişimi oluşturmuştur (Özer ve diğerleri, 2004: 255). Ancak bilginin kazandığı değer, iletişim teknolojilerinin yaygınlığı ile birleştiğinde çalışma hayatındaki gözetim faaliyetleri dikkat çekmektedir. Bu durum, merkezine bireyi ve işyerlerini alan bilgi toplumlarında bir takım sıkıntılar oluşturmaktadır. Bu sebepten ötürü, bilgi toplumunun özelliklerine ve yeni çalışma düzenine ayrı bir başlık altında daha detaylı olarak yer verilecektir.

2.2 Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Yeni Çalışma Düzeni

Sanayi Devrimi’nin ardından günümüz, küreselleşmenin doruğa tırmandığı, teknolojinin her gün değişip geliştiği, sanal ağların yaygınlık kazandığı bir zamana işaret etmektedir. Böyle bir zamanda, toplum yapılarına dair yeni eğilimlerin varlığı söz konusudur. Biraz açmak gerekirse, küreselleşme süreci ile birlikte sanayi toplumundan bilgi toplumuna doğru bir geçişin yaşandığı görülmektedir. Bilgi toplumundan ve bilgi toplumunun yeni çalışma düzeninden bahsedebilmek için küreselleşmenin ne anlama

geldiğini bilmek gerekmektedir. Çünkü yeni çalışma düzeninde en önemli noktalardan biri teknolojinin yoğun olarak kullanılıyor olmasıdır ve bu durum, küreselleşmeyi beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla, teknoloji ve küreselleşmenin birbirini tetikleyen iki unsur olduğu öne sürülebilir.

Küreselleşme, en genel anlamıyla, yerküre üzerindeki tüm ulusların her türlü faaliyetlerinin, uluslararası boyutlarda bütünleşik şekilde etkileşimde olmasıdır. Küreselleşme özünde tek bir dünya düzeninin olduğu bir olguyu simgelemektedir (Günay ve Arıdurur, 2001). Bunun yanı sıra, teknoloji ise ‘denetleyen aklın’ bir ürünü ve küreselleşmenin, yani yerküre boyutunda insan hayatını tek bir sistemin denetimi altında düzenlemeyi öngören olgunun ana parametresi olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca, bu sayede insan hayatı üzerinde denetim sınırlarının genişlediğini savunulmaktadır (İnam, 2000). İnam’ın ifadesinde dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta; teknoloji ve küreselleşmeyi denetim olgusu ile birbirine bağlamış olmasıdır. Bu ifadesiyle, aslında bilgi toplumundan ve yeni çalışma düzeninden sinyaller vermektedir. Ayrıca, bir başka çıkarım yapmak gerekirse, küreselleşme olgusunun teknolojiye dayandığı ileri sürülebilir. Bilgi toplumu da küreselleşmenin bir getirisi. Dolayısıyla,, teknoloji küreselleşmenin; küreselleşme de bilgi toplumunun arkasındaki itici güçtür.

Küreselleşmenin ekonomik, siyasi, teknolojik, demografik ve kültürel olmak üzere birçok boyutu vardır (Çelikkol ve diğerleri, 2010). Bilgi toplumu bağlamında ise daha çok teknolojik boyutu önem kazanmaktadır. Çünkü bilgi toplumu, özellikle teknolojinin sayesinde günümüzde daha bütünleşik bir toplumu ifade etmektedir. Aşağıda yer alan tabloda, teknolojik gelişmelerin sağladığı yararlar ve bilgi toplumuna geçişi sağlayan unsurlar rahatlıkla görülmektedir.

Tablo 2: Bilgi Toplumuna Geçişi Sağlayan Gelişmeler

Teknolojik Gelişme	Yenilik ve Değişmeler
Bilgisayarlar	* Bilginin sınırsız, ucuz ve güvenli kullanımı * Ofis çalışmalarında ve eğitiminde kalitenin yükselmesi * Üretimde, tıpta ve ekonomik uygulamalarda yoğun bilgisayar kullanımı
Mikro-Elektronik	* Tümüleşik devrelerin yapılması ile sistemlerin minyatüre edilmesi * Bilgisayar ve iletişim sistemlerinde büyük ilerlemeler
Robot ve Kontrol Sistemleri	* Ucuz, kaliteli ve hatasız iş gücü * Esnek üretim sistemleri * Tehlikeli ve riskli görevleri yerine getirebilme * Uzun ve kesintisiz çalışma süreleri
İletişim Teknolojisi	* Kablosuz iletişimin yaygınlaşması

Kaynak: Haşlıoğlu (1999: 24)'ndan uyarlanmıştır.

Tablo 2'den anlaşılabileceği gibi, bilgi toplumlarında bilgisayarların, mikro elektronik teknolojilerin, kontrol sistemlerinin ve iletişim teknolojilerinin; kısacası her türlü teknolojik gelişmenin önemi oldukça büyüktür. Ayrıca, yukarıdaki tabloda belirtilen yeniliklere göz atıldığında; bilginin ve kalitenin artan değeri, bilginin sınırsızlığı ve ucuzluğu, kesintisiz çalışma süresi dikkat çekmektedir. Zaten günümüz pratiğinde bireylerin oldukça yoğun şekilde bilgisayarlar, televizyonlar ve çeşitli video sistemleri ile kuşatılmış olduğu düşünülürse, bilgi toplumuna geçişin ve bahsedilen yeniliklerin gerçekleşmesinin beklenir bir durum olduğu sonucuna varılır.

O halde, bilgi toplumunun tanımına değinmek gerekirse, bilgi toplumu en belirgin özelliği itibariyle maldan çok bilgi üreten bir toplum olarak ifade edilmektedir. Bir başka deyişle, bilgi toplumlarında bilgi, kas gücü ve maddi kaynakların yanı sıra stratejik öneme

sahip bir başka üretim faktörü olarak kullanılmaktadır (Kocacık, 2003). Ancak unutulmaması gereken nokta, bilgi toplumlarında üretimin doğrudan bilgi kullanımı ile olmayıp, bilgi kullanımıyla zenginleştirilmiş ama yine tarım ya da sanayi üzerinden gerçekleştiriliyor olmasıdır (Çelikkol ve diğerleri, 2010). Bilgi toplumlarının beş temel özelliğini sıralamak gerekirse; bilgiye dayalı toplumun yükselişi, işletmelerin bilgi teknolojilerine dayalı faaliyet göstermesi, iş süreçlerinde verimlilik artışının aranması, bilgi teknolojilerinin kullanımında etkinlik ölçümü ve pek çok ürün ve hizmetin bilgi teknolojileri ile iç içe geçmesi sayılabilir (Senn, 1995: 9). Bilgi toplumlarında, bilginin önemli bir unsur olarak öne çıkması, yukarıdaki sıralanan özelliklerin çalışma yaşamı ile yakından ilişkili olmasından da anlaşılabilir gibi, özellikle çalışma yaşamına dair bir takım değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Bunun yanında, bilgi toplumunun merkezi işyerleri olarak bilinmektedir (Botan, 1996). Bu yüzden, genellikle sosyal yaşamdan ziyade bilgi toplumunun çalışma yaşamı tartışmalara konu olmaktadır. Zaten günümüz sosyal yaşamı incelendiğinde, insanların uyku dışında geçirdikleri sürenin ağırlıklı kısmını işyerlerinde geçirdikleri görülmektedir.

Bilgi toplumlarında, teknolojinin sağladığı imkânlar doğrultusunda çalışmanın bireyselleştiği, karar mekanizmalarının daha esnek şekilde yapılandırıldığı, dolayısıyla da bireylerin daha özgür olduğu bir çalışma düzeni beklentisi hâkimdir. Ancak, düşünülenin aksine özgürlük araçları olarak tanımlanan teknolojinin alt bileşenlerinden bilgisayarlar, kameralar, internet ve daha birçoğu aracılığıyla bireyler belirli sınırlara hapsedilmektedirler. Çünkü bireyler bu araçlar vasıtasıyla sürekli olarak gözetime tabi tutulmaktadır. Bu sebepten ötürü, teknolojinin gözetim faaliyetlerine hizmet ettiğini ileri sürmek yanlış olmayacaktır.

Bilgi toplumlarında gözetime neden ihtiyaç duyulduğu sorgulanacak olursa, bunun çeşitli nedenlerinden söz edilebilir. Bu bağlamda küreselleşmenin etkisi önceliklidir. Çünkü küreselleşme süreçleri dünyayı bir yandan genişletirken, bir yandan da yine teknolojinin yardımıyla küçültmektedir (Çelikkol ve diğerleri, 2010). Aynı etki işletmeler için de görülmektedir. Teknoloji ve küreselleşme ile işletmelerin sınırları da hem genişlemiş, hem de küçülmüştür. Buradan anlaşılması gereken, aynı işletmenin aynı şehirde birden fazla şubede, farklı şehirlerde farklı şubelerde, hatta dünyanın farklı ülkelerinde ve farklı şehirlerinde, artık aynı anda faaliyet gösterebilme ihtimalidir.

İşletmelerin bu denli hızla gelişme göstermeleri, hiç kuşkusuz eşgüdümlü işleyişi sağlayabilmek için kontrol mekanizmalarını şart koşturmaktadır.

Ayrıca bir önceki kısımda çalışma kavramından bahsederken, bilgi toplumları döneminde rekabetin doruğa ulaştığı söylenmişti. Böyle bir ortamda, hem rekabet gücüne sahip olmak ve rekabet edebilmek, hem de farklı şubelerde eşgüdümlü işleyişi sağlayabilmek adına işverenler, işyerlerinde çalışanları kontrol etmek için EİS kurmuşlardır (Lee ve Kleiner, 2003). EİS; radyo, video ve bilgisayar sistemleri gibi elektronik araçların, bireylerin veya grupların hareket ve performanslarını toplamak, ölçmek, analiz etmek ve raporlamak için kullanılmasıdır (Nebeker ve Tatum, 1993). Daha önceleri de var olan ancak bu kadar şiddetli olmayan denetim ve gözetim faaliyetleri, fiziksel yollardan çıkıp teknoloji ve bilgisayarların çalışma yaşamına girmesiyle elektronik boyutlara taşınmıştır. O halde, EİS'nin küreselleşme ile işletmelerde yaşanan değişimlerin, hızla ilerleyen teknolojinin, bilgiyi kullanan ve daha çok sanal ortamda çalışan bilgi toplumunun bir getirisi olduğu ileri sürülebilir. Böylelikle, işverenler hem çalışanlar, hem de iş süreçleri üzerinde eskiye oranla daha kolay bir şekilde denetim yapabilme şansını yakalamış olmaktadır. Tabii, aynı zamanda bu durum çalışanların özel yaşamlarına müdahaleye dair de sinyaller vermektedir. Dolayısıyla, teknolojik gelişmelerin ve küreselleşmenin iş hayatının yapısı üzerinde gözetim faaliyetleri bağlamında önemli etkisi olduğu söylenebilir.

İşverenlerin, çalışanların özgürlüklerini kısıtlayan gözetim faaliyetlerine hangi sebeplerle bu denli ağırlık verdiklerini biraz daha açacak olursak, öncelikle bilgi toplumunun çalışma düzenine değinmek gerekir. Çünkü bunun asıl nedeni, çalışma yaşamının hemen tüm işlemlerinin artık bilgisayarlar başında sanal ortamlarda gerçekleşiyor olmasıdır. İçinde bulunduğumuz çağda bilgisayarlar, kameralar ve cep telefonları en çok kullanılan araçlar olarak dikkat çekmektedir. Bu araçların aktif olarak kullanılıyor olması, çalışma yaşamındaki düzenin sanal ortama taşındığını ve değiştiğini göstermektedir. Bunların her biri, işverenler tarafından çalışanların her türlü hareketini izlemeyi ve kayda almayı mümkün kılmaktadır. Örneğin, çağrı merkezlerinde EİS ile çalışanların, müşteriler ile yaptıkları görüşme sürelerine, kaç adet arama yaptıklarına, kaç adet aramaya cevap vermediklerine göre ulaşılabilir (Yılmaz ve Keser, 2006). Çünkü sürekli olarak telefonlarının, e-postalarının ve bilgisayarlarının takip ediliyor olması ile yukarıda sayılanların her birinin tespiti her an için mümkün kılınmaktadır. Zaten,

bilgisayara olan aşırı bağımlılık ve tablo 2’de görülen robot ve kontrol sistemlerinin gelişmesi ile gerçekleşen yenilik ve değişimler dikkate alındığında, çalışanların sürekli olarak izlendiği yeni bir çalışma düzeni ile karşı karşıya kalındığı ortadadır.

Bilgi toplumlarında çalışma, rekabetin çok üst seviyelerde yaşandığı, yüksek teknolojinin kullanıldığı, dünya sınırlarının neredeyse yok olduğu bir alanda gerçekleşmektedir (Kesken ve Eğit, 2005). Bu yüzden, yeni çalışma düzeninde en önemli kavramlardan biri *rekabet edebilirliktir*. Hatta bilgi toplumlarının özelliklerine bakacak olursak, bahsedilen özelliklerin her birinin rekabet edilebilirliği artırıcı nitelikte olduğu görülür. Dolayısıyla, böyle bir ortamda işverenin kontrolü işletmenin rekabet edebilirliği açısından oldukça önemlidir. Aynı zamanda rekabet faktörlerinin yakın geçmişteki değişimine baktığımızda, 1960’larda ‘üretim üstünlüğü’ ile, 1970’lerde ‘maliyet üstünlüğü’ ile, ‘1980’lerde ‘kalite üstünlüğü’ ile, 1990’larda ise ‘hız üstünlüğü’ ile öne çıktığı görülmektedir. Bunların yanında, 2000’li yıllarda somut rekabet faktörlerinin değeri eskiye oranla azalmış; denetim, yönetim vb. soyut özellikler önem kazanmıştır (Özer ve diğerleri, 2004: 256). Yani, rekabet edilebilirliğin sağlanabilmesi için maliyetlerin de kontrol altında tutulması gerekmektedir (Çivi ve Erol, 2008). Bu bağlamda, işverenler, bilgi toplumlarında kendi sermayeleri olarak gördükleri çalışanları gözetim altında tutma arzusuna kapılmaktadırlar (Lee ve Kleiner, 2003). Bir diğer ifadeyle, bilgi toplumlarının en önemli iki unsurunun bilgi ve onu kullanan insan olması sebebiyle, çalışma yaşamında işverenler kendilerini, bu iki unsur üzerinde hak sahibi olarak görmektedirler.

Tüm bunların yanında, rekabet edebilirliği sağlamak için esneklik uygulamalarının da hayat bulması gerekmektedir (Kudatgobilik, 2003). Ancak, zaten bilgi toplumları esnek çalışmanın görüldüğü, artık belli bir zaman ve mekân sınırının olmadığı düşünülüyor toplumlardır (Tosun Karakurt, 2011). Bu durum her ne kadar çalışanın özgürleşmesi gibi görülse de, zaman içerisinde elektronik sistemlerle işveren tarafından gözetime olanak tanıyan bir hal almıştır. İşçilerin telefonlarının dinlenmesi ve kaydedilmesi, e-postalarının ve girdikleri internet sitelerinin denetlenmesi, işyerindeki davranışların görüntü ve ses alma araçlarıyla gözetilmesi en sık yapılan uygulamalardır (Sevimli, 2006). Dahası, yapılan araştırmalarda, günümüzün çalışma yaşamında internet kullanımının artmasıyla internet tabanlı iletişim teknolojileri üzerinden gözetimin daha mümkün kılındığı ortaya konulmuştur (D’Urso, 2006). Örneğin, EİS işverenlere, çalışanın gün içindeki herhangi bir zamanda ne kadar çalıştığını, ne kadar verimli çalıştığını, ne kadar ihtiyaç molası verdiğini,

ne kadar kişisel telefon görüşmesi yaptığını belirleme imkânı tanımaktadır (Kolb ve Aiello, 1996).

Hiç kuşkusuz, işverenler içinde bulunduğumuz çağın gereklerine göre işletmeleri için en iyi olabilecek kararları almakla yükümlüdürler. Ancak bu durum kişilik haklarına saygı göstermeyi engelleyecek ölçüde olmamalıdır. Yaşamının çoğu kısmını iş başında geçiren bireyin özel hayatının çalışma yaşamından tam olarak ayrılamaması nedeniyle işverenlerin çalışanlara bir takım özgürlükler tanınması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Çünkü günümüzde çalışanın iş ortamında özgürlükleri kısıtlanmış, her yaptığı takip edilir olmuştur. Buna rağmen, işverenler halen kaynak israfını engellemek, üretim ve verimliliği sağlamak gibi, kendilerini haklı gördükleri nedenler ileri sürmektedirler. En azından dinlenme zamanlarında, bir çalışanın özel yaşamının sadece kendisine kalması insan hakları bağlamında önem taşımaktadır (Lee ve Kleiner, 2003). Bir çalışan, her şeyden önce bir bireydir. Yani, çeşitli nedenlerle işveren, çalışanlar üzerinde kontrol arzusuna sahip olsa da bireyin gizlilik hakkı mevcuttur (D’Urso, 2006). Çünkü unutulmamalıdır ki, bireyin gizliliği ve özel yaşamının korunması en temel insan hakları arasındadır. Aksi bir durum, bireyin özgürlüğüne yapılan bir darbe niteliğindedir.

Yukarıda anlatılanlar nedeniyle, çalışma yaşamında özel yaşam hakkı bağlamında işçi-işveren ilişkilerinin sınırlandırıldığı kurallar vardır. Tabii, bu kuralların var olması, günümüzde tam olarak uygulandığı anlamına gelmemektedir. Hatta tam tersine, bu kuralların uygulanmadığı ve çalışanın özel yaşamına dair müdahalelerin olduğu görülmektedir. Sonuç olarak gelinen nokta, gözetleme faaliyetlerinin günümüzde oldukça yaygın olarak kullanılıyor olması ile işyerlerinin Bentham’ın panoptikonuna çevrilmiş olduğudur (Chen ve Park, 2005).

2.3 İşçi - İşveren İlişkisi Bakımından İşyerinde Gözetim Uygulamaları

Gözetim faaliyetlerinin, çalışma yaşamında mahremiyetin korunması ile ilişkisinin ve özgürlük sorunu haline gelen şeklinin daha iyi irdelenebilmesi için hukuksal açıdan da ele alınması yararlı olacaktır. Bir işyerinde işçi ve işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen iş sözleşmesin belirlediği bir takım sınırlar bulunmaktadır. Bu sınırlamaları üç ana başlıkta ele almak mümkündür. İlk olarak, gözetim faaliyetlerinin, iş sözleşmesinin en önemli unsuru olan bağımlılık unsuruyla ve yine iş sözleşmesinden doğan tarafların hak ve borçlarıyla olan ilişkisi ele alınacaktır. İkinci olarak, hangi durumlarda temel insan

haklarından olan mahremiyetin korunması ilkesine gözetim faaliyetleriyle müdahale edilebileceği ele alınacak ve hangi durumlarda hukuka uygunluğunun söz konusu olduğu ve dolayısıyla, mahremiyet ihlaline girmediği açıklanacaktır. Üçüncü olarak ise, işyerinde gözetim uygulamalarının koşullarına, kapsamına ve uygulama yöntemlerine değinilecektir.

2.3.1 Gözetim Faaliyetlerin İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru ve İş Sözleşmesinden Doğan Hak ve Borçlarla İlişkisi

Teknolojinin ve araçlarının, bireylerin yaşamlarını önemli ölçüde kuşatmış olması çeşitli avantaj ve dezavantajları beraberinde getirmiştir. Günümüze göre, daha önceleri bilgiye ulaşım hem daha zordu, hem de daha maliyetliydi. Şimdi ise, bilgi her an, her yerde teknolojinin yaygınlaşan kullanımı ile kolaylıkla ulaşılabilir. Üstelik bilginin kayda alınıp, depolanmasının mümkün kılınmasıyla bilgi aktarımı da kolaylaşmaktadır. Ancak, teknolojinin yardımıyla bilgiye ulaşımın kolaylaşması daha çok iktidar sahibi olan taraflar için avantaj olarak görülmektedir. Daha açık bir ifadeyle, başta iktisadi açıdan olmak üzere işçiye göre daha avantajlı durumda olduğu düşünülen işverenin, çalıştırdığı işçiler üzerinde daha fazla hâkimiyet kurma arzusu ile teknolojiyi kullandığı görülmektedir. O halde, çalışma yaşamında teknoloji kullanımının gözetim faaliyetlerinin elektronik ortamda uygulama bulmasına neden olduğu ileri sürülebilir.

Çalışma yaşamında gözetim faaliyetleri ile işçi üzerinde yaratılan baskı hiç kuşkusuz işçiyi olumsuz etkilemektedir. Çalışma yaşamında en sık görülen uygulamalardan olan e-postaların yakın takibi, telefonların dinlenmesi, bilgisayar üzerinden yapılan işlemlerin izlenmesi, görüntü kayıtlarının alınması vb. gözetim faaliyetleri temel insan haklarının önemli unsurlarından olan bireyin mahremiyetinin korunması kuralının önemli ölçüde ihlal edilmesine neden olmaktadır. Bu sebeple, işçiyi korumak adına İş Kanunu'nda işçi-işveren ilişkilerinin sınırlandırıldığı, işçinin özel yaşamını korumaya yönelik bir takım düzenlemeler bulunmaktadır. Fakat yine de işverenler tarafından öne sürülen çeşitli nedenlerle mahremiyetin korunmasına ilişkin ihlaller dikkat çekmektedir. Çünkü işçiyi korumak adına İş Kanunu'nda yer alan düzenlemeler kimi zaman işverenlerin işyerlerinde gözetim faaliyetlerine yer vermelerine de olanak sağlamaktadır.

İş sözleşmesi ile taraflar arasında belirlenen hak ve borçların gözetim faaliyetleri ile olan ilişkisine bakılacak olursa; özellikle işçinin işini özenle yapma borcu, işverene sadakat borcu, işverenin talimatlarına uyma borcu ile işverenin yönetim hakkı, eşit davranma borcu

ve işçiyi koruma borcu dikkat çekecektir. Çünkü işçinin ve işverenin hak ve borçlarından kaynaklanan edimlerin yerine getirilip getirilmediği genellikle gözetim faaliyetleri ile denetlenmekte ve bu şekilde kolaylıkla tespit edilebilmektedir.

Aşağıda öncelikle iş sözleşmesinin temel unsuru olan işçinin işverene bağımlılığı açıklanacak ve hangi sebeplerle işçinin işverenin denetimi altına girdiği üzerinde durulacaktır. Ardından, işverenin hak ve borçları ile işçinin borçlarının gözetim faaliyetleri ile olan ilişkisi ortaya konulmaya çalışılacaktır.

2.3.1.1 İşçinin İşverene Bağımlılığı

İşçinin işverene bağımlılığı kavramından önce, iş sözleşmesinin tanımı önem taşımaktadır. İş sözleşmesinde tarafların karşılıklı değişime konu edimleri, işçinin işverenin işini görmesi ve işverenin de bunun karşılığı olarak işçiye ücret ödemesidir (Sevimli, 2006: 80). Bağımlılık unsuru ise, iş sözleşmesini konusu iş görmeye dayanan diğer sözleşme tiplerinden ayırt etmeye yarayan en temel unsurdur (Mollamahmutoğlu, 2008: 262-263). İş sözleşmesinde bağımlılık, işçinin işini işverenin sevk ve idaresine bağlı bir biçimde, onun otoritesi ve denetimi altında yapması olarak ifade edilebilir (Çelik, 2010: 80). Dolayısıyla, iş sözleşmesi ile birlikte, işçinin işini, işverenin gözetim ve denetimine göre yapma zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. İş sözleşmesinde var olan bu otorite ve yahut bağımlılık ilişkisi, sözleşmenin tarafları arasında kaçınılmaz bir hukuki hiyerarşi yaratmaktadır (Balkır, t.y.: 198). Yaratılan hukuki hiyerarşi, işverenin uyguladığı gözetim faaliyetleri ile daha da pekişmektedir.

Daha önceleri iş sözleşmesinin bağımlılık unsuru, işin işverene ait işyerinde yapılması koşuluna bağlanmıştı (Çelik, 2010: 80). Dolayısıyla, bağımlılık unsurunun bu kısıtlamasından, işçinin işyeri dışındayken bulunduğu faaliyetler için işverene karşı bir sorumluluğunun bulunmadığı anlamı çıkmaktaydı. Ardından, teknoloji ile yaşanan değişimler çalışma düzenini de etkilemiş ve esnekleştirmiştir. Eskiye oranla dışsallaşan istihdam modelleri sebebiyle bağımlılık unsurunun da kapsamına ilişkin çeşitli değişikliklerin yapılması gereği duyulmuştur (Mollamahmutoğlu, 2008: 263-264). Tabii bununla birlikte, elektronik gözetim faaliyetlerinden de yararlanılmaya başlanmıştır. Çünkü artık bağımlılık unsuru sadece işverene ait işyerinde yapılan işler için değil, mekâna bağlı kalınmaksızın yapılan tüm işler için geçerlilik kazanmıştır.

Bağımlılık unsurunun kapsamının genişlemesi ve gözetim faaliyetlerinin elektronik ortamda uygulama bulması, işçinin mahremiyetinin korunması konusunda farklı sonuçlar doğurmaktadır. Çünkü istihdam dışsallaşarak işçinin ev ortamına kadar taşındığı durumlarda, kişinin özel olarak kabul edilen evinde dahi işverenine bağımlı olduğu ve çeşitli mekanizmalarla sürekli olarak kontrol altında tutulduğu sonucu çıkmaktadır ki bu durum, kişinin özel yaşamına yapılan bir saldırı niteliği taşıyabilir. Örneğin, işçinin çeşitli nedenlerle işyeri dışından çalışma yaptığı zamanlarda, işle ilgili iletişimin devam edip etmediği anlayabilmek adına işçisini e-postaları üzerinden takip edebilmektedir (Stanton ve Julian, 2002: 87).

Buradan hareketle, işçinin işverene gerek ekonomik, gerek hukuki bağımlılığının işçinin özel yaşamının korunması bakımından tehlike yaratabilecek durumları meydana getirdiği ileri sürülebilir. İş sözleşmesinin unsuru olan hukuki bağımlılıktan kaynaklanabilecek tehlikeler, işçi ve işveren bağlamında iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların gözetim faaliyetleri ile olan ilişkisi göz önüne alındığında daha da belirgin hale gelmektedir (Sevimli, 2006: 81).

2.3.1.2 İşverenin Hak ve Borçları ile Gözetim Faaliyetlerinin İlişkisi

İş sözleşmesinden doğan işverenin hak ve borçları ile gözetim faaliyetlerinin ilişkisini incelerken; özellikle işverenin yönetim hakkı, işçilere eşit davranma borcu ve işçiyi koruma borcu önem kazanmaktadır. Çünkü yönetim hakkı ile işveren denetim yapabilmek adına gözetim faaliyetlerine başvurmaktadır. Yine bu faaliyetler ile elde ettiği bilgileri eşit davranma borcu kapsamında işçilere daha objektif bir yaklaşımda bulunmak için kullanmaktadır. İşçiyi koruma borcu ise, uygulamada işverenlerin neden gözetim faaliyetlerini kullandıklarını açıklamak için yardımcı olmaktadır. Bahsedilen bu hak ve borçlar aşağıda ele alınacaktır.

2.3.1.2.1 Yönetim Hakkı

İş sözleşmelerinde, iş görme edimi genellikle ana hatlarıyla belirlenirken bazı ayrıntılar düzenlenmesi gereken boşluklar olarak kalmaktadır (Balkır, t.y.: 197). Bu boş alanların, işverenin yönetim hakkını kullanması ile uygulamada doldurulduğu görülmektedir. Yönetim hakkı, işverenin vereceği talimatlarla, yasalar çerçevesinde toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak üzere, işin yürütümünü ve işçilerin

işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına denir (Süzek, 2005: 60). İşverenin yönetim hakkına karşılık işçinin de işverenin talimatlarına uyma borcu yer almaktadır (Çelik, 2010: 115). Çünkü bu iki öge karşılıklı şekilde birbirini tamamlayıcı niteliktedir. İşverenin ücret ödediği taraf üzerinde söz sahibi olduğu kabul edilmekteyken, işçi de karşılığında ücret aldığı faaliyetlerini işverenin denetimi altında, ona karşı sorumlu olarak gerçekleştirmekle yükümlüdür.

İşverenin yönetim hakkının gözetim faaliyetleri bağlamındaki önemi ise, işverenin bahsedilen yönetim ve denetim hakkı ile işçilerin verilen talimatlara ve işyerinde daha önceden belirlenmiş kurallara uyup uymadıklarını saptamak üzere bu faaliyetlere başvurması ile ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, yönetim hakkının işverene vermiş olduğu yetkiyle; işveren işçilerin işyerine giriş çıkışlarda uyulması gereken kurallara, bilgisayar ve kişisel e-posta hesaplarının kullanımına ilişkin kurallara, giyinme ve soyunma odalarının, park yerlerinin, yemekhane, dinlenme ve spor tesislerinin kullanımına ilişkin kurallara, işyerinde sigara içilmemesini düzenleyen kurallara uyup uymadığını tespit etmek için çeşitli gözetim faaliyetlerine başvurabilmektedir (Süzek, 1998: 226-227). Buradan yapılabilecek en önemli çıkarımlardan birisi ise, günümüz işçilerinin çalışma zamanından dinlenme zamanına her an gözetlendikleridir. Buna ilişkin olarak, artan teknoloji kullanımının çalışma yaşamında işverenin sahip olduğu yönetim hakkı gibi bir takım haklar ile işçiler için bir takım dezavantajlar oluşturduğu ileri sürülebilir.

Etik olarak bir işyerinde işçilerin, işyerine zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmaları beklenirken, uygun hareket edip etmediklerini saptamak için yönetim hakkı ile uygulanan gözetim faaliyetlerinin etik anlayışa ne kadar uyup uymadığı bir başka tartışmanın konusu olduğundan burada etik boyuta yer verilmemektedir. Ancak, işçinin mahremiyetini dışarıdan gelen saldırılara karşı korumak için işverenin yönetim hakkının sınırlandırılması gerektiğinden bahsedilebilir ki zaten işverenin yönetim ve denetim hakkı sınırsız değildir (Süzek, 2005: 67).

Yönetim hakkı çalışma koşullarını düzenleyen kaynaklar arasında Anayasa, yasa, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinden sonra gelmektedir. Hiyerarşide üst basamakta bulunan bu kaynaklardaki işçinin özel yaşamını koruyucu hükümler, yönetim hakkını sınırlamaktadır (Sevimli, 2006: 83). Ayrıca, yönetim hakkı belirtilen hukuk kaynaklarının dışında, işyerinin ihtiyaçları ve işin âdetine uygun olarak yapılması gereğiyle de sınırlandırılmıştır. Bir diğer ifadeyle, yönetim hakkı beraberinde denetim hakkını da

getirirken, işverenin keyfiyetine hal vermeyecek durumda düzenlenmesi öngörülmektedir (Çelik, 2010: 115). Yani, eğer işçiler işverenin yönetim hakkını, bulundukları işyerinde her şeyin daha adaletli ve düzgün bir şekilde yürümesi için kullandığına inanıyorlarsa ve o işyerinde gözetim faaliyetlerini adaleti sağlayıcı bir unsur olarak görüyorlarsa, böyle bir ortamda bu şekildeki bir özgürlük sorununu dile getirmemektedirler. Gözetim faaliyetleri ve adalet arasındaki ilişki, dolayısıyla algılanan özgürlük sorunu yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlara dayanarak üçüncü bölümde daha detaylı incelenecektir.

2.3.1.2.2 Eşit Davranma Borcu

İşverenin eşit davranma borcunu açıklamadan önce genel anlamda eşitlik kavramını açıklamakta büyük fayda vardır. Eşitlik, hukukun genel ve geçer bir kavramı olarak özünde bütün insanların eşit yaratılış, birbirine benzeyen, birbirini andıran ve birbirinin aynı olan yönleri üzerine inşa edilen bir ilke olarak ifade edilmektedir (Kaya, 2007: 5). Bu bağlamda, eşitlik kavramı bireyleri insan olmaktan kaynaklanan bir takım hakların korunması konusunda adil davranmak adına yükümlü kılar. Tuncay (1982:8) “eşitlik, adaletin en önemli ögesi, onun çekirdeğidir” ifadesiyle eşitlik ve adalet arasındaki bağı oldukça isabetli şekilde özetlemektedir.

Eşit davranma ilkesi hukuk alanında geniş ve dar olmak üzere iki anlamıyla yer almaktadır. Geniş anlamı ile ister bireysel, ister toplu iş ilişkilerinde olsun oldukça geniş bir anlamı içermektedir (Tuncay, 1982: 6). Ancak, bu çalışmada eşitlik ilkesinin geniş anlamı kapsam dışı kaldığından ötürü; dar anlamıyla bireysel düzeyde önem teşkil etmektedir. Çünkü gözetim faaliyetlerinin işyerindeki uygulamaları daha çok mikro seviyede bir düzenleme ile ilgilidir. Çalışma yaşamı ele alındığında, işverenin eşit davranma borcu, işverenin işyerinde çalışan işçilere eşit davranması ve eşit değerdeki işçilere eşit çalışma koşullarını uygulaması, bir diğer ifadeyle genellikle hakkaniyet esasına dayandırılan bir borcu olarak ifade edilebilir (Çelik, 2010: 177). O halde, bu ilkenin en önemli özelliği olarak, işverene işçilere makul ve haklı bir neden olmadığı sürece farklı davranmama yükümlülüğü yüklemesiyle, işverenin davranış özgürlüğünü kısıtlıyor olmasını gösterilebilir (Tuncay, 1982: 5). Yani, bu ilke ile birlikte işçiler arasında ayırım yapılmasının engellenmesi hedeflenmektedir.

Ancak, burada önemle üzerinde durulması gereken nokta, tüm işçilerin tamamen eşit duruma getirilmesi değil; gerçekten eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi

tutulmasını engellemektir (Tuncay, 1982: 5). Bazı özel durumlarda, işçilerin tamamını ilgilendirmeyen işlerde, işveren yalnızca gerekli gördüğü kesimi gözetime dâhil edebilir. Örneğin, toplu taşımacılık hizmetlerinde işverenin alkol testi yapması söz konusu olduğunda, aracı kullananların hepsini eşit davranma yükümlülüğüne uygun olarak bu teste tabi tutarken, diğer işçileri teste dâhil etmemesi beklenir (Craig, 1999'den aktaran; Sevimli, 2006: 88). Ancak, böyle bir durumda işverenin işçinin mahremiyetinin korunmasını dikkate alarak, teste tabi tuttuğu işçiler hakkında edindiği bilgileri diğer başka nedenlerle işçi aleyhine karar alınırken kullanmaması gerekmektedir. Dahası, işveren dürüstlük kuralı çerçevesinde yönetim hakkını kullanırken, işçinin kıdemine, performansına, tecrübesine, gördüğü işin niteliğine vb. nedenlere dayanarak da farklı işlem yapabilir (Yenisey, 2006: 66-67). Bu bağlamda, gözetim faaliyetlerinin uygulama bulduğu işyerlerinde işçiler daha objektif bir yaklaşım olduğuna inandıkları için, işverenler tarafında işçilerin her türlü takibinin yapıldığı bu tür uygulamaları eşit davranma ilkesinin sağlanabilmesi için gerekli görmektedirler.

Bunun yanında, eşitlik kavramı ile özgürlük kavramı arasındaki ilişki ele alınırsa, eşitliğin sağlanabilmesi için özgürlük durumunun eşitlik isteminden önce gerçekleşmiş olması gerekmektedir (Kaya, 2007: 20). Ancak, gözetim faaliyetlerinin uygulamasındaki işleyişe bakıldığında, çalışan bireylerin özellikle elektronik ortamda sürekli olarak takibi ile özgürlüklerinin kısıtlandığı görülmekteyken, yine aynı gözetim faaliyetleri ile adaletin ve eşitliğin daha objektif şekilde sağlandığı ileri sürülmektedir. O halde, böyle bir durumda meydana gelen çelişkinin nasıl açıklanabileceği üzerinde düşünülmesi gereken önemli bir noktadır.

2.3.1.2.3 İşçiyi Koruma (Gözetme) Borcu

Koruma borcu, işverenin iş sözleşmesi çerçevesinde çalıştırdığı işçisini korumak, işçinin gördüğü iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almak, işçinin çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek zarar verici davranışlardan kaçınmak gibi yükümlülükleri ifade etmektedir (Ulusay, 1990: 1). İşçiyi koruma borcu bazı kaynaklarda 'işçiyi gözetme borcu' olarak da yer almaktadır. Ancak, bu çalışmada, işçiyi koruma borcu olarak ifade edilmektedir. Bahsi geçen koruma borcunun kapsamı işçinin işyerine getirdiği eşyaların korunmasından, işçinin kendi sağlığının korunmasına kadar geniş bir yelpaze meydana getirmektedir. Burada ise, işçinin koruma borcu kapsamında işçinin sağlığı ve iş

güvenliği ile bir sınırlandırma yapılacak, gözetim faaliyetlerinin özellikle iş sağlığı ve güvenliği ile nasıl bir ilişki içerisinde olduğu açıklanmaya çalışılacaktır. Çünkü işverenin işçiyi koruma, özellikle işçinin sağlığı ve işin güvenliği ile ilgili önlemleri alma borcunu düzenleyen kanun ve tüzük hükümleri emredici hukuk kuralları niteliğindedir (Çelik, 2010: 165).

Yukarıdan anlaşıldığı üzere, işveren işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak adına üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmek zorundadır. Bu noktada, işverenin işçiyi koruma borcunun gözetim faaliyetleri ile olan ilişkisi dikkat çekmektedir. Çünkü işveren için bir borç gibi görünen bu yükümlülük, işverenin işyerinde gözetim teknolojilerine başvurarak işçileri sürekli olarak gözetim altında tutmasına olanak tanımaktadır. Böylelikle, işverenler işçileri sürekli olarak izleyerek ve hareketlerini kontrol altına alarak denetime tabi tutmuş olacaktırlar; aynı zamanda iş güvenliği müfettişleri de işverenleri denetime tabi tutarak bulunan işyerinde iş sağlığı ve güvenliği korumasının olup olmadığını teftiş etmektedirler (Ulus, 1990: 56).

İşçiler açısından konu ele alındığında da, işverenin koruma borcunu ihlal etmesi sonucu çeşitli iş kazalarıyla ve yahut meslek hastalıklarıyla karşılaşılabilirdiğinden (Kılıç, 2006: 173-174) ötürü işçiler, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak adına kendilerini sürekli olarak gözetim altında tutmalarına razı gelmektedirler. Ancak, bu şekilde yapılandırılan gözetim ve denetim faaliyetleri ile işçilerin mahremiyetlerinin saldırıya uğradığı gözden kaçmaktadır. Süreklilik arz eden özelliği ile gözetim faaliyetleri işçilerin her türlü hareketlerini kayda almakta ve özel yaşamlarına müdahaleye kadar giren bir hal alabilmektedir.

2.3.1.3 İşçinin Borçları ile Gözetim Faaliyetlerinin İlişkisi

İş sözleşmesinden doğan, işverene tanınan hak ve borçlara karşılık, işçinin de bir takım hak ve borçları vardır. Bir işveren, iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlarına dayanarak gözetim faaliyetlerini uygulamanın gerekliliğine dikkat çekerken, işçiler de bu sayede daha objektif bir yaklaşımla değerlendirildiklerini düşündüklerinden ötürü gözetim faaliyetleriyle özgürlüklerinin kısıtlandıklarını fark etmemektedirler. Ancak, işçinin borçlarından olan iş görme, talimatlara uyma, iş edimini özenle yerine getirme ve sadakat borcu gibi işveren için temel düzeyde öneme sahip işçi borçlarının yerine getirilip getirilmediğini saptamak üzere uygulamaya sokulan gözetim faaliyetleri ile işçiler

özgürlük sorununu dile getirmekte ve işyerinde oluşan güvensizlik ortamından bahsetmektedirler. Çünkü işçiler zaten gerçekleştirmeleri gereken bu borçları yerine getirdiklerini, bu yöndeki bir denetim uygulamasının kendilerini negatif yönlü olarak etkilediğini ileri sürmektedirler (D'urso, 2006).

Bu çalışmanın konusu kapsamında işçinin borçlarından olan işçinin iş görme borcu, işverenin talimatlarına uyma borcu ve işçinin işverene sadakat borcu öne çıkmaktadır. Bu borçların gözetim faaliyetleri ile ne gibi bir ilişkisi olduğu, hangi sebeplerle işverenlerin gözetim teknolojilerine başvurdukları yukarıda bahsi geçen işçinin borçları sırayla açıklanırken daha iyi anlaşılacaktır.

2.3.1.3.1 İş Görme Borcu

İş sözleşmesinin işçiye yüklediği en önemli borç işverenle üzerinde anlaştıkları işin yerine getirilmesidir. İş görme borcuna ilişkin olarak, İş Kanununda yer alan hükümler az olmakla birlikte, bunlar; işçinin işini bizzat kendisi yapması, işçinin çalışma koşullarına uyması ve işçinin işini özenle yapmasıdır. İşçi iş sözleşmesi ile yerine getirmeyi kabul ettiği işi bizzat kendisi yapmakla yükümlüdür. Buradan anlaşılacağı üzere, işçinin işini bizzat kendisi yapma borcundan ötürü, aksi kararlaştırılmadıkça ve hal icabından anlaşılmadıkça işveren de işin yapılmasını isteme hakkını başkasına devredemez (BK. m. 320/II; Çelik, 2010: 131). Bu bağlamda, işveren işin kim tarafından gerçekleştirildiğini denetlemek adına eğer gerekli görürse gözetim faaliyetlerine başvurabilir. Dahası, işveren ücret ödediği işçiden ödediği ücretin karşılığını görmek isteyecektir. Burada da, bir sonraki kısımda açıklanacak olan işçinin işini işverenin talimatlarına uygun olarak yapma borcu burada önem kazanmaktadır. Bunlara ek olarak, iş görme borcunun bir diğer alt bileşeni de işçinin işverenin talimatlarına uygun olarak bizzat yerine getirmeyi kabul ettiği işi özenle yapmasıdır.

Gözetim faaliyetleri ile iş görme borcunun ilişkisini ele almak gerekirse, iş görme borcunun kapsamına değinmek gerekmektedir. İş görme borcunun kapsamı, işverenin yönetim hakkı ve bu kapsamda vereceği talimatlar ile işyeri iç düzenlemeleri ile belirlenmektedir. Bu yüzden, işçi zaten iş sözleşmesi ile birlikte iş görme borcunu kabul ederek, işverenin otoritesini de kabul etmiş olmakta ve onun denetimi altına girmiş bulunmaktadır (Mollamahmutoğlu, 2008: 437). Denetimin aracı olan gözetim faaliyetleri

ile işveren işçileri sürekli olarak gözetim altında tutmakta ve böylelikle, işçilerin iş görme borcunu gereklerine uygun olarak yerine getirip getirmediklerini saptayabilmektedir.

Bazı özel durumlarda, işçinin iş görme borcu kapsamı, kişilik haklarından ve bazı kişisel değerlerinden fedakârlık yapmasını gerektirebilir. Örneğin, elmas işçilerinin sürekli olarak üzerlerinin en ince ayrıntısına kadar aranması ve yahut çıplak sayılabilecek şekilde çalıştırılmaları bu durumun en güzel örneklerindendir. Ancak, böyle bir durumda kişilik hakkının özüne müdahale anlamına gelebilecek düzeyde bir iş görme borcunun iş sözleşmeleri ile belirlenmesi söz konusu değildir (Bayram, 2003: 102). İşverenin işçiden kişilik haklarını ihlal edecek nitelikte işler yapmasını beklemesi iş görme borcunun kapsamı dışında kalmaktadır. Zaten kişilik haklarının korunması, işverenin işçisini koruma borcu kapsamındadır (Kaplan, 2003: 6-7). Burada üzerinde durulması gereken nokta, işçinin kişilik haklarını zedeleyecek isteklerde bulunmaması gereken işverenin, gözetim faaliyetleri ile işçileri çalışmadan dinlenmeye sürekli olarak gözetleyerek denetim altında tutması ile özel yaşam hakkına müdahale ettiğidir. Dolayısıyla, her ne kadar iş görme borcunun yerine getirilip getirilmediğini saptamak üzere gözetim faaliyetlerine yer verilse de bu tür uygulamalar işçinin hem özgürlüğüne hem de mahremiyetine yapılan müdahale niteliğindedir.

Bunların yanında, yukarıda belirtildiği gibi iş görme borcunun alt bileşenlerinden olan işçinin özen borcu, iş sözleşmesi ile işçinin yerine getirme borcu altına girdiği işi, özenle yapması anlamına gelmektedir. Bir diğer ifadeyle, işçinin işini özenle yapma borcu, işini tam ve doğru bir şekilde yerine getirme amacını sağlayacak her türlü dikkat, itina ve irade gücünü kullanmasıdır (Çelik, 2010: 132). Örneğin, işçi işyerinde çalışırken eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka madde ve eşyaları iş güvenliğini tehlikeye düşürmeyecek ve işvereni zarara uğratmayacak şekilde kullanmakla yükümlüdür (Mollamahmutoğlu, 2008: 445). Dolayısıyla, işverenin karşılaşılabileceği tehlikelere karşı önceden önlem almak adına, gözetim faaliyetlerine başvurarak olası bir olumsuz sonucu engelleme çabası içerisinde olduğu savunulabilir.

Ancak, iş sözleşmesinin yapılması aşamasında işçinin işverene kendi kişisel nitelikleri ve işin gereklerine göre yeterliliği konusunda istenen bilgileri vermesi de işçinin özen borcu kapsamında sayılabilmektedir (Mollamahmutoğlu, 2008: 444). Daha açık bir ifadeyle, bir işçinin cinsel tercihinin veya medeni durumunun ne olduğunun bilinmesi kimi işler için önem taşırken, kimi işler için önem taşımamaktadır. Bu tür bir bilginin

bilinmesinin, işin gerekleri ile alakası olmamasına rağmen işveren tarafından işçiden isteniyorsa bu durum açıkça, o işyerinde yaşanan bir özgürlük sorununa işaret etmektedir. Buna ilişkin olarak özen borcu kapsamında, iş sözleşmesinde işverenin, işçi hakkındaki hangi kişisel bilgileri toplayabileceği de ayrıca önemli bir tartışma konusudur. Çünkü çalışma yaşamında mahremiyete ilişkin konuların dikkate alınması gerekmektedir. İşin özel niteliği nedeniyle, işveren için bazı özel bilgilerin toplanması gerekli ve haklı olarak sayılabilirler; önemli bir özel niteliği olmayan işler için işçinin her türlü bilgisinin toplanması özel yaşama müdahale sayılacaktır ki bu durum çalışma yaşamında var olan özgürlük sorununu dile getirmektedir.

2.3.1.3.2 İşverenin Talimatına Uyma Borcu

İşçinin işverenin talimatına uyma borcu, genel olarak işçinin işverenin yönetim hakkı karşısında gerçekleştirmesi beklenen bir borçtur. İş sözleşmesinde işçinin yapacağı iş belirtilmekte ancak nasıl gerçekleştirileceği konusunda tek tek açıklama yapılması mümkün olmamaktadır. Bu sebeple, işveren vereceği emir ve talimatlarla işin gereklerini açıklamaktadır. Dolayısıyla, işçinin bu borcunun sınırlarının işverenin yönetim hakkının sınırları ile çizildiği söylenebilir (Mollamahmutoğlu, 2008: 446-447). İşverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği talimatların sınırlarının belirlenmesi açısından, işyerine giriş çıkış kontrolü ile işyerinde sigara içme yasağı uygulamada önem taşıyan iki konuyu oluşturmaktadır (Çelik, 2010: 133). Ancak, bahsi geçen bu iki örnek konu ile çalışma yaşamında özgürlük sorunu ve işçinin mahremiyetinin ihlali gündeme gelmektedir.

İşyerine giriş çıkışlarda, işçilerin üzerinin aranması, işçinin kişilik haklarına ağır bir müdahaleyi teşkil etmektedir (Çelik, 2010: 134). Bu uygulama işyerinin güvenliği açısından bazen kaçınılmaz bir durum olarak karşımıza çıksa da gerekçesi ne olursa olsun, kişinin özellikle işyerinden çıkışta üzerinin aranması, özel yaşamına müdahaleye ilişkin tartışmalar yaratabilir. Çünkü bu durum, işçi üzerinde hırsızlıkla suçlanma gibi ağır bir psikolojik baskı yaratabilir. Buradan hareketle, işçinin çalışma yaşamında özgür olamadığı, kendini iyi hissetmediği ve mahremiyetine ilişkin bir koruma bulunmadığı sonucuna ulaşılabilir.

Bir diğer önem taşıyan uygulamaya gelecek olursak, sigara içme yasağının hukuki bir değer taşıyabilmesi için mevzuat, toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi ile konulmuş olması gerekir. Sigara içme yasağı işin niteliğine ilişkin olarak yangın çıkması durumu ile

bağlantılı ise, bu yasağın iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin İş Kanunu hükümlerine dayandığını kabul etmek gerekir (Çelik, 2010: 135). Dolayısıyla, işverenler iş sağlığı ve iş güvenliğini sağlayabilmek, işçileri bu yasakların ihlal edilmemesi için denetim altında tutmak amacıyla gözetim faaliyetlerini uygulamaya geçirmektedirler. Ancak, sözde bu gerekçelere dayanarak gözetim faaliyetlerine başvuran işverenlerin üstü kapalı başka amaçlar taşıması durumunda hiçbir gerekçe işçilerin özgürlüklerinin kısıtlanmasını haklı kılamaz. Kişilik haklarına ve buna ilişkin olarak mahremiyetin korunmasına yapılan müdahaleler kişinin özgürlüğüne yapılan müdahalelerle eş anlamlı olmaktadır.

Kısacası, işçiler işverenlerin talimatlarına uyma borcu ile yükümlü kılındıklarından ötürü, işverenlerin her türlü uygulamalarını kabul etmek durumunda kalmaktadırlar. Özellikle de, iş sağlığı ve iş güvenliğini sağlama amacına dayandığı iddia edilen gözetim faaliyetlerinin gerekliliği kabul edilmektedir. Ancak, bu durum işçinin işyeri güvenliğini tehlikeye atacak yerlerde sigara içmesini engellemenin yanında, bu tür tehlikenin olmadığı alanları da kapsıyorsa o noktada mahremiyet ihlali olduğu açıktır.

2.3.1.3.3 Sadakat Borcu

Sadakat borcu, iş sözleşmesinin, maddi boyutunun yanı sıra işçinin kişiliğinin tanınması sonucu taraflar arasındaki kişisel ilişkileri de kapsayan manevi bir boyuta sahip olmasının önemli göstergelerinden biridir (Çelik, 2010: 135). Sadakat borcu, işçinin işverenin hizmetine girmesiyle, işletme bünyesindeki iş birliği yanında her iki taraf için diğer tarafın çıkarlarını koruma borcunu ifade etmektedir (Mollamahmutoğlu, 2008: 454). Dolayısıyla, sadakat borcu sayesinde gözetim teknolojilerine gerek kalmadan hizmet işverenin yararına uygun şekilde gerçekleştirilebilir (Çelik, 2010: 136). Bir diğer ifadeyle, işçi işverene zarar verebilecek türlü davranışı kendisine iletmekle gayri resmi olarak görevlendirilmiş olur. Böylelikle, olası tehlike yaratan durumlara karşın işveren önceden tedbir alabilir. Öte yandan, sadakat borcunun yerine getirilmediği durumlarda işçi işverene zarar verecek davranışlarda bulunabilir. Örneğin, işçinin işyerinde işi bırakıp gazete okuması, uyuması, internette oyun, bahis vb. sitelerde vakit geçirmesi, raporlu iken başka işyerinde çalışması, normal ölçüleri aşan hediyeler alması gibi eylemler gösterilebilir (Çelik, 2010: 137).

Çalışma yaşamında işçilerin iş sözleşmesinden doğan sadakat borcunu yerine getirmeleri beklenmektedir. Ancak, bu borcun yerine getirilip getirilmediğini saptamak

için de işverenler, işyerlerinde takip sistemleri kurmaktadır. Süreklilik arz eden görüntü kayıt sistemleri bu uygulamaların başta gelenleridir. Dahası, çalışanların makine, bilgisayar vb. elektronik araçlarının ekranlarında beliren uyarı pencereleri ile sürekli takip edildikleri anlaşılmaktadır. Bu şekilde, işveren tarafından işçinin günde kaç kere ihtiyaç molası verdiği, bu molaların ne kadar süreye sahip olduğu vb. bilgiler elde edilebilmektedir (Yılmaz ve Keser, 2006). O halde, bir işçinin insan olmasının gerektirdiği temel gereksinimlerini karşılamak için dahi verdiği molaların kaydedilmesi insan haklarının kabul edilemez ölçüde ihlalini akıllara getirmektedir. Böyle bir ortamda özgürlükten bahsedilebilmesi çok mümkün görünmemektedir.

İşçinin sadakat borcu kapsamında önemli bir yükümlülüğü de, işverene ve işe ait sırları saklama yükümlülüğüdür (Uşan, 2003: 119). Sır saklama yükümlülüğü aslında her iki taraf için de geçerli olabilmektedir. Çünkü işçinin özen borcu kapsamında bahsedilen, işin niteliğine ve gereklerine uygun olarak işveren tarafından işçinin bilgilerinin toplanması durumunda, bu bilgilerin üçüncü kişilerle paylaşılması kabul edilir ve beklenir bir sonuç değildir. İşçinin işverene ve ya işyerine ait saklanması gereken bilgileri üçüncü kişilere açması sonucu ise, işverenin özel yaşamına bir başka ifadeyle mahremiyetine dair bir müdahaleye söz konusu olacaktır. Bu bağlamda, üretim yöntemleri, dönemsel satış raporları, müşteri bilgileri, işverenin mali durumu vb. bilgiler işçinin saklaması gereken bilgilere örnek olarak gösterilebilir. O halde, sadakat borcunun çift taraflı olarak özel yaşamın gizliliği ile yakın ilişkili olduğunu ileri sürebiliriz.

Bu noktada, işçinin sır saklama yükümlülüğünün kontrolü de işverenlerin işyerinde uyguladığı kişisel e-posta sistemlerinin takibi, telefon görüşmelerinin dinlenmesi vb. eylemler ile sağlanabilirken işçilerin özel yaşamları ve dolayısıyla özgürlükleri saldırıya uğramış olmaktadır. Özetlemek gerekirse, gerek işverenlerin, gerekse işçilerin iş sözleşmesinden doğan hak ve borçları çoğu zaman işyerinde gözetim faaliyetlerine yer vermenin temel dayanaklarını oluşturmaktadır. Çünkü bu hak ve borçların yerine getirilip getirilmediği bu şekilde saptanabilmektedir.

2.3.1.4 İşçinin Özel Yaşamına Müdahale Edilmesine Rıza Göstermesi

Daha önceden de belirtildiği gibi, işçinin özel yaşamına müdahale bakımından üzerinde durulan ve en çok karşılaşılan uygulama, işyerine giriş ve çıkışlarda işçinin üstünün aranmasıdır. İşçinin kişilik haklarına yapılan bu ve bunun gibi ağır saldırıların

hukuka uygun kabul edilebilmesi, işyerinin güvenliğinin sağlanması veya işyerindeki üçüncü kişilerin kişilik haklarının korunmasına ilişkin bir nedene dayandırılmasıyla olabilmektedir. Bu durumda, işçinin rızasının alınmasına gerek yoktur. Bunun yanı sıra, diğer uygulamalar bakımından ise, işçinin açık ve yahut örtülü olarak rızasının alınması gerekmektedir. Ancak, var olan diğer bir görüş her iki durumda da, işçinin rızasının alınması gerektiğini savunmaktadır (Oğuzman, 1975'den aktaran, Sevimli: 2006: 95). Dolayısıyla, işçinin rızasının alınmasıyla, özel yaşama müdahalenin hukuka uygun hale geldiği söylenebilir.

Eğer bir işçinin özellikle kazanç sağlamak amacıyla çalıştığı ve o işe gerçekten ihtiyacı olduğu düşünülürse, iktisaden daha güçlü konumda olan işveren karşısında işçi güçsüz kabul edilecektir. Böyle bir durumda, işçinin rızasına şüpheyile yaklaşmak gerekecektir. Çünkü işçinin rıza göstermemesi ya da rızasını geri alması durumunda hiçbir olumsuz sonuçla karşılaşmayacağından emin olduğunda, işçinin verdiği rıza geçerli olmalıdır. Aksi takdirde, işçi korku nedeniyle kendini zorunlu hissetmesinden dolayı da özel yaşamına müdahaleye rıza göstermiş olabilir.

2.3.2 İşyerinde Elektronik Gözetim Faaliyetlerinin Hukuka Uygun Sayıldığı Durumlar

Yukarıda işçi ve işverenin iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlarını inceledikten sonra elektronik gözetim faaliyetlerinin hangi şekillerde hukuka uygun sayıldığını belirtmek, bu uygulamaların özel yaşama müdahale kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ayırt etmek açısından hassas bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, öncelikle işverenin bu faaliyette bulunabilmek adına dayanabileceği hangi nedenlerin üstün özel yarar olarak sayılabileceğinden ve iş ilişkisi bakımından kanunun verdiği yetkinin hangi hallerde kullanılabileceğinden bahsedilecektir.

2.3.2.1 İşverenin Dayanacağı Üstün Özel Yarar

Bilgi toplumlarının önemli bir özelliği olarak çalışma yaşamının, bireyin günlük yaşam süresinin önemli bir kısmını kapsadığı belirtilmişti. Dahası, teknoloji ve küreselleşmenin çalışma yaşamındaki yansımalarından olan esnek çalışma biçimleri nedeniyle kişinin özel yaşamı ile çalışma yaşamının sınırlarının da birbirinden çok ayrılamadığı açıklanmıştı. Bu noktada, her ne kadar özel yaşam ve çalışma yaşamının

birbiri ile iç içe geçtiği savunulsa da, hiç kuşkusuz bireyin özel yaşamı ile işverenin hak ve çıkarlarının dengelenmesi çalışma yaşamının önemli bir gerekliliğidir. Çünkü işçinin özel yaşamına müdahale yapmamak adına işyerinin güvenliğinin de tehlikeye atılması uygun bir davranışı oluşturmayacaktır. Buradan hareketle, işyerinde güvenliğin sağlanmasına yönelik, işçinin özel hayatına müdahale içeren uygulamaların hukuka uygun kabul edilmesi gerektiği savunulurken, özel hayatının gizliliği hakkı karşısında üstün tutulan yararın, diğer işçiler ve müşterilerin yaşam hakkından kaynaklanan yarar olduğu kabul edilmektedir (Taşkent, 1981: 111-112).

Bunların dışında, işverenin dayanacağı üstün özel yararlar, kişinin özel yaşamına müdahaleye karşın, işverenin salt ekonomik çıkarları bağlamında tartışmalara neden olmaktadır. Bu yüzden, işverenin ekonomik çıkarlarının dikkate değer ve kamu ile ilişkilendirilebilir olduğu ve işçinin özel yaşamına müdahalenin en az düzeyde tutulabildiği durumlarda değerlendirmenin yapılabileceği düşünülmektedir (Craig, 1999: 164; Sevimli, 2006: 104). Fakat eğer işveren ekonomik çıkarlarını gözetmek adına üstün özel yarar olarak kendini kamu otoritesi yerine koyuyorsa, yine hukuka uygunluk tartışılır bir hal alacaktır. Çünkü devlet dahi, vatandaşlar üzerinde yapacağı arama vb. uygulamalarda birçok sınırlamaya dâhil olmaktadır (Rubenfeld, 1989).

Özel yaşamın gizliliği hakkının temel bir insan hakkı olduğu dikkate alınmalıdır. Bu yüzden, üçüncü kişilerin kişilik değerleriyle veya kamu yararı ile ilişkilendirilemeyen işverenin salt ekonomik temele dayanan özel yararının, özel hayatın gizliliği karşısında doğrudan üstün tutulması açıkça özel yaşama müdahale sayılacaktır. Bunun yerine, sadakat borcu ve dürüstlük kuralı çerçevesinde işçiden özel hayatının gizliliğine müdahale içeren uygulamalara rıza göstermesinin, somut olayın özelliklerine göre beklenip beklenemeyeceği ölçütünün kullanılması gerekmektedir (Craig, 1999: 164; Sevimli, 2006: 104).

2.3.2.2 İş İlişkisi Bakımından Kanunun Verdiği Yetkinin Kullanılması

İş Kanunu'nun 77. maddesi uyarınca, işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak ve denetlemekle; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetmeliklerde de işverenin bu yükümlülükleri ayrıntılı biçimde düzenlenmiş bulunmaktadır. Örneğin, Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların

Korunması Hakkında Yönetmelik m.7 uyarınca işveren, işçilerin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliği için tehlikeli patlayıcı ortam oluşma ihtimali olan yerlerde güvenli çalışma şartlarını sağlamak ve çalışma süresince uygun teknik yöntemlerle bu kısımları gözetim altında tutmakla yükümlüdür.

Öte yandan, bazı işler ve işçiler için işverenlerin işçilerden sağlık raporu istemek ve bu raporları saklamak zorunluluğu bulunmaktadır. Örneğin, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği m.5 uyarınca ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin işe girişlerinde, bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarının hekim raporu ile belirlenmesi ve bu raporun belirli aralıklarla tekrarlanması zorunludur.

Yukarıdaki örnekler dikkate alındığında, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin esas olduğu durumlarda, işverenin özel yaşamına müdahaleye dair bir takım faaliyetlerde bulunabileceği görülmektedir. Bu gibi olaylarda, işçilerin gözetim altında tutulması, davranış şekillerinin belirlenmesi veya işçiler hakkındaki özel bilgilerin toplanıp saklanması işverenin yetkisi altına girmektedir ve hukuka uygun sayılmaktadır. Ancak önemli olan nokta, bu yetkinin kötüye kullanılmaması ve gerçekten gerekli olmayan durumlarda özel yaşama müdahale yapılmamasıdır.

2.3.3 İşyerinde Elektronik Gözetimin Koşulları, Kapsamı ve Uygulama Yöntemleri

Bilgi toplumunun çalışma yaşamında, bilgisayar ve beraberinde internet tabanlı çalışmanın getirisi ile elektronik gözetimin en çok uygulama bulduğu alanlar olarak, işçilerin e-posta iletişimlerinin takibi, internet üzerinden yaptıkları işlemlerin ve ziyaret ettikleri internet sitelerinin denetlenmesi verilebilir. Bu tür uygulamalar, hiç kuşkusuz işçilerin özel yaşamlarının gizliliğine müdahale oluşturmakta ve çalışma hayatındaki özgürlüklerini sorgulamalarını gerektirmektedir.

Özellikle konunun hukuksal açıdan ele alınmasıyla önem kazanan boyutu, elektronik gözetimin yapıldığı işyerlerinde, işçilerin iletişimlerinin izlenmesi ile özel yaşama müdahalenin yanı sıra, kişinin haberleşme özgürlüğüne de müdahale yapıldığıdır. Gerek sosyal yaşamda, gerekse çalışma yaşamında kişinin özel yaşamına müdahalenin olmadığını göstermek için öncelikle iletişim özgürlüğünün her hangi bir haklı nedene dayandırılmaması durumunda engellenmemesi gerekir. Aynı zamanda sadece engellemek değil, iletişiminin gizliliğine, özel yaşamının gizliliğine, bir diğer ifadeyle

kişinin her türlü mahremiyetine de saygı gösterilmesi beklenir. Dahası, kişiler arasındaki haberleşmenin hukuka aykırı olarak engellenmesi suç olarak kabul edilmektedir (Sevimli, 2006: 196). Özel yaşamın gizliliği hakkı, iletişim özgürlüğü ve kişisel verilerin korunması arasındaki ilişki, AB Temel Haklar Şartı ve Avrupa Anayasasında açık şekilde tanımlanmış bulunmaktadır.

İletişim alanında özel yaşam hakkı, iletişim olanaklarına serbestçe ulaşmayı ve bunlardan müdahale olmaksızın yararlanmayı ifade etmektedir (Hendrickx, 2002: 46). Kullanılan iletişim araçlarının mülkiyetinin işverende olması, temel bir hak olan haberleşme özgürlüğünün engellenmesi anlamına gelmemektedir. Yapılan iletişimin içeriğinin gizli ya da özel olup olmaması yani kişinin özel hayatına ilişkin olup olmamasının bir önemi yoktur. Kısacası, özel hayatın gizliliği hakkının iletişim alanındaki yansımaları, içeriğine bakılmaksızın kişinin haberleşme özgürlüğünün korumasını gerektirir.

O halde, bu kısımda EİS ile günümüzde bir özgürlük sorunu haline gelen gözetimin hukuka uygun şekilde uygulanmasının koşullarına, neden gerekli olduğuna, bir bireyin hayatına bu şekilde ne derece müdahale edilebileceğine ve gözetimin hangi şartlarla gerçekleştirilmesinin daha doğru olduğuna değinilerek konu biraz daha aydınlatılmaya çalışılacaktır.

2.3.3.1 Hukuka Uygun Gözetim Uygulamasının Koşulları

Gözetim uygulamaları dâhil olmak üzere, işçinin özel yaşamına müdahale oluşturan bütün uygulamaların işveren tarafından hukuka uygunluk nedenine dayandırılması gerekmektedir. Dahası, özel yaşama müdahaleye giren gözetim uygulamalarının hukuka uygunluğunun kabul edilebilmesi için işverenin üstün yararı aranır. Ancak aranan üstün yarar kişilik haklarıyla doğrudan ilgili olabileceği gibi, işverenin ekonomik faydasını da gözetiyor olabilir. İşverenin ekonomik faydasının güdüldüğü üstün yararlar özel yaşama müdahale açısından tartışma yaratabilir.

Örneğin, günümüz toplumlarında çalışma yaşamının rekabetin oldukça yüksek olduğu ortamlarda gerçekleştiğini söylemiştik. Böyle bir durumda, işverenin, işletmenin gizli bilgilerinin rakip olabilecek taraflara sızdırılmasını önleme isteği neticesinde işveren gözetim uygulamalarına başvurabilir. Eğer sızdırılması mümkün bilginin üçüncü kişilerin kişilik haklarını zedeleme gibi bir durumu yoksa ve eğer sadece işverenin ekonomik

ıkarlarını ilgilendiriyorsa, üstün yarardan ziyade işçinin sadakat borcuna istinaden işçinin rıza göstermesinin beklenmesi daha uygun olacaktır. Fakat sızdırılan bilginin niteliği nc kişilerin kişilik haklarını zedeleyecek özellikte ise, o zaman hukuka uygunluğu kabul edilir. Aksi takdirde, özel yaşamın gizliliğinin ihlali gündeme gelecektir.

Bunun yanında, işveren in gözetim uygulamasını haklı bir nedene dayandırmasa dahi işçinin gözetlenmeye rızasının olmasının hukuka uygunluğu sorgulanmalıdır. Çünkü işçi zaten, işveren karşısında daha güçsüz olmakla birlikte, işverene iktisaden bağımlıdır. Dolayısıyla, buradan ulaşılabilecek sonuç bu tür olaylar karşısında işçinin rızasına şüpheyle yaklaşılması gerekliliğidir.

Ayrıca, gözetim uygulamalarının hukuka uygunluğunun kabul edilebilmesi için uygulanma nedeninin dışına çıkılmaması beklenir. Örneğin, işveren in işyeri güvenliğini sağlamak için yapmış olduğu uygulamanın sonucu, işçinin yaşam tarzı vb. kişiliğine özgü değerlendirmeler için kullanmaması gerekir. Bu durumların tersi, çalışan bireyin kişilik haklarına yapılmış bir müdahale olarak, özgürlüğünü tehdit eden unsur olarak sayılacaktır.

2.3.3.2 Gözetimin Gerekli Olması

Teknolojik gelişmeler ve küreselleşme etkisiyle etkilenen toplum yapısı ve yeni çalışma düzeni işletmelerin rekabet edilebilirliği açısından çeşitli nedenlerle gözetim uygulamalarını gerekli kılmıştır. Dolayısıyla, öncelikle bir işveren in gözetim uygulamalarının o işletmede gerçekten gerekli olup olmadığını belirlemesi gerekir. Örneğin, esnek çalışma biçimleriyle artık işyeri dışından da çalışmanın mümkün olduğu çalışmalarda, işveren işçinin, iş başında olup olmadığını anlamak, işle iletişiminin devam edip etmediğini anlamak için çeşitli gözetim uygulamalarına başvurabilir. Çünkü giderek esnekleşen çalışma yaşamında, hiç kuşkusuz işverenlerinde eski kontrollerini kaybetme endişesi vardır.

EİS'nin kullanıldığı işyerlerinde yapılan araştırmalarda, işverenlerin genellikle üç temel ortak nedene dayandığı görülmüştür. Bunlar; işletme bilgilerinin nc kişilere özellikle rakiplere sızdırılmadan korunması, işyeri güvenliğinin ve sağlığının kontrolde tutulması ve işverenlerin işyeri çalışanlarının yasal olmayan eylemlerde bulunmasını engelleme sorumluluğudur (D'Urso, 2006: 285).

İşverenin gözetim uygulamalarına gerek duyması durumunda, işçilerini daha önceden bilgilendirmesi gerekmektedir. Ve yahut işveren, iletişim için kullanılan sistemin güvenliğinden endişe ederek, örneğin virüs vb. tehlikeler karşısında korunmaya ihtiyaç duyması durumlarında bilgilendirme yaparak işçinin gezindiği siteleri gözetimde tutması yerine, iletişim sistemine zarar verebileceği düşünülen program ve sitelerin önceden bloke edilmesinin sağlanması daha sağlıklı bir sonuç yaratacaktır. Çünkü öncelikle böyle bir şansının olmasına rağmen, bunu seçmeyip işçinin gözetlenmesinin tercih edilmesi, işçinin kişisel verilerinin gizliliğine dair bir müdahale niteliği taşımaktadır.

2.3.3.3 Gözetim Uygulamalarının Özel Hayatın Gizliliğine Müdahale Düzeyi

Yukarıda anlatıldığı üzere çeşitli sebeplerle, gözetim faaliyetlerini gerçekleştirmek mümkündür. Dolayısıyla bir takım haklı nedenlerle işçilerin özel yaşamlarının ihlali de hukuka uygun kabul edilmektedir. Ancak, yine de bu müdahalelerin bir sınırı olduğu gerçeklik taşımaktadır. İşçilerin e-postalarının izlenmesinin, gözetim faaliyetleri bağlamında en sık karşılaşılan yöntem olduğunu belirtmiştik. Önemli olan nokta, e-postaların takibinde nelerin dikkate alındığıdır. Örneğin, herhangi bir e-postanın hangi zamanda, kime atıldığı, ek dosyasında neler içerdiği, iletişim sistemlerinin güvenliğini tehdit edecek bir unsur barındırıp barındırmadığı belirlenebilmektedir. Ne zaman ki e-postanın içeriğinin takip ediliyor olması özel yaşamın ihlaline girecektir. Çünkü gelişen teknolojinin sağladığı imkânlar incelendiğinde, e-postanın içeriğine girilmeksizin e-posta kullanımının değerlendirilmesinin mümkün olduğu görülmektedir.

Tabii, işçiye ait bir e-postanın içeriğinin görüntülenebileceği durumlar da vardır; ancak bunlar genellikle ulusal ve ya uluslararası düzeyde suça ilişkin şüphelenmelerin olduğu zamanlarda geçerlidir. Aksi takdirde, işçinin yazıştığı kişinin kişilik hakları da gündeme gelecektir. İşçi için her ne kadar gözetime dair rızasının alınması istenebilse de, yazıştığı kişinin rızasının alınması mümkün olmayacaktır. Böyle bir durumda, işveren işçiden işyeri dışında bulunan yazıştıkları kişiler için uyarıda bulunmasını isteyebilir. Fakat bunun, kişilik hakları ve özel yaşamın gizliliği bağlamında ne kadar doğru olduğu yine bir tartışmaya konu oluşturabilecektir.

Bir başka açıdan ele alınacak olursa, işveren işçiden iş için yazışmalarını yapacağı ayrı bir e-posta hesabı açmasını ve onu kullanmasını isteyebilir. İşçinin özel işlerini, işletmeye bağlı olmaksızın sahip olduğu e-posta adresi vasıtasıyla yapması beklenebilir.

Ancak, gözetim uygulamalarının çalışma hayatında faaliyete geçmesinin nedenlerinden biri de üretimi ve verimliliği artırmaktır. Yine çalışmada daha önceden bahsedildiği gibi, gözetim faaliyetleri ile işçilerin zamanlarının önemli bir kısmını iş dışı gereksiz sitelerde geçirdikleri saptanmıştı ve işverenler bunu işletmenin kaynaklarının israf edilmesi olarak yorumlayabilmektedirler. Bu sebeple de, işyerlerinden birçok sitenin girişi bloke edilmiş olabilir. Böyle bir durumda, işçinin günümüzün şartlarına uygun olarak internet üzerinden gerçekleştirdiği kişisel işlemlerini yapamaması, örneğin bankaya yapması gereken bir ödemeyi sistem yüzünden internet üzerinden gerçekleştirememesi sonucu işçinin kısa süreli dahi olsa işyerinden çıkmasını gerektirebilecektir. Bu da, kısa dönemde verimi artırıcı gibi görünse de, uzun vadede verimi düşürecek; işletmeyi olumsuz etkileyecektir. Dolayısıyla, hem işçinin kişilik haklarına müdahale edilmiş olacak, hem de işveren için negatif yönde bir süreç yaşanacaktır. Bir diğer ifadeyle, çift taraflı zarar söz konusudur.

2.3.3.4 Gözetimin Gizli Yapılması

Çalışma yaşamında gözetim uygulamalarının gizli yapılması hiçbir şekilde kabul edilebilir değildir. Dolayısıyla, işveren işçiyi gözetim yapacağı hususunda mutlak derecede bilgilendirmelidir. Eğer ciddi anlamda işçinin hareketi bir suç teşkil ediyorsa, o zaman gözetim gizli de yapılabilir fakat bahsedilen bu olay olağanüstü bir durumdur. Dahası, böyle bir uygulama da işveren sadece gerekli kişiyi gizli gözetime tabi tutarken, diğer işçileri dâhil etmemelidir.

Ek olarak, işveren işçiyi bilgilendirirken hangi amaçlarla, ne kadar süre olduğu hakkında da açıklama yapması beklenir. Türk Hukuku incelendiğinde, gözetim uygulamalarının gizli yapılmasına ilişkin yollar açılmamıştır.

2.3.3.5 Gözetim Uygulamasına İlişkin Bilgilendirme

Gözetim uygulamaları kapsamında, işveren tarafından işçinin bilgilendirilmesi hukuksal açıdan bir gerekliliktir. Ancak, işçinin gözetimin yapılacağına dair bilgilendirilmiş olması hukuka uygunluğu anlamına gelmez. Bunun dışında, gözetim uygulamasının neden gerçekleşeceğine dair, daha önceden de belirtildiği gibi hukuka uygunluk nedenine dayandırılması gerekmektedir.

Günümüzün işverenleri, çalışanların özel yaşamına müdahale etmemek adına, mahremiyet sınırını çizdiklerini düşünmektedirler. Hangi alanlarda gözetim yapıp

yapılmadığına bakılmaksızın, dinlenme odaları dahi bu kapsama dâhil edilse de işverenler, çalışanlarını gözetlemenin olduğuna dair uyarmakla özel yaşam kuralını çiğnemediklerini ileri sürmektedirler. Çünkü kendilerince gerekli bilgilendirme yapılmıştır. Böylelikle, özel yaşama yapılan saldırı algısındaki riskleri de azalttıklarını ileri sürmektedirler (Chieh ve Kleiner, 2003: 83).

Ayrıca, işçinin gözetim yapılacağı kapsamında bilgilendirilmesi karşısında suskun kalması, işçinin örtülü rıza gösterdiği anlamına gelecek ve bu durumda hukuka uygunluk açısından işçinin rızası gösterilebilecektir. Tabii, işçinin rızasına şüpheyile yaklaşılmasının gerekliliğinin altı daha önceden çizilmişti. Ek olarak, işçi bir defaya mahsus olmak üzere gözetim yapılacağına dair bilgilendirilse dahi, belli aralıklarla hatırlatma yapılması; gerekleri, amaçları ve süresi açıklanmalıdır. Dahası, işverenin yapacağı bilgilendirmede, işyerindeki hangi iletişim araçlarının ne şekilde özel amaçlarla kullanılabileceği ayrıntılı biçimde ortaya konulmalıdır (Okur, 2006: 7).

Gözetim uygulamaları vasıtasıyla, işçinin işveren açısından hatalı bir durumda bulunması durumunda yapılacak en doğru uygulama işçinin o anda uyarılmasıdır. Örneğin, yeni teknolojik sistemler sayesinde, yanlış bir siteye girildiğinde bilgisayar ekranında bir pencerenin açılması ve işçinin bu şekilde uyarılması mümkündür. Ama böyle bir durumda, işçi her an kendini gözetim altında hissedecek ve sanki her an için özel yaşamına müdahaleye açık yaşadığının hissiyatına kapılabilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3 ELEKTRONİK İZLEME SİSTEMLERİ VE ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Günümüz çalışma yaşamında, bilgi işçisi olarak faaliyet gösteren bireyler sürekli olarak bilgisayar ve interneti kullanmaktadırlar. Bilgisayar kullanımının giderek yaygınlaşması işletmelerin performanslarında bir artış beklenmesine neden olmaktadır. Ancak, zaman içerisinde bilgi işçilerinin bilgisayarları sadece işin gereğine uygun olarak kullanmadıklarına, kendi özel işlerini de işyerindeki bilgisayarlar üzerinden yürüttüklerine dair işverenler tarafından bir iddia ortaya atılmıştır. Bu yüzden, işletmelerde özellikle çalışanlar üzerinde denetimin sağlanması, çalışanların sürekli olarak kontrol altında tutulması ve işletmenin kaynak israfının önlenmesi için elektronik gözetim uygulamalarına rastlanmaktadır. İşverenler ücret ödedikleri çalışanlardan, bir başka ifadeyle, yatırımlarından karşılık almak istemektedirler. Bu sebeple, kendilerine çalışanlar üzerinde denetim yapmayı hak olarak görmektedirler. Aslında işletmeler, çalışanlarını yüzyıllardır takip etmektedirler, ancak son gelişmelerle meydana gelen elektronik izleme bu durumu geliştirmiş ve yaygınlaştırmıştır.

Bu bağlamda, bilgisayarların çalışma yaşamı üzerindeki etkisinin azımsanamayacak kadar çok olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü EİS’nde en büyük rolü bilgisayarlar üstlenmektedir. Hatta bilgisayarların yeni düzendeki önemini vurgulamak açısından Kelman (1988)’ın yapmış olduğu çalışma önem taşımaktadır; çünkü bilgisayarların ofis olarak kullanılacağı, işverenlerin ise bilgisayarları Sanayi Devrimi’nin makineleri gibi kullanacağı bir düzene işaret etmiştir. İkinci bölümde, ayrıntılı olarak işverenlerin hangi gerekçelerle bu uygulamaları gerçekleştirdiklerine değinilmişti. Bu bölümde ise, daha önce yapılan araştırmalar incelenerek, bu uygulamaların çalışanlar üzerinde ne gibi etkiler bıraktığı açıklanacaktır.

Genel itibariyle, EİS’nin özellikle bilgi toplumları eşliğinde görülmesinin sebebi ise, bilgi toplumlarının hizmetler toplumuyla aynı anlamı taşımasıyla açıklanabilir. Yeni düzende, yapılan işin niteliği ve niceliği oldukça önemlidir. İşverenler bu sistemler ile işin

niceliğini birebir saptayabileceklerini, hatta niteliğini yani işin kalitesini de gözlemleyerek artırabileceklerini düşünmektedirler. İşverenler için bu sistemlerin en belirgin yararları; üretkenliği ve kaliteyi arttırıcı, hizmeti geliştirici ve maliyetin azaltıcı etkisidir. Ancak, gözetim uygulamalarının çalışanların özel yaşamına yaptığı ihlaller sonucu, mahremiyet sınırları daralan bireylerde genellikle bir takım olumsuz etkiler görülmektedir (Alder, 2001).

Son yıllarda, çalışanlarını EİS ile değerlendiren işletmelerin sayısında önemli bir artış görülmüştür. İşletmelerin ne oranda gözetim uygulamaları gerçekleştirdiklerine dair sayısal veriler ABD için mevcutken, Türkiye için bu tür sayısal verilere ulaşmak bir hayli zordur. Mesela AT&T ve GE firmalarında EİS kurulduktan sonra verimlilik ve karlılık oranlarında bir iyileşme olduğu saptanmıştır. Hatta GE firmasının müşteri memnuniyeti %96 civarlarına ulaştığı belirlenmiştir (Bylinsky, 1991). Türkiye için bu tür verilere ulaşamamasının sebebi, Türkiye'nin kültürel yapısı itibarıyla gözetim uygulamalarına kamuoyundan yoğun tepki gelmesidir. Kamuoyundan gelen tepkilerin nedenleri ele alınacak olursa, EİS ile stres ve strese bağlı sağlık sorunlarının artması, kan basıncının yükselmesi, iş ortamında gerilimin fazla olması, zaman baskısının yoğunluklu olarak hissedilmesi gibi çalışanlar üzerinde meydana gelen olumsuz etkilerdir (Alder, 2001). İşverenlerin, EİS ile elde etmeyi bekledikleri olumlu getirilere rağmen, çalışanlar üzerinde görülen olumsuz etkilerini biraz daha detaylandırmak gerekirse, özellikle çalışanların iş memnuniyetinde azalma, hem kendi çalışma arkadaşlarıyla, hem de üstleriyle ilişkilerinde güvensizlik (D'Urso, 2006: 287) vb. özellikler yukarıda bahsedilen olumsuz etkilere ilk eklenmesi gerekenlerdendir.

Ancak, bütün çalışanlar EİS'nden aynı şekilde etkilenmemektedirler. Çalışanların EİS'ne olan tepkilerini etkileyen örgüt kültürü, çalışanların niteliği, sistemin ne şekilde tasarlandığı, işverenden gelen geri bildirim gibi bir dizi etken vardır. Örneğin, nitelikli çalışanlar niteliksiz çalışanlara göre EİS'ne daha sıcak bakmaktadırlar. Bunun yanında, bürokratik örgüt yapılarında, daha esnek yapıli örgütlere göre EİS daha olumlu karşılanmaktadır (Alder, 2001).

Söz konusu EİS'nin genellikle, telefon ve bilgisayarların en çok kullanıldığı çağrı merkezlerinde (Varca, 2006: 290) ve bankalarda gerçekleştirildiği dikkat çekmektedir. Dolayısıyla, zaten stresli yapıya sahip işlerin, gözetim uygulamalarıyla daha da stresli hale geldiğini ileri sürmek mümkündür. İşçilerin stres seviyesi buna bağlı olarak artmakta ve

özel yaşamlarının ihlal edildiği düşüncesi ile olumsuz sonuçlar görülmektedir (D'Urso, 2006). Ancak, EİS'nin işyerinde olumlu ya da olumsuz sonuçlar göstermesi bir takım etkenlerle değişebilmektedir. Örneğin, EİS'nin uygulandığı işyerlerinde var olan örgüt tipi, çalışanların bu sistemlerin kurulmasındaki rolü, buna bağlı olarak çalışanların adalet algısı vb. etkenler bunlardan bazılarıdır (Alder, 2001).

3.1 Örgüt Kültürü ile Elektronik İzleme Sistemlerinin İlişkisi ve Adalet Algısı

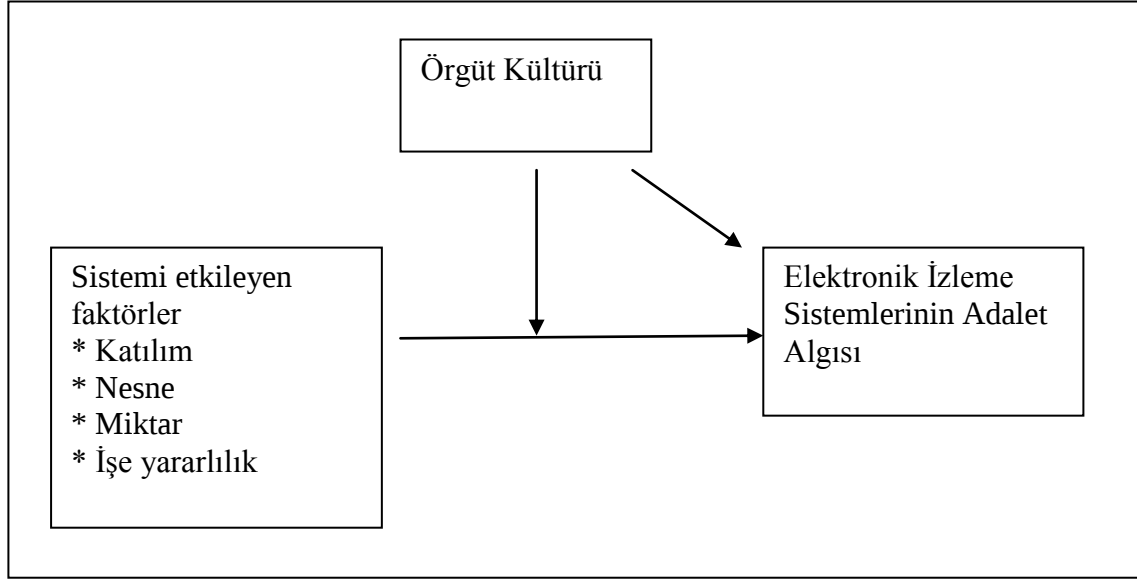
Elektronik izleme sistemlerinin çalışanlar üzerinde genellikle olumsuz etkilerinden bahsedilmektedir. Ancak, örgüt kültürüne göre çalışanların bu yöndeki algıları değişiklik göstermektedir. Örneğin, EİS çalışanların memnuniyetini artırıcı yönde de etki yapabilir; çünkü kimi örgüt kültürlerinde EİS'nin varlığı daha objektif bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Özellikle de fiziksel gözetim uygulamalarına göre, elektronik sistemler aracılığıyla tek bir üste bağlı olmadan, kişisel ilişkiler dikkate alınmadan değerlendirme yapmanın mümkün olduğu savunulmaktadır (Alder, 2001).

Farklı örgüt tipleri ve bunların EİS ile olan ilişkileri incelenirken, Wallach (1983) tarafından yapılan sınıflandırma esas alınacaktır. Wallach (1983) temel olarak üç tip örgüt belirlemiştir. Bunlar; bürokratik, yenilikçi ve destekleyici örgüt kültürleridir. Örgüt kültürü kavramının soyut bir niteliğe sahip olması sebebiyle, çok çeşitli tanımlamalarına rastlamak mümkündür ama genel olarak, örgüt kültürü bir organizasyonda paylaşılan, özellikle o organizasyona ait olan algılar, değerler, inançlar ve beklentiler bütünüdür. Bir işyerinde paylaşılan örgüt kültürü çalışanların tutum ve davranışlarını, beklentilerini doğrudan etkilemektedir. Hatta buna bağlı olarak, algılanan adalet düzeyi de çalışanların EİS'ne tepkilerini değiştirebilmektedir (Alder, 2001). Bunun yanında, örgüt kültürü sadece genel tutum ve davranışları etkilememekte, aynı zamanda EİS gibi yeni stratejilerden ve/ya uygulamalardan da etkilenebilmektedir. Yani çift yönlü bir etkileşim söz konusudur.

Yukarıda bahsedilen sınıflandırmaya ilişkin olarak örgüt tiplerini tek tek ele almak gerekirse, öncelikle bürokratik örgütler otoriter, sorumlulukların ve sınırların daha önceden belirlendiği, sistematik, içinde hiyerarşi barındıran özellikler gösterirler. Bu tür örgütlerde, çalışanlar için iş memnuniyeti ve işle ilgili karar alma süreçlerinde katılımın çok önemi yoktur. İkinci olarak, yenilikçi örgütlerde sonuç odaklılık ve yaratıcılık ilk dikkat çeken unsurlardır. Dahası, bu tür örgütlerde risk alımları oldukça fazladır; bu sebeple, çalışanların stres seviyesi oldukça yüksek olup büyük oranda tükenmişlik görülür (Yılmaz ve Keser,

2006: 25). Son olarak, uyum, açıklılık, güven vb. özelliklerin görüldüğü destekleyici kültürler vardır. Bürokratik örgütlerin aksine, destekleyici ve yenilikçi örgüt kültürlerinde iş memnuniyetinin yüksek olması ve katılımcı bir politika izlenmesi, çalışanların EİS’ne tepkilerini pozitif yönde etkilemektedir (Alder, 2001). EİS ile örgüt kültürleri arasındaki ilişkiyi daha iyi anlayabilmek açısından aşağıda yer alan şekil 1 yardımcı olacaktır.

Şekil 1: Elektronik İzleme Sistemlerinin Adalet Algısında Kültürlerin Etkisi



Kaynak: Alder, (2001)’den uyarlanmıştır.

Yukarıdaki şekilde yer alan, sistemi etkileyen faktörlere değinmeden önce, örgüt kültürleri ele alınacaktır. İlk olarak, bürokratik örgütlerde, işin sistematik yapısı önemlidir. Bu bağlamda, EİS hiç kuşkusuz sistematik yapıyı destekleyici özelliktedir (Alder, 2001). Bu tür örgütlerde EİS çalışanların daha hızlı ve bir sonraki işin ne olduğunu belirleyerek çalışmalarını sağlamaktadır. Bu sistem vasıtasıyla çalışanlar, normal standartların altına düştükleri anda bir uyarı ile karşılaşmaktadırlar. Bu sebeple, bütün sınırları ve standartları belli olan bir yapıda sürekli kontrol altında çalışanlar EİS’nin yeteri kadar adaleti sağlayıcı olduğuna inanmaktadırlar (Alder, 2001). Ancak konunun, özel yaşam kapsamında düşünülmesi durumunda, her an için işçinin çalışma yaşamına dolayısıyla özel yaşamına bir müdahale söz konusu olmasına rağmen, çalışanlar standartlara uygunluğu sağlamak açısından EİS’nin gerekliliğine inanmakta ve özel yaşama müdahale olarak kabul etmemektedirler.

İkinci olarak, destekleyici kültürler incelenecek olursa, bu tür örgütlerde pozitif etkileşim, karşılıklı yarar sağlama, hem ast-ast, hem de ast-üst arasında güvene dayalı

süregelen ilişkiler dikkat çeken unsurlardır. Ancak, bu örgütlerde EİS'nin uygulanıyor olması karşılıklı güven ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir. Yapılan araştırmalarda, EİS'nin bu tür örgütlerde özellikle ast-üst arasındaki ilişkiyi azalttığı saptanmıştır. Çünkü daha önceden önemli oranda pozitif etkileşim varken, gözetim uygulamaları fiziksel yöntemlerden çıkıp elektronik sistemlere devredilince sosyal ilişkiler kaybolmaktadır. Dahası, elektronik sistemler tarafından zoraki gözetlenmeye maruz kalan çalışanlar, eskisi kadar güvenilmedikleri hissiyatına kapılabilmektedirler. Yapılan bir başka araştırmada ise, gözetlenen çalışanların iş memnuniyetlerinin azaldığı, kişiler arası ilişkilerin kalitesinin düştüğü belirlenmiştir (Alder, 2001). Aiello (1993) ise, yapmış olduğu bir araştırmada EİS'nin uygulandığı destekleyici örgüt kültürüne sahip olan işletmelerde çalışanların stres seviyesinin arttığını, sağlıklarının bozulduğunu tespit etmiştir. Çünkü daha önceden yoğun etkileşime dayanan çalışma ilişkileri, EİS ile azaltılmış; birey yalnızlığına itilmiştir. Bir başka ifadeyle, bu tür örgütlerde çalışanlar için EİS yüzünden sosyal destek azalmış, strese bağlı rahatsızlıklar artmıştır.

Üçüncü olarak, yenilikçi kültürler, EİS bağlamında diğer iki kültür arasında bir noktada oluşum göstermektedir. Yenilikçi örgüt kültürünün olduğu bir ortamda çalışanlar risk almayı seven, çeşitliliğe uygun çalışanlardır. Ancak ne var ki, EİS, kontrolü sağlayabilmek açısından çeşitliliği azaltmakta ve tekdüzeleştirmeye doğru bir eğilim içerisine girmektedir. Ek olarak, yenilikçi kültürler yaratıcılık gerektirirken, EİS bunu da engellemektedir. Çünkü daha objektif standartlar belirleyip onlara göre hareket edilmesini sağlayıcı çalışmalara yönelmektedir (Alder, 2001). Buradan hareketle, bu tür çalışanların yaratıcılık içeren faaliyetlerde bulunma çabalarına rağmen, EİS'nin üzerlerinde yarattığı endişe ile yapmaları gereken işleri yaratıcılık kullanmadan standartlara uygun yapma ikilemi içine girdikleri öne sürülebilir (Martin ve Freeman, 2003: 356). Dolayısıyla, bu durum EİS'nin adalet algısı üzerinde olumsuz etki yapacağı açıktır. O halde, EİS'nin yenilikçi kültürlerle önemli oranda ters düşmesine rağmen, en fazla adalet algısına bürokratik örgütlerde rastlanmakta olduğu çıkarımı yapılabilir.

Bahsedilen üç temel örgüt kültürünün özelliklerini verdikten sonra, sistemi etkileyen faktörleri ayrı başlıklar altında ele almak açıklayıcı olması bakımından önem taşımaktadır. Elektronik izleme sistemlerinin adalet algısını ne şekilde değiştirdiği örgüt kültürlerine göre değişmekteyken etkili olan dört temel unsur vardır; çalışanların katılımı, gözetimin nesnesi, gözetimin miktarı ve yararlılığı.

3.1.1 Çalışanların Katılımı

Aiello ve Kolb'un (1995) yapmış olduğu araştırmada elektronik izleme sistemlerinin dizaynına çalışan katılımının olduğu yapıların daha yüksek adalet algısını beraberinde getirdiği görülmüştür. Çünkü çalışanlar sistem dizaynına katıldıklarında, kendilerini de sürecin bir parçası olarak görüyor, daha çok motive oluyor ve stres düzeyleri düşüyor. Böylelikle, adalet algısı artıyor. Hatta çalışanların EİS'nin tasarımına katılımları ile özel yaşama müdahale algısı da etkileniyor ve çalışanların gözünde bir saldırı olma niteliğinden çıkıyor (Alge, 2001). Katılım ile çalışanlar EİS kullanımının daha çok pozitif etkilerini görmeye başlıyorlar.

Ancak çalışanların katılımını örgüt kültürü bazında ele alacak olursak, gelenekleri, hiyerarşiyi, otoriteyi esas alan bürokratik örgütlerde, sistem dizaynına çalışan katılımı az olmasına rağmen, EİS ile sağlanan adalet algısı yüksektir. Dahası, bu tür örgütlerde sisteme çalışanların herhangi bir müdahalesi söz konusu olursa, o zaman adalet algısı negatif yönde etkilenmektedir. Buna karşın, grup çalışmasını ve çift yönlü iletişimi vurgulayan katılımcı kültürleri, örneğin destekleyici kültür yapılarını incelendiğimizde, EİS ile adalet algısı yukarıda anlatıldığı gibi yükseliyor.

3.1.2 Elektronik İzleme Sistemlerinin Nesnesi

Çalışanların EİS'ne karşı tepkisi, sistemin nesnesine göre değişiklik göstermektedir. Bu bağlamda, iki önemli nesne karşımıza çıkmaktadır; grup performansını ölçen EİS ve bireysel performansı ölçen EİS. Genel itibarıyla, bu sistemler vasıtasıyla grup performansı ölçümlendiğinde daha az stresin meydana geldiği tespit edilmiştir. Çünkü bireysel performans ölçümlerinde, EİS doğrudan bireyin kendisi üzerinde daha hızlı ve daha fazla çalışması için baskıya neden oluyor (Alder, 2001). Bu sebepten ötürü, araştırmalar gözetlenme sistemlerinin grup üzerinde yürütülmesine daha olumlu bakıldığını ve böylelikle daha az stres yaratıldığını desteklemektedirler.

Ayrıca çalışanlar tarafından yapılan işin niteliği de EİS ve adalet algısı arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. Bu ilişkinin olumlu olması durumunda, çalışma yaşamına yapılan müdahaleler çalışanlar tarafından daha normal karşılanıyor. Ek olarak, özgürlüklerinin kısıtlandığını düşünen bireyler için artık EİS özel yaşama yapılan bir saldırı gibi görünmekten çıkıyor. Tabii bu noktada, içinde bulunulan örgüt kültürünün hangi

performansları ödüllendirdiği ve/ya cezalandırdığı önem kazanıyor (Alder, 2001). Örneğin, bürokratik kültürlerde, kişiler arası etkileşim oldukça azdır. Bu nedenle, bireysel performans dikkate alınmaktadır. Bu tür örgütlerde, EİS ile gözetleme eylemi grup üzerinde gerçekleştiriliyorsa, çalışanlar adalet algısı açısından ikileme itilmektedir. Dahası, bireyciliğin önem kazandığı toplumlarda grup performans ölçümlerinin uygulanması başkaları üzerinden geçinmeye çalışan birey yapısını gündeme getirmektedir. Bununla birlikte, grup gözetlenmesinde performanslar adaletsiz şekilde değerlendirilmiş oluyor. Kişiler sonuç olarak grup bazında ortalama bir performans değerine sahip olacakları için daha az çalışma eğilimine giriyorlar.

Öte yandan, destekleyici örgüt yapılarında ise, uyum ve grup çalışması önemlidir. Bu tür örgütlerde de grup bazında gözetleme uygulamaları uygun olacaktır. O halde, her şekilde örgüt kültürünün yapısına uygun gözetim uygulamaları doğru faaliyetler olarak kabul edilecektir. Çünkü çalışan bireyler, alışkın oldukları sistemleri yadırgamazken, aksi durumda her türlü müdahaleyi kendilerine ve özel yaşamlarına yapılmış birer saldırı gibi algılamaları olasıdır.

3.1.3 Gözetimin Miktarı

Gözetim uygulamalarının elektronik ortama taşınması, gözetimi sürekli kılmaktadır. Bu sebeple, işverenlerin çalışanlarını ne kadar gözetleyeceklerine karar vermeleri gerekmektedir. Yoğun uygulanan gözetim stres yaratıcı ve adaletten oldukça uzak olabilir. Ancak, yapılan araştırmalarda gözetimin miktarı ile çalışanların EİS'ne olan tepkisi arasında doğrusal bir ilişki bulamamıştır (Alder, 2001).

İşverenin gözetim yapmasının arkasındaki amaç önem kazanmaktadır. Örneğin, çalışanları geliştirici ve/ya yönetsel amaçlar için yapılan uygulamalar gerçekleştirilebilir. EİS, yönetsel amaçlar için kullanıldığında, üretim standartlarını belirlemek, çalışan performansını ölçmek, hangi durumlarda ödül ve cezalandırma eylemlerinin gerçekleştirileceğine karar vermek gibi amaçlar açığa çıkabilir. Bu durum daha çok bürokratik örgütler için geçerlidir. Araştırmalar bürokratik örgüt tiplerinde, çalışanların ne kadar sürekli gözetim yapılırsa, o denli tam ve doğru veri elde edileceğine dair bir inanç geliştirdiklerini ortaya koymuştur (Alder, 2001).

Destekleyici örgüt kültürlerinde ise, EİS aracılığıyla çalışanların gelişimi esas alınmaktadır. Performanslarının artması beklenir. Bu durumda, çalışanlar EİS'nin adaleti sağlayıcı olup olmadığını çok fazla düşünmezler. Çünkü kendi gelişimleri için kurulduğunu düşündükleri EİS'ni kurumsal bir sosyal destek olarak algılayabilirler (Martin ve Freeman, 2003: 357). Dolayısıyla da olumlu yönden değerlendirme yapacakları için adalet algısı yüksek olabilir. Ancak bu tür örgütlerde gözetimin aşırı yoğun yapılması işyerindeki güven ortamına zarar verebilir (Lee ve Kleiner, 2003: 78). Daha önceden güvenildiğini düşünen birey sürekli gözetlenir kılınmasıyla birlikte artık güvenilmediği konusunda bir algı geliştirebilir. Dahası, EİS çalışanlar arasındaki etkileşimi en az seviyeye indirmektedir (Alder, 2001). Çünkü sürekli gözetlenen ve bilgi ortamlarının birinci iş gereği olan bilgisayarlarla çalışan bireyin, sürekli olarak sabit bir konumda bilgisayar üzerinden iş yapması beklenmektedir. Bu şekilde, çalışan sınırları belli bir konuma sabitlenip kalabilmektedir. Bu durumun en tipik örneklerine çağrı merkezlerinde ve/ya banka sektöründe rastlanabilmesi muhtemeldir (Yılmaz ve Keser, 2006).

3.1.4 İşe yararlılığı

EİS'nin çalışanların performans ölçümünü saptamak ve yahut işin gereklerinin yapılıp yapılmadığını tespit etmek amacıyla uygulanıyor olması çalışanların EİS'ne tepkisini etkilemektedir. Alge (2001) yapmış olduğu bir araştırmada, çalışanların işin gereklerinin yapılıp yapılmadığını belirlemek için EİS'nin kullanıldığı bir işyerini ele almıştır. Bu işyerinde, çalışanlar dinleme molalarında gözetime tabi tutulmamaktadırlar. Dolayısıyla da, internet ve bilgisayarları kendi özel amaçları için kullansalar dahi gözetim uygulamalarının kapsamına girmediği için, sadece iş süreçleri ile ilgili olan gözetim uygulamaları, çalışanlar tarafından özel yaşamın gizliliğini ihlal eder nitelikte algılanmamaktadır.

Karşılıklı güven ve uyumun esas alındığı destekleyici örgüt kültürlerini ele aldığımızda, normal şartlarda çalışanların yasal ve etik davrandığı varsayılmaktadır. Ancak EİS ile bu durum tehlikeye girebilmektedir. Çünkü bu tür örgütlerde, hem çalışma hem dinlenme zamanlarında sürekli olarak gözetime tabi tutulan çalışan, işyerinden sanki yasal ve etik davranmadığı, bu yüzden kontrol edilmeye ihtiyaç duyulduğu sinyallerini almaktadır (Alder, 2001). Böylelikle, bu tür bir örgütte EİS ile bu açıdan güven azaltmakta

ve zarar görmekte; EİS ile sağlanan adalet algısı gelişmemekte ve yapılan her türlü uygulama özel yaşama müdahale gibi algılanmaktadır.

Bürokratik örgütlerde ise, zaten karşılıklı güven algısı diye bir oluşum yaşanmamaktadır. Her şey mekanik şekilde, kurallara bağlı olduğundan bir güven beklentisi olmamaktadır. Bu yüzden, EİS'ne olumlu yaklaşılması mümkündür. Hatta böyle bir ortamda, EİS'nin var olması örgütün hem kendini, hem de çalışanını korumak için yaptığı bir eylem olarak algılanabilmekte, bu yönüyle, oldukça doğal olarak kanıksanmaktadır. Sonuç olarak da, özel yaşam ihlali gibi bir durum düşünülmemektedir.

Yukarıda anlatılanlardan genel bir çıkarım yapmak gerekirse, kuralların belirli olduğu, sınırların önceden çizildiği mekanik organizasyon yapıları gibi işlerlik kazanmış örgütlerde, çalışanlar EİS'nin tasarımına katılmadığı sürece hem çalışanlar, hem de işverenler açısından işyerinde bu tür uygulamaların gerekli olduğu düşünülmektedir. Dahası, sürekli yani kesintisiz olarak yapılan gözetim faaliyetleri ile daha sağlıklı sonuçlara ulaşılabilceği savunulmaktadır. Geleneksel, bir diğer ifadeyle fiziksel gözetim uygulamalarındansa, elektronik gözetim uygulamalarının daha doğru olduğu ileri sürülmektedir. Çünkü subjektif olarak, bir işveren tarafından değerlendirmenin tarafsızlığı tartışmaya açıktır. Duygularından ve kişisel ilişkilerinden arınmış bilgisayar ortamlarında bu uygulamanın çok daha objektif olarak gerçekleştirilebileceği inancı yaygındır.

Destekçi örgüt yapılarına gelindiğinde ise, EİS'ne çok sıcak bakılmazken eğer çalışanlar sistem tasarımına katılıyorsa olumlu algılanabilmektedir. Çünkü karşılıklı etkileşimin kuvvetli, güven ortamının sağlam ve birbiri ile yakın ilişkilerin var olduğu bir örgütte uygulamaların canlı varlıkların elinden alınıp, otomasyona bağlanması kabul edilebilir gibi görünmemektedir. Böyle uygulamalarla işyerindeki güven ortamı ciddi anlamda zarar görmektedir. Ve hangi amaçla yapılırsa yapılsın çalışanlara yapılan her türlü müdahale özel yaşamın ihlali gibi algılanacak, özgürlüklerinin kısıtlandığını düşüneceklerdir.

Yenilikçi örgüt yapıları ile EİS ilişkisi karşılaştırıldığında, çok büyük oranda bir ters düşmenin söz konusu olduğu görülmektedir. Çünkü yenilikçi örgüt kültürünün en temel özelliğinin yaratıcılığın geliştirilmesi olmasına rağmen, EİS'nin doğası buna hiçbir şekilde izin vermemektedir. Dolayısıyla, bu tür örgüt çalışanlarının EİS ile takip edilir

kılınması, gerekli yerlerde müdahalelerle ve uyarılarla karşılaşması özgürlüklerinin tamamen kısıtlanması gibi algılanmaya açıktır.

3.2 Çalışanlar Üzerinde Görülen Olumsuz Etkiler

Elektronik izleme sistemlerinin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini daha detaylı olarak ele almak yeterince taraflı olarak tasarlanmış bu sistemleri açığa çıkaracaktır. Bunlardan ilki, etik açıdan da oldukça çok konuşulan ve doğru bulunmayan özelliği ile çalışanların mahremiyet duygusuna zarar vermesidir (Vorvoreanu ve Botan, 2000). Bu örneğin yanı sıra, çalışanların günde kaç defa tualete gittiklerinin dahi raporlanması açıkça kötü niyetin göstergesidir. Çünkü insan olma özelliğinden dolayı hiç kuşkusuz insanların mekanikleştirilmesi ve bir makine performansında çalışmalarını beklemek anlamlı görünmemektedir (Yılmaz, 2005).

Mahremiyetlerine ilişkin önemin dikkate alınmadığı bir iş ortamında şüphesizdir ki çalışanlarda düşük düzeyde motivasyon beklenmektedir. İnsan dışı çalışma koşullarında çalıştırılmaya çalışılan kişiler değersiz olduklarını hissedecek, yaşam kaliteleri düşecek ve kolayca demoralize olabileceklerdir (Stanton, 2000). Ayrıca kişinin, gündelik yaşantısının büyük bir kısmının geçirdiği iş yerinde her an izlendiğini bilmesi kişide fiziksel ve psikolojik farklı sorunlar yaratabileceği gibi işletmenin elektronik izleme sistemlerini kullanması açısından da problem doğurabilir (D'urso, 2006). Uzun vadede düşünülecek olursa, çalışanın bu şekilde demoralizasyonu işletmenin karlılığını da uzun vadede olumsuz olarak etkileyecektir. Çünkü işinde mutlu olmayan insanın, verimliliği de giderek azalacaktır. Dolayısıyla, asıl amacı verimliliği ve üretkenliği artırmak olan EİS de amacına ulaşamamış olacaktır.

Bir işyerinde, her tarafta çalışanları izleyen kameraların varlığı, ya da çalışanların her hareketini takip eden bilgisayar programlarının varlığı uygun olmayan iş koşullarını beraberinde getirmektedir (Yılmaz, 2005). Ne zaman izlendiğini tam olarak bilmeyen çalışanın tavır ve davranışlarında bir değişiklik meydana gelecek ve sürekli bu baskıyı üzerinde hisseden çalışan negatif yönde etkilenecektir. Dahası, yapılan çeşitli çalışmalarda elektronik izleme sistemlerinin var olduğu işyerlerinde çalışanlar üzerinde stres artırıcı bir etkiye sahip olduğu da ortaya konulmuştur (D'urso, 2006). Massachusetts Coalition on New Office Technology tarafından yapılan bir araştırmada 49 işletmeden 700 çalışanın katıldığı bir ankette, %81 oranında stresin, depresyon oranının, gerilimin ve kızgınlığın arttığı açıkça görülmüştür (Yılmaz, 2005). Demoralizasyonun, yüksek seviyede stres ve

gerilimin görüldüğü kişide bağlantılı olarak yüksek tansiyon, baş ağrısı gibi şikâyetlerin görülmesi de olasıdır. Bunların yanı sıra hareketleri sürekli olarak kayıt altına alınan çalışanların performansları video kayıtlarına veya otomatik bilgisayar sistemlerinin kayıtlarına göre işverenler tarafından değerlendirme için kullanılıyor ve performansa göre cezalandırma amacı güdülüyorsa bu durum da yukarıda anlatılan baskı unsurunu tetikleyecektir. Dahası, beraberinde daha yüksek seviyede stres, panik vb. rahatsızlıkların görülmesi beklenir.

Ancak, Wells vd. (2007) çalışmalarında elektronik izleme sistemlerinin performans izleme konusunda yararlı olduğu, bu şekilde işletme verimliliğinin artabileceği savunulmaktadır. Buna yönelik de, çalışanların neden izlendiklerini bilmeleri gerektiği ve ancak bu koşul sağlandığında olumlu tepki verebilecekleri açıklanmaktadır. Ayrıca, beklenmedik bir şekilde çalışanların izlenmesi ile çalışanların tutum ve davranışlarında doğrudan bir ilişki olmadığı belirtilmektedir. Hiç kuşkusuz çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyen yegâne etken elektronik izleme sistemlerinin varlığı değildir, ancak önemli oranda etkili olduğu muhtemeldir.

Buna karşın, Alder (2001) yaptığı araştırmada, çalışanların izlenmesinin çalışanların moralini olumsuz yönde etkileme eğilimi içerisinde olduğunu, buna bağlı olarak çalışanların kendi potansiyellerine ulaşmak da zorluk çektiği, böylelikle de gereken performansı gösteremediklerini ortaya koymuştur ki bu da yukarıdaki çıkarımı destekler niteliktedir. Kısaca, çalışanların izlenmesinin, başta özel yaşamlarına yapılan bir müdahalen olmak üzere, çalışanlar üzerinde ciddi derecede ruhsal ve fiziksel olarak olumsuz etkilerinin olduğu iddia edilebilmektedir.

SONUÇ

Yukarıda anlatılanların ışığı altında, bu çalışmada teknolojinin gelişimi ile daha fazla özgürlük arayışına giren bireylerin, sözde “*özgürlük araçları*” ile daha fazla tutsaklığa maruz kaldığı, özel yaşamlarının ihlal edildiği ortaya konmuştur. Bu doğrultuda, bilgi toplumlarının çalışma yaşamında işveren tarafından işçilerin özel yaşamına yapılan müdahaleler ve bu kapsamda özellikle EİS ile ne gibi eylemlerin yapıldığı görülmüştür.

Öncelikle gözetim, mahremiyet ve denetim kavramları tarihsel boyutlarıyla birlikte ele alınarak açıklanmış ve sözü geçen kavramların insanlığın başlangıcından itibaren var oldukları belirtilmiştir. Modernite öncesi dönemde gözetim ve denetimi sağlayan birincil araçlar din, kilise, feodal beyler iken; modern toplumlarla birlikte bu görevi özellikle yüksek teknolojinin ve kapitalist sistemlerin üstlendiği üzerinde durulmuştur. Dolayısıyla, gözetim ve denetimin tarihin eski zamanlarından beri varlık göstermesine rağmen, teknoloji ile yaygınlığının arttığı ve bireylerin mahremiyetinin sınırlarının değiştiği ileri sürülmüştür.

Ardından, çalışma kavramı detaylı olarak ele alınmış ve avcılığın görüldüğü toplumlardan bilgi çağına kadar geçirdiği evrim ele alınmıştır. Çalışmanın geçirdiği evrimde özellikle küreselleşmenin ve teknolojinin rolü üzerinde durulmuştur. Çünkü gözetim faaliyetlerinin fiziksel yöntemlerden çıkıp elektronik ortama taşındığı süreçte bu iki unsurun payı oldukça büyüktür. Dahası yeni oluşan bilgi toplumlarında, çalışma yaşamı ve özel yaşam arasındaki çizgilerin çok belirgin olmaması sebebiyle çalışma yaşamında gerçekleştirilen uygulamaların özel yaşamı tehdit ettiği üzerinde durulmuştur.

Bunların yanında, bir iş ilişkisinde, iş sözleşmesinden doğan bir takım hak ve borçlara ve bunların elektronik gözetim faaliyetleriyle ilişkisine dikkat çekilmiştir. Küreselleşmenin getirilerinden olan kızgın rekabet ortamının işverenlerin uygulamalarını değiştirdiği ve üstün kontrole sahip olma istekleri açıklanmaya çalışılmıştır. İşverenlerin gerçekleştirdikleri gözetim faaliyetlerinin hukuka uygunluğunun sağlanması için en çok başvurdukları yöntemin ise bu tür faaliyetlerin yapıldığına dair işçilerin bilgilendirilmesi olduğu saptanmıştır.

Sonuç olarak, çeşitli gerekçelerle işyerinde gözetim uygulamaları yapıldığına ve bu uygulamaların hukuka uygunluğunun sağlanması için çeşitli yollara başvurulduğuna; dolayısıyla yasal olmayan herhangi bir işlem gerçekleşmediğine varılmıştır. Ancak, böyle

bir sonuç işyerinde özel yaşamın ihlal edilmediğini göstermemektedir. Hukuka uygunluğu sağlansa dahi, günlük yaşam süresinin önemli bir kısmını çalışarak geçiren bireyin özel yaşamı tehdit altındadır.

Ayrıca, yapılan araştırmalarda gözetim uygulamalarının örgüt kültürü ile uyum göstermesi gerekliliği öne çıkmıştır. Çalışan birey, alışkın olduğu uygulamaları özel yaşamına müdahale olarak algılamazken; yabancı eylemleri direkt olarak saldırı niteliğinde kabul etmektedir. Çalıştığı örgüt kültürüne uygun gözetim uygulamalarına maruz kaldığında bireyin, EİS'ni adaleti sağlayıcı unsur olarak değerlendirdiği görülmüştür. O halde, aslında çalışan birey her hareketini izleyen, takip eden, kaydeden ve depolayan sistemlere örgüt kültürü ile uyumlu olduğu sürece ses çıkarmamaktadır genel sonucuna ulaşılabilir. Fakat bu durum, bireyin özel yaşamına müdahale yapıldığı gerçeğini değiştirmez.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Aiello, J. R. (1993), "Computer-based Work Monitoring: Electronic Surveillance and Its Effects", **Journal of Applied Psychology**, 23, 499-507.
- Aiello, John R. ve Kolb, Kathryn J. (1995), "Electronic Performance Monitoring and Social Context: Impact on Productivity and Stress", **Journal of Applied Psychology**, 80(3), 339-353.
- Akman, Kubilay (2011), "Panoptikon ve 'Görünerek' Toplumlaşmak", **EskiYeni**, Sayı: 20, 52-54.
- Aksu, Bora (1997), "Kamusal Alan/Özel Alan: Mahremiyet-Özgürleşme İkileminin Ötesi", **Toplum ve Bilim Dergisi**, Sayı: 75, 85-86.
- Aktan, Coşkun Can (t.y.), **Demokrasi ve İyi Yönetişim**, <http://www.yerelsiyaset.com/pdf/mart2008/2.pdf> (12.03.2011).
- Alder, G. Stoney (2001), "Employee Reactions to Electronic Performance Monitoring: A Consequence of Organizational Culture", **Journal of High Technology Management Research**, 12, 323-342.
- Alder, G. Stoney ve Ambrose, Maureen L. (2000), "Feedback's Influence on the Perceived Fairness of Computer Performance Monitoring: An Empirical Investigation", **the National Academy of Management Meetings**, Toronto.
- Alge, B. J. (2001), "Effects of Computer Surveillance on Perceptions of Privacy and Procedural Justice", **Journal of Applied Psychology**, 86(1), 797-804.
- Arvon, Henri (1979), **Anarşizm**, (Çev. Samih Tiryakioğlu), İstanbul: Varlık Yayınevi.
- Aslan, Seçil (2008), "Özelden Kamusala Bir Yolculuk: Türkiye'de Çalışan Kadın Olmak", **Birikim Dergisi**, Sayı: 230-231, İstanbul: Birikim Yay.
- Attali, Jacques (2008), **Geleceğin Kısa Tarihi**, (Çev. Turhan Ilgaz), 2. Basım, Ankara: İmge Kitabevi.
- Aytaç, Ömer (2002), Boş Zaman Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 12(1), 231-260.

- Bakır, Kemal (2011), Çağdaş Anarşizmin Antik Yunan Düşüncesindeki Kökleri: Kinikler ve Erken Stoacılar, **EskiYeni**, Sayı: 20, 46-51.
- Balkır, Gönül Z. (t.y.), **İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar**, <http://www.etikturkiye.com/etik/cesit/Balkir.pdf> (14.05.2011).
- Bayram, Fuat (2003), **Türk İş Hukukunda İşverenin, İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Becenı, Yasin ve Uçkan, Özgür (2002), “Bilişim – İletişim Teknolojileri ve Ceza Hukuku”, **Türkiye Bilişim Şurası Hukuk Çalışma Raporu**, Ankara: T.C. Başbakanlık.
- Bentham, Jeremy ve diğerleri (2008), **Panoptikon**, (Çev. Barış Çoban ve Zeynep Özarslan), İstanbul: Su Yayınevi.
- Botan, C. H. (1996), “Communication Work and Electronic Surveillance: A model for predicting panoptic effects”. **Communication Monographs**, 63, 293-313.
- Bozkurt, Veysel (2006), **Endüstriyel ve Post-Endüstriyel Dönüşüm**, Bursa: Ekin Kitabevi.
- Bremond, J. ve Geledan, A. (1981), **İktisadi ve Toplumsal Kavramlar Sözlüğü**, (Çev. Ertuğrul Özkök), İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Buick, Joanna ve Jevtic, Zaran (1997), **Siber-Uzay**, (Çev. Doğan Şahiner), İstanbul: Milliyet Yay.
- Bylinsky, G. (1991), “How Companies Spy on Employees?”, **Fortune**, 4, 131-140.
- Castells, Manuel (2003), **Ağ Toplumunun Yükselişi**, (Çev. Ebru Kılıç), 2. Baskı, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Chen, Jengchung V. ve Park, Yangil (2005), “The Role of Control and Other Factors in the Electronic Surveillance Workplace”, **Information, Communication and Ethics in Society**, 3(2), 79-91.

- Chieh, Carolyn Mei-Sha ve Kleiner, Brian H. (2003), “How Organizations Manage The Issue of Employee Privacy Today”, **Management Research News**, 26(2-3-4), 82-88.
- Çelik, Nuri (2010), **İş Hukuku Dersleri**, 23. Bası, İstanbul: Beta Yay.
- Çelikkol, Ethem Soner ve diğerleri (2010), “Küreselleşme Olgusu ve Bilgi Toplununun Gelişme Dinamiklerinin Türkiye Üzerindeki Olası Etkileri”, **The Knowledge Economy**, 199-212.
- Çivi, Emin ve Demiray Erol, Ece (2008), “Ulusal Rekabet Gücünü Arttırma Yolları: Literatür Araştırması”, **Yönetim ve Ekonomi**, 15(1), 99-114.
- Dolgun, Uğur (2005), **Enformasyon Toplumundan Gözetim Topluma**, Ankara: Ekin Kitabevi Yay.
- Dolgun, Uğur (2008), **Şeffaf Hapishane yahut Gözetim Toplumu**, İstanbul: Ötüken Yay.
- D’Urso, Scott C. (2006), “Who’s Watching Us at Work? Toward a Structural- Perceptual Model of Electronic Monitoring and Surveillance in Organizations”, **Communication Theory**, 281-303.
- Erdut, Zeki (1998), **Rekabetin İşgücü Piyasasına Etkisi**, İzmir: TÜHİS, 29.
- Foucault, Michel (1992), **Hapishanenin Doğuşu**, (Çev. Mehmet Ali Kılıçbay), Ankara: İmge Yay.
- Foucault, Michel (2000), **Büyük Kapatılma**, (Çev. I. Ergüden ve F. Keskin), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Foucault, Michel (2007), **İktidarın Gözü**, (Çev. Işık Ergüden), 2. Basım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Giddens, Anthony (2000), **Tarihsel Materyalizmin Çağdaş Eleştirisi**, (Çev. Ümit Tatlıcan), 1. Basım, İstanbul: Paradigma Yay.
- Gorz, Andre (2007), **İktisadi Aklın Eleştirisi**, (Çev. Işık Ergüden), 2. Basım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Göle, Nilüfer (2001), **Modern Mahrem**, 7. Basım, İstanbul: Metis Yayınları.

- Günay, Durmuş ve Arıdur, Ali (2001), “Teknolojinin Konumu ve Neliği”, **II. Teknoloji, Kalite ve Üretim Sistemleri Konferansı**, Abant - Bolu.
- Haşiloğlu, Selçuk Burak (1999), **Enformasyon Toplumunda Elektronik Ticaret ve Stratejileri**, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Hendrickx, Frank (2002), “Privacy and Employment Law: General Principles and Application to Electronic Monitoring”, **Bulletin of Comparative Labour Relations**, 45-64.
- İnam, Ahmet (2000), “Denetleyen Aklın Denetlediği”, **Cumhuriyet Bilim Teknik Dergisi**, Sayı 719.
- Kapız, Serap (2001), “İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 3(2).
- Kaplan, Emine Tuncay (2003), “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 7(2), 1-16.
- Karakehya, Hakan (2009), “Gözetim ve Suçla Mücadele”, **A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi**, 58(2).
- Kaya, Pir Ali (2007), **Eşitlik İlkesi**, 1. Basım, Ankara: Nobel Yay.
- Kelleci, Mehmet Ali (2003), “**Bilgi Ekonomisi ve İşgücü Piyasasının Temel Aktörleri: Eğilimler, Roller, Fırsatlar ve Riskler**”, No:264, Ankara: DPT Yayınları, <http://ekutup.dpt.gov.tr/isgucu/kellecim/bilgieko.pdf> (04.05.2011).
- Kelman, S. (1988), “The Electronic Sweatshop: How Computers are Transforming the Office of the Future into the Factory of the Past”, **The New Republic**, 199.
- Kesken, Julide ve Eğit, Tarık (2005), “Kobi’ler Bilgi Çağına Hazır mı? Türk Kobileri ve Bilgi Yönetimi: Sektörler Arası Karşılaştırmalı Analiz”, **Journal of Faculty of Business**, 5(1), 88-110.
- Kılıç, Leyla (2006), **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu**, Ankara: Yetkin Yay.

- Kocacık, Faruk (2003), “Bilgi Toplumu ve Türkiye”, **C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi**, 27(1), 1-10.
- Koçel, Tamer (1998), “Taylorizm Gerçekten Öldü mü?”, **AD Business**, Ağustos.
- Koçel, Tamer (2010), **İşletme Yöneticiliği**, Genişletilmiş 12. Baskı, İstanbul: Beta Yay.
- Kolb, Kathryn J. ve Aiello, John R. (1996), “The Effects of Electronic Performance Monitoring on Stress: Locus of Control as a Moderator Variable”, **Computers in Human Behavior**, 12(3), 407-423.
- Kongar, Emre (2008), **21. Yüzyılda Türkiye**, 42. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kudatgobilik, Tuğrul (2003), 4857 Sayılı İş Kanunu’nun Çalışma Hayatımıza ve Ekonomimize Muhtemel Etkileri ve İş Kanunu’na Bağlı Olarak Yapılması Gereken Düzenlemeler, **TİSK İşveren Dergisi**, Haziran.
- Kurt, Evren (2010), **Surveillance and Control in the Age of InformationÇ A critical Analysis of the Technology – Power Relationship**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lafargue, P. (1998), “Tembellik Hakkından Seçmeler”, **Cogito**, Sayı: 12.
- Lee, Samantha ve Kleiner, Brian H. (2003), “Electronic Surveillance in the Workplace”, **Management Research News**, 26(2-3-4), 72-81.
- Lordoğlu, Kuvvet ve Özkaplan, Nurcan (2007), **Çalışma İktisadı**, Düzeltilmiş 3. Baskı, İstanbul: Der Yayınları.
- Lyon, David (1997), **Elektronik Göz**, (Çev. Dilek Hattatoğlu), 1. Basım, İstanbul: Sarmal Yayınevi.
- Lyon, David (2006), **Gözetlenen Toplum**, (Çev. Gözde Soykan), 1. Basım, İstanbul: Kalkedon Yayıncılık.
- Martin, Kirsten ve Freeman, R. Edward (2003), “Some Problems With Employee Monitoring”, **Journal of Business Ethics**, 43, 353-361.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi (2008), **İş Hukuku**, Gözden geçirilmiş yenilenmiş 3. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi.

- Moorman, Robert H. ve Wells, Deborah L. (2003), “Can Electronic Performance Monitoring Be Fair? Exploring Relationships Among Monitoring Characteristics, Perceived Fairness, and Job Performance”, **Journal of Leadership and Organizational Studies**, 10(2), 2-16.
- Morin, E. ve Kern, A. B. (2001), **Dünya Vatan**, (Çev. Melike Kırar), İstanbul: İletişim Yay.
- Nebeker, D.M. ve Tatum, B.C. (1993), “The Effects of Computer Monitoring, Standards, and Rewards on Work Performance, Job Satisfaction, and Stress”, **Journal of Applied Social Psychology**, 23, 508-536.
- Nutt, P.C. (1996), “Views of Implementation Approaches by Top Managers in Health Service Technologies: The Case of Electronic Surveillance”, **Journal of Business Ethics**, 10, 519-526.
- Okur, Zeki (2006), “Yeni Teknoloji ve İş Hukuku”, **Çimento İşveren Dergisi**, 20(3), 4-19.
- Orhan, Kamil (2010), “Modern Zamanlar Filmi ve Dönemsel Bir Çalışma İlişkileri Yorumlaması”, **Çalışma ve Toplum**, 24(1), 133-152.
- Övgün, Barış (2010), **Bürorasiden Yönetişime Yönetim Biçiminin Değişmesi**, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özpolat, Abdulvahap (2010), “Ailede Demokratik Sosyalleşme”, **Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi**, 5(20), 9-24.
- Özsunay, Ergun (1974), **Gerçek Kişilerin Hukuki Durumu**, 2. Basım, İstanbul: İstanbul Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Parlak, Zeki (2004), “Sanayi Ötesi Toplum Teorilerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2004(2), 95-125.
- Pirenne, Henri (1984), **Hız. Muhammed ve Charlemagne**, (Çev. Mehmet Ali Kılıçbay), Ankara: Birey ve Toplum Yayınları.
- Rocker, Rudlof (2000), **Anarko-Sendikalizm**, (Çev. H. Deniz Güneri), İstanbul: Kaos Yayınları.

- Rubinfeld, Jed (1989), “The Right of Privacy”, **Harvard Law Review**, 102(4).
<http://www.jstor.org/stable/1341305> (02.05.2011).
- Saygılı, Abdurrahman (2010), “Modern Devletin Çıplak Sureti”, **AUHFD**, 59(1), 61-97.
- Senn, James A. (1995), **Information Technology in Business**, New Jersey: Prentice Hall Int.
- Sennett, Richard (1996), **Kamusal İnsanın Çöküşü**, (Çev. Serpil Durak ve Abdullah Yılmaz), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sevimli, Ahmet (2006), **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Stanton, J.M. ve Julian, A.L. (2002), “The Impact of Monitoring on Quality and Quantity of Performance”, **Computers in Human Behavior**, 18.
- Stenmark, Dick (2002), “Information vs. Knowledge: The Role of Intranets in Knowledge Management”, **Proceedings of the 35th Hawaii International Conference on System Sciences**.
- Süral Özer, Pınar ve diğerleri (2004), “Bilgi Yönetiminin Etkinliğinde Kilit Bir Faktör Olarak Bilgi İşçileri ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Farklılaşan Özellikleri”, **D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 6(1), 254-275.
- Süzek, Sarper (1998), “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, **Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan**, Ankara: TÜHİS Yayınları, 225-232.
- Süzek, Sarper (2005), **İş Hukuku: Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku**, İstanbul: Beta Basım.
- Şen, Sabahattin (1995), “Geleceğin İşi, İşin Geleceği”, **Türk- İş**, Sayı: 298.
- Taşkent, Savaş (1981), **İşverenin Yönetim Hakkı**, İTÜ İşletme Mühendisliği Fakültesi, İstanbul.
- Tınar, Mustafa Yaşar (1996), **Çalışma Psikolojisi**, İzmir: Necdet Bükey A.Ş.
- Tiryakioğlu, Murad (2008), “Üretimin ve Emegın Değişen Yapısı 1”, **İktisat Dergisi**, 494-495.

- Tosun Karakurt, Elif (2011), “Post–Endüstriyel Dönüşüm Sürecinde Çalışma Yaşamı ve Kentsel Mekâna Yansımaları”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 13(2), 23-40.
- Tuncay, A. Can (1982), **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Turan, Kamil (1994), “Küreselleşen Çağımız ve Çalışma Hayatı”, **Kamu-İş Dergisi**, 3(3).
- Uluslan, İlhan (1990), **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu**, İstanbul: Kazancı Kitap Ticaret A.Ş.
- Uşan, M. Fatih (2003), **İş Hukukunda İş Sırrının Korunması**, 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yay.
- Uyargil, Cavide (2008), **İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi**, 2. Bası, İstanbul: Arıkan Yay.
- Uyargil, Cavide (2009), “Performans Değerlendirme”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 4. Baskı içinde (209-261), İstanbul: Beta Yay.
- Van Loon, Hendrik (1990), **İnsanlığın Vatanı**, (Çev. Mehmet Harmancı), İstanbul: Güneş Yay.
- Varca, Philip E. (2006), “Telephone Surveillance in Call Centers: Prescriptions for Reducing Strain”, **Managing Service Quality**, 16(3), 290-305.
- Wallach, E. J. (1983), “Individuals and Organizations: the Cultural Match”, **Training and Development Journal**, Washington: US Government Printing Office.
- Westin, A.F. (1967), “**Privacy and Freedom**”. New York: Atheneum.
- Yenisey, Kübra Doğan (2006), “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, **Çalışma ve Toplum**, 11(4), 63-81.
- Yıldırım, Engin (2000), “Disiplinsel Güç ve Organizasyonlar”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**, Ankara: TÜHİS, 915-933.

Yılmaz, Gözde (2005), "Elektronik Performans İzleme Sistemlerinin Çalışanlar ve İşletmeler Üzerindeki Etkileri", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 4(7), 1-19.

Yılmaz, Gözde ve Keser, Aşkın (2006), "Call Center Work From Employer and Employee Perspective: Two Field Studies From Turkish Banking Sector", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 8(2), 23-35.

Yüksel, Mehmet (2003), "Modernleşme ve Mahremiyet", **Kültür ve İletişim Dergisi**, 6(1).

ÖZGEÇMİŞ

09.05.1986 Ankara doğumludur. Aslen Trabzonludur. Lisans eğitimini 2004-2009 yılları arasında Bilkent Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü'nde görmüştür. 2008-2009 eğitim öğretim yılının güz döneminde değişim öğrencisi olarak, Hollanda'ya giderek Maastricht Üniversitesi'nde eğitim görüp, oradaki derslerini de başarıyla tamamlamıştır. Yüksek lisans eğitimine 2009 yılında Kocaeli Üniversitesi'nde Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı'nda başlamış, ders aşamasını orada tamamlamıştır. 2010 yılı Kasım ayında Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'na araştırma görevlisi olarak atanması ile yüksek lisansının yatay geçişini Karadeniz Teknik Üniversitesi'ne aldirmiştir. İyi derecede İngilizce bilgisine sahiptir.