

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ESNEK ÇALIŞMA VE BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE
OFİSTE VE EVDE ÇALIŞANLARIN İŞ-YAŞAM
DENGESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

AYŞEM GEYİK KÜÇÜK

2501091046

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. FULYA AYDINLI KULAK

İSTANBUL-2019

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ESNEK ÇALIŞMA VE BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE
OFİSTE VE EVDE ÇALIŞANLARIN İŞ-YAŞAM
DENGESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

AYŞEM GEYİK KÜÇÜK

2501091046

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. FULYA AYDINLI KULAK

İSTANBUL-2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : AYŞEM GEYİK Numarası : 2501091046
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı : İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ Danışmanı : DOÇ.DR.FULYA AYDINLI KULAK
Tez Savunma Tarihi : 19.06.2019 Saati : 15.00
Tez Başlığı : ESNEK ÇALIŞMA VE BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE OFİSTE VE EVDE ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ / GYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
PROF.DR.GÖNEN İLKAR DÜNDAR		KABUL
DOÇ.DR.FULYA AYDINLI KULAK		KABUL
DOÇ.DR.TURHAN ERKMEN		KABUL

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
PROF.DR.V.LALE TÜZÜNER		
DOÇ.DR.SERDAR BOZKURT		

ÖZ
ESNEK ÇALIŞMA VE BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE OFİSTE VE
EVDE ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA

AYŞEM GEYİK KÜÇÜK

Türkiye’de 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı Kanun ile hukuken tanımlanan esnek çalışma modelleri, dünyada uzun yıllardan beri uygulanmaktadır. Farklı tür ve yöntemleri bulunmakla birlikte, esnek çalışma başlığı altında toplanan çalışma biçimi her geçen gün daha da yaygınlaşmaktadır. Özellikle gelişen ve gelişmekte olan ülkelerde önemli bir sosyal sorun haline gelen işsizlik, esnek çalışma sisteminin yaygınlaşmasına olanak sağlamaktadır. Bir yandan teknolojik gelişmeler, makineleşme, maliyet tercihleri gibi nedenlerle istihdam hızla azalırken, bir yandan da esnek çalışma biçimleri yaygınlık kazanmaktadır. Gündelik hayatın hemen her alanında karşılaşılan esnek çalışma sistemi, özel istihdam bürolarıyla farklı bir boyut kazanmıştır. Bu çalışmada, esnek çalışma türleri arasında yer alan evden çalışma ile tam zamanlı çalışma sistemi arasındaki farklar bilişim sektörü üzerinden ele alınmıştır. Bu bağlamda bilişim sektörü çalışanlarına bir anket uygulanarak gerçekleştirilen araştırma ile evden ve ofisten çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerinde yarattığı farklar tespit edilmiştir. Evden çalışan kişilerle ofisten çalışan kişilerin iş-yaşam dengesi skorları arasında anlamlı bir fark olduğu ve evden çalışan kişilerin iş-yaşam dengesi skorlarının daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Bu bulgular evden çalışma biçiminin iş-yaşam dengesinin sağlanması noktasında avantaj getirdiğini gösterir niteliktedir.

Anahtar Sözcükler: Esnek çalışma, evden çalışma, yarı zamanlı çalışma, kısmi çalışma, tam zamanlı çalışma, iş-yaşam dengesi

ABSTRACT
FLEXIBLE WORKING AND A RESEARCH ON THE WORK
LIFE BALANCE OF INFORMATION SECTOR
HOMEWORKERS AND OFFICE WORKERS

AYŞEM GEYİK KÜÇÜK

Flexible working system, which has started execution in Turkey in 2003, is being applied in the world through years. Flexible working, which has different types and methods, day by day becomes a more popular working method in many corporate organizations. Especially high unemployment rates in developing countries has triggered the tendency to prefer flexible working hours. As the employment rates continue to decrease as a result of the technological developments and automatization, flexible working has turned out to be a highly preferable working method, which decreases costs of the employees while maintaining their worker status, at the same time. Flexible working method became more common by the spread of private employment offices. In the current study, differences between homeworking and full-time working in the informatics sector, are investigated. A survey is applied to employees actively working in informatics sector, which measures work life balance. Results showed that work life balance scores of people working from home are greater than the work life balance scores of people working from office. Findings indicate that homeworking is advantageous at the point of allocating time to private life and obtaining work and life balance.

Keywords: Flexible working, homeworking, part-time working, full-time working, partial working, work life balance

ÖNSÖZ

Ekonomide, bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen değişimler nedeniyle bireylerin kişisel yaşam ve çalışma yaşamları arasında bir denge kurma zorunlulukları gündeme gelmektedir. Bu bağlamda çalışma yaşamında katılıkların azaldığı ve işletmelerin çalışma sistemlerinde esnekliğe gittiği görülmektedir. Esneklik uygulamaları, çalışma yaşamında çalışanların değişen yapıya uyum sağlamaları açısından önemli bir yere sahiptir.

Bu çalışmada ilk olarak, esnek çalışma türlerinden bahsedilmektedir. Daha sonra; esnek çalışma türlerinden biri olan evden çalışma ve evden çalışmanın avantaj ve dezavantajları, çalışan verimliliğinin sağlanmasında etkili olan iş-yaşam dengesi kavramı ele alınmaktadır. Son olarak; bilişim sektöründe, ofiste ve evde çalışanların iş-yaşam dengesi farkının incelenmesi amacıyla yapılan bir araştırma yer almaktadır.

Tez çalışmam süresince önerileriyle bana yol gösteren, tezin her aşamasında emeği bulunan; tez danışanım, değerli hocam Sayın Doç. Dr. Fulya Aydınli Kulak'a, yaşamın her alanında olduğu gibi bu tezin yazılmasında da manevi desteklerini her zaman hissettiğim anneme, babama ve sevgili eşime teşekkürlerimi sunarım.

Ayşem Geyik Küçük

İstanbul-2019

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE ESNEK ÇALIŞMA

1.1 ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI.....	6
1.2 ESNEK ÇALIŞMANIN TARİHÇESİ	8
1.3 ESNEK ÇALIŞMA TÜRLERİ.....	10
1.3.1 Sayısal Esneklik	10
1.3.1.1. Belirli Süreli Çalışma.....	11
1.3.1.2. Kısa Süreli Çalışma	14
1.3.1.3. Kısmi Süreli Çalışma	16
1.3.1.4. Çağrı Üzerine Çalışma	19
1.3.1.5. Hafta Sonu Çalışma	21
1.3.1.6. İş Paylaşımı	22
1.3.1.7. Geçici Çalışma.....	23
1.3.1.8. Alt İşveren Sistemi	25
1.3.1.9. Esnek Çalışma Saatleri	27
1.3.1.10. Vardiyalı Çalışma	29
1.3.1.11. Fazla Sürelerle Çalışma	31
1.3.1.12. Sıkıştırılmış İş Haftası.....	34
1.3.2. Çalışma Yeriine Göre Esneklik.....	36
1.3.2.1. Evden Çalışma.....	36
1.3.2.2. Uzaktan Çalışma.....	37
1.3.3. Fonksiyonel Esneklik	40
1.3.4 Ücret Esnekliği.....	41
1.4. TÜRKİYE’DE ESNEK ÇALIŞMA.....	42
1.4.1. Türkiye’de Esnek Çalışmada Güncel Gelişmeler	44
1.5.ESNEKLİKİTEN KAYNAKLANAN İŞ GÜVENCESİ SORUNU VE ELEŞTİRİLER	47

İKİNCİ BÖLÜM

EVĐEN ÇALIŞMA

2.1. EVĐEN ÇALIŞMANIN TANIMI.....	49
2.2. EVĐEN ÇALIŞMA YAPILAN SEKTÖRLER	51
2.3. EVĐEN ÇALIŞMANIN HUKUKİ BOYUTU	53
2.4. EVĐEN ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTLENMELERİ	55
2.5. EVĐEN ÇALIŞMANIN AVANTAJLARI VE DEZAVANTAJLARI.....	56
2.5.1. Evden Çalışmanın Avantajları	57

2.5.1.1. İşverenlere Göre	57
2.5.1.2. Çalışanlara Göre	57
2.5.2. Evden Çalışmanın Dezavantajları	57
2.5.2.1. İşverenlere Göre	58
2.5.2.2. Çalışanlara Göre	58

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ-YAŞAM DENGESİ

3.1. İŞ-YAŞAM DENGESİ KAVRAMI	65
3.2. İŞ-YAŞAM DENGESİNİN ÖNEMİ	66
3.3. İŞ-YAŞAM DENGESİNİ OLUMSUZ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	69
3.3.1. İşin Sınırlarının Belirsizliği	70
3.3.2. İş Yaşamında Görülen Baskı	70
3.3.3. Çalışma Süre ve Periyodu	72
3.3.4. Rol Çatışması	73
3.3.5. Sosyalleşme Eksikliği	73
3.4. İŞ-YAŞAM DENGESİNE GÜNCEL YAKLAŞIMLAR	74
3.4.1. Çalışma Yaşamında Esneklik	74
3.4.2. Sınır Yaklaşımı	75
3.4.3. Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı	76
3.5. İŞ-YAŞAM DENGESİYLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR	77

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE OFİSTE VE EVDE ÇALIŞANLARIN İŞ-YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	81
4.2. Araştırmanın Modeli	82
4.3. Araştırmanın Kapsamı	82
4.4. Veri Toplama Yöntemi	83
4.5. Veri Analiz Yöntemleri	84
4.6. Araştırmanın Hipotezi	84
4.7. İş Yaşam Dengesi Ölçeği Geçerliliği ve Güvenilirliği	84
4.8. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	87
4.9. Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Dağılımı	89
4.10. Araştırma Bulguları	90
4.10.1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Skor Dağılımları	90
4.10.2. Ofiste ve Evde Çalışan Katılımcıların İş Yaşam Dengesine Göre Karşılaştırılması	93
4.10.3. Katılımcıların Evden Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajlarına Yönelik Görüşleri	97

SONUÇ VE ÖNERİLER

KAYNAKÇA	104
EKLER	121

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. İş Yaşam Dengesi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	86
Tablo 2. Ölçek Güvenilirlik İstatistiği	87
Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı.....	88
Tablo 4. Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Dağılımı.....	90
Tablo 5. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Maddeleri	92
Tablo 6. Bağımsız Örneklem T-Testi	94
Tablo 7. Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Dağılımı.....	95
Tablo 8. ANOVA Testi.....	95
Tablo 9. Çoklu Karşılaştırmalar.....	96
Tablo 10. Evden Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları.....	99

KISALTMALAR LİSTESİ

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü.

ÖİB: Özel istihdam büroları.

TİS: Toplu iş sözleşmesi.

Türk-İş: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.

ICFTU: Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu.

STK: Sivil Toplum Kuruluşları.

GİRİŞ

Küreselleşmenin yarattığı etkiler, teknolojik gelişmelerin sanayi, tarım ve hizmet sektörlerine yansımaları, sık sık yaşanan ekonomik krizler, ulusal ve uluslararası piyasalarda rekabetin giderek artması, işsizlik sorununun bir türlü çözülememesi ve işletmelerin hantallıktan kurtulma ihtiyaçları; beraberinde klasik üretim sistemleri, süreleri ve istihdam sisteminin değişmesini getirmiştir. Bu değişimler sonucunda klasik Fordist üretim ve tam zamanlı-vardiyalı çalışma sisteminin yanında son yıllarda giderek yaygınlaşan esnek çalışma modelleri ortaya çıkmıştır. Özellikle Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa Birliği kaynaklı esnek çalışma sistemi, gelişmekte olan ülkelere de hızla yayılmaktadır. Çalışma yaşamında klasik üretim ve klasik istihdam yöntemlerinden uzaklaşmaya başlanması, 1980’li yıllardan sonraya denk gelmektedir. Esnek çalışma sisteminin her geçen gün yaygınlaşarak klasik istihdam sisteminin yerini almaya başlaması, beraberinde bu sistemle ilgili tartışmaları da getirmiştir.

Gelişmiş ülkelerde işverenlere ve çalışanlara faydalı olduğu iddiasıyla kullanılmaya başlanan esnek çalışma sistemini savunanların temel argümanları; bu yeni sistemin istihdam artışını sağladığı, çalışanların iş ve bireysel yaşamları arasında bir denge kurmasını sağladığı şeklindedir (Doğrul ve Tekeli, 2010: 14). Esnek çalışmanın iddia edilen faydaları arasında, değişen pazar şartları ve müşteri taleplerine zamanında yanıt verebilen, sıfır hata ve stok sistemine göre çalışan, tam zamanında ve kaliteli üretim yapılmasına olanak tanıyan bir sistem olması sayılabilir. Hiç kuşkusuz, klasik Fordist üretimin yerine, esnek çalışma olarak adlandırılan bu yeni sistemin geçmeye başlaması, doğal bir sonuç olarak şirketlerin organizasyon sistemlerinde de değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Şirketler, esnek çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte yeni organizasyon sistemleri ve kavramlarını üretmeye başlamıştır. Eryiğit (2000: 2), esnek çalışma sisteminin uygulanmaya başlamasıyla

birlikte, kademe sayısı azaltılan basit organizasyonların devreye girdiğini belirtmektedir.

Esnek çalışma kavramının; sayısal esneklik, ücret esnekliği, zamana göre esneklik, fonksiyonel esneklik ve ulaştırma stratejisinde esneklik olarak ifade edilen beşi önemli unsuru bulunmaktadır. Bu beş unsur, esnek çalışma sisteminin niteliklerini ortaya koymak için kullanılmaktadır. Ancak özellikle sendikalar tarafından sert bir dille eleştirilen esnek çalışma sistemine yönelik önemli itirazlar bulunmaktadır. Sendikalar ve bazı akademisyenler, esnek çalışmanın çalışanları “köleleştirdiği” eleştirisinde bulunmaktadır. Haftada en az 10 saat ve bir günde en az 3 saat çalışma karşılığı alınacak ücretin, insanca yaşam için yeterli olmadığı belirtilmektedir. Ayrıca, Anayasa ve yasalarla çalışanlara tanınan hakların kullanılmasını da fiilen engellemekle eleştirilmektedir (Koç, 2002). Sendikalar ve akademisyenler, esnek çalışma sistemine; iş güvencesinin ortadan kalkması, kıdem ve ihbar tazminatı gibi hakların fiilen engellenmesi, insanca yaşam için yeterli ücret alınmasının ortadan kaldırılması, çalışanların haklarının kullanılmasının fiili durum yaratılarak engellenmesi, yeni işsizler yaratacak olması gibi argümanlarla karşı çıkmaktadırlar.

Gelinen noktada esnek çalışma sisteminin çeşitli nicelik ve nitelik olarak çeşitli türleri ortaya konulmuş ve hâlihazırda uygulanmaktadır. Tezimizin konusunu oluşturan evden çalışma da bu esnek çalışma türleri arasında yer almaktadır. Evden çalışmanın iki ayrı şekilde incelenmesi gerekmektedir. Bunlar evin ofis olarak kullanıldığı ve kayıtlı çalışma ile kayıt dışı çalışmadır. Özellikle bilişim sektöründe, kayıt dışı çalışmanın oldukça yaygın olduğunu göz ardı etmemek gerekmektedir. Bu durumun, esnek çalışma sisteminin olumsuz bir sonucu olduğu yorumu yapılabilir.

İş-yaşam dengesini sağlayabiliyor olma kişinin iş hayatındaki mutluluğunu ve tatminini belirleyen etmenlerin başında gelmektedir. En basit tanımıyla iş-yaşam dengesi kavramı, bir çalışanın işiyle ilgili durumuyla ve bireysel yaşamıyla ilgili

özelliklerinin dengede olması halidir. Literatürde net bir tanımı bulunmamakla birlikte, denge yaklaşımıyla, bireylerin çalışma ve özel yaşamlarının akla gelebilecek her türlü çatışma durumlarından uzak olması kastedilmektedir (Friedman vd, 2001: 14). İş-yaşam dengesinin sağlanması, hem şirketlerin hedeflerinin gerçekleştirilebilmesi ve insan kaynakları uygulamalarının başarısı bakımından, hem ülkelerin aile politikaları bakımından hem de bireylerin sağlık durumları bakımından büyük önem taşımaktadır. İş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik uygulamalar, çalışanları şirket bünyesinde tutma stratejilerinin en önemli unsurlarından biri olarak değerlendirilmektedir (Küçükusta, 2007: 244). Çalışma yaşamıyla ilgili yapılan araştırmalarda, şirketlerin ya da diğer kurumların, çalışanlarının değişen ihtiyaçlarına dair farkındalık durumunun üst seviyede olması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu kapsamda çalışanların işgücünün kaybedilmemesi adına esnek iş-yaşam dengeleri kurulması gerektiği öne sürülmektedir (Gerçek vd, 2015: 72). Buna göre, çalışanlarının moral, bağlılık, iş doyumu gibi özellikleri gözeterek, çalışma ortamındaki çeşitli sorunları ve stres kaynaklarını azaltan şirketler hem var olan işgücünü kaybetmeme hem de değerli çalışanları şirket bünyesinde toplama başarısını gösterebileceklerdir (Capelli, 2000: 107). Bir kavram olarak iş-yaşam dengesi, çalışma yaşamında sahip olunan kontrol ile iş dışında yapılan faaliyetler konusunda esnekliği, sosyalliği ve bireyselliği anlatmaktadır. Çalışanların işle ilgili talepler, aileleriyle ilgili talepler ve bireysel ihtiyaçlar kaynaklı taleplerinin birbiriyle uyumlu hale gelmesi sonucunda iş-yaşam dengesi sağlanmaktadır (Pichler, 2008: 451). Çalışanlar işyerinde geçirdikleri zamanın yoğunluğu sebebiyle özel yaşamındaki annelik veya babalık rollerini başarılı olarak yerine getiremiyor ve iş yoğunluğu aile, ev ve kişisel yaşam sorumluluklarını geciktirir hale geliyorsa, iş-yaşam dengesinin bozulduğundan söz edilebilir. Bu bağlamda, iş-yaşam dengesinin oluşturulması hem üretimin başarılı şekilde devamını sağlamak hem de kaliteli bir yaşam için olmazsa olmaz hale gelmektedir. Çünkü çalışanların bireysel ve çalışma yaşamlarında meydana gelen memnuniyet, şirketlerin başarısını da olumlu şekilde etkilemektedir. Çalışanların dinlenme, kişisel gelişim, eğitim gibi alanlarda bireysel ve özel ihtiyaçları için harcadıkları zaman, doğrudan verimliliği ve üretkenliği artırmaktadır.

Bilişim sektörü açısından bakıldığında yeni teknolojilerin kullanılmaya başlanması iş-yaşamında klasik hale gelmiş emek-sermaye yoğun üretim şekline bilgi yoğun üretim şekline geçilmesine neden olmuştur. Bu değişim süreci, yeni standartlar ve istihdam biçimlerinin bilişim sektöründe de uygulanması zorunluluğunu ortaya çıkartmıştır (Göktürk, 2007: 208). Bilişim sektöründe evden çalışma sisteminin uygulanmasının, başka sektörlerle karşılaştırıldığında daha olanaklı olduğu ifade edilebilir. Özellikle bilişim teknolojilerinde son 20 yılda hızlı bir şekilde yaşanan gelişme, sektörde zaman-mekân kavramının önemini yitirmesine yol açmıştır. Bilişim toplumu olarak da adlandırılan günümüz toplumunun en önemli özelliği bilginin üretilmesi ve ticari bir faaliyete konu edilmesidir. Bu ekonomik uğraş, kendi iç gereksinim ve dinamikleri nedeniyle, klasik çalışma sisteminin dışına çıkabilmektedir. Bir bilişim uzmanı, bilgisayarının olduğu ve internet teknolojisini kullanabildiği her yerde işini yapabilecek imkâna sahip hale gelmiştir. Bu nedenle, sektörde hem esnek çalışma sistemi hem de kayıt dışı çalışma yaygın bir haldedir.

Bilişim sektöründeki bu yeni çalışma sisteminin iş-yaşam dengesini olumsuz etkilediğine ilişkin görüşler bir hayli fazladır. İlk bakışta çalışanlar açısından oldukça rahat gibi görünen evden çalışma, tam zamanlı çalışmaya göre daha gevşek bir disiplinle günün her saati yapılabildiği için iş-yaşam dengesi açısından riskler taşıyabilmektedir. Bu çalışmada, evden ve ofisten çalışma türlerinin karşılaştırılması yapılarak, iki çalışma modelinin çalışanların iş-yaşam dengesini ne ölçüde kurabildiği tartışılmaktadır. Çalışmanın ilk üç bölümünde konuya ilişkin literatür taraması yapılmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise, bilişim sektöründe evde ve ofiste çalışan kişilerle yapılan anket uygulamasının sonuçlarını içeren bir araştırma yer almaktadır.

Araştırma konusu, özellikle son yıllarda hızla yaygınlaşmaya başlayan bilişim sektörünü yakından ilgilendirmektedir. Araştırma sonucunda ortaya konulacak olan bulgular hem çalışanlar hem de bilişim şirketlerinin başarısı açısından önem

taşımaktadır. Ofisten ve evden çalışan kişilerin iş-yaşam dengeleri, özel yaşamlarından duydukları tatmin ve iş dışı yaşamlarını nasıl değerlendirdikleri çalışma kapsamında araştırılacaktır. Ayrıca, bilişim uzmanlarının oluşturduğu örneklem grubunun evden ve ofisten çalışmanın avantaj ve dezavantajlarına ilişkin görüşleri açık uçlu sorularla incelenmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE ESNEK ÇALIŞMA

1.1 ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI

Çalışma yaşamı açısından bakıldığında esneklik kavramının oldukça geniş ve farklı alanları kapsadığı görülmektedir. Bu bakımdan esnek çalışma kavramının tek bir tanımının bulunmadığını söylemek mümkündür. Esnek çalışma kavramı, çalışma yaşamını oluşturan taraflar ile bunların ihtiyaç ve beklentilerine göre farklı tanımları beraberinde getirmektedir. Esnek çalışma konusunun genellikle ekonomi ve üretim yanı ağır basan tanımlarla açıklanmaya çalışıldığı ve kavrama olumlu bir içerik yüklendiği söylenebilir. İşveren ve işçiler tarafından farklı şekilde tanımlanan ve farklı anlamlar yüklenen esnek çalışma kapsamının, daha çok işverenlerin gözüyle incelendiğini belirtmek ve konunun işçiler açısından ise iş-yaşam dengesi açısından ele alındığını belirtmek mümkündür.

Tarcan (2001), işgücü piyasası açısından esnek çalışma sistemini, işçi ve işveren bağlamında ayırarak iki farklı tanıma yer vermiştir. İşveren açısından esnek çalışma; çalışanların işletmede gerekli zaman ve sayıda kullanılması şeklinde tanımlanmıştır. Esnek çalışma, işçiler açısından ise çalışma periyodunun çalışanlar ve işveren taraflarının anlaşması sonucunda çalışanın koşullarına uydurulması olarak tanımlamaktadır. Bir diğer tanıma göre esnek çalışma, çalışanların, yasaların koruma ve düzenlemeleri kapsamında bir işletmede başlangıç ve bitişi belirlenmiş kurallar ile çalışması yerine; işverenin ve çalışanların Toplu İş Sözleşmesi (TİS) gibi hukuki araçlar da kullanılarak çalışma koşullarını ihtiyaca göre düzenleyebilmesine imkân veren serbest bir sistem olarak ifade edilmektedir (Ekonomi, 1994).

Zaim (1990) ise esnek çalışma sisteminin dar ve geniş olarak iki açıdan açıklanabileceğini belirtmektedir. Dar anlamda esnek çalışma; üretim sürecinde, emek, doğa, sermaye ve müteşebbis gibi üretim faktörlerinden yalnızca bir tanesinin değişken olmasını gerektirmektedir. Geniş anlamda esnek çalışma ise, üretim

sürecinde yer alan üretim faktörlerinin tamamının değişkenlik göstermesini içermektedir. Bir başka tanıma göre ise esnek çalışma, işletmelerin ücret sistem ve miktarını değiştirmekte olan işgücü piyasasına göre ve çalışanların performansını olumsuz etkilemeyecek şekilde ayarlama serbestliğine sahip olmaktır (Karakoyunlu, 2003: 7-8). Esnek çalışma sistemiyle ilgili bu tanımlarda ağırlıklı olarak üretimin sürekli değişen şartlara uyulanması vurgusu dikkat çekmektedir.

Esnek çalışma sistemine ilişkin akademik tanımlamaların genel özelliklerinden bir tanesinin, işveren kesiminin önceliklerini yansıması olduğu söylenebilir. İşveren kesiminin genel yaklaşımını ortaya koyan bir tanıma göre esnek çalışma, küreselleşen dünya koşullarına bağlı olarak hızla değişen ekonomik ve sosyal duruma, hızla gelişmekte olan teknolojik şartlara ve uluslararası rekabetin getirdiği zorluklara işletmelerin uyum sağlayabilmeleri amacıyla, sosyal kesimlerin çalışma sistemini istedikleri gibi belirleyebilme serbestisi olarak belirtilmektedir (TİSK, 1994, 10). İşveren kesiminin görüşlerini yansıtan bir diğer tanımda ise esnek çalışma kavramı, işverenin işçi çalıştırmasındaki esneklik, işten çıkartma ve işe almada tanınan esneklik şeklinde ifade edilmektedir (Demir ve Gerşil, 2008). Özellikle bu ikinci tanımın, sendikalar tarafından esnek çalışma sistemine yapılan eleştirileri haklı çıkartır unsurlara sahip olduğunu belirtmek gerekmektedir. Esnek çalışmanın tüm kesimlerin üzerinde anlaştığı objektif ve genel geçer bir tanımı mevcut değildir. Ayrıca esnek çalışma kavramı vardiyalı çalışma, kısmi süreli çalışma, fazla çalışma, uzaktan çalışma gibi birçok alt modeli kapsamaktadır ve bu durum da tanımıyla ilgili bir kafa karışıklığı yaratmaktadır. Bu etkenler konunun daha detaylı ele alınmasını zorunlu kılmaktadır

Çalışanlara göre esneklik kavramı, çalışma şart ve türlerini kendi ihtiyacına göre belirleyebilme özgürlüğü olarak tanımlanmaktadır. Ancak çalışan kesim tarafından öne sürülen görüşlerde esnek çalışmanın çalışanın aleyhine olan bir sistem olduğu sıklıkla vurgulanmaktadır (Ekonomi, 1994: 60). Çalışanlar, esnek çalışmanın

iş güvencesinin ortadan kalkması ve dolayısıyla sefalet anlamına geldiği yorumunu yapmaktadır. Söz konusu eleştirilere ek olarak kıdem tazminatı başta olmak üzere, tam zamanlı üretim yapılan işletmelerdeki hak ve imkânların birçoğunun fiilen ortadan kalkacağı eleştirisinde bulunmaktadır. Çalışan kesimin esnek çalışmaya ilişkin tanımlamalarında; güvencesizlik, kölelik ve hak kaybı kavramlarının yer aldığını ifade etmek uygun olur.

Türk iş hukuku açısından değerlendirildiğinde esneklik kavramına iki taraflı bir yaklaşımın var olduğu söylenebilir. İş hukuku esneklik kavramını bir taraftan işletmelerin üretim kapasitesi ile piyasa ve rekabet şartlarına uyumunu sağlaması açısından ele almaktadır. Diğer yandan ise esneklik ile; çalışanların sosyal ihtiyaçlarına daha kolay yanıt vermek için katı olarak görülen bazı yasa kurallarının yumuşatılmasına ve tarafları daha serbest hale getiren bir çalışma şekline işaret edilmektedir (Tuncay, 1995: 58). Bu bakımdan iş hukukunda esneklik kavramının işçinin korunmasını sağlayan diğer ilkeleri ortadan kaldırmayı içeren bir anlam taşıması gerektiği kaydedilmektedir (Yavuz, 1995, 1).

1.2 ESNEK ÇALIŞMANIN TARİHÇESİ

Serbest piyasa ilkesine dayalı kapitalist ekonomilerin, genel olarak “pazar için üretim” mantığına dayandığını söylemek mümkündür. Bu sistem, beraberinde talebe doğrudan bağlı kalmayan bir arzın yerine getirilmesini olanaklı kılmaktadır. İşletmeler, topluma sunacakları mal ya da hizmetlerin üretimini, ihtiyaç fazlasını da içerecek şekilde sağlamaktadır. Bu da, sınırsız bir üretim ve klasik Fordist çalışma sistemini beraberinde getirmiştir. Bu sistemin ayırt edici özelliği tam zamanlı olması ve düzenli bir üretimin gerçekleşmesidir. Buna bağlı olarak da işçilerin düzenli koşul ve periyotlarda çalıştırılması söz konusudur.

Tam zamanlı ya da Fordist üretimin dünya genelinde değişmeye başlaması ve yeni çalışma tiplerinin ortaya çıkması ise küreselleşme kavramının gündeme geldiği 1980’li yıllarda gerçekleşmiştir (Kutal, 2005). Küreselleşme, uluslararası rekabetin getirdiği zorunluluklar, bireylerin farklılaşan ürün talepleri, ekonomilerdeki kriz ve dalgalanmalar ile birlikte artan işsizliğin, esnek çalışmanın ortaya çıkışında önemli rol oynadığını belirtmek gerekmektedir. 1980’li yıllardan itibaren, tam zamanlı çalışma sisteminin yanında esnek çalışma adı verilen sistem de uygulanmaya başlanmıştır.

Türkiye’de ise esnek çalışma sisteminin gelişimi dünyaya göre daha geç bir dönemde gerçekleşmiştir. Esnek çalışmaya, 25 Ağustos 1971’den beri yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu’nda hiçbir şekilde değinilmezken, bu durum 22 Mayıs 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesi ile değişmiş ve esnek çalışma sisteminin önü açılmıştır. Kuşkusuz, 1475 sayılı eski İş Kanunu’nda esnek çalışma modellerinin tanımlanmamış olması, 2003 yılından önce ülkemizde esnek çalışma modellerinden uygulamada yararlanılmadığını göstermektedir (Aydınlı, 2007; 68). Zira konunun yasal zemini olmasa da uygulamadaki ihtiyaçtan hareketle esnek çalışma modellerine geçiş yapılmış olması, buna yönelik yasal bir tasarının hazırlanması konusunda da tetikleyici unsur olmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu esnek çalışmayla ilgili düzenlemeler içererek esnek çalışma modellerinin yasal olarak da uygulanmasına zemin hazırlamıştır. Bu noktada, Türkiye’de esnek çalışmanın gelişiminde daha kısıtlı ama işçi açısından güvenli bir istihdam modelinden daha serbest ve özgür ancak işçi açısından daha riskli bir modele doğru ilerlendiği görülebilir (Aydınlı, 2007; 68-69 Işık, 2003; 107)

Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulu’nda 6 Mayıs 2016 tarihinde kabul edilen “İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”da esnek çalışma sistemi ve buna bağlı olarak özel istihdam bürolarının açılmasına olanak sağlanmıştır. Söz konusu yasal düzenlemenin ardından esnek

Çalışma sisteminin, aynen tam zamanlı çalışma sisteminde olduğu gibi, çalışma yaşamının bir parçası haline geldiğini söylemek mümkündür (Aydınlı, 2007; 68).

1.3 ESNEK ALIşMA TÜRLERİ

1.3.1 Sayısal Esneklik

Sayısal esneklik, ekonomik ve teknolojik şartların değişmesi, talep değişiklikleri, yeni üretim teknikleri gibi değişken durumlarda işletmelerin kullanacağı işgücü miktarını ve niteliğini serbestçe belirlemesini ifade etmektedir (Yavuz, 1995: 14). İşletmelerin işçi alma ve çıkartma süreçlerinde ve işletmede çalışacak işçilerin niteliklerinin belirlenmesinde yasal engellerin olabildiğince az olması durumunda sayısal esnekliğin başarılı bir şekilde uygulanmasından bahsedilebilmektedir (Demir ve Gerşil, 2008: 69). Bu bakımdan iş hukukunda çalışanların sahip olduğu iş güvencesi, ihbar süresi, işe iade, tazminat gibi hakların, söz konusu kavram açısından değerlendirildiğinde sayısal esnekliği daralttığını söylemek mümkündür. Geleneksel alışma sisteminde tam zamanlı çalışma tercih edilirken, son dönemde belirli süreli çalışma, ödünç çalışma, telafi çalışmaları, alt işveren (taşeron) sistemi gibi uygulamalarla sayısal esnekliğin yaygın şekilde kullanıldığı söylenebilmektedir (Aydınlı, 2007; 68).

Sayısal esnekliğin uygulaması genel olarak mesleki beceri gerektirmeyen işler için tercih edilmektedir. Ancak son dönemlerde nitelikli işler için de kullanıldığı görülmektedir. Sayısal esneklik yönteminin kapsamına fason işler ve alt işveren gibi çalışma şekilleri de girmektedir. Sayısal esneklik yöntemi, kısmi süreli çalışma sistemi ve iş paylaşımı sistemi gibi çeşitli esneklik uygulamaları ile birlikte de kullanılabilmektedir.

Sayısal esneklik türünün en başarılı uygulandığı ülkelerin başında Danimarka gelmektedir. Sayısal ve güvenceli esneklik, cömert bir işsizlik fonu ve işsizlerin

işgücüne en kısa zamanda katılımını sağlayan aktif işgücü piyasasıyla işsizlik oranını ciddi ölçüde azaltmayı başaran Danimarka, sayısal esnekliğin uygulanmasında önemli örneklerden birisidir (Atatanır, 2012: 13).

Sayısal esneklik kavramı, içsel ve dışsal sayısal esneklik olmak üzere alt başlıklara ayrılabilir. Dışsal sayısal esneklik işverenlerin dönemsel ihtiyaçlarına göre çalıştırdıkları işçi sayısında değişiklik yapabilme esnekliğine sahip olması anlamına gelmektedir. İçsel sayısal esneklik ise, işçi sayısı gibi gözle görülür parametreleri değiştirmeden çalışma saatleri ve çalışma programları gibi içsel faktörler üzerinde değişiklik yapılması olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada, içsel sayısal esnekliğin esnek çalışmayla ilintili olduğu kolaylıkla anlaşılır. Nitekim çalışma saatlerinde ve programlarında yapılan değişiklikler, esnek çalışma saatlerinin oluşumuna olanak tanıyacaktır (Günay ve Ayyıldız, 2017: 18-21). Aşağıda sayısal esnekliği ifade eden çeşitli esnek çalışma türleri ayrı başlıklar altında açıklanmaktadır.

1.3.1.1. Belirli Süreli Çalışma

Belirli süreli iş sözleşmesi olarak kanunda yer alan bu tür çalışma, ana kural olarak iş akdinin feshedilmesi için herhangi bir beyanda bulunulmasına gerek duyulmadan, sözleşmede yer alan sürenin dolmasıyla kendiliğinden sona eren sözleşmedir (Çelik vd. 2016: 127).

Belirli süreli çalışma, esnek çalışma türlerinden bir tanesi olarak ortaya çıkmaktadır. Belirli süreli çalışmanın esnek çalışma kapsamında uygulanması, geçici işçilik olarak uygulanmaktadır. Hukuk açısından da belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar daimi, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ise geçici, sezonluk ya da muvakkat işçi olarak adlandırılmaktadır (Demir ve Gerşil, 2008; 72). Belirli süreli çalışma, genellikle daimi işçilerden birinin hastalanması, hamile kalması ya da izne

ayrılması gibi durumlar ile acil olarak yetişmesi gereken siparişler, ana hizmet dışındaki bir kereye mahsus işler gibi durumlarda kullanılmaktadır.

Belirli süreli çalışma, geçici olarak işçi sayısının artırılmak istenmesi durumunda sıklıkla kullanılan bir yöntem olarak bilinmektedir. Söz konusu iş sözleşmesi, işveren ile işçi arasında anlaşılan çalışma döneminin bitiminde yasal prosedür izlenmeden sona ermektedir. Özellikle kapitalist ekonomilerin geçerli olduğu batı ülkelerinde uzun süre teşvik edilen bir sistem olan belirli süreli çalışmanın ana amaçlarından biri, işvereni iş güvencesi sağlamakta olan yasal düzenlemelerden işvereni bağımsız hale getirerek ek istihdam yaratmaktır (Parlak ve Özdemir, 2011: 11). Bu sistemin genellikle, belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından sonlandırılmasının hukuki zorluklar yarattığı ülkelerde uygulamaya konulduğu görülmektedir. İşverene birçok yarar sağlayan belirli süreli iş sözleşmesi sistemi öncelikle, işverenin iş akdi feshinin bildirim zorunluluğunu ortadan kaldırmaktadır. Bu yolla tarihi önceden belli olan iş akdinin feshi, haksız fesih kabul edilmemektedir. Belirli süreli sözleşmeye dayalı çalışmanın, daimi ya da kadrolu çalışma sisteminin fiilen ortadan kaldırılması için uygulandığı da değerlendirmeler arasında yer almaktadır (Bielenski, 1999: 23).

Öte yandan belirli süreli iş sözleşmesinin, yukarıda sayılan doğum, izin vs. acil ihtiyaçlar dışında, belirsiz süreli işlerde kullanılması durumu da söz konusu olmaktadır. Son yıllarda gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede, iş gücü maliyetinin düşürülmesi amacıyla bu yola başvurulmakta ve belirsiz süreli işlerde geçici işçi çalıştırılması giderek yaygınlaşmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011: 14). Bielenski'ye göre (1999: 25) göre, işverenlerin belirsiz süreli işlerde geçici işçi çalıştırmalarının birkaç nedeni bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi, işverenlerin değişen piyasa şartları ve rekabet koşullarında daimi istihdamdan kaçınmalarıdır. Bir diğer neden ise daimi olarak çalıştırılacak işçiler hakkında daha sağlıklı bir karar verilmesi gerekçesiyle deneme süresinin uzatılmasıdır. Belirli süreli çalışma, bu

kapsamda deneme süresinin fiilen uzatılması şeklinde kullanılmaktadır. Bir başka gerekçe ise yasaların işçi haklarını koruduğu ve iş akdinin feshedilmesinin işverene maliyetinin yüksek olduğu durumlarda ucuz iş gücü sağlayabilmektir (Bielenski, 1999: 25).

Belirli süreli çalışmanın işveren açısından meydana getirdiği en önemli fayda, belirli süreli çalışmanın hukuki sonuçlarının burada uygulanmaması olarak belirtilebilir. İşveren belirli süreli sözleşme aracılığıyla, işçiyi sadece kendisi için gerekli olduğu zamanda çalıştırmaktadır. Bu durumdaki çalışanlar daimi ya da belirsiz süreli çalışanlarla aynı haklara sahip olmamaktadır (Aydınlı, 2007; 68). Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin feshi durumunda ihbar ve kıdem tazminatları söz konusu olabilirken, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar bu tazminatlara hak kazanamazlar.

Nitekim Çelik ve diğerleri de (2016), belirli süreli sözleşmeye göre çalışanların İş Kanunu'nda belirtilen bazı haklardan yararlanamayacaklarını vurgulamaktadırlar. İfade edildiği gibi belirli süreli sözleşmeye bağlı çalışan kişiler kıdem tazminatı gibi haklardan yararlanamamaktadır. Aynı zamanda bildirim öneli de belirli süreli sözleşmede uygulanamamaktadır. Belirli süreli çalışmaya göre çalışan işçiler, iş arama izninden de yararlanamamaktadır. Benzer bir şekilde, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, iş güvencesi kapsamına dâhil olmamaktadırlar. Bu durumda, sözleşme süresi sona eren işçiler ise, iade davası da açamamaktadırlar. Belirli süreli çalışmanın iş güvencesini ortadan kaldıran olumsuz yönleri nedeniyle bir istisna olması ve işveren tarafından belirsiz süreli sözleşme yükümlülüklerinden kaçınmak amacıyla yapılmaması konusunun denetlenmesi gerektiği uluslararası sözleşmelerde ve kararlarda da ifade edilen önemli bir sorun olarak ortaya konulmaktadır (Çelik vd. 2016: 128).

Belirli süreli çalışma sistemi, işçi sendikaları açısından ise eleştiri konusu yapılmaktadır. Sendikalar, belirli süreli çalışma sisteminin çalışanların iş güvencesini ortadan kaldırdığını, ucuz ve güvencesiz istihdama neden olduğunu, iş kazalarının

artmasına yol açtığını, çalışanlarda gelecek kaygısı ve çeşitli ekonomik problemler meydana getirdiğini belirtmektedir. Bu sistem, bir bakıma, işverenlerin yüklenmesi gereken bazı belirsizlik ve risklerin çalışanlara yüklenmesi olarak yorumlanabilmektedir. Nitekim, İtalya başta olmak üzere bazı ülkelerde, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması açıkça yasaklanmıştır (Parlak ve Özdemir, 2011: 15).

Yukarıda anılan olumsuz özelliklere rağmen, belirli süreli çalışma esneklik anlamında işlevsel özelliklere sahip bir sistem olarak anılmaktadır. Bu nedenle, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda belirli süreli sözleşme türünün özel olarak düzenlendiği ve objektif koşulların varlığı halinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi geçerli sayılmaktadır. Objektif koşullar, belirli sürede yapılabilecek işlerde bu sözleşme türünün kullanılması ya da işin tamamlanma süresinin belirtilmesi gibi unsurları kapsamaktadır (Çelik vd. 2016: 129-132).

1.3.1.2. Kısa Süreli Çalışma

Esnek çalışma türleri arasında yer alan ve 4857 sayılı İş Kanunu ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na düzenlenen kısa süreli çalışma sistemi, işverene genel ekonomik kriz durumu ya da başka zorlayıcı nedenler bulunması halinde haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması olanağını vermektedir. Bu kapsamda işverenler üretim faaliyetlerini geçici olarak tamamen ya da kısmen durdurma hakkına da sahip bulunmaktadır. En az 4 hafta ve en çok 3 ay ile sınırlanan kısa çalışma nedeninin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından onaylanması gerekmektedir.

Kısa çalışma uygulamasının kabul edilmesi halinde olumsuz etkilenen çalışanların Kısa Çalışma Ödeneği'nden yararlanması imkânı bulunmaktadır. Bu kapsamda işçilere ödenecek söz konusu ödeneğin, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacağı düzenlenmektedir (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010: 81).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 65. maddesi ile Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmeliğin 1. maddeleri kısa çalışma sisteminin kullanılabileceği hukuki şartları tanımlamaktadır. Yapılan işin niteliği gereği kısa süreli olması veya sözleşmelerden kaynaklı kısa süreli çalışma gibi durumlar hukuken kısa çalışma olarak kabul edilmemektedir. Türk çalışma hukukunda, bir çalışmanın kanundaki kısa çalışma kavramına uygun olabilmesi için genel ve özel olmak üzere iki önemli koşul bulunmalıdır (Görücü, 2008: 79).

Aynı zamanda işçilerin kısa çalışma ödeneğinden yararlanmasını sağlayan genel koşul şartı, ülke ekonomisinin tamamını etkileyecek derecede büyük bir genel ekonomik krizin var olmasını ifade etmektedir. Uluslararası büyük ekonomik krizler de bu kapsama girmektedir. Bu duruma zorlayıcı sebepler de denilmektedir. Kanunda tanım yapılmakla birlikte, değerlendirilmesinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bırakılması önemli bir ayrıntı olarak tartışmalara neden olmaktadır. Tartışmanın nedeni genel anlamdaki ekonomik krizler veya diğer zorlayıcı sebeplere bakanlığın karar vermesi şartıdır. Siyasal iktidarın, kendisini seçmenleri karşısında zor duruma sokacak olan genel ekonomik kriz kararını vererek ve krizi kabul etmesinin, günlük siyaset açısından uygulanabilir olmadığı eleştirisi yöneltilmektedir (Görücü, 2008: 79).

İşverenin kısa süreli çalışma sistemini uygulayabilmesi için işverenin kusuru olmadan işlerin tamamen ya da kısmen durma noktasına gelmesine neden olacak bazı zorlayıcı nedenlerin bulunması da kabul edilebilmektedir. İşveren açısından öngörülebilir olmayan ani değişimler ve olumsuzluklar bu anlamda zorlayıcı sebepler olarak anılmaktadır. Genel koşul şartı ile zorlayıcı sebepler arasındaki farkı da belirtmek gerekmektedir. Genel koşul şartı, işveren dışında gelişen ulusal ya da uluslararası genel ekonomik kriz durumunu ifade etmektedir. Zorlayıcı sebepler ise yine işverenin kusuruna dayanmamakla birlikte sadece tek başına bir işletmeyi ilgilendirmektedir.

Ancak kısa süreli çalışma sisteminin uygulanabilmesi ve çalışanların kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için bazı özel koşulların da kanuna uygun olarak yerine getirilmesi gerekmektedir. İşveren, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmeliğin 5. maddesinde belirtilen bilgi ve belgelerle beraber yazılı olarak bağlı bulunduğu ildeki Türkiye İş Kurumu müdürlüğüne ve varsa örgütlü olan sendikaya bildirmesi gerekmektedir. İşveren bir yandan da kısa süreli çalışmayla ilgili durumu işçilere ilan etmelidir. Genel ekonomik krizin, işçi ve işveren sendikaları tarafından öne sürülmesi ve bu iddiaları doğrulayacak kuvvetli belirtilerin bulunması gerekmektedir (Görücü, 2008: 80).

Kısa çalışma sisteminin işçi ve işveren açısından yararlarını da ele almak gerekmektedir. Sistemin işçiler açısından meydana getirdiği en önemli sonuç, genel ekonomik durum ya da işletmenin gidişatındaki bozulmalar nedeniyle tek geçim kaynağı olan ücretinde meydana gelen eksilmenin kamu tarafından karşılanmasıdır denilebilir.

Sistemin işveren açısından yararlarına değinmek gerekirse, genel ekonomik kriz ve diğer zorlayıcı sebeplerle işyerinde meydana gelen aksaklıklar ve faaliyetin durması halinde katlanmak zorunda olduğu işçi ücretlerinin bir bölümünden kurtulmaktadır. İşveren zor dönemlerde işletmeyi kapatmak veya işçi çıkartmak yerine kamu desteğiyle çalışmalarına devam edebilmektedir.

1.3.1.3. Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu ile tanımlanmış bir esnek çalışma biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Kanunun 13/I maddesine göre çalışma süresinin kanunla belirlenmiş 45 saatlik normal çalışma süresinden önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda, bu iş sözleşmesinin kısmi süreli iş sözleşmesi olduğu belirtilmektedir. Bu sözleşmeye göre yapılan çalışma kısmi süreli çalışma olarak

adlandırılmaktadır. Bir çalışmanın kısmi süreli çalışma olarak tanımlanabilmesi için üç şartın bulunması gerektiğini belirtilmektedir (Çelik, 2016: 142). Buna göre, öncelikle taraflar arasında gönüllülük temeline dayanan bir iş sözleşmesinin varlığı gerekmektedir. İkinci olarak, çalışma süresinin normal çalışma süresinden önemli ölçüde az olması gerekmektedir. Son olarak, bu çalışma ilişkisinin sürekli ve düzenli olarak kurulmuş olması şartı aranmaktadır. Bu üç şartı sağlayan çalışma kısmi süreli çalışma olarak adlandırılmaktadır. Kanunun gerekçesinde çalışma süresinin azlığı için en az normal çalışma süresinin üçte ikisinden az olma şeklinde nitelenmektedir (Eyrenci, 2004: 233).

Bir görüşe göre, kanun gerekçesinde belirtilen üst sınırdan yüksek ve normal çalışma süresinden düşük olarak çalışanlar açısından düzenlemede sorunlar bulunmaktadır. Bu görüşü savunanlar kanunun ilgili maddesinin, bu tanımlama yerine ILO tarafından belirlenen anlamıyla, normal sürenin altındaki tüm süreleri kapsamaması gerekmektedir (Demir, 2013: 70)

Kanundaki önemli ölçüde şeklindeki ibare net olmamakla birlikte, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği bu boşluğu doldurmuştur. Yönetmelikte tam süreli iş sözleşmesinin üçte ikisine kadar olan çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak sayılmaktadır (Demir ve Gerşil, 2008: 75). Buradan yola çıkarak, haftalık 30 saate kadar olan çalışmalar, kısmi süreli çalışma olarak adlandırılabilir.

Kısmi sürenin nasıl belirleneceğine ilişkin düzenlemeler ise kanunda ele alınmamıştır. Bu durum, kanun koyucu tarafından işveren ve işçiye bırakılmıştır. Bu bağlamda işçi haftanın bazı günleri tam gün çalışıp diğer günler çalışmayabilir. Bu sistemin özellikle öğrenciler ve kadınlar açısından bazı avantajlarının bulunduğu belirtilebilir (Çelik, 2016: 144).

Kısmi süreli çalışmaların uygulamalarda; haftanın belirli bazı günlerinde tam gün, haftanın tüm günlerinde belirli süre ya da haftada bir iki günlük çalışmalar şeklinde görüldüğü söylenebilir. İş yeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları, temizlik personelleri, hukuk, muhasebe ve mühendisler gibi vasıflı elemanlar kısmi süreli şekilde çalışabilmektedirler. Yine birçok mağazada, marketlerde vs. kısmi süreli çalışma yöntemi tercih edilmektedir. Kısmi süreli çalışma sistemi, ülkemizde “*kısmi çalışma*” olarak da adlandırılmaktadır. Kısmi süreli çalışma sistemi, çalışanların aynı anda birkaç işte çalışabilmesine olanak sağlamaktadır. Bu durumun özellikle ülkemizde kıdem tazminatı gibi hakları olumsuz etkilemeyeceğine ilişkin Yargıtay kararları bulunmaktadır. Özellikle öğrenciler, ev kadınları ve emekliler arasında kısmi süreli çalışmanın yaygın olduğu söylenebilir.

Yeni düzenlemeler kapsamında, 10.02.2016 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6663 Sayılı Kanun'un 21. maddesiyle, 4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesine eklenen fıkralar yoluyla, yeni çocuk sahibi olan anne babalara farklı bir metot uygulamaya başlanmıştır (Resmi Gazete, 2016). Bu yasaya göre yeni anne olmuş kadınlar, doğum izinlerini bitirdikten sonra da izin alabilmekte ve çocukları ilköğretim çağına gelene kadar kısmi süreli (yani haftada 30 saat) çalışabilmektedir. Bu haktan anneler yerine babaların yararlanması da mümkündür. Ancak haktan anne ve babadan sadece bir tanesi yararlanabilecek, her iki ebeveyne de bu hakkı tanınması mümkün olmayacaktır. Bu kanuna göre, bir ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkından yararlanabilmesi için diğer ebeveynin de çalışıyor olması şarttır. Bir başka deyişle, yalnızca hem anne hem de babanın çalışıyor olduğu durumlarda kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı tanınacaktır.

Bu yeni düzenlemede çalışanlara getirilen izin, tam zamanlı değildir. Yeni yasada kadınlar, çalışma hayatına yarı zamanlı olarak devam etme koşuluyla devam edebileceklerdir. Bu dönemde çalışanlar çalıştığı sürenin ücretini ve primini işverenlerden alacak olup ayrıca bir ödemeye tabi tutulmayacaklardır. Kısmi süreli

çalışmaya geçiş yapılabilmesi için annelerin tüm analık izinlerini tamamlamış olmaları gerekmektedir. Benzer şekilde, eğer çalışan anne doğum sonrası 6 aya kadar ücretsiz izin almışsa, bu izin devam ettiği süre içerisinde iznine son vererek kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını da kullanabilir. Bu haktan yararlanmak isteyen çalışanlar kısmi çalışmaya geçmeyi hedefledikleri tarihten en az bir ay önce şirketlerine yazılı bir dilekçe sunmalıdırlar. Bu dilekçeye diğer ebeveynin çalıştığına dair belgenin de eklenmesi gerekmektedir (Resmi Gazete, 2016).

Yeni yasa kapsamında anne olan kadınlarla birlikte baba olan erkeklerin de izne tabi tutulması aile yaşamı, aile içi eşitlik ve iş/özel yaşam dengesinin sağlanması açısından oldukça önemli bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Bu yasadaki izne göre babalar da anneler gibi izinlerini yarı zamanlı çalışma kaydıyla sürdürebilmektedir. Yasanın belirlediği saatleri (haftada 30 saat) iş yerinde geçirmek kaydıyla, anne ve babalar artık doğum izinlerini arttırabileceklerdir. Böylelikle her iki ebeveynin de hem ekonomik özgürlük, hem sosyal ihtiyaç, hem de ebeveynliğe adapte olma hususlarında eşit şartlara sahip olmaları hedeflenmiştir (Resmi Gazete, 2016).

1.3.1.4. Çağrı Üzerine Çalışma

Esnek çalışmanın alt başlıkları arasında yer alan çağrı üzerine çalışma biçimi, İş Kanunu'nun 14. maddesi ile düzenlenmiştir. Bu sistem özellikle otellerde ve eğlence mekânlarında ekstra işçi olarak anılan çalışma sisteminin giderek yaygınlaşması sonucunda, yasal düzenlemeye kavuşmuştur (Çelik vd. 2016: 158). Maddeye göre, yazılı bir sözleşmeyle işçinin yapmayı kabul ettiği işle ilgili olarak, ihtiyaç duyulduğunda çağrıyla iş yapılması söz konusudur. Kısmi süreli iş sözleşmesi özelliği taşıyan çağrı üzerine çalışma biçimi, esnek çalışma türleri arasında işverenlerin en çok tercih ettiği türler arasında yer almaktadır (Aydın, 2007). Bu çalışma biçiminde işveren, işçinin ne kadar ve ne zaman çalışacağı gibi tüm ayrıntıları kendisi belirlemektedir. İşveren atıl dönemlerde işçiyi çağırarak,

işgücü maliyetinden tasarruf yapma olanağı elde etmektedir (Aydın, 2007). Çağrı üzerine çalışma sisteminde haftalık 20 saatin altına düşmeme şeklinde kanuni bir zorunluluk bulunduğu şeklinde bir yorum bulunmaktadır. İşverenin aksi kararlaştırılmadıkça işçiyi en az dört gün önceden işe çağırması ve bir seferde en az 4 saat çalıştırması gerekmektedir (Zeytinoğlu, 2012). İşçinin, çalışsın ya da çalışmasın haftada en az 20 saatlik ücret alması gerekmektedir. Bir görüşe göre, kanundaki 20 saatlik süre düşürülebilir ya da yükseltilebilir (Çelik vd. 2016: 159).

Bu çalışma sistemi, işgücü talebinin düşük olduğu zamanlarda iş sürelerinin azaltılmasını, işgücü talebinin arttığı dönemlerde ise çağrı üzerine çalışmayı esas almaktadır.

Çağrı üzerine çalışma, yazılı bir iş sözleşmesine dayanır şekilde uygulanmalıdır. Ancak sözlü bir mutabakatın da geçerli sayıldığını belirtmek gerekmektedir. Sözlü mutabakat sağlandığı takdirde işçinin korunması için hukuken ispat şartının varlığı kabul edilmektedir (Tuncay, 2003: 138).

Yazılı sözleşmede işçi ve işveren açısından sözleşmeye dayalı hak ve yükümlölüklerin belirtilmesi gerekmektedir. Tarafların sözleşmeyle özel olarak çalışma sürelerini düzenlemedikleri durumlarda haftalık 20 saat çalışma kararlaştırılmış sayılmaktadır (Peretz, Fried ve Levi, 2018).

Çağrı üzerine çalışma biçiminde de esnek çalışma uygulamasının tamamında olduğu gibi işçinin iş güvencesi, daimi çalışanlara göre hak kayıpları, sendikasıızlaştırma gibi çalışanlar açısından olumsuz birçok özelliğe sahip olduğu söylenebilir.

1.3.1.5. Hafta Sonu Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. Maddesi, hafta tatilini düzenlemektedir. İşçinin yine 4857 sayılı kanunun 63. maddesine göre belirlenen çalışma günlerinde çalışması şartıyla bir hafta içerisinde 24 saat dinlenme hakkı bulunmaktadır. Kanuna göre işçilerin hafta tatili kesintisiz 24 saat şeklinde uygulanmaktadır. Hafta tatilinin bu süre altında uygulanması durumunda hafta tatili hakkının usulüne uygun şekilde kullanılmadığı anlaşılmaktadır. Hafta tatilinde yapılan çalışmanın ücreti ödenmezse 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesi uyarınca işverene her işçi için her aya ayrı ayrı idari para cezası uygulanmaktadır (Topçu, 2011: 315).

Hafta tatili kavramı, iş-yaşamında çalışma süresi kavramının ortaya çıkması ve işçilerin korunması açısından sınırlandırılması ihtiyacının bir sonucu olarak ortaya atılan bir kavramdır (Mollamahmutoğlu, 2005: 691).

Hafta sonu çalışmasında işçilerin onayı alınmaksızın hafta tatili günü çalıştırılmalarının yasaklandığını belirtmek gerekmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin emsal kararına göre işçi hafta tatili günü çalışmış ve bu çalışma haftalık 45 saatin üzerine çıkmış ise çalışmasının karşılığı olan ücreti yüzde 50 zamlı olarak almaktadır. Buna göre hafta tatilinde yapılan çalışma sonucunda işçiye iki buçuk yevmiye yani yüzde 150 zamlı ücret ödenmek zorundadır denilebilir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 1997). Eğer işveren, hafta tatilinde çalıştırdığı işçiye hafta içinde bir gün istirahat veriyorsa, ne fazla çalışma ücreti ne de hafta tatili için ayrıca ücret vermemektedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 1981).

1.3.1.6. İş Paylaşımı

Esnek çalışma türlerinden bir tanesi olan İş paylaşımı yöntemi, kriz gibi durumlarda işçi çıkartılmasını önlemek amacıyla ortaya konulduğu belirtilen esnek çalışma türleri arasında yer almaktadır. İş paylaşımında tam süreli bir işçinin yapması gereken iş iki ya da daha fazla işçi arasında bölüştürülmektedir. Bu yöntem uygulandığında ücret, sosyal haklar gibi işçi alacakları da işçilere bölünerek verilmektedir (Donald, 1985: 154).

İş paylaşımı uygulaması ilk kez 1929 dünya ekonomik krizi sonrasında 1930'lu yıllarda ortaya çıkmıştır. İş paylaşımı büyük kriz döneminde, ülkede işsizlik oranını azaltarak istihdamı artırmak amacıyla, ABD yönetimi tarafından ortaya atılan bir politikadır. Uygulamada, normal dönemlerde bir kişinin yaptığı iş, daha fazla sayıda çalışana bölüştürülmektedir. Bu yolla işsizlik azaltılmakta, istihdam artırılmaktadır. Ancak burada, tam zamanlı çalışma sistemine göre önemli bir farklılığın bulunduğunu söylemek mümkündür. İş paylaşımı sistemi, tam zamanlı çalışma ile karşılaştırıldığında, yapılan iş ve çalışılan süre bölündüğü gibi, alınan ücret ile sosyal hakların tamamı da o işi yapan çalışan sayısına bölünmektedir.

İş paylaşımı sistemi; günlerin bölünmesi, haftanın bölünmesi, değişimli hafta sistemi ve sabit olmayan çalışma takvimi gibi çeşitli çalışma planlarıyla hayata geçirilebilmektedir. Özellikle ABD, İngiltere ve diğer Avrupa ülkelerinde yaygın hale gelen iş paylaşımı sistemi özellikle kamu hizmetleri ve eğitim sektöründe yaygın şekilde kullanılmaktadır.

İş paylaşımı sistemini savunanlar, sistemin işsizliği azaltıp istihdamı arttıracaklarını savunmaktadır. Söz konusu önerme doğru olmakla birlikte, işçinin reel ücretindeki düşüş konusunda sistem bir çözüm sunmamaktadır. İş paylaşımı sistemi, adeta çalışanların neden olmadığı krizin sonuçlarının çalışanlara yansıtıldığı

izlenimini doğurmaktadır. Sözelimi normal zamanda bir kişinin asgari ücretle yaptığı işi kriz döneminde üç kişinin yapması, ücretin üçte iki oranında düşmesi sonucunu doğuracaktır ki bu çalışanlar açısından sefalet koşullarını ifade etmektedir. Mal ya da hizmet üretimi işveren açısından aynı kalmakla birlikte, çalışanların alım gücünün düşmesi ve fakirleşmeleri sonucu doğal olarak ortaya çıkmaktadır denilebilir (Hörning, Gerhardt, ve Michailov, 2018: 1-15).

Genel bir yaklaşım olarak çalışma sürelerinin düşürülmesinin istihdamın artırılmasına ve işsizlik sorununun çözümüne katkı sağlayacağı söylenebilir. Ancak, bu durumda çalışanlara “ücretlerinizi paylaşın” denilmektedir. Bu durum iş paylaşımı sisteminin sürdürülebilirliğini engelleyen unsurlar arasında yer almaktadır (Koşar ve Müftüoğlu, 2015: 24).

1.3.1.7. Geçici Çalışma

Geçici çalışma ya da geçici iş ilişkisi, işverenlerin kendilerine iş sözleşmesi ile bağlı bulunan işçilerinin belirli ya da geçici bir süre için, işçinin rızasını almak şartıyla başka bir işverene ya da aynı/benzer işi yapmak kaydıyla başka bir işverene devredilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu uygulamada geçici işi ilişkisiyle çalıştırılan işçiler, fiilen çalışmakta oldukları işyerinin uygulamalarından ayrı tutulabilmektedir. Bu esnek çalışma türünün kanunen tanınması, aynı zamanda özel istihdam bürolarının kurulmasının da önünü açmıştır denilebilir (Zeytinoğlu, 2012: 26).

4857 sayılı Kanun’un 7. maddesindeki değişiklikle tanımlanan geçici çalışma sistemi, özel istihdam büroları, holdingler bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğu kapsamındaki işyerlerinde kullanılabilmektedir. Kanunda geçici çalışma sisteminin uygulanabilmesi, özel istihdam büroları, holdingler ya da benzer başka kuruluşlar tarafından kullanılmasına göre değişiklikler göstermektedir. Özel istihdam

büroları tarafından geçici çalışma sisteminin uygulanabilmesi için, anılan özel istihdam kurumunun Türkiye İş Kurumu tarafından izinli olması gerekmektedir. Türkiye İş Kurumu'ndan izinsiz olan özel istihdam bürolarının yapacağı geçici iş sözleşmeleri kanuna aykırı olmaktadır. Bu sözleşmede belirtilmesi gerekenler arasında, sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, yapılacak işin tanımı, özel istihdam bürosuna verilecek hizmet bedeli ve varsa şirket ile özel istihdam bürosunun yükümlülükleri yer almaktadır (Çelik vd. 2016: 173).

Geçici çalışma sisteminde işveren istediği zaman istediği niteliklere sahip işçileri işe almaktadır. Sistem, şirketler arasında işçi değişimini de yapılabilir kılmaktadır. Geçici çalışma bu yönüyle kiralık işçilik olarak da adlandırılabilir. Tanımdan da anlaşılabilir şekilde geçici çalışmanın sadece belli işlerin yapıldığı ya da benzer işlerin yapıldığı işletmelerde kullanılabileceği görülmektedir (Zeytinoglu, 2012: 162).

Uygulamada, işletmenin tam zamanlı çalışanları ile geçici çalışan işçiler arasında ayrımcılık yapmak yasaktır. Bu durumun tek istisnası işçi ile işveren arasında bu konuda anlaşmaya varılması olarak ifade edilmektedir (Çelik vd. 2016: 173).

Uygulamada yer alan sorunlardan en önemlisi ise hukuken sorun yaratmaması için getirilen bu sistemin en çok sorun yaratan kurum haline dönüşmesidir. Verimsizlik ise bir başka sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Çankaya ve Çil, 2011: 15).

Geçici çalışma sistemi, iş sözleşmesi sürmekte olan bir çalışanın; askerlik, hamilelik, hastalık durumu, senelik izin gibi nedenlerle işletmeden süreli olarak ayrılması halinde, işverenin işgücü gereksinimini karşılamak üzere ortaya atılmıştır.

Fransa’da, Hindistan’da, Brezilya’da ve Çin’de kullanılan bu sistem, işletmenin iş hacminin öngörülemez biçimde artması ve bu nedenle işgücünün ihtiyacı karşılayamaz duruma gelmesi halinde uygulandığı gibi mevsimlik işler ve özel nitelik gerektiren işlerde de geçici çalışma sistemi uygulanabilmektedir. Kanunen şu an sadece özel sektörde geçici çalışma sistemi uygulanabilmektedir (Thebaud-Mony, 2012: 14). Türkiye’de geçici çalışma sözleşmeleri en fazla dört ay süreyle sınırlandırılmakta, bu sürenin uzatımını gerektiren hallerde ise toplam sekiz ayı geçmemek kaydıyla iki defa yenilenebilmektedir. Mevsimlik tarım işçilerinde ve ev hizmetlerinde çalışan kişilerde ise geçici çalışma açısından süre sınırı bulunmamaktadır (Çelik vd. 2016: 173).

1.3.1.8. Alt İşveren Sistemi

1980’li yıllardan sonra küreselleşme kavramının ortaya çıkmasıyla birlikte, işletmelerin rekabet koşullarına daha uyumlu stratejiler ve üretim sistemleri izlemeye başladıkları gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, işletmelerin esneklik kapsamında üretim ve istihdamlarını dış kaynaklara dayandırmaya başladıkları bir sürece girdikleri söylenebilir. Bu sistem, alt işveren ya da taşeron sistemi olarak bilinen yöntemi beraberinde getirmiştir. İşverenlerin, iş hukuku alanında bazı yükümlülüklerden kurtulmak istemeleri, sendikal faaliyetlere sıcak bakmamaları, çalışanların sevk ve idaresinin yaratacağı yoğunluktan kurtulma isteklerinin de alt işveren sisteminin ortaya çıkışında ve yaygın hale gelmesinde etkili olduğu söylenebilir (Çankaya ve Çil, 2006: 54).

Alt işveren sisteminde, asıl işverenin iş yerinde yaptığı mal ya da hizmet üretimini ve sunumunu kendi işçileriyle değil, başka işverenler ile onun işçileri aracılığıyla yapması söz konusudur. Alt işveren sisteminde, asıl işverenin kendi işçileriyle yapacağı üretimi, bu yöntemi kullanarak daha az maliyetli bir hale getirmesi esastır. Alt işveren uygulaması, dünyada ve ülkemizde iş hukuku içerisinde yer almaktadır. Ancak hukuk sistemi tarafından tanınması, alt işveren uygulamasının

asıl değil istisnai bir yöntem olduğu gerçeğini değiştirmemektedir. Bu bakımdan alt işveren uygulamasına çeşitli sınırlamalar getirilmektedir (Güzel, 2010: 16).

Ülkemiz açısından bakıldığında alt işveren sisteminin son yıllarda giderek yaygınlaştığı ve daimi çalışmanın yerini almaya başladığı söylenebilir. Türkiye'nin en büyük işçi sendikaları konfederasyonu olan Türk-İş'in verilerine göre, kamu ve özel sektörde alt işverene bağlı olarak çalışan işçi sayısı, 2002 yılında 10 bin iken, 2015 yılında 2 milyona yükselmiştir (turkis.org.tr, 2015). Özellikle lkemizde alt işveren sisteminin istisnai yapısının ortadan kalktığına ve asıl işlerde de alt işveren uygulamasının yaygınlaştığına yönelik eleştiriler gündeme gelmektedir. 4857 sayılı yasada yapılan değişikliklerle, asıl iş ve yardımcı iş tanımlarının farklılaştığına ve alt işveren sisteminin üretimi tüm aşamalarında kullanılmasına olanak sağlandığı yönünde eleştiriler de mevcuttur (Güzel, 2010: 17). Alt işveren ilişkisinin kurulma şartları; işin bir işverenden alınması, alt işveren tarafından asıl işverene ait bir işin üstlenilmesi, Alt işverenin çalıştırdığı işçilerin sadece söz konusu işin alındığı işyerindeki işte çalışması, işi alanın da işveren olması şeklinde sıralanmaktadır (Baybora, 2010: 21-23).

Asıl işveren - alt işveren ilişkisinde görülen sorunların ana nedeni, şartlar oluşturulmadan asıl-alt işveren ilişkisinin kurulmasında yatmaktadır. Özellikle sorunlu uygulamalarda alt işverenliğin gerektirdiği teknik nedenler olmaksızın işlerin bölünerek alt işverene verilmesi sıkıntılara neden olabilmektedir. Bazı uygulamalarda ise asıl işverenin alt işveren işçilerinin sevk ve idaresine müdahale etmesi çeşitli sorunları meydana getirmektedir (Koç, 2016: 74).

Asıl işveren - alt işveren ilişkisinin iş müfettişlerince incelenmesi sonucunda muvazaanın tespitine ilişkin gerekçeli müfettiş raporu ve tutulan tutanaklar çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce işverenlere tebliğ edilir. Tebliğ tarihinden itibaren

otuz işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre dört ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay altı ay içinde kesin olarak karar verir. Kamu idarelerince bu raporlara karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması zorunludur.

Rapora otuz iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.

1.3.1.9. Esnek Çalışma Saatleri

Çalışma sürelerinde esneklik yöntemine değinmeden önce çalışma sürelerinin kısaltılması konusuna değinmek gerekmektedir. Çalışma sürelerinin kısaltılması işverenlerle sendikalar arasında uzun yıllardır ana tartışma konularından birisi olmuştur. İşçi sendikaları; iş güvenliği, işçi sağlığı, çalışma koşullarının insani hale getirilmesi, iş-yaşam dengesinin kurulması gibi gerekçelerle günlük ve haftalık çalışma saatlerinin azaltılmasını talep etmektedirler. Bu tartışma, 1970’li yıllara kadar zaman zaman çalışma sürelerinin azaltılmasıyla birlikte devam etmektedir. Ancak, 1970’li yıllarda yaşanan ekonomik krizin ardından, çalışma saatlerinin kısaltılması yerine esnekleştirilmesi gündeme gelmiştir. İşletmeler ve işverenler açısından çalışma sürelerinde esneklik, bir zorunluluk olarak dile getirilmektedir. İşverenler, dünyadaki kıyasıya rekabet, değişen talepler ve teknolojiye uyum sağlamak gibi gerekçelerle çalışma sürelerindeki esnekliği savunmaktadır (Demir ve Gerşil, 2008: 70).

Son yıllarda part-time çalışma sistemindeki sınırlamaların kaldırılması, günlük ve haftalık çalışma sürelerinde gerçekleştirilen yumuşatma, bazı işletmelerde iş giriş ve çıkış saatlerini belirleyebilme imkanının tanınması gibi uygulamalar,

Çalışma sürelerinde esneklik yöntemine birer örnek olarak gösterilebilir. Esnek alışma süreleri, vardiyalı çalışma yöntemi ve ağrı üzerine çalışma yöntemi gibi değişimlerin çalışma sürelerinde esneklik uygulamasına katkı sağladığı ifade edilebilir (Clark, 2018).

Kayan süreli esnek çalışma olarak da adlandırılan esnek çalışma saatleri ilk kez 1967’de Almanya’da ortaya çıkmıştır. Blkow adlı Alman şirketi, çalışma saatlerinin esnekleştirilmesinde öncülü etmiştir. Blkow’un ürettiği sistem, iş giriş çıkış saatlerindeki trafik yoğunluğu nedeniyle işe başlama ve bitiş saatlerinde esneklik yapmak zorunda kalmıştır (Lale, 2005: 198)

Esnek alışma saatleri sistemi, zamanla hem işverenin hem de işçilerin taleplerine yanıt verebilecek bir kullanıma sahip olmuştur. Sistemin 1990’lı yıllarda Sistemin 1990’lı yıllarda yaygınlaşmaya başladığını söylemek mümkündür. Bu sistem, önceden belirlenmiş bir zaman aralığı içerisinde çalışma süreleriyle beraber işçinin ne zaman çalışacağını kendisinin belirlemesi esasına dayanmaktadır. Esnek alışma saatleri uygulaması iki farklı şekilde uygulanmaktadır. Basit kayan süreli ve vasıflı kayan süreli olarak adlandırılan iki yöntem, temel özellikler bakımından aynıdır denilebilir. Basit kayan süreli modelde işe başlama ve son verme zamanları işçinin talebine göre serbest olarak seçilebilmekte ya da kaydırılabilmektedir İkinci yöntem ise toplam çalışma süresine üzerinde anlaşılan bir zaman periyodunda ulaşılabilmesi anlamına gelmektedir. Bu modelde işçilerin işe başlayabilecekleri en erken saatle, işten çıktıkları saat arasında işi bırakmaları gereken en geç saat öncelikle belirlenir. İş görenler çekirdek sürede mutlaka iş yerinde bulunmak zorundadır, bunun dışında çalışma zamanını diledikleri gibi belirleme imkânına sahip olurlar (alışkan ve Sungur, 2009: 4).

1.3.1.10. Vardiyalı Çalışma

Vardiyalı çalışma sistemi, özellikle I. Dünya Savaşı ve sonrasındaki dönemde ortaya çıkan aşırı tüketimi karşılamak amacıyla ortaya konulan esnek çalışma biçimlerinden bir tanesidir. Klasik anlamda 8 saatlik çalışmanın günün üçe ya da ikiye bölünmesiyle uygulanmaktadır. Bazı işletmeler iki, bazı işletmeler ise üç vardiya sistemine göre çalışmaktadır. Burada yapılan işin, çalışanların vardiyalara bölünmesi yoluyla günün tamamına ya da geleneksel 8 saatlik çalışma süresinin iki katına çıkartılması söz konusudur. Genellikle sanayi üretiminde uygulanan vardiyalı çalışma sistemi; sağlık, güvenlik, telekomünikasyon, ulaşım vb. gibi günlük yaşamın vazgeçilmezi durumundaki hizmetlerde de kullanılmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2006). Genel olarak, günlük yaşamın vazgeçilmezi durumundaki zorunlu hizmetler ile günümüz dünyasında oldukça sık tüketilen gıda, temizlik maddeleri, ağır sanayi ürünleri, otomotiv, petrokimya vs. gibi ürünleri üreten işletmelerde vardiyalı çalışmanın görüldüğü söylenebilmektedir.

Vardiyalı çalışma sisteminin, daimi işlerde uygulandığı ve saat olarak normal çalışma sistemi kullanılmasına rağmen esnek çalışma içerisinde yer almasının nedeni ise, çalışanların çalışma dönemlerinin sürekli olarak değişime tabi tutulmasıdır denilebilir. Örneğin bir fabrikadaki işçi bir hafta 08.00-16.00, ertesi hafta 16.00-00.00, devam eden hafta ise 00.00-08.00 saatleri arasında vardiyalı olarak çalıştırılmaktadır. İki vardiya sisteminde ise 8 saatlik ya da 10 saatlik düzende haftalık olarak vardiyaların değiştirilmesi söz konusu olabilmektedir. İşveren, ihtiyaca göre vardiyalar arasında kaydırmalar da yapabilmektedir. Bu durum vardiyalı çalışmayı esnek çalışma biçimlerinden biri haline getirmektedir. Ancak vardiyalı çalışma sistemi, hukuki açıdan işçilere bazı haklar ve tazminatlar ödenmesini gerekli kılmaktadır (England, 2018).

Vardiyalı çalışmanın yol açtığı gece çalışması ekonomik zorunluluk bulunması halinde yapılabilmektedir. Vardiyalı çalışma kapsamında yer alan gece

çalışması, İş Kanunu hükümlerine göre 7,5 saati geçmemesi gereken, geçtiğinde ise çalışanın yazılı onayının alınmasıyla gerçekleştirilebilen bir çalışma şeklidir. Ayrıca, çalışanın bir sonraki vardiyaya kadar olan süreçte en az 11 saat dinlenmiş olması gerekmektedir. Çalışan gruplarının birer ya da ikişer haftalık süreçler halinde vardiya değiştirmesi de yasal zorunluluklar arasında yer almaktadır. Ayrıca zorunluluk hali olmadığı sürece çalışanların bulunduğu vardiya grubunun değiştirilmemesi gerektiği belirtilmektedir (mevzuat.gov.tr, 2016). Ülkemizde, İş Kanunu'na bağlı olarak 25426 Sayılı Resmi Gazete'de 07.04.2004 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren "Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" vardiyalı çalışma biçimini düzenlemektedir. Bu yönetmeliğe göre işveren, hangi çalışanın hangi grupta çalıştığını, dinlenme, tatil sürelerini, çalışma saatlerini işçilerin göreceği bir yere asmakla yükümlüdür. Yine bu işçilerle ilgili sağlık raporlarının resmi kurumlara bildirilme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Vardiyalı çalışma biçiminin insan sağlığına verdiği birçok zarar bulunmaktadır. Vardiyalı çalışan kişiler, uyku-uyanıklık döngüsünde bozukluk yaşamaktadırlar. Alışlagelmiş çalışma ve sosyal yaşamın dışına çıkılması nedeniyle birçok fiziksel ve ruhsal problem de vardiyalı çalışanlarda görülmektedir (İncir, 1998). Vardiya sistemi nedeniyle gece çalışmak zorunda kalan işçilerde serebrovasküler rahatsızlıklar, koroner arter rahatsızlıkları, diyabet, hipertansiyon ve başka sağlık sorunları, sürekli gündüz çalışan işçilere oranla daha sık görülmektedir (Selvi vd., 2010). Fiziksel rahatsızlıkların yanı sıra psikiyatrik hastalıklar ve uyum sorunlarına rastlama oranı da, sürekli gündüz çalışan kişilere göre daha sık görülmektedir. Vardiyalı çalışanlarda anksiyete bozuklukları ve depresyon gibi psikiyatrik rahatsızlıklar ve uykululuk, bellek ve yoğunlaşma bozukluğu, yorgunluk gibi bilişsel rahatsızlıklara rastlanmaktadır (Akerstedt ve Wright, (2009). Vardiyalı çalışmanın insan sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerine yönelik araştırmalar; gastrit, ülser, hipertansiyon, koroner kalp hastalıkları, derin ven trombozu ve venöz yetmezlik, meme kanseri, kolon kanseri, diabet mellitus, metabolik bozukluklar,

depresyon, uyku bozukluğu hastalıklarının görülme sıklığını arttırdığı ortaya konulmuştur (Gülser vd., 2012: 282).

1.3.1.11. Fazla Sürelerle Çalışma

Esnek çalışmanın, iş yaşamına uygulanma yöntemlerinden birisi ise fazla çalışmadır. Fazla çalışma, özellikle normal süreli işlerde günlük çalışma saatinin ihtiyaç duyulan üretim miktarını karşılamaması durumunda uygulanan bir esnek çalışma yöntemidir. Fazla çalışma, işletmenin mevcut çalışanları kullanılarak gerçekleştirilmektedir. Fazla çalışma, fazla mesai olarak da adlandırılmakta ve bu çalışma, normal saat ücretinin yüzde 50 fazlası (Gece çalışmalarında bir misli) şeklinde ücretlendirilmektedir. Fazla çalışma işçinin isteğine bağlıdır ve ülkemizde bir günlük çalışmanın toplamda 11 saati geçmesi yasaktır (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016).

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde fazla çalışma ücreti, 4857 sayılı İş Kanununun 51 inci maddesinde öngörülen yönetmelik hükümlerine göre ödenir. Ayrıca, yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, 4857 sayılı Kanunun 42 nci maddesi uyarınca zorunlu nedenlerle ve 43 üncü maddesi uyarınca olağanüstü hallerde, haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016).

Yeni yönetmeliğe göre fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz. Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında

yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016).

Serbest çalışmayla ilgili düzenlemeler kapsamındaysa, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurarak, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016).

İşçi hak ettiği serbest zamanı, 6 ay zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016).

İşçinin bu kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullanılamaz (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016).

İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde, aynı Kanunun 69 uncu maddesinin 1 inci fıkrasındaki tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde (şu kadar ki, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak bu Yönetmelikte öngörülen fazla çalışmalar gece döneminde yapılabilir), maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında fazla çalışma modelinin uygulanması mümkün değildir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016).

Ayrıca, 18 yaşını doldurmamış işçilere, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçilere, iş Kanununun 88 inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere fazla çalışma yaptırılamaz. Bunlara ek olarak, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere, 4857 sayılı Kanunun 42 nci maddesi uyarınca zorunlu nedenler ve 43 üncü maddesi uyarınca olağanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere de fazla çalışma yaptırılamaz. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016).

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz. Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016).

İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun 32 ve 34 üncü maddeleri uyarınca ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve İş Kanununun 37 nci maddesi uyarınca işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016).

İşçiler, hak ettikleri serbest zamanların toplamını kullanmak için işverene 6 ay içerisinde başvurarak izin hakkını elde ettiğim imkânı kazanmaktadır. Tatil ve yıllık izin sürelerinde serbest zaman kullandırılmaz. Yönetmelik ile fazla çalışma yapılamayacak işler sıralanmıştır. Buna göre; günde en fazla 7.5 saat ve daha az çalışması gereken işler, gece sayılan ve gün döneminde yapılan işler, maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında. Fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler arasında 18 yaşından küçük işçiler, fazla çalışmayı kabul etse bile sağlık rapor nedeniyle durumu elverişsiz olanlar. Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren anneler fazla çalışmadan muaf tutulmaktadır (Resmi Gazete, 2017).

1.3.1.12. Sıkıştırılmış İş Haftası

Esnek çalışma türleri arasında yer alan sıkıştırılmış iş haftası, çalışanlar açısından daha fazla çalışma dışı boş zaman ya da serbest zaman anlamına gelmektedir. Sıkıştırılmış iş haftası uygulaması bazı işletmeler açısından daha fazla mesleki eğitimi de ifade edebilmektedir. Asıl olarak, sıkıştırılmış iş haftası, yapılan işin saat olarak sıkıştırılması yoluyla çalışma sürelerinde boşluklar yaratmak olarak ifade edilebilir. Sıkıştırılmış iş haftası uygulaması, çalışma süresinin uzatılması ve işin hızlanması gibi gerekçelerle iş sağlığı ve işçi güvenliğini tehdit etmekle eleştirilmektedir (Topçuk, 2006: 43). Uygulamada, bir fabrika, günlük sekiz saatlik mesai ve haftada bir gün hafta tatili yerine, günde 10 saat çalışma ve haftada iki gün hafta tatili şeklinde çalışabilmektedir.

Sıkıştırılmış iş haftası sisteminde temel bir uygulama olarak günlük çalışma saatlerinin artırılması yoluyla haftalık çalışma gününün azaltılması sağlanmaktadır. Haftalık 40 saatlik bir çalışmayı günde 10'ar saatten 4 günde tamamlamak mümkündür. Sıkıştırılmış iş haftası sisteminde çalışma saatlerinde herhangi bir

azalma olmamaktadır. İşçiler, çalışması gereken süreyi daha az günde tamamlamaktadır (Uyargil ve Uluhan, 2000: 77). Bu bağlamda sıkıştırmayla kazanılan zaman, işçilere tatil olarak verilmekte ya da hizmet içi eğitim faaliyetleriyle değerlendirilmektedir.

Sıkıştırılmış iş haftasında bir diğer uygulama ise kalan günlerin yine işletmenin faaliyetleri için değerlendirilmesidir. İşletmeler, sıkıştırılmış iş haftası sistemiyle kazandıkları zamanda kısmi süreli çalışma sistemiyle başka işçiler kullanarak daha uzun bir süre işletmeyi çalıştırmaktadırlar (Tokol, 2001: 168).

Uyargil ve Uluhan (2000: 77) sıkıştırılmış iş haftası sisteminin en yaygın kullanım örneklerini şöyle sıralamaktadır:

- Günde 10 saat, haftada 4 gün (4 / 40 plânı)
- Günde 12 saat, haftada 3 gün (3 / 36 plânı)
- Günde 9 saat, haftada 4 gün ve 1 gün (genelde Cuma) 4 saatlik çalışma
- Günde 9 saat çalışılarak 5 ve 4 günlük iş haftalarının dönüşümlü olarak uygulanması (5 / 4-9 plânı)
- Hafta sonu 2 gün, 12'şer saatlik çalışma.

Sıkıştırılmış iş haftasında, çalışanların ulaşım masrafları azalmakta ve bu durum işverene bir maliyet tasarrufu olarak yansıyabilmektedir. Yine bu sistemde, çalışanların en çok ihtiyaç duyduğu hafta tatili ve boş zaman 4 güne kadar uzayabilmektedir. İşyeri, üretimi kısmi süreli çalışanlarla artırabilmekte, çalışanlar ise gerek dinlenme, gerekse ek iş yaparak gelir sağlayabilme imkânına kavuşmaktadır. Sistemin özellikle işlemleri uzun süren işlerde yarar sağladığı

görülmektedir. Sistem, işyeri ve üretim araçlarından daha uzun süre yararlanılmasını sağlamakta, işe geç kalma, devamsızlık ve işten ayrılmaları azaltmaktadır. Aynı zamanda fazla mesaiye olan ihtiyaç azalmaktadır. İşverenlerin vardiya değişimlerinde yaşadığı sıkıntıları en aza indirmektedir (Cascio, 1992: 426).

Sıkıştırılmış iş haftası olumsuz yanlarıyla ele alındığında, özellikle yoğun çalışma nedeniyle işçilerde aşırı yorgunluk ve buna bağlı iş kazalarında artış meydana getirmektedir. Meslek hastalıklarına da yol açabilen sistem, uzun vadeli olarak verimliliği düşürmektedir. Bu sistem etkin olarak Fransa'da, Hindistan'da, Brezilya'da ve Çin'de kullanılmaktadır (Thebaud-Mony, 2012: 14).

1.3.2. Çalışma Yerine Göre Esneklik

Çalışma yerine göre esneklik kapsamında aşağıda evden çalışma ve uzaktan çalışma açıklanmaktadır.

1.3.2.1. Evden Çalışma

Tarihsel olarak değerlendirildiğinde evden çalışma kavramının Sanayi Devrimi'nden çok daha eskilere dayanan bir çalışma biçimi olduğunu söylemek gerekmektedir. Sanayi Devrimi'nin ardından üretimin fabrikalara ve iş yerlerine taşınması sürecinin, küreselleşmeyle birlikte bir anlamda tersine döndüğü belirtilebilir. Üretim maliyetinin düşürülmesi kapsamında kullanılan yöntemlerden birisi de evden çalışma, fason üretim gibi kavramlarla tanımlanan geleneksel çalışma şeklidir. Evde çalışan kişiler genellikle düşük ücretli, düzensiz, güvencesiz, çoğunlukla kayıtdışı ve geleneksel biçimde çalışan işçilerden oluşmaktadır (Koyuncu, 2006: 2).

Evden çalışma, dünyanın birçok ülkesinde oldukça önemli bir istihdam modeli olarak değerlendirilmektedir. Mısır'da, kadınlarının işletmelerinin yüzde

50'si ve erkeklerin işletmelerinin yüzde 10'u evden çalışma sistemi üzerine kuruludur. Arjantin'de yapılan bir araştırmaya göre kentlerdeki imalat işçilerinin yüzde 10'u bu sisteme göre çalışmaktadır (Carr vd. 2010: 127). Evden çalışma sisteminin kilit sektörlerde işgücünün önemli bir bölümünü oluşturduklarını söylemek mümkündür.

Evden çalışma özellikle kadınlar açısından önemli bir istihdam modeli olarak ortaya çıkmaktadır. Dünyanın çeşitli ülkelerinden örnekler bu durumu ortaya koymaktadır. Özellikle giyim ve ayakkabı üretiminde Arjantin'de yüzde 85; Almanya, İtalya, Hong Kong ve Japonya'da evden çalışanların yüzde 85'inden fazlası; Yunanistan, İtalya, İrlanda, Hollanda'da bilinen evden çalışanların yüzde 95'i, Fransa'da yüzde 84'ü, İspanya'da yüzde 75'i, İngiltere'de yüzde 95'i, Hindistan'daysa işçilerin yaklaşık yüzde 90'ı kadınlardan oluşmaktadır (Aydın, 2013: 177).

Evden çalışma sistemi, çalışmamızın ana konusunu oluşturduğundan dolayı ikinci bölümde başlı başına ele alınacaktır.

1.3.2.2. Uzaktan Çalışma

Küreselleşme süreci ve bilişim teknolojilerinde meydana gelen hızlı gelişmeye bağlı olarak çalışma kavramının, işletmelerin organizasyon yapılarında meydana getirdiği değişimlere değinilmiştir. İşletmelerin organizasyon yapıları ve yönetim anlayışında meydana gelen değişimin istihdam yapılarını etkilemesinin bir sonucu olarak ortaya çıkan yeni çalışma biçimlerinden bir tanesi de uzaktan çalışma olarak ortaya çıkmaktadır (Meşhur ve Filiz, 2010: 2). Uzaktan çalışma kavramına ilişkin yabancı akademik kaynaklarda, *telework*, *teleworking*, *remote work*, *telecommuting*, *flexible work*, *distance work* ve *e-work* gibi pek çok tanımlama bulunmaktadır (Parkkola, 2003). Sözü edilen kavramların tamamında uzaktan çalışmanın içeriği, geleneksel olarak gerçekleştirilen iş yerindeki çalışmanın karşısı

durumundadır. Çalışanların, işle ilgili faaliyetleri iş yerinden uzak bir noktadan, telefonla ya da bilgisayar sistemleri üzerinden gerçekleştirmesi söz konusu olmaktadır. Uzaktan çalışma kavramının unsurlarından bir tanesi de iş yapılması sürecinde bilgi teknolojilerinin kullanılması sonucu, işin ana ofis dışındaki bir noktadan gerçekleştirilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Meşhur ve Filiz, 2010).

Uzaktan çalışma ile evden çalışma biçimleri arasında bir geçişim bulunduğu söylenebilir. İki çalışma biçimini birbirinden ayıran unsur ise uzaktan çalışmanın bilgi teknolojilerinden en az birinin kullanılmasıyla gerçekleşmesidir. Ayrıca, uzaktan çalışma, bilgi teknolojilerinin kullanılabilmesi nedeniyle ev dışı bir yerden de yapılabilmektedir.

İlk kez 1970 yılında Nilles tarafından ortaya atılan uzaktan çalışma kavramı, o dönemlerde işletmeler üzerinde önemli bir değişikliğe yol açmamıştır (Alix, 2001). Ancak özellikle 1980’li yıllarda da işletme organizasyonlarında uzaktan çalışma dikkate değer bir yer tutmamaktadır. Bu durumun, bilgi teknolojilerinin anılan dönemde, günümüzde olduğu kadar yaygın hale gelmemiş olmasıyla açıklanması mümkündür. 1990’lı yılların başından itibaren ise bu durum bilgi teknolojilerinin daha da gelişerek dünya çapında yaygınlaşmasının bir sonucu olarak hızla değişmeye başlamıştır. İnternet teknolojisinin yaygınlaşması, şirketler ve çalışanlarının esnek çalışma saatlerine ihtiyaç duyması ve işletmelerin donanım maliyetlerinin düşüşünün uzaktan çalışma biçiminin yaygınlaşmasında etkisi olduğu belirtilmektedir. Anılan süreçte, uzaktan çalışma yöntemi, iş hukuku ve uluslararası hukuki metinlerde de kendisine yer bulmuş ve sınırları çizilmiştir. International Labor Organization (ILO), uzaktan çalışma biçimini, “İşyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli” olarak tanımlamaktadır (ILO, 1990).

Uzaktan çalışan tanımının yapılması ve bu biçimin nasıl kullanılacağı da önem taşımaktadır. Uzaktan çalışan; bir ayda en az 10 çalışma gününü ya da buna denk gelen saatte, işveren ile yapılmış direkt bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan kimse olarak tanımlanabilir. Kişinin uzaktan çalışan olarak kabul edilebilmesi için iletişim teknolojisine sahip olmadan çalışamaması, bağlı bulunduğu işletmede çalışan statüsüne sahip olması ve çalışma süresinin en az yüzde 50'sini ana işyerinden uzakta geçirmesi gibi unsurların var olması gerekmektedir (Erdem, 1997).

6715 sayılı Kanun ile birlikte uzaktan çalışma Türk hukukunda pozitif bir temele oturtulmuştur. Kanunun 14/4. maddesiyle düzenlenen uzaktan çalışma; işçilerin iş görme edimlerini evlerinde ya da işyeri dışında başka bir yerde yerine getirmesi esasına dayanmaktadır. Uzaktan çalışma ilişkisini düzenleyen iş sözleşmesinde; yapılacak işin tanımı, yapılma biçimi, süre, yer, ödenecek ücret miktarı ve ücretin nasıl ödeneceği, işveren tarafından çalışana sağlanan ekipman ve bu ekipmanların korunmasına dair bilgiler, işveren-işçi arasındaki iletişimin nasıl sağlanacağı, genel ve özel çalışma koşulları yer almaktadır (Çelik vd. 2016: 160).

Uzaktan çalışma sisteminde, işçinin işverene karşı iş sözleşmesinden dolayı ortaya çıkan yükümlülükleri farklılık göstermemektedir. Çalışan, işverenin çağrısına yanıt vermekle yükümlüdür. Aynı zamanda, işverenin elektronik ortamda ilettiği emir ve talimatlara uymak, işin gereğini eksiksiz şekilde yerine getirmek zorundadır. İşveren ise yine iş sözleşmesinden doğan genel yükümlülükler altına girmekle birlikte; çalışana iş ile ilgili ekipmanları sağlamakla yükümlüdür. Aksi takdirde, ekipman ücretini çalışana ödemekle yükümlü hale gelmektedir. Uzaktan çalışma sisteminde işverenin, çalışanın özel yaşamına saygı duymakla yükümlü olduğunu belirtmek gerekir. İşverenin denetleme amaçlı kurduğu gözetleme sistemlerinin de özel hayatın gizliliğini ihlal etmeyecek derecede ölçülü olması gerekmektedir. Ücretin ödenmesi de zamana göre, parça başına göre veya karma ücrete göre gerçekleştirilmektedir (Çelik vd. 2016: 163).

1.3.3. Fonksiyonel Esneklik

Fonksiyonel esneklik kavramı, işgücünün nicelik açısından değil, nitelik açısından ele alınmasına dayalı esnek çalışma türüdür. Bu sistemde çalışanların sayısı ya da hangi süre dâhilinde çalıştıkları değil, ne iş yaptıkları konusu ele alınmaktadır. Bu durum aynı zamanda işletmelerin ve işgücünün örgütlenmesi anlamına gelmektedir. Fonksiyonel esneklik, aynı zamanda iç esneklik olarak da adlandırılmaktadır. Fonksiyonel esneklik kavramı, çalışanların iş tanımlarının bir diğer deyişle yaptıkları işlerin, değişen üretim teknolojilerine ve iş yüküne göre farklılık göstermesi olarak ifade edilebilir. Burada çalışanların sayısal özelliklerinden ziyade, onun vasıf ve yeteneklerine odaklanılmaktadır. Bu kavram aynı zamanda uyum sağlamayı içermektedir. Fonksiyonel esneklik kavramı, taleplerin değişimine göre çalışanların değişik teknoloji ve üretim biçimlerine uyum sağlayabilmesini gerektirmektedir (Yavuz, 1995: 30).

Fonksiyonel esneklik yönteminde, işverenin işletmeye yeni eleman almadan, var olan iş gücünün en iyi, en etkin ve en verimli biçimde kullanması gündeme gelmektedir. Bu sistemde mevcut çalışanlarla üretim her alanda gerçekleştirilebilmelidir. Detaylı iş tanımlamalarının fonksiyonel esneklik yöntemine aykırı olduğu böylelikle ortaya çıkmaktadır. Gelişmiş ülkelerde hızla yayılan fonksiyonel esneklik uygulamalarına özellikle sendikalar karşı çıkmaktadır.

Fonksiyonel esneklik kavramı son yıllarda karşılaşılan ekonomik krizlerde, işçi çıkartma seçeneğinin karşısında bir seçenek olarak da kullanılmaktadır. Diğer esnek çalışma türlerinden iş tanımına dayanmasıyla ayrılan fonksiyonel esneklik, kriz dönemlerinde işçi çıkartma yerine iç organizasyonda yapılan değişikliklerle önlem alınmasını sağlayabilmektedir. Bu yanıyla fonksiyonel esnekliğin, istihdamın düşmesini önleyici bir yanı olduğunu söylemek mümkündür.

Fonksiyonel esneklik sisteminin uygulandığı işletmelerde, çalışanların birden çok işi yapabilir şekilde istihdam edilmesi ya da eğitilmesi hedeflenmektedir. (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010). Burada öncelikli olarak, fonksiyonel esneklik uygulamasına uygun iş gücü istihdam etmek ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle işe alım sürecinde, iş gücünün birden çok bölümde çalışabilecek kişilerden seçilmesi gerekmektedir. Bu kontrol, fonksiyonel esnekliğin işletmelerde uygulanabilmesi açısından önem taşımaktadır. Şirket içi ve dışı eğitim faaliyetleri de fonksiyonel esneklik uygulamasının gerçekleştirilebilmesi için başvurulan yöntemler arasında yer almaktadır (Demir ve Gerşil, 2008). İşletmeler bu amaçla çalışanlarına yönelik eğitim çalışmaları düzenleyebilmektedir. Rotasyon olarak da tanımlanan yer değiştirme uygulaması da fonksiyonel esnek çalışmanın önemli unsurlarından bir tanesidir. Yer değiştirme uygulaması, işletmede çalışan işçilerin birden çok bölümde uzmanlaşmasını sağlamakta ve esnek çalışma yönteminin daha başarılı şekilde uygulanmasının önünü açmaktadır. Bununla birlikte ücret yapısının oluşturulmasında kişiye dayalı yapıların, özellikle de beceriye dayalı ücretlendirmenin kullanımı, fonksiyonel esnekliği destekleyecek bir uygulamadır.

1.3.4 Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği, işletmelerin iş gücü ücretlerini ve düzeyini serbest piyasanın değişken koşullarına göre ayarlayabilme serbestisi olarak tanımlanmaktadır (True, 1992: 505). Ücret esnekliği aynı zamanda mali esneklik olarak da adlandırılabilir. Bu yöntemin kullanılabilmesi, işletmelerin ödemeler dengesi kurmasını gerekli kılmaktadır (Demir ve Gerşil, 2008: 71). Ücret esnekliğinin temelinde, işletmede gösterilen bireysel başarıların ödüllendirilmesi yer almaktadır. İşveren, çalışanların verimlilik, performans, liyakat, yetenek, yaratıcılık gibi öznel niteliklerini dikkate alarak ücret değerlendirmesi yapmaktadır. Ücret esnekliğinin, çalışanların yeteneklerini geliştirme sürecini, yaratıcılığını ve motivasyonunu olumlu yönde etkilediği gözlemlenmektedir. Ücret esnekliği, aynı zamanda işverenin işçilik

maliyetlerini düşürmesinin de bir yolu olarak ortaya çıkmaktadır. Ücret esnekliğinin bir diğer bilinen faydası, işçi çıkartmaya alternatif seçenekler arasında yer almasıdır (Demir ve Gerşil, 2008).

1.4. TÜRKİYE’DE ESNEK ÇALIŞMA

Türkiye’de 1980’e kadar olan dönemde fordist üretimin etkilerinin görüldüğü ve esnek çalışmanın gündeme gelmediği söylenebilir. Bu durumun ortaya çıkmasında en önemli etkenlerden bir tanesi de çalışan sınıfın örgütlülük ve eylemlilik düzeyidir. 1980’li yıllardan itibaren ekonomide liberalizasyon döneminin başlaması ve ihracatın artması ile birlikte uluslar arası anlamda rekabet edebilmenin koşullarının sağlanması amacıyla esnek çalışma sistemi gündeme gelmeye başlamıştır. Türkiye bu süreçte ithal ikameci sanayi stratejisini terk ederek, ihracatı hedefleyen modele geçmiş ve iç piyasada, mal piyasasında, dış ticaret sisteminde ve döviz kuru sisteminde serbestleşmeye dayanmakta olan bir yapısal uyum programını uygulamaya başlamıştır (Onaran, 2000: 196).

Türkiye’de esnek çalışma sistemini içerisine alan yeni üretim organizasyonları 1980’lerin sonlarında görülmeye başlanmıştır. Bu dönemde Pektim ve Sümerbank gibi kamu iktisadi teşekküllerinde esnek çalışmayla ilgili araştırma ve çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Petrol-İş 1989 Yıllığı, 1990: 381). Aynı dönemlerde Türkiye’de özel sektörün de Japon kaynaklı Kaizen mantığından esinlenerek esnek çalışmaya ilişkin araştırmalara başladığı ifade edilebilir. Eklemek gerekir ki, esnekliğe yönelik çalışmalar sadece kamu sektörü ile sınırlı kalmamış, özel sektör de bu çalışmaların içine girmiştir (Çavdar, 1998: 175).

Türkiye’de esnek çalışma sistemine ilişkin sistemli başlangıcın ise 1990’lı yılların başında olduğu söylenebilir. Özellikle bu dönemden itibaren sık sık tekrarlayan ekonomik krizler, işveren kesiminde krizleri aşmanın en önemli

yollarından birisi olarak esnek çalışma sisteminin görülmesine yol açmaktadır. İşveren temsilcilerinin Türkiye’de görülen 1994, 1998, 1999, 2000 ve 2007 ekonomik krizlerinde esnek çalışma sistemine ilgilerini arttırdığı dikkat çekmektedir (Noyan, 2007: 134).

Türk çalışma yaşamında esneklik türleri, yasalarla tanımlanmış yöntemler olabildiği gibi, yasadışı şekilde de uygulanabilmektedir. Taşeron sistemi, kaçak işçilerin çalıştırılması, geçici işçilik, mevsimlik işçilik, istisna sözleşmesi, kapsam dışı personel uygulaması, özel güvenlik, belirli süreli sözleşme, ihbar önelllerinin kaldırılması-azaltılması, kısmi süreli sözleşme, toplu izin ve ücretsiz izin yöntemleri, toplu işten çıkarma uygulaması şeklinde esnek çalışma uygulamalarına rastlamak mümkündür. Benzer şekilde, kısa süre çalışma, vardiya sayısı azaltma veya çeşitlendirme, çalışılan süreye göre ödeme, kayan iş süresi, telafi çalışması, vardiya sistemi, sıkıştırılan iş haftası, yarım ücret ödeyerek izne çıkarma, ücret zamlarının TİS’te kabul edilen halinden daha az uygulanması, TİS’te ücret maddesinin tadil edilmesi, performansa dayalı ücretlendirme, toplam kalite yönetimi ve kalite çemberi, iş mükemmeliyeti, evde çalışma gibi bir çok esnek çalışma türünün de Türk çalışma yaşamında uygulandığını görmek mümkündür (Köstekli, Ş.İ., 1999: 45).

Türkiye’de esnek çalışmanın yöntemlerinin, özelleştirme süreciyle birlikte arttığını belirtmek de mümkündür. Özellikle 1980’li yıllardan itibaren başlayan özelleştirme uygulamalarıyla birlikte tam zamanlı çalışma sisteminin esas kabul edildiği çalışma anlayışı, yerini yıllar içerisinde esnek çalışmaya bırakmıştır. Burada özelleştirmenin genel amaç ve gerekçeleri ile esnek çalışma sisteminin amaç ve gerekçelerinin aynı doğrultuda olduğu görülmektedir. Küreselleşme, ekonomide liberalizasyon, iç rekabet, uluslararası alanda rekabet gücünün artırılması, kârlılığın hedeflenmesi gibi birçok unsur, özelleştirme ve esnek çalışmanın birbirini tamamlar ve destekler doğrultuda olduğunu göstermektedir (Köstekli, İ., 2000: 849)

1.4.1. Türkiye’de Esnek Çalışmada Güncel Gelişmeler

4857 sayılı İş Kanunu 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak Türk hukukunda esnek çalışma, 2016 yılında yapılan kanun değişikliği öncesinde yalnızca bazı alanlarda uygulanabilmektedir. 64. Hükümet Eylem Planı’nın açıklanmasıyla birlikte, esnek çalışma ve buna bağlı olarak özel istihdam bürolarının kurulmasıyla ilgili kanun değişikliği yeniden gündeme gelmiştir. 64. Hükümet 2016 Yılı Eylem Planı’nda, çalışma hayatına güvenceli esneklik sağlayacak düzenlemelerin yapılacağı belirtilmektedir. Bu amaçla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, Devlet Personel Başkanlığı, İŞKUR, ilgili kurum ve kuruluşlar, ilgili meslek kuruluşları, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonları ve ilgili STK’lar arasında eşgüdüm sağlanmasının amaçlandığı belirtilmektedir. Eylem Planı’nda yer alan diğer hususlar aşağıda sıralanmaktadır (64. Hükümet Eylem Planı Kitapçığı, 2016: 11):

- İşgücü piyasalarına esneklik sağlayan çalışma biçimlerinin iş ve sosyal güvenlik mevzuatına eklenmesi,
- Söz konusu mevzuat düzenlemelerinde AB Müktesebatı ve uygulamalarının dikkate alınması,
- Öncelikle mevcut esnek çalışma sistemlerindeki sorunların giderilmesi, sonrasında yeni esnek çalışma sistemleri geliştirilmesi,
- Kamu sektörü başta olmak üzere, söz konusu çalışma biçimlerine yönelik çeşitli kurumlarda pilot uygulamalar gerçekleştirilmesidir.

Ayrıca 64. Hükümet 2016 Eylem Planı Kitapçığı’nda esnek çalışma sisteminin yaygınlaştırılmasıyla bağlantılı bir madde daha olan, özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkilerini de içerecek şekilde genişletilmesi amacıyla mevzuatta düzenlemeler yapılması da planda yer almaktadır. Bu kapsamda, 64. Hükümet tarafından Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne sunulan ve muhalefet gruplarının karşı çıkışıyla yasalaşan “İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu’nda Değişiklik

Yapılmasına Dair Kanun”, Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Sabah, 2016).

Esnek çalışma dünyada en çok ilgi duyulan çalışma modellerinden biri haline gelmeye başlamıştır. Yeni yapılan araştırmalara göre dünya üzerinde, özellikle genç çalışanlar arasında esnek çalışma daha çok tercih edilmektedir. (Demir ve Gerşil, 2008). Buna göre hükümetler de yeni çalışma alanı ile ilgili daha fazla yeni yasa çıkarma girişimde bulunmaktadır. Ülkemizde de 2018 yılında esnek çalışma modeliyle ilgili yeni bir düzenleme gelmiştir (Taner ve Avşar, 2018).

Esnek çalışmaya olan ihtiyaç ve yönelimin artması sebebiyle ‘Yeni Ekonomi Programı’nda konuyla ilgili yeni düzenlemeler yapılmasına yol açmıştır. Bu düzenlemelere göre, kamu çalışanı memurlar da isteğe bağlı olarak kendi mesai saatlerini düzenleyebileceklerdir. Böylece kendi belirledikleri günlerde fazla mesai yaparak diledikleri bir günlerini boşa çıkarabileceklerdir (Taner ve Avşar, 2018).

Programa göre kamu personel rejimi de değiştirilecek ve yeni bir uygulamaya geçilecektir. Çalışma alanlarının niteliğine göre çalışma saatleri çalışanlar tarafından belirlenecektir (Taner ve Avşar, 2018). Buna göre normal bir memuriyette görevli olan personel, doldurmakta zorunlu olduğu 40 saatin nasıl doldurulacağını kendisi belirleyecektir. Bu düzenlemede aranan tek şart ise çalışma yoğunluğu olan saatlerin dışarıda tutulmasıdır. Yani mesai saatlerinin en yoğun olduğu 10:00-12:00 ile 13:00-15:00 arası çalışma alanında olmak kaidesiyle diğer saatlerini kendisi belirleyebilecektir (Taner ve Avşar, 2018).

Çalışma alanının niteliğine göre değişen esnek model, dünyanın birçok ülkesinde uygulamaya konulmuştur. Bu ülkelerin başında ABD ve AB ülkeleri gelmektedir. Türkiye de bu uygulamalara geçen yeni ülkelerden olmuştur. Türkiye’deki uygulamada kamu ihtiyaçları ile memur ihtiyaçları uzlaştırılacak ve

yeni bir modele geçiş yapılacaktır. Türkiye’de bu uygulamadan yararlanacak yaklaşık 2.5 milyon çalışan memur bulunmaktadır (Taner ve Avşar, 2018). Bu uygulamayla birlikte çalışanların iş-yaşam dengesi daha nitelikli bir hale getirilmiş olacaktır. Aynı zamanda çalışanlar sosyal hayatlarına daha fazla uyum sağlayabilecektir. Örneğin gündüz saatlerinin tamamı bir ofisin içerisinde geçmeyecektir. Kendi isteklerine göre daha başka iş, kurs ya da eğitim gibi faaliyetlerden yararlanabileceklerdir.

Yeni getirilecek düzenlemede kamunun talep ettiği süre 40 saatlik bir çalışma olacaktır. Bunun dışında da yoğun mesai saatlerinde görevlerinin başında olmaları beklenmektedir. Diğer doldurmak zorunda oldukları saatleri ise kendileri belirleyeceklerdir. Memurların kendi belirledikleri saatlerin ise herhangi bir zorunluluğu bulunmamaktadır. Dilerlerse mesai saatlerinin dışında ek mesai yaparak bu 40 saatlik mesailerini doldurabileceklerdir. Örneğin 17:00’da bırakmakta oldukları mesailerini 21:00’da bırakabileceklerdir (Taner ve Avşar, 2018). Böylelikle hem gündüz çalışmalarını daha rahat yapabilecekler, hem de mesai sonrası yoğun trafik sıkıntısına dşmeyeceklerdir. Normal zamanlarda trafikte geçirdikleri nitelsiz zamanı iş yerlerinde mesai olarak nitelikli hale getirebileceklerdir. Bu şekilde çalışmalarla 40 saatlik zorunlu mesailerini 4 günde tamamlayarak 1 günlerini de boşa ıkarabileceklerdir.

Öte taraftan her an çalışma alanlarında bulunması gerekmeyen hizmetlerde görevli memurlar, işlerini uzaktan da yapabileceklerdir. Yasada ‘Evden alışma izni’ olarak geçen bu çalışma modeli ise yeni gelecek düzenlemeyle birlikte ilk defa uygulanmış olacaktır. Burada da kamunun talebi çalışanın yapmakta hükümlü olduğu görevlerini aksatmamak olacaktır (Bakır ve Eroğlu, 2019). Bu uygulamayla birlikte yine çalışanlar sosyal hayatlarına daha fazla zaman ayırırken hem ailesiyle daha fazla zaman geçirebilecek hem de duruma göre çocuklarıyla daha yakından ilgilenebilecektir. Kendileri için daha fazla hareket alanları olacak, istedikleri

herhangi bir programda daha nitelikli ilerlemeler gösterebileceklerdir. Kamunun bu yeni düzenlemeleriyle birlikte daha nitelikli iş-yaşam dengesi kurulabilecektir. Çalışma Bakanlığı, bu konu üzerinde hala çalışmalar yürütmekte ve dünyadaki diğer ülkelerin düzenlemelerini yakından takip etmektedir (Koç, 2016:17).

1.5.ESNEKLİKTEN KAYNAKLANAN İŞ GÜVENCESİ SORUNU VE ELEŞTİRİLER

Esnek çalışma, çalışma yaşamının önemli aktörlerinden olan işçi kesimi ve onun yasal temsilcisi durumundaki işçi sendikaları tarafından ağır şekilde eleştirilmektedir. İşçi sendikalarının esnek çalışmaya ilişkin görüşlerini özetlemek gerekirse, sendikalar esnek çalışmanın sendikasızlaştırma ve örgütsüzleştirme ile eşanlamlı olduğunu belirtmektedirler. Esnek çalışma ile çalışanların ücret ve sosyal haklar bakımından önemli kazanımlar elde ettiği toplu sözleşme düzeninin ortadan kaldırılmak istendiği görüşü de sendikaların itirazları arasında yer almaktadır. Sendikalar ayrıca esnek çalışma sisteminin, mevzuattaki yasa ve hakların güvencesinin ortadan kalktığını dile getirmektedir. Sendikaların esnek çalışma sistemine yönelttiği daha ağır bir eleştiri de, sistemin işçilerin yüzlerce yıllık mücadelesinin sonucu olarak ortaya çıkan ILO sözleşmeleri ve çalışma yaşamına ilişkin diğer uluslararası belgeleri engel olarak gördüğü ve fiili olarak ortadan kaldırmayı amaçladığı şeklindedir. Sendikalar, esnek çalışmanın iş güvencesi, kıdem ve ihbar tazminatı, işsizlik ödeneği, fazla mesai, sosyal haklar gibi birçok ekonomik ve hukuki kazanımın uygulanmasını fiilen sona erdirdiğini de ileri sürmektedir. Sendikaların önemli itirazlarından bir tanesi de üretime ve firmaların işleyişine ilişkin teknik bir konu olan esnek çalışma uygulamasının, insani boyutunun görmezden gelindiği şeklindedir. Üretim sürecinin teknik boyutunun yanı sıra; üretim ilişkileri, iş ilişkileri, yönetim ve bölüşüm ilişkilerini de kapsadığını ifade eden sendikalar, esnek çalışma sisteminin bu faktörler görmezden gelinerek tartışıldığını savunmaktadır (Ansal, 1999: 3).

Bazı sendikalar ise esnek çalışmayı sınırlı alanlarda desteklerken, kapsamının geniş tutulmasını eleştirmektedir. Esnek çalışmanın doğum, analık, askerlik, ev

hizmetleri ve mevsimlik tarım işleri gibi özel alanlarda geçerli olabileceğine dair görüşü savunan sendikalar, sistemin çalışma yaşamının geneline yayılmasına ve tam süreli çalışma sistemini ortadan kaldırma riskinin ortaya çıkmasına itiraz etmektedir. Esnek çalışma sisteminin genele yayılmasının, gerek işçilerin gerekse ailelerinin yaşam şartlarını kötüleştireceğini belirten sendikalar, bu durumun “kiralık işçilik düzeni”ne yol açacağı konusunda itirazlarda bulunmaktadır (turkis.org.tr, 2016).

Sendikaların ve işçi kesiminin itirazları, güvenceli esneklik denilen bir yapının ortaya konulmasını da beraberinde getirmiştir. Güvenceli esneklik kavramı, esnek çalışma ve sosyal güvence kavramları arasında teorik ve pratik anlamda görülen uyumsuzlukları çözmek gerekçesiyle ortaya konulan bir kavramı ifade etmektedir (Keller ve Seifert, 2004: 227). Güvenceli esneklik kavramı özellikle belirli süreli iş sözleşmelerine dayanarak geçici işlerde çalıştırılan işçiler için büyük önem kazanmakta, bu esneklik türü söz konusu işçilere sosyal güvenlik sağlamaktadır. İşverenler açısından bakıldığında, güvenceli esneklik firmanın rekabet gücünün sağlanması ve iyileştirilmesi anlamına gelmektedir (Kuzgun, 2012).

Çalışmamızın ilk bölümünde esnek çalışma genel olarak ele alındıktan, ikinci bölümünde asıl konuyu oluşturan evden çalışmaya odaklanılmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

EVDEN ÇALIŞMA

2.1. EVDEN ÇALIŞMANIN TANIMI

Evden çalışma en genel anlamıyla; pazara yönelik üretilen mal ve hizmetlerin kişilerin evlerinde üretilmesidir. Bu çalışma sekli, Fordist üretim sisteminden Post-Fordist üretim sistemine geçişte firmaların küresel rekabete uyum sağlayabilmek ve üretim maliyetlerini düşürebilmek için gerçekleştirilen üretimin bir kısmını evlerde çalışan kişilere yönlendirmesi şeklinde ortaya çıkmıştır (Karadeniz, 2004: 25-26).

ILO'nun 177 Sayılı Sözleşmesi'nde evden çalışan kişi ya da bir diğer deyimle ev işçisi, “Kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği yerlerde, bir ücret mukabilinde, malzeme, ekipman ve diğer girdilerin kendisi, işveren veya aracı tarafından temin edilmesine bakılmaksızın, üretim ya da servisin işveren tarafından kararlaştırıldığı, işverence belirlenen mal ve hizmetlerin üretimi için çalışan kişidir. Ev işçisi, ulusal yasa, tüzük ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve bağımsızlığa sahip olmayan kimsedir” ifadeleriyle tanımlanmaktadır (Alp ve Sönmez, 2011; 21).

İnsanlık tarihinde çok eski dönemlerden bu yana var olan evden çalışma kavramı, tezimizde ILO tanımı ile sınırlandırılmıştır. Özellikle Fordist üretimin yerini Post-Fordist üretime bıraktığı, tam zamanlı üretim ve iş anlayışının esneklikle yer değiştirdiği ve küreselleşme dönemi olarak adlandırılan dönemde evden çalışma türleri artmaya başlamıştır. Bu dönem özellikle 1980'li yılların ikinci yarısından itibaren kendisini göstermeye başlamıştır. Evden çalışmanın, daha önce de var olduğu bilinmektedir ancak günümüzde anılan biçimiyle evden çalışmanın, esnek çalışma biçimlerinin bir alt başlığı olarak literatüre girmesi zaman almıştır.

Küreselleşme süreciyle birlikte üretim maliyetlerinin düşürülmesine yönelik çalışmalar ve dünyayla rekabete girme zorunluluğunun, esnek çalışma biçimlerinden olan evden çalışmayı da işletmeler açısından cazip hale getirdiği söylenebilir. Özellikle tam zamanlı çalışma sisteminin önemli bir maliyet kalemi olarak görüldüğü günümüzde, işletmelerin işçilik maliyetlerini düşürmek için evden çalışma biçimlerine de sıcak baktığı görülmektedir. Evden çalışmayı iki ana başlıkta ele almak daha doğru olacaktır. Birinci başlık, işgücü piyasasında uzun yıllardan beri kullanılan, vasıfsız emek gücüne dayanan ve ucuz işgücünü amaçlayan evden çalışma olarak sınıflandırılabilir. İkinci başlık ise, 1990'lı yıllardan itibaren gündeme gelen, özellikle bilgisayar ve internet teknolojilerinin gelişmesiyle zaman ve mekana bağlı olmaksızın çalışma imkanını ortaya çıkması sonucu, önemli ölçüde bilgi birikimi ve teknolojik donanımına dayalı evden çalışma olarak adlandırılabilir. İkisi arasında hem nitel hem de nicel olarak farklılıklar bulunmaktadır (Alp ve Sönmez, 2011; 18-24).

Çalışanlar açısından düşünüldüğünde, evden çalışmanın farklı anlamlara gelebildiği ve farklı şekilde tanımlanabildiği görülmektedir. Evden çalışma özellikle sendikalar tarafından güvencesiz ve ucuz işçilik olarak nitelendirilmektedir. Bu tanımlamanın gündeme gelmesinde, uygulamadan doğan sorunların yarattığı bir gerçeklik payı bulunduğu söylenebilir. Özellikle emek yoğun sektörlerde işverenlerin, sigortalı-tam zamanlı işçi çalıştırma maliyetinden kurtulmak için birçok işi evden çalışma yoluyla yaptırabildikleri görülmektedir. Bu nedenle, özellikle sendikalar tarafından evden çalışmaya yönelik eleştirel içerikli tanımlamalar yapılmaktadır. Bir diğer yanı sıra ise evden çalışma, işçiler tarafından zaman serbestliği anlamına gelmektedir. Bu tanımın ağırlıklı olarak bilişim sektörü gibi uzmanlık yönü ağır basan sektörlerde geçerli olduğu söylenebilir (Allen ve Griefth, 2000; 532).

2.2. EVDEN ÇALIŞMA YAPILAN SEKTÖRLER

Evden çalışma yapılan sektörler bankacılık, sigortacılık, bilgi teknolojileri, elektronik, haberleşme, basın-yayın ve medya, ticaret, danışmanlık gibi alanları kapsamaktadır. Bunlara, geleneksel olarak yapılan tekstil ve gıda sektörlerini kapsayan evden çalışma biçimleri de dahil edilebilmektedir (Habertürk, 2016). Ağır ve tehlikeli sayılan işlerin kapsam dışı bırakıldığı evden çalışmada iş sağlığı ve işçi güvenliği açısından riskli görülen kimya, metalurji, imalat sanayi vb sektörlerde evden çalışmanın tercih edilmediği söylenebilir.

Evden çalışmanın, günümüzde en yaygın olarak kullanıldığı sektörlerden biri bilişim sektörüdür. Bilişim sektörü, bilgisayar teknolojisinde yaşanan değişme ve gelişmeler nedeniyle mekan sınırlamasına tabi olmaksızın kendisinden beklenenleri verebilecek bir hale gelmiştir. Dolayısıyla bilişim sektörü çalışanlarının iş yerinde çalışma gibi bir zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu nedenle birçok işletme, maliyetleri düşürmek adına bilişim personellerini evden çalışma sistemiyle çalıştırmakta ya da kayıt dışı şekilde evden iş yapan bilişimcileri kullanmaktadır. Bilişim sektöründe, kendi hesabına kayıt dışı olarak çalışan kişi sayısının oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

Bankacılık ve sigortacılık da evden çalışma sisteminin giderek yaygınlaştığı sektörler arasında yer almaktadır. Özellikle son yıllarda, hem istihdamı artırmak hem de personel maliyetlerini gidermek amacıyla bankacılık sektörünün çeşitli alanlarında evden çalışma sistemi kullanılmaktadır. Müşteri hizmetleri ve çağrı merkezleri gibi birimlerde evden çalışma sistemi uygulanabilmektedir. Özellikle kadınların istihdam içerisindeki payının artırılması amacıyla evden çalışma sisteminin yaygın bir şekilde uygulanmaya başladığı görülmektedir. Bazı bankaların ise tam zamanlı personellerine haftanın bir ya da iki günü evden çalışma imkanı tanıdığı modeller de bulunmaktadır.

Evden çalışma sisteminin giderek yaygınlaştığı bir diğer sektör basın-yayın ve medya sektörüdür. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde özellikle son on yılda yaşanan gelişmeler nedeniyle anlık haber iletimi imkanına kavuşulması, basın-yayın ve medya sektöründe çalışanların ofis bağımlılığını ortadan kaldırmıştır. Özellikle internet haberciliği ve televizyonculuğu ile sosyal medyanın yaygınlaşmasıyla birlikte, bu sektörde evden çalışmanın yaygın hale geldiğini belirtmek gerekmektedir. Birçok internet sitesinde haber materyallerinin hazırlanması ve editöryal süreç evden çalışma sistemiyle gerçekleştirilmektedir.

E-ticaret olarak anılan ve internet siteleri üzerinden çeşitli mal ve hizmetlerin satışını içeren sektörde de evden çalışma oldukça yaygındır. İnternet üzerinden ticaret yapılan birçok sitenin çalışanları evden çalışma sistemiyle iş görmektedir. İletişim teknolojilerinin kullanılması sonucu elektronik ticaret sektörünün ofis bağımlılığından en yüksek oranda kurtulan sektörlerden bir tanesi olduğu söylenebilir. Satışı yapılan mal ya da hizmetin üreticisi ile tüketiciyi sanal ortamda buluşturan e-ticaret sitelerinin birçoğu evden çalışanları tercih etmektedir.

Evden çalışma, çalışan sayısının yüksekliği açısından en yaygın şekilde tekstil ve gıda sektörlerinde varlığını sürdürmektedir. Geleneksel üretim biçimleri içerisinde kalan bu sektörler, evden çalışmanın en sık görüldüğü sektörler olarak bilinmektedir. Tekstil üretiminde dikiş, nakış parça birleştirme, etiket hazırlama, paketlenme, oya işleme gibi birçok iş evden çalışmayla parça başı şekilde yaptırılmaktadır. Bu şekilde yapılan işlerin oldukça ucuz işçiliğe neden olduğu bilinmektedir. Gıdada ise lokum dizme, sakız paketlenme, tütün sarma gibi birçok iş evden çalışan kişilere parça başı olarak yaptırılmaktadır. Bu tür çalışmanın da oldukça düşük emek maliyetiyle yaptırıldığı bilinmektedir.

2.3. EVDEN ÇALIŞMANIN HUKUKİ BOYUTU

2016 yılında yürürlüğe giren önergede evden çalışma olarak da adlandırılabilir uzakta çalışma kavramı tanımlanmıştır. Bu tanımda uzakta çalışma, “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir” şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca, işçi ile işveren arasındaki uzakta çalışma ilişkisinin bir iş sözleşmesiyle bağlanması gerektiği belirtilmektedir. Kanunda, iş sözleşmesinde yer alması gereken unsurlar, “işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır. Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzakta çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür. Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzakta çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir” denilmektedir (Resmi Gazete, 20.05.2016)

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 4857 sayılı İş Kanunu’nun genel anlamda esneklik anlayışına sahip olduğu ifade edilebilir. Kanun, işverenlerin yönetimine bağlı olarak ev, yol gibi işyeri dışı sayılan yerlerde bir işverenin işini görenlerin de işçi sayılacağına dair düzenlemeler içermektedir. Önemli olan, şirketlerin üretim organizasyonu içerisinde ve aynı amaca bağlı şekilde çalışmak denilebilir (keig.org, 2016).

Evden çalışmanın tekstil ve gıda gibi sektörlerle ilgili olan ve pre-kapitalist dönemden bu yana gelen geleneksel üretimi içeren bölümüyle ilgili olarak önemli sorunlar bulunmaktadır. Genellikle kayıt dışı şekilde gerçekleştirilen bu iş ilişkisinin iş hukukunda bir yeri olmadığı ve cezai müeyyidelere açık olduğu söylenebilir.

Evden çalışma ya da İş Kanunu'nda geçtiği şekliyle uzaktan çalışma sistemine yönelik en önemli eleştirilerden bir tanesi kayıt dışılığı artıracığı şeklindedir. Öncelikle, uzaktan çalışma olarak adlandırılan ve genellikle bankacılık, sigortacılık, bilgi teknolojileri, elektronik, haberleşme, basın-yayın ve medya, ticaret ve danışmanlık sektörleri ilgilendiren alanlarda, genellikle yapılan çalışmaların kayıtlı olduğu belirtilebilir. Bu alanlarda hizmet veren çalışanların mesleki uzmanlığa sahip olduklarından yola çıkılarak, kayıt dışılığın ve ekonomik zorlukların meydana getirebileceği kanun dışılıkların daha minimal bir düzeyde görüleceği belirtilebilir. Bunun bir nedeni de anılan sektörlerin tamamına yakının resmi yazışmalar ve kayıtlar üzerinden çalışması, bu durumun kayıt dışılığa izin vermeyecek bir yapıya sahip olması olarak yorumlanabilir.

Ancak, geleneksel anlamdaki evden çalışma sisteminin kayıt dışılık yönünden ciddi riskler içerdiği söylenebilir. Genellikle parça başı iş karşılığı ücret esasına göre çalışma yapıldığı bilinen bu sistemde, işçi-işveren ilişkisinde kayıt dışılığı ortaya çıkarabilecek önemli risk faktörlerinin bulunduğu söylenebilir. Burada çalışma ilişkisindeki denge işveren lehine bozulmuş durumdadır. Parça başı üretim yapılması, emeğin tam zamanlı işlere göre çok ucuzlamasına yol açmaktadır. Bu açığı kapatabilmek için çok çalışılması ve kayıt dışı şekilde fazla mesai yapılması gündeme gelmektedir. Daha çok meslek sahibi olmayan, ucuz iş gücü konumundaki ev kadınlarının yaptığı bu tür üretim, yukarıda anılan ve İş Kanunu'na eklenen düzenleme ile kanuni bir yapıya kavuşmuştur yorumu yapılabilir. Kanunda sınırları çizilmekle birlikte, ekonomik zorunlulukların ağır basması, denetim zorluğunun bulunması gibi birçok nedenle, çalışma sürelerinin uzaması, çocuk veya yaşlıların

yardımcı olarak kayıt dışı iş gücüne katılması riski söz konusu olmaktadır. Evden çalışmanın her türünün öncelikle kayıt altına alınması ve standart hale getirilmesi kayıtdışılık sorununu çözmeye yönelik önemli adımlar olarak ortaya çıkmaktadır.

2.4. EVDEN ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTLENMELERİ

Evden çalışan kişilerin, karşılaştığı sorunların en önemlilerinden birisi örgütsüzlük olmaktadır. İşyerinde çalışmanın zorunlu kıldığı bir arada olma faktörüyle karşı karşıya olmayan evden çalışanlarda, bir araya gelme ve örgütlenme unsuru genellikle eksik olmaktadır. Örgütlenme konusu, hem bilişim sektörü hem de geleneksel evden çalışma için önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Ev eksenli çalışma, bir yanıyla kadınları eve hapsedmekte olan, toplumdaki soyutlayarak ve ataerkil ilişkileri yeniden üretmekte olan bir yapı olarak değerlendirilmektedir. Çalışma şartlarının ağırlığı, ücretlerin düşüklüğü, sosyal haklar ve sosyal güvence yokluğunun çalışanları örgütlenmeye iteceği düşünülebilir (Eraydın ve Türkün, 2002: 25). Ancak evden çalışanların mevcut örgütlülük düzeyi yok denecek kadar azdır. Evden çalışanların örgütlenmesiyle ilgili tartışmalar, özellikle 1980’li yıllardan itibaren ağırlık kazanmaya başlamış ve Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU) 1990 yılında evden çalışanlarla ilgili bir rapor hazırlamıştır. Söz konusu rapor ILO’nun evden çalışanlar ile ilgili yeni düzenlemeleri gündeme getirmesine önayak olmuştur (Munck, 2003: 149). Evden çalışanlara yönelik yürütülen örgütlenme amaçlı çalışmalarda temel amaç, çalışanların nereden çalıştığına bakılmaksızın eşit haklara sahip olmalarını sağlamak ve evden çalışanları toplu pazarlığın öznesi haline getirebilmektir.

Evden çalışanların örgütlenmelerinde iki model ön plana çıkmaktadır. Bunlardan birincisi sendikalaşma modelidir. Ancak, evden çalışanlar genellikle kayıt dışı olduğu için sendikal mücadele yolu daha baştan tıkanmaktadır. Az miktarda sigortalı çalışan da bağlı bulunduğu iş kolunda faaliyet gösteren sendikalara üye olabilmekte ancak üyelerin ezici çoğunluğu tam zamanlı çalışanlardan oluştuğu için,

evden çalışmayla ilgili sorunlar genellikle geri planda kalmaktadır. İkinci model ise evden çalışanların kendi aralarında kurdukları platform, dernek vs. oluşumlar olarak ortaya çıkmaktadır. Bu ikinci tür model de beklentileri karşılamaktan uzaktır. Çünkü, platform ve dernek gibi örgütlenmelerin yasal olarak işçi ile işveren arasında dengeyi sağlayacak bir unsur görevi görmesi mümkün olmamaktadır. Bu tür örgütlenmelerin, daha çok evden çalışanların sorunlarının gündeme getirilmesi ve farkındalık sağlanması amacıyla faaliyet gösterdikleri görülmektedir.

Evden çalışmanın kayıt dışı ve istatistiklere yansımayan bölümünün buzdağının altı gibi olduğunu söylemek mümkündür. Yıllardır bu konuda yapılan birçok çalışmaya rağmen özellikle ülkemizde daha evden çalışmanın haritasının çıkartılması döneminde bulunulduğunu belirtmek gerekmektedir. Özellikle Avrupa Birliği hibe fonlarıyla kurulan dernekler aracılığıyla evde çalışan kadınların durumlarına ilişkin çok sayıda proje yapılmakta, eğitim, raporlama ve atölye gibi çalışmalar yürütülmektedir (evcad.org, 2016). Evden çalışanların kayıt dışılık ve örgütlülük sorunlarının çözümüne ilişkin önemli bir engelin çalışan faktörü olduğuna değinmek gerekmektedir. Evden çalışanların ikinci grubu olarak adlandırabileceğimiz geleneksel üretim ilişkisi içerisindeki çalışanların eğitim seviyelerinin düşüklüğü ve sosyo-ekonomik durumlarının geriliği dikkat çekmektedir. Evden çalışmanın genellikle, kentlerin yoksulluk haritasıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Bu anlamda, dar gelirli, acil ekonomik zorunlulukları bulunan ve eğitim düzeyi düşük çalışanların oluşturduğu birbirinden habersiz ve iletişime sahip olmayan bir kalabalığın örgütlenerek bir topluluk haline gelmesi oldukça güçtür (Clark, 2018).

2.5. EVDEN ÇALIŞMANIN AVANTAJLARI VE DEZAVANTAJLARI

Aşağıda evden çalışmanın hem işverenler hem de çalışanlar açısından avantajları daha sonra dezavantajları yer almaktadır.

2.5.1. Evden Çalışmanın Avantajları

Evden çalışmanın avantajları işverenler ve çalışanlar açısından ayrı ayrı ele alınmaktadır.

2.5.1.1. İşverenlere Göre

Evden çalışmanın avantajlarına işverenler açısından bakıldığında, öncelikle direkt işçilik maliyetinin düştüğünü belirtmek gerekmektedir. Tam zamanlı çalışanlar ile evden çalışanlar arasında maliyet açısından önemli farklar bulunmaktadır. İşveren, evden çalışma durumunda, yol ücreti-servis ve yemek ücreti gibi tam zamanlı çalışmanın zorunlu kıldığı birçok giderden kurtulabilmektedir. Yine çalışanın tam zamanlı çalışma süresince işyerinde karşı karşıya kaldığı iş kazası gibi risklerin evden çalışma durumunda bulunmadığını söylemek mümkündür (Koçak ve Ersin, 2010: 76).

2.5.1.2. Çalışanlara Göre

Evden çalışmanın çalışanlar açısından avantajları incelendiğinde özellikle serbest zaman kavramının ön plana çıktığı görülmektedir. Çalışanların büyük bir çoğunluğunun bir yandan çalışıp para kazanırken, bir yandan da bireysel ya da toplumsal ihtiyaçlarını karşılayabileceği serbest bir çalışma sistemine sıcak baktığı değerlendirilebilir. Ailesinden ya da sevdiklerinden ayrılmadan çalışabilmek, çalışanlar açısından bir avantaj olarak görülebilir. Aynı zamanda, işyeri koşullarının yarattığı stres, kurum yöneticilerinden görülen baskı ve denetim, çalışma ortamından kaynaklanan yorgunluk, işe gidip gelirken yaşanan zaman kaybı gibi faktörler, evden çalışmada minimum düzeye inmektedir (Guthrie, 1997: 30).

2.5.2. Evden Çalışmanın Dezavantajları

Evden çalışmanın dezavantajları işverenler ve çalışanlar açısından ayrı ayrı ele alınmaktadır.

2.5.2.1. İşverenlere Göre

Evden çalışma sisteminin işveren açısından dezavantajı bu yapının işletme kültürü oluşturulmasında yarattığı bir takım zorluklar olarak ifade edilebilir. Tam zamanlı çalışmada işverenin kurumsal kimliği ve işin zorunluluklarına göre örgütlenen emek, evden çalışmada daha gevşek bir disipline dönüşmektedir. İşin yapısından kaynaklı bazı zorunluluklar dışında evden çalışan kişi, işyerindeki gibi işveren disiplini altında değildir. Ve bu durum; verimsizlik, disiplin eksikliği, işe yoğunlaşamama, dikkat dağınıklığı, kurumsal kimliği içselleştirememesi, işyeri hiyerarşisine adapte olamama gibi bazı olumsuzluklara yol açma potansiyeli taşımaktadır. Özellikle insanın hangi sektörde olursa olsun belirli bir düzen ve disiplin içerisinde daha verimli çalışabileceği göz önünde bulundurulduğunda evden çalışmanın bazı riskler de doğurabileceği söylenebilecektir (Guthrie, 1997: 30).

2.2.2.2. Çalışanlara Göre

Evden çalışma sisteminin çalışanlar açısından dezavantajları da bulunmaktadır. Öncelikle, evden çalışma birçok sektörde tam zamanlı çalışmaya oranla daha düşük ücretlendirmeye neden olmaktadır. Evden çalışanlar, tam zamanlı çalışanların yararlandığı birçok sosyal haktan yararlanamamaktadır. Özellikle iş güvencesinin düşük olduğunu belirtmek gerekmektedir. Evden çalışanların sosyal güvencesi bulunmayabilmektedir. Kariyer gelişimi, evden çalışanlarda daha yavaş ve kısıtlıdır. Evden çalışanlar genelde sendikalı olamamakta ve toplu sözleşmelerle belirlenen birçok haktan yararlanamamaktadır. Aynı zamanda evde iş ve yaşam dengesinin kurulabilmesinde de birçok zorluklar bulunmaktadır. Evden çalışmada iş kazaları ve iş güvenliği riskleri yüksek olmakla birlikte, bunun sonucunda işverenin sorumlu tutulamayacağı ortadadır. Bu durum çalışanlar açısından önemli bir dezavantaj olarak kabul edilebilir. Evden çalışanların iş yerinde çalışanlara göre sosyalleşememe sorunuyla daha fazla karşılaşma riskleri bulunduğu ifade edilebilir.

Günümüz dünyasında yaşanan en kritik değişimlerden biri bilgi teknolojilerinin etkin bir şekilde kullanılmaya başlanması ve iş hayatında yetkinliğin büyük ölçüde bilgi teknolojilerine hakimiyetle ölçülmesi olmuştur. Bilgi teknolojilerinin genellikle üst gelir gruplarına mensup kişilerin denetiminde bulunduğu ve beyaz yakalı olarak adlandırılan çalışan türüne ait bir araç haline geldiği ifade edilebilir. Bu tespitle birlikte bilgi ve iletişim teknolojilerinin, toplumdaki bütünleşmeyi engelleyecek ve sosyal sınıflar arasındaki mesafeyi artıracak bir yapıyı içerisinde barındırdığı söylenebilir. Bir başka olgu da bilgi teknolojilerinde kadın istihdamının artması ve bu tür işlerin feminize edilmesidir. Genellikle zihinsel yetenek istemeyen ve tekrarlı-rutin işler olarak öne çıkan evden çalışma konusu işlerin kadınlardaki güçsüzlük duygusunu artıracak endişesinden söz edilebilmektedir (Göktürk, 2007: 214). Yine kadın ağırlıklı evden çalışma istihdamının, kadınların sosyalleşme sürecini olumsuz etkileyeceğinden bahsedilebilir. Ayrıca, evden çalışma sürecinde önemli bir yeri olan yaşam boyu öğrenme sisteminin daha çok işin ihtiyaçlarına göre örgütlenmesi, çalışanın bireysel gelişimini olumsuz yönde etkileyebilir (Grey, 1999: 119). Evden çalışma olarak adlandırılan istihdam biçiminin çalışanlarda yalnızlık psikolojisini meydana getirebileceği de söylenebilir.

Evden çalışma sisteminde çalışanlarda güçsüzlük duygusu meydana getirebilecek bir diğer özellik ise bilgi güvenliği ve kişisel bilgilerin gizliliğinin ihlali sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanın tüm özel bilgilerinin hem çalıştığı kurum hem de istihbarat servisleri ya da bilgisayar korsanları gibi yasal ya da yasadışı yapılar tarafından ele geçirilme riski bulunmaktadır. Özel hayatın gizliliğini ihlal anlamında değerlendirilebilecek olan bu durumun evden çalışan kişilerde psikolojik sorunlara yol açabileceği ifade edilebilir (Guthrie, 1997: 32).

Kurumsal güvenlik açısından bu kayıtlama işleminin zorunlu olduğu durumlar olmakla birlikte, kişisel mahremiyeti de ihlal ettiği bir gerçektir. Böyle bir

durumun yasallığı sorunu bir tarafa, telefon konuşmalarınızdan epostalarınıza kadar hakkınızda kayıt altına alınan bilgilerin ilerde aleyhinize kullanılıp kullanılmayacağı meselesi bile sizi üretim bandındakinden daha fazla yabancılaştırmaya yetebilecektir.

Evden çalışanların işe ulaşma süreci farklılıklar göstermektedir. Bunda, çalışılan sektörün özellikleri etkili olmaktadır. Özellikle, bilişim teknolojilerinin etkili olduğu ve modern olarak adlandırılabilir olan işlerde çalışanların işe ulaşmalarıyla geleneksel üretim yapan kişilerin işe ulaşmalarında yöntem olarak ciddi farklılıklar görülmektedir. Bilişim sektöründe işe ulaşma, bir şirkete iş sözleşmesiyle bağlı olan kişilerde önemli bir sorun teşkil etmemektedir. Çünkü, yapılacak olan iş, tam zamanlı işlerde olduğu gibi belirli bir iş tanımına bağlıdır ve kendisine bağlı olarak çalışılan şirket tarafından iletilmektedir. Çalışanların şirketlerin eleman alımı ilanlarına başvurarak iş başvurusu yapması ve işe bu yolla ulaşması söz konusudur. Bilişim teknolojilerini kullanarak kendi hesabına evden çalışan kişiler ise genellikle dost ve akraba çevresi, eski iş arkadaşları, sosyal çevre gibi ortamlar yoluyla iş bulabilmektedir. Son yıllarda gelişen internet teknolojisi de bu çalışanların işe ulaşmasını kolaylaştıran faktörler arasında yer alabilir. Bu ikinci tür çalışanların işe ulaşması ve yaptığı işin ücret olarak karşılığını alabilmesinde aksaklıklar meydana gelebilmektedir. İkinci tür çalışmanın kayıt dışı olduğunu da belirtmek gerekmektedir (Naktiyok ve İşcan, 2003; 59).

Parça başı iş olarak da adlandırılan ve geleneksel evde üretime dayanan çalışmada ise işveren ile işçi arasındaki bağlantı genellikle ikamet edilen yakın çevrede kurulan ilişkiler aracılığıyla kurulmaktadır. Ayrıca işletmelerin yakın çevrede astığı ilanlara başvuru yoluyla da iş ilişkisi kurulabilmektedir. Bazen, işveren ile işçi arasında, üretilen parça başına komisyon alan aracılar da işçi bulabilmektedir. Bu iş türünde genellikle kadınlar ve çocuklar çalıştırılmakta, bir vasa dayanmayan ucuz iş gücü kullanılmakta ve ödenen ücret genellikle çok düşük olmaktadır. Bu tür işler, genellikle elle üretilen ya da birleştirilen, tamamlanan ürünleri içermektedir denilebilir (White, 1999: 169).

Çalışma hayatında bireylerin tercihlerini ve başarılarını etkileyen en önemli unsurlardan birisi, iş-yaşam dengesinin sağlanmasıdır. İş yaşam dengesinin sağlanmasında esas belirleyicinin ise çalışma, dinlenme ve aile-sosyal çevreye ayrılan zamanın kesin çizgilerle birbirinden ayrılması olduğu söylenebilir. Bu bakımdan evden çalışanların konumunun, tam süreli çalışanlara oranla daha karmaşık olduğunu belirtmek mümkündür. Çünkü, fiziki koşulların etkisiyle ev hayatına ya da çalışma ortamına uyum sağlama konusunda, tam süreli çalışanlar evden çalışanlara göre daha avantajlıdır. İş ve ev en azından fiziki mekanlar olarak birbirinden ayrılmıştır. Evden çalışanlar ise bir yandan parça başı iş yapılması ve daha çok gelire ihtiyaç duyulması, bir yandan da evdeki diğer değişkenlerin varlığı nedeniyle iş yaşam dengesini korumakta zorluk çekebilirler. Bu değerlendirmenin temel nedeni ise kadın çalışanların toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında ev ve iş sorumluluklarını yerine getirmek durumunda olmasıdır. Ancak bahsedilen durum, hem bir olumsuzluk hem de bir fırsat olarak değerlendirilebilmektedir. Bir yanıla olumsuzluklar bulunurken, bir yandan da evden çalışmanın birçok kadını işgücü piyasasına çekebileceği belirtilmektedir (Naktiyok ve İşcan, 2003; 58).

Tam zamanlı çalışanlar, süresi önceden belirlenmiş şekilde çalışma yapmakta ve kendilerine ayrılan saatlerde sosyalleşme ve dinlenme imkanına sahip bulunmaktadır. Ancak bu durumun evden çalışanlar için aynı ölçüde geçerli olduğu söylenemez. Birçok örnekte, evden çalışan kişilerin, tam zamanlı çalışanlara kıyasla daha düzensiz çalışma şartlarına sahip oldukları ve daha iyi bir gelir elde edebilmek için sosyalleşme ve dinlenmeye ayrılan zamanlarda da çalışmak zorunda kaldıkları görülmektedir. Bu zorunluluk, zamanla aile bağlarının zayıflamasına, aile fertlerinin birbirleriyle ve sosyal çevreleriyle olan ilişkilerinin bozulmasına ve genel anlamda sıkıntıların yaşanmasına yol açma potansiyeline sahiptir. Aile fertlerinin birbirlerine karşı görev ve sorumlulukları da bu durumdan olumsuz etkilenme riski taşımaktadır. Evden çalışma, sosyal hayatın iki bağımsız alanı durumundaki iş ve evin bir araya gelmesine yol açmaktadır (Felstead ve Jewson, 2000: 4).

Evden çalışanların iş yaşam dengesinin kurulabilmesi ve bundan kaynaklanan ailevi sorunların giderilebilmesi büyük önem taşımaktadır (Kapız, 2002: 139). Bu açıdan, iş ve aile ortamındaki yaşam alanları arasındaki etkileşimin boyutları değişmekteyken, aradaki dengeyi sağlamanın önemi daha da artmaktadır. Evden çalışanlarda ev ile işin sınırlarının bulanıklaşması söz konusudur (Peck, 1996: 154). Bir bakıma, çalışanların işyerinin kısıtlamalarından kurtulacağı, özel yaşamına daha fazla vakit ayırabileceği, serbest çalışma saatlerine sahip olabileceği ve ev işlerini de rahatlıkla yürütebileceği gibi beklentileri sağlayan evden çalışma, tam tersi sonuçların ortaya çıkmasına da neden olabilmektedir. Bu bakımdan işyerindeki disiplinin yerini, evden çalışan kişinin özdenetiminin alması gerektiği gerçeği gündeme gelmektedir (Gorz, 1986: 89).

Evden çalışanların önemli sorunlarından bir tanesi de, sosyal güvenlik alanında ortaya çıkmaktadır. Bu sorunun bilişim teknolojileri alanında çalışanlarda parça başı işlerde söz konusu olduğu bilinmektedir. Bir kereliğine kurulan iş ilişkisi, sosyal güvenlik konusundaki sorunları artırmaktadır. Aynı işi profesyonel anlamda hizmet alımı yapmak yerine kendi hesabına çalışan kişilere yaptırmakta olan işletmeler, kayıt dışılığın getirmiş olduğu sosyal güvencesizlikten bir anlamda yararlanmaktadırlar. Ancak kayıt dışılık ve sosyal güvencesiz çalışmanın asıl yaygın olduğu alan, geleneksel üretim biçimlerine dayanarak evde yapılan çalışmalarda görülmektedir. Konfeksiyon, gıda fabrikası gibi genellikle küçük ve orta büyüklükteki işletmelerden evlerine iş alan çalışanlar, piyasaya göre daha düşük ücretlerle çalışmanın yanı sıra, sigortasız ve sosyal güvencesiz olarak çalışmaktadırlar. Günlük ya da haftalık olarak teslim ettikleri işlere göre ücret almaktadırlar. Bu alanlarda evden çalışmanın kanuni olarak kanıtlanabilmesindeki zorluklar, çalışanların ekonomik zorunlulukları ve çalışanla işveren arasındaki ilişkinin bulanıklığı sosyal güvencesiz çalıştırmayı gündeme getirmektedir. Bu tür çalışanlar, tam zamanlı çalışan emsallerine göre, sigorta, sendika, toplu sözleşme, iş güvencesi, çocuk yardımı, yakacak yardımı, ikramiye, fazla mesai ücreti, kıdem ve ihbar tazminatları, işsizlik ödeneği gibi birçok sosyal haktan yararlanamamaktadır .

Ülkemizde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı verilerine göre, 2019 yılı için geçerli olan 2.020,90 TL’lik net asgari ücretin işverene maliyeti 3.006,12 TL(teşvikli) olmaktadır. Bu maliyet bir yılda 36.073,44 TL’ye ulaşmaktadır (ailevecalisma.gov.tr, 2019). Evden ve kayıt dışı olarak işçi çalıştıran işverenler, bu yasadışı durumdan azami ölçüde kar elde etmektedir. Ücret alanındaki haksız kazancın yanı sıra, işçilere ödenmesi gereken yol ve yemek vs gibi yan giderlerden de kurtulma şansı doğmaktadır. Bu durumda, asgari ücretin altında ücretlerle işçi çalıştıran işverenler kazançlı çıkmakta, çalışma zorunluluğu bulunan bireyler ise birçok haksızlığa maruz kalmaktadır.

Evden çalışma, varoluşundan kaynaklı problemler ve yukarıda belirtilen yanlış uygulamalar dikkate alındığında önemli hukuksal problemler doğurmaya aday bir sistem olarak değerlendirilmektedir. Kayıt dışı çalışma, hem işveren hem de çalışanlar bakımından başlı başına bir hukuki sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra, iş ilişkisinin sona ermesi, işçilik alacakları, fazla mesai, ücret artışı gibi alanlarda yaşanabilecek sorunlarda hukuki bir süreç işlememekte, güçlü olan daima kazanmaktadır yorumu yapılabilir.

Özveri (2012), bireysel iş hukukunun varlık nedenini işçiyi korumak, asgari çalışma standartlarını belirlemek, işverenlerin yönetim hakkını sınırlamak, çalışma hakkına güvence getirmek şeklinde açıklamakta ve hukukun bu amaçları yerine getirdiğini söylemenin mümkün olmadığını ifade etmektedir (Özveri, 2012: 150).

Günümüzde özellikle işveren kesimi tarafından olumlu bir sistem olarak sunulan, hükümetler tarafından da istihdamı artırdığı gerekçesiyle desteklenen evden çalışmaya yönelik önemli eleştiriler bulunmaktadır. Evden çalışma konusu, gerek ücret politikası, gerek sosyal haklar, gerekse çalışanların sosyal ve psikolojik durumu itibarıyla sorunlu bir alan olarak ön plana çıkmaktadır. Bunları sıralamak gerekirse (Clark, 2018);

- Evden çalışma iş güvencesinin genellikle bulunmaması nedeniyle tartışılmaktadır.
- Evden çalışmaya yöneltilen önemli bir eleştiri kayıt dışı ekonominin ve çalışmanın daha da güçleneceği şeklindedir.
- Evden çalışanlar, sayıları gün geçtikçe artmasına rağmen, sistemin yapısal özellikleri nedeniyle bir araya gelememekte, örgütlenememekte ve sorunlarının kamuoyu önünde tartışılmasını sağlayamamaktadır.
- Evden çalışma, uygulamada genellikle ucuz çalışma anlamına gelmektedir. Ağırlıklı olarak kadın ve çocuk emeğine dayanan bu çalışma şekli sosyal adaletsizliğe yol açma anlamında eleştirilmektedir.
- Evden çalışanların gelecek planlaması, sağlık, eğitim, kariyer gibi çağdaş iş yaşamının önemli kurumlarıyla bağlantısı tamamen kopuktur. Bu anlamda, evden çalışmaya ilkel bir çalışma biçimi olduğu gerekçesiyle eleştirilerde bulunmaktadır.
- Gerek akademik yazın, gerekse sendikaların açıklamaları ve raporlarında evden çalışma esneklik yanıyla değil, yukarıda sayılan olumsuz özellikleriyle ön plana çıkmaktadır.

Yukarıda sayılan eleştiri ve tartışma konuları ışığında, evden çalışmanın kamu otoritesi tarafından bir an önce üzerinde çalışılması gereken sosyal bir sorun olduğu çıkarımında bulunmak mümkündür. Hükümetlerin evden çalışmayla ilgili yapacakları çalışmalar; hem kayıt dışı ekonomiyi ortadan kaldırarak vergi gelirlerini artıracak hem de çalışanların en azından asgari düzeydeki yasal çalışma şartlarına sahip olmaları sağlanacaktır (England, 2018: 100-101). Evden çalışma, çalışanların daha rahat edebileceği fikrinden yola çıkmış olmakla birlikte, yapılan araştırmalar bu çalışma biçiminin bireylerin evdeki sosyal yaşam ve dinlenme sürelerini olumsuz etkilediğini ve iş-yaşam dengesini bozduğunu ortaya koymaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ-YAŞAM DENGESİ

3.1. İŞ-YAŞAM DENGESİ KAVRAMI

İş-yaşam dengesi literatürde bazı farklı yaklaşımlarla tanımlanmaktadır. İş-yaşam dengesi kavramı, en genel anlamıyla çalışan bireylerin aile ve iş sorumlulukları açısından uyumlu bir yaşam tarzı oluşturmasını ifade etmektedir (Kapız, 2002: 142). Bir başka tanıma göre ise iş-yaşam dengesi, bireylerin evdeki ve işteki sorumluluklarını karşılamak için yeterli zamanlarının olması şeklinde açıklanmaktadır. Diğer bir tanıma göre, bireylerin rol çatışmasını en aza indirerek, ev ve işte doyumu sağlamasıdır (Guest, 2001: 110-114). Literatürdeki tanımlardan biri de iş-yaşam dengesinin, iş yaşamında kontrol sahibi olmak ile çeşitli aktiviteler üzerinde esnek, sosyal ve bireysel bir yapıyı kapsadığını belirtmektedir (Barnett, 1999: 562). Clark ise (2000: 748-750), iş-yaşam dengesinin bireyin çalışma ve çalışma dışı yaşamdaki rolleri arasındaki çatışmanın en düşük seviyede olmasıyla sağlanacağını ifade etmektedir.

Sanayi toplumu sonrasına geçişte hayatın her alanında yaşanan radikal değişikliklerin çalışma yaşamını çeşitli açılardan etkilediği bilinmektedir. Bu durumun, çalışma yaşamı bakımından farklı yaklaşım ve oluşumların ortaya çıkışını da beraberinde getirdiğini söylemek mümkündür. Söz konusu süreçte, iş olgusu bireylerin yaşamında giderek daha da merkezi bir rol oynamaya başlamıştır. Bu arada ailenin psikolojik görevleri de önemini korumaktadır (Kapız, 2002: 139). Dolayısıyla bu süreçte, ekonomik ve sosyal zorunluluklar nedeniyle hayatın merkezine yerleşen iş-yaşamının, önemini hiçbir dönemde kaybetmeyen özel-aile yaşamıyla çatışması ve bir takım psikolojik olumsuzlukların yaşanabildiği gözlemlenmektedir. İş-yaşam dengesinin kurulabilmesi, bireyin sağlıklı bir yaşam sürdürebilmesi için büyük önem taşımaktadır. Bireylerin sağlıklı bir özel yaşam ve

başarılı bir iş yaşamı oluşturabilmesi için iş-yaşam dengesinin kurulması bir gerekliliktir.

İş-yaşam dengesi, bireyler ve aile fertleri tarafından ulaşılması istenen en önemli hedef olarak tanımlanabilir. İş-yaşam dengesinin başarılı bir şekilde sağlanması, çalışmakta olan bireyleri etkilediği kadar, çalıştığı şirket ve içinde yaşadığı toplumu da ilgilendirmektedir (Auster, 1996: 359).

İş-yaşam dengesi kavramını incelerken, bunun öznel bir yapıya sahip olduğunun bilinmesi gerekmektedir. İş-yaşam dengesi algılanması, bireysel özelliklere göre değişkenlik gösterebilmektedir. Örnek vermek gerekirse, hayatının merkezine iş yaşamını yerleştiren ve özel yaşamını buna göre konumlandıran bireyin iş-yaşam dengesinin bozuk olduğunu söylemek güçtür. Kişinin doyuma ulaşması ve bu durumdan rahatsızlık duymaması halinde bu dengenin bozulduğunu söylemek mümkün olmamaktadır. Yine iş dışında kalan zamanlarını ailesine, sosyal çevresine ya da kendisine ayıran bireyin iş-yaşam dengesinin bozulduğunun belirtilebilmesi için, bu durumun sorunlara yol açması gerekmektedir. Aksi takdirde, anılan farklı konumlanmaların ve yaşam tarzlarının bireyin iş-yaşam dengesini bozduğu söylemi gerçeği yansıtmayacaktır.

3.2. İŞ-YAŞAM DENGESİNİN ÖNEMİ

İş-yaşam dengesinin önemini dört farklı açıdan incelenebilir. Bunlardan birincisi, çalışan bireydir. Çalışanların ruh sağlığının bozulmasının engellenmesi için kişisel, örgütsel ve kamusal anlamda önlemler alınmalıdır. İkinci olarak, aileye yönelik etkilerden söz etmek mümkündür. Sosyolojide toplumun en küçük ve temel yapıtaşı olarak sayılan ailenin bütünlüğünün korunması ve çalışanların aileleriyle yeterli ve kaliteli şekilde zaman geçirmesinin sağlanması için alınacak önlemler, ikinci bakış açısını ortaya koymaktadır. İş-yaşam dengesi üçüncü olarak çalışma

yaşamı ya da şirketler açısından ele alınabilir. İş-yaşam dengesinin kurulduğu çalışma ortamlarının başarıyı sağladığı, bu dengenin kurulamadığı veya yetersiz olduğu çalışma ortamlarının ise başarısızlık getirdiği bilinmektedir. Bu anlamda, şirket yönetimlerinin beklentileriyle çalışanların iş performansları, çalışma saatleri, yapılan işin ruh sağlığı üzerindeki etkisi gibi faktörlerde bir denge sağlanması açısından gerekli yasal önlemlerin alınması gerekmektedir. Aksi durumda, hem bireylerin hem de şirketlerin zarar göreceği açıktır. Konunun dördüncü bileşeni ise toplumdur. Sağlıklı bireylerin, bu bireylerden oluşan ailelerin ve dengeli bir çalışma yaşamının toplumsal barış açısından önemli yararlar sağlayacağı ifade edilebilir. Bu nedenle iş-yaşam dengesi, dört farklı açıdan üzerinde çalışılması gereken bir konudur. İş-yaşam dengesinin sağlanmasında çalışanların, aile fertlerinin, şirket yöneticilerinin ve ülke yöneticilerinin üzerine düşen görevler söz konusudur.

Genel anlamda dünyada ve Türkiye’de değişen yaşam koşulları, ekonomik zorlukları daha da artırmış ve bireysel çabalarla yaşam dengesinin kurulması daha da zorlaşmıştır. 21. yüzyılın en önemli gündelik sağlık sorunları stres, anksiyete bozukluğu ve gelecek kaygısı haline gelmiştir. Bu anlamda, bireylerin iş-yaşam dengesinin kurulmasının önemi daha çok ortaya çıkmaktadır. İş-yaşam dengesinin kurulabilmesinde, çalışma yasalarının çalışanları koruyan bir niteliğe sahip olması ve işveren taleplerinin çalışanların ruh sağlığını koruyacak bir şekilde sınırlandırılabilmesinin olumlu etkisi olabileceği söylenebilir. Birçok işverenin, çalışanlarından iş dışı saatlerde de çalışma alanına ilişkin taleplerde bulunduğu aşikardır. Bu durumun iş-yaşam dengesinin kurulabilmesini imkânsız hale getirmesi nedeniyle, kanun koyucuların bu hususu göz önüne alması gerekmektedir (Clark, 2018: 24-28).

Çalışma yaşamında başarının yolunun da iş-yaşam dengesinin kurulabilmesinden geçtiğini ifade etmek gerekmektedir. Şirketlerin öncelikli amacı da, çalışanların verimliliklerini artırabilmek ve nitelik sahibi çalışanlarını

bünyelerinde tutabilmek için çalışanlarının iş-yaşam dengesini kurabilmelerini sağlamaktır (Barnett, 1999: 151-152).

İş-yaşam dengesinin kurulabilmesinin sanayi toplumu ve sanayi sonrası topluma geçiş sürecinde çalışanlar açısından önemli bir yeri bulunmaktadır. Özellikle kadınların da iş yaşamında söz sahibi haline gelmeleri, çalışma yaşamında çift rollerin ortaya çıkışı gibi faktörler, bireylerin iş ve özel yaşamları ile sosyal anlamdaki rollerini dengeleyebilmelerinin önemini artırmıştır. Bu dengenin bireyin huzurunun ve mutluluğunun sağlanabilmesi açısından büyük önemi bulunmaktadır (Kapız, 2002: 141).

İş-yaşam dengesinin, yaşam kalitesini artırdığı ve ruh sağlığını geliştirdiği bilinmektedir. Bireylerin toplumun huzur düzeyine katkısını arttırmaktadır. Bireylerin verimliliğini arttırmaktadır. Çalışanların işe devamsızlığını azaltmaktadır (Worklife Report, 2000: 8). İş-yaşam dengesinin, çalışanların moral durumunu olumlu şekilde etkileyerek, iş organizasyonuna bağlılığını arttırmakta ve işgücünün devrini azaltmaktadır (Grover ve Crooker, 1995: 271). İş-yaşam dengesini başarılı bir şekilde kuran ve koruyan kişiler aynı zamanda, kamu kurumları ve özel kurumları etkileyebilen daha bilgili kişilerin oluşmasını sağlamaktadır. İş-yaşam dengesi, çocukların sağlıklı bir şekilde yetiştirilmesi sürecini de olumlu etkilemektedir (Roehlingvd, 2001: 162-165).

İş-yaşam dengesinin kurulabilmesi ve korunabilmesiyle verimliliğin doğrudan bir ilgisinin bulunduğu söylenebilir. İş-yaşam dengesinin bozulması sonucu ortaya çıkan stresin verimliliği düşürdüğü belirtilmektedir (Soysal, 2009: 28). Uluslararası raporlarda iş-yaşam dengesinin bozulması sonucu ortaya çıkan stresin bazı maliyetleri yükselttiği ifade edilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde, iş

stresiyle ilgili ekonomik yükün yılda 150 milyar dolar düzeyinde gerçekleştiği tahmini sorunun önemini ortaya koymaktadır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 23).

Bir iş yerinde verimliliğin sağlanması ve etkinliğin artırılmasının en önemli yolu, çalışanları mutlu etmek ve çeşitli maddi ve manevi ihtiyaçlarının tatmin edilmesidir. Bunun en önemli yollarından bir tanesi de çalışanın iş ve özel yaşamı arasında bir denge kurmasına yardımcı olmak olarak ifade edilebilir. İş-yaşam dengesinin sağlanması ve bu yolla verimliliğin artırılması için işyeri organizasyonu içerisinde yöneticilere, önemli roller düşmektedir. Yöneticilerin açık iletişimi kullanan bir ast-üst ilişkisi kurmaları ve kurumsal olarak psikologlarla çalışmaları gerekmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 91).

3.3. İŞ-YAŞAM DENGESİNİ OLUMSUZ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş-yaşam dengesinin bozulması; bir çalışan olarak bireyin kendi iç dünyasında, ailesiyle ilişkilerinde, iş ortamında ve toplumla ilişkilerinde dengesizlik ve bozulmayı ifade etmektedir. Bireysel anlamda doyumun sağlanamaması, stres, kaygı gibi sorunlarla kendini gösterdiği söylenebilir. İş-yaşam dengesizliği; aileyle olan ilişkilerin bozulması, bireye atfedilen rolün yerine getirilememesi, iş-yaşamında kendisinden beklenen performansın düşmesi ve toplumla uyum sorunlarını ifade etmektedir. Bu bağlamda, iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyen faktörleri incelemek sorunun çözülmesi açısından önem taşımaktadır.

Bu konu üzerine yapılan bir çalışma, özellikle kadınların çalışma saatlerinin belirsizliği ya da sık sık uzamasından dolayı genellikle mağduriyet yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Aynı çalışmada iş ve aile yaşam saatlerinin birbirine girmesinin, kadınların hayatını olumsuz etkilediği ve iki sosyal hayatını da dengelemek için kadınların çok daha fazla efor sarf ettiklerini vurgulamaktadır (Topgül, 2016: 217-231).

Aşağıda iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyen faktörler; işin sınırlarının belirsizliği, iş yaşamında görülen baskı, çalışma süre ve periyodu, rol çatışması ve sosyalleşme eksikliği başlıkları altında ele alınmaktadır.

3.3.1. İşin Sınırlarının Belirsizliği

İş rolünün ve sınırlarının belirsizliği, iş-yaşam dengesinin bozulmasında önemli bir faktördür. Bu durumun farklı nedenleri bulunmaktadır. Çalışanın verilen görevde beklenen performansı ortaya koyabilmek için gerekli bilgi ve tecrübeden yoksun kalması nedenlerden bir tanesidir (Ceylan ve Ulutürk, 2006: 48). İşyerinde amaç, görev ve yetkilerin sınırlarının yeterince tanımlanmaması durumları da iş-yaşam dengesinin bozulmasına yol açan stres ve baskı ortamına neden olabilmektedir (Khattak vd. 2013: 29). İşyerinde ve çalışma yaşamında rol belirsizliği, stresin temel tetikleyicisi olarak ifade edilmektedir (Dubinsky vd. 1992: 78; Fisher, 2001: 152). Literatürde, iş sınırlarının ve rollerinin belirsizliğinin sorumluluktan kaçmaya, memnuniyetsizlik duygusunun oluşmasına, kaygı ve depresyon gibi bozukluklara, tükenmişlik durumuna ve bu olumsuzlukların sonucu olarak performansın düşüşüne neden olduğu belirtilmektedir (Muchinsky, 1997: 27; Maslach vd.,2001: 403-405; Holmström ve Henfridsson, 2002: 2; Jones, 2007: 24-29; Srikanth ve Jomon, 2013: 108-112).

3.3.2. İş Yaşamında Görülen Baskı

İş yaşamının, çalışanlar açısından birçok baskı unsuruna sahip olduğu ve bu unsurların iş-yaşam dengesini olumsuz etkilediği ifade edilebilir. İş ile ilgili stres kaynakları değerlendirildiğinde, oldukça fazla sayıda faktörün ortaya çıktığını gözlemlemek mümkündür. Dengesiz iş yükü ve çalışana yönelik zaman baskısı başlıca stres kaynağı olarak değerlendirilmektedir (Weiner, 1982: 953). Dengesiz iş yükü, niceliksel ve niteliksel iş yükü olarak ikiye ayrılmaktadır. Niceliksel iş yükü, yapılması beklenen iş için zaman yetersizliği, iş miktarının fazlalığı, farklı birçok iş

bulunması ve işlerin fiziki açıdan yorucu-yıpratıcı olması olarak tanımlanmaktadır. Niteliksel iş yükü ise, çalışanın sahip olduğu niteliklerin, yapılacak işin gerektirdiği niteliklere uygun olmaması durumudur (Eroğlu, 1998: 322; Cam, 2004: 3-4). Bu durum baskıya ve strese, dolayısıyla da iş-yaşam dengesinin bozulmasına yol açabilmektedir.

Kriz ya da başka nedenlerle çeşitli dönemlerde iş yükünün azalması da çalışanlar bakımından bir baskı, güvensizlik ve stres nedeni olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle nitelikli çalışanlar açısından, zamanının çoğunu oturarak geçirmek ya da rutin işler yapmak zorunda kalmak gibi seçeneklerin başarısızlık ve güvensizlik hissi doğurduğu bilinmektedir. Bu durum da iş- yaşam dengesini olumsuz yönde etkilemektedir (Yılmaz ve Ekici, 2006: 35).

Tekdüze çalışmanın yarattığı monotonluk hissinin de stres kaynağı olduğu belirtilmektedir. Otomasyon ve konveyör sisteminin uygulandığı bir montaj hattında çalışan işçi adeta makineye tutsak hale getirilmiştir. Seri üretimin beraberinde getirdiği çalışma hızı ve temposu, aynı fabrikada yan yana çalışan işçilerin yakın arkadaşlık kurmaları önünde engel teşkil edebilmektedir (Öncü, 1974: 69). Üretim sistemi içerisinde tanımlanmış olan standart bir işi olan ve sürekli olarak bu işi yapmak zorunda olan işçilerin kendisine, üretilen ürüne ve çevresine yabancılaşması beklenebilir. Bu yabancılaşma sürecinin iş-yaşam dengesinin bozulmasına yol açtığını söylemek mümkündür. Charlie Chaplin'in Modern Zamanlar filminde, işçi karakterinin üretim bandında devamlı olarak elindeki anahtarla somun sıkması ve bu davranışın tekrar edile edile fabrikanın dışına çıkması mizahi bir dille anlatılmaktadır. İş yaşam dengesinin bozulmasıyla anlatılmak istenen bu durumdur (Chaplin, 1936).

İş-yaşam dengesini bozan baskı unsurlarından birisi de çalışma sırasında karşılaşılabilecek tehlikelerdir. Özellikle bazı iş kollarında can güvenliğini tehdit

eder düzeyde iş kazası risklerinin bulunması, çalışanlarda strese yol açmakta ve iş-yaşam dengesinin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Cam, 2004: 4).

İş-yaşam dengesini bozan bir diğer sorun ise zorbalık ve bezdiridir (mobbing). Çalışma yaşamında psikolojik şiddet, baskı ve yıldırma ifade eden bezdiri kavramı ve fiziksel güç kullanımına varan zorbalık, çalışanlar için bir stres kaynağıdır. Bezdiri, iş yerindeki yöneticiler ya da çalışanlar tarafından hedef çalışana yönelik bilinçli ve ısrarlı bir baskı ve yıldırma politikası kapsamında söylenen söz ve yapılan eylemlerdir (Yüçetürk, 2003: 36-38). Bezdiri, uygulamada hedef alınan çalışanın iş yerindeki çeşitli imkânlarının, eğitimlerinin, bütçesinin kısıtlanması, yükselmesinin engellenmesi, alaya alınması, toplantılara çağrılmaması, dışlanması, aşağılanması, hakarete maruz kalması şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Arpacıoğlu'nun (2005: 267) araştırmasına göre bezdiriye maruz kalan çalışanların yüzde 40'ının depresyona girdiği saptanmıştır. Benzer şekilde, iş yerinde fiziksel şiddete maruz kalan çalışanların da daha ağır travmalar yaşadığı söylenebilir. Bezdiri ve fiziksel şiddet, iş-yaşam dengesini ağır şekilde sarsmaktadır.

3.3.3. Çalışma Süre ve Periyodu

Çalışma yaşamı ve periyodunun iş-yaşam dengesinin bozulmasında önemli olumsuzluklara yol açtığını söylemek mümkündür. Çalışma sürelerinin uzunluğu, fazla mesai ve vardiyalı çalışmanın stres ve birçok sağlık sorununa neden olduğu bilinmektedir. Vardiyalı çalışma sisteminde çalışan işçilerde, kas ve iskelet sistemi rahatsızlıkları, uyku sorunları, vücut sıcaklığı ve metabolizma üzerinde olumsuz etkiler, kan şekeri bozulmaları ve ruhsal sorunlar görülmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2006: 36). Vardiyalı çalışmanın işçilerin beyninin doğal ritmini bozması, bazı hastalıklara dirençsizlik sorununa, sürekli yorgunluğa, bağışıklık ve sindirim sistemi rahatsızlıklarına, grip ve solunum yolu rahatsızlıklarına, stres ve depresyona daha kolay yakalanabildikleri tespit edilmiştir (Camkurt, 2007: 90).

Gerekli planlamalar ve çalışanların sosyal-kültürel ihtiyaçları dikkate alınmaksızın yaptırılan fazla mesai de iş-yaşam dengesini bozmaktadır. Sürekli olarak fazla mesai yapan çalışanlar, bireysel ihtiyaçlarına, ailelerine, sosyal çevrelerine daha az zaman ayırır hale gelmektedir.

3.3.4. Rol Çatışması

Rol çatışması kavramı, çalışanların iş yerinde hangi işi yapacağını belirsizliği nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bir kararsızlık durumu olan rol çatışması, zorlanma ve gerilimi ifade etmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2006: 37). Rol çatışmasının yöneticiden kaynaklanan türü, yöneticinin çalışanlarından çelişik ve uyumsuz nitelikteki beklentilerinin sonucunda oluşan durumu ifade etmektedir. Tek bir çalışandan, birden fazla amirin birbiriyle çakışan taleplerde bulunması da aynı kapsamdadır. Bir başka rol çatışması da çalışanın üstlendiği roller arasında görülen çatışmadır. Rol çatışmasının bu türü, çalışanın örneğin iş ve aile yaşamı arasındaki işçi-babalık, eş-yöneticilik gibi rollerinin çatışması sonucunda oluşmaktadır (Silah, 2005: 242).

3.3.5. Sosyalleşme Eksikliği

Sosyalleşme eksikliğinin de iş-yaşam dengesinin bozulmasında ya da kurulamamasında rol oynayan belirleyicilerden birisi olduğu söylenebilir. Çalışma saatleri ve periyodu, maddi güçlükler, yorgunluk ve stres gibi birçok faktöre bağımlı olarak çalışanların serbest zamanlarının önemli bir bölümünü evde geçirmek durumunda kaldığı söylenebilir. Yine son yıllarda, akrabalık ilişkilerinin giderek zayıflaması şeklinde kendisini gösteren sosyalleşme eksikliği olgusunun iş-yaşam dengesinin giderek bozulmasına yol açtığı ifade edilebilir. Sosyalleşme konusunda eksiklik yaşayan çalışanların bir süre sonra, çalışmanın anlamını sorgulamaya başlayabilecekleri ifade edilebilir. Bu sürecin de iş-yaşam dengesini hem çalışma

hem de aile-özel yaşam alanı bakımından olumsuz etkileyeceği çıkarımında bulunulabilir.

3.4. İŞ-YAŞAM DENGESİNE GÜNCEL YAKLAŞIMLAR

Çalışanların bireysel durumlarının yanı sıra, şirketlerin verimliliğini, aile ve toplum sağlığını ilgilendirmesi nedeniyle özellikle son yıllarda iş-yaşam dengesinin sağlanması ve bozulmasının önlenmesi için birçok çalışma yapılmakta ve sorunun çözümü için akademik anlamda birtakım öneriler getirilmektedir. Sorunu çeşitli yönleriyle ele alan araştırmalardan bazılarına değinmek, çözüm açısından önem taşımaktadır.

3.4.1. Çalışma Yaşamında Esneklik

İş-yaşam dengesinin sağlanması ve korunmasına yönelik yaklaşımlardan bir tanesi özellikle Post-Fordist dönemde önemli bir çalışma biçimi olarak ortaya atılan esnek çalışma sistemidir. Bu yaklaşıma göre iş yerinde esnek çalışma sistemine geçiş, iş-yaşam dengesinin sağlanması için gereklidir. Ekonomik ve sosyal gelişimlerini sağlamış ülkelerde esnek çalışma sistemi çalışanların iş ve özel yaşamları arasında dengeyi sağlayan olumlu bir faktör olarak görülmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010: 13). Çalışma hayatında esneklik, işçi bakımından ele alındığında, işçi ile işverenin anlaşmasıyla çalışma sürelerinin işçinin öznel şartlarına uygun hale getirilmesi olarak ifade edilmektedir (TİSK, 1994: 5).

Esnek çalışma sisteminin çeşitli modelleriyle, çalışanların işyerinin dışında da olsa çalışma imkanı bulması söz konusu olmaktadır. Çalışanlar, bu durumda iş dışında sahip oldukları rollerin gereğini de rahatlıkla yerine getirebilmektedir. Esnek çalışma sistemiyle bireyin iş ve özel yaşamı arasındaki dengenin sağlanması söz konusu olmakta ve bireylerin iş ile iş yerine bağlılığı artmaktadır. Çalışanların

verimlilik düzeyi yükselmekte ve devamsızlık oranları azalmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 14).

3.4.2. Sınır Yaklaşımı

Sınır yaklaşımı Clark, tarafından geliştirilmiştir. İş ve aile arasında oluşan ilişki duygusal değil, insani bir ilişkidir. Çalışan bireylerin de, iş ve aile yaşamı arasında günlük olarak geçiş yapan sınır geçiciler olduğu kabul edilmektedir. Bu bağlamda bireylerin sınırları biçimlendirdiği ve sınırlar içerisinde kalan bireyler ile ilişkilerini şekillendirmeleri söz konusudur. Sınır yaklaşımı, sınır geçiciler olarak adlandırdığı çalışanlar ile onların iş yeri ve özel yaşamları arasında oluşan karmaşık etkileşimler sürecini açıklamak için ortaya atılmıştır (Clark, 2000: 748-749).

Sınır yaklaşımına göre, söz konusu alanlarla ilişkilendirilen davranışların başlama ve bitiş noktası olarak adlandırılmaktadır. Sınır kavramı, yaklaşıma göre fiziksel, zamansal ve psikolojik olarak üçe ayrılmaktadır. Fiziksel sınırlar, iş yeri ve evin fiziksel sınırlarını kapsamaktadır. Zamansal sınırlar, dinlenme süresi ya da çalışma saatlerini ifade etmektedir (Perlow, 1998). Psikolojik sınırlar da bireylerin iş-yaşam dengesini oluşturmak ve iş ile özel yaşamı birbirinden ayırmak amacıyla ortaya koyduğu kurallar olarak ifade edilmektedir.

Yaklaşıma göre; bireylerin dışında ev ve iş-yaşamında sınır koruyucu üyeler bulunmaktadır. Sınır koruyucular, evde eş ya da anne olabildiği gibi, iş-yaşamında yöneticiler olmaktadır (Kapız, 2002: 149).

3.4.3. Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı

İş-yaşam dengesinin oluşturulması ve korunmasında önemli yaklaşımlardan bir tanesi de kurumsal sosyal sorumluluktur. İşletmelerin, çalışanlarına yönelik bir takım sosyal sorumluluk projelerine imza atması ve bu yolla iş-yaşam dengesini bozabilecek olumsuzlukların bertaraf edilmesi, kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımının temelini oluşturmaktadır denilebilir. Avrupa Komisyonu'nun tanımlamasına göre kurumsal sosyal sorumluluk kavramı; işletmelerin, sosyal ve çevresel sorunları gönüllülüğe dayalı şekilde, örgütsel faaliyetler ve sosyal paydaşlar ile etkileşimlerinin bütünleştirilmesi olarak anılmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk, işletmelerin insan sermayesine, çevre ve hissedarlar ile ilişkilerine daha fazla yatırım yapması şeklinde ifade edilmektedir (Commision of the European Communities, 2001:6).

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramının çalışanlar açısından faydalarına bakılacak olursa; güvenli bir çalışma ortamının sağlanması, etkin bir insan kaynakları politikası izlenmesi, daha iyi çalışma koşullarının sağlanması, iş gücü ilişkileri bakımından daha az anlaşmazlığın ortaya çıkması, istihdam maliyetlerinin düşmesi ve ücretlerde iyileşmenin sağlanması, şirket içi iletişim ve verimliliğin artırılması, işletmelerde fırsat eşitliğinin sağlanması, işçi standartlarında iyileşmelerin görülmesi, iş kazalarında düşüş yaşanması gibi birçok olumlu gelişmenin varlığından söz edilebilir (Aktan ve Börü, 2007: 30) .

Kurumsal sosyal sorumluluğun anılan faydaları, varlığının iş-yaşam dengesinin oluşmasını sağlamaya, yokluğunun ise iş-yaşam dengesinin bozulmasına yol açacak özellikler olarak da görülebileceğini söylemek mümkündür. Bu nedenle kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımı, iş-yaşam dengesine ilişkin çözümler üreten bir yaklaşım olarak anılabilir.

3.5. İŞ-YAŞAM DENGESİYLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Tarihsel süreçte iş hayatı ve çalışma saatleri ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar ışığında iş-yaşam dengesi üzerine çıkarımlar yapmak mümkün hale gelmektedir. Burada kritik olan durum; çalışmaların nesnellikten çok öznel olmasıdır. Çalışmalar, işçiler üzerinde yapılmış olduğundan dolayı çok net bir bilgiyi sunamamaktadır. Diğer bir deyişle çalışmaların hepsini ortak bir paydada toplamak mümkün olmamaktadır. Çalışmaların sonuçları, çalışma yapan kişilere göre değişkenlik göstermektedir. Buna göre iş-yaşam dengesinin olumlu sonuçları olduğu gibi olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Bugünkü literatür bize kesin bir bilgi sunmamaktadır.

İş tanımlarının en önemli birimlerinden bir tanesi de çalışma saatleridir. Bu çalışma saatlerinin belirlenmesindeki unsurların başında da sosyal yaşamın denge altında tutulabilmesi bulunmaktadır. Tüm bu tanımların ortaya çıkış tarihi olarak bilinen Sanayi Devrimi, daha insani bir yaşamın herkesin hakkı olduğunu savunmuştur. Daha insani tanımı da çalışma saatlerinin tarih içerisinde birçok kez değişmesine ve üzerine çok fazla çalışma yapılmasına neden olmuştur.

Özellikle iletişim araçlarının gelişmesiyle birlikte sosyal yaşam alanları genişlemiştir. Ancak bu genişlik farklı boyutlara ulaşmasıyla birlikte iş çalışma saatlerinde çalışanların aleyhine bir durum ortaya çıkmıştır. Özellikle cep telefonlarının kullanıma geçmesiyle birlikte mesai tanımında büyük ölçekli bir değişim meydana gelmiştir. Bu durum çalışanların sosyal yaşam alanlarını tekrardan kısır bir duruma sokmuştur (Gerçek, Atay ve Dünder, 2015).

Geçmişte çalışanlar tarafından kullanılan “Geleneksel Kariyer Yönetimi” günümüzde kullanırlılığını kaybetmiş ve yerine çalışanların psikolojilerini daha iyi

hissettikleri “Modern Kariyer Yönetimi” geçmiştir. Bunun altında yatan başlıca neden ise çalışanların “Kariyer Tatmini” duygularıdır.

İşletmelerin, yoğun pazar rekabetlerinde ayakta kalabilmeleri için özellikle yüksek işgücü performanslarına ihtiyaçları vardır. Yapılan araştırmalara göre de bu yüksek işgücü taleplerine çalışanlar tarafından çok fazla tepki bulunmaktadır. Bu nedenle son yıllarda özellikle firmaların, çalışanlarını ellerinde tutmaları oldukça güçleşmiş bir hale gelmiştir (Joo ve Park, 2010: 485-486).

Anadolu Üniversitesi’ndeki Seda Tekeli ve Burcu Şefika Doğrul’un yapmış oldukları “İş Yaşam Dengesinde Esnek Çalışma” adlı çalışmada iş-yaşam dengesinin sağlanmasının ülke çapında işveren verimliliğinin artması ve dış ülkelerle yüksek rekabet gücüne sahip olunabilmesi adına önemli olduğunu belirtmişlerdir (Doğrul ve Tekeli, 2010: 14). Bu çalışma, iş-yaşam dengesinin kurulması noktasında esnek çalışmaya olumlu yaklaşmaktadır. Buna karşın, Orhan Koçak ve Ersin Kavi’nin yapmış oldukları “Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu” adlı çalışma da iş-yaşam dengesiyle ilgili yapılan esnek çalışmanın, iş hayatına etik açıdan olumsuz bir etkisi olduğu söylenmektedir (Koçak ve Ersin, 2010: 1).

İş-yaşam dengesiyle ilgili yapılan diğer araştırmalara da bakıldığında kesin olarak söylenebilecek tek şey, iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik politikaların ve geliştirilen stratejilerin yapılan yenilik ya da reformların duruma ve nesnel koşullara göre düzenlenmesi gerektiğidir. Aksi takdirde bir genellemeye dayanarak yapılan, amaca ve bulunduğu koşullara özgü şartlara uyum sağlayamayan bir yenilik ya da reform beklenen etkiyi yaratamama tehlikesiyle karşı karşıya kalabilir. Her insanın doğası birbirine uymayacağı gibi her kurumun etik değerleri de birbirine uymamaktadır. Buna verilecek en somut kanıt “Ekip Ruhu” denilen olgudur.

Bu sebeple iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik politikalar geliştirilirken her işyeri ya da kurum için o kuruma özgü dinamikler göz önüne alınmalıdır.

Bu konular üzerine yapılan çalışmaların temel amacı; çalışanlar ve işletmeler arasındaki çıkar çatışmalarını engellemek, yeni bir seçenek yaratmaktır. Uzun vadede ise çalışma hayatında ortaya çıkabilecek kriz ya da kaosların önüne geçmektir (Allen ve Griffeth, 2000: 529).

2015 yılında İstanbul'da farklı sektörlerde çalışan 423 kişi üzerinde gerçekleştirilen, iş- yaşam dengesiyle ilgili güncel sorunlara ışık tutan bir çalışmanın bulguları şu şekilde özetlenebilir (Aydemir ve Dinç, 2015: 28-29):

Kuşaklar arası ilişkilerde zamansal ve mekânsal etkilerle birlikte ortaya birtakım farklılıklar çıkmaktadır. Örneğin X ve Y kuşakları iş-yaşam dengesi konusunda daha iyi bir statüye sahiptir. Bu statü gereği, iş-yaşamlarını sürdürürken öte taraftan sosyal yaşamlarını da muazzam bir şekilde sürdürmeye devam edebilmektedirler. Ancak bununla birlikte Gelenekçi Kuşak ve Bebek Patlaması Kuşağı, iş-yaşam dengesi kurmakta biraz daha işlevsiz kalmaktadır. Buna göre bu kuşaklar denge konusunda çok başarılı olamadıkları gibi sosyal yaşamların büyük fedakarlıklar vererek sıkı bir iş temposunda bulunmaktadır.

Aynı çalışmanın bir diğer tespiti de esnek çalışma modellerinin sosyal yaşam üzerinde olumlu bir etkisi olacağı yönündedir. Özellikle kadın işçilerin arta kalan zamanlarda diğer birçok işlerini çok daha nitelikli bir şekilde yapabildiklerini göstermiştir.

Son olarak, bu çalışma kapsamında, kariyer hedefiyle iş dünyasına atılan kadınların, evde hiçbir iş yapmadan ve kariyer hedeflemeyen kadınlara oranla daha mutsuz oldukları ortaya çıkarılmıştır (Aydemir ve Dinç, 2015: 32).

Çalışmamızın literatür taramasına ilişkin bölümlerinde esnek çalışma, daha sonra spesifik olarak evden çalışma ve son olarak da iş-yaşam dengesi konuları ele alınmıştır. Takip eden bölümde bilişim sektöründe ofiste ve evde çalışanların iş-yaşam dengesine yönelik bir araştırma yer almaktadır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE OFİSTE VE EVDE ÇALIŞANLARIN İŞ-YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Günümüzde mobil teknolojilerinin de gelişimiyle, artık birçok işyeri esnek çalışma modellerine kaymakta, en azından haftanın bazı günleri çalışanlarına evden çalışma olanakları sunmaktadır. Önümüzdeki süreçte evden çalışmanın iyice artması, hatta artık iş modellerinin bazı alanlarda tamamen değişerek evden çalışma odaklı bir sistem kurulması beklenmektedir. Böyle bir geçişin temel sebepleri arasında şirketlerin maliyetlerini düşürmek olduğu kadar, çalışanların iş-yaşam dengelerini kurmalarını sağlayarak motivasyonlarını ve dolayısıyla iş verimlerini arttırmak da vardır. Nitekim mevcut araştırmalar (Worklife Report, 2000, Naktiyok ve İşcan, 2003: 55-60, Zeytinoğlu, 2012: 163) iş-yaşam dengesinin kişilerin hayattaki mutluluklarını ve iyi olma halini etkileyen en önemli etmenlerden biri olduğunu ve iş-yaşam dengesini kurarak mutluluklarını arttıran bireylerin çalışma yaşamında da daha iyi bir performans gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu noktada, çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlayabiliyor olmaları çok önemlidir. Buradan hareketle, bu araştırmanın amacı evden çalışanlarla ofisten çalışanları iş-yaşam dengesi açısından karşılaştırmak ve esnek çalışmanın faydalı ve sakıncalı yanlarını ortaya koyabilmektir. Ayrıca açık uçlu olarak sorulan sorulara verilen cevapların cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, yaş gibi demografik özelliklere göre tasnif edilerek aralarında bir farklılık olup olmadığını tespit etmekte amaçlanmıştır.

Tüm gün ofiste çalışan bir kişinin zamanının büyük çoğunluğu ofiste geçmekte ve ofiste bulunduğu sürece hayatının diğer alanlarına gerekli zamanı ayıramamaktadır. Bunun sonucunda iş-yaşam dengesizliği ortaya çıkmaktadır. Oysa evden çalışma esnekliğine sahip bir kişi, işi ve özel yaşamı arasındaki dengeyi kurabilme özgürlüğüne de sahiptir ve iş yaşam dinamiklerini kendisi belirlemektedir. Buradan hareketle çalışanın iş-yaşam dengesini daha iyi sağlayacağı beklenebilir. Bu noktada, evden çalışan kişilerin ofisten çalışanlara göre iş-yaşam dengelerini daha

başarılı bir şekilde kurmaları olası gözükmemektedir. Önümüzdeki süreçte tüm dünyada evden çalışma modellerine doğru bir kayış olması beklenmektedir ve bu kaymanın hem maddi hem de manevi bazı maliyetlerinin olması öngörülebilir. Bu yüzden evden çalışma modellerine tamamıyla geçiş yapılmadan önce, evden çalışmanın gerçekten de ofisten çalışmaya oranla daha iyi bir iş-yaşam dengesi sağlayacağından emin olmak gerekmektedir. Mevcut çalışma bilişim sektöründe evden ve ofisten çalışan kişilerin iş-yaşam dengeleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ölçen bir ön çalışma niteliği taşıması ve esnek çalışmanın faydalı ve sakıncalı olabilecek yönlerinin belirlenmesi bakımından önemlidir.

4.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli nedensel-karşılaştırma modelidir ve çalışanların iş-yaşam dengesi skorları çalışma şekillerine (evden ya da ofisten) göre karşılaştırılmıştır. Bir başka deyişle, çalışma şeklinin iş-yaşam dengesine skorları arasında yarattığı fark incelenmiştir. Bu noktada çalışma şekli (evden ya da ofisten) bağımsız değişken, iş-yaşam dengesi skoruyasa bağımlı değişkendir.

4.3. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamını Türkiye’de bilişim sektöründe çalışan 86 kişi oluşturmaktadır. Araştırma evreni olarak bilişim sektörü çalışanlarının seçilmesinin temel sebebi, mevcut durumda işin niteliklerinin uygunluğu sebebiyle bu sektörün diğer birçok sektöre kıyasla evden çalışmaya daha elverişli olmasıdır (Worklife Report, 2000; Srikanth ve Jomon, 2013: 109). Bilişim sektörü çalışanları içerisinde kartopu örneklem yoluyla 86 kişilik bir örnekleme ulaşılabilmiş ve anket bu örneklem gruba uygulanmıştır. Ankete katılanların yaşları 18-45+ arasında değişmektedir. Örneklem grubunun geniş bir yaş aralığına yayılmış olmasının evden çalışmanın farklı dinamiklerini yansıtabilme açısından yararlı olduğu söylenebilir

4.4. Veri Toplama Yöntemi

Araştırma kapsamında bilişim sektöründe çalışan 86 kişiye iş-yaşam dengelerini değerlendirmeleri için bir anket sunulmuştur. Bu ankette öncelikle çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, mesleki tecrübe süresi ve sosyal güvenlik kapsamında olup olmadıkları gibi demografik bilgiler, daha sonra iş-yaşam dengesini ölçen bir ölçek yer almaktadır. Ayrıca, objektif bir bakış açısının kazanılması açısından katılımcılardan hem evde hem de ofiste çalışmanın avantaj ve dezavantajlarını listelemeleri istenmiş, bu bulgular demografik verilere göre gruplanmıştır.

Araştırmada çalışanların iş-yaşam dengesi skorları, Apaydın (2011) tarafından geliştirilmiş olan 30 maddelik bir ölçekle ölçülmüştür¹. Gerekli maddeler yüksek skor yüksek iş-yaşam dengesini ifade edecek şekilde ters kodlanmıştır.

Anket kapsamında çalışma şekli, üç seçenekli çoktan seçmeli bir soru olarak sorulmuş, katılımcılara tamamen ofisten, tamamen evden (ofis dışından) ve hem evden, hem ofisten olmak üzere üç seçenek sunulmuştur. Yanıtlayıcılardan ne ölçüde evden veya ofisten çalıştıklarına ilişkin sayısal veri almaya yönelik soruları sorduktan sonra bu veriler sadece ofisten çalışanlar, nadiren evden çalışanlar, büyük ölçüde ve tamamen evden çalışanlar şeklinde gruplandırılmıştır. Ayrıca çalışanlardan açık uçlu sorularla hem evden hem de ofisten çalışmanın avantaj ve dezavantajlarını belirtmeleri istenmiştir (Ek 1).

¹ Apaydın, Ç., (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi; 1-12.

4.5. Veri Analiz Yöntemleri

Verilerin analizinde SPSS istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğin geçerliliği faktör analizi aracılığıyla tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach alfa katsayısıyla ölçülmüştür. İki farklı grubun karşılaştırıldığı durumlarda bağımsız t-testi, ikiden fazla grubun karşılaştırıldığı gruplarda ise ANOVA testi uygulanmıştır.

4.6. Araştırmanın Hipotezi

Araştırma kapsamında evden ya da ofisten çalışanların iş-yaşam dengesi skorları arasındaki farklar incelenmiştir. Bunlara ek olarak, evden çalışmanın farklı demografik gruplar ve çalışma şekillerine göre avantaj ve dezavantajları belirlenmiştir. Bu noktada, çalışmanın hipotezi şu şekilde belirtilebilir:

H1: Evden çalışan kişilerle ofisten çalışan kişilerin iş-yaşam dengeleri arasında anlamlı bir fark vardır ve ofisten çalışan kişilerin iş-yaşam dengesi skorları evden çalışan kişilere göre daha düşüktür.

4.7. İş Yaşam Dengesi Ölçeği Geçerliliği ve Güvenilirliği

Veri setinin faktör analizi uygulanmasına uygun olup olmadığını belirleyebilmek adına iki temel testin uygulanması gerekmektedir. Bunlardan ilki örneklem büyüklüğünün yeterliliğini ölçen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testidir. KMO testi skorunun .60'tan büyük olması örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu anlamına gelmektedir. Bu değerin .60 ile .70 arasında olması örneklem büyüklüğünün kabul edilebilir, .70 ile .80 arasında olması iyi, .80 ile .90 arasında olması çok iyi, .90 ile 1.00 arasında olmasıysa mükemmel düzeyde olduğunu göstermektedir (İslamoğlu ve Alınacak, 2014: 403). Bu testlerden ikincisiyse değişkenler arasında yeterli düzeyde ilişki olup olmadığını, yani bir başka deyişle modelin geçerliliğinin olup olmadığını ölçen Bartlett küresellik testidir (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2013: 79). Bartlett küresellik testinin sonucunun istatistiksel olarak anlamlı ($p < .05$) olması

faktör analizinin uygulanabilir olduğunu göstermektedir (İslamoğlu ve Alınacıık, 2014, s. 396).

Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı, KaiserMeyer- Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity Test ile ölçülmüş, sonuçlara göre KMO 0.762 ve $p = 0,000$ ($p < 0,001$) olarak hesaplanmıştır; yani örneklem yeterliliği iyi seviyededir ve veri seti faktör analizi yapmaya uygundur. Faktör analizi sonucunda iyi bir faktörleşme yapısı elde edebilmek için Varimax döndürme yöntemi tercih edilerek uygulanmıştır.

Varimax veri döndürme işlemi ile verilerin dikey olarak döndürülmesi anlamına gelmektedir (İslamoğlu ve Alınacıık, 2014: 400). Varimax döndürmesi sonucunda faktörlerin toplam varyansı ne ölçüde açıkladığı gösterilmektedir (İslamoğlu ve Alınacıık, 2014: 408). Bu noktada, faktörlerin özdeğerliğinin 1.0'den büyük olması, faktör yüklerinin ise .50'den büyük olması beklenmektedir (Hair ve ark., 2005). Faktör analizinde ortaya çıkan alt faktörlerden her biri en az iki sorudan oluşmalı, tek sorudan oluşan faktörler analizden çıkarılmalı, bu maddeler çıkarıldıktan sonraysa analizler tekrarlanmalıdır (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2013: 84).

30 madde üzerinden yapılan döndürme işlemi sonucunda ilk aşamada yedi boyut ortaya çıkmıştır. Bu faktörlerden iki tanesi sadece tek bir maddeden oluşmaktadır (30. madde ve 9. madde). Bu iki madde faktör analizinden çıkartılmış, geriye beş boyut kalmıştır. Bu beş faktör kendine zaman ayırma, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, iş-yaşam uyumu ve aşırı iş yükü olarak isimlendirilmiştir. Bu isimlendirme yapılırken büyük ölçüde Gerçek ve arkadaşlarının (2015) çalışmasından yararlanılmıştır. Ortak varyans değerleri 0.5'in altında olan ve faktör ortalamalarını düşüren 15., 22., 23., 27. ve 4. maddeler de analizden çıkarılmıştır.

Tablo 1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Ortak Varyans	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamı İhmal Etme	Yaşamın İşten İbareti Olması	İş-Yaşam Uyumu	Aşırı İş Yükü
12-İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	0.728	0.797				
16-İş dışında kendimi dinlendirmek için sevdiğim hobilerle uğraşıyorum.	0.728	0.795				
13-İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	0.650	0.774				
11-İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	0.631	0.676				
8-Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.	0.727	0.651				
29 -Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	0.477	0.578				
19- Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	0.696		0.823			
21- Keşke daha fazlasını yapabilseydim diye düşünüyorum.	0.648		0.723			
20- En yakın arkadaşlarım işe boğulduğumu ve yaşamın diğer alanlarını göz ardı ettiğimi söylüyor.	0.633		0.667			
28- İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	0.548		0.611			
18- İş sıkıntısından gülmeyi bile unutuyorum.	0.525		0.595			
26-İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.	0.630		0.592			
17-“Çalışmazsam ilerlemem mümkün değil” şeklinde düşünerek akşamları çalışmaya devam ediyorum.	0.528		0.582			
14- İşlerimi mesai bitse de zihnen eve taşıyorum.	0.641		0.553			
3- Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.	0.732			0.820		
1-Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.	0.639			0.723		
5- Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.	0.610			0.718		
7- Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.	0.660			0.667		
10-Çalışma saatlerimin niceliğinden çok niteliğinin önemli olduğunu düşünerek hareket ediyorum.	0.541			0.543		
2 -“Ev evdir, iş iştir” düşüncesiyle yaşamıma yön veriyorum.	0.711				0.774	
6- Hem işimin hem özel yaşamımın aynı derecede önemli olduğunu düşünüyorum.	0.524				0.548	
25- Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	0.776					0.790
24-İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	0.693					0.771

Kalan 23 maddelik iş-yaşam dengesi ölçeğine güvenilirlik testi uygulanmış, Cronbach's alfa değerinin 0,70'ten büyük olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermiştir.

Tablo 2.Ölçek Güvenilirlik İstatistiği

	Cronbach alfa
Ölçek	0.867

4.8. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Katılımcıların demografik bulgulara göre dağılımı aşağıdaki tabloda özetlenmiştir. Tablo 3'de görüldüğü üzere, katılımcıların çoğunluğu (%60) erkektir. Benzer şekilde, katılımcıların büyük çoğunluğu 25-35 yaş aralığında olan genç ve özel hayatlarının/sosyal hayatlarının en yoğun ve verimli döneminde olan çalışanlardır (%71).

Tablo 3.Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

	Sıklık	%
Cinsiyet		
Kadın	34	40
Erkek	52	60
Yaş		
25 altı	4	5
25-30	32	37
31-35	29	34
36-40	11	13
40 üstü	10	11
Öğrenim		
Lise	2	2
Önlisans	8	9
Lisans	46	54
Yüksek lisans	30	35
Medeni Durum		
Evli	48	56
Bekar	38	44
Çocuk Sayısı		
0	40	47
1	27	31
2	13	15
3	6	7
Sosyal Güvenlik		
Var	83	97
Yok	3	3
Mesleki Tecrübe		
0-5 yıl	19	22
5-10 yıl	26	30
10-15 yıl	21	24
15 yıl ve üstü	20	24

Beklenildiği gibi, katılımcıların çoğunluğu (%89) en az lisans mezunu olan nitelikli çalışanlardır. Katılımcıların neredeyse tamamının (%97) sosyal güvencesi vardır ve büyük çoğunluğu (%78) 5 yıldan fazla süredir bilişim sektöründe aktif olarak çalışan tecrübeli elemanlardır. Katılımcıların çoğunluğu (%56) evlidir ve büyük çoğunluğunun (%53) en az bir çocuğu vardır. Katılımcıların çoğunluğunun evli ve çocuklu olması özel yaşama vakit ayırma ihtiyaçlarının da daha yüksek olduğu, bu sebeple evden çalışma yoluyla iş-yaşam dengesini sağlamaya daha açık oldukları şeklinde yorumlanabilir.

4.9. Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Dağılımı

Katılımcıların %48'inin sadece ofisten, %4'ünün sadece evden, %48'inin ise hem evden hem ofisten çalıştığı görülmektedir. Bu noktada, oldukça düşük oranda katılımcının sadece evden çalıştığı tespit edilmiştir. Bunun sebebi, tamamıyla evden çalışmanın ülkemizde henüz oturmamış olması ve çoğu kuruluşun en azından haftanın belirli günlerinde çalışanlarının ofise gelmelerini beklemeleridir². Nitekim 2007 yılında Almanya ve Türkiye'de yapılan bir araştırmada yanıtlayıcı büyük işletmelerin Almanya'da yalnızca %14, Türkiye'deyse yalnızca %6'sının en azından belirli günler evden çalışma yaptırdıkları, kalan işletmelerinse evden çalışma modeline hiç yer vermedikleri belirlenmiştir (Aydınlı, 2007). Hem evden hem ofisten çalıştığını beyan eden %48'lik çoğunluğunsa aslında evden çalışma modeline geçiş yapmış olan ve haftanın bazı günleri evden bazı günleriye ofisten çalışan kişiler olduğu görülmektedir.

² Türkiye'de, özellikle son yıllarda, evden çalışma modelinin çalışan verimliliği açısından daha olumlu sonuçlar doğurduğu tespit edilmiştir. Ancak çoğu kurumun sistemi ofisten çalışma üzerine kurulu olduğu için tamamen evden çalışma modeline kısa vadede geçiş yapılması zor görülmektedir. Bu sebeple birçok kurum haftanın belirli bazı günleri çalışanlarına evden çalışma opsiyonu tanıyarak evden çalışma modeline geçiş yapmaya çalışmaktadır. Ancak şu anda tamamen evden çalışma modeline geçiş yapmış olan kurum sayısı oldukça kısıtlıdır (Erdoğan ve Yaşar, 2018; 24; Taner ve Negiz, 2018;46-48) .

Tablo 4. Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Dağılımı

Çalışma Şekli	Sıklık	%
Sadece ofisten	41	48
Hem evden Hem ofisten	41	48
Sadece evden	4	4

86 katılımcının 41 tanesi sadece ofisten çalıştığını, 4 tanesi sadece evden çalıştığını, 41 tanesi de hem evden hem ofisten çalıştığını belirtmiştir. Sadece evden çalışanların sayısı az olduğu için sadece evden çalışan 4 kişi de hem evden hem ofisten çalışanlar grubuna eklenmiş, böylece katılımcılar çalışma şekillerine göre sadece ofisten çalışanlar ve az ya da çok evden çalışma yapanlar olarak ikiye ayrılmıştır.

4.10. Araştırma Bulguları

Aşağıda, öncelikle katılımcıların iş-yaşam dengesi ölçeğine verdikleri skorların dağılımları genel hatlarıyla sunulmaktadır. Sonrasında, sadece ofisten çalışanlarla az ya da çok evden çalışma yapanların iş-yaşam dengesi skorlarında farklılık olup olmadığına ilişkin bulgulara yer verilmektedir. Son olarak, katılımcıların evden çalışmanın avantaj ve dezavantajlarına yönelik açık uçlu sorularla ölçülen görüşleri belirtilmektedir.

4.10.1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Skor Dağılımları

İş-yaşam dengesi ölçeğinin her bir maddesi; en düşük 1 (Hiç katılmıyorum), en yüksek ise 5 (Tamamen katılıyorum) değerini alabilmektedir. Katılımcılara genel olarak bakıldığında ortalamaları en yüksek olan ifadelerin “Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.”(%66) , “Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.”(%65), “Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.”(%63) ifadeleri olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğu kendini sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını

yaşamayan biri olarak görmektedir. Benzer şekilde çoğunluk; gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamadıklarını ifade etmekte ve yaşamı geriden izlediğini düşünmektedir. Bu durum, katılımcıların büyük ölçüde iş-yaşam dengesizliği algılarını yansıtmaktadır.

Bu maddelere verilen cevaplar ofiste çalışmanın özel hayata büyük ölçüde etki ettiğini ve özel yaşama ayrılan vaktin kısıtlanmasına yol açtığını göstermektedir. Aynı zamanda özel yaşamına vakit ayıramayan kişilerin özel işlerini iş yerinde halletmeye çalışmalarının iş yerindeki verimi de düşürdüğü iddia edilebilir. Bu cevaplar ofisten çalışmanın özel yaşama vakit ayırmaya büyük ölçüde engel olduğunu doğrular niteliktedir.

Tablo 5. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Maddeleri

Maddeler	Hiç Katılmıyorum	Çok az katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Büyük ölçüde katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum	Ortalama
1-Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.	5%	8%	22%	44%	21%	3,69
2 -“Ev evdir, iş iştir” düşüncesiyle yaşamıma yön veriyorum.	12%	20%	20%	27%	22%	3,28
3- Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.	0%	8%	26%	36%	30%	3,88
5- Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.	3%	12%	22%	41%	22%	3,72
6- Hem işimin hem özel yaşamımın aynı derecede önemli olduğunu düşünüyorum.	6%	17%	24%	33%	20%	3,43
7- Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.	6%	17%	33%	27%	17%	3,33
8-Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.	10%	35%	29%	21%	5%	2,74
10-Çalışma saatlerimin niceliğinden çok niteliğinin önemli olduğunu düşünerek hareket ediyorum.	12%	21%	31%	27%	9%	3,01
11-İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	2%	19%	31%	31%	16%	3,41
12-İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	10%	26%	37%	22%	5%	2,85
13-İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	9%	28%	35%	21%	7%	2,88
14- İşlerimi mesai bitse de zihnen eve taşıyorum.	7%	17%	24%	33%	19%	3,38
16-İş dışında kendimi dinlendirmek için sevdiğim hobilerle uğraşıyorum.	12%	33%	23%	26%	6%	2,84
17-“Çalışmazsam ilerlemem mümkün değil” şeklinde düşünerek akşamları çalışmaya devam ediyorum.	12%	35%	36%	12%	6%	2,66
18- İş sıkıntısından gülmeyi bile unutuyorum.	21%	34%	23%	20%	2%	2,49
19- Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığımı düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığımı düşüncesiyle yaşıyorum.	12%	23%	22%	28%	15%	3,12
20- En yakın arkadaşlarım işe boğulduğumu ve yaşamın diğer alanlarını göz ardı ettiğimi söylüyor.	16%	30%	20%	28%	6%	2,77
21- Keşke daha fazlasını yapabilseydim diye düşünüyorum.	9%	15%	22%	31%	22%	3,42
24-İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	10%	40%	28%	15%	7%	2,69
25- Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	9%	49%	13%	23%	6%	2,67
26-İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.	9%	31%	26%	23%	10%	2,94
28- İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	12%	27%	24%	24%	13%	3,00
29 -Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	16%	41%	29%	10%	3%	2,44
Ortalama	10%	25%	26%	26%	13%	3,07

Dağılımlar incelendiğinde, uç ifadeler içeren ibarelere katılan kişi sayısının oldukça düşük olduğu görülebilir. Örneğin, 18. maddede yer alan “İş sıkıntısından gülmeyi bile unutuyorum.” ibaresine oldukça düşük oranda katılımcı (%22) tamamen/büyük ölçüde katıldığını belirtmiştir. Bu durum, katılımcıların iş-yaşam

dengeğini kurma noktasında başarısız olduklarını kendilerine dahi itiraf etmekte zorlandıklarını, bu sebeple gerçeği acımasız ve çarpıcı bir şekilde ifade eden ifadeleri reddettiklerini ya da yok saydıklarını gösteriyor olabilir.

Buna karşın, 29. maddede yer alan “Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.” ibaresine de oldukça az sayıda kişi (%13) tamamen/büyük ölçüde katıldığını belirtmiştir. Bu bulgu, katılımcıların iş-yaşam dengesiyle ilgili net ve doğrudan bir olumlama içeren maddelere katılmaya da yanaşmadığını göstermektedir. Buradan hareketle, katılımcıların büyük ölçüde zihinlerinde kendilerini iş-yaşam dengesini sağlayamıyor olarak algıladığı ve konumlandığı gibi bir çıkarım yapılabilir.

17. maddede yer alan “Çalışmazsam ilerlemem mümkün değil” şeklinde düşünerek akşamları çalışmaya devam ediyorum.” ibaresine %18 oranında kişi tamamen/büyük ölçüde katıldığını belirtmiştir. Benzer şekilde, 25. Maddede yer alan “Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.” ibaresine de %29 oranında kişi tamamen/büyük ölçüde katıldığını belirtmiştir. Bu bulgular kişilerin iş-yaşam dengelerini korumakta zorlansalar dahi özel yaşamlarına vakit ayıramadıklarını açık ve net bir şekilde kendilerine itiraf edemediklerini doğrular niteliktedir.

4.10.2. Ofiste ve Evde Çalışan Katılımcıların İş Yaşam Dengesine Göre Karşılaştırılması

İlk etapta, sadece ofisten ve az ya da çok evden çalışanların (tamamen evden çalışan 4 kişi de bu gruba dahil edilmiş şekilde) iş-yaşam dengesi skorları bağımsız örneklem t-testi uygulanarak karşılaştırmış, bu iki grubun iş-yaşam dengesi skoru arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < .001$). Gerekli maddeler, yüksek skorlar yüksek iş-yaşam dengesini gösterecek şekilde ters kodlanmıştır. Sadece ofisten çalışanların ortalama iş-yaşam dengesi skoru (2.449), az ya da çok evden çalışanların ortalama iş-yaşam dengesi skoruna (3.353) göre anlamlı şekilde daha düşüktür. Bu da, evden çalışmanın ofisten çalışmayla karşılaştırıldığında, iş-yaşam dengesi skorunda bir fark yaratabildiğini göstermektedir.

Tablo 6.Bağımsız Örneklem T-Testi

	t	df	P
Ortalama	-12.358	84.000	< .001

Grup Özellikleri

	Grup	N	Ortalama	Standard Sapma	SE
Ortalama	Sadece ofisten	41	2.449	0.331	0.517
	Az ya da çok evden	45	3.353	0.347	0.517

Ancak bu t-testi analizinde az ya da çok evden çalışanların oluşturduğu grubun içerisinde, esasında evden çalışma sıklıklarına bağlı bir çeşitlilik mevcuttur. Bir başka deyişle, aynı gruba dahil edilmiş olan bu katılımcıların bir kısmı çok nadiren evden çalışmakta, bir kısmı ara sıra evden ara sıra ofisten çalışmakta, bir kısmıysa sadece evden çalışmaktadır. Daha sağlıklı bir değerlendirme yapabilmek için içerisinde farklı evden çalışma sıklıklarını barındıran az ya da çok evden çalışanlar grubunu, evden çalışma sıklığına göre alt gruplara ayırarak analizi yeniden yapmak uygun görülmüştür. Bu noktada, ikiden fazla grup olduğu için, analizler t-testi yerine ANOVA kullanılarak yeniden yapılmıştır.

Az ya da çok evden çalışan katılımcılar evden çalışma sıklıklarına göre iki alt gruba(tamamen/büyük ölçüde evden çalışanlar ve nadiren evden çalışanlar olarak) ayrılmıştır. Ayda 1-2 kez evden çalıştığını belirten 28 kişi nadiren evden çalışanlar grubuna dahil edilmiştir. Haftada 2 gün ve üzeri evden çalışan 13 kişi ve tamamen evden çalıştığını belirten 4 kişiye tamamen/büyük ölçüde evden çalışanlar grubuna dahil edilmiştir. Yani tamamen evden çalışan 4 kişi için sayının az olması sebebiyle ayrı bir grup açılmamış, bu kişiler tamamen/büyük ölçüde evden çalışanlar grubuna dahil edilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Dağılımı

Çalışma Şekli	Sıklık	%
Sadece ofisten	41	48
Nadiren evden	28	33
Tamamen/büyük ölçüde evden	17	19

Bu durumda tamamen ofiste çalışanlar (41 kişi), nadiren evden çalışanlar (28 kişi) ve tamamen/ büyük ölçüde evden çalışanlar (17 kişi) olmak üzere üç alt grup oluşmuştur. Bu üç alt grubun iş-yaşam dengesi skorları karşılaştırıldığında, sadece ofisten çalışanlar ve diğer iki grup arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.001$). Tamamen/büyük ölçüde evden çalışanlar ve nadiren evden çalışanlar arasında ise anlamlı bir fark yoktur ($p=.064$).Gerekli maddeler, yüksek skorlar yüksek iş-yaşam dengesini gösterecek şekilde ters kodlanmıştır.

Tablo 8. ANOVA Testi

Vakalar	Karelerinin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	p
Gruplar arası	18.201	2.000	9.101	83.756	< .001
Grup içi	9.019	83.000	0.109		

Üç grup arasındaki farklar Scheffe testiyle hesaplanmış aşağıdaki tabloda özetlenmiştir. Sadece ofisten çalışanlar ve evden çalışanların iş-yaşam dengesi skorları arasında anlamlı bir fark bulunurken farklı sıklıklarda evden çalışanların iş-yaşam dengesi skorları arasında anlamlı bir fark olmaması ofisten çalışmanın iş-yaşam dengesini anlamlı bir şekilde azalttığı yönündeki savımızı güçlendirmektedir. Bir başka deyişle, tamamen ofisten çalışan kişilerin iş-yaşam dengesi skorları çeşitli sıklıklarla evden çalışan kişilere oranla anlamlı bir şekilde daha düşüktür. Ancak tamamen/büyük ölçüde ya da nadiren evden çalışan iş-yaşam dengesi skorları arasında anlamlı bir fark yoktur. Yani, kişilerin nadiren evden çalışma imkanına

sahip olmaları bile iş-yaşam dengelerini daha iyi sağlamalarını mümkün kılmaktadır. Bu noktada farklı sıklıklarda evden çalışanların iş-yaşam dengesi skorları arasında anlamlı bir fark olmaması, tamamen evden çalışan 4 kişiyi de çoğunlukla evden çalışanlar grubuna dahil etmemizde bir sakınca olmadığını gözler önüne sermektedir.

Tablo 9. Çoklu Karşılaştırmalar

Ortalama Değişken: İş-yaşam dengesi skoru

Scheffe

(I) çalışma şekli	(J) çalışma şekli	Ortalama farkı (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güvenirlik Aralığı	
					Alt Sınır	Üst sınır
Sadece ofisten	Nadiren evden	-,81181*	0,08081	0,000	-1,0132	-0,6104
	Tamamen/ büyük ölçüde evden	-1,05783*	0,09509	0,000	-1,2948	-0,8208
Nadiren evden	Sadece ofisten	,81181*	0,08081	0,000	0,6104	1,0132
	Tamamen/ büyük ölçüde evden	-0,24602	0,10135	0,058	-0,4986	0,0066
Tamamen/ büyük ölçüde evden	Sadece ofisten	1,05783*	0,09509	0,000	0,8208	1,2948
	Nadiren evden	0,24602	0,10135	0,058	-0,0066	0,4986

4.10.3. Katılımcıların Evden Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajlarına Yönelik Görüşleri

Bu kısımda evden çalışma ve ofisten çalışma konusunda deneyim sahibi olan çalışanlara evden ve ofisten çalışmanın avantaj/dezavantajlarına ilişkin açık uçlu sorular sorulmuş ve elde edilen cevaplardan aşağıdaki bulgular derlenmiştir.

Evde çalışma yapan katılımcılar tarafından en sık belirtilen evden çalışma avantajları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Ev yaşamına vakit ayırabilme olanağı,
- Zaman kazanma,
- Pratiklik sağlama,
- Esneklik olanağı,
- Daha az strese yol açması,
- Trafikten ve ulaşım zorluğundan kurtulma.

Evde çalışma yapan katılımcılar tarafından en sık belirtilen evden çalışma dezavantajları ise aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Şirkette ilgili taraflarla veya müşterilerle yüz yüze görüşme olanağı olmamasından kaynaklanan iletişim güçlüğü,
- Sosyalleşme imkanlarının kısıtlı olması,
- Yüz yüze iletişim kuramamanın getirdiği güçlükler,
- Düzen eksikliği.

Ofiste çalışma yapan katılımcılar tarafından en sık belirtilen ofisten çalışma avantajları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- İletişimin kolaylığı,

- İş disiplininin sağlanabilmesi,
- İşlerin daha hızlı yerine getirilebilmesi,
- Sosyalleşme fırsatları.

Ofiste çalışma yapan katılımcılar tarafından en sık belirtilen ofisten çalışma dezavantajları ise aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Zaman kaybına yol açması,
- Ulaşım masrafları,
- Yüksek oranda strese yol açması,
- Eve ve özel yaşama vakit ayırma konusunda güçlük yaşama.

Evden ve ofisten çalışmanın avantaj ve dezavantajlarını demografik gruplara göre incelediğimizde, kadınların daha çok ev yaşamına ve özel yaşama vakit ayırabilmek açısından evden çalışmaya sıcak baktıkları, erkeklerinse pratiklik, rahatlık ve daha az stresli olduğu için evden çalışmaya sıcak baktıkları tespit edilmiştir.

Tablo 10. Evden Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları

	Evden çalışmanın avantajları	Evden çalışmanın dezavantajları
Cinsiyet		
Kadın	Ev yaşamına vakit ayırma, esneklik, çocuklara vakit ayırabilme	İletişim zorlukları, odaklanma güçlüğü
Erkek	Daha az stres, özel yaşama zaman ayırabilme, rahatlık	Sosyalleşmemek, evin içerisinde bulunma zorunluluğu
Yaş		
25 altı	Trafikten ve zaman kaybından kurtulma olanağı	Ekiple çalışmanın sekteye uğraması ve iletişim kurma güçlüğü
25-40	Zamanı esnek kullanma olanağı	Yalnızlık, odaklanma güçlüğü, sıkıcılık
40 üstü	Temizlik, rahatlık, motivasyon, vakit kazanma	Sıkıcılık, odaklanma güçlüğü, dikkat dağınıklığı, motivasyon güçlüğü
Öğrenim		
Lise	Rahatlık, eve vakit ayırabilme	Odaklanma güçlüğü
Önlisans	Esneklik, daha az strese maruz kalma	Yalnızlık, odaklanma zorluğu
Lisans	Vakit kazanma, sakinlik	Düzen kurma zorluğu
Yüksek lisans	Başka işlere vakit ayırabilme, esneklik	Odaklanma güçlüğü, yalnızlık
Medeni Durum		
Evli	Eve ve başka işlere vakit ayırabilme olanağı	Odaklanma güçlüğü
Bekar	Esneklik, rahatlık, özel hayata zaman ayırabilme olanağı	İletişim güçlüğü, sosyalleşmenin önündeki engeller
Çocuk Sayısı		
0	Esneklik, sosyal hayata zaman ayırabilme olanağı	Odaklanma güçlüğü
1	Eve vakit ayırma olanağı, esneklik	Yalnızlık, iletişim zorluğu
2	Vakit kazanma, esneklik	Konsantrasyon güçlüğü
3	Esneklik, özel hayata vakit ayırma olanağı	Yalnızlık, iletişimsizlik

Yaş grupları açısından incelendiğinde, her yaş grubu esneklik ve özel yaşama zaman ayırabilmek açısından evden çalışmayı avantajlı bulmuştur. Ancak daha genç yaş grubu (30 yaş altı), bekar ve çocuğu olmayan katılımcılar özel yaşamına ve sosyal hayatına vakit ayırabilmek için evden çalışma modelini desteklerken, 30 yaş üstü, evli ve çocuk sahibi kişilerse ev yaşamına, eşine ve çocuklarına vakit ayırabilmek için evden çalışma modelini desteklemektedirler.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünyada uzun yıllardan beri uygulanmakta olan esnek çalışma Türkiye’de 2003 yılından beri hukuken tanınmakta ve günümüzün rekabetçi ve bilgi teknolojileri tarafından yönetilen çağında her geçen gün daha da yaygınlaşmaktadır. Özellikle gelişen ve gelişmekte olan ülkelerde önemli bir sosyal sorun haline gelen işsizlik, esnek çalışma sisteminin yaygınlaşmasına olanak sağlamaktadır. Bir yandan teknolojik gelişmeler, makineleşme, maliyet tercihleri gibi nedenlerle istihdam hızla azalırken, bir yandan da esnek çalışma biçimleri yaygınlık kazanmaktadır.

Teknolojideki hızlı gelişmeler ve içerisinde bulunduğumuz bilgi çağının dinamikleri bilgiye ve iletişim olanaklarına her an ulaşılabilir olmamızı sağlamıştır. Bunun bir sonucu olarak, çalışmak için belirli bir fiziksel mekanda olma zorunluluğunun etkisi de azalmıştır. Böyle bir durumda, ulaşım maliyetleri, ofise ulaşırken yaşanan zaman ve enerji kaybı ve çalışan yaşamına getirdiği kısıtlar gibi çeşitli dezavantajları sebebiyle ofisten çalışma ideal bir çalışma metodu olmaktan çıkmış, esnek çalışma, özellikle de evden çalışma metotları daha cazip hale gelmiştir.

Mevcut çalışma kapsamında, bilişim sektörü çalışanlarına bir anket uygulanmış, bu anketle evden ve ofisten çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerinde yarattığı farklar tespit edilmiştir. Evden çalışan kişilerle ofisten çalışan kişilerin iş-yaşam dengesi skorları arasında anlamlı bir fark olduğu ve evden çalışan kişilerin iş-yaşam dengesi skorlarının daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Bu bulgular evden çalışma biçiminin iş-yaşam dengesinin sağlanması noktasında avantaj getirdiğini gösterir niteliktedir.

Çalışanlar evden çalışma sıklıklarına göre alt gruplara ayrılıp bu alt gruplar ve ofisten çalışma metotları arasında bir karşılaştırma yapıldığında, sıklığı ne olursa olsun evden çalışan kişilerin iş-yaşam dengesi skorlarının tamamen ofisten

Çalışanlara oranla anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Sadece ofisten çalışanlar ve evden çalışanların iş-yaşam dengesi skorları arasında anlamlı bir fark bulunurken farklı sıklıklarda evden çalışanların iş- yaşam dengesi skorları arasında anlamlı bir fark olmaması ofisten çalışmanın iş-yaşam dengesini anlamlı bir şekilde azalttığı yönündeki savımızı güçlendirmektedir. Bir başka deyişle, tamamen ofisten çalışan kişilerin iş-yaşam dengesi skorları çeşitli sıklıklarla evden çalışan kişilere oranla anlamlı bir şekilde daha düşüktür. Ancak tamamen/büyük ölçüde ya da nadiren evden çalışan iş-yaşam dengesi skorları arasında anlamlı bir fark yoktur. Yani, kişilerin nadiren evden çalışma imkanına sahip olmaları bile iş-yaşam dengelerini daha iyi sağlamalarına neden olmaktadır.

Mevcut bulguların, Türkiye’deki birçok kurumun evden çalışmaya geçiş yapma aşamasında olduğu bir dönemde önem taşıdığı ifade edilebilir. Evden alışma olanağına nadiren sahip olan çalışanların bile iş-yaşam dengesini daha iyi sağlayabilmeleri, özel yaşamlarına daha fazla zaman ayırabilmeleri, kendilerini daha mutlu ve daha az stressiz hissetmeleri ve hem maddi hem de psikolojik anlamda kendilerini daha rahat hissetmeleri, kurumları en azından haftanın veya ayın belirli bazı günleri evden çalışma metoduna geçiş yapmaları yönünde teşvik edebilir.

İş-yaşam dengesi lğine uygulanan faktör analizi sonucunda alt faktörler kendine zaman ayırma, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, iş-yaşam uyumu ve aşırı iş yükü olarak belirlenmiştir. Bu noktada, faktör analizi sonunda elde edilmiş olan alt faktörleri incelemenin lğin geçerliliğini tespit etme ve yorumlama noktasında fayda sağlayacağı söylenebilir. Çalışmanın bulguları, evden çalışmanın çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlamalarına katkı sağladığını göstermektedir. lğin açığa çıkan alt faktörleri incelendiğinde, evden çalışmanın iş-yaşam dengesine ne yolla katkı sağladığı daha net bir biçimde görülebilir. Buradan hareketle, evden çalışma modeline herhangi bir derecede geçiş yapmış çalışanların kendilerine daha rahat zaman ayırabildikleri, yaşamı daha az ihmal ettikleri,

yaşamlarının işten ibret olmadığı, iş ve özel yaşamları arasında bir uyum olduğu ve aşırı iş yüküne daha az maruz kaldıkları söylenebilir.

Öte yandan, mevcut bulguların yalnızca bilişim sektörü çalışanlarına uygulanmış olması, bulguların genellenebilirliği açısından bazı tereddütler ortaya koymaktadır. Bilişim sektörü yapısı ve mobilitenin yüksek olması sebebiyle evden çalışma metodlarına en elverişli sektörlerden biridir. Bulgular da evden çalışmanın en yaygın görüldüğü sektörlerin başında bilişim sektörünün geldiğine işaret etmektedir. Bu noktada, bilişim sektörü için elde edilmiş olan evden çalışma lehine bulguların başka sektörlerden elde edilememesi ihtimal dahilindedir. Benzer şekilde, mevcut veri setinde tamamen evden çalışan çok az sayıda kişi (4 kişi) yer almakta, evden çalışma metodu büyük ölçüde bazı zamanlar evden çalışan kişiler üzerinden değerlendirilmektedir. Yani, örneklem grubunda çok az sayıda kişinin tamamen evden çalışıyor durumda olması, evden çalışmanın iletişim güclüğü, iş yürütme zorluğu, sosyalleşmenin önündeki engeller, işleyişin sektöre uğraması, disiplinsizlik ve verimsiz çalışma gibi çeşitli dezavantajlarını açığa çıkarmamış olabilir. Bir başka deyişle, ofise gitmeden tamamen evden çalışan kişilerden oluşan başka bir veri setinde analizler yapıldığında farklı sonuçların çıkabilmesi de olasıdır.

Bu noktada, evden çalışmanın iş-yaşam dengesinin sağlanmasında etkili ve yararlı bir model olduğu, ancak kurumların tamamen evden çalışma modeline geçiş yaparken temkinli davranmaları gerektiğı söylenebilir. Bu noktada kurumların çalışma sistemlerini ofisten çalışma modelinden evden çalışma modeline adım adım kaydırmaları, ancak tamamen evden çalışma modeline geçiş yapmadan önce hem evden hem de ofisten çalışmayı içeren karma bir modeli deneyimlemeleri önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akerstedt T. ve Wright K.P : “Sleep Loss and Fatigue in Shift Work and Shift Work Disorder. Sleep Med Clin,” 2009, pp. 4: 257-271.
- Aktan, C. C. ve Börü, D. : “Kurumsal Sosyal Sorumluluk. Kurumsal Sosyal Sorumluluk İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk,” 2007, s.11-36.
- Alix, P. : “Comprendre et pratiquer le télétravail. Lamy/LesEchos, Coll. Agir en connaissance de cause,” 2001.
- Allen, D. G.,ve Grifeth, R. W. : “Job Performance and Turn over: A Review and İntegrative Multi-route Model,” Human Resource Management Review, 9(4), 2000, pp. 525-548.
- Alp, E. ve Sönmez, A.: “117 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi,” TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 5-6, 2011, s.16-27.
- Ansal, H. : “Esnek Üretimde İşçiler Ve Sendikalar: Post-Fordizm’de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?” Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları. 12.12.2016 tarihinde http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_99/1999-3.pdf adresinden erişilmiştir.
- Arpacıoğlu, G. : “Türkiye’de Zorbalık Bir Çalışma Biçimi,” Editör: D. Yalım, “İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler,” İstanbul: Hayat Yayıncılık, 2005.
- Atatanır, H. : “Türkiye’de Sosyal Güvenceli Esneklik Mümkün mü?” Sosyal Güvence, 1(2). 2012.

- Auster, C.J. : “The Sociology of Work, Concepts and Cases, Pine For pe Press.” 1996.
- Aydemir M. ve Dinç S.: “İş Ve Yaşam Dengesi Arayışında Kuşak Farklılıklarının Ve Kuşakların İş Değerlerinin Etkisi Üzerine Bir Model Çalışması,” 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi,14-16 Mayıs 2015, Muğla.
- Aydın, U. : “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları,” Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2007.
- Aydın, Ş. K. : “Ev Eksenli Çalışan Kadınların Sosyal Güvenlik Kapsamında Değerlendirilmesi, İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri,” 2013.
- Aydınlı, F. : “Türkiye ve Almanya’daki İşletmelerde Esnek Çalışma Modellerine İlişkin Karşılaştırmalı Bir Araştırma,” İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Dergisi, 2007, s.57, 67-90.
- Bakır, H. ve Eroğlu, E.: “Esnek ve Güvencesiz Çalışma Bağlamında Türkiye’de Araştırma Görevlisi Olmak. Calisma ve Toplum,” 60(1), 2019,
- Baybora, D. : “İşletmelerde Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması ve Ortaya Çıkan Sonuçlar,” Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2(2), 2010.
- Barnett, R.C. : “A New Work-Life Model fort he Twenty First Century. Academy of Political and Social Science.” 1999.
- Bielenski, H. : “New Patterns of Employment in Europe”, La bour Market Changes and Job In security: A Challenge for Social Welfare

and Health Promotion, Jane E. Ferrie, John Griffiths, Michael G. Marmot, Erio Ziglio (eds.), WHO Regional Publications European Series No: 18, 1999.

Cam, E. : “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar,” Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Issn: 1303-5134. 2004.

Camkurt, M.Z. : “İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi,” TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 6, Cilt: 21, Sayı: 1, Mayıs / Ağustos 2007.

Capelli, P. : “A Market-Driven Approach to Retaining Talent,” Harvard Business Review, Vol. 78, No.1, 2000, s. 103-111.

Carr, M., Chen, A. “Globalization and Home-based Workers”, Feminist Economics,” 2010, 2000: 6(3): 123-142.

Cascio, W.F. : “Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life,” Profits, 3rd. ed., Mc Graw-Hill, Inc., New York, 1992.

Ceylan, A. ve “Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler,” Doğu Üniversitesi Dergisi, 2006, 7(1), s.48-58.

Chaplin, C.: “Modern Zamanlar (Modern Times),” Charles Chaplin Productions (Yap.) United Artists, Warner Home Video DVD (Dağ.), ABD. 1936.

Clark, M. A. : “Teleworking in the Countryside: Home-based Working in the

Information Society,” Routledge, 2018.

Clark, S.C. : “Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance, Human Relations.” 2000.

Commision of the European Communities,: “GreenPaper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility,” Brussels COM (2001) 366.

Çankaya, O. G. ve Çil, Ş. : “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi,” Sicil İş Hukuku Dergisi 1:3, Eylül 2006, s.54-80.

Çankaya, O. G. ve Çil, Ş. : “İş Hukukunda Üçlü İlişkiler,” Ankara: Yetkin Hukuk Yayınları, 2011.

Çavdar, T. : “Üretim Sistemleri, TÜSİAD- Kal-Der, 7. Ulusal Kalite Kongresi, Tebliğler ve Özgeçmişler,” İstanbul, 1998.

Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. : “İş Hukuku Dersleri.” (29. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları. 2016.

Demir, F. Ve Gerşil, G. : “Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma,” Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (16) 2008 / 2: s.68-89. 2008.

Demir, F. : “İş Hukuku ve Uygulaması,” 7. Baskı, İzmir: Yetkin Hukuk Yayınları. 2013.

Donald, T.I. : “Flexitime, Compressed Work weeks and Other Alternative Work Schedules. Hours Of Work,.” John Wiley and Sons Ltd,

London. 1985.

Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S.: “İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma,” Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2(2). 2010.

Donald, T. I. : “Flexitime, Compressed Work Weeks and Other Alternative Work Schedules,” John Wiley and Sons Ltd. London. 1985.

Dubinsky A.J., Michaels R.E., Kotabe M., Lim C.U. and Moon H.C. : “Influence of Role Stress on Industrial Sales people's Work Out comes in The United States, Japan, and Korea. Journal of International Business Studies,” 23(1), 1992, pp.77-99.

Ekonomi, M. : “Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği. Çalışma Hayatında Esneklik Semineri,” İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, 1994, ss. 55-79.

England, K. : “Women in the Office: Clerical Work, Modernity, and Workplaces. In The Routledge Companion to Modernity, Space and Gender,” pp. 98-111 Routledge. 2018.

Eraydın A. ve Türkün, A.: “Konfeksiyon Sanayiinde Yeniden Yapılanma Süreci, Değişen Koşullar ve Kadın Emegi: Ne Kazandılar, Ne Kaybettiler,” İktisat Dergisi, Ekim 2002, İstanbul.

Erdem, Z. : “Tele Çalışma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı,” Doktora Tezi, İstanbul. 1997.

Erdoğan, S.,ve Yaşar, S. : “Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi; Konya-Karaman örneği,” 2018.

- Erdut, Z. : “İstihdam Politikaları Açısından İş-Kur: İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Örgütlenmesi. III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi, (Cumhuriyetin 75. Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve İşlevleri),” Ankara, TÜHİS, Yayın No: 36, 1998, ss. 149-176.
- Eroğlu, F. : Davranış Bilimleri, İstanbul: Beta Basım Yayım, 1998.
- Erol, H. ve Özdemir, A. : “Türkiye’de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi,” Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2016, 1095-1110.
- Eryiğit, S. : “Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma, Kamu-İş,” C.5, S.4. 2000.evcad.org, (2016). Hakkımızda. 16.12.2016 tarihinde <http://evcad.org/hakkimizda.html> adresinden erişilmiştir.
- Eyrenci, Ö. : “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu İle Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Öngören Kanun Tasarısı Taslağı Hükümlerinin Genel Değerlendirilmesi,” İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi 2004 Yılı Toplantısı Yayını. İstanbul. s.199-217.
- Felstead, A. ve Jewson, N.: “InWork At Home; Towards an Understanding of Homeworking,” London: Routledge. 2000.
- Fisher R.T. : “Role Stress, The Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satis faction and Performance. Behavioral Research in Accounting,” ,2001,13(1), p.143-170.
- Friedmann, İş ve Yaşam, Harvard Business Review: İş ve Yaşam Dengesi,

O.,Christensen P. ve İstanbul: Mess Yayınları.

Degroot, J. :

Gerçek, M., Atay, “Çalışanların İş Yaşam Dengesi ile Kariyer Tatmininin, İşten S.E. ve Dünder, G. : Ayrılma Niyetine Etkisi,” Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2015, Cilt: 6, Sayı: 11. s.67-85.

Gorz, A. : “Elveda Proletarya,” 21. Yüzyıla Doğru Dizisi: 2. İstanbul” Afa Yayınları,1986.

Göktürk, M. : “Sosyo-psikolojik Sorunlar Çerçevesinde Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma Biçimleri,” Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2007(1), s.207-220.

Görücü, İ. : “Türk Çalışma Hayatında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması,” Hikmet Yurdu Yıl:1, S.2, (Temmuz-Aralık-2008) ss.77-89.

Grey, E. D. : “Internet in Life long Education: Free domor Alienation, International Journal of Life long Education,” 1999 March, 18(2): p.119-127.

Grover, S.L. ve Crooker K.J. : “Who Appreciates Family responsive Human Resources Policies: The Impact of Family-Frendly Policeies on the Organizational Attachment of Parents and Non-Parents, Personel Psychology,” Vol.48. 1995.

Guest, D. E. : “Perspectives on the Study of Work-Life Balance, A Discussion Papared for the 2001 ENOP Symposium,” Paris, 2001.

- Guthrie, R. : “The Ethics of Telework, Information Systems Management,” Fall 1997.
- Gülser, N., Öztürk, L., Top, M. Ş., Asil, T., Balcı, K., ve Çelik, Y.: “Vardiyalı Çalışanlarda Huzursuz Bacaklar Sendromu ve Subjektif Uyku Kalitesi,” NoropsikiyatriArs, 49, 2012, s.281-285
- Gümüştekin, G.E.,ve A.B. : Öztemiz, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 14(1), 2005, ISO 690.
- Günay, B. ve Ayyıldız, H.: “Firmaların Pazarlama Faaliyet Performans Düzeylerinin Çok Kriterli Karar Verme Teknikleri İle Karşılaştırmalı Analizi” International Journal of Economic ve Administrative Studies (18), 2017.
- Güzel, A. : Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru,” Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2010 (27), 4.
- Holmström H. And Henfridsson O. : Customer Role Ambiguity in Community Management. Proceedings of The 35th Hawaii International Conference on System Sciences, 2002, pp.1-8.
- Hörning, K. H.,Gerhardt, A., ve Michailow, M. : “Time pioneers: Flexible Working Time and New Life Styles. John Wiley ve Sons,” 2018,
- ILO : Conditions of Work Digest on Telework, Vol. 9, 1, ILO, Geneva. 1990.

- İncir, G. : “Vardiya Çalışması ve Kronobiyolojik Araştırmalar,” Verimlilik Dergisi, 1998; 1: s.59-72.
- Jones G.R. : “Organizational Theory, Design, and Change. Fifth Edition.” New Jersey: Pearson Education, Inc. 2007.
- Joo, B. K.,ve Park, S. : “Career satisfaction, organizational commitment, and turn over intention: he effects of goal orientation, organization allearning culture and developmental feedback. Leadership ve Organization Development Journal,” 31(6), 2010,p.482-500.
- Kapız, S.Ö. : “İş-Aile Yasamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi,” Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt: 4 Sayı: 3., 2002, s. 139-153.
- Karadeniz, O. : “Evde Çalışanların Sosyal Güvenliği,” Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi. Yıl: 6 Sayı:23. Ocak-Şubat 2004. s.25-42.
- Karakoyunlu, E. : “Ya Esneklik Olmazsa..?” İşveren Dergisi, TİSK Yayını, 41(5),2003, s.7-8.
- Kayalar, M. : “Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşçi Çıkarımlarına Alternatif Bir Öneri: Esnek Çalışma Sistemi,” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(3). 1998.
- keig.org. : keig.org, (2016). Ev Eksenli Çalışma Görünmez Bir Çalışma Biçimi. 16.12.2016 tarihinde <http://www.keig.org/?p=2960> adresinden erişilmiştir.
- Keller, B. Ve “Flexicurity: the German trajectory. Transfer-European

- Seifert, H. : Review of Labour and Research,” 10 (2), 2004, p.226-247.
- Khattak, M.A.,Quarat-ul-ainandIqbal, N. : “Impact of Role Ambiguity on Job Satisfaction, Mediating Role of Job Stress. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences,” 3(3), 2013, p.28-39.
- Koç, Y. : “Yeni İş Kanunu Tasarı Taslağının Önemli Sakıncaları. Türk-İş Dergisi.” Ağustos-Kasım 2002 Sayısı.
- Koç, M. : “Kamuda Bir İstihdam Modeline Dönüşen Alt işverenlik.” Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi Cilt 4, Sayı 2, Eylül 2016, ISSN 2147-6934, ss. 65-90.
- Koçak, O. ve Ersin, K.: “Bilgi toplumunda evden çalışmanın etik boyutu. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,” (59), s.69-88. 2010,
- Koyuncu, A. G. : “Enformel Sektörde Kadın Emeği: Evde Çalışma.” Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, 2006.
- Koşar, A.,ve Müftüoğlu, Ö. : “Türkiye’de Esnek Çalışma.” İstanbul: Evrensel Basım Yayın, 2015.
- Köstekli, Ş. İ. : “Esneklik ve Sendikal Politikalar-1”, Türk-İş Dergisi,1999, sayı: 333.
- Köstekli, İ. : “Bütünsel Kalite Yönetiminin İşçi-İşveren Üzerine Etkileri.” Petrol-İş, 1997 – 1999 Yıllığı, Yayın No:58, İstanbul, 2000.
- Kutal, G. : “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları.” İktisat Fakültesi Mecmuası, 55(1), 2005, s.23.

Küçükusta, D. : “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar,” Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 9, Sayı: 3. 2007.

Maslach, “Job Burnout. Annual Review of Psychology,” 52, p.397-422.
C.,Schaufeli, W.B. 2001.
ve Leiter, M.P. :

www.mevzuat.gov.t İş Kanunu, 15 Ağustos 2016 tarihinde
r.: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>
adresinden erişilmiştir.

Meşhur, A. ve Filiz, “Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına
H.: Yönelik Bir Araştırma,” Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve
İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:25, Sayı:1, Yıl:2010,
ss.1-24.

Mollamahmutoğlu, “İş Hukuku. 2. Baskı,” Ankara: Turhan Kitabevi. 2005.
H.:

Munck, R. : “Emeğin Yeni Dünyası: Küresel Mücadele, Küresel
Dayanışma.” İstanbul: Kitap Yayınevi. 2003.

Muchinsky, P.M. : “Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial
and Organizational Psychology.” 5th Ed.. CA: Brookes/Cole
Publishers. 1997.

Naktiyok, A. Ve “İş görenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel
İşcan, Ö.F.: Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama,”
Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi (6),2003, s.53-72.

- Noyan, M. A. : “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi,” (Doctoral Dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü). 2007.
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. : “İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması,” Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı. 3, 2002, ss.15-42.
- Onaran, Ö. : “Türkiye’de Yapısal Uyum Sürecinde Emek Piyasasının Esnekliği,” Toplum ve Bilim, 86(2), 2001,s.194-210.
- Öncü, A. : “Örgüt Sosyolojisi,” Ankara: Sevinç Matbaası. 1974.
- Özveri, M. : Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları. Çalışma ve Toplum, Sayı: 33, 2012, s.147-172.
- Parkkola, H. : “Possibilities of Telework as an Organisational Tool for the Flexible Arrangement of Teachers' Work from the Teacher's Viewpoint,” Master's Thesis in Information Systems Science, University of Jyväskylä Department of Computer Science and Information Systems, Jyväskylä. 2003.
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. : “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik,” Sosyal Siyaset Konferansları, 60(1), 2011, s.1-60.
- Peck, J. : “Work-Place: The Social Regulation of Labor Markets,” The Guilford Press, 1996.
- Petrol-İş Yıllığı, : 1989 “Esneklik,” İstanbul: Petrol-İş Sendikası Yayını,1990.

Peretz, H.,Fried, Y., “Flexible Work Arrangements, National Culture, ve Levi, : Organisational Characteristics, and Organisation a Lout Comes: A Study Across 21 Countries.” Human Resource Management Journal, 28(1), 2018, pp.182-200.

Perlow, L.A. : “Boundary Control: The Social of Work and Family Time in a High- Tech Corporation, Administrative Science Quarterly, June, 1998.” 2001,

Pichler, F. : “Determinants of Work-Life Balance: Short coming in the Contemporary Measurement of WLB in Large Scale Surveys”, Humanities, Social Sciences and Law. 2008.

Resmi Gazete: resmigazete.gov.tr, (2016) İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. 14.12.2016 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/05/20160520-24.htm> adresinden erişilmiştir.

Resmi Gazete: “İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği,” Resmi Gazete Tarihi: 06.04.2004 Resmi Gazete Sayısı: 25425, 2017.

Resmi Gazete: “Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.” Resmi Gazete Tarihi: 29.01.2016 Resmi Gazete Sayısı: 29620. Kanun No. 6663.” 2016.

Resmi Gazete : “Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Resmi Gazete Tarihi: 29.01.2016 Resmi Gazete Sayısı: 29620. Kanun No. 6663.” 2016.

Roehling P.V., Roehling M.V. ve Moen P. : “The Relationship Between Work-Life Policies and Practices and Employee Loyalty: A Life Course Perspective”, Journal of Family and Economics, Vol: 22, No: 2, 2001.

Sabah.com.tr.: Sabah.com.tr, (2016). Esnek Çalışma Yasası Meclis'ten geçti. 12.12.2016 tarihinde <http://www.sabah.com.tr/ekonomi/2016/05/07/esnek-calisma-yasasi-meclisten-gecti#> adresinden erişilmiştir.

Schnall, P. L. “Unhealthy work: Causes, consequences, cures. Routledge.” Dobson, M., 2018.
Roskam, E., ve Elling, R. H. :

Selvi, Y., Özdemir, P. G., Özdemir, O., Aydın, A., ve Beşiroğlu, L. : “Sağlık Çalışanlarında Vardiyalı Çalışma Sisteminin Sebep Olduğu Genel Ruhsal Belirtiler ve Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi,” Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi, 23(4), s.238-43.

Soysal, A. : “İş Yaşamında Stresi” Çimento İşveren Dergisi. Mayıs 2009 Sayısı.” s. 17-40.

Srikanth, P.B. ve Jomon, M.G. : “Role Ambiguity and Role Performance Effectiveness: Moderating The Effect of Feedback Seeking Behaviour. Asian Academy of Management Journal,” 18(2), 2013, p.105-127.

Taner, D. ve Avşar, N. : “Kamu İdarelerinde Esnek Çalışma Saatleri Uygulaması Üzerine Bir İnceleme. Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics ve Administrative Sciences,” 23(3). 2018.

- Tarcan, N. : “Çağı Yakalama ve Rekabet Edebilirlikte Çalışma Mevzuatının Rolü: Esnek ve çağdaş İş Kanunu” Mercek Dergisi.” (24), 2001, s:26-39.
- Taşoğlu, J. ve Limoncuoğlu, S. Beşeri Bilimler Dergisi,” 2(2). 2010.
- A. :
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2019). Asgari Ücretin Net Hesabı Ve İşverene Maliyeti. (15.03.2019)https://www.csgeb.gov.tr/media/1692/2016_onikia_y.pdf
- Thebaud-Mony. A. : “Çalışmak Sağlığa Zararlıdır” Çev. Ayşe Güren, İstanbul, Ayrıntı Yayınevi, 2012.
- TİSK, : “Çalışma Yaşamında Esneklik. Ankara: TİSK İnceleme Yayınları, “ 1994.
- Tokol, A. : “Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler” Bursa: Vipaş A.Ş.,” 2001.
- Topçu, U. : “İşçinin Hafta Tatilinde Çalıştırılması Halinde Ücretinin Hesaplanması ve İdari Para Cezası,” Mali Çözüm Dergisi, Temmuz-Ağustos 2011 sayısı, ss. 315-322.
- Topgül, S. : Yönetim ve Ekonomi, s:217-231.
- True T. : “Labour Flexibility in Europe”, International Lab. Vol.131, No.4-5. 1992.

- Tuncay, C. : “Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler: Esneklik” ÇMİS, 27-30 Nisan, 1995.
- Tuncay, C. : “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri; Yeni İş Yasası Sempozyumu. İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri” 2003 Yılı Toplantısı: 2, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.
- turkis.org.tr.: turkis.org.tr, (2015). Çalışma Hayatı Temmuz 2013 - Ocak 2015. 25 Ekim 2016 tarihinde <http://www.turkis.org.tr/CALISMA-HAYATI-TEMMUZ-2013-OCAK-2015-di165> adresinden erişilmiştir.
- turkis.org.tr.: turkis.org.tr, (2016). Türk-İş'in Esnek Çalışmaya İtirazı Sürüyor. 12.12.2016 tarihinde <http://www.turkis.org.tr/TURK-ISIN-ESNEK-CALISMAYA-ITIRAZI-SURUYOR-d1074> adresinden erişilmiştir.
- Uyargil, C. ve Uluhan, R. : “2. Bölüm İş Analizi ve İş Dizaynı”, İnsan Kaynakları Yönetimi, 2.B., İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, 2000, s. 51-82.
- Varçın, R. : “Enformel-Formel Sektör İlişkileri: Bağımlılık mı, Özerklik mi?” Mülkiye Cilt: 27, Sayı: 239. Ankara: Mülkiyeliler Birliği Yayınları, 2003, s.203- 230.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi: “E.1981/94, K.1981/2994 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi.” 03.02.1981.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi: “E.1996/18539, K.1997/991 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi.” 23.01.1997.

- Yavuz, A. : “Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi,” Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını, 1995.
- Yılmaz, A. ve Ekici, S. : “Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma,” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(1), 2006.
- Yüçetürk, E. : “Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi?,”Bilgi Yönetimi, Temmuz 2003.
- Zaim, S. : “Çalışma Ekonomisi,” İstanbul: Filiz Kitabevi 1990.
- Zeytinoğlu, E. : “Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik,” İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl: 11 Sayı: 22 Güz 2012/2 s.157-175.
- Weiner, J.S. : “The Measurement of Human Work load, Ergonomics,” Vol. 25, 1982.
- White, B. J. : “Para ile Akraba: Kentsel Türkiye’de Kadın Emeği.” Ankara: İletişim Yayınları. 1999.
- Worklife Report, : “Strategic Approaches to Work/Life Balance” Vol.13, No.1., 2000.
64. Hükümet Eylem Planı Kitapçığı : Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Yayını, 2016.

EKLER

Ek-1. ANKET

AKADEMİK ARAŞTIRMA

Sayın Katılımcı, bu araştırma bilişim alanında, tam zamanlı olarak evden ve ofiste çalışan işgörenlerin iş-yaşam dengesi arasındaki farklılıkları incelemek amacıyla yapılmaktadır. Ayrıca evde ve ofiste çalışmanın avantaj ve dezavantajlarına dair bulgular elde edilmek istenmektedir. Bu araştırmada “Evden Çalışma” ile kastedilen şirketin çalışanlarına sunduğu biçimsel çalışma şekli olan evden çalışmadır.

Bilgileriniz tamamen gizli tutulacaktır. Lütfen soruları içtenlikle ve eksik bırakmadan yanıtlayınız.

Dilerseniz e-posta adresinizi bırakarak araştırma sonuçları hakkında bilgilendirilebilirsiniz.

Değerli vaktinizi ayırarak katılım gösterdiğiniz için teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

I. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

1- Yaşınız: ☐25’ ten az ☐25 -30 ☐31 – 35 ☐36 – 40 ☐41 – 45 ☐45 ve diğeri

2-Cinsiyetiniz:☐ Kadın ☐Erkek

3-Medeni Durumunuz:☐Evli ☐Bekar

4-Çocuk Sayısı (Varsa):

5-Eğitim Düzeyiniz:☐Lise☐Ön lisans☐Lisans ☐Yüksek lisans ☐Doktora

6-Mesleki tecrübeniz: yıl.....ay

7- Sosyal güvenlik kapsamında mısınız ? ☐Evet ☐Hayır

8-Çalışma Şekliniz: ☐Tamamen ofiste(Lütfen 10.soruya geçiniz.)

☐Tamamen evden (ofis dışında) (Lütfen 10.soruya geçiniz.)

☐Hem evden, hem ofiste

9- Haftanın kaç günü evden kaç günü ofiste çalışıyorsunuz ?(Lütfen ayrıntılı açıklayınız.)

10.Evde çalışma konusunda deneyiminiz varsa, sizce evden çalışmanın avantajları ve dezavantajları nelerdir?

11.Ofiste çalışma konusunda deneyiminiz varsa, sizce ofisten çalışmanın avantajları ve dezavantajları nelerdir?

BÖLÜM: İŞ YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu karşılarındaki ölçekte sizin uygun gelen seçeneği işaretleyerek (X) belirtiniz. Lütfen boş ifade bırakmayınız.	Hiç Katılmıyorum	Çok az Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Büyük Ölçüde Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1-Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.					
2 -“Ev evdir, iş iştir” düşüncesiyle yaşamıma yön veriyorum.					
3- Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.					
4-Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.					
5- Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.					
6- Hem işimin hem özel yaşamımın aynı derecede önemli olduğunu düşünüyorum.					
7- Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.					
8-Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.					
9-Kişisel sorunlarımla işyerinde de ilgilendiğim için işimi bitirmede zorlanıyorum.					
10-Çalışma saatlerimin niceliğinden çok niteliğinin önemli olduğunu düşünerek hareket ediyorum.					
11-İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.					
12-İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.					
13-İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.					
14- İşlerimi mesai bitse de zihnen eve taşıyorum.					
15- İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.					
16-İş dışında kendimi dinlendirmek için sevdiğim hobilerle uğraşıyorum.					
17-“Çalışmazsam ilerlemem mümkün değil” şeklinde düşünerek akşamları çalışmaya devam ediyorum.					
18- İş sıkıntısından gülmeyi bile unutuyorum.					
19- Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.					
20- En yakın arkadaşlarım işe boğulduğumu ve yaşamın diğer alanlarını göz ardı ettiğimi söylüyor.					
21- Keşke daha fazlasını yapabilseydim diye düşünüyorum.					
22- Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum.					
23-“Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurdum” diye düşünüyorum.					
24-İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.					
25- Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.					
26-İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özliyorum.					
27 -İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.					
28- İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.					
29 -Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.					
30-Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.					