

Uzaktan Çalışmadan Evden Tele Çalışmaya: Beyaz Yakalı Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği

From Remote Work to Telework from Home: Occupational Health and Safety of White-Collar Employees

Ayşıl KABAĞCI¹ , Mehmet GÜLER² 

¹(Arş. Gör.), Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Trabzon

²(Doç. Dr.), İstanbul Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye.

ÖZ

Çalışmada evden tele çalışma yönteminin, bu yöntemi en sık kullanan ve bilgi ekonomisinin en fazla istihdam ettiği emek türü olan beyaz yakalı çalışanlar perspektifinden değerlendirilmesi yapılmaktadır. Evden tele çalışma yöntemi beyaz yakalı çalışanlar perspektifinde birçok fırsat ve tehdidi beraberinde getirmektedir. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde evden tele çalışmada aynı anda hem fırsat hem de tehdit olarak kabul edilen faktörler olduğu tespit edilmiştir. Bu faktörlerden biri iş sağlığı ve güvenliğidir. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği konusunun değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Evden tele çalışma kapsamında iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanması, hukuki sorumluluğun paylaşılması ve davaya konu olan vakalardaki uygulama tutarsızlıkları konunun önemini ortaya koymaktadır.

Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği açısından evden tele çalışmanın ortaya çıkardığı risk ve tehlikeler ile tedbir alınması sürecinde yaşanan sorunların her geçen gün arttığı görülmektedir. Çalışmanın amacı, evden tele çalışmanın iş sağlığı ve güvenliği açısından bir fırsattan çok tehdit olduğu düşüncesini destekleyecek argümanları sunmaktır.

ABSTRACT

This study evaluates the method of teleworking from home from the perspective of white-collar workers, who are the most frequent users of this method and the most employed type of labor in the knowledge economy. The method of teleworking from home brings many benefits and risks from the perspective of white-collar workers. When examining the studies in the literature, factors have been determined to exist that are considered both benefits and risks in telework from home. One of these factors is occupational health and safety. In this context, evaluating occupational health and safety is of great importance. The implementation of occupational health and safety measures within the scope of teleworking from home reveals the significance of sharing legal responsibility and inconsistencies in practices regarding cases that have been brought to court. An examination of the studies in the literature shows the risks and dangers of teleworking from home in terms of occupational health and safety and the problems experienced in the process of taking precautions to be increasing daily. The aim of the study is to present arguments to support the idea that teleworking from home is more of a risk than a benefit in terms of occupational health and safety.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan çalışma, Tele çalışma, Evden tele çalışma, İş sağlığı ve güvenliği, Beyaz yakalı çalışanlar

Keywords: Remote work, Telework, Teleworking from home, Occupational health and safety, White-collar workers

EXTENDED ABSTRACT

When looking at the development of the work element, it is seen to be a concept that is affected by socioeconomic factors and to be in transformation. The increasing sectoral share of the knowledge economy is seen daily as the basis of the transformation. This transformation constitutes the main subject of the study and emphasizes the fact that the act of working within a limited area is an activity that can also be carried out remotely. With the emergence and development of the activity of remote working, the most used remote working method today is known to be teleworking from home. This method has now created diversified methods, especially teleworking from home. The teleworking method dates back to the 1970s and has spread to large audiences

Sorumlu Yazar: Ayşıl Kabakçı E-posta: aysilkabakci@ktu.edu.tr

Başvuru: 22.11.2023 • **Revizyon talebi:** 20.12.2023 • **Son revizyon teslimi:** 04.01.2024 • **Kabul:** 09.01.2024 • **Published Online:** 22.04.2024



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

with the COVID-19 pandemic. Teleworking from home is predominantly seen as a working method for white-collar employees and brings with it many benefits and risks. These benefits and threats have been interpreted in different ways by different authors in the literature. In fact, some factors regarding teleworking from home have been considered both benefits and risks. This situation has been observed to create unclear areas in the literature, with one of the leading factors in this uncertainty being occupational health and safety.

Although positive opinions have been presented in the literature about occupational health and safety regarding teleworking from home, the dominant opinion is that occupational health and safety is a risk factor for teleworking from home. Despite the positive views, teleworking from home is a way of working that threatens the occupational health and safety of white-collar employees. Teleworking from home is known to be able to eliminate some risks arising from the physical conditions of the workplace for white-collar employees. For example, the factors that may threaten one's occupational health and safety during the course of going to and from work are not valid for those teleworking from home. However, due to the nature of the work they do, white-collar employees may be exposed to risks while working from home. In other words, situations may arise where the home poses more risks than the workplace.

Psychosocial risks and ergonomic risks are important risk factors that white-collar workers are exposed to in terms of occupational health and safety. These risks pose a threat to occupational health and safety while teleworking from home. Psychosocial risks are a little-known dimension of occupational health and safety, but these risks are known to have become more visible and dangerous with the new ways of working. The psychosocial risk factors involve such risks as stress, mobbing, long work hours, and social isolation. Psychosocial risks are also seen to be just as effective when working from home as they are in the workplace, with some psychosocial risks having a more negative effect when teleworking from home.

Ergonomic risks are related to issues such as the employee's work environment, suitability of equipment, and correct working position. Based on these factors, eliminating ergonomic risks does not appear to be possible for employees who work from home compared to working at an office. Ergonomic risks for white-collar workers arise from the work environment and not the workplace. Workplaces are designed to produce and provide services and are subject to legal regulations and measures. As the center of teleworking from home, however, the home is a place designed as employees' private space. If adequate precautions are not taken and a suitable working environment cannot be provided, inadequate ergonomic conditions experienced when teleworking from home become a significant occupational health and safety risk.

This study has been conducted as a compilation and attempts to eliminate the conceptual confusion in the literature between telework and teleworking from home, which are types of remote work. The study also examines studies on the effects teleworking from home have on the occupational health and safety of white-collar employees and includes positive and negative opinions on the subject. Lastly, the study expresses its purpose as the view of teleworking from home being an important issue for the occupational health and safety of white-collar employees and one that contains an element of risk and supports this view with various arguments.

Giriş

Sanayi Devrimi, üretimin hızlanması, üretimde maliyetin düşmesi, verimin artması ve kitle üretimin yaygınlaşması gibi birçok gelişmeye önyak olmuştur (Mahiroğulları, 2005, s. 42). Bu gelişmelerin sonucu olarak çalışma şartları her geçen gün kötüye gitmiş, iş gücü bir işsizler ordusunun var olduğu bu dönemde ikamesi kolay bir meta, bir makine dışlı haline gelmiştir.

1920'lerin sonuna kadar piyasada hâkim olan "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" felsefesi 1929 bunalımını yönetememiş akabinde liberal ekonomi politikaları terkedilmiştir. Bu dönemden sonra ekonomide etkili olan Keynesyen ekonomi politikaları ile devlet ekonomiyeye müdahale etmiş, çalışma şartlarında iyileşmeler kaydedilmiştir. Zamanla Keynesyen ekonomi politikalarının işlerliğinin sorgulanmaya başlaması, dönemde ortaya çıkan krizi yönetmede başarısız olması gibi meseleler neticesinde ekonomide yeniden serbest piyasa ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Nihayet 70'li yıllarda ortaya çıkan Petrol Krizi ile liberal ekonomi politikalarının bir devamı niteliğinde olan neo-liberal ekonomi politikaları çalışma hayatında etkisini göstermeye başlamıştır (Keyder, 2004, s. 51'den akt: Sadioğlu ve Öktem, 2011, s. 46, 47). Neo-liberal dönemle birlikte esneklik uygulamaları, rekabet artışı, internetin ve dijital teknolojilerin gelişimi gibi etkenler ile yeni istihdam biçimleri ortaya çıkmıştır.

Çalışma yaşamı tarih boyunca devrim, kriz, savaş gibi hadiselerden etkilenmiştir. İşte günümüzde uygulaması giderek artmakta olan tele çalışma biçimi de ilk kez 70'li yıllarda yaşanan Petrol Krizi sonrası ortaya çıkmış (Alkan Meşhur, 2010, s. 3), 2019 yılında başlayan Covid-19 Pandemisi ile yaygınlaşmıştır (Tuna ve Türkmendağ, 2020, s. 3248). Çalışmada uzaktan çalışma ve tele çalışma tanımlanacak, tele çalışma biçimlerinden evden tele çalışma biçimine odaklanılacaktır. Çalışmanın devamında beyaz yakalı çalışanlar perspektifinden evden tele çalışmada fırsatlar ve tehditler değerlendirilerek iş sağlığı ve güvenliği konusu mercek altına alınacaktır. Son olarak beyaz yakalı çalışanların evde maruz kaldığı iş sağlığı ve güvenliği riskleri tartışılarak, konu ile ilgili değerlendirmelere yer verilecektir.

Uzaktan Çalışmadan Tele Çalışmaya

Uzaktan çalışma hakkında en genel tanım Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yapılmıştır. Buna göre uzaktan çalışma; “İşin, tamamının veya bir kısmının alışlagelmiş çalışma alanı dışında alternatif bir yerde yerine getirildiği çalışma şekli” olarak tanımlanmıştır. Uzaktan çalışma kavramı ve uygulamasının geçmişten günümüze geçirdiği süreçte, sadece teknolojik gelişmelerin etkisi olduğunu söylemek doğru değildir. Uzaktan çalışma faaliyetlerinin ortaya çıkış sürecinde sanayi devrimi döneminde evden çalışma uygulamaları, II. Dünya Savaşı döneminde tele çalışma uygulamaları ve pandemi dönemi sonrası uygulanan ev (home) ofis çalışmalar yer almaktadır. Bu çalışma yönteminin temelinde, yapılan işin iş yerinde gerçekleşmemesi bulunmaktadır. Bu kapsamda uzaktan çalışma, teknolojik ilerlemeler sonucunda çalışma faaliyetine mekânsal esneklik kazandıran bir çalışma türüdür. Günümüzde uzaktan çalışmayı diğer esnek çalışma türleri arasında öne çıkaran en güçlü yönü iş yeri tarafından tedarik edilen elektronik iletişim araçlarının en sık kullanıldığı çalışma türü olmasıdır (Başol ve Çömlekçi, 2022, s. 247).

Günümüzde uzaktan çalışma yapabilme durumunun beyaz yakalı ve yüksek vasıflı çalışan profilinde uygulandığı toplumun geneli tarafından kabul görmektedir. Ancak gelişen teknoloji ve hizmetler sektörünün büyümesiyle uzaktan çalışma tabana doğru yayılan bir hale gelmektedir. Yeni teknolojiler birçok iş kolu ve meslek grubunda teknolojik bağlantı gücünü artırmakta, bu durum da çalışanların herhangi bir saatte ve herhangi bir yerde işe ait sorumluluklarını yerine getirebilmelerine imkân tanımaktadır. Başol ve Çömlekçi (2022, s. 247) tarafından aktarılan bilgiye göre haftanın en az iki günü herhangi bir nedenle iş yerinden uzak çalışan insanlar uzaktan çalışma kapsamında değerlendirilmelidir.

Uzaktan çalışma literatürü gözden geçirildiğinde, yazarlar tarafından bu çalışma biçiminin faydalarına ve eleştirel yanlarına değinildiği görülmektedir. Uzaktan çalışmanın faydaları arasında; bireyin ailesine daha çok zaman ayırabilmesi, işe gidiş-dönüş sürelerinde oluşan zaman kaybının çalışarak verimliliğe dönüştürülebilmesi, işletmelerin ofis maliyetlerini azaltması, iş-yaşam dengesini sağlaması ve esnek çalışma süreleri sunması en fazla öne çıkan etkiler olarak gösterilmektedir. Eleştirel yaklaşımlar arasında ise; çalışma saatlerini ve iş yükünü arttırması, zaman yönetimini zorlaştırabilmesi, çalışma arkadaşlarıyla koordinasyonda sorunlar ortaya çıkması, işlerin sürekli online takip edilmesinin (işe bağlantı süreleri) çalışanlarda takip edilme hissini arttırarak motivasyonu azaltması ve iş-yaşam dengesini kuramayanlar açısından aile ve özel hayat dengesini bozarak stres düzeyini arttırması yer almaktadır (Başol ve Çömlekçi, 2022; Genin, 2016; Luptown, 2016; Ly, 2020; 2012; Perry & Hunter, 2018; Şakar ve Şahin, 2021; Tipping, Chanfreau, Perry, Tait, 2012).

Doğal afet, terör, küresel salgın gibi durumların çalışma hayatında yarattığı yıkıcı etkilerin en az hasarla atlatılmasında fayda sağlayan uzaktan çalışma faaliyetleri, bu dönemlerde en fazla başvurulan çalışma yöntemi olmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (2020) tarafından yayınlanan “Covid-19: Guidance for Labour Statistics Data Collection” başlıklı raporda, uzaktan çalışmanın türlerine ait detaylı tanımlamalar yapılmaktadır. Uzaktan çalışmayı, tele çalışma ve evden tele çalışma kavramlarıyla birlikte ele alan bu rapor, literatürde uzaktan çalışma kavramına bütüncül bir yaklaşım imkânı sunmaktadır. Mevzuatımız ise uzaktan çalışma kavramını üst bir başlık olarak ele almaktadır. Bu durum, 6715 sayılı Kanun’un sunduğu gerekçeyle, “*Maddede, evden çalışma ve tele çalışma biçimleri uzaktan çalışma adı altında birleştirilerek tanımlanmıştır*” ifadesi ile temellendirmiştir. Ek olarak 10 Mart 2021’de Uzaktan Çalışma Yönetmeliği uygulamaya konulmuştur. Ancak Uluslararası Çalışma Örgütü raporuna bakıldığında, tele çalışma ve evden tele çalışma kavramlarının ve uygulamalarının uzaktan çalışma kapsamında yerine kullanıldığı görülmektedir. Bu nedenle, tele çalışma ve evden tele çalışma kavramları tüm boyutlarıyla incelenecektir.

Tele Çalışma

Tele çalışma iş hayatında esnekliğin sonuçlarından biri olarak ortaya çıkmış bir çalışma modelidir. Bu model aynı zamanda “tele işe gidip gelme, elektronik köy, tele köy” gibi birden fazla kavram ile anılmaktadır (Huws, 1993, s. 2’den akt. Erdem, 1997, s. 55). Tele çalışma ilk kez Jack Nilles tarafından geliştirilmiştir. Nilles tele çalışma fikrinde, 1970’li yıllarda yaşanan Petrol Krizi neticesinde yolda geçen zamanın ve yolculuk için kullanılan enerji tüketiminin azaltılmasını amaçlamıştır (Erdem, 1997, s. 58).

Uluslararası Çalışma Örgütü’ne göre tele çalışma, “iş yerinden uzak bir konumda, iş yerinde çalışanlardan ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılığı iletişim olanaklarıyla telafi ettiği bir çalışma biçimi” olarak tanımlanmaktadır (ILO, 1990). Braber (2011) tele çalışmayı, yapılacak işin büyük bölümünün iş yeri dışında internet teknolojileri, mesajlaşma, video konferans gibi kanallarla yapıldığı çalışma biçimi olarak tanımlamıştır. Başka bir tanıma göre tele çalışma, çalışanların iş yerinden ayrı bulunmayı iletişim teknolojileri ile telafi ettiği bir çalışma biçimidir (Bennet, Sheila, Eberhard, 1995, s. 15).

Eşitliği Geliştirme Ulusal Komisyonu (NCPE) Raporuna göre tele çalışma için net bir tanım yapmak yerine altı kilit nokta üzerinde durmak gerekmektedir. Bunlar, iletişim, içerik, konum, organizasyon, zaman ve seyahattir. (NCPE, 2006, s. 41,42). Bu çalışma biçimi birçok araştırmacı, ulusal- uluslararası kuruluş ve yasalar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmış ve farklı kavramlar ile anılmış ancak yapılan tanımlamalarda bu altı kilit noktanın varlığı dikkat çekmektedir.

Tele çalışmanın çok sayıda şekli mevcuttur. Avrupa Komisyonunun E-iş 2000 Durum Raporu’na göre tele çalışma evden tele

çalışma, mobil tele çalışma ve kendi hesabına/ home ofis tele çalışma olmak üzere üç kategoride sınıflandırılmıştır (Marie, 2005, s. 7). Çalışmada tele çalışmanın son yıllardaki gelişmeler neticesinde iş gücü piyasasında uygulaması artan evden tele çalışma boyutu ele alınmıştır.

Evden Tele Çalışma

Evden tele çalışma literatürde evden çalışma, evde çalışma, ev esaslı uzaktan çalışma, gibi farklı kavramlarla ifade edilmektedir. Bu durum kavramsal bir karmaşaya yol açmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü evde çalışmayı, “yürütülen işin, işverenin iş yeri dışında, çalışanın evinde ya da kendi seçtiği farklı bir yerde, ücret karşılığı, kullanılan araç gereç ve malzemeyi sağlayanın kim olduğuna bakılmaksızın işveren tarafından belirlenen bir ürün ya da hizmetle sonuçlanan işler” olarak tanımlamıştır (ILO, 2021, s. 6). Dolayısıyla evde çalışma geçmişi oldukça eskiye dayanan eve iş verme sistemini ifade etmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (2020, s. 7) mevcut karmaşayı önlemek için birbirinin yerine kullanılan bu kavramları tek bir raporda tanımlamıştır. Tanımlamalarda görülmektedir ki ev esaslı uzaktan çalışma kavramı ile evden tele çalışma kavramı birbirine oldukça benzemektedir ancak bu iki kavram arasında teknoloji temelli bir farklılık bulunmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü sözü edilen raporda ev esaslı uzaktan çalışmayı “çalışanların iş görme eylemini iş yerine alternatif bir mekân olarak kendi evlerinde gerçekleştirdiği çalışma biçimi” olarak tanımlanmıştır. Raporda evden tele çalışma için de benzer bir tanım yapılmış ancak buna ek olarak evden tele çalışanlar için “elektronik cihazları işinin bir parçası olarak kullanır” ifadesine yer verilmiştir. Bu çalışmada ifade edilmek istenen çalışma biçimi “evden tele çalışma” kavramına karşılık gelmektedir.

Evden tele çalışma kavramını açıklarken Alvin Toffler’ın “Üçüncü Dalga” isimli eserine değinmek gerekmektedir. Toffler eserinde tarihi dönemlere ayıran dalgalar üzerinde durmuş, üçüncü dalgadan bahsederken enformasyon ve elektronik çağı terimlerine dikkat çekmiştir. “Elektronik ev” kavramı ile girişimcilerin mesafe fark etmeksizin müşterileri ile elektronik araçlarla iletişim halinde olabileceğini, bu sayede başarılı işler yapabileceklerini ifade etmiştir (Tozlu, 2011, s. 110, 111). Gerçekten de elektronikğin gelişimi, dijital dönüşüm, enformasyon toplumunun ortaya çıkması gibi gelişmeler bilgi iletişim teknolojileri aracılığıyla bu çalışma biçimine öncülük etmiştir.

Evden tele çalışma “bilgi teknolojilerini kullanarak işin tamamının veya bir bölümünün iş yeri ortamına bağlı olmadan ev ortamında yürütülmesidir” (Kavi ve Koçak, 2010, s. 76). Başka bir tanıma göre evden tele çalışma “uzaktan çalışmaya benzer bir şekilde çalışanın iş görme eylemini iş yerine alternatif mekân olarak kendi evinde gerçekleştirdiği ve bu esnada elektronik cihazları işinin bir parçası olarak kullandığı çalışma biçimidir” (ILO, 2020, s. 7). Wahab ve Gad (2008, s. 368) ise evden tele çalışmayı çalışanın yapması gereken işleri evinde yaptığı ancak bu sırada bilgisayar, elektronik posta ya da telefon gibi cihazlarla ofis ile iletişim halinde olduğu bir çalışma biçimi olarak tanımlamıştır.

Günümüzde evden tele çalışma başta bankacılık ve sigortacılık olmak üzere muhasebe, danışmanlık, çevirmenlik gibi işlerde yoğun biçimde uygulanmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalar Türkiye’de de dünyadakine benzer bir şekilde evden tele çalışmanın en çok bankacılık ve sigortacılık sektöründe bununla birlikte yayın, basım, haberleşme, eğitim, ticaret ve büro hizmetleri gibi alanlarda uygulandığını göstermektedir (Arıkboğa, Doğan, Akdöl, İrengün, 2020, s. 7; Tokol, 2001, s. 160; Uşen, 2020, s. 4). O halde denilebilir ki literatür evden tele çalışma biçiminin daha çok beyaz yakalı çalışanların istihdam edildiği bir çalışma biçimi olduğunu doğrulamaktadır.

Beyaz yakalı perspektifinden evden tele çalışma

Esnek çalışma biçimleri ortaya çıktığından beri çalışanlar gelirinin bir kısmını ya da tamamını elde etmek için bu çalışma biçimlerine yönelmişlerdir. Son yıllarda artan evden tele çalışma özellikle beyaz yakalı çalışanlar için bir fırsat gibi görünmektedir. Elbette evden tele çalışma, çalışanlara önemli fırsatlar sunmakta ancak aynı zamanda birçok tehdidi de beraberinde getirmektedir. Çalışanlar zorunlu nedenler dışında evden ya da iş yerinden çalışma kararı alırken yaptıkları işin niteliğini de dikkate alarak bu fırsat ve tehditleri göz önünde bulundurmalı fayda- maliyet analizini doğru şekilde yapmalıdırlar.

Evden tele çalışmada çalışma eyleminin evde gerçekleşmesi nedeniyle çalışanın işe gidiş geliş sırasında harcadığı zaman ve ortaya çıkan stres en aza iner (Erdayı, 2021, s. 1225). Bununla birlikte evden tele çalışmanın iş yeri kaynaklı stresi ortadan kaldırdığı bilinmektedir (Braber, 2004). Evden tele çalışma gibi evin iş yeri olduğu çalışma biçimleri kadınlar, engelliler gibi dezavantajlı gruplar için önemli bir istihdam potansiyeli yaratmaktadır (Berkün, 2013, s. 19; ILO, 2020, s. 18). Kadınların toplumsal rollerinden kaynaklanan sorumlulukları nedeniyle evden ayrılamaması, engellilerin iş yerine gidiş geliş sırasında yaşadığı zorluklar ve sosyal dışlanmaya maruz kalma kaygıları evden tele çalışma ile problem olmaktan çıkmaktadır. Dolayısıyla evden tele çalışma dezavantajlı grupların çalışma hayatına katılımını kolaylaştırmaktadır.

Evden tele çalışma biçiminde çalışanın sosyal hayatının sınırlanması açısından birtakım riskler mevcuttur. Riskler çalışanın iş güvencesi hususunda da etkilidir. Öyle ki evden tele çalışma güvencesiz istihdama ve kayıt dışı çalışmaya müsait bir çalışma

biçimidir (NCPE, 2006, s. 11). Evden tele çalışma, çalışanın ulaşılabilir olmama hakkını tehdit eder¹ (Demirkaya ve Güler, 2021, s. 2771). Çalışanın çalışma saatleri dışında işverenin iletişim talebine cevap vermek zorunda olması stres başta olmak üzere iş gücü devri, sadakat, motivasyon, verimlilik ve dikkat eksikliği gibi istenmeyen sonuçlara neden olabilecektir.

Evden tele çalışmanın çalışanlar üzerindeki etkileri elbette bunlarla sınırlı değildir. Literatür incelendiğinde evden tele çalışmada aynı anda fırsat ve tehdit kabul edilen birtakım faktörler tespit edilmiştir. Bu faktörlerden biri olan esneklik çalışanları hem olumlu hem de olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Bolat, 2006, s. 6; Rubin, Nikolaeva, Nello-Deakin, Brömmelstroet, 2020, s. 5). Esneklik özellikle bireyin çalışma saatlerini kendi koşullarına göre ayarlaması hususunda avantaj sağlamaktadır. Diğer taraftan, günün 24 saati çalışmaya uygun olan bu çalışma biçimi iş ve ev, zaman ve mekân ayırımını bulanıklaştırmıştır. Pandemi döneminde zorunlu evden çalışma yapan beyaz yakalılar örneğinde yapılan bir araştırmada evden çalışmaya geçiş ile birlikte çalışma saatlerinin uzadığı ve katılımcıların önemli bir kısmının ara dinlenmesini hiç yapmadığı ya da olması gerekenden daha az yapabildiği sonucuna ulaşılmıştır (Uşen, 2020, s. 14, 15).

Literatürde yer alan çalışmalarda evden tele çalışmada iş yaşam dengesi konusunda da farklı görüşler bulunmaktadır. Bazı çalışmalarda evden tele çalışmanın iş ve yaşam/ iş ve aile arasındaki dengeyi olumlu etkilediği ifade edilirken (Güz ve Tüfekçi, 2020; Steven, 1991'den akt. Tan, 2007, s. 43) bazı çalışmalarda evden tele çalışmanın bu faktör üzerindeki etkisinin belirsiz ya da olumsuz olduğu belirtilmektedir. (Bayramoğlu, 2018, s. 1738; Bilginoğlu, 2021, s. 1108; Uşen, 2020, s. 14, 15; Yılmaz ve Sağlam, 2021, s. 534). Evden tele çalışmada benzer bir durum motivasyon faktörü için de geçerlidir. Kontrol ve denetimin zorluğu, evin iş yeri kadar konforlu hale getirilememesinden kaynaklanan problemlerin motivasyonun düşmesine neden olduğu görüşünün yanı sıra (Braber, 2004), evden tele çalışmanın iş motivasyonu artırdığına yönelik görüşler de bulunmaktadır (Alkan Meşhur, 2010, s. 7; Berkün 2013, s. 61).

Evden tele çalışmada bir diğer görüş farklılığının da iş sağlığı ve güvenliği konusunda olduğu görülmektedir. Literatürde ağırlıklı görüş evden tele çalışmanın iş sağlığı ve güvenliği açısından kritik bir mesele olduğu ve doğru yönetilmezse olumsuz sonuçlar doğurabileceği yönündedir (ILO, 2021; Buomprisco ve Ricci, Perri, De Siro, 2021, s. 2; Gök Metin ve Yıldız, 2021, s. 90- 92; Ölmez, Ergun, Ensari Özey, Can, 2021, s. 107; ILO, 2020, s.12; Canivenc Cahier, 2021, s. 41, 49; Wöhrmann ve Ebner, 2021, s. 348- 362; Matisane, Paegle, Vanadzins, Linde, 2022, s. 3- 8) Bununla birlikte evden tele çalışmanın belli koşullarda iş sağlığı ve güvenliği açısından avantajlı sayılabilecek bir çalışma biçimi olduğu, bazı kaza ve hastalıkların önüne geçebileceği görüşüne de rastlanmıştır (Koçak ve Kavi, 2010, s. 80; Tuna ve Türkmendağ, 2020, s. 3254). Bu çalışmada ağırlıklı görüş desteklenmekte ve evden tele çalışmanın iş sağlığı ve güvenliği açısından dezavantajlı bir çalışma biçimi olduğu düşünülmektedir. Yalnız bu görüşü ifade ederken hangi çerçeveden bakıldığını netleştirmek adına tele çalışmanın, daha önce tanımlanmış olan evden tele çalışmayı, çalışanın ise evden tele çalışan beyaz yakalıları ifade ettiğini hatırlatmak yerinde olacaktır.

Evden Tele Çalışmada Beyaz Yakalı Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği

Modern manasıyla iş sağlığı ve iş güvenliği sanayi devriminden sonra zorunlu bir ihtiyaç haline gelmiştir. Zamanla değişen iş ve yaşam koşulları, dijitalleşme, teknolojinin yaygınlaşması gibi gelişmeler sonucunda iş sağlığı ve güvenliği ihtiyacı da yeni şartlara göre evrilmiş fakat hiçbir zaman son bulmamıştır. Evden tele çalışmanın ortaya çıkması da bu gelişmelerin bir sonucudur. Her ne kadar Covid- 19 Pandemisi sonrası daha görünür hale gelmiş olsa da evden tele çalışmanın ortaya çıkmasındaki ana etken pandemi değildir. Dolayısıyla evden tele çalışmada iş sağlığı ve güvenliği yeni bir ihtiyaç değildir.

Uluslararası Çalışma Örgütü uzaktan çalışmanın yapıldığı iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için birtakım önlemler öngörmektedir. Covid-19 dönemi için öngörülen bu önlemler yalnızca belli bir dönem için değil evden tele çalışmanın yapıldığı bugün ve yapılacak yarın için de önem arz etmektedir. Bu önlemler arasında; (ILO, 2020, s.12):

- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda hak ve sorumluluklarını belirlemek,
- İş sağlığı ve güvenliği alanındaki risk ve tehlikeler, stres, evde çalışma ortamı, ergonomi gibi konular ile diğer önemli konuları derinlemesine değerlendirmek ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik işverenin sorumluluk alanını netleştirmek,
- İş yeri sağlık ve güvenlik profesyonellerinin eğitim, çalışma ortamı, evden çalışanlar için özel ergonomi protokolleri hakkındaki süreçler ile alakalı mevcut bilgibirikimlerini güncellemelerini sağlamak,
- Mola süreleri hakkında işvereni ve çalışanı aydınlatmak,
- Çalışanların tecrübe ettiği korku, endişe, kaygı gibi duygularını gizlilik içinde paylaşmalarını sağlamak için danışmanlık, çalışan destek programları gibi programlara önem vermek,

¹ “İşçinin ulaşılabilir olmama hakkı çalışanlara ilk kez 2013 yılında Fransa’da hukuken tanınmıştır. Bu hak sektörel düzeyde tanınan bir haktır. Devamında İspanya’da benzer düzenlemeler ortaya çıkmıştır ve bu ülkeleri zamanla diğer yeni ülkeler takip etmiştir. Önemli bir olay Avrupa Birliği Adalet Divanında “uzaktan çalışanların çağrıya hazır beklediği sürelerin hukuki olarak tartışılmasıdır. Buna göre “çalışanın çağrı için hazır beklediği süreler dinlenme sürelerinden sayılmaz” (Metin ve Yıldız, 2021, s. 54). Türkiye’de ise henüz “ulaşılma hakkı” yasal zeminde açıkça kabul edilmemiştir (Evren ve Okyay, 2021). Ancak T.C. Anayasasının 50. Maddesinde düzenlenen, ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu ve Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmelik (2004) ile belirlenen dinlenme hakkının hizmet ettiği amaç bakımından ulaşılmama hakkı ile benzerlik gösterdiği söylenebilir.

- Yöneticileri personellerin streslerini yönetme ve azaltma konusunda rol model olabilecek niteliğe sahip olmaları yönünde teşvik etmek,
- Video linkleri paylaşmak ya da benzer yöntemler ile çalışanları egzersizlere yönlendirmek, ruhsal ve fiziksel sağlığın korunmasına teşvik etmek,²
- Çalışanlara ofisten sandalye, monitör gibi ihtiyaç duyacağı ekipmanları ödünç vermek ya da bizzat çalışanın kullanımı için tedarik etmek yer almaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre (2020, s. 12), işverenler evden ya da iş yerinden çalışma ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almaktan sorumlu tutulmaktadır. Bu kapsamda, sorumluluklarına evden çalışanların mesleki risklerinin tanımlanması ve yönetilmesi de dâhildir. Bununla birlikte ulusal alandaki yasal metinlere ve toplu sözleşmelere göre de işveren çalışanın iş sağlığı ve güvenliğini temin etmek zorundadır, bu zorunluluk evden tele çalışma için de geçerlidir.

Evden çalışanların iş yerinden uzaklaşıyor olması onları yalnızca iş yerindeki fiziksel risklerden ve iş yerine ulaşım sırasında meydana gelebilecek kazalardan uzaklaştırma konusunda tam etkinliğe sahiptir. Oysa ergonomi kaynaklı riskler ile psiko-sosyal riskler beyaz yakalı çalışanların çoğunlukla maruz kaldığı risklerdendir ve bu riskler hem evde hem de iş yerinde ortaya çıkabilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de (2020, s. 12) hemfikir olduğu nokta şudur ki, iş sağlığı ve güvenliği hususunda evden çalışanların refahına yönelik bilinen faydaların yansırı en iyi bilinen iki zorluğu; psiko-sosyal riskler ve ergonomidir.

Literatürdeki çalışmalar ergonomik ve psikososyal risk faktörlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli bir tehdit unsuru olduğunu doğrulamaktadır. Örneğin yapılan bir çalışmada yapay aydınlatma kullanılan iş yerlerinde meydana gelen iş kazalarının doğal aydınlatma kullanılan iş yerlerine göre %25 oranda daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Camkurt, 2007: 101). Tekstil sektöründe yapılan başka bir çalışmada 4 yıl boyunca kayıt altına alınan 62 iş kazasının %37'sinin ergonomik risk faktörlerinden, %58'inin ise psikososyal risk faktörlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir (Arslankaya ve Çelik, 2021: 628). Otomotiv sektöründe çalışan kadınlar özelinde yapılan bir çalışmada benzer şekilde son 4 yıl boyunca kayıt altına alınan iş kazalarının %22'sinin psikososyal, %56'sının ergonomik risk faktörlerinden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır (Efe ve Efe, 2015: 80). Tekstil sektöründe yapılan farklı bir çalışmada 407 fabrika çalışanın %76'sının mental sağlığının iyi olmadığı ve psikososyal risk faktörlerinin mental sağlığı olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir (Demiral vd., 2023: 54).

İş yerinde dinlenme sürelerinin kısa olması veya çalışma saatlerinin uzun olması gibi durumlar da ergonomik risk faktörlerindedir ve iş kazalarının meydana gelmesi üzerinde oldukça etkilidir. Osborne ve Vernon'un çalışmasında haftalık çalışma süresi 59 saat olan ve gündüz vardiyasında çalışan bir grubun çalışma saatinin %40 oranda azaltılmasının iş kazalarının da %40 oranda azalmasıyla sonuçlandığı tespit edilmiştir (Camkurt, 2007: 88).

Ergonomik risk faktörleri meslek hastalığı istatistiklerinde de kendini göstermektedir. Gelişmiş ülkelerde ergonomik risklere maruz kalınması sonucu ortaya çıkan meslek hastalıklarından ağrı, hareketin kısıtlanması ve kas iskelet sistemi rahatsızlıkları en ciddi sağlık sorunlarından biri haline gelmiştir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde meslek hastalığı nedeniyle verilen tazminatların %34'ü ergonomik sebeplerle ortaya çıkan rahatsızlıklardan kaynaklanmaktadır (Bilir, 2015: 10). Birleşik Krallıkta ise kas iskelet sistemi hastalıkları tüm meslek hastalıklarının %55'ini oluşturmaktadır (Lamprecht, Padayach, 2019).

Psiko-sosyal risk etmenleri

Psiko-sosyal riskler diğer risk gruplarına kıyasla iş sağlığı ve güvenliği alanının daha az bilinen bir boyutudur (Çögenli, 2019, s. 27). Fakat yeni çalışma biçimleri ve bu çalışma biçimleri ile ilgili araştırmaların yaygınlaşması boyuta atfedilen önemi arttırmaktadır. Stres başta olmak üzere birçok psiko-sosyal risk faktörü çalışma hayatı aktörleri üzerinde önemli etkilere sahiptir.

Psiko-sosyal riskleri, işin içeriğine ve işin çevresine ilişkin riskler olmak üzere iki başlıkta sınıflandırmak mümkündür. İşin içeriğinin bireyin yetenekleri ile kesişmiyor olması, aşırı veya eksik iş yükü, zaman baskısı, vardiyalı çalışma biçimi, uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri ve sosyal izolasyona neden olan işler, işin içeriğine ilişkin riskler kapsamında değerlendirilmektedir. İş çevresine ilişkin riskler ise çalışanların kararlara katılımının engellenmesi, iletişim eksikliği, zayıf örgüt kültürü, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi risklerdir. Kişiler arası ilişkilerde mobbing, çatışma, sosyal destek yoksunluğu, üstler ile iletişimde engeller gibi riskler de bu kategoride yer alır. İş çevresine ilişkin diğer riskler ise kariyer belirsizliği, iş güvencesizliği, terfide yaşanan sorunlar, kayırmacı davranışlar ve nepotizmdir. Aynı zamanda iş yaşam dengesinin kurulamaması ya da evdeki bireylerden yeterli manevi desteğin alınmaması gibi durumlar da iş çevresine ilişkin psikososyal risklerin tehlikeli durumu ortaya çıkarmasına zemin hazırlar (Çögenli, 2019, s. 29,30; Van, Staetsky, Hassan, Kim, 2012, s. 20).

Çalışma hayatı sürekli olarak dönüşüme uğramaktadır. Dolayısıyla zaman içinde mevcut risk ve tehlikelere yenilerinin eklenmesi,

² Bu durumun bir örneği BM Kadın Birimlerinde kurulan görev ekipleridir. Bu ekiplerden biri Çalışan Esenliği Görev Ekibidir. Ekibin görevi kuruluş faaliyetine devam ederken yeni duruma (Covid 19) adapte olunmasını sağlamak ve iş devamlılığının aksatılmamasını sağlamaktır. Personel birinci öncelik haline getirilerek hizmetlerin herkese sunulması sağlanır. Bu çalışmalarını webinarlar, grup görüşmeleri, iletişim ve destek kanalları ile gerçekleştirirler (ILO, 2020, s. 14).

mevcut risklerin geçmişe oranla daha fazla veya daha az etkili hale gelmesi olasıdır. Çalışma hayatındaki dönüşümler neticesinde son yıllarda ortaya çıkan yeni psiko-sosyal tehlikeler ve etkileri Tablo 1’de gösterilmektedir. Yeni dönemde ortaya çıkan tehlikelere tablodakilere ek olarak iş yaşam dengesinin bozulması, yalın üretim ve dış kaynak kullanımı, iş yerinde yüksek duygusal talepler, duygusal emek ve sosyal izolasyon gibi tehlikelerin de eklenmesi mümkündür (Baycık, Dulay Yalın, Doğan, Yay, 2021, s. 1709, 1710; Çögenli, 2019, s. 29, 30).

Tablo 1. Yeni ortaya çıkan psiko-sosyal tehlikeler

Psiko-sosyal Tehlike Alanları	Ortaya Çıkan En Önemli Tehlikeler
1.Yeni iş sözleşmesi formları ve iş güvencesizliği	a. İstikrarsız iş gücü piyasası bağlamında güvencesiz iş sözleşmesi b. Küreselleşme bağlamında çalışan kırılabilirliğinin artması c. Yeni istihdam biçimleri d. İş güvencesi yoksunluğu
2. Yaşlanan iş gücü	Yaşlanan iş gücünün karşı karşıya kaldığı riskler
3. İşin yoğunlaşması	a. Uzun çalışma saatleri b. Yoğun iş

(Kaynak: Van ve ark., 2012, s. 15; EU, OSHA, 2007).

Evden tele çalışmada da çalışanların tüm bu risklere maruz kalması mümkündür. Bu nedenle psiko-sosyal risklerin yalnızca iş yeri kaynaklı olduğunu söylemek doğru olmayacaktır. Çünkü bu riskler çalışanın iş yerinden çok iş görme eyleminden kaynaklanan risklerdir. Maruz kalınan riskler, stres, teknostres³ dikkatsizlik, yorgunluk, uykusuzluk, öfke, mutsuzluk, tatminsizlik, dalgınlık gibi nedenler ile kaza ve hastalıklara neden olabilmektedir. Bu riskler aynı zamanda kas- iskelet sistemi rahatsızlıkları, bağışıklık sisteminin zayıflaması, depresyon, mide rahatsızlıkları, tansiyon, cilt döküntüsü, kalp rahatsızlıkları gibi hastalıkların da temel nedeni olabilmektedir (Cam, 2014, s. 9; European Commission, 2011, s. 5, 6). Öyleyse denilebilir ki, “iş sağlığı ve güvenliğinin az bilinen bir boyutu olan” psikososyal riskler artık yeni çalışma düzeninde ciddi bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ergonomik risk etmenleri

Ergonomi “*insan ve çalışma çevresi arasındaki ilişkinin bilimsel bir etüdüdür. Diğer bir ifadeyle, ergonomi; insan, teknik ve çevre uyumunun temel kurallarını ortaya koyan, disiplinlerarası bir bilim dalıdır*” (Dinçer, 1978’den akt. Yapıcı ve Baş, 2015, s. 592). Ergonominin amacı çalışanların sahip olduğu zihinsel ve fiziksel özelliklerini saptamak, çalışanın işe, işin çalışana uyumunu sağlamak için gereksinim duyulan şartları sağlamaktır. Uluslararası Ergonomi Birliği’nin üye ülkelerde yaptığı araştırmaya göre iş sağlığı ve güvenliği, ergonominin uygulama alanlarından biri olup %84’lük bir oranla en üst sırada yer almaktadır. Esasen iş yerlerinde yapılan ergonomi çalışmalarının da genel olarak iş sağlığı ve iş güvenliğinin temini, iş yerinde kaza ve hastalık risklerinin ortadan kaldırılması gibi amaçları bulunmaktadır (Yalçın ve Ayvaz, 2018, s. 15).

İşyerleri çalışmak için gerekli cihazların temin edilip bakımının ve onarımının yapıldığı, ergonomik açıdan “çalışmak” için tasarlanmış mobilyaların kullanıldığı, iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli önlemlerin alındığı ve bu önlemlerin denetlendiği çalışma ortamlarıdır. Oysa evde çalışma ortamının düzenlenmesi ve denetlenmesi hususunda birtakım zorluklar bulunmaktadır. Çalışanın evdeki çalışma alanı genellikle uygun şekilde tasarlanmamıştır ve çoğu işveren evin ofis düzeninde tasarlanması için gereken maliyete katlanmamaktadır (Kavi ve Koçak, 2010, s. 76).

Ergonomik şartlara uygun olmayan çalışma ortamı ya da bireyin ergonomi kurallarına uymaması kaza ve hastalık riskini artırır. Kaza ve hastalığa neden olan ergonomik risk faktörlerinden bazıları; tekrarlanan hareketler, statik ya da uygun olmayan duruş ve oturma pozisyonları, uygun olmayan araç ve ekipmanlardır. Bununla birlikte bilgisayarda uzun süre çalışma, çalışırken gözlerin

³ Teknostres bireyin yaşadığı stres sürecinin teknolojik sebeplerden kaynaklanması, strese kaygı, endişe, öfke, korku, tedirginlik gibi tepkiler vermesi durumudur (Weil ve Rosen, 1997, s. 5’ten akt. Yener, 2018, s. 88).

korunmaması, çalışma ortamının çevresel şartları ve düzensiz yerleşimi ergonomik risk faktörlerindedir (Sever ve Deste, 2021, s. 419).

Sayılan bu risk faktörlerinin neden olduğu hastalıklardan en bilineni kas iskelet sistemi rahatsızlıklarıdır. Oturma ve tekrarlanan hareketlerden kaynaklanan sırt, bel, boyun ağrıları, tenisçi dirseği, tetik parmak sendromu gibi rahatsızlıklar ile uzun süre bilgisayarda çalışmaktan kaynaklanan karpal tünel sendromu, gergin boyun sendromu ve görme bozuklukları bunlardan birkaçıdır (Taşkaya ve Büyükturan, 2021, s. 17-18). Yapılan çalışmalar olumsuz ergonomik koşullarda bu tür rahatsızlıkların sıklıkla meydana geldiğini göstermektedir. Örneğin ABD’de ergonomik sebeplerden kaynaklanan bel ağrısı problemleri işe bağlı tazminat ödemelerinin yaklaşık %41’ine tekabül etmektedir. İsviçre’de bel ağrısı sorununun çalışma hayatındaki toplam maliyeti 3,4 milyon Euro olduğu bilinmektedir (Türkiye Halk Sağlığı Kurumu, 2017: 28). Bununla birlikte günün büyük bir bölümünü hareketsiz geçirmekten kaynaklanan erken ölüm, kalp hastalıkları, şeker hastalığı, bağırsak kanseri gibi hastalıklar da uygun olmayan ergonomik koşullardan kaynaklanan hastalıklardandır (Akpınar, Çakmakkaya, Batur, 2018, s. 81, 82).

SONUÇ

Evden tele çalışma ve yarattığı sorunlar bu çalışma biçiminin ortaya çıktığı ilk zamanlarda araştırmacıları şimdiki kadar meşgul etmemiştir. Son yıllarda ortaya çıkan Covid-19 Pandemisi ile evden tele çalışma, çoğunlukla beyaz yakalı çalışanların istihdam edildiği sektörlerde zorunlu olarak uygulanmıştır. Evden tele çalışma zamanla bu çalışma biçimini fırsat olarak görenlerin kendi iradeleriyle tercih ettiği bir çalışma biçimi haline gelmiştir. Son yıllarda uygulaması hızla artan evden tele çalışma biçimi literatürde sıkça tartışılır hale gelmiştir. Literatürde yer alan birçok çalışmada evden tele çalışmanın yarattığı fırsat ve tehditler tanımlanmıştır. Evden tele çalışmada işverenler ve çalışanlar açısından fırsat ya da tehdit unsuru barındıran birçok faktör bulunmaktadır. Ne var ki literatürde aynı faktörün farklı kaynaklar tarafından farklı şekillerde yorumlanması gri bir alan yaratmıştır. Söz konusu gri alanın ortadan kaldırılması evden tele çalışmada sorunların belirlenmesi, bu sorunlara yönelik politikalar oluşturulması ve uygulanması bakımından önem arz etmektedir.

Evden tele çalışmada gri alanda yer alan ve çalışmanın ana problemini oluşturan iş sağlığı ve güvenliği bu çalışma biçimi için önemli bir tehdit unsurudur. Bu görüş bazı kaynaklar tarafından aksi ifade edilse de literatürdeki ağırlıklı görüş ile uyusmaktadır. Buna ek olarak evden tele çalışmanın beyaz yakalı çalışanların hâlihazırda maruz kaldığı iş sağlığı ve güvenliği risklerini arttırdığı düşünülmektedir. Bu düşüncenin ortaya çıkmasına neden olan birçok etken bulunmaktadır. Öncelikle iş yerleri, çalışmak için özel olarak düzenlenmiş mekânlardır. Oysa ev, içinde bulunduğumuz dönemde bireyin çalışma hayatı ile özel hayatını birbirinden ayıran kişisel bir mekândır. İş yerindeki koşulların ev ortamında sağlanması oldukça zor ve maliyetlidir.

Bir diğer etken evden tele çalışmanın yoğun olarak beyaz yakalı çalışanlar tarafından yapılmasıdır. Beyaz yakalı çalışanlar iş yerinde kimyasal maddelere maruz kalma, makine arızaları nedeniyle yaralanma, yüksekten düşme gibi risklerden ziyade; fiziksel, ergonomik ve psikososyal risklere maruz kalmaktadırlar. Bunlardan ergonomik ve psikosoyal riskler beyaz yakalı çalışanların çalışma mekânı fark etmeksizin evde veya iş yerinde maruz kalabileceği risklerdendir. Dolayısıyla evden tele çalışmanın çoğunlukla işe gidiş geliş sırasında ortaya çıkan riskler ve iş yerinin fiziksel ortamından kaynaklanan riskler üzerinde azaltıcı etkisi vardır. Bu düzeyde bir etki iş sağlığı ve güvenliği faktörünü evden tele çalışma açısından bir fırsat olarak adlandırmak için yeterli değildir. O halde denilebilir ki bu çalışma biçimi özellikle psikososyal ve ergonomik risk faktörleri nedeniyle beyaz yakalı çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği açısından mevcut riski arttıracaktır.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı artık devasa makineler, yüksek platformlar, koruyucu ekipmanların yanında bilgi toplumunun karşı karşıya olduğu risklerin de bulunduğu bir bütün olarak anlaşılmalıdır. İçinde yaşadığımız bilgi toplumunun karşı karşıya kaldığı iş sağlığı ve güvenliği riskleri en az diğerleri kadar önemlidir. Bilgi toplumunda artık insan, bedeninden çok zihni ile çalışmaktadır. Dolayısıyla çalışmada zihni korumak en az bedeni korumak kadar önemli bir meseledir. Sağlıklı ve güvenli şartlarda çalışmak bir insan hakkıdır. Bu hak ile ilgili, gerekli uygulamaların düzenlenmesi, denetlenmesi, mevcut şartlara göre güncellenmesi ve uygulamada uluslararası standartlar belirlenip birlik sağlanması önem arz etmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Yazar Katkısı Çalışma Konsepti/Tasarımı: A.K., M.G.; Veri Toplama: A.K., M.G.; Veri Analizi /Yorumlama: A.K., M.G.; Yazı Taslağı: A.K., M.G.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: A.K., M.G.; Son Onay ve Sorumluluk: A.K., M.G.

Peer Review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Author Contributions Conception/Design of study: A.K., M.G.; Data Acquisition: A.K., M.G.; Data Analysis/Interpretation: A.K., M.G.; Drafting Manuscript: A.K., M.G.; Critical Revision of Manuscript: A.K., M.G.; Final Approval and Accountability: A.K., M.G.

Yazarların ORCID ID'leri / ORCID IDs of the authors

Ayşıl KABAKÇI 0000-0002-7793-5731
Mehmet GÜLER 0000-0002-2956-7604

KAYNAKLAR / REFERENCES

- 4857 Sayılı Kanun R.G.22.05.2003/25425.
- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, R.G. 10.03.2021/31419.
- Akbaş T. A. ve Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260.
- Akpınar, T., Çakmakkaya, B., Batur, N. (2018). Ofis çalışanlarının sağlığının korunmasında çözüm önerisi olarak ergonomi bilimi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 76- 98.
- Alkan Meşhur, F. (2010). Organizasyonların tele çalışmaya ilişkin tutumlarına yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 1- 24.
- Arıkboğa, Ş., Doğan, E., Akdöl, B., İrengün, O. (12 Mart 2023). Küresel salgın döneminde evden çalışma raporu. <https://cdn.istanbul.edu.tr/FileHandler2.ashx?f=kuresel-salgin-doneminde-evden-c-CC%A7alis-CC%A7ma-aras-CC%A7irma-raporu.pdf>.
- Arkan Demiral, G., Şahan, C., Aydın Özgür, E., Vatanserver, M., Demiral, Y. (2023). Bir tekstil fabrikasında psikososyal riskler ve mental sağlık durumu. *ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi*, 8(1), 54- 70.
- Arslankaya, S., Çelik, M. T. (2021). Otomotiv sektöründe çalışan kadın işçilerin ergonomik risk değerlendirmesi. *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, 13(3), 75- 82.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2022). Uzaktan çalışma ölçeği geçerlilik-güvenilirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 243- 261.
- Baycık, G., Dulay Yalçın, D., Doğan, S., Yay, O. (2021). Covid- 19 pandemisinde uzaktan çalışma tespit ve öneriler. *Çalışma ve Toplum*, 3, 1683- 1728.
- Bayramoğlu, G. (2018). İş aile sınırı teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1722- 1744.
- Bennet, V., Sheila, M., Eberhard, K. (1995). *European guide to teleworking: a framework for action. Ireland: Office for Official Publications of the European Communities*
- Berkün, S. (2013). Ev esaslı uzaktan çalışma: Bursa'da engelli belediye çalışanlarının algıları. *İnsan Hakları Yıllığı*, 31, 15-61.
- Bilginoğlu, E. (2021). Covid-19 pandemisi sırasında uzaktan çalışmanın artan önemi: bilinen yanlışlar ve doğruları. *Çalışma ve Toplum*, 2, 1099- 1146.
- Bilir, N. (2007). Mesleki Kas İskelet Sistemi Hastalıkları. *T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 34, 10- 15.
- Bolat, T., Seymen, A., Oya, B., İnci, O. (2006). Örgütlerde esnek çalışma uygulamaları ve buna ilişkin olarak 4857 sayılı iş kanununda getirilen düzenlemelerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(6), 1- 30.
- Braber, M. (2004). Socio-psychological factors of using telework as an instrument for reintegration. *twente student conference on IT*, Netherlands.
- Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R., De Sio, S. (2021) Health and telework: new challenges after Covid-19 pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*, 5(2), 2- 5.
- Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 1-10.
- Camkurt, M. Z. (2007). İş yeri çalışma sistemi ve iş yeri fiziksel faktörlerin iş kazaları üzerindeki etkisi. *TÜHİS İş Hukuku Dergisi*, 20(6), 80- 106.
- Canivenc, S. & Cahier, M. (8 Haziran 2023). Is remote working shaping the future of work?" <https://www.la-fabrique.fr/fr/publication/is-remote-working-shaping-the-future-of-work-2/>.
- Çögenli, M. Z. (2019). *İş sağlığı ve güvenliğinde psiko-sosyal yaklaşımlar*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Demirkaya, S. ve Güler, C. (2021). Çalışma yaşamında işçinin kişilik haklarının korunması bağlamında ILO'nun 190 sayılı şiddet ve taciz sözleşmesinin değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 4, 2753- 2796.
- Efe, Ö. F., Efe, B. (2015). Tekstil sektöründe iş kazalarının oluşumuna ait ergonomik risklerin değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3(3), 623- 629.
- Erdayı, U. (2021). İş yeri dışında bir esnek çalışma modeli olarak ev eksenli tele çalışma: beklentiler ve sorunlu alanlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(41), 1211-1246.

- Erdem, Z. (1997). *Tele Çalışma*. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- European Commission, (2011). Report on the implementation of the European social partners' framework agreement on work-related stress. Commission Staff Working Paper.
- European Risk Observatory Report, (2012). Management of psychosocial risks at work: an analysis from the findings of the European survey of enterprises on new and emerging risks. European Agency for Safety and Health at Work.
- Evren, M., ve Okyay, Y. (16 Aralık 2022). Evden çalışma ve çalışanın ulaşılmama hakkı <https://okyayevren.com/yayinlar/evden-calisma-ve-calisanin-ulasilamama-hakki/>.
- Genin, E. (2016). Proposal for a theoretical framework for the analysis of time porosity. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 32(3), 280–300
- Gök Metin, Z., Yıldız, A. N. (2021). *İş sağlığı ve güvenliği boyutu ile uzaktan çalışma*. Ankara: Ziraat Grup Matbaacılık.
- Güz, E. ve Tüfekçi, M. (11 Aralık 2022). Yeni çalışma sistemi tele çalışma ve evden çalışma modelinin incelenmesi. https://www.academia.edu/42451925/YEN%C4%B0_%C3%87ALI%C5%9EMA_S%C4%B0STEM%C4%B0_TELE...
- International Labour Organization. (1990). *Conditions of work digest on telework*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization. (2020). *Covid-19: guidance for labour statistics data collection*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization. (2021). *Health and safe telework*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization. (2021). *Working from home from invisibility to decent work*. Geneva: International Labour Office.
- Koçak, O. ve Kavi, E. (2010). Bilgi toplumunda evden çalışmanın etik boyutu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50, 69- 88
- Lamprecht, A., Padayach, K. (2019). The epidemiology of work-related musculoskeletal injuries among chiropractors in the eThekweni municipality. *Chiropractic & Manual Therapies*, 27.
- Lupton, D. (2016). The diverse domains of quantified selves: self-tracking modes and dataveillance. *Economy and Society*, 45(1), 101–122.
- Ly, M. T. (12 Mayıs 2023). The effects of remote supervision on employees: case Finnish Red Cross (frc) fundraisers. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/347425/Ly_Mai.pdf?sequence=2&isAllowed=y.
- Mahiroğulları, A. (2005). Endüstri devrimi sonrasında emeğin istismarını belgeleyen iki eser: germinal ve dokumacılar. *Journal of Sociological Studies*, 32, 41- 53.
- Marie Avellino S. (2006). An enabling framework for telework in Malta. Research Project for The Employment and Training Corporation.
- Matisane, L., Paegle, L., Vanadzins, I., Linde, A. A. (2022). *Lack of workplace risk assessment as a predictor of adverse health effects for teleworkers- results from the survey on life with covid-19 in Latvia*. SHS Web of Conferences. Riga Stradins University, Latvia.
- National Commission for the Promotion of Equality. (12 Mayıs 2023). Teleworking pilot project. Research Report. https://ncpe.gov.mt/en/Documents/Our_Publications_and_Resources/Research/ESF_23/telework_report_2007.pdf.
- Ölmez, H., Ergun, İ., Ensari Özay, M., Can, E. (2021). Normalleşme sürecinde ofis çalışmalarında covid-19'u önlemede balık kılıcı yöntemi ile sebep sonuç analizi. *International Journal of Science and Research*, 33(1), 106-115.
- Perry, S. J., Rubino, C. ve Hunter, E. M. (2018). Stress in remote work: two studies testing the demand-control-person model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 577-593.
- Rubin, O., Nikolaeva, A., Nello-Deakin, S., te Brömmelstroet, M. (2020). *What can we learn from the covid- 19 pandemic about how people experience working from home and commuting?* Amsterdam, University of Amsterdam Press.
- Sadioğlu, U. ve Öktem, M. K. (2011). Ulusal kalkınma sorunsalı açısından Türkiye'de kamu yönetiminin rolü ve önemi. *Sosyoekonomi*, 2, 41-68.
- Sever, S. ve Deste, M. (2021). Üretim Süreçlerinde Ergonomik riskler ve risk değerlendirme yöntemleri: civata fabrikasında bir uygulama. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 25, 417, 441.
- Şakar, M ve Şahin, Duygu E. (2021). Esnek çalışma modellerinden uzaktan çalışma ve uzaktan çalışanların sigortalılığı. *SGK Dergisi*, 2(11), 249- 267
- Tan, G. (2007). *Atipik iş sözleşmelerinden evde çalışma ve tele çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Taşkaya, C. ve Büyükturan, B. (2021). Büro çalışanlarında sıklıkla görülen kas ve iskelet sistem hastalıkları ve önleme yolları. *MAUN Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(1), 16- 20.
- Tipping, S., Chanfreau, J., Perry, J. ve Tait, C. (12 Mayıs 2023). The fourth work-life balance employee survey. in employment relations research series 122. London, England: department for business innovation and skills. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/32153/12-p151-fourth-work-life-balance-employee-survey.pdf.
- Tokol, A. (2001). *Endüstri ilişkileri ve yeni gelişmeler*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını.
- Tozlu, E. (2011). Genel olarak esnek çalışma sistemleri ve tele çalışma ve sıkıştırılmış iş haftasını karşılaştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(25), 99- 116.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, R.G. 09.11.1982/17863 (Mükerrer).
- Türkiye Halk Sağlığı Kurumu (2015). *Türkiye kas ve iskelet sistemi hastalıkları önleme ve kontrol programı 2015- 2020*. Ankara: Anıl Reklam ve Matbaa Ltd. Şti.
- Uşen, Ş. (2020). Covid-19 salgını döneminde 'zorunlu' evden çalışma: iş ve özel yaşama etkileri. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi.
- Van S., C., S., Staetsky, L., Hassan, E., Kim, C. W. (2012). *Management of psychosocial risks at work: an analysis of the findings of the European*

- survey of enterprises on new and emerging risks*. Belgium: Publications Office of the European Union,
- Wahab, A. & Gad, A. (2007). Çalışanların telekomünikasyona karşı tutumları. Mısır'ın Dakahlia valiliğinde amprik bir araştırma. *Davranış ve Bilgi Teknolojisi Dergisi*, 26, 367- 375.
- Wöhrmann, A. M. & Ebner, C. (2021). Understanding the bright side and the dark side of telework: an empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. *New Technology Work and Employment*, 36, 348- 370.
- Yalçın, E. ve Ayvaz, B. (2018). İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği açısından ergonomik risk ölçümü: tekstil sektöründe bir uygulama. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Bilimleri Dergisi*, 17(34), 13- 30.
- Yapıcı, F. ve Baş, H. (2015). Verimlilikte ergonomik faktörler. *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3(3), 591- 595.
- Yener, S. (2018). Teknostresin iş performansı üzerindeki etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 85- 20.
- Yılmaz, B. ve Sağlam, M. (2021). COVID-19 algılanan stres ve tehdidinin, çalışanların iş yaşam dengesi ve motivasyonu üzerindeki etkisi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 13(25), 518- 538.

Atıf Biçimi / How Cite This Article

Kabakci, A., & Guler, M. (2024). Uzaktan çalışmadan evden tele çalışmaya: beyaz yakalı çalışanların iş sağlığı ve güvenliği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 86, 164-174. <https://doi.org/10.26650/jspc.2024.86.1394758>