



# Van İnsani ve Sosyal Bilimler Dergisi- ViSBiD

*Van Journal of Humanities and Social Sciences –  
VJHSS*

Derleme Makale

Geliş Tarihi: 29.03.2024

Kabul Tarihi: 26.06.2024

Yayımlanma Tarihi: 30.06.2024

## Esnek Çalışma Modeli Olan Uzaktan Çalışmada Sosyal Güvenlik Hakkı

*Social Security Right in Remote Working as a Flexible Working Model*

Hüsnü Akın ÖZCAN\*

### Öz

Çalışma ilişkilerinde esneklik, teknolojik gelişmeler ve yeniliklere uyum sağlayabilmeyi ifade etmektedir. Esnek çalışmada işveren ile çalışan yapılacak işi, iş yerini ve çalışma saatlerini serbestçe belirleyebilirler. Esnek çalışma modellerinden birisi olan uzaktan çalışma; çalışanın teknolojik araçlar vasıtasıyla işini, işyeri dışında görmesidir ve bu nedenle klasik iş ilişkisinden ayrılmaktadır. 2016 yılında Türk hukuk sistemine giren bir kavram olan uzaktan çalışmada, işveren çalışan ile tam zamanlı ya da kısmi zamanlı bir çalışma ilişkisi kurabilmektedir. Uzaktan çalışmanın işveren, işçi ve toplum açısından olumlu ve olumsuz yansımaları bulunmaktadır. İşveren uzmanlık gerektiren işleri daha ucuza yaptırabileceğinden, çalışan ise kendisine istihdam ve gelir imkânı sağladığı için uzaktan çalışmayı tercih edebilmektedir. Uzaktan çalışma gibi yeni nesil esnek çalışma modelleri, işverenler için rekabetçilik ve üretimde verimliliğin artmasını, kayıt dışı istihdam oranlarının azalmasını, kadınlar ile engelliler gibi kırılgan grupların iş gücü piyasalarına katılımını sağlamaktadırlar. Devletlerin “sosyal devlet” niteliği kazanma aracı hiç kuşkusuz sosyal güvenlidir. Sanayileşmenin kişiler üzerinde yarattığı ekonomik, sosyal ve hukuksal risklerin olumsuz etkileri sosyal güvenlik hakları ile giderilmeye çalışılır. Sosyal güvenliğin finansmanı, devlet bütçesi, vergiler ve primler ile karşılanmaya çalışılır. Sosyal güvenlik, bugünkü ve gelecekteki yaşantıyı güvence altına almak için vatandaşlara sunulmuş anayasal bir haktır. Kişiler, sosyal riskler, gelir ve ödeme yöntemleri açısından sosyal güvenlik sürekli genişleyen bir kavram olmuştur. Devletin sunduğu sosyal güvencenin amacı bireylerin yaşam standartlarını asgari geçim düzeyinin altına düşürmemektir. Sosyal güvenlik haklara sahip olma yönünden uzaktan çalışanların klasik işyeri çalışanlarından hiçbir farkı yoktur. Bu çalışmanın amacı, uzaktan çalışanların iş yaşamlarındaki temel kaygısını ortaya çıkarabilmektir. Çalışmada nitel veri toplama yöntemlerinden doküman analizi kullanılmıştır. Araştırmada uzaktan çalışanların temel kaygısının sosyal güvencesiz çalışmak olduğu tespit edilmiş ve yaşanan bu soruna çözüm önerileri getirilmeye çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** *Esneklik, Uzaktan Çalışma, Sosyal Güvenlik Hakkı.*

\* Dr. Öğr. Üyesi, Karabük Üniversitesi, e-posta: husnuakinozcan@karabuk.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3604-4198

**Atf / to cite:** Özcan, H.A. (2024). “Esnek Çalışma Modeli Olan Uzaktan Çalışmada Sosyal Güvenlik Hakkı”. *Van İnsani ve Sosyal Bilimler Dergisi- ViSBiD*. 7, 130-153. DOI: 10.62068/visbid.1461022

*Van İnsani ve Sosyal Bilimler Dergisi- ViSBiD, Sayı VII, Haziran, 2024*  
*Van Journal of Humanities and Social Sciences -VJHSS, Issue VII, June, 2024*

### **Abstract**

Flexibility in labor relations refers to the ability to adapt to technological developments and innovations. In flexible working, the employer and the employee can freely determine the work to be done, the place of work and the working hours. Teleworking, one of the flexible working models, is when the employee performs his/her work outside the workplace through technological means and therefore differs from the classical employment relationship. In 2016, the Turkish legal system introduced the concept of remote working, whereby the employer can establish a full-time or part-time working relationship with the employee. Remote working has positive and negative repercussions for employers, employees and society. Employers may prefer to work remotely because they can get specialized work done more cheaply and employees may prefer to work remotely because it provides them with employment and income opportunities. New generation flexible working models, such as teleworking, increase competitiveness and productivity for employers, reduce informal employment rates and enable vulnerable groups such as women and persons with disabilities to participate in labor markets. Social security is undoubtedly the means by which states qualify as "social states". The negative effects of the economic, social and legal risks created by industrialization on individuals are tried to be eliminated by social security rights. Social security is financed by the state budget, taxes and premiums. Social security is a constitutional right granted to citizens to secure their present and future lives. Social security has been a constantly expanding concept in terms of persons, social risks, income and payment methods. The purpose of social security provided by the state is to ensure that individuals' living standards do not fall below the minimum subsistence level. In terms of social security entitlements, remote workers are no different from conventional workplace workers. The aim of this study is to reveal the main concerns of remote workers in their work life. Document analysis, one of the qualitative data collection methods, was used in the study. In the research, it was determined that the main concern of remote workers is working without social security and it was tried to bring solutions to this problem.

**Keywords:** *Flexibility, Remote Work, Right to Social Security.*

## Giriş

Çalışma hayatında değişen koşullar işletmelerin yeni bir yapılanmaya gitmesini sağlamıştır. Bu yapılanma iş hukukuna iş ilişkilerinin esnekleştirilmesi olarak yansımış ve yeni çalışma modelleri ortaya çıkmıştır. Esnek çalışma modellerinden bir tanesi de uzaktan çalışmadır. Uzaktan çalışma, işçinin belirlenen çalışma süreleri içinde, kendine özel bir alanda, teknolojik araçların yardımı ile iş görmesidir. Uzaktan çalışmanın geçmişi sanayi devrimine kadar uzanmaktadır. İlk örnekleri geleneksel evden çalışma olarak gerçekleşen uzaktan çalışma, teknolojik iletişim araçlarının gelişmesi ile birlikte tele çalışma şeklinde de yapılmaya başlanmıştır. İş ilişkilerinin zamanla esnekleşmesi uzaktan çalışma modeline olan talebi arttırmıştır. İşçi ve işveren arasındaki ilişkide tam zamanlı ya da kısmi zamanlı uzaktan çalışma yapılabileceği kararlaştırılabilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde 2016 yılında yapılan değişiklik ile birlikte uzaktan çalışma kavramı Türk hukuk sistemine girmiştir.

Sosyal güvenlik sosyal devletin gerçekleştirme aracıdır. İnsanların mutluluğu ve kişiliklerinin geliştirilmesini temel alan sosyal güvenlik politikaları işsizlik, hastalık, sakatlık, yaşlılık, analık, ölüm, iş kazası ve meslek hastalığı gibi sosyal risklerin kişiler üzerindeki etkilerini gidermeye ve tazmin etmeye çalışır. Burada değinilen sosyal risklerin bir kısmı bireylerin gelirini azaltırken, diğer bir kısmı da giderlerini artıracı etki gösterir. Sosyal güvenlik kavramı, 10 Aralık 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde uluslararası temel bir hak olarak düzenlenmiş, Türk hukukunda ise 1961 Anayasası ile anayasal bir nitelik kazanmıştır. Sosyal güvenliğin finansmanı devletin bütçesi ve vergilerle birlikte, işçi ve işverenlerden alınan primler ile karşılanmaya çalışılır. Sosyal güvenlik dar anlamda sadece sosyal sosyal sigortalar nezdinde çalışanları, geniş anlamda ise bütün bireyleri sosyal risklere karşı korumaya alan bir kavramdır. Sosyal güvenlikte asıl amaç kişilerin yaşam düzeylerinin korunması ve sürdürülmesidir.

Bu çalışmanın amacı, esnek çalışma modellerinden birisi olan uzaktan çalışmada çalışanların temel kaygılarını ortaya çıkarabilmektir. Çalışma üç kısma ayrılmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde esnek çalışma kavramı tanımlanmış, esnek çalışmanın türlerinden birisi olan uzaktan çalışmanın usul ve esasları, çeşitleri, avantaj ve dezavantajlarından bahsedilmiştir. İkinci bölümde sosyal güvenlik ve sigortalı kavramları üzerinde durulduktan sonra son bölümde uzaktan çalışanların sosyal güvenlik haklarına değinilmiştir. Uzaktan çalışma ve sosyal güvenlik kavramlarını açıklamak için yerli ve yabancı literatürden yararlanılarak, dokümantasyon tekniği ile nitel bir araştırma metodu kullanılmıştır. Bu çalışmada uzaktan çalışanların iş yaşantılarındaki kaygılarının neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Uzaktan çalışanlar, genel olarak kayıtlı sözleşme ve sosyal güvenlik hakkı olmaksızın çalışmaktan çekinmektedirler. Bu sorunun temeli kayıt dışı çalışma olarak görülmektedir. Araştırmada uzaktan çalışmanın esnek çalışma modelleri içerisinde kayıt dışı çalışmaya en müsait, sigortasızlığın en yaygın ve kayıtlı çalışmanın tespit edilebilmesinin en güç çalışma tipi olduğu görülmüştür.

## 1. Esnek Çalışma Kavramı

Esneklik, teknolojik gelişme ve yeniliklere uyum sağlayabilmektir. İşletmeler esneklik sayesinde çalışma hayatındaki değişimlere ayak uydurarak rekabet güçlerini koruyabilmektedirler (Karakoyunlu, 2003: 8). Esneklik ile işçi ve işveren karşılıklı anlaşarak yapılan iş, iş yeri ve çalışma saatlerini yeniden düzenlemektedirler (Öztürkoğlu, 2013: 111). Esnek çalışma, kişilerin bireysel ya da örgütsel bir amaç için tahsis edilmiş teknoloji, süreç ve politikaları kullanarak herhangi bir yer ve zamanda çalışmasına imkân sağlayan bir çalışma şeklidir. Evde çalışma, tele çalışma, kısmi zamanlı (part-time) çalışma, belirli süreli çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi (dönemsel çalışma), vardiyalı çalışma, fazla çalışma, ödünç iş ilişkisi, telafi çalışması, alt işverenlik (taşeronluk), yoğunlaştırılmış haftada çalışma ve kısa çalışma bazı esnek çalışma modellerindedir (Tilev, 2018: 126-128). İşsizlik, teknolojideki gelişmelerle birlikte işgücü talebindeki azalış, küreselleşme ile uluslararası rekabet, ekonomik gelişmeler ve rekabetin artması, işgücünün niteliği, hizmet sektöründe yaşanan gelişmeler, ücret sistemleri, çalışma ilişkisinin taraflarında diyalog ve uzlaşma esnek çalışmanın ortaya çıkmasına neden olan gelişmelerdir (Aydıntan ve Kördeve, 2016: 29-30). Esnek çalışma uygulamaları, tüm dünyada etkili olmaya başlayan iş hukukundaki katı uygulamaların esnekleştirilmesi anlayışına paralel olarak 4857 sayılı İş Kanunu ile Türk hukuk sistemine dahil olmuştur (Şahin ve Şakar, 2021:249). İşverenler, uzmanlık ve bilgi gerektiren işlerde pahalı hizmet veren tam zamanlı personel çalıştırmaya temkinli yaklaşır. Bu nedenle işverenler haftanın belirli gün veya saatlerinde daha ucuza çalışma yaptırabildikleri esnek çalışma modellerine olumlu bakmaktadırlar (Dereli, 2001: 3). İşçiler ise istihdam imkânı ve az da olsa gelir güvencesi olması açısından esnek çalışma modellerini tercih etmektedirler (Mahiroğulları, 2005: 396). Esnek çalışma uygulamasına geçilmesinin pek çok faydası bulunmaktadır. Bunlar; esnek çalışma ile trafik sorunlarının azalması, iş gücü verimliliğindeki artışın işletme verimliliğini yükseltmesi, devamsızlık, sıkça izin alma, kısa zamanda iş değiştirme gibi sorunları engellemesi, taleplerinin zamanında karşılanması nedeniyle müşteri memnuniyeti, fazla mesaiyi önlemesi, kaynakların etkin kullanımı sayesinde üretim maliyetlerinin düşmesi, çalışanların motivasyonunun ve işletmeye bağlılığının artması, iş hayatı ile özel hayatın uyumu, işten çıkarılma riskinin azalması şeklinde sıralanabilir (Crompton, 2002'den akt. Öztürkoğlu, 2013: 111). Çalışanın işverence etkin denetlenememesi, çalışma saatlerinin belirlenmesi ve takibinde yaşanabilecek sorunlar, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterince alınamaması, iş yaşam dengesinin kurulamaması halinde iş verimliliğinin düşmesi, yalnız çalışmanın motivasyon azalmasına neden olabilmesi ise esnek çalışmanın dezavantajları olarak sıralanabilir (Kılıç, 2020: 818).

### 1.1. Türk İş Hukukunda Başlıca Esnek Çalışma Modelleri

#### 1.1.1. Kısmi Süreli Çalışma

Part time ya da yarı zamanlı çalışma olarak da adlandırılan kısmi süreli çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu 13. maddesinde çalışanların bir işyerinde normal çalışma sürelerine göre daha az çalıştırılma biçimi olarak tanımlanmıştır (Metin ve Yıldız, 2021: 3). Bu çalışma biçimi, haftanın her günü belirli sürelerde, bazı günler tam gün ya da belirli sürelerde yapılabilmektedir. Kısa süreli çalışma İş Kanunu Çalışma Süreleri Yönetmeliği 6. maddesinde ise tam süreli emsal çalışmaların üçte ikisi oranında

yapılan çalışmalar olarak tanımlanmaktadır. Kısmi süreli çalışma ilişkisi kapsamında hazırlanan iş sözleşmesinde “sürekli” kısa çalışma yapılması temel alınmaktadır. Bir işyerinde tam süreli ve kısmi süreli çalışan aynı anda çalışıyorsa, işveren bu işçiler arasında ayırım yapmamalıdır. Örneğin kısmi süreli çalışana ücreti, tam süreli çalışan emsal alınarak, çalıştığı süreyle orantılı olarak ödenmelidir (Zeytinoglu, 2004: 454-455).

Kısmi süreli çalışanlar genellikle kadınlar, öğrenciler ve emeklilerden oluşmaktadır. Kısmi süreli çalışmanın ortaya çıkmasının çeşitli nedenleri vardır. Bunlar; işsizliği önlemek, işin ve işyerinin gereklerini karşılamak, insanların sağlığını, fiziki varlığını güvenceye almak için çalışma sürelerini kısaltmak, toplumdaki dezavantajlı gruplar olan kadın, öğrenci ve emeklilere istihdam olanakları yaratmak ile nitelikli işgücü sağlamaktır (Akan, 2010: 21-27; TİSK, 2022: 30). Kısmi süreli çalışanlar, sosyal güvenlik haklarına ulaşmak konusunda düşük ve düzensiz gelir elde etmeleri sebebiyle, tam süreli çalışanlara göre prim ödeme gün sayılarını tamamlayamamaktadırlar (Kapar, 2007: 6; Karadeniz, 2011: 88). Bu çalışanlar %15-20 daha fazla çalışarak tam süreli çalışanlar gibi prim ödeme gün sayısına sahip olabilirler (Karakoyun, 2007: 126) Örneğin uzun vadeli sigorta kolları olan ölüm, yaşlılık ve malullük sigortasının kollarının sağladığı menfaatler için sisteme uzun süreli sigorta primleri yatırılması gerekir ki kısmi süreli çalışan kişiler gerekli prim ödeme günlerini doldurmak konusunda oldukça sıkıntı yaşayabilmektedirler (Murat, 1996:134'den akt. Karadeniz, 2011: 88).

### 1.1.2. Çağrı Üzerine Çalışma

Bu çalışma şekli, iş görenin işverence işyerine çağrıldığı zaman çalışmasıdır. Çağrı üzerine çalışma iş yerindeki talep değişikliklerine uyumu sağlayan esnek bir modeldir. Bir işyerinde üretim ve talebin azaldığı, ekonomik krizlerin yaşandığı dönemlerde çalışma süreleri kısaltılabilirken, talep artışı yaşanan dönemlerde ise çağrı üzerine çalışma ile bu ihtiyaç karşılanabilmektedir (Aydın, 2007: 47). Çağrı üzerine çalışmada işçi, üstlendiği işte ihtiyaç duyulursa iş görme edimini yerine getirmektedir (İş Kanunu md.14/1). Bu tür çalışmalar genellikle eğlence yerleri, lokanta ve otel gibi iş yerlerinde uygulanmaktadır. Hukuki nitelik açısından kısmi süreli bir iş sözleşmesi kabul edilen bu çalışmada, taraflar arası sözleşme yazılı yapılmalıdır (Sümer, 2022: 46). Yargıtay da bu çalışmayı kısmi süreli çalışmanın bir çeşidi kabul etmektedir.<sup>1</sup> Çağrı üzerine çalışma modelinin iki şekilde uygulanması mümkündür. İlk olarak işçi ve işveren arasında yapılan sözleşmede çalışma süresi hafta, ay veya yıl olarak kesin bir şekilde belirlenmektedir (Gümüş ve Koç, 2019: 77). Bu yöntemde işveren işçinin iş görme borcunu hangi tarihlerde yerine getireceğini belirleyebilirken, işçi de çalışma süresinin ne kadar olacağını bilmektedir. İkinci yolda ise işveren çalışma zamanını tek tarafı olarak kendisi belirlemektedir. Çalışanı ne zaman çağrılacağı ve ne kadar süre çalışacağı planlaması işverence yapılmaktadır (Metin ve Yıldız, 2021: 5).

<sup>1</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 22.05.2006 tarih, 2006/5115 Esas, 2006/14969 Karar.

### 1.1.3. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

Ödünç iş ilişkisi; ödünç veren işverenin işçisini, ödünç alan işverenin işyerinde geçici süre çalıştırması anlayışına dayanan bir hukuki ilişkidir. Bu iş ilişkisinde, ödünç veren işveren kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçisini, onun muvafakatini de almak şartıyla başka bir işverenin yanında ücretli veya ücretsiz çalışması için göndermektedir. Dolayısıyla ödünç iş ilişkisi üç taraflı bir hukuki ilişkidir. Ödünç veren işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi ilişkisi, ödünç veren işveren ile ödünç alan işveren arasında ödünç işçi verme sözleşmesi, son olarak da ödünç alan işveren ile işçi arasında ayrı bir hukuki ilişki kurulmaktadır (Zengin, 2008: 44). Ödünç iş ilişkisinde talimat verme hakkı ödünç alan işverende iken, ücret, işçiyi gözetim ve sosyal sigorta primlerinin ödenmesi hususunda her iki işverenin müteselsil sorumlulukları bulunmaktadır (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010: 81). Yapılan açıklamalar doğrultusunda ödünç iş ilişkisinin unsurları için şu ifadeler kullanılabilir (Günay, 2007: 26):

- ✓ Üçlü bir hukuki ilişkidir.
- ✓ Geçici sürelidir.
- ✓ Ödünç veren işveren ile ödünç verilen işçi arasında hizmet sözleşmesi devam etmektedir.
- ✓ Ödünç alan işveren, işçiyi emir ve talimat vermekte, onu kendi adına ve hesabına çalıştırmaktadır.
- ✓ Ücret ödeme borcu ödünç veren işveren açısından devam etmektedir.
- ✓ Ödünç veren işverene karşı itaat ve sadakat borcu işçi açısından hâlen devam etmektedir.
- ✓ Ödünç alan işverenin ödünç işçiyi karşı eşit davranma ve gözetme borcu bulunmaktadır.

Ödünç iş ilişkisinin iki türü vardır. İlki gerçek olan ödünç iş ilişkisi yani meslek edinilmemiş şekilde işçi verme sözleşmesidir. Bu türe göre işçi, kendi işverenine iş sözleşmesi ile bağlı ancak onay vermesi halinde geçici olarak başka bir işverene hizmet sunmaktadır. İşçi işi bitince tekrar kendi işverenine dönmektedir. Ödünç veren işverenin bir kazancı yoktur. İkinci tür ise gerçek olmayan ödünç iş ilişkisi yani meslek edinilmiş şekilde işçi verme sözleşmesi yapılmasıdır. Burada işçi ödünç verenin yanında hiç çalışmamakta, aralarında sadece ödünç vermek amacıyla sözleşme yapılmaktadır. İşçi ihtiyacı olanlara tahsis edilmekte, ödünç veren işveren hizmeti karşılığı kazanç elde etmektedir (Akyığıt, 1992: 589 & Odaman, 2007: 24-25'ten akt. Zengin, 2008: 36).

### 1.1.4. Kısa Çalışma

Kısa çalışma, sektörel, bölgesel veya genel ekonomik krizin yaşandığı ya da deprem, sel, yangın, salgın hastalık gibi zorlayıcı sebeplerin gerçekleştiği durumlarda işverence çalışma sürelerinin geçici azaltılması veya işin tamamen durdurulmasıdır. Kısa çalışma sebebi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından onaylanmalıdır. Kısa çalışma süresi zorlayıcı sebebin devamı süresini ve her durumda üç ayı aşamaz. Kısa çalışma yapan işçilerin hak ettikleri ödenek (çalışmadıkları dönemde kısa çalışma ödeneği) İşsizlik Fonu tarafından karşılanmaktadır (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010: 81-82). Kısa çalışmanın temel mantığı çalışma sürelerini azaltan veya işin durmasına neden olan hallerde işçinin hizmet akdini sonlandırmadan veya ücretsiz izne yollamadan, ona sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamaktır. Ayrıca bu gibi kriz dönemlerinde kısa çalışma yaptırmak, işverenlerin giderlerini azalttığı (üretimi kısar, elindeki stokları eritir, işçilere daha az ücret öder) gibi işsizliğin

sosyal sorun hale gelmesine engel olur. Kısa çalışmaya kanunda belirtilen sebeplerin gerçekleşmesi ile işçinin rızası aranmadan işverence başvurulabilmesi onu kısmi süreli çalışmadan ayırmaktadır. Çünkü kısmi süreli çalışma taraflar arası bir anlaşmadır, işçi bizzat kendisi haftalık 45 saatlik normal çalışma süresinin altında çalışmayı kabul etmiştir. Kısa çalışma, sürenin dolması, kısa çalışmaya neden olan halin ortadan kalkması ya da işverenin tek taraflı kararı ile sona ermektedir (Çetinkaya, 2014: 421-429).

### 1.1.5. Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma işveren ile işçi arasındaki yazılı bir iş ilişkisidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesinde 2016 yılında yapılan değişiklik ile Türk hukuk sistemine girmiştir. Bu çalışmada iş, işverenin iş organizasyonu kapsamında olmak üzere ya işçinin evinde ya da akıllı telefon, bilgisayar, tablet gibi teknolojik araçlar vasıtasıyla işyeri dışındaki herhangi bir yerde yapılmaktadır. Bilgi teknolojisinde yaşanan gelişmeler üretimin gerçekleştiği iş yeri dışından da işlerin yapılabilmesini mümkün kılmıştır. Bu tip çalışmalarda çalışanlar ile iş yeri arasında teknolojik iletişim araçları ile bağlantı kurulmaktadır (İş K.m.14/4; Meşhur, 2010: 1; Metin ve Yıldız, 2021: 8). Uzaktan çalışmada önemli olan çalışanın iletişim teknolojilerini kullanarak işvereni ile bağlantı kurabilmesidir. Nitekim bir işçi evinden bilgisayar ve telefon kullanarak işletmesi adına çağrı merkezi işini yürütebilirken, bir editör evinde veya başka bir yerde çalışarak kendisine gönderilen yazı, kitap ve dergilerdeki gerekli düzeltmeleri elektronik olarak yayınevine gönderebilmektedir (Sümer, 2022: 47). Yazılı yapılan uzaktan çalışma sözleşmesinin kapsamında, işin tanımı, yapılma biçimi, yeri, süresi, ödenecek ücret, işverenin sağlaması gereken ekipman ve bu ekipmanların korunmasına dair yükümlülükler, işçi ve işveren arasında iletişim kurulma şekli ile diğer özel ve genel çalışma koşulları yer almalıdır (İş Kanunu md. 14/5). Esaslı bir neden olmaksızın uzaktan çalışanlar emsal işçilere göre farklı işleme tabi tutulamazlar (İş K.m.14/6). İşin uzaktan yapılması işvereni, iş sağlığı ve güvenliğine dair yükümlülüklerinden kurtarmaz. İşveren uzaktan çalışan işçisini iş sağlığı ve güvenliği hususlarında bilgilendirmek, eğitimler vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sunduğu ekipmanlar için iş güvenliğine yönelik tedbirlerini almak zorundadır (İş Kanunu md.14/6). 4857 sayılı İş Kanunu 14.maddesi hükmünde 2016 yılında yapılan değişiklik ile birlikte Türk hukuk sistemine giren uzaktan çalışmada sözleşme serbestisi ilkesi uygulanmaktadır. Bu çalışmanın usul ve esaslarına ilişkin uygulama detayları 2021 yılında yürürlüğe giren “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği”nde belirlenmiştir (Tablo 1).

## Esnek Çalışma Modeli Olan Uzaktan Çalışmada Sosyal Güvenlik Hakkı

<b>Sözleşmenin şekli</b>	✓ Yazılı
<b>Sözleşmenin içeriği</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ işin;</li> <li>➤ tanımı,</li> <li>➤ yapılma biçimi,</li> <li>➤ yeri</li> <li>➤ süresi,</li> <li>✓ ödenecek ücret,</li> <li>✓ işverenin sağlaması gereken ekipman ve bu ekipmanların korunmasına dair yükümlülükler,</li> <li>✓ işçi ve işveren arasında iletişim kurulma şekli</li> <li>✓ özel ve genel çalışma koşullarına dair hükümler.</li> </ul>
<b>Çalışma mekânı</b>	✓ Çalışma mekânının maliyetleri işveren ile uzaktan çalışan tarafından birlikte belirlenir.
<b>İş araçları ile malzemelerin temini-kullanımı</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aksi iş sözleşmesinde kararlaştırılmamışsa işveren karşılar.</li> <li>✓ Bu araçların kullanma esasları, onarım ve bakım şartları uzaktan çalışana bildirilir.</li> </ul>
<b>Üretim maliyetleri</b>	✓ İşin yapılmasından kaynaklı zorunlu masrafların tespiti ve karşılanması sözleşmede belirtilir.
<b>Çalışma süresi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Uzaktan çalışma yapılacak zaman aralığı ve süresi sözleşmede belirtilir.</li> <li>✓ Mevzuattaki sınırlamalara bağlı kalınarak çalışma saatleri değiştirilebilir.</li> <li>✓ Yazılı işveren talebinin işçi tarafından kabul edilmesi halinde fazla çalışma yaptırılabilir.</li> </ul>
<b>İletişim</b>	✓ İletişimin yöntem ve zamanı uzaktan çalışan ile işverenin anlaşması ile belirlenir.
<b>İş ve İşyeri Verileri</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Bunların korunması, paylaşma yönelik kurallar hakkında uzaktan çalışan işverence bilgilendirilir, uzaktan çalışan bu kurallara uymakla yükümlüdür.</li> <li>✓ Verilerin korunmasında ilişkin tedbirler işverence alınır.</li> </ul>
<b>İş sağlığı ve güvenliği</b>	✓ İşverence; yapılan iş ile ilgili iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hakkında uzaktan çalışan bilgilendirilir, gerekli eğitim aldırılır, sağlık gözetimi kapsamında gerekli ekipmanla iş güvenliği tedbiri alınır.
<b>Uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tehlikeli radyoaktif ve kimyasal maddeler ile; <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ çalışmak,</li> <li>➤ bunların işlemek,</li> <li>➤ bu maddelerin atıklarıyla çalışmak,</li> </ul> </li> <li>✓ Biyolojik etkenlere yakalanma riski bulunan çalışma işlemleri.</li> <li>✓ Kamu kurum ve kuruluşları; <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Milli güvenlik açıdan stratejik önemi olan tesis, proje ya da hizmetler ile</li> <li>➤ Hizmet alımıyla yaptırılan işlerin hangisinin uzaktan çalışma yaptırılmayacağına karar verir.</li> </ul> </li> </ul>

**Tablo 1:** Uzaktan Çalışma Usul ve Esasları



Uzaktan çalışma gibi yeni nesil esnek çalışma modelleri, işverenler için rekabetçilik ve üretimde verimlilik artışı sağlaması yanında güvenceli istihdam yaratmak, kayıt dışılık oranlarını düşürmek, kadınlar ve engelliler gibi kırılgan grupların işgücü piyasalarına katılımını sağlamak gibi önemli işlevlere sahiptir (TİSK, 2022: 109-119). Uzaktan çalışmanın işçi, işveren ve toplum açısından sağladığı avantaj ve dezavantajları tablo 2’de belirtilmiştir.

<b>İşveren Açısından</b>	
<b>Avantajları</b>	<b>Dezavantajları</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ İşletme giderlerinin (elektrik, su, kira, ısınma) azalmasına neden olabilir.</li> <li>✓ Nitelikli işgücünün işyerini terk etmesini (istifa) önler.</li> <li>✓ Engellilere istihdam olanağının sağlanarak çalışma yaşamına dahil edilmesi mümkündür.</li> <li>✓ Piyasa koşullarına uyumlu, müşteri taleplerine cevap veren, müşteri memnuniyeti yaratan, performansı yüksek bir iş organizasyonu yaratabilir.</li> <li>✓ İşe daha fazla yoğunlaşan çalışanlar sayesinde yüksek verimlilik elde edilebilir.</li> <li>✓ Devamsızlık ve işe geç kalma gibi olumsuzlukları önler.</li> <li>✓ Çalışanların ulaşımında geçirecekleri sürelerde çalışmasını sağlar.</li> <li>✓ Ulaşım (servis) giderleri, servis araçlarının bakım ve personel giderleri ile öğle yemeği masrafı, hizmeti gündem dışına çıkar. Ulaşımında kaybedilen zaman ve yorgunluk olmadığı için çalışanlar daha zinde olabilir.</li> <li>✓ Başka ülkelerden işçi istihdamını kolaylaştırır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Klasik işletme yönetim ve organizasyonu değiştiği için çalışanlar üzerinde doğrudan denetim ve gözetim yetkisi zayıflar.</li> <li>✓ Çalışanın işletme dışından-uzaktan ve genellikle bilgi iletişim teknolojilerini kullanarak çalışması işletme sırları ve verilerinin güvenliğini tehlikeye sokabilir.</li> <li>✓ Çalışanların iş saatlerinde internet üzerinden yasadışı faaliyetlere karışması, işverenin cezai ve hukuki sorumluluğunu gündeme getirebilir.</li> <li>✓ Çalışanlara uzaktan çalışma şekli açısından eğitim verilmesi ve kullanılacak araçların satın alınması işveren açısından yeni bir maliyettir.</li> <li>✓ Çalışanların örgüt kültüründen uzak kalmaları mümkündür.</li> <li>✓ Uzaktan çalışanlar ile ofiste çalışanlar arasında çatışma yaşanabilir.</li> </ul>
<b>İşçi Açısından</b>	
<b>Avantajları</b>	<b>Dezavantajları</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Çalışma yeri açısından esneklik sağlar.</li> <li>✓ İşin yürütümünde serbestlik sağlar.</li> <li>✓ İş-aile yaşamında uyum yakalanır.</li> <li>✓ Engelli ve hükümlülerin çalışabilmesinde yeni bir fırsat sunar.</li> <li>✓ Trafik sorununu (stres ve yorgunluğu) önler.</li> <li>✓ Ulaşım giderlerini azaltır.</li> <li>✓ İşe gidip gelmedeki vakit kaybını önler.</li> <li>✓ İşyerindeki gerginlik ve stresi önler.</li> <li>✓ Psikolojik tacize (mobbing) maruz kalmadan çalışma imkânı sağlar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mevzuatlarda uzaktan çalışmaya yeterli yer verilmemesi, hukuki statülerinin tespitini güçleştirir.</li> <li>✓ Mevcut yasalardaki korumalardan tam anlamıyla yararlanamamalarına neden olabilir.</li> <li>✓ Düşük ücret almalarına neden olabilir.</li> <li>✓ Sosyal güvenlik yardımlarından yararlanmalarını güçleştirir.</li> <li>✓ İş araç ve gereçleri açısından klasik işyerinden farklılıklar görülebilir.</li> <li>✓ Yeni sağlık sorunları ortaya çıkabilir.</li> <li>✓ Sendikal hakların kullanımında güçlükler yaşanabilir.</li> <li>✓ İş arkadaşları ve yöneticilerle yüz yüze iletişimin olmaması, sosyal ve mesleki izolasyon ve yalnızlığa neden olabilir.</li> <li>✓ Ev eşyalarının yıpranmasına neden olabilir.</li> <li>✓ Ev giderleri açısından (elektrik, su, internet, doğalgaz) artışlara neden olabilir.</li> <li>✓ Evde özel bir çalışma alanı gereksinimi yaratır.</li> </ul>

Kamu Otoriteleri ve Toplum Açısından	
Avantajları	Dezavantajları
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ülke genelinde istihdam artışı sağlayarak işsizliğe karşı bir çözüm sunmaktadır.</li> <li>✓ Trafik yoğunluğunun kısmen de olsa azalması insanlar üzerindeki stresi ve çevre kirliliğini azaltabilmektedir.</li> <li>✓ Ulaşım için harcanacak enerji kaynaklarının daha az kullanımını sağlar.</li> <li>✓ Kırsalda yaşayanların da istihdama katılması bu bölgelerin gelişimine olumlu katkı sağlar, böylelikle kent ve kırsal nüfusu dengeli dağılıbilir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Uzaktan çalışanın denetlenmesindeki güçlükler</li> <li>➤ Sosyal güvenlik primlerin ödenmesinde kayıplar yaşanması,</li> <li>➤ Uzaktan çalışanın iş güvencesi hükümlerinden faydalanamaması mümkündür.</li> </ul>

**Tablo 2:** Uzaktan Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları

**Kaynak:** İnal, 2021: 17-23; Kandemir, 2011: 34-37; Özcan, 2018: 13-22.

### 1.1.5.1. Uzaktan Çalışma Türleri

#### 1.1.5.1.1. Evde Çalışma

Uluslararası Çalışma Örgütü evde çalışmayı, işçinin işveren ile yaptığı sözleşme ile seçtiği bir yerde (genellikle kendi evi) denetim olmaksızın mal üretmesi ya da hizmet görmesi olarak tanımlamıştır (Alp ve Sönmez, 2011: 16). Bu çalışma tipi kadınlar arasında daha yaygındır. Engelliler ve çocuklara önemli fırsatlar sunan evde çalışma işveren için işyeri maliyetlerini azaltmaktadır. Evden çalışmanın zaman ve çalışma yeri esnekliği sunması gibi bir özelliği bulunmaktadır (Karadeniz, 2011: 100; Metin ve Yıldız, 2021: 6). Geleneksel anlamı ile işçinin el emeği ile yaptığı işleri düzenleyen sözleşmeler evde çalışma olarak ifade edilmektedir. Ancak yıllar içerisinde bilgiye dayalı olarak yapılan avukatlık, mimarlık, mühendislik gibi meslekler de bu istihdam tipine uygun hale gelmeye başlamıştır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2021: 234-235; Kılıç, 2020: 806). Salgın hastalıklar ve özel durumlarda, eğitim verenler de evden *e-Learning* olarak çalışabilmektedir. *E-learning* (elektronik öğrenme), zaman ve yer fark etmeksizin öğrenme materyallerine çevrimiçi erişim sağlayabilmektedir (Aşçı, Türkmen ve Zor, 2020: 696). Sağlık, ulaşım, inşaat ve üretim gibi sektörler yapısı gereği evden çalışma tipine uygun değildir (Arntz, Ben Yahmed ve Berlingieri, 2020: 382). Günümüzde bu çalışma tipine uygun olarak evlerinde torba, yelek vb. ürünler dikenler, seramik, takı işleri yapanlar, ressam gibi kişiler ürettikleri ürünlerini anlaşma yaptıkları “Trendyol”, “Hepsiburada” gibi dijital pazarlama firmaları üzerinden pazarlayabilmektedirler. Ayrıca kendi ürünlerini pazarda satan kadınlar, facebook, messenger, whatsapp gibi sosyal medya araçlarından grup oluşturup bal, ata tohumu sebze, peynir, zeytinyağı pazarlayanlar, yine facebook üzerinde canlı müzayede yapan halıcılar gibi satıcı örnekleri, bu çalışma tipinin bir görünümüdür.

#### 1.1.5.1.2. Tele Çalışma

Uluslararası Çalışma Örgütü’ne göre tele çalışma, işin bilgisayar, tablet ya da telefon gibi elektronik cihazlar kullanılarak bir kısmı ya da tamamının varsayılan işyerine alternatif yerlerde görülmesidir (TİSK, 2022: 23). Teknolojinin hızlı gelişimi, internetin yaygınlaşması, donanım maliyetlerinin düşmesi, işçi ve işverenlerin esnek çalışma saatlerine ihtiyaç duyması tele çalışma

uygulamalarını arttırmıştır (Meşhur, 2010: 3). Tele çalışmanın evde büro, komşu büro, uydu büro ve gezici büro gibi uygulama şekilleri bulunmaktadır. Evde büro çalışma tipinde, çalışan kendi evinden elektronik iletişim araçları ile iş görme edimini yerine getirmektedir. Evdeki bilgisayar, e-posta, telefon ve faks ile işyeri-ev arasında bağlantı kurulmaktadır. Evde iş edimini görmekte kullanılan donanım ya işyerine ya da çalışanın kendisine aittir. Bu çalışma türü 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda "Evde İş Sözleşmesi" (md. 461-469) olarak düzenlenmiş olup muhasebecilik, bilgisayar programcılığı gibi mesleklerde yaygın olarak kullanılmaktadır (Metin ve Yıldız, 2021: 9; Öztürkoğlu, 2013: 122). Tekstil sektöründe dijital tasarım yapan tasarımcılar da bu türden bir tele çalışma yapabilmektedirler. Merkez bürolardan uzakta kurulan uydu bürolarda (o işyerinin bağlı birimlerinde/şubelerinde), iş görme edimi tek bir çalışan tarafından yerine getirilmektedir. Bu çalışma tipinde merkez ile her zaman elektronik iletişim araçları ile bağlantı kurulmaktadır. Uydu bürodaki çalışan iş yerinin personeli olduğu için denetlenebilmektedir. Teknik ekipman merkez işyerince karşılanmaktadır. Komşu büro çalışma tipinde birkaç işletme ya da serbest çalışan bir araya gelerek aynı sektör çalışanı firmalara elektronik iletişim araçları ile hizmet sunmaktadır. Komşu büroyu oluşturan birlikelikler arası ilişkiler ticaret hukuku kurallarına tabidir. Bu çalışma tipinin personel giderlerinden ve zamandan tasarruf etmek gibi avantajları bulunmaktadır. Komşu çalışma merkezleri birden fazla işletme tarafından tasarlanıp kullanılmaktadır. Bu merkezlerde çalışanlar farklı işletme menfaatleri için görevlerini ifa etmektedirler. Her çalışanın kendi işyeri ile iletişim kurabildiği komşu bürolarda tele eğitim, tele alışveriş gibi faaliyetler yapılabilmektedir. Gezici (mobil) büroda, işletme temsilcisi yaptığı seyahatlerde video tekst ismi verilen iletişim aracını kullanarak merkezle iletişim kurarak tamir ve bakım gibi servis hizmetlerinin yerine getirilmesini sağlamaktadır (Kandemir, 2011: 47; Öztürkoğlu, 2013: 122-123).

## 2. Sosyal Güvenlik Hakkı Kavramı

Sosyal güvenlik, ekonomik, fizyolojik ve sosyal risklere yönelik toplumu korumayı sağlayan kamu önlemleridir (Güvercin, 2004: 89). 1929 yılında Amerika ve diğer ülkelerde etkili olan ekonomik kriz sosyal açıdan sarsıntılar ve güvensizlikler meydana getirmiş, böylece halkın sosyal güvenlik hakkının korunması gündeme gelmiştir. Bu gelişmeler ile birlikte sosyal güvenlik hakkı kavramı ilk kez Amerika Birleşik Devletleri'nde 1935 tarihinde çıkartılan Sosyal Güvenlik Kanunu'nda kullanılmıştır (Dilik, 1992:3). ILO 1944 yılında Philadelphia Konferansı'nda sosyal güvenlik hakkı için bir tanım yapmıştır. Bu tanıma göre sosyal güvenlik hakkı; işsizlik, yaşlılık, hastalık, ölüm nedeniyle geçici ya da sürekli gelirden yoksun kalınması halinde düşülen yoksulluğa karşı, artan çocuk sayısı ve analık hallerinde korunmaya ilişkin alınan önlemlerdir. Sosyal güvenlik hakkının temel işlevleri bireye ekonomik güvence sağlamak, riskleri ortaya çıkmadan önlemek, kişiliği geliştirmek ve sosyal adaleti sağlamaktır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2009: 5-7; Arıcı, 1999: 4). Sosyal güvenlik hakkı kapsamında doğumdan ölüme kadar hatta ölüm sonrası süreci de kapsayacak şekilde sağlık fonu, işsizlik maaşı, eğitim ile barınma desteği gibi konularda hizmetler verilmektedir.

Sosyal politikalar dar gelirli ve sosyal açıdan güçsüz kişilerin yaşamını olumlu yönde etkilemeye çalışır. Sosyal politikalara yönelik bu hedef sosyal güvenliğin kapsamında yer almakla birlikte, sosyal güvenlikte asıl amaç kişilerin yaşam düzeylerinin korunması ve sürdürülmesidir. Yaşam

standartlarının asgari geçim düzeyinin altına düşürmeme ereği sosyal güvenliği etkiler (Dilik, 1980: 77-78). Çağdaş sosyal güvenlik sistemleri, bireylerin ekonomik güvencesini ilk olarak etkileyebileceği düşünülen mesleki (iş kazaları ve meslek hastalıkları), sosyoekonomik (işsizlik) ve fizyolojik (sakatlık, hastalık ve yaşlılık) riskler için bir güvence sağlamaktadır (Güzel ve Okur, 2004: 8). Sosyal güvenlik dar kapsamda sadece sosyal sigortalar nezdinde çalışanları kapsar iken geniş anlamda bütün bireyleri sosyal risklere karşı korumaya almaktadır. Sosyal güvenlik, kapsadığı kişiler, sosyal riskler, sağlanan gelirler ve ödeme biçimleriyle sürekli genişlemiştir. Tarihsel süreçte sosyal sigorta kapsamının bir iki kolu ile sınırlandırılan ve sadece işçilere tanınmaya başlanan sosyal güvenlik hakkı, günümüzde çalışan-çalışmayan, zengin-fakir, çocuk-yaşlı, sigortalı-sigortasız ayrımı gözetmeksizin sosyal yardımlar ve hizmetleri de kapsayacak şekilde genişlemiştir (Kılıç, 2017: 379-385). Günümüzdeki sosyal güvenlik sistemlerinin temelini, Sanayi Devrimi'yle Avrupa'da ortaya çıkan işçi sınıfının hakları oluşturur (Güvercin, 2004: 89).

Sosyal risk kavramı sosyal güvenlik politikalarını etkilemektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 28 Haziran 1952 tarihli 102 sayılı sözleşmesi tüm dünya ülkelerinin hukuk sistemleri için bir model oluşturmaktadır. Bu sözleşmede sosyal riskler: Hastalık, iş kazası ve meslek hastalığı, ailevi yükler, yaşlılık, sakatlık, analık, işsizlik ve ölüm (sağ kalan hak sahiplerinin korunması) olarak belirlenmiştir (Güzel ve Okur, 2004: 3). Çağdaş sosyal güvenlik kavramı çoğunlukla sağlıkla ilgili riskler ile ilgilenmektedir (Güvercin, 2004: 89). ILO'nun 102 sayılı sosyal güvenliğin asgari normlarına ilişkin sözleşmesini imzalamak isteyen bir ülke sayılan risklerden en az üçü (sakatlık, iş kazası ve meslek hastalığı, işsizlik, yaşlılık ve ölümden birisi mutlaka olmalı) için bir koruma sağlamalıdır. Türkiye 1971 yılında 1451 sayılı yasa ile bu sözleşmeyi onaylamıştır (Güzel ve Okur, 2004: 39). Modern sosyal güvenlik düzenlerinde parasal sosyal yardımlar ile sosyal riskler karşılanmakla birlikte iş bulma hizmetleri, yaşlılık halleri için huzur evleri, yemek servisleri, iş yaşantısına dönmek isteyen sakatlar için işe alıştırma ve yerleştirme faaliyetleri, çocuk bakımı için mama yardımı ile kreş ve yuvaların açılması gibi mal ve hizmet türünden sosyal hizmetler de sunulmaktadır (Dilik, 1980: 79-80).

Vatandaşlara anayasal bir hak olarak tanınan sosyal güvenlik, kişilerin hem bugünkü hem de gelecekteki yaşantıları güvence altına almaktadır. Toplumun bütününe ilgilendiren bir konu olması nedeniyle sosyal güvenlik hakları ile ilgili sorunlar ve çözüm önerileri oldukça dikkat çekmektedir. Bu nedenle politikacılar sosyal güvenlik konularını gündemde tutar ve bu alanda sürekli yasal değişiklikler gündeme gelir. Doğal olarak vatandaşlar sosyal güvenlik alanında güçlü bir devlet güvencesine sahip olmak isterler. Dolayısıyla siyasi saiklerle sıkça değiştirilen sosyal güvenlik yasaları insanların hayatını olumsuz etkileyebilmektedir. Olması gereken toplumun ihtiyaçlarına cevap verecek, devlet politikası haline getirilmiş, siyaset üstü bir sosyal güvenlik reformunu sürdürmektir. Bu amaçla Sosyal Güvenlik Kurumu özerk bir yapıya kavuşturulmalı, böylece kurum kendi kanunundaki yetki ve sorumluluğunu, siyasi iradenin tavrına göre değil, toplumun genel ihtiyaçlarına göre kullanabilmelidir. Uluslararası Çalışma Örgütü 102 No'lu Sözleşmesi'nde sosyal güvenlik sistemlerinin kapsamına aldığı hastalık, analık, iş kazası ve meslek hastalığı, yaşlılık, malullük, işsizlik, ölüm ve aile yardımları riskleri yer alırken Türkiye'de ilgili mevzuatlarda bu risklerden sadece aile yardımları düzenlenmemiştir. Aile

yardımlarından kasıt, geliri düşük ailelere devletin insan onuruna yakışır şekilde yaşamaları için gelir bağlamasıdır. Sadece devlet memurlarına aile yardımlarının yapıldığı Türkiye’de toplumun genelini kapsayacak bir aile sigortasının bulunmaması önemli bir eksikliklerdir (Şimşek, 2023).

## 2.1. Sigortalı Kavramı

Türkiye’de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) farklı hukuki statüde çalışan memur, işçi ve bağımsız çalışanların sosyal güvenliğini birleştirmiştir. 5510 sayılı Kanun, kendisi ya da başkaları tarafından kısa ve uzun vadeli sigorta primleri yatırılan kişiyi sigortalı olarak tanımlamıştır (md.3/6). Aynı kanunun 4. maddesinde geçici ve sürekli iş göremezlik ödeneği, yaşlılık, malullük ve ölüm aylığı gibi parasal yardımlar kazanabilme açısından “sosyal sigortalılar” ile 60. maddesinde yalnızca sağlık hizmeti yardımından yararlanabilecek “genel sağlık sigortalısı” olmak üzere iki tür sigortalı düzenlenmiştir (Kandemir, 2011: 212). 5510 sayılı SSGSSK sigortalı sayılanları; işçi sigortalısı (md. 4/I-a), bağımsız çalışan sigortalısı (md. 4/I-b) ve kamu görevlisi sigortalısı (md. 4/I-c) olarak bir ayrımına tabi tutmuştur (Andaç, 2018: 160).

İş Sözleşmesiyle Çalışanlar (md. 4/ I-a’lı Sigortalı)	Bağımsız Çalışanlar (md. 4/ I- b’li Sigortalılar)	Devlet Memurları ile Diğer Kamu Görevlileri (md. 4/I-c’li Sigortalılar)
--	--	---

**Tablo 3:** 5510 sayılı Kanun Kapsamında Sigortalı Sayılanlar

İşçi sigortası kapsamındaki sigortalıların (4/I-a’lı) sigortalılık başlangıçları fiilen işe başlama tarihi (SSGSSK md.7/I-a) iken sigortalılıklarının bitişi ise hizmet akitlerinin sona erdiği tarihtir (SSGSSK md.9/I-a). 5510 sayılı SSGSSK kapsamında sigortalı niteliğinin kazanılması 3 koşula bağlanmıştır (Bu 3 koşul bir arada bulunmalıdır):

- ✓ Çalışma ilişkisi hizmet sözleşmesine dayanmalı,
- ✓ Kanunda yer almasa da Yargıtay kararlarına göre “işverene ait iş yerinde çalışmalı”,
- ✓ Çalışan kişi 5510 sayılı Kanununun 6. maddesinde sayılanlardan birisi olmamalıdır.

5510 sayılı SSGSSK 6.maddesi kısa ve uzun vadeli sigorta kolları yönünden sigortalı sayılmayanları belirtmiştir (Tablo 4).

- 
- ✓ İşyerinde ücretsiz olarak çalışan işveren eşi
  - ✓ Konut içi işlerde çalışanlar (Aynı konutta birlikte yaşayan 3. dereceye kadar akrabalar /aralarına dışarıdan kimse katılmaksızın çalışılmalı)
  - ✓ Ev hizmeti çalışanları
  - ✓ Yedek subay okul öğrencileri ile askerlik görevini er/erbaş olarak yapanlar
  - ✓ Ülkesinde sigortalılığı devam eden yabancılar
  - ✓ Üretim ve yapım işlerinde iş gören öğrenciler
  - ✓ Sağlık kurumlarında işe alıştırılan hastalar veya maluller
  - ✓ 18 yaşını doldurmamış bağımsız çalışanlar ile devlet memurları
  - ✓ Süreksiz tarım işlerinde (İş sözleşmesine göre) çalışanlar ile tarımsal faaliyette bulunup (Tarım ve orman işlerinde bağımsız çalışanlar) düşük aylık geliri olanlar
  - ✓ Düşük aylık geliri olan bağımsız çalışanlar
  - ✓ Devletin dış temsilciliklerinde çalıştırılanlar
  - ✓ Gençlik ve spor faaliyetlerinde geçici olarak görevlendirilmiş kişiler
  - ✓ Yaşlılık aylığı kesilmeden çalışan kişiler
- 

**Tablo 4:** 5510 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalı Sayılmayan Kişiler

5510 sayılı SSGSSK 5.maddesi ile bazı kişilere yaptıkları işte karşılaşılabilecekleri sosyal risklere karşı kısa ve uzun vadeli sigorta kollarının bir kısmı sosyal güvence olarak sağlanmaktadır (Tablo 5).

- 
- ✓ **Hükümlüler ile Tutuklular**  
(Analık ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanırlar)
  - ✓ **Çıracılar ve İşletmelerdeki Mesleki Eğitim Alan Öğrenciler**  
(Hastalık ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanırlar)
  - ✓ **Stajyerler ve Bursiyerler**  
(İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanırlar)
  - ✓ **Üniversitede Kısmi Zamanlı Olarak Çalışan Öğrenciler**  
(İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanırlar)
  - ✓ **Harp ve Vazife Malulü Olanlar**  
(İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanırlar)
  - ✓ **Kursiyerler**  
(Sağlık sigortası ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanırlar)
  - ✓ **Çalışmak İçin Yurt Dışına Gönderilenler**  
(Genel sağlık sigortası ile kısa vadeli sigorta kollarından yararlanırlar)
  - ✓ **4046 Sayılı Kanuna Göre İş Kaybı Tazminatı Alanlar**  
(Genel sağlık sigortası ile uzun vadeli sigorta kollarından yararlanırlar)
  - ✓ **SGK'dan Malullük veya Yaşlılık (Emekli) Aylığı Alanlar**  
(İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanırlar)
  - ✓ **Dolmuşçu, Taksici ve Bunlar Gibi Şehir İçi Toplu Taşıma Araçlarında Kısmi Süreli Çalışan Kişiler**  
(Genel sağlık sigortası, yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları ile talepleri hâlinde işsizlik sigortası hükümlerinden yararlanırlar)
  - ✓ **Hizmet Akdiyle Tarım veya Orman İşlerinde Süreksiz Çalışan Kişiler**  
(Kısa vadeli sigortalardan yönünden sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, uzun vadeli sigortalardan ise malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile genel sağlık sigortası hükümlerinden yararlanırlar)
- 

**Tablo 5:** 5510 Sayılı Kanun Kapsamında Kısmen Sigortalı Sayılanlar

## 2.2. Sosyal Sigortalar

Sosyal sigortalar 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda kısa ve uzun vadeli sigorta kolları olarak iki kısımda düzenlenmiştir. İş kazası ve meslek hastalığı, analık ve hastalık sigortaları kısa vadeli sigorta kollarını oluşturmaktadır. Bu sigorta kolları 5510 sayılı SSGSSK'da "Hizmet Akdiyle veya Kendi Adına ve Hesabına Çalışan Sigortalıların Tabi Olduğu Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri" başlığı ile düzenlenmiştir. Kısa vadeli sigortalar 5510 sayılı Kanun çerçevesinde işçi sigortalıları (md.4/I-a) ile bağımsız çalışan sigortalılar (md.4/I-b) için uygulanmaktadır. Kamu görevlisi olan sigortalılar için bu tür yardımlar Genel Bütçe Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında çalıştıkları kurum tarafından yapılmaktadır (Andaç, 2018: 178). Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları uzun dönemli sigorta kollarını oluşturmaktadır. Burada malullük veya yaşlılık nedeniyle çalışma gücü kayba uğrayan sigortalılar Devlet garantili sosyal bir gelir kazanmaktadır. Ölüm sigortasında ise sigortalının ya da kendisine malullük veya yaşlılık aylığı bağlanmış kimsenin ölmesi halinde sağ kalan hak sahiplerine sürekliliği olan bir ödeme yapılmaktadır. 5510 sayılı SSGSSK kapsamında kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta kolları tablo 6'da belirtilmiştir.

<b>Kısa Vadeli Sigorta Kolları</b>	
<b>1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası</b>	
A. Geçici iş göremezlik ödeneği *	İstirahat ve tedavi devam ettiği dönem için verilir.
B. Sürekli iş göremezlik ödeneği	Meslekte kazanma gücü en az yüzde on kaybedilmeli. Tam iş göremezlik halinde aylık kazancın yüzde yetmiş ödenir.
C. Gelir bağlanması	Ölen sigortalının çocukları, eşi, anne ve babasına aylık kazancın yüzde yetmiş ödenir.
D. Evlenme ödeneği	Ölen sigortalının gelir bağlanan kız çocuğuna yalnızca bir kez olmak üzere aldığı gelirin 2 yıllık tutarınca ödeme yapılır.
E. Cenaze ödeneği	SGK Yönetim Kurulunca belirlenip Cumhurbaşkanlığı tarafından onaylanmış tarife göre sigortalının hayattaki yakınına(eş/çocuk/ana ve baba/kardeş-sıralamaya göre) ödenir.
<b>2. Hastalık Sigortası*</b>	
Hastalık nedeniyle iş göremezlik iki günden fazla sürmelidir. 3. günden başlamak üzere iş göremezlik devam ettiği sürece "geçici iş göremezlik ödeneği" verilmektedir.	
<b>3. Analık Sigortası</b>	
A. Geçici iş göremezlik ödeneği*	md. 4/1-a ve 4/1-b'li sigortalı kadına (doğumdan önceki 8, doğumdan sonraki 8 hafta) iş göremezlik süresi boyunca ödenir.
B. Emzirme ödeneği	md. 4/1-a ve 4/1-b'li sigortalı kadın yada sigortalı erkek çalışanın sigortasız karısı doğum yaptığı için ödenir.
<b>Uzun Vadeli Sigorta Kolları</b>	
<b>1. Malullük (Engellilik) Sigortası</b>	Çalışma gücünün ya da iş kazası meslek hastalığı neticesinde meslekte kazanma gücü yüzde altmış oranında kaybedilmiş ise(SGK Sağlık Kurulu tespiti gerekli) malullük aylığı ödenir.
<b>2. Yaşlılık Sigortası</b>	Yaşlılık aylığı ya da toptan ödeme yapılır.
<b>3. Ölüm Sigortası</b>	Ölüm aylığı, evlenme ödeneği (kız çocuklarına), cenaze ödeneği verilmektedir.
* Yatarak tedavide günlük kazancın 1/2'si, ayakta tedavide ise günlük kazancın 2/3'ü ödenir.	
<b>İsteğe Bağlı Sigortalılık</b>	Kişilerin iradesine bağlı olarak genel sağlık sigortasından ile uzun dönemli sigorta kollarından (yaşlılık, malullük ve ölüm) yararlanmalarını sağlamaktadır.

**Tablo 6:** 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Sosyal Sigortalar

**Kaynak:** Yazar tarafından hazırlanmıştır.

### 3. Uzaktan Çalışanların Sosyal Güvenlik Hakları

Türkiye'deki çalışma yaşamına ilişkin mevzuatlara bakıldığında uzaktan çalışanların klasik işyeri çalışanlarından hiçbir farkı yoktur. Uzaktan çalışanlar, çalışmaya başladıkları andan itibaren



sigortalılığın üç şartına göre<sup>2</sup> klasik işyeri çalışanları gibi kabul görmektedirler. Buna göre uzaktan çalışanlar da 5510 sayılı Kanun'un 4/I-a bendi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2021 yılında yayınlamış olduğu *Genel Yazılarda* uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı yapılması, işin yapılacağı zaman aralığı ve sürenin de bu sözleşmelerde zorunlu olarak belirtilmesi gerektiği kurala bağlanmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu'na göre işin bir kısmının işyerinde, bir kısmının uzaktan yapıldığı karma sözleşmelerin de yazılı yapılması gerekmektedir.

Literatürde uzaktan çalışanlara yönelik yapılan bir araştırmada Dedeoğlu (2020), yazılım geliştirici, web tasarımcısı, yazılı/sözlü çevirmen, gazeteci, grafiker ve fotoğrafçı olmak üzere 10 freelance (serbest çalışan) ile görüşmeler gerçekleştirmiştir. Dedeoğlu (2020), uzaktan (freelance/serbest çalışan) çalışanların en büyük endişe kaynağının kayıtlı bir sözleşme olmaması nedeniyle sosyal güvenlik haklarından yararlanamamak olduğunu tespit etmiştir. Bu tür çalışanların müşterileri genellikle ajanslar, reklam ve yazılım şirketleri ile kişilerden oluşmaktadır. Müşteriler freelance çalışanlar ile nadiren sözleşme yapmakta, doğrudan işe alımlarda da bu sözleşmeler sözlü anlaşmalardan oluşmaktadır. Yapılan işlerde freelance çalışan ile müşteri arasındaki istihdam ilişkisi açıkça tanımlanamamakta çalışanın statüsü için “bağımsız yüklenici” gibi ifadeler kullanılmaktadır. Çıktı temelli çalışılan evden serbest çalışmalarda işin teslim tarihi bellidir, ücret de çıktı temelli olarak ödenmektedir. Dolayısıyla freelance çalışan için standart bir çalışma süresinden bahsedilememektedir. Sektöre göre değişen müşteri ödemeleri banka kanalıyla yapılmaktadır. Genellikle freelance çalışan ev, internet, bilgisayar, akıllı telefon gibi çalışma alan ve ekipmanlarını kendisi temin etmektedir. Müşteri, freelance çalışanı günlük veya haftalık raporlar isteyerek denetleyebilmektedir. Freelance çalışan yaptığı işte tanınmış bir kişi değilse alacağı ücret konusunda pek pazarlık edebilme imkânına sahip değildir. Ayrıca evde serbest çalışan çevrimiçi vs. mesleki kurslar ile beceri eğitimini arttırmaya çalışmaktadır. Freelance çalışmalarda yapılan işin karşılığının alınamaması ve sözleşme ihlalleri ile karşılaşılması muhtemeldir. Bu gibi durumlarda çalışan İş Kanunu hükümleri çerçevesinde hakkını aramaya çalışmaktadır. Sosyal güvenlik ve sağlık sigortası konularına bakıldığında ise freelance çalışanlarının yaptıkları iş kapsamında bu güvenceleri pek yoktur. Kayıtlı bir sözleşme yapılması halinde sosyal güvenlik katkı payı müşteri tarafından ödenebilmektedir. Bunun dışında isteğe bağlı katkı payının ödenmesi hususu serbest çalışanın takdirine bağlıdır. Evli veya bekar evde çalışan kadınlar ise aileleri üzerinden sigortalılık imkanından faydalanabilmektedirler.

Hem Türk hukuk sisteminde hem de uluslararası hukuk kurallarında uzaktan çalışanların diğer çalışanlardan bir farkı olmamakla birlikte uzaktan çalışanların en büyük endişesinin kayıt dışı çalıştırılmak olduğu söylenebilir. Bunun temelinde ise işverenler tarafından uzaktan çalışanların sigorta bildirimlerinin yapılıp yapılmadığı yatmaktadır. Kayıt dışı çalışma, resmi makamlara istihdam faaliyetlerinin hiç bildirilmemesi, çalışma süreleri veya ödenen ücretin eksik bildirilmesini ifade etmektedir (Yanici, 2019: 227). Kayıt dışı çalışanlar devletin resmi kayıtlarında olmadığı için sosyal

<sup>2</sup> “hizmet sözleşmesiyle çalışma”,  
 “işin, işverene ait işyerinde ya da işyerinden sayılan bir yerde yapılması”,  
 “çalışanın 5510 Sayılı Kanun'un 6. maddesindeki istisnalar kapsamında bulunmaması”

güvenceden yoksundurlar ve gelecekteki riskler açısından korumasız kalmaktadırlar (Karaca ve Kaleli, 2019: 769). Bir ülkede kayıt dışı istihdamın ortaya çıkmasında başlıca nedenler etkilidir. Bu nedenler; çalışma hayatına ilişkin yasaların karmaşık olması nedeniyle taraflarca anlaşılabilmesi, nüfus yoğunluğu, yasalardaki boşluklar, siyasi iktidarın oy endişesi nedeniyle denetimler konusunda isteksiz davranması, sürekli vergi ile sosyal güvenlik aklarına başvurması, cezaların caydırıcılık gücünün az olması, sosyal güvenlik primlerinin yüksekliği, kıdem tazminatı, vergi yükleri, kanunların belirli çalışana sahip işletmelere ilave sorumluluklar getirmesi, sendikal faaliyetlere katılan işçilerin çalıştırılmak istenmemesi olarak belirtilebilir (Karaca ve Kaleli, 2019: 769-775).

Esnek çalışma modelleri içerisinde kayıt dışılığın tespitinin en güç ve dolayısıyla sigortasızlığın en yaygın olduğu çalışma şeklinin uzaktan çalışma olduğu söylenebilir. Çalışanların hizmet tespiti genel olarak 5510 sayılı Kanun gereğince SGK memurlarının fiili denetimleri ile veyahut bilgi ve belgeye dayalı kayıtlara göre yapılmaktadır. Uzaktan çalışan kişinin özellikle evden çalışması halinde Anayasa ile koruma altına alınan konut dokunulmazlığı hakkı gereğince her zaman fiili denetim yapılması mümkün olmayabilir. Bu tip hizmet tespiti yapılabilsen bile 5510 sayılı Kanun'un 86. maddesinin 8. fıkrası gereği çalışanın geçmişe dönük en fazla bir yıllık çalışmaları hizmetten kabul edilmekte bir yılı aşan çalışmalarda ise kaydı tespit yoluna gidilmektedir. Kayden tespitte ise uzaktan çalışanlar açısından sonradan temini oldukça güç, kanuni geçerliliği olan bilgi ve belgelere ihtiyaç bulunmaktadır. Bu belgeleri elde edememiş uzaktan çalışan ise ancak zaman, emek ve masraf harçayarak İş Mahkemesinde dava açarak hizmet tespitinin yapılmasını isteyebilmektedir (Şahin, 2022: 174). Türkiye'de emekli olduktan sonra özel sektörde çalışmak isteyenler emekli aylıklarının kesilmesini istemiyorlarsa sosyal güvenlik destek primi yatırmak zorundadırlar. Emekli olup kamuda çalışmak isteyenlerde ise her koşulda emekli maaşları kesilmektedir. Sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmak, bu kişilerin yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı geçirmeleri durumunda gerekli yardımları almasını sağlarken, emekli maaşlarına herhangi bir katkı vermemekte, maaşlarında bir artış olmamaktadır. Dolayısıyla uzaktan çalışan emekliler sosyal güvenlik primine tabi çalışmak yerine kayıt dışı çalışmayı tercih edebilmektedirler. Uzaktan çalışanların için büyük sorun teşkil eden kayıt dışı istihdam ile mücadele edebilmek için (Karaca ve Kaleli, 2019: 778-783; Sarıca, 2006: 131; Şimşek, 2023);

✓ Uzaktan çalışanlar, sosyal koruma ve sağlık hizmetlerinden faydalanması için kayıtlı ve düzenli işlerde çalışmaya teşvik edilmeli, bu tür kayıtlı işçi çalıştıran işverenlerin her bir çalıştırdığı kişi başına ödedikleri sosyal güvenlik katkı payları düşürülmeli ve vergi indirimleri uygulanmalıdır. Bütün uzaktan çalışma sözleşmelerinin sosyal güvenlik kapsamına alınması zorunlu hale getirilmelidir.

✓ Kayıt dışı çalışmayı tespit edebilmek için fahri ve resmi müfettişlerden oluşan özel, bölgesel takımlar kurulmalı, özellikle evden yapılan uzaktan çalışmalarda konut dokunulmazlığını ihlal etmeyecek şekilde iş yapılan yerlere ani ziyaretler yapabilmelidirler.

✓ Kayıt dışı çalışmanın zararları konusunda bilinç oluşturabilmek için gazete, radyo, televizyon, internet gibi kitle iletişim araçlarında, pano ilanları ve broşürlerle kampanyalar yapılabilir.

✓ Çalışma ilişkisi ile ilgili kamu kurumlarında sosyal güvenlik, vergi, sağlık, sosyal hizmetler konularında koordinasyon sağlanmalı, denetim için sendikalar, belediyeler gibi farklı kurumlarla ilişkiler geliştirilmelidir.

✓ Vatandaşa kayıt dışı istihdamın telafisi olabileceği algısını yaratacak sosyal güvenlik prim ve vergi aflarının yapılmaması için siyasi kararlılık gösterilmeli, siyasetçiler değişse bile bu bir devlet politikası haline getirilmelidir.

✓ Mükelleflerin çalışma yaşamına ilişkin mevzuatlara uyması için caydırıcı müeyyideler getirilmelidir. Şu anda Türkiye’de kayıt dışı çalıştırmaya ilişkin sosyal güvenlik mevzuatında cezai bir yaptırım olmayıp sadece işe giriş bildirgeleri ile prim evraklarının verilmemesi durumunda idari bir yaptırım uygulanmaktadır. Ancak esas olması gereken çoğu Avrupa ülkesindeki gibi ağır para cezaları ile hapis cezasının aynı anda uygulanmasıdır. Ayrıca verilecek ceza tek taraflı olmamalı, işveren ile kayıt dışı istihdamın diğer ortağı çalışana da uygulanabilir olmalıdır.

✓ Kayıtlı işçi çalıştırmayı teşvik için geçici çalışan (belirli süreli sözleşmelerle) uzaktan çalışanlarda uygulanması kolay bir sosyal güvenlik modeli geliştirilebilir. Sosyal Güvenlik Kurumu uzaktan çalışma yaptıran işverenlere sosyal güvenlik çekleri verebilir. İşyerleri açısından dosya açma, aylık bildirge verme gibi bürokrasi ve kırtasiyecilikten uzak bir model olarak bu hizmet alım çekleri, işverence uzaktan çalışana verilecek, uzaktan çalışanlar da işin niteliği ve çalışma süresini belirtir bu çekleri kuruma ibraz ederek belirtilen gün sayısı kadar hizmet kazanabilecektir.

✓ 2019 yılında 5510 sayılı Kanununun Ek 19. maddesindeki yapılan asgari emekli aylığı (alt sınır aylığı) düzenlemesi toplumda eleştirilmektedir. Çünkü bu uygulama (3600 gün prim ödeyen kişi ile 9000 gün prim ödeyen herkes 7500 lira alt sınır aylığı torbasına girdi) ile daha fazla çalışan ya da daha fazla miktarlarda prim ödeyen emeklilerin mağduriyet yaşadığı ifade edilmektedir. Sosyal sigorta dengesini bozmamak adına emekli aylıklarına yapılması düşünülen ilave ödemelerin sosyal yardım niteliğinde ödenmesi daha faydalı olacaktır. Bu uygulama uzaktan çalışanlar arasında en fazla paya sahip olan ve emeklilik zamanlarını pek düşünmeyen gençlerin kayıt dışı çalışmalara yönelmesine neden olabilecek olumsuz bir örnektir.

✓ Geliri belirli seviyenin altında kalmış olan (asgari ücret düzeyinin altı veya hiç geliri olmayan) kişilere, insan onuruna yakışır bir şekilde yaşamaları için devlet tarafından Aile Destek Sigortası kapsamında gelir bağlanmalıdır.

✓ Kayıtlı sektörlerin güçlendirilmesi için idari, mali ve yasal yükümlülükler azaltılmalı, çalışma hayatında uzaktan çalışma gibi atipik istihdam biçimlerinin sosyal güvenlik sistemleri açısından yasal alt yapısı hazırlanarak iş gücü piyasası esnekleştirilmelidir.

✓ Kayıtlı sisteme girişleri artırabilmek için sosyal güvenceli iş imkanlarından faydalanmak isteyen bilinçli uzaktan çalışanlar için, bilgi eksiklikleri ya da yanlış bilinen konular hakkında danışmanlık ve eğitim hizmetleri verilmeli, ilk işe girişlerde kişilere çeşitli teşvikler yapılmalıdır.

✓ Kayıtlı çalışmanın ülkede yaşayan herkes için fayda ve zararları, kayıt dışı çalışmanın ise ne tür yaptırımlarının olabileceği hususunda çalışanlar ve işletmeler bilinçlendirilerek, yolsuzluklar ile mücadelede kamuya duyulan güvensizlik azaltılarak kişilerin tutum ve davranışları değiştirilmelidir.

## Sonuç

Dünya genelinde internet ve bilgi iletişim sistemlerinin gelişmesi ile birlikte rekabetçi dijital bir dönüşüm hareketi başlamış böylelikle uzaktan çalışma, yeni bir çalışma şekli olarak yaygınlaşmıştır. Günümüzde bu çalışma şeklini uygulamaya başlayan bankacı, sigortacı, muhasebeci, satış elemanı, eğitimci ve hukukçu gibi pek çok meslek grubu evi veya mekânsal anlamda klasik işyerlerinden daha farklı yerleri işyeri olarak kullanmaya başlamıştır. 4857 sayılı İş Kanunu işçinin, işverenin iş organizasyonu çerçevesinde evde veya teknolojik iletişim araçlarıyla herhangi bir yerde iş görmesini uzaktan çalışma olarak tanımlamıştır. Bir ülkedeki uzaktan çalışmanın yaygınlığı ekonomik refah payı, teknolojik gelişmişlik, siyasi ve yasal gelişmeler, şirket organizasyonları, kültürel faktörler ile paralellik göstermektedir. Uzaktan çalışmanın temel mantığı çalışanın işyerine gelerek işini yapmasından ziyade işi ona götürmektir. Yeni nesil çalışma modellerinden birisi olan uzaktan çalışmanın rekabetçilik, verimlilik artışı, kayıt dışı istihdamın azaltılması, kadınlar ve engelliler gibi kırılgan gruplara ek istihdam yaratması gibi faydaları bulunmaktadır. Uzaktan çalışma şekilleri olan tele çalışma, evden çalışma gibi atipik çalışmaların oranları klasik çalışma tiplerine göre daha düşüktür. İşverenler işçileri üzerindeki kontrolü kaybetme korkusu yaşadıkları için uzaktan çalışma türlerine karşı daha mesafeli yaklaşır.

Uzaktan çalışma şekline ilişkin istatistiki bilgiler, bu çalışma tipine yönelik sağlıklı hukuki düzenlemeler yapılabilmesine yardımcı olmaktadır. Türkiye’de ise uzaktan çalışmaya ilişkin yeterli istatistiki verinin bulunmaması bu alanda önemli bir eksiklik. Uzaktan çalışanlar için detaylı bir mevzuatın olmayışı çalışanların hukuki statülerinde belirsizliklere ve dolayısıyla İş Hukuku kaynaklı uyuşmazlıkların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Uzaktan çalışanın bağımlı veya serbest çalışması mümkündür. Bağımlı uzaktan çalışma işçi ve işveren ilişkisine dayanmaktadır. İşçi ve işveren ilişkisi tespitinde çalışanın işverene işin görülmesi hususunda bağımlılığı belirleyici unsurdur. Bir çalışan işverenin denetimi ve gözetimi altında olup işverenden aldığı emir ve talimatlara göre işini yapmakta ise burada adam çalıştırmadan söz edilebilir. Bağımlı uzaktan çalışan işvereni ile belirli, belirsiz süreli iş sözleşmesi yapabilir, tam zamanlı veya kısmi zamanlı çalışabilir. İşverenin gözetim ve denetiminde çalışan uzaktan çalışanın işverene karşı özen ve sadakat borcu bulunmaktadır. Ekonomik, sosyal, mesleki ve fizyolojik risklerin olumsuz sonuçlarına karşı kişiler, sosyal güvenlik sayesinde korunmaktadır. Türk hukukunda uzaktan çalışan kişiler 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereğince işçi kabul edilmektedir. İşveren uzaktan çalışana için tıpkı diğer klasik çalışana gibi sigorta girişi ve sigorta prim ödemesi yapabilmektedir. Uzaktan çalışan ise eksik prim günü varsa Genel Sağlık Sigortası hükümleri gereğince eksik prim miktarını kendisi karşılayabilmektedir. Türk hukukunda uzaktan çalışanlar, sosyal güvenlik haklara sahip olma bakımından klasik işyerlerinde çalışanlar ile aynı imkânlarla sahiptir.

Uzaktan çalışanlar genelde kayıtlı sözleşme ve sosyal güvenlik kapsamı olmadan çalışmaktan kaygılanmaktadırlar. Bu sorunun temelinde kayıt dışı çalışma yatmaktadır. Esnek çalışma modelleri içerisinde kayıt dışı çalışma dolayısıyla sigortasızlığın en yaygın ve tespiti en zor olan tipi uzaktan çalışmadır. Yazılı bir sözleşme olmaması uzaktan çalışmanın, sosyal güvence olmadan çalışmadan sonraki en büyük problemidir. Sözleşme imzalamaksızın uzaktan çalışanlar yaptıkları işin karşılığında

ücret alamama riski ile karşılaşabilirler. Yazılı sözleşme imzalayarak işini yapan uzaktan çalışanlar ise kendilerini daha güvende hissetmektedirler. Uzaktan çalışmanın en yaygın olduğu, ekonomik gelişmişlik düzeyi yüksek olan Almanya, Amerika ve İngiltere gibi ülkelerde dahi yazılı uzaktan çalışma sözleşmesi yapılması çalışma ilişkisinin kurulmasında ön şart kabul edilmekte, çalışma ilişkileri açısından uzaktan çalışanın diğer işçilerden her hangi bir farkının olmadığı genel kabul görmektedir. Uzaktan çalışanların kaygısının temelinde yatan kayıt dışı istihdam ile mücadele edebilmek için;

- ✓ Uzaktan çalışmaya ilişkin işçi ve işveren tarafların uzlaşma sağladığı, hak kaybının yaşanmadığı, sosyal güvenceli bir esnek çalışma modeli geliştirilmelidir.
- ✓ Uzaktan çalışmaya ilişkin eksikliklerin giderilebilmesi adına sektör ve işletme ihtiyaçlarını karşılayan toplu sözleşmeler yapılmalıdır.
- ✓ İş ilişkilerinde bütüncül bir uygulama olarak, işverenlerin ayırım ve muafiyet olmaksızın tüm işçilerine aynı kuralları uygulaması için uzaktan çalışma ilişkilerinde yazılı sözleşme imzalanması zorunlu tutulmalıdır.
- ✓ İşveren yükümlülüklerinin azaltıldığı, yasal alt yapısı kuvvetli esnekleştirilmiş iş gücü piyasasına yönelik kayıtlı sektörler güçlendirilmelidir.
- ✓ Çalışma yaşamını etkili denetleyen, vergi, prim gibi kamu alacakları için af ile yapılandırmaya gitmeyerek vatandaşlarını kayıtlı çalışmaya zorlayan bir devlet politikası yaratılmalıdır.
- ✓ Eğitim seviyesi yükseltilmiş bilinçli, sosyal güvenceli iş imkânlarını kovalayan uzaktan çalışanlar yaratarak kayıtlı sisteme girişler arttırılmalıdır.
- ✓ Uzaktan çalışanlar için Avrupa Birliği üyesi ülkelerde evde çalışmalar için uygulanan hizmet fişi, çek hizmeti uygulamalarına benzer prim ödeme gün sayısının az, prim oranlarının düşük, asgari bir emeklilik gelir getirisi sunan kolaylaştırılmış sosyal sigorta programları uygulanmalı, uzaktan çalışanlar bu programda zorunlu sigortalı kapsamına alınmalıdır.
- ✓ Kayıtlı çalışmanın faydalarına yönelik bilincin yaygınlaştığı, yolsuzluklarla mücadelede kamuya olan güvenin tam olduğu bir anlayış ile kişilerin tutum ve davranışları değiştirilmelidir.
- ✓ Emekli uzaktan çalışanların kayıt dışı çalışmayı tercih etmemeleri için kamu özel sektör ayrımı yapılmadan hiçbir koşulda emekli maaşları kesilmemeli, çalışırken yatıracakları sosyal güvenlik destek primlerinin iş kazası ve meslek hastalıklarında sunduğu yardımlar gibi emekli maaşlarında artışı sağlayacak şekilde mevzuatta değişiklikler yapılmalıdır.
- ✓ Emekli uzaktan çalışanların kayıt dışı istihdama yönelmelerine engel olmak için, emekli maaşlarına yapılacak ilave ödemelerin sosyal yardım niteliğinde yapılarak, çalışanlar arası sosyal sigorta dengesinin bozulmamasına dikkat edilmelidir.
- ✓ Geliri düşük olan vatandaşlar oluşturulacak aile destek sigortaları ile desteklenmelidir.

### **Kaynakça**

- Akan, N. (2010). *Kısmi Süreli Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Alp, E. ve Sönmez, Ö. A. (2011). ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5(6), 16-27.
- Andaç, F. (2018). *Sosyal Güvenlik Hukuku ve İlgili Kuruluşlar*. İstanbul. Legal Yayınları.
- Arıcı, K. (1999). *Sosyal Güvenlik*. Ankara: Tes-İş Sendikası Yayınları.
- Arntz, M., Ben Yahmed, S. ve Berlingieri, F. (2020). Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps. *Intereconomics*. 55(6). 381-386.
- Aşçı, Y., Türkmen, B. ve Zor, E.U. (2020). Covid -19 Sosyal İzolasyon Döneminde Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin E-Öğrenmeye Hazırbulunuşluk Düzeylerinin İncelenmesi: Çaycuma Meslek Yüksekokulu Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13 (72), 690-700.
- Aydın, U. (2007). Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları. *Sicil, Aralık*, (s 47).
- Aydıntan, B. ve Kördeve, M.K. (2016). Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Gazî İktisadi ve İşletme Dergisi*, 2 (3), 27-48.
- Civan, O. E. (2017). Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 66(2), 311-398.
- Çelik, N., Canıklıoğlu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca, E. (2021). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çetinkaya T. K., (2014). Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği. *Ankara Barosu Dergisi*, 4, 415-474.
- Dedeoğlu, S. (2020). *Eyden İçeri Bir Dünya: Türkiye'de Ev-Eksenli Çalışanlar*, ILO Çalışma Belgesi 21,(Cenevre, ILO).
- Dereli, T. (2001). Teknolojik Değişmeler - Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 3(2).
- Dilik, S. (1980). Sosyal Güvenlik ve Sosyal Hizmetler Arasındaki İlişkiler. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 35(01). [[https://doi.org/10.1501/SBFder\\_0000001407](https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001407)].
- Dilik, S. (1992). *Sosyal Güvenlik*. Ankara: Ankara Yayınevi.
- Gümüş, İ. ve Koç, M. (2019). Türk İş Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma: Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Mali Çözüm Dergisi*. 29: 71-106.

- Günay, M. (2007). *Ödünç İş İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Güvercin, C. H. (2004). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 57(2). [[https://doi.org/10.1501/Tipfak\\_0000000105](https://doi.org/10.1501/Tipfak_0000000105)].
- Güzel, A. ve Okur, A.R. (2004). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Güzel, A., Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N. (2009). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- İnal, B. (2021). *Uzaktan Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Başkent Üniversitesi.
- Kandemir, M. (2011). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*. İstanbul. Legal Yayıncılık
- Kapar, R. (2007). Uygun İş Açığı İnsana Yaraşmayan İşler. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 8(29), 2-10.
- Karaca, C. ve Kaleli, E. (2019). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdama İlişkin Çözüm Önerileri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 19(44), 769-792. [<https://doi.org/10.21560/spcd.v19i49119.505164>].
- Karadeniz, O. (2011). Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum*, 2(29), 83-127.
- Karakoyun, Y. (2007). *Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İşkur’un Rolü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türk İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi*, Ankara.
- Karakoyunlu, E. (2003) “Ya Esneklik Olmazsa..?”, *İşveren Dergisi*. 41(5), s.7-8.
- Kılıç, G. (2020). Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı. *Terazi Hukuk Dergisi*. 15(164). 805-819
- Kılıç, M. (2017). Sosyal Güvenlik Hakkının Kapsamı ve Sınırı. *İş ve Hayat*, 3(5), 378-398.
- Mahiroğulları, A. (2005). Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri. *Journal of Social Policy Conferences*(49).
- Meşhur, H. F. A. (2010). Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 1-24.
- Metin, Z. K. ve Yıldız, A. N. (2021), *İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu İle Uzaktan Çalışma*, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara.
- Özcan, D. (2018). *Uzaktan Çalışmanın Türkiye’deki Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma*, Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

## Esnek Çalışma Modeli Olan Uzaktan Çalışmada Sosyal Güvenlik Hakkı

Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.

Sarıca, A. O. (2006). *Kayıt Dışı İstihdam ve Mücadele Yöntemleri*. TC Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı Yıllık Programlar ve Konjonktür Değerlendirme Genel Müdürlüğü, Planlama Uzmanlığı Tezi, Ankara.

Sümer, H. H. (2022). *İş Hukuku*, Seçkin Yayınevi, 25.Baskı. Ankara.

Şahin, D. E. (2022). *Esnek Çalışma Modellerinde Sosyal Güvenlik Uygulamaları*, Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.

Şahin, D.E. ve Şakar, M. (2021). Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11 (2), 249-267.

Şimşek, N. (2023). Sosyal Güvenlik Sistemimizdeki Sorunlar ve Çözüm Önerileri. (Erişim 06.06.2023).

[<https://www.cumhuriyet.com.tr/yazarlar/nergis-simsek/sosyal-guvenlik-sistemimizdeki-sorunlar-ve-cozum-onerileri-2088039>].

Taşoğlu, J., & Limoncuoğlu, S. A. (2010). 4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 77-85.

Tilev, F. (2018). Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2 (2), 121-150.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (Şubat, 2022), *Yeni Nesil Çalışma Modelleri*. (Erişim:12.12.2023). [<https://www.tisk.org.tr/dokuman/yeni-nesil-calisma-modelleri-raporu.pdf>].

Uşan, F. (2009). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yanici E. İ. Ö. (2019). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikaları. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 225-246.

Zengin, A. (2008). *Geçici (Ödünç) İş İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.

Zeytinoğlu, E. (2004). Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm. *İÜHF*, 1 (12), 449-466.