

Erdayı, A. 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.

DOI: 10.21550/sosbilder.844684  
**Araştırma Makalesi / Research Article**

## **İŞ YERİ DIŞINDA BİR ESNEK ÇALIŞMA MODELİ OLARAK EV EKSENLİ TELE ÇALIŞMA: BEKLENTİLER VE SORUNLU ALANLAR**

A. Utku ERDAYI\*

**Gönderim Tarihi / Sending Date:** 21 Aralık / December 2020

**Kabul Tarihi / Acceptance Date:** 21 Nisan / April 2021

### **ÖZET**

*Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişim, modern çalışmanın bilindik mekân ve zaman sınırlarının dışına çıkmasını sağlayarak onun doğasını derinden etkilemiştir. Tele çalışma, bahsedilen gelişimin bir sonucu olarak ortaya çıkmış ve temelde bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu imkânların kullanılmasına dayalı esnek bir çalışma türüdür. Bu makalenin temel amacı; ev eksenli tele çalışmanın işçiler açısından ortaya çıkardığı sorunları, uygulama örneklerini dikkate alarak ortaya koymaya çalışmaktır. Buradan hareketle makalede tele çalışmanın gelişimi ve doğası anlatılmış, neoliberalizmin esneklik anlayışı ile tele çalışma arasındaki ilişki açıklanmış, ev eksenli tele çalışmanın işçiler açısından ortaya çıkardığı dezavantajlar, tele çalışmaya ilişkin farklı uygulamalar üzerinden tartışılarak sorunlu alanlar belirlenmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak ev eksenli tele çalışmanın çalışanlar için çalışma sürelerinin ve iş yoğunluğunun artması, evin iş yerine dönüşmesi sebebiyle aile hayatının olumsuz etkilenmesi, ücretlerin düşük ve sosyal yardımların az olması, yoğun denetim nedeniyle baskının ve stresin artması, sosyal izolasyon ve sınırlı bir kariyer gelişimi olarak sayılabilecek önemli sorunları beraberinde getirdiği görülmüştür.*

**Anahtar Kelimeler:** *ev eksenli tele çalışma, tele çalışma, uzaktan çalışma, esneklik, neoliberalizm*

---

\*  Dr. Öğr. Üyesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Sivas / TÜRKİYE,  
[uerdayi@cumhuriyet.edu.tr](mailto:uerdayi@cumhuriyet.edu.tr)

*Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*  
*Uludağ University Faculty of Arts and Sciences Journal of Social Sciences*  
Cilt: 22 Sayı: 41 / Volume: 22 Issue: 41

## Home-Based Telework as A Flexible Working Model Outside of the Work: Expectations and Problem Areas

### ABSTRACT

*The developments in information and communication technologies have profoundly altered the nature of modern working by enabling it to transcend the usual time and space limits. Telework has arisen by the virtue of this development and is essentially a type of flexible working based on making the use of technological resources. The main purpose of this article is to reveal the problems of workers arising from home-based telework activities by considering authentic examples. Firstly, the evolution and the nature of telework and its relation to the perspective of neoliberalism has been described then troubled areas has been specified by elaborating the disadvantages created by home-based telework on the workers' side on the basis of various telework examples. As a result, concerning the workers, several problems are observed; increased workload and working time, adversely affected family life due to the transformation of living space into workplace, low wages and welfare benefits, increased pressure and stress related to frequent supervision, social isolation and limited career development.*

**Key words:** *home-based telework, telework, remote work, flexibility, Neoliberalism*

### Giriş

Tele çalışma, 1990'lı yıllardan beri gündemde olan bir çalışma biçimi olmakla birlikte bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle son yıllarda tekrar popüler olmaya başlamıştır. Öteden beri teknolojik gelişmelerin, çalışmanın içerdiği ilişki biçimlerini ve doğasını değiştirdiği bilinmektedir. Bu değişim, bazen Sanayi Devrimi'nde olduğu gibi sınıfsal yapıyı da değiştirecek biçimde çok köklü dönüşümler şeklinde olabileceği gibi bazen de bilgi iletişim teknolojilerindeki ilerlemelerde olduğu gibi çalışmadaki temel sınıfsal ilişkileri dönüştürmeksizin sadece çalışma biçimindeki dönüşümü ifade etmektedir. Bu bağlamda bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişim, modern çalışmanın alışılmış mekân ve zaman sınırlarının dışında yürütülebilmesine olanak sağlamıştır.

Tele çalışma, teknolojinin sağladığı olanakların bir sonucu olarak ortaya çıkmış ve temelde bu teknolojilere dayanan bir çalışma biçimidir. Bu yönü, diğer çalışma türlerinden farklı olarak tele çalışmanın, klasik iş yeri dışından herhangi bir yerden yürütülmesini olanaklı kılmaktadır. Çünkü söz konusu teknolojiler sayesinde çalışanın iş yeri dışındaki bir yerde yönetimle sürekli iletişim hâlinde kalabilmesi ve izlenebilmesi mümkündür. Çalışmanın iş yeri dışında yürütülebilmesi, işverenler açısından iş yeri kurma maliyetlerini ortadan kaldırırken bu iş yeri dışındaki yerin özellikle ev olması durumu ise çalışanlar açısından tele çalışmayı çekici kılmaktadır. Söz konusu nedenlerle son yıllarda tele çalışmanın öneminin arttığı ve yaygınlaşma eğiliminde olduğu bilinmektedir.

Tele çalışma, neoliberalizmin emek piyasası için önerdiği esneklik anlayışına ilişkin uygulamaların kolaylıkla hayata geçirilebileceği bir yapıya sahiptir. Esneklik, piyasanın yapısından kaynaklanan talep dalgalanmalarında ya da başka nedenlerle ihtiyaç duyulması hâlinde çalışan sayısının ve çalışma sürelerinin ayarlanabilmesini ifade etmektedir. Bu açıdan esnek bir çalışma biçimi olan tele çalışma, işverenler için ayrıca önem taşımaktadır. İşverenlerin hem iş yeri kurma maliyetlerinden kurtulduğu hem de emek piyasalarındaki esneklik taleplerine cevap veren böyle bir çalışma biçimine sıcak bakmaları şaşırtıcı değildir. Aynı biçimde çalışanlar da evde gerçekleştirilen ve günlük çalışma sürelerinin ayarlanabilmesi vadini içeren tele çalışmaya sıcak bakmaktadır. Özellikle, başta kadınlar olmak üzere evde olma zorunluluğu bulunanlar açısından belirtilen koşullar, arayıp da bulunamayacak avantajlar olarak görülmektedir.

Tele çalışmanın görünüşte itiraz edilemeyecek bahsedilen avantajlarına karşın işçiler açısından birçok sorunu da beraberinde getirdiği belirtilmelidir. Uygulanan ülkeye ve emek piyasasının yapısına göre değişmekle birlikte sorunların aşağı yukarı aynı alanlarda olduğu görülmektedir. Bu çalışmada ev eksenli tele çalışmanın işçi ve işverenler

açısından literatürde belirtilen avantaj ve dezavantajları, uygulama örnekleri üzerinden tartışılarak çalışanlar açısından ortaya çıkardığı sorunlar tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede ilk olarak tele çalışmanın gelişimi ve doğası anlatılmış, ikinci olarak neoliberalizmin esneklik anlayışı ile tele çalışma arasındaki ilişki açıklanmış ve nihayet ev eksenli tele çalışmanın çalışanlar açısından ortaya çıkardığı sorunlar, uygulamadaki durum göz önünde bulundurularak tartışılmıştır.

## **1. Tele Çalışma: Gelişimi ve Doğası**

Tele çalışma, fiziki olarak geleneksel bir iş yerine ihtiyaç duyulmadan yapılabilen, dolayısıyla kişinin, başta evi olmak üzere iş yeri dışında herhangi bir yerde çalışmasını mümkün kılan bir çalışma biçimini ifade etmektedir. Bu yönüyle tele çalışma, hem işçilere hem de işverenlere cazip gelen bir esnek çalışma türüdür. Temelde tele çalışmayı işçilerin, günlük başkaca sorumluluklarını yerine getirebilmek için mesai saatlerini esnek olarak kullanabilme beklentisiyle, işverenlerin ise bir iş yeri kurma ve iş yerinin devamını sağlama maliyetlerinden kurtulabilme niyetiyle tercih ettikleri söylenebilir. Bu beklentiler, son yıllarda işçi ve işverenlerin, esasında yeni bir çalışma biçimi olmayan tele çalışmaya daha fazla yönelmelerine sebep olmuştur. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı ilerlemeler ve bahsedilen beklentiler göz önüne alındığında bundan sonraki dönemde de tele çalışmanın yaygınlaşma eğilimini sürdüreceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Tele çalışmanın popüler olmasını sağlayan temel unsur, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerdir. Özellikle internet teknolojisi ve mobil iletişim araçları konusunda son dönemde yaşanan büyük ilerlemeler, tele çalışmayı hiç olmadığı kadar gündemde olan bir iş ilişkisine dönüştürmüştür (Rocha & Amador, 2018: 153). Gelinek noktada bugün muhasebe, hukuki danışmanlık, bankacılık ve finans, grafik tasarım, metin yazarlığı, tercüme hizmetleri, halkla ilişkiler faaliyetleri ve çeşitli danışmanlık hizmetleri gibi birçok temel ofis

mesleği ve zihinsel çalışma faaliyetinin tele çalışma ile yapılabildiği bilinmektedir (Klopotek, 2017: 39-40). Gerçekten bugünkü internet teknolojisi ve mobil iletişim araçları, kişiyi her an ve her yerde ulaşılabilir kılmış, böylece iş yeri dışında herhangi bir yerde çalışmak, daha önce olmadığı kadar olanaklı hâle gelmiştir. Bu ilerlemelerin, aynı zamanda işçinin uzaktan izlenmesini ve denetlenmesini sağladığı ve işverene işçiyi yaptığı işin sonuçlarından sorumlu tutma imkânı sunduğu vurgulanmalıdır. Tele çalışmanın bunu sağlaması önemlidir çünkü tele çalışma konusunda işverenlerin şikâyet ettikleri en temel mesele, işçileri iş yeri dışındaki başka bir yerde denetlemenin zorluğudur. Söz konusu gelişmeler sayesinde bu zorluğun büyük oranda ortadan kalktığı söylenebilir.

Tele çalışma, esasında tarihi eve iş verme sistemine kadar dayandırılabilir olan bir uzaktan çalışma biçimidir. Onu farklı kılan unsur, bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı bir uzaktan çalışma biçimi olmasıdır. Bu açıdan tele çalışmanın doğasını anlayabilmek için öncelikle uzaktan çalışmanın ilk hâli olan eve iş verme sisteminden bahsetmek yerinde olacaktır. Endüstriyel örgütlenmenin aşamalarından birisi olarak kabul edilen (Huberman, 2007: 132) “eve iş verme” sistemi, Avrupa’da 16. ve 18. yüzyıllar arasında hâkim olmuştur. Eve iş verme sistemi, endüstriyel örgütlenmenin kendisinden bir önceki aşaması olan “lonca sistemi”nin zanaatkâr ustalarının işçileştiği, diğer bir ifadeyle bugünkü modern anlamda çalışmada olduğu gibi bağımlı birer ücretli çalışana dönüştüğü bir sürece işaret etmektedir. Lonca sistemi içerisinde usta; hammaddesini kendisi tedarik eden, üretim aracını kullanarak hammaddeleri zanaatı ile nihai ürüne dönüştüren ve aynı zamanda ürününü pazarlayan bir konuma sahiptir. 16. yüzyıldan itibaren ustaların bu konumu, hammadde tedarikini ve nihai ürünün satışını ustadan koparıp alan “aracı”ların ortaya çıkmasıyla değişmiştir. Aracı, esasında bir tüccardır ve ustalara hammadde sağlayıp, ustalarca üretilen nihai ürünü onlardan teslim alarak pazarlama işini üstlenmiştir. Bu bağlamda

eve iş verme sistemi, “aracının kendi sağladığı malzemeyi bir takım zanaatkârlara vererek kendi evlerinde yaptırması” olarak tanımlanmıştır (Huberman, 2007: 127).

Bahsedilen yapı içerisinde esasında ustaya ait olan hammadde tedariki ve nihai ürünün pazarlanması işlerinin aracıya geçmesiyle birlikte ustalar, ücret karşılığı bağımlı olarak çalışan işçilere dönüşmüşlerdir. Gerçekten ustaların artık bağımsız olduğunu söylemek mümkün değildir çünkü kendi araçlarına sahip olsalar da hammaddelerini kendileri ile tüketiciler arasında giren araçlardan almaktadırlar. Üstelik artık emeklerinin ürününü değil, doğrudan emek güçlerini satar hâle gelmişlerdir. Bunların yanında ücretleri de parça başı olarak ödenmektedir. Söylenenlerden hareketle lonca sisteminin zanaatkâr ustalarının, bu sürecin sonucunda parça başı ücretle çalışan işçilere dönüştüğü ifade edilmiştir (Huberman, 2007: 132). Burada bahsedilen hâliyle bugün de varlığını sürdüren eve iş verme sistemi, uzaktan çalışmanın ve tele çalışmanın ilk hâli olarak kabul edilebilir. İşçilerin işverene bağımlı olarak çalışmaları, emeklerinin ürününü değil doğrudan emek güçlerini satmaları, yer yer parça başı ücret almaları ve çalışma faaliyetinin geleneksel iş yeri dışında yürütülmesi durumu bugün de aynı biçimiyle devam etmektedir. Özellikle üretilen ürün miktarına göre ücret alınması esasına dayanan parça başı ücret, çalışanı aşırı iş yoğunluğuna ve uzun süreli çalışmaya mecbur bırakan ve aile bireylerini de üretime katılmaya zorlayan bir yapıya sahiptir. Verimliliği kendiliğinden arttıran bir sistem olarak parça başı ücret, denetimin güç olduğu işlerde bilinçli olarak tercih edilmektedir. Bu açıdan iş yeri dışında gerçekleşmesi nedeniyle denetimin güç olduğu tele çalışma için de yer yer parça başı ücretin tercih edilmesinin tesadüf olmadığı belirtilmelidir.

Eve iş verme sisteminin modern ve görece güvenceli hâli olan uzaktan çalışma, ilk defa Olson (1983:182) tarafından tanımlanmıştır. Bu tanıma göre uzaktan çalışma, “iş organizasyonuna ait mekân ve zaman

sınırlarının dışında yerine getirilen çalışmayı” ifade etmektedir. Buradaki hâliyle uzaktan çalışma; işin, iş yeri dışındaki herhangi bir yerde yerine getirildiği ve çalışma sürelerinin esnek olduğu bir çalışma biçimidir. Bu tanım, 1980’li yıllara ait olmakla birlikte uzaktan çalışmanın giyim, tekstil, ayakkabı üretimi, montaj ve paketleme gibi alanlarda 1950’lerden 1970’lerin sonuna kadar nadir olarak kullanıldığı da belirtilmiştir (Rocha & Amador, 2018:153). Ancak esas yaygınlık kazanmaya başladığı dönemin, 1980 sonrası olduğunu söylemek mümkündür. Bu şaşırtıcı değildir çünkü söz konusu dönem, neoliberalizmin yükselişe geçtiği ve rekabet avantajı ile ekonomik kalkınma için emek piyasasında esnek sözleşmelerin yaygınlaştırılmasının önkoşul olarak sunulduğu yıllardır.

Uzaktan çalışma ve uzaktan çalışma türlerinden birisi olan tele çalışma terimlerinin literatürdeki kullanımı konusunda ciddi bir belirsizlik olduğu ve terimlerin iç içe geçtiği görülmektedir. Özellikle her iki terim, aynı çalışma biçimi için birbirlerinin yerine kullanılabilir. Bunun yanında tele çalışma biçimlerinin ve onu anlatmak için tercih edilen terimlerin kullanılmasının da hâlâ çok heterojen bir yapıya sahip olduğu, farklı terimlerle hangi çalışma biçimlerinin kastedildiğinin çoğu zaman net olmadığı ve bu konuda tartışmaların devam ettiği belirtilmiştir. Örneğin, tele çalışma için Amerika Birleşik Devletleri’nde daha sık olarak “telecommuting” terimi kullanılırken Avrupa’da “telework” teriminin yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. Esasında her ikisinde de çalışanların, bir iş yerine ihtiyaç duymaksızın, iletişimi kolaylaştıran teknolojik araçlar kullanarak iş yerinden başka bir yerde çalışmalarının anlatıldığı ifade edilmiştir (Buomprisco vd., 2021: 1-2; Rocha & Amador, 2018: 153; Sullivan, 2003: 159).

Tele çalışmanın kendisinin tanımlanması ve tam olarak hangi çalışma biçimlerini kapsadığı konularında da bir belirsizlik

bulunmaktadır. Bu açıdan genel kabul gören bir tanımının bulunmadığı ve hangi çalışma biçimlerinin tele çalışma kapsamı içerisine gireceği konusunda ülkeler arasında fikir birliği olmadığı belirtilmiştir (Aguilera vd., 2016; Sullivan, 2003; Tokol, 2003). Tele çalışmanın farklı teknoloji kullanımlarını içermesi; evden, hareketli biçimde veya merkez iş yerine bağlı başka bir ofis gibi farklı konumlarda çalışabilmeyi mümkün kılması, farklı sözleşmeler kullanılarak yapılabilmesi, çalışma süreleri ve zaman kullanımı bakımından farklı durumları kapsaması gibi nedenlerle üzerinde uzlaşılan net bir tanımının olmadığı dile getirilmiştir (Aguilera vd., 2016: 1).

Tele çalışmanın ön plana çıktığı 1990'lı yıllar, aynı zamanda bilgi ve iletişim teknolojilerinde görece hızlı bir gelişimin yaşandığı ve bu teknolojilerin kullanımının yaygınlık kazandığı yıllardır. Bu bağlamda tele çalışmanın temel karakteristik özelliğinin, bilgi ve iletişim teknolojisinin sunduğu olanakların kullanılması olduğu söylenebilir. Gerçekten tele çalışmanın literatürde de temelde teknoloji vurgusu üzerinden kavrandığı görülmektedir (Aguilera vd., 2016; Bathini & Kandathil, 2019; Denizli Öztürk, 2017; Klopotek, 2017; Marica, 2018; Sullivan, 2003). Tele çalışmada; bilgisayar, telefon, tablet gibi çeşitli mobil araçlar; işin yürütümü ile işçilerin denetiminin sağlandığı çeşitli yazılımlar ve internet teknolojisi yaygın bir biçimde kullanılmaktadır. Söylenenlerden hareketle tele çalışmayı; temelde bilgi ve iletişim teknolojisi kullanımına dayalı, mekânsal olarak geleneksel veya merkezi iş yeri dışında herhangi bir yerde yürütülebilen ve genellikle çalışma sürelerinin ihtiyaca göre ayarlanabildiği bir esnek çalışma biçimi olarak tanımlamak mümkündür. Bu tanıma paralel daha öz bir tanımla tele çalışma, “bilgi ve iletişim teknolojisi aracılığıyla firmaya ait bilgisayar sistemlerine bağlı olarak geleneksel çalışma sahası dışındaki bir yerden yürütülen çalışmadır” (Aguilera vd., 2016: 1).

Tele çalışmanın farklı türleri vardır ve literatürde tele çalışmaya ilişkin farklı sınıflamalardan bahsedilmiştir (Bathini & Kandathil, 2019:



411; Brinzea & Secara, 2017: 106; Denizli Öztürk, 2017: 77-81). Tele çalışmayı kabaca şu şekilde sınıflandırmak mümkündür: İşin yürütümünün neredeyse tamamen çalışanın evinde gerçekleştiği *ev eksenli tele çalışma*; işin yürütümüne göre hareketli bir biçimde herhangi bir yerde çalışma anlamına gelen *mobil tele çalışma* ve bilgisayar ağı ile doğrudan merkeze bağlı hâlde şirketin merkezi iş yeri dışında bulunan başka bir ofiste veya şubede çalışmayı ifade eden *merkeze bağlı iş yerinden tele çalışma*. Son iki tele çalışma türü, görece daha düzenli ve formel istihdam biçimlerini içermektedir. Dolayısıyla kendilerine özgü problemlere sahip olsalar da çalışma koşulları ve çalışma koşullarına ilişkin sorunlar bağlamında geleneksel tam gün çalışma veya esnek çalışma biçimleriyle benzerlik gösterirler. Buna karşın ev eksenli tele çalışma; çalışma sürelerinin belirsizliği, aşırı iş yoğunluğu, aile hayatını tehdit etmesi ve sosyal izolasyon başta olmak üzere bir çok kendine has sorunu bünyesinde barındıran, dolayısıyla diğer tele çalışma biçimlerine göre daha problemlili olan bir tele çalışma türüdür. Buradan hareketle bu çalışmada başta çalışma koşulları olmak üzere birçok açıdan daha problemlili görünen ev eksenli tele çalışma esas alınmıştır.

Son olarak Türk çalışma mevzuatında da tele çalışma, bir uzaktan çalışma biçimi olarak düzenlenmiştir. Gerçekten 4857 sayılı İş Kanunu'nda uzaktan çalışma, "işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile iş yeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi" (14/4) olarak tanımlanmıştır. Görüldüğü gibi uzaktan çalışma, evde çalışma ve tele çalışma olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Tele çalışma tarif edilirken "teknolojik iletişim araçları ile" denilerek özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerine vurgu yapılmıştır. Bu açıdan tele çalışmada işçinin çalışacağı yerin değil, teknolojik iletişim araçları yoluyla işverenle bağlantı içerisinde olmasının önemli olduğunun altı çizilmiştir (Sümer, 2019: 47). Buna karşın ev eksenli tele çalışmaya ilişkin özel bir vurgu yapılmamıştır. Ancak bilgi ve iletişim

teknolojisi aracılığıyla işverenle bağlantı hâlinde olunması nedeniyle evdeki bu tür bir çalışmayı tele çalışma olarak değerlendirmek mümkündür.

## **2. Neoliberalizm, Esneklik ve Tele Çalışma**

Tele çalışma, her şeyden önce bir esnek çalışma biçimidir. Dolayısıyla bu çalışma biçiminin, esnek çalışma modellerinin işçiler açısından ortaya çıkardığı birçok temel soruna gebe olduğu söylenebilir. Buradan hareketle öncelikle 1980’li yıllardaki neoliberal dönüşümden ve söz konusu dönüşümün temel unsurlarından birisi olarak hayatımıza girip bugün emek piyasası açısından temel belirleyici hâline gelen esneklik anlayışından bahsetmek gerekmektedir. Neoliberalizmle birlikte bir önceki döneme has Keynesyen politikalar terk edilerek talep yönlü ekonominin yerine arz yönlü ekonomi konmuş ve sistemin merkezindeki devletin yerini piyasa almıştır. Tam istihdam hedefinden vazgeçilmiş ve özelleştirmeler yoluyla kamu istihdamı hızla daraltılmıştır. Neoliberalizmin temel talebi, sermaye birikiminin sürekliliğinin sağlanması için firmaların rekabet gücünün sürekli en üst seviyede tutulmasıdır. Sürdürülebilir rekabet gücünün sağlanması için ise en temel maliyet unsuru olarak kabul edilen emek maliyetlerinin mümkün olduğu kadar düşük seviyede tutulması gerekmektedir (Erdayı, 2019: 52).

Bahsedilen taleplerin bir sonucu olarak neoliberal dönemde emek piyasasına ve refaha ilişkin koruyucu düzenlemeler, emek maliyetlerini arttırarak sermayenin uyum yeteneğini ve rekabet edebilirliğini ortadan kaldıran, dolayısıyla piyasanın etkin işleyişini engelleyen “katılıklar” olarak tarif edilmiştir. Küresel piyasalardaki ekonomik başarı, söz konusu katılıkların olabildiğince ortadan kaldırılmasına, diğer bir ifadeyle esnekliğin uygulamaya aktarılmasına bağlanmıştır. Böylece dönemin emek piyasası açısından belirleyici yaklaşımı “esneklik” olmuştur. Esneklik, katılık olarak tarif edilen emeğe ilişkin koruyucu düzenlemelerin olabildiğince ortadan kaldırılarak ya da yumuşatılarak

emeğin, sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda ayarlanabilir hâle getirilmesini ifade etmektedir. Esneklik; işçilerin sayılarının, çalışma sürelerinin ve ücretlerinin işverenlerin ihtiyaçları doğrultusunda ayarlanabilmesini gerektirdiği gibi hangi işlerin ne kadar süreyle yapılacağı ve firma içinden veya dışından kime yaptırılacağı da yine işverenlerin ihtiyaçlarına göre belirlenebilmesini gerektirmektedir (Erdayı, 2019: 52).

Tarif edilen hâliyle esnekliğin emek piyasası açısından yarattığı en temel sorun piyasanın kuralsızlaşması olmuştur. Neoliberal anlayış, özellikle 1990'lı yıllar boyunca emeği korumaya dönük güvenlik mekanizmalarının hâlen fazla olduğunu öne sürerek emek piyasasında kuralsızlaşmanın daha da yaygınlaştırılması gerektiğini vurgulamıştır. Bu söylemin, çalışanları güvence altına alan bütün koruyucu formların ve sosyal güvenlik harcamalarının, girişim üzerinde maliyet yükü yaratarak çalışmak isteyenlerin piyasaya girmelerini engellediği, bu durumun da istihdam yaratmayı ve ekonomik büyümeyi sınırladığı varsayımına dayandığı belirtilmiştir (Keune, 2008: 5). Neoliberal çevrelerin, yüksek işsizlik oranları ve uzun dönemli işsizliğin nedeni olarak standart iş sözleşmelerini referans alan katı piyasa yapısını özellikle işaret ettiği ifade edilmiştir (Viebrock & Clasen 2009: 306). Bu telkinlerin sonucunda; işçiyi koruyucu nitelik taşıyan çalışma mevzuatı olabildiğince terk edilmiş, devlet müdahalesinin ve sendikaların etkinliğinin sınırlı olduğu bir piyasa tesis edilmiş, standart istihdam sözleşmeleri mümkün olduğu kadar azaltılarak iş güvencesinin zayıf olduğu esnek sözleşmeler yaygınlaştırılmış ve ücretler bir önceki döneme oranla ayarlanabilir hâle getirilmiştir (Viebrock & Clasen 2009: 307).

Açıklananlar bağlamında tele çalışma, diğer birçok esnek istihdam sözleşmesine oranla daha düzenli bir istihdamı ifade ediyor olsa da özellikle ev eksenli tele çalışan işçiler açısından iş güvencesi, çalışma süreleri ve yoğunluğu, ücretler ve sendikalaşma başta olmak üzere çeşitli alanlarda ciddi sorunları beraberinde getirme potansiyeline sahiptir.

Esasında tele çalışmanın, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemelerin, esnekliğin sağlanmasında nasıl kullanılacağına ilişkin arayışın sonucunda ortaya çıkan yeni bir esneklik formu olduğu söylenebilir. Bu hâliyle özellikle ev eksenli tele çalışmanın istismar edilmeye müsait bir yapıya sahip olduğu belirtilmelidir.

Söylenenleri destekler biçimde tele çalışanlar arasında standart olmayan esnek iş sözleşmeleri ile çalışmanın yaygın olduğu dile getirilmiştir (Marica, 2018: 79). Esneklik, belirtildiği gibi temelde çalışanların sayısının, çalışma sürelerinin ve ücretlerin işverenin ihtiyaçlarına göre ayarlanabilmesini ifade etmektedir. Bu açıdan tele çalışma ile kurulan iş ilişkisi; belirli süreli, kısmi süreli gibi farklı esnek çalışma sözleşmelerine dayandırılabilir. Dolayısıyla tele çalışmada talep dalgalanmaları veya sipariş azalışı gibi durumlarda işgücünün miktarının ayarlanması amacıyla ya da sadece keyfi sebeplerle çalışanların işten çıkartılması mümkün olabilecektir. Buradan hareketle tele çalışmanın, dayandığı sözleşme türüne bağlı olarak aynı işte kalma anlamı taşıyan klasik iş güvencesini zayıflatmak amacıyla kullanılabileceği söylenebilir. Diğer bir ifadeyle işçilerin kolaylıkla işten çıkarılması ya da yenileriyle değiştirilmesi mümkün görünmektedir. Bu çerçevede tele çalışmanın esnekliğe bağlı olarak işçiler açısından güvencesizlik yaratma potansiyelinin yüksek olduğu vurgulanmalıdır. Gerçekten de tele çalışmanın bu yönüyle 1990'lı yıllardan beri kullanıldığı ifade edilmiştir (Rocha & Amador 2018: 154). Bu noktada istihdamın sürekliliğinde uzun ya da kısa dönemli kesintilerin olmasının çalışanların emeklilik haklarında da kayıplara sebep olacağı belirtilmelidir.

Ev eksenli tele çalışmada çalışma saatlerinin esnetilebilmesi söz konusudur. Çalışma sürelerinin esnek olması, işçiler açısından da olumlu karşılanmaktadır. Çünkü gün içerisinde başta evdeki işler olmak üzere diğer sorumluluklara vakit ayrılacağı varsayılır. Ancak çalışma saatlerinin büyük oranda işverenin iş yoğunluğuna bağlı talepleri doğrultusunda ayarlanabilmesi mümkündür. Dolayısıyla ev eksenli tele

çalışma, çalışanın isteklerinin göz ardı edildiği, normal çalışma sürelerini de aşan ve gece dönemlerini bile içerebilecek şekilde programdan uzaklaşılan bir çalışma biçimine dönüşmeye müsaittir. Çalışanların esneklik sayesinde ihtiyaçları doğrultusunda ayarlamayı umduğu çalışma saatlerinin, tam tersine tamamen işverenin talepleri doğrultusunda ayarlanması durumunda çalışma ve serbest zaman arasındaki geçişlerin belirsizleştiği bir durum ortaya çıkacağı ve bunun çalışanlar açısından umulanın aksine belirsiz mesai saatleri ve ağır iş yoğunluğu gibi ciddi sorunları beraberinde getireceği belirtilmelidir.

Esnekliğin bir ayağını da ücret esnekliği oluşturmaktadır. Ücret esnekliği, piyasa koşulları ve performansla bağlı olarak ücretin ayarlanabilmesini ifade etmektedir. Ev eksenli tele çalışmada çalışana, parça başı ücret uygulamasında olduğu gibi bitirdiği iş miktarına göre ücret verilmesi ya da düşük bir taban ücret teklif edilip belirli bir performansın üzerine çıkılması durumunda ücret artışının önerilmesi mümkündür. Bu durumda çalışanın ihtiyaç duyduğu ücreti alabilmek için ya da daha fazla kazanmak için uzun çalışma süreleri ve aşırı bir çalışma yoğunluğu ile çalışması kaçınılmazdır. Böylece, çalışan açısından yine esnekliğin ortadan kalktığı, üstelik iş yükünün de arttığı bir işgününün ortaya çıkacağı söylenebilir. Yine işverence performans açısından gerçekleştirilmesi zor hedefler konulması durumunda da ücret kayıplarının yaşanması olasılıklar arasındadır.

Nihayet tele çalışmanın, işçilerin örgütlenmesinin önüne geçerek sendikasılaşmaya yol açacağı ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerin korunmasını zorlaştıracığı belirtilmiştir (Ansal, 1997: 656; Buomprisco vd., 2021: 2; Rocha & Amador, 2018: 160). Doğası gereği ev eksenli tele çalışma, çalışanların fiili olarak bir arada olmadığı, yüz yüze iletişimin çoğu zaman kurulmadığı ve topluluk hâlinde ilişkilerin gelişmediği bir çalışma türüdür. Çalışanlar için bireysel çalışma ve performans kaygıları ön plandadır. Böyle bir çalışma sürecinde çalışanlar arasında çıkarlarının aynı olduğu, dolayısıyla ortak çıkarlar için birlikte

hareket etmeleri gerektiği yönünde bir bilincin oluşması kolay değildir. Bu açıdan özellikle ev eksenli tele çalışan işçiler arasında sendikal örgütlenmenin gerçekleşmesinin çok zor olduğu belirtilmelidir. İkinci olarak klasik iş yeri yerine uzakta herhangi bir yerde çalışmaya dayanan tele çalışmada iş sağlığı ve güvenliği açısından işçilerin korunması ve denetlenmesine yönelik zorlukların da olduğu ifade edilmiştir (Ansal, 1997: 656).

### **3. İşçi ve İşverenler Açısından Ev Eksenli Tele Çalışma: Beklentiler ve Sorunlar**

İşyerine ihtiyaç duyulmaksızın evden ya da herhangi bir yerden çalışılabilmesi, tele çalışmayı taraflar için çekici kılmaktadır. İşverenler açısından tele çalışma, öncelikle ciddi maliyet avantajları sağlamaktadır. Bunun yanında işverenlere, yukarıda bahsedildiği gibi esneklik sağlamaya dönük uygulamaların kolaylıkla kullanılabilmesi yeni bir alan sunmaktadır. Üstelik tele çalışmada işçilerin ücretlerinin ve sosyal haklarının korunması açısından önemli olan, ancak işverenler açısından yine maliyetleri arttıran bir unsur olarak görülen sendikal örgütlenmenin gerçekleşmesinin de zor olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda işverenler için tele çalışma; esasında gerçekten avantajları ağır basan, sadece görünen maliyet avantajları değil esneklik ve sendikasızlık sayesinde de maliyetlerin düşürülebilmesine olanak tanıyan bir çalışma biçimidir. Bu noktada bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişimin de işverenlerin elini güçlendirdiği belirtilmelidir. Bahsedilen teknolojiler sayesinde işçilerin sürekli denetimi ve performans değerlemeleri kolaylıkla yapılabilmektedir.

İşçiler açısından da tele çalışmanın, önemli avantajlar sağladığı sıklıkla dile getirilmektedir. Gerçekten de bu çalışma biçimi, söylem itibarıyla belli avantajlara sahip gibi görünmektedir. Bununla birlikte ev eksenli tele çalışma uygulamaları değerlendirildiğinde bu çalışma biçiminin avantaj olarak kabul edilen yönlerinin çoğu zaman

gerçekleşmediği, gerçekleşenlerin de görece önemsiz konular olduğu belirtilmelidir. Bu bağlamda burada öncelikle ev eksenli tele çalışmanın üzerinde tartışma olmayan az sayıdaki avantajından bahsedilecek, sonra avantaj olarak görülen ancak uygulamada dezavantaja dönüşen sorunlu alanlar tartışılacaktır.

Her şeyden önce ev eksenli tele çalışma, ev ile iş arasındaki ulaşım sorununu ortadan kaldırmaktadır. Böylece çalışanlar, hem ulaşımın maddi külfetinden kurtulmakta hem de ulaşım için harcanan zamandan tasarruf etmiş olmaktadır (Filardi vd., 2020; Klopotek, 2017; Rocha & Amador, 2018). Bunun yanında bu durum, günlük olarak işe gidip gelmenin stresini ve yorgunluğunu da çalışanın üzerinden almaktadır. Ulaşımın ortadan kalkmasının toplum açısından da bazı sosyal maliyetleri ortadan kaldırdığı belirtilmiştir. Ev eksenli tele çalışmanın ulaşım maliyetleri, hava kirliliği, trafik yoğunluğu, kalabalığın azalması gibi avantajları olduğu ve şehirlerin gelişimini merkezden çevreye doğru yaydığı dile getirilmiştir (Aguilera vd., 2016: 1; Rocha & Amador, 2018: 156).

Son olarak evde çalışanların, evde olmalarından kaynaklanan avantajlarından bahsedilmiştir. Her şeyden önce kişinin evde olmasının ona rahatlık verdiği ifade edilmiştir. Evde, daha az resmi bir ortamda bulunmalarının çalışanlar üzerindeki baskıyı azalttığı ve böylece kendilerini daha az stres altında hissettikleri belirtilmiştir (Aguilera vd. 2016: 1). Bunun yanında evde çalışanların, çalışma ortamını kişisel zevklerine göre tasarımıyabilecekleri ve çalışırken birçok faktör üzerinde tasarrufta bulunabilecekleri dile getirilmiştir. Bunlara örnek olarak mobilyaları ve diğer gereçleri düzenleyebilmeleri, sıcaklığı ayarlayabilmeleri ve istedikleri müziği dinleyebilmeleri sayılmıştır (Klopotek, 2017: 44-45).

### **3.1. İşçiler Açısından Ev Eksenli Tele Çalışma**

İşçiler için ev eksenli tele çalışmanın belirtilen görece önemsiz avantajlarına karşın sorunlu olduğu birçok alan bulunmaktadır. Evden çalışmanın temel avantajları olarak işçilerin evde olmaları ve çalışma programlarını çalışma sürelerinin esnek olması sayesinde kendi taleplerine göre ayarlayabilecekleri gösterilmektedir. Böylece işçilerin, aile ve iş yaşamları arasında makul bir denge kurabilecekleri belirtilmiştir (Tremblay, 2003: 470; Tremblay & Thomsin, 2012: 104). Tele çalışma uygulamalarına bakıldığında ise özellikle bu iki temel iddianın, sadece cazip bir söylem olarak kaldığı görülmektedir. Bunların yanında ücretler, sosyal yardımlar, yoğun denetim, sosyal izolasyon ve kariyer gelişimi konularında da önemli sorunlar yaşandığı belirtilmelidir. Aşağıda bu sorunlardan bahsedilecektir.

#### **3.1.1. Belirsiz Çalışma Süreleri ve Artan İş Yoğunluğu**

Ev eksenli tele çalışmanın işçiler açısından en temel avantajı olarak işgününün kullanımı açısından sağladığı esneklik gösterilmektedir. Buna göre işçiler, çalışma saatlerini işverenle karşılıklı olarak ayarlayarak çalışma dönemleri ile sosyal hayatları arasında bir denge kurabileceklerdir. Böylece çalıştıkları süre ile serbest zamanlarını bağdaştırabilen işçilerin, aile hayatlarının daha sağlıklı olacağı ve sosyal hayata etkin bir biçimde katılacakları iddia edilmektedir. Ayrıca işçilerin boş zamanlarını kendilerinin planlayabilmelerinin, onlara özerklik sağladığı ve bağımsız bir alan yarattığı dile getirilmiştir (Rocha & Amador, 2018: 156). Bahsedildiği şekliyle uygulanması durumunda söylenenlerin kulağa hoş geldiği ve yoğun tam gün mesai düşünüldüğünde bu hâliyle tele çalışmanın işçiler açısından avantajlı görüldüğü şüphesizdir.

Buna karşın çalışma saatlerinin işçiler tarafından belirlendiği yönündeki iddianın esasında çoğu zaman geçerli olmadığını belirtmek gerekir. Birçok ülkede çalışma sürelerinin işverenler tarafından tek taraflı



olarak belirlendiği ifade edilmiştir. Hatta çalışılan sürelerin işverence ihtiyaç duyulması hâlinde uzatıldığı ve bunun rutin bir durum hâlini aldığı vurgulanmıştır (Marica, 2018: 79). Türkiye’de de çalışma saatlerinin işçiler tarafından belirlenmesinin uygulamada geçerli olmadığı, çoğu zaman çalışma saatlerinin işlerin yetişme durumuna göre doğrudan işveren tarafından belirlendiği ve hatta çalışanların standart tam zamanlı bir iş günü gibi günlük dokuz saat çalıştığı bulgulanmıştır (Turan, 2019: 104). Bahsedilen koşullarda ev eksenli tele çalışmanın, çalışma süreleri bağlamında normal bir tam gün işten, işe gidip gelmenin maliyetlerinden tasarruf etmek dışında çalışana sağladığı herhangi bir avantajı bulunmamaktadır.

Ev eksenli tele çalışanların önemli bir kısmı için çalışma sürelerinin uzamasına koşul olarak iş yoğunluğunun da arttığı görülmektedir (Bathini & Kandathil, 2019: 412; Tremblay & Thomsin, 2012: 105). Çalışanlar; talebin arttığı dönemlerde, işin türüne göre yılın belli dönemlerinde, yapılacak işlerin yetişmediği veya çalıştıkları bilgisayar ağına ilişkin teknik problemler olması durumlarında üstlendikleri işler bitene kadar yoğun biçimde çalışmak zorunda kalmaktadır. Parça başı ücrete benzer bir uygulama ile daha fazla üretimin parasal olarak ödüllendirilmesi ve işverenin verilen işin tamamlanmasını önemseyip ne kadar süre çalışılacağı ile ilgilenmemesi nedeniyle iş yoğunluğunun ve çalışma süresinin insani standartların üzerine çıkabildiği görülmüştür. Hatta bazı çalışanların çalışma saatlerinin belli olmadığı bile dile getirilmiştir (Turan, 2019: 105-106). Tele çalışma işverenlerce esnekliğin avantajlarından yararlanmak için tercih edilen bir çalışma biçimidir. Esneklik uygulamalarının temel amaçlardan birisi, talep yoğunluğuna göre çalışma sürelerinin ayarlanabilmesidir. Buradan hareketle çalışma sürelerinin işçiler tarafından belirlenmesi, esneklik anlayışının doğasıyla çelişmektedir. Dolayısıyla bunun, istisnalar dışında uygulamaya aktarılmasını beklemek, pek gerçekçi bir yaklaşım olarak görünmemektedir.

### **3.1.2. Evin İşyerine Dönüşmesi Tehlikesi**

Ev eksenli tele çalışmayı en çok çekici kılan diğer unsur, evde çalışmanın umulan avantajlarıdır. Ev eksenli tele çalışmada çalışma eylemi evde gerçekleşeceği için iş ile aile hayatı arasında bir denge kurulabileceği varsayılmaktadır. Tele çalışmanın bu yönü, ev dışında tam gün çalışmaya kıyasla gerçekten önemli bir avantaj olarak görülebilir. Bahsedilen beklentilerle tele çalışma, en çok çocuk bakımı ve ev işlerine ilişkin kendilerine yüklenen sorumlulukları nedeniyle evde bulunmak zorunda olanlar yani kadınlar tarafından tercih edilmektedir (Galvez vd., 2018: 197). Buradan tele çalışmanın, sadece söz konusu kadınlar tarafından tercih edildiği sonucu çıkarılmamalıdır ancak tele çalışanlar içerisindeki baskın grubun belirtilen zorunluluklara sahip kadınlar olduğu söylenebilir. İkinci olarak evde yaşlı veya engellilerin bakımını yapmak zorunda kalan kadınlar tele çalışmaya yönelmektedir. Hatta bu zorunluluklara sahip kadınlar açısından tele çalışmanın, neredeyse çalışmanın tek yolu olarak görüldüğü ifade edilmiştir (Klopotek, 2017: 42).

Kadınların, toplumsal cinsiyetçi işbölümü içerisindeki rollerinin onlara yüklediği eve ve aileye ilişkin temel sorumlulukları olarak kabul edilen işleri yapabilmek için evde çalışmaya yöneldikleri bilinmektedir. Bu açıdan çoğu kadın için başka bir alternatifin olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla kadınların önemli bir kısmı için evde çalışmak, bir tercihin değil, bir mecburiyetin sonucu olarak değerlendirilmelidir. Tele çalışma, diğer başkaca evde çalışma biçimleri gibi kadınlara çalışma fırsatı sunan az sayıdaki seçenektir. Kadınlar, temelde evde saatleri ayarlanabilir bir iş sayesinde ev ve bakım işleri ile ücretli işleri arasında bir denge kurabileceklerini düşünmektedirler (Erdayı & Tekbaş, 2019: 69). Diğer bir ifadeyle evde çalışmaları durumunda hem temel sorumlulukları olarak görülen ev ve bakım işleri aksamayacak hem de ihtiyaç duydukları geliri elde edebilecekleri formel bir işe sahip olabileceklerdir. Bu açıdan standart bir iş ve aile yaşamı arasında kalan

kadının, tele çalışmayı, artan gerilimi azaltmanın bir yolu olarak gördüğü söylenebilir.

Ev eksenli tele çalışma uygulamalarına bakıldığında evin bir süre sonra iş yeri hâline dönüştüğü ve bunun ciddi sorunlara sebep olduğu görülmektedir. Öncelikle gün içerisinde ev işleri ile mesleki sorumlulukları birbirinden ayırmanın kolay olmadığını, işlerin yetişme baskısı nedeniyle mesleki sorumlulukların öncelikli hâle gelebildiğini söylemeliyiz. Çalışma sürelerindeki esneklik, programda gün içinde çalışılmaması gereken saatlerde çalışmaya neden olmaktadır. Günlük çalışma süreleri dışına taşan mesailer nedeniyle iş ve aile hayatı arasındaki sınırlar bulanıklaşmakta ve bu aile bireyleri ve düzeni açısından sorun yaratmaktadır. Ayrıca evde uzun saatler boyunca yapılması gereken formal bir iş olmasının, aile bireylerini çalışma sürecine ilişkin sorunların bir parçası hâline getirebildiği belirtilmiştir (Baines & Gelder, 2003: 233; Hallin, 2020: 4; Klopotek, 2017: 43). Yine mobil cihazlarla gerçekleştirilen yoğun bir denetimin varlığı hâlinde çalışma yoğunluğunun arttığı, bu nedenle tele çalışma ile vaat edilen iş ve aile yaşamı arasında makul bir dengenin kurulmasının zorlaştığı vurgulanmıştır (Rocha & Amador, 2018: 160). Son olarak evin iş yeri ile iç içe geçmesi nedeniyle işe ilişkin stresin eve taşınarak evin daha stresli bir yer hâline geldiği ifade edilmiştir (Buomprisco vd., 2021: 3; Galvez vd., 2018: 201-202).

Aynı şekilde ev eksenli tele çalışma konusunda Türkiye için de benzer sorunlara işaret edilmiştir. Ev eksenli tele çalışanların yoğun çalışma saatlerinin, ücretli iş ile aile yaşamı arasında denge sağlayabilmenin önüne geçtiği ve iş ile özel yaşam arasındaki ayrımın belirsizleştiği ifade edilmiştir. Acil bir iş çıkması durumunda işin öncelikli olduğu, geceye taşan mesailer nedeniyle eşler arasındaki ilişkilerin zarar gördüğü bulgulanmıştır (Turan, 2019: 110). Söz konusu araştırmadaki katılımcılardan birisinin şu ifadeleri, bu anlamda açıklayıcı gözükmektedir: “Yeni evlendim ve çalıştığım zaman (genelde tüm gece)

konferans yöntemi ile çalışma arkadaşlarımla iletişim kuruyorum, ev içerisinde konuştuğumuz tüm sesler arkadaşlarıma iletiliyor, eşim bu durumdan oldukça rahatsız, evin içinde rahatça konuşmuyoruz” (Turan, 2019: 110). Katılımcının ifadesinin, evde tele çalışmanın en önemli tehlikelerinden birisinin, “işin aile hayatını istila etme riski” olduğu tespitini (Aguilera vd., 2016: 3) tam anlamıyla yansıttığı belirtilmelidir.

### **3.1.3. Ücretler ve Sosyal Yardımlar**

Birçok ülkede ev eksenli tele çalışma karşılığı ödenen ücret ve yapılan sosyal yardımların, iş yerinde tam gün aynı tür bir işte çalışan işçiye kıyasla daha düşük olduğu belirtilmiştir (Marica, 2018: 74). Çalışanların, çoğu zaman toplu sözleşme ile düzenlenen şartların dışında kaldıkları için gelir garantilerinin bulunmadığı ve gelirlerinin düzenli oranlarla artmadığı vurgulanmıştır. Bunun yanında birçok ülkede çalışanlara ödenen ücretin, işin sonuçlarına göre hesaplandığı ifade edilmiştir (Marica, 2018: 77). Burada tarif edilen ücret sistemi, esasında daha önce bahsedilen parça başı ücrettir. Bu sistemde üretilen parça sayısı arttıkça ücret artacağından çalışan gelirini arttırabilmek amacıyla kendiliğinden daha fazla çalışmaya yönelmektedir. Parça başı ücret sisteminin kullanılmasının nedeni, evde çalışanları denetlemenin her zaman kolay olmamasıdır. En eski verimlilik artırma yöntemlerinden birisi olan parça başı ücret, evde denetlemesi zor olan işçileri verimli çalışmaya zorlamaktadır. Bu ücret sisteminin çalışanlar açısından sonucunun, çalışma süresinin ve iş yoğunluğunun aşırı artması olduğu öteden beri bilinmektedir.

Ev eksenli tele çalışanların gelirleri dışındaki çalışma koşullarına ilişkin hakları konusunda da ciddi sorunlar olduğu belirtilmelidir. Birçok ülkenin çalışma mevzuatında çalışanların istisnalar yoluyla belirli haklardan yararlanmalarının engellendiği söylenebilir. Bu ülkelerin başında Çek Cumhuriyeti gelmektedir. Hastalık ve çeşitli sosyal riskler, çeşitli maaş ekleri, fazla mesai, genel tatil ve izin günlerinde yapılan

ödemelerin tele çalışanlar için geçerli olmadığı ifade edilmiştir. Yine çalışanların Rusya, Slovakya ve Yunanistan gibi başka ülkelerde de fazla mesai, izin ve tatil günleri, gece çalışması ve bazı tazminatlar gibi çeşitli haklar konusunda kısıtlandıkları dile getirilmiştir. Ev eksenli tele çalışanların, çalışma mevzuatındaki kısıtlamalar nedeniyle fiili olarak iş yerinde çalışanlara kıyasla daha savunmasız bir konuma sahip oldukları vurgulanmıştır. Kazanım olarak kabul edilen esnekliğe karşın ciddi bir güvence açığı nedeniyle dezavantajlı konumda buldukları belirtilmiştir (Marica, 2018: 81).

Son olarak ev eksenli tele çalışanların bütçelerini olumsuz yönde etkileyen sorunlar da vardır. Tele çalışma sayesinde şirketlerin maliyetlerinde ciddi bir düşüş olmasına karşın bu maliyetlerin bir kısmının işçiye yüklendiği görülmektedir. Normalde işveren tarafından karşılanan elektrik, ısınma gibi enerji maliyetleri ve bakım, temizlik gibi masrafların çalışanlar tarafından karşılandığı belirtilmiştir. Hatta birçok ülkede genel giderlerin çoğunun, çalışanlar tarafından ödeneceğine dair yasal düzenlemeler yapıldığı vurgulanmıştır. Yine, çalışanın özel alanı olarak kabul edilen evin bir kısmı esasında işverene tahsis edilmekte ancak tahsis edilen yer için işverenlerin herhangi bir ödeme yapmasına ilişkin yasal bir yükümlülük bulunmamaktadır. Bütün bunların ev eksenli tele çalışanların gelirlerinde ciddi kayıplara neden olduğu ifade edilmiştir (Marica, 2018: 75-76).

### **3.1.4. Diğer Sorunlar: Yoğun Denetim, Sosyal İzolasyon ve Kısıtlı Kariyer İmkânı**

Standart biçimde tam süreli çalışan bir işçiyi sürekli denetleyen bir denetçinin bulunmasının, çalışanın üzerinde ciddi bir baskı oluşturduğu ve bunun, kişinin ruhsal durumunu ve verimini etkilediği bilinmektedir. Ev eksenli tele çalışmada evde işçileri sürekli denetleyen bir denetçinin olmamasının, işçilere daha fazla bağımsızlık kazandırdığı ve üzerlerindeki baskıyı hafiflettiği belirtilmiştir (Klopotek, 2017: 45).

Ancak işçinin daha bağımsız olduğu durumu tartışmaya açıktır. Modern teknolojik araçlar, özel yazılımlar ve internet sayesinde çalışanlarla sürekli iletişim hâlinde olunabilmekte, çalışanın nasıl çalıştığı ve performansı anlık olarak denetlenebilmekte ve gerektiğinde işin yürütümü konusunda çalışana derhâl müdahale edilebilmektedir. Bu şartlar altında çalışanın bağımsızlığının sınırlarının, doğrudan işveren tarafından belirleneceği açıktır. Gerçekten çalışanlara daha fazla özerklik veriliyormuş gibi görünse de ağır denetim mekanizmaları olduğu ve bunun baskıyı ve iş yoğunluğunu arttırdığı dile getirilmiştir (Bathini & Kandathil, 2019: 412).

Ev eksenli tele çalışmanın dezavantajları arasında sayılan sorunlardan birisi de sosyal izolasyondur (Buomprisco vd., 2021; Klopotek, 2017; Rocha & Amador, 2018; Tremblay & Thomsin, 2012). Kişinin çalışırken izole olması, her şeyden önce sosyal ilişkilerini sınırlamakta ve sosyal ağlarının azalmasına sebep olmaktadır. Özellikle, iş arkadaşları ile kurulan ilişkiler ve bir arada geçirilen zaman, kişinin çalışırken çalışma ortamının yarattığı baskının sınırlı da olsa dışına çıkabilmesini sağlamakta ve sosyal ihtiyaçlarını belli oranda karşılamasına fırsat vermektedir. Zaten çalışma ortamında sınırlı olan sosyal ilişkilerin bütünüyle kısıtlanmasının, ruhsal olarak insana zarar vereceği belirtilmiştir (Hallin, 2020: 6). İzole olmak, hareket alanını kısıtladığı gibi aktif çalışmanın olmadığı durumlarda kimseyle yüz yüze iletişim kurmadan gelecek iş için sürekli hazır durumda beklemek, kişi üzerindeki baskıyı arttırmaktadır. Bunların yanında iş yerinde olmamanın, kişiyi çalıştığı sektörde daha az fark edilir kıldığı, böylece onun sosyal statüsünden kaynaklanan tatmin duygusunu ortadan kaldırdığı vurgulanmıştır (Filardi vd., 2020: 44; Klopotek, 2017: 43). Son olarak çalışanların, meslektaşları ile etkileşime girme olanağı çok sınırlı olduğu için karşılıklı iletişim yoluyla yapılabilen mesleki deneyim alışverişinin azaldığı, bunun da kişisel gelişim üzerinde olumsuz bir etki yaptığı ifade edilmiştir (Marica, 2018: 79).

Ev eksenli tele çalışmanın, terfi olanakları ve kariyer beklentisi konularında da dezavantajlı bir çalışma biçimi olduğu vurgulanmıştır (Buomprisco vd., 2021: 2). İşverenlerin, diğer çalışanlarla evde tele çalışanlar arasında terfiler ve kariyer fırsatları konusunda ayrımcı bir tutum sergiledikleri ifade edilmiştir. Bunun nedeni, işverenlerin, fiili olarak şirkette çalışan birisinin mesleki eğitimini izleme olanaklarının bulunmasıdır. Ayrıca iş yerinde kişinin denetimi doğrudan gerçekleştiğinden çalışanın kendisini gösterme fırsatı varken işverenin de çalışan hakkında fikir sahibi olma imkânı daha fazladır. Sonuç olarak ilerleme fırsatları açısından tele çalışmanın, fiilen iş yerinde çalışanlara oranla daha az fırsat sunduğu ve bu konuda şirketlerin, çalışanlara karşı olan sorumluluğunu kabul etmediği belirtilmiştir (Marica, 2018: 78). Bunun yanında evden çalışanların da kendilerini, şirketlerinin ofis çalışanlarına göre daha aşağı pozisyonda algıladıkları, dolayısıyla kendilerini gösterme konusunda çekinken davrandıkları ve bu durumun terfi etme şanslarını azalttığı ifade edilmiştir (Marica, 2018: 80).

### **3.1.5. Koronavirüs Salgını Sürecine Özgü Sorunlar**

Koronavirüs, 2019 yılının Aralık ayında ortaya çıkıp kısa sürede tüm dünyaya yayılarak bir pandemiye dönüşmüştür. Pandemiyle mücadele kapsamında alınan temel önlemlerin başında sosyal izolasyon gelmektedir. Bahsedildiği üzere ev eksenli tele çalışma, sosyal izolasyonun kendiliğinden gerçekleştiği bir çalışma biçimidir. Bu nedenle tüm dünyada tele çalışma yoluyla yürütülmeye müsait işlerde ev eksenli tele çalışma uygulaması benimsenmiştir. Böylece hem belli işlerin yürütülmesi hem de sosyal izolasyonunun sağlanması amaçlanmıştır. 2021 yılının başı itibarıyla pandemi sürecinde ev eksenli tele çalışmanın çalışanlar açısından yarattığı sorunlara ilişkin dünyada henüz yeterince araştırma yapılmış değildir. Bu sınırlılığa karşın bu çalışmanın amacıyla bağlantılı olması nedeniyle var olan araştırmalar kapsamında pandemi sürecindeki ev eksenli tele çalışmanın, çalışanlar açısından yarattığı sorunlara değinmek gerekmektedir.

Öncelikle pandemi sürecindeki ev eksenli tele çalışmanın, normal koşullardaki bu tür bir çalışmadan farklı yönlerinin olduğu belirtilmelidir. Pandemi sürecinde evde tele çalışma, çalışanlar tarafından özgürce yapılan bir seçimin değil, bir zorunluluğun sonucudur. Çalışanların uygun olduğunda evden ara sıra çalışmaları ile işlerin ne zaman normale döneceği bilgisine sahip olmadan evde uzun bir süre çalışmaya zorlanmaları arasında büyük bir fark vardır. Bu durumun normal koşullarda tercih edilen ev eksenli çalışmaya göre çalışanları daha fazla baskı altında hissettirdiği ifade edilmiştir. Bunun yanında pandemiden önce, özellikle nitelikli çalışanlar için evden çalışma kısa sürelerle yapılan bir faaliyetten ibarettir. Oysa salgın sırasındaki tele çalışmanın, tam zamanlı olarak ofisten uzak biçimde çalışmak anlamına geldiği, bu durumun çalışanlar üzerindeki yükü arttırdığı belirtilmiştir (Buomprisco vd., 2021: 3; Hallin, 2020: 2).

Pandemi döneminde işaret edilen en temel sorunlardan birisi, pandemi öncesinde de ciddi bir sorun olarak görülen iş ve aile hayatı arasındaki sınırların bulanıklaşmasıdır (Hallin, 2020: 7; Rudnicka vd., 2020: 10; Wang vd., 2021: 28). İlk olarak evde çalışmak işin aile yaşamına ve ailenin iş hayatına müdahalesi anlamına gelmektedir. Çalışanların bunla mücadele etmeleri, üzerlerinde fazladan bir yük oluşturmaktadır. Evde çalışmak, aile hayatını kesintiye uğratmakta ve bu durum çalışma etkinliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle çalışanların sürekli çevirim içi olmalarının istenmesi ve herhangi bir ihtiyaç çağrısına hemen yanıt vermeleri gerekmesi gibi talepler, aile yükümlülüklerini yerine getirme becerisini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu koşullarda işin, insanların yaşam alanlarını istila ettiği belirtilmiştir (Wang vd., 2021: 28). Ayrıca çalışılan ve yaşanan mekânın aynı olması ve çalışma saatlerindeki esnekliğin, iş günleri ile aileye ayrılan hafta sonu arasındaki ayrımı da ortadan kaldırarak aile düzenini olumsuz etkilediği vurgulanmıştır (Hallin, 2020: 15).



Aile hayatı ile bağlantılı olarak pandemi sürecine özgü olan önemli bir sorun da çalışma esnasında diğer aile üyelerinin de büyük olasılıkla evde olmasıdır. Eşler aynı anda evde çalışabileceği gibi çocuklu aileler için çocukların da evde olma ihtimali yüksektir. Bu durum çalışanın dikkatini toplayamamasına neden olmakta ve ruh sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Çocuklar evdeyken ebeveynlerin iş ve aile rollerini dengelemekte büyük zorluklarla karşılaştıkları ve çocukların da süreçten olumsuz etkilendikleri ifade edilmiştir (Hallin, 2020: 7; Wang vd., 2021: 28). Özellikle kadınların pandemi sürecinin yükünü daha fazla üstlendikleri görülmektedir. Pandemi döneminde çalışan kadınların çocukların da evde olması ve diğer eve ilişkin işler nedeniyle çifte sorumluluğu üstlenmek zorunda kaldıkları, dolayısıyla pandeminin cinsiyet eşitsizliğini daha da derinleştirdiği belirtilmiştir (Hodder, 2020: 266).

Pandemi sürecinde ev eksenli tele çalışmanın sebep olduğu temel problemlerden birisi de yalnızlıktır. İş arkadaşları ve yöneticilerle yüze temasın azalması, hatta ortadan kalkması ve insanların bir araya geldiği sosyal alanların kaybedilmesi yalnızlık hissini güçlendirmektedir. Çalışanlar, işe ilişkin görüşmelerinin tamamen görev odaklı olduğunu ve aidiyet ya da sosyal ilişkiler kurmak gibi psikolojik ihtiyaçlarını karşılayamadıklarını dile getirmişlerdir (Wang vd., 2021: 29). Dijital iletişimin fiziksel olarak kurulan iletişimin yerini dolduramadığı ve özellikle dijital iletişimde yaşanan aksaklıklar nedeniyle çalışanların yüze iletişimden daha fazla enerji harcamak zorunda kaldıkları belirtilmiştir (Hallin, 2020: 14). Çalışanların, iş arkadaşlarıyla gerçek bağlarının olmamasıyla ayrıca mücadele etmek zorunda kaldıkları ifade edilmiştir (Rudnicka vd., 2020: 10). Ev eksenli tele çalışanların yaşadıkları bu problemlerin salgın nedeniyle alınan önlemler kapsamındaki kısıtlama ve yasaklarla birleşmesinin çalışanlar üzerindeki baskıyı daha da arttırdığını belirtmek gerekir.

Pandemi süresince ev eksenli tele çalışanların çalışma koşullarının ağırlaştığından ve bundan kaynaklanan başkaca problemler yaşadıklarından da bahsedilmiştir. Öncelikle çalışanların performanslarını kontrol altında tutmak amacıyla kullandıkları mobil araçlar ve bağlı oldukları ağlar üzerinden teknoloji aracılığıyla yoğun bir gözetime maruz bırakıldıkları belirtilmiştir (Hodder, 2020: 266). İkinci olarak çalışma saatleri normal çalışma saatlerinden daha fazla ve düzensizdir. Aynı şekilde ara dinlenmelerin, vardiyaların ve fazla çalışmaların da düzensiz olduğu ifade edilmiştir (Hallin, 2020: 15). Son olarak ev eksenli tele çalışanların iş yoğunluklarının normale göre arttığı ortaya konmuştur (Rudnicka vd., 2020: 10; Wang vd., 2021: 30). Tüm bunların başta stres olmak üzere uyku bozukluğu, anksiyete, depresyon gibi önemli psikolojik problemlere ve çeşitli sağlık sorunlarına neden olduğu tespit edilmiştir (Buomprisco vd., 2021: 3).

### **3.2. İşverenler Açısından Ev Eksenli Tele Çalışma**

Ev eksenli tele çalışma, aşağıda bahsedilecek olan denetim ve verimlilik gibi esasında çözümü bulunan sorunları saymazsak işverenler açısından oldukça avantajlı bir çalışma biçimidir. En temel avantajı, iş yerinde gerçekleştirilen tam süreli normal bir çalışmaya göre bazı maliyet kalemlerinin ortadan kalkması ve böylece işverenlere rekabet avantajı sağlamasıdır. Öncelikle işverenler, çalışanlara bir iş yeri tahsis etmek zorunda olmadıklarından iş yeri kurulumu ve devamının sağlanmasına ilişkin maliyetlerden kurtulmaktadırlar. İkinci olarak tele çalışma sayesinde çalışanların ihtiyacı olan iş yerinde bulundurulması gereken mobilyalar ve işin yürütümüne ilişkin çeşitli araç gereçlere ilişkin masraflar, bakım onarım maliyetleri, iş yerini ısıtma, soğutma, aydınlatma ya da çeşitli cihazların çalışması için gerekli enerji masrafları, işçilerin başkaca günlük ihtiyaçlarına ilişkin yapılan çeşitli harcamalar ve işçilerin iş yerine ulaşımı sağlanıyorsa ulaşım maliyetleri gibi birçok maliyet ortadan kalkmaktadır. Maliyetlerdeki bu önemli düşüşler

sayesinde verimlilik ve kârlılığın da arttığı belirtilmiştir (Marica, 2018: 74-75; Rocha & Amador, 2018: 156).

Yukarıda daha detaylı belirtildiği gibi ev eksenli tele çalışma, günümüzde maliyet avantajı sağlayarak rekabet gücünün artırılması amacıyla benimsenen esneklik yaklaşımına ilişkin uygulamaların hayata geçirilmesine müsait bir yapıya sahiptir. Bu açıdan ev eksenli tele çalışma; çalışan sayısının, çalışma sürelerinin ve iş yoğunluğunun talep dalgalanmaları ya da müşteri ihtiyaçlarına göre ayarlanabildiği, performans dayalı ücret sistemlerinin kolaylıkla uygulanabildiği ve sendikal örgütlenmeden uzak bir çalışma biçimidir. Dolayısıyla bu tür bir çalışmanın, uygulanması müsait olan işlerde dezavantaj yaratmak bir tarafa işveren tarafından özellikle tercih edilen bir çalışma biçimi olduğu belirtilmelidir.

Ev eksenli tele çalışmanın en önemli dezavantajı olarak ise çalışma faaliyeti iş yeri dışında gerçekleştiğinden işçilerin denetlenmesinin zor olması gösterilmiştir (Rocha & Amador, 2018: 156). İş, yöneticilerin doğrudan gözetimi dışında yapıldığından performanslarının doğru değerlendirilmesinin kolay olmadığı belirtilmiştir (Klopotek, 2017: 43). Yöneticilerin fiziksel kontrolünden uzaklaşmanın çalışanları olumsuz etkilediği, dolayısıyla çalışanların daha kolay kaytarabilecekleri dile getirilmiştir (Aguilera vd., 2016: 3). Diğer taraftan üst düzey yöneticilerin, çalışma faaliyeti iş yeri dışında gerçekleştiğinden çalışanların aslında gerektiği gibi çalışmadıkları yönünde bir kanıya sahip oldukları ve bu nedenle işçiler üzerinde daha fazla baskı yaratma yönünde eğilim gösterdikleri vurgulanmıştır (Marica, 2018: 82). Çalışanlar açısından da uzakta olmaları nedeniyle işletme ile bütünleşmelerinde ve işletmeye bağlılıklarında azalma olduğu belirtilmiştir (Filardi vd., 2020: 44; Rocha & Amador, 2018: 156). Bütün bunlardan hareketle sorunun merkezinde çalışanların uzakta olmalarından kaynaklanan bir koordinasyon ve denetim sorununun olduğu söylenebilir.

Belirtilen soruna karşın şunu vurgulamak gerekir ki bugünkü bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla bir ağa bağlı olarak çalışan kişinin neredeyse her hareketini denetlemek ve ölçmek mümkün olduğu gibi performans hedefleri doğrultusunda sürekli yönlendirmeler yaparak çalışma hızını da doğrudan belirleyebilmek mümkündür. Modern mobil araçlar, yazılımlar ve internet teknolojisi sayesinde çalışanlar tıpkı iş yerindeki gibi denetlenebilmekte ve çalışanlara her an müdahale edilerek performansları kontrol altında tutulabilmektedir. Yapılan çalışmalar da bahsedilen sorunun abartıldığını göstermektedir. Gerçekten ev eksenli tele çalışanların denetimlerinin kolaylıkla yapılabildiği, çoğu durumda diğer çalışanlara oranla daha yüksek bir verimliliğe sahip oldukları ve hatta özel hayatlarının organize edilmesine fırsat verildiği durumlarda devamsızlık sorununun da ortadan kalktığı belirtilmiştir (Aguilera vd., 2016: 3; Rocha & Amador, 2018: 156).

Öte yandan ev eksenli tele çalışanların yeterince denetlenemediği düşüncesi, esasında daha yoğun bir denetimi, performans baskısını ve katı kuralları beraberinde getirmektedir. Diğer bir ifadeyle denetim sorunu, yeni baskıcı denetim mekanizmalarını ortaya çıkarmaktadır. Bu noktada gerçekten ev eksenli tele çalışmada çalışanların aşırı yoğun biçimde denetlendiği durumlar olduğu, işlerini bitirmeleri gereken sürelerin net olarak belirlendiği ve çalışanlardan çok sık aralıklarla geri bildirim yapmalarının istendiği belirtilmiştir (Turan, 2019: 105). Bahsedilen baskıcı mekanizmalar işverene çoğu zaman verimlilik artışı olarak dönerken çalışanlara ciddi zararlar vermektedir. Çünkü denetimin, sadece çalışanın uzakta olması fikri üzerinden arttırılarak abartılması, evde tele çalışan birisinin kendisini, iş yerinde çalışana göre daha fazla baskı altında hissetmesine sebep olmaktadır. Söz konusu baskının, çeşitli ruhsal problemleri ve aile ilişkilerindeki başkaca sorunları beraberinde getirme riski taşıdığı belirtilmelidir.

## **Sonuç**

Tele çalışma, klasik iş yeri dışında başta ev olmak üzere herhangi bir yerde yürütülebilmesi mümkün olan, çalışma sürelerinin ayarlanabildiği ve esnek çalışma süreleri sayesinde aile ve iş yaşamı arasında denge kurmaya olanak tanıyan bir çalışma biçimi olarak kabul edilmektedir. Bu hâliyle, işverenlerin iş yeri kurma maliyetlerinden kurtulacağı ve çalışma sürelerini ihtiyaçlarına göre ayarlayabileceği bir yapıya sahiptir. Diğer taraftan özellikle evde çalışmak isteyenlerin de çalışma sürelerini günlük sorumluluklarına göre belirleyerek eve ait işleri aksatmadan çalışmalarına olanak tanıyan ve böylece aile ve çalışma hayatı arasında kalmalarından kaynaklanan sorunları çözebilecekleri bir esnek çalışma biçimi olarak görülmektedir.

Farklı ülkelerdeki uygulamalar ve literatürdeki tartışmalar değerlendirildiğinde ev eksenli tele çalışmanın işverenler açısından avantajları ağır basarken işçiler için ciddi sorunları beraberinde getirdiği belirtilmelidir. İşverenler açısından temel dezavantaj olarak iş yeri dışında yöneticilerin fiziksel kontrolünden uzakta gerçekleştirilen bir çalışma faaliyetinin, koordine edilmesinin ve denetlenmesinin zorluğu gösterilmektedir. Buna karşın bilgi ve iletişim teknolojisinin sunduğu mobil araçlar, yazılımlar ve internet ağı sayesinde ev eksenli çalışanların her hareketinin ve performanslarının, iş yerini aratmayacak biçimde denetlenmesi, çalışmalarının anlık olarak izlenebilmesi ve koordine edilebilmesi mümkündür. Dolayısıyla bahsedilen sorun aşılabilir bir nitelik taşımaktadır. Burada sorun olarak kabul edilebilecek tek eğilimin, uzaklık ve gerçek bir çalışma ortamı olmaması nedeniyle çalışanların işletmeye bağlılıklarının azalması olduğu söylenebilir.

Ev eksenli tele çalışmanın işverenler açısından avantajlarına baktığımızda ilk sırada iş yeri tahsis etmek, iş yerinin kurulumuna ve işin yürütümüne ilişkin mobilya ve diğer araç gereçleri temin etmek, tüm bunların devamını sağlamak, enerji tüketimi gibi çoğaltılabilecek birçok

maliyet kaleminden kurtularak rekabet avantajı sağlaması gelmektedir. İkinci olarak ev eksenli tele çalışma çalışan sayısının, çalışma sürelerinin ve iş yoğunluğunun ayarlanabildiği, performans dayalı ücret sistemlerinin kolaylıkla uygulanabildiği ve doğası gereği sendikal örgütlenmeden uzak bir çalışma biçimidir. Sayılanlar sayesinde ev eksenli tele çalışma işletmeleri, talep dalgalanmaları ve müşterinin değişen ihtiyaçları karşısında kolaylıkla esnek kılarak rekabet ve maliyet avantajı sağlamaktadır. Tüm bunlar değerlendirildiğinde ev eksenli tele çalışmanın, baş edilebilir önemsiz dezavantajları dışında işveren açısından çok sayıda avantajı olduğu söylenebilir.

Çalışanlar açısından ise daha çok ev eksenli tele çalışmanın ortaya çıkardığı sorunlardan bahsedilebilir. Bu çalışma biçiminin görece önemsiz kabul edilebilecek iki avantajı dile getirilmektedir. Çalışanlar işe fiili olarak gitmedikleri için ulaşım masrafları, stres ve yorgunluk ortadan kalkmakta ve zamandan tasarruf etmektedirler. İkinci olarak ev daha az resmi bir ortam olduğundan çalışanlar üzerindeki baskı ve stres azaltmakta ve çalışanlar çalışma ortamlarındaki mobilyalar, sıcaklık, müzik gibi faktörler üzerinde kişisel istekleri doğrultusunda tasarrufta bulunabilmektedir. Buna karşın ev eksenli tele çalışmada avantaj olarak sunulan birçok konunun, uygulamada çalışanların aleyhine işlediği görülmektedir. Bunlardan en önemlisi çalışanların, çalışma saatlerini işverenle karşılıklı olarak ayarlayarak çalışma dönemleri ile aile hayatları arasında bir denge kurabilecekleri söylemidir. Uygulamaların çoğunda çalışma süreleri, işverenlerin ihtiyaçlarına göre ve genellikle tek taraflı olarak belirlenmektedir. Yine çalışma süreleri sınırlı kalmamakta ihtiyaç olması hâlinde işveren tarafından uzatılmaktadır. Bunun yanında uygulanan parça başı ücret benzeri uygulamalar nedeniyle ve talep artışları, işin yetişme durumu, teknik problemlerle işin durması gibi durumlarda iş yoğunluğunun da aşırı artabildiğini belirtmek gerekir.

Çalışma süreleri ve iş yoğunluğunun artışına paralel olarak bir süre sonra ev iş yerine dönüşebilmekte ve bırakın aile ve iş hayatı

arasında denge kurmayı, bu iki alan içi içe geçebilmektedir. Günlük çalışma programının, bazen akşam ve hatta gece de dâhil olmak üzere dışına çıkan çalışma süreleri ve iş yoğunluğu, iş ve aile hayatı arasındaki sınırları belirsizleştirmekte ve aile bireylerini çalışmaya ilişkin sorunların bir parçası hâline getirmektedir. Bahsedilen temel sorunların yanında ev eksenli tele çalışmada ücretlerin düşük seviyede olması ve bazen gelir garantisinin bile olmaması, sosyal yardımların olmaması ya da düşük olması, yoğun denetimin çalışanlar üzerindeki baskıyı ve stresi arttırması, sosyal izolasyon ve bundan kaynaklı ruhsal sorunlar ve kariyer gelişiminin sınırlı olması gibi problemlerin olduğu da belirtilmelidir.

Anlatılanlar bağlamında ev eksenli tele çalışma, bu çalışma biçiminin ayırt edici özelliği olan bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemelerin, işverenler tarafından iş yeri dışında da esneklik sağlamak amacıyla kullanıldığı bir esneklik formudur. Bu açıdan temel amaç; çalışan sayısının, çalışma sürelerinin ve ücretlerin, talep dalgalanmaları ve müşteri zevkleri gibi piyasa koşullarının belirlediği ihtiyaçlara göre ayarlanabilmesidir. Söz konusu ayarlamalar yapılırken yapılanların maliyetinin büyük oranda çalışanların omuzlarında olduğu belirtilmelidir. Dolayısıyla bir esneklik formu olarak ev eksenli tele çalışmanın, tıpkı diğer esneklik uygulamalarında olduğu gibi işverenlere önemli fırsatlar sunarken çalışanlar açısından ciddi sorunları beraberinde getirmesi şaşırtıcı değildir.

### **Bilgi Notu**

Makale araştırma ve yayın etiğine uygun olarak hazırlanmıştır. Yapılan bu çalışma etik kurul izni gerektirmemektedir.

### **Kaynakça**

Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 92(1), 1-11.

Ansal, H. (1997). Esneklik: Fordizmden post-fordizme dönüşümün anahtarı. *Petrol-İş 1995-1996 Yıllığı* içinde (647-660. ss.), Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası Yayını.

Baines, S. & Gelder, U. (2003). What is family friendly about the workplace in the home? The case of self-employed parents and their children. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 223-234.

Bathini, D. R. & Kandathil, G. M. (2019). An orchestrated negotiated exchange: Trading home-based telework for intensified work. *Journal of Business Ethics*, 154(2), 411-423.

Brinzea, V. M. & Secara, C. G. (2017). The telework, a flexible way to work in a changing workplace. *Scientific Bulletin - Economic Sciences*, 16, 104-112.

Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R., Siovd, S. (2021). Health and telework: New challenges after COVID-19 pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*, 5(2), 1-5.

Denizli Öztürk, B. (2017). *Türk İş Kanunu'nda yeni bir esnek çalışma modeli: tele çalışma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sivas: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erdayı, A. U. & Tekbaş, H. D. (2019). Home-based working women as cheap labor in the context of neoliberal globalization: results of a field study in Aksaray province. S. Mavroudeas, S. Akar, J. Dobрева (Ed.), *Globalization, Poverty, Inequality, & Sustainability Kitabı* içinde (63-74. ss.), Ijopoc Publication.

Erdayı, A. U. (2019). Emek piyasalarında esneklik ve güvence arasındaki ütöpik denge: Esneklik - güvence dengesi yaklaşımı. G. Y. Şeren, Kurular (Ed.), *Kamu Politikalarına Sosyal Bakış Kitabı* içinde (45-72. ss.), Gazi Kitabevi Yayınları.



- Filardi, F., Castro, R. M. P., Zanini, M. T. F. (2020). Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and federal revenue experiences. *EBAPE.BR*, 18(1), 28-46.
- Galvez, A., Tirado, F., Alcaraz, J. M. (2018). Resisting long working hours: the case of Spanish female teleworkers. *German Journal of Human Resource Management*, 32(3-4), 195-216.
- Hallin, H. (2020). *Home-based telework during the Covid-19 pandemic*. (yüksek lisans tezi). İsveç: Mälardalen Üniversitesi.
- Hodder, A. (2020). New technology, work and employment in the era of COVID-19: reflecting on legacies of research. *New Technology, Work and Employment*, 35(3), 262-275.
- Huberman, L. (2007). *Feodal toplumdan yirminci yüzyıla*. İletişim Yayınları.
- Keune, M. (2008). *Between innovation and ambiguity: the role of flexicurity in labour market analysis and policy making*. ETUI-REHS Research Department Yayını.
- Klopotek, M. (2017). The advantages and disadvantages of remote working from the perspective of young employees. *Scientific Quarterly "Organization and Management"*, 40(4), 39-49.
- Marica, M. E. (2018). Homeworking / Teleworking atypical forms of employment: between usefulness and precariousness. *Juridical Tribune Journal*, 8(1), 73-85.
- Olson, M. H. (1983). Remote office work: changing work patterns in space and time. *Communications of the ACM*, 3(26), 182-187.
- Rocha, C. T. M. & Amador, F. S. (2018). Telework: conceptualization and issues for analysis. *EBAPE.BR*, 16(1), 152-162.

- Rudnicka, A., Newbold, J. W., Cook, D., Cecchinato, M. E., Gould, S. J. J., Cox, A. L. (2020). Eworklife: developing effective strategies for remote working during the COVID-19 pandemic. *The New Future of Work Online Sempozyumu* içinde (1-13. ss.).
- Sullivan, C. (2003). What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 158-165.
- Sümer, H. H. (2019). *İş hukuku*. Seçkin Yayınları.
- Tokol, A. (2003). Tele çalışma geleceğin çalışma şekli olabilir mi?. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(2).
- Tremblay, D. G. & Thomsin, L. (2012). Telework and mobile working: Analysis of its benefits and drawbacks. *Int. J. Work Innovation*, 1(1), 100-113.
- Tremblay, D. G. (2003). Telework: A new mode of gendered segmentation? Results from a study in Canada. *Canadian Journal of Communication*, 28(4), 461-478.
- Turan, B. Ö. (2019). *Enformasyon teknolojisiyle evden çalışma: Türkiye'de hizmet sektörü üzerinden bir inceleme*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Viebrock, E. & Clasen, J. (2009). Flexicurity and welfare reform: a review. *Socio-Economic Review*, 7(2), 305-331.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: a work design perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 70(1), 16-59.

## EXTENDED ABSTRACT

*Although telework has remained on the agenda as a working type since 1990s, the developments in information and communication technologies has recently made it popular again. It is well-known that for long, technological advancements have been transforming the nature of working and types of relationships involved in it. This transformation can be extended to include not only radical changes transforming the structure social classes as in the case of Industrial Revolution but also changes in only working types without a shift in fundamental class structure as it is done by the developments in information and communication technologies. In this context, the developments in information and communication technologies has enabled traditional modern working to be exercised beyond the usual time and space limits. Telework has arisen as a result of the use of technological resources and is a working type essentially based on these technologies. By this way, it becomes possible to work anywhere outside the classical workplace because via these technologies it is no longer an issue to be accessible and supervised beyond the workplace.*

*Telework has a favorable structure in the sense of implementing the flexibility perspective of Neoliberalism in the labor market. That's why, telework, as an inherently flexible working type, is of a great importance on the employer's side. It is not surprising that telework is highly appealing for them considering that it decreases workplace and setup costs and is also responsive to demand for flexibility which is the main determinant in labor market. Likewise, it also pleases employees by the promise of working at home flexibly during the day. These conditions are deemed quite favorable by those with necessity or obligation, especially by women, to stay at home. Despite the ostensibly undeniable advantages of telework, it should be noted that it brings about many problems for workers. Therefore, in this study, it has been attempted to specify the problems on the workers' side and the pros and cons of home-based telework mentioned in the literature by the aspect of workers by elaborating on real-life practices. In this manner, firstly, the evolution and the nature of home-based telework is described. Second, its relationship with neoliberalism's flexibility the perspective is explained. Finally, pros and cons of home-based telework is discussed considering the current state of the issue.*

*First of all, for employers, home-based telework provides a competitive advantage via cutting fixed costs of various items such as allocating a workplace and the associated furniture and other materials to setup and maintain the business, to sustain all these activities and also variable costs like energy consumption. Second, home-based telework is a type of working whereby some factors like size of the workforce, working times and workload can be adjusted and performance based wage*

*systems can be implemented with ease or in a much less costly way and also home-based telework is inherently not suitable for unionization. Thanks to the listed advantages, businesses operating on home-based telework system can gain a competitive edge in terms of costs by responding more flexibly to the demand fluctuations and ever-changing customer needs.*

*Many aspects introduced as an advantage have turned out to work against the interests of employees. The argument that the daily working hours can be set out mutually to fine-tune the balance between working and private life is the major one among these empty promises. In practice, working hours are determined to be in employers' benefit and unilaterally rather than mutually in most cases. Moreover, working hours can be extended beyond the predetermined limits at the disposal of the employers. In addition, because of the piece rate system and in case of sudden demand shocks, pressure to urgently finish the task in hand, going into standstill periods due to technical problems, it should be noted that workload may reach excessive levels.*

*Once workload and working hours have increased, after a while, home will turn into a workplace and they get intermingled let alone a fine balance can be established between them. Predetermined daily working schedules are outreached, working time can be extended even to evenings and nights, workload has increased, by which boundaries between working and private life become obsolete and family members are involved in work-related problems. In addition to the fundamental ones, home-based telework may also bring about some other problems; low wages and (even zero) welfare benefits, lack of wage guarantees, increasing stress and pressure due to frequent supervision, social isolation and related psychological problems and limited career development.*