



Türkiye’de Evde Çalışma: SWOT Analizi ile Durum Değerlendirmesi

Working at Home in Turkey: Situation Assessment with SWOT Analysis

Zekiye BEDİR¹

Öz

Amaç: Bu araştırmanın amacı, Türkiye’deki evde çalışma pratiğinin, sahip olduğu güçlü ve zayıf yönler ve karşılaştığı/karşılaşabileceği fırsatlar ve tehditler hakkında farkındalık yaratarak, ilgili alanda yeni düzenlemeler ve stratejiler geliştirilmesine katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Tasarım/Yöntem: Bu çalışma, ILO, Türk-İş, TİSK, DİSK ve Eurostat gibi öncü kuruluşların, Türkiye’de evde çalışmaya ilişkin yayımlanmış olduğu bilimsel çalışmalar ışığında, literatür taraması yöntemi yardımıyla incelemiştir. Bu merkezde, Türkiye’de evde çalışmanın SWOT Analizine ilişkin bulgular bir tablo yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

Bulgular: Analizler sonucunda; zayıf yönler ve tehditlerin, güçlü yönler ve fırsatlara nazaran daha çok olduğunu; Türkiye’de evde çalışma kavramsal ve durumsal açıdan doğru analiz edilmediği ve uygulanmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sınırlılıklar: Çalışma, Türkiye’de yaklaşık son yirmi yıldır yasal olarak düzenlenen ve uygulanan evde çalışma ve evden çalışanlara ilişkin durum değerlendirmesini kapsamaktadır.

Özgünlük/Değer: Evde çalışma kavramı, daha ziyade çalışma ilişkileri alanında incelenirken; SWOT Analizi daha ziyade işletme yönetimi alanında kullanılan bir analiz aracı olarak bilinmektedir. Bu çalışma, evde çalışmanın daha net ve doğru anlaşılmasına katkı sağlayabilecek analiz sonuçlarını SWOT Analizi yöntemiyle araştırmaktadır. Bu merkezde, hem iki farklı disiplin içinde yer alan, evde çalışma ve SWOT Analizi kavramlarının aynı çalışma içinde kullanılması hem de evde çalışma pratiğine katkı sağlayan sonuçlara ulaşması araştırmanın özgün değerini oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Evde çalışma, SWOT Analizi, Türkiye

Abstract

Purpose: The purpose of this research is to contribute to the development of new regulations and strategies in the relevant area by raising awareness about the strengths and weaknesses of the home practice in Turkey and the opportunities and threats it faces/encounters.

Design/Methodology: This study has been examined with the help of literature review method in the light of scientific studies published by leading organizations such as ILO, Türk-İş, TİSK, DİSK and Eurostat on working at home in Turkey. In this center, the findings of the SWOT Analysis of working at home in Turkey were tried to be explained with the help of a table.

Findings: As a result of the analysis; that there are more weaknesses and threats than strengths and opportunities; It has been concluded that working at home in Turkey is not analyzed and applied correctly in terms of conceptual and situational aspects.

Limitations: The study covers the situation assessment of working at home and those working from home, which has been legally regulated and practiced in Turkey for the last twenty years.

Originality/Value: While the concept of working at home is examined in the field of working relations; SWOT Analysis is known as an analysis tool used in the field of business management. This study investigates the results of the analysis that can contribute to a clearer and more accurate understanding of working at home with the SWOT Analysis method. In this center, the use of the concepts of working at home and SWOT Analysis in two different disciplines in the same study and reaching results that contribute to the practice of working at home constitute the original value of the research.

Keywords: Working at home, SWOT Analysis, Turkey

¹Uzman Araştırmacı, İstanbul Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, zkybrbr@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2372-8662

1. GİRİŞ

Türkiye’de evde çalışma, genellikle kayıtdışı olarak yürütülmesinden ötürü, sayısal bakımdan ölçülmesi de zorlaşmaktadır. Bununla birlikte, Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat), Kovid-19 salgını nedeniyle 2020 yılı içinde Türkiye’deki evden çalışmayı yüzde üç olarak ölçmüştür (Eurostat, 2021). Yine, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)’nin yapmış olduğu bir çalışmaya göre, Türkiye’deki mevcut işler ve çalışanlar göz önünde bulundurulduğunda, mevcut çalışanların yaklaşık yüzde 21’ninin uzaktan çalışmaya (evden çalışma ya da tele çalışma) uygun olduğu ve bu oranın önümüzdeki yıllar içinde artacağı ifade edilmiştir (TİSK, 2022). Netice de Türkiye’de evden çalışanların sayısı da, diğer esnek çalışma modellerinde olduğu gibi, gelecek yıllar içinde artması beklenmektedir. Bu noktada, Türkiye’de uygulanan evde çalışma pratiğinin detaylı bir biçimde analiz edilmesi gerekmektedir. Çünkü, bilhassa salgın döneminde ani ve zorunlu bir biçimde evden çalışmaya geçilmesinden ötürü sosyal taraflar (işçi ve işveren) açısından bir takım yanlış yorumlamalar ve uygulamalar yapıldığı görülmüştür.

Bu çalışma, Türkiye’de evde çalışmanın “sahip olduğu güçlü ve zayıf yönlerini ve karşılaştığı/karşılaşılabileceği fırsatlar ve tehditlerini” SWOT Analizi yöntemiyle analiz edecektir. Bu doğrultuda çalışma, Türkiye’deki evde çalışma pratiğinin avantajları, dezavantajları, fırsatları ve tehditleri hakkında genel bir çerçeve çizdikten sonra, konuya ilişkin bir farkındalık yaratılarak, evde çalışmayı ekonomik, sosyal ve hukuki açıdan geliştirecek yeni düzenlemeler katkıda sağlamak amaçlanmıştır. Belirlenen hedef doğrultusunda, ILO, Türk-İş, TİSK, DİSK ve Eurostat gibi öncü kuruluşların, Türkiye’de evde çalışmaya ilişkin yayımlanmış olduğu bilimsel çalışmalar ışığında, literatür taraması yöntemi yardımıyla incelenecektir.

2. EVDE ÇALIŞMANIN TEORİK ÇERÇEVESİ

Hukuki boyutuyla evden çalışma, son yirmi beş yıldır dikkate alınmakla birlikte, uygulamada eski adıyla ev ekseni çalışma olarak anılan ve Antik Yunan’a dayanan bir eve iş verme biçimi olduğunu ifade eden görüşler bulunmaktadır (Omay, 2020). Özellikle Sanayi Devrimi’nin öncesinde yaygın olan ve devrimin akabinde işyeri/fabrikaların oluşmasından kaynaklı azalmalar yaşanmasına rağmen, Fordizm krizi sonrasında yeniden yükselen ivme kazanmaya başlamıştır (Clark, 2018). Bu noktada şüphesiz, bilişim teknolojileri alanında yaşanan gelişmeler, çalışma hayatını da derinden etkilemiş ve bilhassa istihdam türlerine yeni bir boyut kazandırmıştır. Bilhassa, uzaktan çalışmanın bir türü olan evde çalışma pratiğini kolaylaştırmış ve yaygınlaşmasına katkı sağlamıştır.

Evde çalışma, en yalın tabiriyle, işçi tarafından görülecek olan işin, işçinin evinden ve teknolojik iletişim araçları ile bağlantı sağlanarak görülmesi şeklinde ifade edilebilmektedir. Bu bağlamda evde çalışma, işçi ve işveren arasındaki iletişimin mesai saatleri içinde sürekli bir biçimde devam ettiği söylenmektedir (Yu, 2008). Uluslararası Çalışma Örgütü (1996)’ne göre ise, bir işveren veya aracı için, işçinin seçtiği bir yerde, genellikle işçinin kendi evinde, işveren veya aracının denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya hizmetin sağlanması, şeklinde tanımlanmaktadır. ILO ek olarak¹, 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı, isimli iki metin ile evden çalışmaya uluslararası hukuk alanında yeni bir boyut kazandırmıştır.

Evde çalışma sıklıkla, işverenler tarafından tasarruf aracı olarak tercih edilmektedir. Bu doğrultuda Kavi ve Koçak (2021)’e göre evde çalışma aracılığıyla, işverenler bazı maliyetlerden kurtulmayı hedeflemektedir (Kavi & Koçak, 2019). Bu doğrultuda işverenler, kira, faturalar, teknik ekipman ve araç-gereç gibi masraf kalemleri söz konusu maliyetlere örnek verilebilir. Bununla birlikte evden çalışma doktrinde sıklıkla, kadınlar açısından iş-yaşam dengesini sağlama ve kadının iş gücü piyasasında kalmasına olanak tanıyan bir çalışma biçimi olarak da ifade edilmektedir. Ancak, parça-ücret sistemine dayalı olarak işleyen bu çalışma biçimi, post-fordist üretim sisteminin önemli bir parçası olmasından kaynaklı olarak, kadınları ikincil sektörlere ittiğine ilişkin görüşlerde

¹ ILO’nun 177 sayılı Sözleşme ve eşlik eden 184 sayılı Tavsiye Kararı, ev ekseni çalışanlar ile diğer ücretliler arasında eşit muameleyi desteklemektedir. Ayrıca, her iki düzenleme de açıkça ifade edilmemiş olmasına rağmen, ev ekseni çalışmanın insana yakışır iş kaynağına dönüştürülmesi hedeflenmektedir.

bulunmaktadır (Akıncı, 2018). Nitekim de, evden çalışmanın cinsiyetler arası dağılımlı inceleyen bir çalışmaya göre “Almanya, Arjantin, İtalya, Hong Kong ve Japonya’da %85 ve zeri, İrlanda, İngiltere ve Hollanda’da %95, Fransa’da %84, İspanya’da %75 ve Hindistan’da %90”nı kadınlar tarafından yürütüldüğü ifade edilmiştir (Aydın, 2013). Öte yandan, “satış, yönetim, eviri, yazılım, redaksiyon, grafik tasarımı gibi” farklı entelektüel ve kültürel iş alanı yayılmış ve bağımsız (freelance) alışmanın modern şeklini de almaya devam etmektedir (Belek, 2018).

Öte yandan evde çalışmanın, bilhassa kadınlar açısından en önemli getirisi, “serbest veyahut esnek zaman” olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada evden çalışanların, hem iş yaşamını hem de özel yaşamını bir arada ve paralel olarak yürütmesine olanak sağlayan, önemli bir esnek çalışma biçimi olduğunu söylemek pek tabi mümkündür. Paralel olarak bir görüşe göre de, “işyerinde var olan stres ve stresin kaynağı, alt-st arasındaki baskı ve denetim, çalışma ortamının uygunsuzluğu ve yarattığı yorgunluk, ev-iş arası mesafe ve yaşanan zaman kaybı” şeklinde sıralanabilmesi mümkün olan etkenler, evden çalışma vasıtasıyla asgari düzeylere indirilebilmektedir (Guthrie, 2007). Ancak aynı görüş, evde çalışmanın “işletme kültürünün zayıflaması, disiplin eksikliği, verimsizlik, işe ve işyerine yabancılaşma hissi, yalnızlık hissi ve sosyalleşememe, özel hayatın gizliliğinin ihlal edilmesi, sosyal haklardan mahrum kalma, alınmama ” gibi işçi ve işveren açısından riskleri de içinde barındırdığını ifade etmiştir (Guthrie, 2007).

Doktrinde evde çalışma sıklıkla, iş güvencesizliği, işlerin çoğu zaman kayıtdışı olarak yürütülmesi ve kayıt dışı çalışmayı arttıracadı görüşü, örgütlenme sorunları gibi konularda eleştirilmektedir (Clark, 2018). Bununla birlikte, bilhassa kadınlar ve çocuklar açısından ucuz çalışma şekli olması ve bu sebepten ötürü sosyal adaletsizliğe neden olması, çalışanların kariyer fırsatlarından yoksun bırakılması ve hükümetlerce alınan yasal önlemler ve denetimlerin eksik olması gibi farklı açılardan şiddetle eleştirilmektedir (Clark, 2018).

Özetle evde çalışma, pratiği bakımından yeni bir sistem olmamakla birlikte, sanayi devrimi öncesine dayanan eve iş verme biçiminin (putting-out system) 21.yy.’de uygulanış biçimidir (Omay, 2020). Bununla birlikte, Felstead ve Jewson (2000) kişisel hayatın iki farklı alanının bir araya getirilmesi olgusunu içerdiğinden ötürü çalışan bireylerin, iş ve özel yaşamına dair sınırların grileşmesi çoğu zaman söz konusu olabilmektedir (Peck, 1996). Bu sebeple, işyerinde var olan disiplin ve denetimin, evde çalışan kişilerce, özdenetimini üstlenmesi de içermektedir (Gorz, 1986).

3. ULUSAL MEVZUATIMIZDA EVDE ALIşMA

Evde alışmanın Türk Hukuku’nda, iki farklı düzenlemesi bulunmaktadır. Bunlardan ilki, 4857 sayılı İş Kanunu¹’nin 14. maddesinde “uzaktan çalışma” kavramı altında düzenlemektedir. İkincisi ise, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu²’nin “Evde Hizmet Sözleşmesi” başlığı altında 461 vd. maddelerinde düzenlenmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 14/4 maddesine göre evde alışma, “İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” şeklinde tanımlanmaktadır (İş.K, 2003). 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK)’nin 461. maddesine göre ise, “Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte, ücret karşılığında üstlendiği sözleşme” olarak tanımlanmaktadır (TBK, 2011).

Görüldüğü üzere her iki düzenlemede de, işçi-işveren arasındaki “bağımlılık unsuru” açıkça düzenlenmemekle birlikte, İş Kanunu’nda yer alan “...işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında...” şeklindeki ibare ile bağımlılık unsurunun varlığına işaret edilmektedir (elik vd., 2019). Öte yandan, Türk Borçlar Kanunu’nda, “... Evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin bulunmadığı hallerde, genel hizmet sözleşmesinin hükümlerinin uygulanacağı...” şeklinde bir hüküm bulunmaktadır (TBK, 2011). Bahsi geçen bu hüküm öğretide, “iş-işveren arasındaki bağımlılık unsurunun var olduğunu” yönünde yorumları da içermektedir (Süzek, 2012; Yangın, 2016; Günay, 2018; Kandemir, 2011). Yine de, her somut olayın niteliği dikkate alınarak evde çalışma iş ilişkisinde,

¹ RG:22/05/2003, Sayı:25134, Cilt:42.

² RG:04/02/2011, Sayı:27836, Cilt:50.

işçi-işveren arasında bağımlılık ilişkisinin varlığı ayrı ayrı incelenmesinde dikkat çekilmektedir (Yangın, 2016).

4857 sayılı İş Kanunu’na göre evde çalışmada, işçi ve işverenin karşılıklı olarak doğan borçları devam etmektedir. Bu doğrultuda, işin ifa ediliş şeklinden doğan farklılıkların, iş sözleşmesinden doğan borçlar üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla, işçinin “sadakat borcu, emir ve talimatlara uyma borcu, işi bizzat ifa etme borcu gibi, işverenin ise “işçiyi koruma ve gözetme, ücret ödeme, eşit davranma borcu, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma, işin ifası için araç-gereç sağlama gibi” borçları devam etmektedir (Çelik vd., 2019).

Buna karşılık Türk Borçlar Kanunu’nun 396. maddesine göre, “...işçinin işini tek başına veyahut aile üyeleri ile birlikte ifa etmesi, işçinin işini özenle ifa etmesi, kendisine zimmetlenen bilgi ve iletişim araçları, makine ve ekipmanlara zarar vermeme ve bahsi geçen araçları en iyi biçimde kullanmak...” şeklinde sıralanmaktadır (TBK, 2011). Bu noktada, Türk Borçlar Kanunu’nda, İş Kanunu’ndaki gibi, işverenin borçları bulunmakla birlikte, iki kanun arasında işverenin borçları bakımından büyük bir farklılıkta içermektedir. Bu merkezde, işin ifa edilmesinden kaynaklanan giderlerin hangi tarafın karşılayacağı hususu tartışma yaratmaktadır. Konuya ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu’nda, açıkça bir düzenleme bulunmamakla birlikte, öğretide, söz konusu giderlerin “işçiyi koruma ilkesi gereğince” işveren tarafından karşılanması gerektiği savunulmaktadır (Alp, 2011). Bununla birlikte, TBK (2011)’de bahsi geçen giderler, “...işin ifa edilmesinden kaynaklanan her türlü giderlerin işverence karşılanması gereklidir...”, şeklindeki düzenleme ile açıkça işverenin sorumluluğuna bırakılmaktadır(Çelik vd., 2019).

Son olarak evde çalışma, işin ifasından kaynaklanan giderlerin tespiti, işçinin evinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığının tespiti ve çalışma süresinin tespiti ve kontrolü gibi bir takım sorunları içermektedir. Bahsi geçen sorunlara ilişkin ise, gerek evde çalışmanın niteliği gerekse mevzuat eksiliğinden kaynaklı olarak, kesin bir çerçeve çizilememektedir. Bununla birlikte öğretide sıklıkla, somut olay göz önünde bulundurulmak şartıyla, işçi lehine kararların alınması ve yürütülmesi hususu desteklenmektedir (Civan, 2010; Çelik vd., 2019).

4. SWOT ANALİZİ

SWOT Analizi, bir diğer adıyla SWOT matrisi, bir kişi veyahut kuruluşun, iş rekabeti ya da proje planlaması alanlarında, “Güçlü Yönleri, Zayıf Yönleri, Fırsatları ve Tehditleri” belirlemesine yardımcı olmak için kullanılan bir stratejik planlama aracı olarak tanımlanmaktadır. SWOT Analizi, bazı görüşler tarafından durum analizi ya da durum değerlendirme olarak da ifade edilmektedir (Weihrich, 1982; Nutt & Backoff, 1993)

SWOT Analizi, kar amacı güden işletmeler, yerel ve ulusal yönetimler, sivil toplum kuruluşları gibi farklı türden kurum veyahut kuruluşlar tarafından, stratejik karar verme süreçleri öncesindeki hazırlık aşamalarında, durum değerlendirme amacıyla bir araç olarak kullanılabilir (Silva, 2005). Bu noktada temel amaç, hedeflenen girişim ya da projenin, başarılı bir yürütülmesi ve tamamlanması için gerekli ve gereksiz olan iç ve dış faktörlerin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Öte yandan SWOT, her ne kadar stratejik bir analiz aracı olmasına rağmen, kendine has bir takım sınırlamaları içinde barındırdığından ötürü bazı görüşler tarafından da eleştirilmektedir (Staples, 2004).

şekil 1: SWOT Analizi



şekil 1’de görüldüğü üzere, SWOT ismini dört ana bileşenin kısıltmasından almaktadır. Bunlar: “Güçlü-Strengths, Zayıf-Weaknesses, Fırsatlar-Opportunities, Tehditler-Threats” şeklinde sıralanmaktadır (Mintzberg vd., 1998). Bu noktada, “Güçlü Yönler ve Zayıf Yönler”, işletme, proje veya kişilerin kıyaslandığı şeye göre avantaj veya dezavantaj yaratan özellikleri; “Fırsatlar”, işletme, proje veya kişilerin kendi yararına kullanabileceğı çevresel unsurları; “Tehditler” işletme, proje veya kişilerin için sorun yaratması muhtemel olan çevresel unsurları ifade etmektedir. Neticede değerlendirmeye tabi olan işletme, proje veya kişiler için, dört ana kıstas çerçevesinde çıkarılan sonuçlar, genellikle bir SWOT matrisi ya da raporlar halinde talep eden tarafa sunulabilmektedir (Ansoff, 1980).

şekil.1’deki açıklanması gereken bir diğer konu ise, “İç ve Dış Faktörler-Internal Origin and External Origin” başlıklarıdır. Bu kavramlar şekil.1 merkezinde ele alındığında, “güçlü ve zayıf yönlerin, i faktörler ile”; “fırsatlar ve tehditlerin, dış faktörlerle” ifade edildiğı görülmektedir (Minsky & Aron, 2021; Andrews, 1971).

SWOT analizi başlangıçta, her ne kadar öncelikli olarak çalışma hayatı için rekabet sağlama aracı olarak yaygın olarak kullanılsa da, şimdilerde toplumsal ve özel yaşama dair çalışmalarda da kullanılmaktadır. Bu noktada SWOT, toplum çalışmalarında sosyal değişim olgusu çerçevesinde değişen ve gelişen yeni uygulamaların, başarılı bir şekilde yürütülmesine karşılaşması muhtemel durumlar için, kuruluşlar, topluluklar ve daha geniş toplum içindeki bireyler açısından olumlu ve olumsuz faktörleri belirlemek için bir araç olarak kullanılmaya devam etmektedir (CTB, 2006). Bilhassa sosyal hizmet sağlayıcıları tarafından, belli bir topluluk ya da grubu anlamak maksadı ve formlar, bilgilendirici görüşmeler ve diğer veri toplama yöntemleri aracılığıyla, toplumsal manada toplumsal refah ve adaletin sağlanması için SWOT analizi önemli bir durum analiz yöntemi haline gelmiştir. (Birkenmaier & Berg-Weger, 2017)

5. TÜRKİYE’DE EVDE ÇALIŞMANIN MEVCUT DURUMU SWOT ANALİZİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışmamızda, literatür taraması yöntemi ile evde çalışmayı kapsamına alan bilimsel veriler ve çalışmalar ışığında SWOT Analizi gerçekleştirilmiştir. Bu noktada SWOT analizini doğru yapmak ve en verimli sonucu almak için, Tablo 1’de yer verilen SWOT grubu sorularına cevap aranmıştır.

Tablo 1: Evde Çalışmayı Analiz Etmeye Yardımcı Sorular

SWOT GRUBU	SORULAR
Güçlü Yönler	1. Evde çalışmanın avantajlar nelerdir? 2. Evden çalışanların, evden çalışmayanlara göre neleri daha iyi yapabilir? 3. Evden çalışmayanlara göre, evde çalışmanın ne gibi olumlu yanları vardır?
Zayıf Yönler	1. Evde çalışmanın dezavantajlar nelerdir? 2. Evde çalışma ve evde çalışanların geliştirmesi gereken yönleri var mıdır? 3. Tüm çalışanlar açısından, evde çalışmanın ne gibi zayıf yönleri bulunmaktadır?
Fırsatlar	1. Makro bakımından evde çalışmanın fırsatları var mıdır? 2. Evde çalışma cinsiyetler açısından bir fırsat yaratıyor mu? 3. Bilişim Teknolojilerinde yaşanan değişimler, evde çalışma için bir fırsat mıdır? 4. Ulusal mevzuatta evden çalışanların lehine düzenlemeler var mıdır? 5. Evde çalışma, şirketlere olumlu getirileri bir fırsat ortamı yaratabilir mi?
Tehditler	1. Makro açıdan evden çalışmanın tehditleri var mıdır? 2. Şirketlerin evden çalışanlara karşı tutumları birer tehdit ortamı yaratabilir mi? 3. Ulusal mevzuatta evde çalışma düzenlemeleri taraflar açısından olumsuz bir tablo yaratabilir mi? 4. Evden çalışma, toplumsal açıdan tehdit yaratacak bir sorunu içeriyor mu? 5. Evde çalışma için tehdit yaratan farklı durumlar mevcut mudur?

Kaynak: Şekil:1 refereans alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 2: Türkiye’de Evde Çalışmanın SWOT Analizi Sonuçları

Güçlü Yanlar (Strengths)

- *İş-yaşam dengesi sağlama
- *Bağımsızlık/Otonomi
- *Bireysel zaman yönetimi alanındaki yetkinin artması
- *Kıyafet ve ulaşım masraflarında azalma
- *İşyeri koşullarının yarattığı stresten uzaklaşma
- *Yöneticilerinden görülen baskı ve denetimin olmaması
- *Çalışma ortamından kaynaklanan yorgunluğun ortadan kalkması
- *İşe gidip-gelişlerde yaşanan zaman kaybının azalması
- *Çalışanın özdenetim sahibi olması
- *Teslim edilecek işe ilişkin çalışma süresinin çalışınca belirlenme serbestliği
- *Aile bireyleri ve arkadaşlar ile daha fazla zaman geçirme olanağı

Zayıf Yanlar (Weaknesses)

- *Evden çalışmayanlara kıyasla daha düşük ücretler ve düşük sosyal haklar
- *Düşük iş güvencesi
- *Çalışanların işe ve örgüte yabancılaşması
- *Çalışanlara yetersiz kariyer ve eğitim fırsatları
- *Çalışanların sosyal izolasyon ve sosyalleşmemeden kaynaklanan psikolojik sorunların yaşanması
- * Bilgi güvenliği ve kişisel bilgilerin gizliliğinin ihlali sorunu
- *Çalışma ve dinleme zamanları arasındaki zaman sınırının çizilememesinden ötürü aile ve sosyal çevre ile ilişkilerin çözülmesi
- *Yüzyüze iletişim kuramamanın getirdiği iletişim sorunları
- *Düzen eksikliği ve işleri zamanında teslim edememe ihtimali
- *Takım çalışmasını zorlaştırması
- *Çalışanlarda iş tatminsizliği
- *İşkolizm
- *Artan ergonomi sorunları

Fırsatlar (Opportunities)

- *Ulusal mevzuatının uzaktan çalışmaya ilişkin yeni ve olumlu düzenlemeler içermesi
- *Bilişim teknolojileri alanındaki yeni gelişmeler
- *Kadınların işgücüne katılımının artması
- *İşletme giderlerinin azalması ve karın artması sonucunda yeni yatırımların yapılması
- *Personel devir hızının azalması
- *Ofis-mekan tasarrufu
- *Artan verimlilik
- *Dezavantajlı grupların istihdama katılması sağlanması ve bu kişilerin tecrübe ve deneyimlerinin ekonomik sisteme katkı sağlanması
- *İşsizliğe bir alternatif model fırsatı olarak tercih edilebilir olması
- *Enerji kaynaklarından tasarruf sağlanarak kazanılan karlar ile yeni iş alanlarının oluşturulması

Tehditler (Threats)

- *Sendikalaşmama ve toplu pazarlıktan yararlanamama
- *İşveren sorumlu tutulamayacağı iş kazaları ve iş güvenliği riskleri
- *Çalışanlarda rgt kültürü ve aidiyetinin zayıflaması
- *Kayıtdışı alışma ve vergi kayıpları
- *Ulusal mevzuattaki eksiklikleri
- *ocuk ve kadın emeği sömürüsü
- *Ucuz işgücü piyasası yaratma
- *Sosyal güvence ve korumadan yoksun olma
- *İşin sınırlarının belirsizliği
- *Çalışanların denetim ve kontrolünün zorlaşması
- *Teknik malzeme ve ekipmanın bozulması sonucunda yapılan çalışmanın sekteye uğraması
- *Kopuk toplum yapısı oluşması
- *Evde alışma masraflarının evden çalışanlara yüklenmesi

Kaynak: (Dedeoğlu, 2020) ; (DİSK, 2003) ; (Eurostat, 2021) ; (ILO, 2020) ; (ILO, 2021) ; (TİSK, 2022) ; (Türk-İş, 2021).

Tablo 2, Tablo 1’de yeralan sorular çerçevesinde, Türkiye’de evde çalışmaya ilişkin yürütülen bazı bilimsel çalışmaların sonuçları referans alınarak hazırlanmıştır. Bu çerçevede güçlü ve zayıf yönler, “evde çalışma, evden çalışanlar, geleneksel ve esnek Őekilleri ve çalışanları ve potansiyel evde çalışan adayları” göz önünde bulundurularak bir analiz çalışması yürütülmüştür. Bununla birlikte, evde çalışmanın karakteristik özelliklerinden kaynaklanan güçlü ve zayıf yanları da dikkate alınırken, diğer çalışma biçimleri ile de karşılaştırmalı bir mukayese edilmiştir. Benzer Şekilde, evde çalışmaya ilişkin fırsatlar değerlendirilirken güçlü yanlar ile, tehditler analiz edilirken zayıf yanlar ile çapraz bir değerlendirme yürütülmüştür. Neticede, evde çalışmaya ilişkin SWOT Analizinin sonuçlarına ek katkılar, çalışmamızın son bölümünde “TOWS Matrisi” yardımıyla eklenmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Evde çalışmanın pratiği Antik Mısır’a kadar dayanmasına rağmen, hukuki boyutuyla bilişim teknolojilerinin çalışma hayatında aktif bir biçimde kullanılmasının akabinde, görünür olmaya ve yaygınlaşmaya başlamıştır. Pek tabi, gnbeğn sayısı artan evden çalışanları korumak için, uluslararası kuruluşlar ve devletler mevzuat düzenlemelerine gitmiş ve evde çalışma yasal bir boyut kazanmıştır.

Dünyada ve ülkemizde, özellikle Kovid-19 salgını süresince, evden çalışmaya uygun olana pek çok sektörde, hızlı bir biçimde evde çalışmaya geçiş yapılmış ve salgın sona erdiğinde bazı sektörler ve işverenler evden alışma Őekli ile devam etmiştir. Ancak, lkemizde özellikle salgın süresi ve sonrasında, evden çalışma pratiğine ilişkin bir takım karışıklıklar ve yanlış yorumlamalar yapılmıştır. Bu anlamda, ülkemizdeki evde çalışma pratiğine ilişkin analizlere Tablo 2’de yer verilmiş ve Tablo 3’te yer verilen TOWS Matrisi yardımıyla, ülkemizdeki evde çalışma pratiğine evrensel bazda bir bakış açısı kazandırma ve yanlış yorumlamaları bir nebze ortadan kaldırmaya ilişkin öneriler yapılmaya çalışılacaktır.

Tablo 3: TOWS Matrisi

WT Stratejisi	Tehditler ve zayıf yönler aynı anda ele alındığında, her ikisi içinde ortak çözümler var mıdır?
WO Stratejisi	Fırsatlar ve zayıf yönler aynı anda ele alındığında, zayıf yönleri azaltacak fırsatlar yaratılabilir mi?
ST Stratejisi	Tehditler ve güçlü yönler aynı anda ele alındığında, güçlü yönler vasıtasıyla tehditleri azaltmaya yardımcı stratejiler geliştirilebilir mi?
SO Stratejisi	Fırsatlar ve güçlü yönler aynı anda ele alındığında, yükselen bir ivme ile hem fırsatları hem de güçlü yönleri geliştirmek mümkün olabilir mi?

Kaynak: Wehrich, 1982

WT Stratejisi doğrultusunda evde çalışma, tehditler ve zayıf yönler için ortak en önemli çözüm yolu, “açıklayıcı ve koruyucu” bir yasal düzenlemenin (örneğin, evde çalışmayı düzenleyen bir yönetmelik) yapılması olabilir. Bu noktada, sosyal taraflar bir araya gelerek, karşılıklı olarak müzakere yoluyla, ideal yasal zeminin hazırlanma sürecine katkı sağlayabilir. Ayrıca, kanun koyucunun mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde, uygun ve devam bir biçimde denetim faaliyetlerini daha etkin bir biçimde yürütebilir. Aksi takdirde evde çalışma, iş hukukunun en önemli ilkesi olan “işçiyi koruma” ilkesine ters düşen mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde, işçiyi işverenin vicdanına bırakmaya yol açabilir. Netice de bu durum, toplumsal refah ve sosyal adaleti olumsuz etkileyeceğinden, uzun dönemde büyük bir başarısızlık ile sonuçlanabilir.

Tablo 2 incelendiğinde WO Stratejisi, zayıf yönleri azaltacak fırsatlar ışığında önemli bir faktör, “bilgi teknolojileri alanındaki yeni gelişmeler” dikkat çekmektedir. Bu noktada, “Bilgi güvenliği ve kişisel bilgilerin gizliliğinin ihlali sorun, çalışma ve dinleme zamanları arasındaki zaman sınırının çizilememesinden ötürü aile ve sosyal çevre ile ilişkilerin çözülmesi” (bkz. Tablo 2), şeklinde sıralanan zayıf yönler, etkin bir şekilde oluşturulmuş bilgisayar programları aracılığıyla ortadan kaldırılması mümkündür. Bu noktada, hem şirketlere hem de kanun koyucuya ortak yükümlülükler düşebilir. Kanun koyucu, iki tarafı da (işçi-işveren) mağdur etmeden, ortak müşterekte buluşmasına fırsat veren yasal zemini oluşturabilir ve sorunun çözümüne ilişkin yolları sosyal taraflara kabul ettirebilir.

ST Stratejisi, güçlü yanlardan olan “Bağımsızlık/Otonomi ve yöneticilerinden görülen baskı ve denetimin olmaması” kriterlerinin doğru stratejiler aracılığıyla, evde çalışmaya ilişkin tehditleri, “örgütlenme ve toplu pazarlık” yoluyla azaltılması mümkün olabilir. Bir diğer ifadeyle, evde çalışmada çalışanlar üzerinde yöneticilerin baskı ve denetiminin minimum seviyelerde olması ve çalışanların bağımsız olması, ülkemizde kolaylıkla ve herhangi bir baskı hissetmeden bir sendikaya üye olmaya zemin yaratan yasal ortam bulunmaktadır. Böylelikle, örgütlenmiş bir çalışma yaşamı içinde, evde çalışmaya ilişkin, “iş kazaları ve iş güvenliği riskleri, ulusal mevzuattaki eksiklikler, çocuk ve kadın emeği sömürsü, ucuz işgücü piyasası yaratma, sosyal güvencesizlikten yoksun olma, evden çalışmaya ilişkin maliyetleri çalışanın üstlenmesi” (bkz. Tablo 2) gibi tehditlerin azalması çok daha muhtemel olabilir.

Son olarak SO Stratejisi, gerek güçlü yönler gerekse fırsatların doğru orantılı bir biçimde ilerlemesine olanak tanıyan stratejiler hazırlanmasını mümkün kılmaktadır. Bu noktada, bilhassa güçlü yönlere verilen cevaplar göz önünde bulundurularak, söz konusu cevapların fırsata dönüştürülüp dönüştürülemeyeceği titizlikle incelenmelidir. Benzer bir durum zayıf yönlere verilen cevaplar içinde geçerli olduğu unutulmamalıdır. Çünkü zayıf yönlerinde güçlendirilmesi halinde, yeni fırsatlar yaratması olası bir sonuç olarak karşımıza çıkabilmektedir. Örneğin, ulusal mevzuatta evde çalışmaya ilişkin yeni düzenlemelerin yapılması, hem güçlü yönlerin artmasına hem de zayıf yönlerin ve tehditlerin birer fırsata dönüşmesine olanak tanıyabilmektedir (bkz. Tablo 2).

Özetle dünyadaki çoğu ülke, esnek çalışma ve bilhassa evden çalışma trendine hızlı ve doğru bir şekilde geçiş yaparken, ülkemiz bu konuda uluslararası arenada yalnız ve yanlış bir görüntü sunmamalıdır. Bu bağlamda, gerek politika yapıcılar gerekse konu ile ilişkili bulunan sivil toplum kuruluşları, Türkiye’de evde çalışmaya ilişkin yürüttükleri yasal veyahut yasal olmayan çalışmaların, öncelikli olarak evde çalışmaya ilişkin düzgün ve sistematik bir analiz doğrultusunda ilerlemesinin daha doğru olacağı kanısındayız. Aksi halde, kavramsal ve durumsal açıdan doğru analiz edilemeyen bir evde çalışma, sonuç vermeyen bir dizi düzenleme yığını içinde kalabilmesi muhtemeldir. Bu doğrultuda, SWOT Analizi ve buna benzer bir takım durum değerlendirmesi içeren analiz yöntemleri ile, daha verimli ve düzgün işleyen projeler ve çalışmalar yürütülebilir. Bu çalışmada da, ülkemizdeki evde çalışma pratiğine ilişkin genel durum bilgisi verildikten sonra, evde çalışma için uygulanabilecek veriler ve bilgiler SWOT Analizi yöntemi ile sunulmaya çalışılmıştır. Neticede, evde çalışma konusuna ilişkin farklı bir bakış açısı kazandırmayı ve yeni politikaların belirlenmesine katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Etik Beyan: Bu alışmada ‘‘Etik Kurul’’ izini alınmasını gerektiren bir yöntem kullanılmamıştır.

Ethics Statement: In this study, no method requiring the permission of the ‘‘Ethics Committee’’ was used.

KAYNAKÇA

- Akıncı, E. (2018). *Kadın İstihdam ve Kadınların alışma şartları. Türkiye-Güney Avrupa Karşılaştırması*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/309027/yokAcikBilim_10197759.pdf?sequence=-1&isAllowed=y.
- Alp, M. (2011). Tele alışma (Uzaktan alışma). *Sarper Süzek'e Armağan*, 795-854. ISBN: 6053776068.
- Andrews, K. R. (1971). *The Concept of Corporate Strategy*. Homewood, Ill: Dow Jones–Irwin. <https://www.worldcat.org/title/151781>.
- Ansoff, H. I. (1980). Strategic Issue Management. *Strategic Management Journal*, 1(2), 131–148. <https://doi:10.1002/smj.4250010204>.
- Aydın, ř. K. (2013). Ev Eksenli alışan Kadınların Sosyal Güvenlik Kapsamında Değerlendirilmesi. İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve alıştay Bildirileri. <https://silo.tips/download/tc-sosyal-gvenlk-kurumu-bakanlii-sthdamda-ve-sosyal-gvenlkte-cnsiyet-etl-panel-ve>.
- Belek, İ. (2018). *Esnek Üretim Derin Sömürü*. İstanbul: Yazılama Yayınevi. ISBN: 9786055892371.
- Birkenmaier, J., & Berg-Weger, M. (2017). *‘‘Organizational Engagement, Assessment, and Planning’’. The Practice of Generalist Social Work*. New York: Routledge. <https://www.worldcat.org/title/971892636>.
- Civan, O. E. (2010). İş Hukukunda Uzaktan alışma (Evde alışma/Tele alışma). *Legal İHD*, 523-573. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tauhfd/issue/67308/1049925>.
- Clark, M. A. (2018). *Teleworking in the Countryside: Home-based Working in the Information Society*. Routledge. <https://www.routledge.com/Teleworking-in-the-Countryside-Home-Based-Working-in-the-Information-Society/Clark/p/book/9781138729735>.
- CTB. (2006). *Community Toolbox: Section 14. SWOT Analysis*. Community ToolBox. <https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/assessment/assessing-community-needs-and-resources/swot-analysis/main>.
- elik, N., Caniklioğlu, N., & Canbolat, T. (2019). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık. ISBN:978-605-242-520-6.
- Dedeoğlu, S. (2020). *Evden İeri Bir Dünya: Türkiye’de Ev-Eksenli alışanlar*. Cenevre: ILO.
- DİSK. (2003). *Ev Eksenli alışanlar ve Örgütlenmeleri*. Ankara: Birleşik Metal İşileri Sendikası.
- Eurostat. (2021). Labor Force Statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/search/-/search/estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bHVzuvn1SZ8J?_estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bHVzuvn1SZ8J_pageSize=11&_estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bHVzuvn.
- Felstead, A., & Jewson, N. (2000). In Work At Home; Towards an Understanding of Homeworking. London: Routledge. <https://www.routledge.com/In-Work-At-Home-Towards-an-Understanding-of-Homeworking/Felstead-Jewson/p/book/9780415163002>.
- Gorz, A. (1986). *Elveda Proletarya, 21. Yüzyıla Doğru Dizisi*. (H. Tufan, ev.) İstanbul: Afa Yayınları.

- Guthrie, R. (2007). The Ethics of Telework,. *Information Systems Management*, 29-32. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10580539708907072>.
- Günay, A. (2018). *Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma*. İstanbul. <https://legal.com.tr/urun/turk-hukukunda-ve-karsilastirmali-hukukta-evde-calisma/367944>.
- ILO. (2000). *177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi*. Cenevre: International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_774379.pdf.
- ILO. (2000). *184 sayılı Tavsiye Kararı*. Cenevre: International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_774379.pdf.
- ILO. (2020). *COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO. (2021). *Working From Home: From Invisibility to Decent Work*. Geneva: International Labour Organization.
- Kandemir, M. (2011). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*. İstanbul. <https://legal.com.tr/urun/is-hukuku-ve-sosyal-guvenlik-hukuku-acisindan-tele-calisma/11237>.
- Kavi, E., & Koçak, O. (2019). Covid-19 Salgını Döneminde Evden Çalışma ve Etik Boyutu. (Ed.)A. Çelik içinde, *Covid-19 Sürecinde Türkiye’de Sosyal Politika* (s. 175-208). Ankara: Orion Kitabevi. ISBN:978-625-7294-2-9.
- Minsky, L., & Aron, D. (2021, Şubat 23). *Are You Doing the SWOT Analysis Backwards?* Ağustos 2, 2022 tarihinde Harvard Business Review: <https://hbr.org/2021/02/are-you-doing-the-swot-analysis-backwards>.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B. W., & Lampel, J. (1998). *The Design School: Strategy Formation as a Process of Conception*. *Strategy Safari: A Guided Tour Through the Wilds of Strategic Management*. New York: Free Press. https://archive.org/details/strategysafarigu00mint_0/page/24/mode/2up.
- Nutt, P. C., & Backoff, R. W. (1993). Transforming Public Organizations with Strategic Management and Strategic Leadership. *Journal of Management*, 2(19), 299–347. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/014920639301900206>.
- Omay, U. (2020). Covid-19 Salgını Sonrası Çalışma Hayatı: Güncel Sorunlar, Öngörüler ve Öneriler. D. Demirbaş, V. Bozkurt, & S. Yorğun içinde, *Covid-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınevi. <https://cdn.istanbul.edu.tr/file/JTA6CLJ8T5/276BAB8748D24ADBAF2D5399932AB55D>.
- Peck, J. (1996). *Work-Place: The Social Regulation of Labor Markets*. The Guilford Press. https://www.researchgate.net/publication/249872211_Peck_J_1996_Work-place_The_social_regulation_of_labor_markets_New_York_The_Guilford_Press.
- RG. (2003). *4857 Sayılı İş Kanunu*. Ankara: Sayı: 25134. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20030522.pdf>.
- RG. (2011). *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu*. Ankara: Sayı: 27836. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>.
- Silva, C. N. (2005). SWOT Analysis. R. W. In Caves (Dü.) içinde, *Encyclopedia of the City* (s. 420-451). New York: Routledge. <https://doi:10.4324/9780203484234>.
- Staples, L. (2004). *Roots to Power: A Manual for Grassroots Organizing*. Westport, Conn: Praeger Publishing. <https://www.vitalsource.com/products/roots-to-power-a-manual-for-grassroots-lee-staples>
v9781440833663?gclid=CjwKCAjwx7GYBhB7EiwA0d8oe7FJlu0TVUwTl5jzGbCXklxvPjBL e29OUtkwfvOCMurCx_MLn4k4wRoCh1gQAvD_BwE.

- Süzek, S. (2012). *İş Hukuku*. İstanbul: Tıpkı Basım. ISBN: 9786052427682.
- TİSK. (2022). *Yeni Nesil alışma Modelleri*. Anakar: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. <https://www.tisk.org.tr/dokuman/yeni-nesil-calisma-modelleri-raporu-.pdf>.
- TÜRK-İş. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu ile Uzaktan alışma*. Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Weihrich, H. (1982). The TOWS Matrix—A Tool for Situational Analysis. *Long Range Planning*, 2(15), 54-66. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0024630182901200>.
- Yangın, D. D. (2016). *Türk İş Hukukunda Evde alışma*. Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=8yt4uP0Ihq2-g3clU1Vc1A&no=aoOUB6C55mQmgZ0zTzuv-w>.
- Yu, S. (2008). How To Make Teleworking Work. *Communications News-Wheaton*, 12(45), 30-38. https://www.researchgate.net/publication/299170153_How_to_make_teleworking_work.