

DİJİTAL ÇAĞDA İNSANA YAKIŞIR İŞİN YENİ BOYUTU: ÇALIŞANIN ULAŞILAMAMA HAKKI

Doktora Öğrencisi, Nevin KÜLAHLI*

Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sosyal Hizmet Bölümü, Ankara, Türkiye,

nevinkulahli48@gmail.com, ORCID: 0009-0008-1714-3821

Öz

İnsana yakışır iş kavramının temel bir boyutu olarak çalışanın ulaşılama hakkı, dijitalleşmenin iş yaşamının sınırlarını belirsizleştirdiği günümüz koşullarında giderek önem kazanmaktadır. Bu çalışma, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün insan onuru odaklı yaklaşımından hareketle ulaşılama hakkını insana yakışır iş ve endüstriyel sosyal hizmet perspektifinden tartışmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda ulusal ve uluslararası akademik literatür ile çeşitli ülkelerdeki yasal düzenlemeler sistematik biçimde incelenmiştir. Elde edilen bulgular; mesai saatleri dışında e-posta, arama ya da uygulamalar aracılığı ile sürekli erişilebilir olma beklentisinin çalışanların biyo-psiko-sosyal sağlığını olumsuz etkilediğini, iş-aile yaşam dengesini bozduğunu ve tükenmişlik ile bilişsel taşma gibi riskleri artırdığını ortaya koymaktadır. Karşılaştırmalı ülke incelemeleri, Fransa başta olmak üzere pek çok Avrupa ülkesinin bu hakkı yasal güvenceye kavuşturduğunu; Türkiye'nin ise mevcut iş mevzuatında açık bir düzenleme içermediğini göstermektedir. İnsana yakışır iş hedefini politikadan uygulamaya taşıyan disiplinlerden biri olan endüstriyel sosyal hizmet, savunuculuk, danışmanlık ve örgütsel müdahale araçları ile bu hakkın korunmasında etkin bir rol üstlenebilir.

Anahtar Kelimeler: Ulaşılama Hakkı, Bağlantıyı Kesme Hakkı, İnsana Yakışır İş, Çalışma Yaşamı, Sosyal Hizmet.

THE NEW DIMENSION OF DECENT WORK IN THE DIGITAL AGE: THE EMPLOYEE'S RIGHT TO BE DISCONNECT

Abstract

The employee's right to disconnect, considered a fundamental dimension of decent work, is becoming increasingly important in today's conditions where digitalization has blurred the boundaries of work life. This study aims to discuss the right to disconnect within the framework of decent work and from an industrial social work perspective, drawing on the International Labour Organization's human dignity-centered approach. To this end, national and international academic literature alongside legal regulations in various countries were systematically reviewed. The findings indicate that the expectation of constant accessibility outside working hours — via email, phone calls, or applications — negatively affects employees' bio-psycho-social health, disrupts work-family life balance, and increases risks such as burnout and cognitive overload. Comparative country analyses reveal that many European countries, most notably France, have established legal guarantees for this right, whereas Turkey's existing labor legislation lacks an explicit provision in this regard. Industrial social work, as one of the disciplines that translates the goal of decent work from policy into practice, can play an active role in protecting this right through advocacy, counseling, and organizational intervention tools.

Key Words: Right to Unreachable, Right to Disconnect, Decent Work, Working Life, Social Work.

1. Giriş

İş hayatının teknolojiye hızla uyum sağlaması, insana yakışır iş kavramının sınırlarını ve kapsamını yeniden tanımlaması ihtiyacını doğurmuştur. Küresel ve ulusal anlamda yaşanan iş hayatı ve teknoloji değişimleri ile birlikte çalışanların ulaşılama/bağlantıyı kesme hakkı bu noktada önemli bir konu haline gelmektedir. Uluslararası literatürde "decent work" kavramının karşılığı "düzgün iş", "saygın iş" ve "uygun iş" gibi kavramlar ile çeşitlilik gösterse de bu kavramın temeli, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2025) tarafından insan onuru ilkesi merkezine konumlandırılan "insana yakışır iş" çerçevesidir. Bu çok boyutlu kavram, istihdamın ötesine geçerek çalışma yaşamının niteliğini tanımlamakta; adil ücret, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal koruma, örgütlenme gibi temel ilkeleri kapsamaktadır. İnsan onuruna yakışır kavramı bağlamında iş, bireyin yalnızca geçimini sağladığı ekonomik faaliyet değil aynı zamanda kişisel gelişimini, toplumsal uyumunu ve nihayetinde potansiyelini gerçekleştirmesine olanak tanıyan alan olarak değerlendirilmektedir (Blustein, 2008; Jahoda, 1982).

1990'lı yıllarda işveren ve çalışanlar arasında mesai saatleri dışındaki acil telefon görüşmeleri ile başlayan sürecin günümüzde çoğunlukla işveren beklentisi ile onlarca e-posta

ve WhatsApp gruplarından gelen mesajlar haline dönüştüğü görülmektedir (Bokor-Szöcs, 2023). Bu durum çalışanların 7 gün 24 saat çevrimiçi olmasının beklendiği bir iş yeri kültürünün oluşmasına katkı sağlamaktadır (Deal, 2015). Çalışanın bağlantıyı kesme hakkının anlaşılabilmesi ve bu doğrultuda somut adımlar atılmaması insana yakışır iş koşullarını olumsuz etkileyen faktörlerdendir. Literatürde çalışanın ulaşılama hakkı kavramının yerine “bağlantıyı koparma hakkı”, “bağlantıyı kesme hakkı”, “erişilememe hakkı” gibi kavramların kullanıldığı görülmüştür. Bu çalışmada ise çalışanın ulaşılama hakkı kavramının kullanımı tercih edilmiştir.

İşyeri ile sürekli bağlantıda olmayı gerektiren durumlar çalışanların bireysel yaşamını ve iş ve aile yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir. Bununla birlikte çalışma koşullarının insana yakışır iş kapsamında değerlendirilmesi ile birlikte ulaşılama hakkı önemli bir sorun alanını kapsamaktadır. Bu noktada sosyal hizmet disiplini, insan onuru ve sosyal adalet ilkeleri temelinde ulaşılama hakkını yalnızca bir çalışma hakkı değil, bireyin psiko-sosyal refahının ve aile bütünlüğünün korunmasının bir aracı olarak da ele almaktadır. Sosyal hizmet uzmanları, çalışanların bu hakkın ihlaline bağlı olarak yaşadığı tükenmişlik, mobbing, iş ve aile yaşam çatışması ve sosyal izolasyon gibi sorunlara yönelik danışmanlık ve savunuculuk müdahaleleri geliştirerek insana yakışır çalışma koşullarının oluşturulmasına katkı sağlamayı hedeflemektedir. Nitekim bu çalışmada çalışanın ulaşılama hakkı kapsamlı bir şekilde ele alınarak insana yakışır iş çerçevesinde tartışılmış ve çözüm önerileri sunulmuştur.

2. Çalışanların Ulaşılama Hakkı

Günümüzde teknoloji ve dijitalleşmenin hız kazanan gelişimi, iş yaşamını yapısal ve kültürel olarak çok yönlü bir biçimde dönüştürmektedir. Teknolojik ilerlemeler ve yaygın internet erişiminin verimlilik artışı, esnek çalışma modelleri ve küresel iş birliklerini olanaklı kılarak iş yaşamında olumlu gelişmelere öncülük ettiği bilinmekle birlikte, bu durum aynı zamanda iş yerinin fiziksel sınırlarını aşarak eve taşınmasına da neden olmaktadır. 1900’lü yılların sonuna kadar hem iş yeri hem de çalışma saatleri açıkça ifade edilirken günümüzde işlerin mekândan bağımsız bir hale dönüştüğü, çalışanların akıllı telefon, bilgisayar ya da akıllı saatlerini götürebildikleri yerlerin iş yeri ortamı olduğu görülmektedir (Bressler vd., 2019).

Literatürde, bireylerin çalışma saatleri dışında işle ilgili dijital iletişim kanallarından “erişilememe hakkı”, “bağlantıyı koparma hakkı” veya “işten kopma hakkı” olarak da adlandırılmakta ve bireylerin özel yaşamlarını koruyarak iş-yaşam dengesini sağlamalarına olanak tanıyan yasal ve örgütsel bir düzenleme önerisi olarak tartışılmaktadır. Bu hak, dijital çağın getirdiği zorluklara karşı, çalışan refahını ve sürdürülebilir iş performansını gözetilen bir

çözüm arayışını yansıtmaktadır. Sayın (2024) bu hakkı, çalışanların resmi iş saatleri dışında, herhangi bir olumsuz sonuçtan endişe duymaksızın iş yeri ile dijital iletişim bağlantılarını kesme özgürlüğü olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, bireyin özel yaşam alanını korumasının önündeki korku ve endişe gibi psikolojik engellere vurgu yapmaktadır. Bununla birlikte Strobel (2016), sürekli ulaşılabilir olma halini, çalışanın mesai sonrasında işle ilgili konularda müsait olma durumu ve işverenin e-posta, anlık mesajlaşma uygulamaları, telefon görüşmeleri ve sosyal medya gibi dijital kanallar aracılığıyla çalışana erişebilme kapasitesi olarak açıklamaktadır. Pangert ve diğerleri (2016) ise bu durumun ulaşılabilir olma halinin yalnızca iş yaşamıyla sınırlı kalmayıp bireyin özel ve bireysel yaşam alanına tam anlamıyla ele geçirdiğini öne sürmektedir. Bu noktada Strobel (2016), işle ilgili konulardaki sürekli ulaşılabilirliğin, çalışanın özel ve profesyonel kimlikleri arasındaki sınırları aşındırdığını ve bireysel sınırların ihlal edilmesi anlamına geldiğini belirtmektedir. Yapılan çalışmalarda da yöneticilerin mesai saatleri dışında çalışanlarına hemen ya da birkaç saat içerisinde ulaşabileceklerini düşündükleri, bu iletişimin çoğunlukla e-posta ya da kısa mesaj ile sağlandığı gibi sosyal medyanın da bir araç olarak tercih edildiği görülmektedir (Challenger ve Christmas, 2017).

İşverenlerin, yöneticilerin bu beklenti ve erişilebilirlik algısı, çalışanlar üzerinde planlanmamış ve genellikle olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İş ile özel yaşam arasındaki sınırların bu şekilde belirsizleşmesi, teknolojinin sağladığı bu "her an ulaşılabilir olma" durumunun çalışanın fiziksel, psikolojik ve sosyal sağlığı üzerinde bir yük haline gelmesine neden olmaktadır.

3. Ulaşılama Hakkı İhlallerinin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Yapılan araştırmalar mesai sonrasında iş ile bağlantıyı kesemeyen çalışanlar üzerinde, bu durumun çok boyutlu olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir. Becker'ın (2016), çalışanların iş ile bağlantısını kesmemesinin iş-aile yaşam dengesinin bozulması, aile içi çatışmaların artması ve bireysel olarak tükenmişliğe yakalanma riskinin artması gibi sonuçlarla ilişkili olduğunu ifade etmektedir. İşyeri gereksinimlerine sürekli maruz kalmak, yöneticilerin veya şirket kültüründe böyle bir talep beklentisi çalışanların sağlığını olumsuz etkilemektedir. Öyle ki iş dışı zamanlarda yalnızca e-posta ya da kısa mesaj okumak bile çalışanları ve ailelerini strese sürükleyebilmektedir. İşyeri ile sürekli bağlantılı olma durumu, çalışanlarda stres ve tükenmişliğin yanı sıra bilişsel kapasitenin aşılması anlamına gelen "bilişsel taşma sendromu" gibi sağlık problemlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bilişsel taşma sendromu yaşayan bireylerin öfkeli ruh hali, pasiflik, iletişim reddetme ve algılama sorunları, kontrol kaybı, eleştirel düşünememe, hataya karşı daha fazla tolerans, verimsiz çalışma, kaygı ve stres

yaşadıkları belirtilmektedir (Mayo Clinic Health System, 2022; Parra-Medina ve Álvarez-Cervera, 2021). Bireylerin yaşam tarzı ve iş yaşamları arasındaki dengesizlik düşük yaşam kalitesi, yaşam doyumunun azalması, depresyon, anksiyete, gergin ruh hali, teknoloji bağımlılığı (Vaghefi, Lapointe ve Boudreau-Pinsonneault), dikkat dağınıklığı (James-Garrod, 2025) riskini artırmaktadır. Yapılan bir araştırmada çalışanların akıllı telefonlarının kilidini sık sık açarak kontrol ettikleri, uzun süre kontrol etmediklerinde ise bir şeyler kaçırıyor gibi hissettikleri nedeni ile bağımlılık riskinin artabileceğini vurgulamaktadır (Garg, 2020). Bu noktada bağlantıyı kesme hakkı, dijital araçların neden olduğu bu sınır ihlaline ve bireyin yaşamının aşınmasına karşı koruyucu bir mekanizma olarak ortaya çıkmaktadır. Bu hak, çalışanın sadece fiziksel olarak değil, zihinsel ve duygusal olarak da işten uzaklaşabilmesini amaçlamaktadır.

Uzaktan çalışma şekli ile de yakından ilgili olan bağlantıyı kesme hakkı, teknolojinin olumlu ve olumsuz yönleri konusunda bir ikilem yaşatmaktadır (Josseran ve Boersma, 2024). Bu noktada uzaktan çalışan bireylerin de yalnızca evden değil farklı konumlardan, yoldan ya da tatillerinden iş ile ilgili bağlantıda kalması beklenmektedir (Golding, 2023). Uzaktan çalışma şekli ile çalışan kadınlar ile yapılan bir çalışmada uzaktan çalışma şekline yalnızca kendilerine ve ailelerine daha fazla zaman ayırabildikleri için değer verdikleri görülmüş, ancak kadınların sürekli ulaşılabilir olmalarının beklenmesi nedeni ile uzaktan çalışmaya olumsuz baktıkları da belirtilmektedir (Rebelo vd.,2024). COVID-19 pandemisi ile birlikte daha yaygın hale gelen uzaktan çalışma şeklinin olumsuz etkileri, o dönemde de kendini göstermiştir. Mesai saatleri dışında dahi işverenin aşırı iş yükü ve talepleri ile birlikte çalışanların iş yeri ile bağlantıyı kesmelerinin önüne geçildiği, çalışanların dinlenmelerinin ve boş zaman aktivitelerinin engellendiği, sağlık, eğitim, aile ve sosyal yaşamlarının olumsuz etkilendiği vurgulanmaktadır (Da Silva ve Takeshita, 2022).

Yaşanan tüm bu olumsuz durumlar nedeni ile çalışanın ulaşılama hakkı ihlalleri “ucu keskin bir kılıç” olarak nitelendirilmektedir (Marcum vd.,2018). Yapılan çalışmalar, mesai saatleri dışında dahi iş yeri ile sürdürülen temasın çalışanların sosyal yaşamları üzerinde olumsuz bir etki yaratarak sosyal izolasyona yol açabileceğini vurgulamaktadır (Miernicka, 2024). İşyeri ile sürekli bağlantıda olma halini artıran esnek çalışma düzenlemeleri de bireylerin iş performansını (Golding, 2023), çalışan katılımı, verimliliği ve üretkenliğini etkilemektedir (Fairbairn, 2019). Yine iş ve iş dışı saatlerin ayrımının tam anlamıyla yapılamaması nedeni ile özel zamana saygı gösterilmemesi, ücretsiz mesai yapma ve mahremiyet ihlali gibi durumlara neden olabilmektedir (Fairbairn, 2019; Hopkins, 2024). Bu sorunlar ile birlikte, sürekli

ulaşılabilir olma hali, bireylerin aile ve iş yaşamları arasındaki dengede önemli değişimlere yol açmaktadır. İçinde bulunulan dijital çağda, aile ve iş saatleri arasındaki geleneksel sınırların belirsizleşmesi ve neredeyse ortadan kalkması, bireyleri sürekli çevrimiçi olma ve işle ilgili taleplere anında yanıt verme zorunluluğu ile karşı karşıya bırakmaktadır. Nitekim yapılan çalışmalarda da çalışanların iş yeri ile sürekli bağlantıda kalmaları nedeni ile zaman yoksulluğu sorunu yaşadıkları ifade edilmektedir (James-Garrod, 2025). Aşırı iş yükü sebebiyle iş sorumluluklarının evde de devam etmesi sonucu, ev işi ve sorumluluklarının da bireylerdeki yorgunluğu artırdığına yer verilmiştir (Ghislieri vd., 2021).

Toplumsal cinsiyet rolleri göz önüne alındığında, kadınların hem kamusal alandaki istihdam yaşamında hem de özel alandaki aile içi sorumluluklar bağlamında üstlendikleri çoklu roller, bağlantıyı kesme hakkının onların özel yaşamları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Geleneksel olarak ev içi emek ve bakım yükümlülüklerinin ağırlıklı olarak kadınlara yüklenmesi, söz konusu hakkın yaşamsal önem kazanmasına neden olmaktadır (Chudinovskikh, 2019; Külahlı, 2025). Avrupa Parlamentosu'nda "Komisyona Bağlantıyı Kesme Hakkı Hakkında Tavsiyeler" kararında da vurgulandığı üzere bakım sorumluluğu bulunan ve genellikle kadın olan çalışanlar üzerinde olumsuz etkilerin fazla olduğu belirtilmiştir. Avrupa Parlamentosu dijital araçların ve bilgi teknolojilerinin çalışma hayatına getirdiği esnekliğin potansiyelini kabul etmekle birlikte çalışanlara daha fazla özgürlük, bağımsızlık, iş-yaşam dengesi ve zamandan tasarruf etme imkânı sunabileceğini vurgulamaktadır. Ancak iş yeri ile sürekli bağlantıda olma kültürünün yarattığı sınırların belirsizleşmesi, karşılıksız mesai, iş yükü ve ulaşılabilir olma baskısının çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını olumsuz etkileyerek temel haklarını ihlal edebileceğine dikkat çekmektedir. Bu nedenle çalışma sürelerinin etkin bir şekilde kaydedilmesi, yasal sınırlara uyulması ve iş-yaşam dengesini koruyan net bir yasal çerçevenin geliştirilmesi önemlidir. İlgili tavsiyelerde çalışma saatlerinin sınırlandırılması ve doğru dijital araç kullanımının verimliliği, iş tatminini ve iş yeri güvenliğini artırdığına, devamsızlığı ise azalttığına dair artan kanıtlar olduğu ifade edilerek çalışan haklarının korunması gerektiği sonucuna varılmaktadır (European Parliament, 2020). Tüm bu bilgilerin ışığında, ulaşılama hakkına yönelik düzenlemeler dünyanın çeşitli ülkelerinde hayata geçirilmeye başlanmıştır.

4. Farklı Ülkelerde Ulaşılama Hakkı Düzenlemeleri

Ulaşılabilir olmama hakkının farklı ülkelerde bulunan yasal düzenlemelerdeki yerini ele almakta fayda vardır. Avrupa ülkeleri incelendiğinde çalışanların ulaşılama hakkına ilişkin farklı gelişim süreçlerinin bulunduğu görülmektedir. Fransa'da ulaşılabilir olmama hakkına

ilişkin hukuki çerçeve, 2001 yılında çalışanlardan eve iş götürmelerinin beklenemeyeceğine ilişkin düzenleme ile şekillenmeye başlamıştır (Bressler vd., 2019) ve bu düzenleme diğer ülkelere göre çalışanların ulaşılama hakkına ilişkin ilk düzenleme olarak yer almaktadır. Bu hakkın ele alınmaya başlandığı ilk yıllarda mesai dışında teknolojik iletişim araçlarıyla ulaşılabilir olmanın beklenemeyeceği kararıyla genişletilmiş ve 2018'de bu hakkın ihlalinin tazminat gerektiren bir davaya konu olabileceği hükme bağlanmıştır (Labor Chamber of the Cour de Cassation, 2004). Süreç içerisinde mesai dışı aşırı bağlantı halinin psikolojik taciz sayılabileceği belirtilmiş; dinlenme sürelerinde iletişim araçlarının kapatılması zorunluluğu getirilmiş, çalışanların ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmesi durumunda işverene para cezası verilebileceği, çalışanların dava açabileceği ve tazminat isteyebileceği ifade edilmiştir (Ornstein vd., 2019). Bu düzenlemeler, Fransa'nın dijital çağda çalışan haklarını korumaya yönelik kapsamlı ve ilerici yaklaşımını yansıtmaktadır. Belçika'da 2018 yılındaki "Ekonomik Büyüme ve Sosyal Uyumun Güçlendirilmesine İlişkin Yasa (Act Regarding The Strengthening Ofeconomic Growth and Social Cohesion)" kapsamında ele alınan bu hak, 50'den fazla çalışanı olan işverenlerin bağlantıyı kesme ve dijital araçların kullanımı konusunu iş yeri sağlık ve güvenlik komitesiyle görüşmesini zorunlu kılmaktadır (Federale Overheidsdienst Justitie, 2018). Çalışma hukukunun temel ilkeleri arasında yasalarla düzenlenen dinlenme, tatil ve izin sürelerine saygı gösterilmesi ve bu yolla iş-yaşam dengesinin sağlanması yer almaktadır. İtalya'da 2017 yılında "akıllı çalışma" mevzuatı ile bağımsız, serbest ve esnek çalışma sistemine sahip çalışanların haklarını korumak amacı ile oluşturulmuş, işin kısmen iş yerinde kısmen iş yeri dışında gerçekleştirilmesine olanak tanıyarak mesai sonunda teknolojik aletlerin yanından ayrılma hakkı tanınmıştır (Figuroa, 2017). Bu konuya ilişkin yürürlüğe giren bir yasa tasarısı bulunmama ile birlikte akıllı çalışma sisteminde çalışanların mesai sonrasında teknolojik aletlerin yanından ayrılma hakkını güvence altına alan önlemler ve çalışma koşullarının iş sözleşmesinde belirtilmesi önerilmektedir (Piper, 2017). Kanada'da 2018 yılında bağlantıyı koparma hakkı, işverenlerin mesai saatleri dışında bağlantı kesme politikasını benimsemesini zorunlu kılarak çalışanların dinlenme sürelerine saygı gösterilmesini sağlamak amacı ile hayata geçirilmesi hedeflenmiştir. Ancak 2019 yılında oluşturulan Modern Federal Çalışma Standartları Uzman Paneli (Expert Panel on Modern Federal Labour Standards), bu hakkın yürürlüğe konulması ve uygulanmasının pratikte zorluklar barındırdığı gerekçesi ile yasal bir düzenleme oluşturulmasına sıcak bakmamıştır. Panel bunun yerine, işverenlerin çalışanlar veya temsilcileriyle müştereken çalışarak, bağlantıyı kesme hakkına ilişkin kurumsal politikalar geliştirmesini önermiştir (Government of Canada, 2019). Birleşik Krallık'ta çalışanların iş yerinde bulunma sürelerinin yüksek oranda arttığı, bu durumun çalışanların

yaşamını olumsuz etkilediği nedeni ile birlikte çalışanların özel yaşamlarına müdahale edilmesinin önüne geçilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Becker vd., 2018). Yapılan araştırmalarda çalışanların iş yeri ile bağlantıyı kesmelerine ilişkin bir yasal düzenleme yapılmasına gereksinim duydukları ve bunu ifade ettikleri görülmektedir (Chartered Institute of Personnel and Development, 2017). Avustralya'da ise bağlantı kesme hakkına ilişkin yasal düzenlemeler, 2020 yılının başında pandemi koşullarının ve küresel eğilimlerin etkisiyle gündeme gelmiş, süreç Avustralya Sendikalar Konseyi'nin (ACTU) 2020'de yayınladığı "Evden Çalışma Şartı" ile başlamış ve 2023'te sunulan Adil Çalışma Mevzuatı Değişikliği Tasarısı ile somutlaşmıştır (Commonwealth Parliament, 2024). Tasarı, çalışanın uygun gerekçelerle çalışma saatleri dışında işle ilgili iletişim kurmayı reddetme hakkını tanımlarken bu hakkın kullanımında temasın nedeni, yöntemi, çalışanın özel durumu ve rolü gibi unsurları dikkate alan çok faktörlü bir değerlendirme öngörmektedir. 2024'te kabul edilen düzenleme ile cezai yaptırımları hafifletirken uygulamaya yönelik detaylı rehberliğin Adil Çalışma Komisyonu tarafından sektörel tabanda geliştirilmesine bırakılmıştır (Commonwealth Parliament, 2024).

Amerika Birleşik Devletleri incelendiğinde New York Şehir Konseyi'ne 2018'de sunulan yasa tasarısı, 10'dan fazla çalışanı olan özel işverenler için bağlantı kesme hakkını "düzenlemeyi amaçlamıştır. Tasarlanan bu mevzuat, işverenlerin mesai saatleri dışında acil durumlar dışında elektronik iletişim kurmalarını yasaklayacak, yazılı bir politika geliştirmelerini zorunlu kılmayı amaçlamamasına karşın çeşitli tepkiler nedeni ile 2019 yılındaki ilk komite oturumundan sonra yasalaşma sürecinde ilerleme kaydedilememiştir (The New York City Council, 2018). Hazırlanan bu yasal düzenlemenin Avrupa ülkelerindeki düzenlemelerden daha kısıtlayıcı olduğu, çalışanların mesai saatleri dışında elektronik ortamda iletişim kurmaya zorlanamayacağına ilişkin kesin bir kural olduğu ve uymayan işyerleri hakkında çeşitli cezalar verileceği ifade edilmektedir (Von Bergen ve Bressler, 2019).

Asya ülkelerine bakıldığında ise çalışanların ulaşılama hakkının gelişim sürecinin halen devam ettiği ve belirsiz bir konumda bulunduğu görülmektedir. Örneğin Japonya'da yoğun geçen çalışma saatleri nedeni ile "aşırı çalışmaktan ölüm" anlamında gelen "karoshi" kavramı ortaya çıkmıştır (McCurry, 2017). 2015 yılında 105 saat fazla mesai yapan bir çalışanın intihar etmesi üzerine Tokyo'da belediye çalışanlarının akşam saat sekiz sonrasında çalışmamaları bildirilmiş, farklı şirketler için de 65 saatten fazla mesai yaptırımları yasaklanmıştır (Von Bergen ve Bressler, 2019). Güney Kore'de iş ve yaşam dengesi son on yılda daha fazla önem verilmeye başlandığı belirtilmekte, düşük doğum oranının önüne geçmek

için işyerlerindeki ışıkların saat 19:00 itibari ile kapatılmasına yönelik bir “Aile Günü” başlatıldığına yer verilmektedir (BBC News, 2016). Bununla birlikte bazı büyükşehir belediyelerinde çalışan amirlere mesai saatleri dışında astlarına mobil mesaj uygulamaları ile emir vermelerini önleyecek bir kararname yayınlamıştır (Kim, 2017). 2016 yılında işverenlerin çalışanlar ile evden iletişime geçmesini engelleyecek bir yasa tasarısı değerlendirilmiş, bu tasarlanan yasa ile telefon, sosyal medya, kısa mesaj ya da mobil mesajlaşma uygulamaları ile işverenlerin çalışanlara mesaj göndermesinin yasaklanması amaçlanmıştır (CTV News, 2016). Filipinler’de mesai saatleri sonrasında işverenlerden gelen e-posta ve mesajlara yanıt verilip verilmemesi çalışanların gönüllüğüne bırakılmış ve çalışanın iş yeri ile bağlantısı kesmesinin yine çalışanların tercihi olduğu ifade edilmiştir (De Vega, 2017). Filipinler Ulusal İş Kanunu’nda hedeflenen değişikliğe göre işverenlerin çalışanlara iş ile ilgili mesaj, e-posta ya da arama göndermemesi gereken saatler, koşullar ve istisna durumlara ilişkin düzenlemeler yapılması amaçlanmıştır (AMSLAW, 2019). Türkiye ele alındığına ise yasal düzenlemelerde çalışanın ulaşılama hakkının açık bir şekilde tanımlanmadığı görülmektedir. Anayasa’nın 50. Maddesinde “Çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlığı bulunmakta, burada çalışma saatleri ve çalışanların haftalık tatil, yıllık ücretli izin, genel tatiller gibi izin sürelerini ifade etmektedir (Resmî Gazete, 1982). Ulaşılama hakkının ihlal edildiği en yaygın çalışma şekillerinden birinin uzakta çalışmadır. Yasal düzenlemeler incelendiğinde İş Kanununun 14. Maddesinde uzaktan çalışma ele alınarak işin süresi, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin iş sözleşmesinde yer alması gerektiği ifade edilmektedir (Resmî Gazete, 2003). Ayrıca 2021 yılında Uzaktan Çalışma Yönetmeliği yayımlanmış olsa da çalışanların mesai saati sonrası iş ile bağlantıyı kesmemesine ilişkin bir hüküm bulunmadığı görülmektedir (Resmî Gazete, 2021). Bu noktada çalışanların ulaşılama hakkı bağlamında yasal düzenlemelerde net açıklamalara ve hükümlere ihtiyaç duyulduğu değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak çalışanların ulaşılama hakkına yaklaşım, ülkelerin yapılarına bağlı olarak farklılıklar göstermektedir. Fransa, bu hakkı kapsamlı şekilde düzenleyerek ihlallerde tazminat ve ceza öngören bir model oluşturmuştur. Belçika ve İtalya gibi diğer Avrupa ülkeleri ise işverenlere danışma yükümlülüğü getiren veya akıllı çalışma düzenlemeleriyle çalışanları dolaylı olarak koruyan bir çerçeve benimsemektedir. Anglo-Sakson ülkelerde çalışanların ulaşılama hakkına ilişkin yapılan uygulamalar ise çeşitlilik göstermektedir. Kanada yasal düzenleme yerine iş yeri politikalarını tercih ederken, Avustralya yeni kabul ettiği yasada esnek ve çok faktörlü bir değerlendirme öngörmekte, ABD’de ise ulaşılama hakkının yerel

düzeydeki girişimler ile sınırlı kaldığı ve bunların da henüz yasalaşmadığı görülmektedir. Asya ülkelerinde aşırı çalışma sorununa karşı bir farkındalık görülmekte, Filipinler'de tercih çalışanlara bırakılmıştır. Türkiye ise İş Kanunu ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde dinlenme hakkını genel olarak tanımasına rağmen mesai saatleri dışında iş yeri ile iletişimin kesilmesini açıkça güvence altına alan bir düzenleme bulunmaması ile bu hakkın tanımlandığı ülkelerin gerisinde kalmaktadır.

5. İnsana Yakışır İş Kapsamında Çalışanın Ulaşılama Hakkı

Tam istihdama ulaşmak ve insana yakışır iş güvencesi sağlamak amacı ile hem küresel hem de ulusal anlamda Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları gibi çeşitli sosyal kalkınma hedefleri doğrultusunda hareket edildiği bilinmektedir. Bu amaçlar içerisinde sağlıklı ve kaliteli yaşam, insana yakışır iş ve ekonomik büyüme, toplumsal cinsiyet eşitliği, yoksulluğa ve açlığa son verilmesi ve hedefler iş yaşamını kapsayan hedefler arasında yer almaktadır (United Nations, 2015). Ancak bu hedefler bir yol belirlemişken dahi küresel anlamda tam istihdam ve insana yakışır iş koşullarından bahsetmek mümkün değildir (United Nations, 2024). Nitekim insana yakışır iş kavramı incelendiğinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ortak temel unsur olmak ile birlikte istihdam yaratma, sosyal koruma, çalışma hakkı ve sosyal diyalogu kapsadığı görülmektedir (ILO, 2025).

Dünya Küresel Sendikalar Birliği (UNI Global Union, 2020), yasal düzenlemelere bağlantıyı kesme hakkının eklenmesi için bazı önerilerde bulunmuştur. Bu öneriler bağlantıyı kesme hakkının daha konuşulur olduğu ülkeler kapsamında ele alındığında sendikalar ve işverenler arasında bir konu olmaktan çıkarılıp toplu sözleşmelerin uygulandığı işyerlerini kapsayan yasalara bazı temel ilkelerin eklenmesi ve asgari bir hak tanımlanması tavsiye etmektedir. Temel amacı ise çalışanların dinlenme, izin süreleri ile özel ve ailevi yaşamlarının korunmasıdır. Düzenleme seçenekleri arasında; çalışma süreleri ile ilişkilendirilerek elektronik iletişimin fazla mesai sayılması, uzaktan çalışma kapsamında ele alınması, bir dijital hak olarak tanımlanması veya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı çerçevesinde psikososyal riskleri azaltmanın bir aracı olarak konumlandırılması bulunmaktadır. Söz konusu hak, çalışanın statüsü, sektörü, konumu veya rolüne bakılmaksızın tüm çalışanlara tanınmalı, yöneticiler de dâhil olmak üzere herkesi kapsamalı ve uygulamaya yönelik eğitim zorunlulukları ile desteklenmelidir (UNI Global Union, 2020). Yapılan bir araştırmada ulaşılama hakkı mevzuatının etkisi ele alınmıştır. Belçika, Fransa, İtalya ve İspanya'daki şirket çalışanları ve insan kaynakları yöneticileri ile yapılan ilgili araştırmaya göre bağlantıyı kesme hakkı mevzuatının, çalışanların iş yeri ile temas nedeniyle fazla mesai yaptıklarında ücretlendirilmesi,

bağımsızlık ve esneklik düzeyleri, iş-yaşam dengesi, bağlantıyı kesme hakkı politikasının genel olarak olumlu etkisinin bulunduğu ifade edilmiştir (Eurofound, 2023). Mevcut araştırmalar, bağlantı kesme hakkının yalnızca yasal olarak benimsenmesinin yeterli olmadığını, asıl kritik önem taşıyan unsurun etkin bir şekilde uygulanması olduğunu vurgulamaktadır (Eurofound, 2023; Lerouge ve Trujillo Pons, 2022). Bu süreç, işverenlerin mevcut politikaları gözden geçirmesini, mesai saatleri dışı iletişim için açık ve net düzenlemeler oluşturmasını ve çalışanlarla iş birliği içinde beklentileri belirlemesini gerektirmektedir (Hopkins, 2024). Endüstriyel, örgütsel ve bireysel bağlamlar arasındaki farklılıklar dikkate alınarak tasarlanmış, belirsizliği en aza indiren politika ve uygulamalar, hem çalışanlar ile işverenler arasında ortak bir anlayış geliştirmekte hem de esnek çalışma düzenlemelerinin kendine özgü doğasına uygun, adaletli ve yapılandırılmış bir yaklaşım sunarak olası sorunların önüne geçmektedir (Secunda, 2019; Von Bergen vd., 2019). Ayrıca özellikle bakım sorumluluğu bulunan çalışanların haklarını korumak için sendikal faaliyetleri destekleyici sosyal politikaların oluşturulmasının önemli olduğu belirtilmektedir (Fiata, 2023). Yapılan çalışmalar da bunu destekler nitelikte, çalışan hakları ile ilgili yasal düzenlemelerin ve sosyal politikaların yeniden ele alınmasının gerekliliği vurgulamaktadır (Gutsu ve Shyroka, 2024).

Ulaşılama hakkının ihlal edilmesi nedeni ile çalışanların deneyimlediği olumsuz etkilerin azaltılması ve önüne geçilmesinde yapılan çalışmalar, iş ortamlarında aile dostu kültürün yaygınlaştırılmasının (French vd., 2018), teknoloji kullanımı ile ilgili önleme programlarının hazırlanmasının, işveren ve yöneticiler için özel eğitim programları geliştirilmesinin (Ghislieri vd., 2021), çalışanların ulaşılama hakkının gözetilen teknoloji kullanım kuralları oluşturulmasının önemli olduğunu (Vayre ve Vonthron, 2019) vurgulamaktadır. Tüm bu uygulamalar çalışma koşullarının insana yakışır iş zeminine ulaştırılması için önemli bir noktadadır.

İş yaşamında çalışma koşulları ve çalışan hakları konusunda sendikal faaliyetler önemli bir konumdadır. Çalışanların ulaşılama hakkı ile ilgili düzenlenen sendikal faaliyetlerin ele alındığı bir çalışmada, dijital ortamda hazırlanan çeşitli kampanyalar ile sendikaların örgütlenme yoluyla ulaşılama hakkı bağlamında olumlu etkilerinin olduğuna yer vermektedir (Murphy, 2025). Çalışanların ulaşılama hakkı konusunda daha fazla ve aktif sendikal faaliyetlere ihtiyaç olduğu açıktır.

Literatürde bağlantıyı kesme hakkına ilişkin çalışmaların büyük ölçüde hukuk disiplini, işletme, çalışma ekonomisi gibi alanlar ile sınırlı kaldığı, konunun temel olarak çalışma ilişkileri ve yasal düzenlemeler bağlamında ele alındığı görülmektedir. Oysa bahsi geçen hak,

yalnızca bir çerçeveden değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik boyutlarıyla da incelenmeyi gerektirmektedir (Külahlı, 2025). Yapılan araştırmalarda insana yakışır iş koşullarının doğurganlık niyetini doğrudan ya da dolaylı olarak etkilediği görülmüş, iş yaşamı konusunda yapılacak olan sosyal politika ve yasal düzenlemelerin bu doğrultuda gerçekleştirilmesi vurgulanmıştır (Yan vd., 2025). Yalnızca bu bulgular dahi insana yakışır iş kavramının önemini göstermekte, multidisipliner çalışmaların önünü açmaktadır.

İnsana yakışır iş koşullarının toplumsal etkilerinin kapsamı, konuyu temel insan hakları ve sosyal adalet odağı ile ele alan sosyal hizmet mesleğinin müdahale alanının da bir parçası haline getirmektedir. Sosyal hizmet mesleği, temel değerleri olan sosyal adalet ve insan onurunun korunması ilkeleri gereği insana yakışır iş kavramını merkeze alan bir bakış açısına sahiptir. Bu bağlamda sosyal hizmet uzmanları, bireylerin sadece gelir getiren bir işe değil aynı zamanda güvenli, adil ve onurlu çalışma koşullarına sahip olma hakkını savunmaktadır. Çalışma yaşamında karşılaşılan ayrımcılık, sömürü, güvencesizlik ve iş ve yaşam dengesizliği gibi sorunlar, sosyal adaletin önündeki engeller olarak görülmekte ve sosyal hizmetin birer müdahale alanı olarak karşımıza çıkmaktadır (Külahlı, 2025). Bu bağlamda sosyal hizmet, insan onuruna yakışır çalışma koşullarının yaygınlaştırılmasını yalnızca bir istihdam meselesi değil, temel bir insan hakkı ve sosyal adaletin temel bir parçası olarak ele almaktadır.

Endüstriyel sosyal hizmet perspektifinden bakıldığında çalışanların psiko-sosyal refahını korumak ve çalışanların haklarını güvence altına almak, yalnızca etik bir sorumluluk değil aynı zamanda sürdürülebilir bir iş örgütlenmesinin zemini olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları; çalışma yaşamının insanileştirilmesi, örgütsel adaletin sağlanması ve çalışanların bütünsel iyilik halinin desteklenmesi ilkeleri üzerine inşa edilmiştir (Googins vd., 1986; Ramanathan, 1991). İş-aile yaşam dengesinin bozulması, tükenmişlik ve bilişsel taşma gibi modern iş yaşamı riskleri, sosyal hizmetin mikro, mezzo ve makro düzeydeki müdahale araçlarıyla ele alınabilir. Nitekim sosyal hizmet mesleğinin temel değerlerinden olan sosyal adalet ve insan onuruna saygı ilkeleri, çalışanların yalnızca üretim faktörü değil, temel hakları olan dinlenme, özel hayat ve aile yaşamına saygı gösterilmesi gereken bireyler olduğu varsayımına dayanmaktadır. Dolayısıyla dijital sınır ihlallerinin önlenmesi ve sağlıklı iş-yaşam sınırlarının inşası, endüstriyel sosyal hizmetin güncel ve öncelikli müdahale alanlarından birini oluşturmaktadır.

Sonuç

Bu çalışmada içinde bulunduğumuz dijital çağda insana yakışır iş kavramının yeni bir boyutu olan çalışanların ulaşılamama hakkı kapsamlı şekilde ele alınmış, ulaşılamama hakkı

ihlallerinin çalışanlar üzerindeki etkilerine ve farklı ülkelerdeki gelişimine yer verilmiştir. Bu bağlamda öncelikle ulaşılamama hakkına ilişkin çalışmaların yalnızca hukuk, işletme, çalışma ekonomisi gibi alanlarda değil sosyal hizmet, psikoloji gibi ruh sağlığı alanında da gerçekleştirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, endüstriyel sosyal hizmet ve endüstriyel psikoloji benzeri disiplinlerin çalışan refahı, örgütsel davranış ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği gibi alanlarda konuya daha fazla eğilmesi ve bu hakkın sosyolojik, psikolojik ve örgütsel etkilerine yönelik araştırmalar gerçekleştirilmesi önemlidir.

Çalışmada yer verilen diğer ülkelerdeki gibi ulusal anlamda iş yaşamında ulaşılamama hakkının yasal çerçevede tanımlanması, bu hakkın ihlalinin çalışanlar ve onların aileleri üzerinde yarattığı olumsuz etkilerin önlenmesi ve hafifletilmesi sürecinde önemli bir basamaktır. Bu yasal düzenlemenin tamamlayıcı bir unsur olarak ise işveren ve yöneticilere yönelik olarak tasarlanacak özelleştirilmiş eğitim programlarının, çalışanların iş-aile yaşamı dengesinin sağlanmasına rol oynayacağı düşünülmektedir. İş yaşamında yoğun biçimde kullanılan dijital araçların çalışanlar ve aileleri üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmek için ülkemizde çalışma süreleri, iş sözleşmeleri ve sözleşme koşulları gibi alanlardaki düzenlemelerin bu değişimi kapsayacak biçimde yenilenmesi büyük önem taşımaktadır.

İnsana yakışır iş kavramı, fiziksel çalışma koşullarının ötesine geçerek iş ortamının birey üzerinde yarattığı psiko-sosyal etkileri ve iş-aile yaşam dengesine ilişkin dinamikleri de kapsayıcı bir çerçeve sunmaktadır. Sosyal hizmet mesleği, bireyin çevresiyle etkileşimine odaklanan bakış açısı ile hem çalışanların bu hak konusundaki farkındalığını arttırmada hem de örgütsel kültürün dönüşümünü kolaylaştırmada önemli bir rol üstlenebilir. Endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları ise bu hakkın yalnızca yasal bir norm olarak değil, iş yerinde sosyal adaletin ve bireylerin bütüncül iyilik halinin de bir gereği olduğu ilkeleri ile politika geliştirme, savunuculuk ve doğrudan destek mekanizmaları aracılığıyla insana yakışır iş yaklaşımının önemli bir parçası olarak konumlandırılmalıdır.

Araştırmanın etik yönü

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Bu araştırmanın etik kurul izni gerektirmeyen araştırmalardan olduğunu beyan ederim.

Çıkar çatışması beyanı

Bu çalışmada, sonuçları veya yorumları etkileyebilecek herhangi bir maddi veya diğer asli çıkar çatışması olmadığını beyan ederim.

Yazar katkı oranı

Çalışmanın tüm aşamaları yazar tarafından tasarlanmış ve hazırlanmıştır.

Kaynakça

- AMSLAW. (2019). Labor Code Law Of The Philippines. 2025 tarihinde [https://amslaw.ph/philippine-laws/labor-law/labor-code-law-of-the-philippines\(1\)](https://amslaw.ph/philippine-laws/labor-law/labor-code-law-of-the-philippines(1)) adresinden alındı
- BBC News. (2016). South Korea launches work-life balance campaign. 2025 tarihinde <https://www.bbc.com/news/blogs-news-from-elsewhere-36723646> adresinden alındı
- Becker, W. J. (2016). Expectations for employees to check email after hours can cause burnout, new study finds. 2025 tarihinde <https://news.vt.edu/articles/2016/08/expectations-pamplin.html> adresinden alındı
- Becker, W. J., Belkin, L., & Tuskey, S. (2018). Killing me softly: Electronic communications monitoring and employee and spouse well-being. *Academy of Management*, 1. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2018.121>
- Blustein, D. L. (2008). The Role of Work in Psychological Health and Well-Being. *American Psychologist*, 63(4), 228-240. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228>
- Bokor-Szöcs, I. (2023). The Right to Disconnect. *Journal of Public Administration, Finance and Law*(29), 88-96. <https://doi.org/10.47743/jopaf1-2023-29-08>
- Bressler, M., Von Bergen, C. W., & Proctor, T. L. (2019). Work, Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect. *Employee Relations Law Journal*, 45(2), 3-20. <https://doi.org/10.33423/jabe.v21i1.1454>
- Challenger, G., & Christmas, I. (2017). Are You A Digital Dictator? 2025 tarihinde <https://www.challengergray.com/blog/are-you-digital-dictator-2/> adresinden alındı
- Chartered Institute of Personnel and Development. (2017). Absence Management. 2025 tarihinde <https://www.cipd.org/uk/views-and-insights/thought-leadership/cipd-voice/archive/absence-well-being-findings/> adresinden alındı
- Chudinovskikh, M. V. (2019). "The right to disconnect" in digital economics. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 799-802. <https://doi.org/10.2991/iscde-19.2019.157>

- Commonwealth Parliament. (2024). Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes) Bill 2023. 2025 tarihinde https://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Bills_Legislation/Bills_Search_Results/Result?bId=r7072 adresinden alındı
- CTV News. (2016). South Korea Mulls Law for Workers' Right to Disconnect at Home. <https://www.ctvnews.ca/business/article/south-korea-mulls-law-for-workers-right-to-disconnect-at-%20home/> adresinden alındı
- Da Silva, L. M., & Takeshita, L. M. (2022). Teleworking and the right to disconnect in home office in pandemic times. *Journal of Health Law*, 22(2). <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9044.rdisan.2022.178603>
- De Vega, A. (2017). Bello: 'Right to Disconnect' After Office Hours Choice of Employees. Republic of the Philippines. 2025 tarihinde <https://www.dole.gov.ph/news/view/3415> adresinden alındı
- Deal, J. J. (2015). Always On, Never Done? Don't Blame the Smartphone. 2025 tarihinde <https://cclinnovation.org/wp-content/uploads/2020/02/alwayson.pdf> adresinden alındı
- Eurofound. (2023). Right to disconnect: Implementation and impact at company level. Luxembourg: Office of the European Union. 2025 tarihinde <https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/70e915b9f3/ef23002en.pdf> adresinden alındı
- European Parliament. (2020). Report with recommendations to the Commission on the right to disconnect. 2025 tarihinde https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0246_EN.html adresinden alındı
- Fairbairn, J. (2019). The right to disconnect: The darker side of mis-managed flexible working arrangements. Employment law conference, 2019. 2025 tarihinde <https://clebc.wpenginepowered.com/wp-content/uploads/2020/04/TheRighttoDisconnect.pdf> adresinden alındı
- Federale Overheidsdienst Justitie. (2018). Loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. 2025 tarihinde https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2018032601 adresinden alındı
- Fiata, E. (2023). The Right to Disconnect, the EU Strategy and Gender Equality. *SIDREA Series in Accounting and Business Administration*, 217–226. https://doi.org/10.1007/978-3-031-21932-0_14

- Figuroa, D. (2017). Italy, Provisions on Self-Employed Workers and Flexible Work Schedules, Global Legal Monitor. 2025 tarihinde <https://www.loc.gov/research-centers/law-library-of-congress/about-this-research-center/> adresinden alındı
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284–314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Garg, S. (2020). Right to Disconnect: A Way to Maintain Work-Life Balance. *Journal of Commerce And Business Studies*, 7(1-2), 46-58.
- Ghislieri, C., Molino, M., Dolce, V., Sanseverino, D., & Presutti, M. (2021). Work-family conflict during the Covid-19 pandemic: teleworking of administrative and technical staff in healthcare. An Italian study. *Medicana del Lavoro*, 112(3), 229-240. <https://doi.org/10.23749/mdl.v112i3.11227>
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- Golding, G. (2023). The right to disconnect in Australia: Creating space for a new term implied by law. *University of New South Wales Law Journal*, 728–757. <https://ssrn.com/abstract=4408907>
- Googins, B., Reisner, E., & Milton, J. (1986). Industrial Social Work in Europe. *Employee Assistance Quarterly*, 1(3), 1-23. https://doi.org/10.1300/J022v01n03_01
- Government of Canada. (2019). Report of the Expert Panel on Modern Federal Labour Standards. 2025 tarihinde Employment and Social Development Canada: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/labour-standards/reports/what-we-heard-expert-panel-modern-federal.html> adresinden alındı
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*(63), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gutsu, S., & Shyroka, S. (2024). The Right to Disconnect as an Implementation of the Employee’s Constitutional Right to Rest: a Philosophical and Legal Approach. *Integrated Computer Technologies in Mechanical Engineering*, 87-99. https://doi.org/10.1007/978-3-031-94852-7_8
- Hopkins, J. (2024). Managing the right to disconnect – a scoping review. *Sustainability*, 16(12), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su16124970>

- ILO. (2025). Decent work. 2025 tarihinde [https://www.ilo.org/topics/decent-work#\[ilo_url_NOT_FOUND_id:3648](https://www.ilo.org/topics/decent-work#[ilo_url_NOT_FOUND_id:3648) adresinden alındı
- Jahoda, M. (1982). Employment and unemployment: A social-psycho logical analysis. Cambridge: Cambridge University Press.
- James-Garrod, C. (2025). Disconnection, distraction, and time deficits: how Australian journalists report smartphones affect their work-related duties. *Communication Research and Practice*, 11(2), 205-220. <https://doi.org/10.1080/22041451.2025.2491281>
- Josseran, E., & Boersma, M. (2024). Australia's right to disconnect from work: Beyond rhetoric and towards implementation. *Journal of Industrial Relations*, 66(5). <https://doi.org/10.1177/00221856241290625>
- Kim, S.-Y. (2017). Ban Off-hour Messaging? Koreans Embrace Right to Disconnect as Part of Work Culture Reform. <https://www.koreaherald.com/article/1474082> adresinden alındı
- Külahlı, N. (2025). Turizm Sektöründe Kadın Çalışan Olmak: Toplumsal Cinsiyet ve Endüstriyel Sosyal Hizmet Bağlamında Bir Değerlendirme [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi].
- Labor Chamber of the Cour de Cassation. (2004). Cour de Cassation, Chambre sociale. Aralık 21, 2024 tarihinde <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/> adresinden alındı
- Lerouge, L., & Trujillo Pons, F. (2022). Contribution to the study on the ‘right to disconnect’ from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law? *European Labour Law Journal*, 13(3), 450–465. <https://doi.org/10.1177/2031952522110510>
- Marcum, T. M., Cameron, E. A., & Versweyveld, L. (2018). Never Off the Clock: The Legal Implications of Employees' After Hours Work. *Labor Law Journal*, 69(2), 73-82.
- Matusik, S. F., & Mickel, A. E. (2011). Embracing or embattled by converged mobile devices? Users’. *Human Relations*, 64(8), 1001-1030. <https://doi.org/10.1177/001872671140555>
- Mayo Clinic Health System. (2022). Cognitive overload: When processing information becomes a problem. 2025 tarihinde <https://www.mayoclinichealthsystem.org/hometown-health/speaking-of-health/cognitive-overload> adresinden alındı
- McCurry, J. (2017). Japanese woman 'dies from overwork' after logging 159 hours of overtime in a month. 2025 tarihinde <https://www.theguardian.com/world/2017/oct/05/japanese-woman-dies-overwork-159-hours-overtime> adresinden alındı

- Miernicka, I. (2024). The Right to Disconnect as a Tool to Tackle Inequalities Resulting from Remote Working. *Work Beyond the Pandemic: Towards a Human-Centred Recovery* (s. 133–149). İçinde Cham: Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-39951-0_8
- Murphy, C. (2025). Timing is Everything: Lessons From a Trade Union Campaign for a ‘Right to Disconnect’. *Industrial Relations Journal*, 1-11. <https://doi.org/10.1111/irj.70002>
- Ornstein, D., Collins, E. C., & Glassberg, J. (2019). More Countries Consider Implementing a “Right to Disconnect”. *International Labour and Employment Law*. Eylül 6, 2024 tarihinde <https://www.internationallaborlaw.com/2019/01/29/more-countries-consider-implementing-a-right-to-disconnect/#page=1> adresinden alındı
- Parra-Medina, L. E., & Álvarez-Cervera, F. J. (2021). Information overload syndrome: a bibliographic review. *Rev Neurol*, 73(12), 421-428. <https://doi.org/10.33588/rn.7312.2021113>
- Piper, D. (2017). Italy: Self-employment and Smart-working—Italian Senate Approves Draft Law. 2025 tarihinde <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=4a329d38-5d69-4832-b699-38c8257f3647> adresinden alındı
- Ramanathan, C. S. (1991). Occupational Social Work and Multinational Corporations. *Journal of Sociology & Social Welfare*, 135-147. <https://doi.org/10.15453/0191-5096.1993>
- Rebelo , G., Delaunay, C., Diamantino, M. F., & Almeida, A. R. (2024). Telework and Women’s Perceptions on the Right to Disconnect—An Exploratory Study in Portugal. *Administrative Sciences*, 14(10), 261. <https://doi.org/10.3390/admsci14100261>
- Resmî Gazete. (1982). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 2709. (17863). TBMM. 2025 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTerip=5> adresinden alındı
- Resmî Gazete. (2003). İş Kanunu, 4857. (25134). TBMM. 2025 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTerip=5> adresinden alındı
- Resmî Gazete. (2021). Uzaktan Çalışma Yönetmeliği. (31419). TBMM. 2025 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210310-2.htm> adresinden alındı
- Secunda, P. M. (2019). The employee right to disconnect. *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, 9(1), 1–39. <https://scholarship.law.nd.edu/ndjicl/vol9/iss1/3>
- The New York City Council. (2018). ”A Local Law to amend the New York city charter and the administrative code of the city of New York, in relation to private employees disconnecting from electronic communications during non-work hours. 2025 tarihinde

<https://legistar.council.nyc.gov/View.ashx?M=F&ID=6150433&GUID=F941D199-B386-40A4-9827-9A813B0FABBB> adresinden alındı

- UNI Global Union. (2020). Legislating a Right to Disconnect. Switzerland: UNI Global Union Professionals & Managers. 2025 tarihinde https://www.snfia.it/wp-content/uploads/UNI-PM_Right-to-Disconnect_EN.pdf adresinden alındı
- United Nations. (2015). Sürdürülebilir kalkınma için Küresel Amaçlar. 2025 tarihinde <https://www.kureselamaclar.org/> adresinden alındı
- United Nations. (2024). The Sustainable Development Goals report 2024. The Department of Economic and Social Affairs, United Nations. 2025 tarihinde <https://digitallibrary.un.org/record/4053200?v=pdf> adresinden alındı
- Vaghefi, I., Lapointe, L., & Boudreau-Pinsonneault, C. (tarih yok). A typology of user liability to IT addiction. *Information Systems Journal*, 27(2), 125-169. <https://doi.org/10.1111/isj.12098>
- Vayre, E., & Vonthron, A.-M. (2019). Identifying work-related internet's uses at work and outside usual workplaces and hours and their relationships with work-home interface, work engagement, and problematic internet behavior. *Front Psychol*(10), 2118. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02118>
- Von Bergen, C. W., Bressler, M. S., & Proctor, T. L. (2019). On the grid 24/7/365 and the right to disconnect. *Employee Relations Law Journal*, 45(2), 3–20.
- Von Bergen, C., & Bressler, M. (2019). Work, Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect. *Journal of Applied Business and Economics*, 21(2). <https://doi.org/10.33423/jabe.v21i1.1454>
- Yan, Y., Bai, W., Geng, Y., & Gao, J. (2025). Can decent work promote fertility intention? The mediating role of work-family conflict. *Humanities and Social Sciences Communications*(12). <https://doi.org/10.1057/s41599-025-04693-3>