

Pandemi Sürecinde Home Office – Uzaktan Çalışma - ve Çalışma Yaşamının Geleceği

Alpay HEKİMLER¹

¹Prof. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD,

ahekimler@hotmail.com ORCID: 0000-0001-6679-8180

Özet: Türkiye’de çalışma sürelerinin ve modellerinin esnekleştirilmesi yönünde tartışmalar 1990’lı yıllarda hızlanmaya başlanmış olursa da bu yöndeki uygulamalar kısmen ancak 2003 yılında kabul edilen İş Kanunu ile mümkün olmuştur. 2016 yılında anılan kanunda yapılan bir değişiklikle uzaktan çalışma modeli de alternatif bir çalışma formu olarak mevzuata kazandırılmıştır. Uzaktan çalışmanın bir alt modeli olarak değerlendirilmesi mümkün olan Home Office modelinin önemi ise Dünya genelinde olduğu üzere ülkemizde de ancak Covid-19 Virüsünün insanlığı esir almasıyla anlaşılabilmiştir.

Home Office, Pandemi öncesinde daha çok egzotik bir istihdam biçimi olarak Türkiye’de varlık göstermiştir. Pandemi ile birlikte geniş uygulama bulan bu istihdam biçimi ile ortaya çıkan yasal boşluklar ise gecikmeli olarak yayınlanan Yönetmelik ile belirli ölçüde giderilebilmiştir. Bu çalışmada Pandemi süreci ile birlikte esas itibarıyla önemi kavranmış olan Home Office ile ilgili değerlendirmelere yer verildikten sonra, bu istihdam formu bağlamında çalışma yaşamının geleceği genel bir perspektif boyutunda ele alınmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Home Office, Uzaktan Çalışma, Evden Çalışma, İş Kanunu, Pandemi

Home Office – Remote Work – During The Pandemic and The Future of Working Life

Abstract: Although the discussions on the flexibility of working hours and models in Turkey began to increase in the 1990s, the practice of flexibility partially came to life with the Labour Act, adopted in 2003. With the amendment of the Labour Act in 2016, the remote work took place as an alternative working model in legislation. As a sub-model of remote work, the importance of Home Office has been understood with the covid-19 virus in Turkey as well as all over the World.

Home Office was an exotic employment model in Turkey before the pandemic. Legal lacks regarding this employment model that has gained importance with the pandemic has been partially made up with the retarded regulation. Following the general review of the home office gained importance with the pandemic, the future of working life will be discussed from the perspective of this employment model in this paper.

Key Words: me Office, Remote Work, Work from Home, Labour Act, Pandemic

1. Giriş

Son günlerde gerek Türk kamuoyunda gerekse diğer ülkelerde adeta Covid-19 tehlikesinin son bulunduğu ve insanların çok daha rahat bir biçimde, zaman zaman tedbirleri tümenden elden bırakmak suretiyle hareket etmekte olduklarını izlemekteyiz. Oysa, resmi rakamlar bize açıkça tehlikenin ortadan henüz kalkmamış olduğunu tehdit etmektedir. Nitekim bu yazının kaleme alındığı tarih itibarıyla ülkemizde ortalama olarak halen haftalık vefat sayısı 600 civarında seyretmekte olup, vaka sayıları da 112 binler düzeyindedir. Bunun ile birlikte toplumun tümü halen tam aşılanmış durumda olmadığı da ayrı bir gerçektir. (<https://covid19.saglik.gov.tr/>). Dünya genelindeki verilerde bize 2022 yılın bahar dönemi itibarıyla, Covid-19 tehlikesinin ortadan kalkmış olduğu yargısını destekler niteliktedir. (<https://www.corona-in-zahlen.de/weltweit/>).

Olayların akışını ve takvim yapraklarını geri çevirebilme olanağımız olsaydı, muhtemelen yukardaki başlığı taşıyan bu çalışma, bu dergide yayınlanmayacaktı. Ancak hiçbir şey eskisi gibi değil, eskisi gibi de olmayacak, bu tespit kâhincilik ya da

falcılık da değildir. Fütürist bir bakış açısıyla gelişmeleri belirli ölçüde takip eden her birey, Dünya ölçeğinde çalışma yaşamının son yılların çok daha hızlı değişim ve dönüşüm süreci içerisine girmiş olduğunu izleyebilmektedir.

Bu değişim sürecini ancak ister itici gücü deyin ister katalizörü olarak tanımlayın, sadece 0,12 ile 0,16 mikrometre büyüklüğünde olan (<https://www.esta.com/de/wissen/wissen-absauganlagen/covid-19/>), diğer bir ifadeyle bir metrenin 10 milyonda birinden daha küçük olan ve hepimiz çok iyi bir şekilde bildiği üzere ilk defa Çin’de ortaya çıkan bir Virüs, değişim sürecini beklenilmedik bir şekilde çok daha da hızlandırmıştır.

Korona, Pandemi, Karantina, Filyasyon, Mart 2020 tarihinden beri en fazla kullanılan kavramlar oldu ve ardından bugüne değin hayatımızın vazgeçilmez haline gelen bu süreçte birçok yeni kavramlarda eklendi. Eski tabirle tüm bunların müsebbibi ise kısaca Covid-19 olarak tanımlanan bir virüsdür, ki son zamanlarda yine bildiği üzere bu korkunç virüsün çok daha agresif yeni varyantları da ortaya çıkmıştır.

Bu Virüs hayatımızın tüm olağan akışı kadar, çalışma yaşamımızı da önemli ölçüde değiştirdi ve değiştirmeye devam etmektedir. Alınan tedbirler kapsamında birçok faaliyet kısmen veya tamamen durdurulmak zorunda kalındı (Uçkan-Hekimler, 2020: 2). Birçok işyeri mal ve hizmet üretimini durdurmak zorunda kalırken, bazı sektörlerde çalışanlar adeta insan üstü bir çaba ile hizmet sunumuna devam ettiler. Burada ilk etapta tabi ki sağlık çalışanları akla gelmekte olsa da özellikle kargo, kurye, market çalışanları ve daha nicesini unutmamak gerekir. Tam kapanma dönemlerinde dünya ile bağımızı kuran bir anlamda bu işçiler oldular.

Bunun faturası tüm Dünya’da olduğu üzere ülkemiz açısından da ağır oldu. Birçok alanda olduğu gibi Pandeminin hukukta da derin yansımaları oldu.¹ Her ne kadar çeşitli tedbirler alınarak, iş dünyası ve işçiler desteklenmeye çalışılmışsa olursa da bu desteklerin yeterli olup olmadığının değerlendirilmesi bu yazının konusunun dışında kalmaktadır.

Bu çalışma kapsamında Pandemi ile birlikte çalışma hayatının odağına oturmuş olan Home Office çalışma modeli ve çalışma yaşamının geleceğine ilişkin, spesifik hukuksal ayrıntılara girmeden genel bir değerlendirme yapılacaktır.

2. Gecikmeli Olarak Gelen Home Office Düzenlemesi

Virüsün bulaş riskinin çok yüksek olması, birçok bilinmeyen bulunması ve ilk zamanlarda henüz bir aşının da var olması sebebiyle Dünya genelinde olduğu üzere, ülkemizde de zorunlu haller dışında üretime ara verilmesi kaçınılmaz hale gelmişti. Ancak Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020 tarihinde Pandeminin ilan edilmesi ile birlikte (<https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66494/pandemi.html>) birden tüm gözler, Home Office çalışma modeline çevrildi. Kurtarıcı bulunmuştur. Covid-19’un aşısı adeta Home Office oldu.

Dünya genelinde muhtemelen en yaygın kullanılan arama motorlarından Google’ye girip “Home Office” kavramını girdiğinizde, bu çalışmanın kalem alındığı tarih itibarıyla 0,58 saniyede karşınıza 6,9 Milyar sonuç çıkmaktadır. Bu noktada, bu sayının sürekli olarak artmakta olduğunu ve önümüzdeki dönem içerisinde de bir yavaşlamanın beklenmemesi gerektiği kanaatinde olduğumuzu vurgulamamız yerinde olacaktır.

Pandemi ile birlikte ifa edilen işinin tanımı cevaz verdiği ölçüde işletmeler Home Office çalışma modeline geçtiler. Bu adeta bir zorunluluktaki, çünkü başka bir alternatif bulunmuyordu. Bu esnek istihdam modeli aslında bir anlamda kurtarıcı oldu. Home Office, Covid-19 ile birlikte Dünya genelinde “pik yaptığı” yönünde bir değerlendirme yapılmayacaktır. Nitekim uluslararası birçok araştırma bu tespitimizi destekler niteliktedir.

Bu olgu Dünya’da olduğu üzere, ülkemizde de Home Office çalışma formunun birdenbire bilimsel araştırmaların odağına oturmasına neden oldu. İşletmeciler, insan kaynakları yöneticileri, endüstri ilişkiler uzmanları, sendikacılar, iş ve sosyal güvenlik hukukçuları konuyu farklı boyutları ile değerlendirilmeye, incelenmeye başladılar. Şüphesiz olarak bu bir ihtiyaçtan kaynaklandı. Çünkü ülkemizde Home Office çalışma modeli adeta egzotik bir çalışma biçimi olarak görülmekteydi. Hizmet sektöründe yüksek vasıflı işgücünün uygulayabildiği niş bir alan olarak varlığını sürdürmekteydi ve bu bağlamda da en azından bizim tespit edebildiğimiz kadarıyla uygulamada önemli sorunlar yaşanmamaktaydı. Bu süreç zarfında, literatüre çok değerli çalışmalar kazandırılmış durumdadır.

Bir anlamda başka bir alternatifi bulunmaması sebebiyle zorunlu olarak Home Office çalışma düzenine geçilmesi, esnekliğin ve esnek istihdam modellerinin önemini de bir kez daha açıkça gözler önüne sermiş oldu. Ülkemizde çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ve esnek istihdam modellerinin çalışma yaşamına kazandırılması konusundaki tartışmalar oldukça eskiye gitmekte olduğunu, ancak bu yöndeki kazanımın ancak 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesi ile sağlanabilmiş olduğunu anımsatmanız yerinde olacaktır. Belirtilen tarihten önce, Home Office gibi mekânsal esneklik tanıyan modellerin uygulanma olanağı bulunmadığı gibi, kısmi süreli çalışma ya da kamuoyunda daha çok bilinen biçimi ile *part-time* çalışmanın dahi hukuksal bir zemini bulunmamaktaydı. Ancak o dönemde bazı yazarlar, kanunda düzenleme olmamasına karşın bu istihdam biçiminin uygulamaya alınması yönünde yasal bir engel bulunmadığını dile getirmişlerdir (Çelik,1994: 80; Eyrenci, 1989: 57; Centel, 1992:60).

Özellikle diğer Avrupa ülkelerinde esnek istihdam modellerinin uygulamada etkin bir biçimde kullanılmaya başlanması ve Avrupa Birliğinin de konu bağlamında üye ülkeler için bağlayıcı

¹ Bkz.: Kemal Şenocak (Ed.), COVID-19 Küresel Salgının Hukuktaki Yansımaları, Yekın, Ankara, 2021; Gülsevil Alpagut (Ed.), Pandemi Sürecinde İş Hukuku, On İki Levha,

İstanbul, 2020. Candan Albayrak Zincirlioğlu, Covid 19 Sürecinde İş Hukuku, Adalet, Ankara, 2021.

Direktifler kabul etmesiyle, o dönem yürürlükte olan iş kanununun tarafların ihtiyaçlarını karşılamakta uzak kalması sebebiyle de 90'lı yıllarda esneklik konuları çok ciddi bir biçimde tartışılmış, ancak işçi sendikaları bu yönde yasal düzenlemelere gidilmesine şiddetle karşı çıkmışlardır. Nihayetinde 2003 yılında kabul edilen İş Kanunu ile birlikte yeni bir döneme kanaatimce gecikmeli olarak olsa da girilmiş olundu. Her ne kadar bugün Home Office çalışma modellerinin yasal dayanağını oluşturan uzaktan çalışmaya ilişkin bir düzenleme o dönemde taslakta yer almış olsa da, yine sendikaların baskısı nedeniyle taslaktan çıkartılmış ve yasalasamamıştır. Dolayısıyla 2003 yılında çalışma hayatımızda esnek istihdamın kapısı aralanmış, ancak tam olarak açılmamıştır.

2016 yılında ise İş Kanunu'nda yapılan bir değişiklik ile 14. madde yeniden ele alınarak bugünkü hali ile "Çağır Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma" olarak yeniden düzenlenerek (Çelik, 2021: 232; Ekmekçi, 2021, 67), bazı fıkralar eklenmek suretiyle Home Office çalışma modeli gecikmeli olarak bazı eksiklikler ile birlikte yasal zemine kavuşturulmuştur.

Bu noktada ifade etmemiz gereken belki de en önemli hususlardan birisi, "Home Office" çalışma modelinin kanunumuzda açıkça tanımlanması yapılmadığı gibi, kavram olarak dahi kullanılmadığıdır. Ancak bu durum salt Türk iş hukukuna has bir durumda değildir. Yine burada işaret etmemiz gereken bir husus da Home Office ile evde çalışma kavramlarının birbiri ile karıştırılmaması gerektiğidir. Nitekim ikincisi bilindiği üzere Borçlar Kanunu'nda düzenleme bulmuş olan ve eve iş verme esasına dayalı olarak ülkemizde de uzun yıllardan beri uygulanan bir istihdam biçimidir.

Home Office, esas itibariye uzaktan çalışmanın bir alt türü olarak kabul etmek gerekmektedir. Bu konuda doktrinde ve uygulamada fikir birliğinin sağlandığını ve bunun dayanağının da uluslararası literatür olduğunu vurgulamamız yerinde olacaktır. Esasen Home Office, evden uzaktan çalışma biçiminde tanımlayabilmek mümkündür.

Spesifik ayrıntılara burada değerlendirme imkanımız bulunmamak ile birlikte, İş Kanunumuzun 14.maddesinin 4.fıkrasında, "Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi", olarak tanımlanmıştır.

Dolayısıyla yasa koyucu, tarafların işin işyerinin dışında, işçinin evinde teknolojik iletişim araçlarıyla

ifa etmesine imkan tanımakta, ancak bu konuda yazılı bir iş sözleşmesinin yapılması şartını aramaktadır. Bunun ile birlikte, sözleşmede yer alması gereken asgari hususların neler olacağı, maddenin 5.fıkrasında ayrıntılı olarak hüküm altına alınmış durumdadır. Çalışma hayatında ayrımcılığı önlenmesine yönelik olarak iş kanununda esas itibariyle genel bir çerçeve çizilmiş olmak ile birlikte, yasa koyucu bazı durumlarda uygulamada ayrımcılığın önüne geçilmesi için özel hükümlerle ek tedbirler almış durumdadır. Bu yönde bir düzenleme 14.madde kapsamında da karşımıza çıkmaktadır. Bunun ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği alanında alınması gerekli olan tedbirlerde hüküm altına alınmıştır. Maddenin son fıkrasında ise konu bağlamında ayrıntıların bir Yönetmelik ile düzenleneceği ifade edilmiş olursa da anılan yönetmelik uzun yıllar boyunca tüm eleştirilere rağmen yayınlanmamıştır (Hekimler, 2021:2).

Bu arka planda, böylelikle Pandemi ile birlikte en önemli istihdam biçimi haline gelen Home Office uygulaması kapsamında, iş hukuku boyutunda önemli birtakım soruların gündeme gelmesi kaçınılmaz olmuştur. Şüphesiz olarak bu salt ülkemize has bir durum olmamıştır. Bu istihdam biçiminin, çok daha yaygın bir biçimde uygulama bulan ülkelerde dahi, bu çalışmanın koşullar gereğince temel istihdam formuna dönüşmesi, o güne değin var olmayan sorunları gündeme getirmiştir.

Virüsün bulaş riskinin çok yüksek olması sebebiyle, kendi ve aile bireylerin sağlıklarını koruma hedefine yönelik olarak haklı olarak birçok işçi işyerinde çalışmak istememiştir. Bu bağlamda işin tanımı izin verdiği sürece Home Office uygulamasına geçilmiştir. Ancak en önemli sorulardan birisi, işçinin işverenden bu yönde bir talep hakkının bulunup bulunmadığı, işverenin ise işçiyi Home Office kapsamında çalışmasını talep etme hakkının bulunup bulunmadığı üzerine yoğunlaşmıştır (Akın, 2021: 288). Bunun ile birlikte işçinin işverenden gelen talebi kabul etmemesi durumunda iş ilişkisini feshetme hakkının bulunup bulunmadığı da öğretilerde tartışılmıştır (Akın, 2020: 18). Bu tartışmaların detaylarına ancak burada yer verme imkanımız bulunmamaktadır.

Diğer ülkelerden Türkiye'yi farklılaştıran önemli bir nokta bilindiği üzere, Pandemi sürecinde alınan tedbirler kapsamında geniş kapsamlı bir fesih yasağının da getirilmiş olduğunu ve bu fesih yasağının 31.06.2021 tarihine kadar birden fazla kere Cumhurbaşkanı karalarıyla uzatılmış olduğunu hatırlatmamız yerinde olacaktır.

İşaret etmiş olduğumuz Yönetmelik 10 Mart 2021 tarihinde, yani Pandeminin ilanından 1 yıl sonra

yayınlanmasının ardından, bazı konular daha açık bir netliğe kavuşturulmuş oldu. Ancak 2016 yılından 2021 yılına kadar geçen 5 yıllık süre boyunca Yönetmeliğin yayınlanmamış olmasının oldukça çarpıcı olduğunun ve bunun ardında yatan dinamiklerin ayrıca değerlendirilmesi gerektiğinin vurgulanması yerinde olacaktır.

Bugün geçerli olan normlar doğrultusunda, taraflar baştan uzaktan çalışma ve dolayısıyla Home Office ilişkin bir iş ilişkisi kurabilecekleri gibi, bağitlanmış olan bir iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçinin işveren ile anlaşması halinde de mevcut sözleşmenin, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilmesi mümkündür. (Yönetmelik 14/1). Böylelikle taraflar kendi aralarında anlaşmak suretiyle değişiklik feshine gitmeye gerek kalmadan iş sözleşmesini, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürme imkanına sahip olmaktadır.

Uygulamada işçi Home Office çalışmasına geçmek isterse, yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre, işverene yazılı olarak başvurması ve bu talebin işverence daha önceden belirlenmiş olan usul doğrultusunda değerlendirilmesi gerekir. Ancak bu değerlendirme yapılırken, işin ve işçinin niteliğinin dikkate alınması esastır. Diğer bir ifadeyle işçinin ifa etmekte olduğu iş uzaktan çalışmaya veya Home Office çalışması için uygun olmalıdır. Dolayısıyla örneğin bir tornacı, ya da tekstil firmasındaki bir dokumacının, daha geniş bir bakış açısıyla imalata çalışan bir işçinin Home Office uygulaması için uygun olamayacağı ortadadır. Ancak hizmet sektöründe de ifa edilen tüm işlerin bu model için uygun olmayacağı ortadadır. Dolayısıyla hizmet işkolunda da iş tanımları, tümünden veya kısmen bu model için uygun olabileceği gibi, işin niteliği gereğince, tümünden uygun olmayabilir de.

Yönetmelikte, işçi tarafından gelen talebin işverence azami 30 gün içinde değerlendirilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır. İşverence talebin kabul edilmesi halinde, işçi uzaktan çalışmaya, dolayısıyla işini Home Office kapsamında ifa edebilmesi mümkün hale gelmektedir. Ancak işçi yeniden işyerinde çalışmayı talep ederse, aynı usul doğrultusundaki süreci başlatması gerekecektir.

Yönetmelikte yer verilen bir hüküm, özellikle Pandemi boyutunda büyük önem arz etmektedir. Öyle ki, 14.maddenin 6.fıkrası hükmüne göre, zorlayıcı bir nedenin ortaya çıkması durumunda işyerinin tamamında veya bir bölümünde uzaktan çalışmaya geçilmesine karar verilmesi durumunda, işçinin rıza şartının aranmayacağı belirtilmektedir. Böylelikle Pandemi koşulları zorlayıcı bir neden olarak kabul edildiğinde işverenin Yönetmelik yükümleri uyarınca tek taraflı olarak Home Office kapsamında çalıştırma kararı alabilmesi

mümkündür. Şüphesiz olarak “zorlayıcı bir nedenin ortaya çıkması” koşullunun aranıyor olması isabetlidir. Pandemi dışında ortaya çıkabilecek tüm zorlayıcı nedenlere bağlı olarak, işverenin hızlı bir biçimde hareket edebilme imkanının tanınmış olması, sözleşmenin iki tarafının da yararına yönelik olduğu kanaatimizce tartışmasıdır.

Mart 2021 tarihine kadar, eş anlatımla yönetmelik yayınlanıncaya değin hangi işlerde Home Office çalışmasının yaptırılmayacağı net bir biçimde belli değildi. Yaygın olan görüşe göre, esas itibarıyla taraflar kendi aralarında uzlaştıkları sürece, bu model kapsamında istihdamın mümkün olacağına ilişkindi. Yönetmelik ile bu alanda iki sınırlama getirilmiş durumda olup, Home Office kapsamında istihdamın sınırları çizilmiş durumdadır.

Birincisi, Tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerde uzaktan çalışma yapılamaz (Yönetmeliğin 13.maddenin 1.fıkrası). Bu yasağın getirilmiş olunması ile birlikte zaten bu işlerin esasen Home Office kapsamında ifa edilmesi bakımından uygun olmadığı oradadır. Nitekim yapmış olduğumuz incelemeler kapsamında uygulamada bu yönde bir talep ya da eğilim tespit edemedik.

İkinci sınırlama ise, kamu kurum ve kuruluşlarınca ilgili mevzuatına göre hizmet alımı suretiyle gördürülen işler ile millî güvenlik açısından stratejik önemi haiz birim, proje, tesis veya hizmetlerden hangilerinde uzaktan çalışma yapılamayacağı birim, proje, tesis veya hizmetten sorumlu olan veya hizmeti alan kamu kurum ve kuruluşunca belirlenir, hükmüne yer verilmiştir (Yönetmeliğin 13.maddenin 2.fıkrası). Dolayısıyla buradan açıkça görüldüğü üzere, genel bir sınırlandırma söz konusu olmayıp, kamu kurum ve kuruluşların değerlendirmeleri doğrultusunda şekillenecektir. Şüphesiz olarak bu bağlamda alınan kararların daha sonradan değiştirilmesi, eş anlatılma sınırların yeniden tayin edilmesi olanak dahilindedir.

Bu çalışma kapsamında ancak maalesef gerek yönetmeliğin yayınlanmasından önce gerekse sonrasında hangi işlerde bu Home Office modelin ne oranda uygulandığına ilişkin resmi veriler elde etme imkanımız olmadı. Konu bağlamında farklı birtakım açıklamalar ve yayınlar bulunmak ile birlikte, bunlar arasında büyük tutarsızlıkların bulunması ve bilimsel bir karşılaştırma yapmaya cevaz vermemesi bakımında burada yer verilmemiştir.

Belirttiğimiz iki alanın dışında, artık ülkemizde işçilerin Home Office kapsamında işlerini ifa edebilmeleri mümkündür. Ancak tüm sorunların yönetmeliğin yayınlanması ile çözüme kavuşturulduğu yanlışına kapılmamak gerekir. Uygulama ile birlikte daha birçok yeni sorun ortaya çıkmaktadır ve çıkmaya da devam edecektir ve önümüzdeki süreçte yargı organlarını da meşgul edecektir. Ortaya çıkan boşlukların giderilmesi ise yasa koyucunun asli görevi olduğu tartışmasıdır.

Diğer ülke uygulamaları incelendiğinde de ifade ettiğimiz üzere Home Office ile birlikte yeni birtakım sorunlar gündeme gelemeye başladı açıkça izleyebilmek mümkündür. Bu sorunların çözümüne ilişkin örneğin Federal Almanya'da konu bağlamında oldukça kapsamlı bir içtihat oluşmaya başladı ve bu sürecin devam edeceği de tartışmasıdır. Dolayısıyla genel bir yasal düzenlemeye gitme yerine, yargı yoluyla sorunlar çözüme kavuşturulmaya çalışılmaktadır. Bunun ile birlikte konu bağlamında bir kanun çıkarma yönünde girişimlerinde bulunulduğunu belirtmek yerinde olacaktır (Hekimler, 2021; 247). Ancak salt Avrupa kıtasında değil onun dışında da diğer ülkelerde de benzer bir trend söz konusudur. Bir örnek oluşturması bakımından son günlerde ABD'de bazı Home Office çalışanların iş saatleri içerisinde aynı zamanda, ek işler ifa etmek suretiyle gelirlerini attırdıkları raporlanmaya başlandı (https://kliemt.blog/2021/09/23/das-geheime-doppelleben-des-arbeitnehmers-im-homeoffice/?utm_source). Şüphesiz olarak bu yönde bir eylem, Türk iş hukuku boyutunda ele alındığında, sözleşmenin işveren tarafından derhal feshine neden olabilecektir. Ancak ülkemiz boyutunda kanaatimce en önemli sorun, iş kazası ve meslek hastalıkları boyutunda kendini gösterecektir.

3. Home Office Boyutunda Çalışma Yaşamının Geleceği

Home Office yaşam ve çalışma alışkanlıklarımızın değişmesine de neden oldu. İşin işyerinde ifa edildiği zamanlarda, bir ölçüde gün daha kesin hatlar ile planlanmak durumundaydı. Ancak işin eve taşınması ile birlikte bu düzen değişti. İşe gidiş gelişin ortadan kalkması ile birlikte zaman öncesine oranla daha farklı planlamaya başlandı. Kahvaltı sonrasında hemen, belki elinde bir fincan kahve ya da bir bardak çay eşliğinde, mutfak masasının üzerinde bulunan bulaşıkları da kameranın

alamayacağı biçimde kenara itilerek, Zomm, Tems, Ammy Admin ve daha birçok program ile katılım imkanı sağlanan toplantılar ile çalışılmaya başlandı. Öyle görüntüler zaman zaman sosyal medyada paylaşıldı ki, kravatlı ancak şortlu, ya da çok daha farklı biçimlerde işlerini ifa eden kişiler yüzlerimizi gülümsettiler. Çalışma ortamı ev olduğundan dolayı; kanun gereğince uyulması gerekli olan ara dinlenme süreleri, alışveriş, yemek pişirme, hata temizlik gibi günlük işler için kullanılmaya başlandı. Çalışma ve iş yaşamı olması gerektiğinden çok daha fazla iç içe geçti ve bu da yeni sorunları beraberinde getirmektedir. Bunun ile birlikte işin denetimi boyutu da değişim sürecine girdi. Yöneticiler genellikle çalışanların omuzların üzerinden bakarak kontrol ve denetimi yapmayı tercih ederken, bu olanak birden ortadan kaybolmuş oldu. Kanaatimce bir diğer önemli sorun ise kişisel verilerin korunması boyutunda kendisini göstermektedir.²

Çalışma hayatı boyutunda insanlığı esir almış olan virüse karşı geliştirilen aşı bir anlamda Home Office olmuştur. Ancak bu aşının da kullanım süresi kanaatimce sınırlıdır. Çünkü bu istihdam modeli beraberinde birçok avantajı getirmek ile birlikte, bazı dezavantajları da bünyesinde barındırmaktadır. Özellikle işçilerin izolasyonu, çalışma ilişkileri bağlamında sosyal bağların zayıflaması, psikolojik ve fiziksel birtakım sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu nedenle Home Office tek başına, en azından orta ve uzun vadeli dönemde, tüm çalışanlar için çare olmayacaktır. Home Office'in beraberinde getirmiş olduğu avantajları maksimize, dezavantajları minimize edecek bir modellemeye ihtiyaç duyacağımız ortada. Bir anlamda Home Office bugünün tarihi itibarıyla deneme süresini tamamlamış durumda, bu denli geniş bir biçimde uygulanmak durumunda kalınması sonucunda beraberinde getirdiği artı ve eksiler, çok daha net bir biçimde ortaya çıkmaya başlamıştır ve bu durum daha da net bir biçimde belirlenecektir. Özellikle karşılaştırmalı olarak yapılan çalışmalardan elde edilecek veriler, geleceğin planlanması boyutunda büyük önem taşımaktadır.

Çıkış noktası ise Hibrit modeller olacaktır. Dolayısıyla gelecek Hibrit modellerin olacağını iddia edebilmek mümkündür. İşin işyerinde ifa edilmesi, Pandemi öncesinde iş kültürümüzün adeta vazgeçilmeziydi. Bu yöndeki beklenti iki taraf içinde, yani hem işçi hem işveren için geçerliydi. Ancak Covid-19 bu algıyı değiştirdiği, daha doğrusu değiştirmek zorunda bıraktı. İşçi ve işveren zorunlu

² Bu konuda geniş açıklamalar için özellikle Bkz.: Nazlı Elbir, Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, Yetin, Ankara, 2020.

olarak Home Office modeli ile tanışarak uygulamada olumlu ve olumsuz yönlerini görebildiler ve görmeye de devam ediyorlar. Olumlu yönleri korumak ve bunu bir avantaja dönüştürmek, olumsuzları ise bertaraf etmenin çıkış yolunu ise Hibrit modeller oluşturacaktır. Daha açık bir ifadeyle önümüzdeki dönem içerisinde, işçiler işlerinin bir bölümünü işyerinde bir bölümünü evlerinde karma bir model kapsamında ifa edeceklerdir.

Şüphesiz olarak ifa edilecek olan işçin tanımı, işçin niteliği, işçi ve işverenin özellikleri ve beklentileri dikkate alınarak uygulamada çok sayıda farklı alt model türeyecektir ve türemelidir de. İnsan Kaynakları Yöneticiler daha şimdiden, $2 + 3 = 5$ Modelli üzerinde yoğunlaşmaktalar. Yani haftanın beş günün ikisi Home Office, geri kalan 3 gün işyerinde istihdam biçiminde bir modellemeyi hayata geçirmektedirler.

Bu bağlamda yürürlükte olan İş Kanunumuzda da hibrit modellerinin önünü açacak, ancak aynı zamanda iş hukukunun temel felsefesi olan "işçiyi koruma" ilkesi kapsamında gerekli düzenlemelere yer verilmesi kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu yöndeki bir düzenleme işçilerin kazanımlarını koruyacağı gibi, yeni istihdam alanların açılması boyutunda da katkı sağlayacaktır.

Uluslararası tecrübeler bize göstermektedir ki, çalışma yaşamında değişimler, teknolojik değişimler kadar hızlı meydana gelmemekte. Özellikle bizim gibi değişime belirli ölçüde kapalı olan toplumlarda bu değişim süreci daha uzun sürebilmekte, hatta sancılı da olabilmekte. Ancak bu durum beraberinde birçok olumsuzluğu da getirmekte olduğu tartışmasızdır. Dünya genelindeki gelişmeleri geç adapte olunmasının faturası rekabet etme avantajınız önemli ölçüde sınırlandırılması olabilmektedir.

Pandemi süreci sonrasında hiçbir şey eskisi gibi olmayacaktır. Bilindiği gibi değişmeyen tek şey "değişimin" kendisidir. Pandemi süreci ile birlikte çok daha hızlı bir değişim süreci içerisine girdik ve bu değişim, çalışma yaşamını da derinden etkilemekte ve etkilemeye de devam edecektir.

John Maynard Keynes 1930'lu yıllarda torunlarına, gelecek yıllarda haftada sadece 15 saat, yani günde 3 saat çalışmanız yereli olacaktı demişti (<https://www.diepresse.com/1572380/die-15-stunden-woche-was-wurde-aus-keynes-vision>). Ancak Keynes'in beklediği gibi olmadı. Bilindiği üzere Henry Ford, çalışma yaşamına haftalık 40 saatlik çalışma düzenini kazandırmıştır. Daha sonradan verilen çetin mücadeleler sonucunda, haftalık çalışma süresi bu sürenin altına düşmüştür (Haendel/Trosst, 2010: 29).

Günümüzde genel kabul, bir işgünün 3 bölümden oluştuğudur. Bir gün 24 saat olduğuna göre, 8 saat çalışma, 8 saat uyku ve 8 saat de boş zaman için ayrılmakta olup, bu dilimde de bireysel gereksinimler karşılanmakta olduğudur. Ancak bu kabul reel gerecekler ile uyuşmamaktadır.

Bir işçinin büyük bir metropolde yaşayıp çalıştığını düşündüğünüzde, işini ifa edeceği işyerine ulaşmak için harcaçacağınız zaman, küçük yerleşim yerlerine oranla çok fazla olmaktadır. İkametinizden işyerine gidiş ve dönüş süresi, sizin çalışma süresinden düşürmeniz mümkün olmayacağına göre ya uykunuzdan ya da bireysel ihtiyaçlarınızı karşılamak için ayrılan zamandan çalmanıza neden olacaktır ve olmaktadır da. Bu durum ise iş ve aile yaşamının uyumu, bireysel gereksinimlerin karşılanması boyutunu olumsuz etkilemektedir. Zaman ve mali açıdan kayıplar yanında, bireyin fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz etkilenmesine neden de olmaktadır. Dolayısıyla zaman dilimleri arasındaki geçişkenlik ele aldığımız konu bağlamında, işin ifa edildiği yer ile ikamet edilen ev arasındaki mesafe ve ulaşımı için gerek süre, belirleyici bir faktör olmaktadır. Home Office uygulaması bu geçişkenliği belirli ölçüde dengeleyebilme konusunda katkı sağlamaktadır.

Bugün var olan çalışma biçimleri de değişmeye devam edecektir. Bugün tasavvur bile edemediğimiz yeni çalışma biçimlerin ortaya çıkması kaçınılmazdır. Klasik olarak artık tanımlayabileceğimiz Home Office uygulamasının dışında, artık sınır veya uluslararası Home Office çalışmasına geçilmiş durumdadır. Bugün eğitimlerine başlayan jenerasyon muhtemelen bugün var olmayan yeni meslekler icra edeceklerdir. Birçok meslek ise ortadan kalkacaktır. Bu süreç kaçınılmazdır. Tarih boyunca bu süreç bu yönde işlemiştir, değişen tek nokta, sürecin hızlanmış olması ve daha da hızlanacak olmasıdır.

4. Genel Değerlendirme

Pandemi süreci istisnasız olarak tüm Dünya ülkelerini derinden etkileyerek, var olan çalışma ilişkilerinin yeniden şekillenmesini zorunlu bırakmıştır. Bu süreçte ortaya çıkan makro ekonomik kayıplar, üretim kayıpları, enflasyonist eğilimin ortaya çıkışı ve istihdam kayıpları az çok tüm ülkelerde görülmüştür. Ancak şüphesiz olarak Türkiye gibi bazı ülkeler bu süreçten, alınan tüm tedbirlere rağmen daha derinden etkilenmiştir ve etkilenmeye de devam etmektedir.

Home Office çalışma biçimi Pandemi sürecinde istihdamın belirli ölçüde sürdürülebilmesi için esas anahtar olmuştur. Başta Türkiye olmak üzere birçok ülke aslen bu çalışma modelinin önemini

Mart 2020 sonrasında kavrayabilmiştir. İfade ettiğimiz üzere, insanoğlu halen Covid-19'u kontrol altına alabilmiş durumda değildir. Muhtemelen daha belirli bir döneme iniş ve çıkışlarıyla bu Virüs tüm hayatımızı ve dolayısıyla çalışma yaşamını da şekillendirmeye devam edecektir. Bu süreçte elde ettiğimiz tecrübeleri, önlem almak adına gerekli yasal düzenlemelerin yapılması için bir an önce kullanılması gerektiği kanaatindeyiz.

Çalışma yaşamının geleceği kısa vadede hibrit modellere doğru evrilmekte olduğu açıkça görülmektedir. Şüphesiz olarak tüm alanlarda bu modelin uygulanma imkanı bulunmadığı da bir gerçektir. Ancak özellikle hizmet sektöründe geniş bir potansiyeli olması bakımından, mevcut iş alanların korunması, maliyetlerin minimize edilmesi, hatta yeni istihdam alanların yaratılması boyutunda önemli bir enstrüman durumundadır.

Türkiye’de Pandemi döneminde ve günümüzde kaç işçinin Home Office – uzaktan çalışma – modeli kapsamında işini ifa etmiş olduğunu maalesef net olarak halen bilmemekteyiz. Bu konuda potansiyelin ortaya konması ve bir planlamanın yapılarak yasal değişikliklere gidilmesi yolunda, resmi sayıların tespit edilmesi gerekmektedir.

Home Office çalışma modeli günümüzde artık sınır aşan bir çalışma modeline dönüşmüş durumdadır. Bugün iş ilanlarında artık “uluslararası Home Office” ilanlarına daha sık rastlanmaktadır. Bu konuda oysa yürürlükte olan ne İş Kanunumuzda ne de yayınlanmış olan yönetmelikte bir düzelemeye yer verilmiş durumdadır. Uluslararası tecrübelerden yararlanmak yoluyla bu alanda bir çerçevenin tayin edilmesi yeni bir perspektif de kazandıracaktır.

Kanaatimizce geleceğin nasıl şekilleneceği, iş kavramın ve çalışma yaşamının ne yönde bir seyir izleyeceği üzerine yeterince stratejik çalışmalar yürütülmemektedir, en azından ülkemiz boyutundan tabloyu bu şekilde okuyabilmek mümkündür.

KAYNAKÇA

- Akın, L. (2021). “Türk Çalışma Yaşamında Pandemi Surecinde Uzaktan/Evden Çalışma ve Olası Sonuçları” Otto Kaufmann Armağanı (Ed. Hekimler, A.), 261-300.
- Akın, L. (2020). Covid 19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri, Çimento İşveren Dergisi, (5), 16-71.
- Alpagut, G (Ed.), (2020). Pandemi Surecinde İş Hukuku, On İki Levha, İstanbul.
- Centel, T. (1992). Kısmi Çalışma, İstanbul.
- Çelik, N. (1994). İş Hukuku Dersleri, 12 Baskı, Beta, İstanbul.
- Çelik, N. Ve Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. ve Özkaraca, E. (2021). İş Hukuku Dersleri, 34 baskı, Beta, İstanbul.
- Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021). Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3.baskı, On İki Levha, İstanbul.
- Nazlı, E. (2020). Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, Yetin, Ankara.
- Eyrenci, Ö. (1989). Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul.
- Haendel, T., Troost, A. (2010). Arbeitszeientwicklung in Europa, Führt.
- Hekimler, A. (2021). Home Office Uygulaması ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Hakkında Genel Bir Değerlendirme, İktisat ve Toplum Dergisi, Mayıs 2021, 1-6.
- Hekimler, A. (2021a). Türk ve Alman İş Hukukunda Home Office Düzenlemeleri, Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı, (Ed.Hekimler, A.), Legal, İstanbul.
- Hekimler, B. (2020). Korona Günlerinde Türkiye’de Çalışma İlişkileri, Journal of Management and Labour, (1), 1-13.
- Resch, R., Hekimler, A (2021). Homeoffice als Neuentdeckung, ZESAR, (5-6), 203-209.
- Şenocak, K. (Ed.), (2021), COVID-19 Küresel Salgının Hukuktaki Yansımaları, Yekin, Ankara.
- Zincirlioğlu, C. (2021). Covid 19 Sürecinde İş Hukuku, Adalet, Ankara.
- <https://www.corona-in-zahlen.de/weltweit/>
- <https://covid19.saglik.gov.tr/>
- <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66494/pandemi.html>
- <https://www.diepresse.com/1572380/die-15-stunden-woche-was-wurde-aus-keynes-vision>
- <https://www.esta.com/de/wissen/wissen-absauganlagen/covid-19/>
- https://kliemt.blog/2021/09/23/das-geheime-doppelleben-des-arbeitnehmers-im-homeoffice/?utm_source=www.humanresourcesmanager.de_newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=20210923-ps-hrm-40898&utm_content=3395788