

TORBA TASARIDAKİ YENİ ÇALIŞMA BİÇİMİ: UZAKTAN ÇALIŞMA

I-GİRİŞ

Bakanlar Kurulunun 24.11.2014 tarihinde kararlaştırdığı, 09.12.2014 tarih ve 4941 sayılı yazı ekinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına gönderdiği, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" 54 maddeden ibarettir. Söz konusu tasarının 28 inci maddesinde esnek çalışma modellerinden biri olan "uzaktan çalışma" düzenlenmiştir.

Maddeyle 4857 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin başlığı "Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma" şeklinde değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir: "*Uzaktan çalışma; işverenin belirlediği mal veya hizmeti üretmek amacıyla, işçinin işyeri dışında, iş edimini yerine getirdiği yazılı sözleşmeye dayalı iş ilişkisidir.*

Dördüncü fıkraya göre yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan araç ve malzeme, bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

Uzaktan çalışmada, işçilerin çalıştıkları gün ve saatler işveren tarafından onaylanan günlük puantaj cetvellerine kaydedilir. İşin emsal işçi tarafından yapılabileceği süreye ilişkin bir hesaplamanın sözleşmeye eklenmesi zorunludur.

Uzaktan çalışmada işçiler, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, işçinin yürütmekte olduğu işle ilgili iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda işçiyi bilgilendirmek ve sağladığı ekipman, malzeme ve hammadde ile ilgili gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

Uzaktan çalışmada bölünemeyen haklar, çalışılan gün ve saate ilişkin kayıtlar, yıllık ücretli izin, bildirim sürelerinin belirlenmesi ve kıdem tazminatına hak kazanmaya esas süre, hafta tatili ve ücretine hak kazanma ile benzeri konulara ilişkin hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle belirlenir"

II- UZAKTAN ÇALIŞMA

Çalışma sürelerinde esneklik, çalışma sürelerinin belirli başlangıç ve bitiş zamanlarının olmaması veya çalışma sürelerinin firma ve işveren tarafından standart çalışma biçiminden farklı olarak düzenlenmesidir[1]. Çağın getirdiği teknolojik gelişmeler nedeniyle çalışma hayatında esnek çalışma modelleri çoğalmıştır. Tele çalışma, evde çalışma işyerinde esneklik anlayışının bir sonucu ortaya çıkmışken, kısmi süreli, belirli süreli iş sözleşmeleri ise sürelerde getirilen esneklik sonucunda ortaya çıkmıştır.

Etimolojik olarak Yunanca "uzak" anlamına gelen "tele" ön eki ile yapılan tele çalışma, işyeri dışında, işyerinden uzakta bir mekanda yeni iş organizasyonlarına

imkan veren yeni bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin karşımıza çıkardığı bir çalışma türüdür[2]. Bilgisayar teknolojisinin gelişmesi, işgücü piyasasını etkilemiştir. 2000'li yılların başında ABD ve Avrupa Birliği üyesi ülkelerde yaklaşık 30 milyon kişi uzaktan çalışıyordu. Yaklaşık 10 yıl sonra evden çalışan uzmanlar sayısı ikiye katlanarak 60 milyonu bulmuştur. Bu artan ivme çok önemlidir. Finlandiya'da tüm çalışanların üçte biri uzaktan çalışanlardan oluşmaktadır.

Uzaktan çalışmada internet bağlantısı olması şartıyla kentte oturan insanla, kırsal kesimde oturan insanlar arasındaki farklılıklar kısmen kaldırılmaktadır. Öte taraftan evden çıkamayan/evden çıkması çok zor olan engelli insanların da çalışma yaşamına katılımında katkı sağlayacaktır. Çalışanlar işyerine gelmek için zaman ve para harcamayacaklardır.

Madde gerekçesinde, "çalışma mevzuatının, değişen ekonomik koşulları takip eden dinamik bir yapıya kavuşturulması amacıyla uzaktan çalışma kavramı tanımlanmış ve karşılıklı yükümlülükler belirlenmiştir. Bilgi çağının sağladığı kolaylıklar, çalışma hayatında köklü değişiklikler yaratmaya başlamıştır. Günümüzde merkezi işyeri ve işçinin işyerine bağımlılığı olgusu, yerini hızlanan teknolojik gelişmeler sonucunda işyerinin merkeziyetçi yapıdan uzaklaşmasına ve çalışmaların daha bağımsız olmasına bırakmıştır. Uzaktan çalışmanın ortaya çıkışı bilgisayar teknolojisinin ve haberleşme ağlarının gelişimi ile olmuştur. Günümüzde uzaktan çalışma; bilgisayar-elektronik, bankacılık, sigorta, haberleşme, basın yayın ve ticaret sektöründe görülmektedir. Ayrıca internet ağının ve mobil telefon kullanımının artması uzaktan çalışmayı da gerekli kılmıştır. Uygulamada var olan ancak yasal dayanağı olmayan bu atipik çalışma biçimi, tarafların uzlaşmasını zorlaştırmakta ve yargısal bazı sorunların yaşanmasına neden olmaktadır. Madde ile iş mevzuatımızda çağdaş çalışma ilişkileri normları ile sosyal ve ekonomik değişimlere uyum sağlayan çalışma modellerinden biri olan uzaktan çalışmanın, işçilerin hak kayıplarını önleyecek şekilde mevzuatımızda yer almasını sağlamak amaçlanmıştır"[3] ifadelerine yer verildiği, görülmüştür.

2011 Yılında da söz konusu uzaktan çalışma modeli o zamanki torba kanun tasarısına konmuştu. Söz konusu tasarıda sadece uzaktan çalışma değil evden çalışma da düzenlenmişti. Temel olarak çalışma mevzuatının, değişen ekonomik koşulları takip eden dinamik bir yapıya kavuşturulması ve karşılaşılan ekonomik kriz ve darboğazların aşılmasında çalışma mevzuatının esnekleştirilmesi, işletmelerin özellikle ekonomik kriz ve darboğazlardan daha az kayıpla çıkabilmesi, küresel ekonomideki artan rekabet ve işsizlikle mücadelede başarı sağlanması "evden çalışma" ve "uzaktan çalışma" gibi esnek çalışma modellerinin yasal dayanağa kavuşturulması ve uygulamanın yaygınlaşmasıyla mümkün olacağı gerekçesiyle tasarı Meclise sunulmuş, torba tasarı 6111 sayılı Kanun olarak kabul edilmiş ancak sözkonusu çalışma modeli yasallaşmamıştı.

2014 Yılı Torba Kanun Tasarısında uzaktan çalışma ile ilgili olarak temel esaslar düzenlenmiş, ayrıntıların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikte belirtileceği ifade edilmiştir. Tasarıya göre iş sözleşmelerinde; işçiyle işverenin nasıl iletişim kuracağı dahil olmak üzere işin tanımı, yapıma şekli, süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan araç ve malzeme, bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alacak, iş sözleşmesine işin emsal işçi tarafından yapılabileceği süreye ilişkin bir hesaplama

eklenecektir. Uzaktan çalışan işçiler sadece hizmet değil mal da üretebileceklerdir. İşçilerin çalıştıkları gün ve saatleri gösteren puantaj kayıtları işveren tarafından onaylanacaktır. Uzaktan çalışan işçilerin hak ve menfaatleri, salt iş sözleşmesinin uzaktan çalışma olmasından ötürü –ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça- emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacaktır.

Küreselleşme ve bilişim teknolojilerindeki hızlı gelişmelere bağlı olarak organizasyon yapılarında ve yönetim anlayışındaki değişim, çalışan profili, istihdam yapısı ve şartları gibi çalışma ilişkilerini belirleyen unsurları da etkilemektedir. Oluşmakta olan yeni ekonomik yapı, yeni çalışma ve çalışan modellerini de gündeme getirmiştir. Sanayi toplumlarının simgesi olarak gösterilen büyük fabrikalar yavaş yavaş yerlerini küçük üretim birimlerine, ofislere hatta sanal işyerlerine bırakırken, fabrikaların ağırlıklı olarak kullandıkları, kol gücüyle çalışan, yarı vasıflı veya vasıfsız, mavi yakalı işçiler de yerlerini, beyin gücüyle çalışan, iyi eğitilmiş ve yüksek vasıflı uzmanlara bırakmaktadır[4]. İşletmeler ve organizasyonlar da küresel rekabette avantaj sağlayabilmek için, bu yeni ve esnek çalışma modellerine daha fazla ilgi göstermeye başlamışlardır. Bu bağlamda, çalışana zamandan ve mekândan bağımsız çalışma olanağı sunan tele çalışma, dünyadaki birçok şirket tarafından uygulanmaya başlanmıştır[5]. Uzaktan çalışmada, çalışanlar belli bir ofise bağlı kalmadan istedikleri yerden, evlerinden vs. işlerini yapacaklardır.

Bugün en popüler çalışma yöntemlerinden biriside yer ve zaman kavramlarından bağımsız çalışmadır. Özellikle iletişim teknolojisinin gelişmesiyle birlikte bu yöntem kullanılabilir hale gelmeye başlamıştır. Bu yöntem, bir işgörenin çalışma zamanının önemli bir kısmını, iş yerinden veya işverenden uzakta çalışmasını gerektiren geniş bir iş etkinliği dizisini kapsar. Uzaktan çalışma, 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 tanımlanır. Uzaktan çalışma, çalışana en az bir gün normal iş yeri dışında çalışma imkânı vermektedir. Bu yöntem, yüksek düzeyde motivasyon yaratmanın en yolu olarak gösterilmektedir[6]. Her ne kadar aralarında nüanslar bulunsa bile evde çalışma da, uzaktan çalışma sayılmaktadır. Çalışma özü itibarıyla işverene ait işyerinde yapılmamaktadır.

Evde çalışan, bir veya birden çok işveren için kendi evinde ya da kendi seçtiği bir çalışma yerinde mal ve hizmet üreten kişi olarak tanımlanabilir. Eve iş verme sistemi genellikle tekstil ve konfeksiyon alanında yoğunlaşmış, ancak son zamanlarda reklamcılık, çeviri, programcılık gibi çalışma alanlarına da yayılmıştır. Bu çalışma türü daha ziyade kadın işgücü tarafından tercih edilmektedir. Ücretlerin genellikle düşük olmasına karşın kadın işçiler aileye maddi katkı sağlamak amacıyla bu tür çalışmalara yönelmektedirler. Eve iş vermelerde, çalışma daha çok parça başına yapılmakta ve parça başına ücret ödenmektedir. Evde çalışmalarda kişisel bağımlılık unsurunun azalması nedeniyle ilişkinin iş ilişkisi değil istisna akdi olduğu gündeme gelebilmektedir. İşin işyerinde görülmemesi nedeniyle tele çalışma ya da internet üzerinde çalışma evde çalışmaya benzemekle birlikte, tele çalışma yapanlar evde çalışanlara göre işverenle daha sıkı bir bağımlılık içindedirler. Merkezi işyeri dışındaki bürolarda veya evlerde çalışanlara iş görme ediminin yerine getirilmesinde talimatlar verilmesi ve bunların denetimi yeni iletişim teknolojisi ve online sistemi ile kolaylıkla sağlanabilmektedir[7].

İnternetin erişim gücü ve bunun sürekli artması, erişmenin kolay ve ucuz olması, şirketlerin mevcut işlerinin bir kısmını uzaktan çalışma modeliyle de yaptırabilmesi, bu modelin hızla yaygınlaşacağı izlenimini vermektedir.

III- SONUÇ

Gelişen sosyal ve ekonomik koşullar ile teknolojik yenilikler, sosyo-ekonomik yaşamı ve çalışma hayatını büyük ölçüde etkilemektedir. Endüstri toplumlarında teknolojiye ve üretim sistemlerinde meydana gelen değişimler, uluslararası rekabet, artan işsizlik gibi faktörler çalışma sürelerinde esneklik yapılması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır[8]. Bu husustaki talepler, öncelikle işverenden gelmiştir[9].

Kanun tasarısında ayrıntıların çıkarılacak Yönetmelikte belirtileceği, iş sözleşmelerinde işçiyle işverenin iletişim kurması dahil olmak üzere işin tanımı, yapıma şekli, süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan araç ve malzeme, bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yer alacağı hüküm altına alınmıştır. İş sözleşmesine işin emsal işçi tarafından yapılabileceği süreye ilişkin bir hesaplama eklenmelidir.

Uzaktan çalışan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, iş sözleşmesinin "uzaktan çalışma"yı içermesinden ötürü, emsal işçiyle aynı haklara sahip olacaktır.

Uzaktan çalışma, eğitim düzeyi yüksek kişiler tarafından tercih edilen bir istihdam modelidir. Çalışan kişi, işverene bağlı olarak iş görme borcunu yerine getirmekle birlikte, bu işi işyeri çatısı altında değil, kendi evinden, bürosundan, başka bir işyerinden vs yapabilir. Özellikle trafik, otopark sorunu olan büyükşehirlerde bu tip çalışma sadece çalışan kişiye değil şehir hayatına da katkı sağlayacaktır. İşçi, işverenin denetimi altında olmaksızın kendisine verilen işi yerine getirebilmekte ve bunun karşılığında da ücretini almaktadır. Bu çalışmanın özellikle bilişim, reklamcılık, muhasebe gibi sektörlerde çok yoğun olarak kullanılabileceği düşünülmektedir.

[1] Recai BAŞKAN, "Çalışma Başarısı ve Esneklik Yaklaşımlarına Farklı Bir Yaklaşım", Mercek Özel Sayı, Temmuz 1999, s. 37.

[2] Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 363.

[3] Madde gerekçesi: <http://www.bilgit.com/mevzuat/taslak/6331-degisiklik-tasarisi-358279-09-12-2014.pdf>

[4] Halil ZAİM, "Yeni Gelişmeler Işığında Bilgi İşçi ve Bilgi İşçisi" Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı:49, Yıl 2006, s. 610.

[5] Filiz Alkan MEŞHUR, "Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma" , DEÜİİBF Dergisi, Cilt:25, Yıl:2010, s.1.

[6] Lütfü BÜYÜKSES, Öğretmenin İş Ortamındaki Motivasyonunu Etkileyen Etmenler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İsparta 2010, s.40.

[7] Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011, s.254.

[8] Necdet KENAR, "Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Hayatında Esneklik İhtiyacı ve Yapılması Gerekenler", İşveren XL, 6 Mart 2002, s.1.

[9] Nusret EKİN, "Esneklik Çağı", Mercek Özel Sayı, Temmuz 1999, s. 13.