

## EVDE ÇALIŞMA, UZAKTAN ÇALIŞMA

27 Şubat 2021

Yıldırım Koç

Covid-19 salgınından itibaren uzaktan çalışma uygulaması yaygınlaştı. Bazı işyerlerinde çalışanlar, bazen kendi istekleriyle, bazen işletmenin kararı uyarınca, uzaktan çalışma düzenine geçti veya geçirildi. Bu uygulamanın covid-19 salgınının sona ermesinin ardından da devam edebileceği, uzaktan çalışma uygulamasının hızla yaygınlaşacağı yolunda öngörüler var. Böyle bir gelişmenin uzaktan çalışan kişilerin sınıf kimliği ve genel olarak sınıf hareketi ve sendikalar açısından etkilerinin de tartışılmasında yarar bulunuyor.

### UZAKTAN ÇALIŞMA YENİ BİR OLGU DEĞİL

Öncelikle vurgulanması gereken konu, günümüzde kullanılan ifadeyle “uzaktan çalışma”nın kapitalizmin tarihinde yeni bir olgu olmadığıdır. “Uzaktan çalışma” yüzyıllar öncesinden beri “eve-iş-verme” sistemi olarak süregelen bir uygulamadır. Yeni olan, iletişim ve bilgisayar teknolojisindeki gelişmeye bağlı olarak, doğrudan üretim sürecinin dışındaki beyaz yakalı işçilerin de bu uygulamaya dahil edilmesidir.

Eve-iş-verme sistemi, özellikle tüccarların işçileri bir çatı altında toplamak yerine onları kendi evlerinde parça başı ücret karşılığında çalıştırmalarıydı. Kapitalizmin gelişme sürecinde Batı’da yaygınlaşan eve-iş-verme sistemi Osmanlı İmparatorluğu’nda da vardı. 1600-1615 yılları arasında Ankara’da tüccar, hammaddeyi köylü ve şehirli üreticiye veriyor ve belirli bir ücret karşılığında evlerde sof dokutturuyor ya da boyattırıyordu. (ERGENÇ, Özer, “1600-1615 Yılları Arasında Ankara İktisadi Tarihine Ait Araştırmalar”, *Türkiye İktisat Tarihi Semineri*, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara, 1975, s.165) Enver Ziya Karal da 1833 yılında Bursa’da ipekli dokuma işinde eve-iş-verme sisteminin uygulandığını yazmaktadır. (KARAL, Enver Ziya, *Osmanlı Tarihi, Islahat Fermanı Devri, 1856-1861*, c.VI, Türk Tarih Kurumu Yayınları, Ankara, 1976, s.240) Orhan Kurmuş, 19. yüzyılda Ege Bölgesi’nde halı üretiminde eve-iş-verme sisteminin çok yaygın olduğunu ve bu uygulamanın küçük üreticilikle birlikte varlığını sürdürdüğünü belirtmektedir. (KURMUŞ, Orhan, *Emperyalizmin Türkiye’ye Girişi*, 3. basım, Savaş Yayınları, Ankara, 1982, s.101-106)

Osmanlı’da eve-iş-verme sistemi kapitalizmin iç dinamiklerle gelişmesinin bir aşaması olmaktan çok, Batılı sermayedarların mülksüzleşmemiş üreticileri parça başı ücret uygulamasıyla sömürdüğü bir araç olarak gelişti ve uygulandı.

Osmanlı’da bazı sektörlerde eve-iş-verme sistemi yaygındı ve bu sistemde üretimde bulunanların bir bölümünü, ev dışında çalışma olanakları sınırlı olan Müslüman kadınlar oluşturuyordu. Ancak bu alanda da Ermeni ve Rum kadınları ağır basıyordu:

*“Kadın işçinin en fazla bulunduğu alanlardan bir tanesi halı dokuma sektörüydü. Osmanlı Devleti XIX. yüzyılın sonlarından itibaren Avrupalı ve Amerikalı halı tüccarlarının cazibe alanı olmuştur. Bu, sözü edilen yerlerdeki birtakım toplumsal ve sanatsal zevkteki değişimle Osmanlı halılarının özelliğinden kaynaklanıyordu. Yabancı şirketler ve tüccarlar Anadolu’nun çeşitli yerlerinde bazen eve iş vererek bazen de bizzat halı tezgâhları kurarak ülkedeki halıcılığı teşvik ettiler. Dolayısıyla dokuma sürecinde yoğun bir emek kullanımı söz konusu oldu. Uşak hariç Osmanlı Devleti’nin halı dokunan diğer merkezlerinde Rum ve Ermenilerin daha fazla iş aldıkları görülmekteydi. Yabancı tüccarlar halıcılığı yaymak için yaptıkları yeni teşebbüslerde Rum ve Ermeni kadınlarını tercih ediyorlardı. Ermeni ve Rum kadınlar, bu konuda öyle uzmanlaştılar ki Birinci Dünya Savaşı’ndan sonra göçmen durumuna düşenler Yunanistan ve Mısır’da halı ürettikleri ve bir süre sonra Yunanistan halı üreticisi olarak Cumhuriyet Türkiye’sinden daha üstün bir hâle geldi.”* (KIRPIK, Cevdet, *Osmanlı Devleti’nde İşçiler ve İşçi Hareketleri (1876-1914)*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Isparta, 2004, s.101)

Eve-iş-verme sisteminde kullanılan aletlerin (örneğin dokuma tezgahı) mülkiyeti genellikle evde çalışan kişiye aitti; ancak üreticinin geliri, ürettiği ürünün satışından elde edilen para değil, parça başı işi düzenleyen sermayedarın parça başı iş temelinde ödediği ücretti. Üretici, işgücünü satan bir

işçiydi. Halı tezgahının veya son derece basit bir üretim aracının mülkiyetinin kendisine ait olması, bu sınıfsal konumu değiştirmiyordu. Ancak birbirinden kopuk olarak sürdürülen bu üretim ve bu çalışmanın genellikle bir ek gelir kaynağı olarak görülmesi, sınıf bilincinin ve hatta işçilik bilincinin gelişmesini engelliyordu.

Osmanlı'nın son dönemlerinde eve-iş-verme sistemi kunduracılık, halıcılık ve dokuma gibi işlerde epeyce yaygındı.

Osmanlı İmparatorluğu'nda 1913 ve 1915 sanayi sayımlarında kunduracılıkta, pamuk ipliği üretiminde ve pamuklu dokumacılıkta eve-iş-verme sistemi saptanmıştı. Bu yıllarda kunduracılık büyük çoğunlukla evlerde yapılıyordu. Büyük kundura mağazaları kunduranın ana girdilerini (deri ve diğer girdiler), araçlar eliyle, evlerinde bir ücret karşılığında çalışan kunduracılara dağıtıyorlardı. İstanbul'da büyük mağazalar hesabına bu şekilde çalışan kundura işçilerinin sayısının 3.000 dolaylarında olduğu tahmin ediliyordu. Manisa'da evlerde 600 dolayında tezgâh, pamuklu kumaş dokuyordu. Bursa'da evlerde 500 dolayında havlu tezgâhı vardı. (ÖKÇÜN, Gündüz, **Osmanlı Sanayii, 1913, 1915 Yılları Sanayi İstatistiği**, 2. basım, SBF Yay. No 229, Ankara, 1971, s.102, 150)

Büyük şirketler için evlerde en yaygın biçimde üretilen ürün ise halıydı. Halı üretiminin önemli bir bölümü ihracata yönelikti. 1900'lü yılların başlarında Anadolu'nun birçok bölgesinde halı evlerde dokunuyordu. 1907 yılında kurulan Şark Halı Şirketi İzmir, Sivas, Burdur, Isparta, Haçin, Urla, Maraş ve Kırkağaç'ta imalathaneler kurup, işçileri buralarda topladı. Ancak diğer taraftan evlerde üretimi sürdürttü. (The Oriental Carpet Manufacturers Limited, 1907 yılında İngiltere'de kuruldu, ancak genel merkezi İzmir'deydi. Şirketin İzmir, İstanbul, Londra, New York, Paris ve Toronto'da şubeleri vardı.) Halının girdileri ve istenilen model evlerde kendilerine ait tezgâhlarda çalışan kadınlara veriliyor ve atılan ilmiğe başına belirli bir ücret ödeniyordu. (Ökçün, a.g.k., 1971, s.133) Bu uygulama Cumhuriyet döneminde de sürdü. (Bu konuda bkz. S. Aksoy, "Halı İmalinde Çalışanların Ekonomik ve Sosyal Durumları", *Çalışma Bakanlığı, Çalışma Dergisi*, sayı 11, Ekim 1946, s.49-50; O. Arınç, "Demirci ve Gördes'te Halıcılık", *Çalışma Bakanlığı, Çalışma Dergisi*, sayı 20, Temmuz 1947, s.59-60) Böylece, işçilik gelirine bir ek veya yan gelir olarak bakan ve bu nedenle düşük parça başı ücretlerle çalışmayı kabullenen ve işçilik bilinci ve sınıf bilinci gelişmemiş ve örgütlü mücadele anlayışı olmayan bir kitle yaratıldı. (Günümüzde uzaktan çalışma uygulaması içinde olanlar için, yapılan çalışma karşılığında alınan ücret, bir yan gelir değildir, asıl geliri oluşturmaktadır.)

Osmanlı'da eve-iş-verme sistemi Birinci Dünya Savaşı sırasında farklı bir boyut kazandı. Osmanlı Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslâmiyesi, Dahiliye Nezaretî'nin 27 Mayıs 1332 (11 Nisan 1916) tarih ve 3 Sayılı İzniyle 1 Ağustos 1332'de (24 Ağustos 1916) kuruldu. Cemiyetin başkanı Enver Paşa'ydı. Enver Paşa'nın eşi Naciye Sultan da bu girişimi destekliyordu. Cemiyet, çeşitli yerlerde imalathaneler açtı ve Müslüman Osmanlı kadınlarını işe yerleştirdi. (KARAKIŞLA, Yavuz Selim, "Kadınları Çalıştırma Cemiyeti'nin Kadın İşçileri Evlendirme Kampanyası", *Tarih ve Toplum*, sayı 219, Mart 2002, s.27-40) 1917'nin sonunda derneğin fabrikalarında istihdam şu şekildeydi: Merkez-Çapa Şubesi: 231 kadın işçi. Ayrıca 405 kadına eve-iş-verme sistemi içinde yün bükme işi yaptırılıyordu. Fatih Şubesi: 128 kadın işçi. 250 kadına eve iş veriliyor. Üsküdar Şubesi: 68 kadın işçi. 200 kadın eve-iş-verme sistemi içinde çalışıyor. Ayrıca Cemiyetle anlaşmalı olarak kadın işçi ve memur çalıştıran özel ve kamu kuruluşlarında toplam 7.185 kişi istihdam ediliyordu. (Cemiyetin nizamnamesi için bkz. OKTAR, Tiğınçe, **Osmanlı Toplumunda Kadının Çalışma Yaşamı, Osmanlı Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslâmiyesi**, Bilim Teknik Yayınları, İstanbul, 1998, s.109-128, 160-171)

Cumhuriyet döneminde eve-iş-verme uygulaması sınırlı bir ölçüde devam etti.

1970'li yıllarda bazı fabrika ve atölyelerde, üretilen parçaların birleştirilmesi işi evlerde yapılıyordu. Tekstil işkolunda da 1980'li yıllarda eve-iş-verme sisteminin yaygınlaştığı bilinmektedir.

1980'li ve 1990'lı yıllarda Türkiye'de eve-iş-verme sistemi içinde çalışanların sayılarına ilişkin, hiçbir güvenilir veri yoktur. Bu yıllarda Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından gerçekleştirilen Hanehalkı İşgücü Anketlerinde bu konuda yer alan veriler tamamıyla yanlıştı. Onbinlerce kaçak atölyenin, 4,5 milyondan fazla yerli ve 1 milyona yakın yabancı kaçak işçinin olduğu bir ülkede, eve-iş-verme sistemi içinde yapılan çalışmayı saptamak olanaklı değildi. Ayrıca, bu sistemde çalışan kişiler, vergilendirilecekleri kaygısıyla, bu konudaki anket sorularına yanlış yanıt verme eğilimindeydi. DİE'nin 1988 Ekim Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre, bu tarihte Türkiye'de 164 bin kişi evde

çalışıyordu. Bunların yalnızca 43 bini ücretliydi; 93 bini kendi hesabına çalışan ve 27 bini de ücretsiz aile çalışanıydı. (DİE, **Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (1988 Ekim)**, Yay. No 1433, Ankara, 1990, s.80) 1998 Nisan'ında ise bu sayı 169 bindi. Ücretli çalışanların sayısı 32 bine inmişti. Kendi hesabına çalışanların sayısı 125 bin, ücretsiz aile çalışanlarının sayısı ise 12 bindi. (DİE, **Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (1998 Nisan)**, Ankara, 1998, s.111) DİE'nin bu konulardaki verilerinin gerçeklerle ilgisinin alakasının olmadığı açıktır.

Türkiye'de 1990'lı yıllarda eve-iş-verme sistemi işçi sınıfı hareketini bir parça zayıflatan bir uygulama oldu. (Bu dönemdeki uygulamalara ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Yıldırım Koç, **Eve-İş-Verme**, Türk-İş Eğitim Yay. No 63, Ankara, 2001, <http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1322169688b.pdf>).

## **GÜNÜMÜZDE UZAKTAN ÇALIŞMA MEVZUATI**

Türkiye'de giderek daha fazla işçi, uzaktan çalışma veya eve-iş-verme sistemi içinde çalışmaktadır. Bu işçilerin bir bölümü, geleneksel sanayi üretiminin tamamlayıcı işlerini yapmaktadır. Bir bölümü ise, internet kullanarak evden (uzaktan) iş yapan vasıflı ve genellikle beyaz yakalı işçilerdir.

Bu konumdaki kişiler geçmişte işçi sayılmazdı; "istisna akdi"yle çalıştıkları kabul edilirdi. Ancak önce Türk Borçlar Kanunu'nda, ardından da İş Kanunu'nda getirilen düzenlemelerle bu kişiler işçi statüsüne geçirildi; fakat bu biçimde çalışan işçiler günümüzde kadar ciddi bir örgütlenme gerçekleştirmediler.

11.1.2011 gün ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda "evde hizmet sözleşmesi" aşağıdaki biçimde düzenlendi:

### **A. Tanımı ve çalışma koşulları**

#### **I. Tanımı**

**MADDE 461-** Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.

#### **II. Çalışma koşullarının bildirilmesi**

**MADDE 462-** İşveren, işçiye her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirir; gerekiyorsa işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirir.

İşin verilmesinden önce malzeme için ödenecek bedel ve iş için ödenecek ücret yazıyla bildirilmemişse, bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücret ödenir.

#### **III. İşçinin özel borçları**

##### **1. İşin yapılması**

**MADDE 463-** İşçi, işe zamanında başlamak, işi kararlaştırılan zamanda bitirmek ve çalışmanın sonucunu işverene teslim etmekle yükümlüdür.

İş, işçinin kusuruyla ayıplı olarak görülmüşse işçi, giderilmesi mümkün olan ayıpları, masrafı kendisine ait olmak üzere gidermek zorundadır.

##### **2. Malzeme ve iş araçları**

**MADDE 464-** Malzeme ve iş araçları işveren tarafından sağlanmışsa, işçi bunları gereken özeni göstererek kullanmak, bundan dolayı hesap vermek, ayrıca kalan malzeme ile iş araçlarını da işverene teslim etmekle yükümlüdür.

İşçi işi görürken, kendisine teslim edilen malzemenin veya iş araçlarının bozuk olduğunu belirlerse, durumu hemen işverene bildirir ve işe devam etmeden önce, onun talimatını bekler.

İşçi, kendisine teslim edilen malzeme veya iş araçlarını kendi kusuruyla kullanılmaz hâle getirirse, işverene karşı onun kullanılmaz hâle geldiği gündeki rayiç bedeli kadar sorumludur.

#### **IV. İşverenin özel borçları**

##### **1. Ürünün kabulü**

**MADDE 465-** İşveren, işçinin üreterek teslim ettiği ürünü inceler; varsa bulduğu ayıpları teslimden başlayarak bir hafta içinde işçiye bildirir. Süresinde bildirim yapılmamışsa, ürün mevcut durumuyla kabul edilmiş sayılır.

##### **2. Ücret**

###### **a. Ödenmesi**

**MADDE 466-** Yapılan işin ücreti, işçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, onbeş günde bir veya işçinin rızasıyla ayda bir; aralıklı olarak çalıştırıldığı takdirde, ürünün her tesliminde ödenir.

*Her ücret ödenmesinde işçiye, bir hesap özeti verilir. Hesap özetinde, varsa kesintilerin miktarı ve sebebi de gösterilir.*

22.5.2003 gün ve 4857 sayılı İş Kanununda 6.5.2016 gün yapılan değişiklikle, 14. maddeye aşağıdaki fıkralar eklendi:

*“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 ilişkisidir.*

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

*“Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.*

*“Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.”*

## **İŞÇİNİN SINIFI DEĞİŞİR Mİ?**

Bu durumda “uzaktan çalışma” iki alt başlıkta incelenebilir.

Birincisi, geleneksel eve-iş-verme sistemidir. Bu ilişkide mavi yakalı işçilerin fabrikada veya atölyede yaptıkları iş, evlere taşınmaktadır. 1990’lı yıllardan itibaren fason üretim ve taşeronluk epeyce yaygınlaştı. Ancak eve-iş-verme uygulamasının çok yaygınlaştığını söylemek mümkün değildir. Özellikle yabancı kaçak işçiliğin yaygınlaştığı koşullarda, eve-iş-verme sistemi yerine kaçak (ve özellikle yabancı) işçilerin çalıştırıldığı merdiven altı işletmeler işverenler açısından daha “rasyonel” gözükmektedir.

Uzaktan çalışmanın teknolojik gelişmeyle ve derinleşen ekonomik kriz ve covid-19 salgını koşullarında yaygınlaştığı ikinci alan, beyaz yakalı işçiler ve hizmetler sektörünün bazı bölümleridir. Bankalar ve sigorta şirketlerinin çalışanları, işletmelerin büro personeli bu süreçten en fazla etkilenen kesimdir.

Uzaktan çalışmanın her iki biçiminde de işçinin sınıfsal konumunda bir değişiklik söz konusu değildir. İşçi, evinde kendine ait tezgahta bir halı dokusa veya kazak örse de, işyerinden getirilen bazı parçaları birleştirirse de, bilgisayarında büro görevlerini yerine getirirse de, vb. işgücünü satan ve işgücünün satışından elde ettiği ücretle geçimini sağlayan insan konumundadır. Kişinin bu süreçte kullandığı aletin veya bilgisayarın mülkiyetinin kendisine ait olması, işgücü satışı ve elde edilen ücretle yaşamını sürdürme özelliğini değiştirmez. İşçi, ürettiği ürün veya sağladığı hizmetin satışından elde edilen geliri değil, o gelire el koyan işverenin kendisine verdiği ücreti almaktadır. Evde kullanılan basit alet veya makinelerin mülkiyetinin kime ait olduğu önemli değildir.

Uzaktan çalışmanın sınıf bilincinin gelişmesi üzerindeki etkisi olumsuzdur. Aynı işyerini paylaşan ve benzer sorunlar yaşayan insanlar, ortak tepkiler geliştirebilir. Uzaktan çalışma bu süreci engeller. Ancak gelişmiş sosyal medya erişimi, bu eksikliğin giderilmesinde işe yaramaktadır. Bunun en ilginç örneklerinden biri, ataması yapılmayan öğretmenlerin oluşturdukları iletişim ağıdır (AYÖP). Uzaktan çalışmanın yol açtığı sorunlar yaşandıkça, benzer girişimlerin gelişmesi kaçınılmazdır.

## **UZAKTAN ÇALIŞMANIN YARARLARI VE SAKINCALARI**

Eve-iş-verme biçimindeki uzaktan çalışmada günümüzde önemli bir artış söz konusu değildir. Gündemde olan, internet kullanımı sayesinde hızla yaygınlaşmış olan ikinci biçimdir. Ancak bu uygulama da yeni değildir. 20-25 yıl önce, İsveç merkezli ulusötesi şirketlerin muhasebe işlemlerinin

Hindistan’da yapıldığı, İsviçre’deki bankaların gece bekçiliği işini Kuzey Afrika’da yaşayan ve Fransızca bilen kişilerin uzaktan üstlendiği bilinmektedir.

Uzaktan çalışma ilk başlarda birçok büro işçisi veya beyaz yakalı işçi açısından çekici geldi. Yolda harcanan zamandan kurtuluş, giyim-kuşam zorunluluğunun kalkması, evde bulunulan süre içinde ev işlerinin de yapılabilmesi, covid-19 salgını sürecinde uzaktan eğitime zorlanan çocuklara bakılabilmesi ve benzeri nedenlerle, uzaktan çalışma tercih edilebilir bir uygulama gibi gözüktü.

Ancak uzaktan çalışmanın olumsuzlukları zaman içinde daha belirgin olmaya başladı. Uzun çalışma süreleri, fazla çalışma ücretinin ödenmemesi, kişinin özel mekanının işverenin kamerasıyla kontrol altına alınması, evde bulunulan sürede internet, elektrik, su ve yakıt gibi giderlerin işçi tarafından üstlenilmesi, işyerinde bulunulduğunda yararlanılan bazı haklardan (yemek, çay, vb.) mahrum kalınması, iş kazası ve meslek hastalığı konusundaki belirsizlikler ön plana çıkmaya başladı. Evde kullanılan bilgisayarın şirketin merkezi sistemine bağlanmasının, işverene, kişinin özel yaşamına ilişkin birçok belgeye erişme olanağı sağlaması da önemli bir sorun oluşturdu. İşçinin çalıştığı ortamın işçi sağlığına ilişkin mevzuata uygun olarak düzenlenmesi sorumluluğunun işçiye verilmesi de sorun yarattı.

Evden çalışmaya geçilen bir işyerinde 2020 yılı Nisan ayında işçilere imzalatılan belgede şöyle deniyordu: “Koronavirüs salgını sebebi ile haftanın Salı ve Perşembe günleri uzaktan/evden çalışarak, uzaktan/evden çalıştığım süreç boyunca, ülke çapında alınan tüm tedbirlere uyacağımı beyan etmekle, bu çalışma süresi içerisinde meydana gelebilecek kaza sayılsın ya da sayılmasın şahsıma ait oluşabilecek tüm tıbbi, fiziksel sorumlulukların yalnızca tarafıma ait olduğunu, uzaktan/evden çalışmam süresince mesai saatlerinde çalışmalara uyacağımı beyan ederim. .... Şirketi’nin bu süreçte şahsımla alakalı herhangi bir sorumluluğu olmadığını kabul ederim.”

2021 yılı Ocak ayında bir işçinin imzaladığı bireysel iş sözleşmesinde de şu hüküm yer almaktadır: “İşçinin ikametgah adresinde meydana gelebilecek kazalardan hiçbir gerekçe ile işveren sorumlu tutulamaz. İşçinin ikametgah adresinde gerekli iş güvenliği tedbirlerini almaktan işçi sorumludur.”

Uzaktan çalışma uygulamasında meydana gelebilecek iş kazaları (elektrik çarpması, yangın, ergonomik olmayan çalışma ortamının sakıncaları, vb.) birçok davanın açılmasına neden olacaktır.

20.6.2012 gün ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş kazası ve işyeri kavramlarını şöyle tanımlamaktadır (M.3):

*“g) İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı,*

*“h) İşyeri: Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu,”*

Çalışma mevzuatımızda uzaktan çalışma sürecinde ortaya çıkabilecek sorunlara ilişkin düzenlemeler çok yetersizdir. İşverenler açısından önemli maliyet tasarrufu sağlayacağı umuduyla bir ölçüde yaygınlaştırılacak bu uygulama, özellikle iş kazası ve benzeri ek maliyetler nedeniyle, pek de çekici olmayacaktır.

Tüm bu nedenlere bağlı olarak, beyaz yakalı işçiler arasında, covid-19 salgını koşullarında yeni teknolojik olanak kullanılarak bir ölçüde yaygınlaşan uzaktan çalışma uygulamasının, 19 milyonu aşan işçi sınıfının yapısında çok önemli değişikliklere yol açacağı kanısında değilim. Ancak bu noktada işçi sendikalarına büyük görev düşmektedir. Bu konuda gerek kendi üyelerinin, gerek sendikasız milyonlarca işçinin duyarlı hale getirilmesi ve haklarının farkında olmalarının sağlanması son derece önemlidir.