

Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar

H. Filiz Alkan-Meşhur

Selçuk Üniversitesi, Mühendislik-Mimarlık Fakültesi, Şehir ve Bölge Planlama Bölümü, 42075, Konya
hfilizalkan@yahoo.com

Özet: Bilgi ve iletişim teknolojilerinin beraberinde getirdiği en önemli değişikliklerinden birisi, çalışanların herhangi bir yerde ve zamanda çalışabilmesidir. Çalışanlar ev dahil istedikleri yerden işlerini yapabilmektedirler. İletişim hizmetleri geleneksel ofise ya da diğer işyerlerine olan yolculukların yerini almaktadır. Bu uygulama tele çalışma olarak adlandırılmaktadır. Tele çalışma, bilişim teknolojilerinin kısmen ya da tamamen kullanımı ile işyerine olan günlük yolculukların yerini alması anlamına gelmektedir. Tele çalışma evden tele merkezlerden ya da hareketli biçimde yapılabilmektedir. Tele çalışmanın uygulanma oranı tüm dünyada artmaktadır. Dünyadaki gelişmiş ülkeler çeşitli oranlarda tele çalışmayı uygulamaktadırlar. Tele çalışma, çalışma hayatını direk ya da dolaylı olarak bir çok biçimde etkilemektedir. Bu makalenin temel amacı, tele çalışmanın çalışanlar, işverenler, kurumlar ve çalışma çevresine olan etkilerini incelemektir. Makale, tele çalışma kavramına ilişkin tanımlarla ve uygulanış biçimlerine ilişkin kısa bir özetle başlamaktadır. Daha sonra, tele çalışmanın çalışanlar, işverenler ve kurumlar açısından avantajları ve dezavantajları değerlendirilmektedir. Yine, konuya ilişkin olarak hükümetlerin ve sendikaların yaklaşımları irdelenerek Avrupa Komisyonunun girişimlerine yer verilmiş ve tele çalışmaya ilişkin yasal mevzuat düzenlemeleri açıklanmıştır. Son olarak, tele çalışma uygulama sürecine yönelik öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi ve iletişim teknolojileri, tele çalışma, tele işe git-gel

Approaches to Teleworking as a New Working Way of the Future

Abstract: One of the most important changes that information and communication technologies have brought about is the ability for employees to work anytime and anywhere. They can work wherever including at home. Telecommunications services are substituted for transportation to a conventional office or other workplace. This practice is called "telecommuting." Teleworking refers to the use of information technology to partially or completely replace daily trips to and from the workplace. Teleworking could involve working at home, telecenter or mobile. The incidence of telework is increasing throughout the world. Most developed countries in the world have some level of participation in teleworking. Teleworking affect working life directly and indirectly in an enormous number of ways. The main objective of this paper is to investigate the effects of teleworking on employee, employers, organizations and also work environment. The paper begins with a brief summary of telework and forms. It then turns to an evaluation of the impact of telework on employee, employers and organizations. Additionally, considering approaches of governments and trade unions attempts of European Commission were examined and also, legal legislation arrangements regarding teleworking were explained. Finally, Suggestion have overtured related to telework implementation process.

Keywords: Information and communication technologies, telework, telecommuting

1. Giriş

Yaşadığımız yüzyıl içinde bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmelerin hızlanması ve sanayi

toplumundan bilgi toplumuna geçiş çalışma biçimlerinin de yeniden düzenlenmesine yol açmıştır. Şirketler, esnekliği teşvik eden yeni çalışma biçimlerinin ihtiyacının farkına varmıştır. Bunun

sonucunda geleneksel işyerinde çalışılmasından farklı iş düzenlemeleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu noktada, çalışanları, işyerinin coğrafi sınırlarından kurtaran tele çalışma birçok kurum tarafından uygulanmaya başlanmıştır. Bu gelişmelerle beraber çalışanlar iş yaşam kalitesine, iş zamanları üzerindeki kontrole, iş özerkliğine ve serbest zaman mevcudiyetine daha fazla önem vermektedir. Teknolojik gelişmeler de çalışanlara işyerlerinden uzakta ve daha esnek çalışma şartlarını sunmaktadır. Bu bağlamda, çalışanlara evden ya da işyerlerinden uzak herhangi bir yerden çalışmasına imkan tanıyan iş düzenlemeleri ortaya çıkmıştır. Kurumlar da göreceli olarak nitelikli işgücü olan bilgi işçilerini istihdam edebilmek için tele çalışmaya daha fazla ilgi duymaya başlamışlardır. Tele çalışma, ortaya çıktığı yıllardan itibaren birçok araştırmaya konu olmakla beraber, araştırmaların çoğu bu yeni çalışma biçiminin yaygın olarak uygulanmaya başlandığı Amerika ve Avrupa ülkelerindeki kurumlar ve çalışanlar üzerine odaklanmıştır. Tele çalışma kavramı ülkemiz için Amerika ve Avrupa ülkelerine oranla henüz yeni bir olgudur.

2. Kavramsal Tanımlar

Tele çalışma ile ilgili olarak, telework veya teleworking ve telecommuting kavramları kullanılmaktadır. Bu iki kavram, çalışanların iş ile ilgili aktivitelerini, normal işyerinden uzak bir noktadan gerçekleştirmelerini karakterize etmekte kullanılmaktadır [1].

Tele Çalışma / Tele Çalışmak

Tele çalışma terimi sözlüklere daha yeni giren bir kavramdır ve yaygın olarak da Avrupa'da kullanılmaktadır. Bu terim, tele işe gidip gelme, elektroniköy, teleköy, networkleşme, esnek işyeri gibi bir çok isimle birlikte araştırıldığı zaman mantiki olarak farklı kategorilerde olmayan ancak tele çalışma olarak görülmeyen diğer iş formları ile pek çok ortak yönü bulunan bir dizi farklı iş tipini tanımlamak için kullanılmaktadır[2]. Tele çalışma tanımları ile ilgili yapılan bir analiz, bu tanımların üç temel kavram üzerine kurulu olduğunu göstermektedir. Organizasyon,

yer ve teknoloji. Tanımların %60'dan fazlası, bu kavramların en azından ikisinin bir birleşimine dayanmaktadır. Bu bağlamda tele çalışma, işin merkez ofislerden veya üretim imkanlarından uzak bir yerde yapılmasıdır ki; bu çalışan kişinin diğer iş arkadaşlarıyla şahsi bağlantısının olmadığı ancak onlarla yeni teknoloji kullanarak iletişim kurabildiği bir durumu yansıtır[1].

Tele Çalışan

Bir dizi çalışma ve araştırma tarafından kullanılan ve en yaygın kabul gören tanıma göre tele çalışan; *Çalıştığı firma veya organizasyon içerisinde bağımlı işçi statüsüne tabi olan, *Çalışma zamanının en az %50'sini tele çalışan olarak işverenin ana işyerinden uzakta harcayan, *Tele çalışma yapabilmek için bir bilgisayar ve kendisini işverenine bağlayan bir iletişim cihazı kullanma ihtiyacında olan bir kimsedir [3].

3. Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar

İş organizasyonundaki değişiklikler, işgücü kompozisyonu ve kişisel bilgisayarların gelişmesi tele çalışma artışını desteklemektedir. Gelişmiş bilgi sistemleri, çalışanlara ofislerine fiziksel olarak bağımlı olmadan elektronik olarak erişimi mümkün kılmaktadır. Esnek saatlere olan ihtiyaç tele çalışmanın çekiciliğini artırmıştır[4]. Tele çalışma hava kirliliğini azaltabilecek ve zirve saatlerindeki trafik sıkışıklığının azaltılmasına yardımcı olabilecektir. Tele çalışma bir kurumda verimliliği ve çalışanların moralini artırabilecek, işe gidip gelme yolculuklarını azaltabilecektir. Fakat, tele çalışmaya ilişkin birkaç ciddi engel bulunmaktadır. Bu sorunlardan en önemlisi kişilerin evde çalışması ile yaşanabilecek sosyal izolasyondur. Bazı çalışmalar, tele çalışma ile çalışanların günlerinin sayısını kısıtlayarak, sosyal izolasyonun çözülebileceğini iddia etmektedir [5].

Tele çalışmanın avantajlarını ve dezavantajlarını ortaya koyan bazı çalışmalar bulunmaktadır [6-7]. Bu çalışmalara göre, tele çalışma şirketlerin bina maliyetlerini azaltmakta ve insan kaynaklarının verimliliğini artırmaktadır. Çalışanlar için ise, iş zamanlarında daha fazla esneklik sağ-

lamakta, işe gidip-gelmek için harcanan zamanı azaltmaktadır. Tele çalışmanın temel dezavantajları ise, teknolojiye erişim, şirket stratejileri ve kurumsal yapıya tele çalışmanın entegrasyon problemidir [8]. İşverenler çalışanlarının gözlelerinden uzak bir yerde çalışmalarına çok hevesli görünmemektedirler. Bu yeni çalışma koşulları, yeni yönetim yapısının kurulmasını gerektirmektedir. Bu duruma da mevcut yöneticilerin adaptasyonu kolay olmayacaktır. Şirketler, tele çalışanlarına güvenlik ve sigorta sağlamak zorundadırlar [9]. Tele çalışma, şirketlere coğrafi kısıtlamalar nedeniyle işyerine gidemeyen kalifiye çalışanları istihdam etme fırsatı vermektedir. Şirketler tele çalışma programlarını, çalışanların haftada en az bir gün ofise gelmelerini sürdüreceği şekilde planlamaktadırlar. Çalışanlar bu şekilde ofisin sosyal çevresinden ve meslektaşlarından tamamen izole olmayacaklardır [7].

Tele Çalışmanın Avantajları	
Çalışanlar Açısından	İşverenler ve Kurumlar Açısından
Esneklik ve özerklik	Artan verimlilik
İşsizliğe bir alternatif	Yaşam kalitesinin artması
Kişisel özgürlük	Ofis-mekan tasarrufu
Bireysel çalışma	Çalışma veriminin artması
Masrafların azalması	İş ilişkilerinde esneklik
İş problemlerinin azalması	Daha iyi müşteri hizmeti
Yolculuk zamanının ve maliyetlerinin azalması	Motivasyonun artması
Geliştirilmiş iş fırsatları	Maliyetin azaltılması
Yerel faaliyetlere daha fazla katılım	Daha az devamsızlık
İş ve aile yaşamı arasındaki dengein kurulması	Nitelikli işgücü

Tablo 1. Tele Çalışmanın Avantajları

Tele Çalışmanın Dezavantajları	
Çalışanlar Açısından	İşverenler ve Kurumlar Açısından
Kurumsal zorluklar	Kurumsal yapı değişiklikleri
Takım çalışmasının zorlaşması	Donanım maliyetleri
Statü kaybı korkusu	Görev tahsis hataları
Terfi sorunları	Çalışan motivasyonu
Psikolojik problemler	Teknolojiye erişim problemleri

Sosyal izolasyon	Çalışanların işi istismar etme korkusu
Teknolojik kaynakların eksikliği	Çalışanların izlenmesindeki zorluklar
İş ve ev yaşamı arasında denge sorunu	Çalışanların kontrolü ve güveni
Aile sorunlarının şiddetlenmesi	Kurumsal deneyim eksikliği
İşkolikliğe eğilim	Sendikaların olumsuz yaklaşımları
Meslektaşlardan izole olma	Sigorta, sağlık ve güvenlik sorunları

Tablo 2. Tele Çalışmanın Dezavantajları

4. Tele Çalışma Biçimleri

Çalışanların normalde işyerinde yaptıkları işler, tele çalışma ile geleneksel işyerinden uzakta farklı bir yerde yapılacaktır. Günümüzün gelişen firmaları; büyük bir kısmını evde çalışanların oluşturduğu sanal organizasyonlardan, şirketin uzak bir bürosu olan uydu ofislere kadar farklı tele çalışma düzenlemelerine ihtiyaç duymaktadırlar [10]. Tele çalışmanın üç ana şekli bulunmaktadır. Ev esaslı tele çalışma, tele merkez esaslı tele çalışma ve hareketli tele çalışmadır. Bunlar tele çalışanların ya da firmaların ihtiyaçlarına göre esnek tele çalışma düzenlemeleri olarak da adlandırılmaktadır [11].

4.1. Ev Esaslı Tele Çalışma

Sanayi devrimi sırasında işyeri, ulaşım teknolojilerindeki gelişmelerinde etkisiyle evden fabrika veya ofise kaymıştır. İşyeri, bugün bilişim teknolojilerinin etkisiyle tekrar eve dönerek toplumu bir kez daha değiştirmektedir. Son yıllarda evde çalışanların sayısında bir artış görülmektedir. Ev esaslı tele çalışanlar, tele çalışmanın standart kişileri ve aynı zamanda sanal organizasyonlardır [10]. Çalışanları evden çalışmaya motive eden faktörlerin en önemlileri, özerklik arzusu, iş ve aile yaşamında daha fazla esneklik, işe gidip gelmenin azalması, alternatif çalışma seçenekleridir [12]. Ayrıca, gürültülü hoş gitmeyen pek çok şeyin bulunduğu ofis ortamında çalışmak yerine ideal bir şekilde düzenlenmiş ev ortamında çalışmak, çalışanın kendi hızında çalışması, ne herhangi birinin çalışmanı bir şeye zorlaması, ne de başkalarının mu-kavemetine maruz kalma çok daha caziptir.

4.2. Tele Merkez Esaslı Tele Çalışma

Tele merkezler çalışanların firmanın mekanından uzakta çalışabileceği, bilgisayar ve iletişim bağlantıları ile donatılmış merkezlerdir. Bu merkezler, genellikle ofis ile ev esaslı çalışma arasında önemli bir uzlaşma olarak görülmektedir. Bu merkezler, ofis alanından ve işe gidip gelme zamanından tasarruf gibi avantajlar sağlar; evde veya evden çalışma ile ilgili sosyal izolasyon problemini de ortadan kaldırmaktadır [13]. Özellikle, ulaşılması zor ve uzak olan bölgelerde oldukça faydalıdır. Bazı durumlarda, gerileyen yerel ekonomilerin düzelmesine yardımcı olmuşlardır. Aile ve iş sorumlulukları arasında zorluk çekenler için önemli bir faktör olan çocuk bakımı kolaylıkları da sağlamaktadırlar [3]. Avrupa'da genellikle köylerde, kasabalarda ve kırsal kesimlerde kurulmuşlardır [6]. Dünyanın pek çok yerinde, farklı ticari ve sosyal amaçlarla kurulmaktadır. Bu merkezler; Almanya, İrlanda, İskoçya, İngiltere, Fransa, Portekiz, İspanya, Brezilya ve diğer bazı ülkelerde de bulunmalarına rağmen İskandinav ülkelerinde oldukça iyi kurulmuşlardır [14].

Huws'a göre [2]; tele merkezler sosyal etkileşim ve çocuk bakımı kolaylıkları sebebiyle ev esaslı tele çalışmaya tercih edilir görünmektedir. Bununla birlikte; iş ve ev içi sorumlulukları bağdaştırmayı kolaylaştıracağı gerekçesiyle, ev esaslı tele çalışmayı tercih eden çalışanlar da vardır. İşverenlerin ev esaslı tele çalışma yerine tele merkezlerde tele çalışmayı başlatmasının en önemli nedeni, çalışanlara yeterince güvenmemeleri ve onların her bir eve uygun teknolojiyi kurmak için gerekli yatırımı yapmaya hazır olmamalarıdır. Tele çalışma merkezi tele çalışan adayları; [14].

- Ekipman imkanlarının olmaması veya işte davranış karakterleri gereği evde çalışmak istemeyip, tele merkezlerde tele çalışma yapmayı tercih edenler,
- Organizasyon ortamında çalışmayı sevip, tele çalışma merkezinde çalışmak isteyenler,
- Potansiyel tele merkeze uygun bir yakınlıkta oturan kişilerdir.

4.3. Hareketli / Mobil Tele Çalışma

Artan sayıda emek sahibi, bilgi teknolojisini farklı noktalardan kullanarak çalışmakta ve her nerede olurlarsa olsunlar işverenleri ile bağlantılarını devam ettirmektedirler [2]. Onlar ev de dahil olmak üzere araba, trenler ve uçaklar, oteller, müşterilerin büroları gibi çok sayıda yerin herhangi birinde hareket halinde çalışma yapmaktadırlar [10]. Bu kişiler hareketli tele çalışan olarak adlandırılmaktadır. Hareketli tele çalışanlar; çalışmalarını seyahat gerektiren, merkez ofisleri ile bağlanmak, elektronik postaya, veri bankalarına erişim vb. için elektronik iletişim imkanlarını kullanan profesyoneller olarak tanımlanabilir [1]. Üst kademe yöneticileri, satış personeli, sağlık görevlileri ve eğitim uzmanları gibi kamu ve özel sektörün farklı fonksiyonlarında çalışan insanları kapsar [10].

5. Tele Çalışmaya İlişkin Yasal Mevzuat Düzenlemeleri

Ev esaslı tele çalışmaya doğru yönelme, hem çalışanlar hem de işverenler için önemli bir çok yeni problem ortaya çıkarmaktadır. Bunlar; özellikle çalışanların korunması, mahremiyet hakları, sorumlulukların tanımlanması ve bu unsurların tanımlanarak prosedürlerin açıklığa kavuşturulması ve bu düzenlemelerin uygulanmasında ortaya çıkar [10].

5.1. Tele Çalışmanın Yasal Kapsama Alınması

Tele çalışanların kapsama alınmasında birkaç farklı yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar; yasal düzenlemelerle, yargı kararları ile, sözleşmelerle ve işyeri düzenlemeleri ile kapsama alınmasıdır. "Tele çalışanların yasal düzenlemelerle kapsama alınması iki farklı şekilde mümkündür. Tele çalışanlar, ya genel iş yasası ile ya da özel iş yasaları ile kapsama alınabilirler. Genel iş yasası, tele çalışanları kapsama alacak şekilde genişletilirse, istihdam edilen işgücü içinde giderek artan bir paya sahip olan önemli bir grup, kapsam içine alınmış olacaktır. Tele çalışanlar, herhangi bir yasa ile kapsama alınmamışlarsa; bu grubu kapsama almanın en pratik yolu, genel iş yasasının tele çalışanları kapsama alacak şekilde yorumlanmasıdır. Tele çalışanları yasal bir kapsama almanın diğer bir yolu, bu grup için özel bir iş yasası çıkartmaktır. Tıpkı;

çalışma şartları, diğer çalışanlardan farklı olan gruplar için çıkartılan özel iş yasalarında olduğu gibi. Bu, kendine özgü çalışma şartları, farklı çalışma statüleri, farklı problemleri olan tele çalışma için en uygun olanıdır. Ancak; henüz hiçbir ülke, tele çalışma uygulamasını düzenleyen spesifik bir yasal düzenleme geliştirmemiştir. Pek çok ülkede ise, buna gerek bile duyulmamaktadır” [14].

Ülkelerden örnek verecek olursak, Fransa’da hükümet, tele çalışma ile ilgili yasa çıkarma ihtimalini düşünmüştür. Ancak; mevcut yasalar tele çalışmayı kapsayacak şekilde esnek olduğu sürece, yeni bir yasama yapmanın acil ihtiyaç olmadığına karar verilmiştir. Lüksemburg’da da tele çalışma ile ilgili spesifik bir yasa bulunmamaktadır. Bununla birlikte; gelecekte tele çalışanların sayısının hızla yükselmesi durumunda, spesifik yasal düzenlemelerin yapılması düşünülmektedir [3]. Hemen hemen hiçbir ülkede, tele çalışma ile ilgili sektörel düzeyde herhangi bir sözleşme bulunmamaktadır. Ancak; gerek personel örgütleri, gerek işçi sendikalarıyla firma düzeyinde yapılmış çok sayıda resmi sözleşme vardır. Örneğin; çokuluslu bir bilgisayar firması olan IBM; Avusturya, Belçika, Fransa, Almanya, İtalya ve İspanya’nın da içinde bulunduğu bir çok ülkede tele çalışma sözleşmeleri yapmıştır [3]. Yasalarla, yargı kararları ile veya sözleşmelerle kapsama alınmamışlarsa; tele çalışanları kapsama almanın son yolu, işyeri düzenlemelerinin tele çalışanlara uygulanmasıdır [10].

5.2. Tele Çalışmaya İşçi ve İşveren Örgütlerinin Yaklaşımları

Tele çalışma, 1980’li yılların başlangıcında yaygınlaşmaya başladığında işçi örgütlerinin bu çalışma şekline tepkileri şüphe ve düşmanlıkla karışık temkinli bir yaklaşım olmuştur [1]. Spesifik korkuları, genel olarak evde yapılan düşük ücretli parça başı işe geri dönüş, sosyal izolasyon, tele çalışanların bireysel ve kolektif istihdam haklarından yoksun bırakılması, işgücünün ev esası ve sonunda sendikaların ve işyerinde işçi temsiline zayıflatılması ihtimalleri etrafında yoğunlaşmaktadır [3]. Fransa’da pek çok ana sendika konfederasyonu bir dizi firma sözleşmesi imzalamasına rağmen; sendikalar, tele çalışma

ile ilgili olarak oldukça şüphe içerisindedir. Buna İspanya’da dahildir. Almanya’da merkezi sendika konfederasyonu, tele çalışmaya karşı olumsuz tavrını son yıllarda yumuşatmıştır. İtalya’da, sendikaların çoğu proje esnasında ve resmi olarak sendika ile görüşülmesi halinde tele çalışma düzenlemelerini makul görmektedir. Benzeri olarak; İsveç’de beyaz yakalıların örgütlediği Maaşlı İşçiler Merkezi Konfederasyonu tele çalışmaya karşı başlangıçtaki tavrılarını bazı hususların yerine getirilmesi ile değiştirmiştir [3].

5.3. Hükümetlerin Tele Çalışmaya Yaklaşımları

Bir çok hükümet tarafından tele çalışmanın yaygınlığı, yapısı ve etkilerinin araştırılması konusunda girişimler yapılmaktadır. Hükümetlerin ulusal, bölgesel veya lokal düzeyde tele çalışma aktivitelerine ilgisi; politika oluşturmak amacıyla araştırmalar yaptırmaktan, devlet dairelerinde ve bürolarda tele çalışmanın fiilen uygulanmasına kadar uzanmaktadır [14]. Örneğin; Almanya’da, tele çalışmanın gelecekteki potansiyelini araştırmak için özel teşebbüslerin ve devlet dairelerinin katılımıyla 1984 yılında iki yıllık bir pilot proje başlatmıştır. Bu proje kapsamında evlerde, lokal ofis ve şube ofislerde teleteks kullanan işyerleri kurulmuştur. Bu projede istihdam edilenler, çoğunlukla eve bağlı kadınlar ve engelli kişilerdir. İskandinav ülkeleri, tele çalışmayı teleköylerle teşvik etmektedir. İskandinav Ülkeleri Meclisi(Nordic Council), 1985-86 yıllarında kurulan bir teleköyler Birliğini desteklemektedir. İsveç’de merkezi hükümet, uzak ve az nüfuslu bölgelerde çok sayıda tele çalışma projesini desteklemektedir. Nüfusu az olan bölgelere yeni teknoloji toplumunda rekabet edebilmelerine yardım etmeyi amaçlayan İsveç Hükümeti 1989 yılına kadar 41 tane teleköy projesini finansal olarak desteklemiştir. Finlandiya’da hükümet, tele çalışmayı geçtiğimiz sekiz yıl içerisinde aktif bir biçimde teşvik etmiştir [1].

5.4. Avrupa Komisyonu’nun Girişimleri

Avrupa Komisyonu, tele çalışmayı istihdamın artırılması için özel politikaların geliştirilmesi gereken bir alan olarak görmektedir [3]. Komisyon tarafından hazırlanan rapora göre; tele çalışmanın büyük istihdam olanakları yarattığı ve refahın

21.yüzyıla taşınmasını sağlarken, onun yaygın bir biçimde kullanımının bir dizi istenmeyen yan etkiyi de beraberinde getirebileceği sonucuna varmıştır. Raporunda; yeni teknolojilerin, Avrupa Birliği içindeki korunmasız gruplara getireceği sosyal zararı minimuma indirecek şekilde düzenlenmiş bir yaklaşımla kullanılırsa bu yan etkilerin pek çoğunun önüne geçilebileceği belirtilmiştir [2]. Tele çalışma üzerine yapılan son araştırmalar Avrupa'da 9 milyon kişinin tele çalışma ile işlerini yaptıklarını ortaya koymuştur. 6 milyon kişi düzenli tele çalışırken, 3 milyon kişi ara sıra tele çalışmaktadır. Avrupa işgücünün %6'sı tele çalışandır. EcaTT (Elektronik Ticaret ve Tele Çalışma Eğilimleri) tarafından yürütülen araştırma sonuçlarına göre 1994-1999 yılları arasındaki tele çalışmanın yıllık büyüme oranı Avrupa Birliği'ne üye 5 büyük ülke ortalaması %17'dir.

E-Avrupa girişimi, Avrupa Komisyonu tarafından 1999 yılında kabul edilmiştir. E-Avrupa + Eylem Planının amaçları arasında, uzaktan çalışmanın teşvik edilmesi ve desteklenmesi de bulunmaktadır. Ayrıca kamuya açık mekanlarda kamu internet erişim noktaları oluşturmak, topluluklarda eğitim ile e-çalışma olanaklıklarına erişim sağlayan çoklu ortam ve çok amaçlı tele merkezlerin kurulması da amaçlanmaktadır[15]. Aday ülkeler, dezavantajlı grupların ve bölgelerin aktif rol almalarını ve katılımlarını desteklemektedirler. Ortaya konan saptamalar ışığında elde edilecek en temel kazanımlar ise, iletişim altyapısının gelişimi ile evden çalışmanın olanaklı hale gelmesi, işyerine bağımlılığın ortadan kalkması ve kişilerin herhangi bir yerden ofisteki bilgisayarlarına ulaşarak işlerini yapabilecek olmasıdır [15].

6. Tele Çalışma Uygulama Sürecine Yönelik Öneriler

Tele çalışmanın uygulanmasına yönelik süreç, devlet, kurumlar ve çalışanlar açısından ele alınmalıdır. Öncelikle, devletin tele çalışmaya yaklaşımı önemlidir. Ülke genelinde bir tele çalışma politikasının belirlenmesi gerekmektedir. Avrupa Birliğine aday ülkelerden tele çalışmayı teşvik edici politikaların oluşturulması bek-

lenmektedir. Bu bağlamda, devlet tarafından özel sektör şirketlerine ve bireysel tele çalışma programlarına yardımcı olacak, Kamu Tele Çalışma Hizmet Programı Kurumunun kurulması gereklidir. Bunun yanı sıra, devlet tarafından finanse edilen bir tele çalışma hizmet programının kurulması da tele çalışmanın uygulanmasını kolaylaştıran bir etken olabilecektir.

Tele çalışmayı uygulamak isteyen kurum ve kuruluşlar da devletin belirlediği tele çalışma politikaları ile uyumlu bir tele çalışma programı oluşturmalıdır. Yöneticilere tele çalışmaya yönelik eğitim ve seminerlerin verilmesi gerekmektedir. Kurumsal adaptasyonların yapılması şarttır. Kurumlar, tele çalışanların evlerine teknolojik altyapıyı kurmaktan ve devam ettirmekten sorumludurlar. Bunun yanı sıra, tele çalışmaya uygun olan işlerin ve görevlerin seçilmesi gerekmektedir. Tele çalışmanın yapılacağı yere, tele çalışma biçimine ve saatlerine işverenler tele çalışanlarla birlikte karar vermelidirler. Bunun sonrasında, tele çalışanlarla sözleşme yapılmalıdır.

Tele çalışanlarla geleneksel çalışanlar arasında eşit istihdam şartları sağlanmalıdır. Kurum ve kuruluşlar kesin olarak tele çalışma programına başlamadan önce test edecek bir senelik bir pilot proje uygulaması yapmalı, bu proje sonrasında ortaya çıkan problemlerin çözümüne yönelik politikalar üretilmeli, başarısız olan programlar sonlandırılmalıdır. Kurumlar tele çalışma sürecini izlemeli ve değerlendirmelidir. Tele çalışanların, şirketlerden tamamen izole olmaması ve meslektaşları ile iletişimin devamı açısından haftalık ya da aylık şirket toplantılarının yapılması önemlidir[20].

Tele çalışan açısından da, tele çalışmaya olan istek en önemli gerekliliktir. Buna ek olarak, tele çalışma ile işlerini devam ettirecek olan bireylere konuya ilişkin eğitimin verilmesi şarttır. Bu eğitim, gerek bilişim teknolojileri kullanımını gerekse tele çalışmanın beraberinde getireceği sorumlulukları içeren bir programa sahip olmalıdır. Tele çalışacak olan kişinin yaptığı işin ofisten uzakta yapılmaya uygun olması gerekmektedir. Buna danışmanla birlikte tele çalışan karar verir.

Yani, iş tamamen tele çalışmaya uygun değilse uygun olabilecek görev ve sorumluluklara karar verilebilir. Kurumların belirlediği toplantılara devamlı katılım, tele çalışanların sosyal izolasyonunun önlenmesi ve meslektaşları ile yüz yüze iletişiminin sağlanması için gereklidir. Tele çalışma ile çalışacak kişinin tele çalışmaya ilişkin görev ve sorumlulukları yerine getirebilecek yeteneğe sahip olduğunu kanıtlamalıdır. Tele çalışacak olan kişiler, bağımsız çalışma yeteneğine sahip olmalıdır. Açık olarak tanımlanan görev ve araçlar, minimum yüz yüze iletişimi gerektirmelidir ve ölçülebilir olmalıdır. İşlerin optimum olarak yapılabilmesi için bir tele çalışma çevresi içinde aşağıdakilerin yapılması gerekmektedir;

- Tele çalışanın evinde iş mekanı olarak ayrılmış bir alan olmalıdır. Bu alan temiz ve güvenli olmalıdır.
- Kabul edilen iş sözleşmesindeki herhangi bir değişiklik, yer ya da belirtilen diğer değişiklikler danışman tarafından onaylanmalıdır.
- İşyerinde olabilecek kaza ihtimaline karşı kurum çalışma alanını tefiş etmelidir. Kurumlar tele çalışma yapılacak mekanın güvenli çalışma şartlarına sahip olduğunu garanti etmelidir.
- Çalışanların özel harcamaları bu programa dahil değildir. Çalışan ile danışmanlar arasında örnek alandan örnek alana çeşitlilik gösterebilir.
- Kurum tarafından kurulan herhangi bir yazılım veya donanım kurumun mülkiyetinde olmaya devam edecektir. Tele çalışma programı sonlanırsa kuruma geri dönecektir.
- Resmi olarak bir politika ile belirlenen durumlar dışında, kuruma ait olan yazılım çoğaltılamaz.
- Kurum yazılımını kullanan çalışanlar üreticinin lisans sözleşmelerine uymak zorundadır.
- Kuruma ait materyaller kopya edilemez. Çalışanlar kurumlar tarafından izin verilmeyen bilgilerin güvenliğini korumak için gereken tüm tedbirleri almak zorundadır.
- Kuruma ait donanım diğer aile üyeleri tarafından ya da kişisel amaçlı olarak kullanılamaz [20].

7. Sonuç

Bilişim teknolojilerinin beraberinde getirdiği yeni çalışma biçimi olarak tele çalışma son yıllarda akademik ve iş çevrelerinde oldukça ilgi görmektedir. Tele çalışma ağırlıklı olarak çalışanlar, işverenler ve organizasyonlar açısından ele alınmaktadır. Bununla beraber, tele çalışmaya gösterilen ilgi her geçen gün artmaktadır. Bilişim teknolojilerinin kullanımının yüksek olduğu Avrupa Ülkelerinde ve Amerika'da tele çalışan oranları her geçen gün artış göstermektedir.

Tele çalışma uygulamalarında işveren ve çalışan arasında oluşturulacak bir çalışma programının yapılması önemlidir. Bu program tele çalışmayla yapılacak olan işlerin belirlenmesini ve çalışma takvimini içermelidir. Burada önemle vurgulanması gereken konu, tele çalışmanın isteğe bağlıdır ve tam gün yapılma zorunluluğu yoktur. Tele çalışmaya ilişkin olarak pek çok firma finansal korkulara sahiptir. Kurumlar tele çalışmayı organizasyonel yapıları için bir tehdit olarak görmektedirler. Ayrıca, eğitim için gereken ek maliyet gözlerini korkutmaktadır. İlk olarak en temel ihtiyaç bilgisayar donanımı, yazılımı ve iletişim materyalleridir. Bu ekipmanın değeri organizasyonun ihtiyaçlarına bağlıdır.

Sonuç olarak, açıkça görülmektedir ki, tele çalışma kavramı, çalışanlarını işyerinde görmek isteyen bazı kurumlar için imkansızdır. Fakat, zamanla bu daha az gerekli hale gelmektedir. Bilgisayar fiyatları hızla düşmekte ve teknoloji kendisini büyük bir hızla yenilemektedir. Bunun yanında sosyal izolasyon sorunu da çözümlenmesi gereken problemler içinde yer almaktadır. Burada üzerinde durulması gereken konular; tele çalışmaya yönelik olarak çalışanlara ve kurumlara verilecek eğitimin etkililiği ve erişebilirliği, tele çalışanları sisteme entegre eden organizasyonel yapının, tele çalışmaya yönelik meslek fonksiyonlarının uyumu, teknolojinin uygunluğu ve yardımcı teknolojinin kullanımı, iletişim ağları ve donanımın sağlanmasıdır. Bunlara ek olarak, yeni tele çalışma modellerinin tele çalışanların beklentilerine yönelik olarak tasarlan-

ması, evde sosyal izolasyon yaşamamaları ve boş zamanlarını değerlendirme konusunda yaşam kalitesinin artırılması amacını taşıması da önemle ele alınması gereken konulardır.

8. Kaynaklar

[1] Di Martino, V. And Wirth, L., Telework: A new way of working and living, International Labour Review, 129, 529-554, 1990.

[2] Huws, U., Teleworking in Britain: A Report to the Employment Department; Employment Department, Research Series No.18, Shoffield, 1993.

[3] EIRR, "Teleworking in Europe; Part One; European Industrial Relations Review; No.268, May, 1996.

[4] McQuay, R., Telecommuting: Possible futures for urban and rural communities, McQuay Technologies, Phoenix AZ, <http://www.asu.edu/caed/>, 1995.

[5] Moss, M., Technology and Cities, Cityscape: A Journal of Policy Development and Research, vol.3, no.3, 1998.

[6] Nilles, J.M., Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters; Van Nostrand Reinbold, New York, 1994.

[7] Shin, B., Telework: existing research and future directions., Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce 10 (2) 2000, 85-101.

[8] Carnicer, M.P., Perez, A.M. and Sanchez, L., Benefits and Barriers of Telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy, Technovation (22), 2000, pp. 775-785.

[9] Milne, S., On Telecommuting: APS Enterprises Research Paper. <http://www.com/user/pse/telecom.htm>, 1995.

[10] Bennett, V. And Moorcroft, S., "European Guide to Teleworking: A Framework for Action; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions"; Dublin, 1995.

[11] Moran, R., The Electronic Home: Social and Spatial Aspects; A Scoping Report European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1993.

[12] Burch, S., "Teleworking: A Strategic Guide for Management", Kogan Page, London, 1991.

[13] Blais, P. "How the Information Revolution Is Shaping Our Communities, Planning Commissioners Journal Issue 24, 1996.

[14] Erdem, Z., Tele Çalışma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı, Doktora Tezi, İstanbul, 1997.

[15] E-Europe+, Avrupa'da Bilgi Toplumunun Oluşturulması İçin Ortak Girişim, Eylem Planı, Haziran, 2003, 2001. www.europa.eu.int/ispo/iap/,

[16] Bilişim Şurası, T.C. Başbakanlık, "Bilgi Toplumuna Doğru", ODTÜ Kültür ve Kongre Merkezi, Sonuç Raporu, Ankara, 2002.

[17] Devlet Personel Başkanlığı, 2003 (www.bilgitoplumu.gov.tr).

[18] TÜBİTAK BİLTEN, "Bilgi Teknolojileri Yaygınlık ve Kullanım Araştırması", Ankara, 2001.

[19] Telekomünikasyon Kurumu Bilgi Teknolojileri ve Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, <http://www.tk.gov.tr>, 2006.

[20] Meşhur, H., F., A., Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma; Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdenmesi, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Ana Bilim Dalı, 2006.