

KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMADA ALTERNATİF BİR DEGERLENDİRME: EVDE ÇALIŞMA

Dr. Sanem BERKÜN

Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF. Kamu Yönetimi sanemberkun@mynet.com

Dr. Nur DİLBAZ ALACAHAN

Canakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İİBF. İktisat Bölümü, n_dilbaz@comu.edu.tr

Arş. Gör. Ruya ATAKLI YAVUZ

Canakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İİBF. İktisat Bölümü, ruyaatakli@gmail.com

Özet

Sürdürülebilir kalkınmada önemli bir unsur olan kadın işgücü, özellikle gelişmekte olan ülkelerde temelde kültürel faktörler, beşeri sermaye düzeyindeki farklılıklar ve kadınların emek piyasalarındaki konumlarını düzenleyen/etkileyen kamu politikaları gibi çeşitli nedenlerden dolayı emek piyasasına yeteri düzeyde katılamamaktadır. Çalışmayla; bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile gündeme gelen ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) yönteminin, evde çalışmayı tercih eden kadın işgücüne; erişilebilir ve engelsiz bir çalışma ortamında önyargı ve ayrımcı davranışlara maruz kalmadan istihdam fırsatı sunduğu argümanı sorgulanmaktadır. Evde tele çalışma çalışanın, tüm işlerini evden yaparak, telefon, faks, elektronik posta aracılığı ile işverene ilettiği tele çalışma şeklidir ve hareketlilik ihtiyacını ortadan kaldırdığından kadın işgücü için önemli bir açılamdır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Kadın İşgücü, Evde Çalışma, Evde Tele Çalışma, Türkiye

IN ENHANCEMENT OF WOMEN EMPLOYMENT AN ALTERNATIVEEVOLUTION: WORK AT HOME

Abstract

An important element of sustainable development, woman labor is unable to participate in the labor market, particularly in developing countries, due to various reasons lead by cultural factors, differences in the human capital level and public policies that regulate/affect the position of women in labor markets. The basic setup of the study is constituted by making various assignments regarding the position the woman labor have within the working life. The argument whether the home based teleworking method (telework at home) that has come to the fore with the development of the computer and communication technologies provide employment opportunities for the woman provide who prefer to work at home in order to work in an accessible and unhindered work environment without being exposed to prejudgments and discriminatory behaviors is questioned with this study. Telework at home is a way of telework

that the employee does all the work at home and delivers to the employer by means of telephone, fax, e-mail and is a substantial initiative for the employment since of the woman it eliminates the need to be mobile.

Key Words: Employment, Women Labor, Home Based Work, Telework at Home
Turkey

Giriş

Günümüzde birçok ülkede kadının asli işi ev işleri olarak görülmekte, özellikle ev işlerine harcanan zamanın fazla olması nedeniyle kadınların iş hayatına katılma oranları düşük düzeyde kalmaktadır. Kadınların büyük çoğunluğu erken yaşlardan itibaren cinsiyet, düşünce ve davranış kalıpları açısından ev işlerine yönelik beceriler kazanmaya yönlendirilmektedirler. Bu becerilerin edinilmesi ev işlerinin uzantısı olan istihdam alanlarında kadın işgücünün yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Kadınlar erken yaşlardan itibaren edindikleri bu becerilere dayalı olarak ev işleriyle bağlantılı işlerde çalışmakta/çalıştırılmaktadırlar. Temizlik ve çocuk-yaşlı bakıcılığı bu türden işlere örnek verilebilir.

Çalışan kadın açısından uzun dönemli gelişmelere bakıldığında; kadının ücretsiz aile işçiliğinden, sanayi sektöründeki ucuz işçiliğe ve buradan da hizmet sektöründe erkeklere nazaran düşük ücretli meslek ve iş kollarına yöneldiği gözlenmiştir. Modern anlamda gelinen son nokta sanayileşme, kentleşme, küreselleşme olguları neticesinde artık kadınlar eğitim düzeylerini yükseltmektedirler. Tabi bu olgulara paralel olarak kadına yönelik bakış açılarının değişmesi ve gelişmesi sonucu (ulusal ve uluslararası alanda kadını koruyan sosyal politikaların, mevzuatların, sağlık ve sosyal güvenlik tedbirlerinin olması) kadının birey bazında verdiği çaba boşa çıkmamaktadır. İstihdam fırsatı elde etmiş bir kadın öncelikle iktisadi özgürlüğüne kavuşarak kendisine yeter konuma gelmekte ve genel anlamda aile içi saygıya değer bulunmaktadır. Maddi anlamda ailesine katkı sağlamakta ve gerek aile gerek toplum için pozitif dışsallık oluşturmaktadır.

Gelişmiş ülkeler geliştirmekte olan ülkelere nazaran daha iyi konumdadır. Ancak dünya genelinde halen her üç yoksul yetişkinden ikisi kadındır. Sosyologlar bu durumu “Kadın Yoksulluğu” olarak ifade etmektedirler. Dünyada işlerin üçte ikisi kadınlar tarafından yapılmaktadır. Ancak kadınlar dünya gelirin %10’unu ve üretim araçlarının %1’ini alabilmektedirler.

Günümüzde kadınların işgücü piyasasına geniş katılımının sağlanabilmesi için kadınlara daha fazla alanda istihdam fırsatları sunulmaktadır. Özellikle teknolojinin gelişmesi ile önem kazanmış olan evde çalışma (emek yoğun üretimi gerektiren sektörlerde yararlanılan evde çalışmadan ev esaslı tele çalışmaya doğru yönelim); kadın istihdamı için önem kazanan alternatif fırsatlar arasındadır. Çalışma kapsamında kadın istihdamına yönelik literatür yardımıyla kadın istihdamında alternatif bir yöntem olan evde çalışma uygulamaları olumlu ve olumsuz yönleri ile değerlendirilecektir.

1. Kadın İstihdamı İle İlgili Literatür Çalışmaları

Ülke ekonomilerinin gelişimi açısından çok önemli olan kadın istihdam sorunu araştırmacılar tarafından üzerinde önemle durulan temel konulardan birisi olmuştur.

Araştırmacılar birçok ülkede konuyla ilgili hem ampirik hem de teorik çok sayıda çalışma yapmış ve yapmaya devam etmektedirler.

Blau ve Robins araştırmalarında (1988) çekirdek bir ailenin işgücü arzı modelini tahmin ederek, çocuk bakımı ve işgücü arzı üzerinde çocuk bakım maliyetlerinin etkisini incelemiştir. Çocuk bakım maliyetleri çocuk bakımı ve işgücü arzı üzerinde hanehalkı kararlarına etki etmektedir. Çocuk bakım maliyetine yönelik anneeme karzı duyarlılığı yüksektir.

Ribar (1992) çocuk bakım maliyetlerinin kadın işgücüne katılım oranlarına etkisini araştırmış, çocuk bakımına yönelik maliyetler ve faydaları karşılaştırmıştır. İşgücüne katılımın maliyeti anneye ait olmayan çocuk bakım giderleriyle ilişkilendirilmiştir. İşgücüne katılımın faydası ise kazanılan para ve ek tüketim olarak belirtilmiştir. Modelin tahmini ücretlerin artmasıyla işgücüne katılım olasılığı yükselir, yüksek maliyetlerin azalmasıyla çocuk bakım olasılığı artar şeklindedir. Sonuçlar ücretlerin pozitif güçlü bir etkisi olduğunu, evli bayanların işgücüne katılımları üzerinde çocuk bakım maliyetlerinin negatif güçlü bir etkisi olduğunu göstermiştir.

Waldfoegel (1998) işgücü piyasasında aile farklılıklarının (family gap) nedenlerini araştırmıştır. İlk nedenin ödemelerdeki eşitsizlik olduğunu ve ödemelerin, Amerika'da özellikle çocuklu kadınlara daha az yapıldığını belirtmiştir.

Powell (2002) çocuk bakım biçimleri ve istihdama katılım üzerine çocuk bakımı fiyat ve ücret etkilerini logit modellerle incelemiştir. Tahmin sonuçları ücretlerin herhangi bir çalışma durumunu seçme olasılığı üzerinde pozitif bir etkide bulunacağını ve bakım biçimine yönelik (bakıcının, akrabanın, babanın bakması) çocuk bakım fiyatlarının çalışma olasılığını azaltacağını göstermektedir. Analizler çocuk bakımı fiyat elastikiyeti modele duyarlı iken, istihdama yönelik ücret elastikiyetinin oldukça dirençli olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Blau ve Kahn (2013) tarafından yapılan çalışmaya göre 1990 yılında ABD, OECD ülkeleri arasında kadınların işgücüne katılımı bakımından 6. sırada yer almaktaydı. Fakat 2010 yılında 17. sıraya gerilemiştir. Çalışma; bu gerilemenin %28-29'unu diğer OECD ülkelerinde ebeveyn izni ve yarı zamanlı çalışma haklarının genişletilmeside dahil olmak üzere aile dostu politikalarının uygulanmaya konulması ile açıklamıştır.

Özbay (1994) Türkiye için kırsal ve kentsel alanda kadınların işgücüne katılma sorununu incelemiştir. Formal sektör işlerinde erkeklerin çalıştığını belirtmiş ve toplumsal sınıf pozisyonundan dolayı kentte ve kırdaki yaşayan kadınların işgücüne katılımlarında farklı yaşam döngüsü kalıplarının bulunduğunu vurgulamıştır. Evlenme, çocuk doğurma ve büyütme istihdam kararlarını almada önemli olaylar olarak sıralanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; ev hanımlığı rolü eğitimsiz evli kadınları işgücü piyasasına yönlendirmede bir engel olsa da eğitilmiş kadınlarında 1990'lı yıllarda işgücü piyasasına katılımları oldukça düşüktür.

Özer ve Biçerli (2003) tarafından Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarını analiz etmek amacıyla 1988-2001 dönemine ilişkin panel veri kullanarak yapılan ekonometrik çalışmada; teorik beklentilerin aksine işsizlik oranı, enflasyon oranı, imalat sanayinde ücretler gibi makroekonomik değişkenler ile kaba boşanma oranı gibi değişkenler anlamlı bulunmamıştır. Buna karşılık; istihdam edilen kadın işgücü içinde ücretsiz aile işçilerinin oranı,

kadın işgücü içinde ev kadınlarının oranı ve 12+yaş nüfus içinde emeklilerin oranı gibi ağırlıklı olarak gruba özgü değışkenler anlamlı bulunmuştur. Söz konusu çalışmada Türkiye’de kadın işgücünün emek piyasalarına katılmakta güçlük çektiğı ve Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranları üzerinde makroekonomik değışkenlerin doğrudan etkili olmayıp mikro özellikli sayılabilecek değışkenlerin etkili olduğı sonucuna ulaşılmıştır.

Şengül ve Kırıl (2006) tarafından yapılan çalışmada Türkiye’de evli kadının işgücü pazarına katılımı ve doğurganlık kararları arasındaki ilişki iki aşamalı probit modeliyle test edilmiştir. Çalışmanın bulguları, ilave bir çocuğun kadının işgücü pazarına katılım kararını negatif yönde etkilediğini göstermektedir. Kadının ve eşinin öğrenim düzeyinin yükselmesiyle birlikte kadının işgücü pazarına girme olasılığı artmaktadır.

Kızılgöl (2012) tarafından yapılan çalışmada Türkiye genelinde, kentsel ve kırsal alanlarda yaşayan evli ve bekar kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler 2002-2008 yıllarına ait Hanehalkı Bütçe Anketlerinden elde edilen veriler bir araya getirilerek birleştirilmiş veri seti ile logit model analizleri yapılarak araştırılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre; evli ve bekar kadınların işgücüne katılma kararları üzerinde eğitim düzeyinin, hanehalkı gelirinin, bağımlılık oranının, oturlan konutun mülkiyetinin ve kadının yaşının en önemli faktörler olduğı sonucuna varılmıştır. Ayrıca çalışmaya göre çocuk sayısı kentsel alanda işgücüne katılımı azaltırken kırsal alanda arttırmaktadır.

2. Kadın İstihdamına Dair Mevcut Durum

Günümüzde birçok ülkede kadının asli işi ev işleri olarak görülmekte, özellikle ev işlerine harcanan zamanın fazla olması nedeniyle kadınların iş hayatına katılma oranları düşük düzeyde kalmaktadır. Kadınların büyük çoğunluğu erken yaşlardan itibaren cinsiyet, düşünce ve davranış kalıpları açısından ev işlerine yönelik beceriler kazanmaya yönlendirilmektedirler. Bu becerilerin edinilmesi ev işlerinin uzantısı olan istihdam alanlarında kadın işgücünün yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Kadınlar erken yaşlardan itibaren edindikleri bu becerilere dayalı olarak ev işleriyle bağlantılı işlerde çalışmakta/çalıştırılmaktadırlar. Elbette gelişmiş ülkeler gelişmekte olan ülkelere nazaran daha iyi konumdadır. Ancak dünya genelinde halen her üç yoksul yetişkinden ikisi kadındır sosyologlar bu durumu “Kadın Yoksulluğı” olarak ifade etmektedirler. Dünyada işlerin üçte ikisi kadınlar tarafından yapılmaktadır ancak kadınlar dünya gelirinin %10’unu ve üretim araçlarının %1’ini alabilmektedirler.

2.1. Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın İstihdam Sorunu ve Türkiye

Bir ülkenin gelişmesi için kadınların işgücü piyasasına yeterli düzeyde katılımı kritik bir önem arz etmektedir. Bununla birlikte özellikle gelişmekte olan ülkelere; aile yapısı ile ilgili tercihler, kadınların piyasa yerine evde çalışmayı tercih etmeleri gibi temelde kültürel faktörler, kadının emek piyasasına istenilen düzeyde katılımını engellemektedir. Elbette kadınların emek piyasalarındaki konumlarını düzenleyen/etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Başlıca bu faktörler; Kadının Kırsal Kesimde Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Çalışması, Göç Sonrasında Genel Anlamda Kente Gelip Eğitimini Gerçekleştirememesi, Kentteki Kadınların Eğitim Seviyesinin Düşük Oluşu, Yüksek Eğitimli Olup da İşgücüne Katılmaması/ Katılamaması, Çocuk Sahibi Olması, Evİşleriyle Meşgul Olma, Eşinin Eğitim Düzeyinin Düşük Olması, Eşit İşe Eşit Ücret Verilmemesi, Yasal Düzenlemelerin Suistimal

Edilmesi, Yasal Düzenlemelerin Yetersizliği, Kadına Yönelik Bakış Açısı, Gerek Kamuda Gerek Özel Sektörde Esnek İş İmkanlarının Olmaması, STK'ların Rolü, Erken Evlilik Yaşı olarak sıralanabilmektedir.

Tablo 1'de seçilmiş bazı gelişmekte olan ülkelerde 2012 yılı işgücüne katılım oranları gösterilmektedir.

Tablo 1:Seçilmiş GOÜ ve Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranları (2012)

ÜLKE	TOPLAM	ERKEK	KADIN
AFGANİSTAN	49,3	80,3	15,9
ARJANTİN	60,8	75,0	47,6
AZERBAYCAN	65,6	69,3	62,1
BOSNA HERSEK	46,3	58,7	35,2
BREZİLYA	69,9	80,7	59,7
BULGARİSTAN	54,4	60,6	48,7
ÇEK CUMHURİYETİ	58,8	68,2	49,9
ESTONYA	62,2	68,7	56,9
GÜRCİSTAN	64,6	74,6	56,1
HİNDİSTAN	55,5	80,7	28,9
İSPANYA	59,3	67,3	51,6
LETONYA	61,3	68,0	55,7
LİTVANYA	59,0	64,4	54,4
POLONYA	55,8	64,3	48,1
ROMANYA	56,8	65,2	49,1
SLOVAKYA	59,5	68,2	51,4
SLOVENYA	58,8	65,0	53,0
TÜRKİYE	49,5	71,3	28,1
UKRAYNA	59,7	67,0	53,6
YUNANİSTAN	54,9	65,1	45,1
İRAN	45,2	73,1	16,8
IRAK	41,7	69,3	14,7
MAKEDONYA	56,0	69,0	43,1

PAKİSTAN	53,6	83,4	23,0
PORTEKİZ	62,1	68,1	56,5
SUUDİ ARABİSTAN	50,0	74,2	18,1
TUNUS	47,9	70,4	25,7
YEMEN	48,8	72,3	25,5

Kaynak: ILO http://laborsta.ilo.org/sti/sti_E.html

İran, Irak, Yemen, Tunus, Suudi Arabistan gibi İslam ülkelerinde dini ve kültürel bir takım nedenlerle kadının çalışması çok fazla kabul görmemektedir. Bu durumun bir zantısı olarak kadınların işgücüne katılım oranlarında erkekler en azara çok büyük bir fark göze çarpmaktadır. Tablodan da görülebileceği gibi 2012 yılında kadınların işgücüne katılım oranları İran'da %16.8, Irak'ta %14.7, Yemen'de %25.5, Tunus'ta %25.7 ve Suudi Arabistan'da %18.1'dir.

Söz konusu ülkelerde erkeklerin işgücüne katılım oranları ise kadınların işgücüne katılım oranlarından daha yüksek orandadır. Toplam işgücüne katılım oranları bazında Afganistan, Bosna Hersek, İran, Irak, Tunus ve Yemen Türkiye'nin gerisinde kalmışlardır. Ayrıca Bulgaristan ve Çek Cumhuriyeti gibi eski doğu bloğu ülkelerinde de kadın-erkek işgücüne katılım oranlarının hem cinsiyet bazında hem de ülke bazında birbirine yakın olduğu görülmektedir. Türkiye'nin toplam işgücüne katılım oranı %49,5'tir ve bu rakam tablodaki seçilmiş ülkelerin birçoğundan düşük düzeydedir. Seçilmiş ülkelere sadece Afganistan, Bosna Hersek, ve İtalya toplam işgücüne katılım oranları bazında Türkiye'nin gerisinde kalmışlardır. Durumu cinsiyetler bazında değerlendirdiğimizde Türkiye'de erkeklerin işgücüne katılım oranı %71,3 ve kadınların işgücüne katılım oranı %28,1 düzeyindedir. Diğer bir ifade ile kadın-erkek işgücüne katılım oranlarında erkekler lehinde belirgin bir fark ortaya çıkmaktadır. Bu fark iki katın daha da üzerindedir. Kadın işgücüne katılım erkek işgücüne katılıma nazaran daha hızlı büyüye dahi kadın işsizlik erkek işsizlikten hala fazladır. Kadınların işgücüne katılma oranı gün geçtikçe artsa da bu oranlar, erkeklerin işgücüne katılım oranlarının oldukça gerisindedir. Ayrıca TUIK verilerine göre her iki cinsiyette de istihdam oranlarında artış gözlenirse de kadın-erkek arasında istihdam oranları arasında da fark fazladır. Erkek istihdam oranları 2009'da %60.7, 2010'da %62.7, 2011'de %65.1, 2012'de %65.0 iken kadınlarda bu oran sırasıyla %22.3, %24.0, 25.6 ve 26.3 olmuştur. İşgücüne dahil olmayan nüfus erkeklerde 7804 iken kadınlarda 19 581'dir. İstihdam edilenlerin sayısı ise erkeklerde 17 512, kadınlarda ise 7 309 kişidir.

Tablo 2 TUIK 2012-2013 Hane halkı İşgücü Araştırması "İşgücüne dahil olmayanların işgücüne dahil olmama nedenine göre dağılımı" verilerini de içermektedir.

Tablo 2: Türkiye’de İşgücüne Dahil Olmayanların Nedene Göre Dağılımı, Ocak 2012 – 2013 (Bin Kişi, +15 Yaş)

	Toplam				Erkek				Kadın			
	2012 Ocak		2013 Ocak		2012 Ocak		2013 Ocak		2012 Ocak		2013 Ocak	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İşgücüne dahil olmayan nüfus	28.144	100,0	27.846	100,0	8.099	100,0	8.060	100,0	20.045	100,0	19.786	100,0
İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar	2.152	7,6	2.253	8,1	1.117	13,8	1.111	13,8	1.036	5,2	1.142	5,8
Mevsimlik çalışanlar	104	0,4	84	0,3	26	0,3	23	0,3	79	0,4	62	0,3
Ev işleriyle meşgul	12.428	44,2	11.705	42,0	-	-	-	-	12.428	62,0	11.705	59,2
Eğitim/öğretim	4.510	16,0	4.528	16,3	2.340	28,9	2.307	28,6	2.170	10,8	2.222	11,2
Emekli	3.790	13,5	3.779	13,6	2.969	36,7	2.943	36,5	821	4,1	837	4,2
Çalışamaz halde	3.430	12,2	3.627	13,0	1.283	15,8	1.321	16,4	2.147	10,7	2.305	11,6
Diğer	1.729	6,1	1.869	6,7	364	4,5	356	4,4	1.364	6,8	1.513	7,6

Kaynak: TÜİK (2012) Hanehalkı İşgücü İstatistikleri.

TÜİK2012 ve 2013 yılı Ocak Ayı Hanehalkı İşgücü İstatistikleri’ne göre; kadınların sırasıyla %62’si ve %59,2’si ev işleriyle meşgul olmaları nedeniyle bir işte çalışmamaktadır. Bu oran erkeklerde ise her iki dönemde de sıfırdır. Bulgular kadınların ev işlerinde erkeklerden daha fazla sorumluluk üstlendiklerini destekler niteliktedir.

Türkiye’de anayasal düzenlemeler, iş mevzuatındaki düzenlemeler, Dünya Bankası ve DPT’nin beraber hazırladığı raporlar, uygulanan politikalar (İŞKUR’un Mesleki Eğitim Politikası, Milli Eğitim Bakanlığı’nın Mesleki Eğitim Politikası, Diğer Bakanlıkların, Meslek Kuruluşlarının ve Gönüllü Kuruluşların, Mesleki Eğitim Politikaları) kadının emek piyasasında korunmasına yönelik olan düzenlemelerdendir. Ancak Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları erkeklerin işgücüne katılım oranlarından çok daha düşüktür. Türkiye’de kadınlara

yeterli düzeyde istihdam alanı yaratılamamıştır. Kadınlar işgücü piyasasında çeşitli eşitsizliklere uğramaktadırlar. Geleneksel toplum yapısından kaynaklanan birtakım nedenlerle hem çalışma yaşamında hem de aile yaşamında kadına birtakım roller biçilmektedir. Türkiye'de kadınlar genellikle işgücüne katılmak yerine ev kadını olmayı tercih etmekte/tercih etmeye mecbur bırakılmaktadırlar. Örneğin aile yaşamında herhangi bir ücretlendirmeye tabi olmayan çocukların bakımı, ailedeki yaşlıların ve hastaların bakımı gibi işlerin kadının görevi olduğu yönündeki toplumsal kanı nedeniyle kadının çalışma hayatına katılımı hoş karşılanmamakta ve onaylanmamaktadır. Ayrıca çalışma yaşamına giren kadınlar açısından da toplumun kendisine biçmiş olduğu söz konusu roller nedeniyle kadın geçici, düşük ücretle ve sigortasız çalışabilecek işçi statüsünde görülebilmektedir. Keza diğer OECD ülkelerine kıyasla Türkiye'de daha uzun çalışma saatlerinin olması ve esnek çalışma ve yarı zamanlı çalışma uygulamalarının çok yaygın olmaması da kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük düzeylerde kalmasında etkiye bulunmaktadır. Oysa nüfusunun yarısı kadın olan Türkiye gibi bir ülkenin kalkınıp, rekabet edebilecek seviyeye gelebilmesinde kadının işgücüne katılımı yadsınamaz bir gerçektir. Bu bağlamda teknolojinin sunduğu fırsatlar değerlendirilmeli ve alternatif istihdam yöntemlerinden etkin olarak yararlanılmalıdır.

2.2. Gelişmiş Ülkelerde Kadın İstihdamı ve Evde Çalışma

Kadının işgücü piyasasında yerini alması ile hem birey bazında hem de toplum bazında oluşturacağı pozitif dışsallık tartışılmaz bir konudur. İstihdam fırsatı elde etmiş bir kadın öncelikle iktisadi özgürlüğüne kavuşarak kendisine yeter konuma gelmekte ve genel anlamda aile içi saygıya değer bulunmaktadır. Maddi anlamda ailesine katkı sağlamakta ve gerek aile gerek toplum için pozitif dışsallık oluşturmaktadır. Bu olumlu dışsallık giderek genişlemekte ve ülkenin kalkınmasına önemli bir katkı sağlamaktadır. Çünkü ülkenin gelişmiş olması üretimine, üretimi ise sahip olduğu beşeri sermayeye bağlıdır.

Gelişmiş ülkelerde işgücüne katılım oranı ve kadınların işgücüne katılım oranı gelişmekte olan ülkelere nazaran daha yüksektir. Keza gelişmiş ülkelerde kadın, erkek işgücüne katılma oranı arasındaki farkın da gelişmekte olan ülkelerdeki gibi olmadığı gözlenmektedir. Gelişmiş ülkelerde erkek işgücüne katılma oranı kadınınkine göre fazla olmasına rağmen, fark azdır. Kadın işgücüne katılma oranı, erkek işgücüne katılma oranını yakalamaktadır. Yapılan çalışmalarda evli kadınların işgücüne katılma oranlarının Avrupa ülkelerinde daha fazla olduğu görülmüştür. Avrupa'da kadın işgücü içerisinde evli kadınlar önemli bir yerdedir. 1970 yılında %16 olan evli kadın işgücüne katılma oranı son 20 yılda %37 olmuş ve hala artarak devam etmektedir. Bu trend kadınların çocuk bakıcısı olmasının yanında ekmeğini de kazanabilen bir kimliğe bürünmesinin göstergesidir. OECD göstergelerine göre, çocuk bakımı ve ücretli izin konusunda en avantajlı ülkeler Danimarka ve Norveç'tir. Bu durumun temel sebebinin uluslararası düzenlemeler ve bu düzenlemelere yönelik uygulanan politikalar olduğu görülmektedir.

Günümüzde kadının çalışma yaşamında korunmasına ve katılımının artırılmasına yönelik ILO tarafından yapılan çeşitli çalışmalar mevcuttur. Ayrıca Birleşmiş Milletler Kalkınma Raporları ve Dünya Kalkınma Raporları da bu yönde uğraş vermektedir.

Tablo 3:Seçilmiş Gelişmiş Ülkelerde İşgücüne Katılma Oranları (2012)

ÜLKE	TOPLAM	ERKEK	KADIN
ABD	63,6	70,0	57,4
Almanya	59,5	66,3	52,9
Avusturalya	65,4	72,1	58,9
Avusturya	60,4	67,4	53,9
Belçika	53,9	60,5	47,8
Kanada	66,5	71,3	61,9
Danimarka	64,2	68,9	59,6
İngiltere	61,8	68,3	55,6
İrlanda	60,7	68,7	52,7
İsveç	63,7	68,1	59,5
İsviçre	67,4	74,6	60,5
İtalya	48,5	59,6	38,0
Japonya	59,9	71,3	49,2
Lüksemburg	57,2	65,0	49,5
Hollanda	64,6	71,1	58,3
YeniZelanda	67,6	74,1	61,6
Norveç	65,9	70,0	61,8
Rusya	63,2	71,2	56,5

Kaynak: ILO http://laborsta.ilo.org/sti/sti_E.html

Tablo4'te 2012 yılında seçilmiş gelişmiş ülkelerdeki işgücüne katılma oranları gösterilmektedir. İsveç, Norveç ve Danimarka gibi Kuzey Avrupa ülkelerinde erkekler ve kadınların işgücüne katılım oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Tablodaki seçilmiş gelişmiş ülkelerden işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu ülke %67,6 oranıyla Yeni Zelanda'dır. İkinci sırada % 67,4'lük oranıyla İsviçre bulunmaktadır. Seçilmiş ülkelerden

en düşük işgücüne katılım oranı İtalya'ya aittir. Literatürde İtalya; Güney Avrupa sosyal refah politikaları kategorisine dahil edilmektedir. İspanya Yunanistan, Portekiz ve Türkiye'nin de bulunduğu bu sosyal refah politikaları sisteminde benzer sorunlar (az gelişmiş sosyal haklar, bu haklara ilişkin müsrif anayasal vaatler, zayıf kamu uygulamaları ve din kurumları, aile ve enformel ekonomi üzerinde kuzeydekine göre daha ağır bir yük) gözlenmektedir (Gough, 2008, s. 231). Özellikle kadın işgücünün katılım oranlarının yüksek olduğu Kuzey Avrupa ülkeleri yüksek kısmi süreli çalışma oranlarına ve buna karşın düşük işsizlik oranlarına sahiptir. Örneğin İsveç, Danimarka, İrlanda ve Hollanda'da kadın işgücünün katılım oranları ile kısmi süreli çalışma oranları yükselirken, işsizlik oranları düşmektedir. Bu durum kısmi süreli çalışmanın istihdam artışı ile yakın ilişkisi olduğu şeklinde yorumlanabilir (Selamoğlu, 2002, s. 42).

Teknolojinin gelişmesi ile günümüzde önem kazanmış olan evde çalışma (emek yoğun üretimi gerektiren sektörlerde yararlanılan evde çalışmadan ev esaslı tele çalışmaya doğru yönelim), yeni istihdam fırsatları sunarak, atıl potansiyelin işgücüne katılımına yardımcı olmaktadır. İşsizliğin azaltılmasında katkı sağlamak ve böylece insan kaynaklarının etkin kullanımını mümkün hale getirmektedir. Ailevi sorumluluklar, coğrafi uzaklıklar veya taşıdığı inançlar nedeniyle işyerine gidemeyenleri, işgücü piyasasına çekmek için bir seçenek olarak görülmektedir. Günümüzde birçok insan çoğunlukla da kadınlar, aile hayatından kopmak zorunda kalmadıkları için evde çalışmayı tercih etmektedir.

Yeni teknolojilerin gelişmesi ile günümüzde önem kazanmış olan evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma), sanayi devriminden önce de uygulanmakta olan en eski ve en yaygın esnek istihdam biçimidir (Kayhan Kuzgun, 2007, ss. 4-11). Evde çalışmanın uluslararası standartları, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 20 06 1996 tarihinde kabul edilen ve 22 04 2000 tarihinde yürürlüğe giren 177 sayılı sözleşme (HomeworkConvention) ile belirlenmiştir (Kayhan Kuzgun, 2007, ss. 4-11). ILO, evde çalışmayı, "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" olarak tanımlamaktadır. Evde çalışan işçi, iş görme edimlerini iş yerinde değil evde ifa etmektedir. Bu çalışma yönteminde genellikle, zaman esasına göre değil, parça başına bakılarak ücretlendirme uygulanmaktadır (Pinhas, 2007, ss. 53-54; TISK, 1999, s.26). Uygulamada, evde çalışma işi için gerekli olan malzeme çoğunlukla işveren tarafından temin edilmektedir. Yapılan iş için gerekli olan malzeme tartılarak verilmekte, iş bitiminde fire ve kayıplardan sonra yine tartılıp mamul olarak alınmaktadır. İşçinin meydana getirdiği mallar için ayrı bir mal piyasası çoğunlukla bulunmamaktadır. Almanya, Yunanistan, İtalya, Hollanda, İspanya ve İngiltere evde çalışmanın önem kazandığı ülkeler arasındadır. Eurostat' a göre, Avrupa'da 6,9 milyon kişi, çalışan nüfusun % 4,9'u evde çalışmaktadır (Tokol, 2001, s. 158). Özel yasalarla çerçeveselendirilmiş hukuki bir temelini bulunması, evde çalışma yönteminin sağlıklı işleyebilmesi açısından önem taşımaktadır. Avrupa'daki ülkeler bu açıdan sıralandığında, Avrupa Birliği içinde evde çalışanların yasal olarak korunduğu en iyi ülkenin Almanya, en alt düzeyde korunduğu ülkenin ise Yunanistan olduğu belirtilmektedir (Demircioğlu ve Engin, 2002, ss.27-28; Yavuz, 1998, s. 58; Alkan Meşhur, , 2006, s.70; Kayhan Kuzgun, , 2007, ss. 4-11). Evde çalışma yöntemi, işçi ve işveren açısından olumlu ve olumsuz nitelikler taşımaktadır.

Bu niteliklerden öne çıkanlar şu şekilde sıralanabilir (Tate, 1995, s. 33; Demircioğlu ve Engin, 2002, ss.28 -31; Pinhas, 2007, s. 54; TİSK, 1999, s.26; Kayhan Kuzgun, , 2007, s.8):

- Evde çalışma yönteminde, işveren çalışma süresince işin yürütümünü ve işçinin çalışma şeklini düzenleme olanağına kural olarak sahip değildir, sadece işin başlangıç ve bitiş zamanını belirleyebilir,
- Evde çalışma yönteminde, genellikle ücretler parça başına bakılarak hesaplanmaktadır. Bu ücret sisteminde işgücünün verimliliğinin sonucuna işveren değil, işçinin kendisi katlanmak durumundadır. Bu nedenle parça başı ücret, işgücü maliyetini işletme açısından azaltan bir ücret biçimi olmaktadır,
- Evde çalışma yönteminde, genellikle ücretler iş tamamlandığında ödenmektedir. Bu ödeme işçinin, tamamladığı işini işverene veya aracıya teslimi sırasında yapılmaktadır,
- Evde çalışma, genel işletme maliyetlerinin düşürülmesine katkı sağlamaktadır. Bu durum ise işverene rekabet avantajı sağlamaktadır,
- Evde çalışma yönteminde, yapılan iş, geçici ve çoğunlukla süreksizdir. Evde üretilen malın yada hizmetin talebinde meydana gelen dalgalanmalar, işçinin yapacağı iş miktarına yansımaktadır,
- Evde çalışma, çevresel işgücü istihdamına dayanmaktadır,
- Evde çalışma istihdam biçiminde, çalışanlar işçi* statüsündedir,
- Evde çalışma istihdam biçiminde, genellikle işçi sağlığı ve iş güvenliğine önem verilmemektedir,
- Evde çalışma istihdam biçiminde, kadın emeği yaygındır. Avrupa Konseyi'nin yapmış olduğu bir araştırma sonucuna göre, Almanya, İtalya, İrlanda, Hollanda ve Yunanistan'da evde çalışanların % 90 – 95'ini kadınlar oluşturmaktadır. Bu oran Fransa'da % 84, Japonya'da % 75 ve İngiltere'de %70'dir. Ayrıca evde çalışma çocuklar ve özürülüler içinde uygun bir çalışma şekli olmaktadır,
- Evde çalışma, genellikle kayıt dışı ekonomide gerçekleştirilmektedir.

Bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişme, genellikle emek yoğun üretimi gerektiren sektörlerde yararlanılan evde çalışma istihdam biçiminin, hizmet sektöründe yaygın olarak

* Ev çalışanlarının klasik ölçütlere göre işçi olarak nitelenememesi karşısında çeşitli ülkeler, sosyal politika gereği olarak konu ile ilgili özel düzenlemeler getirmişlerdir. İsviçre, Fransa gibi kimi ülkeler konuyu genel iş yasası içinde özel hükümlerle düzenlemektedir. Almanya'da ise ev çalışanları işçi sayılmasa da, ayrı bir yasada ele alınarak işçi statüsüne yaklaştırılmaktadır. Ancak bu düzenlemeler arasında içerik yönünden bir fark bulunmamaktadır. Evde çalışana ilişkin tanımlarda hemen göze çarpan temel unsur, yasaların uygulanmasında kişisel bağımlılığın değil ekonomik bağımlılığın esas alındığıdır. Alman Evde Çalışma Kanunu § 1 / 2 hükmünde, ev çalışanın korunması ile ilgili temel kısıtın ekonomik bağımlılık olduğu açıkça hükme bağlanmaktadır. Bunun gibi Fransız İş Kanunu L 721-1 hükmü, ev çalışanı ile iş sahibi arasında kişisel-hukuksal bağımlılığın bulunup bulunmadığının araştırılmasına gerek olmadığını açıkça belirtmektedir. Yine 1996 tarihli ve 177 sayılı Evde Çalışmaya ilişkin İLO Sözleşmesinde de ev çalışanı, bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve ekonomik bağımsızlığı bulunmayan kişi olarak tanımlanmaktadır.

kullanılabilmesini mümkün hale getirmiştir. Diğeri bir ifadeyle günümüzde evde çalışma iki şekilde uygulanabilmektedir. Bunlardan ilki yukarıda söz edilen emek yoğun üretimi gerektiren sektörlerde yararlanılan evde çalışma yöntemidir. İkinci evde çalışma şekli ise ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) uygulamasıdır. 1970'lerin başından itibaren, evin işyeri olarak kullanılacağı, bilim adamları tarafından tahmin edilmiş ve "elektronik ev" kavramı ilk defa Toffler tarafından ortaya atılmıştır (Alkan Meşhur, , 2006, s.28). Diz üstü bilgisayarlar, araç telefonları, cep telefonları, çağrı cihazları, taşınabilir faks makineleri gibi iletişimi kolaylaştıran teknolojik ürünler, evden çalışabilmeyi mümkün hale getirmiştir. Ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) çalışanın, tüm işlerini evden yaparak, telefon, faks, elektronik posta aracılığı ile işverene ilettiği tele çalışma şeklidir. Diğeri bir anlatım ile iş, gelişmiş teknoloji yardımı ile evden yapılmaktadır (Abdel-Wahab, 2007, s. 368). Ev esaslı tele çalışma ile istihdamı açıklayan, kapsamlı ve herkesin hemfikir olduğu tek bir tanım bulunmamaktadır. Ancak literatürde görülen tüm tanımlamaların birbirleriyle tutarlılık gösteren bir özelliği bulunmaktadır. Bu özellik, ev esaslı tele çalışan kişi ve işe alan kurum arasındaki iletişimin bilişim teknolojilerinin kullanımı ile gerçekleştirilmesi üzerine yapılan vurgudur (Cooper, 1996, ss. 10-12). Ev esaslı tele çalışma, Amerika'da tele işe gidip-gelme (Telecommuting), Avrupa'da ise ev esaslı tele çalışma (Home-Based Telework) olarak ifade edilmektedir (Alkan Meşhur, , 2006, s.28).

Ev esaslı tele çalışma yaygınlaşmakta olan bir çalışma biçimi olmasında çok sayıda faktör etkide bulunmaktadır. Bu faktörler arasında öne çıkanlar; enformasyon toplumunun ortaya çıkması ve bunun sonucunda örgüt yapısının ve yönetiminin dönüşümü, işin yapısının değişimi, teknolojik gelişmeler, kamu politikaları, işçi ve işverenlerin davranışlarındaki farklılaşma sayılabilir (Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı; Tokol, 2003; Tozlu, 2011, ss. 110-111). Ev esaslı tele çalışmanın sunduğu fırsatlar ile işverenler vasıflı çalışanları istihdam edebilmekte ve çalışanlarsa morallerini ve üretkenliklerini artırabilmektedirler (<http://www.eeoc.gov>). Günümüzde birçok insan, aile hayatından kopmak zorunda kalmadığı ve aynı zamanda da çalışma performans hızını uyarı ve müdahale olmaksızın kendisinin belirleyebilmesine imkan tanıdığı için ev esaslı tele çalışmayı tercih etmektedir (Soysal, 2006 ss. 133–165). Son yıllarda ev esaslı tele çalışmayı tercih edenlerin sayısında bir artış olduğu, yapılan araştırmalarla da tespit edilmiştir. Evde çalışanların, evde haftalık ortalama çalışma zamanları 1987 yılında 14,2 saat iken, 1988 yılında 19,8 saate yükselmiştir. Ev esaslı tele çalışma ile istihdamın yaygınlaşmasında bilgisayarların kapasitelerinin gelişmesi ve fiyatlarının ucuzlamasının etkisiyle, bilgisayar kullanıcılarının çoğalması yanında hızlı ve güvenilir iletişim hatlarının ve internetin genişlemesi gibi bilişim alanındaki tüm teknolojik gelişmeler etkili olmuştur (Bélanger, 1999, pp. 140-142). Ev esaslı tele çalışmanın yaygınlaşmasında etkili olan diğeri bazı faktörler ise şu şekilde sıralanabilir (Tan, 2007; 43):

- Ev esaslı tele çalışmanın, iş ve aile yaşamını birleştirmeye elverişli bir çalışma şekli olması ve daha fazla esneklik sağlaması,
- Ev esaslı tele çalışmanın, çalışanların otonomi arzusunu karşılamaya elverişli bir çalışma şekli olması,
- Ev esaslı tele çalışmanın, işe gidiş-gelişleri azaltması,

- Ev esaslı tele çalışmanın, çalışanların yaşam stili taleplerine daha uygun bir çalışma şekli olması,
- Ev esaslı tele çalışmanın, alternatif çalışma seçeneklerine imkan tanıyan bir çalışma şekli olmasıdır.

ABD’de ve çeşitli Avrupa ülkelerinde, banka ve sigortacılık ile ilgili işler yanında, tercüme işleri, danışmanlık, yazılım, muhasebecilik gibi işler, ev esaslı tele çalışma kapsamında yapılan işler arasındadır. Örneğin IBM Elektronik kuruluşunun Almanya’daki işgücünün %80’i tele işçi olarak çalışmaktadır. Ancak bu çalışmaların merkez işyerlerinde çalışmalarla sosyal hak ve koşullar açısından hiçbir fark bulunmamaktadır (Topcuk, 2006, ss.38-39; Kayalar, 1997, ss.34-36).

Ev esaslı tele çalışma, yeni istihdam fırsatları sunarak, atıl potansiyelin işgücüne katılımına yardımcı olmaktadır. İşsizliğin azaltılmasında katkı sağlamaktadır. Ailevi sorumluluklar veya taşıdığı inançlar nedeniyle işyerine gidemeyen kalifiye elemanları işgücü piyasasına çekmek için bir seçenek olarak görülmekte ve böylece insan kaynaklarının etkin kullanımını mümkün hale getirmektedir (<http://www.ivc.ca>). Tüm bunların yanında ev esaslı tele çalışma, enerji tasarrufu sağlamakta, zirve saatlerde trafik sıkışıklığının ve hava kirliliğinin azaltılmasında yardımcı olmaktadır(Alkan Meşhur, , 2006, ss.28-29; Alkan Meşhur, 2007, s.266). Belirtilen bu yararlar karşın, ev esaslı tele çalışmanın, eleştirilen nitelikleri de bulunmaktadır. Bu avantaj ve dezavantajlar, Tablo 4’de görülebileceği gibi; çalışanlar, işverenler ve toplum açısından değerlendirilebilir.

Tablo 4: Ev Esaslı Tele Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları

MUHATAP	AVANTAJLAR	DEZAVANTAJLAR
BİREY	<ul style="list-style-type: none"> • Otonomi / Bağımsızlık • Esnek çalışma saatleri • Zaman yönetimi becerilerinde gelişme • Boş zamanların daha etkin yönetimi • Mesleki esneklik • Seyahat zaman, yorgunluk ve masraflarında azalma • Kıyafet masraflarında azalma • Aile üyeleri ile geçirilecek zamanın ayarlanmasında esneklik 	<ul style="list-style-type: none"> • Aidiyet hissinin azalması yada olmaması • Ücret ve sosyal haklarda gerileme olabilmesi • İzole olduğu hissi • İş ve ev arasında ayrımın kalkması • Öz disiplin ihtiyacı • İşkolizm • Profesyonel destek olmaması • Kariyer gelişimi imkanlarının daha zor olduğu hissi • Fazla uygun olduğunun düşünülmesi sendromu (overavailabilitysyndrome) • Bireyin karakterinin uygun olmaması • Yasal belirsizlikler
İŞVEREN	<ul style="list-style-type: none"> • Artan üretkenlik • İnsan kaynakları temininde artış • Esnek çalışma yönteminin sağladığı zaman esnekliği • İşe devamsızlıkta azalma • Motivasyon ve tatminde artış • Doğrudan harcamalarda tasarruf • Olumlu bir kurumsal imaj (Modern ve ilerlemeci bir kurum imajı) 	<ul style="list-style-type: none"> • Merkezi yönetime sahip kurumlar için uygulama güçlükleri • Eğitim ve yeni denetim yöntemleri geliştirme ihtiyacı • Yatırımlar • Kurum kimliği ve aidiyete gelecek muhtemel zararlar • Çalışma yöntemlerinde değişim • Uzaktan çalışmaya geçişte ortaya çıkan giderler • Yasal meseleler
TOPLUM	<ul style="list-style-type: none"> • Çevre kalitesinde gelişme • Trafik tıkanıklıklarında azalma • Özel ihtiyaçları olanlara çözümler • Altyapı ve enerjide tasarruf • Kırsal kesimin ekonomik gelişiminde ve özürülülerin istihdamında yeni bir strateji 	<ul style="list-style-type: none"> • Kopuk bir toplum yaratılması ihtimali

Itzhak Harpaz, “Advantages and Disadvantages of Telecommuting for the Individual, Organization and Society”, **Work Study**, Volume:51, Number: 2, 2002, p. 76’ dan yararlanılarak tarafımızdan düzenlenmiştir.

Tablo 4’de yer alan çekinceler büyük ölçüde özel yasal düzenlemelerin oluşturulması ile aşılabılır görünmektedir. Ayrıca bu noktada gözden kaçırılmaması gereken, ev esaslı tele çalışmanın, alternatif bir istihdam biçimi olduğudur. İsteyen herkes, evinde çalışma hakkına sahiptir ve çalışanların gönüllü olarak istemeleri durumunda, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilebilmeleri için gerekli ortam ve koşullar sağlanmalıdır.

Günümüzde birçok ülke; kadın istihdamını sağlama ve artırmada, evde çalışmayı önemli bir açılım olarak görmekte ve bu alternatif istihdam biçiminden büyük ölçüde yararlanmaktadır. Daha öncede ifade edildiği gibi; Almanya, İtalya, İrlanda, Hollanda ve Yunanistan’da evde çalışanların % 90 – 95’ini kadınlar oluşturmaktadır. Bu oran Fransa’da % 84, Japonya’da % 75 ve İngiltere’de %70’dir. Özellikle çeşitli şekillerde uygulanan tele çalışma türlerinden biri olan evde tele çalışma, dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de yaygınlaşmakta olan bir esnek istihdam biçimidir.

2.3. Türkiye’de Evde Çalışma

Türkiye’de esnek çalışmanın yaygınlaştırılması yönünde bir değişim gözlenmekte ve bu değişim yasal düzenlemelere yansımaktadır. Ancak tele çalışma ile ilgili özel bir kanun bulunmamaktadır. Keza emek yoğun üretimi gerektiren sektörlerde yararlanılan evde çalışmaya yönelik özel bir evde çalışma yasası da bulunmamaktadır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen bir kısım iş ilişkileri, (evde ev hizmetleri gibi) 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda yer alan “Evde Hizmet Sözleşmesi” hükümleri kapsamında değerlendirilmektedir. Bu süreçte ideal olan, kendine özgü çalışma şartları ve farklı problemleri olan evde çalışanların (emek yoğun üretim yapan evde çalışanların ve ev esaslı tele çalışanların), kendileri için düzenlenmiş evde çalışma yasaları ile yasal güvenceye kavuşturulmalarıdır. Çünkü Kandemir’inde belirttiği gibi; istihdamda yaşanan gelişmelerin etkisi ile yapılan değişikliklere karşın, mevzuatımızda, genellikle klasik istihdam modeline göre çalışanlar için getirilen ve tele çalışanlara özgü durumları göz önünde bulundurmayan düzenlemeler bulunmaktadır. Özellikle tele çalışmaya yönelik yasal düzenleme; çalışma sürelerine ilişkin uygulanacak standartları, işletme verilerinin ve sırlarının güvenilirliğinin sağlanmasına yönelik önlemleri, tele çalışan işçinin özel yaşamının korunması için alınabilecek tedbirleri ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik kriterleri belirlemelidir. Bunun yanında tele çalışma yasası ile işverenin tele çalışan işçi üzerinde denetim ve gözetimini ne şekilde sağlayacağı ve tele çalışanın sendikal haklardan nasıl yararlanacağı konularında çözüm yolları sunmalıdır. Ayrıca sosyal izolasyon, siber bağımlılık ve aşırı strese bağlı olarak, tele çalışanların ruhsal sağlıkları ve sosyal çevrelerini korumaya yönelik önlemler alınmalı, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı geliştirilmelidir. Yapılacak bu yasal düzenlemeler özellikle kadın istihdamını sağlamada önemli yararlar sağlayacak ve mevcut sorunların çözülmesini kolaylaştıracaktır.

Kadınların dünya gelirinden aldıkları payın artırılarak, işgücü piyasasına geniş katılımının sağlanabilmesi istihdam alanlarının artırılmasını ve alternatif çalışma biçimlerinden

faaydalanılmasını gerektirmektedir. Bu noktada teknolojinin sunduğu fırsatlardan faydalanılmalı, ÷lke büyümesinin desteklenmesi için halihazırda süregelen yapısal değişimlere devam edilmeli ve kadınlara daha fazla alanda istihdam fırsatları sunulmalıdır. Bireyin, toplumun, ÷lkenin kalkınmasında belki de en etkili olan kadın rolü üzerinde Türkiye dahil dünya genelinde daha fazla düşün÷lmeli ve yeni fırsatlar üzerinde istek ve özenle durulmalıdır.

Sonuç

Kadınlara işgücüne katılımının yüksek olması, ekonomik kalkınma için en temel faktörler arasındadır. Bununla birlikte gelişmekte olan ÷lkelerde kadınların işgücüne katılım oranları erkeklerin işgücüne katılım oranlarından çok daha düşüktür. Çünkü gelişmekte olan ÷lkelerde kadınların işgücüne katılımına yönelik yeterli düzeyde istihdam olanakları yaratılamamıştır. Bu ÷lkelerde kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasının birçok nedenibulunmaktadır. Evlilik, çocuk bakımı, ev işlerinin yapımı ve ev işleri yapmayan çalışma koşulları, kadın istihdamı önündeki nedenler arasında ön sıralardadır.

Kadınlara çalışma hayatına girdiklerinde karşılaştıkları her türlü ayrımcılığa karşı gerekli tedbirler alınmalıdır. Bu konuda hükümet tarafından bazı yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Kadına yönelik ayrımcılıkların ve önyargıların azaltılması için çocuk, hasta, özürlü ve yaşlı bakım hizmetleri herkes için erişilebilir ve yaygın olmalıdır. Keza kadınların işgücüne katılımını artırabilmek için yapılabileceklerden bir diğeri de iş yaşamında esnek ve yarım gün çalışma saatlerinin uygulanması ve bunun devlet tarafından desteklenmesi ve teşvik edilmesidir. Bunun yanında kadın istihdamını artırmanın yollarından bir tanesi de son zamanlarda önem kazanan evde çalışma uygulamalarıdır. Birçok ÷lke; kadın istihdamını sağlama ve artırmada, evde çalışmayı önemli bir açılım olarak görmekte ve bu alternatif istihdam biçiminden her geçen gün daha fazla yararlanma yoluna gitmektedir. Elbette kadınlar sadece “gönüllü” olarak istemeleri durumunda, evde çalışma kapsamında istihdam edilmelidir. Çünkü ulaşılmak istenen nihai amaç; tüm insanların yaptığı işi sevmesi ve sevdiği işi yapmasına uygun ortam ve koşulların sağlanmasıdır.

Kaynakça

- ABDEL-WAHABA Ahmed Gad (2007) “Employees’ attitude towards Telecommuting. An Empirical Investigation in the Egyptian Governorate of Dakahlia”, Behaviour & Information Technology, Vol. 26, No. 5, pp. 367-375.
- ALKAN MEŞHUR, Filiz H. (2006) “Engellilerin Bir İstihdam Seçeneđi Olarak Tele Çalışma: Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü Mimarlık Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Konya.
- ALKAN MEŞHUR, Filiz H. (2007) “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar”, Akademik Bilişim 07-09 Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, ss.265-272.
- Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, “Avrupa Birliği’nde Tele

- Çalışma”, Yönetici Özeti,
- BÉLANGER France (1999) “Workers' Propensity to Telecommute: An Empirical Study”, *Information & Management*, Volume: 35, Issue: 3, 1999, pp. 139-153.
- BLAU, David. M., & ROBINS, Philip K (1988) Child-Care Costs and Family Labor Supply, *The Review of Economics and Statistics*, 70 (3), 374-381.
- BLAU, David. M., & ROBINS, Philip K. (2013). Female Labor Supply: Why is the US Falling Behind?, *IZA Discussion Paper Series*, 7140, 1-21.
- COOPER Richard C. (1996) “Telecommuting: the Good, the Bad and the Particulars”, *Supervision*, Volume: 57, pp. 10-12.
- DEMİRCİOĞLU A. Murat ve ENGİN Murat (2002) *Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma*, İstanbul Ticaret Odası Yayını, Yayın No: 2002-52, İstanbul.
- GOUGH Jan “Güney Avrupa’da Sosyal Yardım” (2008) *Sosyal Politika Yazıları*, 3.b., Der: Ayşe BUĞRA ve Çağlar KEYDER, İletişim Yayınları, İstanbul, ss. 231-260.
- HARPAZ Itzhak (2002) “Advantages and Disadvantages of Telecommuting for the Individual, Organization and Society”, *Work Study*, Volume: 51, Number: 2, 2002, pp. 74 - 80.
- ILO http://laborsta.ilo.org/sti/sti_E.html (20. 10.2013)
- KANDEMİR Murat (2011) *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*, Legal Yayınları, İstanbul.
- KAYALAR Murat (1997) “Esnek Çalışma Sisteminin Çalışma Hayatının Kalitesini Arttırmasındaki Etkileri ve Bir Uygulama”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta.
- KIZILGÖL AYVAZ Özlem (2012) Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik bir Analiz, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1), 88-101.
- KUZGUN İnci (2009) “Türkiye’de Özürlülerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler ve Öneriler”, *Journal of Yasar University*, Cilt: 4, Sayı: 15, ss. 2451-2466.
- ÖZBAY, Ferhunde. (1994). *Women's Labor in Rural and Urban Settings*, *Symposium on Gender and Society*, 8(1-2), 1-17.
- ÖZER, Mustafa & BİÇERLİ, Kemal (2003). *Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi*, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-85.
- PINHAS Mordo Murat (2007) *Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği’nde Esnek Çalışma*, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul.

- POWELL, Lisa M. (2002) “JointLaborSupplyandChildcareChoiceDecisions of MarriedMothers”, TheJournal of Human Resources, 3(1), 106-128.
- RIBAR, David C., (1992) “Child CareandLaborSupply of MarriedWomenReduced Form Evidence” TheJournal of Human Resources, Vol. 27, No. 1, pp:134-165.
- SELAMOĞLU, Ahmet (2002). Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4,(2002/2), 33-63.
- SOYSAL Tamer (2006) “Tele Çalışma”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 9, ss. 133-165.
- ŞENGÜL, Seda & KIRAL, Gülsen (2006) “Türkiye’de Kadının İşgücü Pazarına Katılım ve Doğurganlık Kararları”, Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20, (1),1-17.
- TAN Gizem (2007)“Atipik Çalışma Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma” Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- TATEJane (1995) “Home Working in TheEuropeonUnion. EuropeonCommission. Directorate-General forEmployment, IndustrialRelationsandSocialAffairs”, Report of TheAdhocWorkingGroup, Lüksembourg, Belgium.
- Telework: Recruitment, RetentionandJobs, <http://www.ivc.ca/jobs/index.html> , (12. 04. 2012).
- TİSK (1999) Çalışma Hayatında Esneklik, TİSK Yayınları, Yayın No :190, Ankara.
- TOKOL Aysen (2003) “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?”, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 5, Sayı:1, 2003, <http://www.isguc.org/index.php?lg=eng&p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003>, (30. 11.2011).
- TOPCUK Yılmaz (2006) “Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir.
- TOZLU Emine (2011) “Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması”, Süleyman Demirel Üniversitesi VizyonerDergisi , Cilt:3, Sayı: 5, ss. 99-116.
- TUİK (2012) Hanehalkı İşgücü Anketi
- WALDFOGEL, Jane (1998) “ Understanding the éFamily Gap” in Pay for Women with Children” The Journal of Economic Perspectives, Vol.12, No.1, pp:137-156.
- Work At Home/Telework as a ReasonableAccommodation, <http://www.eeoc.gov/facts/telework.html>, (14. 03. 2012).

YAVUZ Arif (1998) Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Filiz Kitabevi, Ankara.

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/961/tr/1/EF09961TR.pdf> , (30.
11.2011