

Pandemi Döneminde Evden Çalışma ve Bağlantıyı Kesme Hakkı: Dijital Emegın Sınırları Üzerine Nitel Bir Çalışma

Birol Altun¹

Özet

Yakın dönemde yaşanan küresel bir sağlık krizi olan Covid-19 pandemisinin etkisiyle ve salgının yaygınlaşmasının önlenmesi amacıyla bu dönemde ülkemizde ve dünya da evden çalışma modeli yaygınlaşmıştır. Pandemi ile birlikte hayatımıza giren evden çalışma uygulaması, özellikle bağımlı ve belirsiz süreli iş sözleşmelerine sahip çalışanlar için hem Türkiye’de hem de Dünya da yeni bir deneyim olmuştur. İmalat ve tarım gibi sektörlerde yaygın bir uygulama alanı bulamayan bu model, özellikle hizmet sektöründe hızla benimsenmiştir. Covid-19 pandemisi ile birlikte yaygınlaşan evden çalışma uygulamaları, çalışma sürelerinin belirsizleşmesine ve dijital tükenmişlik (digital burnout) gibi olguların artmasına yol açmıştır. Bu bağlamda, “bağlantıyı kesme hakkı” (right to disconnect) kavramı, çalışanların işten sonra dijital olarak ulaşılabilir olma zorunluluğuna karşı bir koruma mekanizması olarak öne çıkmaktadır. Çalışmanın amacı, bağlantıyı kesme hakkının evden çalışma bağlamında önemi ve uygulanabilirliğini nitel çalışma çerçevesinde elde edilen veriler ile incelemektir. Ayrıca Türkiye ve Avrupa’daki yasal düzenlemeleri de ele alarak, dijitalleşen çalışma hayatında emegın sınırlarının nasıl korunabileceğine dair değerlendirmeler sunmaktır. Çalışma da araştırmaya katılan kişilerin bağlantıyı kesme hakkında ki duygu ve düşünceleri nitel araştırma yöntemiyle ele alınarak incelemeye tabi tutulmuştur. Araştırmaya evden çalışma gerçekleştirmiş olan 27 çalışan katılmıştır. Çalışma 33 yarı yapılandırılmış soru seti ile gerçekleştirilmiştir. Amaçlı örnekleme ile oluşturulan çalışma grubundan aldığımız yanıtlar içerik analizi ile çözümlenmiştir. Çalışma da bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili olarak katılımcılara yöneltilmiş soru kapsamında katılımcılardan elde edilen cevaplar ele alınmış ve içerik analizine tabi tutulmuştur. Araştırma da, bağlantıyı kesme hakkının evden çalışanlar açısından da önemli olduğu ve bu hakkın sağlanması gerektiği sonucuna varılmıştır.

1 Dr., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
ORCID: 0000-0002-9452-2752, E-mail: altunbirol38@gmail.com

1.GİRİŞ

İnsanlık tarihinde tüm insanlık üzerinde etkileri olan salgın hastalıklara rastlanılır. Bunların en bilinenleri ve etkili olanları kolera, veba, İspanyol gribi ve sıtmadır. Bu salgın hastalıklar meydana geldikleri dönemde büyük ölümlere yol açmışlardır. Fakat etkileri sadece sağlık krizi olmamıştır. Ekonomik, sosyal ve siyasi etkileri de olmuştur. 2019 yılının son çeyreğinden başlayıp Mart 2022 yılına kadar etkisini gösteren Covid-19 salgını ise bu salgınların en son örneğidir. Tüm insanlığı etkilemesi, hızla yayılması ve virüs kaynaklı olması nedeniyle de pandemi olarak ilan edilmiştir. Eski salgın dönemlerinde olduğu gibi bu salgın döneminde de insanlar salgını ortadan kaldırmak için büyük mücadeleler vermişlerdir. Salgın hastalıkların bazıları kendiliğinden zamanla sönümlenirken bazıları geliştirilen aşılar ve yoğun aşılama ile etkisini yitirmiştir. Bu salgının kökeni konusunda bir netlik sağlanamamıştır. Kaynağın tam olarak belirlenememesi mücadeleyi zorlaştırmıştır. Yayılımının insandan insana hava yolu ile olduğu ve virüs kaynaklı olduğunun tespiti mücadelelerin yapılış şeklini etkilemiştir (WHO, 2020).

Pandemi diğer salgın hastalıklar gibi başlangıçta bir sağlık sorunu olarak ortaya çıkmıştır. Zamanla ekonomik ve sosyal etkiler göstermeye başlamıştır. Ekonomik anlamda insan hareketliliğini sınırlayıcı politikalar belirlenmesi bu hareketliliğe bağlı olan seyahat, turizm ve perakende gibi sektörleri doğrudan etkilemiştir. Bu dönemde teknolojik gelişmelerin de katkısı ile e-ticaret yaygınlaşmıştır. Pandeminin etkisini azaltmak amacıyla kamu otoriteleri tüm dünya da kapanma ve karantina önlemlerini uygulamışlardır. Ekonomik alanda özellikle işgücü piyasalarında da etkiler meydana gelmiştir. Bu dönemde ülkelerdeki ekonomik büyüme azalmaktadır. Tüm dünyada işsizlik oranında artışlar meydana gelmektedir. İşgücü piyasalarında istihdam edilen kişi sayısında azalmalar meydana gelmektedir. Bu dönemde işgücü piyasalarında dezavantajlı gruplar olarak ifade edilen kadın, genç, yaşlı ve engelli istihdamında oranlar düşüş göstermektedir (ILO, 2021).

Covid-19 pandemisi ile mücadele kapsamında insan hareketliliğini azaltmak amacıyla kamu otoriteleri kapanma ve karantina önlemlerini devreye sokmuşlardır. Amaç hareketliliği azaltarak salgının yayılım hızını azaltmaktır. Fakat bu durum işlerin yapılmasını zorlaştırmaktadır. Bu zorluğu ortadan kaldırmak amacıyla 1970 yıllardan itibaren dünya işgücü piyasalarında yaygınlaşmaya başlayan uzaktan çalışma modelinin bir uygulama biçimi olan evden çalışma uygulaması devreye alınmıştır. Bu durumu kolaylaştıran bir unsur teknolojinin ve dijitalleşmenin gelişmişlik oranıdır. Bu dönemde evden yürütülebilecek işlerin yürütümü için evden çalışmaya geçilmiştir. Bu

dönemde geçmiş dönemlere göre evden teknolojik aletlerle yürütülebilecek işlerde artış olması durumu kolaylaştırmaktadır. Hizmet sektörü tüm dünya da özellikle de gelişmiş ülke ekonomilerinde %75 oranlarına varmıştır. Bu sektörlerdeki işlerin çoğunluğu evden yapılabilir özelliğe sahiptir. Bu uygulama büyük evden çalışma deneyi olarak nitelendirilmektedir. Salgının etkisi asla normal şartlarda yapılamayacak bir deneyin gerçekleştirilmesini sağlamaktadır. Tüm deneylerde olduğu gibi bu deneyde de olumlu ve olumsuz sonuçlar elde edilmektedir. Bu sonuçlar değerlendirme konusu olmaktadır. Diğer salgınlardan farklı olarak Covid-19 pandemisi sırasında iş yapma şekilleri belirgin bir şekilde değişiklik göstermektedir. Tüm dünya da tarım toplumlarının yaşandığı veba sırasında iş yapılış şekli değişmemiştir. Salgın sırasında ve sonrasında da işler tarıma uygun yürütülmüştür. İspanyol gribi sırasında yaygın olan sanayi ve tarım sektöründeki işler salgın sırasında ve sonrasında da aynı şekilde sürdürülmektedir. Covid-19 pandemisinin de teknolojik gelişim seviyesine bağlı olarak işlerin büyük kısmı evden yapılmaya geçmektedir. Pandeminin en yoğun yaşandığı dönemde evden çalışma oranı gelişmiş ülkelerde % 55 gibi yüksek bir orana ulaşmıştır. Ülkemizde ise bu oran %45 olarak gerçekleşmektedir. Yapılan çalışmalar evden çalışmanın bir norm haline geldiğini azalsa bile %15 civarında varlığını sürdüreceğini göstermektedir. Özellikle pandemi sonrası dönemde yapılan araştırmalar gelişmiş ülke iş gücü piyasalarında evden çalışma modelinin %10-15 oranlarında varlığını sürdürdüğü tespit edilmektedir (EUROFOUND, 2020, FLEX INDEKS, 2025).

Bu çalışma evden çalışma ile ilgili yürütmüş olduğumuz nitel araştırmanın alt problemlerden olan “İlk defa deneyimledikleri bu süreç içerisinde ne gibi zorluklarla karşılaşmışlardır” bağlamında incelenmektedir. Konu olarak bağlantıyı kesme hakkı ele alınmakta ve konu katılımcıların görüşleri ve literatür çerçevesinde incelenmektedir. Çalışmanın konusunu pandemi döneminde zorunlu olarak evden çalışan kişilerin yaşadıkları zorluklar çerçevesinde bağlantıyı kesme hakkı oluşturmaktadır.

Çalışmanın amacı, bağlantıyı kesme hakkı çerçevesinde, evden çalışma da yaşanan sorunları belirleyip, sorunların çözümüne yönelik politikalara ışık tutmaktır. Bu çalışmanın önemi örneklem grubunun pandemi zamanında ilk defa evden çalışma yapmış olan kişilerden oluşmasıdır. Böyle bir çalışma elde edilen verilerle literatürü desteklemektedir. Evden çalışmanın pandemi sonrası işgücü piyasalarında norm haline gelmesi evden çalışılırken yaşanan sorunların ele alınması açısından önemlidir. Bu tür sorunların tespiti uygulayıcılar ve mevzuatsal düzenlemeler yapanlar açısından yol gösterici olmaktadır.

Araştırmanın kapsamını, Covid-19 pandemisi ile birlikte dünyada olduğu gibi ülkemizde de geniş uygulama alanı bulan ve ilk kez ve zorunlu olarak evden çalışma modeli uygulayıcısı olan evden çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma kapsamı belirlenirken uzaktan çalışma gerçekleştirmiş farklı mesleklerdeki kişiler bilinçli olarak belirlenmiş ve kartopu örnekleme yöntemiyle diğer uzaktan çalışanlara ulaşarak katılımcı sayısı arttırılmıştır. Araştırma kapsamına katılan ofis çalışanlarının seçiminde bu dönemde evden çalışma yapmış ve bu konuda bilgi sahibi ofis çalışanlarının seçimine özen gösterilmiştir. Çalışmaya katılan kişi sayısı 27 kişidir ve bir nitel çalışma açısından yeterli bir örneklem grubunu oluşturmaktadır.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Evden Çalışma

Evden çalışma pandeminin işgücü piyasaları üzerindeki olumsuz etkisini azaltmak amacıyla zorunlu olarak tüm dünyada yaygınlık göstermektedir. Evden çalışma literatür de uzaktan çalışma modeli olarak ifade edilen modelin bir uygulanma biçimidir. Bu model de çalışanlar sadece evlerinden çalışma yürütmezler aynı şekilde işlerin yapılması için oluşturulan ortak çalışma alanlarından ya da mobil olarak ta işlerini organize edebilirler. Pandemi döneminde zorunlu olarak evden çalışma yürütülmektedir. Aynı şekilde pandemi sonrasında da yaygın olan çalışma biçimi evlerden yürütülen çalışmadır. Uzaktan çalışma geleneksel çalışma ilişkilerinde oluşturulan ofis ortamları dışında işlerin yürütülmesi olarak tanımlanabilir. Bu şekilde işlerin yürütülmesi çalışanların evinde ya da bu amaçla oluşturulmuş farklı mekânlarda gerçekleştirilir. Bu şekildeki uygulama da çalışanlar merkezleri ve diğer arkadaşlarıyla bağlantıyı teknolojik aletler sayesinde kurmaktadır. Bu teknolojik imkanlar internet, bilgisayar, kulaklık, mikrofon ve kamera şeklindedir. Standart ya da geleneksel çalışma formu işlerin çalışanlar için önceden oluşturulmuş ofislerde yürütülmesi şeklindedir. Evden çalışma ile geleneksel çalışma mekânsal bir ayrılığı da ifade etmektedir. Ofis ortamı dışında çalışmanın kavramsallaştırılmasında çeşitlilik mevcuttur. İşlerin teknolojik aletlerle yürütülmesinden dolayı bu tarz çalışmalar ilk önce telework (teknoloji ile çalışma) olarak adlandırılmaktadır. Zamanla literatüre uzaktan çalışma, esnek çalışma, kalabalık çalışma ve evden çalışma gibi kavramlar kazandırılmıştır (ILO, 2016; ILO, 2020).

2.2.Uzun Çalışma Saatleri ve Bağlantıyı Kesme Hakkı

Küresel pandemi, iş dünyasında radikal dönüşümlere yol açarak, evden çalışmayı birçok sektör için temel bir iş yapma biçimine dönüştürmüştür.

Evden çalışma, coğrafi bağımsızlığı destekleyen ve dijital araçlarla yürütülen esnek bir çalışma modelidir. Covid-19 sonrası bu model, örgütsel yapılarda kalıcı bir yer edinmiştir. Ancak bu esneklik, çalışanların iş ve özel yaşam sınırlarını ayırmalarını zorlaştırmış, sürekli çevrim içi olma baskısını beraberinde getirmiştir. Evden çalışma uygulaması çalışanların kendi sınırlarını korumasını zorlaştırmakta ve yöneticilerin iş yükünü adil şekilde dağıtmasını engelleyebilmektedir. Ayrıca, performans değerlendirme sistemlerinin dijital varlığa dayalı hale gelmesi, çalışanlar üzerinde “her an ulaşılabilir olma” baskısı yaratmaktadır. Evden çalışmada sosyal izolasyon, iş yükünün belirsizliği ve sürekli çevrim içi olma beklentisi, çalışanları tükenmişliğe ve kronik strese sürükleyebilmektedir (CHIUFFO, 2019, LEROUGE ve PONS, 2024).

Bağlantıyı kesme hakkı ve çalışanların sürekli iletişim içerisinde olma durumları pandemi döneminde hızla yaygınlaşan evden çalışma modeli ile ortaya çıkmamıştır. Dördüncü Sanayi Devrimi sonrası meydana gelen teknolojik gelişmeler ve yaygınlaşan dijitalleşme insanların yaşam alanlarına mobil telefon, çağrı cihazları ve bilgisayarların girmesini sağlamıştır. Bu araçlar iş gücü piyasalarında yaygınlaşmış ve iş yapış biçimlerinde etkili olmuştur. Geleneksel ofis ortamlarında çalışanlar mesai sonrası zamanlarda da ulaşılabilir hale gelmiştir. E-mail ve telefonlar sayesinde işverenler mesai saatleri dışında da çalışanlarına ulaşma imkânına kavuşmuşlardır. Bu durum çalışanların her an ulaşılabilir olma imkânını sağlamıştır. Dijital teknolojilerin gelişimiyle birlikte işin mekândan bağımsız hale gelmesi, geleneksel çalışma kalıplarını sarsmıştır. Sürekli ulaşılabilir hale gelme gelişmiş ülkelerde bir takım tartışmaların ortaya çıkmasına neden olmuş ve bazı durumlar mahkeme salonlarına taşınmıştır. İşveren ve yöneticiler bu durumu çalışanların aleyhine kullanma eğilimine girmişlerdir. Mesai sonrası dönemlerde ulaşılabilir olma durumu mesai kavramı ile çalışma kültürünün yaygın olduğu işgücü piyasaları için bir paradoks oluşturmuştur. Özellikle iş akdinin feshi konularında bu durum gündeme gelmiştir. İşverenler için bir gerekçe haline gelmiştir (BORGES, 2023, MAZMANIAN, MELİSSA; ORLIKOWSKI, WANDA, J. YATES, JOANNE, 2013)

Covid-19 pandemisinin etkisi ile zorunlu hale gelen evden çalışma bu dönemde bir norm haline gelmiş ve tüm dünya işgücü piyasalarında uygulanmıştır. Bu yeni düzen, bir yandan çalışanlara esneklik sağlarken, diğer yandan “sürekli çevrim içi olma” baskısıyla tükenmişlik, stres ve iş-yaşam dengesizliği gibi sorunlara neden olmaktadır. Bu bağlamda “bağlantıyı kesme hakkı” (right to disconnect), çalışanların mesai saatleri dışında işle ilgili dijital taleplere yanıt vermeme hakkı olarak gündeme gelmiştir. Bağlantıyı kesme hakkı literatür de işçiye ulaşılama hakkı, işçinin dinlenme hakkı ve

işçinin işten ayrılma hakkı şeklinde de ele alınmaktadır. Kavramın kullanımı aynı şeyi ifade etse dahi ülkelerin mevzuatlarında kullanımı farklılık göstermektedir. Kıta Avrupası'nda bağlantıyı kesme hakkı kavramı olarak daha fazla kullanılmaktadır. Covid-19 pandemisi ile bir anda yaygınlaşan uzaktan çalışma uygulamasına teknoloji ve bilgi işlem alanlarındaki gelişme de eklenince, bilgi işlem teknolojilerine bağlı olarak çalışan kişiler için normal zamanda ki mesai kavramı da değişiklik göstermeye başlamıştır. Normal zamanda işgücü piyasalarında oluşmuş olan mesai kavramı ve çalışma saatleri de esnekleşmektedir. Ofis ortamındaki düzenli mesai saatleri (09:00-17:30) ya da haftalık ülkeden ülkeye değişmekle beraber 48 saat çalışma imkanı uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla daha uzun sürelerle taşınmaktadır. Bu durum gelişmiş ülkelerde bağlantıyı kesme hakkını tartışılır hale getirmiştir. Bu durum çalışanların zaman kavramı olmadan çalışmalarına ve sürekli ulaşılabilir olmalarına neden olmuştur. Böylesi bir çalışma ortamında çalışanların refahı, sağlığı ve iş-yaşam dengesini tutturmaları zor olmaktadır. Bu durumun yarattığı olumsuzluklar çalışanlar için bağlantıyı kesme hakkının talep edilmesine neden olmaktadır (ILO,2022; KNİFFİN, K. M., NARAYANAN, J., ANSEEL, F., ANTONAKİS, J., ASHFORD, S. P., BAKKER, A. B., & VUGT, M. V.,2021: 63-77).

Evden çalışma, bilgi toplumunun teknolojik dönüşümüyle birlikte uzun süredir gündemde olsa da, Covid-19 pandemisi bu uygulamanın yaygınlaşmasını zorunlu hale getirmiştir. Ancak evden çalışmanın sağladığı esneklik, aynı zamanda çalışanlar için sürekli çevrim içi olma baskısını da beraberinde getirmiştir. Özellikle mesai saatleri dışında işveren ya da müşterilerden gelen e-postalara ve mesajlara cevap verme beklentisi, iş-özel yaşam dengesini tehdit eden bir soruna dönüşmüştür. Bu durum, "bağlantıyı kesme hakkı" kavramını, çağdaş çalışma ilişkileri içerisinde önemli bir konu haline getirmiştir. Bağlantıyı kesme hakkı kısaca, bir çalışanın işten ayrılabilmesi ve mesai saatleri dışında kendisine gelen işle ilgili e-postalar ve mesajlara cevap vermemesi, yapılan işle ilgili elektronik iletişime geçmeme hakkını ifade etmektedir. Pandemi döneminde uzaktan çalışmaya geçerken işçi ve işveren arasında mevzuat gereği düzenlenmesi gereken uzaktan çalışma sözleşmelerinde ofis ortamında çalışan kişilerle uzaktan çalışanlar açısından bir farklılık olmamalı ve her iki grubunda hakları korunmalıdır. Sözleşmelerde mevzuat düzenlemesi yapılmışsa bağlantıyı kesme hakkı tanınmalıdır (GOVAERT, BEERS, DANIELS, 2021, MIERNICKA, 2024, ZLATANOVIC and ŠKOBO 2023: 129-147).

Avrupa Parlamentosu kararında bağlantıyı kesme hakkı aşağıdaki gibi tanımlanmıştır: Bağlantıyı kesme hakkı, çalışanların mesai saatleri dışında işle ilgili telefon görüşmeleri, e-postalar ve diğer mesajlardan kaçınması,

dijital araçlar aracılığıyla faaliyetlerde bulunmaması ve iletişim kurmaması hakkını ifade eder. Bağlantıyı kesme hakkı, çalışanlara iş ile ilgili araçları kapatma ve işten çıkarılma veya diğer misilleme önlemleri gibi olumsuz sonuçlar riski olmadan çalışma saatleri dışında işverenlerin taleplerine yanıt vermeme hakkı vermemelidir. Tersine işverenler çalışanların çalışma saatleri dışında çalışmasını talep etmemelidir. İşverenler, bağlantı kesme haklarından feragat eden çalışanların, etmeyenlere göre açıkça kayırıldığı 'her zaman açık' bir çalışma kültürünü teşvik etmemelidir. İşyerinde bağlantı kesme hakkına uyulmadığını bildiren çalışanlar cezalandırılmamalıdır. Bağlantıyı kesme hakkı, hem kamu hem de özel olmak üzere tüm çalışanlar ve tüm sektörler için geçerli olmalıdır. Bu konu da işverenler ve yöneticiler de duyarlı olmak durumundadır. Çalışma hayatında bu konularda bir kültürün yerleştirilmesi işlerin sağlıklı yürütülmesinde etkili olmaktadır. Tek başına zorlayıcı mevzuatsal düzenlemeler sorunların giderilmesinde tek başına yeterli olmamaktadır. Aynı zamanda iş yaşamının ahlaksal ve kültürel boyutları da bulunmaktadır (EUROPEAN COMMISSION, 2023, ILO (2021, MOKRA, 2023).

Avrupa Birliğinde bu konu bazı düzenlemeler yapma ihtiyacına neden olmaktadır. Çalışma hayatı ile ilgili birlik düzeyinde birçok düzenleme olmasına rağmen bağlantıyı kesme hakkıyla ilgili henüz düzenlemeler yapılmamıştır. Avrupa Birliği kapsamında oluşturulan bazı direktiflerde bu konuya değinen bazı düzenlemeler mevcuttur. İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi (Konsey Direktifi: 89/391/EEC) İşyeri İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gerekliliklerine İlişkin Direktif (Konsey Direktifi 89/654/EEC) Görüntülü Ekran Donanımına İlişkin Direktif (Konsey Direktifi:90/270/EEC, Çalışma Süresi Direktifi (Direktif 2003/88/EC, İş-Yaşam Dengesi Direktifi (Direktif (EU/ 2019/1158) Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Direktifi (Direktif (EU/ 2019/1152) bu düzenlemeler içerisinde bağlantıyı kesme hakkına değinilmektedir. Ayrıca uzaktan çalışma konulu Avrupa Özerk Çerçeve Anlaşmaları (2002), Dijitalleşme Konulu Avrupa Özerk Çerçeve Anlaşmaları (2020) yer almaktadır. Birlik üyesi bazı ülkeler (Belçika, Fransa, Yunanistan, İtalya, Slovakya ve İspanya) mevzuatlarında bazı düzenlemeler yapmışlardır. Fransa, şirketlerin belirli saatlerden sonra e-postaları, aramaları veya diğer işyeri ihlallerini yasaklamasını gerektiren bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili bir yasaı uygulayan ilk Avrupa ülkesi olmuştur. Pandemi döneminde uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla beraber özellikle bankacılık ve sigorta sektöründe bağlantıyı kesme hakkıyla ilgili düzenlemeler olmuştur. Volkswagen, BMW, Evonik, Unicredit, Total, Telefonica, Solvay, Enel, Banco de Santander gibi firmalar uzaktan çalışma zamanında ev temelli uzaktan çalışan personeline bu hakkı tanımışlardır. Fakat

uzaktan çalışmanın pandemiden sonra da norm haline gelip, uygulanmaya devam etmesi durumunda tüm dünyada bu düzenlemelerin yapılmasına ihtiyaç olacaktır. Bu konu ülkelerde yapılacak yasal düzenlemelerle ve toplu pazarlıklar sırasında pazarlık konusu olması gerekmektedir (BAZZANİ ve MIGUEL, 2024: 163; EUROFOUND, 2021, EUROFOUND, 2022, FIATA, E. (2023,GAZETE OKSİJEN, 2023, ÜNAL, 2023).

Avrupa Birliği üyesi bazı ülkeler konu ile ilgili olarak mevzuatlarında bazı düzenlemeler yapmışlardır.

Fransa, şirketlerin belirli saatlerden sonra e-postaları, aramaları veya diğer işyeri ihlallerini yasaklamasını gerektiren bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili bir yasayı uygulayan ilk Avrupa ülkesi olmuştur. Yapılan yasal düzenleme ile işgücü piyasalarında 50 ve üst çalışanı olan şirketlerde çalışanlarla iletişim kurabilmek ve zamanı ayarlamak için işveren ya da temsilcileri çalışan temsilcileri ile önceden görüşme ve planlama yapmak zorundadırlar. Böylece yaşanabilecek çatışmaların önüne geçmek amaçlanmaktadır. Bu düzenleme ile ekonomideki orta boy ve daha üstü işletmelere sorumluluk yüklenmektedir. Yasa ile belirlenmiş kurallara uyulmaması durumunda işveren çalışana %1 oranında tazminat ödemek durumundadır. Bu türden maddi yaptırımlarla çalışanların bağlantıyı kesme hakkı korunmaya çalışılmaktadır (EUROFOUND, 2020, KAYA, 2023: 241, LEROUGE ve PONS, 2022).

Belçika’da 2022 tarihinde yapılan bir düzenleme ile çalışanlara, çalışma saatleri dışında gerek dijital ortamda gerek telefonla gelen mesajları dikkate almama hakkı tanınmıştır. Bu düzenleme öncelikle kamu çalışanlarına yönelik olarak yapılmıştır. Bir süre sonra özel sektör çalışanlarına yönelik olarak da düzenleme yapılmıştır. Özel sektörde bu düzenleme 20 ve üstü çalışan şirketlere yönelik olarak yapılmıştır. Belçika’da bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili düzenleme üç temel çerçeve içerisine yerleştirilmiştir. Çalışma saatleri dışında ulaşılamama hakkının uygulanmasına ilişkin pratik koşullara genel bakış geliştirilmelidir. Dinlenme sürelerini ve tatilleri koruyacak şekilde dijital araçların kullanımına ilişkin yönergeler düzenlenmelidir. Çalışanlar için dijital araçların sağlıklı kullanımı ve her zaman açık kültürüyle ilişkili meydana gelebilecek riskler konusunda eğitim ve farkındalık kampanyaları yürütülmelidir. Yapılan düzenleme çerçeve düzenleme ile işverenlere sorumluluk yüklemektedir (ARASANSZ, CAPRİLE ve MIGUEL,2023).

Hırvatistan’da, bağlantıyı kesme hakkı, 16 Aralık 2022 tarihinde kabul edilen ve 1 Ocak 2023 tarihinde yürürlüğe giren İş Kanunu değişiklikleriyle düzenlenmektedir. Bu düzenlemeye göre, işveren, acil bir durum olmadıkça; işin niteliği gereği gerekli olmadığı zamanlar da veya toplu iş sözleşmesi ya da bireysel iş sözleşmesi kapsamında böyle bir olasılık öngörülmedikçe,

mesai saatleri dışında çalışanla iletişime geçemez. Her zaman açık kültürüne sınırlama getirilmiştir (ARASANSZ, CAPRİLE ve MİGUEL,2023).

Almanya mevzuatında, bir uzaktan çalışma anlaşmasının çalışanları Çalışma Saatleri Yasası'na uymaya zorlaması gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca, bir uzaktan çalışma anlaşması, çalışanları günlük olarak gerçekleştirilen çalışma saatlerinin belgelenmesini zorunlu kılmalıdır. İşçi ve işveren arasında yapılacak olan uzaktan çalışma antlaşmasında bağlantıyı kesme hakkına vurgu yapılması gerekliliği vurgulanmaktadır. Çalışma saatleri konusunda katı düzenlemelere sahip ülkede her zaman açık politikasının önüne geçilmeye çalışılmaktadır (ARASANSZ, CAPRİLE ve MİGUEL,2021, KAYA, 2023: 241).

Yunanistan'da, bağlantıyı kesme hakkı, 19.06.2021 tarihli 4808 sayılı Kanun ile onaylanmıştır. Bağlantıyı kesme hakkı, bir çalışanın mesai saatleri dışında işle ilgili herhangi bir faaliyette bulunmaktan veya iletişim kurmaktan tamamen kaçınma hakkı olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca, kanun, yaptırımı güçlendirmek için yeni önlemler de öngörmüştür. İş müfettişliği bünyesinde uzaktan çalışma için özel bir izleme biriminin kurulması onaylanmıştır. Böylece kötü niyetli davranışların önüne geçmek amaçlanmıştır (ARASANSZ, CAPRİLE ve MİGUEL,2023).

Portekiz'de, bağlantı kesme hakkı, terim açıkça belirtilmese de, uzaktan çalışma rejimini değiştiren bir yasa 6 Aralık 2021 tarihinde düzenlenmiştir. Bağlantı kesme hakkı, işverenin iletişimden uzak durma yükümlülüğü olarak tanımlanmaktadır. İşverenler, mücbir sebepler haricinde, dinlenme sürelerinde, çalıştıkları yerden bağımsız olarak, çalışanlarla iletişim kurmaktan kaçınmalıdır. Bu durumun ihlali idari suç olarak kabul edilmektedir. Portekiz'de yapılan düzenleme ile işveren ve yöneticilerin çalışma saatleri dışında herhangi bir iletişim aygıtı ile çalışanları ile iletişimi yasaklanmıştır. Mesai saatleri dışında çalışanların dinlenme hakkı olduğu kabul edilmektedir. Yasal düzenleme çalışanlara en az 11 saat dinlenme hakkı tanımaktadır. Acil durumlar dışında bu dinlenme süresinin bölünmesi kabul edilmemektedir. Çalışana dinlenme süresi hakkını kullandığı için daha az elverişli bir muamele yapılması ayrımcılık olarak kabul edilmektedir (ARASANSZ, CAPRİLE ve MİGUEL,2023).

İspanya'da, bağlantı kesme hakkına ilişkin düzenleme, AB Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün 2018 yılında iç hukuka aktarılmasıyla ortaya çıkmıştır. Ayrıca, 2020 tarihli uzaktan çalışma yönetmeliği bağlantı kesme hakkıyla ilgili pandemi öncesi hükümleri güçlendirmiştir. Yapılan düzenleme de yaptırımı önem verilmektedir. Bağlantı kesme hakkı politikasının olmaması iki tür yaptırımı yol açmaktadır. Bir yandan, çalışma koşullarına ve yasal

yükümlülüklerle uyulmaması durumunda, ciddi ihlaller olarak 6.250 Avro'ya kadar para cezası uygulanabilmektedir. Diğer yandan, bir bağlantı kesme politikasının olmaması, bu protokolün eksikliği ile tükenmişlik, stres ve ilgili etkiler gibi psikososyal riskler arasında bir bağlantı olması halinde, mesleki risklerin önlenmesi açısından yaptırıma tabi tutulabilmektedir. Her zaman açık durumunun önlenmesi amaçlanmaktadır. İspanya çalışanlarına iş-yaşam dengelerini sağlayabilmek için şirketleri ve yöneticileri ile çalışma saatleri dışında iletişime geçmeme hakkı tanımaktadır. Amaç dinlenme süresi içerisinde çalışanların kesintisiz dinlenebilmelerini sağlamaktır. Sürekli açık pozisyonda olmak çalışanların iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir (ARASANSZ, CAPRİLE ve MİGUEL,2023, LEROUGE ve PONS, 2022).

İrlanda'da 2021 yılında yapılan yasal düzenleme çalışanlara çalışma saatleri dışında şirketleri ile iletişime geçmeme hakkı getirmiştir. Bu düzenleme evden çalışanları da kapsamına almaktadır. Yani yasaya göre evden çalışma yapan kişilerinde mesai saatleri netleştirilmeli ve bu saatlerin dışında kendilerine iş verilmemelidir. Yasanın uygulama kuralları, bağlantıyı kesme hakkının kesin bir tanımını içermemektedir. Ancak birlikte, işverenlere çalışanların bağlantılarını kesmelerine izin vermeleri konusunda genel bir yükümlülük getirmektedir; örneğin, mesai saatleri dışında e-postaları kontrol etmemeleri konusunda hatırlatmalar yapılması gibi. Uygulama kuralları ayrıca, işverenlerin çalışanlarla istişare ederek bağlantı kesme hakkı konusunda bir politika oluşturmaları gerektiğini belirtmektedir. Bu düzenleme de işçi ve işveren arasındaki diyaloga önem verilmektedir. İşverene sorumluluk yüklenmektedir (ARASANSZ, CAPRİLE ve MİGUEL,2023).

Slovakya'da 2021 yılında bağlantı kesme hakkı kapsamlı işgücü piyasası reformlarına dâhil edilmiştir. Yasa, evden çalışanların günlük dinlenme veya tatillerinde iş ekipmanlarını kullanmama (yani sisteme bağlı olmama veya internete bağlanmama) hakkına sahip olduğunu öngörmektedir (ARASANSZ, CAPRİLE ve MİGUEL,2023).

İtalya'da bağlantıyı kesme hakkı, esnek (akıllı veya çevik) çalışma için yeni bir çerçeve öngören 22 Mayıs 2017 tarihli 81 sayılı Kanun'da düzenlenmiştir. Bu yasa daha çok evden çalışanları korumayı hedeflemektedir. İşveren ve çalışan arasından yapılacak evden çalışma sözleşmesinde mesai saatlerinin net bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Yapılan sözleşme de çalışanın bağlantıyı kesme hakkının olduğunu da açıkça belirtilmesi gerekmektedir. Bu düzenleme ile daha sonra ortaya çıkacak ihtilaflarda bu sözleşmenin bir delil niteliği taşıması amaçlanmaktadır. Hukuki düzenlemelerde evden çalışma sözleşmelerinin yazılı yapılması vurgulanmaktadır. Bu sözleşme

hukuki bir delil niteliği taşıma özelliğine sahip olmaktadır. Hem çalışan hem de işveren sözleşme hükümlerini kendi lehlerine kullanabilirler (ARASANSZ, CAPRİLE ve MÍGUEL, 2021, AVOGARO, 2021, EUROFOUND, 2020).

Avustralya’da yapılan yasal düzenleme ile işgücü piyasasında çalışan kişilere bağlantıyı kesme hakkı tanınmıştır. Çalışanlar çalışma saatleri dışında kendilerine gelen arama ve mesajları cevaplamak durumunda değillerdir. “Bağlantıyı kesme hakkı” adı verilen yeni yasa, çalışanlara patronları tarafından cezalandırılma korkusu olmadan, isterlerse mesai saatleri dışında iletişimlerini kesme hakkı tanımaktadır. Avustralya’da yapılan işgücü piyasası araştırmasında çalışanların ortalama 281 saat ücretsiz mesai yaptıkları belirlenmiştir. Çıkarılan yasa işveren ve yöneticilerin çalışanlarıyla iletişimlerini yasaklamamaktadır. Çalışanlara bu tür iletişimlere cevap vermeme hakkı vermektedir. Normal şartlarda yapılan yasal düzenleme ile iş barışı açısından işçi ve işverenin sorunlarını öncelikle kendilerinin çözmesi hedeflenmektedir. Ancak bu şekilde bir çözüm bulunamazsa Avustralya Adil Çalışma Komisyonu (FWC) ihtilafları çözmek için başvuru mercii olmaktadır. Komisyon cevap vermeyen çalışanın nedenlerini uygun görürse kendisinin cevap vermemesi konusunda haklı olduğunu belirterek işverenin mesai saatleri dışında iletişim kurmasını engelleyici karar almaktadır. Makul bir neden görmez ise çalışana cevap verme zorunluluğu getirmektedir. Komisyonun almış olduğu kararlara uyulmaması durumunda çalışanlara 19 bin Avustralya doları işverene ise 94 bin Avustralya doları ceza öngörülmektedir. Bu düzenleme yasanın ruhuna pek uygun görünmemektedir. Bağlantıyı kesme hakkı net olarak verilmişken bu tür ikincil düzenlemeler gerçek amaca hizmet etmemektedir (HABERTÜRK, 2024, SÖZCÜ, 2024).

Kenya bağlantıyı kesme hakkı konusunda yasal düzenlemeyi yapmayı düşünen ilk Afrika ülkesidir. Ülkede önerilen çalışan yasa tasarısı, işverenlerin çalışanlarından mesai saatleri dışında, hafta sonları veya resmi tatillerde aramalara, kısa mesajlara veya e-postalara cevap vermelerini beklemelerini engellemeyi amaçlamaktadır. Yasa tasarısı, 10’den fazla çalışanı olan şirketlerin, iş dışı politikaları hakkında çalışanlara veya sendikalara danışmalarını zorunlu kılmaktadır. İşverenler kuralları ihlal etmeleri halinde ise 4.000 dolar para cezasıyla karşı karşıya kalacaklar (WEF, 2023).

Arjantin 1 Nisan 2021 tarihinden itibaren, uzaktan çalışanlar için özel olarak bağlantıyı kesme hakkı sağlayan yeni bir uzaktan çalışma yasası yürürlüğe girmiştir. Uzaktan çalışma yasası, uzaktan çalışma için azami çalışma saatlerine ilişkin sınırlamaların yürürlükte kalacağını ve çalışanın çalışma saatleri dışında ve izinli olduğu zamanlarda bağlantıyı kesme hakkına sahip olduğunu belirtmektedir. 13 yaşın altındaki çocukların veya çalışanla birlikte

yaşayan ve özel bakıma ihtiyaç duyan engelli veya yaşlı kişilerin bakımından sorumlu çalışanlar, bu bakımı sağlamak için uyumlu çalışma saatleri veya işe ara verilmesini talep edebilirler. Bu, uzaktan çalışanlar için de aynı şekilde geçerlidir. Şirketin faaliyeti farklı zaman dilimlerinde yürütüldüğünde veya objektif bir nedenden dolayı zorunlu olduğu durumlarda, çalışma saatleri dışındaki iletişimlere izin verilir. Her durumda, çalışanın çalışma gününün başlangıcına kadar yanıt vermesi gerekmemektedir

İngiltere’ de işten kopma hakkını yasallaştırması tartışmaları devam etmektedir. Konu uzun süren esnek çalışma saatlerinin çalışanlarda tükenmişlik yarattığına dair raporlar ve pandemi etkisi ile gündeme gelmiştir. İşten kopma hakkı ile çalışanların iş yaşam dengesinin sağlanabileceği ve verimlilik artışı olacağı düşünülmektedir. Bu durumun zamanla ülke ekonomisine olumlu katkılar sunacağı beklenmektedir. Bu katkılar çerçevesinde bu konu gündemde yerini korumaktadır. Yasal düzenleme açısından, İrlanda ve Belçika’da yapılan düzenlemeler araştırılmaktadır. Bu düzenleme ile iş barışı açısından işverenin ve yöneticilerin çalışanlarını mesai saatleri dışında çalışmaya zorlamamaları hedeflenmektedir. Çalışanlar açısından sürekli açık olma durumunun ortadan kalkması amaçlanmaktadır. Yaptırım olarak da çalışana mahkemeye gitme hakkı verilmek istenmektedir. Sanayi devriminin gerçekleştiği İngiltere gibi bir ülkenin bu konuda henüz bir yasal düzenleme yapmamış olması aslında çok geç kalınan bir durum olduğunu düşündürmektedir (LEWISSİLKİN, 2024)

Avusturya, Şili, Danimarka, İsveç, Meksika, Hollanda, Malta gibi ülkelerde de düzenlemeler mevcuttur. Avrupa Birliği üyesi Bulgaristan, Polonya, Letonya, Estonya gibi ülkelerde bu konu ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Romanya, Slovenya, Çekya, Litvanya, Finlandiya, Japonya, Güney Kore gibi ülkelerde ise konu ile ilgili bir takım tartışmalar mevcuttur. Liberalizmin kalesi Amerika Birleşik Devletleri’nde Teksas gibi bazı eyaletlerde bir takım düzenlemeler mevcuttur. Ülke genelinde bu konu ile ilgili tüm eyaletleri bağlayıcı genel bir düzenleme mevcut değildir (ARASANSZ, CAPRİLE ve MİGUEL,2021, IUSLABORİS, 2023).

Türkiye’ de iş mevzuatı alanında işçinin çalışma sürelerini ve dinlenme hakkını içeren düzenlemeler yer almaktadır. Gerek Anayasa’da gerekse 4857 sayılı İş Kanunu’nda bu hususlar ele alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmeliğinde uzaktan çalışma tanımlanmış olup bu modelle ilgili bir takım hususlara yer verilmiştir. Fakat iş hukukumuzda doğrudan bağlantı kesme hakkı ile ilgili bir düzenleme mevcut değildir. Fakat uzaktan ve hibrit çalışma modeli işgücü piyasasında yayılmaya devam ederse ülkemizde de bu konuyla ilgili mevzuat düzenlemesine ihtiyaç olacaktır. Yine de Türk

hukukunda işçinin sürekli ulaşılabilirliği sorunu ve bağlantıyı kesme hakkı düzenlenmiş olan çalışma ve dinlenme süreleri ile işverenin işçiyi gözetme hakkı çerçevesinde ele almak yerinde bir tutum olacaktır. Açıkça belirtilmemiş olmasa bile işçinin belirli bir dinlenme hakkının olduğu gözetilmelidir. Mevzuatta yer almasa bile işveren ve yöneticilerin bu hususa dikkat etmeleri ve işgücü piyasasında böyle bir kültür oluşturulması yerinde olacaktır. Ancak kötü niyetli yaklaşımların önüne geçebilmek açısından hukuki düzlemde açık ve net düzenlemeler yapılması gereklidir (ESEN, 2021, Kaya 2023: 253, MEVZUAT, 2025).

Bağlantıyı kesme hakkı sadece hükümetlerin, işverenlerin ve yöneticilerin gündeminde olması gereken bir hak değildir. Bu konu aynı zamanda çalışanların örgütlü oldukları sendikaların ve diğer örgütlenmelerinin de gündeminde olması gereken bir konudur. Diğer mali hakların yanında bu hak içinde mücadele edilmesi gerekmektedir. Toplu Sözleşmeler de ve diğer düzenlemelerde bu hakkın yer alması için mücadele edilmesi günümüz teknoloji çağında bir gereklilik olmaktadır. Hükümetler, işveren ve işçi temsilcilerinin yürüttükleri sosyal diyalog platformlarında bu konu gündemdeki yerini almalıdır (ETUC, 2021).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Metodolojisi

Bu çalışma sosyal bilimler dalında araştırma yöntemlerinden biri olan nitel araştırma yöntemi yapılmıştır. Nitel araştırma yönteminde araştırmacı, öznel verilerden hareket ederek toplumsal gerçekliği ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmacı ortaya çıkarıcı bir bakış açısı ile katılımcıların algı, duygu, tecrübe ve düşünceleri gibi öznel verileri araştırmasında kullanır. Çalışmamızda nitel araştırma desenlerinden olan fenomenolojik araştırma deseni kullanılmaktadır. Bu araştırma deseni ile katılımcıların fenomene yönelik algı, duygu ve deneyimleri somutlaştırılmaktadır. Fenomenolojik desenle yapılan çalışmalarda, katılımcıların yaşantılarını ve deneyimlerini nasıl yorumladıkları ve anlamlandırdıkları kolayca ortaya konulmaktadır. Evden çalışma modeli genel bir fenomen olarak ele alınmaktadır. Bu çerçeve de alt fenomen olarak da evden çalışma da bağlantıyı kesme hakkı ele alınmaktadır. Bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili sorulan araştırma sorusu ile evden çalışma yapmış kişilerin tecrübelerinden yararlanılmaktadır. Böylece alt fenomen detaylıca anlaşılmaya çalışılmaktadır (Creswell, 2019: 14).

3.2. Araştırmanın Örneklem Seçimi

Bu çalışma için amaçlı örnekleme yöntemi belirlenmiştir. Bu yöntem araştırmacının çalışmaya katılacak bireyleri ve mekânları seçmesine imkân vererek esneklik sağlamasına olanak tanımaktadır. Bu yöntemle araştırmacı, çalıştığı kişilerin önceden belirlemiş olduğu düzlemlerde bilgiler vermesini ister. Çalışma da amaçlı örnekleme türlerinden biri olan kartopu örnekleme yöntemi yoluyla örneklem grubu oluşturulmaktadır. Sorulara cevap veren ilk katılımcılardan bu dönemde evden çalışma yapmış olan arkadaşlarının bilgileri talep edilmiştir. Elde edilen iletişim bilgileri ile soru metni bu kişilere de yönlendirilmiştir. Zincirleme bir yolla katılımcı sayısının çoğaltılması amaçlanmıştır. Örneklem büyüklüğü; verilerin çalışma için yeterli olmasına paralel olarak belirlenmektedir. Çalışma da 27 katılımcıdan alınan verilerin yeterli olduğu tespit edilerek istenen doygunluğa ulaşıldığına karar verilmiştir. Örneklem büyüklüğü nitel çalışma yöntemindeki örneklem büyüklüklerine uygun orandadır (Creswell,2023: 158-160; Kumar, 2011: 221).

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Çalışma da kullanılan veriler Ocak 2023- Mart 2023 arası tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplama formu oluşturulurken literatür taraması yapılmıştır. Ayrıca bu konuyu daha önce deneyimlemiş bazı kişilerle ön görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış açık uçlu 33 adet görüşme sorusundan oluşan soru metni, internet (e-posta) üzerinden uzaktan çalışanlara yanıtlamaları için yönlendirilmiştir. Kendilerinden elde edilen veriler müdahale edilmeden ham haliyle dosyalanmıştır. Katılımcıların kişisel bilgileri korunarak, kayıtlarının gizliliğine önem verilmiştir. Alınan cevapların kendini tekrar etmeye başlaması ile veri toplama süreci sonlandırılmıştır.

3.4. Metinlerin Analizi ve Verilerin Çözümlemesi

Araştırmada elde edilen verileri daha detaylı analiz etmek amacıyla içerik analizinden yararlanılmaktadır. İçerik analizi yöntemi toplanan verilerin daha ayrıntılı incelenmesine imkan vermektedir. Bu tarz analiz elde edilen verileri açıklayan kavram, kategori ve temalara ulaşılmasını gerektirmektedir. Araştırmamızda sadece toplanan verilere odaklanılmaktadır. Sıklıkla tekrarlanan veya katılımcıların yoğun vurgu yaptıkları olay ve olgulardan kodlara ulaşılmaktadır. Kodlardan alt kategorilere ve ana kategorilere ulaşarak sınıflandırma yapılmaktadır. (Baltacı, 2019: 377; Karataş, 2015: 75; Metin ve Ünal 2022:277; Özdemir, 2020: 329).

3.5. Araştırmanın Varsayımları

Çalışma da çalışmaya katılan çalışanların öncelikle soruları benzer şekilde algıladıkları ve deneyimlerini olduğu gibi yansıttıkları varsayılmaktadır. Varsayımlarımız şu şekildedir: Pandemi döneminde evden çalışma yapan kişilerin yaşadıkları bazı zorluklar mevcuttur. Bu zorluklardan en belirgin olanlardan birisi de zaman sınırlaması olmadan sürekli çalışıyor olmaktır. Yani evden çalışırken ortaya çıkan çalışma zamanındaki esnekliktir. Bu esnekliğin yarattığı olumsuz durumlar ortaya çıkmaktadır. Bu zaman esnekliğini en aza indirebilmek için teknolojik aletleri kullanarak evden çalışanların bağlantıyı kesme hakkının olması gerekmektedir. Sürekli açık ve ulaşılabilir olma çalışanların iş yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir.

3.6. Araştırmanın Sınırları

Çalışmamızın kısıtlarından birisi sadece evden çalışma modelini içeriyor olmasıdır. Ofis ortamı dışında çalışmalar, sadece evlerden yürütülmemektedir. Teknolojik imkânlar çerçevesinde ortak ofislerden ve mobil olarak da yürütülebilmektedir. Bu biçimlerde çalışma yürüten kişilere ulaşarak da bilimsel çalışmalar yürütülebilir. Bir kısıtlılık da katılımcıların hepsinin üniversite mezunu olmalarıdır. Ancak bu durumun şöyle bir avantajı bulunmaktadır. Bu kişilerin evden çalışma modeline uyumları daha kolay olmaktadır. Bu tür çalışmalar eğitim seviyesinin düşük olduğu kesimler de dâhil edilerek tekrarlanabilir. Böylece eğitimin katkısı da belirlenebilir. Bir diğer kısıt ise çalışmaya katılan katılımcıların evden çalışmayı gönüllülük ya da seçimleri çerçevesinde yapmamış olmalarıdır. Pandeminin zorlayıcı ortamından dolayı bu kişiler evden çalışmak durumunda kalmışlardır. Pandemi sona ermiştir. Bu tür çalışmalar gönüllü ve evden çalışmayı seçmiş kişilerle de tekrarlanabilir. Zorunluluğun etkisini anlayabilmek açısından çalışmalar arasında karşılaştırmalar yapılabilir.

3.7. Etik

Bilimsel çalışmalarda en dikkat edilmesi gereken konuların başında etik konusu gelmektedir. Çalışmamızda da etik konusu dikkate alınmıştır. Çalışmamız için gerekli olan kurul izni çalışmayı yürüttüğümüz Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik kurulundan (Toplantı No ve Karar tarihi: 2022/9 – 04./11/2022) alınmıştır. Saha çalışmaları kurul izni sonrasında başlatılmıştır. Çalışmaya katılan kişiler kodlanmak suretiyle tanımlanmıştır. Kendilerinden haklarında kişisel bilgiler istenmemiştir. Ayrıca farklı yöntemlerle kişisel bilgiler temin edilmeye çalışılmamıştır. Kendilerine gönderilen soru formlarında gönüllü katılım ve bilgilendirilmiş onay formu kullanılmıştır.

3.8. Araştırmacının Rolü

Yapılan bilimsel çalışmalarda araştırmacının rolü önem kazanmaktadır. Araştırmacı yapmış olduğu çalışma konusunda deneyim sahibi olsa bile bu deneyimlerini çalışmasını yönlendirmek amacıyla kullanmamalıdır. Kendisi tamamen nötr olarak hareket etmelidir. Çalışmamızda bu duruma dikkat edilmiştir. Pandemi döneminde evden çalışma yürütmüş olan bir araştırmacı olarak, yaşadığım deneyimin oluşturduğu duygu ve düşüncelerden kendimi arındırarak çalışmamı yürüttüm. Katılımcılara paylaşımları konusunda herhangi bir yönlendirmede bulunmadım. Hiçbir şekilde deneyimlerimi paylaşmadım. Katılımcıların verileri en yalın ve ham haliyle çalışmaya aktarılmıştır. Böylece çalışılan fenomenin özünün tüm çalışmaya yansıtılması sağlanma yoluna gidilmektedir. Ayrıca katılımcılarla iletişim kanalları paylaşılmasına rağmen iletişim durumunda bir yönlendirilme yapılmamış sadece net olmayan kısımlara netlik kazandırılmıştır.

3.9. Güvenirliğin ve Geçerliliğin Sağlanması

Nitel araştırmalarda güvenilirlik ve geçerlilik sağlanması için bir takım ölçütlerin sağlanması gerekmektedir. İnanılabilirlik ölçütünün sağlanması için, katılımcıların evden çalışma deneyimleri olduğu gibi, yönlendirilmeden yansıtılmaya çalışılmıştır. Aktarılabilirlik ölçütünün sağlanması için, çalışmanın her aşaması ayrıntılı şekilde işlenmiş ve aşamalar açıklanmıştır. Araştırma raporunu okuyanlar, sonuçların kendi ortamlarına uygunluğunu böylece test edebilme imkanına sahip olmaktadır. Güvenirlik ölçütünün sağlanması için, veriler toplanırken katılımcılara herhangi bir yönlendirmede ya da müdahalede bulunulmamıştır. Veriler metin üzerinden mail yoluyla yazılı olarak temin edildiğinden dolayı katılımcılar soruları geniş zaman dilimi içerisinde cevaplandırabilmişlerdir. Üzerlerinde zaman baskısı hissetmemişlerdir. Doğrulanabilirlik ölçütünün sağlanması için ise, çalışmamızda teyit edilebilirliği sağlamak amacıyla katılımcıların görüşlerinden örnekler verilmektedir. Kategori ve kodlamalarda titiz davranılmakta ve konunun ayrıntıları gözden kaçırılmadan işlenmektedir (Başkale, 2016: 23; Kırıl, 2021: 98; Özcan, 2018: 101; Özdemir ve Tuti, 2021: 222).

3.10. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Aşağıdaki tablo da yer alan verilere göre araştırmaya katılan 27 katılımcının 13'ü kadın ve 14'ü erkek evden çalışan kişiden oluşmaktadır. Böylece araştırmada kadın erkek dengesi gözetilmiş olmaktadır. Katılımcıların hepsi belirsiz süreli iş sözleşmesi çerçevesinde kadrolu bağımlı çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların eğitim durumu ise K11 önlisans, K8 ve K27

yüksek lisans mezunudur. Diğer 24 katılımcı farklı bölümlerden mezun olsalar da lisans mezunlardır. Katılımcıların pozisyon itibarıyla yaptıkları işler normal zamanda da evden çalışma modeline uygun işlerler den oluşmaktadır. Araştırmamıza katılan tüm katılımcılar hizmet sektöründe yer almaktadır. Pandemi nedeniyle zorunlu evden çalışma deneyimine katılmak durumunda bulunan katılımcıların yaş ortalamaları 35,6'dır. En genç katılımcı K15'in yaşı 26'dır. En yaşlı katılımcı K7'nin yaşı 50'dir. Katılımcılar kurum içi çalışma pozisyonu beyaz yakalı ve çoğunluğu uzman statüsündedirler.

Katılımcıların Cinsiyet, Eğitim, Yaş ve Kurum içi pozisyonu

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Yaş	Kurum İçi Pozisyonu
K1	Kadın	Lisans	32	Uzman
K2	Kadın	Lisans	44	Takım Lideri
K3	Kadın	Lisans	35	Ticaret Uzmanı
K4	Kadın	Lisans	38	İthalat Uzmanı
K5	Erkek	Lisans	30	Uzman
K6	Erkek	Lisans	37	Müşavir
K7	Erkek	Lisans	50	Gümrük Müşavir Yardımcısı
K8	Erkek	Yüksek Lisans	34	Denetimci
K9	Erkek	Lisans	45	Yetkili
K10	Erkek	Lisans	38	Yönetici
K11	Kadın	Ön lisans	29	Müşteri Temsilcisi
K12	Erkek	Lisans	34	Uzman Yardımcısı
K13	Kadın	Lisans	29	Pazarlama Sorumlu Uzmanı
K14	Kadın	Lisans	34	İK. Ekip Lideri
K15	Erkek	Lisans	26	Finans Uzmanı
K16	Erkek	Lisans	36	Yönetici
K17	Kadın	Lisans	35	Büro Elemanı

K18	Erkek	Lisans	33	Yönetici
K19	Kadın	Lisans	37	İhracat Uzmanı
K20	Kadın	Lisans	30	Satın alma Yöneticisi
K21	Erkek	Lisans	40	Yetkili
K22	Erkek	Lisans	40	İthalat Uzmanı
K23	Kadın	Lisans	34	İhracat Uzmanı
K24	Erkek	Lisans	35	Yazılımcı
K25	Kadın	Lisans	33	Pazarlama Uzmanı
K26	Erkek	Lisans	28	Metin Yazarı
K27	Kadın	Y. Lisans	47	Yönetici

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Pandemi döneminde zorunlu olarak ve ilk defa evden çalışma yapan katılımcılardan elde edilen veriler bu kişilerin bağlantıyı ya da iletişimi kesme hakkından haber olduklarını göstermektedir. Katılımcılar evden çalışırken yoğun bir çalışma temposu içerisinde çalıştıklarını ifade etmektedirler. Katılımcılara aşağı da yer alan soru yöneltilmiş ve cevaplar toplanmıştır. Katılımcıların çoğunun konudan haberdar olduğu görülmüştür. Alınan cevaplar çerçevesinde katılımcılar iki şekilde kategorize edilebilir. Bağlantıyı kesme hakkını bilen ve böyle bir haklarının olmasını isteyen katılımcılar ve bağlantıyı kesme hakkını bilen fakat böyle bir haklarının olmasını istemeyen katılımcılar.

Soru: Uzaktan çalışırken işyerinizle sürekli bağlantı halinde miydiniz? Normal zamanda ki gibi belli bir mesai saatiniz olmasını ister miydiniz? Ayrıca uzaktan belli saatler içinde çalışıp sonrasında bağlantı kesme hakkınız olmasını ister miydiniz? **Açıklayabilir misiniz?**

4.1. Bağlantıyı kesme hakkını bilen ve böyle bir haklarının olmasını isteyen katılımcılar

Bu grupta yer alan katılımcılar bağlantıyı kesme hakkında bilgi sahibidirler. Pandemi döneminde evden çalışmanın sürekli bir çalışma şekline dönüştüğünü

ve mesai kavramının yok olduğunu ifade etmektedirler. Bu durumun verimliliklerini azalttığını, iş yaşam dengesi kurmakta zorlandıklarını ifade etmektedirler. Kendilerinin çok yoğun çalışmalarına rağmen mesai gibi haklardan yararlanamadıklarını ve işverenin bu durumu lehine kullandığını ifade etmektedirler. Bağlantıyı kesme hakkının kullanımının işverenleri ve yöneticileri tarafından hoş karşılanmadığını ifade etmektedirler. Böyle bir yaklaşım içerisinde olmamaları gerektiğini ifade etmektedirler. İçinde bulundukları iş gücü piyasasında bu hakkın kullanımının hoş karşılanmadığı ve hatta işlerinden olabileceklerini ifade etmektedirler. Bu konu ile ilgili mevzuatsal düzenlemelerin yapılmasının konuya netlik kazandıracağını ve caydırıcı olacağını ifade etmektedirler. Katılımcılar normal mesai saatleri içerisinde ve ofiste çalışmayı tercih edebileceklerini belirtmektedirler. Bağlantıyı kesme haklarının olmasını ve bu hakkı kullanmak istediklerini ifade etmektedirler.

“Uzaktan çalışmak aslında her an çalışmak gibi. Bu durum yorucu olmaktadır. Bir sınırlamanın olmasını tercih ederdim.” (K23, Kadın, İhracat Uzmanı)

“Uzaktan çalışırken ofiste çalıştığımız şekilde belli bir mesai uygulaması olmasını isterdim ama her saatte iş gelebiliyordu. Bu durum da benim için oldukça yorucu oluyordu. İş yaşamında bağlantıyı kesme çok hoş karşılaşılan bir durum değildir.” (K1, Kadın, Uzman)

“Uzaktan çalışırken işyeri ile bağlantı halindeydim. Uzaktan çalışmak yerine ofisten çalışmayı tercih ederdim.” (K25, Kadın, Pazarlama Uzmanı)

“Sürekli bağlantı halinde olmak durumundaydık. Öğle saatlerinde mola veriyorduk. İşler bitinceye kadar bağlantı kesme hakkımız yoktur. Bağlantı kesme hakkımızın olması güzel bir netice olurdu.” (K21, Erkek, Yetkili)

“Evet, uzaktan çalışırken sürekli bağlantı halindeydim. Ofis ortamında olduğu gibi mesai saatlerimin olmasını isterdim. Bağlantıyı kesmek gibi bir hak düzenlenmediği ve de işverenlerin hoşnut kalacağı bir durum olmadığı için uygulanma durumu olmadı.” (K7, Erkek, Gümrük Müşavir Yardımcısı)

“Evden çalışırken sürekli iletişim halindeydik. Belli mesai saatleri içerisinde çalışmayı isterdim. Hatta bağlantıyı kesme hakkımın da olmasını isterdim fakat işverenin bu konuda yapıcı olmasıdır. Ülkemizde yasal mevzuat olmasa, işverenlerin pek yanaşacağım düşünmemekteyim.” (K11, Kadın, Müşteri Temsilcisi)

“Sürekli bağlantı halinde değildik ama sürekli iletişim halindeydik. Mesai sonu kavramı tamamen kaybolmuştu. Zaten evde olduğumuz bilindiği için 13-15 saat çalışır hale gelmiştik. Belli bir saatten sonra ulaşılabilir olmak istemediğim zamanlar oldu.” (K2, Kadın, Takım Lideri)

“Mesai saatlerinde sürekli bağlantı halindeydim. Bazen işler mesai saatlerini aşıyordu. Bağlantı kesme hakkımın olmasını isterdim. Fakat iş gücü piyasasında bunu yapmak oldukça zordur.”(K27, Kadın, Yönetici)

“Normal zamanlarda normal mesai saatleri içerisinde (09:00- 18:00) çalışıyordum fakat dış ilişkiler departmanın da olduğum için işlerin yoğun olduğu dönemlerde fazla çalıştığım saatler oluyordu. Ama bu durum mesai olarak bana ödenmiyordu. Sanırım çoğu şirkette fazla çalışılan sürelerin ödemeleri yapılmıyordu. Yani işiniz esnek zamanlı iş oluyordu. Bağlantı kesme hakkımın olmasını isterdim.” (K4, Kadın, İthalat Uzmanı)

“Bilgisayar hep elimin altındaydı. İşim olduğunda bilgisayar başındaydım. Bağlantı kesme hakkımın olması hiç aklıma gelmedi.”(K18, Erkek, Yönetici)

“Finans işi yaptığımız için hem işyerimizle hem de müşterilerimizle sürekli bağlantı halindeydim. çalışma düzenim normal mesai saatleri içerisindeydi. Fazla mesai olmuyordu. mesai saatlerini aşan esnek çalışma düzenim olsa idi bağlantı kesme hakkımın olmasını isterdim. Yalnız bu durum ülkemiz işverenleri tarafından sanırım hoş karşılanmazdı.”(K15, Erkek, Finans Uzmanı)

“Uzaktan çalışırken belirli mesai saatlerimiz oluyor. Birçok kişi etkileşimli olarak çalıştığı için. Fakat işlerin ve teslim tarihlerinin el verdiği ölçüde bu saatleri esnetebiliyoruz. Örneğin ben sabah yerine akşam ya da gece çalışmayı tercih ediyorum. Eğer teslim tarihleri buna müsaitse uzaktan çalışma durumunda kendime en uygun zamanı seçebiliyorum. Bu özgürlüğümün olmasından memnunum. Bağlantı kesme hakkımın olmasını zaman zaman isterdim. Fakat bulunduğum sektörde bu her zaman mümkün olmayabiliyor.”(K24, Erkek, Yazılımcı)

4.2.Bağlantıyı kesme hakkını bilen ve böyle bir haklarının olmasını istemeyen katılımcılar

Bu bölümde yer alan katılımcıların çoğu bağlantıyı kesme hakkının olduğunu bildiklerini ifade etmektedirler. Bazıları normal mesai saatlerinde çalıştıklarını dolayısı ile böyle bir hakka ihtiyaç duymadıklarını ifade etmektedirler. Bu bölümdeki katılımcılar evden çalışırken çok fazla mesai saatleri dışına çıkmadıklarını ve bu nedenle de aşırı yorgunluk ve verimlilik düşüşü yaşamadıklarını ifade etmektedirler. Evden ya da ofisten belli bir mesai düzenlemesi içerisinde çalışmak çalışanları ekstra yormamakta ve bağlantıyı kesme talebinde bulunmamaktadırlar.

“İş yerimizde normal mesai düzeninde çalışıldı. Ara sıra hafta sonları online eğitimler oldu. Bazen de iş kapsamında olmayan çalışanların birbirleriyle iş

dışında farklı konuları konuşabildikleri online departman toplantıları yapıldı.” (K3, Kadın, Ticaret uzmanı)

“Uzaktan çalışırken iş yerim ile hep iletişim halindeyim. Bağlantı kesme hakkının olmasını istemezdim.” (K9, Erkek, Yetkili)

“Mesai saatleri içerisinde ofisimle ve diğer arkadaşlarımla online bağlantı durumundaydım. Bazen işler yetişmiyordu ve kendim yetiştirmek için kendi planım dahilinde çalışıyordum. Şirketimin bir beklentisi olmuyordu” (K5, Erkek, Uzman)

“Uzaktan çalışırken ofis ortamında ki mesai saatleri çerçevesin de çalışma yürütiyorduk. Dolayısıyla mesai saatleri içerisinde bağlantım devam ediyordu. Mesai saatleri dışında bağlantı içerisinde olmuyordum İşlerim mesai saatleri içerisinde bitiyordu.” (K17, Kadın, Büro Elemanı)

“Evet. Sürekli bağlantı halindeydim. Genellikle uzaktan çalışırken de mesai saatleri içinde çalışmaya devam ettim. Şirketle öyle bir bağlantı sorunun olmadığı için bağlantı kesme gibi bir düşüncemde olmadı.” (K6, Erkek, Gümrük Müşaviri)

“Evet, işyerimle sürekli irtibat halindeydim. Bağlantıyı kesme durumum yoktu. Fakat mesai saatlerine riayet ediyordum. Böyle bir hakkın olduğunu bilmiyordum.” (K10, Erkek, Yönetici)

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bağlantıyı kesme hakkı, dünya işgücü piyasalarında teknolojik ilerlemeler ve dijitalleşmeye bağlı olarak gelişen iş yerleriyle sürekli bağlantı içerisinde olma durumundan kurtulma çerçevesinde gündeme gelmiştir. Dördüncü sanayi devrimi ile yaygınlaşan telefonlar, çağrı cihazları, bilgisayarlar, e-mail teknolojisi çalışanlara mesai saatleri dışında da ulaşma imkânını vermiştir. Bu durumun çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinden dolayı bu hakkın tartışılmasını gündeme getirmiştir. Özellikle Avrupa Birliği ülkelerinde yaygınlaşan tartışma zamanla diğer ülkelere de yaygınlaşmıştır. Pandemi ve etkisi ile yaygınlaşan evden çalışma bu kavramın tüm dünya da tartışılır hale gelmesini sağlamıştır. Avrupa Birliği’nde birlik bazında ve ülkeler bazında yasal mevzuatlar gündeme gelmiştir. Büyük evden çalışma deneyi ile bu hak tüm dünya da daha fazla tartışılır hale gelecek ve konu ile ilgili diğer ülkelerde düzenleme yapmak durumunda kalacaktır. Bağlantıyı kesme hakkı, dijital çalışma çağında çalışanların fiziksel ve zihinsel bütünlüklerini korumak açısından temel bir ihtiyaç haline gelmiştir. Uzaktan çalışmanın kalıcı hale geldiği günümüzde, bu hakkın tanınması ve uygulanması, sürdürülebilir iş ilişkileri açısından zorunludur.

Ülkemizde yapılan nitel çalışma verileri göstermiştir ki 4857 sayılı İş Kanunu'na, bağlantıyı kesme hakkını açıkça tanımlayan hükümler eklenmelidir. Bu durumu suiistimal etmek isteyen kesimlere karşı da caydırıcı önlemler alınmalıdır. Bu konu ile ilgili iş fesihlerinde çalışan lehine kararlar verilmesi yerinde olacaktır. İşverenler, mesai saatleri dışı iletişim politikalarını yeniden düzenlemeli; iç yönergeler oluşturmalıdır. Özellikle yöneticiler bu konular da insiyatif kullanmalıdırlar. Bu hakkın kullanımına karşı olumlu duruş sergilemelidirler. Değişen işgücü piyasalarına göre kendilerini yetiştirmelidirler. Sendikalar ve çalışan temsilcileri bu konuda toplu sözleşmelere madde eklemelidir. Bu hakkın kullanımının arkasında durmalı ve pazarlık konusu yapmalıdırlar. Bilinçlendirme kampanyalarıyla hem çalışanlar hem yöneticiler eğitilmelidir. İşgücü piyasalarına böyle bir hakkın olduğunu ve kullanımının da hak olduğu düşüncesi yaygınlaştırılmalıdır.

Kaynakça

- ARASANSZ, J., CAPRİLE, M. ve MİGUEL, S.P.(2021) Regulating telework in a post-COVID-19 Europe, European Agency for Safety and Health at Work
- ARASANSZ, J., CAPRİLE, M. ve MİGUEL, S.P.(2023) Regulating telework in a post-COVID-19 Europe: recent developments, European Agency for Safety and Health at Work,
- AVOGARO (2021) Right to Disconnect: French and İtalian Proposals for a Global İssue, <https://doi.org/10.26843/mestradodireito.v4i3.164>
- BALTACI, A.(2019) “Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır” Ahi Evran Üniversitesi SBE Dergisi, C.5 S.2. ss.368-388
- BAŞKALE, H. (2016) “Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi” DEUHFED 2016, 9(1), 23-28
- BAZZANİ, T. ve MİGÜEL, S.P. (2024) “Study exploring the social, economic and legal context and trends of telework and the right to disconnect, in the context of digitalisation and the future of work, during and beyond the COVID- 19 pandemic . <https://doi.org/10.2767/532522.VT/2021/030>. Final Report. European Commission.
- BORGES, I.V. (2023). R2D: The Right to Disconnect from Work. In: Moura Vicente, D., de Vasconcelos Casimiro, S., Chen, C. (eds) The Legal Challenges of the Fourth Industrial Revolution. ICLCFIR 2022. Law, Governance and Technology Series, vol 57. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-40516-7_14
- CHIUFFO (2019) The “Right to Disconnect” or “How to Pull the Plug on Work”, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3422283>
- CRESWELL. W.J. (2019)“Nitel Araştırmacılar için 30 Temel Beceri” Çev: Hasan Özcan, Anı yayıncılık, 2.baskı. Ankara
- CRESWELL. W.J.(2023) “Nitel Araştırma Yöntemleri, Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni” Çev: Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir, Siyasal Kitabevi, Ankara
- ESEN, B.(2021) Covid-19 Pandemisi’nde Uzaktan Çalışma, “İrtibatı Kesme Hakkı” ve İş Hukukunu Dijital Çağın Gerekliliklerine Göre Güncelleme İhtiyacı. Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi
- ETUC (2021) Right-Disconnect, <https://www-etuc-org.translate.google/en/document/etuc-position-right-disconnect-->
- EUROFOUND (2020) (Çevrimiçi) Anticipating and managing the impact of changeTelework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digitalage, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-digital-age>, Erişim Tarihi:01.04.2023

- EUROFOUND, (2021) (Çevrimiçi) Right to disconnect: Exploring company practices, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/right-disconnect-exploring-company-practices>, Erişim Tarihi: 01.03.2023
- EUROFOUND (2022) (Çevrimiçi) Fifth Round Of The Living, Working and Covid-19 E-Survey: Living in a New Era of Uncertainty. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/fifth-round-of-the-living-working-and-covid-19-e-survey-living-in-a-new-era-of-uncertainty>, Erişim Tarihi: 07.06.2023.
- EUROPEAN COMMISSION (2023) “Study exploring the social, economic and legal context and trends of telework and the right to disconnect, in the context of digitalisation and the future of work, during and beyond the COVID-19pandemic”. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8595&furtherPubs=yes>, Erişim Tarihi: 01.02.2024
- FIATA, E. (2023). The Right to Disconnect, the EU Strategy and Gender Equality. In: Paoloni, P., Lombardi, R. (eds) When the Crisis Becomes an Opportunity. SIDREA Series in Accounting and Business Administration. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-21932-0_14
- FLEX INDEKS(2025) <https://www.flexindex.com/> Erişim Tarihi:02.08.2025
- GAZETE OKSİJEN(2023) (Çevrimiçi) <https://gazeteoksijen.com/ekonomi/dunyanin-en-iskolik-yoneticileri-fransizlar-cikti-168997-> Erişim Tarihi: 26.03.2023
- GOVAERT, M. BEERS, A & DANIELS, C. (2021) (Çevrimiçi) The Right To Disconnect, <https://www.globalworkplaceinsider.com/2021/03/the-right-to-disconnect/>, Erişim Tarihi: 01.08.2025
- HABERTÜRK (2024) (Çevrimiçi) <https://www.haberturk.com/isten-kopma-hakki-yayiliyor-3714838-ekonomi?page=5-> Erişim Tarihi: 24.08.2024
- ILO (2016) Dünya Geneline Standart Dışı İstihdam, Zorlukları Anlama, İhtimalleri Yönlendirme raporu, Cenevre.
- ILO (2020) (Çevrimiçi) Working from Home Estimating the Worldwide Potential, https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-Employment/publications/WCMS_743447/lang-en/index.htm, Erişim Tarihi: 12.10.2024
- ILO (2021) (Çevrimiçi) Remote work and the right to disconnect in Europe, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-paris/documents/meetingdocument/wcms_767509.pdf. Erişim Tarihi: 01.09.2024
- ILO (2022) (Çevrimiçi) Telework and The Right to Disconnect: International Experiences, www.ilo.org.media. Erişim Tarihi: 01.10.2024

- İUSLABORİS(2023)(Çevrimiçi)the-right-to-disconnect-which-countries-have-legislated/https://iuslaboris.com/insights/the-right-to-disconnect-which-countries-have-legislated/ Erişim Tarihi: 05.10.2025
- KARATAŞ, Z. (2015) “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri” Sosyal Hizmet e-dergisi, C.1 S.1. ss:62-81
- KAYA, T. (2023) İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı, A.H.B.V.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, 10.34246/ahbvuhfd.1314881, Cilt / Volume XXVIII, s.1 ss. 233-252
- KIRAL, B. (2021) “Nitel Araştırmada Fenomenoloji Deseni: Türleri ve Araştırma Süreci” Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, C.10 S.4 ss.92-102
- KNİFFİN, K. M., NARAYANAN, J., ANSEEL, F., ANTONAKİS, J., ASHFORD, S. P., BAKKER, A. B., & VUGT, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- KUMAR, R. (2011) “Araştırma Yöntemleri Yeni Başlayanlar İçin Adım Adım Araştırma Rehberi” Editör: Ömay Çokluk, Edge Akademi, 3.Baskı, Ankara
- LEROUGE, L. ve PONS, T. (2022) Contribution to the study on the ‘right to disconnect’ from work. are France and Spain examples for other Countries and EU Law, <https://doi.org/10.1177/20319525221105102>
- LEROUGE, L. ve PONS, T. (2024) The “Digital Disconnect” on the Back of Occupational Health and Safety, <https://doi.org/10.33423/jlae.v2023i20.6521>
- LEWİSSİLKİN (2024) New Deal talking points: What could a new right to disconnect look like under a Labour government? <https://www.lewis-silkin.com/insights/2024/07/05/new-deal-talking-points-what-could-a-new-right-to-disconnect-look-like-under-a-labour-government>
- MAZMANİAN, MELİSSA; ORLİKOWSKI, WANDA, J. YATES, JOANNE (2013) (Çevrimiçi) The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals <https://dspace.mit.edu/handle/1721.1/112333>. Erişim Tarihi: 02.09.2025
- METİN, O. ve ÜNAL Ş. (2022) “İçerik Analizi Tekniği: İletişim Bilimlerinde ve Doktora Tezlerinde Kullanımı” Anadolu Üniversitesi SBE Dergisi, 22 (özel sayı 2) 273-294)
- MEVZUAT (2025) 4857 sayılı İş Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- MIERNICKA, I. (2024). The Right to Disconnect as a Tool to Tackle Inequalities Resulting from Remote Working. In: Addabbo, T., Ales, E., Curzi, Y., Fabbri, T., Rymkevich, O., Senatori, I. (eds)

- Work Beyond the Pandemic. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-39951-0_8
- MOKRA, L. (2023). Digitally Sovereign Individuals: The Right to Disconnect as a New Challenge for European Legislation in the Context of Building the EU Digital Market. In: Ramiro Troitiño, D., Kerikmäe, T., Hamul'ák, O. (eds) Digital Development of the European Union. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-27312-4_12
- ÖZCAN, D. (2018) "Uzaktan Çalışmanın Türkiye'deki Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkisinin incelenmesine yönelik Nitel Bir Araştırma" Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi S.B.E. İstanbul
- ÖZDEMİR, M. (2020) "Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma" Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 11(1). ss. 323-343
- ÖZDEMİR M. ve TUTİ. A. (2023) "Nitel Araştırma Desenleri: Metodolojik Bir Değerlendirme" Çankırı Karatekin Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 11(2), ss. 217-235
- SÖZCÜ (2024)(Çevrimiçi)"Artık patron çalışana mesai sonrası ulaşamayacak" <https://www.sozcu.com.tr/artik-patron-calisana-mesai-sonrasi-ulasamayacak-p77832>. Erişim Tarihi:01.09.2025
- ÜNAL (2023) İşçinin Ulaşılammama Hakkı. Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi
- WEF (2023) (Çevrimiçi) Right to disconnect: The countries passing laws to stop employees working out of hours. <https://www.weforum.org/stories/2023/02/belgium-right-to-disconnect-from-work/> Erişim Tarihi: 01.08.2025
- WHO (2020), (Çevrimiçi) Emergencies diseases novel coronavirus-2019 <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> Erişim Tarihi: 01.05.2025
- WHO (2023), (Çevrimiçi) Media briefing on covid-19 <http://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020> DSÖ. Erişim Tarihi: 15.11.2024
- WHO (2025) (Çevrimiçi) <https://data.who.int/dashboards/covid19/cases?n=c>. Erişim Tarihi: 01.09.2025
- ZLATANOVIC, S.S. and ŠKOBO, M.(2023) The 'Twilight' of Health, Safety, and Well-being of Workers in the Digital Era –Shaping the Right to Disconnect, J Work Health Saf Regul 2023; 2: 129–144. DOI: 10.57523/jaohlev.oa.23-003