

Türkiye’de Evden Çalışmanın Cinsiyet Analizi: Türkiye İşgücü Anketinden Bulgular**Gender Analysis of Working from Home in Turkey: Findings from the Turkish Labour Force Survey** **Ayhan GÖRMÜŞ¹**

Makale Geliş Tarihi / Received : 24.10.2025
Makale Kabul Tarihi / Accepted : 30.12.2025

Araştırma Makalesi
Research Article

Öz

Evden çalışma ile evde ya da ev eksenli çalışma sıklıkla birbirine karıştırılmaktadır. Ev eksenli çalışma daha çok imalat sanayisine parça başı üretim yapan düşük eğitilmiş, vasıfsız, düşük gelirli, güvencesiz ve kadın yoğun bir enformel istihdam biçimini vurgularken, evden çalışma ise hizmet sektörlerinde BİT araçlarını kullanarak ayın ya da haftanın belirli zamanlarında evden çalışanları nitelendirir. Bu anlamda bu çalışmada, 2024 yılı Türkiye İşgücü Araştırması mikro verileri kullanılarak evden çalışanların demografik profil ve çalışma durumlarıyla ilgili cinsiyetler arası farklılıkları incelemeyi amaçlamaktadır. Bu çalışma Türkiye’de evden çalışan kadınların sosyal güvenceden yoksun bir şekilde, asgari ücretin altında daha düşük eğitim gerektiren görece düşük statülü mesleklerde istihdam edildiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, kadınların evden çalışmadan ziyade, çoğunlukla “evde çalışma” ya da “ev eksenli çalışma” modeli ile daha uyumlu olduğunu göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Evden çalışma, cinsiyet, demografik özellikler, çalışma durumu

Abstract

Working from home is often confused with working at home or home-based work. Home-based work refers to a form of informal employment involving low-educated, unskilled, low-income, precarious, and predominantly female workers engaged in piecework production for the manufacturing industry, while work from home refers to those working from home for specific periods of the month or week, utilising ICT tools, particularly in service sectors. In this context, this study aims to examine gender differences in the demographic profile and work status of home-based workers, using microdata from the 2024 Turkish Labour Force Survey. This study reveals that women working from home in Turkey are employed in relatively low-status occupations requiring lower education, below the minimum wage and without social security. These results suggest that women are generally more compatible with the “working at home” or “home-based work” model than working from home.

Keywords: Working from home, Gender, Demographic characteristics, Work status

Extended Abstract

The widespread adoption of information and communication technologies (ICT) in the 2000s has largely eliminated the time and space constraints on interpersonal communication. Thus, they have also facilitated the intervention of paid work into spaces and times typically allocated for family and personal life. These technologies, at the same time, have increasingly made it more widespread to work outside traditional offices, especially in service sectors. In this sense, today’s technological developments have given rise to new forms of work such as working from home, remote working and teleworking. Nowadays, working from home, remote working and teleworking are frequently used interchangeably. However, there are subtle differences between these working forms. Furthermore, the terms “working from home” and “working at home” or “home-based working” are also frequently confused. Home-based working emphasises a form of informal employment that is low-skilled, unqualified, low-income, insecure, and predominantly women, often involving piecework production for the manufacturing industry. Conversely, working from home refers more to those who work from home at specific times of the month or week in the service sector, using ICT tools.

¹Prof. Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, agormus@nku.edu.tr

E-ISSN: 2651-4036 / © 2017-2025 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

Önerilen Atıf Biçimi / Recommended Citation: Görmüş, A. (2025). Türkiye’de Evden Çalışmanın Cinsiyet Analizi: Türkiye İşgücü Anketinden Bulgular. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 9(ÇEEİ Kongresi Özel Sayısı), 1-18.

The social distancing and isolation regulations introduced by the COVID-19 pandemic led to a sudden and significant rise in mandatory work from home. Even after the pandemic's end, many employees and businesses have adapted to working from home, making it the new normal of the post-pandemic era. It is predicted that the number of employees working from home will continue to increase beyond pre-pandemic levels. Also, during the pandemic, both employees and managers developed similar expectations regarding post-pandemic work life, transforming working from home from a privilege for a select few into a fundamental right for all employees. This shift is largely because work from home offers flexibility regarding time, space, and job autonomy. It is argued that this flexibility benefits both employers and employees in terms of work-life balance, family-friendly practices, work stress, productivity, job autonomy, motivation, competitiveness, and creativity. However, working from home also has its disadvantages. These include blurred boundaries between personal and professional life, role conflicts, longer working hours, issues related to career advancement and performance, lower organisational commitment, as well as communication, motivation, and labour relationship challenges.

Similar developments worldwide have undoubtedly occurred in Turkey. However, while there has been a significant academic study on working from home, remote working or teleworking in Turkey during the pandemic period, it appears that there is a lack of studies on the working status of workers from home after the pandemic. Therefore, to address this gap in the literature, by using microdata from the 2024 Turkish Labour Force Survey (TLFS), this study aims to examine the demographic and working status of workers from home through a graphical visualisation of cross-tabulations obtained from the gender distribution.

This section analyses the demographic characteristics and work status of workers from home in Turkey by gender. It is observed that the employment rate of women generally working from home is higher than that of men. Similarly, the proportion of women who sometimes work from home is more likely to be higher. Moreover, women working from home are more likely to engage in temporary, part-time or informal work, as opposed to men. In this context, it has been observed that the rate of informal employment among women working from home is more than twice that of men. By age group, the rate of working from home for both genders tends to increase up to the age group of 35-44, while it gradually decreases in older age groups. Furthermore, while the proportion of working from home is higher among men in the 15-24 and 25-34 age groups, the rate of working from home is higher for women in the other older age groups. Furthermore, the proportion of working from home is highest among both genders in the 35-44 age group. When looking at educational attainment, working from home is positively correlated with education level among men, while being negatively correlated among women. In other words, while working from home is more common among women with lower educational attainments, it is higher among men with higher educational attainments.

Empirical evidence suggests a positive correlation between the prevalence of working from home and the establishment size, regardless of gender. Also, those working from home have been employed for one year or more, regardless of gender. From an occupational perspective, working from home has a positive correlation with occupation for males when ranked from low to high, while being a negative correlation among females. Finally, when looking at employees' monthly income, a positive correlation is observed between monthly earnings and working from home among males, while a negative correlation is observed among females.

The employment rates of women working “*from home*” or “*at home*” are significantly higher than those of men. Working from home is considered a non-standard form of employment and a form of flexible working, in which women are heavily represented. However, preliminary findings from this study indicate that women working from home often earn below the minimum wage, lack social security, and are employed in relatively unskilled and lower-status positions. These results suggest that women tend to be more compatible with the “*working at*

home” or “home-based working” model, rather than working from home. In contrast, men working from home are more likely to be employed in higher skill-required, higher-ranking jobs that offer better wages and job security. These results imply that men are better aligned with the characteristics associated with “working from home”.

Giriş

2000’li yıllarda yaygınlaşan bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) insanlar arası iletişimdeki zaman ve mekân kısıtlarını büyük ölçüde ortadan kaldırmıştır. Böylece bu teknolojiler aynı zamanda ücretli çalışmanın normalde kişisel yaşam için ayrılmış alanlara ve zamanlara girmesini kolaylaştırmış ve özellikle hizmet sektörlerinde, geleneksel ofislerin dışından çalışmayı giderek daha yaygın hale getirmiştir (Eurofound ve ILO, 2017: 3). Bu anlamda gelişen yeni teknolojiler ile “evden çalışma” (work from home), “uzaktan çalışma” (remote work) ve “tele-çalışma” (tele-work) gibi yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Günümüzde evden, uzaktan veya tele çalışma biçimleri çoğunlukla birbirinin yerine kullanılmakla birlikte, (Parkkola, 2003; Alkan Meşhur, 2010; ILO, 2016a; Güler ve Nalbant, 2022) bu çalışma biçimleri arasında küçük farklar da bulunmaktadır. Uzaktan çalışma, tele-çalışmadan daha geniş bir kavram olarak kabul edilmekte ve şubelerde ve diğer iş birimlerinde yapılan çalışmaları da içeren ana ofiste yürütülmeyen her türlü çalışmayı ifade etmektedir. COVID-19 pandemisinin başlangıcından bu yana, uzaktan çalışma, karantinalar veya sosyal mesafe önlemleri nedeniyle, çoğunlukla evde yapılan işleri ifade etmek için yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bu nedenle sık sık evden çalışma ile birbirinin yerine kullanılmaktadır (McPhail vd., 2023: 156). Sonuç olarak uzaktan çalışma, evden veya herhangi bir konumdan çalışma da dahil olmak üzere, iletişim teknolojilerini kullanarak geleneksel ofis dışında gerçekleştirilen bütün iş faaliyetlerini kapsamaktadır (Berger Ploszaj vd., 2025: 2).

Öte yandan 1970’lerden 1990’lara kadar tele-çalışma, çalışanların günlük işe gidip gelmenin bireysel, (stres, yorgunluk vb.) ve toplumsal (trafik sıkışıklığı, hava kirliliği vb.) yükünü azaltmak için çalışanların ücretli mesai saatleri içinde, işveren tarafından onaylanan alternatif bir sabit işyerinde (öncelikle ev ya da eve yakın bir uydu ofis) gerçekleştirdiği iş olarak tanımlanıyordu (Aguilera vd., 2016: 2). Ancak aradan geçen süre boyunca tele-çalışmanın tanımı genişleyerek “mobil çalışma” ve “mesai saatleri dışında gerçekleştirilen evden çalışmayı” da kapsar hale gelmiştir (Qvortrup, 2002). Bu anlamda mobil çalışanlar, özellikle taşınabilir bilgisayarlar ve cep telefonlarının gelişimine bağlantılı olarak, ev ve ofis dışında trenler, otoyol servis istasyonları, havaalanları, kafeler, geçici bir ofis alanı veya bir müşterinin evi ya da tesisi gibi her yerden çalışanları ifade etmektedir. Ancak bazı çalışmalar, müşteri sahalarında çalışanları ve şantiye gibi açık alanda çalışan mühendisleri, bakım teknisyenlerini ve satış temsilcilerini de mobil çalışan kategorisine dahil etmektedir (Neirotti vd., 2013: 16). Fazla mesai evden çalışanlar ise, normal çalışma saatleri dışında (sabahın erken saatlerinde, gecenin geç saatlerinde, hafta sonları vb.) evden tele-çalışanlardır (Schweitzer ve Duxbury, 2006: 105). Diğer taraftan Avrupa Birliği ve ILO ortak çalışmalarında BİT’i kullanarak düzenli olarak ayda en az birkaç kez evden ya da işyeri dışındaki diğer yerlerden çalışma biçimi “düzenli ev eksenli tele-çalışma” (regular home-based telework) olarak tanımlanırken, BİT kullanımı ile düzenli bir şekilde haftada en az birkaç kez fiili işyeri dışından en az iki yerde çalışma biçimini ise, “yüksek mobil tele-çalışma veya BİT-mobil çalışma” (high mobile telework/ICT-mobile work) olarak sınıflandırılmaktadır (Eurofound ve ILO, 2017: 7). Ancak uygulamada tele-çalışma kullanılan teknoloji, işin yapıldığı yer, iş sözleşmesi düzenlemesi ve zaman yoğunluğu gibi birçok farklı durumu kapsadığı için ortak bir tanıma ulaşmak oldukça zordur. Yine de günümüzde tele-çalışma, BİT aracılığıyla işyerinin bilgisayar sistemlerine bağlı olarak, geleneksel çalışma alanı dışında herhangi bir konumdan yürütülen çalışma olarak tanımlanabilir (Aguilera vd., 2016: 1).

Diğer taraftan evden çalışma ile “evde çalışma” (work at home; homeworking) ya da “ev eksenli çalışma” (home based work) da sık sık birbirine karıştırılmaktadır. ILO’nun 1996 tarihli ve 177

sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı'nda, evde çalışan (homeworker) *“ekipmanı, malzemeleri veya kullanılan diğer girdileri kimin sağladığına bakılmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmeti, ücret karşılığında işyeri dışında, evinde veya kendi seçtiği başka bir yerde yapan çalışanı”* ifade etmektedir. Özellikle Grough (2012), ev eksenli çalışan, evde çalışan ve tele-çalışan arasındaki farkları tanımlamıştır. Buna göre, ev eksenli çalışan, evinde veya çevresinde ücretli iş yapan olarak tanımlanırken, evde çalışan genellikle parça başı ücretle işini evinden yapan bir tür endüstriyel dış işçidir. Tele-çalışan ise, genellikle BİT ile ilgili işleri evden yapanları kapsamaktadır. Ancak işin niteliği ne olursa olsun, ev eksenli çalışma evde çalışmaya göre daha yaygın kullanılmaktadır (Grough, 2012: 414). Sonuç olarak, evde çalışma ya da ev eksenli çalışma daha çok imalat sanayisine parça başı üretim yapan düşük eğitilmiş, vasıfsız, düşük gelirli, güvencesiz ve kadın yoğun enformel bir istihdam biçimini vurgulamaktadır (Kaya ve Bahar, 2016: 1081-1082; Kıcır, 2019: 174). Bu tanımlamalardan evde çalışan ve ev eksenli çalışanın benzer özellikleri paylaştığı görülmektedir. Evden ya da ev eksenli çalışma, evin aynı zamanda çalışma alanı olması bakımından, diğer istihdam biçimlerinden farklılık göstermektedir.

Özellikle COVID-19 sonrası çalışmanın yeni normali haline gelen evden/uzaktan/tele-çalışmayla ilgili önemli sayıda uluslararası literatür birikmesine rağmen, Türkiye özelinde yapılan çalışmaların büyük oranda pandemi öncesi ve pandemi dönemiyle sınırlı kaldığı görülmektedir. Örneğin Kaya ve Burtan Doğan'ın çalışmasında (2016) Türkiye'de ev eksenli çalışan kadınların sorunları ve çözüm önerileri tartışılmaktadır. Topgül ve Akpınar (2017) ise, ev eksenli çalışan kadınların hukuki haklarını ele almışlardır. Kocabaş vd. (2017) kendi hesabına ev eksenli çalışan kadınların çalışma koşullarını ve sorunlarını Eskişehir özelinde incelemişlerdir. Diğer taraftan Aşkın ve Aşkın (2019) nitel çalışmalarında, kadınları kayıt dışı ev eksenli çalışmaya iten sosyo-ekonomik ve kültürel faktörleri ele almışlardır. Dedeoğlu'nun (2020) hazırladığı raporda, Türkiye'de parça başı ev eksenli çalışan ve BİT kullanarak uzaktan çalışanların istihdam durumları ve çalışma uygulamaları ayrıntılı bir biçimde analiz edilmiştir. Bedir (2023) ise, Türkiye'de evde çalışmaya yönelik bir SWOT analizi yaptığı çalışmasında, evde çalışmanın kavramsal ve durumsal olarak doğru bir şekilde incelenmediği sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmaların dışında COVID-19 pandemisi sürecinde Türkiye'de uzaktan ya da evden çalışma modellerini sosyolojik ve hukuksal yönleriyle inceleyen hatırı sayılır miktarda çalışma bulunmaktadır (Akca ve Tepe Küçükoğlu, 2020; Serinikli, 2021; Turna ve Usta, 2021; Yıldırım ve Tur, 2022; Erafşar, 2022; Yüceol vd., 2022). Ancak COVID-19 pandemisi sonrası normalleşen, hatta bazı yazarlara göre yeni bir çalışma hakkı haline gelen (Smite vd., 2022: 1) evden çalışanların demografik ve çalışma durumlarını ampirik olarak inceleyen ve elde edilen bulgular ışığında sosyal politika önerileri geliştiren yeterli düzeyde çalışmanın yapılmadığı görülmektedir. Bu açıdan bu boşluğu gidermeyi ve literatüre katkı yapmayı amaçlayan bu çalışmada, 2024 yılı Türkiye İşgücü Araştırması (TİA) mikro verileri kullanılarak evden çalışanların demografik ve çalışma durumlarıyla ilgili cinsiyetler arası farklılıklar, çapraz tablolardan elde edilen grafiksel gösterim yoluyla analiz edilecektir. Ayrıca, çalışmanın tartışma ve sonuç bölümünde, analiz sonuçlarından elde edilen bulgular ışığında Türkiye'de evden ya da evde çalışma biçiminin yol açtığı cinsiyet eşitsizliklerine yönelik hukuki düzenleme ve sosyal politika önerileri tartışılacaktır.

1. Literatür İncelemesi

Ofis dışından çalışma (telecommuting) fikri ilk kez Nilles (1975) tarafından 1970'lerin başındaki petrol krizi sırasında ortaya atılmıştır. Nilles (1975) ev ve işyeri arasındaki gidiş gelişlerin azaltılması ile enerji tasarrufu yapmanın mümkün olacağını ileri sürerek evden çalışmayı önermiştir. Ancak 1970'lerde, evden çalışma genellikle evraklarla dolu evrak çantaları, 1990'lara gelindiğinde ise, telefon görüşmeleri ve disketler anlamına geliyordu. Bu yüzden, 1990'lı yıllarda evlerdeki telekomünikasyon bağlantısının zayıf olması nedeniyle evden çalışmanın kullanımı oldukça düşük bir seviyede kalmıştır (Barrero vd. 2023: 23).

2000'lerin başında, internetin yaygınlaşmasıyla evden/uzaktan/tele çalışmak çok daha kolay hale gelmesine rağmen, COVID-19 pandemisinden önce evden çalışma yine de makul bir düzeyde kademeli bir artış göstermiştir. Bu açıdan Aguilera vd. (2016), evden çalışmanın kullanımının artırılması için dışsal bir şokun olması gerektiğini öne sürmüşlerdir. İşte COVID-19 pandemisi tam da Aguilera ve arkadaşlarının bahsettiği dışsal şok işlevini görmüştür (Richards vd., 2024). Bu anlamda COVID-19 pandemisi ile gelen sosyal mesafe ve izolasyon kuralları, zorunlu evden çalışma biçimlerinde ani ve hızlı bir artışa yol açmıştır. Pandemi sürecinde Teams, Webex ve Zoom gibi web tabanlı video konferans platformları; Box, Drive ve Dropbox gibi bulut tabanlı dosya paylaşım hizmetleri evden çalışmayı mümkün hale getirmiş ve kolaylaştırmıştır (Barrero vd. 2023: 24). Bu olağanüstü dönemde kurumsal eksiklikler, teknolojik sınırlılıklar, yönetimsel isteksizlikler ve sosyal izolasyonun potansiyel dezavantajları esnek bir çalışma biçimi olarak düzenli ve planlı evden çalışma uygulamalarını bazen zorlaştırmıştır. Ancak evden çalışanların refahı ve performansı ile kurumsal sonuçlar, özellikle de zorunlu kapanma zamanlarında verimlilik, çalışanı elde tutma ve iş sürekliliği açısından faydalı olduğunu göstermiştir (Green vd., 2020: 5).

COVID-19 pandemisi bütün dünyada çalışma kültürünü önemli ölçüde değişime zorlamıştır. Bu anlamda işyerleri, çalışanları için güvenli, verimli ve keyifli işler ve yaşamlar yaratmak amacıyla çalışma biçimlerini ve ofislerin rolünü yeniden tasarlamak zorunda kalmışlardır (Boland vd., 2022). Dünya çapında birçok şirket, çalışanlarının iş yaşamlarını korumak ve zorluklarla başa çıkabilmek için benzeri görülmemiş değişikliklere ve zorluklara uyum sağlamıştır. Bu anlamda COVID-19 pandemisinin belirgin değişikliklerinden biri de birçok çalışanın farklı mesleklerde evden çalışma düzenine geçişi olmuştur. Bu süreçte teknoloji alanındaki birçok büyük şirket ve işletme, evden çalışma kültürünü geleceğe taşımaya yönelik insan kaynakları stratejilerinde değişime gitmiştir (Mishra ve Sharma, 2023: 116).

COVID-19 pandemisinin yol açtığı sosyal mesafe zorunlulukları sona ermesine rağmen, çalışma düzenlemelerinin pandemi öncesi duruma geri dönüp dönmediği akademik olarak tartışılmaktadır. Pandemi sonrası bazı işverenler, evden çalışmayı verimliliğe, inovasyona ve beceri geliştirmeye zararlı veya işyeri kültürlerine aykırı olarak gördükleri için direnirlerken, bazıları ise, işe alım ve işte tutmayı iyileştirmek, ücret artışını dengelemek, ofis alanı ihtiyacını azaltmak ve genel giderleri kısmak için evden çalışmayı benimsemiştir (Barrero vd. 2023: 26). Ancak COVID-19 pandemisi kontrol altına alındıktan sonra birçok firma, çalışanlarını ofise geri çağırmıştır. Bu da evden çalışmanın kalıcı olup olmadığı sorusunu gündeme getirmiştir. Bu soruya yanıt bulmak için Pawel vd., (2025) 2019-2023 yılları arasında 20 OECD ülkesinde 55 mesleği inceledikleri bir araştırma yapmışlardır. Bu çalışmada 2020-2021 pandemi döneminde evden çalışma oranında büyük artışların olduğu ülkelerde, evden çalışmanın kalıcı olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada pandeminin şiddetindeki artışların, evden çalışmayı artırdığı, ancak şiddetin azaldığı dönemlerde herhangi bir düşüş olmadığı bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca araştırma sonuçları pandemi sonrası iş arayanların pandemi öncesine göre daha fazla evden çalışma talebinde bulunduğunu göstermektedir (Pawel vd., 2025: 11). Diğer taraftan Barrero vd. (2023) pandeminin evden çalışmayla ilgili kitlesel bir sosyal deneyi tetiklediği ve böylece işverenlerin ve çalışanların bu yeni bilgi ve deneyimler ışığında çalışma düzenlemelerini yeniden optimize ettiğini ileri sürmektedir. Özellikle evden çalışma biçiminde olumlu deneyime sahip olanlar, pandemiden sonra, pandemi öncesine göre daha yüksek bir oranda evden çalışmaya bağlı kalmayı tercih etmektedir. Bu bağlamda hem birçok çalışanın evden çalışmaya ilişkin olumlu değerlendirmeleri, hem de sürpriz bir şekilde işyerlerinin evden çalışma olanakları sunmaya başlamaları evden çalışmanın artmasına yol açtı (Barrero vd. 2023: 25). Bu anlamda pandemi sonrası dönemde birçok şirket, çalışanlarının iş ve iş dışındaki rollerini dengelemelerine yardımcı olmak için yeni insan kaynakları plan ve stratejilerini çalışanlarına daha fazla esneklik sağlayacak şekilde yeniden tasarlanmaya başlamıştır (Mishra ve Sharma, 2023: 116). Bu dönemde bir zorunluluk olmamasına rağmen, daha iyi iş-yaşam dengesi ve daha az işe gidip gelme nedeniyle (Lee, 2023: 1) birçok çalışan ve işyeri evden

çalışmaya uyum sağlayarak, evden çalışma pandemi sonrası dönemin yeni normal haline gelmiştir. Bu açıdan evden çalışma, esnek çalışma programları, rahat bir çalışma ortamı ve işe gidip gelme sıklığının azalması veya hiç olmaması gibi avantajlar nedeniyle çalışanlar arasında giderek daha popüler hale gelmektedir (Lee, 2023: 4). Bu anlamda Davis ve arkadaşları (2024) yaptıkları çalışmada, pandemi sonrası çalışanların evden çalışma sürelerinin pandemi öncesi seviyelere göre yaklaşık dört katına çıkacağını tahmin etmişlerdir. Diğer taraftan Gallup veya McKinsey'nin American Opportunity Survey gibi anketler ve Lightcast'ın iş arama verileri, çalışanların çoğunluğunun haftanın tamamında veya bir bölümünde evden çalışmayı tercih ettiğini, hatta birçok evden çalışanın tam zamanlı olarak işyerine geri dönmek zorunda kalırsa, istifa etmeye bile razı olduğunu göstermektedir. Uzun işe gidiş gelişler, bakım sorumlulukları (çocuk, yaşlı vb.) ve yaşam tarzı çalışanların evden çalışmaya yönelik talep ve dirençlerinin artmasına yol açmaktadır. Diğer taraftan işgücü sıkıntısı ve ofis alanı maliyetleriyle karşı karşıya kalan işverenler de işgücü havuzlarını genişletmek, işten ayrılmayı azaltmak ve işgücü maliyetlerini dengelemek için evden çalışmayı bir seçenek olarak sunmaktadır (Silver, 2023: 70). Ayrıca Smite vd. (2022) pandemi nedeniyle evden çalışılan dönemde, çalışanlar ve yöneticilerin pandemi sonrası çalışma hayatının nasıl olması gerektiği konusunda beklentilerinin oluşturduğunu ileri sürmektedir. Bu doğrultuda birçok şirket yeni çalışma politikaları aracılığıyla çalışanlara çalışma süresi ve mekânıyla ilgili daha fazla esneklik sağlamaktadır. Ayrıca artık evden çalışma seçeneği, az sayıda çalışana tanınan bir ayrıcalıktan, tüm çalışanların hak ettiği temel bir çalışma hakkına dönüşmektedir (Smite vd., 2022: 1).

Evden çalışma çalışanlar için zamansal ve mekânsal iş esnekliği sunduğu için (Kırcı, 2019: 193) bu gelişmeler hiç de şaşırtıcı değildir. Bu esnekliğin hem işverenler hem de çalışanlar için iş-yaşam dengesi, aile dostu çalışma, düşük iş stresi, yüksek verimlilik, özerklik, motivasyon, rekabet gücü ve yaratıcılık açısından bazı avantajlar sunduğu ileri sürülmektedir (Morganson, 2010; Bloom vd. 2015; IOE, 2017; Moens vd., 2022; Irawanto vd., 2021; Mishra ve Sharma, 2023; Berger Ploszaj vd., 2025). Diğer taraftan evden çalışmanın özel hayat ile iş hayatı arasındaki sınırları bulanıklaştırması, iş-yaşam çatışması, yüksek stres, daha yoğun çalışma süreleri, düşük performans, motivasyon ve örgütsel bağlılık, iletişim eksiklikleri, çalışma ilişkileri sorunları ve sınırlı kariyer ilerleme fırsatları gibi dezavantajları da bulunmaktadır (Eurofound ve ILO, 2017; Moens vd., 2022; Güler ve Nalbant, 2022; Mishra ve Sharma, 2023; Berger Ploszaj vd., 2025).

Evden ya da uzaktan çalışma uygulamada, çalışma haftasının ev ile işyeri arasında bölündüğü ya da haftanın belli günlerinde (pazartesi ve cuma) evden çalışılan “hibrit çalışma” (hybrid work) ve haftanın tüm iş günlerinde evden çalışılan “tamamen uzaktan çalışma” (fully remote work) şeklinde olabilmektedir. Hibrit çalışma düzenlemeleri birçok profesyonel iş için, özellikle orta ve üst düzey yönetici pozisyonlarında oldukça yaygındır (Barrero vd. 2023: 28). Ancak hibrit çalışmanın uygulanabilirliği çalışılan sektöre göre değişkenlik göstermektedir. Örneğin perakende, eğitim ve eğlence gibi birçok hizmet sektörü evden ya da uzaktan çalışma kültürüne doğal olarak uyum sağlamış olsa da çoğu hala fiziksel konumlara ve ofise gitmeyi gerektirmektedir (Mishra ve Sharma, 2023: 117). Ayrıca hibrit çalışma düzenlemeleri danışmanlık hizmetlerinden reçete yenilemelerine ve rutin konsültasyonlara kadar artık sağlık sektörüne de giderek yaygınlaşmaktadır. Diğer taraftan, tamamen uzaktan çalışmada yapılan birçok iş bilgisayar yoğunudur ve çoğu sınırlı bir ekip çalışması gerektirmektedir. Bu açıdan tamamen uzaktan çalışanlar, daha çok bilgi teknolojisi destek fonksiyonlarında, bordro işlemlerinde, telefonla müşteri desteği ve satışta veya çok az yüz yüze etkileşim gerektiren rutin idari işlerde çalışmaktadır. Genellikle, bu işlerdeki emek girdileri kolayca izlenebilmekte veya çalışanın yaptığı iş kolayca değerlendirilebilmektedir (Barrero vd. 2023: 27). Hibrit ya da tamamen uzaktan çalışmaya, bilgi ve iletişim sektörü başta olmak üzere, pek çok sektör uyum sağlamış ve evler çalışanların konforları ve sevdikleri etrafında çalışma açısından çekici gelse de her çalışma ortamında uygulanabilir olmadığı için bu yeni çalışma biçimlerinin

yaygınlaşması için hala kat edilmesi gereken uzun bir yol bulunmaktadır (Mishra ve Sharma, 2023: 117).

2. Yöntem

2.1. Veri

Bu çalışma, TÜİK tarafından düzenli olarak yayınlanan işgücü piyasası özellikleriyle ilgili en temel veri kaynağı olan TİA'nın en güncel 2024 mikro verilerine dayanmaktadır. 2024 yılı itibarıyla, 15 yaş ve üzeri 466.793 haneye işgücü durumları hakkında 99 soru sorulmuştur (TÜİK 2025: 11). Çalışma kapsamında, evden çalışan 4.354 erkek ve 8.493 kadın katılımcının demografik özellikleri ve çalışma durumları analiz edilmiştir.

2.2. Bağımlı Değişken

2024 TİA'da, katılımcılara EVDE_CAL_SIKLIK değişken adı ile *“İşiniz tamamını veya belli bir bölümünü evinizde gerçekleştiriyor musunuz?”* sorusu yöneltilmektedir. Bu soruya *“Genellikle”* ve *“Bazen”* diye cevap veren katılımcılar birleştirilerek Y=1 olarak yeniden kodlanmıştır. Aynı soruya *“Hiç”* olarak yanıt veren katılımcılar ise, Y=0 olarak yeniden kodlanmıştır. Böylece yeni bir dikotom (ikili) değişken türetilmiştir. Bu dikotom değişken çalışmada bağımlı değişken olarak kullanılmıştır.

2.3. Bağımsız Değişkenler

Bu çalışmada ele alınan bağımsız değişkenler, demografik profil ve çalışma durumu değişkenleri *“erkek”* ve *“kadın”* olarak cinsiyete göre analiz edilmiştir. Katılımcıların cinsiyet durumları kendi ifadelerinden alınmıştır.

Çalışma kapsamında sadece katılımcıların işteki durumları evden çalışmanın en yaygın olduğu *“kendi hesabına çalışan”* ve *“ücretli”* kategorilerine bakılmıştır. Demografik profil için, yaş değişkeni *“15-24”* ile *“65 ve üzeri”* arasında 6 kategoride analiz edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumu, ise *“Bir okul bitirmeden”* den *“Lisans üstü”* ne kadar 8 farklı kategoride incelenmiştir.

Katılımcıların çalışma durumlarından işyeri özellikleri 9 kategorik değişkenden oluşmaktadır. Katılımcıların *“Esnek çalışma”* ve *“Kayıt dışı çalışma”* durumları kendi bildirimlerinden alınmıştır. Katılımcıların çalıştığı işyerlerinin büyüklüğü, *“10-19 arası işçi çalıştıran küçük ölçekli”* den *“250’den fazla çalışanı olan büyük ölçekli”* ye kadar 4 gruba ayrılmıştır. *“9’den az işçi çalıştıran işyerleri”*nde kadın yoğun ev eksenli çalışma biçimi daha yoğun olduğundan daha rasyonel sonuçlara ulaşmak için analizden çıkarılmıştır. Aynı işyerlerinde çalışma süreleri ise *“0-2 ay, 3-5 ay, 6-8 ay, 9-11 ay ve 1 yıl veya daha fazla”* olmak üzere 5 farklı kategoride ölçülmüştür. Diğer taraftan katılımcıların evden çalışma durumları evden çalışmanın en yoğun olduğu meslekler seçilerek ISCO08 sınıflandırması içinden sadece 11 meslekte analiz edilmiştir. Son olarak, katılımcıların aylık ücret kazancını incelemek için *“≤ 16980-TL”*den *“60.001-TL ve üstüne”* kadar 7 farklı ücret dilimi oluşturulmuştur. Bu kategorilerden *“17.000-17002-TL”* ücret dilimi, Türkiye’de 2024 yılı için uygulanan asgari ücreti göstermektedir.

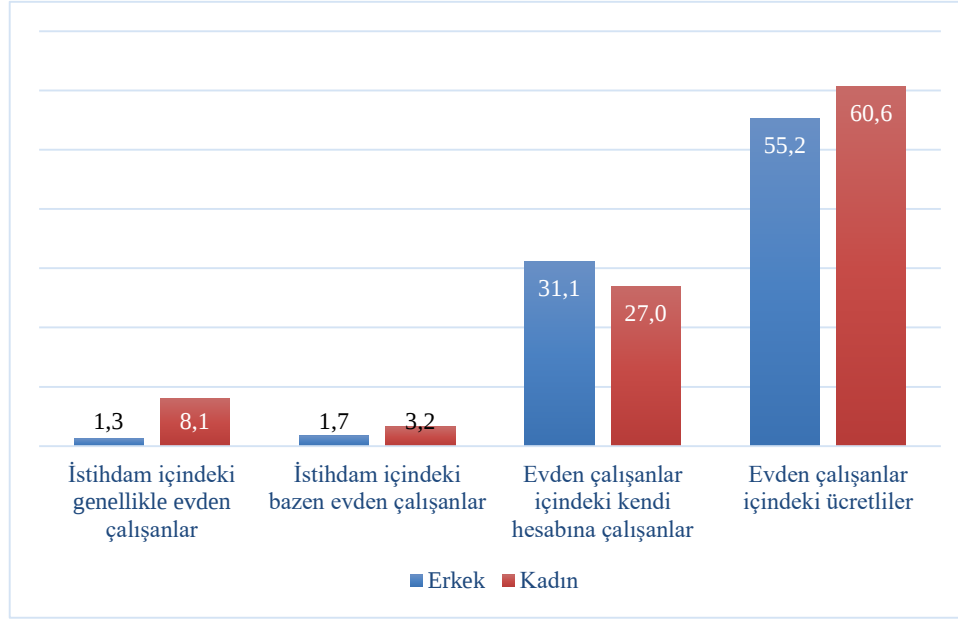
2.4. Analiz tekniği

Veri görselleştirme en sık kullanılan yöntemlerden biri de grafiksel gösterimdir. Grafikler bilgiyi açık ve etkili bir şekilde iletmeyi amaçlar ve farklı teknikler ile ham verilerde hemen görülemeyen veri ilişkilerinin ortaya çıkarılmasına yardımcı olurlar (Han vd., 2012: 56). Grafik kullanılarak veri setindeki trendler, ilişkiler ve anomaliler gözle görülür hale gelir ve böylece veriyi anlama aşaması görsellerle desteklenerek kolaylaşabilir. Bu açıdan sosyal bilimlerde grafikler hem verilerin kolay anlaşılması hem de analiz sonuçlarının raporlanması için oldukça sık kullanılmaktadır.

2.5. Analiz sonuçları

Bu bölümde Türkiye’de evden çalışanların demografik özelliklerinin ve çalışma durumlarının cinsiyete göre betimleyici analizleri yapılmıştır.

Grafik 1. İstihdam ve işteki durumlarına göre evden çalışanların cinsiyet oranları

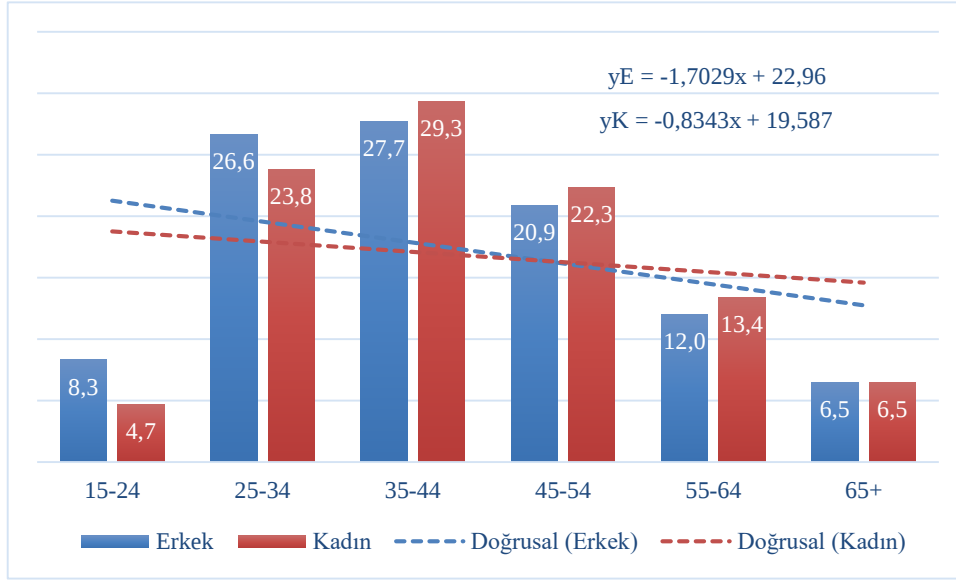


Kaynak: TÜİK, 2024 mikro verisinden yazar tarafından oluşturulmuştur.

Grafik 1’de istihdam ve işteki durumlarına göre evden çalışanların cinsiyet oranları gösterilmektedir. Grafik incelendiğinde “*genellikle evden çalışan*” kadınların istihdam içindeki oranının (%8,1) erkeklerden (%1,3) daha yüksek olduğu göze çarpmaktadır. “*Bazen evden çalışanlar*” açısından da kadınların oranı daha yüksek gözükmemektedir. Ancak evden çalışanların işteki durumlarına bakıldığında, evden çalışanlar içindeki kendi hesabına çalışan erkeklerin (%31,1) oranı kadınlardan (%27) daha yüksekken, evden çalışanlar içindeki ücretli çalışan kadınların oranı (60,6), erkeklerden (%55,2) daha fazla gözlenmektedir. Bu sonuçlar Türkiye’de evden çalışmanın kadın yoğun bir çalışma biçimi olduğunu ve kadınların işgücüne katılımını önemli ölçüde artırdığını ortaya koymaktadır. Önceki araştırma sonuçları da bu bulguyu teyit etmektedir. Örneğin Edwards ve Field-Hendrey (2002) 1990 Amerikan Nüfus Sayımı verilerini kullanarak, ev eksenli çalışmanın, sabit çalışma maliyetlerinin yüksek olduğu küçük çocukları olan, engelli ya da kırsal kesimde yaşayan kadınlar için cazip bir seçenek olduğunu ileri sürmektedir.

Daha yakın bir zamanda Barrero vd. (2023) Amerikalı kadınların erkeklerden biraz daha fazla oranda evden çalıştığı ve kadınların eğitim seviyelerindeki artışın evden çalışma oranlarını artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Başka bir çalışmada, Le Barbanchon vd. (2021) çalışmalarında, kadınların işe gidip gelme süresindeki azalmalara erkeklerden daha fazla değer verdiğini ifade etmektedir. Bu açıdan kadınların bu tercihlerinde iş, ev hanımı ve anne gibi birden fazla rolünün olmasının etkisi olabilir.

Grafik 2’de yaş gruplarına göre evden çalışanların cinsiyet oranları incelenmektedir. Grafikten genel olarak her iki cinsiyete de evden çalışma oranları 35-44 yaş grubuna kadar artış eğiliminde iken, daha ileri yaş gruplarında giderek azalma eğilimine girdiği anlaşılmaktadır. Ayrıca 15-24 ve 25-34 yaş gruplarında erkekler arasında evden çalışma oranları daha yüksekken, diğer ileri yaş gruplarında kadınlar arasında evden çalışma oranları daha yüksek gözlenmektedir. Bununla birlikte, evden çalışmanın her iki cinsiyette de 35-44 yaş aralığında en yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Ancak, 35-44 yaş grubunda evden çalışan kadınların oranı (%29,3) erkeklere kıyasla (%27,7) biraz daha yüksektir.

Grafik 2. Yaş dağılımlarına göre evden çalışanların cinsiyet oranları

Kaynak: TÜİK, 2024 mikro verisinden yazar tarafından oluşturulmuştur.

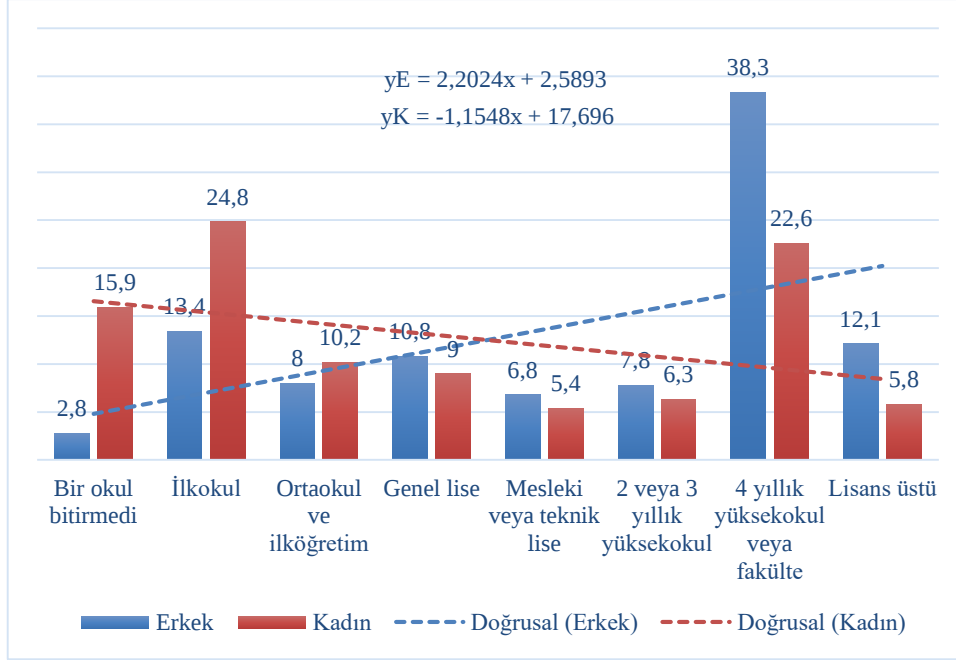
Grafik 2’den elden edilen bir diğer sonuç cinsiyetten bağımsız olarak evden çalışma oranları ve yaş grupları arasında “ters U” ilişkisi olduğu açık bir şekilde izlenmektedir. Diğer taraftan yine cinsiyetten bağımsız olarak, evden çalışma ile yaş dağılımı ilişkisinin “0”a yaklaşan negatif bir eğim gösterdiği, ancak erkekler arasındaki eğimin kadınlarınkinden daha dik olduğu gözlenmektedir. Yani, her iki cinsiyette de evden çalışma oranları 15-24 yaş arası gençler arasında en düşük seviyede 30’lu yaşlarda en yüksek seviyeye ulaşmaktadır. Günümüzde evden çalışmanın gençler arasında daha yaygın olduğu şeklinde bir algı olmasına rağmen, 15-24 yaş arası gençlerin önemli bir kısmı daha eğitimine devam ettiği için zaten istihdam oranları düşüktür ve istihdamda olanların da evden çalışmayı talep edecek kadar pazarlık güçleri ve deneyimleri yoktur. Ayrıca bu sonuçlar önceki araştırma sonuçlarını da desteklemektedir. Barrero vd. (2023) göre, 20’li yaşlarda gençler yüz yüze etkileşimlerden büyük ölçüde faydalanan profesyonel ağ kurma, iş başında eğitim ve mentorluk gibi faaliyetlerden daha fazla faydalanmalarının yanı sıra, işyerinde veya yakınlarında sosyalleşmeye daha fazla değer verdikleri için evden çalışma yoğunlukları daha düşük seyretilmektedir. Ancak 30’lu ve 40’lı yaşlarda bireylerin çocuklarıyla yaşama ve uzun işe gidip gelme olasılıkları daha yüksek olduğu için bu yaş grubunda evden çalışmanın cazibesi artmaktadır. 50 yaş üstü ileri yaşlardakiler ise, artık çocuk bakımı sorumlulukları olmadığı veya yalnızca iş yerinde sosyalleşebildikleri için evden çalışmaya daha az istekli olabilirler (Barrero vd. 2023: 32-33).

Grafik 3 eğitim durumlarına göre evden çalışanların cinsiyet oranlarını göstermektedir. Grafikten genel olarak erkekler arasında eğitim durumu ile evden çalışma arasında pozitif bir korelasyon gözlenirken, kadınların negatif bir korelasyona sahip olduğu açıkça görülmektedir. Yani, evden çalışma düşük eğitim düzeyine sahip kadınlar arasında daha yaygınken, yüksek eğitim düzeylerinde erkekler arasında daha yüksektir. Ayrıca eğitim durumu ile evden çalışma oranları ilişkisi, erkekler arasında “0”dan uzaklaşan pozitif bir eğime sahipken, kadınlar arasında “0”a yaklaşan negatif bir eğim izlenmektedir. Aslında bu erkekler arasında eğitim kazanımları arttıkça, evden çalışma oranlarının arttığı, kadınlar arasında ise eğitim düzeyi arttıkça evden çalışma oranlarının düştüğü anlamına gelmektedir.

Bu açıdan evden çalışma erkekler arasında 4 yıllık bir yüksek okul veya fakülte mezunlarında (%38,3) daha yüksekken, kadınlar arasında (%24,8) ilköğretim mezunlarında daha yüksek gözlenmektedir. Bu sonuçlar diğer araştırma sonuçları ile de uyumlu gözlenmektedir. Barrero vd. (2023) pandemi sonrası, ABD’de evden çalışma yoğunluğunun yüksek eğitimliler arasında hızla arttığını ileri sürmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, lise veya daha az eğitim düzeyine

sahip olanların %20'si tam gün evden çalışırken, üniversite mezunları için bu oran %26'ya, dört yıllık üniversite mezunları için %34'e ve lisansüstü derecesine sahip olanlar için %36'ya çıkmaktadır (Barrero vd. 2023: 31-32).

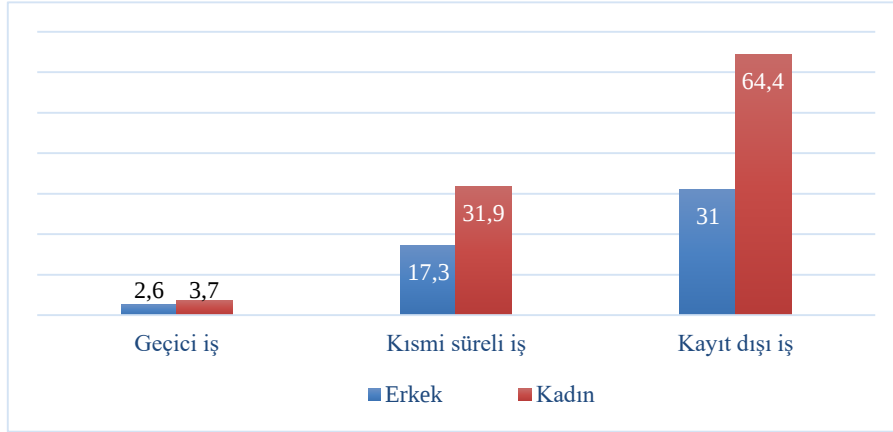
Grafik 3. Eğitim durumlarına göre evden çalışanların cinsiyet oranları



Kaynak: TÜİK, 2024 mikro verisinden yazar tarafından oluşturulmuştur.

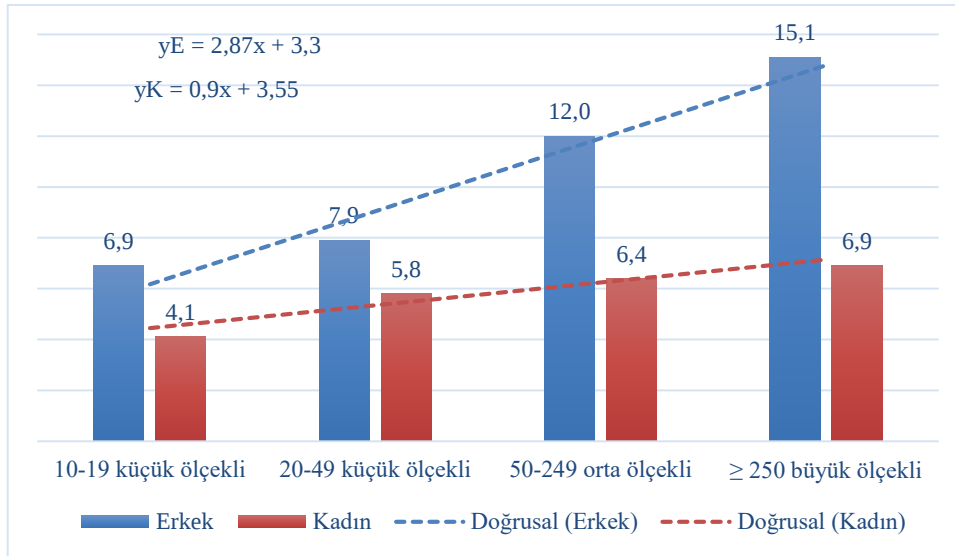
Grafik 4'te esnek çalışma ve kayıt dışı çalışma durumlarına göre, evden çalışanların cinsiyet dağılımları incelenmiştir. Grafığe genel olarak bakıldığında, evden çalışan kadınlar arasında geçici işlerde çalışma, kısmi süreli çalışma ve kayıt dışı çalışma oranlarının erkeklerden daha yüksek olduğu izlenmektedir. Buna göre, geçici işlerde evden çalışan kadınların oranı %3,7 iken, erkeklerin sadece %2,6'sı evden geçici işlerde çalışmaktadır. Bezer şekilde, evden çalışan kadınların %31,9'u kısmi süreli işlerde çalışırken, erkeklerin yalnızca %17,3'ü kısmi süreli işleri evden yapmaktadır. Aslında bu sonuç hiç şaşırtıcı değildir. Çünkü esnek çalışma modelleri, evden çalışmaktan bağımsız olarak, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerindeki eksiklikler nedeniyle kadınlar arasında çok daha yaygındır (Fagan vd., 2014: 41; ILO, 2016b: 75). Diğer taraftan grafik evden çalışan kadınlar arasında (%64,4) kayıt dışılığın erkeklerin (%31) iki katından daha fazla olduğunu göstermektedir.

Temel olarak, Türkiye'de kayıt dışı istihdam temel bir sorun olmakla birlikte, kadınlar bir sigortalının eşi veya kızı olarak özellikle sağlık ve bazı sosyal güvenlik hizmetlerine eşi ya da babası üzerinden erişim sağlayabilmektedir. Bu yüzden, çalışma biçiminden bağımsız olarak, Türkiye'de kayıt dışı çalışma geleneksel olarak kadınlar arasında çok daha yaygındır (Başlevent ve Acar, 2015: 86). Ancak evden çalışma biçiminde kadınlar arasında kayıt dışı çalışmanın oldukça yüksek olduğu göze çarpmaktadır.

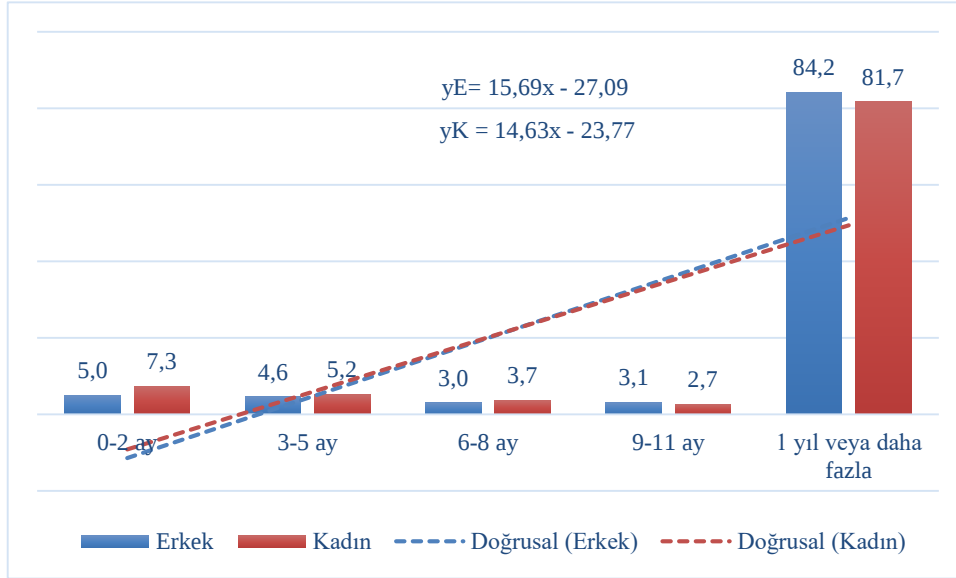
Grafik 4. Esnek çalışma ve kayıt dışı çalışma durumlarına göre evden çalışanların cinsiyet oranları

Kaynak: TÜİK, 2024 mikro verisinden yazar tarafından oluşturulmuştur.

Grafik 5 işyeri ölçeğine göre evden çalışanların cinsiyet oranlarını göstermektedir. Grafikten genel olarak cinsiyetten bağımsız olarak, işyeri ölçeği büyüdükçe evden çalışmanın da doğrusal olarak artış gösterdiği açıkça gözlenmektedir. Ayrıca kadın yoğun evden çalışmanın daha fazla olduğu 9'dan az işçi çalıştıran mikro ölçekli işyerleri analizden çıkarıldığı için bütün işyeri ölçeklerinde evden çalışan erkek oranı kadınlardan daha yüksek izlenmektedir. Buna göre, evden çalışan kadınların yalnızca %5,8'i küçük ölçekli bir işyerinde çalışırken, erkeklerin %6,9'u küçük ölçekli bir işyerinde çalışmaktadır. Buna karşılık, evden çalışan kadınların sadece %6,9'u büyük ölçekli bir işyerinde çalışırken, erkeklerin %15,1'i büyük ölçekli bir işyerlerinde çalışmaktadır. Ayrıca işyeri ölçeği ile evden çalışma ilişkisi cinsiyetten bağımsız olarak "0"dan uzaklaşan pozitif bir eğime sahiptir. Aslında bu, işyeri ölçeği arttıkça her iki cinsiyet için de evden çalışma oranlarının arttığı anlamına gelmektedir. Bu sonuç önceki araştırma sonuçları ile de benzerlik göstermektedir. Barrero vd. (2023) göre, esnek çalışma düzenlemeleri, işyeri ölçeğine göre de farklılık göstermektedir. Bu açıdan 50'den daha az çalışanı olan küçük ölçekli işyerlerinde, çalışanların 2/3'ü her iş günü işyerine seyahat etmek zorundayken, 500 ila 4.999 çalışanı olan büyük ölçekli işyerlerinde bu oran yalnızca %51'dir. Diğer taraftan hibrit çalışma biçimleri, 500 ila 4.999 çalışanı olan büyük işyerlerinde daha sık görülürken, 5.000 veya daha fazla çalışanı olan büyük işyerlerinde tamamen uzaktan çalışma daha yaygındır (Barrero vd. 2023: 27).

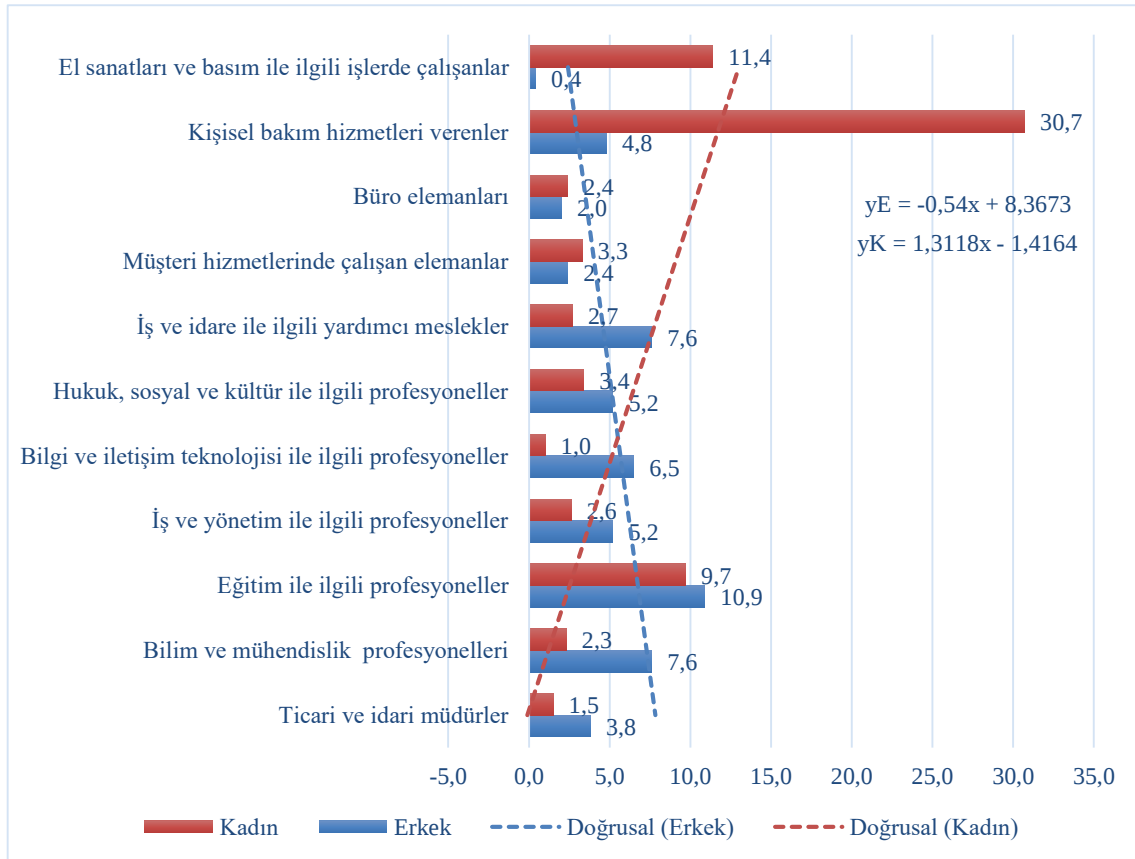
Grafik 5. İşyeri ölçeğine göre evden çalışanların cinsiyet oranları

Kaynak: TÜİK, 2024 mikro verisinden yazar tarafından oluşturulmuştur.

Grafik 6. Aynı işyerinde istihdam sürelerine göre evden çalışanların cinsiyet oranları

Kaynak: TÜİK, 2024 mikro verisinden yazar tarafından oluşturulmuştur.

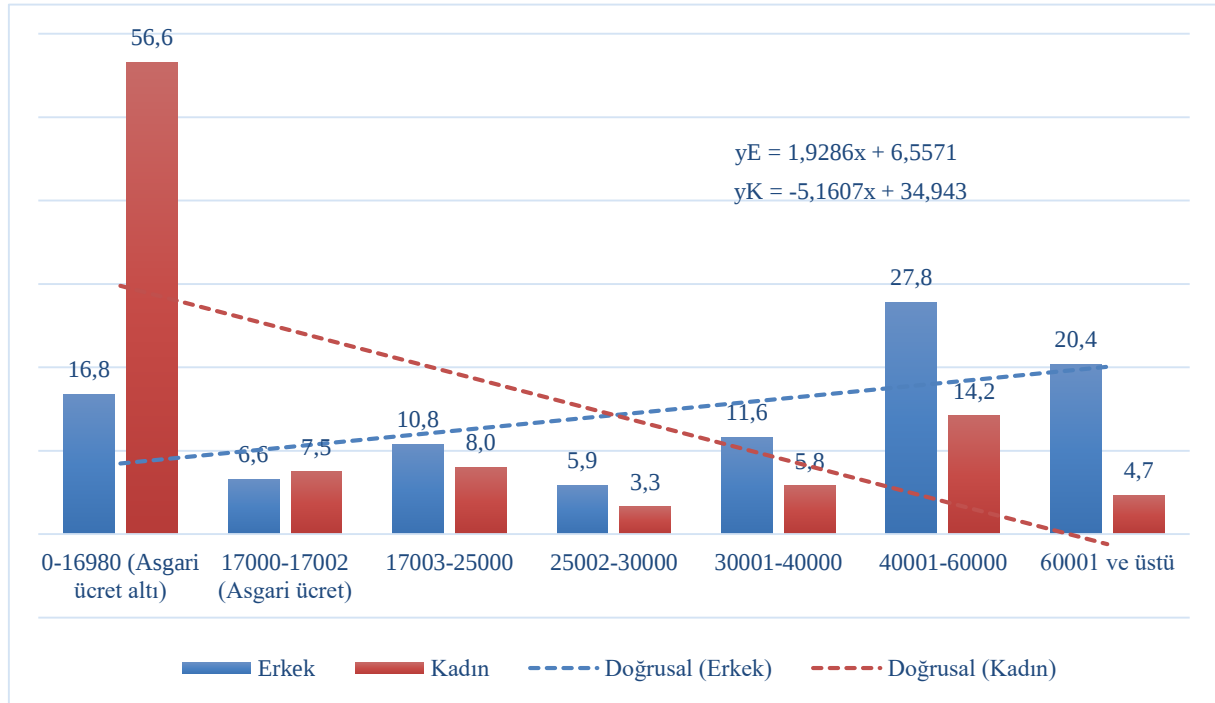
Grafik 6 evden çalışanların istihdam sürelerine göre cinsiyet oranlarını göstermektedir. Grafikten genel olarak bakıldığında, cinsiyetten bağımsız olarak, evden çalışanların açık ara 1 yıl ve üzeri istihdama sahip oldukları görülmektedir. Buna göre, evden çalışan erkeklerin %84,2'si kadınların ise %81,7'si uzun süreli evden çalışmaktadır. Bu açıdan istihdam süresi ile evden çalışma oranları ilişkisi, cinsiyetten bağımsız olarak, “0”dan uzaklaşan pozitif bir eğimde ilerlemektedir.

Grafik 7. Mesleklerine göre evden çalışanların cinsiyet oranları

Kaynak: TÜİK, 2024 mikro verisinden yazar tarafından oluşturulmuştur.

Grafik 7 mesleklere göre evden çalışanların cinsiyet dağılımlarını göstermektedir. Daha rasyonel sonuçlara ulaşmak için grafikte meslekler düşük mevkiden yüksek mevkiliye doğru sıralanmıştır. Bu açıdan genel olarak, erkekler arasında meslekler ile evden çalışma arasında pozitif bir ilişki gözlenirken, kadınlar arasında negatif bir ilişkinin olduğu açıkça görülmektedir. Yani, düşük mevkili mesleklerde evden çalışan kadın oranları erkeklerden daha yüksekken, mesleğin mevkisi arttıkça evden çalışan erkek oranları kadınlara göre daha yüksek gözlenmektedir. Bu gözlem eğim analizi ile de teyit edilmektedir. Buna göre, mesleki pozisyon ile evden çalışma oranları ilişkisinde erkekler “0”dan uzaklaşan pozitif bir eğim izlerken, kadınlar “0”a yaklaşan negatif bir eğime sahiptir. Aslında bu grafik, önceki eğitim durumlarına göre evden çalışanların oranlarını gösteren grafiği de teyit etmektedir. Yani, evden çalışan kadınlar daha düşük bir eğitim kazanıma sahip olduğu için doğal olarak daha düşük mevkili pozisyonlarda evden çalışma imkânı bulabilmektedir. Bu açıdan evden çalışma erkekler arasında bilim ve mühendislik (%7,6) ile eğitimle ilgili (%10,9) pozisyonlarda daha yüksekken, kadınlar arasında görece daha düşük vasıf gerektiren kişisel bakım hizmetlerinde (%30,7) açık ara daha yüksek gözlenmektedir.

Grafik 8. Aylık gelire göre evden çalışanların cinsiyet oranları



Kaynak: TÜİK, 2024 mikro verisinden yazar tarafından oluşturulmuştur.

Grafik 8 aylık gelirine göre evden çalışanların cinsiyet oranlarını göstermektedir. Grafikte genel olarak erkekler arasında aylık kazanç ile evden çalışma arasında pozitif bir korelasyon gözlenirken, kadınlar arasında negatif bir korelasyon izlenmektedir. Yani, daha düşük kazanç getiren işlerde evden çalışan kadın oranı görece yüksekken, aylık kazanç oranı yükseldikçe, evden çalışan erkek oranı da artış göstermektedir. Eğitim grafiğine bakıldığında, aylık kazanç durumu ile evden çalışma ilişkisinde, erkeklerin oranları “0”dan uzaklaşan pozitif bir eğime sahipken, kadınların oranları ise “0”a yaklaşan negatif bir eğime sahiptir. Aslında bu evden çalışan erkeklerin görece daha yüksek kazançlı işlerde yoğunlaştığı, evden çalışan kadınların ise, görece daha düşük gelir getiren işlerde istihdam edildiği anlamına gelmektedir. Eğitim düzeyi ve mesleki pozisyon ile evden çalışma arasındaki pozitif korelasyona bağlı olarak, erkekler arasında görece yüksek kazanç getiren evden çalışma yoğunluğu da artış göstermektedir. Diğer taraftan evden çalışan kadınların daha çok asgari ücretin altında kazanç getiren işlerde (%56,6) kümelendiği açıkça görülmektedir.

Tartışma ve Sonuç

Pandemi sonrası çalışmanın yeni normali olup olmadığı tartışılan evden çalışma biçimine yönelik literatüre zenginlik katmayı amaçlayan bu çalışmada, Türkiye’de pandemi sonrası evden çalışma ile demografik özellikler ve çalışma durumları ilişkisindeki cinsiyetler arası farklılıklar, grafiksel gösterim yoluyla analiz edilmiştir. Ulaşılan sonuçlardan genel olarak evden çalışan kadınların istihdam oranlarının erkeklerden çok daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bağlamda standart dışı bir istihdam biçimi olarak evden çalışmayı kadın yoğun esnek bir çalışma biçimi olarak da kabul etmek gerekir.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular kısaca özetlenecek olursa, yaş gruplarına göre evden çalışmanın her iki cinsiyette de 35-44 yaş aralığında en yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Eğitim durumlarına bakıldığında, genel olarak erkekler arasında eğitim durumu ile evden çalışma arasında pozitif bir korelasyon gözlenirken, kadınların negatif bir korelasyona sahip olduğu anlaşılmaktadır. Yani, evden çalışma düşük eğitim düzeyine sahip kadınlar arasında daha yaygınken, yüksek eğitim düzeylerinde erkekler arasında daha yüksektir.

Grafik analizi evden çalışan kadınlar arasında geçici işlerde çalışma, kısmi süreli çalışma ve kayıt dışı çalışma oranlarının erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bağlamda evden çalışan kadınlar arasında kayıt dışılığın erkeklerin iki katından daha fazla olduğu izlenmiştir. Diğer taraftan, cinsiyetten bağımsız olarak, evden çalışma ile işyeri ölçeği arasında pozitif bir korelasyon olduğu gözlenmiştir. İstihdam süreleri açısından cinsiyetten bağımsız olarak evden çalışanların açık ara 1 yıl ve üzeri istihdama sahip oldukları tespit edilmiştir. Mesleki açıdan incelendiğinde ise, erkekler arasında düşük mevkiden yüksek mevkiliye doğru sıralanan meslekler ile evden çalışma arasında pozitif bir ilişki gözlenirken, kadınlar arasında negatif bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Son olarak, çalışanların aylık gelirine bakıldığında, aylık kazanç ile evden çalışma arasında erkekler arasında pozitif bir korelasyon, kadınlar arasında ise negatif bir korelasyon gözlenmiştir.

Bu çalışmadan elde edilen ön bulgular, Türkiye’de evden çalışan kadınların sosyal güvenceden yoksun, daha düşük eğitim gerektiren, görece düşük statülü mesleklerde ve asgari ücretin altında bir ücretle çalıştığını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlara göre, kadınların evden çalışmadan ziyade, çoğunlukla “evde çalışma” ya da “ev eksenli çalışma” biçiminin temel karakteristik özellikleri ile daha uyumlu olduğu anlaşılmaktadır. Diğer taraftan, evden çalışan erkeklerin, kadınlara göre, daha iyi ücret ve iş güvencesi sağlayan, daha yüksek vasıf gerektiren üst düzey işlerde çalışma olasılığı daha yüksek gözlenmiştir. Bu sonuçlar, erkeklerin “evden çalışma” biçimi ile ilişkilendirilen özellikler ile daha uyumlu olduğunu göstermektedir. Bu anlamda Türkiye’de kadın yoğun ev eksenli çalışma kayıt dışı istihdamın farklı bir türü gibi gözükmemektedir. Özellikle kayıt dışı imalat sektöründeki işyerlerine bağlı ev eksenli çalışan kadınlar sayesinde bu sektörler varlıklarını devam ettirmenin yanı sıra, kayıt dışı istihdamın da artmasına yol açmaktadır. Ancak ev eksenli çalışan kadınların bu tip işleri kabul etmesinin altında düşük eğitim düzeyi, yaşanan ekonomik zorluklar ve yoksulluk yatmaktadır (Kaya ve Bahar, 2016: 1089-1090). Bütün bu sonuçlar ev eksenli çalışmanın çalışma hayatındaki cinsiyet eşitsizliklerini daha da kötüleştirme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir.

Çalışmadan elde edilen bulgular, Türkiye’deki evden çalışma ile ev eksenli çalışma biçimlerinin cinsiyetler arasında nasıl köklü bir eşitsizlik yarattığını ve her iki çalışma biçiminin tek bir çatı altında değerlendirilemeyeceğini açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu bağlamda evden çalışan erkekler ile “evde” çalışan kadınlar arasındaki bu eşitsizlik, sadece istihdam politikalarını değil, aynı zamanda sosyal politika ve kadının toplumsal cinsiyet eşitliği stratejilerini de doğrudan ilgilendirmektedir. Bu açıdan ortaya konacak politika, strateji ve önerilerin odak noktası temel olarak kadınların maruz kaldığı düşük vasıf gerektiren, güvencesiz ve düşük ücretli ev eksenli çalışma tuzağından kurtulmasını sağlamak ve onları da güvenceli, daha adil ücretli, yüksek vasıflı çalışma biçimlerine dahil etmek olmalıdır. Ancak

bu, sadece bir takım mevzuat değişikliğini değil, aynı zamanda sosyal koruma ile ekonomik ve sosyal destek mekanizmalarını da içeren bütüncül bir bakış açısı ve güçlü bir siyasi irade gerektirmektedir.

Türkiye’de genellikle güvenceli, yüksek vasıf gerektiren yüksek ücretli BİT işlerinden oluşan uzaktan (evden) çalışma 2016 yılında 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesine eklenen bir fıkra ve 2021 tarih ve 31419 sayılı Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile düzenlenirken (Erafşar, 2022: 284), genellikle çalışanın kendi evinden imalat sektörü için yaptığı paketlenme, örgü, dokuma, ekmek ya da yemek pişirme, el işi ve terziilik gibi vasıf gerektirmeyen işlerden oluşan ev eksenli çalışma ise, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 461 ve devamındaki “*evde hizmet üretimi*” maddeleri ile düzenlenmiştir (Çakıroğlu, 2022: 516). Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanunu’nun 4/e bendinde “*Ev hizmetlerinde*” çalışanlar için bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı açıkça belirtilmiştir. Bütün bu düzenlemeler ev eksenli çalışanların 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olup olmadığı ile ilgili karışıklıklara neden olmaktadır. Bu açıdan yapılacak bir hukuki düzenleme ile bu bendin 4857 sayılı İş Kanunu istisnalarından çıkarılarak, 14. maddeye eklenen uzaktan çalışma hükümlerinin evde hizmet üreten çalışanları da kapsayacak şekilde genişletilmesi ve sosyal güvenlik haklarının güvence altına alınması sağlanabilir. Bu durumda Türk Borçlar Kanunu’nun evde hizmet üretimine ilişkin maddeleri ise, sadece 4857 sayılı İş Kanunu’nda hüküm bulunmayan hallerde uygulanacaktır. Diğer taraftan sosyal güvencenin yanı sıra, parça başı veya götürü ücret sistemlerinin yasal asgari ücretin altına düşmesini önlemeye yönelik, iş teftiş ve denetimlerinin etkinleştirilmesi ve dijital denetim mekanizmalarının geliştirilmesi olumlu sonuçlar verebilir. Bütün bu izleme, teftiş ve denetimler kısmi sosyal güvenlik prim desteği veya vergi indirimi gibi teşviklerle de desteklenebilir.

Diğer taraftan ev eksenli çalışanları örgütlemek için sendikaların daha fazla çaba sarfetmesi oldukça değerli olacaktır. Ancak özellikle asgari ücretin dahi altında ücret alan evde ya da evden çalışanların örgütlenme zorluklarına karşı, ilgili iş kolunda imzalanmış bir toplu iş sözleşmesi var ise, bir başvuruya gerek kalmaksızın, bu toplu iş sözleşmesinin evde, evden veya uzaktan çalışanlara da otomatik olarak teşmil edilmesi (genişletilmesi) için 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda ek düzenlemeler yapılabilir.

Ekonomik ve sosyal destek mekanizmaları açısından, kadınlara yönelik pazarlama, dijitalleşme ve ihracat desteği ile kadın girişimciliği ve kooperatifleşmesi desteklenebilir. Ayrıca yaşam boyu öğrenme ve beceri geliştirme programları ile kadınlara dijital okuryazarlık, dijital pazarlama, grafik tasarım ve web tasarımı ile yazılım gibi yüksek gelir getiren beceriler kazandırılabilir. Diğer taraftan erişilebilir, uygun maliyetli ve kaliteli kreş/çocuk bakım hizmetleri, kadınların kayıt dışı ev işlerinden çıkıp kayıtlı işgücüne katılmalarını sağlayabilir.

Bu çalışmadan elde edilen bulguların elbette buzdağının sadece görünen yüzünü yansıttığı kabul edilmelidir. Bu açıdan evden çalışanların ücret ve çalışma koşullarını araştıran çok daha fazla ampirik çalışma yapılması ve sorunlara nitelikli çözümler aranması gerekir. Yine de bu çalışmanın evden ya da evde çalışanların ekonomik, sosyal ve hukuksal sorunlarının çözümü için politika yapıcılara yol gösterici olması ve evden ya da evde çalışmayla ilgili literatüre zenginlik katması beklenmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: İki bağımsız hakem tarafından değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Mali Destek: Yazar bu çalışma için mali destek almamıştır.

Peer Review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author declared no conflict of interest.

Grant Support: The author did not received financial support for this study.

Kaynakça

- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). Home-Based Telework in France: Characteristics, Barriers and Perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 92, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2016.06.021>
- Alkan Meşhur, H. F. (2010). Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 1–24.
- Akça, M., & Tepe Küçükoğlu, M. (2020). COVID-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma. *Journal of International Management Educational and Economics Perspectives*, 8(1), 71–81.
- Aşkın, E. Ö., & Aşkın, U. (2019). İşgücü Piyasasında Enformel Kadın İşgücü: Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(Ek Sayı 1), 977–1001.
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2023). The Evolution of Work From Home. *Journal of Economic Perspectives*, 37(4), 23–50. <https://doi.org/10.1257/jep.37.4.23>
- Başlevent, C., & Acar, A. (2015). Recent Trends in Informal Employment in Turkey. *Yıldız Social Science Review*, 1(1), 77–88.
- Bedir, Z. (2023). Türkiye’de Evde Çalışma: SWOT Analizi ile Durum Değerlendirilmesi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 15(28), 80–90. <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.1168667>
- Berger Ploszaj, H. H., Rocha Fernandes, B. H., Camou Viacava, J. J., et al. (2025). Understanding the Associations Between “Work From Home”, Job Satisfaction, Work-Life Balance, Stress, and Gender in an Organizational Context of Remote Work. *Discover Psychology*, 5, 24. <https://doi.org/10.1007/s44202-025-00342-7>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does Working From Home Work? Evidence From a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130, 165–218.
- Boland, B., De Smet, A., Palter, R., & Sanghvi, A. (2022). *Reimagining the Office and Work Life After COVID-19*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com>
- Çakıroğlu, B. K. (2022). Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Evde Hizmet Sözleşmesi. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(2), 513–541. <https://doi.org/10.46547/imuhfd.2022.09.2.10>
- Davis, M. A., Ghent, A. C., & Gregory, J. (2024). The Work-From-Home Technology Boon and Its Consequences. *The Review of Economic Studies*, 91(6), 3362–3401. <https://doi.org/10.1093/restud/rdad114>
- Dedeoğlu, S. (2020). *Evden İçeri Bir Dünya: Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışanlar*. ILO Çalışma Belgesi No. 21. International Labour Organization.
- Edwards, L. N., & Field-Hendrey, E. (2002). Home-Based Work and Women’s Labor Force Decisions. *Journal of Labor Economics*, 20(1), 170–200. <https://doi.org/10.1086/323936>
- Erafşar, R. B. (2022). Türk İş Hukukunda Evden Çalışma. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 1, 279–317. <https://doi.org/10.33432/ybuhukuk.1027291>
- Eurofound, & International Labour Organization. (2017). *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*. Publications Office of the European Union & ILO.
- Fagan, C., Norman, H., Smith, M., & González Menéndez, M. C. (2014). *In Search of Good Quality Part-Time Employment*. International Labour Office.
- Green, N., Tappin, D., & Bentley, T. (2020). Working From Home Before, During and After the COVID-19 Pandemic. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 45(2), 5–16. <https://doi.org/10.24135/nzjer.v45i2.19>
- Gough, K. V. (2012). Home as Workplace. *International Encyclopedia of Housing and Home*, 414–418. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-047163-1.00307-6>

- Güler, M., & Nalbant, F. (2022). Evden Çalışma Uygulamasının Çalışanlar Üzerinde Yaratabileceği Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 530–549.
- Han, J., Kamber, M., & Pei, J. (2012). *Data Mining: Concepts and Techniques* (3rd ed.). Morgan Kaufmann.
- ILO. (1996). *Home Work Convention* (No. 177).
- ILO. (1996). *Home Work Recommendation* (No. 184).
- ILO. (2016a). *Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTs and Financial Services Sectors*. International Labour Office.
- ILO. (2016b). *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*. International Labour Office.
- International Organisation of Employers (IOE) (2017). *Understanding the future of work*. Geneva. https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/future_of_Work/EN/_2017-02-03_IOE_Brief_-_understanding_the_Future_of_Work_full_publication_-_web_print_version.pdf. Erişim Tarihi: 05/06/2020.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work From Home: Measuring Satisfaction Between Work–Life Balance and Work Stress During the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Kaya, M., & Burtan Doğan, B. (2016). Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(58). <https://doi.org/10.17755/esosder.258837>
- Kıcı, B. (2019). Evden Çalışma: Özgürlük mü Esaret mi? *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 173–196.
- Kocabaş, F., Besler, S., & Canbey Özgüler, V. (2017). Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Niteliksel Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(18), 178–201. <https://doi.org/10.20875/makusobed.302907>
- Le Barbanchon, T., Rathelot, R., & Roulet, A. (2021). Gender Differences in Job Search: Trading Off Commute Against Wage. *The Quarterly Journal of Economics*, 136(1), 381–426. <https://doi.org/10.1093/qje/qjaa033>
- Lee, K. (2023). Working From Home as an Economic and Social Change: A Review. *Labour Economics*, 85, 102462. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102462>
- McPhail, R., Chan, X. W., May, R., & Wilkinson, A. (2023). Post-COVID Remote Working and Its Impact on People, Productivity, and the Planet. *The International Journal of Human Resource Management*, 35(1), 154–182. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2221385>
- Mishra, A., & Sharma, M. (2023). Work From Home: Benefits and Challenges. *Management Dynamics*, 22(11), 114–118. <https://doi.org/10.57198/2583-4932.1313>
- Moens, E., Lippens, L., Sterkens, P., Weytjens, J., & Baert, S. (2022). The COVID-19 Crisis and Telework. *The European Journal of Health Economics*, 23, 729–753. <https://doi.org/10.1007/s10198-021-01392-z>
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing Telework Locations and Traditional Work Arrangements. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578–595. <https://doi.org/10.1108/02683941011056941>
- Neirotti, P., Paolucci, E., & Raguseo, E. (2013). Mapping the Antecedents of Telework Diffusion. *New Technology, Work and Employment*, 28(1), 16–36.
- Nilles, J. M. (1975). Telecommunications and Organisational Decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142–1147.
- Qvortrup, L. (2002). From Teleworking to Networking. İçinde P. L. Jackson & J. M. Van der Wielen (Ed.), *Teleworking: International Perspectives and Trends* (s. 21–39). Routledge.

- Parkkola, H. (2003). *Possibilities of Telework as an Organisational Tool for the Flexible Arrangement of Teachers' Work* (Master's thesis). University of Jyväskylä.
- Pawel, A., Gabriele, C., Alexandre, J., Michael, K., Cyrille, S., & Sinclair, T. M. (2025). Working From Home After COVID-19. *Labour Economics*, 96, 102751. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2025.102751>
- Richards, A., Convery, S., O'Mahony, M., & Caulfield, B. (2024). Pre and Post COVID Preferences for Working From Home. *Travel Behaviour and Society*, 34, 100679. <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2023.100679>
- Schweitzer, L., & Duxbury, L. (2006). Benchmarking the Use of Telework Arrangements in Canada. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 23(2), 105–117.
- Serinikli, N. (2021). COVID-19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 277–288. <https://doi.org/10.18069/firatsbed.831755>
- Silver, H. (2023). Working From Home: Before and After the Pandemic. *Contexts*, 22(1), 66–70. <https://doi.org/10.1177/15365042221142839>
- Smite, D., Moe, N. B., Hildrum, J., Gonzalez-Huerta, J., & Mendez, D. (2023). Work-From-Home Is Here to Stay. *Journal of Systems and Software*, 195, 111552. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2022.111552>
- Topgül, S., & Akpınar, F. (2017). Türkiye’de Ev Eksenli Çalışan Kadınların Hukuki Durumları. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 7(2), 157–180.
- Turna, E. A., & Usta, G. (2021). COVID-19 Pandemisi’nde Evin Değişimi ve Evde Çalışma Ortamları. *Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 3(2), 115–128.
- TÜİK. (2025). *İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti, 2024* (Yayın No. 4776). Ankara.
- TÜİK (2025). 2024 İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti.
- Yıldırım, S., & Tur, G. (2022). COVID-19 Salgın Sürecinde Mobbing Sorunu. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 171–186.
- Yüceol, N., Kakı, S., & Çekçi, I. (2022). COVID-19 Pandemisinin Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatına Katılımı ve İş-Yaşam Dengesi. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 45-64.