

Sakarya Üniversitesi | Seçme Yazılar-III
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

SEÇME YAZILAR-III

Editör
Dr. Onur METİN

SAKARYA - 2019

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SEÇME YAZILAR-III

Editör: Dr. Onur METİN

ISBN: 978-605-7688-11-8

Birinci Baskı: Aralık 2019

Copyright © Sakarya Yayıncılık

Bu kitabın her türlü yayın hakkı Sakarya Yayıncılık'a aittir. Kitabın tamamı veya bir kısmı yayıncının izni olmadan hiçbir şekilde elektronik, mekanik, fotokopi vb. araçla yayınlanamaz ve çoğaltılamaz.

6846 Sayılı ve 2936 sayılı fikir ve sanat eserleri yasaları ve Türk Ticaret Yasası gereğince; fotokopi, tarama, yazma vs. herhangi bir yöntemle bir kitabı çoğaltarak satan, satın alan veya bir kitaptan yazarın yazılı izni olmadan alıntı yapan kişi ve kurumlar:

- Herbir kopya için iki yıldan altı aya kadar hapis cezası (para cezasına çevrilmek-sizin)
- 10 bin TL'den 150 bin TL'ye kadar mahkemenin karar vereceği para cezası,
- Meslekten men ve kopyalama ve basım cihazlarına el konulması, cezaları ile cezalandırılır.

Dizgi, Kapak: Sakarya Yayıncılık

Baskı: Avcı Ofset, Topkapı/İstanbul

Yayın ve Dağıtım:

Sakarya Yayıncılık

Sakarya Üniversitesi Esentepe Kampüsü Çarşı Dükkanları No 14 Serdivan - Sakarya

Tel: 0 264 282 20 35 Faks: 0 264 346 00 85 Mail: bilgi@sakaryayayincilik.com



Sunuş

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü 1995'ten bu yana etkin, o günden bu yana da ülkemiz akademisindeki sosyal politika geleneği içerisinde kendine belli bir yer edinmiş bir kurumdur. Bölümde, Çalışma Ekonomisi, Endüstri İlişkileri, Sosyal Politika, İnsan Kaynakları Yönetimi, Çalışma Psikolojisi ve Sosyolojisi ile İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku anabilim dallarında dersler verilmektedir. Bu kapsamda bölüm içerisinde işgücü piyasalarını anlamak, çalışma ilişkilerinin farklı düzeylerde işleyişini tartışmak, esenlik üzerine güncel ve geleneksel yaklaşımları ele almak üzerine tarihsel, iktisadi, hukuki, öznel ve nesnel, niceliksel ve niteliksel bakış açılarına sahip disiplinler arası bir sosyal bilim anlayışı temsil edilmektedir. Bölümde şu an 11 öğretim üyesi ve 10 araştırma görevlisi bulunmaktadır. Elinizdeki eser, bölümde akademik etkinlik yürüten öğretim üye ve elamanlarının kendi akademik gündemlerini yansıtan çalışmalarından derlenmiştir. Bu yıl üçüncüsü hazırlanan “Seçme Yazılar” derlemesinin amacı; Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde yürütülen akademik çalışmaları ve bakış açılarını ilgili kamoyu ile paylaşmaktır. Böylece kurumun kendi patikasında nasıl bir akademik gündemin şekillendiği ve bunun uzun vadedeki güzergâhı gözleme açık hale getirilmektedir.

Bu eserde, 7 özgün makale yer almaktadır. “Çevreci Çalışan Davranışı: Bütünleştirici Literatür Değerlendirmesi” başlığını taşıyan bölüm Adem Uğur ve Mert Öner tarafından hazırlanmıştır. Kapitalist üretim ilişkilerinin dünyayı eşiğine getirdiği çevresel felaket doğrudan ya da dolaylı biçimlerde birçok farklı bağlamda ve düzeyde sık ele alınan bir konu olagelmıştır. Bu bağlamda ilgili makale örgüt çalışanlarının çevreci davranışlarını kendisine konu edinen makaleleri belli temalar etrafında bir araya getiren ve bu konuda çalışacak olan kişilere de yön gösterebilecek bir literatür seçkisi yansıtmaktadır.

“Özellikli Objektif Gelir Eşitsizliği Ölçüm Yöntemleri Üzerine Değerlendirmeler” adlı bölüm M. Çağlar Özdemir tarafından kaleme alınmıştır. Bu çalışmada işgücü piyasalarındaki gelir adaletsizliklerini anlamak için başvurulan matematiksel ölçüm yöntemleri değerlendirmeye alınmıştır. Bu

ele alış konuyu yalnızca nicel veriler olarak ele almanın yavan kısıtlılığın-
dan sıyrarak, toplumsal hayatın gerçek gündemleri olarak görünür kılma
çabasını da barındırmaktadır.

Ekrem Erdoğan ve Kemal Gökmen Genç tarafından hazırlanan “Avrupa
Birliği Ülkelerinde Geçici/Gündelik Çalışma” adlı bölümde artık tipikle-
şen esnek çalışma biçimlerinin seçili Avrupa ülkelerinde geçici/gündelik
çalışma biçiminde hangi düzenleme biçimleri ile yaygınlaşmakta olduğunu
irdelemiştir. Bu biçimde istihdam örüntülerinin çalışanlar için kimi kısıtlı
bazı avantajları barındırsada, özellikle çalışma koşulları ve hukuki koruma
çerçevesi anlamında daha dezavantajlı durumlar yarattığı ifade edilmiştir.

“Binyıl Kalkınma Hedeflerinden Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine
Türkiye’de Yoksulluğun Analizi” adlı bölüm Cihan Selek Öz ve Yunus
Yiğit tarafından hazırlanmıştır. Kapitalist çalışma ilişkilerinin ne kadar da
sürdürülemez bir çehreye büründüğünü çağrıştıran sürdürülebilirlik temalı
çalışmalar ve uygulamalar çok sık karşılaşılan olgular olarak gündem işgal
etmektedir. Bu makale ise Birleşmiş Milletler’in (BM) farklı iki düzeydeki
sürdürülebilirlik hedeflerinin göstergelerine yaslanarak, Türkiye’deki yok-
sulluk olgusunu ele almıştır. Buna göre Türkiye’de son yıllardaki iyice de-
rinleşen işsizlik olgusunun ortaya çıkarmakta olduğu ağır ekonomik ve
toplumsal sorunların oluşturabileceği olumsuzlukların çekincesiyle de
olsa, 2000 ve 2015 yılları arasında yoksulluk oranlarında ciddi boyutta dü-
şüş yaşandığı ifade edilmiştir.

Elvan Okutan tarafından kaleme alınan “Kişilik Özelliklerinin Tükenmiş-
liğe Etkisi: Bir Örnek Olay İncelemesi” adlı çalışma mesleki tükenmişlik
hissinin farklı insan karakterleri açısından nasıl farklılaştığını bir örnek
olay incelemesi üzerinden çözümlemiştir. Bu bağlamda kişilerin sahip ol-
duğu özellikler tükenmişliğe etkisi bağlamında değerlendirilmiştir.

“Duygusal Zekâ ve İlişki Yönetimi” adlı bölüm Elvan Okutan ve Seda Ka-
radeniz tarafından hazırlanmıştır. Bu çalışma, bireylerin kariyer ve kişisel
hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan duygusal zekâ ve yaşam kalitesini
belirleyen ilişki yönetimi arasındaki ilişkiyi çözümlemektedir. Çalışma so-
nucunda duygusal zekâ ve ilişki yönetimi arasında zayıf bir ilişki olduğu
saptanmıştır.

Cihan Durmuşkaya “Metal Sektöründeki Sendikalarda atışma Yönetimi Stratejileri: Sakarya Örneği” adlı yazısında, 2015 yılında cereyan eden metal işkolundaki vahşi grev dalgasının neden Sakarya ilindeki aynı işkolu işyerlerine sıçramadığına bir açıklama getirme çabasına girişmiştir. Bu çabayı sendikaların çatışma yönetim stratejileri bağlamında ele alırken, elindeki veriyi yerel ve ulusal basında yankı bulan haberle çeşitlendirip derinleştirmiştir.

Dr. Onur METİN

Editör

YAZARLAR HAKKINDA BİLGİ

Dr. Öğr. Üyesi Onur METİN (Editör)

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmasını Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü'nde, doktora çalışmasını ise Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü'nde tamamlamıştır. 2009-2017 döneminde bölümümüzde Araştırma Görevlisi olarak çalışmıştır. 2015'te Doktor unvanı kazanmıştır. Doktora çalışmaları sırasında Greenwich Üniversitesi Çalışma ve İstihdam Araştırma Birimi'nde ziyaretçi araştırmacı olarak bir sene süreyle bulunmuştur. Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı öğretim üyesi olarak 2017'den itibaren Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü'nde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Endüstri İlişkileri(L), Çalışma Sosyolojisi (L), Çalışma İlişkileri Tarihi (L), Engelliler Politikası (L) derslerini vermektedir.

Prof. Dr. Adem UĞUR

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İşletme ve Maliye bölümlerinden lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 1989'te Doçent 1995'te Profesör unvanı kazanmıştır. Çalışma Ekonomisi anabilim dalı öğretim üyesi olarak 1995'den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde görev yapmaktadır. İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk (L), İnsan Kaynakları Yönetimi (L), Çalışma Hayatında Verimlilik (L), Küreselleşme ve İnsan Kaynakları Yönetimi (L), Endüstriyel Demokrasi (L), Uygulamalı İnsan Kaynakları Yönetimi (L), Teorik ve Uygulamalı İnsan Kaynakları Yönetimi (YL), Verimlilik Yönetimi (YL), Globalleşme ve Endüstri İlişkileri (YL), Yönetici Yetiştirme (YL), İşgücü Verimliliği (Dr), Örgütsel Psikoloji (Dr) derslerini vermektedir.

Doç. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR

Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Doktora sonrası çalışmaları için 2010-11 döneminde İngiltere’de Oxford Üniversitesi’nde bulunmuştur. 2013’te Doçent unvanı kazanmıştır. Çalışma Ekonomisi anabilim dalı öğretim üyesi olarak 2011’den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde görev yapmaktadır. Çalışma Ekonomisi(L), Gelir Dağılımı ve Yoksulluk(L), Ücret(L), Proje Yönetimi(L), Sosyo-Ekonomik Analiz (YL), Uluslararası İşgücü Piyasası Analizi (YL), Araştırma Yöntemleri (YL), Refah Analizi ve Ölçüm Yöntemleri (Dr), Yeşil Ekonomi ve Sürdürülebilir Sosyal Politika (Dr) derslerini vermektedir.

Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Doktora sonrası araştırmaları için 2012’de İngiltere’de De Monfort Üniversitesinde bulunmuştur. 2016’da Doçent unvanı kazanmıştır. 2001’den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Endüstri İlişkileri anabilim dalında görev yapmaktadır. Endüstri İlişkileri(L), Çalışma Sosyolojisi(L), Çalışma İlişkileri ve Sanat(L), Çalışma İlişkileri Tarihi(L), KOBİ’lerde Çalışma İlişkileri(L), Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri(YL), Çalışma İlişkilerinde Teorik Gelişmeler(Dr), Yeni Yönetim Teknikleri ve Çalışanlar(Dr) derslerini vermektedir.

Doç. Dr. Cihan Selek Öz

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 2018’de doçent unvanı kazanmıştır. Sosyal Siyaset ve Sosyal Güvenlik anabilim dalı öğretim elemanı olarak 2004’ten

beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde görev yapmaktadır. Sosyal Politika (L), AB'de Sosyal Politika (L), Uluslararası Sosyal Politika (L), Sosyal Hizmetler ve Bakım (L), Yerel Yönetimler ve Sosyal Politika (L), AB-Türkiye Karşılaştırmalı Sosyal Politika (YL), Uluslararası Sosyal Siyasetin Güncel Sorunları (Dr) derslerini vermektedir.

Dr. Öğr. Üyesi Elvan OKUTAN

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 2000'den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde İnsan Kaynakları Yönetimi anabilim dalında görev yapmaktadır. Çalışma Psikolojisi (L), Kişisel Başarı Teknikleri (L), İnsan Kaynaklarında Güncel Konular(YL), İşletme Bilgisi (L), İnsan Kaynakları Yönetimi (L), Örgütlerde Davranış ve Yönlendirme (YL) derslerini vermektedir.

Öğr. Gör. Kemal Gökmen GENÇ

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri ile İnsan Kaynakları Yönetimi bölümlerinden lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2016'da başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. 2017'den beri Sakarya Üniversitesi Arifiye Meslek Yüksek Okulu'nda Öğretim Görevlisi olarak çalışmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği, İletişim ve Etik derslerini vermektedir.

Arş. Gör. Mert Öner

Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde 2013'te başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. 2011'den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Arş. Gör. Cihan DURMUŞKAYA

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2013'te başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. Doktora çalışmaları esnasında 2016'da 6 ay süreyle İtalya'da bulunmuştur. 2012'den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır

Arş. Gör. Yunus YİĞİT

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2017'de başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. 2016'dan beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Seda Karadeniz

Sakarya Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü lisans mezunudur. Yüksek lisans eğitimine Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanı, İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri bölümünde devam etmektedir. 2015 yılından bu yana özel bir firmada İnsan Kaynakları, İşe Alım, Yetenek Yönetimi, Ücret Yönetimi ve Organizasyonel Gelişim alanlarında çalışmaktadır.

İÇİNDEKİLER

ÇEVRECİ ÇALIŞAN DAVRANIŞI: BÜTÜNLEŞTİRİCİ LİTERATÜR DEĞERLENDİRMESİ Adem UĞUR - Mert ÖNER	1
ÖZELLİKLİ OBJEKTİF GELİR EŞİTSİZLİĞİ ÖLÇÜM YÖNTEMLERİ ÜZERİNE DEĞERLENDİRMELER M. Çağlar ÖZDEMİR.....	35
AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE GEÇİCİ/GÜNDELİK ÇALIŞMA Ekrem ERDOĞAN - Kemal Gökmen GENÇ	55
BİNYIL KALKINMA HEDEFLERİNDEN SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFLERİNE TÜRKİYE’DE YOKSULLUĞUN ANALİZİ Cihan Selek ÖZ - Yunus YİĞİT	93
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN TÜKENMİŞLİĞE ETKİSİ: BİR ÖRNEK OLAY İNCELEMESİ Elvan OKUTAN	119
DUYGUSAL ZEKA VE İLİŞKİ YÖNETİMİ Elvan OKUTAN - Seda KARADENİZ	151
METAL İŞKOLUNDA SENDİKALARDA ÇATIŞMA YÖNETİMİ STRATEJİLERİ: SAKARYA ÖRNEĞİ Cihan DURMUŞKAYA	177

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE GEÇİCİ/GÜNDELİK ÇALIŞMA¹

Ekrem ERDOĞAN*
Kemal Gökmen GENÇ**

Özet

Geçici/gündelik çalışma genellikle az gelişmiş ülkelerde görülen bir istihdam türü olsa da son yıllarda AB ülkelerinde uygulamada artış göstermektedir. Bu nedenle AB genelinde düzenlenmesi gereken bir uygulama alanı olarak görülmektedir. Geçici/gündelik çalışma, istihdamın istikrarlı ve sürekli olmayan, aralıklı ve çağrı üzerine gerçekleşen bir türüdür. Aralıklı çalışma; genellikle bir proje veya mevsimlik işlerdeki belirli görevlerin yerine getirilmesi amacıyla, işveren ile işgörenin düzenli veya düzensiz aralıklarla iletişime geçmesini gerektirir. Burada iş belirli bir dönem veya gün sayısının tamamlanmasıyla nitelendirilir. Bu istihdam türü Macaristan, Romanya ve Slovakya gibi ülkelerde son yıllarda artma eğilimindedir. Çağrı üzerine çalışma ise sözleşmede asgari ve azami çalışma saatlerinin gösterildiği, işverenin gerektiğinde işgöreni çağırma esasına dayalı bir istihdam türüdür. Bu kategoride kabul edilen, asgari çalışma saatlerinin belirtilmediği sıfır saatlik sözleşmelerde ise gerekmiyorsa işgöreni iş için aramaya mecbur değildir. Bu istihdam türü de son yıllarda Hollanda, İrlanda ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde artmaktadır. Bu çalışmanın amacı Eurofound tarafından yeni bir istihdam biçimi olarak tanımlanan geçici/gündelik çalışmanın kavramsal tartışmasını yapmak ve

¹ Bu çalışma 19-22 May, 2017'de Bosna Hersek'te düzenlenen ICPESS 2017'de sunulan ve özet metni yayınlanan eserin yeniden düzenlenerek genişletilmiş halidir.

* Doç.Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, e-posta: eerdogan@sakarya.edu.tr.

** Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü / Öğr. Gör., Sakarya Uygulamalı Bilimler Univ., Arifiye MYO, e-posta: kgokmengenc@subu.edu.tr.

örnek ülke uygulamalarından hareketle bu istihdam biçiminin artışının altında yatan nedenleri incelemektir. Araştırmada nitel araştırma deseni kullanılmıştır. Bu çerçevede literatür taraması yapılmış ve ilgili dokümanlar incelenmiştir. Elde edilen veriler betimsel olarak analiz edilmiştir. Geçici çalışmanın yaygınlaştığı, işverenler açısından önemli esneklik avantajlarına sahip olduğu, çalışanlar açısından bazı avantajlarının yanında kötü koşullar barındırdığı ve geçici çalışmanın hukuki altyapısının güçlendirilmesi gerektiği gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Geçici/gündelik çalışma, basitleştirilmiş istihdam, aralıklı çalışma, çağrı üzerine çalışma, sıfır saat sözleşme.*

CASUAL WORK IN SOME EUROPEAN UNION COUNTRIES¹

Ekrem ERDOĞAN*

Kemal Gökmen GENÇ**

Abstract

Although casual work is an employment form that is mostly seen in less developed countries, it has recently showed an increase in application in the ones from the European Union (EU). Thus, it is considered as a field of application that needs to be carried out throughout the EU. Casual work is an employment form, where the employment is not stable and continuous, and is discontinuously carried out and on-call. Intermittent work needs employer and employee to get in contact with each other at regular or irregular intervals, in order for projects or certain duties in seasonal works to be fulfilled. Here, what qualifies the work is to complete a certain number of days or a term. Recently, this employment form has had a tendency to increase in countries such as Hungary, Romania and Slovakia. As for on-call working, it is an employment form, where maximum and minimum working ours are indicated in contract, and is based on the principal that commands the employer to call the employee when necessary. If what is accepted in this category is not necessary in zero-hours contracts, the employer is not obliged to call in the employee. This employment form has recently increased in countries such as the Netherlands, Ireland and the United Kingdom.

The aim of this study is to make the conceptual debate of casual work, which is defined also by Eurofound as a new employment form, to examine the underlying reasons of the increase of this employment form in the light of sample country

¹ Bu çalışma 19-22 May, 2017'de Bosna Hersek'te düzenlenen ICPESS 2017'de sunulan ve özet metni yayınlanan eserin yeniden düzenlenerek genişletilmiş halidir.

* Doç.Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, e-posta: eerdogan@sakarya.edu.tr.

** Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü / Öğr. Gör., Sakarya Uygulamalı Bilimler Univ., Arifiye MYO, e-posta: kgokmengenc@subu.edu.tr.

applications. In the study, qualitative research design was applied. Within this scope, the literature was reviewed and related documents were examined. The obtained data were descriptively analyzed. In conclusion, what was seen as a result of this study is that temporary work has become widespread and it has some significant advantages for employers in terms of flexibility, that it also has some poor conditions for employees beside its advantages, and that the legal infrastructure of temporary work needs to be strengthened.

Keywords: *Casual work, simplified employment, intermittent work, on-call work, zero hours contract.*

Giriş

Geçici/gündelik çalışma, aslında yeni bir istihdam türü değildir. Ancak son yıllarda, özellikle istihdam krizine çare olarak ön plana çıkan ve yaygınlaşan ülkelerde toplumsal ve hukuki boyutları yeniden düzenlenen bir çalışma şeklidir. Geçici/gündelik çalışma, istikrarlı ve sürekli olmayan bir istihdam türüdür. İşveren, düzenli bir şekilde işçiye iş vermek zorunda değildir ancak talebe göre işe çağırma esnekliğine sahiptir. Avrupa Parlamentosu geçici/gündelik çalışmayı; sürekli/daimi bir istihdam beklentisinin olmadığı, düzensiz bir çalışma olarak tanımlamaktadır. Burada istihdamın devamlılığı ve çalışma süreleri büyük ölçüde işverenin iş yükündeki dalgalanmalara bağlıdır.

Geçici/gündelik çalışma hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasalarının önemli bir özelliği haline gelmiştir. Örneğin; Bangladeş ve Hindistan'da, ücretli istihdamın yaklaşık üçte ikisi, Mali ve Zimbabve'de üçte biri ve Avustralya'da dörtte biri geçici çalışan işçilerden oluşmaktadır (ILO, 2016; xxiii). Avrupa Birliği (AB 28) ülkelerinde geçici çalışanlar (temporary employees) 2009 yılında 24,4 milyondan 2018'de 27,1 milyona yükselmiştir. Türkiyede bu rakam 1,3 milyondan yaklaşık 2,5 milyona yükselmiştir (Eurostat, 2019). 2007'nin sonundan itibaren, AB üyesi devletlerde kısmi süreli sözleşmelerin artmasıyla beraber, tam zamanlı işe alımda bir gerilemenin olduğu vurgulanmaktadır. Buna göre geçici çalışmanın, özellikle kriz ertesi istihdam probleminin çözümünde önemli bir rol oynamaya başladığı söylenebilir. Bu durum, artan işgücü piyasası sorunlarıyla karşı karşıya olan liberal piyasa ekonomilerinde, geçici çalışan kategorisinin artacağı anlamına gelmektedir.

AB üyesi devletlerde, kısmi süreli istihdamdaki bu artış, kriz döneminden az etkilenen bir istihdam şekli olduğunu göstermekte ve istihdamda gerileme dönemlerinde bile geçici çalışanların ılımlı bir yükselişini olduğunu göstermektedir. Bu durumda, işverenler ekonomik belirsizlik döneminde, tam zamanlı istihdama temkinli bir yaklaşım benimseme eğiliminde olmaktadır.

Geçici/gündelik çalışma ne standart kısmi süreli çalışmaya ne de tam zamanlı çalışmaya eşittir. Bu istihdamın doğasında geçici, gündelik, aralıklı

ve çağrı üzerine çalışma vardır. Diğer taraftan informel bir ilişkiyi yansıttığından istihdam haklarının önemli bir kısmından da mahrumdur. Genel olarak tarım, turizm, sosyal bakım, eğitim ve ev hizmetlerinin yer aldığı sektörlerde daha yaygındır. Günlük, haftalık, aylık veya mevsimsel dalgalanmaların yaygın olduğu sektörlerde işgücü talebinin dengelenmesini kolaylaştıran bir yöne sahiptir.

Burada geçici/gündelik çalışma AB üyesi ülkelerinde son yıllarda yaygınlaşan bir istihdam türü olarak ele alınmıştır. Bu nedenle çalışmada kavramsal tartışmanın ardından, yaygın olarak görülen belli başlı AB üyesi ülkelerindeki uygulamalar incelenmiştir. Metinlere dayalı analizler yapıldığından nitel araştırma deseni benimsenmiştir. Bu kapsamda vaka çalışmaları, raporlar ve makaleler incelenmiş ve elde edilen veriler betimsel olarak analiz edilmiştir.

1. Geçici / Gündelik Çalışmanın Kavramsal Çerçevesi

Geçici/ gündelik çalışma; kısa süreli, ara sıra veya aralıklı olarak, genellikle belirli bir saat, gün veya hafta boyunca yürütülen iş olarak tanımlanabilir. Geçici/ gündelik çalışma genellikle informal bir çalışma ilişkisini yansıtır ve bu nedenle çoğu zaman istihdam düzenlemesinin kapsamı dışında olduğu varsayılmaktadır. Bununla birlikte, ulusal iş mevzuatlarının karşılaştırıldığı bir çalışmada, geçici/ gündelik çalışma ve gündelik işlerin dünyada 40'tan fazla ülkede tanımlandığı veya düzenlendiği görülmektedir (ILO, 2016: 22).

Geçici/ gündelik çalışma, başta gelişmekte olan ve yeni gelişmeye başlayan ekonomilerde olmak üzere birçok ülkede, mevzuatta bir sözleşme türü olarak düzenlenmiştir. Bazı ortak noktalar olmakla birlikte tanımlar ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Yapılan tanımlamaların ortak özelliği ise işin doğasının gündelik, geçici veya aralıklı bir nitelikte olmasıdır (De Stefano, 2016: 426-427).

Aralıklı çalışma; bir işverenin, belirli bir iş için düzenli ya da düzensiz olarak çalışanlarıyla iletişime geçmesini gerektirir. Genellikle bireysel bir proje veya mevsimlik olarak ortaya çıkan işlerle ilgili belirli bir görevi ye-

rine getirmek için bu çalışma türü tercih edilmektedir. İstihdam, bir görevin yerine getirilmesini içeren belirli bir dönemle veya belirli bir gün sayısının tamamlanmasıyla nitelendirilmektedir (Eurofound, 2015: 46). Bu istihdam şeklinin Belçika, Hırvatistan, Fransa, Macaristan, İtalya, Romanya, Slovakya ve Slovenya gibi AB ülkelerinde uygulandığı ve önem kazandığı ileri sürülmektedir (EurWORK, 2015).

Çağrı üzerine çalışma; bir işveren ve çalışan arasındaki süregelen iş ilişkisinin devamlılığına göre şekillenir fakat işveren, çalışan için sürekli bir iş sağlamamaktadır. Daha ziyade, işveren, çalışanı gerektiğinde işe çağırma seçeneğine sahiptir. İş sözleşmelerinde asgari ve azami çalışma saatleri gösterilmektedir. Bunun yanı sıra asgari çalışma saatlerini belirtmeyen sıfır saat sözleşmelerinde işveren, iş için çalışanı aramaya mecbur olmamaktadır. Bu istihdam şekli Hollanda, İtalya, İrlanda ve İngiltere gibi ülkelerde yaygın olarak görülmektedir (Eurofound, 2015: 46-47).

Geçici/gündelik çalışma, çalışanları bir göreve kısa sürede hızlı bir şekilde atamak için tercih edilen esnek bir istihdam şekli olduğundan, işverenler çoğu kez kendileri veya aracıları vasıtasıyla yönetilen geçici çalışanlar havuzunu kullanmaktadır. Örnek olarak geçici iş ajansları ve çevrimiçi platformlar gösterilebilir. Bu tip havuzlar için gereken işgücü gazete ilanları, kamu istihdam hizmetleri ve sosyal medya aracılığı ile ve çoğunlukla önceden tanımlanmış işe alım kriterleri kullanılarak sağlanmaktadır (Eurofound, 2015: 47). Ek insan kaynağına ihtiyaçları olan hat yöneticileri, birimin şirket uygulamasına bağlı olarak ya doğrudan havuza yönelmektedir ya da insan kaynakları birimi aracılığıyla havuzdan işe alım yapılmaktadır. Gereklili beceri ve yeterlilikler temelinde yetkililerce değerlendirilme yapılarak geçici/gündelik çalışanların seçiminde karar verilmektedir. Çalışanlar, bazı yerlerde iş teklifi aldığında reddetme seçeneğine sahiptir. Bu durumda bir sonraki çalışan adayıyla irtibata geçilmektedir. Diğer örneklerde ise çalışanın işi reddetmesinin yaptırımları olduğu görülmüştür. Örneğin, İngiltere'de yapılan bir çalışmada, işi reddeden adayların cezalandırıldığı belirtilmiştir (CIPD, 2013).

Geçici/gündelik çalışma, işverenlere yüksek seviyede esneklik ve çalışanlar için düşük düzeyde güvenlik sağlamaktadır. Çalışanlara kısmi ve sınırlı

bir süre için iş sağlanması sebebiyle iş güvencesizliği, öngörülebilir olmayan çalışma saatleri, düşük ücret, sınırlı fayda ve daha az iş doyumuyla sonuçlanmaktadır. Ancak işsizlikten tam zamanlı bir işe geçiş sürecini kısaltabilmesi yönünde çalışanlara faydası olmaktadır (ILO, 2004).

Bu istihdam şekli, genellikle konaklama ve evde bakım gibi mevsimlik ve değişken talebe sahip sektörlerle sınırlı olsa da, günümüzde farklı sektörlerde de yaygınlaşmaktadır (Eurofound, 2015: 61). Geçici/gündelik işler çoğunlukla düşük nitelikli mesleklerde yoğunlaşmaktadır. Ancak sıfır saat sözleşmeleri, üniversite öğretim üyeleri ve hastane danışmanları gibi yüksek nitelikli profesyoneller arasında da tanınır olmaya başlamıştır (Holmes ve Rickard, 2014). Geçici/gündelik çalışanlar, genç, daha az eğitilmiş ve çoğunlukla kadınlar olma eğilimindedir. Sıfır saat sözleşmeleriyle yapılan geçici/gündelik çalışma ilişkisinde ise bu çalışan profili değişmektedir. Son yıllarda geçici/ gündelik çalışma ile ilgili gerçekleştirilen ampirik çalışmalar aşağıdaki konular üzerinde yoğunlaşmıştır (Eurofound, 2015):

Geçici/gündelik işçiliğin işsizlikten tam zamanlı ve kalıcı bir işe geçiş sürecine katkı sağlayacağı

İşçinin isteyerek değil işsizlik nedeniyle mecbur kaldığı bir tercih olduğu, İş güvencesizliğine, düşük ücrete, asgari standartları sağlamak için birden fazla işte çalışma zorunluluğu;

Bu yöntemle güvencesizliğin maskelendiği, bunu önlemek için yasal düzenlemelerin titizlikle gerçekleştirilmesi gerektiği vb.

Chalmers ve Kalb (2000), İstihdam ve İşsizlik Modelleri Anketi (Survey of Employment and Unemployment Patterns) verilerini kullanarak, geçici/gündelik işçiliğin işsizlikten tam zamanlı ve kalıcı bir işe geçiş sürecini kısaltabileceğini ileri sürmüşlerdir. Analiz, işsizlikten tam zamanlı ve kalıcı işe geçiş, geçici işten işsizliğe geçiş ve geçici işten tam zamanlı ve kalıcı işe geçiş oranlarının karşılaştırılmasına dayanmaktadır. Elde edilen sonuçlar ise, geçici/gündelik işi kabul etmenin bazı işsiz insanlara tam zamanlı ve kalıcı iş arayışında faydalı olduğunu göstermektedir. Özellikle işsizlikten, doğrudan tam zamanlı işe devam etme olasılığı düşük olan dezavantajlı gruplar için bu çalışma biçimi etkili olmaktadır.

Kryger (2004), çalışmasında geçici/gündelik çalışma ilişkisindeki son gelişmeleri ve burada çalışanlar ile tam zamanlı çalışanların özelliklerini karşılaştırmıştır. Ayrıca bu çalışmada, geçici/gündelik çalışmanın birçok işçi için tercih edilen bir seçenek olmadığı, aksine işsizlik sebebiyle mecbur kalındığı için seçildiğı savunulmuştur. Sonuçta geçici/gündelik çalışanların daha genç, daha az eğitilmiş kişilerden oluştuğı ve tam zamanlı çalışanlara göre işsiz kalma ihtimalinin daha yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Tam zamanlı çalışanlara kıyasla geçici/gündelik çalışanların gönüllüce işsiz kalmamak için bu istihdam türünü tercih ettiğı görülmüştür.

Zeytinoglu ve diğerleri (2004), çalışmasında, yarı zamanlı ve geçici/gündelik çalışmadaki iş koşullarının işçi stresine ve işyerleri üzerindeki sonuçlarına etkisini incelemiştir. Elde edilen sonuçlar, perakende sektöründe yarı zamanlı ve geçici/gündelik işlerde iş güvencesizliğı, kısa ve ikiye katlanan saatlerin önceden tahmin edilemezliğı, düşük ücret ve asgari yaşam standartlarını sağlamak için birden fazla işe girme ihtiyacı gibi nedenlerin stres ve işyeri sorunlarına yol açtığını göstermiştir.

Brustein (2005), geçici işçiler ve geçici çalışmanın yararları ile ilgili yaptığı çalışmasında, iş hukukundaki gelişmelerin geçici/gündelik çalışanların işyerindeki konumuna etkisini incelemiştir. Burada mevcut iş kanunları tarafından geçici/gündelik çalışanların yeterince korunmadığı ve işverenlerin kanunlardaki boşluklardan yararlanıp işçilerini zor koşullar altında çalıştırdıkları tespit edilmiştir.

Adams ve diğerleri (2015), sıfır saat sözleşmeleriyle ilgili iş kanunu düzenlemelerini çevreleyen mevcut söylemin sorunlu olduğunu ileri sürmüştür. Sonuçta sıfır saat sözleşmeleri düzenlemesinin, büyük ölçüde parçalanmış ve son yıllarda hızla istihdamı artan güvencesiz bir işgücünün koşullarını maskeleyen ve yasal bir kılıfa büründürmeye yönelik olduğu yönünde çıkarımlarda bulunulmuştur. Burada, Sıfır saat sözleşmeleriyle ilgili yapılacak düzenlemelerin en sıkı şekilde yapılması gerektiğı, geçici/gündelik iş ilişkisinin çeşitli güvencesiz iş düzenlemelerinin normalleştirilmesine yönelik bir uygulama olarak görülmemesi gerektiğı sonucuna varılmıştır.

2. Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Geçici/ Gündelik Çalışma

Kavramsal olarak geçici/gündelik çalışma ilişkisinin iki türlü kurulabileceği ileri sürülmektedir. Bunlar aralıklı (fasılalı) ve çağrı üzerine çalışmadır. Burada bu çalışma türünün en yaygın olarak görüldüğü ve kısmen yasal düzenlemelerin hayata geçirildiği Avrupa ülkelerindeki uygulamalar kısaca analiz edilmektedir. Bu kapsamda, Macaristan, Slovakya, Romanya, Hollanda, İrlanda, Birleşik Krallık (UK) gibi Avrupa Birliği ülkeleri incelenmiştir.

Çeşitli AB üyesi ülkelerde geçici/gündelik çalışma ilişkisine yönelik düzenlemelere bakıldığında farklılıkların özellikle düzenlemenin kapsamında ortaya çıktığı görülmektedir. Geçici/gündelik çalışma ilişkisi az sayıda ülkede yeni bir özel iş ilişkisi/sözleşmesi olarak düzenlenmiştir. Genellikle bir kısım kayıtdışı istihdama yasal statü kazandırmak ve diğer kısmı ise mevcut iş ilişkilerinin kötüye kullanımını azaltmaya dönük spesifik uygulamalara odaklandığı görülmektedir (Eurofund, 2018: 8).

2.1. Macaristan

Macaristan'da, geçici/gündelik çalışma, 2010'da yürürlüğe giren “Basitleştirilmiş İş Kanunu (Simplified Employment Act)” ile düzenlenmiştir. Bu yasa daha çok aralıklı geçici/gündelik bir çalışma biçimini düzenlemektedir. Basitleştirilmiş istihdam gönüllülük esasına dayalı uygulanmaktadır. İşçi ve işveren arasında hâlihazırda başka bir iş ilişkisi varsa basitleştirilmiş istihdam kullanılamamaktadır (EurWORK, 2015). Bir kişi bir işverenle türü farketmeksizin bir iş ilişkisine sahip olsa da başka bir işverenle basitleştirilmiş bir iş ilişkisi kurabilir. Genel olarak gerçek veya tüzel kişilikli herhangi bir işveren basitleştirilmiş istihdamı kullanabilir. Kamu sektöründe sadece temel (asıl iş) faaliyetlerin dışındaki (örneğin devlet hastanesinde kapıcı olabilir fakat hemşire olamaz) işlerde basitleştirilmiş istihdam uygulanabilir (Eurofound, 2016a: 3).

Macaristanda geçici/gündelik çalışma iki şekilde düzenlenmiştir. Birincisi; sektör ayrımına gitmeksizin tüm sözleşmelerde (sadece kamu sektöründeki temel faaliyetlerin dışında olan faaliyetler) en fazla yılda 90 gün, ayda 15 gün ve 5 ardışık gün şeklinde düzenlenebilen sözleşmelerdir. İkincisi ise;

tarım ve turizm sektörlerindeki mevsimlik çalışmaları kapsayan ve yılda en fazla 120 gün süre ile düzenlenebilen sözleşme türüdür (Eurofound, 2015: 51). Örneğin bir şarap üreticisi üzüm hasadı ve işlenmesi için 90 gün boyunca mevsimlik bir işçi kullanıyorsa, aynı yıl taraflar kış bakım çalışmaları için en fazla 30 gün boyunca geçici bir iş sözleşmesi yapabilirler. Bunun dışında bu sınırlamalar bir işçi-işveren ilişkisi için geçerlidir. Yani isterse bir işgören tüm yıl boyunca (örneğin herbiri ile 90 günlük 4 farklı işverenle anlaşma yaparak) basitleştirilmiş istihdamda çalışması mümkündür. Zaman sınırlamasının yanı sıra, belirli bir günde çalışan geçici işçi sayısı da sınırlamalara tabidir. Bir şirketin belirli bir zamanda istihdam edebileceği maksimum geçici işçi sayısı, önceki altı aydaki ortalama tam zamanlı çalışan sayısına bağlıdır. Belirli bir şirketteki mevsimlik işçi sayısı ise sınırlı değildir (Eurofound, 2016a: 4).

Tablo 1: Geçici/ gündelik işlerde kişi sayısı sınırları

Tam zamanlı çalışan sayısı (son 6 ayın ortalaması)	Maksimum günlük geçici işçi sayısı
0	1
1-5	2
6-20	4
21 veya daha fazla	Tam zamanlı çalışanların %20'si (son 6 ay esas alınır)

Kaynak: Eurofound, 2016a: 5.

Bu sınırlamalar tüm yıl içinde eşit olarak dağılım göstermeyebilir. Örneğin 5 tam zamanlı çalışana sahip bir işveren tüm yıl boyunca isterse 365x2: 730 geçici işçi çalıştırabilir. Bunu isterse tüm yıl içerisinde 7 gün 100'er geçici çalışan veya 1 günde 730 geçici çalışan istihdam ederek de yapabilmesi mümkündür. Bu sayı sınırlamaları figüran oyuncular ve istihdamı arttırma amacına sahip, kar amacı gütmeyen istihdam kooperatiflerinin geçici çalışanlarına uygulanmaz (Eurofound, 2016a: 5).

Basitleştirilmiş istihdam konusunda “kamu istihdam kurumu” ve “ulusal vergi dairesi” ilgili taraflar olarak kabul edilir. Burada basitleştirilmiş istihdam sürecinde olan kişi Kamu İstihdam Kurumunu bilgilendirmek zorunda değildir. Çünkü basitleştirilmiş istihdamda yer alan kişinin iş arama statüsü devam etmektedir. Bununla birlikte işveren vergi dairesini bu konu

hakkında bilgilendirmek zorundadır. 2017 yılında vergi dairesine bildirilen basitleştirilmiş istihdam sayısı yaklaşık 12,1 milyon olduğu belirtilmiştir (EMCC, 2019).

Macaristan'ın basitleştirilmiş istihdam sistemi kısa, belirli süreli ve geçici işçi çalıştırmanın ucuz ve esnek bir yolunu sunmaktadır. Burada çalışanlar nispeten sosyal güvenlik haklarından yararlanırlar ancak sistemin kötüye kullanımını önlemek ve işçi-işverenlere yararlı olması için sürekli bir ayarlama yapmak gerekmektedir (Eurofound, 2016a: 1).

Bu istihdam türünde iş hukuku kuralları genel İş Kanunu hükümlerinden daha esnektir. Yazılı sözleşme gerekmediğinden idari maliyetler düşüktür, çalışma süresi eşitsiz düzenlenebilir ve pazar ve resmi tatil günleri de buna dahildir. Ücretler tipik istihdamdakilere göre önemli oranda düşüktür (Eurofound, 2016a: 14). Bu iş ilişkisi iş başlamadan önce işveren tarafından vergi dairesine yapılan beyanla kurulmaktadır. Yine de taraflar yazılı bir sözleşme imzalamayı seçebilirler. İş ilişkisinin tamamı en fazla ardışık olarak beş gün sürdüğünden geçici/gündelik çalışanlar için yazılı iş sözleşmeleri çok nadirdir. Yazılı iş sözleşmeleri mevsimlik çalışanlar arasında daha yaygındır, çünkü her iki taraf, müzakere edilen ücretin ve diğer mevsimlik iş koşullarının yazılı olarak kanıtlanmasını istemektedir. Eğer bir sözleşme imzalanmışsa, geri çekilememektedir (Eurofound, 2015: 51).

İşverenin, çalışma zamanı çizelgesini çalışana bildirme yükümlülüğü yoktur. Çalışma süresi sözleşme günlerine ve mesai saatlerine eşit olmayan şekilde tahsis edilebilmektedir. Örneğin bir gün iki saat ve altı gün altı saat şeklinde dağıtılabilir. Çalışanlar, hafta tatilinde, resmi tatillerde ve normal iş günlerinde istihdam edilebilmektedir. Çalışanlar resmi tatillerde %100 oranında arttırılmış fazla ücret alma hakkına sahiptir. Bunun dışında çalışılan günler hafta tatiline denk gelse dahi arttırılmış bir ücret hakkına sahip değildir. Geçici/gündelik çalışma ilişkisinde, eşit davranma ilkesi gereği, iş şartlarının değiştirilmesi ve fesih, tarafların sorumluluğu veya iş anlaşmazlıklarına ilişkin kurallarda herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak, geçici/gündelik çalışma ilişkisinin özellikleri dolayısıyla, bu çalışan-

lar, kıdem tazminatı, bildirim süreleri veya kadrolu çalışanlarla aynı seviyede eğitim veya ikramiye alma haklarına sahip değillerdir (Eurofound, 2015: 51).

Emeklilik ve işsizlik ödemelerinde bir kesinti olmaksızın işgörenler bu istihdam imkânına yasal olarak sahiptir. Kalıcı sözleşmelere vesile olabildiğinden bir basamak taşı olarak kullanılabilir. Ayrıca uzun süreli izinden dönenler, uzun süreli işsizler veya gençler gibi işgücü piyasasına girmekte zorluk çekenler için önemli faydalar sağlamaktadır. (Eurofound, 2016a: 14). İşveren açısından iş hukuku kuralları daha esnektir. Çalışma süresi esnek bir şekilde düzenlenebilir. Hastalık izninden tasarruf edilebilir. İdari ve vergi yükü tipik istihdama göre daha azdır. Düşük ortak masraflar çalışanlar için daha yüksek ücretler anlamına gelebilir (EMCC, 2019).

Geçici/gündelik çalışma ilişkisinde işveren, kişisel gelir vergisi, sosyal güvenlik primleri, mesleki eğitim ve rehabilitasyona yönelik primler gibi genel masrafları kapsayan günlük vergileri ödemek zorundadır. Diğer taraftan genel ücretlerin düşük olmasından dolayı çalışanlar tam sosyal güvenlik kapsamında değildirler. Bu kişiler sadece emeklilik ve işsizlik ödemeleri ve iş kazası ilgili sağlık hizmetlerine hak kazanırlar. Bu çerçevede genel sağlık sigortası, hastalık izni, doğum izni, ebeveyn izni veya ücretli diğer yasal tazminatları alma hakları bulunmamaktadır (Eurofound, 2015: 51, EMCC, 2019).

Basitleştirilmiş istihdamın yaygın olduğu sektörler toplu sözleşme kapsamında olmasına rağmen bu haklardan yararlanabilmeleri ve kısa süreli bu istihdamda çalışanların örgütlenmesi oldukça zordur. Basitleştirilmiş istihdam kısmi sosyal güvenlik haklarına sahip, kötü çalışma koşullarını yansıtan bir istihdam özelliği göstermektedir. Ancak bu istihdam türü yaygınlaşmaktadır ve kişilerin işsizlik durumu veya kayıtdışı çalışmasına karşı daha iyi bir statü olduğu ileri sürülmektedir. Basitleştirilmiş istihdam gerçekten işgücü piyasasının düzenlenmesi zor bir bölümünü hedeflemektedir. Yasakoyucu işverenleri kayıtdışı istihdamdan uzaklaştırmak için genel kuralları esnetecektir. Bu çerçevede bu istihdam türünün pratikteki sonuçlarını analiz etmek ve esneklik-güvence dengesini yakalamak için yasal çerçevede ayarlamalar yapmak gereklidir (Eurofound, 2016a: 8-15).

2.2. Slovakya

Slovakya'da, geçici/gündelik çalışma spesifik taahhüt sözleşmeleri “agreement contracts” ile gerçekleştirilmektedir. Bu sözleşme türü çalışanların tam zamanlı- düzenli iş sözleşmelerine ek olarak, kapsamı ve niteliği sınırlı olan işlerde istihdam edilmelerine imkân sağlamaktadır. İş Kanunu, üç çeşit spesifik taahhüt iş sözleşmesi tanımlamıştır. Bunlar kısaca aşağıda sınıflandırılmıştır (EurWORK, 2015):

- *İş performansı taahhüt sözleşmeleri (work performance agreements)*; önceden belirlenen performans seviyesine ulaşmayı hedefleyen (bir hafta içinde 10 sayfalık bir çeviri gibi) sözleşmelerdir. Taahhüt edilen iş- görevler, üzerinde mutabık kalınan zaman süresi içinde yerine getirilmelidir. İşgören teslim ettiği işin/görevin kabul edilmesinden sonra ücretini alabilmektedir. İş performansı sözleşmelerinde; ücret, çalışma süreleri, yapılacak görevler ve işin kapsamının yazılı olarak belirlenmesi önemlidir. İş performansı sözleşmeleri iş miktarı takvim yılı başına 350 saati geçmeyen işler için kullanılabilir (Eurofound, 2016b: 1). İş performansı sözleşmeleri standart iş sözleşmelerine benzer bir şekilde taahhüt edilen görevlerin, ücretin, iş süresinin ve işin kapsamının yer aldığı bir şekilde yazılı olarak yapılmalıdır. İş görevleri kararlaştırılan zaman dilimi içinde yerine getirilmelidir. Çalışanlar yalnızca işin tamamlanmasından ve teslim alınmasından sonra ücret alabilmektedir (Eurofound, 2016c: 4).
- *İş faaliyetleri ile ilgili taahhüt sözleşmeleri (agreements on work activities)*; sektör ayrımına gidilmeksizin herhangi bir dönemde, haftada 10 saate kadar gerçekleştirilen faaliyetler için düzenlenen sözleşmelerdir. Haftada iki saat bir işyerinde çalışmak veya haftada bir temizlik yapmak gibi daha uzun bir süre boyunca tekrarlanan görevleri kapsayacak şekilde tasarlanabilmektedir (Kahancová and Martišková, 2010; Bellan and Olšovská, 2012; Eurofound, 2010b). Bu sözleşmelerin asıl amacı, dezavantajlı grupların işgücü piyasasına girmelerini ve düşük ücretlilere iki ya da daha fazla işte çalışarak iyi bir yaşam kazanma imkanı sağlamaktır. Belirli bir süre içinde belirli görevleri

yerine getirmek için iş performansı sözleşmeleri tamamlanırken (örneğin, bir haftada 10 sayfa çevirmek), iş etkinliği sözleşmeleri daha uzun süre tekrar eden görevler üstlenir (örneğin, haftada iki saatliğine bir dükkan, haftada bir kez temizlik vb.) (Eurofound, 2016c: 4-5).

- *Öğrenciler için geçici taahhüt sözleşmeleri (agreements on temporary work for students)*; 26 yaşına kadar olan ve tam zamanlı okuyan üniversite öğrencileri ile ortaokul ve dengi düzeyinde eğitim gören öğrencilerin haftada 20 saatten fazla olmamak üzere çalışabildiği sözleşmelerdir. Bu çalışma, belirli veya belirsiz süreler içinde gerçekleştirilmektedir (Eurofound, 2013).

Taahhüt sözleşmeleri “agreement contracts” hem kamu hem de özel sektörde kullanılmaktadır. Ancak memurların daha çok düzenli tam zamanlı istihdamda çalıştıkları tahmin edilmektedir. Geleneksel bir iş ilişkisi dışında yapılan iş faaliyetleri ile ilgili taahhüt sözleşmeleri (agreements on work activities) kapsamında çalışan kamu görevlileri arasında sağlık çalışanları yer almaktadır (Eurofound, 2016c: 5-6).

İşverenler için nitelikli personele erişim kolaylığı, esneklik ve maliyetlerin azaltılması gibi avantajlara sahiptir. Çalışanlar açısından birden fazla işte çalışabilme imkânı sağlayarak ek gelir elde etmelerini sağlar. Diğer taraftan farklı yerlerde çalışma imkânı sağlayarak mesleki gelişimi destekler ve kariyer imkânlarını arttırabilir. Çalışanlar çalışma zamanlarını kendileri yönettiklerinden esneklik avantajına da sahiptirler. Hizmet alanlar için de erişebilirlik ve aldıkları hizmetin kalitesinin artması olumlu sonuçlarıdır (Eurofound, 2016b: 6-7). Slovakya’da çalışanların geçici/gündelik çalışmayı tercih etmelerindeki motivasyon; ek gelir üretmek, mesleki becerilerini geliştirmek ve deneyim kazanmaktır. Bu durum aynı zamanda standart çalışmaya yönelik potansiyel bir adım olarak görülmektedir (Eurofound, 2015).

Sağlık sektörünün doğası gereği, bu tür anlaşmalar hem işveren hem de çalışan için caziptir. Nitelikli uzmanlara ihtiyaç duyulduğunda ve anestezi uzmanları gibi belirli uzmanların azlığı ile karşı karşıya kalındığında, işveren, başka bir yerde tam zamanlı çalışan ancak ek çalışmaya istekli olan çalışanları istihdam etmek isteyebilir.

Çalışan için, sağlanan yüksek esneklik ve gelirlerini artırma olasılığı fazladan bir işi arzu edilebilir kılabilir (Eurofound, 2016c: 5-6).

Spesifik taahhüt sözleşmeleri iş paylaşımının aksine daha yaygındır. Tam zamanlı/yarı zamanlı pozisyonlarına ek olarak ekstra saat çalışmak isteyen çalışanlara esneklik sağlar. Ek gelir ve mesleki gelişim fırsatı kişilerin bu sözleşme türünü tercihte etkilidir. Çalışma sürelerini başka çalışanlarla koordineli düzenleme gereği olmadığından daha az sürelerle çalışmak isteyenler için tercih sebebidir. Kalifiye personel eksikliğinin olduğu sektörlerde, tam zamanlı istihdamına ek olarak çalışmak isteyenler için bir iş fırsatı sağlar (Eurofound, 2016c: 11).

Başka bir kurumda ek sözleşme olarak taahhüt sözleşmesi düzenleyebilmek için çalışan asıl/birincil işverenin iznini almakla yükümlüdür. Çoğu zaman işverenler, özellikle sağlık sektöründe başka yerlerde iş bulabilmesi kolay olan çalışanlara bu izni verirler, ancak reddetme hakları vardır. Taahhüt sözleşmeleri “agreement contracts” kapsamı ve yapıları gereği (süre ve azami saatler) sınırlıdır, ancak çalışanların yapabilecekleri görevler sınırlı değildir. Ancak genellikle yaptığı görevler sürekli istihdama yatkınsa bu kişilerle bu tür sözleşmeler düzenlenmemektedir. Örneğin sağlık sektöründe sürekli bakım gerektiren hasta bakım merkezlerinde çalışan kişilerle değil daha ziyade gezici hizmetlerde çalışan doktorlar ve sağlık personeli ile bu tür taahhüt sözleşmeleri imzalanır (Eurofound, 2016b: 5).

Sözleşmeler, zorunlu sosyal ve sağlık sigortası primlerine tabidir, ancak sözleşmenin şekline ve gelirin düzenliliğine göre farklılıklar içermektedir. Düzenli aylık geliri kapsayan standart sözleşmelere sahip normal tam zamanlı çalışanlara göre geçici/gündelik çalışanlar için sosyal katkı payları daha düşüktür. Bu tür iş sözleşmelerinde; çalışma süresi, asgari ücret ve iş gücünün korunması İş Kanunu’na tabi iken bu çalışanlar kıdem tazminatına hak kazanmamakta, 15 günlük ihbar süresine (standart sözleşmeler en az bir aylık ihbar süresine sahiptir) sahip olmakta, işsizlik ödeneğine, hastalık ve yıllık izin ve işverenin karşıladığı yemek hakkına sahip olmamaktadır (Eurofound, 2015; Eurofound, 2016b: 1). Ocak 2013’ten bu yana, bu sözleşmeleri kullanan işverenler sosyal güvenlik sistemine katkıda bulunmak zorundadır.

Bu durum, bu tür sözleşmesi olan çalışanların hastalık izni, emeklilik ve işsizlik ödeneği ve ücretli izin hakkına sahip oldukları anlamına gelir. Ancak hala kıdem tazminatı, yemek kuponları alma ve ihbar süresi haklarında herhangi bir değişiklik yoktur (Eurofound, 2016b: 6).

İş paylaşımının aksine, bir iş ilişkisi dışında yapılan iş sözleşmeleri kapsamında çalışanlar, Ocak 2013'e kadar, standart tam zamanlı çalışanlar veya düşük çalışma süresi olan çalışanlarla karşılaştırıldığında açıkça dezavantajlıydı. Bu sözleşmeler ile çalışanlara sosyal güvenlik ve sağlık sigortası primlerinin sağlanması çalışanları hem olumlu hem de olumsuz yönde etkileyecektir. Bir yandan, zorunlu katkılarla, çalışanlar daha fazla korunur ve standart çalışanların yararlandıkları gibi daha fazla hak kullanabilirken diğer taraftan zorunlu sosyal güvenlik ve sağlık sigortası ödemeleri, işçiler için daha düşük net gelir anlamına gelmektedir (Eurofound, 2016c: 9-10).

Spesifik taahhüt sözleşmeleri arasında en yaygın olanı düzenli gelirli iş faaliyetleri ile ilgili taahhüt sözleşmeleri (agreements on work activities) gelmektedir. Bunu düzenli gelirle yapılan iş performansı sözleşmeleri izlemektedir. Slovak Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre; taahhüt sözleşmelerinin zorunlu sosyal güvenlik ve sağlık sigortası primlerinin yürürlüğe girmesinden sonra bile Slovakya'da popüler kaldığını göstermektedir (Eurofound, 2016c: 7-8).

2.3. Romanya

Romanya'da, geçici/gündelik çalışma ilişkisi ilk olarak 2011'de 52 sayılı Kanun ile daha sonra 2013'te 277 sayılı İş Kanunu ve 2014'te 18 sayılı kanun uyarınca düzenlenmiştir. Romanya'da gündelik iş veya günlük işçilik olarak da bilinen aralıklı/fasılalı çalışma tarım sektöründe yaygındır. Yeni mevzuat bunu diğer sektörlerde kullanmaya izin vermektedir ve bu tür işlerde günlük işçiler için kısmen güvence de sağlanmaktadır. Bu çalışma türü 2009 yılında, ekonomik krizin etkilerini azaltma amacıyla AB'nin kurtarma paketi ile kayıtdışı istihdamın azaltılması için önerilmiştir. 2010 yılında da hükümet kayıtdışı çalışmanın azaltılması için ulusal bir eylem planı kabul etmiştir. Bu çerçevede hükümet mevsimlik ve gündelik

çalışmaları düzenlemeyi, esnek çalışmayı iş kanununa uygun hale getirmeyi ve iş mevzuatını AB ile uyumlu hale getirmeyi taahhüt etmiştir (Eurofound, 2016d: 1-2).

Bu düzenleme ile özellikle kırsal bölgelerde sürekli iş bulma konusunda zorluk çeken vasıfsız çalışanlar için az da olsa bir miktar gelir yaratarak tam zamanlı çalışmanın dışında günlük istihdam olanakları sağlanması hedeflenmiştir. Kayıt dışı istihdamı yasallaştırmanın yanı sıra hükümet, geçici/gündelik çalışanların çalışma koşulları için asgari yasal gereklilikleri sağlamayı da amaçlamıştır. Yasa gereği, bu tür sözleşmeler, kurumsal işverenler, serbest meslek sahibi ve aile işletmeleri tarafından kullanılabilir. Bireyler ve kamu kurumlarının (yeşil kamusal alanlar, seralar ve hayvanat bahçeleri ile parklar gibi yerel konseylerin doğrudan idaresi altında belirli kamu toplum hizmetlerini yürütenler hariç) geçici/gündelik çalışanları kullanmaları yasaktır (Eurofound, 2015).

Geçici/gündelik çalışanlar yalnızca sınırlı sayıda sektörde çalıştırılabilmektedir. Romanya’da aralıklı/fasılalı çalışma yaptırılacak alanlar aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir (Eurofound, 2016d: 5):

- Tarım, avcılık, ormancılık, balıkçılık ve su ürünleri ve ilgili hizmetler,
- Tehlikeli olmayan atıkların toplanması, arıtılması ve giderilmesi; malzeme geri dönüşümü;
- Toplu tarım üretimi ve hayvancılık perakende ticareti;
- Sergi, fuar ve kongre organizasyonları; reklam;
- Sanatsal performans etkinlikleri - şovlar, sanatsal performans için destekleyici faaliyetler, gösteri mekanlarının yönetim faaliyetleri;
- Sosyal ve beşeri bilimlerde araştırma ve geliştirme faaliyetleri;
- Seralarda, yeşil alanlarda, hayvanat bahçelerinde ve bahçelerde gerçekleştirilen etkinlikler.

Romanyalı geçici/gündelik çalışanlar, kamu sosyal sigorta sistemi veya kamu sağlık sigortası hizmetleri kapsamında değildir. Bu sebeple gönüllü

olarak primleri ödemeyi seçmedikleri sürece işsizlik ödeneği alma hakkına sahip olamamaktadır (Eurofound, 2015).

Yasa ilk olarak ara sıra olan ve bu özellikteki faaliyetleri gerçekleştiren gündelik/geçici çalışanları istihdam eden tüzel kişiler ile sınırlandırılmıştı. 2013 te işveren sayısı; serbest meslek sahibi ve aile işletmelerini, gerçek kişileri ve yetkili işverenleri kapsayacak şekilde genişletilmiştir. 2014'te gerçek kişilerin yasalar kapsamında yer alan ekonomik sektörlerin altına girememesinden dolayı aralıklı işlerde işveren olamayacağı düzenlenmiştir. Ek olarak kamu kurumlarının, yeşil kamusal alanlarda, seralarda ve hayvanat bahçelerindeki çalışmalar gibi yerel yönetimlerin doğrudan yönetimi altında olan halka dönük hizmetler dışında da işveren olamayacağı düzenlenmiştir. Daha sonra Tarım ve Orman Bilimleri Akademilerinin Ar-Ge merkez ve enstitüleri ve Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın otel ve konaklama tesisleri, spor kulüpleri için bu liste genişletilmiştir. En son düzenlemeye göre bu sözleşmelerle çalışanların saat ücretinin yasal asgari saatlik ücretin altında olamayacağı, azami ücret için ise herhangi bir sınırlamanın olmadığı söylenebilir. Romanya vergi kanunu, bu tutarın işveren tarafından ödenmesini öngörür. Çalışma bakanlığının bu tür sözleşmelerde sosyal katkı ödemelerini hariç tutmasının asıl nedeni, bu tür işlerde ücret düzeyinin düşük olmasıdır. Aralıklı çalışma sözleşmeleri diğer işverenlere taşeronluk sistemine dönüşmemesi için üçüncü bir tarafın yararına yapılamamaktadır. Azami çalışma süresi günlük 12 saatten, haftada 30 saatten ve yılda 90 günden fazla olamaz. Bakanlık eğer bir işverenin bir yılda 90 günden fazla bir işçiye gerek duyuyorsa o zaman bunun arada bir yapılan bir iş olmadığını kabul etmektedir. Aralıklı/ fasıllı çalışmada işverenler iş müfettişliğinden satın aldıkları bir sicil defterine çalışanları, çalıştıkları süreleri ve onlara yaptıkları ödemeleri, çalışanların imzası ile birlikte kayıt etmek durumundadır. Elektronik ortamda da sunulabilen bu defterler her ay düzenli olarak bölge müfettişlikleri tarafından denetlenmektedir. Burada işverenin işçiye yapacağı işin riskleri ve tehlikeleri bakımından bilgilendirme ve eğitme, gerekli ve koruyucu ekipmanları sağlama yükümlülükleri de vardır. İşverenler verdikleri eğitimleri özel bir dosyada listeleye-

rek kaydetmeleri gerekmektedir. Ayrıca işçiler sağlık durumlarının işi yapmalarında engel oluşturmadığına dair bir belgeyi imzalamak zorundadır (Eurofound, 2016d: 3-4).

Mevzuatın asıl amacı, daha esnek bir istihdam ilişkisi için yasal bir çerçeve oluşturmak ve kayıt dışı çalışma oranını azaltmak olarak ifade edilebilir. Bu uygulamanın makro seviyede sonuçlarından biri kayıtdışı olan bu tür çalışma ilişkisinin yasalaştırılmasıdır. Sendikalara göre bu iş ilişkisi taraflara herhangi bir sosyal güvence hakkı ve yükümlülüğü getirmediğinden ek bir istihdam oluşturulması olarak kabul edilmemektedir. Aralıklı çalışmanın en fazla görüldüğü faaliyet alanları sırasıyla tarım ve orman işleri, meyve yetiştiriciliği, bağcılık, eğlence ve reklam endüstrileridir. Bazı endüstrilerde, yasanın kabulü, azalan işgücü maliyetleri ve basitleştirilmiş istihdam prosedürleri göz önüne alındığında, belirli şirketler veya işverenler için maliyetleri düşürerek rekabet gücünün artmasını sağlamıştır. Özellikle bu herhangi bir ayda sadece birkaç gün işçi çalıştırmaları gerekmesine rağmen, ilgili tüm bürokrasi ve sosyal güvence masraflarıyla birlikte, iş sözleşmelerinin imzalanması ve sonlandırılması zorunluluğundan şikâyet eden reklamcılık endüstrisi için geçerlidir. Bununla birlikte, mevzuat işçilerin korunmasına yönelik hükümler getirmiştir. Örneğin bunlar arasında brüt asgari ücrete karşılık gelen ödeme, sözleşme yapma ve aynı işverenle çalışabilecekleri süre sınırı vs. sayılabilir. Ancak anlaşmazlık durumunda İş müfettişliğinin sınırlı kaynakları göz önüne alındığında, bu davaların izlenmesi kolay değildir ve yasa ihlallerine yol açabilir. Ödeme konusu sorunludur. Uygun bir iş sözleşmesi yoksa ödemenin ispatı çok zordur (Eurofound, 2016d: 6-8).

Romanya'da aralıklı çalışma reklam ajanslarında çalışanlar için özellikle de öğrenciler için ek gelir elde etmenin kolay bir yolunu sağlamaktadır. Aynı zamanda meslek ahlakı ve iletişimle ilgili belirli becerileri kazanmak için bir fırsat oluşturmaktadır. Ancak aralıklı çalışan olarak sektörde geçirilen birkaç yıl içerisinde iş sözleşmesi teklifi edilmediği ve çalışanın mesleki beklentilerini karşılamadığı sürece geleneksel iş bulma ümitlerini olumsuz etkilemektedir (Eurofound, 2016e: 9).

Çalışanlar açısından geleneksel iş sözleşmelerinin sağladığı hakları sağlamasa da nispeten düzenlenmiş bir iş ilişkisini kapsayan yasal bir iş bulma imkânını arttırmıştır. Kanun asgari ve azami çalışma süresi ve ücreti belirlemiştir. Diğer yandan sendikalar yasaya gelenekel iş sözleşmelerini bertaraf etmek ve ucuz işgücü kullanmanın yasal bir yolu olarak bakmaktadırlar. Sendikalar yasanın uygulamada denetiminin problemlili olacağını söyleyerek yürürlükten kaldırılmasını istemektedirler. Ancak burada fasıllı işçilerin güvenceli istihdama geçişi, ilgili sektörlerde düzenli iş sözleşmelerinin görülme sıklığını etkileyip etkilemediği, bu tür bir istihdamın garanti edilen minimum geliri ve sosyal yardımları nasıl etkilediği ve yasa kapsamındaki farklı sektörlerdeki işçilerin (satın alma gücü, yaşam kalitesi, mesleki gelişim vb.) sosyo-ekonomik durumu gibi hususlar dikkate alınarak düzenleme yeniden ele alınmalıdır (Eurofound, 2016d: 10-11).

2.4. Hollanda

Hollanda’da 1980’lerden beri çalışma hayatında esneklik gereksinimi artmaktadır. 1999 yılında yürürlüğe giren Esneklik ve Güvenlik Yasası (Flex Yasası), işverenlerin ve çalışanların esneklik ve güvence gereksinimi arasında bir denge oluşturmayı amaçlamıştır. Bu yasayla “Çağrı üzerine çalışma” konusu düzenlenmiştir. Çağrı üzerine çalışma sözleşmesi; işgörenin belirli zamanlarda iş için çağrılması esasına dayanır. İş için çağrı, anlaşmaya bağlı olarak, sözleşmenin başında veya sonrasında olabilir. Genel olarak bu tür iş sözleşmeleri çalışanların çağrılıp çağrılmayacağı belirsiz olan bir niteliktedir. Hollanda’da “Çağrı üzerine çalışma” özellikle bakım endüstrisinde (sağlık sektöründe, özellikle çocuk bakımı ve tıbbi bakım olmak üzere), işveren için büyük esneklik sağlayan ancak işçi için büyük ölçüde güvencesizlik sağlayan geçici bir iştir (Eurofound 2016g: 1; Knegt, R., ve diğ., 2007: v).

Yasa çağrı üzerine çalışmanın üç farklı türünü düzenlemiştir. Bunlar anlaşmaya bağlı sözleşme (contract by agreement), sıfır saatlik sözleşme (zero-hours contract) ve minimum-maximum sözleşmelerdir (min-max contract). Bunları kısaca aşağıdaki gibi açıklayabiliriz (Eurofound 2016g: 5):

- *Anlaşmaya bağlı sözleşme (contract by agreement)* de işgören işi kabul etmeye karar verdiğinde, çalışana çalışılan saat başına ödeme yapıldığı bir sözleşme yürürlüğe girer. Kişi bu teklifi herhangi bir sonuç doğurmadan reddedebilir. Kararlaştırılan her çalışma döneminin başında yeni bir iş sözleşmesi kurulur. Bu aynı zamanda belirli süreli bir sözleşme türüdür. Bu tür sözleşmeler arasında 3 aydan kısa bir süre varsa ve eğer dördüncü bir sözleşme imzalanmışsa o zaman bu sözleşme belirsiz süreli-daimi sözleşme olarak kabul edilmektedir.
- İkinci tür *sıfır saatlik (zero-hours contract) sözleşmelerdir*. Belirli süreli veya daimi sözleşmeler için düzenlenebilen bu sözleşmede asgari saat garantisi yer almamaktadır. Bu, çalışanın hiç aranmayabileceği anlamına gelir. Ancak, işçi arandığında işe gelmesi beklenir. İş ilişkisinin ilk altı ayında işveren sadece mesai saatleri için ödeme yapmak zorundadır. İlk altı aydan sonra, işveren, işçiyi aramasa da sözleşmenin aktif olduğu süre boyunca, çalışanın son üç ay içinde çalıştığı ortalama saatleri ödemekle yükümlüdür. Bu düzenleme yalnızca çağrı yapan bir çalışanın ya haftada en az bir kez çalıştığı ya da ayda en az 20 saat çalıştığı durumlarda geçerlidir. Ardışık iş sözleşmeleri daimi bir iş ilişkisi olarak kabul edilir.
- Son olarak, *min-max sözleşmeler*, hafta, ay veya yıl içerisinde asgari- azami çalışma süresinin tayin edildiği, belirli süreli veya daimi olabilen sözleşmelerdir. İşveren, çalışılmasa bile bu saatler için ödeme yapmak zorundadır. Çalışanların ise kararlaştırılan bu sürelerle ulaşana kadar çalışmaya hazır olması gerekir. Belirlenen saatlerin üzerindeki çalışmalar için işveren, çalışılan ilave saatleri ödemek zorundadır. Min-max sözleşmeleri yasal olarak minimum sıfır saat olabilir. Azami sözleşmeler kapsamında çalışanlar, azami süreye kadar mesai saatleri dışında da aranabilir ancak mesai ücretine hak kazanamazlar. Bir min-max sözleşmede minimumun üzerindeki tüm saatler bu nedenle çağrı saatleri olarak kabul edilebilir (Eurofound 2016f: 1).

Hollanda da çağrı üzerine çalışma gönüllü ve gönülsüz iki boyuta sahiptir. Gönüllü grubu eğitime devam eden gençler ve hane içi sorumluluklarını aksatmadan esnek çalışmak isteyen kadınlar oluşturmaktadır. Gönülsüz grubu ise vasıfsız yetişkinler ve yaşlı işçilerden oluşmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, Hollanda'daki çağrı üzerine çalışma, işgücü piyasasına atılan ilk adımı, iş ile ev arasındaki köprüyü ya da düzensiz ve aralıklı (fasıllı) işler arasında bir “tuzağı” temsil edebilir (Burri ve diğ., 2018: 48).

Çağrı üzerine çalışma düzenlemelerinin ticaret, oteller ve yiyecek içecek hizmetlerinde, sağlık, kültür ve rekreasyon gibi hizmet sektörlerinde yoğun şekilde temsil edildiği görülmektedir İşverenler, ağırlıklı olarak insan kaynakları sıkıntısını karşılamak ve öngörülmeleyen talebi karşılamak amacıyla bu çalışma türünü kullanmaktadırlar. Hollanda'da bazı işletmelerde kadrolu personelle geçici/gündelik çalışanların aynı işi yaptıkları durumlarla da karşılaşmaktadır. Çağrı üzerine yapılan işler, kadınlar (işyerinde çalışanların %56'sı), gençler (çağrı üzerine çalışanların yaklaşık üçte ikisi 15-24 yaş arasında) ve daha az eğitilmiş işçiler (çağrı üzerine çalışanların yaklaşık %40'ı) arasında yaygındır (De Graaf-Zijl, 2012a). İş doyumu açısından bakıldığında ise Hollandalı çağrı üzerine çalışanların, özellikle de erkek ve yüksek eğitilmiş olanların, çalışma koşullarından, ücretlerden ve iş güvenliğinden tam zamanlı çalışanlara göre daha az tatmin olduklarına dair kanıtlar bulunmaktadır (De Graaf-Zijl, 2012b).

Tüm çağrı üzerine sözleşmelerinde, sıfır saat sözleşmeleri de dahil olmak üzere 15 saatten daha kısa bir süreler için sözleşmesi olan çalışanlara, her çağrıldıklarında en az üç saat çalışma teklif edilmesi gereklidir. Bu düzenleme son anda bir saatlik çalışma için çağrıyı engellemek içindir. Her geçici sözleşme sadece 3 kere yenilenebilir. Belirli süreli sözleşmelerin 3 aydan fazla olduğu durumlar hariç, bu kurala uyulmadığında o çalışanlar belirsiz süreli- daimi sözleşmelere geçirilmelidir. Yine çalışanlar yalnızca en fazla üç yıl boyunca geçici sözleşmelerde çalışabilirler. Bundan sonra iş sözleşmesi kalıcı hale gelmektedir (Eurofound 2016g: 5).

2015'te yasanın bazı maddeleri değiştirilmiştir. Yeni düzenlemenin esnek çalışanları daha iyi korumayı amaçladığı ve çağrı üzerine sözleşmeler üzerinde de bazı etkilere sahip olduğu ileri sürülmektedir (Eurofound 2016e:

10). Bu düzenleme ile zincirleme sözleşme kuralı “aynı taraflar arasında art arda üçten fazla iş sözleşmesi olduğunda veya toplam süresi 24 ayı geçtiğinde, en son sözleşmenin otomatik olarak kalıcı bir sözleşmeye dönüştürülür” şeklinde değiştirilmiştir. Bu hükmün amacı, ardışık belirli süreli sözleşmelerin sayısını ve ardışıklığın süresini sınırlamaktır (Burri ve diğ., 2018: 47).

Diğer tüm istihdam formları dikkate alındığında çağrı üzerine çalışmada, riskli çevresel faktörlere maruz kalma ve iş kazalarının görülme sıklığı en yüksek seviyededir. Riskli faktörlere maruz kalma, çağrı sırasında çalışmanın daha sık olduğu endüstrilerdeki (yiyecek-catering, sağlık, tarım) işin doğası ile ilgilidir. Görev süreleri kısa olduğunda çevre koşulları ve işyeri riskleri, tehlikeleri ve önlemler hakkında daha az bilgiye sahip olmaları iş kazası riskini arttırmaktadır. Çağrı üzerine çalışmak daha kötü bir sosyal çevre ile ilişkilidir. Örneğin müşterilerin ve hastaların istenmeyen davranışları daha sık bildirilmektedir ve bunu önleyici tedbirlerin yetersizliği onların görev sürelerinin kısa olmasıyla alakalıdır. Yine bu görev süresinin kısalığı organizasyonun politikasını tam olarak özümseyememelerine ve yaptıkları işlerde uzmanlık kazanamamalarına da neden olmaktadır. Kısa süreli çalışma, vasıf seviyesinin düşük olması ve işçilerin yaşlarının genç olması gelir seviyesini de düşürmektedir (Burri ve diğ., 2018: 49).

Çağrı üzerine çalışma çalışanlar açısından, çalışma saatleri ve gelirle ilgili belirsizlikle ifade edilen düşük derece güvence sunar. Örneğin çalışana herhangi bir garanti vermeden haftanın 5 günü müsait olması gerektiği veya çok parçalı bir çalışma saati vererek (08-10 arası veya 16:00-18:00 arası gibi) herhangi bir iş ve gelir güvencesi sağlamadan önemli ölçüde işgücünün her an kullanılabilirliğini talep etmektedir. Yeni yasa ile çalışanların çeşitli güvencelerinin arttırılmasına rağmen, işverenlerin yasalara uyup uymadığı konusunda çok az kontrol ve çok fazla ihlaller vardır. Bu durum ya çalışanların bilgisizliği (işverenin 3 saatten az ödeme yapamayacağını bilmiyor) veya birkaç saatte olsa elde ettikleri işi kaybetme korkusundan kaynaklanmaktadır. Ayrıca örgütlenemediklerinden bu bilincin oluşturulması da zor gözükmektedir. İşverenler maliyetleri düşürmek için çalışanların eğitiminden kaçınmaktadırlar. Bu durum çalışanların ileride

istihdam edilebilirliklerini olumsuz etkilemektedir. Diğer taraftan, sıfır saatlik çalışma düzenlemeleri ideal olmamakla birlikte, bu sözleşmelerde çalışan birçok kişi aslında bir iş sahibi olmaktan mutludur. Birçok insanın işini kaybettiği güvencesiz sektörlerde çalışan insanlar için, sıfır saatlik bir sözleşme, işsiz olmaktan daha iyidir. Bu sayede çalışanlar tercih ettikleri işte çalışmaya devam edebilirler. Genellikle çok az eğitim sunulsa da, çalışanlar pratik yaparak becerilerini artırabilir. Bu, gelecekte iş imkanları arttığında daha güvenli bir iş bulmalarına yardımcı olabilir (Eurofound 2016g: 12).

Çağrı üzerine çalışma işverenlere, hastalık, izin veya diğer öngörülemeyen durumlardan kaynaklanan personel sıkıntısına hızlı ve esnek bir çözüm getirir. Çağrı üzerine çalışma belirli garantilere sahip olsa da Hollanda da eşitsiz bir ilişkiyi ifade eden güvensiz bir çalışma şeklidir. Çağrı üzerine çalışan işçiler, neredeyse tamamen geçici koşullara ve işverenlerin işçi bulma konusundaki geçici tercihlerine bağlıdır. Çalışanların kullanılabilirlik/müsaitliği kapsayan, yani iş ve ücret garantisi olmadan işverenden gelecek talimatı beklenildiği çalışmalarda iş ilişkisi sömürücüdür. Çağrı üzerine çalışma özellikle kriz dönemlerinde, maliyetleri düşürdüğünden önemli bir esneklik sağlamaktadır. Bu bakımdan son 10 yıldır ciddi bir artış göstermiştir. İşsizlik endişesi, çalışanları bu olumsuz koşulları kabule zorlar. Sendikalar “hiper esneklik” olarak gördükleri bu istihdam türü ile ilgili düzenlemelere karşıdır. Diğer taraftan bu yeni düzenlemelerin Hollanda işgücü piyasasında bu zorlu dönemde esneklik ve güvenlik arasında daha iyi bir denge sağlayacağı şüphelidir (Eurofound 2016g: 14).

2.5. İrlanda

İrlanda da çalışma sürelerinin düzenlenmesi ile ilgili kanun 1997’de çıkarılmıştır. Bu düzenlemede Avrupa Konseyi’nin 93/104 / EC sayılı Direktifi esas alınmıştır. Daha sonra bu yasa 2013 yılında revize edilmiştir. Buna göre İrlanda da üç tür çağrı üzerine çalışma sözleşmesi olduğu belirtilmiştir. Bunlar sıfır saat sözleşmesi (zero hours contracts), gerektiğinde çağrı üzerine çalışma sözleşmeleri (if and when required contracts) ve genel çağrı-bekleme sözleşmeleri (general on-call/standby work) dir. Bunlar kısaca aşağıdaki gibi açıklanabilir (Eurofound 2016h: 2):

- *Sıfır saat sözleşmeleri*, çalışana herhangi bir çalışma saatinin garanti edilmediği; belirli bir haftada önceden belirlenmiş çalışma saatlerinin olabildiği, işveren tarafından belirli bir haftada istendiğinde veya ikisinin bir kombinasyonu şeklinde düzenlenebilen sözleşmelerdir. Sıfır saatlik sözleşmeleri diğer sözleşmelerden ayıran faktör, çalışanın arandığında çalışmaya hazır olması gerektiğidir ve bu sözleşmeler tipik olarak perakende sektöründe ve mevsimsel talebe eğilimli işlerde kullanılmaktadır.
- *Gerektiğinde çağrı üzerine çalışma sözleşmeleri*, sıfır saatlik sözleşmelerle benzer sözleşmeler olarak tanımlansada aralarındaki fark çalışanın iş için talep edildiğinde hazır bulunma zorunluluğunun bulunmamasıdır. Bu sözleşmeler genellikle 24 saat kesintisiz hizmet sunumuna ihtiyaç duyulan hem kamu hem de özel sektördeki evde veya diğer sağlık bakım işlerinde kullanılmaktadır.
- Son olarak, *genel çağrı-bekleme sözleşmeleri*, çalışanın iş için uygun olması ve çağrı süresi boyunca bir işyerinde bulunması gerektiği gibi tanımlamıştır. Bu, yetenekli bir meslek erbabının ihtiyaç duyulduğunda çağırılması için gün boyunca beklemede tutulması gerektiği endüstriyel işlerde görülmektedir.

İrlanda'da geçici/gündelik iş ilişkisi çoğunlukla perakende ve yiyecek-içecek hizmeti gibi düşük ücretli sektörlerde kullanılmaktadır. Sıfır saat sözleşmeleri de, perakende ve ev hizmetleri gibi nispeten düşük vasıflı mesleklerde yaygındır (Eurofound, 2010a). Özellikle evde bakım endüstrisinde bu tür sözleşmelerin yapılması esneklik ve maliyetlerin düşürülmesiyle doğru orantılıdır. Mevcut düzenleme, çalışanların çalışma saatleri veya ücret garantisi olmadan süresiz olarak tutulmalarını önlemektedir. Ancak işletmeler bu garantili saatlerin ve ücretlerin şirketlere sürdürülemez bir mali yük getireceğini bildirmektedir (Eurofound 2016i: 6).

Geçici/gündelik iş ilişkisi, tam zamanlı çalışanlara göre düşük ücret ve kötü çalışma koşulları ve yüksek işgücü devri ile nitelendirilmektedir. Yapılan çalışmalar geçici/gündelik çalışanların daha az eğitim aldıklarını ve iş özerkliğine sahip olduklarını göstermektedir (Layte ve diğerleri, 2008).

Sendikalaşmamış/ örgütlenmemiş sektörlerde daha yaygındır. Sendikalar işçilere asgari saatlerin sağlanmadığı sıfır saat ve gerektiğinde çağrı üzerine çalışma sözleşmelerinin gereksiz ve sömürücü nitelikte olduklarını düşünmektedirler. Sendikalar istihdamın amacının psikolojik ve finansal refah olduğunu ve bu yapılan sözleşmelerle buna ulaşılmadığını düşünmektedir. Bununla birlikte, iş bulma kurumu temsilcileri ve işverenler, çağrı üzerine çalışanların bir kısmına tam zamanlı iş teklifinde bulunduğunu ileri sürmektedirler. Çağrı üzerine çalışma düzenlemelerinin iş performansı açısından işverenlere fayda sağlarken, çalışanlar üzerindeki etkileriyle ilgili fikirlerin karışık olduğu görülmektedir. Öğrenciler gibi bazı bireylerin gündelik/geçici çalışmayı, esnek çalışma düzenlemelerinin iş-yaşam dengesine uygun olduğu için tercih ettikleri görülmektedir. Vasıflı işçiler için kazançlı olabilirken diğer vasıf seviyesi düşük işgörenler için ciddi bir gelir güvencesizliği yaratmaktadır (Eurofound 2016h: 5).

Bu tür sözleşmeler, işverenlerin evde bakım ortamlarında veya mevsimsel işlerde olduğu gibi kısa süreli personel ihtiyacının olduğu sektörlerde esneklik ve pratik çözümler sağlamaktadır. Ayrıca her halükarda istihdamı arttırdığından daha iyi bir ekonomiye doğru atılmış olumlu bir adım olarak görülmekte ve çağrı üzere çalışan işçilerin uzun vadeli istihdam edilebilirliğini artıracakı öngörülmektedir. Bu tür bir sözleşmenin kendisine fayda sağladığını ve iş-yaşam dengesi açısından esneklik sağladığını söyleyenlerin yanında gelir ve çalışma yaşamından beklentileri bakımından güvencesizliğe yol açtığı da belirtilmektedir. Sonuçta çağrı üzerine yapılan işin, uygun bir şekilde yasalaştırıldığı ve düzenlendiğinde, yaşam tarzına uygun olanlar için yararlı olduğu söylenebilir (Eurofound 2016h: 7).

2.6. Birleşik Krallık (UK)

Birleşik Krallıkta geçici/ gündelik çalışmanın daha ziyade sıfır saat sözleşmeler içerisinde düzenlendiğı görülmektedir. Sıfır saat sözleşmelerindeki artış hem ona olan ilgiyi arttırmış hem de bazı endişeleri gündeme getirmiştir. Hükümet ve işverenler, sıfır saatlik sözleşmeleri durgunluk dönemlerinde istihdam seviyelerini sürdürmenin bir aracı olarak görürken, işçiler ise gelir, işsizlik ödeneğı ve çalışma süresi programları konularında belir-

sizliklerin olduğu bir sorun alanı olarak görmektedirler. Danışma, Uzlaştırma ve Tahkim Kurumuna (ACAS) göre sıfır saat sözleşmeleri gerektiğinde ve çalışma için hazır olduğu konusunda anlaşıldığında fakat çalışma zamanı veya süresi garanti edilmediğinde kurulan sözleşmelerdir. Bu sözleşmeler normalde işverenin iş vermekle ve çalışanın talep edildiğinde hizmet vermekle yükümlü olmadığı sözleşmelerdir. Kullanım amaçları aşağıda sıralandığı gibi başlıca 4 boyutludur (Eurofound 2016j: 2):

- *Daimi sözleşmelerden kaynaklı maliyetlerin minimize edilme isteği*
- *Standart olmayan sözleşmelerin kullanılmasıyla esnekliğin meşrulaştırılması:* Daimi sözleşmelerle ilgili esneklikte sınırlı yasal kısıtlamalar nedeniyle, çalışanların esnekliği kabul etmesini ve tam istihdam haklarından feragat etmesini sağlamak için sıfır saatlik sözleşmeler kullanılabilir.
- *Standart iş sözleşmesi dışında kamu hizmeti alımının yapılabilmesi:* Kamuda bazı hizmetlerde, özellikle evde bakım hizmetleri gibi, standart iş sözleşmesine uymayan ve tam olarak iş haklarının korunmadığı özel sektörden hizmet alım sözleşmeleri bu yolla mümkündür. Bu durum şimdilerde hizmet alımının %89'unun bu şekilde karşılandığı, 1990'lardan bu yana artarak devam eden evde bakım hizmetleri için geçerlidir.
- *Esnek sözleşmelerle işgücü arzının ulaşılabilirliğinin arttırılması:* Bu amaç sıfır saatlik sözleşmelerinin büyümesinde en önemli etkidir. Ulaşılabilirliği arttırılan işgücü arzına bakıldığında bunlar arasında geçler, öğrenciler, ikinci bir iş arayanlar, esnek ve yarı zamanlı çalışmak isteyenler, emeklililer sayılabilir.

Sıfır saat sözleşmelerin tek bir tanımı yoktur. Burada işveren işgücünü aralıklı, mevsimlik, gün/gece ve hafta içinde çeşitlilik gösteren ve günlük sürekli olmayan bir şekilde talep edebilmektedir. Bu talep çeşitleri aşağıdaki tabloda kısaca açıklanmıştır.

Tablo 2: Sıfır saatlik sözleşmeler ve talep çeşitleri

	Garantili saatlerin uygulanabilirliği	İşverenlere etkileri
Aralıklı talep	Uygun değil – (Etkinlik başına çalışanları bir araya getirme ihtiyacı olduğu için)	Önceden bir işgücü havuzu ve uzmanlık hizmetlerine erişimi sağlar.
Mevsimlik talep	Evet, mevsimlik veya yıllık esasa indirgenmiş işlerde uygulanabilir.	İşten çıkarmaları kolaylaştırır - iş erken başlarsa / durursa haber verilmez. Eğer yıllık işgücü devri yüksek olursa, çalışma saatlerinin yıllık esasa indirgenmesi zor olabilir ve toplam talebi tahmin etmek zordur.
Gün/gece ve hafta içinde çeşitlilik gösteren talep	Evet, günler/vardiyalar ve fazla mesailer çeşitlilik gösterebilir.	Personelin üzerindeki gece vardiyası ve hafta sonu çalışmasını kabul etme baskısını artırır. Gevşek günlerde / vardiyalarda aşırı yüklenme riskini azaltır.
Sürekli olmayan günlük talep	Evet; eğer talebin yüksek olduğu dönemlerdeki ücretler düşük olduğu dönemlerdeki ücretleri kapsarsa veya tamamlayıcı faaliyetler ile kombine edilirse.	Doğrudan talebe bağlı ödeme ile parçalı zamanlı istihdam düzenlemelerini kolaylaştırır (gün ve haftaya göre değişken programlar, kesintili çalışma dönemleri, minumum olmayan süreler).

Kaynak: Eurofound 2016j: 3.

En sık sıfır saatlik sözleşmelerle ilişkilendirilen form aralıklı taleptir. Bu durumda talep düzenli bir şekilde gerçekleşmez ve çalışma süreleri arasında uzun süreler olabilir (örneğin, konferanslar, düğünler, konserler ve festivaller). Sıfır saat sözleşmeleri güçlü mevsimsel talep artış eğilimlerinin olduğu yerlerde de kullanılmaktadır. Buradaki temel sebep, kuruluşların her mevsim için belirli süreli sözleşmeyi veya sezon sonunda işten çıkarmaların olduğu açık uçlu bir sözleşmeyi kullanabilmeleri için maksimum esneklik sağlama isteğidir. Yıllık esasa indirgenmiş saat sözleşmeleri ise mevsimler arasında sınırlı personel devri olduğunda ve toplam yıllık talebin tahmin edilebilir olduğu durumlarda daha iyi bir yöntem olarak uygulanabilir. Sıfır saat sözleşmeleri, işverenlere, sezonluk başlangıç ve bitiş

tarihlerini ileri bir tarihe erteleme konusunda daha fazla esneklik sağlayabilir. Mevsimlik endüstrilerde sıfır saat sözleşmeleri daha çok turizm, tarım, perakende satış ve eğitim sektörlerinde rastlanmaktadır. Sıfır saat sözleşmelerin kullanıldığı üçüncü tür; hafta boyunca talebin zirve ve dip noktalarının olabildiği sektörlerdir. Bu örnekte, sıfır saat sözleşmeleri öncelikle değişen talebe göre vardiyadaki değişikliklere uyum sağlamak için kullanılabilir. Hafta boyunca değişken talep gören sektörler örnek olarak konaklama ve perakende satış verilebilir. Dördüncü olarak sıfır saat sözleşmeleri günlük talebin zirve ve dip noktalarının olabildiği sektörlerde kullanılmaktadır. Bu sözleşmelerin ağırlıkta olduğu yerler, gün içerisinde müşteri oranına göre vardiyalarda değişiklik yapılabilecek; sosyal bakım hizmetleri, beklenenden daha düşük oranda müşteri olması durumunda vardiyaların azaltılabileceği konaklama, perakende ve otel temizliği gibi sektörlerdedir (Eurofound 2016j: 3-4).

Sıfır saat sözleşmeler çalışanın statüsü ve pazarlık gücüne bağlı olsa da en fazla görülen meslek, bu statü ve pazarlık gücüne sahip olmayan kişilerin bulunduğu “temizlik” olarak belirtilmiştir. Örneğin konaklama sektörü hafta boyunca ve günlük olarak talebin zirve ve dip noktalarının olabildiği sektörlerdir. Bu sektörde daha ziyade genç ve göçmenler istihdam edilmektedir. Diğer taraftan sosyal bakım hizmetleri mevsim, hafta veya gün içerisinde dalgalanma yaşanmadan göreceli olarak düzenli bir talebin olduğu sektördür. Bu sektörde de istihdam edilenlerin kadınlar ve göçmenlerin ağırlıkta olduğu görülmektedir (Eurofound 2016j: 4).

İngiltere'de özellikle de 2010'dan bu yana sıfır saatlik sözleşmelerin kullanımı artmıştır. Belirli bir yasal statüye sahip olmayan bu sözleşmeler İngiltere'de her zaman mümkün olmuştur ve istihdam haklarını genişletici etkiye sahip olmamışlardır (Eurofound 2016k: 1).

İngiltere'de yerel yönetimlerde sosyal bakım hizmetinin devreye sokulması ile ilgili bir araştırmada, sıfır saat sözleşmelerin özel sektörün evde bakım sağlayıcıları arasında en geçerli olan iş sözleşmesi olduğu tespit edilmiştir (Rubery ve diğerleri, 2011). Başka bir araştırmada, sıfır saat sözleşmelerle

çalışanların yaklaşık % 20'sinin sağlık ve sosyal bakım, %19'unun konaklama, %12'sinin yönetim, %11'inin perakende, %8'inin sanat ve eğlence sektöründe olduğu görülmüştür (Pennycook ve diğeri, 2013).

Kamuya göre Özel sektörde iki kat daha fazla görülmektedir. Gençler arasında ve 65 yaş üstü olanlar için biraz daha fazla görülmektedir. Erkeklerde biraz daha fazla olmasına rağmen bu fark çok belirgin değildir. Sırasıyla eğitim, sosyal bakım ve konaklama endüstrisinde daha yaygındır. En sık olarak da temizlikçiler ve bakım çalışanlarında görülür (Eurofound 2016j: 10-11). Bu alanda en önemli sorunlardan birisi yüksek işgücü devridir. Diğer taraftan sıfır saat sözleşmelerinden kalıcı sözleşmelere doğru gitmek bu sektörde oldukça zordur. Çünkü bu sektördeki hizmet sağlayıcılarının temel modeli sıfır saat üzerine kurulmuştur (Eurofound 2016k: 16)

İngiltere'de, sıfır saat sözleşmeleriyle çalışanların %37'si 16 ile 24 yaşları arasındadır. Ayrıca, çalışanlar arasında genel orta öğretim diplomasına sahip olma oranı yüksektir. Kadın çalışanlar arasında sıfır saat sözleşmeleri %53, erkeklerde de %47 oranındadır. Kadınların hakim olduğu sektörlerde (örneğin sosyal bakım) sıfır saat sözleşmelerinin yoğunlaştığı görülmektedir (Pennycook ve diğeri, 2013).

Sıfır saat sözleşmeleri asgari çalışma sürelerine ilişkin herhangi bir düzenleme yoktur. Tüm sosyal koruma ödemeleri gerçek kazanca dayanır ve saatler azalırsa ulusal sigorta ödemeleri de düşer. Sıfır saat sözleşmeleri ile ilgili önemli bir tartışma konusu burada çalışanların işçi statüsünde mi yoksa bağımlı serbest meslek erbabı olup olmadığıdır. Bu kişiler çağrıldıkları bir vardiyada çalışırken bir işçi olabilirler vardiya bittiğinde ise iş ilişkisi de sonlanmış olur. Çalışma dönemleri arasındaki zaman içerisinde, iş ilişkisi olmayan işçiler, serbest meslek sahibi insanlar olabilir (Eurofound 2016j: 4-5).

İngiltere'de sıfır saat sözleşmeleri, daha az tanımlanmış istihdam hakları, daha az gelir güvencesi ve daha kötü iş-yaşam dengesi ile karakterize edilmektedir. İşe çağrılar kısa sürede gelmektedir ancak bu durum düzensiz çalışma saatlerini beraberinde getirmektedir (Pennycook ve diğeri, 2013).

İşverenler için sıfır saat sözleşmeler, Birleşik Krallık'ın esnek işgücü piyasasının hayati bir parçası olarak tanımlanmakla birlikte, bazı işveren temsilcileri bu sözleşmelerin kötüye kullanılabileceğini kabul etmektedir. İşçiler için, gelir ve çalışma süresi programları konusundaki belirsizlikler, iş için harcanan zaman, ev ve aile hayatını planlamadaki zorluklar ve istihdamın korunması ve sosyal korumanın dışında kalmak önemli sorun alanları olarak görülmektedir. Diğer taraftan gençler ve sınırlı alternatifleri olanlar bu koşulları kabullenmeye daha istekli olabilirler (Eurofound 2016j: 13).

Sonuç

Geçici/gündelik çalışma yeni değil ancak son zamanlarda AB ülkelerinde istihdam krizine bir çare olarak artarak uygulanan ve yeniden düzenlenen bir istihdam türüdür. Burada istihdam istikrarlı, düzenli ve sürekli olmayan bir özelliğe sahiptir. Çalışma süreleri eşitsiz düzenlenebilir ve sözleşme günlerine ve mesai saatlerine eşit olmayan şekilde tahsis edilebilir. Belirsiz ve parçalı çalışma saatleri nedeniyle işgücünün her an kullanılabilişliğini talep etmeye müsait bir ortam yaratmaktadır. Dolayısıyla son derece esnektir. AB 28 ülkesine bakıldığında sayısı 27 milyonu geçmiş, Türkiye'de ise 2,5 milyona ulaşmıştır. Özellikle son yıllarda hızlı bir artış eğilimine girmiştir. Bu durum onun hem kavramsal olarak tanımlanmasını hem de hukuki olarak düzenlenmesini gerektirmiştir. Bazı ülkelerde İş Kanunu'na ek olarak (örneğin Macaristan'da Basitleştirilmiş İş Kanunu, Hollanda da Esneklik ve Güvenlik Yasası ile) düzenlenmiştir.

Tanımlamalarda vurgular daha ziyade bu istihdam türünün kısa süreli, aralıklı, çağrı üzerine yapıldığı yönündedir. İstihdam, bir görevin yerine getirilmesini içeren belirli bir dönemle veya belirli bir gün sayısının tamamlanmasıyla ve/veya çalışanı gerektiğinde işe çağırma seçeneği ile nitelendirilmektedir. Diğer taraftan Birleşik Krallık ve İrlanda gibi bazı ülkelerde sıfır saatlik sözleşmelerle de geçici/gündelik çalışma yaptırılmaktadır. Birleşik Krallık' da sıfır saatlik sözleşmeler yasal bir statüye sahip değildir. Birçok ülkede yazılı sözleşme zorunlu değildir. Hâlihazırda çalışan birisinin başka bir işverenle böyle bir sözleşme düzenleyebilmesinde bir engel

yoktur (Macaristan). Tüm ülkelerde mevcut çalışan sayısına bağlı olarak maksimum günlük geçici işçi sayısı yasayla belirlenmiştir.

Macaristan'da geçici/gündelik çalışma sektör ayrımına gitmeksizin en fazla 90, tarım ve turizm sektörlerindeki mevsimlik çalışmalarda 120 gün süre ile düzenlenebilmektedir. Slovakya'da spesifik taahhüt sözleşmeleri adı altında gerçekleştirilen geçici/gündelik çalışmanın “iş performansı, iş faaliyetleri ile ilgili ve öğrenciler için geçici taahhüt sözleşmeleri” şeklinde üç türü düzenlenmiştir. Romanya'da geçici/gündelik çalışanlar “tarım ve ormancılık, reklam, sergi, fuar ve kongre organizasyon işleri, geri dönüşüm, tehlikeli olmayan atıkların toplanması, seralarda, yeşil alanlarda, hayvanat bahçelerindeki vs.” faaliyet alanlarında kullanılabilmektedir. Azami çalışma süresi günlük 12, haftada 30 saatten ve yılda 90 günden fazla olamamaktadır. Hollanda'da “anlaşmaya bağlı, sıfır saatlik ve min-max sözleşmeler” olmak üzere üç türü tanımlanmıştır. Gönüllü ve gönülsüz iki boyuta sahiptir. Gönüllü grubu eğitime devam eden gençler ve hane içi sorumluluklarını aksatmadan esnek çalışmak isteyen kadınlar oluşturmaktadır. Gönülsüz grubu ise vasıfsız yetişkinler ve yaşlı işçilerden oluşmaktadır. Bu tür sözleşmeler en fazla 3 kere yenilenebilir ve 24 ay boyunca çalışılabilir, 15 saatten daha kısa süreler için en az üç saat çalışma teklif edilmelidir. İrlanda'da “sıfır saat, gerektiğinde çağrı üzerine ve genel çağrı-bekleme sözleşmeleri” olmak üzere üç sözleşme türü tanımlanmıştır. Birleşik Krallık'ta daha çok sıfır saat sözleşmeler olarak görölmektedir. Bu sözleşmelere göre işgücünün aralıklı (fasılalı), mevsimlik, gün/gece ve hafta içinde çeşitlilik gösteren ve günlük sürekli olmayan bir şekilde talep edebilmesi mümkündür.

Mevsimsel, aylık, haftalık veya günlük talebe göre işleyen turizm, tarım, perakende satış ve eğitim sektörlerinde, sosyal bakım hizmetlerinde (sağlık sektöründe, özellikle çocuk bakımı ve tıbbi bakım) düşük ücretli ve sendikalaşmamış sektörlerde yaygın olarak görölmektedir. Kadınlar, gençler ve daha az eğitilmiş işçiler tarafından tercih edilmektedir. Kamuya göre özel sektörde daha fazla kullanılmaktadır.

Genel olarak bu istihdam türü artmaktadır. İşverenler için kriz ve durgunluk dönemlerinde esneklik sağlayarak maliyetlerin minimize edilmesine

yardım etmektedir. Nitelikli personele erişimde ve çalışan talebindeki ani değişimlerle başa çıkmada etkili bir yol olarak kabul edilmektedir. Çalışanlar açısından bir taraftan ek gelir elde etme, mesleki gelişim ve kariyer imkânları sağlar ve standart istihdama geçişte bir basamak olarak görülür. Çalışanlar için tam zamanlı sözleşmelerdeki hakları sağlamasa da kısmen düzenli ve yasal/kayıtlı bir iş bulma imkânını arttırmıştır. Bazı çalışan grubu (vasıflı ve öğrenciler gibi) için esneklik iş yaşam dengesine olumlu katkı sağlar. Diğer taraftan özellikle vasıfsız çalışanlar için iş güvencesi, gelir ve işsizlik ödeneği konularında belirsizliklerin olduğu bir sorun alanı olarak görülür. Görev sürelerinin kısıtlılığı çalışanların işyeri risk, tehlike ve önlemler hakkında az bilgiye sahip olmalarına yol açmakta ve bu da iş kazası ve meslek hastalığı riskini arttırmaktadır. Örgütlenmeleri ve maliyet endişesiyle eğitimleri önemli bir sorun alanıdır.

Geçici/gündelik çalışanlar tam zamanlı çalışanlara göre daha kısıtlı haklara sahiptir. Örneğin Macaristan'da sadece emeklilik ve işsizlik ödemeleri ve iş kazası ilgili sağlık hizmetlerine hak kazanırlar. Diğer taraftan genel sağlık sigortası, hastalık izni, doğum izni, ebeveyn izni veya ücretli diğer yasal tazminatları alma hakları yoktur. Slovakya'da çalışanlar hastalık izni, emeklilik ve işsizlik ödeneği ve ücretli izin hakkına sahipken kıdem tazminatı ve yemek kuponları alamamakta ve ihbar süresi hakları diğerlerine göre daha kısa olmaktadır. Romanya'da bu çalışanlar kamu sosyal sigorta ve sağlık sigortası hizmetleri kapsamında olmadıklarından gönüllü olarak prim ödemedikçe işsizlik sigortası ve sağlık hizmetlerine sahip değildirler.

Çalışanların örgütlenmesi oldukça zordur. Romanya'da sendikalar bu iş ilişkisinin taraflara herhangi bir sosyal güvence sağlamadığından ek bir istihdam olarak kabul edilemeyeceğini ve kayıtdışı olan bu tür çalışma ilişkisinin yasalaştırılması olarak görülmesi gerektiğini belirtmektedirler. İrlanda'da sendikalar istihdamın amacının psikolojik ve finansal refah olduğunu ve bu yapılan sözleşmelerle buna ulaşılmadığını ileri sürmektedir.

Kaynakça

- Adams, A, Freedland, M. Ve J. Prassl (2015), “The Zero-Hours Contract: Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?”, *University of Oxford Legal Research Paper Series*, Sayı:11, ss.1-21.
- Bellan, P. ve A. Olšovská, (2012), “*Flexibilné formy zamestnania v rámci Európskej únie – možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike [Flexible forms of employment within the European Union – Opportunities and risks for their application in the Slovak Republic]*”, Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava.
- Brustein, Andrea H. (2005), “Casual Workers and Employee Benefits: Staying Ahead of the Curve”, U. Pa. *Journal Of Labor And Employment Law*, Cilt: 7, Sayı: 3, ss. 695-713.
- Burri, Susanne; Susanne Heeger-Hertter ve Silvia Rossetti (ILO) (2018) On-call work in the Netherlands: trends, impact and policy solutions, *Conditions of Work and Employment Series* No. 103, International Labour Office, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_626410.pdf, Erişim Tarihi: 06.08.2019.
- Chalmers, Jenny ve Guyonne Kalb (2000), “Are Casual Jobs a Freeway to Permanent Employment?”, *Department of Econometrics and Business Statistics*, ss.1-35.
- CIPD (2013), “Zero Hours Contracts: Myth and Reality”, CIPD, London.
- De Graaf-Zijl, M. (2012a), “Compensation of On-call and Fixed-term Employment: The Role of Uncertainty”, The Manchester School, *Special issue: Low pay, low skill and low income*, Cilt: 80, Sayı: 1, ss. 6-27.
- De Graaf-Zijl, M. (2012b), “Job satisfaction and contingent employment”, *De Economist*, Cilt: 160, Sayı: 2, ss. 197-218.
- De Stefano, Valerio (2016) Casual Work Beyond Casual Work in The EU the Underground Casualisation of the European Workforce – and What To Do About It, *European Labour Law Journal*, Volume 7, No. 3, pages: 421-441.
- EMCC (2019) Simplified employment, [https:// www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/simplified-employment](https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/simplified-employment), Erişim tarihi: 23.07.19.
- Eurofound (2010a), “Ireland: Flexible forms of work: ‘Very atypical’ contractual arrangements”, Dublin.

- Eurofound (2010b), “Slovakia: Flexible forms of work: Very atypical contractual arrangements”, Dublin.
- Eurofound (2013), “Slovakia: Young people and temporary employment in Europe”, Dublin.
- Eurofound (2015), “New Forms of Employment”, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2016a), New forms of employment Casual work, Hungary Case study 58: Policy analysis, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/58_-_ef1461_-_hu_-_casualwork02_pworks_-_final.pdf, Erişim Tarihi: 05.08.2019.
- Eurofound (2016b), New forms of employment Casual work, Slovakia Case study 40: Hospital Piešťany, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/40_-_ef1461_-_sk-hospital_piestany_-_final.pdf, Erişim Tarihi: 05.08.2019.
- Eurofound (2016c), New forms of employment Job sharing and casual work, Slovakia Case study 41: Policy analysis, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/41_-_ef1461_-_sk-job_sharing_and_casual_work_-_final.pdf, 05.08.2019.
- Eurofound (2016d), New forms of employment Casual work, Romania Case study 60: Policy analysis, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/60_-_ef1461_-_ro_-_casual_work_-_law_52_20112_-_pworks_final_0.pdf, Erişim Tarihi: 05.08.2019.
- Eurofound (2016e), New forms of employment Casual work, Romania Case study 59: Clock Advertising, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/59_-_ef1461_-_ro_-_casual_work_-_clock_advertising_srl_-_pworks_-_final.pdf, Erişim Tarihi: 05.08.2019.
- Eurofound (2016f) New forms of employment Casual work, The Netherlands Case study 63: Anonymous care organisations, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/63_-_ef1461_-_nl_-_casual_work_-_anonymous_childcare_company_pworks_final.pdf, Erişim Tarihi: 09.08.2019.
- Eurofound (2016g) New forms of employment Casual work, The Netherlands Case study 64: Policy analysis, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/64_-_ef1461_-_nl_-_casual_work_-_sector_agreement_in_the_childcare_sector_pworks_final.pdf, Erişim Tarihi: 05.08.2019.

- Eurofound (2016h) New forms of employment Casual work, Ireland Case study 62: Policy analysis, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/62_-_ef1461_-_ie_-_casual_work_-_organisation_of_working_time_act_1997.pdf, Erişim Tarihi: 09.08.2019.
- Eurofound (2016i) New forms of employment Casual work, Ireland Case study 61: Company Case Study Ireland, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/61_-_ef1461_-_ie_-_casual_work_0.pdf, Erişim Tarihi: 10.08.2019.
- Eurofound (2016j) New forms of employment Casual work, UK Case study 48: Policy analysis, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/48_-_ef1461_-uk-policy_analysis_-_final.pdf, Erişim Tarihi: 10.08.2019.
- Eurofound (2016k) New forms of employment Casual work, UK Case study 47: Local government contracting of social care, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/47_-_ef1461_-uk-local_government_contracting_social_care_final.pdf, Erişim Tarihi: 21.08.2019.
- Eurofound (2018), “Overview New Forms of Employment 2018 Update”, Produced for the 17th EU- Japan Symposium ‘The Future of Work - New Forms of Employment’ 4 July 2018, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurostat (2019) *Temporary employees by sex, age and economic activity* (from 2008 onwards, NACE Rev. 2), https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etgan2&lang=en, Erişim Tarihi: 22.08.2019.
- EurWORK (2015) *Intermittent work*, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/intermittent-work>, Erişim tarihi: 23.07.19.
- Holmes, Jenny ve Catherine Rickard (2014), “Zero-hour Contracts: The Continued Debate in 2014”, *Institute for Employment Studies*, <http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/mp98.pdf>, Erişim tarihi: 01.05.2017.
- ILO (2016) “Non-Standard Employment Around the World, Understanding challenges, shaping prospects”, International Labour Office-Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf, Erişim Tarihi: 12.07.19

- ILO (International Labour Organization) (2004), “On-call work and ‘zero hours’ contracts”, Information sheet No: WT-15, ILO, Geneva.
- Kahancová, M. ve Martišková, M. (2010), “Bargaining for social rights: Reducing precariousness and labour market segmentation through collective bargaining and social dialogue”, Central European Labour Studies Institute (CELSI), Bratislava.
- Knegt, R., Klein Hesselink, D.J., Houwing, H., and Brouwer, P. (2007), *Tweede evaluatie wet flexibiliteit en zekerheid [second evaluation, Flexibility and Security Act]*, Hugo Sinzheimer Instituut, Amsterdam, <https://repository.tudelft.nl/view/tno/uuid:7ecfc951-240e-421d-bb6b-cb965c368762>, Erişim Tarihi: 05.08.2019.
- Kryger, T. (2004), *Casual Employment: Trends and Characteristics*, Research Note, Sayı:53, Canberra: Statistics Section, Australian Parliamentary Library.
- Layte, R., O’Connell, P. J. and Russell, H. (2008), “Temporary jobs in Ireland: Does class influence job quality?”, *Economic and Social Review*, Cilt: 39, Sayı: 2, ss. 81-104.
- Pennycook, M., Cory, G. and Alakeson, V. (2013), “*A matter of time: The rise of zero-hours contracts*”, Resolution Foundation, London.
- Rubery, J., Grimshaw, D. and Hebson, G. (2011), “*Zero hours in social care: Policy brief*”, Manchester Fairness at Work Research Centre, Manchester.
- Zeytinoglu, I. U., Lillevik W., Seaton , B. ve J. Moruz (2004), “Part-Time and Casual Work in Retail Trade: Stress and other Factors Affecting the Workplace”, *Erudit*, Cilt: 59, Sayı: 3, ss.516-544.