

Künye: Öztürk, U. ve Yıldırım, E. (2022), Çağrı Üzerine Çalışma ve Sıfır Saat Sözleşmeler, A. ÖZDEMİR (Ed.) Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-VI içinde (s.58-78), Sakarya: Değişim.

Çağrı Üzerine Çalışma ve Sıfır Saat Sözleşmeler

Öğr. Gör. Dr. Uygur ÖZTÜRK

Bitlis Eren Üniversitesi, Ahlat Meslek Yüksekokulu, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Bölümü, uygurozturkk@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2267-0497

Doç. Dr. Elvan YILDIRIM

Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, elvany@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9082-8850

Özet

Çağrı üzerine çalışma yeni istihdam modellerinden sadece bir tanesidir. Bu çalışmada sadece çağrı üzerine çalışma ve sıfır saat çalışma kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Çalışma, çağrı üzerine çalışma ve sıfır saat sözleşmelerinin tanımı, yasal formlar arasındaki yerleri, hukuki boyutları, 4857 sayılı kanundaki görünüşleri, çalışanlara ve işverenlere etkileri, kayıt dışılığı hakkında literatür taraması şeklinde bilgi sağlamayı amaçlamaktadır. Araştırma sonucunda çağrı üzerine çalışmanın, çalışanlar üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri olduğu görülmektedir. Olumlu yönleri, iş-yaşam dengesi ve yenilenmedir. Olumsuz yönleri ise uyku sorunları, gerginlik ve hayal kırıklığıdır. Bunun yanı sıra işverenler için de kimi olumlu yönleri bulunmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Çağrı üzerine çalışma, esnek istihdam, sıfır saat sözleşmeler.

On-Call Working and Zero-Hour Contracts

Abstract

On-call work is just one of the new employment models. In this study, only on-call and zero-hour work will be comprehensively detailed. This study aims to provide information in the form of a literature review about the definition of on-call working and zero-hour contracts, their place among legal forms, their legal dimension, their appearance in Turkish labour law, their effects on employees and employers and their informality. In there search, working on call has positive and negative effects on employees. The positive aspects are work-life balance and refresher. Negative aspects are sleep problems, tension and frustration. In addition, there are positive aspects for employers.

Keywords: On-call working, flexible employment, zero-hour contract.

GİRİŞ

Endüstri devrimiyle makine tabanlı imalatın ortaya çıkmasından bu yana teknoloji hızla gelişti. 20. yüzyılda bilgisayarın ortaya çıkışı, endüstrilerin ve hizmetlerin çalışma hızında daha da büyük bir artışa neden oldu. Bundan dolayı gece çalışması, vardiyalı çalışma ve çağrı üzerine çalışma sıklıkla tercih edilen çalışma biçimleri haline geldi. Hem vardiyalı çalışma hem de gece çalışması toplum tarafından talep edilen 24 saat hizmet sunulmasına imkân veren çalışma biçimleri olmuştur.

Bu yeni düzende işletmeler daha fazla dış kaynak kullanır hale dönüşmüş ve bu değişikliklere yanıt vermek için yeni istihdam biçimleri geliştirilmiştir. Bu durumda geleneksel istihdam ilişkisi değişim eğilimine girmiş, a-tipik istihdam artış göstermiştir. A-tipik istihdam; geçici istihdamı, yarı zamanlı ve çağrı üzerine çalışmayı, taşeron işçiliğini, evden çalışmayı, bağımlı serbest meslek çalışanları gibi diğer çok yönlü istihdam ilişkilerini de barındırmaktadır. Çalışmanın geleceği ile ilgili tartışmalara bakıldığında yeni istihdam biçimlerinin tartışılacağı ortamların genişleyeceği, bu istihdam biçimlerinin yaygınlaşacağı ifade edilebilir (Balaban ve Özsoy, 2020:29). Dolayısıyla bu istihdam biçimlerinin tanıtılması kapsamında çağrı üzerine çalışmanın da ayrıca tanıtılması gerekmektedir.

İş kanununun 14. maddesinde çağrı üzerine çalışma “yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesi.” şeklinde tanımlanmıştır. Çağrı üzerine çalışma, işgörenin çalışma zamanının ve süresinin daha önceden belirlendiği, bu çalışma süresinin gün ve saatlere dağıtım yetkisinin işverene tanındığı esnek bir çalışma biçimidir. İşveren bu yetkiyi kanunun çizdiği sınırlar çerçevesinde serbestçe kullanma yetkisine sahiptir (Baysal, 2012:86).

Literatürde çağrı üzerine çalışma hakkında yapılan araştırmalar genelde tıp alanında yoğunlaşmıştır. Bu çalışmalara örnekler vermek gerekirse; genç doktorlar ve stajyerler (Kiernan vd., 2006), hemşireler (Kenyon vd., 2007), organ nakli koordinatörleri (Smithers, 1995) üzerine kimi araştırmalar olduğu görülmektedir. Araştırmaların genellikle çağrı üzerine çalışmanın sağlık ve psikolojik etkenleri, sağlık sektöründe çalışanlar üzerinde çeşitli değişkenler çerçevesinde etkileri üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Sosyal ve diğer alanlardaki etkileri hakkında çok fazla çalışmaya rastlanılmamıştır. İlerleyen

kısımlarda öncelikli olarak çağrı üzerine çalışma kavramsal olarak incelenip değerlendirilmiş, ardından sıfır saat sözleşme kavramına odaklanılmıştır.

1. Çağrı Üzerine Çalışma Kavramı

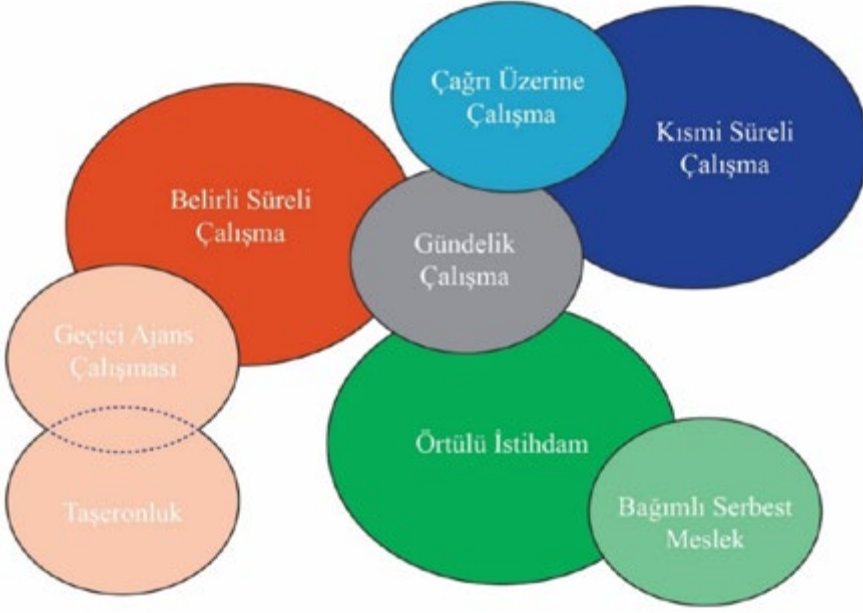
Esnek çalışma birçok türe ayrılmıştır. Çağrı üzerine çalışma da esnek çalışma türlerinden birisidir. Bu çalışma türünde sözleşme yapıldıktan sonra çalışan, işveren tarafından işe çağırıldığında işyerine gelerek çalışma edimini gerçekleştirmektedir. Çağrı üzerine çalışmada çağrılmak, işe başlamak için şart koşulmuştur ve çağrı yapılmadan çalışmak olanaksızdır (Tokol, 1992:6). Çağrı üzerine çalışma düzenli bir istihdam biçimi değildir. Özellikle bayram, nişan, mezuniyet, kongre, etkinlik ve organizasyon gibi faaliyetlerde otel, restoran gibi mekânlarda iş yoğunluğunun arttığı günlerde ve saatlerde sıklıkla başvurulmuş bir istihdam biçimidir (Koç, 2017:84).

Çağrı üzerine çalışma genelde işgücüne ihtiyaç duyulduğunda ortaya çıkan bir çalışma türüdür. İşverenin ne zaman ihtiyacı olursa çalışmayı ifa etmek için işgöreni çağırabileceği bir çalışmadır. Diğer yandan da bu çalışmanın uzunluğunu belirleme yetkisi de sadece işverene aittir. Bu sebepten dolayı da çalışan açısından öngörülemeyen ve oldukça düzensiz bir çalışma biçimi anlamına gelir (Yıldız ve Balaban, 2006:45-47).

Şekil 1’de görüldüğü gibi çağrı üzerine çalışmanın hem kısmi süreli çalışmadan hem de gündelik çalışmadan farkları olduğu gibi benzerlikleri de bulunmaktadır. Kanunların net sınırları ülkeden ülkeye değişmektedir.

Çağrı üzerine çalışma için ülkeden ülkeye değişen düzenlemeler bulunmaktadır. Bazı ülkelerde uygulamada sıfır saat sözleşmeleri uygulanmaktadır. Bazı ülkelerde de çağrı üzerine çalışma sıfır süreli sözleşmeleri de kapsamaktadır (ILO, 2016:21).

Şekil 1. Atipik İstihdamın Yasal Formları



Kaynak: ILO (2016)'dan uyarlanmıştır.

ILO'ya göre kısmi süreli çalışma, esnek çalışma türlerinin önemli bir biçimidir. Pek çok ülkede yarı zamanlı çalışmanın yasal tanımı, tam zamanlı çalışanlara kıyasla daha düşük çalışma saatlerine sahip olma anlamına gelmektedir. Yarı zamanlı çalışma da diğer iki esnek çalışma biçimine bağlıdır. Bunlar; gündelik çalışma ve çağrı üzerine çalışmadır. Kısmi zamanlı çalışma genellikle gelişmiş ülkelerde iş kanunları ile belirlenmiş bir çalışma türüdür. Bunun yanı sıra konuya ilişkin düzenlemelerin standart olmadığı gelişmiş ülkeler de vardır. Bu düzenlemeler sıklıkla çağrı üzerine çalışma ve sıfır saat sözleşmelerle benzer özellikler taşımaktadır.

Çağrı üzerine çalışmanın kapsamı geniştir. Sıfır saatten tam zamanlı istihdama kadar değişkendir. Yalnızca geçici gündelik çalışma ile değil kısmi zamanlı çalışma ile de örtüşür (ILO, 2016: 21).

Türkiye İş Kanununda olduğu gibi bazı hukuk sistemlerinde de genel çatı olarak kısmi zamanlı çalışma çağrı üzerine çalışmayı kapsamaktadır. Gündelik çalışmada kendi bünyesinde olan bir personel başka bir işletmeye geçici olarak gönderilirken, çağrı üzerine çalışmada da başka bir işletmeye

gönderilebilir. Fakat çağrı üzerine çalışma genellikle iş gücüne ihtiyaç duyulan anlarda davet üzerine gerçekleşirken, geçici gündelik çalışmada işgörenin başka bir işverenin yanında işi bittikten sonra tekrar geri asılı işyerine dönüp çalışmasıyla süregelir. Çağrı üzerine çalışmada ise çalışan iş bittikten sonra bir sonraki çağrı yapılanaya kadar beklemede kalır. Kısmi süreli çalışma ile çağrı üzerine çalışmada ki en önemli fark kısmi süreli çalışanın sürekli bir çalışmaya tabi olmasıyken çağrı üzerine çalışmada aralıklı ve davet yapılanaya kadar beklemede kalınması karakteristik özelliklerdir.

Kısmi zamanlı çalışan terimi de ILO'nun 175 sayılı Kısmi Zamanlı Çalışma Sözleşmesi'ne göre "haftalık veya ortalama çalışan bir işçiye göre daha az çalışan bir kişiyi" ifade etmektedir (ILO, 2016:26). Çağrı üzerine çalışanlar ise, çalışmaya hazır olmayı kabul eden ve daha sonra ihtiyaç duyulduğunda çalışmak için çağırılan bireyler olarak tanımlanmaktadır (Eurofound, 2015:46). Bu taşıdığı yüksek risklerden dolayı çağrı üzerine çalışma genellikle çalışanlar için yüksek düzeyde güvencesizlikle ilişkilendirilir. Çağrı üzerine çalışma ve geçici çalışma, sanayileşmiş toplumlarda genellikle en güvencesiz istihdam modeli olarak tanımlanmıştır (Broughton vd., 2016:16-18).

Çağrı üzerine çalışanlar, iş sözleşmelerinde garanti edilen haftalık asgari saat sayısına göre iki gruba ayrılabilirler. Asgari çalışma saatleri garanti edildiğinde işçiler "minimum saatlik çalışanlar" olarak adlandırılır. Öte yandan asgari saat garantisi olmadığında bu çalışanlar "sıfır saat çalışanları" olarak adlandırılırlar. Bu durumda sözleşmeye bağlı saatler yoktur. İşverenin takdirine bağlı olarak belirlenmiş fiili çalışma saatleri için müsait olmaları beklenir (Campbell, 2018:1).

Teknolojik gelişmelerin işgücü piyasalarına etkileri de esnek çalışmaların popüler olmasına katkıda bulunmuştur. Teknolojik gelişmelerden bazıları işletmelerin işgücü talebini kısa vadeli ve anlık yönetebilmelerine olanak tanımıştır ve çağrı üzerine çalışmaya olan talebi arttırmıştır (ILO, 2016:49). Çağrı üzerine çalışma 1970'li yıllardan beri uygulanmaktadır. 1986 yılının sonunda Almanya'da kısmi süreli çalışanların %10'u çağrı üzerine çalışmaktadır (Eyrenci, 1993:233). Bu çalışma türünün Almanya'da yaygınlaşmış olmasının sebeplerinden birisi işgücü arz ve talebinin bilgisayar teknolojileri yardımıyla tam olarak hesaplanabilmesidir. İşletmeler, yapılan hesaplara dayanarak üretim miktarı ve çalışacak kişilerin planlamasını yapmaktadır. Taleplerin daraldığı dönemlerde çalışma sürelerini azaltmakta veya talebin arttığı dönemlerde çağrı üzerine çalışmayı tercih etmektedirler (Eyrenci, 1994:166).

Çağrı üzerine çalışmaya ilişkin bazı niceliksel göstergeleri incelemek önemli görülebilir. Avrupa’da çalışanların %2,5’i çağrı üzerine çalışmaktadır. Bölgede en çok çağrı üzerine çalışılan ülkeler ise sırasıyla Hollanda, Slovenya ve İsviçre’dir (ILO, 2016:85). Sıfır saat sözleşme bazı ülkelerde ağır eleştirilere konu olsa da Birleşik Krallık işgücünün %2,5’inin sıfır saat sözleşmeleri ile çalışması bu istihdam türüne olan talebin derinliğini betimlemektedir. Bu sıfır saat sözleşmeleri ile çalışanların ortalama %40’ı haftada 16 saatten az çalışmaktadır. Fakat genel olarak sıfır süreli sözleşmeye bağlı olarak çalışanların haftalık ortalaması 21,3 saattir (ILO, 2016:85).

1.1. Hukuki Boyutu

Türkiye’de çağrı üzerine çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu yasalaşmasından önce tartışılmış bir konudur. İş kanunundan önce yargı kararlarında bu çalışma biçiminden bahsedildiği görülmektedir (Baysal, 2012:87). İş kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte çağrı üzerine çalışma yasal bir düzenlemeye sahip olmuştur. İlgili düzenleme iş kanunu madde 14’te “çağrı üzerine çalışma” başlığıyla yer almaktayken 6715 sayılı Kanunun ikinci maddesiyle ismi “çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” olarak değiştirilmiştir.

İş kanunu madde 14’te çalışma süreleri ile ilgili durum “hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.” şeklinde belirtilmektedir. Haftada 20 saat çalışma süresi nispi asgari çalışma süresi değil, yedek hukuk kuralı özelliği taşımaktadır. Taraflar daha fazla veya daha az bir süre kararlaştırabilirler (Zeytinoğlu, 2006:199). Kanunda belirtilen “taraflar belirlemedikleri takdirde” ibaresi çalışma süresinin serbest iradeye bırakıldığı anlamına gelmektedir. Taraflar bu durumda sözleşme süresini sıfır saat olarak kararlaştırdıklarında çalışan aylarca hiç çağrılmasa bile ücret alamayacaktır. Bu durumda esnek çalışma modellerinden “sıfır saat sözleşme” doğmuş olacaktır. Bu özelliği ile 4857 sayılı kanunun en zayıf yanı ortaya çıkmaktadır. Bu noktada 4857 sayılı kanun işçiye yeterli koruma sağlayamamaktadır (Şafak, 2009). Konu ile yakından ilgili olması sebebi ile sıfır saat sözleşmelere çalışma içinde ayrı bir başlıkta bahsedilecektir.

İş kanununda belirtilen çağrı yapma süresi ile ilgili ise, “işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı aksi kararlaştırılmadıkça işçinin çalışacağı zamandan en az dört

gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.”

Bu durum nispi emredici gibi görünmektedir. Fakat çağrı üzerine çalışma ilişkisinin esnek yapısına uymamaktadır. Dört günden daha kısa bir süre kararlaştırılmasının mümkün ve geçerli olduğu yönünde kanaat oluşturulabilir (Akyiğit, 2006:558). Sözleşmeyle dört günden daha kısa bir süre olan iki gün önceden çağrı yapılabilmesi mümkündür (Akyiğit, 2010:107). İşçiye en az dört gün önceden çağrı yapılması gerektiği nispi nitelikte düzenlenmediği için işverenin lehine görünmektedir (Sert, 2014:345). Bu sürenin yedek hukuk kuralı olduğunu da ifade eden hukukçular vardır (Süzek, 2012:282; Zeytinoğlu, 2004:462). Bu konuda hukukçular farklı görüş belirtse de sonuç yine aynıdır. Dört günden daha az bir sürede çağrı yapma, işveren aleyhine bir fayda sağlasa da çalışanın boş zamanını planlama imkânını kısıtlayacak ve iş-yaşam dengesini ayarlama zorlanmasına sebep olacaktır.

Çağrı üzerine çalışma kapsamındaki iş sözleşmeleri İş K. m. 14/f.1 gereği yazılı olması zorunluluk arz etmektedir. Fakat yazılı yapılmamış olması bu sözleşmenin geçersiz olduğu sonucunu doğurmaz. Buradaki amaç işçiyi korumak olduğuna göre, yazılı olması ispat şartı olması için gereklidir (Akyiğit, 2006:556).

Çağrı üzerine çalışmada, ardı ardına birkaç günlük çalışmalarda ise tek bir çağrının yapılması yeterli olarak kabul edilir, her gün için çağrı yapılmaz (Aydın, 2007:49). Bunun yanı sıra çağrı üzerine çalışma üzerine yapılmış iş sözleşmelerinde her çağrı için ayrı ayrı sözleşme düzenlenmesi gerekmez. Tüm çağrıları kapsayacak bir sözleşme yapılabilir (Sert, 2014:340).

Çağrı üzerine çalışma kısmi zamanlı çalışmanın özel bir türüdür. Çağrı üzerine çalışma hakkında yasal düzenleme olmayan durumlarda kısmi süreli çalışmaya tabi düzenlemelerin uygulanacağı kabul edilmektedir (Çelik, 2011:103). Bu durumda İş K. m. 13'teki ilkelerin uygulanacağı da açıktır. Çağrı üzerine çalışmanın süreleri hakkındaki boşluk kısmi süreli iş sözleşmesindeki ifadelerle açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır. İş K. m. 13'e göre “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir” ifadesi geçmektedir. Buradaki önemli ölçüde tabiri iş kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.

6 “İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır” ifadesiyle açıklığa kavuşmuştur. Haftalık çalışma süresi kırk beş saat olan bir iş yerinde kısmi çalışma süresi otuz saate kadar olan çalışmalar olacaktır. Haftalık çalışma süresi otuz saatin üzerinde olan bir çağrı üzerine çalışma düşünüldüğünde kısmi süreli çalışmanın özel bir türü olan çağrı üzerine çalışma tam süreli iş sözleşmesi olduğu durumda düzenlemenin amacı ile çelişecektir. Bu nedenle Türkiye hukuk sisteminde çağrı üzerine çalışmanın sadece kısmi süreli çalışmalarda uygulanması gerekir (Güven ve Aydın, 2013:87).

Birçok ülkede kısmi zamanlı iş denildiğinde otuz saatten az çalışma ve otuz saatten az çalışma için ücret alma akla gelir. Aslında kısmi zamanlı çalışma bir gerçeği yansıtmamakta ve sözde kalmaktadır. Kısmi zamanlı bir iş seçen veya buna mecbur kalan insanlar daha fazla saat çalışmaktadır (Standing, 2017:34). Çağrı üzerine çalışan ve bir haftalık tıp kongresinde çalışacak olan veya kongre sezonunda arka arkaya kongreler (back to back) olduğunda bir ekipte yer alan personellerin durumu bu kapsamda değerlendirilebilir. Çağrı üzerine Antalya’da dört farklı kongreyi yapacak olan ekibe dâhil edilmiş bir kişinin günde sekiz saat çalıştığını düşünelim. Yedi günlük bir zaman diliminde elli altı saat çalışmış olacaktır. Sadece kısmi süreli çalışmayı değil haftalık çalışma süresi kırk beş saat ve bir haftalık zaman diliminde kesintisiz 24 saat hafta tatili olan tam süreli çalışmayı da kural olarak ihlal etmiş bulunacaktır.

Kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar, iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak edilen izinlerini bir sonraki yıl kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanmış olurlar. Diğer yandan yıllık izin süreleri, izin ücretleri konusunda tam süreli çalışanlar ile arasında bir ayırım yapılamaz. Kanununun 13. maddesinde tam süreli çalışanlar ile kısmi zamanlı çalışanların farklı işleme tabi tutulamayacağı belirtilmiştir (Güner, 2016:270).

1.2. Kayıt Dışılığı

4857 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde çağrı üzerine çalışma düzenlenmiş ve yasal bir zemine kavuşmuştur. Yasal düzenlemenin olmadığı 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, artan bir şekilde uygulamada bu çalışma türünün uygulandığı çalışma biçimlerine rastlanmaktaydı (Karaman, 2008:90). Türkiye’de fiilen uygulanan bu çağrı üzerine çalışma biçimi 2003 yılında yasalaşmıştır. Fakat çalışanlar, iş ilişkisinin nasıl kurulacağı, tarafların sorumlulukları, sözleşmenin sona erme biçimi ve sosyal güvenlik konularında

yasal güvenceye sahip olsalar da yasal düzenlemelere aykırı davranıldığı görülmüştür (Koç, 2017:95).

Çağrı üzerine sözleşmelerin bazı kanuni sınırlamaları olan iş sözleşmesinde günlük, haftalık çalışma süresinin kararlaştırılması, yasada ifade edilen sürelerin geçerliliği gibi düzenlemeler uygulamada işverenleri daha fazla kayıt dışı çalıştırmaya yönelteceği de bir gerçektir (Murat ve Şahin, 2011:408-421).

4857 sayılı kanununun 14. maddesinde kullanılan “aksi kararlaştırılmadıkça” gibi muğlak ifadelerin yer alması, işverenlerin kayıt dışı personel çalıştırmasına engel olacağı düşüncesine varılabilir. 2003 yılı öncesinde zaten hali hazırda gitgide artan bir kayıt dışılık içinde ilerleyen bir sektörün mevzuata rağmen kayıt dışı işlemesi yabancı gelmeyecektir. Bu durumu önlemek için kanununun esnek olması gayet uygun görülmektedir.

1.3. Çağrı Üzerine Çalışmanın Etkileri

Çağrı üzerine çalışmanın etkileri özellikle yurtdışında oldukça çalışılan bir araştırma alanı olmuştur. Genelde tıp ve sağlık dergilerinde yayımlanan makaleler, sağlık enstitülerinde yayımlanan tezler vardır.

Nicol ve Botterill (2004:3-15) araştırmalarında çağrı üzerine çalışmanın işçilerin uyku düzenleri, zihinsel sağlıkları ve kişisel hayatları üzerinde olumsuz etkilere sebep olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Ayrıca araştırmanın odaklandığı dört ayrı sağlık alanı belirlediler: stres, uyku, ruh sağlığı ve kişisel güvenlik.

Ziebertz ve arkadaşları (2015:246-250), çağrı üzerine çalışmanın tükenmişlik ve iş ortamında yaşanan kimi sorunları tetiklediği bulgusuna ulaşmışlardır. Diğer yandan belirsizlik nedeniyle de yaşamlarındaki stresin arttığı hipotezini doğrulamışlardır.

Hardy ve arkadaşlarının (2015) Hollanda’da yürüttükleri araştırmada, katılımcıların çalıştıktan sonra ara verdiklerinde diğer çalışma biçimlerinde çalışanlara nazaran yenilenme/iyileşme ihtiyacının daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır.

Çağrı üzerine çalışmanın uyku düzeni üzerine etkileri araştırmasındaysa, bu şekilde istihdam edilenlerin düzenli uyku durumlarında önemli derecede bozulmalar olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Lin vd., 2013:5).

Bazı araştırmacılar (bknz. Torsvall ve Akerstedt, 1988:37-38), gemi mühendislerinin ağrı üzerine çalışmasının, uyku hali derecelendirmeleri ve nöbet görevlerinin uyku üzerindeki etkilerini değerlendirdi. ağrı zerine çalışanlarda, bir ağrı dönemini takip eden gün boyunca daha yüksek derecede uykululuk hali ve uyku kalitesinde bir düşüş bildirdi.

Amerika Birleşik Devletleri'nde lokomotif mühendislerinin ağrı üzerine çalıştığı dönemlerde uyku kalitelerinin ve uyku miktarlarının azaldığı bulgusuna varılmıştır. Bunun yanı sıra işçilerin ağrı üzerine çalıştığı dönemde daha fazla düşme ve uyuyakalma gibi sorunlarla karşılaştıkları görülmüştür (Pilcher ve Coplen, 2000:584).

Kişilerin ağrı üzerine çalışma yaparken özellikle stres ve endişe düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgularına ulaşıldı (Imbernon vd., 1993). Yine stres ile ilgili olarak ağrı üzerine çalışanların daha depresif semptomlara, daha yüksek seviyelerde gerginlik ve hayal kırıklığına sahip olduğu verileri ortaya çıkarıldı (Rankin vd., 1987:620).

ağrı zerine çalışmanın işçilerin refahı üzerinde bir etkisi olduğu da bulunmuştur. Fransa'da elektrik ve gaz mühendisleri ile yapılan bir araştırmada, ağrı üzerine çalışmanın işçilerin refahı ve aile yaşamları üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Imbernon vd., 1993). ağrı zerine çalışmanın hekimler üzerindeki etkisini inceleyen diğer bir araştırma, ayda 40 saatten fazla nöbetçi çalışan hekimlerin diğer hekimlere göre daha fazla sıkıntı hissettiklerini ve daha fazla işten ayrılma niyetine sahip olduklarını ortaya çıkarmıştır (Heponiemi vd., 2008:358).

Bazı araştırmacılar, ağrı üzerine çalışmanın ruh halinin düşmesi ve bilişsel performansın bozulması ile ilişkili olduğunu bulmuştur (Saxena ve George, 2005: 1387-1388).

Türkiye'de yapılan nadir çalışmalardan birisi olan Koç'un (2017:102-107) makalesindeyse araştırmaya katılanlar stres ve yorgunluktan hastalandıklarını, hatta bayıldıklarını, ifade etmişlerdir. ağrı zerine çalışmada işgücü talebine göre kendini çalışmaya hazırlamanın, çalışanları oldukça yorduğu da ayrıca belirtilmiştir. ağrı zerine çalışanların işe aidiyet duygusunun ortadan kalktığı, fiziksel ve ruhsal sağlığının olumsuz etkilendiği, dışlanma, ötekileştirme gibi ruh hallerine büründükleri de çıkarılan sonuçlar arasındadır. Bu durum işe yaramazlık duygusunu arttırmaktadır. Çalışma esnasında bir

miktar yorulmak kabul edilebilirken çalışma öncesi ve sonrasında da stres kaynaklı yorulmalar meydana gelebilmektedir.

Sennett (2016:51) tüm bunların aksi bir görüşle, esnek çalışma biçimlerinin boş zaman faaliyetlerini arttıracaklarını ve kişinin daha çok özgürleşeceğini savunmuştur. Tipik çalışanların aslında özgürleşmediğini, çalışanın üzerinde iktidar ve kontrol yapılarının üretildiğini ifade etmiştir.

1.3.1. Çalışanlara Etkileri

Çağrı üzerine çalışanlar, bu çalışma biçiminde tamamen gelirlerine bağlı ve orantılı olarak riskli bir konumdadırlar (Burri vd., 2018:48). Çok çalışırlarsa standart bir gelire sahip olabilirken, az çalışırlarsa yoksulluk riski ile karşı karşıya kalabilirler. Aynı zamanda, asgari saatler olmaksızın çağrı üzerine çalışan işçiler, alacakları kazançları tahmin edemeyebilecekleri için ekonomik istikrarsızlık ve ciddi iş-aile çatışması riski altındadır (ILO, 2016:125). İş-aile çatışmasının yanı sıra bekâr olarak veya aile olarak başka bir eve çıkmak istediklerinde de sorunlar yaşamaktadırlar. Birçok ülkede özellikle gençler ev veya daire kiralamak istediklerinde kalıcı bir işe sahip olmadıkları ve sabit bir gelire sahip olmadıkları için kiracı olarak kabul edilmiyorlar (Standing, 2017:38). Çağrı üzerine çalışanlar, ihtiyaçlar hiyerarşisine göre en temel ihtiyaçlardan birisi olan barınma ihtiyacını bile karşılarlarken zorlanmaktadırlar.

Çağrı üzerine çalışmada işgören açısından önemli bir husus da çağrı yapıldığı anda çalışanın iş görme borcu altına girmesidir. Bu durumun uygulamadaki sonucu çalışanın, işverenin yapacağı çağrı için sürekli olarak hazırda beklemesi gerektiğidir. Bu çalışılmayan bekleme sürecinde zaten çağrı üzerine çalışanın ücret alması mümkün değildir. Bu durum, çalışanın başka işlerde çalışmasına engel olabilecek ve işverenin bu yetkisini kötüye kullanmasına olanak sağlayabilecektir (Karaman, 2008:89). Bunun yanı sıra işçinin çağrı yapıldığında işe gitmemesi durumunda kanunen bir yaptırım olmasa bile işveren bir daha çalışana çağrı yapmayarak güçlü bir cezalandırma yöntemi uygulayabilir. Bu durumda işgören, işletmeye sözleşmeyle bağlı olmasına rağmen aylarca çağrı bekler fakat aranmaz. İşe gitmediği için de gelirden mahrum olma riskiyle karşılaşır.

Çağrı üzerine çalışanlar ve geçici çalışanlar işverenin takdirine bağlı olarak çağrılabilirdiğinde ve asgari bir saat veya ödeme garantisi verilmediğinde gelir güvencesi ve iş-yaşam dengesi zarar görür (ILO, 2016:199). Gelir güvencesine sahip olmama herkes için kolay bir durum değildir. Hanehalkı

olarak insanların çoğu emeğini kiraya verip bir gelir sağlayabilmektedir. Bu gelirin ne kadar olacağını tahmin edememek ve işverenin inisiyatifine bırakmak insan hayatında büyük belirsizlikler yaratabilmektedir. Maddi konulardaki belirsizlik, geleceği görememe ve belirli garantilerden yoksun olmak başlı başına stres kaynağı olabilmektedir.

Bu çalışma biçiminde, çalışan açısından meydana gelebilecek sorunlar bu kadar değildir. Bunların yanı sıra, günlük çalışma saatinin belirli olmaması, çalışanın işe gitmek için yolda geçirdiği süreler göz önünde bulundurulduğunda asgari yasal sınırlamalar ve kuralların yapılması bir zorunluluk olarak görülmektedir. Kanunların daha belirgin olması ve söz konusu güvenceleri içermesi durumunda oluşabilecek suiistimallerin oluşmasına engel olunmuş olacaktır (Eyrenci, 1989:33).

İtalya gibi ülkelerin yasaları bu riskleri azaltıcı niteliktedir. İtalya yasaları, çağrı üzerine çalışan işçilerin benzer işleri yapan tam zamanlı işçilerle orantılı bir şekilde ücret almaları ve diğer hakları (örneğin tatiller) elde etmeleri gerektiğini öngörmektedir (ILO, 2016:257).

1.3.2. İşverenlere Etkileri

İşveren açısından çağrı üzerine çalışma, dalgalanan işgücü talebine uyum sağlama kabiliyetini en üst düzeye çıkarmaya çalışan işletmelerin, personel istihdamında anlık düzenleme yapabilmesine olanak tanır. Bu sebepten işverenler, çağrı üzerine çalışan işgücü kullanabilirler. Başka bir tabirle bu çalışanlara “anahtar zamanlı personel” de denmektedir. Hazır yemek restoranları, süpermarketler ve bankalar hizmet sektöründe sıklıkla çağrı üzerine çalışanlar kullanmaktadır. Buna ek olarak birçok kurum, gün içinde hastalanan personelleri için yerlerine hızlı bir şekilde saatlik personel bulmak için çağrı üzerine çalışabilecek personellerle sözleşme yaparlar (Eyck, 2003:22). Çağrı üzerine çalışma bu özelliğiyle, insan kaynakları departmanı ve verimlilik için istenmeyen durumlardan birisi olan devamsızlık oranını da düşürmeye katkı sunabilir.

Amerika Birleşik Devletleri’nde bazı büyük perakende mağazaları ve yemek servisi işletmeleri hava tahminlerine, satış modellerine ve diğer verilere dayalı olarak mağazalarında optimum personel sayısını belirlemek için tam zamanlı planlama yazılımı kullanır. Satışlar öngörülenden daha yavaş olduğunda yöneticiler, çalışanları planlanan bir vardiya bitiminden önce eve gönderebilir ve hatta maliyetleri düşürmek için son dakikada vardiyaları

iptal edebilir (ILO, 2016:29). Böylece personel maliyetini minimuma düşürürken, bir dakika bile atıl personel bulundurmazlar. İşyerinde olan herkes tam anlamıyla çalışır.

Böylece bu iş ilişkisi içinde işverenler, sadece işin yoğun olduğu dönemlerde işçi çalıştırarak yüksek oranda verimliğe ulaşacaklardır. İşyerindeki pasif ve gizli işsizlikten kurtulmak sayesinde büyük mali yükten kurtulmak bu sistemin doğru işleyişine bağlıdır. Aynı zamanda bu yöntemle işletmeler normal çalışma şartları altında istihdam edemeyecekleri yüksek nitelikli işgücünden faydalanmaya olanak sağlayacaktır (Güngör, 2011:86). Yüksek niteliğin yanı sıra özel istihdam bürolarından temin edebilecekleri çağrı üzerine çalışacak elemanlar da sürekli aynı işleri yapması sebebiyle işverenin göstereceği işi bir uzman niteliğinde ifa edeceklerdir.

2. Sıfır Saat Sözleşmeler Kavramı

Sıfır saat sözleşmeler gitgide önem kazanan esnek çalışma biçimlerinden birisidir. Bu çalışma biçimi ciddi tartışmalara yol açsa da istihdamdaki payını arttırmaktadır. Sıfır saat sözleşmeler, standart dışı istihdam biçimlerinin en esnek halidir. Bu sözleşme biçimi çalışan açısından güvencesizlik ve esnek çalışma, işveren açısından verimlilik ve maliyet kontrolü, devlet açısından ise işsizliğin düşürülmesi olarak görülmektedir.

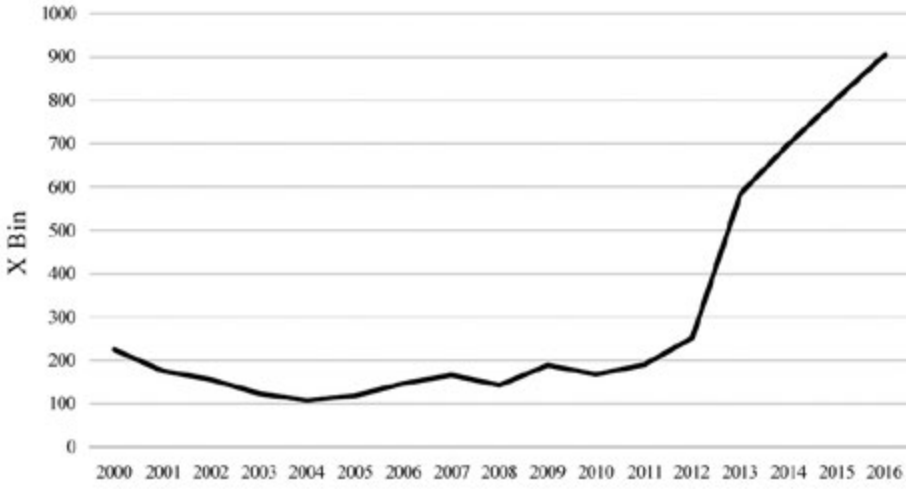
Eurofound sözlüğüne göre sıfır saat sözleşmeler, bir işveren ve bir çalışan arasındaki istihdam ilişkisini içermektedir. Fakat işveren, çalışana sürekli iş sağlamak zorunda değildir. İşveren çalışana gerektiğinde arama seçeneğine sahiptir. Asgari ve azami çalışma saatlerini gösteren iş sözleşmelerinin yanı sıra asgari çalışma saatlerini belirtmeyen sözleşmelere sıfır saat sözleşmeler denilmektedir. Bu sözleşme biçiminde işveren hiçbir zaman işçiyi aramak zorunda değildir (Dictionary, 2016). İngiltere Ulusal İstatistik Ofisi sıfır saat sözleşmeleri ile çalışan kişileri, sözleşmesinde çalışacağı iş saati belirlenmemiş ve sadece çalıştığı süre bazında ücret alan kişi olarak tanımlamıştır (Adams ve Prassl, 2018:3).

Sıfır saat sözleşmeleri Kanada, İrlanda ve Yeni Zelanda başta olmak üzere diğer ülkelerde de yaygın olarak kullanılmaktadır (ILO, 2016:28). Özellikle Birleşik Krallıkta, 2015 sonunda çalışanların % 2,5'i sıfır saat sözleşmesi ile istihdam edilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki işgücünün yaklaşık % 10'u düzensiz ve çağrı üzerine çalışma şeklinde istihdam edilirken genelde

en düşük gelirli çalışanlar bu tür sözleşmelerle istihdam edilmektedir (ILO, 2016:xxiii).

Bazı araştırmacılar ise İngiltere'deki oranın %4'e çıkabileceğini iddia etmektedirler. Birleşik Krallıkta sıfır saat çalışanların neredeyse % 40'ı haftada 16 saatten daha az çalışmaktadır (ILO, 2016:86).

Grafik 1: İngiltere'de 2000-2016 Yılları Arasında Sıfır Saat Sözleşmeyle Çalışanların Sayısı



Kaynak: Adams ve Prassl (2018)'den düzenlenmiştir.

Grafik 1'e göre İngiltere'de sıfır saat sözleşmelerin sayısı 2004 yılından 2016 yılına kadar 9 kat artmıştır. Bu hızlı artış devam edecek gibi görünmektedir. İngiltere'deki bu artış sadece çalışanlar açısından değil işletmeler arasında da görülmektedir. İngiltere'deki işletmelerin dörtte birinden fazlası çalışanlarının bir kısmını bu tür sözleşmelerle çalıştırmaktadır (Standing, 2017:83).

Sıfır saatlik sözleşme, işçinin çalışma saatlerinin garanti edilmediği ve çalışmak için her zaman hazırda beklemesinin gerektiği bir sözleşme türüdür. Bu tür sözleşmelere göre işverenlerin işçilere her gün, her hafta veya her ay sabit sayıda çalışma saati sunması gerekmez.

Sıfır saat sözleşmelerde çalışanlar için bazı temel sorunlar vardır. Bunlar arasında en yaygın görülenleri çalışanların ne zaman çalışacakları üzerine sınırlı kontrole sahip oldukları için iş-yaşam dengesinin bozulması, gelirin

belirsiz olmasından dolayı gelir güvencesizliği, değişken programlar yüzünden de ikinci bir işe girmenin zorluğu olarak gösterilebilir (ILO, 2016:xxiii).

Bazı sözleşmeler, işçilere mevcut işler hakkında haftalık olarak bilgi verileceğini belirtir ancak genel olarak şirket, size herhangi bir zamanda iş sağlama yükümlülüğü altında değildir ve şirket tarafından teklif edilen herhangi bir işi herhangi bir zamanda kabul etme yükümlülüğü bulunmamaktadır (Adams ve Prassl, 2018:2). Bazı ülkelerdeki kanunlarda ve sözleşmelerde de çalışan çağrı yapıldığı anda işe gitmezse veya kabul etmezse çeşitli yaptırımlar bulunabilmektedir.

2.1. Sıfır Saat Sözleşmelerin Etkileri

Sıfır saat sözleşmelerin makro boyutta işsizliği azaltma özelliği bulunmaktadır. Kişi, sözleşme ile bir işletmeye bağlı olduğu için işsiz sayılmamaktadır. İngiltere’de firmalar bu çalışma düzenlemelerine başvurmasaydı işsizliğin fazladan 500.000 kişi artacağını tahmin edilmektedir (Adams ve Prassl, 2018:21). Sıfır saatli sözleşmeler sayesinde işsizlik düşük görünmektedir. Standing’e (2017:165) göre bu durum işsizliği saklamanın bir yoludur. İşverenler açısından ise tam zamanlı çalışanların az iş yapmaları sebebiyle işverenler maaşları düşürüp çalışma saatlerini azalttılar. Sıfır saat sözleşmelerle kâğıt üzerinde işe alınan çalışanlar bu şekilde işten çıkarılmış olmaktadır.

Sıfır saat çalışma düzenlemeleri işçileri aynı anda hem iyi hem de kötü etkileyebiliyor. Olumlu tarafı, sıfır saat çalışma düzenlemelerinde istihdamın öğrenciler, yaşlı çalışanlar ve bakım sorumlulukları olan kadınlar arasında bir esneklik tercihini yansıması olarak görülebilir. Ayrıca yukarıda belirtildiği gibi sıfır saat sözleşmeli istihdam, hiç istihdam edilmemekten daha iyi olabilir. Bununla birlikte işçiler bu sözleşmelerde çok daha büyük gelir riskine tabidir ve istihdam haklarının kapsamı konusunda daha büyük bir belirsizlikle karşı karşıyadır. Sıfır saat sözleşmeler, sosyal güvenlik sistemi ile ilgili olarak emekli olamama ihtimali ve iş-yaşam dengesinden işçi sağlığına kadar daha birçok sorun olarak ortaya çıkarmaktadır (ILO, 2016:22).

Sıfır süreli sözleşmelerin bir diğer olumlu özelliği çalışanlar açısından daha iyi istihdam olanaklarına geçiş için bir basamak işlevi görmesidir. İngiltere’de hükümet görüşmelerinde, sıfır saat sözleşmelerinin insanlara “işgücü piyasasına girme fırsatları ve diğer istihdam biçimlerine giden bir yol” sağladığı savunuluyor (Adams ve Prassl, 2018:21). Bunun tam tersini

iddia eden görüşler de vardır. Standing (2017:238) gibi kimi araştırmacılar, geçici işlerin kalıcı işlere erişimde bir basamak olarak görülemeyeceğini savunmaktadır.

SONUÇ

A-tipik istihdam modellerinin sürekli yenisinin eklendiği günümüz iş gücü piyasasında, çağrı üzerine çalışma önemli bir yer tutmaktadır. Uluslararası yasal formlara göre kısmi süreli çalışma ve gündelik çalışmanın birleşimi olarak görülmektedir. Her iki çalışma biçiminden de bazı karakteristik özellikler barındırmaktadır. Bu durumda da esnek çalışmanın karakteristik biçimlerinden birisi olarak görülebilir. Ülkeden ülkeye farklı düzenlemelerde görülebildiği gibi bazı ülkelerde sıfır saat sözleşmeleri de kapsamaktadır. Çağrı üzerine çalışma, çalışma süresi olarak değerlendirildiğinde sıfır saat sözleşmelerden tam zamanlı istihdama kadar oldukça geniş bir yelpazede karşımıza çıkmaktadır.

2003 öncesinde doktrinde ve Yargıtay kararlarında vücut bulmaya çalışan çağrı üzerine çalışma, 2003 yılında yürürlüğe giren iş kanunuyla yasal zemine oturtulmuştur. Bu çalışma biçimi yüksek düzeyde güvencesizlik içerirken hatta sıfır saat sözleşmelerle en güvencesiz çalışma biçimi olarak görülebilmektedir. Çalışan açısından ise öngörülemeyen ve düzensiz bir istihdam biçimidir.

Çağrı üzerine çalışma belirli sektörler için oldukça uygun olmakla beraber işverenlere ve çalışanlara hem olumlu hem de olumsuz etkilerde bulunmaktadır. Çalışmalar için olumlu yanları; iş-yaşam dengesini kurabilme, tam zamanlı işlere basamak olabilme, çalışmaya ara vermeleri durumunda yenilenmedir (Hardy vd., 2015). Bunların yanı sıra çağrı üzerine çalışmanın çalışanlar için olumsuz yönleri de araştırmacılar tarafından saptanmıştır. Bunlar; stres seviyesinde artış (Ziebertz vd., 2015), uyku düzeninde bozulmalar (Lin vd., 2013), uyku kalitesinde düşüş (Torsvall ve Akerstedt, 1988), uyku miktarında azalma, uyuyakalma sorunları (Pilcher ve Coplen, 2000), gerginlik, hayal kırıklığı (Rankin vd., 1987), işten ayrılma niyetinde yükselme (Heponiemi vd., 2008) şeklinde sıralanabilir. Görüldüğü üzere çağrı üzerine çalışmanın, çalışanlar açısından olumsuz yönleri olumlu yönlerinden daha fazla görünmektedir. Bu etkilerinin yanı sıra çağrı üzerine çalışmada az çalışılırsa yoksulluk riski artabilmektedir. Belirsizlik, ekonomik istikrarsızlık, sosyal statü düşüklüğü gibi olumsuzluklar da yaşanabilmektedir.

İşletmeler açısından çağrı üzerine çalışma, devamsızlık oranını düşürmede, optimum personel planlamada ve maliyetleri düşürmede oldukça etkili bir çalışma biçimidir. Ülkenin makro göstergeleri açısından ise işsizliği düşürücü bir etki yapmaktadır. Bu konu kapsamında çağrı üzerine çalışma üzerine çalışanların algı, tutum, gelecek beklentisi gibi durumlarını ölçebilecek nicel çalışmalara gereksinim duyulmaktadır.

KAYNAKÇA

Adams, A., ve Prassl, J. (2018). **Zero-Hours Work in the United Kingdom**, Cenevre.

Akyiğit, E. (2006). **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Seçkin Yayıncılık: Ankara.

Akyiğit, E. (2010). **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık: Ankara.

Aydın, U. (2007). “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, c.8, ss.41-54.

Balaban, Ö. ve Özsoy, T. (2020). “Çalışma Yaşamında Yetenek 4.0.”, **Çalışma Hayatında Yetenek Yönetimi: Yetenek 4.0**, (ed. Senem Nart), ss.29-54, Beta: İstanbul.

Baysal, U. (2012). “Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma”, **Hukuk ve İktisat Dergisi**, 99(1-2), ss.86-99.

Broughton, A., Green, M., Rickard, C., Swift, S., Eichhorst, W., Tobsch, V., Jonaviciene, D. (2016). **Precarious Employment in Europe**, Strasbourg: European Parliament.

Burri, S., Heeger-Hertter, S., Rossetti, S. J. C. o. W., ve Series, E. (2018). **On-Call Work in the Netherlands: Trends, Impact and Policy Solutions**.

Campbell, I. (2018). **On-Call and Related Forms of Casual Work in New Zealand and Australia**, Geneva.

Çelik, N. (2011). **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları: İstanbul.

- Dictionary, E. (ed.) (2016). **Industrial Relations Dictionary**, Eurofound.
- Eurofound. (2015). **New Forms of Employment**, Lüksemburg.
- Eyck, K. V. (2003). **Flexibilizing Employment: An Overview**.
- Eyrenci, Ö. (1989). **Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar**, Mozaik Basım ve Yayıncılık: İstanbul.
- Eyrenci, Ö. (1993). **İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları, Kamu-İş Yayınları**: Ankara.
- Eyrenci, Ö. (1994). **Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik**, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını: İzmir.
- Güner, E. (2016). “Çağrı Üzerine Çalışmanın Hukuki Sonuçları”, **Mali Çözüm Dergisi**, 136, ss. 267-278.
- Güngör, S. (2011). “Türk İş Kanununda Tanımlanan Esnek Çalışma Biçimlerinin İşletmelerin Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 3(4), ss.80-98.
- Güven, E., ve Aydın, U. (2013). **Bireysel İş Hukuku**, Nisan Kitabevi: Eskişehir.
- Hardy, A. v. d. V., Bültmann, U., de Looze, M. P., Koolhaas, W., Kantermann, T., Brouwer, S., ve van der Klink, J. J. E. (2015). “Need for Recovery Among Male Technical Distal On-Call Workers”. **Ergonomics**, 58(12), ss.1927-1938.
- Heponiemi, T., Kouvonen, A., Vänskä, J., Halila, H., Sinervo, T., Kivimäki, M., ve Elovainio, M. (2008). “Effects of Active On-Call Hours on Physicians’ Turnover Intentions and Well-Being”, **Scandinavian Journal of Work, Environment**, ss.356-363.
- ILO (2016). **Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects**, Geneva.

- Imbernon, E., Warret, G., Roitg, C., Chastang, J.-F., ve Goldberg, M. (1993). "Effects on Health and Social Well-Being of On-Call Shifts: An Epidemiologic Study in The French National Electricity and Gas Supply Company", **Journal of Occupational Environmental Medicine**, 35(11), ss.1131-1137.
- Karaman, M. H. (2008). **Türk İş Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri**, (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kenyon, T. A., Gluesing, R. E., White, K. Y., Dunkel, W. L., ve Burlingame, B. L. (2007). "On Call: Alert or Unsafe? A Report of the AORN On-Call Electronic Task Force", **AORN Journal**, 86(4), ss.630-639.
- Kiernan, M., Civetta, J., Bartus, C., ve Walsh, S. J. C. s. (2006). "24 Hours On-Call and Acute Fatigue No Longer Worsen Resident Mood Under the 80-Hour Work Week Regulations", **Current Surgery**, 63(3), ss.237-241.
- Koç, N. K. (2017). "Çağrı Üzerine İş İlişkisinin Güvencesizliğinde Çalışan Üniversite Öğrencileri", **Mülkiye Dergisi**, 41(3), ss.83-110.
- Lin, Y.-H., Ho, Y.-C., Lin, S.-H., Yeh, Y.-H., Liu, C.-Y., Kuo, T. B., Yang, A. C. (2013). "On-call duty effects on sleep-state physiological stability in male medical interns", **PLoS One**, 8(6).
- Murat, S., ve Şahin, L. (2011). **AB'ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği**, İstanbul Ticaret Odası.
- Nicol, A.-M., ve Botterill, J. S. (2004). "On-Call Work and Health: A Review", **Environmental Health**, 3(1), ss.1-7.
- Pilcher, J. J., ve Copen, M. K. (2000). "Work/Rest Cycles in Railroad Operations: Effects of Shorter than 24-H Shift Work Schedules and On-Call Schedules on Sleep", **Ergonomics**, 43(5), ss.573-588.
- Rankin, H., Serieys, N., ve Elliott-Binns. (1987). "Determinants of Mood in General Practitioners", **British Medical Journal**, 294(6572), ss.618-620.
- Saxena, A. D., ve George, C. F. (2005). "Sleep and Motor Performance in On-Call Internal Medicine Residents", **Sleep**, 28(11), ss.1386-1391.

- Sennett, R. (2016). **Karakter Aşınması**, (çev. B. Yıldırım), Ayrıntı Yayınları: İstanbul.
- Sert, S. (2014). “Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, c.110, ss.335-356.
- Smithers, F. (1995). “The Pattern and Effect of On Call Work in Transplant Co-Ordinators in the United Kingdom”, **International Journal of Nursing Studies**, 32(5), ss.469-483.
- Standing, G. (2017). **Prekarya Bildirgesi: Hakların Kısılmasından Yurttaşlığa**, İletişim Yayınları: İstanbul.
- Süzek, S. (2012). **İş Hukuku:(Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)**, Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Şafak, C. (2009). “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part Time) Çalışma”, **Kristaliş**.
- Tokol, A. (1992). **Avrupa Topluluğunda Part-Time Çalışma**, Uludağ Üniversitesi.
- Torsvall, L., ve Akerstedt, T. (1988). “Disturbed Sleep while Being On-Call: an EEG Study of Ships’ Engineers”, **Sleep**, 11(1), ss.35-38.
- Yıldız, G. ve Balaban, Ö. (2006). **İş Değerleme ve Ücret Yönetimi Ders Notları**, Sakarya Kitabevi: Sakarya.
- Zeytinoğlu, E. (2004). “Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 62(1-2), ss.449-466.
- Zeytinoğlu, E. (2006). “İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu’na Çeşitli Yansımaları”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi** c.10, ss.191-202.
- Ziebertz, C. M., Van Hooff, M. L., Beckers, D. G., Hooftman, W. E., Kompier, M. A., ve Geurts, S. A. (2015). “The Relationship of On-Call Work with Fatigue, Work-Home Interference, and Perceived Performance Difficulties”, **BioMed Research International**.