

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2021 Cilt/Vol: 23/Num:1 Sayfa/Page: 1-24

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yardımcı Editör / Managing Editor

Ulviye Tüfekçi Yaman

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (Ankara University)
Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (İstanbul Ayvansaray University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Dr. Öğr. Üyesi Memet Zencirkıran (Uludağ University)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoglu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşma katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, "Türkçe" ve "İngilizce" olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000-2021

“Is, Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000-2021

İÇİNDEKİLER

Yıl: 2021 / Cilt: 23 Sayı: 1

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Prof. Dr. Aysen TOKOL “Yeni Standart Dışı Çalışma Şekilleri”	5
2	Öğr. Gör. Nazlı Yüceol, Arş. Gör. Tuğba KARABOĞA “Süper Akıllı Toplum Çağında İnsan Kaynağının Dönüşümü: Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 Geleceğin İşgücünü Nasıl Şekillendirecek?”	29
3	Doç. Dr. Meral ERDİRENÇELEBİ, Dr. Öğr. Üyesi Ebru ERTÜRK “Türkiye’de “Nepotizm” Konusunda Hazırlanan Çalışmalara Yönelik Bir İnceleme”	53
4	Cem BALOĞLU “Postalar Halinde Çalışan İşçilerin Hafta Tatili İzinleri”	73
5	Assistant Professor İpek KOÇOĞLU “Farklılıklar Takımları Daha Başarılı Yapar Mı? Takımlarda Bilişsel Ayrışmanın Takım Dinamikleri Ve Çıktıları İle İlişkinine Dair Teorik Bir Değerlendirme”	87
6	Dr. Öğr. Üyesi Duygu ÖZYILMAZ MİSİCAN “İşe Gömülmüşlük Algısının Örgütsel Sosyalleşmenin Sinizm Üzerindeki Etkisinde Aracı Rolü”	115
7	Hediye Ceylan ASLANTAŞ, Dr. Atilla YELBOĞA “Öğrenen Organizasyonlarda Dijital Uygulamaların Çalışan Yetkinliklerini Geliştirmesine Yönelik Bir Çalışma”	137
8	Dr. Öğr. Üyesi Burcu AYDIN KÜÇÜK, Dr. Hazel ANGUN “The Impact of The Locus of Control on The Organizational Silence”	163
9	İlhan ALYAY, Kerim KARADAL, Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU “Yetenek Yönetiminin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Otomotiv Sektörü Araştırması”	185
10	Doç. Dr. Osman BAYRAKTAR “Çin’de İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Güncel Görünümü”	207

YENİ STANDART DIŞI ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ

NEW NON-STANDARD FORMS OF WORKING

Aysen Tokol¹

ÖZET

Standart dışı çalışma özellikle 1980 sonrası ekonomik, sosyal, siyasi, teknolojik, demografik ve yasal nedenlerle önem kazanmıştır. Günümüzde çok sayıda standart dışı çalışma Şekli bulunmaktadır. Bu çalışma Şekillerinin bir bölümü oldukça eski, bir bölümü yenidir. 2000’li yıllardan itibaren de birden fazla standart dışı çalışma Şeklinin özelliklerini biraraya getiren çok sayıda yeni standart dışı çalışma Şekli ortaya çıkmıŐ ayrıca geçmişte sınırlı ölçüde uygulanan bazı standart dışı çalışma Şekilleri daha fazla uygulanmaya başlanmıştır. Bu çalışma; iş paylaşımı, stratejik işçi paylaşımı, portföy çalışma, geçici yönetim, kupon çalışma, gündelik çalışma gibi bazı standart dışı çalışma Őekillerini farklı boyutlarıyla ele almayı amaçlamaktadır.

Anahtar kelimeler: Standart dışı çalışma, iş paylaşımı, stratejik işçi paylaşımı, portföy çalışma, geçici yönetim, kupon çalışma, gündelik çalışma, çağrı üzerine çalışma, sıfır süreli sözleşmeler

ABSTRACT

Non-standard working has gained importance especially after 1980 due to economic, social, political, technological, demographic and legal reasons. Today, there are many non-standard forms of working. Some of them are quite old and some are new. Since the 2000s, many new non-standard forms of working have emerged that combine the characteristics of more than one non-standard working forms and some non-standard forms of working that have been applied to a limited extent in the past have begun to be applied more. This study aims to discuss different aspects of some non-standard forms of working such as job sharing, strategic employee sharing, portfolio work, interim management, voucher-based work, casual work.

Keywords: Non-standard work; job-sharing, strategic employee sharing, portfolio work, interim management, voucher-based work, casual work, on-call, zero-hours contracts

GİRİŞ

Standart dışı çalışma; tam zamanlı, düzenli, belirsiz süreli, tek bir işverene bağlı olarak yapılan standart çalışma şekli dışında kalan çalışma şeklini ifade etmektedir. Standart dışı çalışma küreselleşme ve Neo-liberal politikalara bağlı olarak özellikle 1980 sonrası işletmelerin ve çalışanların artan esneklik ihtiyacı, gelişmiş bilişim teknolojilerinin geniş bir biçimde kullanımı, bazı mesleklerin ve işletme faaliyetlerinin önem kazanması, demografik değişim, hükümetlerin işsizliği azaltma ve istihdam yaratma politikaları gibi çok sayıda nedene bağlı olarak önem kazanmıştır (Eurofound, 2015:1-5; ETUI, 2017: 104; Eurofound, 2019b:3).

Gerçekte kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, evde çalışma, taşeronlaşma, kendi hesabına çalışma, kaçak çalışma, mevsimlik çalışma gibi bazı standart dışı çalışma şekillerinin geçmişi oldukça eskidir. Ancak bu çalışma şekilleri 1980 sonrası daha da yaygınlaşmıştır. Tele çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma gibi bazı standart dışı çalışma şekillerinin geçmişi ise diğerlerine göre daha yenidir.

2000'li yıllardan itibaren ise; birçok gelişmiş ülkede özellikle Avrupa ülkelerinde bu standart dışı çalışma şekillerine birden fazla standart dışı çalışma şeklinin özelliklerini biraraya getiren stratejik işçi paylaşımı, kupon çalışma, geçici yönetim, platform çalışma, portföy çalışma gibi çok sayıda yeni standart dışı çalışma şekli eklenmiş ayrıca geçmişte sınırlı ölçüde uygulanan iş paylaşımı, gündelik çalışma gibi bazı standart dışı çalışma şekilleri daha fazla uygulanmaya başlanmıştır (Eurofound, 2020a: 3; Eurofound, 2019a: 2). Yeni standart dışı çalışma şekillerinin henüz gelişmiş ülkelerde toplam istihdam içindeki oranı oldukça sınırlıdır. Ancak oranın son yıllarda giderek arttığı görülmektedir.

Yeni standart dışı çalışma şekilleri tıpkı diğer standart dışı çalışma şekilleri gibi işin yapıldığı yeri, çalışma süresi veya zamanını, çalışanların istihdam statüsünü (işçi yerine kendi hesabına çalışan veya serbest çalışan), sözleşme türünü değiştirebilmektedir. Bu durum ise; çalışanların istihdam ile ilgili haklarını, çalışma koşullarını, sosyal güvenlik sisteminden yararlanmalarını ve sendikal haklarını olumsuz şekilde etkilemekte, işgücü piyasasının giderek daha fazla bölünmesine, uzun dönemde artan yoksulluk ve sosyal dışlanma riskine neden olmaktadır (Eurofound, 2020c:3, 20, 61).

Bu çalışmada öncelikle 2000'li yıllardan itibaren uygulanan veya uygulama alanı giderek genişleyen standart dışı çalışma şekillerinden; iş paylaşımı, stratejik işçi paylaşımı, portföy çalışma, geçici yönetim, kupon çalışma ve gündelik çalışmaya yer verilecektir.

1. İş Paylaşımı

İş paylaşımı (job-sharing) işverenin belirli bir iş için iki veya daha fazla işçi istihdam etmesini ifade etmektedir (Eurofound, 2015: 7). Kısmi süreli çalışmanın bir türü olan iş paylaşımı ile; tam zamanlı bir işin ve onun sağladığı olanakların (emeklilik, izinler, sosyal yardımlar, yan ödemeler vb) birden fazla işçi tarafından paylaşılması sözkonusudur (Tokol, 2019: 22; <http://psychology.iresearchnet.com/counseling-psychology/career-counseling/job-sharing-counseling/>; Hamandia-Güldenber, 2004; Gholipour, Bod, Zehtabi vd, 2010: 136).

İş paylaşımında bir işin paylaşımı işçiler veya genellikle işveren tarafından yapılmaktadır. Bazı ülkelerde işveren tarafından işi paylaşanların her biri için ayrı, bazı ülkelerde iki veya daha fazla işçiyi içeren tek bir iş sözleşmesi yapılması sözkonusudur (Eurofound, 2015: 31). İşçiler işi; haftalara veya gün içinde belirli saatlere veya haftanın belirli günlerine göre paylaşılabilirler (<http://psychology.iresearchnet.com/counseling-psychology/career-counseling/job-sharing-counseling/>).

İş paylaşımında üç farklı uygulama sözkonusudur. Bunlardan ilkinde; işin yapılmasından işi paylaşanların tümü eşit olarak sorumludur. İkincisinde; iş farklı bölümlere ayrılmakta, her işçi sadece kendi bölümünden sorumlu olmaktadır. Üçüncüsünde ise; paylaşım yapanlar aynı işletmede iki kısmi süreli çalışan gibi sorumluluk paylaşmadan farklı işler gerçekleştirmektedirler (Gholipour, Bod, Zehtabi, vd, 2010: 136).

İş paylaşımı ilk olarak ABD'de, 1960'lı yıllarda, kısmi süreli istihdam yaratmak amacıyla geliştirilmiş daha sonra bazı Avrupa ülkelerinde uygulanmaya başlanmıştır (<http://psychology.iresearchnet.com/counseling-psychology/career-counseling/job-sharing-counseling/>, Tokol, 2019: 222; Gholipour, Bod, Zehtabi vd, 2010: 136). Halen iş paylaşımı Avrupa ülkeleri arasında Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Çekya, Danimarka, Yunanistan, Fransa, Hırvatistan, Macaristan, İrlanda, Litvanya, Letonya, Malta, Hollanda, Polonya, Portekiz, Slovenya, Slovakya ve Birleşik Krallık'ta uygulanmaktadır (Eurofound, 2020a:5-6). Ancak iş paylaşımının boyutu bu ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Örneğin; iş paylaşımı uygulayan işletmelerin oranı Litvanya ve Slovakya'da çok sınırlı düzeyde, Çekya ve İrlanda'da %10'nun altında, diğer ülkelerde %20 civarındadır (Eurofound, 2020a: 37).

Diğer taraftan iş paylaşımı ilk olarak 1960'lı yıllarda kamuda kadının daha fazla istihdam edildiği eğitim ve sağlık işkollarında, 1970 ve 1980'li yıllarda ise özel sektörde uygulanmaya başlanmış ancak diğer kısmi süreli çalışma şekilleri gibi geniş kullanım alanına sahip olmamıştır (Tokol, 2019: 222; <http://psychology.iresearchnet.com/counseling-psychology/career-counseling/job-sharing-counseling/>; Gholipour, Bod, Zehtabi vd, 2010: 136). İş paylaşımı halen başta geleneksel işkolları olmak üzere tüm işkollarında uygulanabilmektedir. Avrupa ülkelerinde; kamu yönetimi, eğitim ve bakım hizmetleri, finansman, perakende iş paylaşımı uygulanan işkollarından bazılarıdır (Eurofound, 2015: 136; Eurofound, 2020a: 37). İş paylaşımı sahip olduğu özellikler nedeniyle tüm meslekler için uygun değildir (Eurofound, 2015: 33). Buna karşılık iş paylaşımı hem vasıflı hem vasıfsız çalışanlar için de uygulanabilmektedir. Örneğin; iş paylaşımı günümüzde Avusturya gibi bazı ülkelerde vasıf düzeyi yüksek üst düzey yöneticiler arasında buna karşılık Çekya'da vasıf düzeyi düşük çalışanlar arasında daha yaygındır. İş paylaşımının yaş ve cinsiyet göre dağılımı ise; ülkelere göre farklılık göstermektedir (Eurofound, 2020a: 37). Ancak yaş ve cinsiyet açısından daha çok yaşlı ve genç işçiler, işgücü piyasasına yeni girenler ve kadınların iş paylaşımı ile istihdam edildikleri görülmektedir (Eurofound, 2015:137).

İş paylaşımı ile ilgili olarak Avrupa ülkelerinde özel bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Kısmi süreli çalışma ile ilgili düzenlemeler iş paylaşımı için de sözkonusudur. İş paylaşımı ile ilgili toplu

sözleşmelerde yer alan düzenlemeler Yunanistan, İrlanda ve Hollanda gibi az sayıda ülke dışında günümüzde çok sınırlıdır (Eurofound, 2020a: 37).

İş paylaşımının işletmeler ve işçiler açısından bazı olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır. İşletmeler açısından iş paylaşımı bazı uygulanma şekillerinde aynı işi yapabilecek iki işçinin varlığı nedeniyle işçilerden birinin işe devam edememesi halinde işlerin aksamasını engellemektedir. Diğer taraftan iş paylaşımı işletmelerin işçilerin vasıf ve uzmanlıklarını daha iyi kullanmalarına olanak tanımakta, işçiler yetenekleri ve vasıfları ile birbirlerini tamamladıklarında işletmede verimlilik artmaktadır. Buna karşılık işletmelerin eğitim, sağlık sigortası, yönetim, ücret ve sosyal yardım maliyetleri artmakta, iki işçi arasında iletişim sorunu ortaya çıkması halinde zaman kaybı ve maliyet artışına neden olmaktadır.

İşçiler açısından kısmi süreli çalışma ile karşılaştırıldığında; iş paylaşımı işçiye vasfını ve kariyerini geliştirme olanağı (örneğin; işin paylaşıldığı diğer işçiden bilgi edinilmesi gibi) sağlayabilmektedir. Ayrıca iş paylaşımı işçiye iş–yaşam dengesi sağlama, boş zamanlarında eğitim ve kariyer geliştirme ve tam zamanlı işe geçişte kolaylık sağlamaktadır. Buna karşılık iyi yönetilmezse veya işi paylaşanlar arasında uyum sağlanamazsa çatışmalar ortaya çıkabilmekte, işçilerin iş yoğunluğunda ve stres düzeyinde artış yaşanabilmektedir (Eurofound, 2020a: 39; <http://psychology.iresearchnet.com/counseling-psychology/career-counseling/job-sharing-counseling/>; Hamandia-Güldenber, 2004; Gholipour, Bod, Zeh-tabi vd, 2010:136).

2.Stratejik İşçi Paylaşımı

Stratejik işçi paylaşımı (strategic employee sharing) ile ilgili genel kabul gören bir kavram bulunmamakta, bu çalışma şeklinin özellikleri ve çalışma yöntemleri ülkeler arasında farklılık göstermektedir.

Stratejik işçi paylaşımı; işçinin bir işletme grubu tarafından, grupta yer alan işletmelerin insan kaynakları gereksinimini karşılamak üzere ortaklaşa işe alınmasını ve işçinin grupta yer alan farklı işletmelerde dönüşümlü olarak çalıştırılmasını ifade etmektedir. Stratejik işçi paylaşımı özel istihdam büroları yoluyla geçici iş ilişkisine benzemekle birlikte ondan farklı olarak; işçinin sadece grup içindeki farklı işletmelerin işlerini yapmak üzere işe alınması, işçinin bu işletmelerin insan kaynakları gereksinimleri doğrultusunda düzenli olarak farklı işletmelerde çalışması ve işletmelerin bu amaçla oluşturdukları ağır kâr amacı taşıması gerekmektedir (Eurofound, 2015: 7,11).

İşletme grubu; işçilerin tek ve formel işvereni olup, iş sözleşmesi ile ilgili görevleri yerine getirmek, grup içinde işçilerin işlerini koordine etmek ve tüm ilgili tarafların işbirliği ile yönerge ve davranış kuralları belirlemekle yükümlüdür.

Gruptaki işletmeler ise; paylaşılan işçiye iş sağlamak, işçi ile iş organizasyonunu düzenlemek, uygun iş koşulları oluşturmak, paylaşılan işçilere işletmede çalışan işçilerle eşit işlem ve eşit ödeme yapmak ve işçi temin ettiği için işletme grubunun oluşturduğu ağa ödemedeki bulunmakla yükümlüdür. Stratejik işçi paylaşımı işletmelerin tek başına tam zamanlı işçi istihdam edemediği veya yeterli iş yokluğu nedeniyle istihdam etmesi gerekmeyen durumlarda işletmeler arasında paylaşılan “kolektif işçi veya kolektif işçi grubunun” oluşturulmasını sağlamaktadır (Eurofound, 2016: 5-6).

Uygulamada her ülkede farklı büyüklükte, farklı türde işletme grupları oluşturulabilmektedir. Örneğin; Fransa’da tarımsal işletme grupları, tek veya çok sektörlü işletme grupları, dezavantajlı gruplara deneyim ve iş sağlamanı amaçlayan işletme grupları gibi üç farklı uygulama türü söz konusudur (Eurofound, 2016: 5-7).

Stratejik işçi paylaşımı Avrupa'da az sayıda ülkede henüz sınırlı düzeyde (Eurofound, 2020a: 33) tarım, turizm gibi mevsimlik işlerde uygulanmaktadır. Paylaşılan işçiler düşük vasıflı, genel vasıflı veya vasıflı olabilmekte, iş bu işçilerin temel gelir kaynağını oluşturmaktadır (Eurofound, 2015: 137).

Stratejik işçi paylaşımı ile ilgili yasal düzenlemeler az sayıda ülkede iş yasasında yer almaktadır. Örneğin; Fransa, Belçika ve İtalya iş yasalarında işletme grubunun oluşturulması, işletme grubu, gruptaki işletmeler ve paylaşılan işçiler arasındaki ilişkilerle ilgili düzenlemeler bulunmaktadır (Eurofound, 2020a: 35).

Stratejik işçi paylaşımı işletmeler açısından; maliyet tasarrufu, gereksinim duyulduğu zamanlarda vasıflı çalışanlara esnek erişim, etkin insan kaynakları yönetimi ve uygulamaları, işveren markası yaratma gibi olumlu; buna karşılık işletme grubu içindeki ortak sorumluluğun işletmeleri diğer işletmelerin etkilerini kapatmak zorunda bırakması, iş akışı ve iş organizasyonu ile ilgili zorlukların verimliliği olumsuz şekilde etkilemesi gibi olumsuz özelliklere sahiptir.

Stratejik işçi paylaşımı işçiler açısından ise; iş, gelir ve istihdam güvencesi, tek işverene bağlı olarak tam zamanlı, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışma, vasıf ve kariyer geliştirme fırsatı, gruptaki işletmelerdeki işçilerle eşit ücret ve eşit işlem hakkı ve çalışma koşulları gibi olumlu; buna karşılık artan iş yükü, stres, işletmelerle ve işletmelerdeki diğer çalışanlarla daha az entegrasyon ve sendikal örgütlenme sorunları gibi olumsuz özelliklere sahiptir (Eurofound, 2016: 37; Eurofound, 2020a: 36).

3.Portföy Çalışma

Portföy çalışma (portfolio work) farklı araştırmacılar tarafından farklı şekilde tanımlanabilmektedir. Örneğin; 1990'lı yıllarda Handy (1995) portföy çalışmayı (kariyeri); "aynı anda birçok müşteri veya işveren için uygulanan artan çalışma pratiği" olarak tanımlamıştır. Mallon (1998) portföy çalışmayı, çalışanın becerilerini farklı işletmelerin hizmetine sunarak, işverenden bağımsızlık kazanmaları için bir araç olarak görmüştür. Chipman (1993) portföy çalışmanı; "farklı alanlarda farklı işletmelerle çok sayıda işe veya sözleşmeye sahip olan birey" olarak tanımlamıştır (Eurofound, 2015: 103).

Portföy çalışma genel olarak çalışanın; birden fazla müşteri veya işveren için belirli aralıklarla veya periyodik olarak kısa süreli sözleşmelerle farklı işler yapmasına dayalı bir çalışma şeklidir. Bu çalışma şeklinde tek bir işverene bağımlılık söz konusu değildir. Portföy çalışmanın temel özelliklerini; çalışanın kendi işini kontrol etmesi ve yönetmesi, bağımsız çalışma ve bağımsız gelir elde etme, farklı işlerin ve müşterilerin varlığı ve tek bir örgüte bağlı olmayan çalışma ortamı oluşturmaktadır (Erdoğan ve Çiğdem, 2017:139).

Portföy çalışma; temel olarak kendi hesabına çalışanlarla (self-employed)/ serbest çalışanlara (freelancer) yönelik bir çalışma şeklidir. Çalışan müşteri veya işverenlerle parça başı çalışmayı ve üretilen çıktı veya gerçekleştirilen performans karşılığında gelir elde etmeyi amaçlamaktadır (Erdoğan ve Çiğdem,2017:138-139).

Portföy çalışma; özel sektörde, genel olarak bilişim ile yaratıcı nitelikteki işkollarında; yüksek vasıflı çalışanlar, deneyimli uzmanlar, yaratıcı çalışanlar (gazeteciler, çevirmenler, medya sektöründe çalışanlar) tarafından uygulanmaktadır. Ancak portföy çalışma her çalışana uygun bir çalışma şekli değildir. Zira çalışanın yüksek düzeyde mesleki vasıf ve deneyime sahip olmasının yanında ayrıca kendini tanıtabilmesi, müşterilerle yakından ilgilenmesi, çok sayıda müşteri ile çok sayıda küçük görevi yönetme becerisine sahip olması da gereklidir. Bu nedenle portföy çalışma yüksek vasıflı, deneyimli, geniş bir çevreye sahip çalışanlar ile emeklilik sonrası çalışmak ve ek gelir etmek isteyen yaşlı çalışanlar için bir fırsat olabilmektedir.

Portföy çalışma Avrupa'da Belçika, Bulgaristan, Güney Kıbrıs, Çekya, Danimarka, Estonya, Hırvatistan, Litvanya, Letonya, Malta, Hollanda, Polonya, Portekiz, İsveç, Norveç ve Birleşik Krallık'ta sınırlı düzeyde uygulanmaktadır (Eurofound, 2020a:5-6). Bu ülkelerde portföy çalışma ile ilgili özel bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Çalışma koşulları müşteri ile portföy çalışan arasında proje bazlı bireysel bir sözleşme ile düzenlenmektedir (Eurofound, 2015:104-105,137, 8-9).

Covid-19 Salgını'ndan olumsuz şekilde etkilenen (Eurofound,2020a:52) portföy çalışma çalışan açısından esneklik, bağımsızlık, bireysel kontrol, çeşitlenen iş, artan yaşam kalitesi gibi olumlu; buna karşılık iş ve gelir güvensizliği, düzensiz çalışma (çalışma sürelerinde düzensizlik, belirsizlik), düşük sosyal statü ve özellikle internet ortamında evden çalışılması halinde sosyal izolasyon, yüksek rekabet, bir işi üstlenme baskısı gibi olumsuz etkilere sahiptir (Erdoğan ve Çiğdem, 2017: 146,148; Eurofound, 2015: 138).

4. Kupon Çalışma

Kupon çalışma (voucher-based work); bir işverenin (müşterinin) çalışanın hizmetine karşılık nakit yerine ödeme olarak kullanılmak üzere üçüncü bir taraftan (genellikle bir hükümet kuruluşu) kupon aldığı bir çalışma şeklidir. Genellikle özel veya belirli süreli hizmetler için kullanılmaktadır (Eurofound, 2015: 82).

Kupon çalışmada; istihdam ilişkisi ve ödeme iş sözleşmesinden çok kupona dayalıdır. Bu nedenle birçok ülkelerde kupon çalışanların statüsünün işçi mi? yoksa kendi hesabına çalışan mı? olduğu tartışmalıdır (Eurofound, 2015:7; Eurofound,2020a. 53).

Kupon çalışmanın işverenleri (müşterileri) genel olarak Avusturya, Fransa ve Belçika'da (sınırlama bulunmama ile birlikte uygulamada), bireyler veya aileler, Yunanistan'da bireyler ve örgütlerdir (Eurofound, 2015: 90). İtalya'da ise bireyler (sadece ev işi, bakım, özel ders için), özel sektör (belirli koşullarla), kamu işletmeleri (belirli durumlarda) ve tarım işletmeleridir. Ancak tarım işletmeleri sadece öğrencileri, emeklileri, gelir desteğinden yararlananları ve işsizleri kupon çalışma ile çalıştırabilmektedir. Diğerleri için bu tür bir sınırlama sözkonusu değildir (Eurofound, 2017).

Kupon çalışmada; işveren (müşteri) bir hükümet kuruluşu veya yetkilendirilmiş bir şirketten, belirli görevlerde kullanılmak üzere, belli bir bedel ödeyerek, ücret ve işverenin (müşteri) ödemesi zorunlu sosyal güvenlik ödemelerini içeren kağıt veya elektronik kupon satın almaktadır. Aldığı kuponlar işin, işverenin ve çalışanın bilgilerini içermekte, iş tamamlandıktan sonra kuponu alan çalışan bunu belirtilen yerlerde para ile değiştirmektedir. Kupon değiştirildiğinde çalışan gelirini almakta, sosyal güvenlik katkısı da otomatik olarak çalışan adına sosyal güvenlik kuruluşuna transfer edilmektedir. İşverenin yıllık satın alınabileceği kupon miktarı ve çalışanın bu işten elde edilebileceği gelir sınırlandırılmıştır (Erdoğan ve Genç, 2020: 73; Eurofound, 2018a: 29).

Kupon çalışmada temel amaç; kayıt dışı çalışmanın azaltılması, çalışanlara sınırlı düzeyde de olsa bir sosyal güvencenin sağlanmasıdır (Eurofound, 2018a: 29). Ayrıca kupon çalışma; dezavantajlı grupların (vasıfsız, düşük eğitilmiş, kadın, yaşlı, uzun süreli işsiz, genç, göçmen) işgücü piyasasına girmesini sağlamayı, işsizliği azaltmayı, iş-yaşam dengesi kurmayı, geçici, yardımcı, düzensiz işler için katı prosedür ve bürokratik kuralları azaltarak kolay istihdam olanağı yaratmayı amaçlamaktadır (Erdoğan ve Genç, 2020: 73).

Kupon çalışma halen Avusturya, Belçika, İtalya, Yunanistan, Finlandiya, Fransa, Hırvatistan, İtalya, Litvanya ve Slovenya'da uygulanmaktadır. Bu ülkelerde kupon çalışmanın toplam istihdam içindeki oranı çalışma şekli belli işlerle sınırlı olduğu için düşüktür. Buna rağmen bazı ülkelerde kupon çalışmada

Covid-19 Salgını'na kadar belirgin bir artış görülmektedir. Ancak Covid-19 tüm ülkelerde kupon çalışmayı olumsuz şekilde etkilemiştir (Eurofound, 2020a:5-6, 41).

Kupon çalışma kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu bazı sektör, meslek ve hizmetlerde uygulanmaktadır (Eurofound, 2018a: 29). Örneğin; Avusturya'da ev temizliği, bakımı, basit bahçe işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi özel eğitim gerektirmeyen hizmetler, Belçika'da temizlik, ütü, Fransa'da temizlik, çocuk bakımı, Litvanya'da bazı tarım ve ormancılık faaliyetlerinde kullanılmaktadır (Eurofound, 2018a:90). Kupon çalışma yapabilecek çalışanlarla ilgili olarak Fransa ve Belçika'da sınırlama bulunmamaktadır. Litvanya'da ülkede yasal olarak ikâmet eden, Avusturya'da çalışma izni olan herkes kupon çalışma yapabilmektedir. Yunanistan'da ise daha geniş kapsamlı sınırlamalar sözkonusudur (Eurofound, 2018a: 90-91). İtalya'da 2003 yılında yasa ile uygulamaya konan kupon çalışma İtalya Genel İş Konfederasyonu'nun da (CGIL) çabaları ile 2017 yılında yapılan yasal düzenleme sonucu büyük ölçüde sınırlandırılmıştır (yasada bireylerin kupon çalışma yaptırabileceği işler, özel işletmelerle, kamu işletmelerinin kupon çalışma yapma koşulları, tarım sektöründe kupon çalışma yapabilecek kişilerin niteliği, müşterinin maksimum kupon kullanma eşiği gibi alanlarda yeni kısıtlayıcı düzenlemeler yapılmıştır) Eurofound,2017).

Kupon çalışma oranı kadınlarda erkeklere göre daha yüksektir. Örneğin; kupon çalışanların Belçika'da %98'i, Avusturya'da %72'si, İtalya'da üçte biri kadındır (Eurofound, 2020a:41).

Kupon çalışma bu çalışma şeklini uygulayan ülkelerde yasal olarak düzenlenmiştir. Ülkelerdeki yasal düzenlemeler; kupon sistemlerini ve mekânizmalarını (hangi hizmetler için kullanılabilceği, kuponların nereden alınacağı ve nasıl kullanılacağı), kupon çalışmanın kullanımı ile ilgili sınırlamaları (işçi başına yıllık maksimum gün veya saat sayısı ve kuponların kullanım koşulları (her çalışan ve yıl için yıllık maksimum gün veya saat veya çalışan başına maksimum yıllık kazanç veya işveren başına ödemeler) düzenlemektedir (Eurofound, 2020a:42).

Kupon çalışanların yararlandığı sigorta kolları ve bunlardan yararlanmaları koşulları ülkelere göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin; kupon çalışanlar Avusturya'da iş kazası sigortasından (diğer sigorta kolları için isteğe bağlı sigorta), Litvanya'da sağlık sigortasından, Belçika ve Fransa'da tüm sigorta kollarından, Yunanistan'da yaşlılık, hastalık sigortasının aynı ve nakdi yardımları ile belli bir işgünü eşliğini aşmaları halinde işsizlik sigortasından yararlanabilmektedirler (Eurofound,2015: 92).

Kupon çalışmayı teşvik etmek amacıyla Belçika kupon çalışmayı sübvansede etmekte, işverenler (müşteriler) için vergi indirimi sağlamaktadır. Belçika'nın üç bölgesinde (Brüssels, Flanders ve Wallonia) uygulanan kupon çalışma ile ilgili teşvikler Covid-19 sırasında daha da arttırılmıştır. Halen Belçika ve Fransa'da bazı kupon çalışanlar toplu pazarlık kapsamındadır. Kupon çalışma işverenler tarafından desteklenirken, sendikalar tarafından olumsuz karşılanmaktadır (Eurofound, 2020a:42).

Kupon çalışma çalışanlar açısından; esneklik (özellikle çalışma süre ve zamanını belirleme) ve otonomi, özellikle çocuk bakım sorumluluğu olan çalışanlar için eve yakın bir mekânda çalışma olanağı, iş-yaşam dengesi, kısmen garantilenmiş asgari ücret düzeyi, işgücü piyasasına giriş (kadın, göçmen, uzun dönem işsizler), kayıtlı çalışma, kayıtlı çalışmaya göre sınırlı da olsa sosyal koruma gibi olumlu; buna karşılık iş, istihdam ve gelir güvencesizliği, sağlık ve güvenlik sorunları, sınırlı eğitim ve kariyer olanakları, sosyal ve mesleki izolasyon, örgütlenme sorunu gibi olumsuz özelliklere sahiptir (Eurofound, 2020a:43; Eurofound,2018a: 30; Eurofound, 2015: 138-139; Mousaid, Huagaerts, Bosmans, vd, 2017:42-43). Ancak bu olumsuz koşullar çalışma şeklinden çok yapılan iş ve meslekle de yakından ilgilidir (Eurofound, 2015: 138).

5. Geçici Yönetim

Geçici yönetim (interim management) ile ilgili çok sayıda tanım bulunmaktadır (Dźwigoł, 2020: 23). Eurofound'a göre geçici yönetim; kuruluş amacı çalışanları kiralamak olan geçici yönetim istihdam bürosunun çalışanları belirli bir amaç için diğer işletmelere geçici olarak kiraladığı bir çalışma şeklidir (Eurofound,2020a:51).

Geçici yönetim, özel istihdam büroları yoluyla geçici iş ilişkisi ve yönetim danışmanlığı ile benzer ancak onlardan farklı özelliklere sahiptir (Alewell, Bähring ve Thommes, 2005:476).

Özel istihdam bürosundan farklı olarak geçici yönetim istihdam bürosunun alıcı işletmelere gönderdiği çalışanlar belirli niteliklere sahip yüksek vasıflı yöneticilerdir. Bu yöneticiler; alıcı işletmenin yönetimle ilgili belirli bir sorununu veya teknik sorununu çözmek veya ekonomik açıdan zor durumunda oldukları dönemlerde alıcı işletmelere yardımcı olmak amacıyla geçici yönetim istihdam bürosu tarafından alıcı işletmelere belirli bir süre için gönderilmektedirler (Eurofound, 2020a:51). Geçici yönetim üç farklı modele göre uygulanmaktadır. Bunlardan ilkinde; geçici yönetim istihdam bürosu, özel istihdam bürosuna göre vasıflı işgücü arz ve talebini eşleştirmede daha güçlü bir arabulucu rolü üstlenmekte ancak alıcı işletme işveren konumunda olmaktadır. İkinci modelde; özel istihdam bürosuna benzer şekilde geçici yönetim istihdam bürosu işveren konumunda bulunmaktadır. Üçüncü modelde ise; büro alıcı işletme ile geçici yönetici arasında aracılık yapmakta, geçici yönetici alıcı işletmede iş sözleşmesine göre işçi statüsü ile değil özel bir sözleşmeye göre kendi hesabına çalışan statüsü ile çalışmaktadır. Geçici yönetimde uygulanan model aynı zamanda geçici yönetici ile işverenin rolünü, tarafların hak ve sorumluluklarını, sosyal koruma düzeyini belirlemektedir (Eurofound, 2015: 40).

Geçici yönetim yönetim danışmanlığı ile de karıştırılmaktadır. Geçici yönetim ile yönetim danışmanlığı arasındaki temel fark; görevin niteliği ve onunla bağlantılı yetkililerdir. Buna göre; yönetim danışmanlığı kavramsal ve analitik alana odaklanırken, geçici yönetim sorunlar için çözümler geliştirmekte ve bunların uygulanmasına odaklanmaktadır. Geçici yönetici alıcı işletmelerde yönetim görevlerinden sorumlu olmakla birlikte talimatlara sınırlı olarak tabidir. Talimat verme yetkisi ise; alıcı işletmedeki görevine bağlıdır. Yönetim danışmanı ise; sadece danışmanlık görevini yerine getirmekte, talimatlara tabi olma ve talimat verme yetkisine sahip bulunmamaktadır. Ayrıca geçici yönetici, yönetim danışmanına göre daha düşük maliyetli olmaktadır (Erdoğan ve Yiğit, 2018: 197,200; Bruns and Kabst, 2005:514).

Geçici yönetim ABD ve Hollanda'da 1970'li yıllarda gündeme gelmiştir. Bu ülkelerde işletmelerin yeni pazar fırsatlarına yönelik olarak yönetim danışmanlarına başvurmaları yaygın bir uygulama olmuş ancak bu konuda birçok sorun yaşanmış bunun üzerine geçici yönetim çözüm olarak görülmüştür. Daha sonraki yıllarda geçici yönetim diğer bazı Avrupa ülkelerinde de uygulanmaya başlanmıştır (Brossault ve Jaussoin, 2010:2). Geçici yöneticiye talep özellikle 1980'li yıllarda iki ülkenin birleşmesi sonrası Almanya'da artmış, Doğu Almanya'da yüksek vasıflı yönetici yeterince bulunmadığı için devletin sahip olduğu işletmelerin yeniden yapılandırılması geçici yöneticilere talebin artmasında etkili olmuştur (Bruns ve Kabst, 2005:514).

Halen geçici yönetim Avrupa'da Avusturya, Bulgaristan, Çekya, Danimarka, Estonya, Yunanistan, Finlandiya, Fransa, Hırvatistan, Macaristan, İrlanda, İtalya, Letonya, Hollanda, Norveç, Polonya, Almanya ve Birleşik Krallık'ta uygulanmakta ancak diğer standart dışı çalışma şekillerine göre daha sınırlı bir uygulama alanına sahip bulunmaktadır. Örneğin; geçici yöneticilerin oranı Bulgaristan'da işgücünün %4'ü, Hollanda'da toplam istihdamın %1.6'sı düzeyindedir. Ancak Covid-19 sonrası işletmelerin ortaya çıkan krizi yönetmek için geçici yönetime daha fazla gereksinim duyacakları tahmin edilmektedir (Eurofound,2020a:5-6,52-53)

Almanya, Norveç ve Birleşik Krallık'taki bazı araştırmalara göre; halen geçici yönetim ağırlıklı olarak enerji, petrol ve gaz, yol inşaatı, bilişim teknolojisi, üretim ve bankacılık işkollarında uygulama alanı bulmaktadır.

İşletmelerin geçici yönetime işletmelerin genellikle kriz veya yeniden yapılanma dönemlerinde (iç yeniden yapılanma dâhil) veya işletmelerin büyümesi (uluslararasılaşma dâhil), yeniliğe veya çeşitlendirmeye stratejik olarak hazırlanma, özel projeler gibi nedenlerle geçici olarak başvurdukları görülmektedir. Geçici yönetici işletmedeki istihdam sorunlarını (işçilerin iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi vb) dikkate almak zorunda kalmadan, işletmeye çok yönlü bakış açısı ve yeni fikirler sunabilmekte, çeşitli nedenlerle işletmede oluşan yönetici boşluğunu geçici bir süre için kısa sürede doldurabilmektedir. Ayrıca geçici yönetici işletmedeki yöneticilere kıyasla belirli amaçlara ulaşmada tüm riski üstlenebilmektedir. İşletmeler açısından; geçici yönetici işletmeye daha fazla dinamizm kazandırmakta ve yeniliği teşvik etmekte, işletme kültürünü ve çalışma düzenini etkileyebilmektedir (Eurofound, 2020a: 43). Ayrıca geçici yönetim işletmeler açısından maliyet tasarrufu sağlamaktadır (Bruns and Kabst, 2005:513).

İşletmedeki karmaşık sorunu çözmek amacıyla belirli bir dönem için istihdam edilen yüksek vasıflı geçici yöneticilerin temel özelliklerini; iletişim becerisi, kendine güven, değişimi sağlama yeteneği, öz disiplin, proje temelli yaklaşım, bilgi ve uzmanlık oluşturmaktadır (Dźwigoł, 2020: 24). Geçici yöneticilerin bu çalışma şeklini tercih etmelerinde ise; farklı nedenler rol oynamaktadır. Üst yöneticilerin bir bölümü 50'li yaşlarda erken emeklilik veya işten çıkarılma gibi nedenlerle işsiz kalabilmekte, bu durumda kariyerlerine devam etmek için geçici yönetimi fırsat olarak görebilmektedirler (Brossault ve Jaussoin, 2010:2). Yeni Zelanda'da yapılan bir araştırma geçici yöneticilerin istifa veya çocukları nedeniyle coğrafi olarak yer değiştirmek zorunda kaldıkları için bu çalışmayı tercih ettiklerini göstermektedir. Önceki işlerinden memnun olmama, çalışma esnekliği, fazladan gelir elde etmek isteği geçici yöneticilerin bu çalışma şeklini tercihlerini etkilemektedir (Eurofound, 2020a: 45).

Geçici yöneticiler tam zamanlı, kısmi süreli ve günlük çalışabilmektedir. İstihdam güvencesinin bulunmaması durumunu dengelemek amacıyla geçici yöneticilere daha fazla ücret ödeme eğilimi bulunmaktadır. Geçici yöneticilere ödeme genellikle günlük olarak ve onun belirli masraflarını kapsayacak şekilde yapılmaktadır. Ödemeler; geçici yöneticinin kıdemine, sektörlere (Erdoğan ve Yiğit, 2018: 199) ve tarafların anlaşmasına bağlı olarak değişebilmektedir.

Ancak geçici yöneticinin alıcı işletmede bu pozisyonda tek kişi olması, birey ve işletme kültürüne göre değişmekle birlikte alıcı işletmede çalışanların davranışları nedeniyle kendini yalnız ve yabancı hissetmesi mesleki izolasyon sorununa neden olmaktadır. Ayrıca gelecekteki iş ve gelir konusundaki belirsizlik nedeniyle geçici yöneticinin aynı anda birden fazla işletmede çalışmak zorunda kalması aşırı iş yüküne ve strese buna bağlı olarak sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. Kariyer gelişimi konusunda sorumluluk da geçici yöneticiye aittir (Eurofound, 2015: 44).

6.Gündelik Çalışma

6.1. Gündelik Çalışma Kavramı

Gündelik çalışma (casual work) kavramı konusunda literatürde, ulusal ve uluslararası düzeyde henüz kavram birliği sağlanamamıştır. Ayrıca gündelik çalışmanın evrensel olarak kabul gören bir tanımı da bulunmamaktadır (Eurofound, 2019b: 3; ILO,2016: 21; De Stefano, 2016:422).

ILO'ya göre gündelik çalışma; "işçilerin çok kısa süreli veya ara sıra ve aralıklı olarak, günlük veya periyodik olarak bir iş sözleşmesi hükümlerine göre belirlenen ücret karşılığında genellikle belirli saat, gün veya haftalarda gerçekleştirdikleri çalışmadır". ILO gündelik çalışmayı (günlük çalışmayı da içeren);

belirli süreli sözleşmeler ve mevsimlik çalışma ile birlikte "geçici istihdamın (temporary employment)" bir türü olarak sınıflandırmaktadır (ILO,2016: 2-3).

Avrupa Parlamentosu gündelik çalışmayı; "sürekli bir istihdam beklentisinin olmadığı, düzensiz veya aralıklı çalışma" olarak tanımlamaktadır.

Eurofound ise gündelik çalışmayı; "istikrarlı ve sürekli olmayan, işverenin işçiye iş vermek zorunda olmadığı bunun yerine işçiye iş yüküne göre istihdam etme esnekliğine sahip olduğu bir çalışma (istihdam) şekli" olarak belirtmektedir (Eurofound, 2020a:25). Gündelik çalışmada; işveren işçiye hem istihdamın sürekliliği hem de çalışılacak gün sayısı veya süresi konusunda önceden taahhütte bulunmamakta, iş yüküne bağlı olarak işçileri işe çağırma esnekliğine sahip olmaktadır (Eurofound, 2019b: 3-4; Wooden, 2020).

Gündelik çalışma günümüzde kırktan fazla ülkede yasa ile tanımlanmış ve düzenlenmiştir. Bu tanım ve düzenlemelerin çoğu; gündelik çalışma özellikle geçmişten bu yana gelişmekte olan ülkelere özgü bir çalışma şekli olduğundan bu ülkelerin mevzuatında yer almaktadır (Eurofound, 2019b: 3; ILO,2016: 21,23). Günümüzde gelişmekte olan ülkelerde gündelik çalışmanın farklı kriterler dikkate alınarak tanımlandığı ve tanımların ülkelere göre değiştiği görülmektedir.

Örneğin; gündelik çalışma Bangladeş, Belize, Kamboçya, Tunus gibi bazı ülkelerde "geçici, aralıklı, günlük" yapısına dayalı olarak tanımlanmaktadır. Bu ülkelerden örneğin; Kamboçya'da iş yasası gündelik çalışanları "istikrarsız bir işi", "kısa bir süre içinde tamamlanacak belirli işleri" ve "geçici, aralıklı ve mevsimsel bir işi" yapan işçiler olarak" tanımlamaktadır.

Botsvana, Papua Yeni Gine, Zimbabve gibi bazı ülkelerde; yasalar gündelik çalışma tanımında "maksimum bir süreyi" dikkate almaktadır. Maksimum süre ise; ülkelere göre değişmektedir. Örneğin; Botsvana'da yasaya göre; "gündelik iş sözleşmesi en fazla on iki aylık bir süre için yapılmalı ve haftada üç günden veya yirmi ikibuçuk saatten uzun süreli olmamalıdır". Zimbabve'de yasa; "ardı ardına dört ayda altı haftadan fazla, aynı işverene bağlı olarak çalışan gündelik işçinin daimi işçi olarak kabul edileceği" belirtilmektedir.

Bazı ülkelerde, "işletmenin olağan ve daimi faaliyeti dışında duyduğu gereksinim" gündelik çalışmanın tanımında dikkate alınmaktadır. Örneğin; Dominik Cumhuriyeti'nde yasa; "operasyonunun yapısı gereği veya acil durumlara müdahalede bulunmak amacıyla gündelik çalışanların işe alınmasını" öngörmektedir.

Benin, Fiji, Kenya, Svaziland, Uganda gibi bazı ülkelerde gündelik çalışanlar açık bir şekilde "günlük veya saatlik olarak işe alınan veya ücretleri ödenen kişiler" olarak tanımlanmaktadır. Örneğin; Kenya İstihdam Yasası gündelik çalışanı; "her günün sonunda ücreti ödenen aynı zamanda 24 saatten daha uzun süre istihdam edilmeyen kişi" olarak belirtmektedir. Fiji'de yasa gündelik çalışanları; "her günün sonunda ücreti ödenen, ödemeyi izleyen 24 saat içinde bu işte yeniden çalışmayan kişi" olarak ifade etmektedir (ILO,2016: 23-24; De Stefano,2016:426-427).

Gündelik çalışma birden fazla kriter kullanılarak da tanımlanabilmektedir. Örneğin; Ortadoğu ülkeleri ve Kolombiya, Ekvator, Peru gibi bazı latin Amerika ülkelerinde gündelik çalışmanın tanımında maksimum süre ile işletmenin olağan ve daimi faaliyeti dışında duyduğu gereksinim dikkate alınmaktadır(De Stefano,2016:427-428).

Angola, Kosta Rika, Haiti gibi bazı ülkelerde ise; yasada gündelik çalışma belirtilmekte ancak bu çalışma şekli tanımlanmamakta, gündelik çalışmanın koşulları mahkeme kararları veya uygulamada belirlenmektedir (ILO,2016: 23-24).

Son yıllarda gündelik çalışma bazı gelişmiş ülkelerde de giderek önem kazanmaya başlamıştır (Eurofound, 2019b: 3; ILO,2016: 21). Ancak bu ülkelerde gündelik çalışma ile ilgili tanımlar henüz sınırlı düzeydedir.

Gündelik çalışmanın uygulandığı ülkelerden biri olan Yeni Zelanda'da kavram genel olarak tanımlanmamış ancak mahkeme kararı ile gündelik çalışmanın temel özellikleri açıkça belirtilmiştir.

Avustralya'da 2011 yılında Federal Mahkeme gündelik çalışmanı "sadece işverenin talebi üzerine çalışan", "geçiciliği ise işçinin çalışacağı gün (saatler) veya istihdam süresi gibi işletmenin tahahhütünün olmadığı durum" olarak belirtmiştir. Mahkeme tanım yapmamış ancak aralıklı olmasını ve geçiciliği gündelik çalışmanın temel özellikleri olarak kabul etmiştir (ILO, 2016: 25; De Stefano, 2016:432-433). Ülkede 27 Mart 2021 tarihinde 2009 Adil Çalışma Yasası'nı özellikle gündelik çalışma (istihdam) ile ilgili hükümler açısından değiştiren yeni bir yasa yürürlüğe girmiş, bu yasada ilk defa gündelik çalışmanın tanımına yer verilmiştir. Bu tanıma göre; gündelik çalışan "işverenin devam etmek için hiçbir "kesin ön taahhüt" vermediği bir iş teklifini kabul eden ve kararlaştırılan bir çalışma modeline göre belirsiz şekilde çalışan işçidir" (Wong, 2021).

Romanya'da 2011 yılında kabul edilen 52 sayılı Yasa'da ise gündelik çalışma; ara sıra günlük işçiler tarafından yapılan faaliyetler olarak belirtilmiştir (Eurofound, 2019b:8).

6.2. Gündelik Çalışma Türleri

Gündelik çalışmanın türleri ile ilgili farklı sınıflandırmalar sözkonusudur. Örneğin Eurofound gündelik çalışmayı temel olarak "aralıklı çalışma" ve "çağrı üzerine çalışma" olmak üzere ikiye ayırmaktadır.

Bunlardan; "aralıklı çalışma (intermittent work)" Eurofound'a göre; "bir işverenin, bireysel bir proje veya mevsimlik bir işle ilgili olarak belirli bir görevi yerine getirmesi için işçi ile düzenli veya düzensiz olarak bağlantı kurmasını" ifade etmektedir. İşçinin istihdam süresi; belirlenen görevi yerine getirmesi veya belirlenen gün sayısını tamamlaması ile bağlantılı sabit bir dönemle sınırlıdır (Eurofound, 2015: 46; Eurofound, 2020a:25; Eurofound, 2019b:4). Aralıklı çalışmanın Slovenya'da "öğrenci işi" ve "ekonomik olarak bağımlı çalışan işi" olmak üzere iki türü bulunmaktadır (Eurofound, 2020a:25).

6.2.1. Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışma (on-call); Eurofond tarafından gündelik çalışmanın, ILO tarafından kısmi süreli çalışmanın bir türü olarak sınıflandırılmaktadır (ILO,2016: 8).

Çağrı üzerine çalışma; "önceden yapılan bir iş sözleşmesi uyarınca işçinin işveren tarafından çağrıldığı anda çalışmasını" ifade etmektedir (Tokol, 2019: 221). Bu çalışma şeklinde sürekli bir istihdam ilişkisi sözkonusudur. Ancak işveren işçiyi sadece gerektiğinde işe çağırmakta, sürekli bir iş sağlamamaktadır (Eurofound, 2015: 46). Çağrı üzerine çalışmada işveren değişen talep doğrultusunda işçinin çalışma süresi ve çalışma zamanı üzerinde kontrole sahiptir (Campbell, 2018:1).

6.2.1.1. Sıfır Süreli Sözleşmeler

Çağrı üzerine çalışmanın bir türü olan "sıfır süreli sözleşmeler (zero-hours contracts)"; uygulanma şekli ülkelere göre değişmekle birlikte önceden yapılmış bir iş sözleşmesi uyarınca işçinin her işe çağrıldığı anda çalıştığı süre kadar ücret almasını, işveren tarafından garanti edinilmiş bir iş, asgari çalışma süresi veya zamanı buna bağlı olarak asgari bir gelirin olmamasını ifade etmektedir.

Bazı sıfır süreli iş sözleşmelerine işçinin işe çağırılmadığı zamanlarda başka bir işverene bağlı olarak çalışmasını engelleyen hükümler konulabilmektedir (Tokol, 2019: 221; Okur Berberoğlu, 2019: 75). Örneğin; Birleşik Krallık'ta yasadışı olmasına rağmen sözleşmelere çoğunlukla işçinin başka bir işverene bağlı olarak çalışmasını yasaklayan veya sadece işverenin rızası ile diğer işverenle çalışmasına izin veren hükümlere yer verildiği görülmektedir (Eurofound, 2018b: 8; Adams and Prassl, 2018: 5).

Gelişmiş ülkeler içinde özellikle Birleşik Krallık'ta sıfır süreli sözleşmeler hem özel sektörde hem de kamu sektöründe uygulama alanına sahiptir (EPSU, 2021). Birleşik Krallık'ta sıfır süreli sözleşmelerin 1970'li yıllardan itibaren uygulanmaya başlandığı, 1990'lı yıllarda kamoyunun dikkatini çektiği ancak gerçekte XIX. yüzyılda sıfır süreli sözleşmelere benzer uygulamaların ülkede yaygın olduğu belirtilmektedir (Farina, Green and Mcvcar, 2019: 3; Adams and Prassl, 2018: 4).

ABD'de ise; sıfır süreli sözleşmelere benzer şekilde çalışma süre ve zamanlarının değiştiği, işçilerin bireysel veya toplu sözleşmeler yoluyla bu değişiklik üzerinde çok az veya hiç kontrolünün olmadığı çalışma programları uygulanmakta, bu programlar **"tam zamanında (just-in time) programlar"** olarak adlandırılmaktadır (McCrate, 2018:1). Bu ülkede özellikle perakende ticaret ve yiyecek sektöründe faaliyet gösteren bazı işletmeler hava durumu, satış durumu ve diğer verilere dayanarak çalışması gereken optimum işçi sayısını belirlemek için tam zamanında planlama yazılımı kullanmaktadırlar. Satışların tahmin edilenden daha düşük olması halinde işletmeler; işçiyi vardiyeli bitmeden evine gönderebilmekte hatta maliyetleri azaltmak amacıyla vardiyeyi son dakika iptal edebilmektedirler. İşçilerin vardiyeden bir, iki saat önce işletmeyi araması veya işletmeden çağrı beklemesi gerekmektedir (ILO,2016: 29).

6.2.1.2. Minimum- Maksimum Sözleşmeler

Hollandada uygulanan minimum-maksimum sözleşmeler işçinin bir işletmede bir hafta, bir ay veya bir yıl içinde minimum ve maksimum kaç saat çalışacağını gösteren esnek sözleşmelerdir. Sözleşmede belirtilen minimum saatler "garanti saatler" olarak adlandırılmaktadır. Bu saatler için işveren işçiyi çalıştırmaya bile ücret ödemek zorundadır. Sözleşmede ayrıca işçinin çalışacağı maksimum saat de belirtilmektedir. Bu durumda işçi sözleşmede belirtilen maksimum saate ulaşıncaya kadar çalışmaya hazır durumda olmak zorundadır. İşverenin işçiden maksimum saatten fazla çalışmasını istemesi halinde ise; işçinin çalışmayı kabul etmeme hakkı bulunmaktadır. İşçinin maksimum saatten fazla çalışmayı kabul etmesi halinde işverenin işçinin çalıştığı her ek saat için saat başına ücret ödemesi gerekmektedir. İşçi; sürekli olarak garanti edilen minimum saatten daha fazla çalışması halinde, minimum sözleşme saatlerinin arttırılmasını işletmeden talep edebilmektedir. Bu durumda son üç ayda çalışılan ortalama saat, bir işçinin işletmeden ne kadar minimum saat talep edebileceğini belirlemektedir. Örneğin; bir işçinin işletme ile haftada minimum 16, maksimum 24 saat süreli bir sözleşme yapması buna karşılık üç ay boyunca sürekli olarak haftada 20 saat çalışması halinde minimum sürenin haftada 16 saat yerine 20 saat olarak belirlenmesi istisna durumlar dışında sözkonusu olacaktır (Eurofound, 2015: 56; <https://www.unie.nl/en/nieuws/wat-zijn-mijn-rechten-bij-een-min-maxcontract>). Haftalık garanti edilen saat sayısının 15 saat veya daha az olması halinde sıfır süreli sözleşmelere benzer düzenlemeler uygulanmaktadır (<https://www.unie.nl/en/nieuws/wat-zijn-mijn-rechten-bij-een-min-maxcontract>; Datta, Giupponi and Machin, 2019: 48).

6.2.1.3. Mini/Midi İşler

Mini işler (mini jobs)" ILO tarafından kısmi süreli çalışmanın bir türü Eurofound tarafından gündelik çalışmanın bir türü olarak sınıflandırılmaktadır. Mini işler Almanya'ya özgü bir çalışma şeklidir. Bu

ülkede 2003 yılında beri kayıt dışı istihdamı yasalastırmak, istihdam yaratma amacıyla uygulanmaktadır (Wikipedia, 2021). Yasaya göre mini işler iki şekilde gerçekleştirilmektedir. İlkinde; işçinin aylık maksimum 450 Euro veya yıllık maksimum 5400 Euro kazanması gerekmektedir. İşçinin bazı aylarda 450 Euro'dan fazla kazanması durumunda ise; yıllık gelirinin 5.400 Euro'dan fazla olmaması gerekir. İzin parası veya Noel ödemesi gibi bir defaya mahsus ödemeler de bu gelirin içinde sayılmaktadır. İkincisinde ise; "kısa süreli istihdam" olarak adlandırılan işlerde üç aydan daha az (haftada 5 saat) veya 70 iş günü (haftada 5 günden az) çalışılması sözkonusudur. Bu süre içinde elde edilen gelir önem taşımamaktadır.

Mini işlerde çalışanlar sosyal güvenlik primi ödememektedirler. Bu mini işlerde çalışanların sağlık, bakım ve işsizlik sigortası primi ödememeleri anlamına gelmektedir. Emeklilik sigortasından mini işlerde çalışanların muaf olabilmeleri için işverenin onayı gerekmektedir. İşverenin onay vermemesi halinde işçinin ücretinden emeklilik sigortası için prim kesintisi yapılmaktadır. Sağlık sigortası primi ödemesi konusunda ise; Almanya'da herkesin sağlık sigortası yaptırması zorunludur. Gelir vergisi ile ilgili olarak 450 Euro'luk işlerde genellikle sabit bir vergi ödenmektedir. Kısa süreli istihdam türünde ise; iki farklı seçenek oluşturulmuştur. İşçinin birden fazla mini işte çalışabilmesi için yasanın öngördüğü maksimum geliri veya kısa süreli istihdam türünde üst sınırları aşmaması gerekmektedir.

Almanya'da ayda 450.01 Euro ile 1300 Euro arasında gelir elde edilen işler ise; "midi iş (midi jobs)" olarak adlandırılmaktadır. Mini işlerden farklı olarak midi işlerde çalışanlar sosyal güvenlik primi ödemelerine tabidir. Ancak midi işlerde çalışanların emeklilik, sağlık, bakım ve işsizlik sigortası primi ödemeleri düzenli çalışanlardan daha düşüktür (<https://handbookgermany.de/tr/work/minijob.html>).

6.3. Gündelik Çalışmanın Boyutu ve Temel Özellikleri

Gündelik çalışmanın boyutunu belirlemek ve ülkeler arasında karşılaştırma yapmak; gündelik çalışma konusunda kavram ve tanım birliğinin bulunmaması, gündelik çalışmanın sınıflandırılmasındaki farklılıklar, gündelik çalışma türlerinin ülkelere göre farklılık göstermesi, gündelik çalışma ile ilgili özel verilerin olmaması (birçok resmi veri ve araştırmada gündelik çalışma geçici çalışma veya kısmi süreli çalışma gibi diğer standart dışı çalışma türleri içinde ele alınmaktadır) gibi nedenlerle oldukça güçtür (Eurofound, 2019:7; Eurofound, 2020a:25).

Bu durum dikkate alınarak mevcut veriler incelendiğinde; gündelik çalışmanın farklı türlerinin en fazla uygulandığı gelişmiş ülkelerin başında Avustralya gelmektedir (Datta, Giupponi and Machin, 2019: 5). Avustralya'da 2019 yılında bölgelere göre değişmekle birlikte tüm çalışanların %24.4'ünün gündelik çalışanlardan oluştuğu belirtilmektedir. Diğer gelişmiş ülkelerden farklı olarak bu ülkede gündelik çalışma talebinin değişken ve öngörülemez olduğu işlerle sınırlı değildir. Bunun nedenlerinden biri işçilerin özellikle vasıfsız işçilerin bu tür çalışma dışında başka seçeneklerinin olmamasıdır (Wooden, 2020; Gilfillan, 2020).

Avustralya dışında Kanada'da istihdamın %3.2'si (Datta, Giupponi and Machin, 2019: 5). Belçika'da otel, restaurant, catering alanında (Rekenhof, 2019) çalışanların %8.5'i, Çekya'da işgücünün %1.8'i (2016), Danimarka'da çalışanların %4'ü (2017), Macaristan'da çalışanların (Belügyminisztérium, 2020) %7'si (2019), Slovenya'da öğrencilerin yaklaşık %40'ı (2016), ekonomik olarak bağımlı çalışanların yaklaşık %16'sı (2016), Hırvatistan'da öğrencilerin %65'i (2014), istihdamda olanların yaklaşık %4'ü (2015) (Grgurev and Vukorepa, 2018), İtalya'da toplam istihdamın %0.9'u (2020), Slovakya'da toplam istihdamın %22'si (2019) gündelik çalışma yapmaktadır. Birleşik Krallık'ta işgücünün %3'ü (Eurofound, 2020a:25-26), Finlandiya'da istihdamın %4'ü, Norveç'te %0.8'i sıfır süreli sözleşme ile Hollanda'da %6.4'ü çağrı üzerine çalışmaktadır (Datta, Giupponi and Machin, 2019:5).

Gündelik çalışma genel olarak gelişmiş ülkelerde tarım, otel, restaurant, catering, sağlık, eğitim, ulaşım, sosyal bakım hizmetleri, inşaat, perakende ticaret, eğlence gibi talep ve iş yükünün dalgalandığı belirli işkolları ve mesleklerde uygulanmaktadır (Eurofound, 2020a:26; Gilfillan,2020; Jaehrling and Karina, 2020: 448). Sıfır süreli sözleşmelerin özellikle McDonalds, Pizza Hut, KFC, Burger King gibi fast-food zincirlerinde daha fazla uygulandığı görülmektedir (Farina, Green and Mcvicar, 2019; 3-4).

Bazı Avrupa ülkelerinde gündelik çalışmanın uygulanabileceği işkolları ve mesleklerle ilgili yasal sınırlamalar bulunmaktadır. Örneğin; gündelik çalışma Macaristan'da mevsimlik tarım, turizm ile tüm günlük işlerde, Romanya'da tarım, balıkçılık, ormancılık, su toplama ve işleme, fuar, sergi, kongre organizasyonu, reklamcılık, sanat ve eğlence, park, bahçe işlerinde (Eurofound, 2015: 54), Belçika'da otel ve catering, Güney Kıbrıs'ta kamu hizmetlerinde uygulanmaktadır (Eurofound, 2020a:27). Almanya'da ise; yasal düzenlemeye göre mini işler tüm sektörlerde uygulanabilmektedir. Ancak mini işler genelde perakende ticaret, el işçiliği, catering gibi alanlarda daha fazla uygulama alanı bulmakta, temizlik, evde bakım veya bebek bakıcılığı gibi işlerde de uygulandığı görülmektedir (Wikipedia, 2021; <https://handbookgermany.de/tr/work/minijob.html>).

Gündelik çalışma şekli ile çalışanlar genellikle gençler, kadınlar, yaşlılar, göçmenler gibi dezavantajlı gruplardır (Eurofound, 2019b:1). Ancak bu grupların gündelik çalışanlar içindeki oranı ülkelere göre değişmektedir. Örneğin; Birleşik Krallık'ta gündelik çalışanların %30'dan fazlası 25 yaşın altındaki gençlerdir. Hollanda'da gündelik çalışanların %65'den fazlası 15-25 yaş aralığındadır. Buna karşılık Almanya'da; gündelik çalışanların %60'den fazlası orta yaş grubunda yer almaktadır. Bu ülkede gündelik çalışanların sadece %8'i, 25 yaşın altında, %6'sı ise 65 yaşın üstündedir (Jaehrling and Kalina,2020: 454).

Gündelik çalışma genellikle düşük vasıflı işçiler arasında yaygındır (Eurofound, 2019b:1). Ancak son yıllarda sıfır süreli sözleşmelerle sadece düşük vasıflı işçilerin değil aynı zamanda yüksek vasıflı işçilerin de istihdam edildikleri görülmektedir. Örneğin; ABD, Avustralya, Birleşik Krallık, Portekiz, Fransa, İspanya gibi ülkelerde bazı öğretmenler ve öğretim görevlileri sıfır süreli sözleşme koşullarında çalışmaktadırlar (Okur Berberoğlu, 2019: 75). Birleşik Krallık'ta eğitim yanında kamu sektöründe sağlık, toplum hizmetleri ve kamu yönetiminde yüksek vasıflı işçilerin sıfır süreli sözleşmelerle çalıştıkları görülmektedir (EPSU, 2021).

Gündelik çalışmada cinsiyete göre dağılım ülkeler arasında farklılık gösterebilmektedir. Örneğin; Çekya'da gündelik çalışmada kadın ile erkek arasındaki fark düşük iken, Birleşik Krallık ve Almanya'da kadınlarda buna karşılık Fransa ve Romanya'da erkeklerde oran daha yüksektir (Eurofound, 2020a: 27).

Gündelik çalışmanın boyutu işletme ölçeğine göre ülkeler arasında farklılık gösterebilmektedir. Örneğin; gündelik çalışma Almanya'da KOBİ'lerde buna karşılık Hollanda ve Birleşik Krallık'ta büyük işletmelerde uygulanmaktadır (Eurofound, 2019b: 1).

6.4. Gündelik Çalışma İle İlgili Yasal Düzenlemeler

Gündelik çalışma, Avrupa genelinde farklı tanımları, türleri olan karmaşık bir çalışma şekli olduğundan, Avrupa Birliği düzeyinde bu çalışma şeklini doğrudan düzenleyen bir direktif bulunmamaktadır. Ancak "2019/1152/EU sayılı Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Direktifi" bu konuda üye ülkelerdeki yasal düzenlemeler açısından önem taşımaktadır (Eurofound,2019b: 36; Jaehrling and Kalina, 2020:449).

Ülkelerin gündelik çalışma ile ilgili yaklaşımları ise; birbirinden farklılık göstermektedir. Örneğin;

- Bazı ülkelerde gündelik çalışma ile ilgili hem yasal düzenleme bulunmamakta hem de uygulanmamaktadır.

- Bazı ülkelerde gündelik çalışma uygulanmakta ancak yasal düzenleme bulunmamaktadır.
- Bazı ülkelerde gündelik çalışma ile ilgili yasal düzenlemeler bulunmakta, bu düzenlemeler iş yasasında veya özel yasalarda yer almaktadır. Yasal düzenlemeler temel olarak gündelik çalışanlara istihdam ve iş kalitesi sağlamayı, gündelik çalışmanın işverenler tarafından kötüye kullanılmasını önlemeyi amaçlamaktadır (Eurofound, 2019b: 8; Eurofound, 2020a:27).

Bu doğrultuda yasalarda;

- Gündelik çalışmanın bazı türleri yasaklanmakta,
- Uygulama alanı ile ilgili sınırlamalar (işkolu veya meslek) getirilmekte,
- Belirli bir dönem için maksimum çalışma süresi veya gündelik çalışma sözleşmesinin maksimum süresi belirtilmekte,
- İşveren tarafından yerine getirilmesi gereken asgari koşullar getirilmekte (istihdam koşulları, çağrı süresi vb),
- Gündelik çalışma yapılma nedenleri belirlenmekte,
- Gündelik çalışanların ayrımcılık, ücretlendirme ve eğitime erişim gibi haklardan yararlanmaları gibi çeşitli konularda düzenlemelere yer verilmektedir (Eurofound, 2020a: 27).

Bu çerçevede örneğin; sıfır süreli sözleşmeler Avusturya, Litvanya, Letonya gibi ülkelerde yasaklanmakta, İrlanda, Hollanda, Finlandiya gibi ülkelerde uygulanması yasa ile belirli koşullara bağlanmaktadır (Eurofound, 2020c:33-34). Bu ülkelerden İrlanda'da 2018 Yasası'na göre; işveren ancak işçiyi işe çağırması ancak meşru bir neden olmadan işçiyi iş yaptırmamışsa minimum (olası saatlerin %25'i veya 15 saat hangisi daha az ise) bir ödeme yapmadıkça sıfır süreli sözleşme yapmamaktadır (Eurofound, 2020a:27).

Benzer şekilde Almanya, İtalya gibi bazı ülkelerde çağrı üzerine çalışmanın uygulanabilmesi belirli koşullara bağlanmaktadır. Örneğin; İtalya'da çağrı üzerine çalışma ile ilgili katı düzenlemeler sözkonusudur. Buna göre; çağrı üzerine çalışma ancak işletmenin üretim ve organizasyonu ile ilgili nedenlerle, çalışma bakanlığına bildirilerek, kamu hizmetleri, hafta sonu ve resmi tatiller dışında, 25 yaş altı ve 55 yaş üstü çalışanlar için uygulanabilmektedir. Ayrıca çağrı üzerine çalışma üç yılın üzerinde 400 işgünü ile sınırlandırılmakta daha sonra taraflar arasındaki sözleşme otomatik olarak tam zamanlı sözleşmeye dönüşmektedir (Datta, Giupponi and Machin, 2019: 48).

Ancak gündelik çalışma ile ilgili yasal düzenlemelerin olduğu birçok ülkede mevcut yasal düzenlemelerin işçileri korumaktan uzak olduğu görülmektedir. Yasal düzenlemelerin yetersizliği yanında Avrupa'da talep dalgalanmaları ile bilinen bazı işkollarında yapılan az sayıda toplu sözleşme dışında toplu sözleşmelerde gündelik çalışma ile ilgili düzenlemeler yer almamaktadır (Eurofound, 2020a:28).

6.4. Gündelik Çalışmanın Olumlu ve Olumsuz Etkileri

Gündelik çalışma işletmeler, işçiler ve işgücü piyasası açısından birçok olumlu ve olumsuz etkiye sahiptir.

İşletmeler açısından gündelik çalışma; işletmeden (değişen talep gibi) veya makro-ekonomik nedenlerden (rekabet baskısı, küreselleşme, kamu sektörü bütçe kısıtlamaları ve yeniden örgütlenme vb) kaynaklanan koşullara karşı işletmelere işçi istihdamında esneklik, basitleştirilmiş işe alım prosedürü, daha az yükümlülük ve işçilik maliyeti buna bağlı olarak rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. Buna karşılık gündelik çalışma işletmeler üzerinde yüksek işçi devir hızı, daha düşük ürün ve hizmet kalitesi,

işçinin işletme kültürüne sınırlı entegrasyonu, işçinin motivasyon düşüklüğü gibi olumsuz etkilere sahiptir (Eurofound,2019b:35; Eurofound, 2015: 136).

İşçiler açısından gündelik çalışma; bazı işçi grupları için gelir veya ek gelir, standart istihdama geçişte öncelik, iş-yaşam dengesini sağlamada esneklik anlamına gelmektedir (Eurofound,2020a:30). Buna karşılık gündelik çalışma işçiler açısından birçok olumsuz sonucu beraberinde getirmektedir. Gündelik çalışmanın temel özelliği olan tanımlanmamış, öngörülemeyen, düzensiz çalışma saatleri ve süreleri işçilerin gelirlerini olumsuz şekilde etkilemekte, gelirin düşük, öngörülemez ve güvencesiz olmasına neden olmaktadır. Bu durum ise; hem kısa hem uzun dönemde işçinin beden ve ruh sağlığını, istihdam edilebilirliğini, sosyal durumunu, emeklilik haklarını dolayısıyla yaşlılıkta ekonomik güvenliğini olumsuz şekilde etkilemektedir. Ayrıca gündelik çalışmanın düzensizliği; işçi açısından sınırlı istihdam güvencesine, sınırlı eğitim ve kariyer olanaklarına neden olmaktadır.

Ayrıca gündelik çalışma düşük ücretler nedeniyle standart istihdamdaki işçilerle gündelik işçiler arasında rekabete neden olmaktadır. Bu rekabet ise; hem standart istihdamdaki işçiler açısından bir tehdit oluşturmakta hem de işgücü piyasasının bölünmesine yol açmaktadır. Gündelik çalışmanın yaygınlaşması; düşük ve düzensiz gelir, azalan satın alma gücü nedeniyle yaşam standartlarının düşmesine, sosyal koruma ve güvenlik sistemlerinin mali sürdürülebilirliği gibi sorunların artması neden olmaktadır (Eurofound, 2019b:35; Wooden, 2020; Campbell, 2018: 44).

SONUÇ

Standart dışı çalışma şekilleri özellikle 1980 sonrası önem kazanmış, çok sayıda standart dışı çalışma şekli ortaya çıkmıştır. 2000'li yıllardan itibaren bu çalışma şekillerine yenileri eklenmiş veya daha önce uygulanan bazı standart çalışma şekillerinin uygulama alanı genişlemiştir. Yeni standart dışı çalışma şekilleri bazı açılardan birbirinden farklı bazı açılardan birbirine benzer özelliklere sahiptir. Bu çalışma şekillerinden stratejik işçi paylaşımı, gündelik çalışma ile ilgili olarak uluslararası ile ulusal düzeyde ve literatürde henüz kavram birliği sağlanamamıştır. Ayrıca portföy çalışma, geçici yönetim ile gündelik çalışmanın henüz evrensel olarak kabul gören bir tanımı bulunmamaktadır. Yeni standart dışı çalışma şekillerinin boyutu ülkelere göre farklılık göstermekte, zaman içinde artmakla birlikte gelişmiş ülkelerde henüz sınırlı düzeyde uygulanma alanına sahip bulunmaktadır.

Yeni standart dışı çalışma şekillerinin uygulandığı sektörler, işkolları, meslekler, çalışanların vasıf düzeyi, çalışanların cinsiyet ve yaş itibarıyla dağılımı farklılık göstermektedir. Örneğin; iş paylaşımı halen başta geleneksel işkolları olmak üzere tüm işkollarında, stratejik işçi paylaşımı, geçici yönetim, gündelik çalışma geleneksel işkollarında, portföy çalışma bilişim ve yaratıcı nitelikteki işkollarında, geçici yönetim ağırlıklı olarak enerji, petrol ve gaz, yol inşaatı, bilişim, üretim ve bankacılık işkollarında, kupon çalışma ise kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu bazı sektör, meslek ve hizmetlerde uygulanmaktadır. Gündelik çalışma, kupon çalışma genelde düşük vasıflı, portföy çalışma, geçici yönetim yüksek vasıflı buna karşılık iş paylaşımı ve stratejik işçi paylaşımı her iki vasıf düzeyi için de geçerlidir. Yeni çalışma şekillerinin cinsiyet ve yaşa göre dağılımı da ülkelere göre değişmekle birlikte bu çalışma şekilleri arasında farklılık göstermektedir. Genel olarak gündelik çalışma gençlerde, geçici yönetim ve portföy çalışma daha fazla iş tecrübesi gerektirdiğinden yaşlılarda daha yaygındır.

İstihdam statüsü yeni standart dışı çalışma şekilleri arasında farklılık göstermekte, iş paylaşımı, stratejik işçi paylaşımı, gündelik çalışmada işçi, buna karşılık portföy çalışma ve geçici yönetimde temel olarak kendi hesabına çalışan veya serbest çalışan statüsü ile çalışma sözkonusudur. Birçok ülkelerde kupon çalışanların statüsünün işçi mi? yoksa kendi hesabına çalışan mı? olduğu tartışmalıdır.

Yeni standart dışı çalışma şekillerinin bazıları uluslararası ve ulusal düzeyde yasa veya sözleşmelerle özel olarak düzenlenmemektedir. Gündelik çalışma ile ilgili olarak bazı ülkelerde yapılan yasal düzenlemeler bu çalışma şeklinin kötüye kullanılmasını engellemeyi amaçlamaktadır. Kupon çalışma ile ilgili bazı ülkelerdeki yasal düzenlemeler ise kayıt dışı çalışmayı kayıt altına almaya yöneliktir.

Yeni standart dışı çalışma şekilleri hem çalışanlar hem de işletmeler açısından olumlu ve olumsuz birçok özelliklere sahiptir. Bu özellikler çalışanlar ve işletmelerin karakterlerine, tercihlerine, aralarındaki anlaşmanın içeriğine, çalışanların statülerine göre farklılık gösterebilmektedir. Çalışanlar açısından iş paylaşımı ve stratejik işçi paylaşımı diğerlerine göre çalışma koşulları açısından daha olumlu özellikler taşımaktadır. Yeni standart dışı çalışma şekilleri genel olarak iş ve gelir güvencesizliği, düşük sosyal koruma, sendikal örgütlenme ile ilgili sorunlarla karakterizedir. Yeni standart dışı çalışma şekilleri arasında özellikle gündelik çalışmanın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkisi diğerlerine göre daha fazladır.

KAYNAKÇA

- Adams, A ve Prassl, J.(2018). Zero-Hours Work in the United Kingdom, Conditions of Work and Employment Series No. 101,ILO, Geneva.
- Alewell, D, Bähring, K ve Thommes, K (2005). Institutional Structures of the Flexible Assignment of Personnel Between Enterprises. An Economic Comparison of Temporary Agency Work, Interim Management and Consulting, Management Revue, Vol. 16, No. 4, Special Issue: Good Work - Poor Work, 475-493.
- Brossault, R ve Jaussoin, R. (2010). Interim Management Leadership, Master's Thesis, Linnaeus University.
- Bruns, J ve Kabst, R. (2005). Interim-Management: A Paradox for Leadership Research?, Management Revue, Vol. 16, No. 4, Special Issue: Good work - Poor work, 512-524.
- Campbell, I. (2018). On-call and Related Forms of Casual Work in New Zeland and Australia, ILO, Geneva.
- De Stefano, V. (2016). "Casual Work Beyond Casual Work in the EU: The Underground Casualization of the European Workforce – and What to Do About It", European Labour Law Journal 7(3), 421- 441.
- Dźwigoł, H. (2020). Interim Management as a New Approach to the Company Management, Review of Business and Economics Studies, Vol. 8, No. 1, 20-26,
- EPSU, Zero Hours and the Spread of Precarious Employment, <https://www.epsu.org/article/zero-hours-and-spread-precarious-employment>, erişim tarihi: 23.04.2021.
- Erdoğan, E ve Çiğdem, S. (2017). "Yeni Bir İstihdam Biçimi Olarak Portföy Çalışma", 2 nd International Congress on Political, Economic and Social Studies (ICPESS), 19-22 May.
- Erdoğan, E ve Yiğit, Y. (2018). "Yeni Bir İstihdam Biçimi Olarak Geçici Yönetim", 4 th International Congress on Political, Economic and Social Studies (ICPESS), 28-30 June.
- Erdoğan, K ve Genç, K.G. (2020). "Avrupa Birliği Ülkelerinde Kupon Çalışma", Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-IV. Bölüm 3, Sakarya Yayıncılık, 53-77.
- ETUI (2017). The Digital Economy and its Implications for Labour. 1. The Platform Economy, Vol. 23(2), 103–119.
- Eurofound (2015). New Forms of Employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2016). New Forms of Employment: Developing the Potential of Strategic Employee Sharing, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound. (2017).Italy:New Voucher-based Work Scheme Provokes Debate, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/italy-new-voucher-based-work-scheme-provokes-debate>, erişim tarihi: 07.07.2021.
- Eurofound (2018a). Non-Standard Forms of Employment: Recent Trends and Future Prospects, Dublin.
- Eurofound (2018b) Work on Demand: Recurrence, Effects and Challenges, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2019a). Platform Work: Maximising the Potential While Safeguarding Standards? , Publications Office of the European Union, Luxembourg.

- Eurofound (2019b). *Casual Work: Characteristics and Implications, New Forms of Employment Series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020a). *New Forms of Employment: 2020 Update, New Forms of Employment Series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020b). *Back to the Future: Policy Pointers From Platform Work Scenarios, New Forms of Employment Series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020c). *Labour Market Change: Trends and Policy Approaches Towards Flexibilisation, Challenges and Prospects in the EU, New Forms of Employment Series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Farina, E. Green, C ve McVigar, D. (2019). *Zero Hours Contracts and Their Growth*, IZA DP No. 12291.
- Gholipour A, Bod, M, Zehabi, M vd. (2010). "The Feasibility of Job-Sharing as a Mechanism to Balance Work and Life of Female Entrepreneurs", *International Business Research* Vol. 3, No. 3; July,133- 140.
- Gilfillan, G. (2020). *COVID-19: Impacts on Casual Workers in Australia—a Statistical Snapshot*, https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/rp/rp1920/StatisticalSnapshotCasualWorkersAustralia, 8 May, erişim tarihi: 27.04.2021.
- Hamandia-Güldenber, A.(2004). *Work –Sharing and Job-Sharing*, ILO, Information Sheet No. WT-17. <http://psychology.iresearchnet.com/counseling-psychology/career-counseling/job-sharing-counseling/>, erişim tarihi: 23.04.2021.
- <https://handbookgermany.de/tr/work/minijob.html>, erişim tarihi: 1.05.2021.
- <https://www.unie.nl/en/nieuws/wat-zijn-mijn-rechten-bij-een-min-maxcontract>, erişim tarihi:1.05.2021.
- ILO,(2016). *Non-standard Employment Around The World: Understanding Challenges, Shaping Prospects – Overview*, Geneva.
- McCrate, M.(2018). *Unstable and On-Call Work Schedules in the United States and Canada, Conditions of Work and Employment Series No. 99*, ILO, Geneva.
- Mousaid,S, Huegaerts,J, Bosmans,K, vd. (2017). "The Quality of Work in the Belgian Service Voucher Systems", *International Journal of Health Services*, Vol. 47(1) 40–60
- Datta, N, Giupponi, G ve Machin, S. (2019). "Zero Hours Contracts and Labour Market Policy", *Economic Policy*, Vol:34, Issue: 99, July, 369–427.
- Okur Berberoğlu, E. (2019). "Evaluation of Zero Hour Contracts Within Ecoliteracy in New Zeland", *International Electronic Journal of Environmental Education* Vol,9, Issue 2, 73-80.
- Tokol, A. (2019). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, 8.Baskı, Dora, Bursa.
- Wikipedia (2021) *Marginal Employment*, https://en.wikipedia.org/wiki/Marginal_employment#:~:text=3UnitedKingdom-Germany,exemptingt-hemfromincometax, erişim tarihi: 23.04. 2021.
- Wooden, M (2020). *Casual Work and Covid-19*, <https://findanexpert.unimelb.edu.au/news/12899-casual-work-and-covid-19>, erişim tarihi: 25.04.2021.
- Wong, A. (2021). *Changes to Casual Employment: Reforms Passed*, Apr 6, <https://home.kpmg › Home › Insights>, erişim tarihi:27.04.2021.