

ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

Dr. Mümine YÜKSEL

SUNUM PLANI

- Tipik İstihdam
- Atipik İstihdam
- Çağrı Üzerine Çalışma
- Dünya’da Çağrı Üzerine Çalışma
- Türkiye’de Çağrı Üzerine Çalışma
- Çağrı Üzerine Çalışmanın Olası Riskleri
- Çağrı üzerine Çalışma-Çalışanlar Üzerine Etkisi
- Sonuç ve Öneriler

TİPİK İSTİHDAM

- Tipik=normal istihdam;
 - Çalışan, iş hukuku koruması altında ve
 - Genellikle toplu iş sözleşmesi ile çalışma koşullarının belirlendiği bir iş yerinde sürekli ve tam süreli olarak çalışması ifade edilmekte
- 4 temel unsuru bulunmakta;
 - İş akdinin belirsiz süreli olması
 - Çalışmanın tam zamanlı olması
 - Tek işverene karşı çalışanın sorumlu bulunması
 - Haksız iş akdinin feshine ya da işten çıkarılmaya karşı çalışanın iş hukuku koruması ve güvencesi altında bulunması

EYRENCİ, Ö. (1994) Türkiye’de çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir.

BRONSTEIN, A. S. (1991) Temporary work in Western Europe : Threat or complement to permanent employment?. International Labour Review, 130 (3), 291-310.

International Labour Organization. (2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects.

ATİPİK İSTİHDAM

- Küreselleşme

- Artan rekabet
- Hızlı teknolojik değişim



Dünya ekonomisinde yeniden yapılandırma ve köklü değişikliklere yol açmakta



Çalışma ilişkilerini ve emek piyasalarını etkilemekte ve dönüştürmektedir



Dünyanın birçok ülkesinde işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi öncelikli bir politika haline gelmiştir



tipik istihdam biçimlerinin yerini giderek atipik/esnek istihdam biçimleri ve çalışma modelleri almıştır

ATİPİK İSTİHDAM

- Atipik istihdam çalışanlar açısından güvencesizlik sorununu beraberinde getirebilmekte, aynı zamanda işletmeler, işgücü piyasaları ve ekonomilerin genel performansı ve genel olarak toplum için de riskler yaratabilmektedir

ATİPİK İSTİHDAM

- Atipik iş
zamanda
toplum i

- İstihdam güvencesi
- Gelir
- Çalışma saatleri
- İş Sağlığı ve Güvenliği
- Sosyal güvenlik
- Eğitim
- İş yerinde temsil ve diğer temel haklar
- İşletmeler açısından riskler- kısa vadeli maliyet ve esneklik kazanımları , uzun vadede üretkenlik kayıpları
- İşgücü piyasaları ve toplum için riskler- atipik istihdamın yaygın kullanımı, işgücü piyasası parçalara bölümlere ayrılmasını güçlendirebilir, istihdamda daha fazla değişkenliğe yol açabilir

ATİPİK İSTİHDAM

GEÇİCİ İSTİHDAM



Proje veya görev bazlı sözleşmeler
dahil olmak üzere belirli süreli sözleşmeler;
mevsimlik iş; günlük çalışma dahil geçici işler

KISMİ SÜRELİ VE ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA



Normal çalışma saatleri, tam zamanlı eşdeğerlerden daha az;
marjinal kısmi süreli istihdam;
Sıfır saat sözleşmeleri dahil çağrı üzerine çalışma

ÇOK TARAFLI İSTİHDAM İLİŞKİSİ



"Sevkiyat", "komisyonculuk" ve "işçi kiralama" olarak da bilinir.
Geçici ajans çalışması; taşeron işçilik

ÖRTÜLÜ İSTİHDAM / BAĞIMLI SERBEST MESLEK

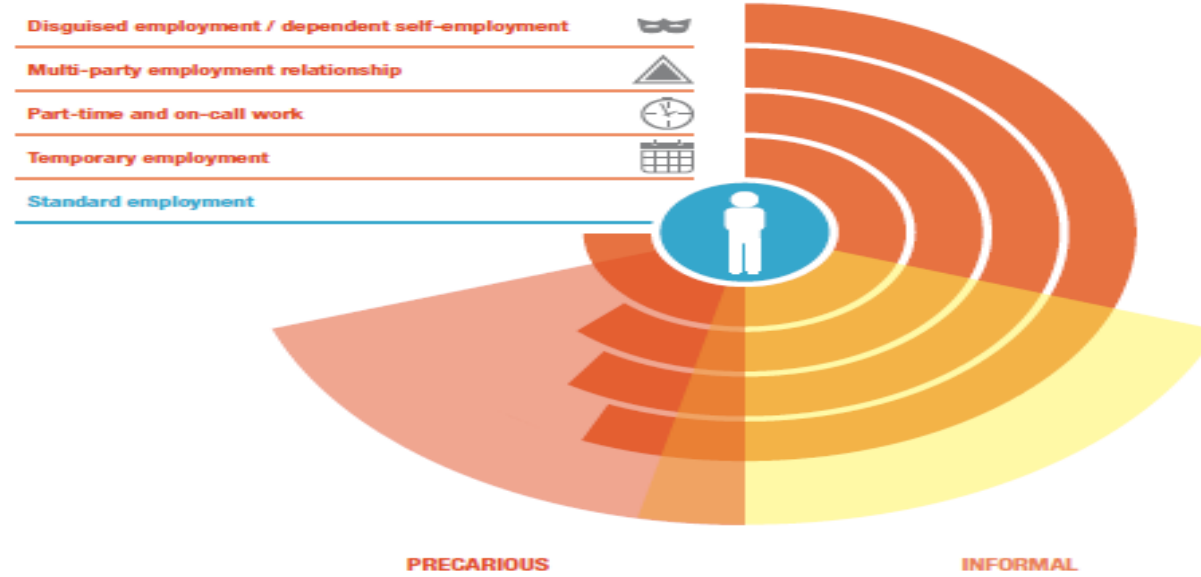


"Örtülü istihdam, bağımlı serbest meslek,
sahte veya yanlış sınıflandırılmış serbest meslek

ATİPİK İSTİHDAM

- Atipik istihdam-kayıt dışılık ve güvencesizlikle örtüşme

Figure 1.3. Overlap of non-standard employment with informality and precariousness



Source: Authors' Illustration.

ATİPİK İSTİHDAM



- Kısmi süreli (part-time) çalışma
 - ILO'nun 1994 tarihli ve 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi'ne göre kısmi süreli çalışan işçi, “normal çalışma saatleri, karşılaştırılabilir nitelikte olan tam gün işçiye oranla daha az olan işçi” olarak tanımlanmakta
 - Kısmi süreli çalışmanın yasal ve istatistiksel tanımları genellikle farklılık göstermekte
 - Pek çok ülkede, yasal tanım 175 Sayılı Sözleşmede kullanılabenzerdir
 - bazı ülkelerde ise kısmi süreli çalışma için maksimum saat sayısı belirlemiştir (haftada 25 saat veya normal tam zamanlı saatlerin üçte ikisi gibi)
 - Bununla birlikte, karşılaştırmalı istatistiksel amaçlar için, kısmi süreli çalışma genellikle haftada 35 saatten veya 30 saatten az çalışmak olarak kabul edilir

ATİPİK İSTİHDAM



- Kısmi süreli (part-time) çalışma
 - Diğer çalışma türlerinden ayrımında 3 özellik üzerinde durulmakta
 - Süre
 - Süreklilik
 - Serbest irade unsuru: isteğe bağlı çalışma şekli

ATİPİK İSTİHDAM



- Kısmi süreli (part-time) çalışma
 - Kadınlar arasında en yaygın atipik istihdam türü
 - Kısmi süreli çalışmaya ilişkin cinsiyet farklılıkları özellikle; Hollanda, Kuzey Avrupa ülkeleri, Hindistan, Japonya, Nijer ve İsviçre'de yüksektir
 - Kısmi süreli çalışma; özellikle çocukları veya diğer bakım sorumlulukları olan işçilerin işgücü piyasasına girmesi veya bu piyasada kalmasına yardımcı olması ve işi; eğitim veya mesleki eğitimle birleştirmek isteyen çalışanlar için fırsat olarak görülmektedir

ATİPİK İSTİHDAM



- Kısmi süreli (part-time) çalışma
 - Gerçekten yararlı olup olmayacağı;
 - kısmi süreli çalışmanın gönüllü bir seçim olup olmadığına,
 - tam zamanlı işçilerle eşit muamele de dahil olmak üzere kısmi süreli işin kalitesine,
 - toplum tarafından nasıl görüldüğüne,
 - daha yüksek ücretli ve daha yüksek vasıflı işlerin kısmi süreli olarak mevcut olup olmadığına,
 - kısmi süreli ve tam zamanlı işler arasında geçiş yapma olasılığına bağlıdır

ATİPİK İSTİHDAM



- Kısmi süreli (part-time) çalışma
 - Kısmi süreli işlerde çalışanlara eşit muamelenin sağlanması
 - Kısmi süreli ve tam zamanlı işler arasındaki geçişlerin kolaylaştırılması
 - İşçilere minimum sayıda garantili saat sağlanması
 - İşlerinde söz sahibi olmaları ve
 - Çalışma saatlerinin değişkenliğini sınırlamak da dahil olmak üzere çizelgeler oluşturulması önemlidir

ATİPİK İSTİHDAM



- Kısmi süreli (part-time) çalışma
 - Geçtiğimiz on yıllarda öneminin artmasının yanı sıra, çeşitliliğe de uğramıştır
 - Haftada 21-34 saat-(substantial part-time)
 - Haftada 20 saat veya daha az- (short part time)
 - Haftada 15 saatten az- (“marginal” part-time)

ATİPİK İSTİHDAM



- Kısmi süreli (part-time) çalışma

- Bazı durumlarda, çalışma düzenlemeleri çok kısa saatler içerebilir veya öngörülebilir sabit saatler olmayabilir ve işverenin belirli bir çalışma saati sağlama yükümlülüğü yoktur



"Çağrı üzerine çalışma" olarak bilinen bu düzenlemeler, ülkeye bağlı olarak farklı sözleşme şekillerine girer ve "sıfır saat sözleşmeleri" içerir

ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

- Çalışan sayısını değişen iş ihtiyaçlarına uyarlamanın bir yolu olarak, özellikle sanayileşmiş ülkelerde, oldukça değişken ve öngörülemeyen çalışma saatlerini içeren çalışma zamanı düzenlemelerinin önemi artmıştır
- Genellikle "çağrı üzerine çalışma" olarak adlandırılan bu tür düzenlemeler, programların kısa bir süre önceden bildirilmesi, çalışma saatlerinde büyük dalgalanmalar içermesi ile karakterizedir. Bazı sanayileşmiş ülkelerde yaygın olarak “geçici istihdam” (casual employment) olarak da anılırlar

ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

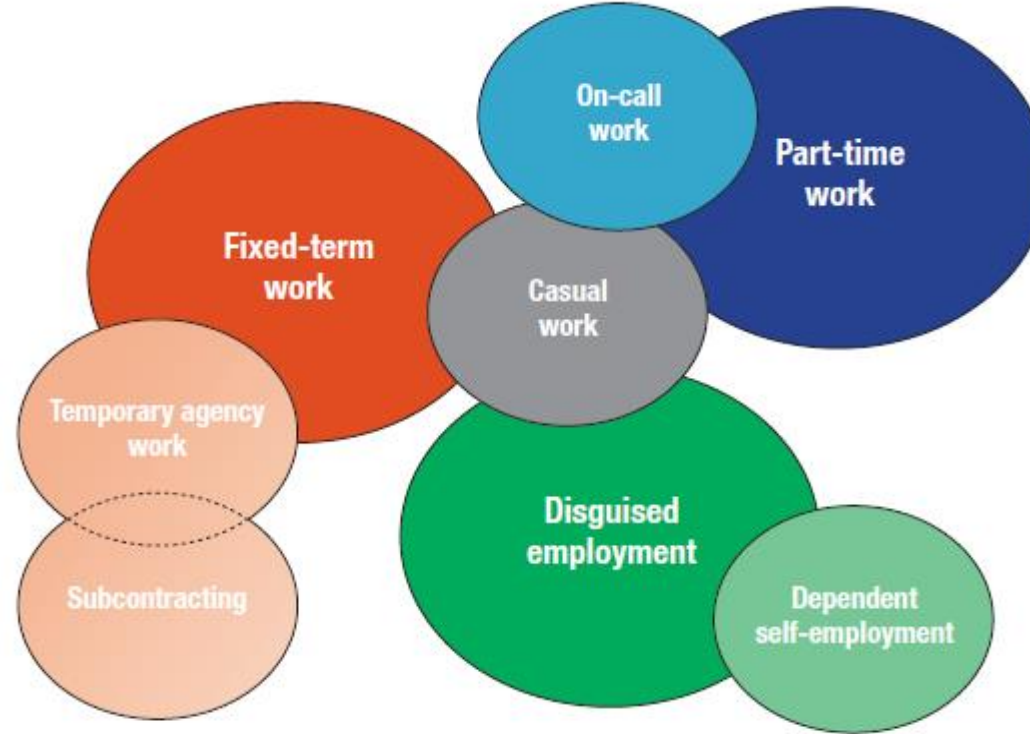
- **Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi**, sürekli biçimde işçiye ihtiyaç duyulmayan işlerde veya işyerlerinde olan, işe göre işin görülmesine cevap verilmesi niteliğini taşıyan bir iş sözleşmesi türüdür
- Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi özellikle, otellerde, medya sektöründe, fabrikalarda ve eğlence yerlerinde çalışan işçilerin varlığı ile yaygınlaşan bir iş sözleşmesi türüdür

ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

- Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, işin yoğunlaşması veya işçiye ihtiyaç duyulması durumunda işyerine çalıştırılması ve geçici bir ihtiyacı karşılaması bakımından geçici iş ilişkisine benzemektedir
- Geçici iş ilişkisinde, çıkan ihtiyaç durumuna göre işçi ile genelde belirli süreli sözleşme yapılır ve ihtiyacın giderilmesiyle de ilişki son bulmaktadır. Geçici iş ilişkisi tam veya kısmi süreli olabilmektedir
- Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ise, esnek kısmi süreli çalışma çeşididir. Dolayısıyla, iş ilişkisinin sürekli ve düzenli olması gerekmektedir

- Çağrı üzerine çağrı işyerine çalıştırıl
- Geçici iş ilişkisi ihtiyacın gideril süreli olabilmek
- Çağrı üzerine çağrı ilişkisinin sürekli

The legal forms of non-standard employment



ı durumunda
ektedir

ne yapılır ve
n veya kısmi

Doğayısıyla, iş

Çağrı Üzerine Çalışma Modeli

Hangi Nedenlerden Dolayı Tercih Ediliyor?

- İşveren açısından;
 - Sınırlı finansal risklerle güçlü talep dalgalanmalarına uyum sağlamak
 - Hastalık, doğum yıllık izin gibi dönemlerdeki açıkları gidermek
 - Beklenmedik veya mevsimsel artışlarla başa çıkabilmek

Çağrı Üzerine Çalışma Modeli

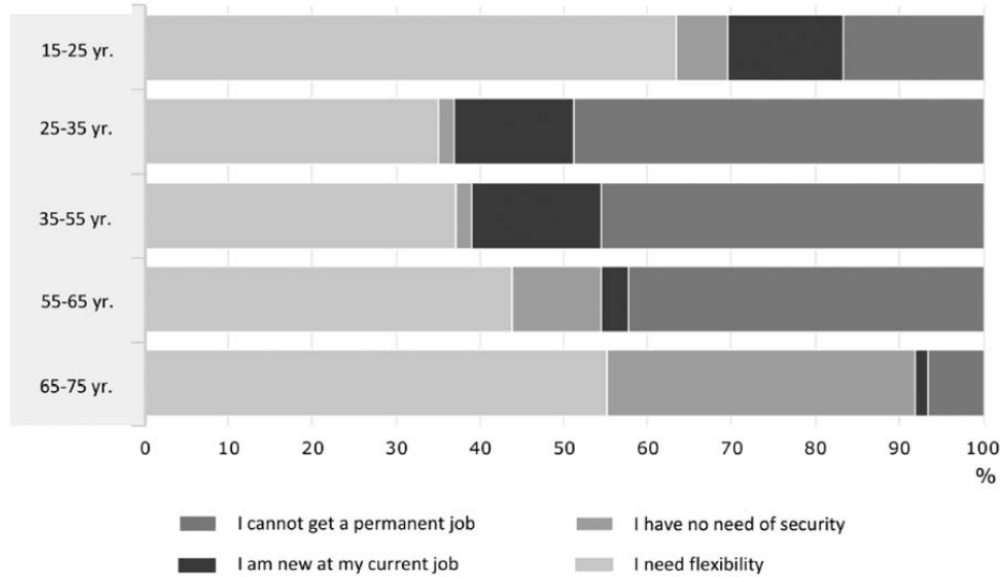
Hangi Nedenlerden Dolayı Tercih Ediliyor?

- Çalışanlar açısından;
 - Sabit bir iş bulamamaları
 - Eş zamanlı olarak eğitime devam etme
 - Başka işlerini/uğraşlarını aksatmadan çağrıldığı vakitlerde çalışmak suretiyle kazanç sağlama ihtiyacı

Çağrı Üzerine Çalışma Modeli

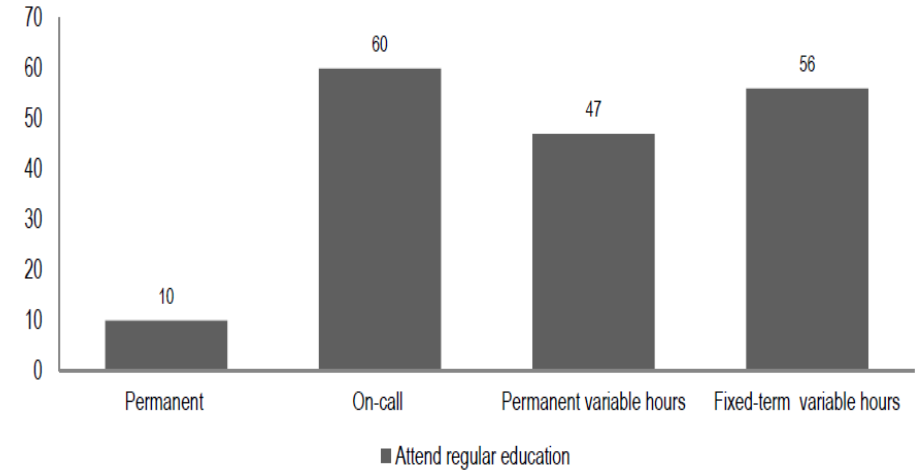
Hangi Nedenlerden Dolayı Tercih Ediliyor?

Most important reason to work on-call by age¹¹



Source: CBS/TNO 2015.

Educational attendance among employees working with on-call and permanent contracts (%)



Source: CBS 2015 in (Van den Brakel and Kösters 2016)

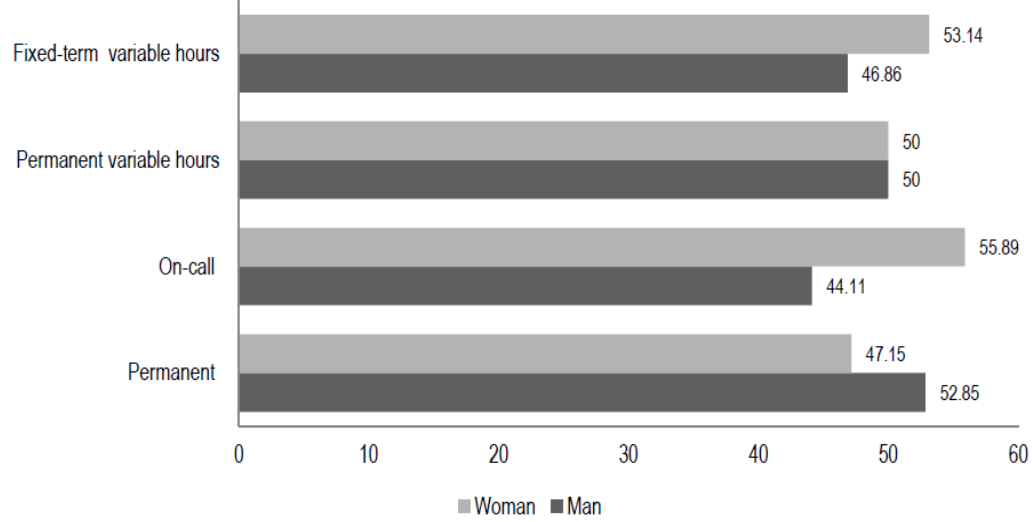
Burri, S., Heeger-Hertter, S., & Rossetti, S. (2018). On-call work in the Netherlands: trends, impact and policy solutions. *Conditions of Work and Employment Series*, (103).

ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

Kimler daha çok yer alıyor?

- Düşük güvenceli veya güvencesiz bu yeni çalışma biçimlerinde bulunanlara bakıldığında; kadınlar ve gençlerin önemli bir grup olduğunu görmekteyiz
- Genç çalışanlar özellikle ‘sıfır süreli sözleşmeler’ ile çalışanlar içinde de belirgin bir biçimde öne çıkmaktadır

Gender distribution of employees working on-call and permanent contracts (%)



Source: Beroepsbevolking, CBS 2016

NE ÇALIŞMA

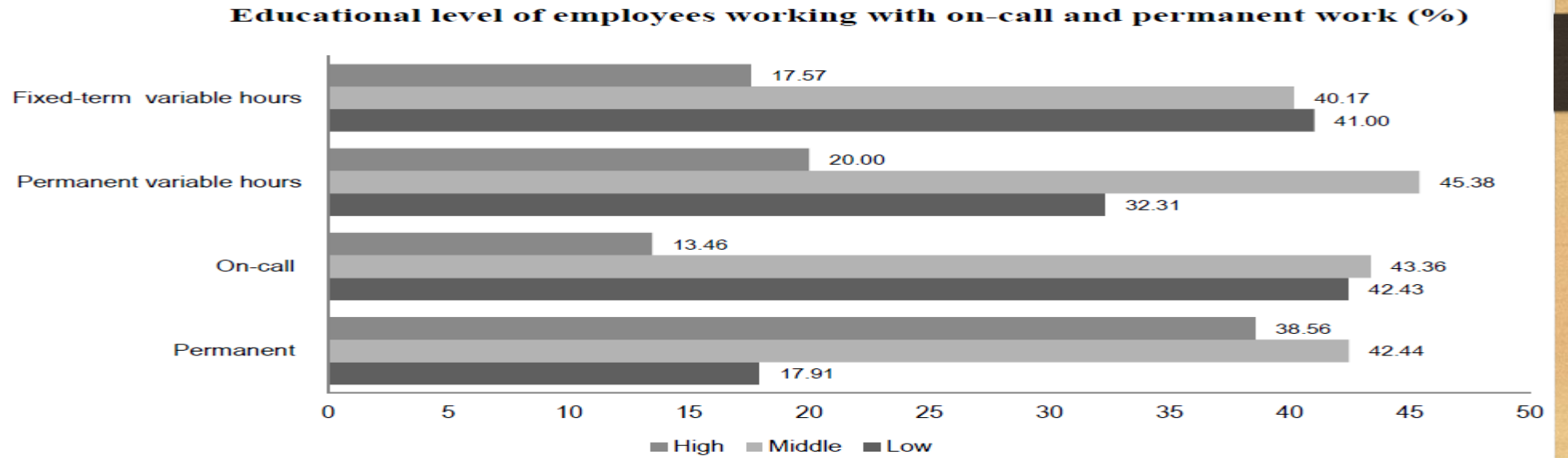
a biçimlerinde bulunanlara bakıldığında;
görmekteyiz

- Genç çalışanlar özellikle ‘sıfır süreli sözleşmeler’ ile çalışanlar içinde de belirgin bir biçimde öne çıkmaktadır

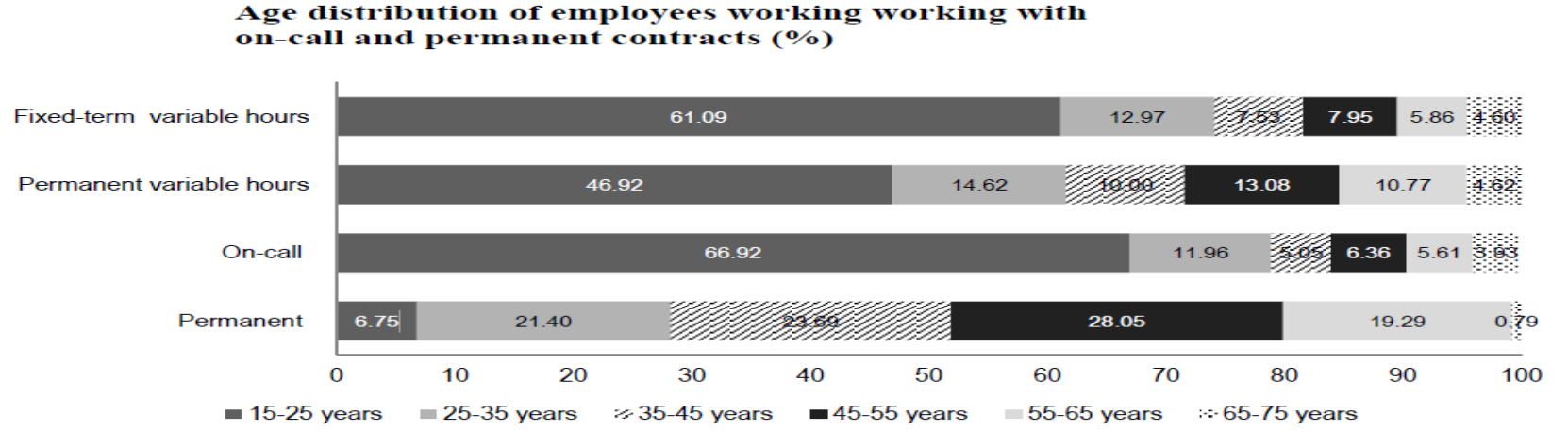
ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

Kimler daha çok yer alıyor?

- Düşük
kadın
- Genç
öne çı



Kimler dah



- Düşük güvenceli veya guvencesiz bu yeni çalışma biçimlerinde bulunanlara bakıldığında; kadınlar ve gençlerin önemli bir grup olduğunu görmekteyiz
- Genç çalışanlar özellikle ‘sıfır süreli sözleşmeler’ ile çalışanlar içinde de belirgin bir biçimde öne çıkmaktadır

ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

SIFIR SÜRELİ SÖZLEŞME

- Sıfır süreli sözleşmenin en fazla çağrıştırdığı çalışma biçimi çağrı üzerine çalışmadır. Aynı anlama gelmemektedir
- Çağrı üzerine çalışmanın kısmi süreli (part-time) çalışmadan farkı, çağrı üzerine çalışmanın daha düzensiz bir karakterde olmasıdır.
- Çağrı üzerine çalışmayla kıyaslandığında sıfır süreli sözleşme daha da belirsiz bir sözleşme biçimini ifade etmektedir
- **Sıfır süreli sözleşme;** ‘Her hangi bir asgari çalışma süresi düzenlemeden, bir tarafın diğer taraf için çalışmasının istenebileceği iki taraflı bir anlaşmadır. Sözleşme, kişi işi yaptığına nasıl bir ödeme yapılacağı ve iş önerildiğinde (ve muhtemel bir iş geri çevirmede) ortaya çıkacak durumların çözümünü sağlayacaktır.’

ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

- Ana işinde düzenli bir çalışma programı olan ancak ikincil olarak çağrı üzerine çalışan; doktorlar, gemi mühendisleri, elektrik teknisyenleri, ebeler, bilgi teknolojileri uzmanları, medya çalışanları gibi mesleklerdeki çalışanlar; çağrı üzerine çalışan olarak kabul edilmemektedir
 - Stres
 - Uyku bozuklukları
 - Anksiyete, depresyon gibi sağlık etkileri görülebilmektedir

DÜNYA'DA ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

- Gelişmekte olan ülkelerde, iş kanunları esas olarak geçici çalışma ile ilgili hükümler içermesine ve özel olarak çağrı üzerine çalışmayı ele almamasına rağmen, bu iki istihdam biçimi bir ölçüde örtüşmektedir
- **Latin Amerika'da** → “saatlik çalışma” (trabajo por hora) kavramı, “çağrı üzerine çalışma” terimine çok yakındır
- **Guatemala'da** → “saatlik çalışma” 2013'te Parlamento'da ele alınan bir yasa tasarısının konusuydu
- **Ekvator** → 2008'de ise saatlik iş kullanımını yasakladı

DÜNYA'DA ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

- **Amerika Birleşik Devletleri'nde**, çağrı üzerine çalışma, —→ ülkenin hizmet sektöründe ve perakende sektöründe yaygın bir özelliktir
- Satışlar öngörülenden daha yavaş olduğunda, yöneticiler çalışanları planlanan bir vardiya bitmeden eve gönderebilir ve hatta maliyetleri düşürmek için son dakikada vardiyaları iptal edebilirler
- Sonuç, genellikle *garantili saat sayısı olmaksızın* oldukça *değişken çalışma saatleri ve programlarıdır*.

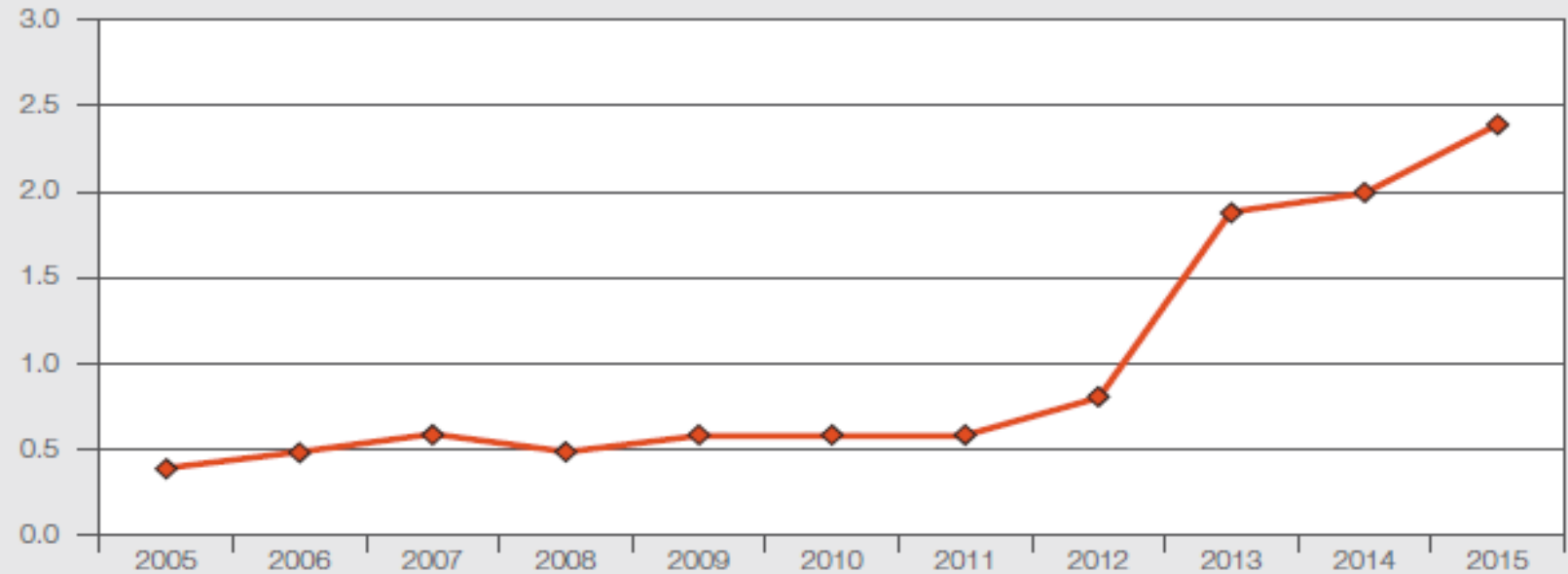
DÜNYA'DA ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

- **İsveç'te** → konaklama ve yaşlı bakımı hizmetleri, çağrı üzerine çalışma kapsamında işçi çalıştırma eğiliminde
- **İtalya'da** → otel ve restoran sektöründeki tüm çalışanların yüzde 60'ı ve eğitim, sağlık, sosyal ve kişisel hizmetlerdeki tüm çalışanların yüzde 13'ü çağrı üzerine istihdam edilmekte
- **Birleşik Krallık'ta** tüm sıfır saat sözleşmelerinin →
 - % 30'u eğitim, sağlık ve kamu idaresinde
 - %27'si konaklama ve perakende sektöründe bulunmakta

DÜNYA'DA ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

Birleşik Krallık'ta sıfır saat sözleşmeli çalışanların yüzdesi, 2005–15

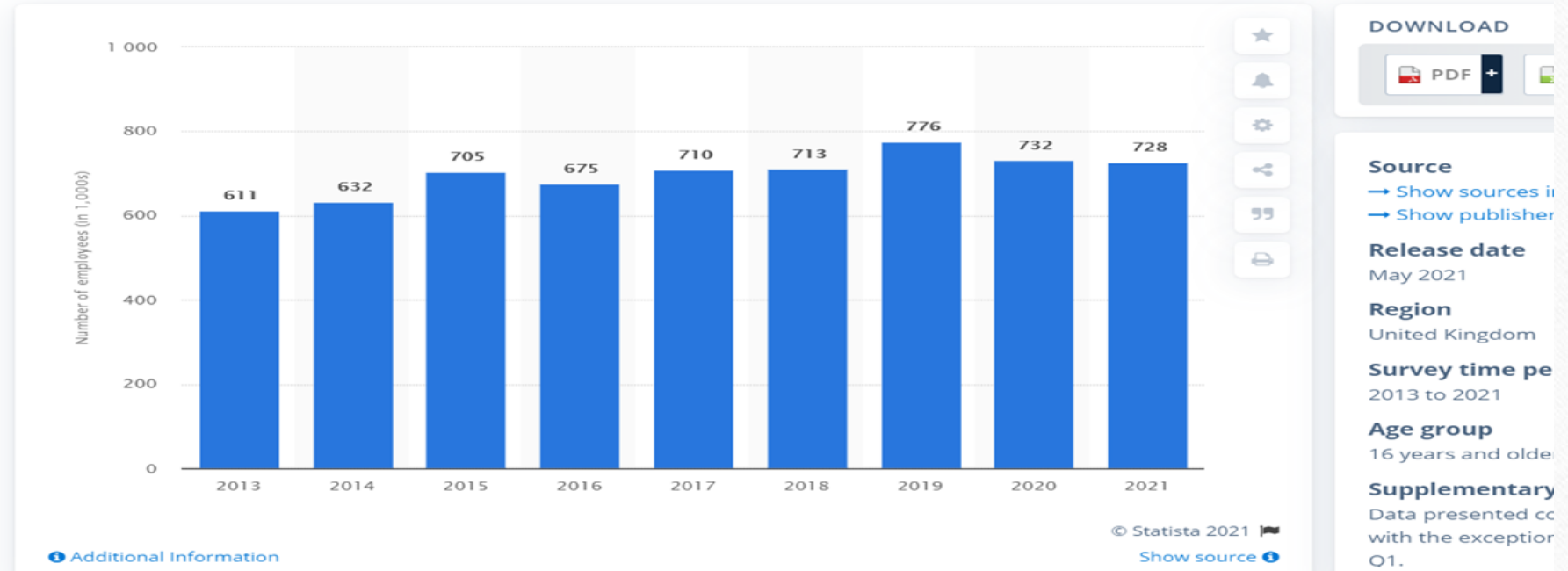
- İsveç'te — çalıştırma eği
- İtalya'da — sosyal ve kişi
- Birleşik Kra
 - % 30'u e
 - %27'si k



DÜNYA'DA ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

- İsveç'te çalıştırma
- İtalya'da sosyal ve l
- Birleşik K
 - % 30
 - %27?

Number of on-call employees in the United Kingdom from 2013 to 2021
(in 1,000s)



DÜNYA'DA ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

- **5. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (2010)** →

çağrı üzerine çalışmanın çoğunlukla; ulaşım, inşaat, kamu yönetimi ve savunma, sağlık ve tarım alanlarında gerçekleştirildiğini ortaya koymuştur

- **Kore Cumhuriyeti'nde** → çağrı üzerine çalışanların oranı, başlangıçta düşük sayılara rağmen, 2001 ve 2011 arasında iki katından fazla artış ve daha sonra ılımlı bir düşüş

DÜNYA'DA ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

- 5. Avrupa Çalışma
çağrı üzerine çalış
alanlarında gerçek
- Kore Cumhur
rağmen, 2001 v

Kore Cumhuriyeti'nde çağrı üzerine istihdam, 2001–13

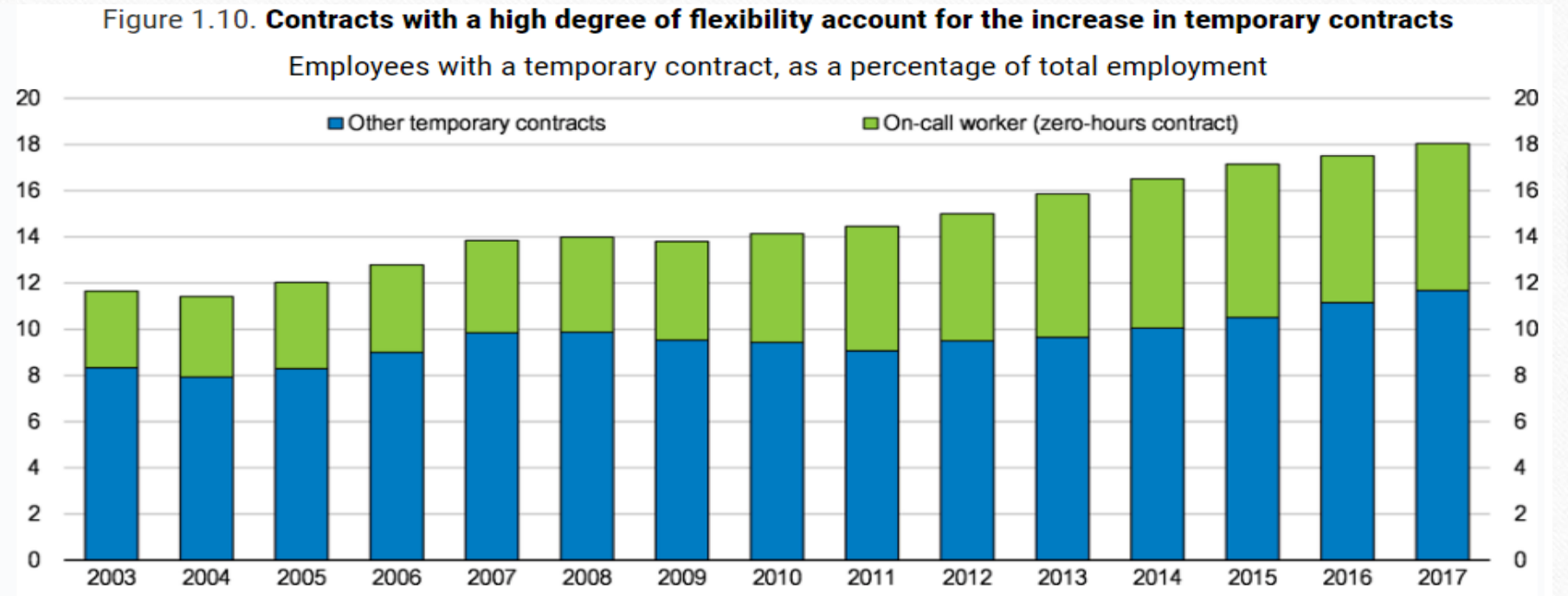


DÜNYA'DA ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

- **Hollanda** →
 - «dünyanın ilk kısmi süreli ekonomisi» olarak adlandırılmakta
 - kısmi süreli çalışmadaki başarısının yanında, çağrı üzerine çalışma gibi bazı sözleşme düzenlemeleri çalışanlar için çok daha az koruyucu nitelikte (sıfır saat sözleşmelerini ve min-maks sözleşmelerini içerir)
 - 2015'in dördüncü çeyreğinde, çağrı üzerine çalışanlar, "esnek sözleşmeler" kapsamında çalışan tüm işçilerin %28'i

DÜNYA'DA ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

- Hollanda
 - «dünya»
 - kısmi düzenli min-m
 - 2015'ir çalışan



DÜNYA'DA ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

- **Çağrı üzerine veya geçici çalışma düzenlemelerinde**, işverenin takdirine bağlı olarak çağrılırsa ve asgari bir saat veya ödeme garantisi verilmezse,
 - işçilerin gelir güvenliği ve iş-yaşam dengesi açısından çeşitli sorunlar ortaya çıkabilmektedir
- Bu nedenle bir çok ülkede çağrı üzerine ve geçici çalışanlar için çeşitli koruyucu düzenlemeler yapılmıştır
 - **Yeni Zellanda;** belirli sıfır saat sözleşmelerin yasaklanması, makul bir çağrı süresi ve çağrı verilmemesi durumunda makul bir tazminat
 - **İrlanda;** asgari garantili çalışma saatleri yoktur, bir hafta boyunca herhangi bir iş yapmazlarsa sözleşme saatlerinin en az %25'i veya 15 saat için ödeme alma hakkına sahiptirler
 - **Amerika Birleşik Devletleri, Hollanda, Almanya, İtalya, Türkiye...**

TÜRKİYE'DE ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

- Dünyadaki gelişmelere paralel biçimde Türkiye'de de emek piyasaları yeniden yapılanmayla karşı karşıya kalmıştır

- ✓ Süreçten etkilenen iktisadi, sosyal, kültürel ve siyasi şartlar
- ✓ İş hukuku alanında Cumhuriyetin ilanından bu yana yapılan düzenlemelerle edinilen birikim
- ✓ Uygulama esnasında karşılaşılan sorunlar
- ✓ Artan esnekleşme ihtiyacı
- ✓ Uluslararası kurum ve kuruluşların (AB, ILO) düzenlemelerine uyum gerekliliği

gibi gerekçelerle yeni bir iş kanununa ihtiyaç ortaya çıkmış ve **4857 sayılı İş Kanunu** (RG., 10/06/2003, 25134) kabul edilerek yürürlüğe girmiş

TÜRKİYE'DE ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

- Esnek çalışma biçimleri 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun düzenlediği «atipik» çalışma biçimleri arasında yer alan **çağrı üzerine çalışma** düzenlemeleri, kanunun 14. maddesinde yer almaktadır
 - «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 sözleşmesidir.»
- Türkiye'de 2003 yılında yasal bir nitelik kazanan çağrı üzerine çalışmanın, çalışma hayatında daha önceden de fiili olarak yer alan bir çalışma şekli olduğu, Yargıtay kararlarında görülmekte

TÜRKİYE'DE ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

- 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 çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.
- İşçiden 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.

TÜRKİYE'DE ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

Çağrı Üzerine Çalışmanın Şartları

Kısmî süreli çalışma türü içerisinde yer aldığından, kısmî süreli çalışmada olduğu gibi çağrı üzerine çalışma sisteminde de işçiyi koruyucu bazı önlemler öngörülmüştür

- Yazılı Olması
- Haftalık Yirmi Saatlik Çalışma Süresi
- Dört Gün Önceden Haber Verilmesi
- Günlük Dört Saatlik Çalışma Süresi

TÜRKİYE'DE ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

- ✓ İşçinin ne zaman işe çağrılacağı belirleme yetkisi tak taraflı olarak işverene aittir
- ✓ İşçinin, ne zaman işe çağrılacağını bilmeden haftalarca belirsizlik içinde beklemek durumuna düşmesi olasıdır-özel yaşamıyla ilgili soyutlanmış, sürekli işe çağrılmaya hazır durumda
- ✓ İşçinin ne kadar çalışacağını belirlenmediği durumlardaki –haftalık çalışma süresi 20 saat-bu süre asgari bir süre değildir

TÜRKİYE'DE ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

Sosyal Haklar

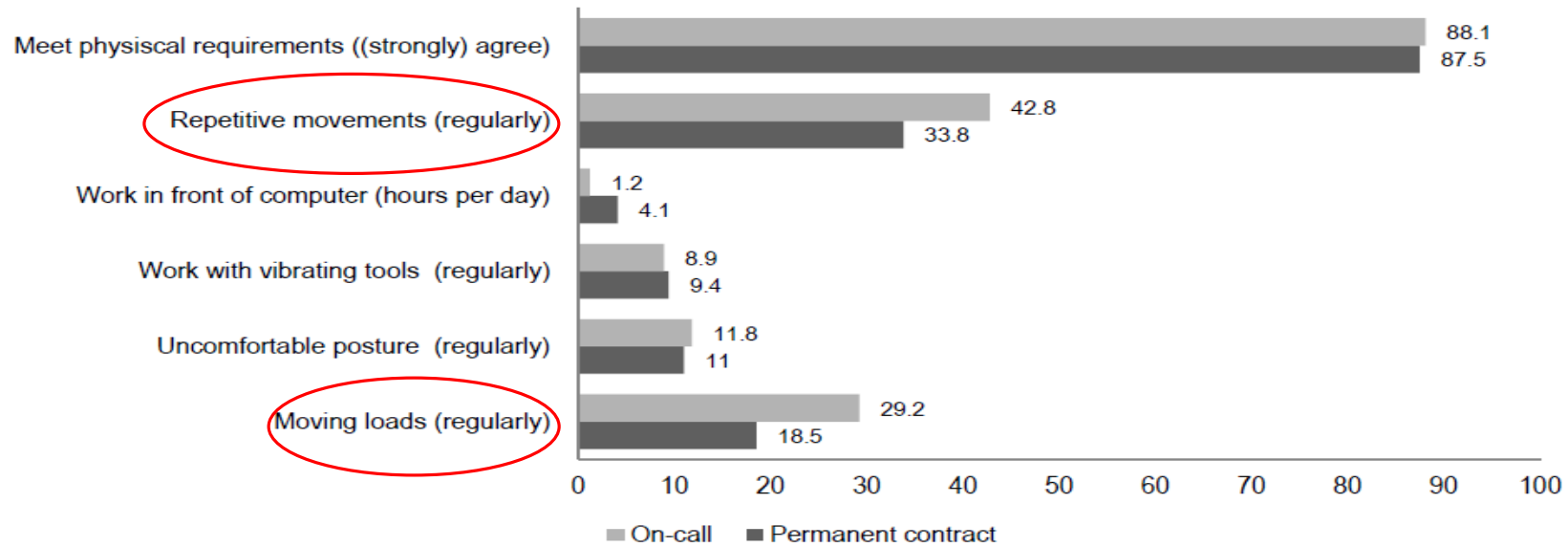
1. Ücret
2. Eşit Davranma/Ayrım Yasağı
3. Bölünebilir Menfaatler/Bölünemez haklar
4. Geçişler
5. Fazla Çalışma/ Fazla Sürelerle Çalışma
6. Sosyal Güvenlik
7. Sendikal haklar
8. Hafta tatili
9. Genel tatil
10. Yıllık izin
11. İş güvencesi
12. İhbar tazminatı
13. Yeni iş arama izni
14. Kıdem tazminatı

ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMANIN OLASI RİSKLERİ

- İstihdam güvencesizliği
- Kazanç güvencesizliği
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili güvensizlik
- Eğitim güvencesizliği
- Temsil güvencesizliği
- Saat güvencesizliği veya çalışma zamanı güvencesizliği
- Program kontrolünün olmaması

ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

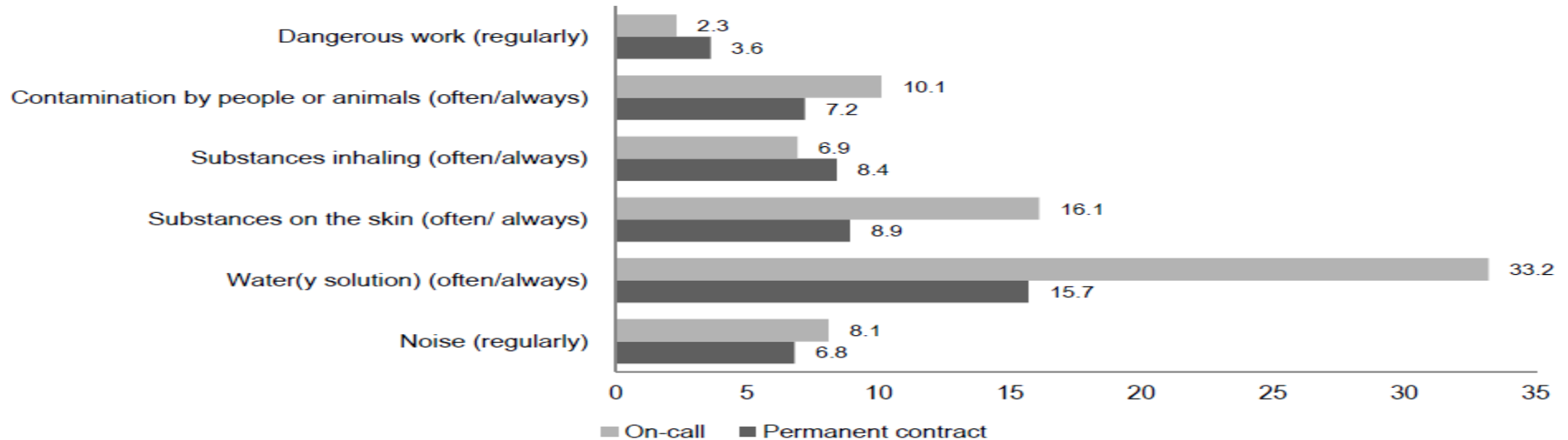
Physical workload among permanent and on-call employees (2011) (%)



Burri, S., Heeger-Hertter, S., & Rossetti, S. (2018). On-call work in the Netherlands: trends, impact and policy solutions. *Conditions of Work and Employment Series*, (103)

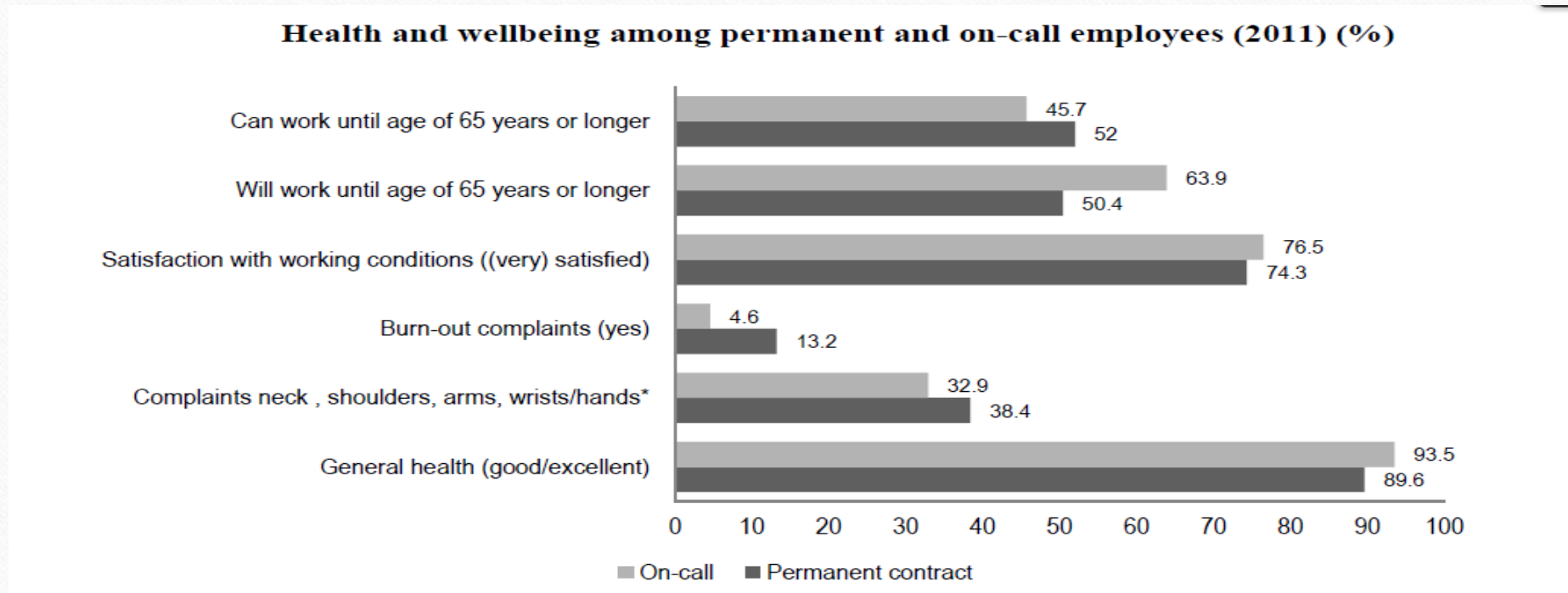
ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Environmental factors among permanent and on-call employees (2011) (%)



Burri, S., Heeger-Hertter, S., & Rossetti, S. (2018). On-call work in the Netherlands: trends, impact and policy solutions. *Conditions of Work and Employment Series*, (103).

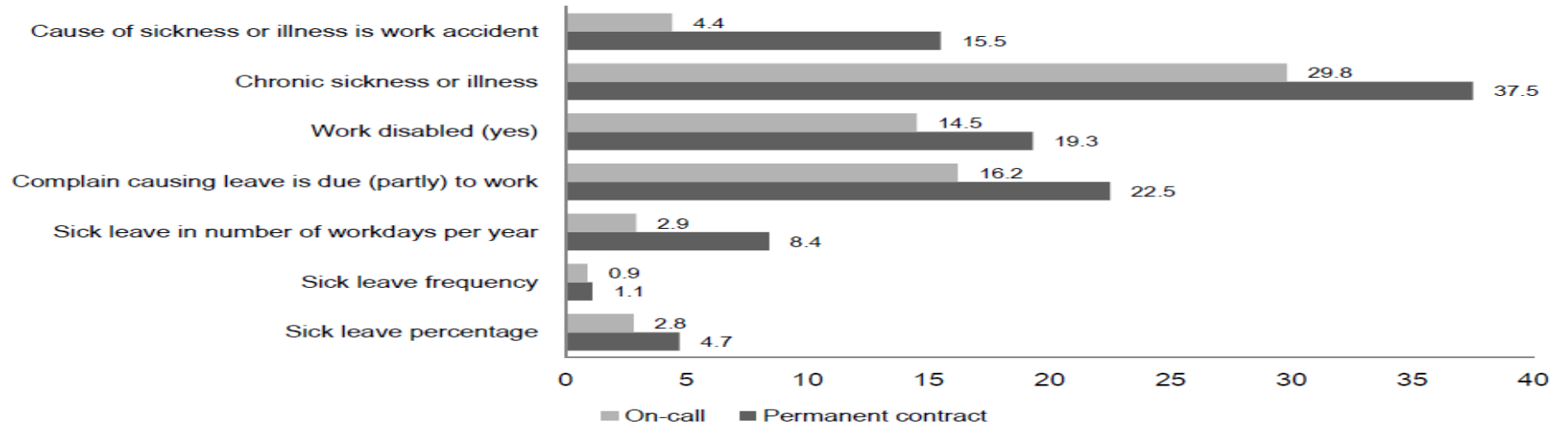
ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ



Burri, S., Heeger-Hertter, S., & Rossetti, S. (2018). On-call work in the Netherlands: trends, impact and policy solutions. *Conditions of Work and Employment Series*, (103).

ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Sickness and disability among permanent and on-call employees (2011) (%)

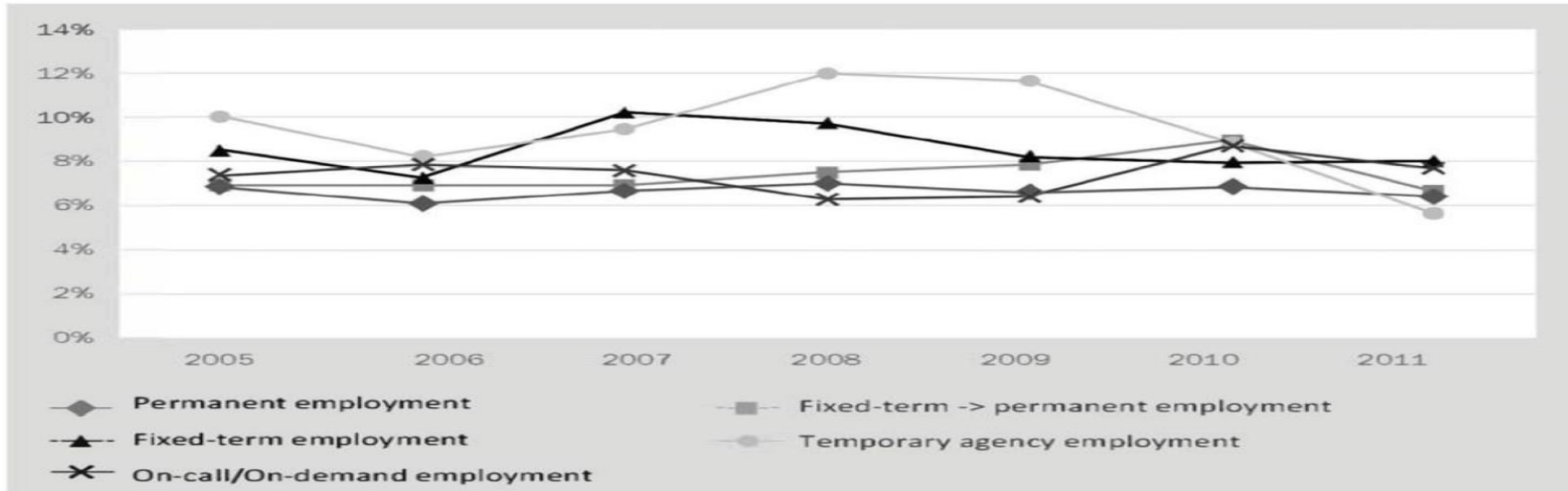


Source: NEA, CBS/TNO 2011 in (Hooftman, Hesselink et al. 2013)

Burri, S., Heeger-Hertter, S., & Rossetti, S. (2018). On-call work in the Netherlands: trends, impact and policy solutions. *Conditions of Work and Employment Series*, (103).

ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Percentage of work accidents by type of contract between 2005 and 2011



Source: NEA, CBS/TNO 2005-2011 in (Hooftman, Hesselink et al. 2013)

Burri, S., Heeger-Hertter, S., & Rossetti, S. (2018). On-call work in the Netherlands: trends, impact and policy solutions. *Conditions of Work and Employment Series*, (103).

ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

- Asgari saatler olmaksızın, çağrı üzerine çalışan işçiler, alacakları kazançları tahmin edemeyebilecekleri için ekonomik istikrarsızlık ve ciddi iş-aile çatışması riski altındadır

SONUÇ VE ÖNERİLER

- Yasal boşlukları doldurulması
- Toplu pazarlığın güçlendirilmesi
- Sosyal korumanın güçlendirilmesi
- Sosyal riskleri yönetmek ve geçişlere uyum sağlamak için istihdam ve sosyal politikalar oluşturmak
- İstihdamda devamlılığın sağlanması
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri
- Becerilerini geliştirme ve kariyerlerini ilerletmeleri için eğitim fırsatlarına sahip olunması
- İş yerlerinde temsil edilmeleri

International Labour Organization. (2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects.

TEŞEKKÜRLER
