

## **BİR HİPER ESNEK İSTİHDAM TÜRÜ OLARAK ‘SIFIR SÜRELİ SÖZLEŞME’: AKIŞKANLARDAN GAZLARA GEÇİŞ Mi?<sup>1</sup>**

**Fuat Man<sup>2</sup>**

### **ÖZET**

Günümüzde işletmeler ve de hükümetler için esneklik adeta sihirli bir kelimedir. İşletmeler piyasa dalgalanmalarına karşı, hükümetler ise işsizlik gibi temel sorunlara bir çözüm olarak esnekliği öne sürmektedirler. Nitekim son yirmi – otuz yılda esnek çalışma biçimlerinin birçoğu uygulanmakta ve bu uygulamalar coğrafi olarak da yaygınlaşmaktadır. Böylece işletmeler kendilerine ilelebet bağlı olmayan ve kriz anlarında kapı dışarı edilebilecek bir işgücü edinmiş, hükümetler ise olması gerekenden daha düşük resmi işsizlik verilerine kavuşmuş durumdadırlar. Ancak tüm bu uygulamaların işçi açısından anlamı güvencesizliktir. Bu makale son yıllarda Birleşik Krallık'ta son derece yaygın olan yeni bir esneklik biçimini (sıfır süreli sözleşmeleri) tanıtmakta ve bunun işçiler açısından ne anlama geldiğini tartışmaya çalışmaktadır. Ancak bu esnek istihdam biçimi, başka biçimlere kıyasla çok daha ileri bir güvencesizlik türü olarak karşımıza çıkmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** *Sıfır Süreli Sözleşme, ‘Ve Çağı’, Esnek İstihdam, Ulrich Beck*

---

<sup>1</sup> Bu metnin ilk versiyonu 23 Ekim 2014 tarihinde Harran Ekonomi Kongresi'nde sözlü olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi İKY Bölümü, fuatman@gmail.com

## **'ZERO-HOURS CONTRACT' AS A HYPER FLEXIBLE EMPLOYMENT FORM: A TRASITION FROM LIQIDITIES TO GASES?**

**Fuat Man**

### **ÖZET**

Nowadays, 'flexibility', in fact, seems like a magical word for corporations and governments. Corporations use it to protect themselves against market fluctuations and governments use it as a solution for fundamental problems such as unemployment. Thus, most of flexible employment forms have being used and this employment forms have been spread across to so many parts of the world for last several decades. So that, corporations have a workforce that they can dismiss easily in crises periods and governments have low unemployment figures because of such precarious jobs. Yet, the whole of this picture means precarity in work life for workers. This paper introduces a quite new form of flexible employment (zero-hours contracts) and tries to discuss its mean for workers. Yet, comparing with other flexible forms that new kind of flexible employment means a further precarity for employees.

**Key Words:** *Zero-Hours Contracts, 'And Age', Flexible Employment, Ulrich Beck*

## GİRİŞ

'Refah devleti' krizi bağlamında tartışılmaya başlanan ve özellikle 1970'lerden sonraki bir döneme işaret eden ancak 1980'lerde tüm dünyada yaygınlaşan esneklik uygulamalarının her geçen gün yeni biçimleri ortaya çıkmaktadır. Küresel iktisadi piyasalar, sürekli farklı pratikler sunarak esasında 'refah dönemi'nin temel özelliklerinden birisi olan 'standart çalışma' formlarının dışında ve uzağında yeni istihdam biçimleri ortaya çıkartmaktadır. Genelde 'esnek çalışma' başlığı altında toplanan bu istihdam biçimleri ana akım iktisat ve işletme literatüründe kabaca 'verimlilik' ekseninde tartışılmakta ve firmalara kriz anlarında oldukça geniş bir 'esneklik' (krize uyabilme) kabiliyeti sağlayan son derece fonksiyonel uygulamalar olarak ele alınmaktadır.

Öte yandan bu literatürde bu ilişkinin diğer tarafında yer alan çalışanların durumu genelde analizlerde ya tali bir yer edinmekte veya tamamen ihmal edilmektedir. Bu çalışmada esnek çalışmanın en son biçimlerinden birisi olan ve CIPD'in<sup>3</sup> bir raporuna göre Birleşik Krallık'ta 1 milyondan fazla veya işgücünün % 3.1'ini kapsayan 'sıfır süreli sözleşme' üzerinden günümüzde emeğin içinde bulunduğu durum tartışılmaya çalışılacaktır. Küresel bir dünyada çalışma hukukumuzun küresel piyasalardan etkilendiğini (nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun atipik iş ilişkilerini düzenlediğini) düşündüğümüzde, temelde Birleşik Krallık merkezli bir uygulamadan Türkiye ile ilgili de çıkartılabilecek veya tartışılabilecek noktalar olabileceğini söylemek mümkündür. Bu çalışmada bu bağlamda da yine bir tartışma yürütülmeye çalışılacaktır.

Bu çalışmanın temel amacı 'sıfır süreli sözleşme'nin teknik / hukuki / pratik boyutlarının detaylı bir resmini sunmak değildir. Amaç, bu uygulamadan yola çıkarak esnek çalışma biçimlerinin çalışma ilişkilerindeki yansımaları ile ilgili bir değerlendirme yapmaktır. Bunu yaparken elbette sıfır süreli sözleşmenin ne olduğunu, boyutlarını ve cari durumunu sunacağız.

Sanayi toplumunun en belirgin özelliklerinden bir tanesi 'çalışma'nın merkezi bir önem kazanmasıydı. Çalışma o denli temel bir eksen oluşturuyordu ki bireysel kimliğin en önemli parçası, kişinin kendisini tanımlamada kullandığı öncelikli unsur konumundaydı. Örneğin 'yaşlılık' bile temelde çalışmıyor olma üzerinden tanımlanır. Bir kişinin ne iş yaptığını sormak

---

<sup>3</sup> CIPD: İngiltere'deki insan kaynakları profesyonellerinin örgütü (The Chartered Institute of Personnel and Development)

onun geliri, statüsü, dilsel yetenekleri, muhtemel ilgi alanları ve toplumsal ilişkileri gibi birçok 'iş dışı' alanla ilgili önemli ipucu sağlayabilir (Beck, 2011: 210)<sup>4</sup>. Ancak çalışmanın temel eksenini oluşturduğu ücretli istihdam toplumu, bu özelliğinden sıyrılıyor mu? Son yılların en tartışmalı sorularından birisi olan bu soru, birçok toplumsal analize kaynaklık etmektedir. 'Ücretli emekte bir sistem değişimi kapıya dayanmışsa, toplumsal bir değişim kapıya dayanmış demektir' diyen Beck (2011: 211; 216) toplumsal değişimin çok güçlü bir işareti olarak istihdam ilişkilerindeki dönüşüme işaret etmektedir.

"Çalışma süresinin ve işyerlerinin toptan standartsızlaşmasının sonuçlarını göz önüne alırsak, sanayi toplumunda tek radikal alternatifi işsizlik olan standart bir ömür boyu tam-zamanlı işi tek bir sanayi mahallinde örgütlenme sisteminden esnek, çoğullaşmış, merkezsizleşmiş ve risk-dolu düşük istihdam sistemine geçilmekte olduğunu söyleyebiliriz; ama bu yeni sistemde muhtemelen *ücretli işten tamamen yoksun kalma anlamında bir işsizlik sorunu ortaya çıkmayacaktır*. Bu sistemde, çeşitli düşük istihdam biçimleri kisvesine bürünen işsizlik, istihdam sistemiyle 'bütünleşir' (...)" (vurgular F. M.).

Beck, yukarıdaki analizi yaparken [metnin Almanca baskısı 1986 tarihlidir] henüz 'sıfır süreli sözleşme'lerin yaygınlaşmasına ve bu hususta yapılan tartışmalara çok zaman vardı. Ancak bu satırlar, burada tartıştığımız meseleyi ele almaktadır. Beck (2011: 226), analizinin başka bir yerinde de sanayi toplumunu geride bırakan yeni toplum tipinin *tam istihdam ile işsizliği 'düşük istihdam' biçimleri altında sentezlediğini* vurgulamaktadır. Peki, gerçekten de sanayi toplumunun kalıpları ile tanımlayamayacağımız bir toplumsal aşama mı yaşıyor?

## 'VE ÇAĞI' MI?

Ulrich Beck bir başka çalışmasında (2005: 9-22), sanayi toplumunun geçirdiği dönüşümü, Rus Sanatçı Vassily Kandinsky'nin 1927 yılında yayımlanan 've' adlı bir denemesine atıf yaparak anlatmaya çalışır. Kandinsky, denemesinde 19 ile 20. yüzyılları karşılaştırmakta ve bu iki yüzyıla hangi sözcüklerin hâkim olduğunu tartışmaktadır. Buna göre 19. yüzyıla **ya-ya da** hükme-

---

<sup>4</sup> Çalışmanın çok katmanlı anlamları ile ilgili detaylı bir analiz için bkz. Budd, 2011

derken, 20. yüzyıl, **ve** ile karşı karşıyadır: “19. Yüzyılda şu var: ayırma, uzmanlaşma, tek anlamlılığa ve dünyanın hesaplanabilir olmasına çabalama. Bu [20.] yüzyılda ise şu: yanyanalık, çokluk, belli belirsizlik, bağlamın ve bağlantılılığın sorgulanması, değişmece ve üçüncü yolu içermeye deneyleri, sentez, çift-değerlilik.” Dolayısıyla hayli erken bir dönemde modernlik sonrasının ‘müphemlik’lerine işaret eden Kandinskiy’nin analizini 21. yüzyıla uzatmak hatta bu yüzyıl için kullanmak çok yerinde olacaktır.

Öyleyse ‘ve çağı’nın ima ettiği belirsizliklerin bir kısmı istihdam alanında yaşanmaktadır. Bilindiği gibi 1970’lere kadar ücretli bir işte çalışmanın ima ettiği ve birbirini dışlayan anlamlar mevcuttu: **ya** tam zamanlı, sürekli, güvenceli bir işte çalışmak **ya da** işsiz kalmak. ‘**Ve çağı**’nda ise yukarıda da belirtildiği gibi bu keskin sınırlar bulanıklaşmakta ve çalışma ile işsizlik, düşük istihdam biçimleri altında bir araya gelerek bu bulanıklığı arttırmaktadır.

Bu düşük istihdam biçimlerini ‘eğreti çalışma’ veya ‘esnek çalışma’ biçimlerinde karşımıza çıkabilmektedir. Eğreti çalışma ile esnek çalışma her zaman aynı anlama gelmeyebilir ancak ikisi arasında çok yakın bir ilişki bulunmaktadır. Bu çalışma biçimlerine yönelik iki temel yaklaşımdan bahsedilebilir (Nienhueser, 2005: 299). Birincisi bu esnek çalışma biçimlerini, firmaların değişen piyasa koşullarına uymalarını sağlayan ve çalışanların tercihlerini yerine getirerek bir yandan da işsizliği düşüren ve böylelikle firmaların kapasitelerini yükselten bir araç olarak görmektedir. Bu yaklaşım daha çok ana akım işletme yönetimi araştırmalarında ve kısmen de iktisatta hâkim olan bir yaklaşımdır. İkinci yaklaşım ise bu esnek çalışma biçimlerini düzenli olmayan istihdam biçimleri, düşük ücretler, kötü çalışma koşulları ve refah devletinin aşınması ile bağlantılı bir biçimde eğretileşme olarak görmektedir. Bu yaklaşım ise ağırlık olarak sosyolojide ve ayrıca siyaset bilimi ile eleştirel işletme yönetimi araştırmalarında karşımıza çıkmaktadır.

Guy Standing yedi çalışma güvencesinden bahseder (2011: 10). Eğretilerin ulaşamadığı bu güvenceler şunlardır: (1) emek piyasası güvencesi (yeterli düzeyde gelir güvencesi fırsatları), (2) istihdam güvencesi (keyfi işten çıkartmalara karşı koruma), (3) iş güvencesi (statü ve gelir açısından yükselme fırsatı), (4) iş güvenliği (iş kazaları ve hastalıklarına karşı koruma), (5) beceri geliştirme güvencesi (eğitim fırsatlarıyla beceri geliştirme), (6) gelir güvencesi (garanti edilmiş yeterli bir gelir düzeyi), (7) temsil güvencesi (örneğin grev hakkına sahip sendikalar yoluyla emek piyasasında toplu

görüşme imkanına sahip olmak). Standing, eğretilerin bu güvencelerden yoksun olanlardan oluştuğunu belirtmektedir.

Yukarıda sayılan tüm güvenceleri, 'Altın Çağ'ın 'ya - ya da' döneminde refah devletinin korumasındakilere sunulan güvenceler olduğunu açıkça söyleyebiliriz. Ancak 've çağ'ın müphemliğinde bu güvencelerin aşındığını, belirsizleştiğini belirtmek gerekiyor. Düşük güvenceli veya güvencesiz bu yeni çalışma biçimlerinde bulunanlara bakıldığında kadınların önemli bir kategoriye oluşturduğu görülecektir. Bunun başlıca sebeplerinden birisi küreselleşme ve feminizasyon ile ilgilidir. Bir başka kategori ise gençlerden oluşmaktadır (Monnier, 2013: 704). Bu grup özellikle 'sıfır süreli sözleşmeler' ile çalışanlar içinde de belirgin bir biçimde öne çıkmaktadır.

### 'VE ÇAĞI'NDA ESNEKLİK

Burada 've çağ'ın kendine özgülüğünü veya kendinden önceki dönemlere benzemediğini öncelikle görmek gerekiyor. Bunu yaparken yine sosyolog Ulrich Beck'in bir kavramını kullanmak açıklayıcı olacaktır: 'Zombi Kategoriler'. Beck kendisiyle yapılan bir mülakatta bu hususta şunları söylüyor:

"Temel sosyolojik kavramlarımızın benim 'zombi kategoriler' olarak adlandırdığım bir duruma dönüştüğü bir toplumda, bir dünyada yaşıyoruz. Zombi kategoriler, bizim düşüncelerimizi yönlendiren ancak gerçekte günümüz sosyal çevremizi yakalayamayan 'yaşayan ölü' kategorilerdir. Bu durumda, normal sosyolojiyi eleştirmek ve onu yıkıma uğratmanın [deconstruct] çok faydalı bir şey olduğunu sanmıyorum. Gerçekten ihtiyacımız olan şey, kavramlarımızı ve topluma yönelik görüşlerimizi yeniden tanımlamak, yeniden kurmaktır" (Beck, 2001: 262).

Beck, ikincil modernite dediği günümüz dünyasında analizlerde kullanılan kavramların yeniden tanımlanması gerektiğini öne sürmektedir. Zira klasik sosyolojinin kullanılmakta olduğu kavramların başka bir dünyanın (yüzyılın) gerçekliğini tanımlamak üzere geliştirildiğini ve bu gerçekliğin günümüzde artık tedavülde olmadığını (öldüğünü) belirtmektedir. Dolayısıyla çalışma ilişkileri bağlamında bu analizi kullanacak olsak, başvurabileceğimiz temel kavramlardan birisi 'esneklik' olacaktır. Bu kavramı oldukça geniş manasıyla kullanıyoruz, zira bu kavramın farklı kullanımları mevcuttur (örneğin sosyolog Zygmunt Bauman sosyolojisinde kullanılan kavram 'akışkanlık'tır). Dolayısıyla Beck'in kavram haritasında yer alan 'birincil

modernite'deki çalışma ilişkileri ile 'ikincil modernite'deki çalışma ilişkileri ve biçimleri arasında oldukça belirgin farklar bulunmaktadır.

Çalışma ilişkileri açısından bu farkların en belirginlerinden birisi çalışma biçimlerinin esnekleşmesidir (veya atipikleşmesidir). Bunun anlamı standart, belirsiz süreli bir sözleşmeyle ve tam gün çalışma şeklindeki formun birçok değişik hal almasıdır. Kısacası 'çalışma' dendiğinde artık her zaman 'birincil modernite'deki bir çalışma biçimi ima edilmiyor olabilir. Bu çalışma biçimleri hızla artmaktadır. Bunun firmalar açısından önemi, firmaları piyasa değişimlerine, dalgalanmalarına karşı esnetebilmesi veya koruyabilmesiyken çalışanlar açısından anlamı ise güvencesizlik anlamına gelmektedir.

CIPD'in 2012 yılında hazırladığı ve Birleşik Krallık'taki 1000 işvereni kapsayan raporuna göre, işverenlerin çok büyük bir kısmı (% 96) her hangi bir esnek çalışma biçimi imkânı sunmaktadırlar. Araştırmaya göre kısmi süreli çalışma (% 88) en çok başvurulan esnek çalışma biçimi olurken, kadınlar da (% 77) erkeklerden (% 70) daha fazla; büyük ölçekli firmalar ise (% 96) küçük ve ortak ölçeklilere göre esnek çalışmaya daha çok rağbet etmektedirler.

## **ESNEK ÇALIŞMA İLE İLGİLİ BAZI VERİLER**

4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sözleşmesi türleri ile ilgili olan II. Bölümü'nde yer alan ve çalışma hukukunda genellikle 'atipik' iş ilişkisi olarak ele alınan standart (tipik) olmayan esnek çalışma biçimleri o denli yaygınlaşmıştır ki bu çalışma biçimlerine 've çağında atipik demek kelimenin ilk anlamıyla pek tanımlayıcı olmamaktadır. İngiltere merkezli bir istihdam kurumunun 2011 yılında Birleşik Krallık'ı kapsayan bir rapordaki ifadeler bunun açıkça ortaya koyuyor (CBI, 2011: 34): 'Esnek çalışma modern işyerinin artık standart bir özelliğidir: neredeyse tüm işverenler (% 96) çalışanlarına en az bir esnek çalışma türü sunmakta ve işverenlerin yaklaşık dörtte üçü (% 70) ise çalışanlarına üç veya daha fazla esnek çalışma biçimi sunmaktadır.' Dolayısıyla Türkiye çalışma hukukundaki atipikliği (istisnanın) sanayileşmiş ülkelerde norma dönüştüğü veya o yolda ilerlediğini söylemek mümkündür. Nitekim bu çalışmanın asıl odaklarından birisi olan sıfır süreli sözleşmelerin Birleşik Krallık verilerine de bakıldığında bu yargıyı doğrulayan bir durum ortaya çıkmaktadır.

Eurostat'ın Temmuz 2014'te yayınladığı verilere bakıldığında AB ülkeleri için kısmi süreli çalışmanın oldukça yaygın bir çalışma tipi olduğu görül-

mektedir. Buna göre AB-28 ülkeleri için asıl işlerinin kısmi süreli bir iş olduğunu belirtenler 2003 yılında toplam istihdam edilenler içinde % 16.0 iken bu oran 2013 yılında % 19.5'e yükselmiş durumdadır. Oranın en yüksek olduğu ülke Hollanda olmuştur. Hollanda'da bu oran % 50.0 olarak hesaplanmıştır. Hollanda'yı, istihdam edilenlerin yaklaşık dörtte birinin kısmi süreli çalışanlardan oluştuğu Almanya, Avusturya, Birleşik Krallık, Danimarka, İsveç ve Belçika takip etmektedir. Eurostat'ın verileri esnek çalışma ile cinsiyet arasındaki ilişkiye dair de anlamlı veriler sunmaktadır. AB-28'de 2013 yılında 15-64 yaş aralığında istihdam edilen kadınların yaklaşık üçte birisi (% 32.1) kısmi süreli bir işte çalışırken bu oran erkekler için sadece % 8.8'dir. Bu anlamda da yine en yüksek rakam (% 77.0) Hollanda'ya ait.

Eurostat (2014), belirli süreli sözleşmelerle ilgili de açıklayıcı veriler sunmaktadır. Buna göre AB-28 ülkelerinde belirli süreli bir sözleşmeyle çalışanların oranı 2013 yılı için % 13.8 olmuştur. Oranın en yüksek olduğu ülkeler arasında Polonya (% 26.8), İspanya (% 23.2), Portekiz (%21.5) ve Hollanda (% 20.3) bulunmaktadır.

Sadece kısmi süreli çalışmayı değil de daha geniş anlamı esnek çalışma kavramına bakıldığında, Kanada, Japonya ve birçok Avrupa ülkesinde esnek çalışanlar toplam istihdam için %20-30'luk bir pay oluşturmaktadırlar. Esnek çalışmanın en yoğun olduğu ülkeler Akdeniz ülkeleri (% 30'dan fazla) arasından çıkmıştır, ancak 2012 rakamlarına göre Polonya (% 42) ve Hollanda'da (% 31) da esnek çalışma rakamları hayli yüksek bir düzeyde gerçekleşmiştir (Berkhout ve diğ., 2013: 13).

Bilindiği gibi emek piyasalarının esnekliğe doğru bir dönüşüm geçirmelerinin küresel çapta bir karşılığı olmuş ve başta merkez ülkelerde gerçekleşen bu dönüşüm zamanla çevre ülkelerde de yansımaları gecikmemiştir. Yeni bin yıla girerken kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu da bahsedilen esnek çalışma biçimlerini düzenlemiştir. İş Kanunu'nun düzenlediği bu 'atipik' çalışma biçimleri arasında 'çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi (geçici iş ilişkisi), takım ile kurulan iş ilişkisi, evde çalışma gibi çalışma biçimleri yer almaktadır (Akyiğit, 2003: 121-129). Bunlar arasında bu çalışmanın temalarından birisi olan sıfır süreli sözleşmeyi en çok çağrıştıran çalışma biçimi çağrı üzerine çalışmadır. Bu çalışma biçimi İş Kanunu'nun 14. Maddesi'nde düzenlenmiştir:

"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.



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 çalıştırılmsın 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” (İŞK. M. 14).

Burada madde metni, aşağıda sıfır süreli sözleşme ile ilgili yapılacak bazı analizlerde yapılacak bazı göndermeler nedeniyle bu denli detaylı yazılmıştır.

## **SIFIR SÜRELİ SÖZLEŞME**

Sıfır süreli sözleşmenin en fazla çağrıştırdığı çalışma biçimi Türkiye çalışma hukukunda yukarıda detaylı bir biçimde yasa metni verilen çağrı üzerine çalışmadır. Ancak hemen her ikisinin aynı şey olmadığını vurgulamamız gerekiyor. Öncelikle çağrı üzerine çalışmaya bakıldığında, bu çalışma biçimini öngören sözleşme biçiminin 4857 sayılı yasa döneminden önce, Türkiye çalışma ilişkileri mevzuatına yabancı bir pratik olduğunu söylemek mümkündür. Bu çalışma biçiminin kısmi süreli çalışmanın özel bir biçimi olduğunu vurgulamak gerekiyor. Çağrı üzerine çalışmanın kısmi süreli (part-time) çalışmadan farkı, çağrı üzerine çalışmanın daha düzensiz ve geçici bir karakterde olmasıdır (Dereli, 2014: 147). Dolayısıyla 4857 sayılı yasanın yukarıdaki maddede belirtildiği şekliyle bu çalışma biçimi ele alma sebebi onun bu düzensiz karakterini bazı koruyucu önlemlerle düzenlemeye çalışmasıdır. Düzensiz ve sürekli olmayan bir çalışma biçimi olarak oldukça esnek bir çalışma biçimini ifade eden çağrı üzerine çalışmayla kıyaslandığında sıfır süreli sözleşme daha da belirsiz bir sözleşme biçimini ifade etmektedir.

İlk kez çağrı üzerine çalışmayı düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'nun yapılış sürecini anlatan Dereli (2014: 136-139), 2003 yılında yürürlüğe

giren yeni yasanın hazırlanmasının altındaki güdüler arasında 'işveren tarafının, küreselleşme ve açık ekonomiden etkilenen Türk işletmelerinin değişen ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verecek daha esnek bir düzenlemeye duyduğu ihtiyacı' da saymaktadır. Bu gerekçenin oldukça güçlü bir gerekçe olduğu daha sonra Türkiye'deki emek piyasası düzenlemeleri ile ilgili yapılan birçok tartışmada açığa çıkmıştır. Ancak buna rağmen Dereli'nin (2014: 139) ifade ettiği gibi, iş çevreleri yeni yasayı halen katı (esneklikten uzak) bir düzenleme olarak görüyorlar. Bu yaklaşımı Mayıs 2014 yılında Resmi Gazete'de (Sayı. 29015) yayınlanan Ulusal İstihdam Stratejisi'nde de görmek mümkündür.

İşte sadece Türkiye ekseninde yapılan yukarıdaki kısa değerlendirmede bile emek piyasaları veya çalışma ilişkileri ile ilgili yapılan düzenlemelerin daha çok esnek hale getirilmesine yönelik taleplerin bulunduğu görülmektedir. Türkiye'deki emek piyasalarının biraz geriden de olsa merkez ülkelerdeki gelişmelerden etkilendiğini söylemek yerinde olacaktır. Dolayısıyla İş Yasası'ndaki esneklikle ilgili hükümlerin yetersiz görülmesi ve ulusal istihdam stratejisinde esnekliğe çokça vurgu yapılması küresel emek piyasalarının bu yolda oldukça mesafe kat ettiği anlamına gelmektedir. İşte sıfır süreli sözleşme esnekliğin bu oldukça yol almış bir yeni biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sıfır süreli sözleşmelerin son yıllarda oldukça yaygınlaştığı Birleşik Krallık'taki durum emek piyasalarının içinde bulunduğu mecra ile ilgili oldukça iyi bir fikir vermektedir. Birleşik Krallık'ta İKY profesyonellerinin birliği olan CIPD'in yayınları, sıfır süreli sözleşmeler ile ilgili oldukça güncel ve kapsamlı veriler sunmaktadır. CIPD (2013a: 3), sıfır süreli sözleşmeyi şu şekilde tanımlamaktadır: 'Her hangi bir asgari çalışma süresi düzenlemeden, bir tarafın diğer taraf için çalışmasının istenebileceği iki taraflı bir anlaşmadır. Sözleşme, kişi işi yaptığında nasıl bir ödeme yapılacağı ve iş önerildiğinde (ve muhtemel bir iş geri çevirmede) ortaya çıkacak durumların çözümünü sağlayacaktır.' Yani sıfır süreli sözleşme, işverenlere her hangi bir çalıştırma yükümlülüğü yüklemeyen çalışan temin etme imkânı vermektedir. Başka bir deyişle bu sözleşme, çalışanların sadece çoğunlukla kısa süreli olmak üzere işverenlerce talep edildiklerinde ve ödemeleri de çalıştıkları süreye bağlı olmak üzere çalışmalarını anlamına gelmektedir (BBC News Business, 2014).

Bu sözleşmenin içeriği ve başvurduğu kavramlar, sözleşmenin her iki tarafı için de son derece önemli unsurlardır. Zira sıfır süreli sözleşme, Birleşik

Krallık hukuk sisteminde düzenlenmiş bir sözleşme türü değildir. Raporun de belirttiği gibi, 'sıfır süreli sözleşme hukukta spesifik bir anlama sahip değildir'. Bu husus sözleşmenin içeriğini veya sözleşme metninin kullanmayı tercih ettiği kavramları daha da önemli bir hale getirmektedir. Çünkü sözleşmelerde çalışanın ifade edilen statüsü, Birleşik Krallık hukuk sisteminin çalışanlara getirdiği koruyucu hükümler karşısında çalışanın durumu ile ilgili bir sonuç doğurmaktadır. Genelde çalışma statüsünün 'employee', 'self-employed' ve 'worker' statülerinden birisine denk düştüğünü belirtmek mümkün. Özellikle 'employee' ve 'worker' kavramları arasındaki ayırmalar çok net olmamakla birlikte (gündelik kullanımda bu her iki kavram çoğunlukla eş anlamlı olarak da kullanılmaktadır) sözleşmede hangi kavramın kullanıldığı çalışana koruyan haklar açısından önem arz etmektedir. Burada kavramlar arasındaki detaylı farklara değinmeden 'employee' statüsünün koruyucu haklar açısından en geniş (yani en koruyucu) tanımlama olduğunu belirtmek gerekiyor (detaylar için bkz. DIPD 2013a: 4-7; ayrıca her bir statünün avantaj ve dezavantajları için bkz. sf. 8-9). Dolayısıyla bu tip bir sözleşmeyle çalışanların hangi statüde çalışıyor olduklarını bilmeleri gerekiyor.

Peki bu sözleşmenin pratiği ile ilgili nasıl bir manzara bulunmaktadır? Öncelikle bu sözleşme altında çalışanların büyüklüğüne bakılacak olunursa, CIPD'in en fazla referans gösterilen yakın tarihli bir raporu (2013b), Birleşik Krallık işgücünün % 3.1'ine denk gelen bir milyondan fazla kişinin bu sözleşmeler altında bulunduğunu ifade etmektedir. Ancak bu rakamı 5.5 milyona kadar yüksek bir düzeyde telaffuz edenler de bulunmaktadır (örneğin bkz. McTague'nin -2013- Mirror'daki haberi). Söz konusu araştırmanın örnekleme dâhil olan çalışanların neredeyse dörtte biri (% 23) sıfır süreli sözleşmeler altındaki çalışanlara sahip olduklarını belirtmişlerdir. Bu tip sözleşmelerin en yaygın olduğu sektörler kamu sektörü (% 28) ile gönüllü kuruluşlardan (% 42) oluşmaktayken sıfır süreli sözleşmeler kullandıklarını beyan edenler arasında özel sektörün payı (% 19) ise nispeten daha düşük görünmektedir.

Yine aynı raporun (CIPD, 2013b) verilerine bakıldığında bu çalışmanın ana teması bağlamından işverenlerin neden böyle bir sözleşme tipi tercih ettiklerine dair yanıtları anlamlıdır. Nedenler arasında esneklik merkezi bir yer işgal etmektedir. İşverenlerin yanıtları arasındaki en yaygın karşılık, bu sözleşme tipinin talep dalgalanmalarıyla başa çıkmada onlara bir esneklik

sağladığına yöneliktir. Araştırma kapsamında bu soruya yanıt veren örgütlerin neredeyse üçte ikisi (% 66) bu yönde bir karşılık vermiştir.

Rapordan (CIPD, 2013b) aktarılabilecek birkaç başka husus daha bulunmaktadır. Öncelikle yukarıda bahsedilen çalışma statülerinin nasıl ifade edildiği hususuna bakıldığında araştırma kapsamındaki işverenlerin neredeyse üçte ikisinin (% 64) sıfır süreli sözleşmelerle çalışan personeli 'employee' olarak; % 18'inin 'worker' olarak tanımladığını ve sadece % 3'lük bir grubun ise kendi 'hesabına çalışanlar'la iş yaptıkları görülmektedir. Bu noktada genellikle hangi nitelikteki çalışanların bu sözleşmeler altında çalıştığı sorusu önem kazanmaktadır. Burada en yüksek grubu temizlik işleri oluşturmaktadır. Araştırma kapsamındaki işverenlerin % 22'si bu sözleşme kapsamında temizlik işçisi çalıştırdıklarını belirtmektedir. Diğer yüksek oranlı iş kategorileri arasında ise sosyal bakım hizmetleri, idari işler ve çağrı merkezi hizmetleri yer almaktadır. Bu raporla ilgili sunacağımız son veri ise çalışanların bu sözleşmeler ile ilgili yaklaşımları ile ilgili olacaktır. Araştırmaya göre sıfır süreli çalışanların % 60'ı işlerinden memnun görünmektedirler.

Ancak konu ile ilgili yapılan tartışmalarda bu sözleşme tipinin işverenler açısından son derece güvensiz ve belirsiz bir yol ifade ettiğine yönelik argümanlar bolca bulunmaktadır. Özellikle sendika temsilcileri çalışanların istismarı anlamına geldikleri iddiasıyla bu hususta yasal düzenlemelerin yapılmasını talep etmektedirler (BBC News UK, 2013a). İngiltere'nin en büyük sendikalarından birisi olan Unite'ın genel sekreteri ise kendisine başvuran bir çok kişinin esnek değil güvenceli işler talep ettiğini belirtmektedir. Genel sekreter, sıfır süreli sözleşmenin çıkmaz sokak olduğunu, çünkü bu sözleşme türünün işverenler için (ne hastalık, ne tatil ne de fazla çalışma için bir ödeme gerektirmediğinden) her hangi bir risk taşımadığını öne sürmektedir (BBC News UK, 2013b).

Bu sözleşme türünü yoğun olarak kullanmakla bilinen şirketler arasında, çalışanlarının % 90'ı bu sözleşmelerle çalışan Sports Direct ve çalışanlarının % 80'i bu sözleşmelerle çalışan JD Wetherspoon yer almaktadır (BBC News Business, 2014; Neville 2014).

## **SONUÇ VE DEĞERLENDİRME: AKIŞKANLARDAN GAZLARA MI?**

Birleşik Krallık'ta İşçi Partisi başta olmak üzere çalışan temsilcileri sıfır süreli sözleşmelere karşı kampanya yürütürken (bkz. CIPD, 2014; Miliband

2014) bu kampanyalarının nereye varacağını ancak ilerleyen dönemlerde göre şansımız olacaktır. Ancak şayet piyasa mantığının hakim olduğu bir çağdaysak bu eğilimin küresel çapta yaygınlaşma yolunda olduğunu söylemek mümkündür. Sıfır süreli sözleşmelerin altındaki temel motivasyonun işverenlere belirsizlikler karşısında esneklik imkânı vererek onları bazı risklerden korumak olduğunu belirtmiştik. Bu motivasyon aslında tüm esnek çalışma biçimlerinin altında yatan sebep konumundadır. Dolayısıyla esnekliği 'çevre'den takip eden ülkelerin de geriden de olsa bu eğilime kapıldıklarını belirtmiştik. Nitekim yukarıda bu yöndeki bir girişim çabası olarak ulusal istihdam stratejisine kısaca atıf yapmıştık. Burada bir örnek olarak 18 Ağustos 2014 tarihinde Türkiye Maliye Bakanı Mehmet Şimşek'in paylaştığı bir tweeti de hatırlamak yerinde olacaktır: 'İşgücü piyasası reformu ile milyonlarca ilave istihdam imkanı sağlanabilir! Part-time çalışmanın önünü açacak & esnekliği artıracak bir adım.'

Buraya kadar yazılanlardan nasıl bir sonuç çıkartmalıyız? Öncelikle başta emek piyasaları olmak üzere yeni binyılda birçok kurumun dönüşüme uğradığını kabul etmek gerekiyor. Buradan yeni kavramlara ihtiyacımız olduğunu söylemek veya eski kavramların işlevsel olmayan 'zombi'ler olduğunu söylemek eskilerden hiçbir şey kalmadığı anlamına gelmiyor. Dolayısıyla her ne kadar 'zombi' kategoriler toplumun yapısal olarak değiştiğini ima etse de yeni çalışma formlarının çalışanlar açısından gittikçe belirsizleştiğini ve güvencesizleştiğini belirtmek gerekiyor. Yine de 'şimdilik' tipik iş ilişkisinin henüz bir 'zombi' kategori olmadığını rahatlıkla söyleyebiliriz.

Ancak çalışma ilişkilerinin otuz yıldan fazla bir süredir içinde bulunduğu mecra zaman zaman akışkanların gazlara dönüşümünü hatırlatmaktadır. Marx ile Engels'in (2005: 50) 19. Yüzyılın ortalarında yazdıkları ünlü manifestonun en fazla alıntılanan pasajlarından birisinde, yazarların yaşadıkları dönemin tüm kalıplarının ters yüz olduklarına yöneliktir. Pasajın yazarlarına göre her şey değişmekte ve katı olan ne varsa 'buharlaşmakta'ydı. Yeni bin yıla girerken yapılan tüm 'post'lu analizler yeni bir erimeye dikkat çekmekteydiler. Marx ve Engels'in son derece çarpıcı bir biçimde tasvir ettikleri değişim yeni bin yılda takip edilmesi çok daha zor olan bir ivme kazanmış durumdadır. Yukarıda bahsedilen pasajın tasviri bugün için de geçerli ancak bugünkü değişim hızı çok daha fazla. Dolayısıyla burada George Ritzer'in bir deyimini -Marx ve Engels'in nitelemesini de içerecek biçimde- hatırlamak yerinde olacaktır. Aslında Ritzer (2011: 24-25), küresel akıntıların ne denli sınıf tanımaz bir hale geldiğini vurgulamak için bu tabiri kullanmaktadır

ancak hem şekilsizliği hem kolay değişimi hem de ön görülemeyen hareketleri ima ettiği için 'gazlar' (veya bu tabiri değiştirerek 'gazlaşma') tabiri küresel üretim ve çalışma ilişkilerindeki dönüşümü tarif etmek için de kullanılabilir.

Sıfır süreli sözleşmelerin küresel kapitalizmdeki çalışma ilişkileri bağlamını nasıl okumak gerekiyor? Öncelikle dünya son üç yüz yılda çok çarpıcı değişimler geçirdi. Bilindiği gibi çalışan kesimler, ilk mülksüzleşme evrelerinde merkez ülkelerde bile oldukça dezavantajlı bir konum işgal etmekteydiler. Bu durum yirminci yüzyılın belirli dönemlerinde kısmen iyileşmişse de yeni bin yılında başına hız kazanan değişim dalgaları onları tekrar güvencesiz ve belirsiz bir çalışma hayatıyla karşı karşıya bırakma eğilimine girmiştir. Bu bağlamda sıfır süreli sözleşmelerin öncelikle ima ettiği şey budur.

Çevre ülkelerdeki durum ise (hepsini aynı kefeye koymak doğru olmakla birlikte) çoğunlukla zaten olumsuz olmuştur. Örneğin Çin gibi bazı uzak doğu ülkelerindeki üretim koşulları dünyanın sanki hiç de refah deneyimini yaşamamış bir yer olduğu izlenimini vermektedir (örneğin Foxconn deneyimi için bkz. Chan, 2013). Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler kategorisindeki başka ülkeler ise emek piyasalarını merkez ülkelerdeki pratiklere göre şekillendirmektedirler. Nitekim yukarıda hem yürürlükteki İş Yasası'nın yapılışının altındaki motivasyon hem de yeni Ulusal İstihdam Stratejisi'nin dili bunu açıklıkla bize göstermektedir. Dolayısıyla sıfır süreli sözleşmelerin yaygınlaşma eğilimindeki bir pratik anlamına geldiğini söylemek yerinde olacaktır.

## KAYNAKLAR

- AKYIĞIT, Ercan (2003). İş Hukuku, Ankara: Seçkin
- BBC News Business (2014). What are zero-hours contracts?, <http://www.bbc.com/news/business-23573442>, erişim tarihi: 27/08/2014
- BBC News UK (2013a). Zero-hours contract workers happy, survey suggests, <http://www.bbc.com/news/uk-25098984>, erişim tarihi: 27/08/2014
- BBC News UK (2013b). Viewpoints: Are zero-hours contracts exploitative?, <http://www.bbc.com/news/uk-24017011>, erişim tarihi: 27/08/2014
- BECK, Ulrich (2001). *Interview with Ulrich Beck*, Journal of Consumer Culture, 2001; 1; 261
- BECK, Ulrich (2005). *Siyasallığın İcadı*, Çev. Nihat Ülner, İstanbul: İletişim
- BECK, Ulrich (2011). *Risk Toplumu: Başka Bir Modernliğe Doğru*, Çev. Kazım Özdoğan – Bülent Doğan, İstanbul: İthaki
- BERKHAOUT, Ernest, Arjan Heyma, Jurriaan Prins (2013). *Flexibility @work 2013: yearly report on flexible labor and employment*, Amsterdam: Randstad
- BUDD, John W. (2011). *The Thought of Work*, NY: Cornell University Press
- CBI (2011). *Navigating choppy waters: CBI / Harvey Nash employment trends survey 2011*, London: CBI
- CHAN, Jenny (2013). *A suicide survivor: the life of a Chinese worker*, New Technology, Work and Employment, 28:2
- CIPD (2012). *Flexible working provision and uptake*, London: CIPD
- CIPD (2013a). *Zero-hours contracts: understanding the law*, London: CIPD
- CIPD (2013b). *Zero-hours contracts: Myth and reality*, London: CIPD
- CIPD (2014). *CIPD welcomes Labour party proposals on zero hours contracts but warns that some recommendations go too far*, Web: <http://www.cipd.co.uk/pressoffice/press-releases/labour-zero-hours-contracts-recommendations-250414.aspx>, erişim: 27/08/2014
- DERELİ, Toker (2014). *Flexicurity and Turkey's New Labor Act: Problems and Prospects*, Labor and Employment Relations in a globalized World: New Perspectives on Work, Social Policy and Labor Market Implications, Edts. Toker Dereli, Y. Pınar Soykun-Sarıca, Aslı Şen-Taşbaşı, Cham: Springer
- EUROSTAT (2014). *Employment Statistics*, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Employment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics), erişim tarihi: 25.08.2014
- MARX, Karl ve Friedrich Engels (2005). *Komünist Parti Manifestosu*, Çev. Yılmaz Onay, İstanbul: Evrensel
- MCTAGUE, Tom (2013). *Ed Miliband to abolish zero-hour contracts for 5.5million workers*, Mirror, 09/09/2013, <http://www.mirror.co.uk/news/uk-news/ed-miliband-abolish-zero-hour-contracts-2261193>, erişim tarihi: 27/08/2014

Bir Hiper Esnek İstihdam Türü Olarak 'Sıfır Süreli Sözleşme': Akışkanlardan Gazlara Geçiş Mi?

MİLİBAND, Ed (2014). *Ending the abuse of zero-hours contracts*, Web: <http://www.labour.org.uk/ending-the-abuse-of-zero-hours-contracts>, erişim: 27/08/2014

MONNIER, Christine (2013). *Precarious Labor*, *Sociology of Work: An Encyclopedia*, Ed. Vicki Smith, LA: Sage

NEVILLE, Simon (2014). *Sports Direct: 90% of staff on zero-hour contracts*, *The Guardian*, 28/07/2014, <http://www.theguardian.com/business/2013/jul/28/sports-direct-staff-zero-hour-contracts>, erişim tarihi: 28/08/2014

NİENHUESER, Werner (2005). *Flexible Work = Atypical Work = Precarious Work? Introduction to the Special Issue*, *Management Revue*, Vol. 16, Issue 3

RİTZER, George (2011). *Küresel Dünya*, Çev. Melih Pekdemir, İstanbul: Ayrıntı  
STANDING, Guy (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*, London: Bloomsbury