

Çağrı Üzerine İş İlişkinin Güvencesizliğinde Çalışan Üniversite Öğrencileri

Nilgün Kaner Koç, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, e-posta: nilkaner@hotmail.com

Özet

Küresel ekonomik düzen, iş ve emek piyasalarını sürekli yeniden biçimlendirerek esnek, düşük ücretli ve güvencesiz iş türleri yaratmaktadır. İşgücü açısından sürekli ve güvenceli istihdam, yerini artık adına esnek çalışma denilen kısa süreli, geçici, kuralsız ve güvencesiz istihdama bırakmıştır. Günümüzde iş yasaları, küresel rekabete ve esnek çalışmaya uygun olarak yeniden düzenlenerek, güvencesiz çalışmanın hukuki dayanakları oluşturulmaktadır. Nitekim Türkiye’de geçmişte fiilen uygulanan “güvencesiz” istihdam biçimleri, 2003 yılında İş Kanunu’nda yapılan yeni düzenlemeler ile birlikte çalışma yaşamında “yasal” olarak yerini almıştır.

Birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de üniversite öğrencileri başta hizmet sektöründe olmak üzere, bu güvencesiz ve esnek iş piyasalarının vazgeçilmez elemanlarından biri haline gelmiştir. Bu çalışmada, Akdeniz Üniversitesi’nde eğitim gören ve ‘ucuz işgücü’ olarak, işgücü piyasalarına dâhil olan öğrencilerin esnek çalışma türlerinden birisi olan “çağrı üzerine işlere” ulaşma yöntemleri, çalışma koşulları ve güvencesiz çalışmaya karşı yaklaşımları “derinlemesine görüşme” tekniği ile sağlanan veriler üzerinden tartışılmaktadır. Bu çalışmanın, gençliğin esnek ve güvencesiz çalışmaya yönelik bakışını kavrama konusunda bir katkı sunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: esnek çalışma, güvencesiz iş, kısmi çalışma, çağrı üzerine iş, çalışan üniversite gençliği.

College Students Working For On-Call Under Precarious Work Conditions

Abstract

Global economic order creates flexible, low-paying and insecure job types by constantly reshaping the labour markets. Continuous and secure employment in terms of labour force now gives way to short-term, temporary, irregular and insecure employment which is called flexible work. Today the legal basis of insecure employment has been established through reforming labour legislations in line with global competition and flexible working. Thus, the former forms of de facto employment insecurity within the working life in Turkey gained legal form with the Labour Act of 2003.

College students have been one of the indispensable employees of the insecure and flexible labour markets mainly in the service sector of Turkey, as is the case for many

other countries. This study discusses how the students of Akdeniz University who are included in the labour market as low-cost workforce find their jobs as “on-call workers”, working conditions and approach to the insecure employment and flexible working over the data gathered from in-depth interviews. In doing so, this study is considered to make a contribution to our understanding of the view of the youth on flexible and precarious work.

Keywords: Flexible working, unsecured job, part-time job, on-call working, University student employees.

Giriş

Türkiye’de, esnek çalışma biçimleri neo-liberal ekonomik politikalara paralel olarak tüm sektörleri kapsayacak biçimde yaygınlaşmıştır. Ülkemizde bazı esnek çalışma biçimleri (ödünç, çağrı üzerine iş ilişkisi vb. gibi) İş Kanunu’muzda yer almamasına rağmen uygulama da yaygın kabul görmüştür. Bu tip istihdam biçimleri, 2003 yılında İş Kanunu’nda yapılan değişikliklerle yasal koruma altına alınmıştır.

Esnek çalışma biçimleri, uygulandığı her yerde süreksizliği, güvencesizliği ve belirsizliği içinde barındırdığından dolayı çalışanlar için cazip olmasa da zorunluluk halinde kabullenilen bir çalışma biçimi olmuştur. Avrupa ülkelerinde 1970’lerin ortalarına kadar ücretli çalışanların yüzde 80’ni sürekli iş sözleşmeleri ile çalışırken, günümüzde özellikle de yeni işe başlayan gençlerin ve kadınların iş sözleşmelerinin üçte ikiden fazlası kısa süreli ve geçici hale gelmiştir (Castel, 2017: 349). Amerika’da ise başta sağlık ve emeklilik sigortası işleri ile perakende satış alanında, restoranlarda ve diğer hizmet işlerinde sigortasız ve kısa süreyle istihdam edilenlerin sayısı, emek gücünün beşte birini oluşturmaktadır (Sennett, 2009: 11-41). Gerek Avrupa’da gerekse Amerika’daki emek piyasalarında esnek çalıştırılan işçi sayısının giderek arttığı görülmektedir.

Esnek çalışma biçimlerinden biri olan çağrı üzerine çalışma, önceden yapılan iş sözleşmesi gereğince işçinin, işveren tarafından çağırıldığında işyerine gelerek çalışmasıdır. Bu istihdam türünde çağırılmak, işe başlamak için şart koşulmuş olup, çağrı yapılmadan çalışmayı olanaksız kılmıştır (Tokol, 1992: 6). Çağrı üzerine çalışma düzenli bir çalışma biçimi olmayıp, özellikle otel, lokanta gibi hizmet sektöründe iş yoğunluğunun arttığı dönemlerde (sezon, bayram, düğün, nişan, mezuniyet, kongre gibi) başvurulan bir istihdam biçimidir. İşletmeler, çağrı üzerine iş ilişkisi ile çalıştıracakları işçileri ise genelde konumları itibarıyla, bu tip çalışmaya daha uygun olarak gördükleri öğrencilerden temin etmektedirler.

Türkiye’de, 1980’den sonra üniversite sayısı hızla çoğalmış, neredeyse her şehre

açılan fakülte, yüksekokullar ile üniversite eğitimi ayrıcalıklı bir eğitim olmaktan çıkarak, üniversite eğitimine ulaşmak toplumdaki her kesim için daha olanaklı hale gelmiştir. Üniversite eğitiminin, ekonomik açıdan daha yoksul kesimleri de içine alarak yaygınlaşması ve bu kesimden gelen öğrencilerin eğitim giderlerini karşılamakta zorlanması, gençlerin çalışma yaşamına katılımını zorunlu hale getirmiştir. Birçok üniversitenin ikili eğitime geçmesi, yeni iletişim ve bilişim teknolojisinin gelişmesi ve yaygınlık kazanmasıyla uzaktan ya da online eğitime yönelmesi, öğrencilerin emek piyasalarına dâhil olmasını kolaylaştırmıştır.

Ülkeler bazında öğrenci istihdamına yönelik resmi veriler yeterli olmasa dayatılan bazı araştırmalarda; esnek çalışma türlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte hem okuyan hem de çalışan gençlerin sayısında giderek artış olduğu gözlenmektedir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD)'nin 23 ülkede 2012 yılında karşılaştırmalı olarak yaptığı iş ve okul istatistiklerinde; 16-29 yaş arası gençlerin ortalama yüzde 39'unun okul ve işi bir arada yürütmekte olduğu tespit edilmiştir. Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi (BETAM)'ın, 2012 ve 2013 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setleri'ne dayanarak hazırlanan bir araştırmada ise; Türkiye'de 15-19 yaş arası gençlerden, 2012 yılında hem okula hem de işe devam eden erkeklerin oranı yüzde 9.8 iken, bu oranın 2013 yılında yüzde 13.2'ye, kadınlar da ise yüzde 4.6'dan yüzde 6.4' yükseldiği ortaya konulmuştur (Karaboğa, 2015).

Bugün tüm dünyada uygulanmakta olan ekonomik, sosyal ve eğitim politikalarının yetersizliği sonucunda emek piyasalarında çalışan öğrenci sayıları her geçen gün daha da artmaktadır. Emek piyasalarında sayıları giderek artan bu gençlerin, hangi koşullarda istihdam edildikleri, ne tür işlerde çalıştırıldıkları ve iş tatminlerine yönelik alan araştırmaları ise çok az sayıdadır. Ülkemizde bu alana yönelik yapılan araştırmalar (Gemlik:1997, Kaya: 1998, Özman: 2001, Doğan vd.: 2015 gibi) genel olarak esnek ve kısmi çalışma yapan tüm çalışanların, bu tür işlere yönelik tutum ve iş tatminlerini ölçmeye yönelik nicel çalışmalar olmuştur. Çalışan üniversite öğrencilerini baz alan Balkız, 2015 yılında yaptığı çalışmada; bu gençlerin emek piyasalarına dahil olma nedenleri ile çalışılan işlerin türleri ve geçim-tüketim ilişkilerinin analizine ağırlık vermiştir. Yurt dışında çağrı üzerine iş ilişkisi kapsamında çalışanlara yönelik yapılan alan çalışmalarında ise (Hardy vd., 2000; Kalleberg vd., 2000; Lin vd., 2013; Nicol vd., 2004; Ziebertz vd., 2015) yine genel olarak çağrı üzerine çalışanların iş tatminleri analiz edilmiştir. Ancak, yapılan literatür taramasında gerek yurt içinde gerekse yurt dışında spesifik olarak çağrı üzerine çalışan üniversite öğrencilerini ele alan bir çalışmaya rastlanılamamıştır.

Bu çalışmada, Türkiye'de giderek yaygınlaşan esnek çalışma biçimlerinden birisi

olan “çağrı üzerine iş ilişkisi” ile üniversite öğrencilerinin emek piyasalarına dâhil olma biçimleri ele alınacaktır. Bu doğrultuda, üniversitedeki öğrenimleri sırasında çeşitli nedenlerle emek piyasalarına çağrı üzerine iş ilişkisi ile ücretli katılan gençlerin işe ulaşma yöntemleri, çalışma koşulları, iş tatminleri ve güvencesiz çalışmaya yönelik duygu ve düşünceleri ile gelecek beklentileri “derinlemesine görüşme” tekniği ile tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmada ayrıca şu sorunlarda tartışılmaktadır; işçi bulmaya yetkili olmayan işletmeler aracılığı ile çağrı üzerine işlere yönlendirilen bu gençlerin, çalışmaları ilgili yasalarca koruma altına alınmakta mıdır? İş Kanunu’nda 2003’te yapılan değişiklikler, uygulamada esnek çalışma biçimlerine hukuki bir koruma mı, yoksa güvencesiz çalışmaya hukuki bir dayanak mı oluşturmuştur?

Çalışmada, öncelikli olarak, iş yasalarında neo-liberal ekonomik politikaların dayatması sonucu meydana gelen esnek çalışma ve çağrı üzerine iş ilişkisi ile bu çalışma biçimlerinin işçi ve işveren açısından ne anlama geldiği eleştirel olarak ele alınıp incelenecektir. Daha sonra çağrı üzerine iş ilişkisinin 4857 Sayılı İş Kanunu’ndaki düzenlenme biçimi ele alınacaktır. Çalışmanın kapsamına giren üniversite gençliğinin içinde yer aldığı yükseköğretimin 1980’lerden sonra ülke genelinde geçirdiği değişimler ve bunun öğrencilere yansımalarına değinildikten sonra, üniversite öğrencilerinin çağrı üzerine iş ilişkisi ile çalışma pratiği, çalışma koşulları, iş ilişkileri, işe yönelik aidiyet duyguları ve çalışma koşullarında geleceğe yönelik beklentileri elde edilen veriler bağlamında tartışılacaktır.

İşçi ve İşveren Açısından Esnek Çalışmanın Anlamı

1970’lerden sonra tüm dünyada ekonomik krizler daha sıklıkla yaşanmaya başlamıştır. Kapitalizm, krizi daha fazla “kâr” ve “verimlilik” ile aşabilmek adına ekonomik ve sosyal alanda esnekleştirme, serbestleştirme ve sosyal refah devletinin tasfiyesi gibi yeni oluşumlara yönelmiştir. Küresel ekonomik rekabetin artması, teknolojik alanda yaşanan hızlı gelişmeler klasik üretim biçimlerini değiştirmekle kalmamış, istihdam biçimlerinde de köklü dönüşümlere yol açmıştır.

Küresel ekonomi, günümüzde işgücünü farklı istihdam biçimlerine göre parçalamakta ve kendi verimliliği doğrultusunda çalışma koşullarını alabildiğine esnetmektedir. Esnekliğe dayalı istihdam stratejileri, çalışanların kendilerini işlevsel ve sayısal esneklik kapsamında, giderek daha güvencesiz bir çalışma yaşamı içinde bulmalarına neden olmakta ve ikili bir işgücü piyasası yaratmaktadır. Birincisi, merkezde bulunan, sürekli ve tam gün istihdam edilen,

profesyonel hareketlilik yeteneğine sahip, güvenceli ve kariyer olanaklarına sahip, vasıflı, ücretli işgücünden oluşmaktadır. İkincisi ise, işgücü piyasasında daha korunmasız olan vasıfsız, farklı ücret ve çalışma saatleri olan geçici işsizlerden oluşan çevre işgücüdür (Gorz, 2001: 71).

İşlevsel esneklik esasen iş organizasyonunun esnekliğidir. İşletmenin, talep, teknoloji ve pazarlama politikalarındaki değişime bağlı olarak çalışanlarının gördüğü işleri çeşitlendirebilme kapasitesidir. Bu piyasada sahip olduğu teknik bilgi, eğitim ile sınırlı sayıda tam süreli çalıştırılan çekirdek işgücünden, beklenen sürece hız ve fark katmalarıdır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelere, yerleştirilmiş emek yoğun imalat aşamalarında egemen olan esneklik ise sayısal esnekliktir. İşletme talepteki dalgalanmalara bağlı olarak çalıştırdığı işçilerin sayısını, ücretini, iş süresini ve diğer iş koşullarını esnek bir biçimde düzenleyebilmektedir. Bu anlamda, iş görme edimi bakımından işçinin kişiliğinin hiç bir önemi yoktur. İşletme, yeri her an ve her yerde bir başkası tarafından doldurulabilen bu tip işçilerle, doğrudan iş ilişkisi kurmak yerine bir diğer işletme ile yani özel istihdam büroları aracılığıyla ilişki kurmayı tercih etmektedir(Erdut T, 2004: 11-37).

İşyerlerinde, genel olarak merkezde daha vasıflı ve güvenceli olan az sayıda bir kesim, onun çevresinde ise daha vasıfsız ve güvencesiz ancak sayıca daha fazla bir kesimi içine alan taşeron, geçici, çağrı üzerine veya saatlik işlerde çalışan işgücü yer almaktadır. Merkezden, çemberin dışına doğru ilerledikçe, ücretli çalışanlar arasında gerek ücret, gerekse çalışma koşulları ve en önemlisi de “güvence” giderek daha da azalmaktadır. Merkez dışında kalan işgücü için bir işyerine bağlı, tam zamanlı, güvenceli istihdam yapısı giderek aşınmakta, çalışma koşulları işgücü açısından her geçen gün daha da parçalanarak “esnek”, “güvencesiz”, “kualsız” ve “istikrarsız” hale gelmektedir.

Standing (1999, 102-108), Amerika’da çok sayıda çalışanın, son yıllarda belli bir firmaya uzun süreli bağlanamayan ve belirli bir işvereni olmayan enformel sektörün bir parçası olduğunu ileri sürmektedir. Sennett (2009), iş gücünün “geçicileşmesi”nin dışarıdan geçici çalışanlar ya da taşeron kullanılmasından daha fazlasını ifade ettiğini, işverenlerin çoğu zaman çalışanları kısa süreli sözleşmelerle işe alarak, sağlık ve emeklilik sigortası primlerini ödemediklerini ifade etmektedir. Ayrıca, işverenin bu işçileri görevden göreve kolaylıkla hareket ettirebildiğini, ihtiyaç fazlası personelden anında kurtulduğunu ya da ihtiyaç halinde personel ekleyerek, hızla daralıp genişleyebildiğini belirtmektedir (Sennett, 2009: 11-41). Gray (2004: 3), esnek çalışma koşullarının, eğitimi ve deneyimi daha az, zayıf pazarlık gücüne sahip ve düşük ücretle çalışan işçileri daha derinden etkilediğini ve bunlar üzerindeki sömürüyü daha da artırdığını ileri sürmüştür.

Esnekleştirme, aynı zamanda işçilerin kendi aralarında dayanışmaya dayalı işbirliğini ve uzlaşma zeminini de ortadan kaldırmaktadır. Esnek ve geçici çalışan işçilerin, tam zamanlı çalışanlara göre sendikaya katılım olasılığının düşük olması, güvencesizlik, işten çıkarılma tehdidi, işverenlerin işçiler üzerinde daha sert iş disiplini kurmalarına da imkân vermektedir (Gray, 2004: 137). İşçiler, artık ortak amaçlar etrafında birleşmek yerine birbirlerini rakip olarak görmekte ve işgücü piyasası kendi içinde katmanlaştıkça daha da parçalanmaktadır.

Emek rejimindeki esnekleşme ve güvencesizleşme, beyaz yakalılar için de yaratıcılık ve insani ilişki deneyiminin yanı sıra büyük bir tatmin kaybı yaşatmaktadır. Stajdan staja sürüklenen genç kuşaklar, bu tatminsizlik ve değersizlik duygusuyla erkenden tanışmaktadırlar. Şirketler basit-rutin-geçici işler için mesleki açıdan yüksek vasıflı gençleri istihdam ederek, bu tatminsizliği daha da derinleştirmektedirler (Bora vd., 2011: 26).

Günümüzde güvencesiz çalışma koşulları, artık sadece yoksulları, işsizleri, belirli bir cinsiyetideğil, giderek tüm çalışanları kapsayan genel bir uygulama haline gelmektedir. Ancak, güvencesiz çalışma biçimleri göçmen, taşeron, kiralık işçi gibi sayılanlar arasında görece de olsa farklı uygulanabilmektedir. Bu bağlamda, güvencesiz çalışanların olduğu bir işyerinde, güvenceli çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri son derece yanıltıcı olabilmektedir (Özveri, 2012: 147-172).

Castel, günümüz çalışma koşullarını, sosyal devlet öncesi sanayi toplumlarındaki çalışma ve yaşam koşullarının farklı biçimler altında yeniden gündeme gelmesi olarak değerlendirmektedir. Castel (2017:16-20), ücretli emek içinde yaşam ve çalışma koşulları giderek daha da düzensizleşen ve kırılganlaşan *prekarya*'nın¹ büyümekte olduğuna işaret etmektedir. Sosyal korumasızlık, güvencesiz çalışma ve yakın çevre desteğinin kırılganlığının bir araya geldiği bu istikrarsız ara bölgede, toplumsal mensubiyet yitiminin, dışlanmanın ve değersizleşmenin yaşandığına vurgu yapmaktadır. Bugün gördüğümüz haliyle açık ve genişlemekte olan bu istikrarsızlık ve korumasızlık bölgesi, kazanılmış konumları kırılganlaştıran ve güvence altındaki statüleri bozan sarsıntıları beslemektedir. Görüldüğü üzere, işgücü "güvencesiz çalışma" ve işsizlik ile yalnız ekonomik alanda değil, sosyal ve psikolojik alanda da pek çok sorunla karşı karşıya kalmaktadır.

Günümüzde esnek çalışma, geleneksel işçi işveren ilişkilerini, çalışma yerini, süresini ve şartlarını önemli ölçüde değiştirmektedir. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, iş sürelerinin kısaltılması farklı çalışma türlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Erdut, 1997:15). Örneğin, tam zamanlı olmayan

kısa süreli, geçici, düzensiz, mevsimlik, çağrı üzerine işler giderek yaygın uygulamalar haline gelmiştir.

Esnek çalışmanın bir çeşidi olan, çağrı üzerine çalışma 1970'li yıllardan beri uygulanmakta ve giderek yaygınlaşmaktadır. 1986 yılı sonunda Almanya'da kısmi süreli çalışanların %10'unun çağrı üzerine çalıştığı ifade edilmektedir (Eyrenci, 1993: 233). Çağrı üzerine çalışmanın Almanya'da yaygınlaşması, arz ve talebin ileri bilgisayar teknolojilerinin kullanımı ile tam olarak hesaplanması sayesinde olmuştur. İşletme, bu hesaplamalara dayalı olarak, üretim ve personel planlaması yapmakta, talep daralması yaşandığı zamanlarda iş sürelerini azaltmakta veya aksine sadece talebin genişlediği dönemlerde çağrı üzerine çalıştırma olanaklı hale gelmektedir (Eyrenci, 1994: 166).

Çağrı üzerine işler, standart olmaması nedeniyle pek çok kesim tarafından "kötü işler" olarak nitelendirilmektedir. Amerika'da 1995 yılında "Mevcut Nüfus Saha Çalışması" verileri kullanılarak yapılan bir araştırmada; 18 yaş üstü çalışanlardan yüzde 31'inin standart dışı işlerde çalıştığı saptanmıştır. Çalışmada, çağrı üzerine çalışma gibi standart dışı çalışmanın çalışanların kötü iş koşullarına maruz kalmalarını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında standart dışı çalışma sözleşmelerinin, çalışan ve işveren arasındaki güç dinamiklerini de değişime uğrattığı ve bu sözleşmelere dayanılarak ücretlerin daha da aşağılara çekildiği tespit edilmiştir (Kalleberg vd., 2000: 256-278)

Türkiye'de de işverenler, hızlı teknolojik gelişmelerin işin düzenlenmesi ve uygulanmasında yeni çalışma türlerini ortaya çıkardığını ileri sürerek, yeni bir iş yasasının çıkartılması noktasında fikir birliği içinde olmuşlardır. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), esnek bir iş yasasına olan ihtiyacı şu sözlerle ifade etmiştir; "Çalışma hayatını yakından etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar, Türkiye Cumhuriyeti'nin iş hukuku alanındaki yetmiş yıla yaklaşan birikimi, uygulamada karşılaşılan sorunlar, esnekleşme gereksinimi, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğu mevcut İş Kanununda bazı değişiklikler yapılması yerine, yeni bir iş yasasının hazırlanmasını zorunlu kılmıştır" (2009: 72-73). Türkiye'de yasal bir dayanağa sahip olmadan başlayan esnek çalışma uygulamaları işverenlerin bu doğrultudaki görüşleri de dikkate alınarak, 2003 yılında çıkartılan 4857 Sayılı İş Kanunu ile yasal çerçeveye kavuşmuştur.

Çağrı Üzerine İş İlişkisinin Yasal Düzenlemesi

Çağrı üzerine iş ilişkisi, işverene, işin yerine getirilmesini kendi durumuna göre ayarlama hakkı veren bir esnek kısmi çalışma türüdür (Demircioğlu ve Centel,

2017: 86). Çağrı üzerine çalışmada; iş sözleşmesiyle işçinin hizmetine ihtiyaç duyulması halinde iş görme edimini yerine getireceği kararlaştırılmaktadır (Alpagut, 2008: 30).

Türkiye’de genel olarak hizmet sektöründe özellikle de konaklama ve lokanta işyerlerinde fiilen uygulanan çağrı üzerine iş ilişkisi, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde düzenlenerek, yasal bir nitelik kazanmıştır. 14. madde; “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak, kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme edimini yerine getirmeyi üstlenmesi ile kurulan iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. İşçinin, iş sözleşmesinde ne kadar çalışacağı taraflarca kararlaştırılmadığı takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat olarak belirlenmiş sayılır. İşveren, aksi kararlaştırılmadıkça, işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce bildirim yapmak zorundadır. İşçi ise, süreye uygun çağrı üzerine iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. İş sözleşmesinde günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiye günde en az dört saatlik ücret ödemek zorundadır” biçiminde düzenlenmiştir. Çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışmanın bir türü olduğu için çağrı üzerine yapılan iş sözleşmesinde hüküm bulunmayan konularda kısmi çalışmaya ilişkin genel hükümler uygulanması öngörülmüştür.

İş Kanunu’nun 13/2. maddesine göre, kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreyle orantılı olarak ödenmek zorundadır. Çağrı üzerine çalışan işçi, fazla çalışma ve genel tatil ile ulusal bayram günü ücreti, yıllık ücretli izin süresi, bildirim önelleri, kıdem tazminatı gibi işçilik hak ve alacakları konusunda tam süreli çalışan işçiye göre farklı işleme tabi tutulmamalıdır. İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin 6. maddesine göre, işyerinde kısmi süreli çalışma, tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma olarak tanımlanmaktadır. Kısmi çalışmanın bir türü olan çağrı üzerine çalışmada da sözleşmede haftalık çalışma süresinin belirlenmemesi halinde, çalışma süresi haftalık 30 saati geçmemelidir. Aksi takdirde, bu çalışma türü, kısmi süreli bir çalışma olmaktan çıkarak, tam süreli bir çalışmaya dönüşmektedir. Ayrıca, yasa ile çağrı üzerine çalışmaya dayanan iş sözleşmesinin yazılı olması gerekmektedir. Çağrı üzerine çalışma hükümlerine aykırı davranma halinde ise İş Kanunu’nun 99/b maddesi uyarınca işverene her bir işçi için idari para cezası ödemesi öngörülmektedir.

Çağrı üzerine çalışma sözleşmelerinde, işçinin haftada, ayda veya yılda kaç gün çalışacağı, çağrının kaç gün önceden yapılacağı, her çağrıda günlük çalışma süresinin kaç saat olacağı bilgilerine yer verilmelidir. Bu düzenlemeye göre;

taraf lar sözleş me ile ç a lış ma sü resini hafta, ay veya yıla dayalı olarak herhangi bir şekilde belirlemedikleri takdirde, sözleş me sü resi haftalık 20 saat olarak uygulanmalıdır. Düzenlemeye rağmen taraflarca aksi kararlaştırılabilir. Çağrı üzerine ç a lış tırılmak için belirlenen sü rede iş ç i ç a lış tırılın veya ç a lış tırılmasın ü crete hak kazanır. Böylece çağrı üzerine ç a lış tırılan iş ç inin ü creti gü vence altına alınmıştır (Süz ek, 2009:249).

Murat ve Ş ahin, taraflarca çağrı üzerine iş sözleş mesinde günlük, haftalık ç a lış ma sü resinin kararlaştırılmaması halinde, yasada belirtilen sü relerin geçerli olacağı na yönelikkoruyucu düzenlemeleri uygulamada iş verenleri daha çok kayıt dışı iş ç i ç a lış tırmaya sevk edeceğini ileri sürerek, eleştirmişlerdir (2005: 408-421). Bu eleştiride doğruluk payı bulunmakla birlikte, Türkiye’de kayıt dışı ç a lış ma, çağrı üzerine iş ilişkisine yönelik koruyucu katı düzenlemelerin daha da çok esnetilmesi ya da tamamen kaldırılmasıyla önlenemesi de mümkün gözükmemektedir.

İş Kanunu ile getirilen esnek ç a lış ma biçimlerine paralel olarak, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda da esnek ç a lış anların sosyal güvenliğini sağlamaya yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. İşsizlik Sigortası Kanunu’nda, bu ödeneğe hak kazanma şartlarından biri olan işten ayrılmadan önceki son 120 gün içerisinde sürekli ç a lış mış olma koşulu, 6111 sayılı Yasa’nın 71. maddesi ile 4447 sayılı Yasa’nın 51. maddesinin birinci fıkrasına “bu Kanun’da yer alan prim ödeme koşullarını sağlamış” olma hükmü eklenerek, düzeltilmiştir. Böylece, kısmi süreli ç a lış an tüm sigortalılar için, son 120 gün içerisindeki sürekli ç a lış ma şartı kaldırılarak, ç a lış ılmayan sü relerin isteğe bağı lı olarak sigorta primlerini ödeyerek işsizlik ödeneğinden yararlanma koşulu sağlanmıştır. Ancak, isteğe bağı lı sigortalılık esnek ç a lış anlar için, önemli bir alternatif olarak görülmekle birlikte, hizmet akdi kapsamında kurulan ilişki çerçevesinde ç a lış anın sosyal güvenlik imkanlarından faydalanabilmesinde yalnızca kendi ödeme gücünün belirleyici olması nedeniyle eleştirilmektedir (ÇSGB, 2014: 27). Sosyal güvenlik sisteminin sunduğu haklara ulaşmada temel kriterlerden biri olan prim ödeme gün sayısının esnek ç a lış anlar için, ç a lış ma saatleri dikkate alınarak ödenmesi ve geriye kalan prim gün sayılarının kendileri tarafından yatırılması, aldıkları ücret ve aylık kazançları dikkate alındığında pek de mümkün görünmemektedir. Bu açıdan bakıldığında ise esnek ç a lış anlar, işsizlik, emeklilik gibi hakları kazanabilmek için gerekli olan şartları yerine getiremeyecekleri öngörülerek, daha baştan kayıt dışılığa itilmektedirler.

Sonuç olarak çağrı üzerine iş ilişkisinde; işveren, talebin artması ya da işlerin yetişmemesi gibi durumlarda yani kendi koşullarına uygun olarak, işçiyi ne zaman ve ne kadar süreyle ç a lış tıracağı konusunda kendi karar vermektedir.

Yeni yasa, işçi açısından bu “belirsiz” ve “düzensiz” çalışmaya yönelik esnekliği ortadan kaldırmak yerine çalışma süreleri, ücret ve sosyal güvenlik hakkı gibi bazı koruyucu düzenlemeler ile esneklikle ilgili güvencesizliği azaltmakta, kısaca “güvenceli esneklik” yönünde bir adım atmaktadır. Ancak, öğrencilerle yapılan görüşmelerin değerlendirildiği bölümde de görüleceği üzere bu yasal güvencelerin, alanda filli uygulanabilirliğine ise pek rastlanılmamaktadır.

Yükseköğretimin Değişen Yapısı ve İşgücü Piyasalarına Savrulan Öğrenciler

Üniversiteler, en üst eğitim ve araştırma kurumu olarak, maddi ve manevi farklı türden her türlü sorunun en üst düzeyde incelenip irdelendiği, elde edilen bulguların yine öğretim ve yayın yolu ile aktarıldığı merkezler olarak evrensel ölçekte insanlığa hizmet vermektedirler. Üniversiteler en üst düzeyde teknik imkânlarla donatılmış ve örgütlenmiş, çağın önünü açan, bulunduğu bölgenin bilinç ve kültür düzeyini yükselten, sorunları doğru tespit ederek, geleceğe yönelik planı ve projesi olan, vizyonu açık kurumlardır (Ortaş, 2002: 3). Bilimsel bilginin üretildiği üniversitelerde, öğrenciler belirli bir mesleğe yönelik vasfın yanı sıra yaşam tarzı, deneyim ve düşünceler de kazanmaktadırlar.

Küreselleşme, üretim ve istihdam biçimlerinde olduğu gibi yüks eköğretimin yapısı, içeriği, bileşenlerinded e değişim yol açmıştır. Son otuz yılda yükseköğretime erişim daha geniş kitleler için olanaklı hale gelirken, sayısı artan öğrenciler başta barınma, beslenme ve ulaşım olmak üzere pek çok maddi sorunla karşı karşıya kalmışlardır. Bu çalışmada, eğitimin içeriğinde yaşanan sorunlardan ziyade kitleleşen üniversite eğitimine dâhil olan gençlerin, hem eğitim hem de diğer ihtiyaçlarını karşılayabilmek için iş piyasalarına katılma süreçleri ele alınacaktır.

Eğitimin tabana yayılarak kitleleşmesi aynı zaman da birçok ülkede eğitimin finans yükünün de devletten bireylere doğru kaymasına yol açmıştır. Örneğin, İngiltere’de 1980’lerden sonra düşük sosyo-ekonomik profilli öğrencilerin üniversiteye giriş ve devam oranı yükselmiş ancak, devlet bütçelerinden üniversitelere ve öğrencilere ayrılan paylar giderek azaldığından yükseköğretimin finansmanı da devletten öğrencilere doğru kaymıştır. Bu durum, düşük sosyo-ekonomik kesimlerden gelen öğrencileri, ücretli çalışmaya yöneltmiştir. Üniversiteli gençlerin öğrenim süreçleri devam ederken, çalıştıkları iş türleri ise genelde yarı zamanlı ve düşük ücretli gündelik tarzda, kariyer hedefi olmayan, ancak üniversite öğretiminin yarattığı ekonomik maliyetleri finanse edilebilecek nitelikte olan işlerdir (Robbins’ten aktaran Balkız, 2010: 8-11).

Yükseköğretim sisteminde yaşanan kitleleşme, kamu harcamalarında

önemli bir artışa yol açarken, aynı zamanda kamu otoritelerinin üniversite sistemine müdahalesinin de artmasına neden olmuştur. Büyük finansman artışı sorununa karşılık olarak “özelleştirme” eğilimlerine yani, kâr amacı güden yahut gütmeyen özel yükseköğretim kurumlarına izin verilmeye başlanmış ve vakıf/özel yükseköğretim kurumlarının sistem içerisindeki rolleri artmaya başlamıştır (Çetinsaya, 2014: 26).

Türkiye’de yükseköğretimin örgütlenme yapısının ve içeriğinin değişimi, 1982’den bu yana hem üniversite, hem de öğrenci sayılarında oldukça yüksek artışlara neden olmuştur. Türkiye’de 1982 yılında 27 üniversitede toplam 281.539 öğrenci eğitim görürken, 2016 yılında üniversite sayısı 193, öğrenci sayısı da 6.689.185’e yükselmiştir (<https://istatistik.yok.gov.tr/yuksekokretimistatistikleri/2016>). Üniversitelere giriş sistemlerinde yapılan değişiklikler ile örneğin meslek liselerinden, meslek yüksekokullarına sınavsız geçiş, uzaktan eğitim veya ikinci öğretim gibi ücretli eğitim veren birimlerin giderek yaygınlaşması öğrenci sayısında olduğu kadar öğrenci profilinde de önemli değişimlere yol açmıştır.

Yükseköğretimde sürekli artan öğrenci sayısı ve öğrenci başına yapılan harcamanın çok yüksek olması da maliyet paylaşımı sistemini gündeme getirmekte ve bu doğrultuda öğrenci katkı paylarının artırılması gerektiği tartışılmaktadır (Çetinsaya, 2014: 27). Üniversite öğrencileri ise artan öğrenim harçlarını ödeyebilmek, barınma, ulaşım ve beslenme ihtiyaçlarını karşılayabilmek için yarı zamanlı ya da uzaktan eğitimin olanaklarından da yararlanarak, çalışma yaşamına katılmaktadırlar. Emek piyasalarının esnekleşen yapısı da öğrencilerin çalışma yaşamına katılımını artırmaktadır. Önceki yıllarda üniversite öğrencileri, çoğunlukla okudukları şehirler için önemli bir tüketici grubu iken, bugün artık özellikle de hizmet sektörünün geliştiği şehirlerde ucuz işgücü olarak değerlendirilmektedirler.

Üniversite eğitiminin tam zamanlı bir etkinlik olmaktan çıkarak, yarı zamanlı bir etkinliğe dönüşmesi, derslerin teorik içeriklerinin hafifletilmesi ve mezuniyet sonrasına ilişkin iş bulma kaygısı, birçok öğrenciyi öğrenim süreci içerisinde çalışmaya yöneltmiştir. Neo-liberalizm, üniversiteleri araştırmacı, sorgulayıcı, neden-sonuç ilişkisi kurabilen ve eleştirel düşünebilen kuşaklar yetiştirmek yerine ‘müşterilerine’ meslek edindirmek için diploma dağıtan kurumlar haline dönüştürmüştür (Balkız, 2015: 13).

Sonuçta, üniversite öğrencileri hem okuyup hem de çalışmayı sadece öğrenim masraflarını karşılayabilmek için değil, gelecekte karşı karşıya kalacakları işsizlik riskine karşı farklılıklar deneyimleri edinebilmek amacıyla da yapmaktadırlar.

Ancak, bu çalışmada üniversite öğrencilerinin çalışma nedenlerinden ziyade, esnek çalışma türlerinden olan çağrı üzerine iş sözleşmesi kapsamında ‘ucuz işgücü’ olarak çalışanların; işe ulaşma yöntemleri, çalışma koşulları, iş tatminleri ve güvencesiz çalışmaya karşı yaklaşımları ele alınacaktır.

Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Bu çalışmada, literatür araştırmalarıyla elde edilen verilerin test edilebilmesine olanak sağlaması nedeniyle alana yönelik araştırma tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında, Akdeniz Üniversitesi’nde eğitim gören ve değişik sektörlerde çağrı üzerine iş ilişkisi kapsamında çalışmaya giden lisans ve ön lisans öğrenciler arasından “tesadüfî” olarak seçilmiş 20 öğrenci ile yüz yüze görüşme yapılmıştır. Araştırmada, yöntem olarak “derinlemesine görüşme tekniği” kullanılmıştır. Görüşmecilerin, çalışırken yaşadıkları sorunları kendi anlam dünyalarında nasıl deneyimlediklerini tespit edebilmek amacıyla bu yöntem tercih edilmiştir. Araştırmada, toplanan veriler saptanan temalar çerçevesinde düzenlenmiştir. Görüşmeler, yarı yapılandırılmış sorularla öğretim elemanının ofisinde yaklaşık 30-40 dakika sürmüş ve öğrencilerden izin alınarak kayıt altına alınmıştır. Daha sonra kayıtlar çözülerek yazılı metine dönüştürülmüştür. Görüşmeler, 2016-2017 eğitim öğretim dönemi içinde yapılmıştır.

Araştırmaya katılan 20 öğrencinin her birinin birbirinden ayırt edilebilmesi ve görüşlerinin düzgün şekilde aktarılabilmesi amacıyla Tablo 1’de; sıra sayısının hemen yanına cinsiyetini gösteren erkek ise “E” kadın ise “K” harfi ile devamında okuduğu bölüm kodlaması ve bazı demografik bilgilere yer verilmiştir. Yorumlama aşamasında, görüşmelerdeki verilere dayanarak araştırmanın yönergesi şu şekilde oluşturulmuştur:

- *Görüşmeye katılanların demografik özellikleri
- * Çağrı üzerine işlere ulaşma yöntemleri ve yapılan işler
- * Çalışma koşulları
- * İş tatminleri ve güvencesiz çalışmaya yönelik yaklaşımları

Veriler analiz edilirken konu ile ilgili literatürden de yararlanılarak değerlendirilmeler yapılmıştır.

Görüşmeye Katılanların Demografik Özellikleri

Tablo 1, incelendiğinde görüşmeye katılan 20 öğrencinin 5’i kadın, 15’i erkek öğrenci olup, yaş aralıkları 18-24 yaş arasındadır. Bu öğrencilerden 9’u okumak

amacıyla Antalya'ya gelmiştir. Diğer 11 öğrenci ise aileleri ile birlikte eğitim gördükleri Antalya'da yaşamaktadırlar.

Tablo 1: Demografik Özellikler

Katılımcı Kodu	Yaş	Okuduğu Bölüm	Antalya'da Bulunma Nedeni
1E-ÇMP	18	Çağrı Merkezi Programı	Okumak için
2E-ÇMP	22	Çağrı Merkez Programı	Antalya'da yaşıyor
3E-ÇMP	19	Çağrı Merkezi Programı	Antalya'da yaşıyor
4E-ÇMP	22	Çağrı Merkezi Programı	Antalya'da yaşıyor
5E-SHP	20	Sivil Hava Programı	Okumak için
6E-SHP	20	Sivil Hava Programı	Okumak için
7E-SHP	19	Sivil Hava Programı	Antalya'da yaşıyor
8E-SHP	20	Sivil Hava Programı	Okumak için
9E-TP	21	Turizm Programı	Antalya'da yaşıyor
10E-MUHP	23	Muhasebe Programı	Antalya'da yaşıyor
11E-MUHP	26	Muhasebe Programı	Antalya'da yaşıyor
12E-MM	23	Makine Mühendisliği	Okumak için
13E-MM	24	Makine Mühendisliği	Okumak için
14E-BP	19	Bilgisayar Programı	Antalya'da yaşıyor
15K-BYP	20	Büro Yönetimi Programı	Okumak için
16K-SHP	21	Sivil Havacılık Programı	Okumak için
17 K-SHP	21	Sivil Havacılık Programı	Okumak için
18K-SHP	20	Sivil Havacılık Programı	Antalya'da yaşıyor
19K-BYP	20	Büro Yönetimi Programı	Okumak için
20K-MUHP	21	Muhasebe Programı	Antalya'da yaşıyor

Çağrı Üzerine İşlere Ulaşma Yöntemleri ve Yapılan İşler

Türkiye'de, çağrı üzerine iş ilişkisinin nasıl kurulacağı, tarafların sorumlulukları, sosyal güvenlik ve sona erme biçimi yasada düzenlenerek, çalışan güvence altına alınmış olsa da uygulamada sıklıkla yasal düzenlemeye aykırı davranıldığı görülmüştür. İşletmeler, genel olarak hizmet sektöründe çağrı üzerine iş ilişkisi ile çalıştırdıkları öğrencileri, kendileri temin etmek yerine, ajans, arkadaş, hemşeri gibi farklı kaynaklardan temin etmekte ve herhangi bir iş sözleşmesi yapmadan çalıştırmaktadırlar. Konaklama hizmetlerin de çağrı üzerine iş ilişkisiyle çalıştırılanların büyük bir bölümünü, üniversite öğrencileri ile başka otellerde fiilen çalışan işçilerden oluşmaktadır. Başka otellerde fiilen çalışmakla birlikte haftalık veya yıllık izin kullanmakta olan işçiler, bu izin günlerinde de çağrı üzerine işlere giderek çalışmalarını sürdürmektedirler. Öğrenciler görüşmelerde, hem iş deneyimine sahip olmaları, hem de sigortalı olmaları

nedeniyle işverenlerin, bu tip işçileri çağrı üzerine işlerde daha çok tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 2: Yapılan İşler- İşe Ulaşma Yöntemi- Günlük Çalışma Saati- İş Sözleşmesi ve Sigorta Durumu

Katılımcı Kodu	Yapılan işler	İşe Ulaşma Yolları	İş sözleşmesi Yapılmış mı?	Günlük Çalışma Saati	Sigorta Yapılmış mı?
1E-ÇMP	Garson	Hemşeri-arkadaş	Yok	8	Yok
2E-ÇMP	Garson	Arkadaş-İnternet	Yok	12	Yok
3E-ÇMP	Garson	Arkadaş	Yok	8	Yok
4E-ÇMP	Garson	Ajans	Yok	8	Günlük yatıyor
5E-SHP	Transfer	Ajans	Yok	8	Yok
6E-SHP	Garson	Arkadaş-Ajans	Yok	8	Günlük yatıyor
7E-SHP	Magnet yapımı	Arkadaş	Yok	8	Yok
8E-SHP	Satış elemanı	Kendisi bulmuş	Yok	9	Yok
9E-TP	Aşçı	Arkadaş	Yok	16	Günlük yatıyor
10E-MUHP	Garson	Arkadaş	Yok	12	Yok
11E-MUHP	Garson	Ajans	Yok	8	Günlük yatıyor
12E-MM	Kargo işlerinde	Hemşeri	Yok	8	Günlük yatıyor
13E-MM	Kongrelerde	Ajans	Var	12	Günlük yatıyor
14E-BP	Garson	Arkadaş	Yok	12	Yok
15K-BYP	Garson	Ajans-İnternet	Yok	8	Günlük yatıyor
16K-SHP	Garson	Arkadaş-Ajans	Yok	12	Günlük yatıyor
17 K-SHP	Garson	Arkadaş-Ajans	Yok	8	Günlük yatıyor
18K-SHP	Garson	Ajans	Yok	8	Günlük yatıyor
19K-BYP	Garson	Ajans	Yok	8	Günlük yatıyor
20K-MUHP	Market standları	Arkadaş	Yok	12	Yok

Tablo 2’de de görüldüğü üzere, işletmelerin genelde çalıştırdıkları üniversite öğrencilerini işçi bulmaya aracılık etme yetkisi olmayan ajanslar vasıtasıyla ya da öğrencilerin birbirine haber vermesi veya sosyal medya aracılığıyla temin ettikleri görülmüştür. İşletmelerin, Türkiye İş Kurumundan izin alarak ve İş Kanunu’na uygun kurulmuş özel istihdam bürolarının dışında bu ajanslardan, eleman temin etmesi ise yasaya karşı hileli bir işlemdir. İş Kanunu’na göre işçi, özel istihdam büroları aracılığıyla temin edilecekse, o zaman iş sözleşmeleri bu kurumlarca yapılmalı ve işçi isteyen işyerlerine ödünç iş ilişkisi kapsamında gönderilmelidir. Ancak, görüşmecilerin ifadelerinden de anlaşılacağı üzere uygulamada genellikle bu gibi yasal sınırlara hiç de uyulmadığı görülmüştür.

Görüşmeye katılan öğrencilerin tamamı hizmet sektörünün değişik alanlarında olmak üzere; 13'ü otellerde garsonluk, 1'i aşçılık, 6'sı ise farklı işlerde çağrı üzerine iş ilişkisi ile çalışmaktadır. Öğrenciler, bu işlere genelde tanıdıkları kişiler ve hemşeri aracılığıyla ulaşmışlardır. Görüşmecilerden 1'si kendi imkânıyla işe ulaşırken, 6'sı doğrudan kendisinin bulduğu ajans kanalıyla, geriye kalanları ise sosyal medya, hemşeri ve arkadaşlarının kanalıyla işe gitmişler ve genel olarak da eğitim gördükleri alanların dışındaki işlerde bedenen çalıştırılmışlardır.

“Bana arkadaşlar tarafından haber geliyor. Onlar da öğrenci. Bu arkadaşlarım da Antalyalı ve çevreleri daha geniş. Daha çok hemşerilik ilişkimiz var. Onlar da tanıdıkları vasıtasıyla buluyorlar. Zincirleme şeklinde haber alıyorlar onların tanıdıkları işe gitmeyince haber geliyor işe gitmeyenine yerine biz gidiyoruz.” (10E-MUHP)

“2 yıldır ayrı ayrı kargo şirketlerinde bazen tırdan yük indirme işlerinde bazen de nakliye dağıtım işlerinde çalışıyorum. Bu işlere başlamadan daha önce tanıdığım ...ağbi var. Onun firması yok, İstanbul'daki firmanın Antalya'daki ekstra işlerini üstlenmiş ihtiyaca göre bana akşamdan haber verir mesela 'yarın iş var, gel' diye.” (12E-MM)

“Marketlerde ürün tanıtımı yapıyorum, sucuk ve benzeri ürünleri tattırıyoruz. Okuldan arkadaşım aracılığı ile ...beyle tanıştım. Beni işe ...bey çağırıyor. Onun kendi ajansı var. Öğrenci veya çalışmak isteyen daha çok belli yaş aralıklarındaki görsel olarak ön planda olan genç kızları işe çağırıyor.” (20K-MUHP)

Hemşerilik zor durumda olanların yararlandığı, güven unsurunun söz konusu olduğu yardımlaşma ve dayanışma ilişkileridir (Özdemir, 2014: 107). Öğrenciler için de iş seçiminde “güven” duygusu önemli bir faktör olduğundan, iş bulmada arkadaş-hemşeri kanallarına sıklıkla başvurulduğu görülmüştür. Arkadaşları kanalıyla ajanslara gidenler, daha sonra kendilerine iş bulan bu ajanslarla doğrudan ilişkiye geçmişlerdir. Görüşmecilerin, bazı otellerin sezon bitimi iş sözleşmesini askıya aldığı kendi işçilerini bile, işin yoğunlaştığı dönemlerde maliyeti daha düşük olduğu için ajans kanalı ile işe çağırdığını belirtmişlerdir. Bu ifadelerden hareketle çağrı üzerine çalışmanın, sadece öğrenciler açısından değil, tüm çalışanlar için ne denli sömürüye açık bir çalışma biçimi olduğunu daha net anlaşılmaktadır.

“Ücret konusunda, kişiye güvendiğim için gidiyorum. Bazı ajanslara hiçbir şekilde güven yok. Bazı ajanslar, 'sen ücretini 60 gün sonra almayı kabul edersen, sana günlük 50 lira üzerinden veririm' diyor. Eğer, '60 günden 1 gün önce alırsan' diyor, ben sana ücretini 40 lira ya da 45 lira üzerinden veririm diyor. Oteller

çağrı üzerine işçi çalıştırarak, bu hizmeti faturalandırıyorlar. Devletten vergi amaçlı düşürüyorlar. Örneğin, otel kendi elemanlarını askıya alıyor, aynı askıya aldığı elemanları ekstra firması üzerinden otelde yine çalıştırıyor. “ (4E-ÇMP)

“Kongrelerin düzenlendiği değişik otellerde salonlara sandalyelerin taşınması sahne platformunun ayarlanması gibi işler yapıyorum. Otel yada büyük iş veren diyelim, geliyor ajansa ‘bana 100 tane eleman lazım’ diyor. Ücretimizi, sigortamızı ajans ödüyordu. Supervisor, çalışacak 10 kişi bulursam ‘250 TL vereceğini’ söyledi ancak paramı vermedi. Supervisor, eleman bulan kişi ve elemanların başında duran kişi bir nevi çavuş gibi insan gütme işi yapar. Supervisor, insan başına 1 gündelik alır. Bende supervisor oldum, 80 kişi işe soktum günlük ücret 50 TL ise 80X50:4000 TL aldım. Eleman 4 gün çalışıyorsa ben bulduğum için 1 günlük ücreti bana veriliyordu. Otel eleman için adam başı 200 lira veriyorsa 100’ü patrona 50’si bana kalıyor. Yani işçi dörtte birini alıyor. İnsan komisyonculuğuna benziyor.” (13E-MM)

Yukarıda yer alan ifadelerden de anlaşılmaktadır ki, işte çalışan öğrenci bir başka arkadaşına iş bulduğunda onun üzerinden para kazanabilmektedir yani işçi simsarlığı gerek işveren gerekse çalışanlar açısından meşru bir uygulama haline gelmiştir.

“... bey bizi direkt iş yerine yönlendirebiliyor ya da farklı bir ajansa yönlendirip o ajans bizi iş yerine yönlendirebiliyor. ... beyin yönlendirdiği farklı bir ajans tarafından işe gitmiş olsak bile ücret her zaman ...bey tarafından ödeniyor. ... işyerine hostes olarak gittiğimizde bizi çağırınlar ‘biz bir hostes için günlük ...beye 200 TL veriyoruz’ dediler. Fakat ...bey bize 200 TL’ den isteği kadar veriyor yani günlük 50 TL ye çalışıyoruz.” (20K-MUHP)

Katılımcılar, iş bulmada aracılık eden bu ajans ve kişilerin kendileri üzerinden fazla para kazanmalarından oldukça şikâyetçidirler. Yasal olmayan bir biçimde iş ve işçi bulmaya aracılık eden bu ajans ve kişiler, özel istihdam bürosuymuş gibi faaliyet yürütmektedirler. Görüşmecilerin ifadelerine göre, işe ulaşmada kaç kişi aracılık etmişse (ajans, arkadaş gibi) her biri alınacak ücretten ayrı ayrı pay almaktadır ve kimi zaman alınan bu paylardan sonra çalışana hak ettiği ücretin dörtte biri ödenmektedir. Bu tıpkı tarladaki domatesin üreticiden 1TL’ye alınıp, büyük şehirlere gelene kadar araya giren komisyoncuların aldığı paylarla nihaiyi tüketiciye 10 TL’ye satılması gibi, işgücünün üzerinden de işe aracılık eden herkes payını almaktadır. Katılımcılar, iş bulmaya aracılık eden her bir kişinin/ajansın kendi üzerlerinden para kazanmalarından rahatsız olmalarına rağmen ekonomik ihtiyaçlarından dolayı buna rıza gösterdiklerini belirtmişlerdir.

“Kimse ücretini alamayınca bir günlük ücret için yasal bir yola başvurmuyor.”
(9E-TP)

“...Herhangi bir sözleşmem olmadığı için ücretim ödenmezse bir şey yapamam. Çağrı üzerine çalışmanın güvenli olmaması da tam bu yüzdendir. Türk mantığı ile ‘sözümüz senettir’ derler, bizde çalışmaya gideriz.” (5E-SHP)

“... Mecbur kaldığımız için elimize para geçsin diye çalışıyoruz ama çalıştığımız zaman paramızda gecikmeli yatırılıyor çalıştığımıza değmiyor. “ (20K-MUHP)

“...gittik çalıştık aradan haftalar geçti parayı vermediler. ‘Ajansa gelin ajansta konuşalım’ dediler. Gittim ajansa, bize iş bittikten hemen sonra paramızı vereceğinizi söylediniz’ dedim. ‘Biz öyle bir şey yapamayız’ dedi.” (15K-BYP)

“...Ücretimizi ajans bazen ‘yarın yatıracağız’ diyor ama 1-1,5 ay sonra ödüyor.”
(16K- SHP)

Görüşmeciler, çalıştıktan sonra ücretin ödenip-ödenmeyeceği konusunda da güvencesizlik içinde olduklarını ifade etmişlerdir. İş bulmaya aracılık eden ajans veya kişiler, ödenmeyen 1-2 günlük ücret için öğrencilerin yasal yollara başvurmayacaklarını veya uzun süre peşine düşmeyeceklerini düşündüklerinden olsa gerek, ücret ödemede güçlük çıkarmakta ya da bazen hak edilen ücretleri hiç ödememektedirler. Bu nedenle görüşmeciler, çalıştıktan sonra ücretlerinin gecikmeli ya da ödenmeyeceği olasılığını da göz önünde bulundurarak, iş seçerken tanıdık, hemşeri kanalı ile işe gitmeyi tercih ettiklerini beyan etmişlerdir.

“Yeni iş sözleşmesi yapıyorlardı, 10 sayfalık bir kitapçık veriyorlardı, baya bir imza atıyorduk. Gittiğimiz işyerleri, sigorta olmasını istiyorlardı.” (13E-MM)

“İş sözleşmesi imzalamadık. Sadece telefon ve TC kimlik numaramızı alıyorlar. Sigortayı çalışılan gün kadar yapıyorlar.” (16K- SHP)

“Çalıştığım ajanslar sürekli değişiyor, hiçbirisiyle iş sözleşmem yok. Sigorta primlerimde yatırılmıyor.” (10E-MUHP)

Görüşme yaptığımız öğrencilerden birisi hariç tamamı, ne kendilerine iş bulan ajansların, ne de çalıştırıldıkları işyerlerinin kendileriyle hiçbir şekilde iş sözleşmesi yapmadığını beyan etmişlerdir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın konaklama ve eğlence işlerinde 2013 tarihinde yaptığı denetimlerde 4 işverenin çağrı üzerine çalışan 105 işçiyle çağrı üzerine çalışmaya dayanan kısmi süreli yazılı iş sözleşmesi yapmadığı, 3 işverenin ise 57 işçiyi en az 4 gün

önceden çağırma zorunluluğuna uymadığı, böylelikle 4857 sayılı İş Yasasının 14 üncü maddesini ihlal ettiği tespit edilmiştir (2013: 33). Görüşmecilerin, çalışırken kendileri ile iş sözleşmesi yapılmadığına ilişkin beyanları, Bakanlığın bu sektöre yönelik denetim sonuçları ile uyumlu gözükmektedir.

“Ajans, sigortayı yaptığına dair otele, mail gönderiyor. Sigortanın bir önceki gündən yapılmış bir şekilde gitmesi gerekiyor, değilse otel bizi çalıştırmıyor.” (4E-ÇMP)

“Ben sigortanın ödenip-ödenmediğini e-Devlet’ten kontrol ediyorum ama çalıştığım otellerin sigortanın yatırılıp-yatırılmadığını denetlediğini pek düşünmüyorum.” (9E-TP)

Görüşmeci öğrencilerden, 9’u çalıştıkları sürelele ait kendileri adına sosyal güvenlik kurumuna herhangi bir sigorta priminin yatırılmadığını, geriye kalanlar ise çalıştıkları günlere ait sigorta primlerinin işi bulan ajanslar tarafından yatırıldığını söylemişlerdir. Görüşmeciler, özellikle kurumsal firmaların kendilerine işçi temin eden ajansların sigorta primlerini yatırıp-yatırmadıklarını denetlediklerini ve sigorta yapılmadan kendilerini işe başlatmadıklarını ifade etmişlerdir. Sigortalı çalışmaya önem veren bazı görüşmeciler ise çalıştıkları sürelele ilişkin, sigorta primlerinin yatırıp-yatımadığının takibinin kendileri tarafından yapıldığını beyan etmişlerdir.

Çalışma Koşulları

Katılımcılar, çağrı üzerine gittikleri işyerlerinde çok ağır şartlarda ve görev tanımları dışındaki işlerde de çalıştırıldıklarını beyan etmişlerdir. Görüşmecilerin ifadelerine göre, çalışmaya gittikleri işyerlerinde kendilerine çağrı üzerine iş ilişkisine yönelik Yasa’da öngörülen koruyucu düzenlemelerin çoğu (çalışmanın 4 gün önceden haber verilmesi, haftalık ve aylık çalışma süreleri gibi) uygulanmamıştır. Görüşmeye katılan öğrenciler, 8 ile 16 saat arasında çalıştırıldıklarını beyan etmişlerdir. Bu çalışma biçimini kabul eden öğrenciler açısından çalışma sürelerinin sıklıkla yasal sınırları aştığı görülmüştür.

“Bize, söylenen standart 8 saat ama, 16 yada 18 saat arası çalıştığım oldu.” (9E-TP)

“Eğer sabahdan gidersek 12 saat çalıştığımızda oluyor. Yazın çok sık ‘double’ çalıştığımız oluyor. O zaman iki kat ücret alıyoruz ama hiç dinlenemiyoruz, 16 saat çalışıyoruz.” (16K-SHP)

“İşyeri, müşterisi gelmediği günler çağırıyor beni. İşin, en yoğun olduğu günlerde 3 gün çağırıyor. Ben o 3 günde, 5 gün çalışmış gibi yoruluyorum yani” (8E-SHP)

Çağrı üzerine olan işlerle ilgili literatürde büyük bir çalışma boşluğunun olduğunu ve bu boşluğun yapılacak yeni çalışmalarla kapatılması gerektiğini savunan Nicol ve Botterill, çağrı üzerine işlerin insan sağlığına etkilerini ortaya koyan bir çalışma yapmışlardır. *Çağrı Üzerine Yapılan İşler ve Sağlık: Bir Değerlendirme (On-call Work and Health: A Review)* başlıklı çalışmalarında; çağrı üzerine yapılan işlerin, çalışanların uyku düzenleri, zihinsel sağlıkları ve kişisel hayatlarında negatif etkilere yol açtığı sonucuna ulaşmışlardır (2004: 3-15).

Görüşmecilerin neredeyse tamamı, kadrolu çalışanların çalışmaya gittikleri işyerlerinde kendilerini rakip olarak gördüklerinden ve üzerlerinde baskı kurarak, onları ezmeye çalıştıklarından şikâyet etmişlerdir. Oysaki istikrarsızlık, güvencesizlik ve belirsizlikle çevrili bir istihdam rejiminde, ayrıcalıklar bağlamında belirlenmiş konum farklılıkları hiçbir çalışan için sabit bir nitelik arz etmemektedir (Kart, 2016: 225-251). Kadrolu çalışanların çağrı üzerine çalışmaya gelenleri ezici bu davranışları, her an güvencesiz çalışmayla karşı karşıya kalabileceklerinin yani güvencesizliğin gerçekten de genel ve bulaşıcı olabileceği kaygısının dışı vurumu olarak da yorumlanabilir. Çalışanlar, ağır ve güvencesiz çalışma koşullarına karşı birleşmek yerine kendi içinde parçalandıkça kendilerine dayatılan bu ücret ve çalışma koşullarına rıza göstermeleri kaçınılmaz olmaktadır. Ayrıca, kendi aralarındaki bölünme ve çatışma arttığı oranda yaşadıkları güvencesizliğin asıl failleri de o oranda görünmez olmaktadır.

“Kadrolu çalışanlarla aramızda belirli bir hiyerarşi var. Üzerimde baskı kurulduğunu hissediyorum. Kendimi oraya ait hissetmiyorum. Tipten para verilmiyor. Kadrolu çalışanlar kendi aralarında paylaşıyorlar. Beni ötekileştirdiklerini düşünüyorum. Bende çalışırken işimi yapayım, paramı alayım, biran önce bitsin diye bekliyorum, o işyerine karşı hiçbir aitlik duygusu hissetmiyorum.” (2E-ÇMP)

“Kadrolu çalışanlar, ‘ bunu yapacaksın, şunu yapacaksın’ diye hor kullanmaya çalışıyor. Kendi yüklerini hafifletmek için daha angaryalı işleri bize veriyorlar. Bizim iyi çalışmamız kadroluların iş hayatının bitmesine neden olacağı içinde bize iyi davranmıyorlar. “ (9E-TP)

İşyerlerinde, emekçilerin kendi içindeki katmanları arasında öfke ve kötü muamele birbirine karşı yönelttiği şiddet, “yıkıcı emek rejimlerinde emekçiler arası şiddet” olarak kavramsallaştırılabilir. Yıkıcı emek rejiminde, karakter aşınması sonrası emekçiler arası şiddet, bıktırma, yıldırma, dışlanma ve aşağılanma artmaktadır. Yıkıcı emek rejimlerinde hem üretimin örgütlenmesinde yaşananlar hem de örgütsüzlük ve güvencesizlik nedeniyle emeğiyle geçinenler kaygı, korku, yalnızlık ve özsaygı yitimi içindeler ve bu da

emekçiler arası şiddete yol açıyor. Güvencesiz çalışmanın yarattığı belirsizlikler, riskler ve bunun neden olduğu iş yaşamındaki sürekli rekabet, kararlılık ve uzun vadeli düşünme gibi duyguları erozyona uğrıyor (Özdemir, 2014: 202). Sonuç olarak da çalışanlar, kendileri dışında tek taraflı belirlenen tüm çalışma koşullarını kabullenmek zorunda kalıyorlar.

“Sürekli farklı otellerde hiç bilmediğim bir yer, görmediğim bir yer, bilmediğim insanlarla çalışıyorum. İlk önce bir muhabbet kurmaya çalışıyorsun onlarla. O bizi de geliştiriyor ama orada kadrolu çalışanlar bize hani gelip geçici, sokaktan toplama başı boş insanları toplamışlar da getirmişler gibi bakıyorlar.” (4E-ÇMP)

“Sürekli başka bir yerlere çalışmaya gidiyorsun. Farklı insanlarla tanışıyorsun. Sürekli hepsi seni dışlıyor, bir yere bir türlü alışamıyorsun. Ruhsal olarak da çalışma isteği gelmiyor mutlu hissetmiyorum mesela o gün paraya ihtiyacım olsa bile sırf bu nedenle işe gitmek istemiyorum. “ (15K-BYP)

Katılımcılar, sürekli farklı yerlerde ve ne zaman çağrılacaklarını bilmeden çalışmanın kendilerini ruhsal olarak yıpratmış ifade etmişlerdir. Ziebertz ve arkadaşları yaptıkları araştırmada, çağrı üzerine çalışma görevlerine maruz kalma ve çalışanların çağrı üzerine işe gitme deneyimleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada, çağrı üzerine işlerde, çalışma deneyimlerinin belirsizliğinin kişilerde yarattığı stres, performans zorlukları ve iş tatmini gibi unsurları değerlendirmişlerdir. Hollandalı çalışanlar arasından seçilen heterojen bir örneklem ile yaşları 23-69 arasında olan ve yüzde 71'i erkek olan 157 çağrı üzerine çalışan kişiyle görüşmeler yapılmıştır. Sonuç olarak; çağrı üzerine iş deneyiminin sistematik olarak ortaya çıkardığı tükenmişliğin, iş ortamında yaşanan sıkıntılarla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın sonuçları, çalışanların çağrı üzerine iş deneyimlerinin özellikle belirsizlik nedeniyle yaşanan streste etkili olduğu savını desteklemektedir. (2015: 246-250)

“Biraz daha insancıl davranmalarını istiyorum verdikleri günlük 50 TL için sonuna kadar çalıştırıyorlar. Uykusuzluktan, açlıktan, yorgunluktan fenalaşıp bayılanlar oluyor. İnsani bir çalışma olduğunu düşünmüyorum.” (20K-MUHP)

“ Ne zaman çağrılacağını bilmiyorsun? Saatleri belli değil, bir gün oluyor bir gün olmuyor aile hayatımı, arkadaş çevremi, okul hayatımı etkiliyor. Kendimizi onlara göre ayarlayamıyoruz ki biz, bu beni yoruyor, bundan sıkıldım. “ (16K-SHP)

Katılımcılar, çağrı üzerine çalışmanın yarattığı stres ve yorgunluktan hastalandıklarını ve hatta bayıldıklarını ifade etmişlerdir. Yurt dışında çağrı üzerine yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Örneğin, Hardy vd., tüketim talebinin giderek arttığı günümüzde özellikle işverenler için revaçta bir çalışma şekli olan çağrı üzerine işlerde çalışanların, çalışma koşulları üzerine bir çalışma yapmışlardır. Yapılan çalışmada, Avrupa Birliği genelinde çalışanların beşte birinin çağrı üzerine işlerde çalıştığı tespit edilmiştir. Hollanda’da çağrı üzerine işte çalışan 169 erkekle yürütülen bu çalışmada, yüksek düzeyde iş yorgunluğu ve iyileşme/yenilenme ihtiyacı duymaları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışma sonucunda; çağrı üzerine çalışanların, çalışmaya ara verdikleri zamanlarda, normal standartlarda çalışanlardan daha fazla yenilenme/iyileşme ihtiyacı duydukları ortaya konulmuştur (2015: 1927-1938). Lin vd. (2013) yaptıkları benzer bir çalışmada, çağrı üzerine yapılan işlerin tıp öğrencileri üzerindeki etkilerini, uyku bozuklukları ve stresli iş koşulları bağlamında incelemişlerdir. Çalışmada tıp öğrencilerinin, çağrı üzerine iş görevleri esnasında uyku düzenlerinin bozulduğu hipotezi öne sürülmüştür. Hipotezleri test etmede kardiyolojik birtakım ölçümler kullanılmıştır. Kardiyolojik temelli ölçümler 13 tıp öğrencisinin çağrı üzerine çalışma ve bunların dışında kalan zamanlarında uyku düzenlerinin psikolojik parametrelerini ölçmek üzere kullanılmıştır. Sonuçta tıp öğrencilerinin çağrı üzerine iş durumunda çalışmak zorunda kaldıklarında düzenli uyku durumlarında önemli ölçüde azalma olduğu saptanmıştır. Yapılan analizler, stresli çalışma koşulları altında tıp öğrencilerinin çalışma performanslarındaki azalmayı da ortaya koymuştur.

Tüm bunların yanı sıra çalışma koşulları çalışanların iş tatminini etkilediği gibi iş dışı aile ve sosyal yaşamını da etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır. Kirel (1999: 115-136), esnek çalışma modellerinin çalışanlara daha fazla zaman tanıdığı için, çalışanların kendilerine, ailelerine ve özel yaşamlarına daha çok zaman ayırabileceklerini iddia etmiştir. Ancak, esnek çalışma koşulları altında düzensiz ve daha uzun çalışma süreleri ile çalıştırılan işçiler ne kendilerine ne de ailelerine ve arkadaşlarına yeterli vakit ayıramamaktadırlar. Sennett (2016: 51), esnek çalışma modellerinin, çalışanlara daha fazla zaman kalmasını sağlayarak onları, özgürleştirmede tam tersine çalışanlar üzerinde yeni iktidar ve kontrol yapıları ürettiğini ileri sürmüştür.

“İlkokul mezunu olan kişide aynı işi yapabiliyor benimle. Ben üniversiteye gidiyorum, yirmi yaşındayım, bende gidip aynı işi yapıyorum. Bunların arasında hiçbir ayrıcalık bir fark yok.” (3E-ÇMP)

“Çağrı üzerine gittiğim işyerlerinde kendimi yabancı gibi hissediyorum. Kadrolu çalışanlardan kendimi geri hissediyorum, onlarla eşit değilim.” (1E-ÇMP)

Sennett, sosyal beceriyi, kısa ömürlü ekipler içinde başkalarıyla iyi çalışma

kabiliyeti olarak tanımlamaktadır. Sennett'e (2009: 90-91) göre, potansiyel kabiliyetin sosyal ifadesi "herkesle çalışabilirim"dir. Şirketlerde, hızlı bir şekilde değişen öteki insanların kim olduğu önemli değildir. Sahip olmanız gereken beceri, koşullar ne olursa olsun işbirliği yapma becerisidir. Bu ideal benlik nitelikleri, büyük bir kaygı kaynağı olarak işçi kitlesini güçsüzleştirmektedir (Sennett, 2009: 90-91). Nitekim görüşmecilere ait aşağıdaki ifadelerde Sennett'in bu tespitini doğrular niteliktedir. Görüşmeciler, çalıştıkları işlerle eğitimleri arasında hiçbir bağın olmadığını, bu tür işlerin herhangi bir eğitimi olmayan vasıfsız kişilerce de yapılabileceğini vurgulayarak, yaşadıkları değersizliğe ve tatminsizliğe de dikkat çekmişlerdir.

Genç kuşaklar, bu tatminsizlik ve değersizlik duygusuyla erkenden tanışmaktadırlar. Şirketler basit-rutin-geçici işler için mesleki açıdan yüksek vasıflı gençleri istihdam ederek, bu tatminsizliği daha da derinleştirmektedirler (Bora vd., 2011: 26). İş piyasalarında yaşanan bu "kuralsızlaştırma" çalışanlar açısından "işe yaramazlık duygusunu" da tetiklemektedir (Sennett, 2009, 66). Nitekim bazı görüşmeciler çağrı üzerine gittikleri işyerlerinde kendilerini "sığıntı", "başı boş" ya da "işe yaramaz" gibi hissettiklerini ifade etmişlerdir.

Sürekli olarak farklı işyerlerinde, farklı insanlarla ve o işyerine ilişkin herhangi bir aitlik duygusu olmaksızın, oranın kadrolu çalışanları tarafından "dışlanarak" kısa süreli çalışmaların, işveren açısından ne denli verimli bir çalışma olacağı ise ayrı bir araştırma konusu olmalıdır.

İş Tatmini ve Çağrı Üzerine Çalışmaya Yönelik Yaklaşımlar

"Geçici çalışanların düşü", kalıcı olma arzudur; kalıcı bir işe kavuşma umuduna ise buna asla ulaşamama kaygısı eşlik etmektedir. Karşı çıkılan şey, çalışmadan ziyade, hâkim olunabilir bir gelecek ihtimaline dayanak oluşturmayan süreksiz ve kelimenin gerçek anlamıyla önemsiz olan bu istihdam türüdür. Lüzumsuz görülen bu insanlar ise yer yer şiddet, çoğunlukla kendini yok edici bir "öfke" ve boyun eğme arasında seçim yapmak zorundadırlar (Castel, 2017: 374-375). Nitekim, görüşme yaptığımız öğrencilerin tamamı da gelecekte "güvenceli", "kalıcı" ve "insani ilişkilerin" hâkim olduğu işyerlerinde çalışmak istediklerini belirtmişlerdir.

"Çağrı üzerine çalışmak, belirli bir gelir sağlayan ve düzenli bir iş değil, isterlerse seni bir daha çağırabilirler. Bu yüzden ilerde kadrolu çalışmak isterim."
(1E-ÇMP)

"Ben devlet dairesinde memur olmak isterim. Mesela benim sigortamın yaptırılması lazım, herhangi bir iş kazasında bir sıkıntı olduğunda bunu

karşılacak birilerinin olması lazım. Çünkü ben orda çalışıyorum ve orda çalışırken başıma bir iş gelmiştir. Bunun sorumluluğu çalıştığım iş yerindedir. Bu yüzden benim işimin bir güvencesi olması lazım.” (7E-SHP)

“İlerde çalışacağım işte benim için en önemlisi çalışma arkadaşları sanırım. İş güvencesi, sigorta, çalışma yasalarına uyulması, kiralık işçi olmak istemiyorum, sürekli farklı işyerlerine gitmek istemiyorum. Kadrolu çalışmak istiyorum.” (15K-BYP)

Yukarıdaki ifadelerden de anlaşılacağı üzere öğrenciler gelecekte “güvenceli” ve “kadrolu” olacağı için kamuda çalışmayı istediklerini beyan etmişlerdir. Yalçinkaya da, esnek çalışanların iş tatminini ölçmeye yönelik yaptığı çalışmada benzer sonuçlara ulaşmıştır. Yalçinkaya, alan çalışmasında katılımcılara yönelttiği; “seçim yapma şansınız olsaydı hangi çalışma biçimini tercih ederiniz” sorusuna, 142 katılımcıdan yüzde 44,4 “devlet güvencesinde, düzenli bir işte çalışmak” cevabın vermiştir. Ankete katılan çalışanların, büyük bir bölümü kısmi çalışmayı zorunlu olarak tercih ettiklerini ifade etmişlerdir (Yalçinkaya, 2006: 88).

“Kamuda çalışmak” ve “memur olmak”, kapitalist üretimin tam yerleşip gelişmediği ve kapitalist emek süreci örgütlenmesinin olmadığı taşrada “rasyonalite”, “düzen” ve “standart”ı sağlayan yapının tek adresi olarak hep önemli olmuştur. Kamu istihdamının görece “güvenceli” pozisyonu nedeniyle taşrada çalışanlar için “kamuya geçmek” tek hayal olmuştur (Özdemir, 2014: 104). Ancak, TÜİK 2017 verilerine göre genç işsizliğinin yüzde 24,5’e ulaştığı yani her dört gençten birinin işsiz olduğu Türkiye’de sadece taşradaki gençler değil, büyük şehirlerdeki gençler de kamuda kendilerine daha güvenceli iş arayışı peşindedirler.

“ Daha iyi koşullarda çalışabilmek için okuyorum.” (16K- SHP)

“Sonuçta o iş yerinin elemanı değilsin, bir sığıntı gibisin yani...”(17 K-SHP)

“İnsanların birbirini ezmeden çalışan arkadaş ortamı isterim.” (19K-BYP)

Gençler, geçici ve kısmi işlerde çalışarak geçirilen ilk birkaç yılı genellikle tatmin edici bulsalar bile, bu tür işlerde sürekli çalışmanın sinir bozucu olduğunu düşünmektedirler (Sennett, 2009: 58). İşe ne zaman çağrılacaklarının ve çalışma sürelerinin belirsizliği görüşmecilerin yaşamlarını olumsuz etkilerken, çalışmaya gittikleri işyerlerinde çalışanlar kastının en altında yer almaları kendilerini bir “sığıntı” gibi görmelerine yol açmaktadır. Emek rejimindeki esnekleşme ve güvencesizleşme, çalışanlar arasında insani ilişkinin yok olmasının yanı sıra

büyük bir tatmin kaybına da yol açmaktadır. Üniversiteli çalışan gençler, bu “güvencesiz” çalışma sistemleri sayesinde tatminsizlik, değersizlik duygusuyla erkenden tanışmaktadır.

Sonuç

İşletmeler, işgücü maliyetlerinden tasarruf ederek, kârlarını artırmak ve yasal sınırlamaları aşmak amacıyla esnek çalışma biçimlerine sıklıkla başvurumaktadırlar. Esnek çalışma biçimleri arasında yer alan çağrı üzerine iş ilişkisinin “güvencesiz”, “istikrarsız”, “kuralsız”, “geçici” ve “belirsiz” yapısı çalışanları fiziksel olduğu kadar ruhsal olarak da olumsuz yönde etkilemektedir. Çağrı üzerine iş ilişkisi, esnek çalışmanın neredeyse istismara en açık ve en güvencesiz biçimi olmuştur. Eğitimlerini maddi imkânsızlıklar altında kalmadan, devletin koruyucu sosyal politikaları altında sürdürmeleri gereken üniversite gençleri ise bugün “ucuz işgücü” olarak, bu çalışma biçiminin vazgeçilmez elemanları haline gelmişlerdir.

Derinlemesine görüşme ile sağlanan verilerin ortaya koyduğu sonuçlara göre; eğitim masraflarını karşılamak için çağrı üzerine işlere giden üniversite öğrencilerinin, İş Kanunu’nun yazılı sözleşme ve sigortalı çalışma gibi en temel koruyucu düzenlemelerinden bile mahrum çalıştırıldıkları tespit edilmiştir. Çağrı üzerine iş ilişkisinin nasıl kurulacağı, çalışma şartları ve çalışanın yasal hakları İş Kanunu’nda düzenlenmiş olmasına rağmen alan araştırmasında bunun uygulanabilirliği ya da uygulanabilirliğinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Öğrencilerin otellerde çalışmaya, iş ve işçi bulmaya yetkili olmayan ajans veya kişiler hatta arkadaşları aracılığı ile yönlendirildiği saptanmıştır. Çağrı üzerine işe giden bu öğrenciler iş sonunda, bazen ücretlerini alamadıkları ya da çok geç tarihlerde aldıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcı öğrenciler, kendilerine iş bulan ajans ve arkadaşlarının, kendi ücretlerinin üzerinden yüksek oranlarda komisyon almalarını kabullenseler bile aslında bundan rahatsızlık duyduklarını söylemişlerdir. Ayrıca, öğrencilerin anlatımlarından, kamu otoritesinin çağrı üzerine iş ilişkisi ile işçi çalıştıran işyerlerini ve işçi temin eden ajansları yasal açıdan yeterli sıklıkta denetlemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Derinlemesine yapılan görüşmelerin ortaya koyduğu diğer sonuçlar ise öğrencilerin kısmen daha güvenceli çalışma olanaklarına sahip kadrolu işçiler tarafından dışlanması, hor görülmesi olmuştur. Çağrı üzerine çalışanların, çalışmaya gittikleri işyerlerinin kadrolu çalışanlarınca dışlanmaları ise kendilerini sığıntı gibi hissetmelerine neden olmuştur. Kendi aralarındaki bölünmüşlükleriyle baş edemeyen, bir araya gelip sendikalaşamayan kadrolu işçiler, bu “güvencesiz çalışma” biçimlerinin ileride kendilerini de tehdit

edebileceği endişesinden hareketle çağrı üzerine çalışmaya gelenlere karşı tepki göstermişlerdir.

Çağrı üzerine iş ilişkisi ile her defasında farklı işyerlerinde, farklı iş arkadaşlarıyla çalışma, yani hem işin, hem de çalışma alanı ve süresinin belirsizliği, işçileri tatmin etmediği gibi aidiyetlik duygusunu da ortadan kaldırmış, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını olumsuz yönde etkilemiştir. İşyerine aidiyet duygusu ortadan kalktığı için verimli çalışma ortamı baştan yok edilmiş, öğrenci “paramı alayım, gideyim” düşüncesi içinde çalışmıştır. Nitekim, görüşmecilerin çalışırken yaşadıkları “dışlanma”, “ötekileştirme”, “sığıntı” gibi ruh hallerinin iş verimlerini artıracaklarını kim iddia edebilir ki? Sonuç itibarıyla, güvencesiz, geçici ve düşük ücretli bu tür istihdam biçimlerinin uzun vade de ne işçiyi, ne de işvereni memnun edeceğini iddia etmek pek mümkün görülmemektedir.

Kadrolu çalışanlar, güvenceli çalışmanın korunaklı limanlarının, yarın güvencesizliğin yıkıcı dalgaları ile yerle bir olabileceğinin çaresizliği içinde çağrı üzerine çalışmaya gelenlere karşı ezici, dışlayıcı davranışlarda bulunmaktadır. Sanki güvencesiz ve ağır çalışma koşullarının başlıca sorumlusu çağrı üzerine çalışan işçiler gibi. İşgücü, bu şekilde kendi içinde parçalandıkça dayanışmadan uzaklaşmakta, bireyselleşmekte ve kendilerine dayatılan bu çalışma koşullarının temel kaynağı ve sorumluları da bulanıklaşmaktadır. Kanımızca, güvencesizliği üreten koşullar ortadan kalkmadığı sürece, güvenceli çalışma hiç bir çalışan için kalıcı olamayacaktır.

Sonnotlar

¹ Standing, küreselleşme sonrası üretim ilişkilerinde yeniden meydana gelen güvencesiz ve esnek çalışma koşulları altında çalışan kesimleri tanımlamak amacıyla prekarya tanımlaması yapmıştır. Ancak, Standing’in prekaryayı “yeni bir işçi sınıfı” olarak tanımlaması tartışmalı olup, bazı çevrelerce eleştirilmektedir.

Kaynakça

Alpagut G (2008). AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler, TİSK Akademi, 3 (5), 6-37. http://tisk.org.tr/tr/edergiler/akademi/mart_2008/index.html. Son erişim tarihi, 01.06.2016.

Balkız Ö I (2015). Üniversite Öğrencileri İşgücü Piyasasında, Ankara: Detay.

Bora T ve Erdoğan N ve Bora A ve Üstün İ (2011). “Boşuna mı Okuduk?” Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği. İstanbul: İletişim.

Castel R (2017). Ücretli Çalışmanın Tarihçesi Sosyal Sorunun Dönüşümü. Çev. I Ergüden, İstanbul: İletişim.

Çetinsaya G (2014). Büyüme, Kalite, Uluslararasılaşma: Türkiye Yükseköğretimi İçin Bir Yol Haritası. Yükseköğretim Kurulu Yayın No: 2014/2.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2013). Konaklama ve Eğlence İşleri işkolunda Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu. Ankara.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014). Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023. <http://www.uis.gov.tr/media/1370/uis-2014-2023.pdf>. Son erişim tarihi, 01.04.2017.

Demircioğlu A M ve Centel T (2017). İş Hukuku. 19. Baskı, İstanbul: Beta.

Doğan A Bozkurt S ve Demir R (2015). Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İnceleme Dergisi*, 14, 375-398.

Erdut T (1997). Yeni Teknolojilerin İş İlişkilerinin Yapısı Üzerindeki Etkisi. *Çimento İşveren Dergisi*, 11(5).

Erdut Z (2004/2). Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 11-37.

Eyrenci Ö (1993). İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları. Ankara: KAMU-İŞ Yayınları,

Eyrenci Ö (1994). Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik. İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını

Gemlik H N (1997) Part-Time Çalışma ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi.

Gorz A (2001). Yaşadığımız Sefalet, Kurtuluş Çareleri. Çev. N Tural, İstanbul: Ayrıntı.

Gray A (2004). Unsocial Europe: Social Protection or Flexploitation?. London: Pluto Press.

van de Ven H A vd (2015). Need for Recovery Among Male Technical Distal On-Call Workers. *Ergonomics*, 58(12), 1927-38.

Kalleberg A L, Reskin B F ve Hudson K (2000). BadJobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States. *American Sociological Review*, 65(2), 256-278.

Karaboğa K (2015). İş ve Okulu Kombinleyenlerin Sayısı Artıyor. <https://tr.linkedin.com/pulse/iş-ve-okulu-kombinleyenlerin-sayısı-artıyor-kezban-karaboğa>. Son erişim tarihi, 03/10/2017

Kart E (2016). İstihdam İlişkilerinin Taşeronlaşmış Formları ve “Aracı” Aktörleri: İnşaat Sektöründe Ustabaşılar. *Gaziantepe University Journal of SocialSciences*, 15(2), 225-251.

Kaya S (1998). Çalışma Sürelerinde Esneklik ve Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi

Kirel Ç (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (2),115-136.

Lin Y H vd. (2013). On-Call Duty Effects on Sleep-State Physiological Stability in Male Medical Interns. *PLoS ONE*, 8(6).

Murat S ve Şahin L (2011). AB’ye Uyum Sürecinde Genç işsizliği. Avrupa Birliği Araştırmaları, Yayın No: 2011-35, İstanbul: Ticaret Odası Yayınları

Nicol A M ve Botterill J S (2004). On-call Work and Health: A Review. *Environmental Health: A Global Access Science Source*, 3 (15).

Ortaş İ (2002). Üniversitelerin Sorunları. *Üniversite ve Toplum*, 2 (4). <http://www.universite-toplum.org/text.php3?id=98>. Son erişim tarihi, 01.04.2017.

Özdemir G Y (2010). Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 27, 35-50.

Özman S (2001). Uygulamada Esnek Çalışmadan Doğan sorunlar ve Çözüm Önerileri. (Basılmamış Doktora Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi

Özveri M (2012). Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 33, 147-172.

Robbins W M (2010). Learning with Hard Labour: University Students as Workers. *Australian Bulletin of Labour*, 36 (1), 103-120. http://search.informit.com.au/documentSummary;dn=940636322394946;res=IELBUS>_ISSN:0311-6336. Son erişim tarihi, 01.04.2017.

Sennett R (2009). Yeni Kapitalizm Kültürü. Çev. A Onacak, İstanbul: Ayrıntı.

Sennett R (2016). Karakter Aşınması. Çev. B Yıldırım, İstanbul: Ayrıntı.

Standing G (1999). Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice Standing,

Süzek S (2009). İş Hukuku. 5. Baskı, İstanbul: Beta.

TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) (2009). 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi. Yenilenmiş 4.Baskı, Yayın No:293, https://tisk.org.tr/tr/eyayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4_baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4_baski.pdf. Son erişim tarihi, 01.04.2017.

Tokol A (1992). Avrupa Topluluğunda Part-Time Çalışma. Bursa: Uludağ Üniversitesi

Koç N K (2017). Çağrı Üzerine İş İlişkisinin Güvencesizliğinde Çalışan Üniversite Öğrencileri. *Mülkiye Dergisi*, 41 (3), 83-110.

Güçlendirme Vakfı Yayın No: 69.

Tunçcan O N (2004). Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, 123-142.

Yalçinkaya N (2006). Kısmi Çalışma: Ankara-Çankaya Bölgesi'nde Bir Uygulama Örneği, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi

Ziebertz C M vd. (2015). The Relationship of On-Call Work with Fatigue, Work-Home Interference, and Perceived Performance Difficulties. *BioMed Research International*, 10.

Yükseköğretim Kurumu, <https://istatistik.yok.gov.tr/yuksekogretimIstatistikleri/2016>, Son erişim tarihi, 01.04.2017.