



Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi

2022, 5(5): 657-669.

DOI: [10.26677/TR1010.2022.983](https://doi.org/10.26677/TR1010.2022.983)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



KAVRAMSAL MAKALE

Standart Dışı Çalışma ve Diğer Çalışma Şekilleri*

Öğr. Gör. Dr. Burcu ARISOY, Beykent Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu, İstanbul, e-posta: burcuarisoy@beykent.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7452-2950>

Prof. Dr. Zeki PARLAK, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İstanbul, e-posta: zeki.parlak@istanbul.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3402-3054>

Öz

1980'lerden sonra ekonomik ve sosyo politik üretim sistemindeki değişiklikler çalışanlar, işverenler, ülkeler, istihdam ve emek piyasaları açısından birtakım değişikliklere yol açmıştır. Özellikle Fordizmin çöküşünün ardından neo-liberal iktisat politikalarının uygulamaya konulması dünya emek piyasalarını derinden etkilemiştir. Fordist üretim sisteminde yer alan standart veya tam zamanlı istihdam yerini esnek çalışma ilişkilerine bırakırken gelişen ve gelişmiş ülkelerde emek piyasaları dönüşüm geçirmiş, standart dışı istihdam adeta norm haline gelmiştir. Nitekim 1980'lerden sonra ekonomik, sosyal politik ve üretim sistemindeki değişiklikler çalışanlar, işverenler, ülkeler, istihdam açısından birtakım değişikliklere yol açmıştır. Bütün bu gelişmelerle birlikte 21. yüzyılın ilk başlarında ulusal emek piyasaları işlevlerini yitirmeye başlamış, işverenler ürün piyasalarında artan rekabet ve üretim yöntemlerinde teknolojik değişiklik ile karşı karşıya kalmışlardır. "Dijital Çağ" olarak adlandırılan bu dönem, yeni iş yapılarını ve çalışma ilişkilerini ortaya çıkarmaktadır. Alternatif çalışma şekilleri tercih edilmeye başlanmıştır. Ne var ki bu alternatif çalışma şekilleri birbirinin yerine kullanılmaya başlanmış, kavram kargaşasını da beraberinde getirmiştir. Bu çalışmanın amacı birbirlerinin yerine kullanılan çalışma şekillerinin literatür taraması ile kavramsal olarak analizini yapmaktır. Birbirlerinin yerine kullanılan bu çalışma şekillerinin farklılaşan ve benzer noktalarının olduğu görülmektedir.

* Bu çalışma ilk yazarın Doktora tezinden türetilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma İlişkileri, Emek Piyasaları, Esneklik, Güvencesiz İş, Standart Dışı Çalışma.

Makale Gönderme Tarihi: 13.01.2022

Makale Kabul Tarihi: 02.05.2022

Önerilen Atıf:

Arısoy, B. ve Parlak, Z. (2022). Standart Dışı Çalışma ve Diğer Çalışma Şekilleri, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(5): 657-669.



Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences

2022, 5(5): 657-669. DOI:10.26677/TR1010.2022.983

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



CONCEPTUAL PAPER

Conceptual Analysis of Non-Standard Work

Dr. Burcu ARISOY, Beykent University, Vocational School, İstanbul, e-mail:
burcuarisoym@beykent.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7452-2950>

Prof. Dr. Zeki PARLAK, İstanbul University, Faculty of Economics, İstanbul, e-mail:
zeki.parlak@istanbul.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3402-3054>

Abstract

The implementation of neo-liberal economic policies after the collapse of the Fordist production system tremendously affected the labor markets worldwide. While flexible working relations have replaced standard or full-time employment in the Fordist production system, labor markets have been transformed in developing and developed countries, and non-standard employment has become the norm. Thus, changes in the economic and social-political production system after the 1980s have led to some changes in terms of employees, employers, countries, and the structure of employment. With all these developments, at the beginning of the 21st century, national labor markets started to lose their functions, and employers were faced with increasing competition in product markets and technological changes in production methods. This period, called the "Digital Age," revealed new business structures and working relationships. Alternative working methods have started to be preferred. However, these alternative ways of working have begun to be used interchangeably, bringing about conceptual confusion. The purpose of this study is to conceptually analyze alternative working methods that are used interchangeably. Although these working methods used interchangeably are thought to be the same, there are points where they differ.

Keywords: Labor Relations, Labor Markets, Flexibility, Precarious Work, Non-Standard Work.

Received: 13.01.2022

Accepted: 02.05.2022

Suggested Citation:

Arısoy, B. and Parlak, Z. (2022). Conceptual Analysis of Non-Standard Work, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 5(5): 657-669.

GİRİŞ

1980'lerin başında yaşanan ekonomik durgunlukla birlikte standart istihdam ile özdeşleşen uzun vadeli, iş güvencesi sağlayan iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler işten çıkarılmak durumunda kalmış, alternatif çalışma şekilleri tercih edilmeye başlanmıştır. Nitekim daha az sermaye gerektiren emek yoğun hizmetlerin ortaya çıkması, artan rekabet sonucu firmaların sayısal esnekliği gözeterek yeniden yapılanmaya gitmesi, teknolojik yeniliklerle firmaların maliyetlerini düşürmesi, yeni pazarların ortaya çıkması, İş Kanunlarındaki esneklik düzenlemeleri ile işverenlerin işçi alıp çıkarmalarının kolaylaştırılması, kadınların emek piyasasında yer alması, işverenlerin esneklik arayışı gibi nedenlerle standart dışı çalışma şekilleri artmaya başlamıştır (Stone, 2004 :15). İstihdam ilişkilerinin doğal yapısı değişmiştir. Firmalar çekirdek sabit işçileri yerine, esneklik ve çok yönlülük sağlayan standart dışı çalıştıracakları işçilere yönelmeye başlamışlardır. Esnekliği sağlamak firmaların politikası hâline gelmiş bu doğrultuda esneklik için firmalar işçi alımında düzenli işçiler yerine, geçici işçileri tercih etmeye başlamışlardır (ILO, 2016 :159).

Öte yandan geçici iş, işverenlere esnek çevreci iş gücünü oluşturmak ve ulusal iş piyasasında istikrarlı çekirdek iş gücünü korumak için imkan sağlamaktadır. Aynı zamanda emek piyasalarında ve organizasyonlarda esnekliği işlevsel ve sayısal esneklik olarak gerçekleştirmektedir. Benzer şekilde standart dışı çalışma şekillerinden olan belirli süreli çalışma, işverenlere işten çıkarma maliyetlerinden kaçmayı sağlamakta, kiralama ve çıkarma kolaylığı ile sayısal esneklik imkânı sunmaktadır (Schmid, 2010: 13). Nitekim 1980'lerin ortasında birçok işveren uzun vadeli çekirdek çalışanlarını koruma amacından ve bu çalışanları ömür boyu istihdam sağlayan iş sözleşmeleri ile çalıştırmaktan vazgeçmiştir. Tam zamanlı işçilerin bir kısmı geçici bir statüye, bir kısmı ise serbest çalışan statüsüne dönüşmüştür. Böylece, tam zamanlı "düzenli" iş bulan, ancak uzun vadeli iş güvencesi konusunda açık veya gizli bir güvenceye sahip olmayan işçi sayısında bir artış olmuştur (ILO, 2016: 70-181).

Aynı şekilde yaşanan diğer gelişmeler de her zaman var olan standart dışı istihdamın yeniden ortaya çıkmasını sağlamıştır. Yaşanan bu gelişmelerden biri de küreselleşme ile emek piyasalarının talep doğrultusunda bölünmesidir. Ekonomik yapıda tarımda, imalat sektöründe dönüşüm, hizmet sektöründe yeni üretim tekniklerinin gelişmesi, uluslararası tedarik zincirlerinin artması, üretim sisteminin uluslararasılaşması, emek piyasalarında demografik yapının değişmesi sonucu kültürel normlar ve emek piyasaları bu değişikliklere adapte olma ihtiyacı yaşamaktadırlar (ILO 2016: 47).

Yaşanan tüm bu değişikliklerle birlikte alternatif çalışma şekilleri öne çıkmaktadır. 9-5 saatleri arasında çalışmak şeklinde nitelendirebileceğimiz, belirsiz süreli tam zamanlı iş sözleşmeleri ile tabir edilen standart çalışma yerine alternatif çalışma şekilleri önem kazanmaktadır. Bununla birlikte bu alternatif çalışma şekilleri birbirinin yerine kullanılmaya başlanmış, kavram kargaşasını da beraberinde getirmiştir. Nitekim bu çalışmanın amacı birbirlerinin yerine kullanılan çalışma şekillerinin literatür taraması ile kavramsal olarak analizini yapmaktır. Birbirlerinin yerine kullanılan bu çalışma şekilleri aynı gibi düşünülse de ayrıştıkları noktaların olduğu görülmektedir.

STANDART DIŞI ÇALIŞMA

Standart dışı çalışma ilişkilerine olan talep artmakla birlikte, standart dışı çalışmayı kavramsal olarak ortaya koymak her zaman kolay olmamaktadır. Standart dışı çalışmanın net bir tanımı olmamakla birlikte, standart, tam zamanlı, belirsiz süreli, düzenli, uzun süre boyunca tek işveren ile yapılan çalışmaların dışındaki çalışmalar olarak tanımlanabilir. Standart çalışma dediğimizde

ise çalışma saatleri belli, belirsiz süreli, tam zamanlı, tek bir işverenin emir ve talimatı ile çalışılan, yönetim yetkisinin tek bir işverende toplandığı çalışmalardır. Kalleberg ve arkadaşlarına göre; standart çalışma; işçinin emeği karşılığı işverenden ücret aldığı, belirli görev tanımları ile işverenin işyerinde ve işverenin kontrolünde sürekli istihdam beklentisi içerisinde çalıştığı çalışma şeklidir. Rodgers'a göre; standart istihdam ilişkilerinde güvence ve devamlılık esas olup, işçilerin sosyal açıdan güvencesiz uygulamalardan ve çalışma koşullarından korunduğu, hakların ve yükümlülüklerin olduğu, ekonomik büyümeyi destekleyecek ilişkilerin olduğu koşullar mevcuttur. Görüldüğü üzere standart çalışma literatürde çoğunlukla güvenceli tam zamanlı istihdam ilişkileri ile özdeşleştirilse de tarihsel sürecine bakıldığında özünde geçicilik özelliğinin de olduğu görülmektedir. Standart istihdamın belirsizliğini göz önünde bulundurarak, standart dışı istihdamın farklılaşan tüm istihdam biçimlerini içerecek şekilde tanımlanması ve anlaşılması gerekmektedir (Stephen, 2016: 386).

Bununla birlikte standart dışı istihdam Fordist üretim modelindeki istihdam şeklinin tam aksine bir tanıma sahiptir. Sıklıkla standart dışı istihdam, belirli dönem veya kısa dönem çalışma ile karakterize olmaktadır (Serrano Mar Eileen Pupos, 2014: 47). Bugün standart çalışma denilen kavram düzenli tam zamanlı istihdam şeklinde ortaya çıkmıştır. Fordist üretim sistemi görevlerin parçalanıp, basitleştirilmesi esasına dayanmaktadır. Aynı zamanda Fordist üretim sistemindeki çalışma ilişkileri standartlaşma ile eş anlamlıdır. Nitekim bu üretim sistemi standart ürünü standart makineler kullanılarak, standart metotlarla standart işçilikle standart işgününde üretme esasına dayanmaktadır. Fordist sistemde işin standart hâle gelmesi, işin tam zamanlı ve kalıcı olması beraberinde sendikalaşmayı meydana getirmiştir. Tarihsel sürecin bu yılları çalışma hayatında iş güvencesinin, ücretler vasıtasıyla hayat standardının yükseleceği beklentisinin, işyerinde işçi dayanışmasının, güçlü sendikaların ve toplu pazarlıkların, refah devletinin olduğu bir dönemdir.

Öte yandan standart dışı çalışma tanımı ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği için ülkeler arasında kıyaslama yapmak, tanımını ve ölçümünü ortaya koymak kolay değildir. Standart dışı çalışmayı ortaya koymak için yapılan iş gücü anketlerinde veya hane halkı anketlerinde ölçümleme yapmak amacıyla anket yapılan kişilere çalışan veya kendi hesabına çalışan olup olmadığı, sözleşme çeşitleri ve çalışma saatleri sorulmaktadır. Standart dışı çalışmanın tanımı ve türleri ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte Asya ve Doğu Asya terminolojisinde standart dışı istihdam kavramı kullanılmamaktadır.

Bazı ülkeler standart dışı istihdamı tam zamanlı, sürekli standart çalışma kategorisinde yer alıp yer almadığına bakarak tanımlamakta, bazı ülkeler ise istihdamın özelliklerine bakarak ve istihdam türünün sonucunda elde edilecek sosyal güvenlik, eğitim imkânı gibi çıktılara göre tanımlama yapmaktadır. Her ülkede standart dışı çalışma kategorileri değişmektedir. Örneğin Amerika'da standart dışı çalışanlar 8 kategoriye ayrılmıştır. Bunlar :1) Geçici ajans çalışanları 2) Çağrı üzerine çalışanlar 3) Sözleşmeli şirket çalışanları 4) Doğrudan işe alınan geçici işçiler 5) Bağımsız sözleşmeliler 6) Daimi kendi hesabına çalışanlar 7) Daimi kısmi süreli çalışanlar 8) Daimi tam zamanlı çalışanlardır. İlk 6 kategoride yer alanlar kısmi süreli ve tam zamanlı işçileri kapsamaktadır (Ogura, 2005: 11). ILO'nun sınıflandırmasına göre ise standart dışı çalışma; geçici istihdam, kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışma, çok taraflı istihdam ve bağımlı / kendi hesabına çalışanlar olarak kategorize edilmiştir. Belirli süreli sözleşmeler ve günlük, geçici işler geçici istihdam statüsünün kapsamında yer alırken, özel istihdam büroları vasıtasıyla işçi temini ve alt işverenlik ilişkisi çok taraflı istihdam ilişkisi içerisinde tanımlanmıştır.

Ülkelerdeki farklı kategorilerde tanımlanmasına rağmen standart dışı çalışma çoğunlukla düşük ücret ve güvencesiz çalışma ile ilişkilendirilmektedir. Özellikle Asya ekonomilerinde esneklik artışına bağlı olarak standart dışı istihdam "precarious" (güvencesiz) istihdam şeklinde artmaktadır. Öte yandan bu ülkelerde güvencesiz istihdam çoğunlukla enformel sektörde ortaya

çıkılmaktadır. Nitekim Hindistan'da enformel tarım dışı çalışanların oranı %83 iken, Endonezya'da bu oran %78 dir. Bununla birlikte Asya bölgesinde göçmenler çoğunlukla güvencesiz çalışanlardır, çalışma haklarına ulaşmada yasal açıdan ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadırlar (Kallerberg Hewison, 2013: 281).

Standart dışı çalışma ile güvencesizlik arasında ilişki kuranlara göre standart çalışma işler arasında kutuplaşmaya yol açmakta, orta vasıflı mesleklerin kaybolmasına ve vasıfsız veya yüksek vasıflı işlerin öne çıkmasına sebep olmaktadır. Bununla birlikte sağlanacak olan esneklik ve daha fazla güvencesiz çalışma ile firmaların emek maliyetlerini düşürmesi planlanmasına rağmen esnek çalışma ile artması beklenen iş gücüne katılım oranı ve kariyer gelişimi aynı doğrultuda artış göstermemektedir. İşçilerin refah düzeyleri azalabilmekte, işçiler iş güvencesi ve sosyal korumanın dışında kalabilmekte sınırlı eğitim ve istihdam olanaklarına sahip olmaktadır (OECD, 2018: 69). Nitekim standart dışı istihdamın özellikleri arasında düşük istihdam güvencesi, zayıf istihdam koruması, işçinin işine kolay son verilebilmesi, standart çalışmaya göre daha düşük kaliteli çalışma koşulları, düzensiz gelir, sınırlı iş sağlığı ve güvenliği ve sağlanan yan haklar, kısıtlı eğitim ve gelişim imkânı, düşük pazarlık gücü yer almaktadır (Serrano, 2015: 2).

Buna rağmen dünyada yaşanan ekonomik krizlerden çıkış yollarının aranması ile standart dışı çalışmanın yeni şekillerinin ortaya çıkması ve gelişmesi söz konusu olmuştur. 2008 krizi sonrasında gelişmekte olan ülkelerde formel ücretli çalışanlar işten çıkarılmış, formel sektörde standart dışı çalışma şekilleri ortaya çıkmış ve çalışanlar enformel sektörde istihdam edilmeye başlanmışlardır. Şirketler ürün taleplerinin azalması, kredilerinin sınırlandırılması ile birlikte iki yeni strateji geliştirmişlerdir. Maliyetleri azaltmak için ya organizasyonlarını yeniden düzenlemişler, çalışma saatlerini azaltmışlar ya da geçici sözleşme ile işçi çalıştırmak veya geçici istihdam ajanslarından işçi kiralamak suretiyle çalışan sayılarını azaltmışlardır (ILO, 2016: 157).

STANDART DIŞI ÇALIŞMA VE DİĞER ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ

Güvencesiz İş

Standart dışı çalışma ile birlikte kullanılan farklı çalışma şekilleri vardır. Bunlardan bir tanesi literatürde “precarious work” olarak geçen Türkçeye “güvencesiz iş” veya “güvencesiz çalışma” olarak çevrilebilecek olan kavramdır. Güvencesiz iş kavramını içine alan güvencesiz istihdam terimi, 19. yüzyıl ve 20. yüzyıl başlarında yaygın olarak kullanılmıştır. 1812 – 1935 yılları arasında güvencesiz istihdam, hem iş gücünü hem de belirli bir bölgedeki veya geniş bölgedeki emek piyasası koşullarını tanımlamak için kullanılmıştır. İşin niteliği gereği günlük, geçici, mevsimsel düşük ücretli ve çalışma saatlerinin düzensiz olduğu iş gücü güvencesiz istihdam tanımı içerisinde yer almaktadır. İnşaat işçileri, liman işçileri, tarım işçileri, geçici olarak devlette çalışan işçiler, belirli süreli çalışanlar, alt işveren işçileri, kendi nam ve hesabına çalışanlar bu kategoride yer almaktaydı. 1929 krizinden önce gelişmiş ülkelerde sendikaların gücünün az olması ve devletin emek piyasasındaki denetim azlığından dolayı güvencesiz istihdam kural olarak uygulanmaktaydı. Bununla birlikte 1970'lerin sonlarından itibaren güvencesiz istihdam terimi güvensiz ve düzensiz çalışma şekilleri için kullanılmaktadır. Öte yandan esnek çalışma şekilleri ile birlikte güvencesiz işler küresel boyut kazanmıştır.

Güvencesiz çalışmanın kesin bir tanımı olmakla birlikte, ülkelere, bölgelere ekonomik toplumsal politik yapıya göre farklılık ve çeşitlilik göstermektedir. Atipik veya standart dışı veya şartlara bağlı çalışma şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşlerin niteliği gereği aslında güvencesizlik söz konusudur. Güvencesiz çalışma ve standart dışı çalışma şekilleri arasında birebir bağlantı yoktur. Bununla birlikte bir takım ortak özellikler belirlenebilmektedir. En genel algı, güvencesiz

çalışmanın, işverenlerin riskleri ve sorumlulukları işçilere yansıtması için bir araç olduğudur. Aynı zamanda bu iş kayıtlı ve kayıt dışı ekonomide yapılan iştir, bu işte belirsizlik ve güvencesizlik söz konusudur. Bu işler genellikle belli olmayan istihdam sürelerini, birden fazla işveren ya da gizli istihdam ilişkilerini, sosyal korumadan ve haklardan yararlanma eksikliğini, düşük ücreti ve sendikaya katılma ve toplu olarak pazarlık yapma konularında yasal süreçteki ve uygulama boyutundaki engelleri ifade etmektedir. Geçici süreli, farklı zamanlarda sözleşme yapan işçiler, doğrudan özel istihdam büroları vasıtasıyla istihdam edilmekte veya işe alınmaktadırlar, bu durum kısa dönemde işçilere fayda sağlamakla birlikte sözleşmenin uzatılıp uzatılmayacağı belli olmamaktadır. İşçiler gelecek için plan yapamamakta, bazı sosyal güvencelerden mahrum kalabilmektedirler. Aynı zamanda işverenin kim olduğu da belirli değildir. İşçinin işe alınması alt işveren veya özel istihdam bürosu tarafından gerçekleştirilirken, işçi performansını kullanıcı işverene sunmakta, işçinin hak ve sorumlulukları bakımından hangi işverenin sorumlu olduğu belirsiz kalmaktadır. Yetersiz yasal süreç ve denetim mekanizması sonucunda üç taraflı veya bağımlı / kendi nam ve hesabına çalışma şeklindeki istihdam ilişkilerinde çalışanların hakları neredeyse yok gibidir. Güvencesiz çalışma aynı zamanda sendikal hakların yokluğu anlamına da gelmektedir.

Güvencesiz çalışma hem standart hem de standart dışı işlerde olabilmektedir. Aynı zamanda bu kavramı tanımlamak için “eğreti istihdam” deyimini de kullanılmaktadır. Güvencesiz iş ile birlikte kullanılan bir diğer kavram “contingent work” Türkçesi düzensiz iş olarak tanımlanabilecek terimdir. Her iki kavramda mevcut çalışma şekillerinde çalışma saatlerinde veya gelirlerde belirsizlik veya düzensizlik olmakla birlikte, belirli süreli, günlük, geçici (özel istihdam büroları ile çalıştırma), kendi nam ve hesabına çalışanları, alt işverenleri, uzaktan veya evden çalışma şekillerini kapsamaktadır. Bununla birlikte geçicilik sadece işçinin talep doğrultusunda çalıştığına işe başlatılmasıyla ortaya çıkmaktadır. Güvencesizlik terimi ise, çalışma ilişkilerinin özelliği olarak iş ve gelir güvensizliğini kapsamaktadır. Öte yandan güvencesiz istihdam terimi geçici iş kavramına göre daha geniş bir kavramdır (Quinlan, 2012:4).

Precarious yani güvencesiz istihdam; güvencesiz işi, düşük geliri, sınırlı veya hiç olmayan sosyal hakları, düşük sosyal korumayı ifade etmektedir. Dijital devrim, ürünün dünyanın her yerine ulaştırılması, düşük ücretli ülkeler ile yüksek ücretli ülkeler arasında rekabetin artması çalışma hayatında önemli değişikliklere sebep olmuştur. Dünya Ticaret Bankası ve OECD tarafından reform politikaları savunulmuş, bu doğrultuda güvencesiz işler artmıştır (Cremers, 2010: 2).

ILO’ya göre güvencesiz çalışma; istihdamın sürekli veya kesin olmadığı, çok taraflı işverenler, gizli veya belirsiz istihdam ilişkilerinin bulunduğu, sosyal güvenceden yoksun, düşük ücretli, sendikalaşma ve pazarlık engellerin olduğu çalışma şeklidir. Atipik çalışmaya güvencesiz çalışma atıfta bulunur ancak benzer değillerdir. Uluslararası Metal İşçileri Konfederasyonuna göre güvencesiz çalışma; işverenlerin sürekli iş gücünü en aza indirmek veya azaltmak, esnekliklerini en üst düzeye çıkarmak ve riskleri çalışanlara kaydırmak için tasarlanmış istihdam uygulamalarının sonucudur. Ortaya çıkan işler genellikle kalıcı olmayan, geçici, gündelik ve güvensizdir (ILO, 2012: 27).

Buna karşın kavramın kesin olarak tanımının ortaya konmasında olduğu gibi kavrama ilişkin istatistik verilerde ulaşma da birtakım sorunlar olduğu görülmektedir. Güvencesiz çalışanlar genellikle gayri resmidirler, istatistiklere yansıma konusu bu nedenle kuşkuludur. Aynı zamanda işverenler de bu tür çalışanlarının yasa dışı olabileceğini istihdam verilerini etkileyeceğini bildiklerinden resmi görevlilere bilgi vermekten kaçınmaktadırlar.

Standart dışı çalışma ile güvencesiz çalışma arasında ilişkiye bakıldığında güvencesiz çalışma ve standart dışı çalışmada iki sınıflandırmanın olduğu görülmektedir. Birinci grup, iş sözleşmelerinin sınırlı durumlarda yapılmasını, (kısa zamanlı, belirli süreli, mevsimsel, günlük,

geçici iş gücü) ikinci grup ise istihdam ilişkilerinin kurulmasını ifade etmektedir. (Alt işverenlik, geçici istihdam büroları ile çalıştırma, bağımlı gizli / kendi nam ve hesabına çalışma). Bununla birlikte standart dışı çalışma şekillerinde yer alan işçilerin kutuplaştığı hallerde ortaya bağlantılı bir durum ortaya çıkmaktadır. Kutuplaşmada yer alan çok sayıda güvencesiz, düşük vasıflı, sıradan işçiler ile az sayıda yüksek vasıflı, yüksek ücretli ve sıradan olmayan işçiler bir arada bulunmaktadır. Güvencesiz işçilerin emeklilik ve sağlık imkânlarına erişimleri ile eğitim ve kariyer imkânları sınırlıdır. Bu bağlamda standart dışı iş, belirli süreli, düşük vasıflı, düşük ücretli kısmı güvencesiz iş olarak nitelendirilecektir (Serrano, 2015: 13).

Atipik Çalışma

Standart dışı istihdam ile aynı anlamda kullanılan bir diğer kavram atipik çalışmadır. Atipik çalışma veya standart dışı çalışma yeni bir kavram olmamakla birlikte son yıllarda dijitalleşmenin, kayıt dışı ekonominin gelişmesi, hükümetlerin ve kuruluşların modern çalışma şekillerine olan ilgisinin artmasıyla önem kazanmıştır. Atipik çalışma; belirsiz süreli sözleşmede, tek bir işveren için düzenli olarak çalışmakta olan bireyin “standart” modeline uymayan bir dizi çalışmalardır. Literatürde atipik çalışma kavramı “gig economy” veya “gig work” olarak da geçmektedir. Atipik kavramı genelde Avrupa ve Japonya’da kullanılan bir kavram iken, Amerika’da bu kavram yerine 1980’lerden beri “contingent work” kavramı kullanılmaktadır. Standart dışı çalışma kavramı ile bu kavramların ilişkisine bakıldığında standart dışı çalışma kavramının tüm bu kavramları kapsayan, son yıllarda daha yaygın olarak kullanılan bir kavram olduğu görülmektedir. 1980’lerden sonra kavram ilk kullanıldığında belirli süreli çalışanları ve özel istihdam büroları vasıtasıyla çalışanları ifade etmekteydi (Ogura, 2005: 12). Bununla birlikte günümüzde atipik istihdamdaki çalışma şekilleri; sıfır saatli sözleşmeler, özel istihdam büroları işçileri, kendi hesabına çalışanlar, kısa süreli çalışmalardır. Atipik çalışan kategorisinde yer alanlar ise; sınırlı yasal haklara sahip ve geçici ve esnek durumlarda istihdam edilenler, belirsiz süreli sözleşmeye sahip olmayan belirli süreli sözleşmeye sahip olanlar, birçok işverenle çalışan veya tek işverene bağlı ancak, belirli sürede için çalışanlar, geçici durumlar için dönemsel, özel istihdam büroları ile çalışanlar, en az çalışma saat garantisi olmayan sıfır saatli veya değişik saatli sözleşmelerle çalışanlardır (CIPD, 2019: 2).

Atipik çalışma kavramı ile literatürde kullanılan diğer kavram olan geçici çalışmanın farkına bakıldığında, atipik çalışmanın kapsamının daha geniş olduğu görülmektedir. Sıfır saatli sözleşmeli çalışanlar, özel istihdam büroları vasıtasıyla çalışanlar, kendi nam ve hesabına çalışanlar ve kısa süreli sözleşmeli çalışanlar, taşeron olarak çalışanlar atipik çalışmanın kapsamında yer almaktadır. Atipik çalışmanın yeni olmamasına rağmen son zamanlarda önem kazanmasının başlıca nedeni, firmaların kısa dönemli talep dalgalanmalarında geçici veya günlük işçileri çalıştırmak istemeleridir. Aynı zamanda geçici talep dalgalanmaları ile mücadele etmek, devamsızlık yapan işçileri yedeklemek, uzmanlaşmış iş gücünü kullanmak, sosyal güvenlik harcamalarını azaltmak, değişen talep koşullarının etkilerinden tam zamanlı çalışanları korumak, yürürlükteki ücretle boşalan kadroları doldurmak da son zamanlarda atipik çalışmanın artan öneminin diğer nedenleri arasında bulunmaktadır.

Güvencesiz Çalışma (Contingent Work)

İngilizce de “contingent work” olarak geçen kavram ilk olarak 1985’de Audrey Freedman tarafından kullanılmıştır. Bu kavram işçilerin yalnızca acil ve doğrudan bir talep olduğunda işe alındıkları, talep azaldığında ise işten çıkarıldıkları bir yönetim tekniğini tanımlamak için kullanılmıştır. Bununla birlikte son birkaç yıl içinde “geçici çalışma”, yarı zamanlı çalışma, geçici

istihdam, işçi kiralama, kendi nam ve hesabına çalışma, sözleşmeli ve evden çalışma işlerini içeren çok çeşitli iş türlerini tanımlamak için kullanılmaya başlanılmıştır. Çok farklı iş deneyimlerine ve sosyo ekonomik durumlara sahip olmakla birlikte, yarı zamanlı veya geçici işlerde çalışanlar veya bağımsız çalışanlar ya da tamamen farklı nedenlerden ötürü evden çalışanlar dahil olmak üzere geniş bir çalışan grubu bu kapsamda yer almaktadır. Bu tür çalışanlar, iyi ücretli, çalıştıkları koşulları ve çalışma zamanını belirleyen, çoğunlukla ne kadar çalışacaklarını seçen, koşulları büyük ölçüde kontrol eden “vasıflı sınıf” işçilerine karşı, bir alternatifi olmayan çalışanlardır. Farklı kategorilerdeki iş türlerinin aynı kategorideki geçici veya güvencesiz çalışmaya yerleştirmek, bu kavramların karmaşık yapısını da göstermektedir. Nitekim kısmi süreli çalışma, geçici istihdam anlamına gelmemektedir. Kısmi süreli işçi aynı işverenle yıllarca çalışırken, tam zamanlı işçi düzenli olarak işveren değişikliği yaşamaktadır (Lambert Herod, 2016: 5).

Güvencesiz çalışma, geleneksel istihdamdan zaman, süreklilik bağlamında işçi ve işveren arasında geleneksel karşılıklı hak ve yükümlülüklerden farklı olarak yapılan sözleşmelerden ayrılmaktadır. Bu, geleneksel istihdam olarak kabul edilen günde sekiz saat, haftanın 5 günü çalışmadan farklı bir çalışma şeklidir. İşçi ve işveren arasında kalıcı ilişkiden farklı bir ilişki mevcuttur. Bu çalışma şeklinde geleneksel karşılıklı hakların, yükümlülüklerin ve yasal korumaların olmadığı sözleşme türü vardır (Copeland vd., 1999: 3). Buna karşılık geçici çalışma ise bir bireyin uzun süreli istihdam için açık ya da örtülü bir sözleşmesi olmadığı veya asgari çalışma saatlerinin değiştiği herhangi bir iştir. Bu çalışmada işin devamlılığına dair garanti verilmemektedir. Aynı zamanda yetersiz çalışma koşulları ve kariyer imkânları vardır. Bu da beraberinde işçilerin güvencesiz şekilde çalışmasını getirebilir. Öte yandan işçilerin bu tür çalışmayı gönüllü olarak tercih ettikleri de görülmektedir. Geçmişte yaygın olmayan bu çalışma ile işçilerin gelirlerini garanti altına almak ve gelirlerini maksimize etmek yerine aileleri ile daha fazla vakit geçirmek tercihi, onların gönüllü olmalarını sağlamaktadır. Nitekim emekli olan çalışanlar ise meşgul olmak veya evlerinin dışındaki insanlarla sosyalleşmek için bunu isteyebilmektedirler. OECD ülkelerinde bu kategoride çalışanlar geçici işçi olarak adlandırılmakta, belirli süreli çalışanları ve özel istihdam büroları vasıtasıyla istihdam edilenleri kapsamaktadır. Öte yandan bu çalışma oranı yüksek değildir. OECD ülkelerindeki bu oran 1985'te %9,8, 2007 yılında %12,5, 2020 yılında ise %11,4 olmuştur (<https://data.oecd.org/>). Bununla birlikte OECD ekonomileri arasında bu oranda önemli farklılıklar vardır.

Diğer yandan güvencesiz çalışma düzensiz iş kavramı ile de eş anlamlı kullanılmaktadır. Güvencesiz iş; istikrarsız, uzun dönem firmaya bağlanmayan, iş sözleşmeleri kolayca fesih edilebilecek, işsizliğe karşı savunmasız işçileri karakterize etmektedir. Buna karşın düzensiz işçiler, geçici veya kısa süreli çalışan işçilerdir. İş istikrarının gerilemesi ve son yirmi yıldaki istikrarsız istihdamın artması hem gönüllü hem de istem dışı iş kaybında bir artışın sonucudur (Katherine, 2004: 71). Bu bağlamda her iki kavramında mevcut çalışma şekillerinde, çalışma saatlerinde veya gelirlerinde belirsizlik veya düzensizlik vardır. Her iki kavramda da belirli süreli, günlük, geçici (özel istihdam büroları ile çalışma), kendi nam ve hesabına çalışma, alt işveren ile çalışma, uzaktan veya evden çalışma şekillerini kapsamaktadır. Bununla birlikte düzensizlik, sadece işçinin talep doğrultusunda çalıştığında ve işe başlatıldığında ortaya çıkarken, güvencesizlik terimi ise, çalışma ilişkilerinin özelliği olarak iş ve gelir güvencesizliğini kapsamaktadır. Güvencesiz istihdam terimi düzensiz geçici iş kavramına göre daha geniş kavramdır (Quinlan, 2012: 4).

GENEL DEĞERLENDİRME ve SONUÇ

Standart dışı çalışma kavramı her ne kadar son zamanlarda yaygın bir şekilde kullanılmaya başlansa da kavramın kökeni eskilere dayanmaktadır. Nitekim standart dışı çalışma olarak

nitelendirilmese de 19.yy'da güvencesiz çalışma ile özdeşleşen standart dışı çalışma türlerinin kullanıldığı görülmektedir. Aynı zamanda standart çalışmanın yaygın görüldüğü Fordist üretim sisteminde de söz konusu çalışma türünün uygulandığı görülmektedir. Fordist üretim, tarihsel süreçte 1970'lere kadar egemen olmuştur. Bu üretim sistemi görevlerin parçalanıp, basitleştirilmesi esasına dayanmaktadır. Fordizm de standart ürün, standart makineler kullanılarak, standart metotlarla ve standart işçilikle standart işgününde üretim gerçekleştirilmektedir. Tarihsel süreçteki bu yıllar aynı zamanda çalışma hayatında iş güvencesine, ücretler vasıtasıyla hayat standardının yükseleceği beklentisine, işyerinde işçi dayanışmasına, güçlü sendikaların olduğu döneme işaret etmektedir. Keza dönemdeki "Keynesen" ekonomi politikaları da bu amacın gerçekleşmesine hizmet etmiştir.

Öte yandan Fordist üretim aynı zamanda standart çalışma ilişkileri ile özdeşleşmektedir. Standart çalışma belirli zaman dilimlerinde belirli bir mekanda tek bir işverene bağlı ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışmayı ifade etmektedir. Günümüzde yaygın olan çalışma şekli standart çalışma olmakla birlikte, bu çalışma şeklinin tüm çalışanlar için güvence sunduğunu söyleyebilmek mümkün değildir. Nitekim standart çalışma belirli meslek grupları için güvencesizlik, düşük ücretli işler anlamına da gelmektedir.

Çalışma ilişkilerinin tarihsel sürecinde 1980'lere gelindiğinde istihdam ilişkilerinin doğal yapısının değiştiği görülmektedir. İstihdam şekillerinde ekonomik durgunluk döneminin yaşanması, küreselleşme, bilgi sistemlerindeki ve teknolojik gelişmeler nedeniyle farklı arayışlar ortaya çıkmıştır. Nitekim standart istihdam ile özdeşleşen tam zamanlı, iş güvencesi sağlayan iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler yerine, sayısal ve işlevsel esneklik sağlayan standart dışı çalışma ilişkileri tercih edilmeye başlanmış, bu çalışma ilişkileri standart çalışma biçiminin alternatifi hâlini almıştır. Standart dışı çalışma şekilleri ile standart çalışma koşullarının dışında çalışma koşulları sunulmaktadır. Özellikle bu çalışma şekilleri emek piyasasına ekonomik kriz ve durgunluk dönemlerinde yeni çözümler getirmektedir.

Nitekim 1970'lerin sonlarında çoklu istihdam şekilleri ile standart dışı çalışma artmıştır. Bu kategoride yer alan alt işveren ve özel istihdam büroları vasıtasıyla istihdamın da arttığı görülmektedir. Bu artışın nedeni firmaların esneklik sağlamak için işçi alımında düzenli işçiler yerine, daha az maliyetli olan geçici işçileri tercih etmeye başlamasıdır. Bu nedenle 1980'lerin ortasında tam zamanlı işçilerin bir kısmı geçici bir statüye dönüşmüştür. Tam zamanlı "düzenli" iş bulan, ancak uzun vadeli iş güvencesi konusunda açık veya gizli bir güvenceye sahip olmayan işçi sayısında da benzer şekilde artış olmuştur. Aynı zamanda standart dışı çalışma şeklinde yer alan işin yapısı da değişmektedir. Nitekim işin resmi olarak kısa süreli ya da aralıklı olması mümkün olmuş, bununla birlikte firma ile işçi arasındaki bağların zayıflamış olması ile iş daha az bağımlı hâle gelmiştir.

1980'lerden sonra istihdam şekilleri ile birlikte istihdamın sektörel dağılımında da değişiklikler olmuştur. Nitekim ekonomik yapıda tarımda, imalat sektöründe dönüşüm, hizmet sektöründe yeni ürün tekniklerinin gelişmesi, uluslararası tedarik zincirlerinin artması, üretim sisteminin uluslararasılaşması, emek piyasalarında demografik yapının değişmesi sonucu kültürel normlarda ve emek piyasalarında bu değişikliklere adapte olma ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Son 30 yıldır hizmet sektörü dünyanın birçok yerinde büyümektedir. Hizmet sektörü 1990'ların başından itibaren %10 artmıştır. Dünya emek piyasalarında kadınların hizmet sektöründe erkeklere göre daha fazla istihdam edildiği görülmektedir. Birçok gelişmekte olan ülkede, yapısal dönüşüm sürecinde düşüş gözlense de hâlâ özel sektör hizmetlerinde ekonomik faaliyetlerin iş yaratma konusundaki en hızlı büyümenin gerçekleşmesi beklenmektedir. Öte yandan istihdamın statüsüne bakıldığında gelişmekte olan ekonomilerde daha fazla ücretli ve maaşlı istihdam yönünde tarihsel eğilim yavaşlamaktadır. Kayıt dışı ekonomideki işlerin ve ücretsiz aile işlerinin sıklığı gelişmekte olan ülkelerin çoğunda yüksek kalmaktadır. Gelişmiş ekonomilerin çoğunda

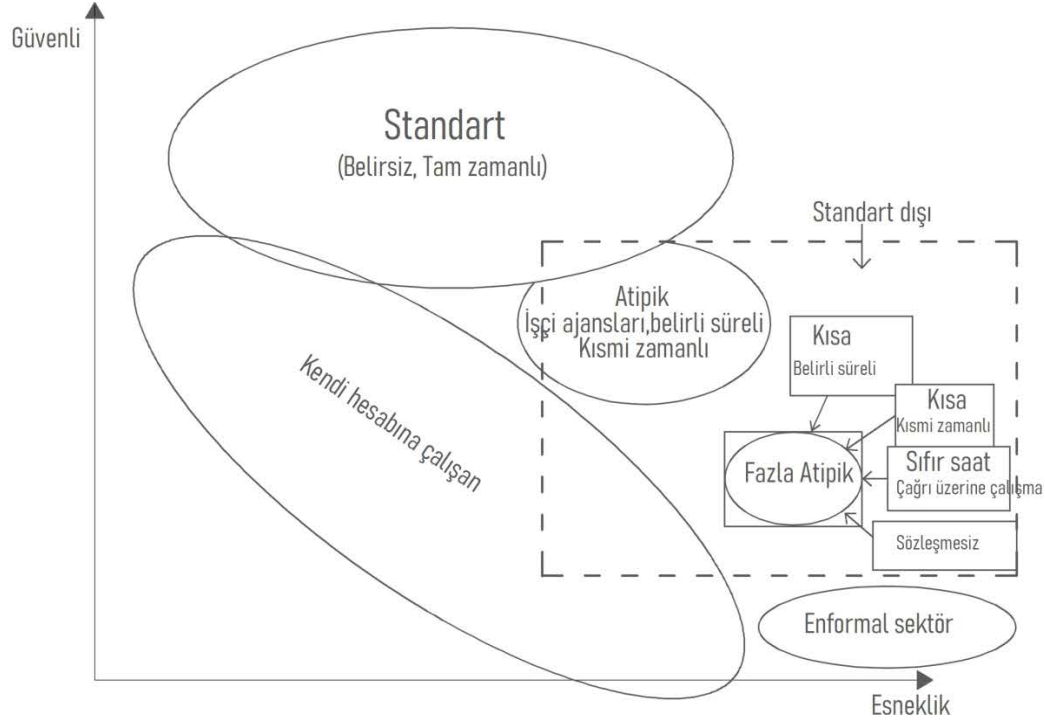
ücretli ve maaşlı çalışanların oranı düşerken, kendi hesabına çalışan, geleneksel işveren çalışan düzenlemesinin kapsamı dışındaki diğer istihdam şekilleri yükselmektedir.

Tarihsel süreçte emek piyasalarındaki ve çalışma ilişkilerindeki dönüşüm süreci ile birlikte standart çalışma şekline alternatif çalışma şekilleri arayışı ortaya çıkmıştır. Nitekim bu çalışma şekilleri “alternatif çalışma şekilleri, atipik çalışma, standart dışı çalışma” şeklinde ifade edilmektedir. Bu çalışma şekillerinin dışında kavramsal olarak standart dışı istihdam yerine literatürde kullanılan pek çok çalışma şekli olduğu görülmektedir. Güvencesiz iş, geçici çalışma, eğreti istihdam bu kavramlar arasında yer almaktadır. Görüldüğü üzere aslında standart dışı çalışma şeklinin yeni olmadığı, kavramın geçmişinin eskilere dayandığı görülmektedir.

Nitekim literatür incelemesi yapıldığında standart dışı çalışma ile birlikte kullanılan bu çalışma şekillerine rastlanmaktadır. Bununla birlikte literatürde kullanılan kavramların net tanımlarının olmaması, ülkeden ülkeye farklı şekillerde ifade edilmesi ve anlam taşıması kavram kargaşasına yol açmıştır. Nitekim kavramların isimi, kapsamı ve yasal süreci ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Atipik çalışma yaygın olarak Avrupa’da karşılık bulurken, Amerika’da bu kavram yerine “Contingent Work” tercih edilmektedir. Aynı şekilde “Precarious Work” terimi de standart dışı olarak tanımlanan işleri ifade etmekte kullanılmaktadır. Güvencesiz çalışma Avrupa ve dünya genelinde giderek kullanımı yaygınlaşsa da tanımı ve kapsamında genel geçer bir tanım yer almamaktadır. Bu durum güvencesiz çalışmanın çok boyutlu olmasından ve ülkelere, bölgelere, emek piyasalarına, politik sistemlerin ekonomik ve sosyal yapılarına bağlı olarak değişmesinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle de terimlerde çeşitlilik meydana gelmiştir.

Öte yandan bu çalışma şekilleri birbirinin yerlerine kullanılsa da kapsamı niteliği ve sonuçları bakımından farklılıklar göstermektedir. “Güvencesizlik” boyutu ise bu çalışma ilişkilerinin hepsinde ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda güvencesiz iş, iş güvenceli, sürekli düzenli standart işlerin dışında kalan işler olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte Rodgers’a göre güvencesizliğin birçok boyutu görülmektedir. Birinci boyut devam eden işin kesinlik derecesidir. Bu bağlamda güvencesiz işler, kısa dönemli ve iş kaybetme riskinin yüksek olduğu işlerdir. İkinci boyut, bireysel ve toplu pazarlığın daha az olmasıdır. Nitekim işçilerin çalışma koşulları, ücret, çalışma saatleri gibi konularda kontrolü daha az olmaktadır. Üçüncü boyut; işçilerin İş Kanunu ve toplu pazarlık hakları ile korunma durumudur. Bu tür işler sosyal güvenlik, haksız yere işten çıkarılma, ayrımcılığa karşı korunma, iş sağlığı ve güvenliği haklarına sahip olmamaktadır. Dördüncü boyut; belirsizlik, düşük ücret ve gelir boyutudur. Bu boyutlardan bir veya birkaçını taşıyan işler güvencesiz iş olarak tanımlanabilir (Rodgers, 1989: 3).

Benzer şekilde Şekil 1’de görüldüğü üzere tam zamanlı iş güvencesi sağlayan standart işler, kriz dönemlerinde tehdit olarak görülebilmekte ve firmaların yeniden yapılanmalarına yol açabilmektedir. Aynı zamanda standart çalışma tüm iş gücünü kapsamamaktadır. Tam zamanlı belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile özdeşleştirilen standart çalışmanın da atipik denilen çalışma türlerini de içerebildiği görülmektedir. Bununla birlikte standart dışı olarak tanımlanan işler standart hale gelebilmektedir. Standart dışı işler de kendi içerisinde daha fazla standart dışı olabilmektedir (Eurofound, 2010). Ancak standart dışı çalışma ilişkilerinde tüm işlerin güvencesiz olmadığı ve tüm güvencesiz işlerin de standart dışı olmadığı görülmektedir. Çalışma saatlerinin ve çalışma şekillerinin esnekliğini düzensizlik kavramı ile ilişkilendirdiğimizde güvencesizlik kavramı ile ilişki kurulabilmektedir. Bununla birlikte tüm esnek çalışma ve standart dışı çalışma şekillerinin, kayıt dışı, sigortasız işler olduğu iddiasını kabul edebilmek de mümkün değildir. Ülkelerin İş Kanunlarında tanımlı olan, hakları olan tercih edilen standart dışı çalışma ilişkilerinin güvencesiz çalışma olduğunu söylemek de mümkün değildir.



Şekil 1. Çalışma Türleri

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Çevrimiçi: Eurofound, **Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements**, <https://www.eurofound.europa.eu/>

Sonuç olarak bakıldığında kavramlar arasındaki ilişkinin çalışma şekilleri ile standart dışı çalışma arasındaki benzerlik standart dışı çalışmanın güvencesiz olduğu iş gruplarında görülmektedir. Buna rağmen tıpa tıp aynı çalışma şekilleri olduğunu söylemek pek de mümkün değildir. Bununla birlikte bu çalışma şekilleri ile standart çalışmanın güvencesiz olduğu belirli işlerde bağlantı kurulabilir. Nitekim işin niteliği itibarıyla standart dışı çalışmanın geçici, belirsiz olduğu ve İş Kanunu'nda yer almadığı çeşitlerinde güvencesizlik ortaya çıkmaktadır. Bu durumda söz konusu çalışma şekilleri arasında ortak noktadan söz edilebilir. Bununla birlikte standart dışı çalışma şekilleri ülkelerin İş Kanunlarında düzenlenen yasal süreçte yer alan çalışma şekilleridir.

KAYNAKÇA

- Addison, T. and Surfield, J. (2009). Atypical Work and Employment Continuity, IZA DP No. 4065.
- Auer, P. (2007). Security in Labour Markets: Combining Flexibility with Security for Decent Work. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.625.115&rep=rep1&type=pdf>
- Bielenski, H. (1999). New patterns of employment in Europe, Labour market changes and job insecurity: a challenge for social welfare and health promotion, Ferrie, J., Marmot M., Griffiths J., Ziglio E. (Ed.) Labour market changes and job insecurity: a challenge for social welfare and health promotion, WHO Regional Publications, European Series, No. 81.

- Cazes, S. and Nesporova, A. (2004). Labour Markets In Transition Balancing Flexibility And Security In Central And Eastern Europe.https://www.researchgate.net/publication/5115609_Labour_Markets_in_Transition_Balancing_flexibility_and_security_in_Central_and_Eastern_Europe (27.11.2018)
- CIPD. (2019). Atypical working: a guide to successfully implementing atypical work in your organisation, https://www.cipd.co.uk/Images/7904-atypical-working-guide-web_tcm18-61555.pdf
- Copeland, C. Ostuw, P. and Yakoboski, P. (1999). Contingent Workers and Workers in Alternative Work Arrangements, EBRI, Issue Brief Number 207.
- Cremers, B. J. (2016). Non-standard employment relations or the erosion of workers' rights, Solidar.
- Edgell, S. and Granter, E. (2020). The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid Work, Edition 3, Sage.
- Eurofound. (2010). Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements> (22.10.2020)
- Eurofound. (2017). Aspects of non-standard employment in Europe.[http://publications.europa.eu/resource/cellar/dcf760c3-3d39-11e8-b5fe-01aa75ed71a1.0001.04/DOC_2\(28.04.2019\)](http://publications.europa.eu/resource/cellar/dcf760c3-3d39-11e8-b5fe-01aa75ed71a1.0001.04/DOC_2(28.04.2019))
- Eurofound. (2015). New forms of employment.[https://www.eurofound.europa.eu/tr/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment\(30.01.2019\)](https://www.eurofound.europa.eu/tr/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment(30.01.2019))
- Eurofound. (2017). Aspects of non-standard employment in Euro". <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/aspects-of-non-standard-employment-in-europe> (19.03.2019)
- Eyck, K. V. (2003). Flexibilizing Employment: An Overview, ILO, Geneva.
- Hartmut, S. and Andranik, T. (2006). Globalization and deregulation: Do Flexicurity protect atypically employed?, WSI –Diskussionspapier Nr. 143. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_143.pdf
- Hewison, K. (2015). Precarious work: Origins, development and debates", Stockholm University. https://www.asianstudies.su.se/polopoly_fs/1.256819.1447924495!/menu/standard/file/Precarious%20work%20in%20Asia_Hewison.pdf
- Hipple, S. (2001). Contingent work in the late-1990s, Montly Labour Review. <https://www.bls.gov/opub/mlr/2001/03/art1full.pdf> (10.11.2018)
- ILO. (2016). Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects, International Labour Organization.https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (30.01.2019)
- ILO. (2002). Decent Work and the Informal Economy. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_policy/documents/publication/wcms_210442.pdf\(28.04.2019\)](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_policy/documents/publication/wcms_210442.pdf(28.04.2019))
- ILO. (2015). Non Standart Forms of Employent, International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf

- Kallerberg, A. L. and Hewison, K. (2013). Precarious Work and The Challenge for Asia, *American Behavioral Scientist*, 57(3), 271 – 288.
- Lambert, R. and Herod, A. (Ed.) (2016). *Neoliberal Capitalism and Precarious Work: Ethnographies of Accommodation and Resistance*, Edward Elgar Publishing.
- Lang, C., Schömann, I. and Clauwaert, S. (2013). Atypical forms of employment contracts in times of crisis, Working Paper 20013.03, European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/sites/default/files/13%20WP%202013%2003%20Atypical%20forms%20Lang%20EN%20Web%20version.pdf>
- Lee, S., and McCann, D. (Ed.) (2011). *Regulating for Decent Work: New Directions in Labour Market Regulation*, Palgrave Macmillan
- OECD. (2019). The Future of Work OECD Employment Outlook 2019 Highlights. <https://www.oecd.org/employment/employment-outlook-2019-highlight-en.pdf> (27.12.2019)
- OECD. Temporary Employment (<https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>) (25.02.2021)
- Ogura, K. (2005). International Comparison of Atypical Employment: Differing Concepts and Realities in Industrialized Countries. (https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2005/JLR06_ogura.pdf) (14.01.2019)
- Quinlan, M. (2012). The 'Pre-Invention' of Precarious Employment: The Changing World of Work in Context. DOI: 10.1177/103530461202300402
- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: The state of debate, Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe, ILO.
- Saloniemi, A. and Virtanen, P. (2005). Bad Jobs or Not? – A Follow – Up Perspective on Temporary Employment: Does the Rise in Non – Standard Employment Mean a Decline in the Quality of Work?, Zeytinoğlu I. (Ed.), *Flexibility in Workplaces : Effects on Workers, Work Environment and The Unions*, Geneva : IIRA / ILO.
- Serrano, M. R. (2015). Regulating Non Standard Employment in Asia and East Asia: A Comparative Survey of Labour Laws and Union Strategies. http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/42/Regulating_nonstandard_employment_in_ASEAN__East_Asia_Final_RDW_2015_MRSerrano.pdf (13.10.2018)
- Schoukens, P. and Alberto, B. (2017). The changing concept of work: When does typical work become atypical?, *European Labour Law Journal*, Vol 8 (4), 306 – 332.
- Stone, K. V. W. (2004). *From Widgets to Digits Employment Regulation for Changing Workplace*, Cambridge. DOI: 10.1017/CBO9780511617089.
- Townsend, K. and Wilkson, A. (2011). *The Future of Employment Relations New Paradigms, New Approaches*, Palgrave Macmillan.