

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

KENDİ HESABINA ÇALIŞMA: MOTO KURYELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

ÖZLEM ELİBOL

Danışman: DR. ÖĞR. ÜYESİ GÖKHAN GÜLLÜ

İSTANBUL, 2025

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

KENDİ HESABINA ÇALIŞMA: MOTO KURYELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

ÖZLEM ELİBOL

Tez Savunma Jürisi

- 1. Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Gökhan GÜLLÜ**
- 2. Üye: Prof. Dr. Aslan Tolga ÖCAL**
- 3. Üye: Prof. Dr. Ziya ERDEM**

İstanbul, 2025

ÖZET

KENDİ HESABINA ÇALIŞMA: MOTO KURYELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu araştırma, kendi hesabına çalışan moto kuryelerin işçi veya işveren kimliğine dair algılarını ve buna bağlı olarak sınıf bilinçlerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Çalışma, esneklik ve esnek çalışma kavramlarının işgücü piyasasındaki dönüşümünü ele alarak başlamaktadır. İlk bölümde, esneklik kavramının teorik çerçevesi ve esnek çalışmanın işçi-işveren ilişkileri üzerindeki etkileri incelenmiştir. İkinci bölümde ise, kendi hesabına çalışma biçimi ve moto kuryelik mesleği detaylı bir şekilde ele alınarak kendi hesabına çalışan kuryeliğin yasal ve ekonomik boyutları üzerinde durulmuştur.

Araştırmanın üçüncü bölümünde, 255 kendi hesabına çalışan kurye ile yapılan anket çalışmasının bulgularına yer verilmiştir. Veriler, demografik özellikler, çalışma koşulları ve işçi-işveren algısını ölçen sorulardan oluşan anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Bu çalışma, nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler, nicel analiz yapmak amacıyla SPSS programı ile analiz edilmiştir. Anketin soruları, moto kuryelerin kendilerini işçi veya işveren olarak tanımlamaları ve bu tanımların sınıf bilinci üzerindeki etkilerini ölçmeye yönelik tasarlanmıştır. Bulgular, moto kuryelerin büyük ölçüde kendilerini işçi ya da işveren olarak nasıl tanımladıklarını ve bu tanımların sınıf bilinci üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Bu nicel araştırma, kendi hesabına çalışan kuryelerin ekonomik ve sosyal statü algılarının yanı sıra, çalışma koşulları ile ilgili deneyimlerini de sayısal verilerle sunmayı amaçlamaktadır.

Araştırma sonuçları, kendi hesabına çalışan kuryelerin çalışma şartları, gelir beklentileri ve yasal statüleri açısından, işçi ile işveren arasında bir noktada yer aldıklarını göstermektedir. Bunun yanı sıra, esnek çalışma düzeninin, kuryelerin sınıf bilinci ve işgücü piyasasındaki yerlerine ilişkin algılarını nasıl şekillendirdiği de analiz edilmiştir. Bu tez, kendi hesabına çalışma biçimlerinin, çalışanların ekonomik ve sosyal statü algıları üzerindeki etkilerini anlamak adına bir katkı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Esneklik, İşveren, İşçi, Kendi hesabına çalışan kurye, Sınıf Bilinci

ABSTRACT

SELF-EMPLOYMENT: A STUDY ON MOTORCYCLE COURIERS

This study aims to examine how self-employed motorcycle couriers perceive themselves—either as workers or employers—and to measure their class consciousness accordingly. The research begins by addressing the concepts of flexibility and flexible work arrangements, exploring their theoretical framework and impact on labor relations. In the first chapter, the concept of flexibility and its implications for worker-employer dynamics are discussed. The second chapter focuses on self-employment and motorcycle couriering, providing a detailed analysis of the legal and economic dimensions of self-employed courier work.

In the third chapter, findings from a survey conducted with 255 self-employed motorcycle couriers are presented. Data were collected through a questionnaire consisting of demographic questions, working conditions, and questions aimed at evaluating perceptions of worker and employer identities. The collected data were analyzed using SPSS software. The findings reveal how motorcycle couriers predominantly identify themselves as workers or employers and how this self-identification influences their class consciousness.

The results indicate that self-employed couriers position themselves between worker and employer identities based on their working conditions, income expectations, and perceptions of legal status. Additionally, the study analyzes how flexible work arrangements shape couriers' perceptions of class consciousness and their place within the labor market. This thesis provides valuable insights into how self-employment influences workers' economic and social status perceptions, contributing to a deeper understanding of evolving labor dynamics.

Keywords: Flexibility, self-employed courier, class consciousness

ÖNSÖZ

Bu çalışma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans bitirme çalışmasıdır.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, değerli bilgilerini benimle paylaşan, kendisine ne zaman danışsam bana kıymetli zamanını ayırıp sabırla ve büyük bir ilgiyle bana faydalı olabilmek için elinden gelenden fazlasını sunan her sorun yaşadığımda yanına çekinmeden gidebildiğim, güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen ve gelecekteki mesleki hayatımda da bana verdiği değerli bilgilerden faydalanacağımı düşündüğüm kıymetli hocam. Dr. Gökhan GÜLLÜ'YE, yine yüksek lisans ders aşamasında ve sonraki süreçte konu, kaynak ve yöntem açısından bana sürekli yardımda bulunarak yol gösteren Prof. Dr. Arslan Tolga ÖCAL'A sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ve son olarak çalışmamda desteğini ve bana olan güvenini benden esirgemeyen aileme, tezimin tamamlanmasında büyük desteği olan Çetin CEBE'YE teşekkür ederim.

KENDİ HESABINA ÇALIŞMA: MOTO KURYELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
KISALTMALAR.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	viii
GİRİŞ.....	1
1.ESNEKLİK VE ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI.....	5
1.1. Esneklik ve Esnek Çalışma Kavramlarının Genel Çerçevesi.....	5
1.2. Esneklik Teorileri.....	8
1.2.1. Neo-Schumpeterian Teori.....	8
1.2.2. Esnek Uzmanlaşma Teorisi.....	9
1.2.3. Düzenleme Teorisi.....	9
1.3. Çalışma Hayatında Esneklik Arayışlarının Nedenleri.....	10
1.3.1. Ulusal ve Uluslararası Rekabetin Artması.....	13
1.3.2. Teknolojik Gelişmeler.....	14
1.3.3. Sektörel Yapıda Meydana Gelen Değişmeler.....	15
1.3.4. Çalışma Zamanının Uygunluğunun Sağlanması.....	16
1.4. Esneklik Türleri.....	17
1.4.1. Sayısal Esneklik.....	17
1.4.2. Ücret Esnekliği.....	18
1.4.3. Fonksiyonel Esneklik.....	19
1.4.4. Uzaklaştırma Stratejileri (Taşeronluk-Alt İşverenlik).....	21

1.4.5. Çalışma Sürelerinde Esneklik (A Tipik İstihdam/ Esnek Çalışma).....	21
1.4.5.1. Kısmi Süreli Çalışma (Part Time).....	23
1.4.5.2. Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) İş Haftası.....	24
1.4.5.3. Kayan İş Süreleri.....	24
1.4.5.4. Evden Çalışma.....	25
1.4.5.5. Uzaktan Çalışma.....	26
1.4.5.6. Ödünç İş İlişkisi.....	27
1.4.5.7. Çağrı Üzerine Çalışma.....	29
1.4.5.8. İş Paylaşımı.....	29
1.5. Esnek Çalışmanın Faydaları ve Sakıncaları.....	30
1.5.1. İşçiler Açısından Yarar ve Zararları.....	30
1.5.2. İşverenler Açısından Yarar ve Zararları.....	33
1.6. Esnek Çalışmayla İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	34
2. KENDİ HESABINA ÇALIŞMAVE KENDİ HESABINA ÇALIŞAN MOTO KURYELER	
ARAŞTIRMA.....	39
2.1. Kendi Hesabına Çalışmanın Tanımı.....	39
2.2. Kendi Hesabına Çalışma ve Yeni Eğilimler.....	43
2.2.1. Bağımlı Kendi Hesabına Çalışma ve Bağımlı Kendi Hesabına Çalışanlar.....	43
2.2.2. Sahte Kendi Hesabına Çalışma ve Sahte Kendi Hesabına Çalışanlar.....	46
2.3. Günümüzde Kendi Hesabına Çalışmanın Boyutu.....	49
2.3.1. Kendi Hesabına Çalışma ile İlgili Sorunlar.....	49
2.3.1.1. Çalışma Koşulları ve Sosyal Güvenlik İle İlgili Sorunlar.....	49
2.3.1.2. Örgütlenme İle İlgili Sorunlar.....	51
2.4. Gig Ekonomisi.....	52
2.5. Kendi Hesabına Çalışan Kurye Modeli.....	55
2.5.1. Kendi Hesabına Çalışan Kurye Olmanın Şartları.....	59

2.5.2. Kendi Hesabına Çalışan Kurye Modelinin Avantajları-Dezavantajları.....	59
2.5.3. Kendi Hesabına Çalışan Kuryeler ve Taşeron Çalışma Üzerine Bir Karşılaştırma.....	61
2.5.4. Kendi Hesabına Çalışan Kuryelerin Örgütlenme Durumu ve Sendikal Haklar.....	62
3. KENDİ HESABINA ÇALIŞAN KURYELERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI ve ÖRGÜTLENME HAKLARI ÜZERİNE ANKET ANALİZİ.....	64
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	64
3.2. Araştırmanın Tipi.....	66
3.3. Araştırmanın Evreni.....	66
3.4. Araştırmanın Yöntemi.....	66
3.5. Araştırmanın Veri Analizi.....	67
SONUÇ.....	104
KAYNAKÇA.....	108

KISALTMALAR

ITUC	Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
FNV	Hollanda Sendikalar Konfederasyonu
ETF	Avrupa Taşımacılık İşleri Konfederasyonu
ITF	Uluslararası Taşımacılık İşleri Federasyonu
İSG	İş Sağlığı Güvenliği
PWT	Çalışma Psikolojisi Teorisi
EWCS	Avrupa İşgücü Anketi
ICSE-93	1993 Uluslararası İstihdam Statüsü Sınıflandırması
ICSE-18	2018 Uluslararası İstihdam Statüsü Sınıflandırması
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
AB	Avrupa Birliği
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
LFS	İşgücü Anketi
EUROFOUND	Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşulları İyileştirme Vakfı

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Örneklemin Frekans Analizi Tablosu

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Sorulara İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

Tablo 3. Çocuk Sayısına Göre Gün İçinde İhtiyaç Duyduğumda İzin Alabilme Durumu Hakkındaki Ki Kare Analizi Tablosu

Tablo 4. Cinsiyete Göre Sendikalara Serbestçe Üye Olabilme Durumu Hakkındaki Ki Kare Analizi Tablosu

Tablo 5. Kendini İşveren Olarak Görme ile Mesleğini Yaptığı İçin Kendini Toplumda Saygın Hissetme Arasındaki Korelasyon Tablosu

Tablo 6. İşyerinde Herkesin Sigortalı Çalıştırılma Durumu ile Bağ-Kur Primlerini Her Ay Düzenli Ödeme Durumu Arasındaki Korelasyon Tablosu

Tablo 7. Eğitim Durumuna Göre Kendi İşinin Patronu Olabilmek İçin Kendi Hesabına Çalışan Kurye Olma Hakkındaki Ki Kare Analizi Tablosu

Tablo 8. Cinsiyete Göre Kendi İşinin Patronu Olabilmek İçin Kendi Hesabına Çalışan Kurye Olma Durumu Hakkındaki Ki Kare Analizi Tablosu

Tablo 9. Eğitim Durumuna Göre Kendi İşinin Patronu Olabilmek İçin Kendi Hesabına Çalışan Kurye Olma Durumu Hakkındaki Ki kare Analizi Tablosu

Tablo 10. Kendi İşinin Patronu Olabilmek İçin Kendi Hesabına Çalışan Kurye Olmak ile Kendini İşveren Olarak Görme Arasındaki Korelasyon Tablosu

Tablo 11. Cinsiyete Göre Aynı İşi Yaptığı İş Arkadaşlarıyla Eşit (aynı) Fiyat Alma Durumu Hakkındaki Ki Kare Analizi Tablosu

Tablo 12. Kendi İşinin Patronu Olabilmek İçin Kendi Hesabına Çalışan Kurye Olmak ile Kendini Ücretli Çalışanlara Göre Daha Şanslı Hissetme Arasındaki Korelasyon Tablosu

Tablo 13. Pandemi ile Artan Maliyetlerin Firmaların Kendi Hesabına Çalışan Kuryelere Başvurusunu Arttırdığı ile Firmaların Kendi Hesabına Çalışan Kurye Modeli ile Maliyetleri Azalttığını Düşünme Durumları Arasındaki Korelasyon Tablosu

Tablo 14. Cinsiyete Göre Sınıf Bilinci Seviyeleri Hakkındaki T Testi Tablosu

Tablo 15. Medeni Duruma Göre Sınıf Bilinci Seviyeleri Hakkındaki T Testi Tablosu

Tablo 16. Çocuk Sayısına Göre Sınıf Bilinci Seviyeleri Hakkındaki ANOVA Tablosu

Tablo 17. Eğitim Düzeyine Göre Sınıf Bilinci Seviyeleri Hakkındaki ANOVA Tablosu

Tablo 18. Baba Mesleğine Göre Sınıf Bilinci Seviyeleri Hakkındaki ANOVA Tablosu

Tablo 19. Anne Mesleğine Göre Sınıf Bilinci Seviyeleri Hakkındaki ANOVA Tablosu

Tablo 20. Kendi Hesabına Çalışan Kurye Olduğu İçin Kendisini Bağımsız Hissetme Durumu ile Kendisini Toplumsal Bir Sınıfa Ait Hissetme Durumu Arasındaki Korelasyon Tablosu

Tablo 21. Firmaların Kendi Hesabına Çalışan Kurye Modeli ile Maliyetlerini Azalttığını Düşünme Durumu ile Pandemi ile Artan Maliyetlerin Firmaların Kendi Hesabına Çalışan Kuryelere Başvurusunu Arttırdığını Düşünme Durumu Arasındaki Korelasyon Tablosu

Tablo 22. Kendi İşinin Patronu Olabilmek İçin Kendi Hesabına Çalışan Kurye Olma Durumu ile Mesleğini Yaptığı İçin Kendini Toplumda Saygın Hissetme Durumu Arasındaki Korelasyon Tablosu

GİRİŞ

Ulaşım, insanlık tarihinin en temel ihtiyaçlarından biri olarak, insanların yaşam biçimini ve toplumsal yapısını şekillendiren bir unsur olmuştur. İlk dönemlerde, insanlar avcılık ve toplayıcılık faaliyetlerini sürdürürken, taşımacılık tamamen insan gücüne dayalıydı. Zamanla tarımın gelişmesi ve yerleşik hayata geçiş, daha ağır yüklerin taşınması gerekliliğini doğurdu. Bu ihtiyaç, tekerleğin icadı ve hayvanların evcilleştirilmesi gibi devrim niteliğinde yenilikleri beraberinde getirmiştir. İlk tekerlekli araçlar ve yük hayvanları, ticaretin hızlanmasını ve topluluklar arası etkileşimin artmasını sağladı. Aynı dönemde, su yollarının kullanımı da taşımacılıkta büyük önem kazandı. Nehirler ve denizler, ilk teknelerin ve gemilerin ortaya çıkmasıyla birlikte, medeniyetlerin gelişiminde hayati bir rol oynadı. Antik Roma gibi imparatorluklar, kara yollarını geliştirdi ve taşımacılığı hem askeri hem de ekonomik faaliyetlerin ayrılmaz bir parçası haline getirdi.

Ancak Orta Çağ'da ulaşım, siyasi istikrarsızlık ve yolların güvenliği gibi sebeplerle durgun bir döneme girdi. Buna rağmen, İpek Yolu gibi kara ticaret yolları ve denizcilikteki ilerlemeler sayesinde, toplumlar arasındaki bağlantılar devam etti. Sanayi Devrimi'ne gelindiğinde ise ulaşım alanında köklü değişiklikler yaşandı. Buhar gücünün keşfi, demiryolları ve buharlı gemiler gibi yeniliklerle sektörü tamamen dönüştürdü. Demiryolları, kara taşımacılığında hız ve kapasiteyi artırırken, buharlı gemiler okyanusları aşarak küresel ticaretin önünü açtı. 20. yüzyılda motorlu araçların yaygınlaşması, karayollarının modernleşmesi ve havacılıkta yaşanan gelişmeler, taşımacılığı çok daha çeşitli ve hızlı bir hale getirdi. Aynı yüzyılda konteyner taşımacılığı, lojistik süreçleri kolaylaştırarak küresel ticareti hızlandırdı.

Küreselleşme ile /taşımacılık sektörü, yalnızca hız ve kapasite açısından değil, esneklik ve erişilebilirlik bakımından da büyük bir dönüşüm geçirdi. Özellikle bilgi teknolojilerindeki ilerlemeler, lojistik ağların yönetimini daha etkin hale getirdi. Esnek tedarik zincirleri sayesinde, dünyanın bir ucundaki bir ürün, talebe bağlı olarak kısa sürede başka bir kıtaya ulaştırılabilir hale geldi. Bu süreç, elektronik ticaretin yükselişiyle daha da hızlandı. Ulaşım sektörü, sadece ürün taşımakla sınırlı kalmayıp, küresel iş birliklerinin temel yapı taşlarından biri haline geldi.

Günümüzde ise taşımacılık, dijitalleşmenin ve sürdürülebilirlik arayışının etkisiyle yeni bir dönüşüm yaşamaktadır. Otonom araçlar, yapay zekâ destekli lojistik sistemleri ve elektrikli ulaşım araçları, taşımacılığı daha hızlı, verimli bir noktaya taşımaktadır. Teknolojinin sağladığı bu gelişmeler, küreselleşmenin dinamiklerine uyum sağlamış, esnek tedarik ve taşımacılık modelleri ile sektörün küresel ekonomiye entegrasyonunu hızlandırmıştır. İnsanlık tarihinin başından bu yana süregelen bu gelişim süreci, ulaşımın yalnızca bir ihtiyaç değil, aynı zamanda toplumsal ilerlemenin temel dinamiklerinden biri olduğunu açıkça göstermektedir.

Son yıllarda dijital platformların işgücü piyasalarındaki etkisi, esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerinin hızla yaygınlaşmasına neden olmuştur. Bu dönüşüm, özellikle taşımacılık ve lojistik sektöründe belirgin bir şekilde hissedilmektedir. Yemek ve paket teslimatı gibi alanlarda çalışan moto kuryeler, bu dönüşümün önemli bir örneğini oluşturmaktadır. Moto kuryeler, platformlar aracılığıyla hizmet sunan, genellikle esnaf statüsünde değerlendirilen ve çoğunlukla kendi iş araçlarıyla çalışan bireylerdir. “Kendi hesabına çalışan kurye” olarak tanımlanan bu çalışanlar, hukuki açıdan bağımsız birer girişimci gibi görülmelerine rağmen, çalışma koşulları ve ekonomik bağımlılık düzeyleri açısından geleneksel işçi sınıfının birçok özelliğini taşıdıkları için işçi mi işveren mi tartışması yaratmaktadır.

Kendi hesabına çalışan kuryeler, taşıma sektöründeki dönüşümün en önemli yansımalarından biridir. Geleneksel taşımacılık modellerinden farklı olarak, kendi hesabına çalışan kuryelik daha hızlı, kişiselleştirilmiş ve düşük maliyetli hizmetler sunarak, büyük lojistik şirketleri ile bireysel tüketiciler arasında bir köprü işlevi görmektedir. Özellikle şehir içi taşımacılıkta kendi hesabına çalışan kuryelerin yükselişi, e-ticaretin yaygınlaşmasıyla hız kazanmıştır.

E-ticaretin büyümesi, tüketicilerin teslimat süreleri konusundaki beklentilerini de artırmıştır. Aynı gün teslimat ya da kısa zaman dilimlerinde teslim gibi talepler, büyük lojistik firmalarının yanı sıra esnek ve hızlı çözümler sunabilen kendi hesabına çalışan kuryeleri ön plana çıkarmıştır. Kendi hesabına çalışan kuryeler, genellikle küçük işletmelerle veya bireysel tüketicilerle doğrudan temas kurarak taşımacılık süreçlerinde insan odaklı bir yaklaşım benimsemektedir.

Kendi hesabına çalışan kuryeliğin başarısındaki en önemli unsurlardan biri, esneklik ve yerel ihtiyaçlara yanıt verebilme kapasitesidir. Büyük lojistik firmalarının standartlaştırılmış ve merkeziyetçi yapılarının aksine, kendi hesabına çalışan kuryeler yerel düzeyde esnek çözümler sunabilmektedir. Örneğin, mahalle bazlı teslimatlar, son dakika değişiklikleri ve birebir iletişim gibi avantajlar, kendi hesabına çalışan kuryeliği tercih edilen bir hizmet haline getirmiştir.

Bu bağlamda kendi hesabına çalışan kuryeler, taşıma sektöründeki geleneksel hiyerarşik yapıyı sarsan bir yenilikçi model olarak değerlendirilebilir. Taşıma ağlarının mikro düzeyde optimize edilmesine olanak tanıyan bu yapı, hem müşterilere daha iyi hizmet sunulmasını hem de küçük işletmelerin taşıma sektöründe rekabet edebilmesini sağlamaktadır.

Platform ekonomisi, kendi hesabına çalışan kuryelere esnek çalışma saatleri ve bireysel bağımsızlık vaadiyle çekici bir alternatif sunmaktadır. Ancak, bu modelin pratiği, çoğu zaman bireysel rekabeti artıran ve kuryeler arasındaki dayanışmayı zayıflatan bir yapı yaratmaktadır. Algoritmik yönetim sistemleriyle denetlenen bu çalışanlar, gelir elde etmek için platformların belirlediği kurallara ve komisyon oranlarına sıkı sıkıya bağlıdır. Bu durum, kendi hesabına çalışan kuryelerin "kendi işinin

patronu" olma algısını zayıflatırken, onları yüksek maliyetler ve güvencesizlikle karşı karşıya bırakmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, motor kurye olarak faaliyet gösteren kendi hesabına çalışan kuryelerin sınıf bilincini ölçmek ve bu bilincin hangi faktörlerle şekillendiğini analiz etmektir. Aynı zamanda, platformların bireyselleştirici yapısının ve güvencesiz çalışma koşullarının, bu bireylerin toplumsal sınıf algısı üzerindeki etkisi analiz edilmeye çalışılmaktadır. Bu kapsamda, çalışmanın birinci bölümünde çalışma hayatında esneklik kavramının genel çerçevesi ele alınarak, esnekliğin ortaya çıkış nedenleri, teorik temelleri ve farklı uygulama biçimleri detaylandırılacaktır. İlk olarak, esneklik ve esnek çalışma kavramlarının tanımı yapılarak, işgücü piyasasındaki yeri ve önemi vurgulanacaktır. Ardından, esneklikle ilgili teorik yaklaşımlar incelenerek, Neo-Schumpeterian teori, Esnek Uzmanlaşma Teorisi ve Düzenleme Teorisi gibi akademik çerçeveler ışığında esneklik olgusunun nasıl açıklandığı değerlendirilecektir. Çalışma hayatında esneklik arayışlarının temel nedenleri ise küreselleşme, ulusal ve uluslararası rekabetin artması, teknolojik gelişmeler ve sektörel dönüşümler gibi faktörler üzerinden ele alınacaktır. Esneklik türleri başlığı altında ise sayısal esneklik, ücret esnekliği ve fonksiyonel esneklik gibi temel yaklaşımlar değerlendirilecek; taşeronluk, kısmi süreli çalışma, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma ve iş paylaşımı gibi esnek çalışma modelleri detaylı olarak incelenecektir. Son olarak, esnek çalışmanın hem işverenler hem de çalışanlar açısından faydaları ve sakıncaları tartışılacak, literatürde bu konuya ilişkin yapılan akademik çalışmalar ışığında genel bir değerlendirme sunulacaktır. İkinci bölümde kendi hesabına çalışma kavramı detaylı bir şekilde ele alınacaktır. Öncelikle, kendi hesabına çalışmanın tanımı yapılarak, işgücü piyasasındaki yeri ve önemine değinilecektir. Ardından, günümüzde bu çalışma biçiminin nasıl değiştiği ve yeni eğilimlerin nasıl şekillendiği incelenecektir. Bağımlı kendi hesabına çalışma ve sahte kendi hesabına çalışma kavramları üzerinden, bu çalışma biçimlerinin işveren-çalışan ilişkileri bağlamında nasıl değerlendirildiği tartışılacaktır. Günümüzde kendi hesabına çalışmanın boyutu incelenerek, bu alandaki istatistiksel veriler ve eğilimler ortaya konulacaktır. Daha sonra, kendi hesabına çalışmayla ilgili yaşanan temel sorunlar ele alınacak; çalışma koşulları, sosyal güvenlik eksiklikleri ve örgütlenme konusundaki zorluklar değerlendirilecektir. Kendi hesabına çalışmanın yaygınlaşmasında önemli bir yer tutan gig ekonomisi kavramına da değinilerek, bu sistemin işleyişi ve sonuçları tartışılacaktır. Son olarak, kendi hesabına çalışan kurye modeli detaylandırılacak; bu modelin çalışma şartları, avantajları ve dezavantajları çerçevesinde kapsamlı bir değerlendirme yapılacaktır. Üçüncü bölümde ise kendi hesabına çalışma bağlamında moto kuryeler üzerine yapılan araştırma detaylandırılacaktır. Öncelikle, araştırmanın amacı ve önemi açıklanarak, kendi hesabına çalışan kuryelerin iş gücü piyasasındaki yerini anlamaya yönelik bu çalışmanın neden yapıldığı ortaya konulacaktır. Ardından,

araştırmanın tipi belirlenerek, kullanılan yöntem ve yaklaşımlar açıklanacaktır. Çalışmanın evreni tanımlanarak, hangi grup veya grupların incelendiği ve hangi kriterler doğrultusunda örneklemin seçildiği aktarılacaktır. Son olarak, araştırma yöntemi ele alınacak; anket çalışması kapsamında kuryelerin kendilerini işçi ya da işveren olarak nasıl konumlandıkları, çalışma koşulları ve toplumsal algıları üzerine elde edilen verilerin nasıl değerlendirildiği detaylandırılacaktır.

Çalışma, bu doğrultuda kendi hesabına çalışan kuryelerin sınıfsal konumlarına dair bir farkındalık oluşturmaya ve onların ekonomik ve sosyal koşullarına yönelik daha kapsayıcı bir bakış açısı geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu tez, kendi hesabına çalışan kuryelerin işgücü dinamikleri ve toplumsal yerleri üzerine yapılan mevcut araştırmalara katkı sağlayarak, bu alandaki literatürdeki boşlukları doldurmayı amaçlamaktadır.



1.ESNEKLİK VE ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI

Tüm dünyada giderek artan küreselleşme hareketleri ile hızla ilerleyen teknoloji çok geniş kapsamlı değişimlere neden olmuştur. Ekonomik sınırların ortadan kalkması, mal ve hizmetlerin ortaya çıkış süresinin kısılması işçi ve işverenlerin daha fazla rekabetle karşılaşmasına neden olmuştur. Küreselleşmeyle birlikte işletmelerin ulusal ve küresel piyasalarda yer edinebilmeleri çalışma hayatında değişimleri meydana getirmiştir. Değişen konjonktür ile kitlesel üretim yerini talebe bağlı üretime bırakmıştır. Talebe bağlı olarak değişen üretim işçilerin istihdam edilme biçimlerini de etkilemiş, esnek çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır.

Esneklik, çağın getirdiği yeniliklere, teknolojiye uyumun sağlanması anlamına gelir. Bir başka esneklik tanımı ise kısa sürede az maliyet ve az performansla değişikliklere cevap verebilme olarak tanımlanmaktadır. Esneklikten beklenen değişen koşullara en kısa sürede ve en iyi şekilde uyum sağlayarak işletmenin rekabet gücünü artırmaktır. İşletmeler açısından esneklik kuralların gevşetilmesi, işveren açısından esneklik işçileri işe alma ve işten çıkarmada özgürlük, işçiler açısından esneklik ise çalışma türü ve şartlarını özgürce kendisinin belirleyebilmesidir. Hızla değişen küresel piyasa ortamında, esneklik özellikle üretim ve istihdama yönelik her türlü engellerin yasal düzenlemeler ile gevşetilmesini ifade etmektedir. Esneklik sürekli gündemde olmasına rağmen tartışmalı bir kavramdır. Ülkeden ülkeye de farklılaştığı görülmektedir. Çalışma hayatında esnek çalışma biçimleri mevcuttur. Bunlar şu şekildedir: Sayısal Esneklik, ücret esnekliği, fonksiyonel esneklik, uzaklaştırma stratejileri (Taşeronluk-Alt İşverenlik), çalışma sürelerinde esneklik (A tipik istihdam), kayan iş süreleri, evden çalışma, uzaktan çalışma, ödünç iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı.

1.1. Esneklik ve Esnek Çalışma Kavramlarının Genel Çerçevesi

Türk Dil Kurumu'na göre esneklik; 'elastiki, farklı yorumlara elverişli' şeklinde tanımlanmıştır. Esneklik; yumuşaklık, hoşgörü ve farklılaşan durumlara kolayca uyum anlamına gelmektedir (Bacak ve Şahin, 2005:326). Esneklik Ekin'e göre (1999:9); kavramın sadece mesai zamanlarının veya stillerinin alışılmışın aksine farklılaştırılması olarak algılanmamasının, istenilen davranışın, çalışma yasalarına ve tatbikatlarına çağın ihtiyaçlarına uygun kökten değişikliklerle farklı perspektiflerle meydana getirilmesi şeklinde ifade etmektedir (akt. Gürkanlar, 2010:4). Esneklik Gonçalves'e (2010:244) göre ise, kurumun kendi iç çevresini (bilhassa kapasitesini) ve dış çevresini (bilhassa iktisadi, sosyal, hukuk ve kültürel taraflarını) dikkate alması, iç ve dış çevresini göz önünde tutarak sunduğu istihdam koşullarında bazı

değişiklikler yapması biçiminde ifade etmektedir. Esneklik kimi yazarlarca az maliyetli kısa zamanlarda, gayret ya da performans ile değişime açıklık, dönüşüme uygunluk biçiminde ifade edilmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011:3). Özünde değişebilirlik niteliği esnek olabilme anlamına gelmektedir.

Çalışma yaşamında esneklik, 1970'li yıllardan sonra ortaya çıkan değişimlerle birlikte ortaya çıkmıştır. Çalışma ilişkileri açısından esneklik olgusu, işçi ve işveren bakımından farklı biçimde tanımlanmaktadır (Cerev, 2016:67). Esnek çalışma, gelişmiş ülkelerde kayıt dışı çalışma şeklinde ifade edilebilmektedir. Esnek çalışma, iletişim ve bilgi alanında meydana gelen değişimlerin bir göstergesi olarak gün yüzüne çıkmaktadır. Bununla beraber esnek çalışmayı ortaya çıkaran sebepler, teknolojik değişim ve işgücü talebinin düşmesi, globalleşme ve uluslararası rekabet, hizmet alanında ve ekonomideki gelişmeler, işsizlik, taraflar arası uzlaşma, ücret sistemi ve işgücünün niteliği olarak sıralanabilmektedir (Tozlu, 2011:101).

Esneklik ve esnek çalışma, sadece çalışma ilişkilerini değil, ayrıca işgücünün yapısı, işsizlik ve istihdamı da etkilemektedir. Bu anlamda esnek çalışmanın işgücü yapısı üzerinde yarattığı mühim bir etki, çalışan taraflar içerisinde kadın, öğrenci, engelli ve emeklilerin oranının yükselmesi biçiminde gerçekleşmektedir. Çalışmanın süresi veya yeri gibi sebeplerle avantajını yitirmiş durumda olan bu insanlar, esnekleşmenin etkisiyle meydana çıkan çalışma biçimleri sayesinde işgücü piyasasında kendileri için yer bulabilmektedir. Diğer taraftan esnek çalışma, işsizlik ve istihdam üstünde de sınırlı da olsa etki yaratmaktadır. Elbette bahsi geçen uygulamaların işsizliğin tek çaresi olarak kabul görmeleri mümkün değildir. Fakat bununla beraber, artık genel kanı, bu uygulamalarla işsizlik oranlarının belli ölçüde düşürülebileceği ve istihdam üstünde pozitif etki yaratılabileceği noktasında birleşmektedir (Yavuz, 1995a:22).

Sonuçta esnek çalışmanın çeşitli tanımları olduğu görülmektedir. Genel olarak ifade etmek gerekirse, esnekliğin kurumlar bakımından değişen piyasa koşullarına, uluslararası rekabete ve teknolojik gelişmelere uyum sağlama kabiliyeti olduğu görülmekte, uyumlu olabilmek için de çalışma şartlarında yarattığı serbestlik anlamı akla gelmektedir. Bunun haricinde devlet, işgücü piyasasında esneklik sağlamak için bazı işçi hakları ve düzenlemelerinin gevşetilmesi veya kaldırılması gibi adımlar atabilir. Örneğin, iş güvencesi yasalarının esnetilmesi, asgari ücretin azaltılması ya da çalışma saatleri üzerinde esneklik sağlanması gibi düzenlemelerle işverenlere daha fazla esneklik tanınabilir. Çalışma yaşamındaki esnekleşme, işçi sendikalarınca çalışma standartlarını ve biçimlerini kendi gereksinimleri doğrultusunda belirleyebilme özgürlüğü olarak görülebilmekteyken; işveren sendikalarınca işçilerin işe alımlarını ve işten çıkarılmaları serbestliği biçiminde tanımlanmaktadır. Esneklik tartışmalarına bakıldığında ise çoğunlukla tartışmaların Avrupa ülkeleri ve ABD'de olduğu görülmektedir.

Günümüzde tartışmaların sebebi olan esneklik olgusunun anlaşılabilmesi için, tarihsel sürece ve arka plana bakmanın yararlı olacağı düşünülmektedir (Kaya ve Doğan, 2016:1072).

1.2.Esneklik Teorileri

Özellikle Soğuk Savaş döneminde, II. Dünya Savaşı sonrasında teknolojik açıdan önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. Gelişmiş ülkelerde bilgisayarlar, robotlar ve mikro teknoloji gibi teknolojilerin kullanımı yaygınlaşmıştır. Bu süreçte artan verimlilik, toplumun tüm kesimlerine yansıtılmak için sosyal politikalarla desteklenmiştir.

1970'lerden sonra dünya ekonomisi kriz dönemine girmiş ve bu durum, Fordizm'in kitle üretiminden uzaklaşmasına neden olmuştur. Fordizm'in artık değer oluşumunda verimliliğin düştüğü yönündeki tezler ortaya atılmıştır. Fordizm, kitle üretimi için önemli bir rol oynamış olmasına, uygulama alanının çıktığı günden bu yana artık değer oluşumuna önemli katkı sağlamasına rağmen, bu kez aksaklıklarıyla birlikte detaylı bir şekilde incelenmiştir.

1970'lerden itibaren bilgisayarların ve robotların kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte fordist üretim (kitle üretimi) yöntemi yerine esnek üretim yöntemleri gündeme gelmiştir. Bu dönemde esnek çalışma konusunda üç farklı teori ortaya çıkmıştır: Esnek Uzmanlaşma Teorisi, Düzenleme Teorisi ve Neo-Schumpeterian Teori. Bu üç teori benzer noktalara sahip olmakla beraber farklı konulara da odaklanmaktadır. Temel olarak, bu üç teori, fordist üretimin yaşadığı kriz sonucunda farklı çıkış noktalarından gelişmiştir (Yavuz, 1995b, 9). Esnek çalışma konusunun tarihsel süreçte nasıl geliştiğini incelemeye geçmeden önce, bu teorilere değinmek önemlidir.

1.2.1.Neo-Schumpeterian Teori

"Neo-Schumpeterian Teori", Joseph Schumpeter'in "teknolojik buluş teorisi" temel alınarak geliştirilen bir modeldir. Bu teori, ülkelerin ekonomik gelişiminde teknolojik buluşların kilit rolünü vurgulayarak icatların önemini vurgulamaktadır. Neo-Schumpeterian teoride, kitle üretimi veya fordizm döneminin önemini yitirdiği ve yeni buluşlar ile üretim yapısının ve istihdam yapısının esnek hale geleceği üzerinde durulmaktadır.

Freeman ve Perez, Neo-Schumpeterian teoride, değişikliklere ayak uyduramayan stoklama fazlalığı ve standart malların kitle üretimi yerine değişimin kolaylıkla yapılabildiği esnek üretimi vurgulamaktadırlar (Yavuz, 1995a:9). Bu yeni yaklaşımda, esnek üretim yöntemleri önerilmekte ve bu da üretim yapısının ve istihdamın değişeceği anlamına gelmektedir. Kitle üretimi döneminin yerini teknolojik gelişmelerin ve yeni buluşların aldığı düşünülmektedir. Neo-Schumpeterian teori, geleneksel üretim modellerinin sınırlamalarını aşarak yenilikçilik, teknolojik ilerleme ve değişim üzerine

odaklanmaktadır. Bu teori, ekonomik büyümeyi teknolojik buluşların teşvik ettiği yenilikler ve değişimlerle ilişkilendirmektedir. Dolayısıyla, esnek üretim yöntemleri ve teknolojik gelişmeler arasında güçlü bir bağlantı kurulmakta ve ekonomik gelişmenin teknolojik yeniliklerle sağlanabileceği vurgulanmaktadır.

1.2.2.Esnek Uzmanlaşma Teorisi

Esnek uzmanlaşma teorisi, esneklik konusuna farklı bir bakış açısı getiren bir yaklaşımdır ve öncüleri Michael Piore ve Charles Sabel'dir. Bu teori, kitle üretimi ile esnek üretimi karşılaştırmak amacıyla II. Sanayi Devrimi isimli kitaplarında ortaya konulmuştur (Yavuz, 1995a:9). Esnek uzmanlaşma teorisi, kitle üretiminin sınırlılıklarına odaklanarak esnek üretim sistemlerinin gerekliliğini vurgulamaktadır (Piore & Sabel, 1984). Bu teori, post-Fordist üretim anlayışının önemli bir parçası olarak kabul edilmekte ve işgücünün çok yönlü becerilere sahip olması gerektiğini savunmaktadır (Birikim Dergisi, 1992). Teknolojik dönüşüm ve örgütsel değişimler bağlamında esnek uzmanlaşmanın etkileri günümüzde de incelenmektedir (Sarıtürk, 2021). Fordist üretimden esnek uzmanlaşmaya geçiş süreci, üretim sistemlerindeki değişimle birlikte ele alınmaktadır (Ankara Üniversitesi, 2021). Ayrıca, esnek uzmanlaşma yaklaşımının kamu yönetimi reformlarıyla ilişkisi de değerlendirilmektedir (İş Güç Dergisi, 2004). Bu yaklaşım, esneklik prensipleri doğrultusunda hareket ederek kitle üretiminin neden olduğu durgunluk, enflasyon ve işsizlik gibi sorunları çözmeyi amaçlamakta ve büyüme hızını artırmaktadır. Esnek uzmanlaşma, işgücünün yeteneklerini çeşitlendirme ve yenilikçilik üzerine odaklanma gerekliliğini vurgulamaktadır. İşgücü, değişen taleplere uyum sağlamak ve farklı görevleri yerine getirebilmek için esneklik göstermelidir. Bu şekilde, işgücü piyasası daha dinamik hale gelmekte ve işverenler talep değişikliklerine daha hızlı bir şekilde yanıt verebilmektedir. Esnek uzmanlaşma, kitle üretiminin yol açtığı sorunları gidermeyi hedeflemektedir. Kitle üretimi dönemindeki aşırı stoklama, üretimdeki standartlaşma ve yetersiz talep gibi sorunlar esnek uzmanlaşma ile çözülebilmekte ve bu yaklaşım, üretim sürecinin daha verimli ve çevik hale gelmesini sağlayarak büyümeyi teşvik etmektedir. Bu bağlamda, esnek uzmanlaşma yaklaşımı, ekonomik büyümeyi ve istihdamı artırarak enflasyon ve işsizlik gibi sorunları aşmayı hedeflemektedir. İşgücü piyasasının yeniden yapılandırılması ve yeni teknolojilerin uygulanmasıyla birlikte, işgücü daha esnek ve çeşitli hale gelirken, üretim süreci daha verimli ve rekabetçi bir şekilde ilerlemektedir (Aykaç, 1996: 104).

1.2.3.Düzenleme Teorisi

Düzenleme teorisi, özellikle Fransa'da 1970'lerde gelişmiş bir teoridir ve kapitalist ekonomik sistemin nasıl düzenlendiğini açıklamaya çalışır. Bu teori, kapitalist üretim ilişkilerinin tarihsel gelişimini anlamak için ekonomik, sosyal ve politik düzenleme süreçlerini inceler. Bu nedenlerle esneklik ve esnek üretime vurgu yapılmaktadır. Düzenleme teorisi, kapitalist üretimin gerekliliği ile ortaya çıkan kurumsal

düzenlemelerin toplumun davranışları ve değer yargıları arasındaki uyumu sağlamak amacıyla kullanıldığını ifade etmektedir (Yavuz, 1995a:10). Bu teori, ekonomik sistemlerin yalnızca piyasa güçleriyle değil, aynı zamanda devlet müdahalesi ve düzenlemeleriyle şekillendiğini savunur. Özellikle Fordizmden Post-Fordizm'e geçişi açıklamak için kullanılır; bu süreç, büyük ölçekli, standartlaştırılmış üretimden esnek ve özelleşmiş üretim modellerine doğru bir dönüşümü ifade eder. Düzenleme teorisi, devletin ekonomik büyümeyi teşvik etmenin yanı sıra, işgücü piyasasını düzenleme, sosyal eşitsizlikleri azaltma ve krizleri yönetme gibi önemli roller üstlendiğini vurgular. Yani bu teoriye göre, kapitalizmdeki üretim sürecinin düzenlenmesi, toplumsal uyumu korumak için önemlidir. Bu teori, makroekonomik düzeyde devletin düzenleyici rolünü ve ekonomik krizlerin ardından gelişen ekonomik düzenleme biçimlerini analiz eder.

1.3. Çalışma Hayatında Esneklik Arayışlarının Nedenleri

Esneklik, yeni bir kavram olmamakla birlikte, 1970'lerden itibaren önem kazanmış ve endüstri ilişkileri alanındaki etkisi artmıştır. Bugün, esneklik, özellikle üretim ve işletmelerde, çalışma saatleri, çalışma şekilleri, iş yerleri ve çalışma hayatının çeşitli alanlarında uygulanabilen bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, akla gelen soru şu olmalıdır: "Esnekliğe neden ihtiyaç duyulmuştur? Esneklik hangi koşulların bir sonucudur?" Bu soruyu tek bir nedene indirmek mümkün olmasa da esnekliğe duyulan talebin nedenleri birbiriyle bağlantılıdır ve ayrı ayrı ele alınamaz. Dolayısıyla, esneklik uygulamalarının yaygınlaşmasında birbirleriyle ilişkili pek çok neden bulunmaktadır.

Son yıllarda gelişen teknolojiler, yönetim anlayışındaki dönüşüm, küreselleşme olgusu ve rekabet ortamının hızlanması, ailevi ve sosyal ihtiyaçlar gibi etkenler, geleneksel çalışma biçimlerini değiştirerek belirginleşen esnekleşme arayışlarına yol açmıştır. Bu süreçte birçok örgüt, esneklik ve değişen şartlara uyum sağlayabilme amacıyla yeni iş modellerine geçiş yapmıştır. Teknolojik ilerlemeler, uzaktan çalışma imkanlarının artması, dijital iletişim araçlarının gelişmesi gibi faktörler, çalışanların zamana ve mekâna bağlı kalmadan görevlerini yerine getirebilmelerini sağlamıştır. Yönetim anlayışındaki değişimler ise hiyerarşik yapıların yerini daha esnek, yaratıcı ve katılımcı bir iş kültürüne bırakmasına olanak sağlamıştır. Küreselleşme, ekonomik ve sosyal etkileşimi hızlandırarak iş dünyasında rekabeti artırmıştır. Bu durum, şirketlerin daha hızlı ve etkin kararlar alabilmek, değişen müşteri taleplerine cevap verebilmek ve yeni pazarlara açılmak için esnek çalışma modellerini benimsemelerine yol açmıştır. Ayrıca, bireylerin ailevi ve sosyal ihtiyaçları da çalışma biçimlerinin değişmesine katkıda bulunmuştur. İş ve özel yaşam dengesini sağlamak, esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma gibi seçenekler, çalışanların iş hayatı ile kişisel yaşamları arasında daha iyi bir denge kurabilmelerini sağlamıştır. Sonuç olarak, teknolojik gelişmeler, yönetim anlayışındaki değişimler, küreselleşme ve sosyal faktörler, geleneksel çalışma biçimlerinin yerini yeni ve esnek çalışma

modellerine bırakmasına neden olmuştur. Bu da birçok örgütün, esneklik ve değişime adaptasyon sağlayabilen yeni iş modellerine yönelmesine sebep olmuştur (Çakır, 2001)

Esnek çalışma modellerinde, 'iş' hala organizasyonel bir işlevi yerine getirmektedir; ancak bu çalışma biçimlerinde işin yapılma zamanı ve yeri önemli ölçüde değişmiştir. Ancak, bu çalışma biçimlerinde işin yapıldığı mekân ve zaman değişiklik göstermiştir. Artık iş, sadece belirli bir işyeri çatısı altında yapılan işlerle sınırlı kalmamakta, daha esnek bir şekilde gerçekleştirilebilmektedir. İşler, kısa sürelerde ve farklı saatlerde tamamlanabilmektedir. Bu esneklik, teknolojik ilerlemelerin ve iletişim araçlarının gelişmesinin bir sonucudur. Uzaktan çalışma, serbest çalışma, proje bazlı çalışma gibi esnek çalışma modelleri, çalışanlara işlerini istedikleri yerde ve istedikleri zamanda yapabilme özgürlüğü sağlamaktadır. Örneğin, bir çalışan belirli saatlerde ofiste çalışmak yerine, evden veya farklı bir mekândan çalışabilmekte ve işlerini uygun bir zaman diliminde tamamlayabilmektedir. Bu yeni çalışma biçimleri, çalışanların daha iyi iş-yaşam dengesi sağlamalarına, zamanlarını daha etkin kullanmalarına ve işe olan motivasyonlarını artırmalarına olanak tanımaktadır. Ayrıca esnek çalışma biçimleri, şirketlere de avantajlar sunmaktadır. Örgütler, esnek çalışma modellerini benimseyerek daha geniş bir yetenek havuzuna erişebilmekte, maliyetleri düşürebilmekte ve verimliliği artırabilmektedir (Şen, 2000:54-56).

Yeni çalışma biçimlerinin çalışanlara getirdiği avantajlardan biri, çalışanların zaman ve üretim miktarı konusunda daha özgür kararlar verebilmeleri ve işleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmalarıdır. Esnek çalışma modeli, çalışanların işe başlama saatlerini ve çalışma sürelerini kendi tercihlerine göre belirlemelerine olanak tanır. Bu sayede bireyler, en verimli oldukları zaman diliminde çalışarak daha enerjik hissedebilir, işlerine daha iyi odaklanabilir ve görevlerini daha özenli bir şekilde yerine getirebilir. Ancak, bu özgürlüğün iş sorumluluklarını nasıl etkilediği konusundaki algı da önem kazanmaktadır. Esnek çalışma biçiminde çalışanların daha fazla özgürlüğü olduğu için, bazen iş ve özel hayat arasındaki dengeyi sağlama konusunda zorluklar yaşamaktadırlar. Çalışanların işe olan bağlılığı ve sorumlulukları, esnek çalışma düzeninde nasıl etkilendiği önemlidir. Esnek çalışmanın başarıyla uygulanabilmesi için hem çalışanların hem de işverenlerin karşılıklı anlayış, iletişim ve yönetim becerilerine sahip olması gerekmektedir. İşverenler, çalışanların özgürlüğü ve esneklikleriyle birlikte iş sorumluluklarını da yerine getirebilmeleri için uygun bir ortam sağlamalı ve desteklemelidir. Aynı şekilde, çalışanlar da verilen özgürlüğü sorumluluk bilinciyle kullanmalı ve işlerini düzenli bir şekilde yerine getirmelidir (Yavuz, 1995a:100).

Yeni çalışma modelleri, çalışanların iş ve aile sorumluluklarını daha dengeli bir şekilde yürütmelerine imkân tanımaktadır. Yapılan araştırmalar, çalışanların büyük çoğunluğunun ailesine daha fazla vakit ayırma, sorumluluklarını yerine getirme ve kendilerine zaman ayırma isteğinin, esnek çalışma

modellerini tercih etmelerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Özellikle iş ve özel yaşam dengesini sağlamada en çok zorlanan kesim olan kadınlar için bu esnek çalışma biçimleri daha cazip hale gelmektedir. Esnek çalışma, özellikle çocuk sahibi olan kadınlar arasında tercih edilen bir seçenektir. Kadınlar, çocuk sahibi olmaları nedeniyle esnek çalışma düzenlemeleriyle iş ve aile yaşamlarını daha uyumlu hale getirmektedirler. Aynı şekilde, genç ve yaşlı çalışanlar da yeni çalışma biçimlerini tercih etmektedir. Esnek çalışma saatleri veya uzaktan çalışma gibi seçenekler, yaş gruplarına bağlı olmaksızın, çalışanların iş ve özel yaşamlarını daha iyi dengelemelerine yardımcı olmaktadır. Sonuç olarak, yeni çalışma biçimleri çalışanlara esneklik sağlayarak, ailevi sorumluluklarını yerine getirmeleri ve iş yaşamlarını sürdürmeleri arasında bir denge kurmalarına yardımcı olmaktadır. Özellikle kadınlar ve çocuk sahibi olanlar için bu çalışma biçimleri daha çekici hale gelmektedir. Genç ve yaşlı çalışanlar da kendilerine uygun esnek çalışma düzenlemelerini tercih etmektedirler. Bu şekilde, çalışanların iş ve aile yaşamları arasındaki dengeyi sağlamak ve daha tatmin edici bir yaşam sürdürmek mümkün olmaktadır (Çakır,2001:1).

Toplum yapısındaki değişimler ve buna paralel olarak esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması, birden fazla etkenin bir araya gelmesiyle gerçekleşmektedir. Bu etkenler arasında ekonomik dalgalanmalar, küreselleşmenin hız kazanması, rekabet koşullarının sertleşmesi, teknolojik gelişmeler, yönetim anlayışındaki dönüşümler, işgücünün değişen yapısı, bireylerin özel hayatlarına bakış açısındaki farklılaşmalar ve devlet politikalarındaki değişiklikler yer almaktadır.

Ekonomik krizler, iş dünyasında dönüşümlere ve yeniliklere yol açarak çalışma modellerinin gözden geçirilmesine neden olmuştur. Krizler, şirketlerin maliyetleri azaltma ve rekabet güçlerini artırma ihtiyacını doğurmuştur. Bu da esnek çalışma modellerinin benimsenmesine ve uygulanmasına yönelik bir motivasyon oluşturmuştur.

Küreselleşme, iş dünyasında sınırların kalkması anlamına gelmektedir. Şirketler artık dünya genelinde rekabet etmek zorundadır ve bu da daha esnek çalışma biçimlerine yönelmelerini gerektirmektedir. Yerel pazarların ötesine geçme ve farklı zaman dilimlerinde çalışma ihtiyacı, esnek çalışmanın önemini artırmıştır.

Teknolojik yenilikler, iletişim ve bilgi teknolojilerindeki ilerlemeler sayesinde iş dünyasında büyük değişikliklere yol açmıştır. Uzaktan çalışma, dijital iletişim ve esnek çalışma saatleri gibi olanaklar, çalışanların işlerini istedikleri yerde ve zamanda yapabilmelerini sağlamıştır.

Yönetim anlayışındaki değişimler de esnek çalışmanın yaygınlaşmasında etkili olmuştur. Geleneksel hiyerarşik yapılar yerine, daha esnek ve işbirlikçi bir yaklaşım benimsenmiştir. Çalışanların özerklik ve sorumluluk alma beklentileri artmıştır.

İşgücünün değişen yapısı da esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasında etkilidir. Yeni nesil çalışanlar, iş-yaşam dengesi ve esneklik gibi unsurları önemsemekte ve bu konularda taleplerde bulunmaktadır. Çalışanların özel yaşamlarında daha fazla esneklik ve denge istemeleri, şirketlerin de buna uyum sağlamasını gerektirmiştir.

1.3.1. Ulusal ve Uluslararası Rekabetin Artması

Esnekliğin en önemli gerekliliklerinden biri, küreselleşme ile kurumların rekabetçi güçlerini artırma ihtiyacıdır. Küresel piyasalarda başarılı olabilmek için işletmeler, hızla değişen koşullara uyum sağlayabilmeli ve esnek çalışma yöntemleri ile daha dinamik bir yapı oluşturabilmelidir. Bu sayede, kurumlar rekabet avantajı elde edebilir ve sürdürülebilir bir büyüme sağlayabilir. Esnek çalışma, işveren bakımından işin yoğunluğa göre çalışan sayısını belirleyerek atıl işgücü oluşmasını engellemek, işçiyi çalışmaya elverişli ve verimli zamanında değerlendirerek işe devamsızlığı düşürmek ve bunların yanında ana ücret dışındaki vergi ve sigorta maliyetleri düşürmeyi sağlamaktadır (Yücel, 2017:4).

Küreselleşme, bir bölgedeki sosyal, ekonomik ve siyasi gelişmelerin, o bölgedeki kararların ve değişimlerin küresel düzeydeki bireyler ve toplumlar üzerinde doğrudan etkiler oluşturduğu bir süreçtir (Zengingönül, 2007:12).

Esnekliğin önemli nedenlerinden biri, ulusal ekonomilerin sınırlarını aşarak küresel bir yapıya dönüşmesi ve bunun sonucunda rekabetin her alanda uluslararası düzeyde yaşanmasıdır. (Çelik, 2007:13).

Globalleşmenin bir neticesi olarak günümüz koşullarında devletler ekonomik bakımdan birbirlerine bağımlı duruma gelmişlerdir. Küresel rekabet durumuna uyum sağlayabilmek ve bu ortamda rekabet edebilmek için kurumlar etraftaki değişimlere karşı, kendilerini değişen koşullara göre ayarlayabilmeli ve denge kurabilmelidirler. Bu doğrultuda kurumlar, çevrelerindeki değişimlerin ve global rekabetin kurallarını, beklentilerini tahmin etmeli ve kendilerini devamlı yenileyebilmelidir (Mess, 2002:11). Globalleşmenin emek açısından en önemli sonucu, emeğin ve ücret esnekliğinin önemli düzeyde artmasıdır. Dış ticaret ve yabancı yatırımlara fazlaca açık olan bir ekonomide işgücü talebi, ücrette oluşabilecek değişikliklere karşı genel anlamda daha esnek olacaktır. Bunun sebebi işverenler ve nihai tüketiciler doğrudan dış yatırım yoluyla diğer ülkelerde farklı işçilerce üretilmiş ürünleri ithal ederek, yabancı işçileri kendi ülkesindeki işçilerle değiştirebilmektedirler. İşgücü talebinin, malların talep esnekliğine bağlı olarak değişiklik göstermesi sebebiyle, mal piyasalarındaki entegrasyon, emek piyasasındaki işgücü talebini daha esnek bir duruma getirmektedir. Yani globalleşme sürecinin, esnek çalışma model uygulamalarının bir parçası olduğunu ifade etmek mümkündür (Özel, 2006:22).

İktisadi faaliyetlerin globalleşme eğilimine girmesi ardında, iletişim sistemlerinin uluslararası sınırları aşması ve bölgesel sınıflaşmalara dayalı iktisadi bütünleşme eğilimlerini de beraberinde getirmiştir.

Devletler için artık ürettikleri mal ve hizmetleri yalnızca kendi ulusal pazarları içinde satması yetersiz kalmaktadır (Kurtulmuş, 1996:115). Küreselleşmenin etkisiyle artan rekabet, çalışma hayatında esnek uygulamaların benimsenmesini gerekli kılmıştır. İşletmeler, rekabet ortamındaki dalgalanmalara karşı önlem olarak esnek çalışma modellerine yönelmiş ve bu sayede olası riskleri en aza indirmeyi amaçlamıştır. Bu esnek çalışma yöntemleri, aynı zamanda çalışanların verimliliğini artırarak, işletmelere hem işgücü üzerinde daha fazla kontrol sağlama hem de karşılaşılabilecekleri ekonomik ve operasyonel riskleri minimize etme fırsatı sunmaktadır. Böylece, işletmeler esnek çalışma düzenlemeleriyle, değişen pazar koşullarına hızlı uyum sağlamayı ve olası kriz dönemlerinde daha dayanıklı bir yapı kurmayı amaçlamaktadır.

1.3.2. Teknolojik Gelişmeler

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı ilerlemeler ve bu gelişmelerin beraberinde getirdiği esneklik gereksinimleri, çalışma hayatında önemli değişimlere yol açmıştır. Teknoloji, genel anlamda farklı alanlardaki yenilikleri ifade eden teknik gelişmeler olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda bir bilgi birikimi olarak da değerlendirilen teknoloji, uzmanlıkla birlikte üretim süreçlerini ve bu süreçlerin sosyal organizasyonunu da kapsamaktadır (Duruiz ve Çoban, 1988:3). Son yıllarda bilgisayar destekli üretim teknolojilerinin hızla yaygınlaşması, ileri teknoloji veya yüksek düzeyde yeni teknolojiler olarak adlandırılan bir dönüşüm sürecini beraberinde getirmiştir (Öngen, 1996:176).

1970'li yıllardan itibaren en önemli gelişmelerden biri, mikro-elektronik teknoloji alanında yaşanan büyük ilerlemelerdir. Bu ilerlemeler, üçüncü sanayi devriminin temelini oluşturmuş ve işgücü, üretim süreçleri, iletişim ve teknoloji kullanımında köklü değişimlere neden olmuştur. Mikro-elektronik gelişmesi, sadece üretim süreçlerini daha verimli hale getirmekle kalmamış, aynı zamanda tüm ekonomik yapıyı dönüştüren dijitalleşmenin temellerini atmıştır. Bu gelişmeler, politik ve sosyal karar alma süreçlerini de doğrudan etkilemiş ve mevcut yapıların yeniliklere uyum sağlama ihtiyacını zorunlu hale getirmiştir. Özellikle, devletler ve işletmeler, bu değişimlere uyum sağlayabilmek için politikalarını ve stratejilerini yeniden şekillendirmek zorunda kalmışlardır. Bundan dolayı, politik ve sosyal taraflar bu gelişmeler ışığında kendilerini yenilemezler ise, ellerinde bulunan işgücünü kaybedecek ve bazı güçlüklerle karşılaşacaklardır.

Bu teknolojinin en dikkat çeken yönü, ekonomik büyümenin istihdam artışıyla doğrudan ilişkili olmamasıdır. Sonuç olarak, bu tür bir ilerleme belirli ölçüde işgücü fazlasının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu durum, toplum üstünde ve endüstri ilişkileri sisteminde sosyal kuvvetlerin dengelerinde bir değişim yaratmıştır (Kurtulmuş, 1993:5). Bu değişimin neticelerinin başında, çalışma yaşamında esnek çalışma politikalarının damgasını vurmuş olması gelmektedir.

Mikro-elektronik alandaki ilerlemeler, yeni ürün ve teknolojilerin ortaya çıkmasını sağlarken, iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ise endüstriyel üretimin altyapısını şekillendirerek ekonomik süreçlerde girdi teminini ve verimliliği artırmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi, üretimle ilgili bilgi akışlarını hızlandırıp kolaylaştırmanın yanı sıra, zaman ve mekân kullanımında sağladığı avantajlarla üretkenliği ve etkinliği önemli ölçüde artırmaktadır (Erkan 1997:53).

Teknolojik gelişme, sermaye ve işgücü arasındaki bağın dinamiği bakımından çok önemlidir.

Endüstri ilişkileri sistemlerinin gelişimi yalnızca teknolojik ilerlemelerle şekillenmemekle birlikte, 18. yüzyılın sonlarından itibaren sanayileşme süreçleri büyük ölçüde teknolojik değişimlere bağlı olmuştur. Bu nedenle, teknoloji ile endüstri ilişkileri arasında her zaman önemli bir etkileşim söz konusu olmuştur. Endüstri ilişkileri sistemleri, ekonomik, politik ve kültürel bir yapı olarak uzun vadeli ekonomik koşullarla birlikte sosyal ve politik güç dengeleriyle de yakından ilişkilidir. Bu durum nispi olarak, endüstri ilişkileri sistemlerinde durgunluğa sebep olmaktadır. Fakat, uzun dönemde teknolojik gelişmenin endüstri ilişkilerine etkisi yadsınmaz, işgücünün geleneksel yapısı, birtakım işlerin önemini yitirmesi, yerine diğer işlerin meydana çıkması ve geleneksel mesleklerin yerini yenilerin alması neticesi bozulmuştur. İşçiler ve sendikalar, bu değişimlere iç dinamikler bakımından işgücünün eğitimi ve politik etkinliğiyle uyum sağlamaya çalışırken, dış dinamikler bakımından da tümüyle temsil ve dayanışma şekilleriyle güçlerini korumakta zorlanmaktadırlar (Jacobi vd., 2017)

1.3.3. Sektörel Yapıda Meydana Gelen Değişmeler

Endüstri ilişkilerini etkileyen ve değişime mecbur bırakan bir diğer unsur da istihdamın sektörel dağılımıdır. Günümüzde sanayi ötesi topluma evrilmenin mühim bir göstergesi olan hizmet sektörü, hızlı bir biçimde büyümekte ve kendi içinde yapısal bir dönüşüme uğramaktadır. Bu dönüşümün en önemli etkisi, bir yandan toplumda yönetici ve profesyonel mesleklerin çoğalması; diğer yandan da üretimde ‘bilgi’ ögesinin etkin bir duruma gelmesidir (Castell ve Aoyama, 1994:5).

1980’li yıllardan sonra istihdamın yapısında değişiklikler oluşmaya başlamıştır. Başta ABD olmak üzere birçok gelişmiş ülkede hizmetler sektöründe çalışanların sayısı hızlıca artmış ve bu sektörde çalışanların oranı bütün çalışanlar içindeki orası nispi olarak yükselmiştir. Bu hususta yapılan çalışmalarda, sanayi ötesi topluma geçiş aşamasıyla beraber meydana çıkan yeni iş alanlarının çoğunun hizmet sektöründe olacağı görülmüştür. Hizmet sektöründe çalışanların sayısının yüksek seviyelere ulaşmaları, motivasyon, teşvik, ödül gibi davranışsal yönetim biçimlerinin oldukça yaygın kullanılması neticesini doğurmuştur. Böylece, kişinin ön plana çıkmasına sebep olan yeni bir eğilim oluşmuştur (Kurtulmuş, 1997:98).

Ekonomide sektörel değişimle alakalı hizmet sektörü de anlam ve kapsam olarak değişmiş, zenginleşmiştir. Ayrıca mal üretimi gittikçe hizmet sektörüne bağımlı hale gelmiştir. Hizmet sektörü satış mağazaları ya da lokantalar zincirinin yanı sıra finans, reklam, danışmanlık, eğitim, hukuk, muhasebe, haberleşme gibi hızlıca büyüyen ve iş dünyasını içeren bir sektör halini almıştır.

Öte yandan, hizmet sektörü doğrudan üretim endüstrisinin yerini almasa da sermaye akışından ürün tasarımına, pazar araştırmasından işgücü eğilimlerine kadar birçok alanda destek sağlamaktadır. Hizmet sektörünün giderek daha fazla önem kazanmasıyla birlikte hem ekonomik yapı hem de kurumlar işgücü piyasasında esneklik sağlamak amacıyla yeniden yapılanmaya yönelmektedir (Koray, 1994:31).

2.Dünya Savaşından sonra imalattan hizmet sektörüne doğru kayan istihdam yoğunluğu turizm, iletişim, taşıma sektörü, bankacılık, sağlık sektörü, ticaret, medya ve diğer hizmet alanlarında yükselen müşteri ve birçok hizmet kolunda kesintiye uğramadan çalışma gereksinimi esnekliği meydana çıkarmıştır (akt. Tozlu, 2011:4).

1.3.4. Çalışma Zamanının Uygunluğunun Sağlanması

Alan yazında geleneksel çalışma saat ve günleri dışında uygulanan işgücü kullanım biçimleri esnek istihdam grubu içinde değerlendirilmektedir. ‘Geleneksel çalışma’ kalıbı çoğunlukla sabah sekiz akşam beş saatleri içinde ya da bu saatlere yakın düzenlemelerin mevzu bahis olduğu ve pazartesiden başlayıp cumaya kadar olan, beş iş gününü içeren süreler için kullanılmaktadır. Hukuken haftalık çalışma sürelerinden az olan diğer çalışma biçimleri de esnek istihdam içerisinde değerlendirilmektedir (Tarcan, 2000:8).

Geleneksel olarak kabul edilen ‘sabah sekizden akşam altıya, haftanın beş günü’ veya ‘belirli bir mekânda ve sabit saatlerde’ çalışma düzenine bağlı kalmadan uygulanan yeni çalışma modelleri, esnek çalışma, a tipik istihdam ya da alternatif çalışma programları olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışma biçimleri, klasik yöntemlerden farklı olup, çalışan ve işveren arasında karşılıklı anlaşmaya dayalı bir sistem çerçevesinde şekillenmektedir.

Bu tanımlardan hareketle esnek çalışma modellerinin fabrika çatısı altında olması, günün sabah sekiz, akşam altı saatleri içinde gerçeklemesi şart olmamakla beraber haftanın yedi gününe birtakım biçimlerde dağılabilmektedir. Esneklik uygulamalarının hayata geçirilmesi, işveren ve çalışan arasında karşılıklı anlaşmaya dayanan bir düzenin oluşturulmasını gerektirir (Başdoğan, 2015:26).

1.4. Esneklik Türleri

Esneklik, modern çalışma dünyasında işletmelerin rekabet gücünü artırabilmesi için temel bir strateji haline gelmiştir. Farklı esneklik türleri hem işgücü hem de üretim süreçlerinde etkinlik sağlayarak, işletmelerin değişen piyasa koşullarına hızlı bir şekilde uyum sağlamalarına yardımcı olmaktadır.

Atkinson, esneklik türlerini üç ana grupta tanımlamaktadır: fonksiyonel esneklik, sayısal esneklik ve ücret esnekliği. Ancak günümüzde esneklik, daha kapsamlı bir şekilde beş farklı kategoriye ayrılmaktadır. Bu kapsamda, Atkinson'un belirlediği üç esneklik türüne ek olarak, çalışma süresi esnekliği ve uzaklaştırma stratejileri (distancing) de bu sınıflandırmaya dahil edilmiştir.

Çalışma süresi esnekliği, çalışanların çalışma saatleri ve zaman dilimlerinde esneklik sağlamaktadır. Örneğin, esnek çalışma saatleri veya yarı zamanlı çalışma gibi düzenlemelerle çalışanlar iş saatlerini kendi tercihlerine göre ayarlayabilmektedirler. Uzaklaştırma stratejileri ise çalışanların mekâna bağlı olarak esneklik sağlamaktadır. Uzaktan çalışma veya hibrit çalışma gibi yöntemlerle çalışanlar farklı coğrafi konumlardan çalışabilmektedirler. Bu da işgücünün çeşitli yerlere yayılmasını ve esneklik sağlanmasını mümkün kılmaktadır. Bu şekilde, esneklik türleri çeşitli sektörlerde ve organizasyonlarda farklı şekillerde uygulanmaktadır. Her bir esneklik türü, işgücü ihtiyaçlarına ve organizasyonun gereksinimlerine göre değişiklik göstermektedir.

1.4.1. Sayısal Esneklik

Atkinson'un sınıflandırmasına göre, sayısal esneklik dışsal ve içsel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Ayrıca, işlevsel ve finansal esneklik kavramları da esnek kurumlar modeli içerisinde önemli bir yer tutmakta ve literatürde geniş bir etki yaratmıştır (Atkinson, 1987)

OECD'nin tanımlamasında, dışsal esneklik; çalışanların dönemsel ihtiyaçları doğrultusunda istihdam ettikleri çalışan sayılarını düzenleme kolaylıkları şeklinde ifade edilmektedir. İşgücü piyasasında işe alım ve işten çıkarma süreçlerinin ne kadar kolay veya zor olması, esnekliğin seviyesini şekillendiren temel faktörlerden biridir (Dur, 2009:32).

İç sayısal esneklikte kurumlar, durumlardaki değişiklikler karşısında işgücü için dış kaynaklardan yardım almamaktadır. Bu sayısal esneklik çeşidi, kurumun gereken gereksinimlerini mevcut işgücünden karşılamayı amaçlamaktadır. Kurumlar ihtiyaç duyduğu bu işgücü için, çalışanların çalışma sürelerinde değişikliğe giderek veya çalışma yerlerinde değişiklik yaparak çözüm bulmaya çalışmaktadırlar. Çalışanların yasal çalışma süreleri dışında mesaiye kalmaları sebebiyle işgücünü yükseltme yoluna başvuran kurumlar, çalışanlarına ek mesai ödemesinde bulunmaktadır. Kurumun çalışma sistemindeki

değişiklikler, dış işgücü alımı yapmadan var olan kurum yapısı ile kaynakları daha iyi kullanmayı sağlamaktadır (Aydınlı, 2007:72).

Sayısal esneklik, dışsal esneklik biçimi olarak da bilinmektedir. İşverenlerin geçici gereksinimleri doğrultusunda istihdam ettikleri çalışan sayılarını yükseltip azaltabilme olanağı tanıyan esneklik çeşididir (Çopuroğlu, 2022:17). Çalışma yaşamında yarı süreli çalışma, geçici ve kısmi çalışma, iş paylaşımı vb. birçok biçimde uygulanan sayısal esnekliğin iş güvencesi ve çalışanların sosyal hakları bağlamında zorlukları bulunmaktadır. Dışsal sayısal esneklik, yöneticilerin çalışanları işe alıp çıkarırken daha az hukuksal engelle karşılaşmak, çalışan yönetimini daha kolay yapabilme gayretinden kaynaklanmaktadır (Cerev, 2016:68).

Sayısal esneklik, işgücü sayısında kurumları özgürleştiren esneklik çalışma biçimlerindendir. İşverene değişen durumlara uyum sağlayabilme serbestliği tanımaktadır. Fakat bu serbestliğin sınırları bulunmaktadır. İşçi bakımından kanunlar, işçiyi koruyacak biçimde düzenlenirse, bu sınırlamalar iş güvencesi manasına gelmekte ve daha çok Amerika, Japonya gibi ülkelerde görülmektedir. İşçilerin haksız biçimde işten atılmalarını engelleyecek önemler de bulunmaktadır: tazminat ödemesi vb. Sayısal esneklikte, ‘çekirdek’ ve ‘çevre’ işgücü olguları oldukça sık kullanılmaktadır. Çekirdek işgücü tam zamanlı çalışan ve istihdam güvencesi bulunan çalışanları temsil ederken, çevre işgücü ise gerektiğinde çağrılan istihdam güvencesi bulunmayan düşük ücretli çalışanları temsil etmektedir. Çevre işgücü sayısal esnekliğin kullandığı kesim olmakta ve atipik istihdam biçimini yansıtmaktadır (Tokol, 2015:166).

Sayısal esneklik, hem daha yüksek ücret ve iş güvencesine sahip çekirdek çalışanlara hem de yalnızca ihtiyaç duyulduğunda istihdam edilen, ancak daha az güvenceli olan çevre işgücüne yönelik olarak uygulanabilmektedir (Yavuz, 1995b:15). Sayısal esneklik, ekonomik ve teknolojik koşullardaki değişimlere uyum sağlamak amacıyla işgücünün sayısında ve niteliğinde ayarlamalar yapılmasına olanak tanımaktadır. Zaman odaklı esneklik modellerinde ise çalışanlar, iş saatlerini kendi programlarına uygun şekilde belirleyebilme özgürlüğüne sahiptir. Ayrıca, iş dünyasında esneklik uygulamaları, işgücünün farklı yöntemlerle kullanılmasını ve hizmet ya da üretim süreçlerinin, kurum dışındaki başka işletmeler veya kurum içindeki farklı personel tarafından üstlenilmesini de içermektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010:14).

1.4.2. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği, çalışanlara verilen ücretlerin birey odaklı olması ve bu durumda verimliliklerin, performansın, kurumun ekonomik yapısının ayrı ayrı açıklanması anlamına gelmektedir. Mali esneklik

ismiyle bilinen bu esneklik türü, kurumların istedikleri esnekliğin gerçekleştirilmesi açısından bir ödemeler sisteminin oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır (TİSK, 1999:12).

Diğer bir ifadeyle ücret esnekliği; bireysel ikramiye, amacın gerçekleşmesine bağlı diğer ödemeler, performans ölçüm biçimleri, sendikalı ve sendikasız vb. değişken yöntemlerle uygulanabilmektedir. Ücret esnekliğinin gelişiyile birlikte, kurumların başarı performans göstergesini baz aldığı görülmektedir. Örgütler için verimlilik, performans ve çeşitlilik ücret esnekliğiyle birlikte önem kazanmıştır (Demir ve Gerşil, 2008:79).

Esasında ücret esnekliği, diğer esneklik çeşitlerinden etkilenen veya onları destekleyen bir niteliktedir. Bu tür örgütlere sağladığı ekonomik kriz zamanlarında işçi ücretlerinin azaltılması ya da ücret artışıyla çalışanların ödüllendirilmesi olanağı diğer esneklik uygulamalarıyla arasında etkileşimi meydana getirmektedir (Eryiğit, 2000:11).

Ücret esnekliği, örgüt seviyesinde ve makro seviyede olmak üzere iki taraftan ele alınmaktadır. Örgüt, sektör veya işyeri temelinde ücret esnekliği, ücretlerin endüstri, meslek, vasıf ve firmaların gücüne göre esnek olmasını; makro seviyede ise, ücretlerin genel iktisadi koşullara göre ve konjonktürel dalgalanmalara bakılarak katı değil, uyumlu hale gelebilme kabiliyetine sahip olması biçiminde ifade edilmektedir. Ücret esnekliği, örgütlerin ücret yapısını ve seviyesini değişen işgücü piyasasına ve piyasa ekonomisi koşullarına göre ayarlayabilme serbestliğini anlatmaktadır. Çalışma koşullarında esneklik benimsenirken, ücretlendirme ve istihdam politikaları uyarlanabilir hale getirilmekte; liyakat, yetkinlik ve yüksek performans ön plana çıkarılarak teşvik edilmektedir. Ücret esnekliği sayesinde örgütlerde önemli yükselmeler olmadan çalışanların başarıları ödüllendirilerek, onların etkin çalışması teşvik edilerek üretim arttırılmış olmaktadır. Diğer taraftan, talep ve üretim düşüşünde ortaya çıkabilecek sakıncalardan ve çalışan işten çıkarılmasından kaçınılmaktadır (Noyan, 2007:126).

Esnek çalışma modellerinde ücret; zamana bağlı ücret, iş başına ücret ya da belli bir iş karşılığında alınacak ücret olarak verilmektedir. Çalışanın alacağı ücretin belirsiz olması ve değişkenlik göstermesi bu çalışma modelinde dikkatle incelenmesi gereken en önemli hususlardandır. Bu yapı çalışan bakımından olumsuz bir durum olarak görülmektedir. Çalışanın yaptığı işte huzurlu olmaması ve aldığı ücretin az olması da kendi geçimini ya da bakmakla yükümlü olduğu kişilerin geçimini etkilemektedir (Tunçcan, 2004:133).

1.4.3. Fonksiyonel Esneklik

Fonksiyonel esneklik, işgücünün işletmedeki bazı görevler üstlenmesi ve birtakım işleri yerine getirmesi olarak tanımlanmaktadır. Fonksiyonel yani işlevsel esnekliğin amaçlandığı kurumlarda çok yönlü iş

yapabilen kişiler istihdamda öncelik taşımaktadır. Bu durum iki biçimde gerçekleşebilmektedir: İlki, işe alım prosedüründe kişinin o kuruma ait birden çok pozisyonun sorumluluğunu alabileceğinin kontrolü sağlanmalı ya da kurumda eğitim, rotasyon gibi uygulamalara öncelik verilerek, mevcut işgücünün yeterlilikleri arttırılmalıdır (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010:79). Bunlardan hangisi seçilirse seçilsin bu noktada mühim olan, bu özellikteki işgücünün her an ortaya çıkabilecek gereksinimlere göre kurumda hazır bulundurulmasıdır. Aksi durumda, bu biçimde kullanılan vasıfsız bir çalışanın, işyerine yarar sağlaması olanaklı olmayacağı gibi zarar verme ihtimali de fazlasıyla yüksek olacaktır (Zeytinoğlu, 2012:160).

Fonksiyonel esnekliğin işgücü sayısı yerine işgücünün niteliği ve kabiliyetleriyle ilgili olduğu belirtilmiştir. İki ögeye bağlı olan fonksiyonel esnekliğin ilki, çalışanların yapabilecekleri işlerin kapsam ve düzenine bağlı olmasıdır. Burada fonksiyonel esneklik, çalışanın eğitimi ve yeteneklerinin seviyesine dair farklılıklardan etkilenmektedir. İkinci öge ise, talep üzerine farklı iş türleri için işgücünün bu işlere yönlendirilmesi, fonksiyonel esnekliğin bir faktörü olarak yer almaktadır. Kurumlarda iç örgütlenmeyi ilgilendiren fonksiyonel esneklik, iç hareketliliği yükseltici önlemleri kapsamaktadır. Yoğun işgücü ihtiyacı olan durumlarda, işlevsel açıdan eğitimin rolü daha da önem kazanmaktadır. Bu çerçevede, çalışanların farklı görevleri üstlenebilecek şekilde gruplandırılması ve nitelikli işgücünün çeşitlendirilmesi, esnek organizasyonlar açısından öncelikli bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Fonksiyonel esneklikteki kuruma yeni işçi alma veya çalışanların yeni üretim metotlarına uyum sağlama gibi çeşitli görevleri yerine getirebilecekleri, fakat çok ayrıntılı iş tanımlarında güçlük çekebilecekleri iddia edilmektedir (Özgener, 2005:58).

Esnek kurum modelinin kurucusu Atkinson'da çalışanların birbirlerinin işlevlerini alabilecek sınıflara bölünmelerini, böylece vasıfların çeşitlendirilebileceğini ifade etmektedir. Fonksiyonel esneklik olgusunun altında yer alan sınıf ilkesine dayalı alt kavramlar şöyle sıralanabilmektedir (TİSK, 1999:17-18):

- Yatay Dış Hareketliliği
- Sınıflar arası Yatay Esneklik
- Yatay Sınıf Bütünleşmesi
- Dikey Sınıf Bütünleşmesi
- Dikey İşlevsel Bütünleşme
- Kalite Kontrol
- Bütünleşmiş Takım Çalışması.

Fonksiyonel Esneklik olgusu, son yıllarda yaşanan iktisadi krizlerle birlikte daha çok popüler olmaya başlamıştır. Kurumlar bakımından kriz zamanlarında ilk başvuru metodu işçi çıkarımıdır. Bu esneklik

yapısıyla birlikte örgütler, çalışanları farklı pozisyonlarda değerlendirip fonksiyonel yapının yürümesini sağlamayı hedeflemektedir. Bu yönüyle fonksiyonel esneklik, işsiz sayısının da artmasını engellemektedir (Ateş ve Çöpoğlu, 2016).

1.4.4. Uzaklaştırma Stratejileri (Taşeronluk-Alt İşverenlik)

Uzaklaştırma stratejileri; üretim veya hizmetin, örgüt dışında başka bir yerde ya da kurum içinde fakat başka çalışanlarla gerçekleştirildiği uygulamalardır (Kuzgun, 2004:24). Alt işverenlik bu esneklik çeşidinin bilinen bir örneğidir. Bu uygulamayla örgütler, istisna sözleşmesi özelliğindeki sözleşmelerle firmaya ait işlerin bir kısmını üçüncü kişilere aktarabilmektedir (Çelik, 2007:10).

Uzaklaştırma stratejilerinin benimsenmesi, kurumlara birçok alanda fayda sağlamaktadır. Bunlardan ilki, kaynak israfının önüne geçilmesidir. Gerçekten de bazı kurumlar, uzmanı olmadıkları ve bundan dolayı verimlilik ve rekabet güçlerinin düşük olduğu işleri, bu alanda uzman olan diğer firmalara devrederek kaynak israfını engellemektedirler. Bu esneklik çeşidinin diğer bir avantajı ise asıl işverenlere birtakım riskler karşısında sağladığı güvencedir. Esas işverenler, bir işi başkasına devrettiklerinde o işin yapılması sebebiyle ortaya çıkabilecek bazı riskleri ve sorumluluğu da devrettiklerinden bu durumun oluşturabileceği olumsuz sonuçlardan kurtulmaktadırlar. Aynı zamanda kurumlar, artan ve azalan talebe göre ortaya çıkan iş hacmindeki değişimleri de uzaklaştırma stratejileri sayesinde kolaylıkla uyum sağlayabilmektedir (Yavuz, 1995b:34).

Fakat uzaklaştırma stratejilerinin çalışanlar bakımından bazı sakıncalar taşıdığı da gözden kaçırılmamalıdır. Uygulamada çoğunlukla bu metoda; işlerin bir bölümünü başka bir işverene aktarmak suretiyle işçileri daha az ücrete razı etmek, sendikal faaliyetleri sınırlamak ve birtakım yasal zorunluluklardan kaçınmak gibi amaçlara başvurulduğu bilinmektedir. Bu sebeple, bu alanda uygulanacak esnekliğin çalışanı koruyabilecek düzenlemelerle sınırlandırılmasının bir gereklilik olarak görülmesi gerekmektedir (Avcı, 2019:14).

1.4.5. Çalışma Sürelerinde Esneklik (A tipik İstihdam/Esnek Çalışma)

İşçi sendikaları, çalışanların daha sağlıklı ve verimli bir çalışma ortamına sahip olması için günlük ve haftalık çalışma saatlerinin azaltılmasını savunmaktadır. Bu taleplerin temelinde işçi sağlığı ve güvenliğinin korunması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve bireylerin kendilerine ve ailelerine daha fazla zaman ayırabilmesi yatmaktadır. Çalışma sürelerinin düşürülmesi, iş ve yaşam dengesinin sağlanmasına katkıda bulunarak işçilerin genel refahını artırmayı hedeflemektedir.

1970’li yıllarda çıkan ekonomik kriz çalışma sürelerinin kısaltılmasını olanaksız kılmış, fakat bunun yerine esnek çalışma zamanları kavramının oluşumuna katkı sağlamıştır (Demir ve Gersil, 2008:70).

Bu tür esneklik, geleneksel çalışma saatlerindeki değişimle ortaya çıkmıştır. Esnek çalışma saatleri, çalışma sürelerinin belirlenmesinde hem çalışanların tercihlerinin hem de işverenin ve ekonomik koşulların gereksinimlerinin dikkate alınmasına imkân tanımaktadır. Bu esneklik türü sayesinde çalışanlar, iş yerinin ihtiyaçlarına uyum sağlayarak çalışma saatlerini düzenleyebilirken, aynı zamanda iş ve özel hayat dengesini koruyabilmek için zamanlarını daha verimli planlama fırsatı elde etmektedir (Başdoğan, 2015:21).

Teknolojide oluşan değişim ve gelişim sürecinde artan işsizlik ve rekabet gibi faktörler diğer esneklik çeşitlerinde de olduğu gibi çalışma saatlerinin esnekleştirilmesini gerektirmektedir. Bu uygulama işveren veya çalışan tarafından düzenlenen çalışmaya başlama ve bunu bitirme sürelerinin olmamasını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, çalışma saatlerindeki esneklik, işveren ve çalışanın ortak ihtiyaçlarına göre çalışma sürelerini ve düzenlemelerini belirleyebildiği bir modeli ifade etmektedir (Bond vd., 2008:645). Kısmi zamanlı ve vardiyalı çalışma sistemini kullanan yöneticiler günün her saatinde üretimi sürdürmeye çalışmaktadırlar (Bacak ve Kazancı, 2014:297).

Teknolojinin değişmesi ve gelişmesi, üretim sistemleri, talepler, işsizlik ve rekabet karşısında çalışma zamanlarındaki esneklik diğer esneklik çeşitleriyle beraber uygulanmaya başlamıştır. Sistemin ana hedefi üretimin her zaman devam etmesidir. Çalışma saatlerindeki esneklik; kısmi süreli çalışma, günlük veya haftalık çalışma saatlerinin farklı olarak planlanması işe başlama ve işi bitirme saatlerini çalışanların kendilerinin belirleyebilmesi gibi olanaklar sağlamaktadır.

Ülkemizde, çalışma saatleri belirli kurallar çerçevesinde standart hale getirilmiş olup, bu konuyla ilgili kapsamlı düzenlemeler bulunmaktadır. Çalışma saatlerinde esneklik, kendi içinde de türlere ayrılmaktadır: kayan iş süresi, vardiyalı çalışma, sıkılaştırılmış iş haftası, uzaktan çalışma, evden çalışma, iş paylaşımı biçiminde ifade edilmektedir (Ateş ve Çöpoğlu, 2016:102).

Çalışma saatlerindeki esneklik, bireylerin çalışma zamanlarını daha kişisel hale getirmelerine olanak tanımaktadır. Esnek çalışma süresi, geleneksel mesai başlangıç ve bitiş saatlerinden farklı zaman dilimlerinin belirlenmesi şeklinde uygulanmaktadır (TİSK, 1999:26). Çalışma saatleri sadece gün bazında ve çalışma saatlerinin düzenlenmesi açısından değişken duruma gelmemektedir. Buna ek olarak, çalışma süresinin türüne bağlı olarak haftalık çalışma saatlerinin günlere dağılımındaki kısıtlamalar esnetilebilmektedir. Çalışma sürelerinin gün, hafta veya yıl bazında tarafların ihtiyaçlarına ve koşullarına göre serbestçe planlanması ve düzenlenmesi de yaygın olarak benimsenmektedir. Esnek zamanlı çalışma biçimlerinin tümünde ana özellik çalışma zamanlarıyla alakalı yerleşmiş yasal ya da örfeye dayalı uygulamalardan ziyade, tümüyle tarafların gereksinim ve durumuyla iradelerine bağlı çalışma zamanlarını düzenlemeleri olmasıdır (Arıcı, 1992:83).

1.4.5.1. Kısmi Süreli Çalışma (Part-Time)

İş sözleşmesinin çeşitleri açısından çalışma zamanları esas alındığında tam ve kısmi zamanlı olmak üzere iki çeşit çalışma şekli karşımıza çıkmaktadır. Buna bağlı olarak iki ayı geçmemek şartıyla deneme süreli iş sözleşmesi de bulunmaktadır. Yasada belirtilen haftalık ve günlük çalışma zamanlarının tümü işverene bağımlı olarak geçirilirse tam zamanlı iş sözleşmesinden bahsedilebilmektedir. Kısmi zamanlı çalışma, işçinin haftanın belli günlerinde tüm gün ya da haftanın her günü belli saatlerde çalışacağına kararlaştırılmasıdır (Sümer, 2020:43).

Kısmi süreli çalışma, işsizliğin yaygın olduğu ekonomilerde genç işsizliğini önlemek amacıyla 1980'li yıllardan itibaren yine devlet desteğiyle uygulanmaya başlanan bir çalışma biçimidir. (Güllü, 2021:36)

Uluslararası Çalışma Örgütü 24.06.1994 tarihli 81.oturumunda kısmi çalışma zamanlarıyla alakalı 175 sayılı sözleşmeyi ve 182 sayılı Tavsiye Kararı'nı onaylamıştır. ILO'nun onayladığı tanıma göre 'normal çalışma zamanlarından az, devamlı ve düzenli olan ve gönüllü biçimde yapılan çalışmaya' kısmi zamanlı çalışma denilmektedir. Bu tanımdan kısmi zamanlı çalışmanın üç ögesi olduğu görülmektedir (Başkan, 1999:37):

- Kısmi zamanlı çalışmanın tam zamanlı çalışma süresinden az olması,
- Bu çalışmanın düzenli ve devamlı olması,
- Kısmi zamanlı çalışmanın gönüllü biçimde yapılması.

Haftada otuz saatten az çalışan ücretli çalışan kısmi zamanlı çalışan olarak ifade edilmektedir. Bu sistemde, örgütlerin emek girdisini tümüyle talepteki değişikliğe göre ayarlamasıyla esnekliği emek piyasası üstünden omuzlayan işçi tarafı olmaktadır. Standing'e göre, kısmi çalışanların bir bölümü iradi biçimde seçim yaparken, diğerleri tam süreli iş bulamadıkları için bunu tercih etmektedirler. Örgütlerce de ücret azlığı ve diğer sosyal güvencelerin az olması sebebiyle tercih edilmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011:16).

Kısmi zamanlı çalışma, son yıllarda hem işverenle hem de işçiler bakımından tercih edilen bir çalışma şekli olmuştur. İşverenler bakımından daha az maliyetli ve uzun zamanlı istihdam sağlanacağından ötürü tercih edilirken, yeni doğum yapmış kadın çalışanlar, çocuklarına daha çok zaman ayırabilmek ve emekliler sağlık açısından, öğrencilere de ek gelir sağlamasından dolayı kısmi zamanlı çalışmayı tercih edebilmektedir (Odaman, 2013:140).

Kısmi zamanlı çalışmayı, diğer çalışma modellerinden ayıran öge kısmi zamanlı çalışmanın özgür iradeye dayanmasıdır. Fakat bu tartışmaya açıktır. Kısmi zamanlı çalışmanın işveren tarafından kararlaştırıldığı durumlarda, işçinin bu şekil çalışma modelini özgür iradesi dışında, yalnızca işsiz kalma korkusuyla kabul ettiği durumlar da bulunmaktadır (Topcuk, 2006:28).

1.4.5.2. Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) İş Haftası

Yoğunlaştırılmış iş haftası 19.yüzyılın ortalarında İngiltere’de tekstil sektöründe meydana çıkmış, haftada beş buçuk gün olan çalışma süresi azaltılmadan beş güne sıkıştırılmış ve çalışanlara haftada iki gün tatil hakkı verilmiştir. Yoğunlaştırılmış iş haftasında, haftalık normal altı iş gününde karşılanması gereken zaman herhangi bir düşüş olmaksızın daha az güne yoğunlaştırılmakta, mesela dört, dört buçuk veya beş günde gerçekleştirilmekte, böylelikle çalışanlara daha çok boş zaman kalmakta, fakat günlük çalışma zamanları yükselmektedir. Mesela haftalık kırk beş saatlik çalışma süresi dört buçuk güne sıkıştırılabilmektedir. Böyle bir durumda günlük uzun çalışma saatleri çalışanlar üstünde iş sağlığı ve güvenliği bakımından negatif etkiler yapmaktadır. Yoğunlaştırılmış iş haftası sistemi, işlerin yoğun olduğu dönemlerde ek ücret, gece mesaisi veya vardiya farkı olmadan işletmelerin üretim süresini uzatmasına olanak tanımaktadır (Şen, 2000:48).

Yoğunlaştırılmış iş haftası modeli kullanılarak örgütte verimliliğin yükseltilmesi sağlanabilmektedir. Fakat haftalık çalışma saatlerinin daha kısa bir zaman aralığında toplanması, günlük mesai süresinin uzamasına neden olarak çalışanların daha fazla yorulmasına yol açabilir. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği açısından bazı riskleri beraberinde getirebilir (Günay, 2004:11). Bu metotla çalışan daha az işe gidip gelmekte, kendisine ve ailesine daha çok zaman ayırabilmektedir.

1.4.5.3. Kayan İş Süreleri

Çalışanların işe başlama ve bitiş saatlerinde aynı anda yola çıkmaları, trafik yoğunluğunu artırarak çeşitli sorunlara neden olmaktadır. Bu yoğunluğu azaltmak ve trafikle ilgili problemlerin önüne geçmek amacıyla kurumlar, çalışma saatlerinde esneklik uygulamalarına yönelmek zorunda kalmıştır. Kayan çalışma süresi uygulamaları, iş hayatında esneklik sağlamak amacıyla hayata geçirilen ve hem çalışanların hem de işverenlerin beklentilerine yanıt vermeyi amaçlayan ilk düzenlemelerden biridir (Çalışan ve Sungur, 2009:1-18). Kayan çalışma sürelerinin en belirgin özelliği, işçiye çalışma saatlerini düzenleme konusunda belirli bir esneklik tanınmasıdır (Yıldız, 2024:2519). Kayan esnek çalışma sürelerinin uygulanması, çeşitli avantajlar sağlamakla birlikte hem iş görenler hem de işveren açısından bazı dezavantajlar da barındırmaktadır. Bu dezavantajlar arasında, işletmenin daha uzun süre açık kalmasına bağlı olarak artan enerji maliyetleri, yönetim kademeleri arasındaki iletişim zorlukları ve işlerin zamanında tamamlanmasıyla ilgili ortaya çıkabilecek uyumsuzluklar yer almaktadır (Öztürkoğlu, 2013:119).

Kayan çalışma süreleri basit ve vasıflı kayan çalışma süresi olarak ikiye ayrılmaktadır. Basit kayan çalışma süresinde taraflar günlük çalışma süresini belirlemektedir. Bu konuyu taraflar açıkça düzenleyebilecekleri gibi, işin özelliğinden ya da sektör uygulamasından da bu neticeye varılabilecektir

(Ulucan, 2007:187). Vasıflı kayan çalışma süresinde ise işçi sabit iş zamanı içinde çalışacak fakat kalan zamanlarını hafta ya da ay içinde denkleştirme yapmak suretiyle belirlenen süre içinde düzenleyebilecektir. Bu durumda işçi eksik çalıştığı zamanı fazla çalışma ücreti olmaksızın çalışarak telafi edecek, çok çalıştığı zamanlar yerine de boş zaman kullanabilecektir (Odaman, 2013:168). Bu modelde işçi, günlük en fazla 11 saatlik çalışma sınırına uymak kaydıyla belirli günlerde daha uzun süre çalışarak kendine boş gün yaratabilir. Ancak, bu esneklik işçinin keyfi bir şekilde çalışma düzeni oluşturmasını değil, iki aylık denkleştirme süresi içinde haftalık ortalama 45 saatlik çalışma süresine riayet etmesini gerektirir.(Yıldız, 2024:2521).

Vasıflı kayan çalışma zamanı modelinde işçi, yalnızca çalıştığı başlangıç ve bitiş zamanlarını belirlemenin yanında günde ne kadar çalışacağını da belirleyebilmektedir. Bir hafta veya bir ay gibi belli bir zaman içinde ortalama zamanın dışına çıkmadan, kendi koşullarına göre çalıştığı zamanı ayarlayabilmesi mümkündür (Günay, 2004:9).

1.4.5.4. Evden Çalışma

Evden çalışma uygulaması bilinen en eski çalışma modellerinden biridir. Geçmiş tarihi itibarıyla çok eskilere dayanan bu model sanayi devrimiyle yoğunluk kazanmış ve şimdiki anlamıyla günümüze kadar gelmiştir. Evden çalışma, özellikle hizmet sektöründeki ciddi artış ve teknolojik gelişmeler gibi faktörlerle daha çok yaygınlaşmış ve tele çalışma gibi modelleri de bünyesine katmıştır. Sanayi Devrimi ile çalışma düzeni büyük ölçüde sanayi sektöründe şekillenirken, günümüzde evden çalışma modeli özellikle hizmet sektöründe yaygın olarak benimsenen bir yöntem haline gelmiştir. 19. yüzyılın başlarında, evden çalışma ile ilgili yasal çerçeve oluşturulmaya başlanmış ve bu model hukuki açıdan düzenlenmiştir. İlk olarak Almanya’da konuyla ilgili hukuksal düzenlemeler yapılmış, sonrasında ise Kanada, Hollanda, Norveç gibi ülkelerde evden çalışma modeliyle ilgili düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Günümüzde birçok ülkede bu durumla alakalı gerekli hukuksal düzenlemeler yapılmaya devam etmektedir (Tunçer, 2012:12).

Esnek çalışma biçimlerinden olan evden çalışma modeli, son zamanlarda bütün dünyada yaygın biçimde kullanılan, çalışanın daha rahat bir biçimde çalışmasını sağlayan bir modeldir. Kavram ilk olarak 1977 yılında ILO’nun protokolünde vasıflandırılmıştır. ILO’ya göre kurum ya da aracı için, çalışanın seçtiği bir alanda, çoğunlukla çalışanın evinde, birinin kontrolü olmadan, bir sözleşme uygunluğu çerçevesinde bir ürünün ortaya çıkarılması ya da ürünün edinilmesidir. Buna göre çalışanın iş alanından bağımsız bir alan olması ancak ekonomik bir özgürlüğünün olmamasını vurgulamaktadır (Tan, 2007).

Çalışanların daha esnek bir çalışma düzenine sahip olmasını sağlayan bu model, geleneksel ofis ortamını dijital teknolojilerle birleştirerek mekânsal kısıtlamaları ortadan kaldırmakta ve işin farklı yerlerden

yürütülmesine olanak tanımaktadır. Bu model, sabit ofis saatlerine bağlı klasik çalışma düzenine meydan okuyarak, iş yerinin ev ortamına taşınmasını ve böylece esnek bir çalışma modelinin uygulanmasını sağlamaktadır (Naktiyok ve İşcan, 2003:54).

Geleneksel iş modellerinden farklı olarak gelişen evden çalışma düzeni, kadınların işgücü piyasasında daha etkin yer almasını sağlayan yenilikçi bir yaklaşımdır. Avrupa Konseyi'nin bir çalışmasına göre, bu modelde kadınların oranı Avustralya'da yüzde 95, Almanya, İtalya, Hollanda ve İrlanda'da yüzde 90-95, İspanya'da yüzde 75, İngiltere'de yüzde 70 olduğu ve kadınların büyük bir bölümünü göçmen kadınların oluşturduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Doğru, 2010:58).

Örgütler açısından evden çalışma modeli, güçlü piyasa şartları da göz önüne alındığında önem arz eden bir model durumundadır. İşverenleri maliyetleri düşürmek için bu modeli tercih ettiği ve işgücünü bu modelle sağladıkları görülmektedir (Yavuz, 1995a). Çalışanlar açısından zaman kaybı gibi hususlarda fayda sağlayan bu model, giderlerin azaltılmasını da sağlamaktadır. Çalışanların kurumsal bağlılığın düşük olarak görüldüğü evden çalışma modelinde, iş hayatındaki sosyal ortamdan uzak olmak negatif bir durumdur. İşverenlerin evden çalışma ortamına etki edememesi, çalışanların kendi kendini yönetmesine neden olmaktadır. Bu durum, işgücü bakımından bazı suistimallere sebep olmaktadır. Çalışanlar bakımından evden çalışma modeli, sendika üyeliği ve üyeliğin gerektiği durumlardan yararlanmada bir engel olmadığı görülmektedir. Sosyal güvence hususunda çalışanların eksik kalmaması için hukuksal düzenlemeler yasalarla sağlanmıştır (Taner ve Avşar, 2018:1139).

1.4.5.5.Uzaktan Çalışma

Tele çalışma, esnek çalışma yöntemleri arasında farklı bir perspektif sunar. 1990 yılında ILO'nun tanımına göre, bu yaklaşım, çalışanların geleneksel ofis ortamından bağımsız olarak, iletişim teknolojilerinin sunduğu araçlarla görevlerini yürütebildikleri bir modeli ifade eder (Tokol, 2003:17). Tele çalışma günümüzde çalışma şekillerinden en iyisi olmasının yanı sıra aslında geçmişi eskilere dayanan bir çalışma şeklinin, yani evde çalışmanın değişkenlik gösterdiği bir çeşidini oluşturmaktadır. Buna göre tele çalışma; merkezi işletmeden ya da üretim kısmında çalışanlarla yüz yüze bireysel bağ kuramadığı, salt yeni teknolojiler kullanarak iletişimde bulunabildiği bir istihdam şekli olarak tanımlanabilmektedir (Erdut, 1998:92). Avrupa Birliği (AB) tele çalışmayı 'işverenle bağlantılı biçimde işverenin ana merkezi dışında da sürekli olarak çalışmanın esas alındığı ve bu çalışmanın iletişim teknolojileri aracılığıyla yapıldığı bir çalışma çeşidi' olarak tanımlamıştır (Meşhur, 2010:3).

Öcal (2021), COVID-19 sürecinde banka genel merkez çalışanlarının uzaktan çalışmaya uyum süreçlerini incelediği araştırmasında, bireysel ve kurumsal faktörlerin bu süreçte belirleyici olduğunu vurgulamaktadır. Çalışmada, çalışanların dijital altyapıya erişiminin, teknik desteğin sağlanmasının ve kurumsal politikaların esnekliğinin, adaptasyon sürecini önemli ölçüde etkilediği belirtilmektedir.

Bunun yanı sıra, uzaktan çalışmanın çalışanların psikososyal durumlarını ve iş-yaşam dengesini etkilediği, motivasyon kaybı ve sosyal izolasyonun adaptasyon sürecini zorlaştırabileceği ifade edilmektedir. Son olarak, uzaktan çalışmanın uzun vadeli verimliliği açısından organizasyonel destek mekanizmalarının önemine dikkat çekilmektedir. Araştırmanın, uzaktan çalışmanın daha çok çalışan perspektifinden ele alındığını ve işverenlerin maliyet ve verimlilik açısından değerlendirmelerinin sınırlı kaldığını belirttiği görülmektedir.

Uzaktan çalışma modelinin kurum ve çalışan açısından başlıca avantajları; esnek üretime olanak sağlaması, ihtiyaç durumundan artan iş talepleri, uzaktan çalışma ile kurum dışından temin edilebilmektedir. Dış kaynak kullanımı; uzaktan çalışmadan, dış kaynak kullanım metodu olarak da yararlanılabilmektedir. Uzaktan çalışmanın faydalarına aşağıda yer verilmiştir.

- Çalışan maliyetlerini düşürmesi, tele çalışmayla iş, proje bakımından sonuç odaklı faydalandığı için genel olarak çalışan maliyetlerinde azalma sağlanmaktadır.
- İşyeri işletim maliyetlerini düşürmesi; kurumda işçi çalıştırmaya bağlı olarak, kira, işyeri ekipmanları, elektrik, sağlık, yemek gibi giderlerde düşme sağlanmaktadır.
- Esnek çalışma sürelerinin uygulanabilirliği; kişi çalışma sürelerini kendi ihtiyaçlarına göre düzenleyebilmektedir.
- Özgür iş kıyafetleri; kişi istediği kıyafetle işini yapmaktadır.
- Performansa göre değerlendirme; kişi performansla bağlantılı olarak neticeler alacak ve işin karşılığını elde edecektir.
- Bireysel giderlerde azalma yapabilmesi; eğer kurum tarafından giderlerin sağlanmadığında ulaşım ve yemek maliyetleri azalmaktadır.
- İkametgahın serbest şekilde karşılaştırmasının olanaklı olması, kadın, çocuk ve hükümlülere yeni iş fırsatları sağlanması gibi olumlu tarafları bulunmaktadır.
- Zamanın ihtiyaç duyulduğu biçimde plan yapılmasına imkân verilmesidir (Öztürkoğlu, 2013:121).

1.4.5.6.Ödünç İş İlişkisi

Ödünç çalışma, çağdaş işgücü piyasasında esnek istihdam türleri arasında yer almakta olup, literatürde geçici çalışma olarak da adlandırılmaktadır. Bu istihdam modeli, bir işverenin kendi çalışanını belirli bir süre için başka bir işverenin hizmetine tahsis etmesi esasına dayanmaktadır. Ödünç iş ilişkisi, işgücünün daha etkin yönetilmesine katkı sağlarken, işletmelerin kısa vadeli işgücü gereksinimlerini karşılamasına imkân tanımaktadır (Çakır, 2011:49). İşverenin, işçisinin yazılı onayını almak kaydıyla, onu holding bünyesinde, aynı şirketler topluluğuna ait bir işyerinde ya da benzer nitelikteki işlerde geçici

olarak başka bir işverene devretmesi durumunda, geçici iş ilişkisi kurulmuş sayılır. Bu süreçte işçi, belirlenen süre boyunca iş görme yükümlülüğünü devredilen işverenin gözetiminde yerine getirir. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Ödünç iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir (İK. Md.14).

Ödünç iş ilişkisi, işverenin, iş sözleşmesini sonlandırmaksızın ve işçinin onayını alarak, belirli bir süre için başka bir işverene yönlendirmesi şeklinde tanımlanabilir. Bu modelde işçi, geçici olarak görevlendirildiği işyerinde, ilgili işverenin gözetimi ve talimatları doğrultusunda çalışmaya devam eder. Bu ilişki, genellikle mesleki faaliyet olan ya da olmayan şekillerde ortaya çıkmaktadır.

Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç İş İlişkisi: Bu tür ödünç iş ilişkisi, bir işverenin, işçi ödünç sağlama işini meslek edinmiş bir işveren tarafından gerçekleştirilmektedir. Yani, bu işveren, işçiyi sadece ödünç verilmek üzere işe almakta ve başka işverenlere geçici olarak sağlamaktadır. Bu durumda, işçi, belirli bir süre için ödünç alındığı işverenin emir ve talimatlarına tabidir. **Mesleki Faaliyet Olmayan Ödünç İş İlişkisi:** Bu tür ödünç iş ilişkisi, işverenin işletmesinde ortaya çıkan geçici ve zorlayıcı nedenler nedeniyle, işçisinin onayını alarak onu belirli bir süre için başka bir işverene yönlendirmesi şeklinde gerçekleşir. Bu süreçte işçi, geçici olarak görevlendirildiği işyerinde belirlenen süre boyunca çalışmaya devam eder. Bu durumda, işçi, geçici süreyle başka bir işverenin hizmetine girmekte, ancak ana işvereniyle olan sözleşmesi devam etmektedir. Bu ödünç iş ilişkileri, işçinin haklarını koruyan ve işverenler arasındaki geçici işgücü ihtiyacını karşılayan bir düzenleme olarak kullanılmaktadır. İlgili taraflar arasında yazılı bir anlaşma yapılması ve işçinin rızasının alınması önemlidir. Bu şekilde, işçinin hakları ve işverenlerin yasal yükümlülükleri daha iyi korunabilmektedir (Usen, 2010:170). Ödünç iş ilişkisinde üçlü bir bağ bulunmaktadır: işçi, hizmet sözleşmesiyle bağlı olduğu işveren (ödünç veren), geçici bir süreyle çalıştığı işveren (ödünç alan). İşçi, ödünç alana karşı iş görme borcunu vermekle yükümlü olduğu gibi, onun verdiği talimatlara da uymak mecburiyetindedir. Ödünç alanın çalışanı gözetme borcu bulunmaktadır. Ücret ödeme borcu, aralarında hizmet sözleşmesi süren ödünç veren işverene aittir. Fakat çalışan rıza gösterirse, ücret ödeme borcu bir süreliğine ödünç alana da geçebilmektedir. Bu ilişkinin genel çerçevesiyle alakalı nitelikleri şöyle belirtmek olanaklıdır (TİSK, 1999:33). Var olan hizmet sözleşmesi devam eder: İşveren hizmet sözleşmesine göre istihdam ettiği çalışanı geçici bir zaman çalıştırılmak üzere diğer bir işverene ödünç verdiğinde var olan hizmet sözleşmesi sona ermemekte aksine devam etmektedir. İkinci bir hizmet sözleşmesi yoktur: İşçinin geçici süreyle emrinde çalıştığı işveren ile arasında yeni bir hizmet sözleşmesinin kurulması gerekmemektedir. İşin görülmesi borcunun veya talep hakkının devredilmesi: Asıl işveren çalışandan işin görülmesi hakkını geçici süreyle ödünç alan işverene devredebilmektedir. Çalışan ödünç alana karşı iş görme borcunu gerçekleştirmekle yükümlü olduğu gibi, işverenin emirlerine de uymak mecburiyetindedir.

Serbestlik: Çalışanın diğer bir işverene geçici süreyle devredilmesi için işveren tek yönlü olarak hareket edememektedir. Bunun için çalışanın da onayı gerekmektedir. Ücret ödeme borcu asıl işverendedir. Ücret ödeme borcu aralarında hizmet sözleşmesi süren asıl işverene aittir. Fakat çalışanın da onayıyla, bu borç geçici olarak ödünç alan işverene de geçebilmektedir.

1.4.5.7.Çağrı Üzerine Çalışma

Bu çalışma şekli, işveren tarafından yapılması arzu edilen iş için çalışana gereksinim duyması durumunda çalışanın da yazılı sözleşmeyle iş yapmayı üstlendiği kısmi zamanlı çalışma sözleşmesi olarak tanımlanmaktadır (İK Md. 14). Otel ve eğlence yerlerinde ‘ekstra işçi’ ismi altında gittikçe yaygın hale gelen çağrı üzerine çalışma akdi kısmi zamanlı bir iş akdi olarak ortaya çıkmaktadır. Eğer taraflar tarafından işçinin ne kadar zaman çalışacağı belirlenmemişse haftalık iş süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılmaktadır. Aksi belirlenmedikçe işveren çağrıyı çalışanın çalışacağı süreden en az dört gün önce yapmak ve çalışanı her çağrıda en az dört saat üst üste çalıştırmak mecburiyetindedir (Çelik vd., 2015:149). Çağrı üzerine çalışma, işin çok olduğu dönemlerde ve işverence gereksinim duyulması halinde ortaya çıkan bir çalışma sistemidir (Ören, 2015:69). Bu modelin işverenler bakımından en büyük avantajlarından birisi de işin fazla olduğu zamanlarda sözleşmeyle belirlenen zamanlarda çalışanı çalıştırabilme esnekliği sağlamasıdır. Böylece işverenlerin belirsiz süreli çalışma akdi yapma mecburiyeti doğmadan kanuni sınırlarla çalışanı çalıştırabilme olanağı bulunmaktadır. Belirli zamanlı iş sözleşmelerinde olduğu gibi çağrı üzerine çalışmada da işverenlerin sözleşmeleri yazılı yapma zorunluluğu bulunmaktadır. Çağrı üzerine çalıştırılan çalışan belirlenen süre içinde çalıştırılmalı ya da çalıştırılmasın ücret almak zorundadır. Eğer çalışan usulüne uygun biçimde çağırılmışsa iş görme durumunu gerçekleştirmekten kaçınamayacaktır (İK Md.14).

‘Bu çalışma türünde çalışmanın zamanı belirsiz olabileceği gibi çalışma süresi de belirsiz olabilir. Özellikle hizmetler sektörünün artışıyla esneklik ihtiyacını karşılayabilmek için firmalar bu çalışma yöntemine başvurmuştur’ (Güllü, 2021: 37).

1.4.5.8.İş Paylaşımı

İş paylaşımı, bir çalışanın günlük çalışma saatleri içerisinde yapması gereken işi birden fazla çalışana kısmi zamanlı olarak paylaştırılmasıyla ortaya çıkan çalışma şeklidir. Burada seçilen çalışanların aynı işi yapabilme kapasitesi dikkate alınmalıdır. Uyumlu bir çalışma sistemi zorunludur. Nasıl ki iş ve çalışma saatleri paylaşıyorsa ücret, emeklilik maaşı, sorumluluk, ikramiye ve sosyal yardımları kapsayan bütün hak ve görevler aynı biçimde bölünmektedir (Tozlu, 2011:6).

İş paylaşımı, ilk olarak Amerika’da uygulanmaya başlanmış, sonradan Avrupa’da da uygulanmıştır. Kamu sektöründe ilk tecrübe alanı olmuş ve devamında özel sektörün de ilgi alanına girmiştir (Tokol, 2015:172).

Belirlenen çalışma zamanlarına uygun biçimde işin bütün sorumluluklarıyla ücret ve haklar bakımından paylaşımı iş paylaşımıdır. Tam süreli olması ve birden çok kişi tarafından yapılması kısmi çalışmadan ayrılan farklarıdır. Kriz zamanlarında işçi çıkarmaktansa tercih edilen bir metottur. Almanya’nın büyük şirketlerinden Volkswagen bu iş biçimini başarıyla uygulamıştır (Parlak ve Özdemir, 2011:36).

1990’lı yıllardan itibaren Avrupa Birliği’nde krizin derinleşmesini engellemek için kullanılan bu model sonraları bütün Avrupa’ya yayılmış ancak Türk İş Kanunu’nda bunun düzenlenmemesi dikkat çekmiştir. Aynı zamanda işsizlik oranını düşürmek için kullanılması taraflıya çalışanların aldıkları ücreti işsizlerle paylaşması gibi bir netice ortaya çıkmaktadır ki bu da esnek çalışmanın çarpıklığını göstermektedir (Müftüoğlu ve Koşar, 2014:114).

1.5. Esnek Çalışmanın Faydaları ve Sakıncaları

Çalışma hayatındaki esneklik kavramı 1970’lerden sonra yaygınlaşmış ve birçok değişikliğe sebep olmuştur. Esnek çalışma biçimi, birçok yazarın görüşüne göre işçiler, işverenler ve toplum açısından faydalıdır. Ancak, esnek çalışmanın sakıncalarının da var olduğu görüşü de mevcuttur. Esnek çalışma biçimi değerlendirilirken, günümüzün üretim şartlarına uygun olarak hem üretim yapmak hem de işçi istihdam etmek açısından önemli olduğu unutulmamalıdır. Fordist üretim sisteminin yerini aldığı günümüzde, diğer standart unsurların ve kuralların da değişmesi kaçınılmazdır. Küresel rekabetin yaşandığı ortamda işletmeler, esneklik ihtiyacına cevap vermek zorundadır. Ancak, esnek çalışmanın çalışanları nasıl etkilediği sorunu vardır. Bu süreçte, standartlardan uzak, düzensiz ve kuralsız çalışma ilişkilerinin taraflar açısından fayda ve sakıncalarının ortaya konması önemlidir.

Ekin’e (1994:64-65) göre, esnekleşme süreci genellikle işverenler için ekonomik başarıyı, ancak sosyal açıdan başarısızlığı beraberinde getirmektedir. Esnekleşme, işçilerin, işverenlerin, işyerlerinin ve iş yasalarının esnek hale getirilmesiyle ortaya çift taraflı bir sorun çıkarmaktadır. Hem işyerinin hem de çalışmanın esnekleştirilmesi gerekmektedir. Bu da köklü bir değişimi kaçınılmaz kılmaktadır. Dolayısıyla, bu değişim zinciri içerisinde işçiler ve işverenler, yani işgücü piyasasının her iki tarafı, esnekleşme sürecinin hem faydalarını hem de sakıncalarını deneyimleyecektir.

1.5.1. İşçiler Açısından Yarar ve Zararları

Esnek çalışma biçimlerinin işçiler açısından sağladığı faydalardan ilki, işin insancıllaşmasına olanak tanımasıdır. Bu, işçilerin işyerinde daha rahat ve motive bir ortamda çalışmalarını mümkün kılmaktadır. Ayrıca, esnek çalışma, işçilerin özel hayatlarını düzenleme konusunda da büyük fayda sağlamaktadır.

İşçilere daha fazla yetki ve fırsat vererek, onların özel hayatlarına daha fazla odaklanmalarına olanak tanımaktadır. Bu durum, işçilerin daha fazla özgürlük kazanmasına ve özel yaşamlarının kalitesinin iyileşmesine olanak tanımaktadır. Esnek çalışma biçimi ayrıca, işçilerin çalışma programlarını özel ve aile hayatlarına göre ayarlayabilmelerine de olanak tanımaktadır. Böylece yoğun çalışma saatleri yerine daha az çalışma saatleri ile çalışma ilişkileri kurulabilmektedir. İşçilerin biyolojik zamanlarına göre çalışma süreleri tespit edildiği için, işçilerin psikolojik durumuna ve ihtiyaçlarına göre verimli oldukları saatlerde çalışmaları sağlanmaktadır. Esnek çalışma biçimi işletmeler için uygun değilmiş gibi görünebilir ancak işçilerin verimliliklerini artırması açısından oldukça önemlidir. Bu sayede işçiler daha mutlu ve sağlıklı bir şekilde çalışabilmektedirler. (Yavuz, 1995a:21-23).

Esnek çalışma uygulamaları, tüm esnek çalışan bireylerin özel yaşamlarını düzenleme ve boş zamanlarını ek bir iş yükü olmaksızın geçirme imkânı tanısaydı, bu durum ideal bir çalışma yaşamının sağlanmasına önemli ölçüde katkı sağlayabilirdi. Ancak bu durum, sadece nitelikli esnek çalışma ilişkisini tercih eden azınlık bir grup için geçerli olduğu bilinmektedir. Genel geçerli olmayan bu faydanın tüm çalışanlar için geçerli olduğunu düşünmek doğru olmaz. İşe geç gelme sorunu, birçok işletmenin karşılaştığı sorunlar arasında yer almaktadır. Esnek çalışma ile işe geç gelme sorunu en aza indirilir. İşçinin işyerine geldiği an, işe başlama saati olarak kabul edilir ve böylece gecikme sorunları ortadan kaldırılmış olmaktadır (Yavuz, 1995a:23). Bu durum işçiye nasıl bir fayda sağlar? İşçi gerektiğinde fazla çalışarak işini tamamlamak zorunda kalmaktadır. Çünkü asıl önemli olan işin tamamlanmasıdır.

Esnek çalışma, işçilere hafta içi kişisel işlerini düzenleme ve sosyal etkinliklere katılma fırsatı sunarak önemli bir avantaj sağlamaktadır. Örneğin, hafta içinde eğitim programlarına, kurslara veya konferanslara katılabilme imkânı sağlanmaktadır (Yavuz, 1995a:24). Esnek çalışma sayesinde, sosyal faaliyetlere katılma ve özel işlerin hafta içinde gerçekleştirilmesi gibi avantajlar, nitelikli işgücünü de kapsadığı açıktır.

Esnek çalışma olgusu, çalışanlar için çeşitli avantajlar sunan bir çalışma sistemi olarak değerlendirilebilmektedir. Doğru şekilde uygulandığında, esnek çalışma çalışanlara hem özel hayatlarını etkin bir şekilde planlama imkânı sunmakta hem de işten arta kalan zamanlarını ek bir iş aramadan hayatlarını sürdürebilmelerini sağlamaktadır. Esnek çalışma sistemi, iş ve özel yaşam arasında denge oluşturabilme fırsatı sunarak çalışanlar için bir avantaj sağlamaktadır. Esnek çalışma uygulamalarının faydaları, çalışanların her kesiminden kişiler için geçerlidir. Özellikle aile ve iş yaşantısı arasında dengeyi sağlamada zorluk yaşayan kadınlar, esnek çalışma uygulamalarını tercih etmektedir. Esnek çalışma, çoğunluğu çocuk sahibi olan kadınlar arasında yaygın olarak kullanılmaktadır. Ayrıca genç ve yaşlı kişiler arasında da esnek çalışma uygulamalarının yaygın olduğunu söylemek mümkündür.

Özellikle yarı zamanlı çalışma gibi esnek süreli çalışma sistemleri, gençler için işgücü sektörüne ilk adımı atma imkânı sunmaktadır. Bu şekilde çalışanlar, çalışma, okul, ücret ve boş zaman tercihlerini dengede tutabilme imkanına sahip olmaktadır. Esnek çalışma uygulamaları, yaşlı kişiler için de önemli bir rol oynamaktadır. Tam zamanlı istihdam ile tam zamanlı emeklilik arasında bir köprü vazifesi görmektedir. Bu şekilde yaşlı çalışanlar, daha az yoğun bir çalışma programıyla emeklilik dönemine geçiş yapmaktadırlar. Böylelikle hem emeklilik öncesi çalışmaya devam edebilmekte hem de daha fazla boş zamanlarına sahip olabilmektedirler. Sonuç olarak, esnek çalışma uygulamaları hemen hemen her grup için avantaj sağlamaktadır. Çalışanlar, özel hayatlarını düzenleme, iş ve özel yaşam dengesini sağlama, gençler için istihdam olanağı yaratma ve yaşlılar için emeklilik dönemine geçiş sürecini kolaylaştırma gibi faydalar elde etmektedir. Bu nedenle, esnek çalışma uygulamalarının yaygınlaşması ve çalışanların ihtiyaçlarına uygun çözümler sunması önemlidir (Ekonomi, 1994:60).

Esnek çalışmanın çalışanlar açısından sakıncaları hakkında bazı noktalara odaklanılmaktadır. Yavuz (1995, s. 25-26) tarafından belirtilen ilk nokta, fazla mesainin azalmasıdır. Fazla mesai, normal ücretin %100'ü olarak ödenen ek bir gelirdir. Ancak esnek çalışma ile fazla mesai ücreti minimum seviyeye indirilmektedir. Bu durumda işçi, önemli bir gelirden mahrum kalmaktadır. İşçi sendikaları, esnek çalışmanın işgücü verimliliğinin artmasından dolayı elde edilen karlardan işçilere adil bir şekilde pay aktarılması gerektiğini savunmaktadır. Diğer bir nokta, kısa süreli ücretli izinlerin ortadan kalkmasıdır. Birçok işletme, çalışanlara bazı işlerini halletmeleri için mesai saatleri içinde kısa süreli izinler vermektedir. Bu tür izinler genellikle ücret kesintisi olmaksızın sağlanır. Ancak esnek çalışma modellerinde, işçiler kendi özel ihtiyaçlarına göre çalışma programlarını belirledikleri için kısa süreli ücretli izinlerden yararlanamazlar. Esnek çalışma modelleri, çalışma hayatına önemli avantajlar sunsa da özellikle hukuki açıdan çeşitli sorunlara yol açabilmektedir. Mevzuatta yer alan bazı kavramların net olmaması, uygulamaya yönelik ayrıntıların eksikliği ve karşılaşılabilecek problemlere dair belirsizlikler, bu sorunların başında gelmektedir. Bunun yanı sıra, çalışanlar açısından daha düşük ücret kabul etme zorunluluğu, sosyal haklardan ve ek ödemelerden yararlanamama, iş güvencesinin bulunmaması ve sosyal güvenlik sistemlerinin yetersizliği gibi somut olumsuzluklar ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, sendikal dayanışmayı zayıflatarak çalışanların haklarını savunmalarını da zorlaştırmaktadır (Bolat, Seymen & Bolat, 2006: 27).

Esnek çalışma modelinin önemli sakıncalarından biri, çalışanların sosyal sigorta ve sosyal yardımlar gibi temel güvencelerden mahrum kalma riskidir. Çoğu ülkede, atipik istihdam biçiminde çalışan bireyler, tam zamanlı çalışanlara kıyasla sağlık sigortası, işsizlik sigortası ve emeklilik fonları gibi sosyal güvencelerden ve çeşitli yan ödemelerden faydalanma konusunda sınırlı haklara sahiptirler. Bu durum, esnek çalışanların uzun vadeli ekonomik güvenliklerini ve sosyal destek sistemlerinden

yararlanabilme olanaklarını ciddi şekilde zayıflatmaktadır. Hukuksal olarak, birçok ülkede (Türkiye'de 4857 sayılı yeni kanunla yürürlüğe girmiştir) esnek çalışanlar ile tam gün süreli çalışanlar aynı yasal haklara sahip olmalıdır. Ancak, uygulamada durum genellikle böyle değildir. Özellikle kayıt dışı istihdamda yer edinen esnek çalışma modelleri altında çalışanların çoğunluğunun sosyal güvenceden yoksun olduğu ve sosyal yardımlardan mahrum bırakıldığı açıkça bilinmektedir. Yine esnek çalışanların emekli olma ihtimalleri oldukça sınırlıdır. Yetersiz yasal düzenlemeler ve denetimlerin yeterince yaygınlaşmaması, bu sorunların derinleşmesine neden olmaktadır.

1.5.2. İşverenler Açısından Yarar ve Zararları

Esnek istihdam edilen işçi, çalışma süresi kısa veya iş yeri işletme dışında olsa da işini yerine getirmek zorundadır. Bu durum işçi açısından olumsuz gibi görünse de işveren açısından sadece karlılık ölçütü olduğu için olumlu sonuçlar doğurabilir. Yavuz'un (1995a:27-28) belirttiği gibi, esnek çalışma sayesinde işçiler en verimli çalışma saatlerinde çalıştıkları için bu verimlilik üretime yansıtacak ve daha fazla üretim kısa sürede gerçekleştirilecektir. İşe geç gelme durumunda bile, işçinin işyerine geldiği anda işe başlaması kabul edileceğinden gecikme sorunu ortadan kalkacaktır. Bu şekilde üretim kesintiye uğramayacaktır. Esnek çalışma modelinin işveren ve işletme açısından bir diğer avantajı, çalışanlar arasında işe başlama öncesi ya da mesai bitimindeki sohbetlerin ve iletişimin azalmasıdır. Bu durum, işletme için zaman kayıplarını minimize ederek daha verimli bir çalışma ortamı sağlayacaktır. Aynı şekilde, esnek çalışma ile fazla mesai azaltıldığından, işveren fazla mesai ücretleri ödemek zorunda kalmayacak ve işçi maliyetleri azalacaktır. Bu da karlılık oranını artıracaktır.

İşveren perspektifinden ele alındığında, esnek istihdam edilen bireylerin büyük bir kısmının genellikle kayıt dışı olarak çalıştırıldığı önemli bir husus olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, hem çalışanlar için sosyal güvencelerin eksikliği hem de işverenler için yasal düzenlemelere uyumsuzluk riski taşımaktadır. Bu durum işverenin esnek çalışan işçinin sosyal güvence ve sosyal yardım masraflarından kaçınmasını sağlamaktadır. Bu şekilde, işveren sosyal sigorta primleri gibi yükümlülüklerden kurtulmuş olmaktadır. Bu uygulama işveren için kısa vadeli mali avantajlar sağlayabilmektedir. Ancak uzun vadede, kayıt dışı istihdamın işçinin sosyal güvencesiz kalması ve yasal korumadan yoksun olması gibi olumsuz etkileri bulunmaktadır. Kayıt dışı çalışma, işçinin emeklilik hakları, sağlık sigortası gibi sosyal güvencelerden mahrum kalmasına ve istihdam ilişkisinde hukuki güvencelerin azalmasına neden olabilmektedir. Bu durum işçinin maruz kalabileceği riskleri artırırken sosyal adaleti de zedeleyebilmektedir.

Esnek çalışmanın işverenler açısından en büyük zararı, işletmeye yeni ve ek masraflar getirmesidir. Esnek çalışmaya geçiş öncesi pilot uygulamalar gibi durumlar işletme için ek maliyetler oluşturabilir.

Bu tür uygulamalar, çalışma ortamının esnekliğini sağlamak için gereken altyapı, ekipman veya eğitim gibi unsurları içerebilmektedir. Esnek çalışma modeli, işletmelerde personel planlaması, organizasyon yapısı ve denetim süreçlerinde çeşitli zorluklara yol açabilmektedir. Bu tür çalışma düzenlemeleri, çalışanların çalışma saatlerinin ve görevlerinin esnekliği nedeniyle, işgücünün etkin bir şekilde yönetilmesi ve takip edilmesi açısından daha karmaşık bir hal almaktadır. Çalışanların esnek çalışma saatlerine uygun olarak düzenlenmesi, iş yükünün dengeli bir şekilde dağıtılması ve iş süreçlerinin etkin bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir (Yavuz, 1995a:29-30). Bu nedenle, esnek çalışmanın yönetimi için esnek yönetim biçimleri benimsenmektedir. İşletmeler, esneklik gerektiren çalışma modellerine uyum sağlayabilmek için yönetim ve organizasyon yapısında esneklik ve adaptasyon yeteneği geliştirmeye çalışmaktadır.

Esnek çalışma sistemi, işverenler açısından bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. Özellikle işletmenin faaliyet sürelerinin uzamasıyla ilişkili olarak giderlerin artması üzerine odaklanmaktadır. Bu durumu bir örnek üzerinden açıklamak gerekirse, esnek çalışma zamanlarıyla birlikte idari giderlerde bir artış yaşanabilmektedir. Bu giderler arasında zaman kaybı, kayıt sistemleri, aydınlatma ve ısıtma giderleri yer almaktadır. Ayrıca, uzun çalışma saatlerine sahip çalışma modellerinde güvenlik ve santral çalışan sayısının artması, kafeterya hizmetlerinin uzaması ve işe geliş-gidişlerde ek servis hizmetlerinin sağlanması gibi nedenlerle sabit giderlerde bir artış görülmektedir (Zeybek, 2015:69). Evden çalışma veya uzaktan çalışma sistemlerinde ise iş yerinde yazılım, donanım ve güvenlik gibi ek maliyetler ortaya çıkmaktadır. Hastaneler gibi 7 gün 24 saat hizmet veren kurumlar örneğinde, esnek çalışma sistemleri yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. Bu kurumlarda vardiyalı çalışma sistemi benimsenmiştir. Pandemi döneminde ise sokağa çıkma yasakları nedeniyle bazı birimlerde zaman zaman esnek çalışma sistemi uygulanmıştır. Esnek çalışma saatleri, yöneticilerin çalışanlar üzerindeki denetimini zorlaştırabilir. Özellikle kontrol odaklı ve otoriter bir yönetim anlayışına sahip yöneticiler, çalışanların farklı zaman dilimlerinde çalışmasını yönetmekte zorluk yaşayabilir. Bu durum, yöneticilerin üzerlerindeki kontrol hissinin azalmasına ve işleyişi takip etmelerini güçleştirebilir (Kılıç Gedik, 2017).

1.6. Esnek Çalışmayla İlgili Yapılmış Çalışmalar

Pynes tarafından ifade edildiğine göre, örgütler, çalışanların ihtiyaçlarını daha iyi karşılamak ve iş-yaşam dengesini sağlamak için çeşitli esnek çalışma uygulamalarına yönelmektedir. Bu uygulamalara örnek olarak, esnek çalışma saatleri, gönüllü kısmi zamanlı çalışma, iş paylaşımı, sıkıştırılmış iş haftaları, evden çalışma ve tele çalışma sayılabilmektedir (Pynes, 2009:302).

2006 yılında gerçekleştirilen "Üçüncü İş-Yaşam Dengesi Araştırması" sonuçlarına göre, 2004 yılında yapılan "İkinci İş-Yaşam Dengesi Araştırması" sonuçlarına kıyasla, esnek çalışma programlarının

kullanımında önemli artışlar olduğu belirlenmiştir. 2004 yılı araştırmasında katılımcıların %70'i sıkıştırılmış iş saatleri uygulamasından, %45'i yarı zamanlı çalışma programlarından ve %35'i esnek çalışma zamanları programlarından yararlanırken; 2006 yılı araştırmasında bu oranlar sırasıyla %53, %69, ve %54 olarak tespit edilmiştir. Sonuç olarak, esnek ve yarı zamanlı çalışma programlarının kullanımında önemli bir artış olduğu, ancak sıkıştırılmış iş saatlerinin uygulanmasında azalma olduğu görülmektedir (Beardwell ve Claydon, 2010:152-153).

Hyman (2009:327) tarafından yapılan bir araştırmada, 710 işçinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, esnek zaman programları altında çalışan bireylerin, iş yaşam dengesini sağlama konusunda sabit zaman programları altında çalışan bireylere göre daha iyi performans gösterdikleri gözlemlenmiştir. Ancak, iş yaşam dengesini sağlamak için esnek işyeri ve iş paylaşımı gibi çalışma programları altında çalışan bireyler ile geleneksel programlar altında çalışan bireyler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, bireysel olarak düzenlenen esnek çalışma programları, iş yaşam dengesinin sağlanmasına sınırlı bir katkı sağlarken, bu programların kullanılabilirliği ve uygulanabilirliğine yönelik algının iş yaşam dengesinin kurulmasında temel bir etken olduğu ifade edilmektedir.

Ayyıldız ve diğerleri (2021:139) tarafından yapılan çalışmada, salgın döneminde evden çalışmanın işten ayrılma niyeti ile ilişkisi ve bu ilişkide iş yaşamı kalitesinin aracılık rolü ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, evden çalışanların iş-yaşam dengesini daha kolay kurabildikleri ve bu durumun işten ayrılma niyetini etkilediği ortaya konulmuştur.

Kıcı (2019:182) ise evden çalışmanın bireyin sosyal yaşamına etkisini inceleyen bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, evden çalışan kişilerin zaman ve mekân esnekliğine sahip oldukları ve bu esneklikten de faydalandıkları belirlenmiştir.

Julien ve diğerleri (2011:167) tarafından yürütülen 60 kamu kurumunu kapsayan bir araştırmada, kamu sektöründe uygulanan alternatif iş düzenlemelerinin iş yaşam dengesine yönelik çatışmaların azaltılmasına etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, sıkıştırılmış iş haftaları programının iş yaşam dengesine yönelik çatışmaları azalttığı tespit edilmiştir. Ancak, esnek zaman uygulamaları ve tele çalışmanın iş yaşam dengesine yönelik çatışmaları azaltmada etkili olmadığı belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca, yönetsel desteğin iş yaşam dengesine önemli katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Dede ve Türkmen (2019:2031) tarafından yapılan araştırmada, esnek çalışma ile yaşam doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, esnek çalışma uygulamalarının çalışanların yaşam doyumuna etkisinin tespit edilemediği belirlenmiştir. Esnek çalışma ile yaşam doyumu arasındaki algının ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca, lisans ve üzeri mezuniyete sahip olan

Çalışanların, diğ er mezuniyet seviyesine sahip kişilere göre daha olumlu esnek çalışma değerlendirmesine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

2003 yılında İrlanda'da gerçekleştirilen "Birinci Ulusal İş gören Araştırması" verilerine dayalı iki ayrı araştırmada, iş yaşamındaki esnek çalışma programları ile yoğun iş temposu, iş yaşam atışması ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

İlk araştırmada (Russell vd., 2009:73), esnek zaman ve kısmi süreli çalışma programlarının yoğun iş temposu ve iş yaşam çatışmasını azaltmada olumlu bir eğilim gösterdiği saptanmıştır. Bu programlar, çalışanların iş yükünü ve iş ile özel hayatları arasındaki çatışmayı azaltmada etkili olarak görülmüştür. Ancak, evden çalışma programının, yoğun iş temposu ve iş yaşam atışması ile daha fazla ilişkili olduğu ortaya konulmuştur.

İkinci araştırmada ise (Brown vd., 2010:194), iş yaşam dengesinin sağlanması haftasonu çalışmamanın ve haftanın altı gününde çalışma saatlerinin kısaltılmasının önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılar, "kişisel zaman" kavramının iş yaşam dengesinin kurulmasında kilit bir faktör olduğunu vurgulamışlardır. Çoğunlukla, alışanların iş dışı aktiviteler ve kişisel ihtiyaçları için gerekli olan "kişisel zaman"dan yoksun bırakıldıklarını düşünmüşlerdir.

Esnek alışma programlarının örgüte olan faydası, işin ve işçinin türüne bağlı olarak değişebilmektedir. Bazı  rg tler, özellikle nitelikli eleman temininde güçlük çeken, vardiyalı veya sıkıştırılabilir işleri olan, müşteri potansiyeli yedi gün yirmi dört saat olan ( rneğin kadın kıyafeti veya otomobil lastiği satan) ya da büyük şehirlerde büyük yerleşim alanlarında faaliyet gösteren örgütler, esnek çalışma programlarından farklı şekillerde faydalanabilmektedirler (Poor, 2010:1054-1055).

İskoçya'da yapılan bir araştırmada, esnek çalışma programlarının küçük işletmelere olan etkisi incelenmiştir (Maxwell ve Rankine, 2007:138). Bu araştırma sonuçlarına göre, kısmi süreli çalışma, fazla mesai ve vardiyalı çalışma küçük işletmelerde en sık kullanılan esnek çalışma programlarıdır. Bu programlar, işçiler tarafından talep edilmekte, genellikle enformal şekilde uygulanmakta ve örgütün ihtiyaçlarına odaklanmaktadır. Özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren küçük işletmelerde tercih edilmektedir.

Küçük işletmelerde uygulanan esnek çalışma programlarının, işçilerin cezbedilmesine, çalışanların tutulmasına, işçilerin ilişkilerinin iyileştirilmesine ve örgütsel bağlılığın artırılmasına katkı sağladığı görülmüştür (Maxwell ve Rankine, 2007:138).

Esnek alışma programlarının olumsuz algılanmasındaki temel etkenler, bu programların bireysel ve örgütsel düzeyde yol açtığı sınırlılıklardır. Bireysel sınırlılıkların olumsuz algıya yol açan yönleri, iletişim ve kariyerle ilgili sorunlar bağlamında incelenmektedir. Örneğin, yöneticiler esnek çalışma

programları kapsamında çalışan bireyleri, görev ve sorumluluklarına daha az bağlı olarak görebilmekte ve bu da esnek çalışanlara karşı olumsuz tutumlar oluşmasına sebep olabilmektedir. Benzer şekilde, tam zamanlı çalışanlar da aynı nedenlerle esnek çalışanlara karşı olumsuz tavırlar sergileyebilmektedir. Esnek çalışanların tam zamanlı çalışanlara göre zamanla teknik ve yönetsel becerilerinin bir kısmını kaybetme riskinin daha yüksek olması, yüz yüze iletişimi ve mesleki dayanışmayı azaltması, bireyleri örgüt içindeki sosyal ağı dışında bırakması, ücretlerinde azalmaya veya bazı ek yararlarından mahrum kalmasına neden olması, farklı kariyer sorunlarına ve hatta iş güvencesizliğine yol açması, esnek çalışma programlarının diğer olası bireysel sınırlılıkları olarak belirtilmektedir (Giannikis ve Mihail, 2011:426).

Esnek çalışma programları, fayda ve sınırlılıkların bir arada değerlendirilmesiyle olumlu ya da olumsuz tutumlara neden olmaktadır. Bazı programlar "dostça" algılanırken bazıları "düşmanca" olarak değerlendirilmektedir. Dostça kabul edilen esnek programlar, işçilerin ve ailelerinin çalışma ve sosyal hayatlarını iyileştirirken aynı zamanda işverenler için de daha yüksek verimlilik ve düşük işçi maliyeti sağlayarak hem işçilere hem de işverenlere fayda sağlamaktadır. Örneğin, 46 araştırmanın sonuçlarını içeren bir meta-analiz çalışması, tele (evden) çalışma yönteminin iş tatmini ve iş performansını artırdığını, iş yaşam dengesine yönelik çatışmaları, iş stresini ve işten ayrılma niyetini azalttığını göstermiştir (Ivancevich, 2010:170).

Ancak, yapılan diğer araştırmalar, farklı sektörlerdeki esnek çalışma programlarının algılanma biçimlerinin ve sonuçlarının farklı olduğunu göstermektedir. Örneğin, 2010 yılında yapılan bir araştırmada hizmet işletmelerinde uygulanan programların çoğunun "dostça" algılandığı, ancak üretim işletmelerinde uygulanan programların "düşmanca" algılandığı tespit edilmiştir. Ayrıca, düşmanca algılanan esnek çalışma programlarının kullanımı ile algılanan hizmet kalitesi arasında zayıf düzeyde ters yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Podnar ve Golob, 2010:1782-1783).

Bu durum, esnek çalışma programlarının sektör, iş yapısı ve çalışanların özelliklerine bağlı olarak farklı sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, esnek çalışma programlarının etkilerini değerlendirirken işverenlerin ve işçilerin dikkate alması gereken çeşitli faktörler bulunmaktadır. Her bir organizasyonun kendi ihtiyaçları ve çalışanlarının tercihleri göz önünde bulundurularak esnek çalışma programları tasarlamak ve uygulamak hem işveren hem de işçi tarafından olumlu bir şekilde algılanmasına ve başarılı sonuçlar elde edilmesine katkı sağlayabilmektedir.

Esnek çalışma uygulamaları, çalışanlara zaman ve mekân açısından belirli bir özgürlük sağlamakla birlikte, iş güvencesi ve sosyal haklar açısından bazı belirsizlikler de içermektedir (Pynes, 2009:302). Geleneksel esnek çalışma biçimlerinde çalışanlar genellikle örgüt yapısı içinde yer alırken, kendi hesabına çalışan kuryeler gig ekonomisinin bir parçası olarak tamamen bağımsız bir çalışma düzenine sahiptir. Bu bağlamda, esnek çalışmanın sunduğu avantajlar ile kendi hesabına çalışan kuryelerin sahip

olduğu avantajlar benzerlik gösterse de, iş güvencesi, sosyal haklar ve gelir istikrarı açısından belirgin farklılıklar bulunmaktadır.

Örneğin, esnek çalışma saatleri, iş paylaşımı, sıkıştırılmış iş haftaları ve evden çalışma gibi uygulamalar, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olmaktadır (Beardwell, Claydon, 2010:152-153). Ancak, kendi hesabına çalışan kuryeler açısından bakıldığında, esnek çalışma kavramı genellikle uzun ve düzensiz çalışma saatleri ile şekillenmektedir. Geleneksel esnek çalışma modellerinde çalışanlar belirli oranlarda iş güvencesine sahipken (Julien, Somerville, Culpin: 2010)gig ekonomisi içinde faaliyet gösteren kuryeler, belirsiz gelir yapısı ve sosyal güvencesizlik nedeniyle daha riskli bir çalışma biçimine sahiptir (De Stefano, 2016).

Bununla birlikte, esnek çalışma programlarının iş-yaşam dengesine etkisi farklı sektörlerde farklı şekillerde algılanmaktadır. Hyman (2009) tarafından yapılan bir araştırmada, esnek zaman programlarının iş-yaşam dengesini desteklediği bulunmuş olsa da, esnek iş yeri uygulamalarının veya iş paylaşımı modellerinin bu konuda anlamlı bir fark yaratmadığı tespit edilmiştir. Kendi hesabına çalışan kuryeler açısından bu durum daha farklıdır; çünkü gig ekonomisi içinde çalışma saatlerinin esnek olması iş-yaşam dengesini her zaman olumlu etkilememektedir. Aksine, yoğun ve belirsiz çalışma saatleri, iş ve özel hayat arasındaki sınırların netleşmesini zorlaştırabilmektedir (Wood, Graham, Lehdonvirta, Hjorth, 2019).

Öte yandan, evden çalışma gibi esnek çalışma türleri, çalışanların mekân esnekliği sağlamasına yardımcı olmaktadır (Kıcırcı, 2019). Ancak, kendi hesabına çalışan kuryeler için mekân esnekliği bir avantajdan çok zorunluluk olarak görülmektedir. Çalışma alanları genellikle sokaklar, restoranlar ve dağıtım merkezleri ile sınırlıdır ve çalışanlar sürekli olarak hareket halinde olmak zorundadır. Esnek çalışmanın örgütler üzerindeki etkileri incelendiğinde, işletmelerin nitelikli çalışanları çekmek ve iş verimliliğini artırmak için esnek çalışma uygulamalarına yöneldiği görülmektedir (Poor, 2010). Ancak, gig ekonomisi bağlamında platformlar, çalışanları uzun süre sistemde tutmaktan çok, sürekli yeni iş gücü çekmeye yönelik politikalar izlemektedir.

Son olarak, esnek çalışma programlarının çalışanlar üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri değerlendirildiğinde, bireysel algılar büyük önem taşımaktadır (Dede, Türkmen, 2019). Özellikle gig ekonomisinde kendi hesabına çalışan kuryeler, esnekliği özgürlük olarak algılarken, uzun vadede gelir güvencesinin olmaması ve iş koşullarının ağır olması nedeniyle bu çalışma biçiminin sürdürülebilirliği konusunda sorunlar yaşayabilmektedirler (Berg, 2016). Esnek çalışma genel anlamda çalışanların iş-yaşam dengesine katkı sağlayabilirken, kendi hesabına çalışan kuryeler için bu denge daha zor sağlanmakta ve çalışma koşullarının belirsizliği nedeniyle farklı dinamikler ortaya çıkmaktadır.

2.KENDİ HESABINA ÇALIŞMA: MOTO KURYELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Kendi hesabına çalışmanın tanımlanmasında sorunlar yaşanmaktadır. Kendi hesabına çalışmanın tanımlanmasında uluslararası kuruluş ve yazına göre; yapılan işin niteliği, işin kim tarafından ve kaç kişi yapıldığı, çalışma biçimi, işin süresi ve gelirin elde edilme biçimi etkileyicidir.

Ülkelerin kendilerine özgü koşulları, kendi hesabına çalışmanın farklı istihdam ilişkilerini ve meslekleri kapsayan karmaşık ve heterojen bir yapıya sahip olması kendi hesabına çalışmayı daha güç hale getirmektedir.

Kendi hesabına çalışmanın tanımı her ülkede farklı yasa veya yasalarda yer almaktadır. Kendi hesabına çalışanlar işverenler, kendi adına ve hesabına çalışanlar ile ücretsiz aile işçileri ve üretim kooperatiflerinin üyeleri olarak alt gruplara ayrılmıştır. ILO yapmış olduğu bu sınıflamada elde edilen gelirin şekli ve çalışma ilişkisinin niteliğini dikkate almıştır (ILO, 1993)

Günümüzde kendi hesabına çalışma işletmelerin işçilik maliyetlerinden kaçınmak üzere kullandığı formüllerle değişime uğramıştır. Bu da kendi hesabına çalışmanın istihdam statüleri arasında gri alanda kalmasına neden olmuştur. Uygulamada işverene bağlı olarak çalışan, ancak iş görme sözleşmeleriyle kendi hesabına çalışan gibi duran, bağlılık ilişkisi bulunmasına rağmen iş ve sosyal güvenlik mevzuatının dışında kalmaktadırlar. İşçi gibi bağımlılık unsuru taşımalarına rağmen kendi hesabına çalışanları standart dışı çalışanlar olarak tanımlamak mümkündür. Ekonomik olarak tek bir işverene karşı bağımlı durumda olanlar, bağımlı kendi hesabına çalışanlar olarak tanımlanmaktadır.

Çalışmanın bu bölümde kendi hesabına çalışma, kendi hesabına çalışmanın dönüşümü ve kendi hesabına çalışan kurye modelinden söz edilecektir.

2.1.Kendi Hesabına Çalışmanın Tanımı

Kendi hesabına çalışmanın tanımının yapılması hususundaki zorluklar alan yazında devamlı olarak tartışılmaktadır. Bu kavramın farklı anlamlar ifade etmesi, teorik olarak anlaşılmasını ve ampirik olarak ölçülmesini güçleştirmektedir. Bu grupta yer alan faaliyetlerin önemli bir parçasının çoğunlukla enformel iktisat içinde yer alması da bu zorluğu bir kat daha artırmaktadır. Bir yanda, kendi hesabına çalışan konumunda yer alan bir birey, ürünleri, üretim aşamalarını ve dağıtım kanallarını geliştiren, yeni imkanları keşfeden bir girişimci olabileceği gibi diğer yandan, işsiz bir bireyden farklı olmayan bir geliri olan birisi de olabilmektedir (Earle ve Sakova, 1998:1). Alan yazında her iki bakış açısı da bulunmaktadır. Özellikle gelişmiş ülkelerde yapılan son araştırmalar, kendi hesabına çalışmanın pozitif,

'girişimci' yanının vurgular niteliktedir. Mesela, Blanchflower zenginlik ile kendi hesabına çalışma arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir (Blanchflower, 1998:6).

Kendi hesabına çalışmaya dair iki hipotez tartışılmaktadır. İlki Todarro (1969) ve Harris ve Todarro (1970)'nun düalizm kuramında ifade edilen gizli işsizlik hipotezidir. Çin'de devlet sahipliğindeki girişimlerde çalışanlar 1990'lı yıllarda başlayan tekrardan yapılanma sebebiyle işlerini kaybetmişler ve bunların bir bölümü yaşamlarını devam ettirmek için kendi hesabına çalışmaya başlamıştır (Haggard ve Huang, 2008). Buna göre kendi hesabına çalışanlar enformel sektörde çalışma mecburiyetinde kalmışlar ve bu biçimde faaliyetleri ve alacakları ücretler işsiz kalmaları durumundan çok az değişiklik göstermiştir. Kendi hesabına çalışanların işten sağladıkları kazançla ancak geçinebildikleri ve formel sektöre oranla daha az ücretler ve daha fazla çalışma süreleriyle karşılaştıkları düşünülmektedir. Tersine iş yaratma hipotezine göre kendi hesabına çalışan kişiler, yeni iş olanakları ve yenilikçi ürünler yaratan başarılı iş sahiplerine dönüşebilmektedirler. Kendi hesabına çalışanların netice olarak yüksek bir bölümü risk alma, iş yapma ve piyasa kalkınmasını özendiren bir ortamı yansıtabilir (*iş yaratma hipotezi*) veya formel sektörde ücretlerin piyasa temizleme düzeyinin hemen üstünde sabitlediği iş eksikliğinin (*gizli işsizlik hipotezi*) neticesi olabilmektedir (Ma ve Li, 2016).

Kendi hesabına çalışma konusu oldukça heterojendir ve bu nedenle kendi hesabına çalışma oranlarındaki kentsel-kırsal farklılıkların tek bir teoriyle açıklanması mümkün değildir. Harris ve Todaro (1970) modeli, modern ve geleneksel istihdam arasındaki farklılıklarla ilgili çelişen görüşler sunmaktadır. Literatürde yaygın olarak kabul edilen görüşe göre, kentsel istihdam modern ve yüksek verimlilikli sektörü temsil ederken, kırsal alandaki istihdam daha düşük verimlilik ve kayıt dışı istihdam ile ilişkilendirilmektedir. Bu model ayrıca, özellikle kırsal alanlarda işsiz olan işçiler için bir sığınak görevi gören verimsiz ve durgun bir sektörün varlığını öngörmektedir. Bu bağlamda, kendi hesabına çalışma, kırsal kesimdeki tarım işçileri için bir "örtülü işsizlik" şeklinde görülebilmekte, yani zorunlu olarak bu tür istihdamı tercih etmek zorunda kaldıkları anlamına gelmektedir. Bu durum "itme faktörü" olarak adlandırılmaktadır. (Mandelman ve Montes-Rojas, 2009).

Öte yandan, dinamik girişimcilik hipotezi, özellikle sanayileşmiş ekonomilerde, kendi hesabına çalışmayı, girişimcilik kültürü veya fırsatların varlığı nedeniyle gönüllü bir seçenek olarak görmektedir. Bu durum "çekme faktörü" olarak adlandırılmakta ve bir kişinin girişimci olarak faaliyet göstermeyi seçmesinin avantajlı olabileceğini öngörmektedir (Fajnzylber, Meloney ve Montes-Rogas, 2006; Uhlaner ve Thurik, 2007). Bu bağlamda, kendi hesabına çalışanlar genellikle yenilikçi, yaratıcı ve risk alan girişimciler olarak kabul edilir ve maaşlı çalışan olmak yerine bir ekonominin üretim ve dağıtım sürecine katkıda bulunmayı tercih eden "süperstarlar" olarak anılmaktadır (Mandelman ve Montes-Rojas, 2009).

Diğer bir faktör ise, kendi hesabına çalışmanın temel olarak geçimlik istihdam seçeneği veya yoksulluktan kurtulma mekanizması olarak çalışanlar için gereklilik nedeniyle itici bir etkiye sahip olmasıdır (Fields, 2013; Gindling ve Newhouse, 2012). Reynolds ve diğerleri (2004), Alstete (2002), Orhan ve Scott (2001) gibi akademisyenler, bir bireyi kendi isteğiyle veya zorlanarak serbest meslek sahibi olmaya iten arzuya ilham veren itici ve çekici faktörler üzerinde durmuşlardır (De Mel, McKenzie ve Woodruff, 2010; Fields, 1975; Tokman, 2007).

Kendi hesabına çalışan sınıfında gruplandırılan işveren ve yalnız başına kendi hesabına çalışan arasında birçok ayrım bulunmaktadır. İşverenler kendi firmalarında en az bir ücretli çalışan istihdam eden kişilerdir. Fakat kendi hesabına çalışanlar ILO'nun gruplandırmasında herhangi bir ücretli istihdam etmeden işlerini devam ettiren ve genellikle ücretsiz aile çalışanlarından yardım alan kişiler olarak ifade edilmektedir (ILO, 2013). ILO, işteki duruma dair yaptığı gruplandırmayı tanımlamalarda asgari standart olarak korusa da yıllar içinde güncellemiş, bilhassa 'otorite' ve 'iktisadi riskin çeşidi' bakımında alternatif bölümlendirmeler yapmıştır. Geleneksel biçimde kendi hesabına çalışan ve işçi ikiliğinde gruplandırma, ICSE,93'ün (1993 Uluslararası İstihdam Statüsü Sınıflandırması) gruplandırmasında tam anlamıyla temsil edilemeyen bazı faaliyetleri dışarıda bırakabilmektedir (ILO, 2018a:1). 20.Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda kabul edilen ICSE-18 (2018 Uluslararası İstihdam Statüsü Sınıflandırması) ise, istihdamı iktisadi faaliyetten dolayı ücret ya da kar elde etmeye, otorite ögesine ve işçinin maruz kalabileceği iktisadi risklerin çeşidine göre on başlık altında ayrıntılandırmaktadır. Otoritenin çeşidini saptayabilmek adına, faaliyetlerin yürütülmesinde işçinin kontrol ve yetki bakımından durumu irdelenmektedir. Bu sebeple çalışanlar 'bağımlı' ve 'bağımsız' çalışan olarak gruplandırmaya tabi tutulmaktadır. İktisadi risklerin çeşidi ise çalışanların faaliyetleri dolayısıyla finansal ve benzer kayıplara maruz kalabilmeleri ve nakdi kazançlarında muhtemel belirsizlikler üstünden değerlendirme sunmaktadır (ILO, 2018b:3).

Kendi hesabına çalışılan işler, ücretin direkt olarak üretilen mal ve hizmetlerden alınacak karlara bağlı olduğu işlerdir. İktisadi riske açık bir istihdam pozisyonudur. Kendi hesabına çalışanların, belli zamanlarda gelir garantisi sağlayan sözleşmeleri bulunmamaktadır. Yalnızca kendi girişimlerinden aldıkları gelire sahiptirler. Kendi hesabına çalışan kişi, kendi iktisadi girişimini işleten veya bağımsız biçimde bir meslek ya da ticarete çalışan ve hiç işçisi olmayan bir kişidir. Yani kendi hesabına çalışanlar, yalnızca kendileri için tek başlarına çalışabilecekleri gibi bir veya daha çok ortakla da çalışabilmektedir. Dolayısıyla kendi hesabına çalışma konumu oldukça karmaşık ve heterojen yapıdadır (ILO, 1993). Kendi hesabına çalışanlar belirsiz bir konuma sahiptir. Geleneksel biçimde girişimcilik ile özdeşleştirilen kendi hesabına çalışan kanuni olarak bağımsız akit yapan birey olarak kabul edildiğinden kolektif pazarlık ve iş güvencesi kapsamında değildir (Hatfield, 2015).

Kendi hesabına çalışma kavramını net bir şekilde tanımlamak zordur. İşgücü anketlerindeki farklılıklar, vergi düzenlemeleri, sosyal güvenlik politikaları ve iş hukukundaki belirsizlikler, bu çalışma biçiminin sınırlarını muğlak hale getirmektedir. Özellikle, küçük işletmelerde çalışan kendi hesabına çalışanlarla, herhangi bir çalışan istihdam etmeyen kendi hesabına çalışanlar arasındaki temel ayrımlar, bu belirsizliği artıran unsurlardan biridir. Ancak mevcut veriler, özellikle başka çalışan istihdam etmeyen kendi hesabına çalışanların, geleneksel anlamda girişimciden ziyade bir çalışan profiline daha yakın olduğunu göstermektedir. Zamanla, kendi hesabına çalışma kavramı kapsam ve nitelik açısından değişerek daha karmaşık bir yapıya bürünmüştür. Farklı meslek gruplarını ve çalışma koşullarını kapsayan heterojen bir yapı sergilemektedir. Örneğin, tele çalışanlar, bazı yöneticiler ve memurlar, freelance editörler ve yönetim danışmanları bu kategoriye dahil edilebilmektedir. Ayrıca, hukuki statülerindeki belirsizlikler nedeniyle, kendisini yanlışlıkla kendi hesabına çalışan olarak tanımlayan franchise sahipleri, bağımsız profesyoneller, vasıflı zanaatkarlar ve iştirak sahipleri de bu gruba dahil edilebilmektedir (Fraser ve Gold, 2001:681).

2.2.Kendi Hesabına Çalışma ve Yeni Eğilimler

Son yıllarda kendi hesabına çalışmanın yapısı mühim oranda değişmiştir (Eurofound, 2020:49; Erdoğan ve Çiğdem, 2019:186). Buna göre;

- Tarım sektöründe kendine hesabına çalışan kişilerin sayısı azalmış, buna karşın hizmet sektöründe kendi hesabına çalışan insanların sayısı yükselmiştir (Eurofound, 2017a:13).
- Kendi hesabına çalışma; ormancılık, ticaret, inşaat, tarım, zanaat ve ulaşımda yaygın biçimde uygulanan bir çalışma biçimiyken, bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle beraber hizmet sektöründe danışmanlık web kaynaklı girişimler, tasarım, medya ve eğlence gibi çokça faaliyet alanına yayılmıştır. Bilhassa profesyonel meslekler, bilimsel ve teknik alanlarında çalışanların sayısı yükselmiştir (Erdoğan ve Çiğdem, 2019:186).
- Kendi hesabına çalışma çok daha fazla heterojen bir yapıya evrilmiş, yüksek vasıflı işlerde çalışanlara kadar geçmişten daha fazla yelpazede kendi hesabına çalışan sınıfı meydana gelmiştir (Murgia vd., 2020:2).
- İşçisi bulunan kendi hesabına çalışanların sayısı düşmüş, buna karşın işçisi bulunmayan kendi hesabına çalışanların sayısı da artmıştır (Eurofound, 2017a:7;Fulton, 2018:9).
- Kendi hesabına çalışanlar arasında bilhassa işçisi bulunmayan kendi hesabına çalışanlar arasında kısmi zamanlı çalışanların oranı yükselmiştir (Williams ve Lapeyre, 2017:11).
- Ülkelerin büyük kısmında kanuni düzenlemeler çalışanları istihdam konumlarına göre temel olarak ‘ücretli ve kendi hesabına çalışanlar’ olarak iki grupta sınıflandırmakta, bu iki ana kategori arasında kalan alan da ‘gri alan’ şeklinde ifade edilmektedir. Gri alan geçmişten beri

söz konusu olmakla beraber son otuz yıldan bu yana teknolojik gelişmelere bağlı biçimde dış kaynak kullanımı ve taşeronlaşmanın fazlalaşması neticesi giderek daha da yayılmaktadır. Gri alan içerisinde işçisi bulunmayan kendi hesabına çalışanların bir kısmını oluşturan bağımlı kendi hesabına çalışanlar ile, sahte (fake) kendi hesabına çalışanlar bulunmakta ve bu çalışanların sayıları da gün geçtikçe artmaktadır (Williams ve Lapeyra, 2017:15).

Böylelikle serbest çalışanlar yanında resmi olarak kendi hesabına çalışan olan fakat ücretli çalışanların da birtakım niteliklerine sahip yeni çalışanlar meydana çıkmaktadır. Bu çalışanlar çoğunlukla, işsizlik sebebiyle mecburi olarak kendi hesabına çalışmakta, daha fazla işgücü piyasası risklerine ve daha istikrarsız istihdam durumlarına sahip olmaktadır (Erdoğan ve Çiğdem, 2019:187). Bu sebeple bağımlı kendi hesabına çalışanlarla sahte kendi hesabına çalışanlar ‘standart dışı çalışan’ biçiminde kabul görmektedir. Nitekim ILO’nun dört kategoride gruplandığı standart dışı çalışma biçimleri arasında bulunan ‘gizli istihdam’ olgusu sahte ve bağımlı kendi hesabına çalışanları tanımlamaktadır (ILO, 2016:8).

2.2.1.Bağımlı Kendi Hesabına Çalışma ve Bağımlı Kendi Hesabına Çalışanlar

Bağımlı kendi hesabına çalışanları anlayabilmek için çalışma tanımına odaklanılması gerekmektedir. Eurofound’a (2017) göre, bağımlı serbest meslek biçimleri genellikle üç kriter gerektirmektedir: (1) tek bir müşteri için çalışmak, (2) çalışanları işe alma yetkisine sahip olmak, (3) önemli stratejik kararlar alma yetkisine sahip olmak. Bu tanım daha sonra Eurostat tarafından geliştirilmiş ve Cieslik ve Dvoulety (2019)’nin çalışmasında özetlenmiştir. Bu çalışmada, en fazla risk altındaki tek başlarına çalışan kendi hesabına çalışan sahiplerini yakalamak için bir müşteri (veya baskın müşteri) koşulunun çalışma saatleri kararıyla birleştirilmesinin çok önemli olduğu belirtilmiştir. Başka bir deyişle, istatistiksel olarak bağımlı serbest meslek sözleşmeleri altında çalışanları kapsayabilmek için bu kriterlerin bir arada kullanılması gerekmektedir (Nikulin, 2021).

Sonuç olarak, bağımlı kendi hesabına çalışma, gizli bir işveren-çalışan ilişkisi anlamına gelmektedir. Bu durum, sahte bağımlı kendi hesabına çalışmanın gerçek bağımlı kendi hesabına çalışma ilişkisinin kötüye kullanılması olduğunu ve işverenin vergi ödemeleri, toplu sözleşmeler veya diğer yasal sorumluluklardan kaçınma amacıyla motive olduğunu ileri sürmektedir. Bu nedenle, bu tür bir çalışma güvencesiz bir karaktere sahiptir (Thornquist, 2011, 2015; Wagner ve Berntsen, 2016). Bağımlı kendi hesabına çalışanlar işin risklerini üstlenmek zorunda kalırken sınırlı sosyal yardımlar (örneğin, tatil ve hastalık ücreti) ve yasal haklardan mahrum kalabilmektedirler (Kalleberg ve Vallas, 2017, s. 1). Ayrıca, sürekli çalışma ve sosyal ilişkilerine dair korku ve belirsizlik yaşayabilmektedirler (Allan vd., 2021). Güvencesizlik, temel olarak ana (tek) yüklenicinin işin zamanını, yerini ve organizasyonunu

düzenlemesi durumunda kişisel bağımlılık (Muehlberger, 2007) ve maliyet ve riskin müşteriden bağımlı kendi hesabına çalışana aktarılması durumunda ekonomik bağımlılık olarak ortaya çıkabilmektedir (Thornquist, 2015). Bu nedenle, yanlış sınıflandırılan bu bağımlı kendi hesabına çalışanlar genellikle girişimcilik faaliyetleri yürütmeyip, müşteri tarafından belirlenen yer ve zamanda sipariş edilen görevleri yerine getirmektedir (Eichhorst vd., 2013; Thornquist, 2015).

Yine de işveren ve potansiyel (bağımlı) kendi hesabına çalışan arasındaki çalışma sözleşmesinin türünün, her iki tarafın pazarlık güçlerinin eşit olmaması ve çeşitli faktörlere bağlı olmasına rağmen, karşılıklı anlaşmanın bir sonucu olduğu kabul edilmelidir (Pulignano, 2017; Horodnic ve Williams, 2019). İşgücü piyasasının ekonomik teorisi, işletme sahipleri ve yöneticilerinin (işverenler) personel maliyetlerini en aza indirmeyi amaçladıklarını göstermektedir. Bu nedenle, aynı işi kadrolu çalışanlara göre daha düşük maliyetle yapabilecek bağımlı kendi hesabına çalışanlar tercih edilebilmektedir (Foss vd., 2007).

İş seçimi ve işe alım kararlarını açıklamak için endüstriyel ve örgütsel psikoloji akademisyenleri, çalışma psikolojisi teorisini (PWT) kullanmaktadır (Duffy vd., 2016; Kim vd., 2019). Allan ve arkadaşları (2021), güvencesiz çalışma ilişkilerini içeren The Work Precarity Framework'ten türetilen PWT'yi yakın zamanda geliştirmiştir. Bu çerçeve, çalışma iradesi, kaynaklar ve sermaye, sosyal destek ve sosyal sınıf gibi potansiyel moderatörleri içermektedir ve bağımlı kendi hesabına çalışmanın öngörücüleri olarak hizmet edebilir (Allan vd., 2021, s. 5). Bağımlı kendi hesabına çalışmanın oranlarını etkileyen faktörler yalnızca bireysel özelliklerle sınırlı değildir, aynı zamanda ekonomik ve sosyal koşullar, istihdamı koruma mevzuatı ve sektöre özgü faktörler de etkili olabilmektedir. Bu yapısal faktörler arasında işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, özelleştirme ve ekonomik gücün küresel değer zincirlerinde yoğunlaşması gibi etkenler de bulunmaktadır (Muehlberger, 2007a; Roman vd., 2011; Eichhorst vd., 2013; Williams ve Horodnic, 2019).

Ancak, veri mevcudiyeti sınırlı olduğundan, bu faktörlerin rolüne ilişkin ampirik bulgular şu anda kısıtlıdır. Bugüne kadar, yazarlar genellikle EWCS (Avrupa İşgücü Araştırması) anket verilerini kullanarak çalışmışlardır. Williams ve Horodnic (2018), 2015 EWCS verilerine dayalı olarak yaptıkları bir analizde, özellikle erkeklerin, yaşlı çalışanların ve özel sektörde çalışanların bağımlı kendi hesabına çalışma eğiliminin daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca sektörler arasında da önemli farklılıklar olduğunu gözlemlemişlerdir: Tarım, ormancılık ve balıkçılık (%22), sanat, eğlence, dinlence ve diğer hizmet faaliyetleri (%14) ve profesyonel, bilimsel ve idari çalışanlarda (%11) bağımlı kendi hesabına çalışanların oranının daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Williams ve Horodnic, 2018). Williams ve Horodnic (2019), hem 2010 hem de 2015 EWCS verilerini kullanarak mesleklere göre bağımlı kendi hesabına çalışma eğilimlerini analiz ederken, yöneticilerin vasıflı tarım, ormancılık ve balıkçılık

çalışanlarına kıyasla daha düşük, ancak büro destek çalışanlarına kıyasla daha yüksek bir bağımlı kendi hesabına çalışma eğilimine sahip olduğunu bulmuşlardır. Bununla birlikte, düşük vasıflı mesleklerin bağımlı kendi hesabına çalışmayla ilişkili olma olasılığının daha yüksek olduğunu varsayan bir hipotezi ampirik olarak destekleyememişlerdir (Williams ve Horodnic, 2019). Kusters ve Smits (2021) tarafından yapılan en son çalışma, Hollanda LFS (İşgücü Anketi) verilerine dayanmaktadır ve bu analiz de bu varsayımı desteklememiştir. Bu sonuçlar, daha önce Muehlberger (2007a), Fehringer (2014) veya Thornquist (2015) tarafından bulunan bağımlı kendi hesabına çalışan bireyler lehine bu ilişkiyi destekleyen önceki araştırmalarla çelişmektedir. Bu nedenle, PWT'nin yerleşik kalıplarının ve teorik beklentilerinin değişip değişmediğini veya yalnızca zamana ve/veya bağlama özgü olup olmadığını görmek ilginç bir araştırma sorusu olabilir (Eichhorst vd., 2013; Carrasco ve Hernanz, 2021; Allan vd., 2021). Bu nedenle, doğrulanması için aşağıdaki hipotez özellikle belirtilmektedir:

H1. Bağımlı serbest meslek sahibi bireylerin düşük vasıflı mesleklerde çalışma olasılığı daha yüksektir.

Bağımlı kendi hesabına çalışma ve bağımlı kendi hesabına çalışanın genel kabul görmüş bir tanımlaması bulunmamakta, bağımlı kendi hesabına çalışanın tanımlamasında kullanılan ölçütler Avrupa ülkeleri arasında farklılık göstermektedir (Anttila vd., 2020:8). ILO'ya göre; 'kendi hesabına çalışan olarak kayıtlı faaliyette bulunan bir birey eğer gerçekte yalnızca bir ya da az sayıda birey için faaliyet gösteriyorsa ve bunlardan işin ne şekilde yürütüleceğiyle alakalı talimatlar alıyorsa, bu durum bağımlı kendi hesabına çalışmayı tanımlamaktadır' (Akbaş, 2021:27). İşçisi bulunmayan kendi hesabına çalışan eğer iktisadi olarak tek bir bireye bağımlıysa; bu çalışan 'iktisadi olarak bağımlı kendi hesabına çalışan' olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışan gelirinin tamamını ya da büyük bir kısmını tek bir bireyden elde etmektedir (OECD, 2019b:61). Eurofound tarafından 2010 yılında yapılan '3. Avrupa Çalışma Şartları Anketinde' işçisi bulunmayan kendi hesabına çalışanın 'gerçek' kendi hesabına çalışan kişi mi yoksa iktisadi olarak bağımlı kendi hesabına çalışan kişi mi olduğunu belirlemek amacıyla ankete katılanlara 3 soru sorulmuştur. Bu sorulara göre; yalnızca bir birey için çalışıyorsa, çalışanı işe alma ve çıkarma hususunda otorite sahibi değilse, mühim stratejik kararlar alma hususunda otoritesi yoksa bu tür işçisi bulunmayan kendi hesabına çalışanlar bağımlı olarak kabul görmüştür. Eurofound tarafından 2015'te 6. Avrupa Çalışma Şartları Anketinde de 35 Avrupa ülkesinden 44.000 kendi hesabına çalışan ve çalışana aynı sorular yöneltilmiştir (Williams ve Lapeyre, 2017:15-16).

Altıncı Avrupa Çalışma Şartları Anketi verilerine göre, 2015'te Avrupa'da her 23 işin (yüzde 4.3) biri bağımlı kendi hesabına çalışma biçiminde nitelendirilmektedir (Williams ve Horodnic, 2018:122). Slovenya, Portekiz ve İspanya gibi ülkelerde bağımlı çalışmanın kanuni mevzuatta yeri vardır. Mesela İspanya, iktisadi bakımdan bağımlı kendi hesabına çalışmayı, kendi hesabına çalışan kişilerin iktisadi faaliyeti perspektifinde elde ettiği gelirin en az yüzde 75'inin yalnızca bir müşteriye bağımlı olduğu

durum olarak ifade etmektedir (Spasova vd., 2017:29). İtalya ise yarı bağımlı çalışan kavramına ilgili yasalarda yer vererek resmi olarak kendi hesabına çalışan görünen, muhtemel riskleri bizzat sırtlanan ancak sadece tek bir işveren için faaliyette bulunanlar adına yasal düzenlemeler yapmaktadır (OECD, 2018:146).

2.2.2.Sahte Kendi Hesabına Çalışma ve Sahte Kendi Hesabına Çalışanlar

Sahte kendi hesabına çalışma, serbest meslek sahibinin firmaya bağlı bir çalışan gibi hareket ettiği durumu ifade etmektedir ve kendi hesabına çalışma düzenlemeleriyle ilgilidir. Ekonomi teorisine göre, firmalar, belirli görevlerin firma içinde mi yoksa dışarıdan bir piyasa katılımcısıyla mı gerçekleştirileceği konusunda maliyet ve faydaları değerlendirerek karar vermektedir (Zenger vd., 2011). Bu kararda kritik bir faktör, faaliyetlerin koordinasyon ihtiyacıdır. Kapsamlı koordinasyon gerektiren faaliyetler genellikle firma içinde daha iyi yönetilebilmektedir (Collins, 1990). Ancak, az koordinasyon veya hiç koordinasyon gerektirmeyen faaliyetler, üçüncü taraf aktörlere devredilebilmektedir. Bu tür faaliyetler genellikle firmanın ana faaliyet alanı dışındaki işlerdir. Sözleşmeli işçiler veya serbest meslek sahipleri bu üçüncü taraf aktörler arasında yer alabilmektedir.

Dolayısıyla tek başına çalışan kendi hesabına çalışanlara iş yaptırmak, sahte kendi hesabına çalışmanın bir koşulu değildir. Ancak, düzenli istihdam ile (solo) kendi hesabına çalışma düzenlemeleri arasındaki fiyat farklılıkları nedeniyle firmalar, kendi hesabına çalışan işçileri işe alma konusunda teşvik edilmektedir (Thörnquist, 2015). Örneğin, bir firma tarafından denetlenen tek başına çalışan kendi hesabına çalışan, bir alt işveren-işçi hiyerarşik ilişkisine benzer bir çalışma düzenlemesine tabi olabilir, ancak tüm sosyal koruma ve iş hukuku haklarına sahip olmayabilir. Bu nedenle, bu tür yapılar sahte kendi hesabına çalışma olarak kabul edilebilmektedir. Muehlberger (2007a), bu durumu "hiyerarşik dış kaynak kullanımı" terimiyle ifade etmektedir.

Tamamen kendi hesabına çalışanları işe almaya karar vermek, herhangi bir firmaya maliyet avantajı sağlayabilir. Ancak, hangi faaliyetler için çalışanları, hangi faaliyetler için kendi hesabına çalışanları işe almayı tercih edecekleri sorusu cevaplanması gereken önemli bir sorudur.

Lepak ve Snell'in (1999) belirttiği gibi, bu karar genellikle insan sermayesi yatırımlarına bağlıdır. Firmalar, belirli görevleri yerine getirmek için gerekli olan becerileri değerlendirebilmekte ve işgücü piyasasındaki beceri arzını ve talebini dikkate alarak stratejik bir karar verebilmektedir.

Becerilerin düzeyi, görevleri yerine getirmek için gereken resmi eğitim miktarını ifade etmektedir. Bu nedenle, daha yüksek beceri düzeyleri gerektiren görevler için firmalar genellikle çalışanları işe alacaktır. Bu tür görevlerde, özellikle de firma için özelleştirilmiş beceriler gerektirenlerde, kendi hesabına çalışanlar maliyetli olabilmektedir.

Rutin görevler kolayca bir dizi kural olarak ifade edilebilen görevlerdir (Autor, 2013). Bu nedenle, bu tür görevler için kendi hesabına çalışanları işe almak daha avantajlı olabilmektedir. Rutin görevlerde, işletmenin özelleştirilmiş beceriler için yatırım yapması gerekmez.

Mesleki ücret seviyesi de önemli bir faktördür. Daha kıt becerilere sahip olan çalışanlar daha yüksek ücret talep ederler ve bu da firmaların kendi hesabına çalışanları işe almaktan kaçınmalarına neden olabilmektedir. Öte yandan, daha düşük vasıf seviyesine sahip olan çalışanlar daha düşük ücret talep ederler ve bu nedenle bu tür görevler için kendi hesabına çalışanları işe almak daha avantajlı olabilmektedir.

Sonuç olarak, hangi faaliyetler için çalışanları, hangi faaliyetler için kendi hesabına çalışanları işe almayı tercih edecekleri sorusu, firmaların stratejik kararlarına bağlıdır. Firma, işgücü piyasasındaki beceri arzını ve talebini, görevlerin beceri düzeyini, rutin düzeyini ve mesleki ücret düzeyini dikkate alarak karar vermelidir.

Düşük seviyeli rutin görevler için, az eğitim ve özel beceri gerektiren işlerde, uzun vadeli çalışan bağlılığına ihtiyaç duyulmaz. Bu tür işler için gerekli becerilere sahip işçiler kolayca işgücü piyasasında bulunabilir ve kolayca değiştirilebilirler. Bu nedenle, firmalar genellikle daimî çalışan sözleşmeleri sunmak yerine diğer çalışma düzenlemelerini tercih edebilmektedirler. Geçici taşeron işçiler, bordrolu sözleşmeli kişiler veya serbest meslek sahipleri gibi farklı istihdam seçenekleri kullanılabilir. Hangi çalışma düzenlemesinin tercih edileceği, çalışma düzenlemeleri arasındaki fiyat farklarına bağlı olarak belirlenecektir. Bu fiyat farklılıkları, sahte serbest meslek düzenlemeleri ile düzenli istihdam düzenlemeleri arasındaki farkın yanı sıra, geçici iş ajansları aracılığıyla işe alma veya çağrı üzerine sözleşmeler gibi diğer standart dışı istihdam alternatifleri arasındaki farkları da içermektedir. Bu fiyat farklılıkları, çalışanları işe alma ve işten çıkarma maliyetleri, çalışan refahına zararlı katkılar, asgari ücret mevzuatı gibi faktörlere bağlı olarak önemli ölçüde değişebilmektedir (Kosters, 2017). Dolayısıyla, bir firma perspektifinden bakıldığında, bir çalışan sözleşmesi yerine sahte bir kendi hesabına çalışma düzenlemesi kullanmanın olasılığı, (1) gereken beceri düzeyinin düşmesi, (2) rutin işlerin artması ve (3) mesleğin ücret düzeyinin düşmesiyle ilişkilendirilebilmektedir.

Sahte kendi hesabına çalışma (Williams ve Lapeyra, 2017:15) bağımlı çalışmadan farklılık göstermektedir. Fakat bazı ülkelerin ve araştırma yapanların bağımlı kendi hesabına çalışma olgusuyla sahte kendi hesabına çalışma olgusunu birbirleri yerine kullandıkları görülmektedir (Akbaş, 2021:26). Aynı zamanda alan yazında sahte kendi hesabına çalışma olgusu hususunda kavram birliği bulunmamakta, bu olgu yerine ‘yanlış gruplandırılmış kendi hesabına çalışma ya da gizli istihdam olguları da kullanılmaktadır (Williams ve Lapeyre, 2017:15). Genel biçimde sahte kendi hesabına çalışma ‘ücretli çalışmanın birtakım nitelikleri (yalnızca bir işverene bağlı olarak çalışma, çalışma

süreleri ya da işin yürütüldüğü yerin konusunda esnek olmama ve mühim kararlar verme hususunda otorite sahibi olmama gibi) taşıyan kendi hesabına çalışma biçimi' şeklinde ifade edilmektedir (Nikulin, 2021:71). Sahte kendi hesabına çalışmada çalışan; bir ya da birden çok bireyle yalnızca iktisadi olarak bağımlı bulunmamakta, bu bireyle arasında çalışma şartları üzerinde sınırlı ya da hiçbir otorite bulunmaksızın bağımlılık ilişkisi bulunmaktadır (OECD, 2019b:61). Sahte kendi hesabına çalışma; bireyin yaptığı akde göre kendi hesabına çalışan olarak bilinmesine karşın gerçekte bir bireye bağımlı olarak çalışmasını belirtmekte, bu bireyle çalışan arasındaki bağ ücretli iş bağına benzetilmektedir (Schoukens, 2019:92).

Firmaların sahte kendi hesabına çalışmaya; iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukundaki düzenlemelerden ve mali yüklerden kaçınmak, örgütlenmeye engel olmak böylelikle maliyetleri düşürerek rekabet avantajı sağlamak maksadıyla yöneldikleri görülmektedir. Bu sebeple sahte kendi hesabına çalışma hem çalışanlar hem de kurallara uygun biçimde çalışan firmalar bakımından olduğu kadar vergi gelirleri ve sosyal güvenlik düzeninin finansmanı bakımından da mühim problemlere sebep olmaktadır (Eurofound, 2020:56).

ILO ve OECD'nin Nisan 2020 tarihli raporunda, sahte kendi hesabına çalışma ile mücadele adına alınabilecek bazı önlemler şöyle sıralanmaktadır:

- Çalışanları gruplandıran kural ve düzenlemeleri açığa kavuşturmak, basit hale getirmek ya da yenilemek,
- Çalışanların istihdam konumlarına dair tespit evrelerinde süreci kolay hale getirmek ve maliyetini düşürmek, kanıtlama sorumluluğunu işçiden ziyade işveren yükümlülüğü haline getirmek,
- Emek kurumlarının ve sendikaların olayları mahkemeye götürebilmesine imkân tanımak,
- Hukuki düzenlemelere uymayan kurumlara idari para cezası kesmek, ihlalleri denetlemek ve tespitini yapmak için iş müfettişlerinin sayısını ve imkanlarını arttırmak,
- İstihdam ilişkisini kendi hesabına çalışma olarak hatalı bir şekilde kurmayı özendirici mekanizmaları azaltmak,
- Atipik istihdam bağları yerine standart sözleşmeler ile istihdamı daha cazibeli hale getirmek (ILO ve OECD, 2020:10-11).

2.3.Günümüzde Kendi Hesabına Çalışmanın Boyutu

Günümüzde kendi hesabına çalışmanın boyutuyla alakalı olarak ülkeler arasında mukayese yapılmasında bazı problemler bulunmaktadır. Bu problemler şöyle sıralanabilmektedir:

- Kendi hesabına çalışma hususunda ülkeler arasında kavram birliğinin bulunmaması, kavramın ülkelere göre farklı anlamlar ifade etmesi,
- Kendi hesabına çalışan kişilerin oranının belirlenmesinde dikkate alınan topluluğun farklı olması (tarım sektöründe kendi hesabına çalışanların dikkate alınıp alınmadığı, çalışma yaşındaki nüfus, işgücü ya da istihdamın hangisinin oranının hesaplanmasında dikkate alındığı gibi),
- Ülkelerin kendi hesabına çalışan kişilerin belirlenmesinde uygulamaların farklılık göstermesi (soruların ve değerlendirme şekli gibi) (Gündoğan, 1999:75-77).

Tüm bunlar dikkate alınarak; toplam istihdam içerisinde kendi hesabına çalışan kişilerin oranı ülkelere göre bakıldığında; mesela OECD'nin kendi hesabına çalışma tanımına göre 2019 yılında OECD verilerine göre;

- OECD ülkeleri arasında toplam istihdam içerisinde kendi hesabına çalışan kişilerin oranı Almanya (%9,6), Danimarka (%8,5), Kanada (%8,2), Rusya (%6,7), Norveç (%6,5), Amerika (%6,1) gibi gelişmiş ülkelerde daha düşük ancak buna karşın Kolombiya (%50,1), Brezilya (%32,6), Meksika (%31,9), Türkiye (%31,5) gibi ülkelerde ise daha yüksektir.

2.3.1.Kendi Hesabına Çalışma ile İlgili Sorunlar

2.3.1.1.Çalışma Koşulları ve Sosyal Güvenlik ile İlgili Sorunlar

Kendi hesabına çalışan kişilerin istihdam ve çalışma şartları kendi hesabına çalışma biçimlerine ve bu çalışma biçimlerinin gerçekleştirildiği kurumsal, iktisadi ve sosyal durumlara göre farklılık göstermektedir (Pedersini ve Coletto, 2010:53). Nitekim; işçisi bulunan kendi hesabına çalışanların aylık gelirlerinin, işçisi bulunmayan kendi hesabına çalışanlardan daha fazla olduğu görülmektedir (Eurofound, 2017a:28). Diğer yandan işçisi bulunmayan kendi hesabına çalışanlar düşük gelirli olduğu kadar ayrıca gelirleri düzensizdir. Fakat gelirin düzenli olmaması bütün kendi hesabına çalışanlar için de önemli bir problemi oluşturmaktadır. Çalışmalara göre; Avrupa'da kendi hesabına çalışan insanların bilhassa işçisi bulunmayan kendi hesabına çalışan işçilerden mühim ölçüde daha çok, 'işte yoksulluk riski' ile mücadele etmektedir. İşte yoksulluk riski sonraları yerini yaşlılıkta yoksulluk riskine devretmiştir (Conen ve Schippers, 2019:6-7). 2015 yılı itibarıyla standart dışı çalışan işçilerle, kendi hesabına çalışanlarda yoksulluk riski oranı standart çalışan kişilere oranla mühim ölçüde yüksektir.

Avrupa Birliği'nde kendi hesabına çalışanlarda yoksulluk riski oranı işçilerden 3 kat daha çok olduğundan bu husus Avrupa için bir tehdit haline gelmiştir (European Commission, 2017:15). Kendi hesabına çalışanların iş saatleri de belirsiz ve işçilere göre daha az düzenlenmiştir. Kendi hesabına çalışma; çalışılan süreyle çalışılmayan süre arasında açık bir sınırın olmadığı bir çalışma biçimi olarak bilinmektedir. Nitekim bazı Avrupa ülkelerinde farklı zamanlarda yapılan araştırmalarda, kendi hesabına çalışanların işçilerden daha fazla zaman çalıştıkları tespit edilmiştir (Pedersini ve Coletto, 2010:53-55). Aynı zamanda birçok ülkede kendi hesabına çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğinin içeriği dışında kalmaktadır (Williams ve Lapeyre, 2017:11). Bu sebeple kendi hesabına çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği bakımından işçilere göre daha dezavantajlı durumdadırlar. Geleneksel kendi hesabına çalışmada faaliyetin ufak firmalarda, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri yeterli ölçüde alınmadan ve genellikle denetim olmadan yapılması iş kazası ve meslek hastalığı riskini yükseltmektedir. İşin bizzat gerçekleştirilmesi esnasında kendi hesabına çalışanların rastlaşacakları iş kazası ve meslek hastalıkları ise; onların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını ayrıca faaliyeti askıya alma ihtimaliyle iktisadi koşullarını zorlayabilmektedir (Akbaş, 2021:12-13).

Her ne kadar birtakım ülkeler; kendi hesabına çalışanları ya da bazı kendi hesabına çalışanları sosyal güvenlik hukukundaki birtakım düzenlemelerin içeriğine alma şeklinde adım atmışlarsa da kendi hesabına çalışanlara dair sosyal güvenliğin içeriği bazı ülkelerde işçilerin gerisindedir. İşçiler ile kendi hesabına çalışanlar arasında sosyal koruma içeriğindeki dengesizlikler;

- Kendi hesabına çalışanların elde ettikleri gelirlerin işçilere oranla daha değişken olması, bunların prim oranlarının hesaplanması ve alınmasını zorlaştırması,
- Bazı kendi hesabına çalışan sınıfları için yapılan prim oranlarına dair özel düzenlemeler hariç kendi hesabına çalışanların işveren katkı payını da ödemeleri,
- Kendi hesabına çalışanların durumlar, ihtiyaçlar ve katkı kapasiteleri bakımından heterojen olmaları,
- Bazı kendi hesabına çalışanların bilhassa işçisi bulunmayan kendi hesabına çalışanların prim ödeme, kayıt altına alma, beyan bakımından sınır kapasitelerinin olması,
- Sosyal güvenlik sistemiyle alakalı düzenlemelerin kendi hesabına çalışanların prim ödemelerini ya da sosyal yardımları kazanmalarını güçleştirmesi gibi sebeplerle meydana çıkmaktadır (ILO ve OECD, 2020:8; Akbaş, 2021:16).

Kendi hesabına çalışanlar işsizlik, engelli, yaşlı yoksulluğu risklerini de kapsayan birtakım toplumsal tehditlerle yüzleşmek durumundadır. Kamusal sosyal sigorta programları kapsamında bazı ülkelerde bağımsız çalışanların bu riskler bakımından koruma kapsamına alınmaması problemi daha ciddi hale getirmektedir. Sosyal güvenliğin olmaması güvencesizliğin mühim bir boyutudur ve bazı gelir

güvencelerinin yok olduğu veya düşüş seyrine girdiği yaşlılık zamanında etkisi negatif neticeler doğurabilmektedir. Uzun dönemli sigorta kolları içinde sayılan engelli sigortasının, yaşlılık aylığına hak kazanabilmenin, genel itibariyle tıbbi bakımın içeriğine girmemek, aktif olarak prim ödenebilecek zamanlar geride kaldığında veya prim ödeme gün zamanlarına dair asgari gerekliliklerin karşılanmasının imkansız olduğu durumlarda yıkıcı bir hal almaktadır (Conen ve Schippers, 2019:26).

2.3.1.2.Örgütlenme ile İlgili Sorunlar

Kendi hesabına çalışanlar homojen olmayan yapıları sebebiyle ticaret ve sanayi odaları, işveren teşkilatları, sendikalar, diğer geleneksel teşkilatlar gibi birbirinden farklı niteliklere ve faaliyet alanlarına sahip kurumlara üye olmakta, bu kurumlar tarafından temsil edilmektedirler. Mesela; geleneksel serbest mesleği olan profesyoneller genellikle bağımsız çıkar kurumlarına, zanaatkarlar, küçük firmalar özel ticaret ve işveren kurumlarına, gazeteciler ve performans sanatçıları gibi birtakım sınıflar ise sendikalara üyedir. Bu kurumların bir kısmına üyelik kendi hesabına çalışanların mesleklerini icra etmeleri için mecburi, bir kısmına üyelik ise arzuya bağlıdır. Son yıllarda birçok ülkede kendi hesabına çalışanların daha homojen yapıdan çıkarak heterojen yapıya bürünmesiyle beraber geleneksel kurumların dışında yeni örgütlenme modelleri de meydana çıkmıştır (Eichhorst vd., 2013:31).

Bazı ülkelerde gazeteci ve sanatçılar geçmişi uzun yıllara dayanan kuvvetli bir sendikalaşma geleneğine sahiptir. Bu çalışanlara günümüzde birtakım yeni kendi hesabına çalışanlar da dahil olmuştur (Eichhorst vd., 2013:31). Fakat kendi hesabına çalışanların sendikalara kayıtlı olmalarında geçmişten beri birçok problem bulunmaktadır. Bu problemler genel olarak kanunlardan ya da sendikalardan kaynaklanmaktadır.

Kanunlardan kaynaklanan problemler: Avrupa’da birtakım ülkelerde rekabet kanunları kendi hesabına çalışanların sendikaya üye olmalarını ‘rekabete aykırı davranış’ şeklinde görerek yasaklamaktadır. Mesela Danimarka’da Ulusal Rekabet Kanunu kendi hesabına çalışanların işveren ve işçi sendikalarına üye olmasını yasaklamıştır (Tokol, 2021:62). Sırbistan, Romanya, Macaristan gibi ülkelerde milli yönetmelik kendi hesabına çalışanların işçi sendikalarına üyeliği yasaklamış ya da bu hususta açık bir düzenleme getirmemiştir. Fakat mesela Sırbistan’da serbest çalışan sanatçılar bu yasaklamanın dışında bırakılmıştır (Fulton, 2018:30-35).

Sendikalardan kaynaklanan problemler: Birtakım Avrupa ülkelerinde kendi hesabına çalışanların sendika üyeliklerine dair kanuni engel olmamasına karşılık bazı sendikalar kural ya da tutumlarıyla kendi hesabına çalışanların sendika üyeliklerin güç ya da olanaksız hale getirmektedir (Anttila vd., 2020:13). Fakat dijitalleşme ve yeni çalışma biçimleri son yıllarda sendikaların bu durumu tekrardan gözden geçirmelerine sebep olmuştur (Fulton, 2018:33). Nitekim birtakım Avrupa ülkelerinde sendikalar eskiden kendi hesabına çalışanları örgütleme ve toplu pazarlığın içeriğini bu sınıflara

genişletme hususunda yeterince gayret göstermediklerinin farkına vararak, bu hususlarda gayret göstermeyi Avrupa genelinde bir öncelik biçiminde görmeye başlamışlardır (Murgia vd., 2020:4).

2.4. Gig Ekonomisi

Gig ekonomisi, işgücü piyasasında yeni ve esnek bir istihdam modeli olarak işverenler tarafından tercih edilmesi (Schwellnus vd., 2019:5) ve teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bu model, mevcut işlerin platformlar aracılığıyla yeni bir form almasını sağlamaktadır (Lobel, 2017:1-2). Aynı zamanda, gelişmekte olan ülkeler için yeni uluslararası iş bölümü fırsatları sunarak kalkınma imkânı yaratmaktadır (Haidar ve Keune, 2021:8) ve yeni işlerin ortaya çıkmasına katkı sağlamaktadır (Kassi ve Lehdonvirta, 2018:241).

Gig ekonomisi, işgücü içerisinde yer alan ancak yeterli gelire erişemeyen veya ek gelir elde etmek isteyenler için gelir fırsatı oluşturmasıyla da dikkat çekicidir (Marceta, 2021: 77). Ayrıca, hasta, yaşlı ve çocuk bakımı gibi hane içi ücretsiz emek olarak değerlendirilen hizmetleri gerçekteştirenler için iş yaşam dengesi sağlamaktadır (Berg, 2016: 9; De Stefano, 2016a: 479; Rani ve Furrer, 2021: 219-220).

Gig ekonomisi, sermaye için yeni bir artık değer üretimi ve sermaye birikimi modeli oluşturması ağıısından da önemlidir (Tassinari ve Maccarrone, 2020: 37-38). Bu süreçte, yukarıda bahsedilen tüm unsurlar bir arada varlık göstermektedir.

Gig ekonomisi, işgücü piyasalarında standart istihdam ilişkilerini bozarak esnek, atipik ve geçici istihdam modellerini derinleştirmektedir (Aloisi, 2016:655; Erdut, 2021:45). Bu durum, emeğin metalaştırılmasını hızlandırmaktadır (Marceta, 2021:76-79). Aynı zamanda, platformlar tarafından kullanılan puanlama, derecelendirme ve sınıflandırma gibi uygulamalarla birlikte, sermayenin emek üzerindeki kontrolünü ve denetimini artırmaktadır (Todoli-Signes, 2017:198; Gandini, 2019:1049-50). Bunun sonucunda, ekonomik ve sosyal risklerin büyük ölçüde işçilere yüklenmesi söz konusu olabilmektedir (Friedman, 2014:172; De Stefano, 2016a:480-81; Wood vd., 2019b:59). Gig ekonomisi, işgücü piyasasında teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak ortaya çıkan yeni bir aşamayı temsil etmektedir. Ancak, bu modelin son aşama olması beklenmemektedir. İlerleyen dönemlerde yeni değişiklikler ve gelişmelerin gig ekonomisini etkileyebileceği düşünölmektedir.

Gig ekonomisi, teknoloji tarafından yeniden şekillendirilen bir süreç olup, çalışma ilişkileri üzerinde etkisi olan eski bir sürecin yeni bir versiyonunu ifade etmektedir (Kallaberg ve Dunn, 2016:11; Stewart ve Stanford, 2017:424-25; Schmidt, 2017:10). Bu ekonomi içerisinde, platformlar, işçiler ve bireyler veya işletmeler arasında üç taraflı çalışma ilişkisi temel alınmaktadır. İlgili işler, önceden hazırlanmış ve kabul edilmiş hizmet sözleşmesi ile platformlar aracılığıyla gerçekteştirilmektedir (De Stefano, 2016:475; Kallaberg ve Dunn, 2016: 11; Todoli-Signes, 2017: 195).

Gig ekonomisindeki üç taraflı çalışma ilişkisi, platformlar, görevi gerçekleştirecek işçiler ve hizmeti talep eden bireyler veya işletmeler arasında kurulan bir modeli ifade etmektedir. Bu ilişki, akıllı cep telefonu uygulamaları veya çevrimiçi platformlar (internet) aracılığıyla gerçekleşmektedir (De Stefano, 2016b:463; Muntaner, 2018:598).

Gig ekonomisi çoğunlukla üç taraflı çalışma ilişkisi üzerine kurulmuştur, ancak bazı sektörlerde dört taraflı çalışma ilişkisine de rastlanabilmektedir. Bu durum özellikle gıda dağıtım hizmetlerinde görülmektedir, burada platformlar (örneğin, Deliveroo, Foodora), restoranlar, müşteriler ve kuryeler arasında bir çalışma ilişkisi oluşmaktadır (Heiland, 2021:2).

Dört taraflı çalışma ilişkisinde, platformlar restoranlarla iş birliği yaparak müşterilere hizmet sunmakta ve bu hizmetleri yerine getirmek üzere kuryeleri kullanmaktadır. Dolayısıyla, bu durumda platformlar, restoranlar, müşteriler ve kuryeler arasında bir çalışma ilişkisi şekillenmektedir.

Bununla birlikte, gig ekonomisindeki çalışma ilişkisinin genellikle üç taraflı olduğu bilinmektedir ve bu nedenle çalışmanın devamında sadece üç taraf arasında kurulan çalışma ilişkisi üzerinde odaklanılacaktır.

Gig ekonomisiyle birlikte ortaya çıkan üç yönlü çalışma ilişkisi, taraflar arasında eşit sonuçlar doğurmadığı bilinmektedir. Bu çalışma ilişkisi, platformlara çeşitli fırsatlar sunarken işçilere sosyal ve ekonomik korumalardan yoksunluk, belirsizlik ve güvencesizlik durumları getirmektedir (Aloisi, 2016:653; Lobel, 2016:2).

Platformlar, veri satışı ve taraflardan yapılan kesintiler gibi yöntemlerle sermaye birikimini hızlandırırken, iş, sosyal ve rekabet hukuku düzenlemelerinden kaçma ve algoritmalar aracılığıyla daha yoğun gözetim ve kontrol gücü elde etme gibi avantajlara sahiptir (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019:1; Lobel, 2016:2; Gandini, 2019:1050; Doorn ve Badger, 2021:126). Bu durum, işçiler için sosyal ve ekonomik korumalardan yoksunluk, belirsizlik ve güvencesizlik durumlarını daha da derinleştirmekte ve kalıcı hale getirmektedir.

Öte yandan, son kullanıcılar (bireyler veya işletmeler), platformların faaliyette bulunduğu milli ya da uluslararası işgücü piyasalarında emek üstünden gerçekleşen birikimden ve başka firmalarla olan rekabetten faydalanmaktadır. Bu şekilde düşük işlem maliyetlerine ve yüksek pazarlık kuvvetine erişim sağlayarak üçüncü taraf olarak fırsatlardan yararlanmaktadırlar (Aloisi, 2016:670; Todoli-Signes, 2017:194-195; Graham ve Amir Anwar, 2019:4).

Gig ekonomisinde faaliyet gösteren platformlar genellikle kendilerini işveren şeklinde değil, arzla talebi bir araya getiren "aracı bir yapı" olarak tanımlamaktadır (Lobel, 2016:6; De Stefano, 2016a: 467-468; Erdut, 2021:47). Ancak, gig firmaları ile işçiler arasında kurulan çalışma ilişkisinin "bağımsız yüklenici"

statüsü altında gerçekleştirilmesi birçok soruna yol açmaktadır. Özellikle gig işçilerinin işçi olarak değil, "bağımsız yüklenici" olarak sınıflandırılması, iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku ve borçlar hukukundaki koruyucu düzenlemelerin işçilerden uzaklaşmasına neden olmaktadır (Donovan vd., 2016:8; Aloisi, 2016:673). Bu durum, işçilerin çalışma koşullarını etkileyen ve sosyal ve ekonomik korumadan yoksun kalmalarına sebep olmaktadır. Bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılan gig işçileri, işverenlerden bekledikleri sosyal haklardan, sağlık sigortası gibi avantajlardan ve diğer işçi haklarından mahrum kalmaktadır. Ayrıca, bağımsız yüklenici olarak kabul edilen işçiler, işverenlerin gözetimi ve kontrolü altında çalışmak zorunda kaldıkları halde, işçi statüsündeki haklardan yoksun bırakılmaktadır. Bu sorunlar, gig ekonomisinde çalışanların güvence eksikliği, düşük gelir, iş güvenliği ve sosyal koruma konularında zorluklar yaşamasına neden olmaktadır. Bu durum, çalışma ilişkisindeki eşitsizlikleri ve hukuki boşlukları ortaya çıkarmakta ve işçilerin korunmasız kalmasına yol açmaktadır.

Gig ekonomisi platformlarında bulunan işçiler ve/veya temsilcileri, platformların sadece "aracı kurum" değil, daha çok "işveren" olarak sınıflandırılmalarını talep etmektedir. Bu durum, işçilerin iş hukukundan doğan koruyucu düzenlemelerden yararlanabilmesi için yasal düzenlemeler veya yargı kararlarıyla platformların yeniden sınıflandırılmasını gerektirmektedir (Aloisi, 2016: 677).

Gig ekonomisi işçileri, genellikle platformlar üzerinde çalışırken işverenler tarafından kontrol ve yönetim altında olduklarını savunmaktadır. İşçiler, çalışma saatlerinin belirlenmesi, iş yönergelerine uyma zorunluluğu, performans değerlendirmeleri ve iş süreçlerinin denetimi gibi unsurların işveren-çalışan ilişkisi içinde olduğunu dile getirmektedir.

Bu nedenle, işçilerin ve temsilcilerin platformların "işveren" olarak sınıflandırılması talepleri, iş hukukundan kaynaklanan haklardan ve koruyucu düzenlemelerden yararlanabilmelerini hedeflemektedir. İşveren statüsüne sahip olmak, işçilere iş güvencesi, sosyal haklar, sağlık sigortası ve diğer çalışma koşullarına ilişkin korumalar sağlayabilmektedir.

Ancak, bu konuda hukuki ve düzenleyici çerçevenin belirlenmesi ve platformların işverenlik statüsünün tespiti oldukça karmaşık bir süreçtir. Hukuki düzenlemeler ve yargı kararları, platformların işverenlik sorumluluğunu belirlemek ve işçilerin korunmasını sağlamak için geliştirilmelidir. Bu konuda çeşitli ülkelerde tartışmalar ve adımlar olsa da kesin çözüm henüz bulunmamaktadır ve bu konuda devam eden çalışmalar ve hukuki süreçler devam etmektedir.

Nitekim Uber'in İngiltere'deki dava süreci, gig ekonomisindeki çalışma ilişkilerinin sınıflandırılması konusunda önemli bir örnektir. 2016 yılında İngiltere'de açılan bir dava sonucunda, Uber sürücülerinin "bağımsız yüklenici" olarak değil, "işçi" olarak sınıflandırılmaları gerektiğine karar verilmiştir. Bu karar, sürücülere iş hukukundan doğan haklardan yararlanma imkânı sağlamıştır, örneğin asgari ücret, haftalık tatil ücreti ve diğer çalışma koşullarına ilişkin haklar.

Ancak Uber, bu kararı temyize götürmüş ve 2021 yılında İngiltere Yüksek Mahkemesi sürücülerin bağımsız yüklenici olarak değil, işçi olarak nitelendirilmesi gerektiği kararını onaylamıştır. Bu karar, Uber sürücülerinin işçi statüsünde olduğunu teyit etmiştir.

Platformlar genellikle kendilerini "aracı bir yapı" olarak nitelendirirken, üretim araçlarını temin etmediklerini ve mevcut hukuki korumalardan kaçındıklarını ifade etmektedirler. Bu şekilde, platformlar işverenlik sorumluluğundan kaçınarak ve esasen yeni bir sermaye birikim modeli oluşturarak bu yeni çalışma ilişkisini inşa etmek istemektedirler (Stewart ve Stanford, 2017: 421).

Bu dava, gig ekonomisi ve platform çalışanlarının statüsü konusunda tartışmaları tetiklemiş ve diğer ülkelerde benzer davalara ilham kaynağı olmuştur. Gig ekonomisiyle ilgili yasal düzenlemeler ve mahkeme kararları, platformların işverenlik sorumluluğunu ve çalışanların korunmasını belirlemek için önemli bir rol oynamaktadır. Ancak bu konudaki hukuki ve düzenleyici süreçler halen devam etmektedir ve farklı ülkelerde farklı sonuçlar ortaya çıkabilmektedir.

2.5.Kendi Hesabına Çalışan Kurye Modeli

Motosikletli kuryelerin çalışma şartları göz önüne alındığında iş güvencesizliği mühim bir İSG sorunu olarak öne çıkmaktadır. Motosikletli kuryelerin bilhassa pandemiyle beraber sıklığı gittikçe artan bir biçimde birey adına işletmeler kurarak çalışması hali hazırda mevcut olan iş güvencesizliğini ve güvencesiz iş modellerini arttıran bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanların kendi isimlerine şirket kurarak, işverenle bu şirketler üstünden yaptığı hizmet alım modelleriyle çalışması ‘kendi hesabına çalışan kurye modeli’ olarak ifade edilmektedir. Bu çalışma modeliyle işveren çalışana karşı sorumluluklarını kaybetmektedir. Çalışan bu modelde sigorta, kasko gibi maliyetleri kendisi karşılamakta, izin gibi özlük haklarını kullanamamakta ve muhtemel kaza durumlarında tazminat olanaklarından mahrum kalmaktadır (Tümtis, 2022).

Kendi hesabına çalışan kuryelik olgusu, dünyada 2008 ekonomik krizi sonrasında öne çıkmış olan ‘gig ekonomi’ olgusunun motosikletli kuryelik çalışma modeline uygulanmış hali olarak görülebilmektedir. Gig ekonomi kişilerin geçici ve kısa zamanlı işler bulabilmek, işverenlerin ise esnek işgücünü değerlendirebilmek için kullandığı ve iki yönlü bir araya getiren aracı bir platformla (online siteler, akıllı telefonlarda bulunan uygulamalar gibi) oluşmuş bir iktisadi sistem olarak ifade edilmektedir. Köken olarak ‘Gig’ sözcüğü konser ya da müzikal etkinlik anlamında kullanılmaktadır. Modelin bu adı almasında bir müzik faaliyetine has olan kısa zamanlı anlaşmaların teknolojik gelişmeler neticesinde başka sektörlerde kendisine karşılık bulmasıyla meydana çıktığı düşünülmektedir (Woodcock ve Graham, 2020).

Kendi hesabına çalışan kurye istihdamı, gig ekonominin etkinliğinin artmasıyla beraber daha belirgin hale gelmeye başlamıştır. Dijital platformlar aracılığıyla perakende ticaret, gıda-market ve yemek

dağıtımı gibi hizmetler sunan şirketler, ekonomideki paylarının artmasıyla birlikte kendi hesabına çalışan kurye istihdamına daha fazla yönelmektedir. Bununla birlikte, asıl işleri kargo dağıtımı olan şirketler de dijital platformlar yerine kendi hesabına çalışan kurye istihdamı yoluna gidebilmektedir. Posta ve kurye hizmetlerinde sahte kendi hesabına çalışma fenomeni, sektörün parçalı ve dağınık yapısı nedeniyle çalışma ilişkileri açısından önemli olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. İşletmelerin ekonomik bağımlılığını kullanarak tek taraflı olarak sözleşme şartlarını belirlemesi, sözleşme özgürlüğünün sadece soyut bir kavram olarak kalmasına neden olmaktadır. Devletin kurye hizmetleri sektöründeki düzenlemelerde yer almaması, bu alanda baskı mekanizmalarının rızaya tercih edildiği despotik bir emek rejimine yol açmaktadır (Burawoy, 2015:118).

Kendi hesabına çalışan kurye modeli, baskının rızaya üstün geldiği bir emek rejimi olarak Ken Loach'ın 2019 yapımı "Üzgünüz Size Ulaşamadık" filminde çarpıcı bir şekilde ele alınmaktadır (Şahin, 2022:88; Kıdak, 2021:43). Film, 2008 Mortgage krizinin ardından işsiz kalan Ricky'nin bir dağıtım şirketinde kendi hesabına çalışan kurye olarak işe başlamasıyla başlamakta ve kendi hesabına çalışan kuryelere sunulan "kendi işinin patronu olma" vaadinin geçerliliğinin tüm yönleriyle sorgulandığı bir hikâyeyi anlatmaktadır. Goodall ve Cook (2022), gig ekonomi ve Standing'in prekarya kavramı üzerinden filmin değerlendirmesini yaparak, sadece ana karakter Ricky üzerinden değil, aynı zamanda refah devletinin çöküşünün aile üzerindeki etkilerini de analiz etmektedir. Goodall ve Cook'a göre (2022:1207), Abby, Ricky'den farklı olarak hane içinde kadın olmanın getirdiği ek stresle başa çıkmak zorunda kalmaktadır.

Kendi hesabına çalışan kurye modeli, güvencesiz bir istihdam türü olarak uluslararası ve ulusal sendikal örgütlerin dikkatini çekmektedir. Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF) ve Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ETF), Uluslararası Sendika Konfederasyonu (ITUC) tarafından belirlenen prensipler doğrultusunda, gig ekonomisinde çalışan işçilerin korunmasına yönelik faaliyetler yürütmektedir. ITF, bu modeli sahte kendi hesabına çalışma olarak tanımlarken, ILO'nun tanımıyla uyumlu olarak örtülü istihdam ilişkisi olarak ele almaktadır. İşverenlerin sosyal güvenlik primi ödemekten kaçınması sonucunda, kendi hesabına çalışan kuryelerin risklere karşı güvencesiz bırakıldığı belirtilmektedir. ITF'ye göre, kuryelerin işçi statüsünde istihdam edilmemesi, sağlık, güvenlik ve iş hukukundan kaynaklanan haklara, sendika özgürlüğüne ve toplu pazarlık hakkına erişimlerinin engellenmesine yol açmaktadır. Gelir düzensizliği ve güvencesizlik ise işçilerin yoksullaşmasına neden olmaktadır. Aynı şekilde, Tokol (2021:99) da gelir istikrarsızlığının işte yoksulluk ve gelecekte yaşlılıkta yoksulluk risklerini artıracığını öne sürmektedir. ITF, sahte kendi hesabına çalışanların işe giriş tarihlerinden itibaren işçi statüsünde kabul edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca işverenlerin tüm çalışanlara karşı eşit sorumluluk taşıması ve işçileri koruma yükümlülüğünü yerine getirmesi gerektiğini vurgulamaktadır. ITF, cinsiyet eşitliği, sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının da önemli noktalardan biri olduğunu vurgulayarak adil ve insana yakışır iş ve ücret sistemini

savunmaktadır. Bu amaçla, sözleşmelerde tek taraflı düzenlemeler yerine çalışma koşullarının müzakereler yoluyla belirlenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Sosyal güvenlik primlerinin işveren tarafından ödenmesi talebi, kuryelerin işçi statüsünde sayılmasıyla bağlantılı olarak ele alınmaktadır. ITF'nin diğer talepleri arasında, kişisel verilerin güvenli bir şekilde depolanması ve işçilerin onayı olmaksızın herhangi bir kurum veya kişiyle paylaşılması yer almaktadır (Kıdak, 2021:48).

Kendi hesabına çalışan kuryelerin işe giriş tarihinden itibaren işçi konumunda sayılması konusunda bir emsal karar, Hollanda İş Mahkemesi tarafından verilmiştir. Hollanda Sendika Konfederasyonu (FNV) ve ITF tarafından paylaşılan bu karara göre, bir yemek dağıtım şirketine bağlı olarak çalışan motosikletli kuryeler, sahte kendi hesabına çalışanlar olarak kabul edilmiş ve işletmeye yaptırım uygulanmıştır. Ayrıca kuryelerin işe başlama tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesinin tarafı olarak kabul edilmesi nedeniyle, işletmeden geriye dönük olarak sosyal güvenlik prim borçlarının tahsil edilmesine karar verilmiştir (Kıdak, 2021:49).

Kendi hesabına çalışan kurye istihdamının çalışanlar üzerindeki etkilerine karşı, sendikal hareketin dışında kendiliğinden protestolar ve iş bırakma eylemleri de dünya genelinde gerçekleşmektedir. Yapılan bir araştırmaya göre, Avustralya'da gerçekleşen kurye eylemlerinin %68'inde sendikaların rol oynadığı görülmüştür. Avrupa'da bu oran %37 iken, Asya'da yalnızca %1 düzeyindedir (Pelaez, 2021). Türkiye'de de bazı dijital platformlara bağlı olarak çalışan kendi hesabına çalışan kuryeler, 2021 yılında yaşanan ekonomik kriz sonrasında alım güçlerinin düşmesi nedeniyle fiili ve kendiliğinden eylemler gerçekleştirmişlerdir. Özellikle bir perakende ticaret platformunun 2021 yılında ihracat oranının %400 artmasına rağmen, kuryelere sadece %11 zam teklif etmesi, bu platforma bağlı çalışan kuryelerin 2022 yılında iş bırakma eylemleri ve kitlesel gösteriler düzenlemelerine yol açmıştır (Kıdak, 2022:42).

Gig ekonomisi, geleneksel işlere ilaveten yeni istihdam alanlarının oluşması, çalışanlar için ek gelir imkânı, iş-hayat dengesinin sağlanması çalışanların talep ettiği esnekliği sağlaması bakımından ön plana çıkmaktadır. Ancak güvencesizliği derinleştiren, çalışanın korunmasız olduğu, çalışırken meydana çıkabilecek negatif olayları çalışanlar aleyhinde tek taraflı hale getiren bir sistem olmasıyla eleştirilmektedir (Ömer ve Temiz, 2022). Sabit bir gelir elde etmeden, sözleşmenin olmadığı işlerin esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasıyla sıklığının gittikçe artmasıyla bu iktisadi model kendisine şimdilerde oldukça mühim bir yer edinmiştir. Dünyada neredeyse tümü hizmet sektörü olmak üzere; teslimat, konaklama gibi diğer çalışma kollarında bulunan pek çok büyük işletme bu modeli uygulamaktadır. Ticari işlemde pay alınmasıyla işleyen bu sistem; bilhassa online platformlar üstünden işleyen denetleme sistemleriyle çalışanı hizmet alan insan karşısında savunmasız bırakmaktadır (Tümtis, 2022). 2020 yılında yapılan bir çalışma, pandemi zamanında bu modelle çalışanların yüzde 52'sinin işsiz kaldığı, yüzde 26'sının da günlük iş saatlerinin arttığını göstermiştir (Teyit, 2022). Motosikletli

kuryeler arasında güvencesizliğin fazla olması; iş doyumunun yeterli olmaması, eğitime uygun işin yapılmaması, emeğin karşılığının iktisadi ve sosyal olarak alınamaması gibi etmenlere de dayandırılabilir. Motosikletli kuryelerin yüzde 60,4’ü yapmaya devam ettikleri işe ne kadar daha devam edeceklerini bilmedikleri, yüzde 46’sı bu işi sürdürmeyi düşünmediğini belirtmiştir. Çalışanların yüzde 66’sı yapılan işe göre gerekenden daha az ödüllendirildiklerini, yüzde 40,6’sı adaletsiz bir ücret sisteminin olduğunu, yüzde 56,6’sı ise yaptıkları işin yeteri kadar takdir görmediğini düşündüğünü belirtmiştir (ILO TR, 2022).

Kendi hesabına çalışan kurye modelini çalışma ekonomisi bakımından da yorumlamak gerekmektedir. Bilindiği gibi işgücü arzının baş aktörü işçilerdir (Borjas, 2015:3). Kendi hesabına çalışma, kişinin fiziksel çalışmasının teknoloji sermayesine üstünlük kurduğu işlerde kullanılmaktadır. Kargo taşımacılığı bakımından değerlendirildiğinde, kuryelerin işgücü arzının baş aktörleri olan işçilerden oluşması icap etmektedir. Fakat son zamanlarda yoğun bir biçimde kendi hesabına çalışmanın özendirildiği görülmektedir. Bu durum, kendi hesabına çalışan kuryelerin güvencesiz oluşunu, yasal statülerindeki belirsizlikleri, sendikalaşma hak ve özgürlüklerinin yok edilmesini ardında getirmektedir. Kargo sektöründe etkinlik gösteren firmalar ve e-ticaret etkinliklerini yerine getiren online platformlar, taşımacılık maliyetlerini düşürmenin yolu olarak bu modeli geliştirmiştir. Ücretli çalışma düzenini yok ederek emek maliyetlerini düşürmeyi ve üretilen artı değere fazlasıyla el koymayı içeren bu model ‘kendi hesabına çalışan kurye’ ya da ‘girişimci kurye’ gibi adlarla anılmaktadır. Firmalar gerek istihdam ettikleri çalışanları gerekse iş arayanları ‘kendi işinin patronu ol’, ‘aracını al gel’ gibi çarpıcı sözlerle bu modelde çalışmaya özendirmektedir. Böylece, işveren kimliğini üstünden atarak, çalışma ve sosyal güvenlik hukukunun getireceği yükümlülükten kurtulmanın yolunu aramaktadır (Kıdak, 2022:44).

Türkiye’de yapısal bir problem olan işsizlik, kendi hesabına çalışan kurye gibi güvencesi olmayan istihdam şeklinin zorunlu bir şekilde kabulüne yol açmaktadır. Ülkemizdeki kargo emeğinin eğreti hale gelmesi, esnek çalışmanın başat iş formu durumuna dönüşmesi ve güvencesizlik problemi yapılaşmaktadır. Kendi hesabına çalışma adıyla güvencesizlik durumuna itilen kargo çalışanları, çalışma ve sosyal güvenlik hukukunun boyutu başta olmak üzere sosyal koruma sisteminin dışında kalmaktadır. Zaten yeterli olmayan iktisadi ve sosyal hakların, bütünüyle kapsam dışında kalmaya mecbur bırakılmaktadır. Bütün bunlara karşı kanunen sendika çatısı altında örgütlenmenin önüne set çekilmekte ve hak arama mücadelesinde ortalıkların yerini bireysellik almaktadır. Kendi hesabına çalışan kurye modeli işverenler tarafından sendikasız ve güvencesiz hale getirilmenin aracı olarak kullanılmaktadır (Kıdak, 2022:47).

2.5.1.Kendi Hesabına Çalışan Kurye Olmanın Şartları

Şirketler, hem mevcut çalışanlarının iş sözleşmelerini ortadan kaldırarak onları kendi hesabına çalışan kurye şeklinde istihdam etmeye yöneltebilmekte, hem de dışarıdan işe alımlarda doğrudan kendi hesabına çalışan kurye yöntemini kullanabilmektedir. Bu şirketler, kendi internet siteleri, sosyal medya hesapları, dijital iş ilanı platformları ve özel istihdam büroları aracılığıyla kurye adaylarına "kendi işini patronu ol" çağrısı yapmaktadır. Ancak patronluk kelimesinin etimolojik kökenlerine bakıldığında, kendi hesabına çalışan kurye olarak istihdam edilen kişilerin iş üzerinde denetim yetkisi ve otoritesinin olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durum, dışarıdan sunulan imaj ile gerçeklik arasındaki çelişkiyi vurgulamak açısından önemlidir. Kendi hesabına çalışan kurye olarak istihdam edilen kişiler, işveren olarak gösterilse de aslında iş üzerinde tam bir kontrol sahibi değildirler. Genellikle şirket tarafından belirlenen çalışma süreleri, teslimat hedefleri ve diğer yönergeler doğrultusunda hareket etmek zorundadırlar. Bu nedenle, işin gerçek doğası incelendiğinde, "kendi işini patronu ol" çağrısının gerçeklikten uzak olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu durum, çalışanların işveren tarafından sunulan söylem ve imajla karşılaştırıldığında çelişkiye neden olmaktadır. İşverenler, kendi hesabına çalışan kurye yöntemini tercih ederek işçi haklarını sınırlamak, sosyal güvenlik yükümlülüklerinden kaçınmak ve esnek çalışma avantajlarından faydalanmak amacını taşıyabilirler. Ancak bu durum, işçilerin iş üzerinde gerçek bir kontrole sahip olmadığı, işverenin belirlediği kurallar ve koşullara tabi olduğu anlamına gelmektedir. Bu çelişki, işçilerin çalışma koşullarını değerlendirirken dikkate alınması gereken bir husustur. İşverenlerin sunulan söylemlerle gerçek uygulama arasındaki farklar göz önünde bulundurulmalı ve işçilerin haklarının korunması için gerekli önlemler alınmalıdır.

Türkiye'deki bir ilan genellikle aşağıdaki kriterlere sahiptir:

- Kendilerine ait bir araç ile çalışabiliyor olmak
- En az lise diplomasına sahip olmak
- B sınıfı ehliyet ve SRC 4 belgesine sahip olmak
- Gelişime ve yeniliğe açık olmak
- Takım halinde çalışmaya yatkın olmak
- Müşteri memnuniyetine önem vermek
- Psikoteknik test sertifikasına sahip olmak
- Erkek adaylar için askerlik hizmetini tamamlamış veya en az 2 yıl tecilli olmak (Birgün, 2022).

2.5.2.Kendi Hesabına Çalışan Kurye Modelinin Avantajları-Dezavantajları

Kendi hesabına çalışan kurye modeli, kuryelere çalışma saatleri, lokasyonları ve iş yoğunlukları konusunda önemli bir esneklik sağlamaktadır. Bu modelin en büyük avantajlarından biri, kuryelerin

aynı anda birden fazla işletmeyle çalışabilme özgürlüğüne sahip olmasıdır. Çalışanlar, iş saatlerini ve iş temposunu kendi ihtiyaçlarına göre belirleyerek iş-özel yaşam dengesini daha kolay sağlayabilmektedirler. Ayrıca, büyük firmaların kendi hesabına çalışan kuryeler üzerinde doğrudan bir yaptırım yetkisi bulunmamaktadır. Kuryeler serbest çalışma imkanına sahip olup herhangi bir işletmeye veya kuruma bağlı kalmak zorunda değildirler. Bunun yanı sıra, en düşük ücret üzerinden Bağ-Kur primi yatırıp fatura kestikleri sürece, devlet tarafından herhangi bir yaptırıma tabi tutulmamaktadırlar. Mevcut durumda, bu çalışma modeli resmi denetim mekanizmaları tarafından kapsamlı bir şekilde denetlenmemektedir.

Dünyada ve ülkemizde kurye hizmetlerinde yaşanan dönüşüm, sermayenin iktisadi, teknolojik ve sosyal gelişmeleri sömürü sistemini daha da güçlendirmek için nasıl kullandığına iyi bir örnektir. Yaşanan-İş Sendika Akademisi tarafından hazırlanan çalışmada kurye hizmetlerinin yaşanan gelişimin, bu sektörde emek verenlerin bakış açısından ele alınmaktadır. Rapor, son yıllarda git gide yükselen ve işçileri işveren karşısında yalnızlaştırdığı gibi birtakım hakların da kaybedilmesine sebep olan kendi hesabına çalışan kurye modeliyle alakalı değerlendirmelere yer verilmektedir. Rapora göre kendi hesabına çalışan kurye modeliyle firmalar geleneksel işçi-işveren bağlarının ötesine geçerek emek maliyetlerini düşürebilmektedir. Kendi hesabına çalışan kurye modeli altında çalışanların yaşadıkları problemlerden bir diğeri ise iş sağlığı ve güvenliği alanında görüldüğü bildirilen rapora göre, kendi adına ve hesabına çalışanlar 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası kapsamında olmadıkları için kendi hesabına çalışan kuryeler sağlık ve güvenlik bakımından korunmasız kalmaktadırlar. Kendi hesabına çalışan kuryeler iş hukuku boyutunda işçi statüsünde olmadıkları için sendikalaşmamakta, fazla çalışma ücreti, hafta tatili, milli bayram, dinlenme hakkı ve genel tatil günlerinde iş yapma karşılığında ödenmesi gerekli olan zamlı ücret gibi bazı haklardan mahrum kalmaktadırlar. Asıl işi kargo hizmeti olan firmalar, online olarak alışveriş imkânı sağlayan platformlar, yemek ve gıda gibi satış hizmeti veren firmaların birçoğu dağıtım işlerini dışsallaştırmanın formülü olarak kendi hesabına çalışan kurye modelini uygulayabilmektedirler. Kendi hesabına çalışan kurye modeli, ilgili işlerde işçi almak yerine, dağıtım hizmetini yerine getirmek üzere şahıs işletmesi kuran kuryelerden hizmet almaktadır. Firmalar bu model sayesinde geleneksel işçi-işveren bağlarının ötesine geçerek emek maliyetlerini düşürebilmektedir. Bu sistem içinde, şahıs firması kurarak kendi araçlarıyla ana firma adına dağıtım yapmaktadırlar. Ana firmalar, emek taleplerini ‘kendi işinin patronu ol’ sloganıyla açtıkları ilanlarla karşılamaktadırlar. Kuryeler ise herhangi bir yere bağımlı olarak çalışmak yerine bu biçimde istihdama yönelebilmektedir. Oysa söz konusu iş ilişkileri içinde kuryeler iş saatleri, elde ettikleri gelir, iş güvencesi gibi bütün hususlarda tam bir bağımlılık içinde yer almaktadır. Avrupa ülkelerinde, Amerika ve Kanada gibi ülkelerde de kullanılan bu sistem ‘sahte kendi hesabına çalışma’ olarak tanımlanmaktadır. Zira çalışanlar iş akdinin ana öğeleri olan bağımlılık, işverenin emirlerine uyma, iş görme ve bu çalışmanın

karşılığında ücret alma ögelerinin tamamını üzerinde taşımaktadır. Yasal statü bakımından kendi hesabına çalışan gibi görünen kuryeler, gerçekte tam anlamıyla işçi özelliğini taşımaktadır. Kendilerine sunulan ‘kendi işinin patronu ol’ sloganı ise sınıfsal yabancılaşmasının bir niteliğini oluşturmaktadır. Emek gücünü satarak geçinmekten başka çaresi bulunmayan, farklı bir geçim kaynağı bulunmayan bu sınıf özünde işçi sınıfına dahil olmaktadır (Tekgıda İş Sendika Akademisi, 2021).

2.5.3. Kendi Hesabına Çalışan Kuryeler ve Taşeron Çalışma Üzerine Bir Karşılaştırma

Son yıllarda, dijital platformlar aracılığıyla çalışmaya başlayan kendi hesabına çalışan kuryeler, iş gücü piyasasında yeni bir dinamiği beraberinde getirmiştir. Bu çalışma biçimi, geleneksel taşeron çalışma modeli ile benzer özellikler gösterebilir, yapısal ve fonksiyonel açıdan önemli farklılıklar arz etmektedir. Hem taşeron çalışma hem de kendi hesabına çalışan kurye modeli, iş gücü ilişkileri bağlamında esnek çalışma, düşük denetim ve sosyal güvenlik haklarının eksikliği gibi unsurları ortak noktalar olarak paylaşmaktadır. Ancak her iki model arasında bağımsızlık düzeyi, denetim yapısı ve gelir paylaşım mekanizmaları gibi temel farklar bulunmaktadır.

Her iki çalışma modelinin de bağımsızlık ve esneklik sunmaktadır. Taşeron işçiler, belirli bir taşeron firma aracılığıyla görevlerini yerine getirirken, doğrudan bir işverenle bağları yoktur. Bu durum, taşeron çalışanların bağımsız çalışma biçimi benimsemelerine yol açar. Kendi hesabına çalışan kuryeler de benzer şekilde, dijital platformlar üzerinden iş alırken, platformlar aracılığıyla yapılan iş düzenlemeleri dışında bağımsızlık gösterirler. Bu bağımsızlık, her iki modelde de iş gücünün kontrolünün asgariye indirilmesi ve işlerin esnek bir şekilde düzenlenmesini sağlar. Her iki modelde de iş güvencesi ve sosyal güvenlik haklarının eksikliğiyle ilgilidir. Hem taşeron işçiler hem de kendi hesabına çalışan kuryeler, çoğunlukla sigorta, sağlık güvencesi ve emeklilik haklarından yararlanamamakta, dolayısıyla güvencesiz çalışma koşullarında faaliyet göstermektedirler. Bu güvencesizlik, çalışanların ekonomik istikrarsızlık yaşamasına neden olabilir ve iş hayatındaki belirsizliği artırabilir. Taşeron çalışma ve kendi hesabına çalışan kurye modelinin temel farklarından biri, bağımsızlık düzeyidir. Taşeron işçiler, genellikle taşeron firma tarafından denetlenir ve belirli bir işverene bağlı olarak çalışırlar. Bu bağlamda, taşeron işçilerinin çalışma koşulları, taşeron firmanın denetimi altındadır ve bu denetim, genellikle daha merkeziyetçi bir yapıyı gerektirir. Oysaki, kendi hesabına çalışan kuryeler dijital platformlar üzerinden bağımsız olarak hizmet verirken, platformlar yalnızca aracı rolü üstlenir. Kuryeler, işlerini ne zaman yapacaklarına ve hangi işlere yöneleceklerine dair kararları kendileri alırlar. Bu durum, kendi hesabına çalışan kuryelerin, taşeron işçilerden daha fazla esneklik ve bağımsızlık sunduğunu gösterir. Bir diğer önemli fark, gelir paylaşım yapılarıdır. Taşeron işçiler, genellikle belirli bir sabit ücretle çalışırlar ve işlerini yerine getirirken belirli bir ücret politikası altında hareket ederler. Bu ücretler, taşeron firma tarafından belirlenir ve genellikle belirli bir iş planına göre ödenir. Kendi hesabına çalışan kuryeler ise

gelirlerini, tamamladıkları görevler ve hizmet verdikleri platform üzerinden aldıkları komisyon oranlarına göre belirlerler. Bu durum, kuryelerin gelirlerinin daha değişken olmasına ve kendi performanslarına dayalı bir gelir yapısının ortaya çıkmasına neden olur. Son olarak, her iki modelde de denetim yapısı farklıdır. Taşeron işçiler, taşeron firma tarafından sürekli denetim altındadır ve çoğu zaman işyerindeki kurallara ve iş gücü standartlarına uymak zorundadırlar. Kendi hesabına çalışan kuryeler ise, daha az denetim altında çalışır ve yalnızca platformların belirlediği temel kurallar çerçevesinde hareket ederler. Bu durum, kuryelerin çalışma koşullarını daha esnek ve bireysel hale getirirken, taşeron işçilerin denetimi daha merkeziyetçi bir yapıda kalmaktadır. Sonuç olarak, taşeron çalışma ve kendi hesabına çalışan kurye modelleri, çalışma koşulları açısından benzerlikler gösterebilir, bağımsızlık düzeyi, denetim yapısı, gelir paylaşımı gibi konularda belirgin farklılıklar sunmaktadır. Kendi hesabına çalışan kuryeler, dijital platformların sağladığı esneklik ve bağımsızlık ile geleneksel taşeron işçilerden farklı bir çalışma biçimi sergilerken, taşeron işçiler ise daha sabit ve denetimli bir çalışma ortamına sahiptir. Her iki model de iş gücünün güvencesizlikten kaynaklanan risklerini taşıyarak, dijital platformlar aracılığıyla çalışan kuryeler, daha yüksek bağımsızlık ve esneklik avantajı sunmaktadır.

2.5.4. Kendi Hesabına Çalışan Kuryelerin Örgütlenme Durumu ve Sendikal Haklar

Kendi hesabına çalışan kuryelerin sendikalara üyelikleri konusunu araştırırken esnaf ve sanatkârlar odası ile de iletişime geçtim. Yapmış olduğum telefon görüşmesi sonucu 1.691 kuryenin esnaf ve sanatkârlar odasına üye olduğu bilgisini öğrendim. Kendi hesabına çalışan kuryelerin esnaf ve sanatkârlar odasına üyeliği, sendikal haklar ve örgütlenme açısından ilginç bir durum yaratıyor. Esnaf ve sanatkârlar odasına üyelik, bu kişilerin örgütlenme açısından belirli haklara sahip olduğunu ve bir tür örgütlülüğe sahip olduklarını gösteriyor, ancak bu üyelik, sendikal hakların ve toplu pazarlık süreçlerinin özelliklerinden farklıdır.

Esnaf ve sanatkârlar odası üyeliği, genellikle serbest çalışan ve küçük ölçekli işletme sahiplerini kapsar. Bu üyelik, kuryelerin kendi işlerini yönetme, vergi ile ilgili işlemler ve bazı sosyal güvencelere erişim gibi konularda destek sağlayabilir. Ancak, bu üyelik, sendikal örgütlenme açısından sınırlıdır çünkü esnaf ve sanatkârlar odası daha çok ticari bir örgütlenme modeline dayanır ve işçi hakları konusunda daha sınırlı etki alanına sahiptir.

Sendikalar, işçilerin toplu sözleşmeler yoluyla çalışma koşullarını iyileştirmeye ve haklarını savunmaya yönelik bir yapıdır. Kuryeler için bu, daha fazla iş güvencesi, sosyal haklar, maaş düzenlemeleri ve çalışma saatleri gibi konuları içerir. Esnaf ve sanatkârlar odasına üyelik, kuryelerin iş güvencelerini veya

sendikal haklarını doğrudan etkilemez. Yani, bu tür üyelikler genellikle sendikal bir hak savunusu sağlamaz.

Kuryelerin esnaf ve sanatkârlar odasına üyeliği, bir tür örgütlenme sayılabilir, ancak bu üyelik çoğunlukla daha çok ticari bir yapıyı temsil eder. Kuryeler, esnaf olarak kabul edildiklerinde, daha çok bağımsız çalışacakları varsayımıyla hukuki ve finansal anlamda bir düzenleme içinde olabilirler. Ancak, sendikal hakları savunmak için kolektif bir örgütlenmeye ihtiyaçları vardır.

Esnaf ve sanatkârlar odası üyeliği, kuryelerin sendikal haklar açısından zayıf olan örgütlenme durumlarını dolaylı olarak güçlendirebilir çünkü kolektif hakların savunulması ve güvencelerin artırılması adına daha fazla işbirliği yapma imkanı tanıyabilir. Ancak bu, hala bir sendikal örgütlenme olmaktan uzaktır.

Esnaf ve sanatkârlar odasına üyeliğin, sendikal hakları savunma yolunda bir fırsat olabileceğini de düşünebiliriz. Örneğin, sendikal hakları savunmaya yönelik bir hareket, kuryelerin zaten var olan esnaf odası üyeliklerini sendikal örgütlenme için bir başlangıç noktası olarak kullanabilir. Buradan yola çıkarak, sendikalarda, kuryelerin esnaf olarak kabul edilmesinin sendikal hakları sınırlayabileceği düşüncesiyle birlikte, daha uygun ve güçlü bir örgütlenme stratejisi geliştirilebilir

Kuryelerin mevcut üyelikleri üzerinden, sendikal haklar konusunda eğitim ve farkındalık artırıcı çalışmalar yapılabilir. Bu sayede kuryeler, haklarının ve sendikal örgütlenmenin avantajlarının farkına varabilir. Esnaf ve sanatkârlar odası üyeliği, sendikal yapıların kuryelere yönelik daha iyi hizmetler sunabilmesi için bir köprü olabilir. Sendikalar, bu üyelikleri kullanarak kuryelerle iletişim kurabilir, haklarını savunmaya yönelik adımlar atabilir. Kuryelerin sendikal hakları üzerinden bir örgütlenme modeli oluşturulabilir. Örneğin, esnaf odasına üyelik, işçilerin ve esnafların birleşerek daha güçlü bir ses oluşturması için bir başlangıç olabilir. Esnaf ve sanatkârlar odasına üyelik, kuryelerin bazı toplumsal haklar ve avantajlar konusunda belirli bir düzenlemeye sahip olmalarını sağlasa da sendikal haklar ve toplu pazarlık süreçleri açısından sınırlı bir etki sağlar. Bu üyelikler, kuryelerin sendikal haklarını savunmaları adına bir zemin hazırlasa da bağımsız bir sendikal örgütlenme hala gereklidir.

3. KENDİ HESABINA ÇALIŞAN KURYELERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI ve ÖRGÜTLENME HAKLARI ÜZERİNE ANKET ANALİZİ

3.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

2000'li yıllarla birlikte internet kullanımının yaygınlaşması, hizmet sektörünün yapısını ve görünümünü önemli ölçüde değiştirmiştir. Posta ve kurye hizmetlerinde ücretli çalışanlardan ziyade kendi hesabına çalışan kuryelerin tercih edilmesi, çalışma kavramı ile işçi-işveren ilişkilerindeki dönüşümü anlamak açısından önemlidir. Kendi hesabına çalışan kurye kavramı, özellikle son yıllarda dijital platformlar ve taşımacılık hizmetlerindeki büyüme ile daha fazla gündeme gelen bir çalışma modeli olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram, kuryelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku açısından geleneksel işçi statüsünde değerlendirilmemesi ve bunun yerine, birer şahıs şirketi kurarak kendi nam ve hesabına çalışması üzerine kuruludur. Kendi hesabına çalışan kurye olabilmek için en önemli sermaye, bir motosiklete sahip olmaktır. Motosikletle ilgili tüm masraflar kendi hesabına çalışan kuryenin sorumluluğundadır. Vergilerini ve sosyal güvenlik primlerini kendisi öder, günlük yemek masraflarını da yine kendisi karşılar. Ancak, kendi hesabına çalışan kuryelikte gizli bir iş sözleşmesi niteliği bulunmaktadır. İstihdam ilişkisindeki bağımlılık örtülü bir şekilde devam etmektedir. Eğer işi yerine getirmezlerse yaptırımlarla karşı karşıya kalıyorlar. Bu durum, örtülü bir istihdam ilişkisi olduğunu göstermektedir. Bu noktada, kendi hesabına çalışan kuryenin sınıfsal bağlamda nasıl konumlandırılacağı sorunu gündeme gelmektedir. Her ne kadar görünürde bir iş sözleşmesi ya da bağımlılık ilişkisi yokmuş gibi görünse de kendi hesabına çalışan kuryelerin çalışma düzenine baktığınızda, bir işçinin emir ve talimatlara uygun şekilde hareket ettiği gibi, onların da benzer şekilde işlerini yürüttüğü görülmektedir. Hukuki olarak işçi statüsünde kabul edilmeseler de bu konumlarının işçi sınıfına oldukça yakın olduğunu ifade edebiliriz. Yeni bir çalışma modeli olarak giderek yaygınlaşan bu eğilimin temelinde, şirketlerin personel maliyetlerini azaltma isteği bulunmaktadır. Bu model sayesinde hem çokuluslu şirketler hem de ulusal düzeyde faaliyet gösteren büyük ölçekli işletmeler, iş ve sosyal güvenlik hukuku ile vergi mevzuatının getirdiği yükümlülüklerden kurtulmaktadır. Bir işçinin fabrikada çalışmasının aksine, kuryelerin belirli bir fiziksel iş yerinin olmaması ve aynı işi yapan diğer çalışanlarla yüz yüze iletişim kuramaması, mekânsal yalıtım kavramıyla açıklanabilir. Bu durum, sınıf bilincinin oluşumunu engelleyen bir faktör olarak görülebilir. Kuryelerin sendikaya üye olamaması, onların örgütlenme ve kolektif bir şekilde hareket etme girişimlerinde bulunmadığı anlamına gelmez. Kuryeler, özellikle sosyal medya platformları, dayanışma ağları ve kurdukları dernekler aracılığıyla maruz kaldıkları haksızlıklara karşı tepki göstermeye başlamıştır.

Bu araştırma, kendi hesabına çalışan kuryelerin sınıfsal konumunu ve buna bağlı olarak gelişen sınıf bilincini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Platform ekonomisinin sunduğu esneklik ve bağımsızlık algısının, kendi hesabına çalışan kuryelerin işçi sınıfına özgü dayanışma ve hak arayışı dinamiklerini nasıl etkilediği üzerine odaklanılacaktır. Araştırma, şu temel sorulara yanıt aramayı hedefler:

Kendi hesabına çalışan kuryeler kendilerini sınıfsal olarak nerede konumlandırıyor?

Platformların algoritmik yönetim sistemleri, kendi hesabına çalışan kuryelerin sınıf bilinci üzerinde nasıl bir etki yaratıyor?

Kendi hesabına çalışan kuryeler, bireysel ve kolektif hak mücadelesine nasıl yaklaşıyor?

Bu sorular ışığında, kendi hesabına çalışan kuryelerin mevcut ekonomik ve toplumsal düzen içerisindeki yerini anlamak ve onların toplumsal hareketler içerisindeki potansiyel rollerini tartışmak amaçlanmaktadır.

1. **Sınıfsal Yapının Dönüşümüne Işık Tutması:** Platform ekonomisi, klasik işçi-sermaye ilişkisinde ciddi değişiklikler yaratmıştır. Kendi hesabına çalışan kuryeler, bu dönüşümün merkezinde yer alarak geleneksel sınıf yapılarının yeniden değerlendirilmesini gerektiren bir örnek sunmaktadır. Araştırma, bu gruptaki sınıf bilincini anlamaya yönelik çalışmalar için önemli bir temel oluşturacaktır.
2. **Hak Mücadelelerinin Anlaşılması:** Kendi hesabına çalışan kuryelerin, bireysel girişimci olarak tanımlanması ve işveren-işçi ilişkisinden dışlanması, örgütlenme ve hak arayışı süreçlerini farklılaştırmaktadır. Bu durum, sınıf bilinci oluşumunda önemli bir engel ya da potansiyel bir farklılık yaratabilir.
3. **Toplumsal Geneline Etkisi:** Kendi hesabına çalışan kuryeler, günümüz kent yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır. Onların çalışma koşulları, ekonomik konumları ve sınıfsal bilinci, geniş bir toplumsal kesim üzerinde etki yaratabilecek dönüşümleri işaret edebilir. Bu nedenle, kendi hesabına çalışan kuryeler üzerine yapılan çalışmalar hem akademik hem de toplumsal tartışmalar açısından önem arz etmektedir.
4. **Politika Yapıcılara Rehberlik:** Bu araştırma, kendi hesabına çalışan kuryelerin karşılaştığı sorunların yapısal temellerini ortaya koyarak, ilgili politikaların geliştirilmesine katkıda bulunabilir. Özellikle, işçi hakları, sosyal güvenlik ve platformların düzenlenmesi gibi konularda daha adil bir çalışma ortamı oluşturulmasına yönelik öneriler sunabilir.

Araştırmanın bu çerçevede yapılması, kendi hesabına çalışan kuryelerin sosyal, ekonomik ve kültürel dinamiklerini anlamanın yanı sıra, günümüz işgücü piyasasındaki dönüşümleri daha geniş bir bağlamda ele almak için fırsat sağlayacaktır.

3.2. Araştırmanın Tipi

Araştırmanın birinci ve ikinci bölümlerinde betimsel tarama modeli kullanılmış, üçüncü bölümde ise anket formuyla toplanan veriler nicel araştırma yöntemiyle değerlendirilmiştir.

3.3. Araştırmanın Evreni

Bu çalışmanın araştırma evrenini, İstanbul Avrupa Yakası'nda faaliyet gösteren kendi hesabına çalışan 255 kurye oluşturmaktadır. Katılımcıların 207'si erkek, 48'i kadındır. Kendi hesabına çalışan kuryelerin yoğun iş temposu ve gün boyunca sürekli paket taşımaları nedeniyle daha fazla katılımcıyla anket yapılamamıştır. Bu durum, çalışmanın önemli bir kısıtını oluşturmaktadır. Evrenin tam sınırları belirlenemediği için evrenin büyüklüğü bilinmemektedir.

Çalışmada, belirli bir örnekleme yöntemi kullanılmadan, kolayda örnekleme yöntemiyle 255 esnaf kurye ile anket gerçekleştirilmiştir. Örneklem seçiminde, Avrupa Yakası'nda çalışan ve anketi yanıtlamaya gönüllü olan kuryelere ulaşılmıştır. Bu nedenle, çalışmanın bulguları genellenebilirlik açısından evrenin tamamını yansıtmayabilir.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, kendi hesabına çalışan kuryelerin çalışma koşullarını, ekonomik memnuniyetlerini, meslektaşlarıyla ilişkilerini ve sınıfsal aidiyet algılarını incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmış olup, anket soruları literatür taraması ve teorik çerçeve doğrultusunda özgün olarak oluşturulmuştur. Literatür taramasında, mevcut çalışmalar incelenmesine rağmen araştırmanın konusuna birebir uygun bir ölçek bulunamamıştır. Bu nedenle, alan yazından elde edilen bulgular ve teorik yaklaşımlar doğrultusunda yeni bir anket formu tasarlanmıştır. Anket formu, katılımcıların demografik bilgilerini, çalışma koşullarını, gelir ve memnuniyet düzeylerini, diğer kuryelerle olan ilişkilerini ve sınıfsal aidiyet algılarını ölçmeye yönelik sorular içermektedir. Anketin uygulanması sürecinde, örneklem grubu olarak belirlenen kendi hesabına çalışan kuryelere ulaşıp, gönüllülük esasına dayalı olarak katılımları sağlanmıştır.

Verilerin analizinde betimsel istatistikler ve uygun istatistiksel analiz yöntemleri kullanılarak, kuryelerin çalışma deneyimlerine ilişkin çıktılar çözümlemeye tabi tutulmuştur. Elde edilen bulgular, alan yazındaki teorik yaklaşımlar ve daha önceki çalışmalarla ilişkilendirilerek yorumlanmıştır.

Literatür Taraması:

Araştırmanın ilk aşamasında, kendi hesabına çalışan kuryelerin ekonomik, sosyal ve çalışma koşullarını ele alan ulusal ve uluslararası akademik çalışmalar ile sektörel kaynaklar incelenmiştir. Literatür taraması, kendi hesabına çalışan kuryelerin sınıf bilinci bağlamında nasıl bir konumda olduklarını ve mekânsal yalıtım gibi faktörlerin bu bilinci nasıl etkilediğini anlamaya yönelik teorik bir çerçeve oluşturmayı hedeflemiştir. Bu kapsamda, sınıf bilincinin gelişimini engelleyen yapısal ve bireysel faktörler de ele alınmıştır.

Anket Çalışması:

Araştırmanın ikinci aşamasında, İstanbul Avrupa yakasında faaliyet gösteren 255 kendi hesabına çalışan kurye ile bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket, kuryelerin ekonomik durumları, çalışma süreleri, iş memnuniyetleri ve dayanışma eğilimleri hakkında veri toplamak amacıyla yapılandırılmıştır. Özellikle, kuryelerin meslekleriyle ilgili algıları ve kolektif hareketlilik bilincine dair görüşleri üzerinde durulmuştur.

Anket soruları, kuryelerin çalışma saatleri ve iş yükü, gelir düzeyleri ve ekonomik beklentileri, meslek içinde dayanışma ve örgütlenme eğilimleri, sınıf bilinci ve kolektif hareketliliğe yönelik tutumları gibi konuları kapsayacak şekilde hazırlanmıştır.

Kısıtlar:

Araştırma sürecinde, kendi hesabına çalışan kuryelerin yoğun iş temposu ve gün boyunca sürekli paket taşımaları nedeniyle daha fazla katılımcıyla anket yapılamamıştır. Bu durum, çalışmanın örneklem büyüklüğünü sınırlamıştır. Ayrıca, araştırma yalnızca İstanbul Avrupa yakasında faaliyet gösteren kuryelerle gerçekleştirilmiş olup, bu durum coğrafi kapsam açısından bir sınırlama oluşturmaktadır.

Bu yöntemlerle, kendi hesabına çalışan kuryelerin sınıf bilinci oluşturma potansiyeli ve bu süreci etkileyen faktörler detaylı bir şekilde incelenmiş ve elde edilen veriler doğrultusunda değerlendirilmiştir.

Çalışmada kullanılan anket formu ek olarak sunulmuştur (EK-1).

3.5. Araştırmanın Veri Analizi

Araştırmada veri analizi SPSS 21 paket programında yapılmıştır. Verilerin analiz edilmesinde tanımlayıcı istatistikler, ortalama, standart sapma, mod, medyan, ki-kare testi, Kendall's Tau korelasyon analizi, Post-hoc analizi, t testi, ANOVA testi, Tukey HSD post-hoc testinden faydalanılmıştır.

DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER FREKANS ANALİZİ

Tablo 1’de, örneklemdaki katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı görülmektedir. Katılımcıların %81,2’si erkek, %18,8’i kadındır. Medeni durum açısından, %43,1’i bekar, %56,9’u evlidir. Çocuk sayısı bakımından katılımcıların %41,6’sı çocuksuzken, %22,7’sinin bir, %24,3’ünün iki, %7,1’inin üç ve %4,3’ünün dört veya daha fazla çocuğu bulunmaktadır. Eğitim düzeyi incelendiğinde, %3,5’i ilkokul, %9,0’ı ortaokul, %37,6’sı lise, %49,8’i üniversite/yüksek öğretim mezunudur. Baba meslekleri kategorisinde, %14,1’i çiftçi, %21,2’si diğer mesleklerde, %3,9’u emekli, %14,9’u esnaf, %36,9’u işçi, %9,0’ı ise memurdur. Anne mesleklerinde ise %1,6’sı çiftçi, %78,9’u ev hanımı, %14,5’i işçi, %5,1’i memur olarak yer almaktadır.

Tablo 1.

Örneklemin frekans analizi tablosu

Değişken	Frekans (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	207	81.2
Kadın	48	18.8
Medeni Durum		
Bekar	110	43.1
Evli	145	56.9
Çocuk Sayısı		
0 Çocuk	106	41.6
1 Çocuk	58	22.7
2 Çocuk	62	24.3
3 Çocuk	18	7.1
4 ve Üzeri Çocuk	11	4.3
Eğitim Düzeyi		
İlkokul	9	3.5

Ortaokul	25	9.0
Lise	96	37.6
Üniversite/Yüksek Öğretim	127	49.8
Baba Mesleği		
Çiftçi	36	14.1
Diğer	54	21.2
Emekli	10	3.9
Esnaf	38	14.9
İşçi	94	36.9
Memur	23	9.0
Anne Mesleği		
Çiftçi	4	1.6
Ev Hanımı	201	78.9
İşçi	37	14.5
Memur	13	5.1

ORTALAMA MOD MEDYAN STANDART SAPMA BİLGİLERİ

Araştırmada katılımcılara sorulan 30 sorunun her birinin ortalama, standart sapma, medyan ve mod değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2.*Araştırmada kullanılan sorulara ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları*

Ölçek	Ortalama	Standart Sapma	Medyan	Mod
İşyerimde yasal çalışma sürelerine uyulur	3.55	1.45	4	5
İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tedbirler alınır.	3.55	1.37	4	5
İşyerimde herkes sigortalı çalıştırılır	3.68	1.54	4	5
Gün içinde ihtiyaç duyduğumda izin alabilirim	3.56	1.42	4	5
İşyerimde sendikalara serbestçe üye olabilirim	2.86	1.55	3	1
İşyerimde toplu pazarlıkla elde edilen haklara işveren uyar	3.06	1.42	3	3
Aynı işi yaptığım iş arkadaşlarımla eşit (aynı) kazancı sağlarım	3.07	1.48	3	5
İş dışında kendime yeterince zaman ayırabilirim	2.71	1.41	3	2
İşim çok monotondur (sıradandır)	2.89	1.42	3	3
Mesleğimi yaptığım için kendimi toplumda saygın hissediyorum	3.04	1.48	3	3
Çalıştığım firmalardan hak ettiğim parayı kolaylıkla alabilirim	3.06	1.35	3	3
Aynı firmada kendi hesabına çalışan kurye olarak çalıştığım arkadaşlarımla aramızda birlik vardır	3.34	1.32	3	3
Firmalar iş ekipmanları konusunda bana destek olur (Motosiklet, kask, eldiven vs.)	2.77	1.36	3	3

Firmalar hava koşullarına bağlı olarak çalışma koşullarımızda iyileştirmeler yapar	2.95	1.26	3	3
Kendi hesabına çalışan kuryeler olarak örgütlenebileceğimiz sendikalar vardır	2.64	1.23	3	3
Kendi işimin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye oldum	3.35	1.47	4	5
Kendi hesabına çalışan kurye olduğum için kendimi bağımsız hissediyorum	3.01	1.32	3	3
Kendimi ücretli çalışanlara göre daha şanslı hissediyorum	3.02	1.30	3	3
Firmaların kendi hesabına çalışan kurye modeli ile maliyetlerini azalttığını düşünüyorum	3.52	1.34	4	5
Bağ-Kur primlerimi her ay düzenli öderim	3.15	1.44	3	5
Günlük yeme içme masraflarımı firmalar karşılar	2.53	1.41	2	1
Taşımış olduğum paketlere gelebilecek zararlar firmalar tarafından karşılanır	2.70	1.44	3	1
Aynı firmada çalıştığım iş arkadaşlarımla ilişkilerim iyidir	3.63	1.20	4	3
Platformlara bağlı olarak çalışanlar arasında rekabet vardır	3.56	1.20	4	3
Kendimi işveren olarak görürüm	2.78	1.39	3	3
Firmaların bana verdiği komisyonlar tatmin edicidir	2.55	1.22	3	3
Kendi hesabına çalışan kurye olarak çalışmak beni ve diğer kendi hesabına çalışan kuryeleri birbirine yabancılaştırır	2.63	1.22	3	3

Çalışma saatlerimi istediğim şekilde belirleyebilirim	2.93	1.36	3	3
Pandemi ile artan maliyetler firmaların kendi hesabına çalışan kuryelere başvurusunu artırmıştır	3.95	1.21	4	5
Kendimi toplumsal bir sınıfa ait hissedirim	3.06	1.20	3	3

Çocuk sayısı X Gün içinde ihtiyaç duyduğumda izin alabilirim.

Tablo 3'te, çocuk sayısına göre katılımcıların "Gün içinde ihtiyaç duyduğumda izin alabilirim" ifadesine verdikleri yanıtlar arasındaki ilişki, ki-kare testi ile incelenmiştir. Ki-kare testi sonuçlarına göre çocuk sayısına göre yanıt dağılımlarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır, ($\chi^2(16, N = 255) = 11.37, p = .786$). Bu sonuç, gün içinde ihtiyaç halinde izin alabilme durumunun çocuk sayısı ile ilişkili olmadığını göstermektedir.

Tablo 3.

Çocuk sayısına göre gün içinde ihtiyaç duyduğumda izin alabilme durumu hakkındaki ki-kare analizi tablosu

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam	χ^2	df	p
0 Çocuk	13	16	24	10	43	106	11.37	16	.786
1 Çocuk	3	9	12	7	27	58			
2 Çocuk	6	14	11	5	26	62			
3 Çocuk	2	4	4	2	6	18			
4+ Çocuk	1	0	5	2	3	11			
Toplam	13	16	24	10	43	106			

Cinsiyet X Sendika üyeliği

Tablo 4'te cinsiyet ile sendikalara serbestçe üye olabilme durumu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan ki-kare analizinin sonuçları yer almaktadır. Erkek katılımcıların çoğunluğu “Kesinlikle Katılmıyorum” (%26,1) ve “Kesinlikle Katılıyorum” (%25,6) seçeneklerini tercih ederken, kadın katılımcılar da benzer şekilde “Kesinlikle Katılmıyorum” (%35,4) ve “Kesinlikle Katılıyorum” (%27,1) yanıtlarını vermiştir. Analiz sonucunda elde edilen ki-kare değeri ($\chi^2 (4, N = 255) = 7.43, p = .115$) değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. Bu bulgular, cinsiyetin sendikalara serbestçe üye olabilme görüşleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.*Cinsiyete göre sendikalara serbestçe üye olabilme durumu hakkındaki ki kare analizi tablosu*

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam	χ^2	df	p
Erkek	54	44	37	19	53	207			
Kadın	17	3	12	3	13	48	7.43	4	.115
Toplam	71	47	49	22	66	255			

Kendimi işveren olarak görürüm X Mesleğimi yaptığım için kendimi toplumda saygın hissediyorum.

Analiz edilen değişkenlerin ikisi de 5'li Likert tipi ölçek oluşu için, değişkenlerin arasındaki ilişkinin Kendall's Tau korelasyon analizi vasıtasıyla incelenmesi uygun görülmüştür (Field, 2018). Tablo 5'te "Kendimi işveren olarak görürüm" ve "Mesleğimi yaptığım için kendimi toplumda saygın hissediyorum" ifadelerine verilen cevaplar arasındaki korelasyon sunulmaktadır. Analiz sonucunda elde edilen korelasyon katsayısı pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir ve bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($\tau = .414$, $p < .001$). Bu bulgu, kendini işveren olarak gören bireylerin, mesleklerinden dolayı toplumda saygın hissetme eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır.

Tablo 5.

Kendini işveren olarak görme ile mesleğini yaptığı için kendini toplumda saygın hissetme arasındaki korelasyon tablosu

Değişkenler	Korelasyon Büyüklüğü	p Değeri
Kendimi işveren olarak görürüm x Mesleğimi yaptığım için kendimi toplumda saygın hissediyorum	.414	< .001

İşyerimde herkes sigortalı çalıştırılır. X Bağ-Kur primlerimi her ay düzenli öderim.

Tablo 6'da, "İşyerimde herkes sigortalı çalıştırılır" ve "Bağ-Kur primlerimi her ay düzenli öderim" ifadeleri arasındaki korelasyon yer almaktadır. Elde edilen korelasyon katsayısı, bu iki değişken arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir ve ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($\tau = .384$, $p < .001$). Bu sonuç, işyerinde tüm çalışanların sigortalı olarak çalıştırılmasının, kişinin Bağ-Kur primlerini düzenli ödeme eğilimiyle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 6.

İşyerinde herkesin sigortalı çalıştırılma durumu ile Bağ-Kur primlerini her ay düzenli ödeme durumu arasındaki korelasyon tablosu

Değişkenler	Korelasyon	p
	Büyüklüğü	Değeri
İşyerimde herkes sigortalı çalıştırılır x Bağ-Kur primlerimi her ay düzenli öderim	.384	< .001

Kendi işimin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye oldum. X Eğitim durumu

Tablo 7'de, eğitim durumu ile "Kendi işimin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye oldum" ifadesine verilen yanıtlar arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare analizi sonuçları sunulmaktadır. Analiz sonuçlarına göre, elde edilen ki-kare değeri ($\chi^2(4, N = 255) = 16.35, p = .176$) istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu, eğitim durumunun kendi hesabına çalışan kurye olmayı seçme motivasyonu ile ilgili belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir. Eğitim durumuna göre katılımcıların yanıt dağılımları farklılık göstermemekte, yani eğitim düzeyi ile kendi hesabına çalışan kurye olarak kendi işinin patronu olma algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 7.

Eğitim durumuna göre kendi işinin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye olma hakkındaki ki kare analizi tablosu

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam	χ^2	df	p
İlkokul	3	0	0	3	3	9	16.35	12	.176
Ortaokul	16	7	16	27	30	96			
Lise	3	3	3	4	10	23			
Üniversite / Yüksek Öğretim	28	10	35	20	34	127			
Toplam	50	20	54	54	77	255			

Kendi işimin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye oldum. X Cinsiyet

Cinsiyete göre kendi işinin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye olma durumunu incelemek için ki-kare analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan ki-kare analizinde 2x5 büyüklüğünde bir çapraz tablo elde edilmiştir.

Ki-kare bağımsızlık testi sonucunda değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\chi^2(4, N = 255) = 16.75, p = .002$). Ki-kare analizi sonucuna göre hangi değerlerin anlamlı olarak farklı olduğunu tespit etmek amacıyla, ki-kare analizinin ardından post-hoc analizleri yapılmasına gerek duyulmuştur.

Post-hoc analizleri, artık değer (adjusted residual) hesabına göre %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir (Beasley & Schumacker, 1995). Bu yöntemle göre, ki-kare analizinin sonucunda herhangi bir hücrenin beklenen sayı ve gerçekte gözlenen sayının standardize edilmiş artık değerinin (Adjusted Residual) -1.96 ile +1.96 aralığı dışında kalışı, gerçekte gözlemlenen değerin $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde beklenen değerden farklı olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 8’de görüldüğü üzere, kendi işinin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye olma durumuna “kesinlikle katılmıyorum” cevabını veren kadın sayısı beklenenden anlamlı olarak az bulunmuştur. Diğer cevaplar ve cinsiyetler arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 8.

Cinsiyete göre kendi işinin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye olma durumu hakkındaki ki kare analizi tablosu

		Cinsiyet			χ^2	df	p
		Erkek	Kadın	Toplam			
Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	36	14	50	16.75	4	.002
	Beklenen Sayı	40.6	9.4	50.0			
	Adj. Res.	-0.7	1.5				
Katılmıyorum	Sayı	14	6	20			
	Beklenen Sayı	16.2	3.8	20.0			
	Adj. Res.	-0.6	1.2				
Kararsızım	Sayı	38	16	54			
	Beklenen Sayı	43.8	10.2	54.0			
	Adj. Res.	-0.9	1.8				
Katılıyorum	Sayı	48	6	54			
	Beklenen Sayı	43.8	10.2	54.0			
	Adj. Res.	0.6	-1.3				
Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	71	6	77			
	Beklenen Sayı	62.5	14.5	77.0			
	Adj. Res.	1.1	-2.2				

	Sayı	207	48	255
Toplam	Beklenen Sayı	207.0	48.0	255.0

* Ajd. Res. = Adjusted Residual (ayarlanmış artık değer)

Mesleğimi yaptığım için kendimi toplumda saygın hissediyorum. X Eğitim durumu

Eğitim durumuna göre mesleğini yaptığı için kendini toplumda saygın hissetme durumunu incelemek için ki-kare analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan ki-kare analizinde 4x5 büyüklüğünde bir çapraz tablo elde edilmiştir.

Ki-kare bağımsızlık testi sonucunda değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\chi^2(4, N = 255) = 22.61, p = .031$). Ki-kare analizi sonucuna göre hangi değerlerin anlamlı olarak farklı olduğunu tespit etmek amacıyla, ki-kare analizinin ardından post-hoc analizleri yapılmasına gerek duyulmuştur.

Post-hoc analizleri, artık değer (adjusted residual) hesabına göre %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir (Beasley & Schumacker, 1995). Bu yönteme göre, ki-kare analizinin sonucunda herhangi bir hücrenin beklenen sayı ve gerçekte gözlenen sayının standardize edilmiş artık değerinin (Adjusted Residual) -1.96 ile +1.96 aralığı dışında kalışı, gerçekte gözlemlenen değer $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde beklenen değerden farklı olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 9'da görüldüğü üzere, hiçbir standardize edilmiş artık değer 1.96'dan büyük değildir. Bu durum, genel anlamda gruplar arasında bir ilişki bulunduğuna işaret eden bir p değeri bulunmasına rağmen, tek tek hücrelerde beklenen frekans ve gözlenen frekanslar arasındaki farkların belirli bir gruba veya gruplara özgü olmadığını göstermektedir. Başka bir deyişle, genel sonuçta ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş olsa da bu fark herhangi bir hücrede belirgin düzeyde yüksek veya düşük değildir. Böylece, genel anlamlılık sonucunun sebebi spesifik bir grubun katkısından ziyade tüm verilerdeki küçük dalgalanmalardan kaynaklı olarak görülebilir.

Tablo 9.

Eğitim durumuna göre kendi işinin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye olma durumu hakkındaki ki kare analizi tablosu

		Eğitim Durumu					χ^2	df	p
		İlkokul	Ortaokul	Lise	Üniversite / Yüksek Öğretim	Toplam			
Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	2	30	8	19	59			
	Beklenen Sayı	2.1	22.2	5.3	29.4	59.0			
	Adj. Res.	-0.1	1.7	1.2	-1.9				
Katılmıyorum	Sayı	2	12	5	14	33			
	Beklenen Sayı	1.2	12.4	3.0	16.4	33.0			
	Adj. Res.	0.8	-0.1	1.2	-0.6				
Kararsızım	Sayı	2	29	3	31	65			
	Beklenen Sayı	2.3	24.5	5.9	32.4	65.0	22.61	12	.031
	Adj. Res.	-0.2	0.9	-1.2	-0.2				
Katılıyorum	Sayı	1	8	1	25	35			
	Beklenen Sayı	1.2	13.2	3.2	17.4	35.0			
	Adj. Res.	-0.2	-1.4	-1.2	1.8				
Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	2	17	6	38	63			
	Beklenen Sayı	2.2	23.7	5.7	31.4	63.0			
	Adj. Res.	-0.1	-1.4	0.1	1.2				

	Sayı	9	96	23	127	255
Toplam	Beklenen Sayı	9.0	96.0	23.0	127.0	255.0

* Ajd. Res. = Adjusted Residual (ayarlanmış artık değer)

Kendi işimin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye oldum. X Kendimi işveren olarak görürüm.

Tablo 10'da "Kendi işimin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye oldum" ve "Kendimi işveren olarak görürüm" ifadeleri arasındaki korelasyon gösterilmektedir. Analiz sonuçları, bu iki değişken arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğunu ve ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($\tau = .322$, $p < .001$). Bu bulgu, kendi işinin patronu olmak amacıyla kendi hesabına çalışan kurye olarak çalışan bireylerin, kendilerini işveren olarak görme eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır.

Tablo 10.

Kendi işinin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye olmak ile kendini işveren olarak görme arasındaki korelasyon tablosu

Değişkenler	Korelasyon	p
	Büyüklüğü	Değeri
Kendi işimin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye oldum x Kendimi işveren olarak görürüm	.322	< .001

Aynı işi yaptığım iş arkadaşlarımla eşit (aynı) ücret alırım. X Cinsiyet

Cinsiyete göre aynı işi yapan iş arkadaşlarıyla eşit (aynı) ücret alma durumunu incelemek için ki-kare analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan ki-kare analizinde 2x5 büyüklüğünde bir çapraz tablo elde edilmiştir.

Ki-kare bağımsızlık testi sonucunda değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\chi^2(4, N = 255) = 14.64, p = .006$). Ki-kare analizi sonucuna göre hangi değerlerin anlamlı olarak farklı olduğunu tespit etmek amacıyla, ki-kare analizinin ardından post-hoc analizleri yapılmasına gerek duyulmuştur.

Post-hoc analizleri, artık değer (adjusted residual) hesabına göre %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir (Beasley & Schumacker, 1995). Bu yöntemle göre, ki-kare analizinin sonucunda herhangi bir hücrenin beklenen sayı ve gerçekte gözlenen sayının standardize edilmiş artık değerinin (Adjusted Residual) -1.96 ile +1.96 aralığı dışında kalışı, gerçekte gözlemlenen değerlerin $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde beklenen değerden farklı olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 11’de görüldüğü üzere, “Aynı işi yaptığım iş arkadaşlarımla eşit (aynı) ücret alırım” ifadesine yönelik cinsiyete göre yapılan ki-kare testi, post hoc analizi sonucunda, “kesinlikle katılmıyorum” işaretleyen kadın sayısı beklenenden anlamlı olarak fazla bulunmuştur. Ayrıca “kesinlikle katılıyorum” işaretleyen kadın sayısı da beklenenden anlamlı olarak az çıkmıştır. Diğer cevaplar ve cinsiyetler arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 11.

Cinsiyete göre aynı işi yaptığı iş arkadaşlarıyla eşit (aynı) fiyat alma durumu hakkındaki ki kare analizi tablosu

		Cinsiyet		Toplam	χ^2	df	p
		Erkek	Kadın				
Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	38	19	57	14.64	4	.006
	Beklenen Sayı	46.3	10.7	57.0			
	Adj. Res.	-1.2	2.5				
Katılmıyorum	Sayı	29	5	34			
	Beklenen Sayı	27.6	6.4	34.0			
	Adj. Res.	0.3	-0.6				
Kararsızım	Sayı	49	14	63			
	Beklenen Sayı	51.1	11.9	63.0			
	Adj. Res.	-0.3	0.6				
Katılıyorum	Sayı	30	5	35			
	Beklenen Sayı	28.4	6.6	35.0			
	Adj. Res.	0.3	-0.6				
Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	61	5	66			
	Beklenen Sayı	53.6	12.4	66.0			
	Adj. Res.	1.0	-2.1				
Toplam	Sayı	207	48	255			
	Beklenen Sayı	207.0	48.0	255.0			

* Ajd. Res. = Adjusted Residual (ayarlanmış artık değer)

Kendi işimin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye oldum. X Kendimi ücretli çalışanlara göre daha şanslı hissediyorum.

Tablo 12'de, "Kendi işimin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye oldum" ve "Kendimi ücretli çalışanlara göre daha şanslı hissediyorum" ifadeleri arasındaki korelasyon sunulmaktadır. Analiz sonuçları, iki değişken arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermekte ve bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($\tau = .356$, $p < .001$). Bu bulgu, kendi işinin patronu olma amacıyla kendi hesabına çalışan kurye olma durumunun, kişinin kendisini ücretli çalışanlara göre daha şanslı hissetme eğilimiyle ilişkili olduğunu göstermektedir.

Tablo 12.

Kendi işinin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye olmak ile kendini ücretli çalışanlara göre daha şanslı hissetme arasındaki korelasyon tablosu

Değişkenler	Korelasyon	p
	Büyükülüğü	Değeri
Kendi işimin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye oldum x Kendimi ücretli çalışanlara göre daha şanslı hissediyorum	.356	< .001

Pandemi ile artan maliyetler firmaların kendi hesabına çalışan kuryelere başvurusunu artırmıştır. X Firmaların kendi hesabına çalışan kurye modeli ile maliyetlerini azalttığını düşünüyorum.

Tablo 13'te, "Pandemi ile artan maliyetler firmaların kendi hesabına çalışan kuryelere başvurusunu artırmıştır" ifadesi ile "Firmaların kendi hesabına çalışan kurye modeli ile maliyetlerini azalttığını düşünüyorum" ifadesi arasındaki korelasyon gösterilmektedir. Analiz sonuçları, bu iki değişken arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğunu ve ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($\tau = .384$, $p < .001$). Bu bulgu, pandeminin maliyetleri artırmasının, firmaların kendi hesabına çalışan kurye modeline yönelerek maliyetlerini azalttığını düşünme eğilimiyle ilişkili olduğunu göstermektedir.

Tablo 13.

Pandemi ile artan maliyetlerin firmaların kendi hesabına çalışan kuryelere başvurusunu arttırdığı ile firmaların kendi hesabına çalışan kurye modeli ile maliyetleri azalttığını düşünme durumları arasındaki korelasyon tablosu

Değişkenler	Korelasyon	p
	Büyüklüğü	Değeri
Pandemi ile artan maliyetler firmaların kendi hesabına çalışan kuryelere başvurusunu artırmıştır x	.384	< .001
Firmaların kendi hesabına çalışan kurye modeli ile maliyetlerini azalttığını düşünüyorum		

SINIF BİLİNCİ x CİNSİYET

Cinsiyetler arasında sınıf bilinci seviyeleri arasındaki farkı araştırmak için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Bulgular, kadınların ($M = 2.98$, $SS = 0.98$) ve erkeklerin ($M = 3.07$, $SS = 0.83$) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklı sınıf bilinci seviyesine sahip olmadıklarını ortaya çıkartmıştır ($t(253) = -0.67$, $p = .507$).

Tablo 14.*Cinsiyete Göre Sınıf Bilinci Seviyeleri Hakkındaki T Testi Tablosu*

Değişken	Gruplar	N	Ort.	SS	Levene p	Bağımsız Örneklem T Testi			
						t	df	p	Cohen's d
Cinsiyet	Kadın	48	2.98	0.98	.071	-0.67	253	.507	-0.11
	Erkek	207	3.07	0.83					

SINIF BİLİNCİ x MEDENİ DURUM

Evli ve bekar katılımcılar arasında sınıf bilinci seviyeleri arasındaki farkı araştırmak için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Bulgular, bekarların ($M = 2.97$, $SS = 0.86$) ve evlilerin ($M = 3.12$, $SS = 0.86$) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklı sınıf bilinci seviyesine sahip olmadıklarını ortaya çıkartmıştır ($t(253) = -4.41$, $p = .159$).

Tablo 15.*Medeni Duruma Göre Sınıf Bilinci Seviyeleri Hakkındaki T Testi Tablosu*

Değişken	Gruplar	N	Ort.	SS	Levene p	Bağımsız Örneklem T Testi			
						t	df	p	Cohen's d
Medeni	Kadın	110	2.97	0.86	.938	-4.41	253	.159	-0.18
Durum	Erkek	145	3.12	0.86					

SINIF BİLİNCİ x ÇOCUK SAYISI

Çocuk sayısı farklı olan katılımcıların sınıf bilinci seviyeleri arasında fark olup olmadığını araştırmak için tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Yapılan tek faktörlü ANOVA testi sonuçları, çocuk sayıları farklı olan katılımcıların sınıf bilinci seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir ($F(4, 250) = 1.77, p = .136, \eta^2 = .028$).

Tablo 16.*Çocuk Sayısına Göre Sınıf Bilinci Seviyeleri Hakkındaki ANOVA Tablosu*

Gruplar	N	Ort.	SS	Levene's p	ANOVA Testi			
					df	F	p	Kısmi η^2
Çocuğu Yok	106	2.91	0.86	.977	4	1.77	.136	.028
1 Çocuk	58	3.21	0.85					
2 Çocuk	62	3.19	0.86					
3 Çocuk	18	2.91	0.80					
4 Çocuk ve Üzeri	11	3.12	0.86					

SINIF BİLİNCİ x EĞİTİM DÜZEYİ

Eğitim düzeyi farklı olan katılımcıların sınıf bilinci seviyeleri arasında fark olup olmadığını araştırmak için tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Yapılan tek faktörlü ANOVA testi sonuçları, eğitim düzeyleri farklı olan katılımcıların sınıf bilinci seviyeleri arasında en az bir adet anlamlı farklılık olduğunu göstermiştir ($F(3, 251) = 2.80, p = .041, \eta^2 = .032$).

Gruplar arası anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu araştırmak için, grupların katılımcı sayılarının birbirinden çok farklı olduğu ve varyansların homojen olduğu göz önüne alınarak, Tukey HSD post-hoc testinin kullanılması uygun görülmüştür. Tukey HSD post-hoc testi sonuçları, üniversite / yüksek öğretim mezunlarının ($M = 2.20, SS = 0.88$) lise mezunlarına göre ($M = 2.90, SS = 0.80$) anlamlı olarak daha düşük sınıf bilincine sahip olduğunu göstermektedir ($p = .048$).

Tablo 17.*Eğitim Düzeyine Göre Sınıf Bilinci Seviyeleri Hakkındaki ANOVA Tablosu*

Gruplar	N	Ort.	SS	Levene's p	ANOVA Testi			
					df	F	p	Kısmi η^2
İlkokul	9	3.11	0.73	.618	3	2.80	.041	.032
Ortaokul	23	2.84	0.94					
Lise	96	2.90	0.80					
Üniversite / Yüksek Öğretim	127	2.20	0.88					

SINIF BİLİNCİ x BABA MESLEĞİ

Baba mesleği farklı olan katılımcıların sınıf bilinci seviyeleri arasında fark olup olmadığını araştırmak için tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Yapılan tek faktörlü ANOVA testi sonuçları, baba meslekleri farklı olan katılımcıların sınıf bilinci seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir ($F(6, 249) = 0.34, p = .886, \eta^2 = .007$).

Tablo 18.*Baba Mesleğine Göre Sınıf Bilinci Seviyeleri Hakkındaki ANOVA Tablosu*

Gruplar	N	Ort.	SS	Levene's p	ANOVA Testi			
					df	F	p	Kısmi η^2
Çiftçi	36	2.89	.77	.548	5	0.34	.886	.007
Diğer	54	3.10	.96					
Emekli	10	3.10	.60					
Esnaf	38	3.09	.88					
İşçi	94	3.04	.84					
Memur	23	3.14	.88					

SINIF BİLİNCİ X ANNE MESLEĞİ

Anne mesleği farklı olan katılımcıların sınıf bilinci seviyeleri arasında fark olup olmadığını araştırmak için tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Yapılan tek faktörlü ANOVA testi sonuçları, anne meslekleri farklı olan katılımcıların sınıf bilinci seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir ($F(3, 251) = 1.20, p = .312, \eta^2 = .014$).

Tablo 19.*Anne Mesleğine Göre Sınıf Bilinci Seviyeleri Hakkındaki ANOVA Tablosu*

Gruplar	N	Ort.	SS	Levene's p	ANOVA Testi			
					df	F	p	Kısmi η^2
Çiftçi	4	2.85	0.24	.002	3	1.20	.312	.014
Ev Hanımı	201	3.06	0.82					
İşçi	37	3.19	0.88					
Memur	13	2.68	1.40					

Kendi hesabına çalışan kurye olduğum için kendimi bağımsız hissediyorum. X Kendimi toplumsal bir sınıfa ait hissedirim.

Tablo 20’de, "Kendi hesabına çalışan kurye olduğum için kendimi bağımsız hissediyorum" ve "Kendimi toplumsal bir sınıfa ait hissedirim" ifadeleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Analiz sonucunda elde edilen Kendall’s Tau korelasyon katsayısı, bu iki değişken arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($\tau = .400$, $p < .001$). Bu sonuç, kendi hesabına çalışan kurye olduğu için katılımcıların kendini bağımsız hissetmesiyle kendini toplumsal bir sınıfa ait hissetme eğiliminin ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Kuryeler, esnaf statüsüne dayalı bireyselliklerini vurgularken, bu durum kendilerini bir sınıfa dahil hissetme eğilimlerini artırabilir. Ancak bu sınıf aidiyeti, daha çok bireysel başarı ve özgürlük algısı üzerinden şekillenmektedir.

Tablo 20.

Kendi hesabına çalışan kurye olduğu için kendisini bağımsız hissetme durumu ile kendisini toplumsal bir sınıfa ait hissetme durumu arasındaki korelasyon tablosu

Değişkenler	Korelasyon	p
	Büyüklüğü	Değeri
Kendi hesabına çalışan kurye olduğum için kendimi bağımsız hissediyorum x Kendimi toplumsal bir sınıfa ait hissederim	.400	< .001

Firmaların kendi hesabına çalışan kurye modeli ile maliyetlerini azalttığını düşünüyorum. X Pandemi ile artan maliyetler firmaların kendi hesabına çalışan kuryelere başvurusunu artırmıştır.

Tablo 21’de, "Firmaların kendi hesabına çalışan kurye modeli ile maliyetlerini azalttığını düşünüyorum" ve "Pandemi ile artan maliyetler firmaların kendi hesabına çalışan kuryelere başvurusunu artırmıştır" ifadeleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Analiz sonucunda elde edilen Kendall’s Tau korelasyon katsayısı, bu iki değişken arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($\tau = .384$, $p < .001$). Bu sonuç, katılımcıların firmaların kendi hesabına çalışan kurye modeli ile maliyetleri azalttığını düşünme durumu ile pandemi ile artan maliyetlerin firmaların kendi hesabına çalışan kuryelere başvurusunu arttırdığını düşünme eğiliminin ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 21.

Firmaların kendi hesabına çalışan kurye modeli ile maliyetlerini azalttığını düşünme durumu ile pandemi ile artan maliyetlerin firmaların kendi hesabına çalışan kuryelere başvurusunu arttırdığını düşünme durumu arasındaki korelasyon tablosu

Değişkenler	Korelasyon	p
	Büyüklüğü	Değeri
Firmaların kendi hesabına çalışan kurye modeli ile maliyetlerini azalttığını düşünüyorum x	.384	< .001
Pandemi ile artan maliyetler firmaların kendi hesabına çalışan kuryelere başvurusunu artırmıştır		

Kendi işimin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye oldum. X Mesleğimi yaptığım için kendimi toplumda saygın hissediyorum.

Tablo 22’de, "Kendi işimin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye oldum" ve "Mesleğimi yaptığım için kendimi toplumda saygın hissediyorum" ifadeleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Analiz sonucunda elde edilen Kendall’s Tau korelasyon katsayısı, bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir ($\tau = .055$, $p = .277$). Bu sonuç, katılımcıların kendi işinin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye olması ile mesleğini yaptığı için kendini toplumda saygın hissetme eğiliminin ilişkili olmadığını ortaya koymaktadır. Kendi hesabına çalışan kuryeler, mesleklerinin toplumsal kabulüne önem vermekte ve bu durumu bireysel başarılarıyla ilişkilendirmektedir. Bu durum, kolektif bir mücadele zeminini güçlendirmek yerine bireysel çıkarları öne çıkarabilir.

Tablo 22.

Kendi işinin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye olma durumu ile mesleğini yaptığı için kendini toplumda saygın hissetme durumu arasındaki korelasyon tablosu

Değişkenler	Korelasyon	p
	Büyüklüğü	Değeri
Kendi işimin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye oldum.x	.055	.277
Mesleğimi yaptığım için kendimi toplumda saygın hissediyorum.		

Aynı firmada çalıştığım iş arkadaşlarımla ilişkilerim iyidir. X Platformlara bağlı olarak çalışanlar arasında rekabet vardır.

Aynı firmada çalıştığım iş arkadaşlarımla ilişkilerim iyidir.

Cevap Dağılımı: Kesinlikle Katılmıyorum: 21, Katılmıyorum: 11, Kararsızım:88, Katılıyorum: 57, Kesinlikle Katılıyorum: 78

Bu soruya verilen yanıtların dağılımı, kendi hesabına çalışan kuryeler arasında iş arkadaşlarıyla ilişkilerin genelde olumlu değerlendirildiğini göstermektedir (katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum diyenler toplam %53). Ancak kararsız olan %34, ilişkilerde bir belirsizliğe işaret etmektedir. Bu durum, platformların bireysel çalışma yapısını teşvik etmesi nedeniyle kuryeler arasında güçlü bir sosyal bağ oluşmasının önünde engeller olduğunu göstermektedir. Sınıf bilincinin gelişimi için iş arkadaşları arasındaki olumlu ilişkiler önemli bir dayanışma zemini sağlar. Bu bağlamda, mevcut yanıt dağılımı, dayanışma düzeyinin sınıf bilinci yaratmaya yetecek kadar güçlü olmadığını göstermektedir.

Platformlara bağlı olarak çalışanlar arasında rekabet vardır.

Cevap Dağılımı: Kesinlikle Katılmıyorum: 25, Katılmıyorum: 11, Kararsızım: 80, Katılıyorum: 73, Kesinlikle Katılıyorum: 66

Bu soruya verilen yanıtlarda, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum diyenlerin oranı (%55), rekabetin platform bazlı çalışmada yaygın bir algı olduğunu göstermektedir. Rekabetin bu denli yüksek olması, iş arkadaşları arasında ilişkilerin dayanışma yerine bireysel başarıya odaklanmasını teşvik eder. Rekabetin

bireyler arasında ön planda olması, kolektif hareketlerin ve sınıf bilincinin gelişimini doğrudan olumsuz etkileyebilir.

İş arkadaşlarıyla ilişkilerin genelde olumlu algılanmasına rağmen, platformların algoritmik yapısı rekabeti teşvik etmektedir. Bu durum, dayanışma potansiyelini zayıflatan bir çelişkiyi ortaya koymaktadır.

Rekabetin Vurgulanması ve Kararsızlıkların Fazlalığı:

Her iki soruya "kararsızım" diyenlerin oranı oldukça yüksektir (birinci soruda %34, ikinci soruda %31). Bu yüksek oran, kendi hesabına çalışan kuryelerin toplumsal ve işyeri ilişkileri hakkındaki belirsizliklerini veya güçlü bir sınıf bilincine ulaşma noktasında yaşadıkları tereddütleri ifade edebilir.

Sınıf Bilinci Üzerindeki Etki:

Sınıf bilinci, bireylerin ortak sorunlara karşı farkındalık kazanarak kolektif hareketlere yönelmesiyle güçlenir. Ancak mevcut veriler, kendi hesabına çalışan kuryeler arasında güçlü bir dayanışma yerine bireyselleşme eğilimlerinin daha baskın olduğunu göstermektedir. Rekabetin öne çıkması ve ilişkilerdeki belirsizlik, kolektif hareketlerin ve sınıfsal farkındalığın önündeki en büyük engellerden biridir.

Aynı işi yaptığım iş arkadaşlarımla eşit (aynı) ücret alırım. X Çalıştığım firmalardan hak ettiğim parayı kolaylıkla alabilirim.

Aynı işi yaptığım iş arkadaşlarımla eşit ücret alırım.

Cevap Dağılımı: Kesinlikle Katılmıyorum (57 kişi) ve Katılmıyorum (34 kişi): %35,7, Kararsızım (63 kişi): %24,7, Katılıyorum (35 kişi) ve Kesinlikle Katılıyorum (66 kişi): %39,6

Bu yanıtlar, kendi hesabına çalışan kuryeler arasında ücret adaletsizliğine dair algının önemli bir düzeyde olduğunu göstermektedir. Eşit ücret almadığını düşünenlerin toplam oranı (%35,7), neredeyse eşit ücret alındığını düşünenlerle (%39,6) eşittir. Ayrıca, kararsız olan %24,7'lik kesim, ücretlendirme sisteminin şeffaf olmadığına veya bu konuda yeterli bilgiye sahip olunmadığına işaret edebilir.

Sınıf Bilinci Üzerindeki Etki: Ücret adaletsizliği algısı, dayanışmayı artırabilecek bir unsur olsa da bireysel çıkarların öne çıkması durumunda rekabeti körükleyebilir ve sınıf bilincini zayıflatabilir.

Çalıştığım Firmalardan Hak Ettiğim Parayı Kolaylıkla Kazanabilirim

Cevap Dağılımı: Kesinlikle Katılmıyorum (44 kişi) ve Katılmıyorum (42 kişi): %33,7

Kararsızım (72 kişi): %28,2, Katılıyorum (48 kişi) ve Kesinlikle Katılıyorum (49 kişi): %38,1

Bu soruya verilen yanıtlar, kendi hesabına çalışan kuryelerin kazançlarını elde etme süreçlerinde zorluk yaşıyıp yaşamadıklarına dair farklı algıların olduğunu göstermektedir. Hak ettiği parayı kolaylıkla kazandığını düşünenlerin oranı (%38,1), kazanç sağlamakta zorlandığını düşünenlerle (%33,7) benzer seviyededir. Kararsızlık oranının yüksek olması (%28,2), platformların ödeme politikalarına yönelik belirsizlik veya ödeme süreçlerinin kişisel deneyimlere göre farklılık gösterdiğini düşündürmektedir. Kendi hesabına çalışan kuryeler, platformların ödeme politikalarındaki kesinti, gecikme veya performans kriterlerinden kaynaklanan güvencesizliklerle karşı karşıya kalıyor olabilir.

Kuryeler hem ücretlendirme hem de kazanç süreçlerinde belirgin bir şeffaflık eksikliği algısı yaşamaktadır. Ücret eşitsizliği ve hak edilen kazancın elde edilmesindeki zorluklar, kazanç sistemlerinin bireyler için güvenilir ve tatmin edici olmadığını göstermektedir.

Bu durum, kuryelerin sınıfsal konumlarını sorgulamalarına ve ortak sorunlara dair farkındalık kazanmalarına yol açabilir. Ancak bireyselleşmiş algılar (örneğin, "sadece benim kazancım adil değil" düşüncesi), dayanışmayı zayıflatabilir. Ücret adaletsizliği ve kazanç güvencesizliği, sınıf bilinci oluşumu için temel unsurlar olabilir. Ancak bu durumun güçlü bir sınıf dayanışmasına dönüşmesi için kuryeler arasında ortak mücadele ve bilgi paylaşımı teşvik edilmelidir. Kazanç sistemlerindeki eşitsizlik ve belirsizlikler, kendi hesabına çalışan kuryeler için daha adil bir düzen talebine yol açabilecek potansiyel taşısa da platformların bireysel performansı öne çıkaran politikaları bu potansiyeli bastırabilir.

Kendi hesabına çalışan kurye olduğum için kendimi bağımsız hissediyorum. X Kendimi işveren olarak görürüm.

Kendi hesabına çalışan kurye olduğum için kendimi bağımsız hissederim.

Cevap Dağılımı: Kesinlikle Katılmıyorum: 48 kişi (%18,8), Katılmıyorum: 34 kişi (%13,3), Kararsızım: 84 kişi (%32,9), Katılıyorum: 46 kişi (%18,0), Kesinlikle Katılıyorum: 43 kişi (%16,9)

Kendini bağımsız hissettiğini ifade edenlerin oranı (%34,9), bağımsızlık hissetmediğini belirtenlerin oranına (%32,1) oldukça yakındır. Bunun yanında kararsızlık oranı da yüksek (%32,9). Yüksek kararsızlık oranı, kuryelerin bağımsızlık hissine yönelik çelişkili bir algıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, platformların esnaf statüsüne dayalı iş modeliyle bireyleri bağımsızlık algısına yönlendirdiği ancak bu algının reel koşullarla tam örtüşmediği şeklinde yorumlanabilir.

Kendimi İşveren Olarak Görürüm.

Cevap Dağılımı: Kesinlikle Katılmıyorum: 61 kişi (%23,9), Katılmıyorum: 53 kişi (%20,8), Kararsızım: 66 kişi (%25,9), Katılıyorum: 31 kişi (%12,2), Kesinlikle Katılıyorum: 44 kişi (%17,3)

Kendini işveren olarak görmeyenlerin oranı (%44,7), görenlerin oranından (%29,5) belirgin şekilde yüksektir. Kararsızlık oranı (%25,9), kuryelerin bu konuda da net bir görüş geliştiremediğini göstermektedir. Bu dağılım, kendi hesabına çalışan kuryelerin işveren statüsünde oldukları yönündeki algıyı benimsemekte zorlandıklarını ortaya koymaktadır. Platformların iş modeli kuryeleri işveren gibi tanımlasa da kuryeler bu pozisyonla özdeşleşmekte zorlanıyor.

Kendi Statülerine Yönelik Çelişkili Algılar

Kendi hesabına çalışan kuryelerin bağımsızlık algısı ile işverenlik algıları arasında tutarsızlık bulunmaktadır. Her iki soruya verilen yanıtlar, kendi hesabına çalışan kuryelerin kendilerini tam anlamıyla ne işveren ne de işçi olarak tanımlayabildiğini göstermektedir. Bu durum, platform ekonomisinin ara statü yaratan karmaşık yapısına işaret eder.

İşverenlik Algısının Zayıflığı

İşveren olarak görmeyenlerin oranı, bağımsızlık algısına göre daha yüksektir. Bu, kendi hesabına çalışan kuryelerin platformlara olan bağımlılıklarının "kendi işinin patronu olma" algısını zayıflattığını göstermektedir.

İşçi Statüsü Algısı

Her iki soruya da yüksek oranda "kararsızım" yanıtı verilmesi, kuryelerin kendilerini işçi olarak da net bir şekilde tanımlayamadığını göstermektedir. Bununla birlikte, bağımsızlık hissedenlerin oranının işverenlik hissedenlerden daha yüksek olması, işçi statüsüne yakın bir algının daha güçlü olduğunu düşündürmektedir.

Kendi hesabına çalışan kuryeler, işveren olarak görülmelerine yönelik hukuki ve platform dayatmalarına rağmen, bu statüyü benimsemekte zorlanmaktadır. Bağımsızlık hissi, işverenlik algısına göre daha yaygındır, ancak bu his de kararsızlıkla gölgelenmektedir.

Kuryeler, fiili koşulları göz önüne alındığında kendilerini işçi statüsüne daha yakın hissetmektedir. Platformlarla olan bağımlılıkları, işçi sınıfı özelliklerini taşımalarına rağmen, esnaf statüsüne dayalı bireysel sorumluluklar bu algıyı bulanıklaştırmaktadır.

Çalıştığım firmalardan hak ettiğim parayı kolaylıkla alabilirim. X Firmaların kendi hesabına çalışan kurye modeli ile maliyetlerini azalttığını düşünüyorum.

Çalıştığım firmalardan hak ettiğim parayı kolaylıkla alabilirim.

Cevap Dağılımı: Kesinlikle Katılmıyorum: 44 kişi (%17,3), Katılmıyorum: 42 kişi (%16.5), Kararsızım: 72 kişi (%28.2), Katılıyorum: 48 kişi (%18.8), Kesinlikle Katılıyorum: 49 kişi (%19.2), Hak Ettiği Parayı Alamadığını Düşünenler (%33.8): Anket katılımcılarının yaklaşık üçte biri, firmalardan hak ettikleri kazançları kolaylıkla alamadıklarını belirtmiştir. Bu, kendi hesabına çalışan kuryelerin ödeme sistemlerinde şeffaflık veya tutarlılık sorunu yaşadıklarını göstermektedir.

Hak Ettiği Parayı Aldığını Düşünenler (%38): Diğer yandan, kendilerini bu konuda memnun hissedenlerin oranı da yüksektir. Bu grup, kazançlarını firma ile sorun yaşamadan elde ettiklerini belirtmektedir.

Kararsız Olanlar (%28,2): Katılımcıların büyük bir bölümü bu konuda kararsızdır. Bu, ödeme süreçlerinin bireyler arasında farklı deneyimlerle sonuçlandığını veya bu sürecin belirsizlik içerdiğini düşündürmektedir.

Firmaların kendi hesabına çalışan kurye modeli ile maliyetlerini azalttığını düşünüyorum.

Cevap Dağılımı: Kesinlikle Katılmıyorum: 33 kişi (%12,9), Katılmıyorum: 19 kişi (%7,5), Kararsızım: 65 kişi (%25.5), Katılıyorum: 59 kişi (%23.1), Kesinlikle Katılıyorum: 79 kişi (%31.0) Firmaların Maliyetlerini Azalttığını Düşünenler (%54.1): Katılımcıların çoğunluğu, kendi hesabına çalışan kurye modelinin firmalar için maliyet avantajı sağladığını düşünmektedir. Bu durum, kuryelerin kazançlarının firmanın maliyet düşürme stratejisiyle sınırlanabileceğini düşündüğünü göstermektedir.

Maliyet Avantajını Reddedenler (%20,4): Azınlık bir grup, firmaların kendi hesabına çalışan kurye modeliyle maliyetlerini azaltmadığını belirtmiştir. Bu, bazı kuryelerin mevcut modelin kazançlarına doğrudan etkisi olmadığına inanabileceğini işaret eder.

Kararsız Olanlar (%25,5): Yüksek kararsızlık oranı, firmaların maliyet politikalarına dair bilgilendirmenin eksik olduğunu ve bu konuda kuryelerin net bir fikir geliştiremediğini düşündürmektedir.

Hak Ettikleri Parayı Kazanabiliyorlar mı?

Ödeme Sorunları ve Belirsizlikler: Hak ettiği parayı alamadığını düşünenlerin oranı (%33,8), ödeme süreçlerinde sorun yaşayan ciddi bir kesimin varlığını göstermektedir. Öte yandan, olumlu yanıt verenlerin oranı (%38) benzer büyüklüktedir, bu da kendi hesabına çalışan kuryelerin kazançlarını elde etme süreçlerinin bireysel deneyimlere göre değiştiğini göstermektedir.

Kazandıkları Paradan Mutlular mı?

Firmaların Maliyet Avantajı: Katılımcıların çoğunluğu (%54,1), firmaların kendi hesabına çalışan kurye modeliyle maliyetlerini azalttığını belirtmiştir. Bu algı, kuryelerin kazançlarının, firmaların maliyet düşürme stratejisi nedeniyle sınırlı tutulduğu hissini besleyebilir. Kazançların yetersiz olduğu algısı, mutluluk düzeyini olumsuz etkileyebilir.

Kendi Kazançlarına Bakış: Hak ettiği kazancı aldığını belirtenlerin oranı (%38), kazançlarını tatmin edici bulan bir kesim olduğunu gösterse de bu oran kendi hesabına çalışan kuryelerin büyük çoğunluğunun kazançlarından memnun olmadığı anlamına gelir.

Hak Ettikleri Parayı Kazanma Durumu: Kendi hesabına çalışan kuryeler arasında ödeme süreçlerinde sorun yaşadığını düşünen ciddi bir kesim bulunmaktadır. Firmaların ödeme politikalarındaki belirsizlikler ve bireysel farklılıklar, kazanç elde etme konusundaki genel memnuniyeti azaltmaktadır.

Kazandıkları Paradan Mutlu Olma Durumu: Firmaların maliyetlerini azaltma odaklı stratejiler izlediğine dair algı, kazançların yeterliliği konusunda olumsuz bir izlenim yaratmaktadır. Bu da kuryelerin kazançlarını tatmin edici bulmamalarına yol açabilir.

İşim çok monotondur. X Mesleğimi yaptığım için kendimi toplumda saygın hissediyorum.

İşim çok monotondur:

Kesinlikle katılmıyorum (64 kişi) ve Katılmıyorum (35 kişi): Bu sonuçlar, kendi hesabına çalışan kuryelerin bir kısmının işlerini çeşitli ve dinamik bulduğunu gösteriyor. Muhtemelen, farklı lokasyonlarda çalışmak, farklı müşterilerle etkileşimde bulunmak ve genelde sahada aktif olmanın, işlerini monoton olmaktan kurtardığı düşünülebilir.

Kararsızım (68 kişi): Kararsızların yüksek sayısı, bu konudaki algının kendi hesabına çalışan kuryeler arasında homojen olmadığını gösteriyor. Çalışma saatlerine, dağıtım bölgelerine veya iş yoğunluğuna göre algılar farklılık gösterebilir.

Katılıyorum (42 kişi) ve Kesinlikle katılıyorum (46 kişi): İşlerini monoton bulan kuryeler, teslimatın tekrarlayan doğasından veya işlerinin ruhsal tatmin sunmamasından şikâyet ediyor olabilirler. Bu, özellikle uzun saatler çalışıp az sosyal etkileşimde bulunan kuryelerde daha belirgin olabilir.

Kendi hesabına çalışan kuryeler arasında işin monotonluğu konusunda net bir fikir birliği yoktur. Bu durum, bireysel deneyimlerin farklılığını ve işin doğasının kuryeden kuryeye algılandığını gösteriyor.

Mesleğimi yaptığım için kendimi toplumda saygın hissediyorum:

Kesinlikle katılmıyorum (59 kişi) ve Katılmıyorum (33 kişi): Bu yanıtlar, birçok kendi hesabına çalışan kuryenin toplumda mesleklerine yönelik saygı görmediğini düşündüğünü gösteriyor. Bunun nedeni, kuryeliğin genellikle geçici bir iş veya düşük vasıf gerektiren bir meslek olarak algılanması olabilir. Ayrıca, iş yükünün yüksek olması ve karşılığında aldıkları ücretin düşük görülmesi bu algıyı besleyebilir.

Kararsızım (65 kişi): Saygınlık algısı konusunda bir belirsizlik var. Bu kişiler, toplumun bir kısmından saygı gördüklerini ancak başka kesimlerden bu desteği alamadıklarını düşünüyor olabilir.

Katılıyorum (35 kişi) ve Kesinlikle katılıyorum (63 kişi): Mesleklerine dair olumlu bir saygınlık algısı taşıyan bu kuryeler, işlerinin pandemi gibi dönemlerdeki hayati rolünden veya müşterilerden gelen olumlu geri bildirimlerden etkilenmiş olabilir.

Kendi hesabına çalışan kuryeler arasında mesleklerine yönelik toplumsal saygınlık algısı konusunda da bir bölünme var. Olumsuz düşünenlerin oranı görece yüksek, bu da mesleğin toplumdaki algısını iyileştirme ihtiyacına işaret ediyor.

Bu iki sorunun yanıtları, kendi hesabına çalışan kuryelerin mesleklerine dair karışık hislere sahip olduğunu gösteriyor. İşlerinin monotonluğu konusunda farklı görüşler olsa da toplumsal saygınlık algısı genellikle olumsuz. Bu durum, işin fiziksel ve ruhsal zorluklarıyla toplumsal algının birleşiminden kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca, işlerinin dinamik ve çeşitli yönlerini takdir edenler ile mesleklerinin değer görmediğini düşünenler arasında bir çelişki dikkat çekiyor.

Kendi işimin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye oldum. X Kendi hesabına çalışan kurye olduğum için kendimi bağımsız hissediyorum.

Kendi işimin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye oldum.

Kesinlikle katılıyorum (77 kişi) ve Katılıyorum (54 kişi): Bu yanıtlar, kendi hesabına çalışan kuryelerin önemli bir kısmının bağımsızlık ve girişimcilik motivasyonu bu mesleği seçtiğini göstermektedir. Kendi çalışma saatlerini belirleme ve bir işverene bağlı olmama fikri, birçok kişi için cazip bir tercih sebebi olabilir.

Kararsızım (54 kişi): Kararsızların sayısının yüksek olması, kuryelerin başlangıçtaki beklentileriyle gerçeklik arasında bir fark yaşadığını gösterebilir. Örneğin, kendi hesabına çalışan kurye modeli teoride bağımsızlık sunarken pratikte büyük platformlara ekonomik bağımlılık yaratabilir.

Katılmıyorum (20 kişi) ve Kesinlikle katılmıyorum (50 kişi): Bu grup, kendi hesabına çalışan kurye olmayı bir tercih değil, zorunluluk olarak görebilir. İşsizlik veya ekonomik baskılar nedeniyle bu işi seçmiş olmaları muhtemeldir.

Genel Değerlendirme: Çoğu kendi hesabına çalışan kurye, kendi işinin patronu olma fikriyle bu mesleği seçmiş olsa da önemli bir kesim, bu özgürlüğün gerçekte sınırlı olduğunu farkına varmış olabilir.

Kendi hesabına çalışan kurye olduğum için kendimi bağımsız hissediyorum.

Kesinlikle katılıyorum (43 kişi) ve Katılıyorum (46 kişi): Bu yanıtlar, kendi hesabına çalışan kurye modelinin sunduğu esneklik ve işveren bağımsızlığının bir kısmı tarafından olumlu değerlendirildiğini gösterir. Özellikle, iş saatlerini kendi belirleyebilmek veya bir işverene doğrudan raporlama yapmamak bağımsızlık algısını güçlendirebilir.

Kararsızım (84 kişi): Kararsızlık oranının çok yüksek olması, bağımsızlık algısının kendi hesabına çalışan kuryeler arasında tartışmalı olduğunu ortaya koyuyor. Bu, platformların dayattığı çalışma şartları, gelirlerin platform komisyonlarına bağımlılığı ve ekonomik güvencesizlik gibi unsurlardan kaynaklanıyor olabilir.

Katılmıyorum (34 kişi) ve Kesinlikle katılmıyorum (48 kişi): Bu grup, kendilerini bağımsız hissetmemekte ve büyük ölçüde platformların ekonomik ve operasyonel kontrolü altında olduklarını düşünmektedir. Kendi hesabına çalışan kurye modelinin yalnızca teoride bağımsızlık sunduğunu ancak pratikte tam bir kontrol sağlamadığını hissediyor olabilirler.

Bağımsızlık algısı karmaşık bir tablo çiziyor. Çoğu kendi hesabına çalışan kurye kendini kısmen bağımsız hissederken, önemli bir kesim bu özgürlüğün yüzeysel olduğuna inanıyor.

Bu iki sorunun yanıtları, kendi hesabına çalışan kuryelerin mesleklerine dair olumlu ve olumsuz algıların iç içe geçtiğini gösteriyor Bağımsızlık ve girişimcilik motivasyonu güçlü bir başlangıç nedeni olsa da kuryelerin önemli bir kısmı bu beklentinin çalışma gerçekleriyle uyuşmadığını düşünüyor.

Bağımsızlık algısı, kuryelerin bireysel deneyimlerine bağlı olarak farklılık gösteriyor. Bazıları mesleklerini özgürleştirici bulurken, diğerleri büyük şirketlerin ve platformların dayattığı koşulları özgürlüklerinin önünde bir engel olarak görüyor.

Bu sonuçlar, kendi hesabına çalışan kuryelerin çalışma koşullarının ve haklarının iyileştirilmesine yönelik bir gereksinim olduğuna işaret ediyor. Özellikle platform bağımlılığını azaltacak düzenlemeler ve daha adil gelir paylaşımı mekanizmaları bu algıları olumlu yönde etkileyebilir.



SONUÇ

Sanayi Devrimi ile temelleri atılan modern iş organizasyonu, zaman içinde ekonomik, teknolojik ve toplumsal dönüşümlere bağlı olarak değişime uğramıştır. Bu dönemde, üretim sürecinin sürekliliğini sağlamak için çalışma saatleri uzun ve sabit tutulmuş, fabrikalar işgücünün merkezi haline gelmiştir.

İkinci Dünya Savaşı sırasında ve sonrasında, kadınların işgücüne katılım oranlarında önemli bir artış yaşanmış, bu durum çalışma düzenlerinde daha fazla esneklik ihtiyacını gündeme getirmiştir. Özellikle geçici ve yarı zamanlı istihdam biçimleri, ailevi sorumluluklarla çalışma yaşamını dengeleme amacı güden pratik çözümler olarak benimsenmiştir.

1960'lar ve 1970'ler, esnek çalışma modellerinin kurumsallaşmaya başladığı bir dönemdir. Bu süreç, birkaç önemli faktörle şekillenmiştir:

Ekonomik Baskılar: 1970'lerde yaşanan petrol krizleri ve ekonomik durgunluk, şirketleri maliyetleri azaltmak için geçici ve proje bazlı çalışma biçimlerine yöneltmiştir.

Teknolojik Gelişmeler: Telefon, daktilo ve erken dönem bilgisayar teknolojileri, çalışanların işlerini ofis dışından gerçekleştirmelerine olanak sağlamaya başlamıştır.

Küreselleşme süreci ve dijital teknolojilerin yaygınlaşması, esnek çalışmanın hız kazanmasını sağlamıştır. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler, işlerin coğrafi ve zamansal bağlamlardan bağımsız hale gelmesine imkân tanımıştır. Bu dönemde şirketlerin rekabet avantajı sağlamak için daha çevik organizasyonlara ihtiyaç duyması, esnek çalışma düzenlerini teşvik etmiştir. Avrupa ülkeleri başta olmak üzere birçok bölgede esnek çalışmayı destekleyen yasal düzenlemeler hayata geçirilmiştir.

2000'li yıllarda, dijitalleşme ve internetin yaygınlaşması, esnek çalışmayı daha erişilebilir ve verimli hale getirmiştir. Gig ekonomisinin yükselişi, bireylerin serbest çalışma imkânlarını artırmıştır.

Çalışma hayatında esneklik, 21. yüzyılın en belirgin eğilimlerinden biri haline gelmiş, küresel ekonomik dönüşüm ve teknolojik yeniliklerle birlikte işgücü piyasalarını köklü bir şekilde etkilemiştir. Bu eğilim, işverenler için maliyet avantajı ve operasyonel esneklik sağlarken, çalışanlar açısından daha belirsiz, güvencesiz ve bireysel inisiyatife dayalı çalışma biçimlerini beraberinde getirmiştir. Kendi hesabına çalışan kuryelik, bu yeni çalışma düzeninin taşımacılık sektöründeki en somut tezahürlerinden biri olarak öne çıkmaktadır.

Esnek çalışma hayatının taşıma sektörüne etkisi, özellikle e-ticaretin hızla büyümesiyle daha da görünür hale gelmiştir. Tüketicilerin hızlı, düşük maliyetli ve kişiselleştirilmiş teslimat talepleri, geleneksel lojistik modellerinin dışına çıkan yenilikçi çözümlere olan ihtiyacı artırmıştır. Bu bağlamda kendi hesabına çalışan kuryelik, hem sektörün esneklik ihtiyacına cevap veren hem de bireysel girişimciliği

teşvik eden bir çalışma modeli olarak yükselmiştir. Ancak bu model, aynı zamanda esnekliğin işgücü üzerindeki etkilerini ve çalışanların sınıf bilincini yeniden değerlendirme gerekliliğini de gündeme getirmiştir.

Kendi hesabına çalışan kuryeliğin temel dinamikleri, klasik taşımacılık işleyişinden farklı olarak bireylerin kendi sermaye, zaman ve emeklerini yönlendirdiği bir yapıya dayanır. Çalışanlar, büyük ölçüde kendi işlerini yönettiklerini düşünseler de dijital platformlar ve büyük lojistik firmalarıyla kurulan bağımlılık ilişkileri, bu özgürlük algısını sınırlandırmaktadır. Esnekliğin sunduğu avantajlar, kendi hesabına çalışan kuryelere çalışma saatlerini kendileri belirleme, daha fazla kazanç potansiyeli ve bireysel girişimcilik fırsatları sağlarken; düzensiz gelir, uzun çalışma saatleri ve güvencesiz koşullar gibi riskleri de beraberinde getirmektedir.

Taşımacılık sektöründe esneklik olgusunun artışı, ekonomik ve teknolojik dönüşümlerin yanı sıra toplumsal değişimlerle de doğrudan ilişkilidir. E-ticaret gibi dijital hizmetlerin hızla yaygınlaşması, şehirleşmenin artışı ve tüketici taleplerindeki değişimler, taşımacılık süreçlerinin daha esnek, hızlı ve müşteri odaklı olmasını zorunlu kılmıştır. Kendi hesabına çalışan kuryeler, bu dönüşüm sürecinde sektöre dinamizm kazandıran ve mikro düzeyde etkili çözümler sunan bir iş modeli olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu dinamizm, bireysel çalışanların emek gücünün piyasa taleplerine göre sürekli olarak yeniden biçimlendiği bir yapıyı da beraberinde getirmektedir.

Bu çalışma, kendi hesabına çalışan kuryelik modelini, esneklik olgusunun taşımacılık sektöründe yarattığı dönüşümler ve bu dönüşümlerin çalışma hayatına etkileri bağlamında ele almıştır. Kendi hesabına çalışan kuryelerin sınıf bilinci üzerindeki etkilerinin incelenmesi, bu modelin sadece taşımacılık sektöründe değil, daha geniş bir çerçevede çalışma hayatında yarattığı sosyal ve ekonomik sonuçları anlamak için önemlidir. Çalışmanın bulguları, esnek çalışma düzenlerinin bireysel girişimcilik potansiyelini artırmakla birlikte, çalışanların sınıf bilinci ve örgütlenme pratiklerini nasıl etkilediğini de gözler önüne sermektedir.

Sonuç olarak, kendi hesabına çalışan kuryelik, taşımacılık sektöründe esneklik ve bireysel girişimcilik ekseninde bir dönüşüm modeli olarak ortaya çıkarken, aynı zamanda esnek çalışma biçimlerinin yarattığı fırsatlar ve zorluklar arasındaki dengeyi tartışmayı gerektiren bir olgu sunmaktadır. Bu bağlamda, sektörün geleceği, kendi hesabına çalışan kuryelerin işgücü piyasasındaki konumlarını, haklarını ve çalışma koşullarını iyileştirecek politikalar ve düzenlemelerle şekillenecektir. Bu dönüşüm, yalnızca taşımacılık sektörü için değil, esnek çalışma modellerine dayalı diğer sektörler için de bir örnek teşkil edecektir.

Bu çalışma, kendi hesabına çalışan kuryelik modelini, esnek çalışma düzenlerinin taşımacılık sektöründeki etkileri bağlamında ele almıştır. Araştırma bulguları, bu modelin bireysel girişimcilik fırsatları sunduğunu, ancak aynı zamanda düzensiz gelir, uzun çalışma saatleri ve güvencesiz koşullar gibi riskler barındırdığını göstermektedir. Kendi hesabına çalışan kuryeler, işlerini bağımsız yönettiklerini düşünseler de dijital platformlara ve büyük lojistik firmalarına olan bağımlılık, bu özgürlük algısını sınırlandırmaktadır. Platform ekonomisi, bağımsız çalışanları işçi statüsünden farklı bir konuma yerleştirse de bu çalışanların gelir ve çalışma koşulları bakımından geleneksel işçiliğe benzer deneyimler yaşadığı gözlemlenmiştir.

Araştırma sonuçları, kuryelerin hukuki statülerinin belirsizliğinin, onların sınıfsal aidiyet algısını zayıflatıldığını ortaya koymuştur. Kendi hesabına çalışan kuryeler, işçi sınıfının ekonomik ve toplumsal koşullarını deneyimlemelerine rağmen, kendilerini işçi ya da işveren olarak tanımlamakta tereddüt etmektedir. Platform ekonomisinin bireyselleştirici yapısı, kolektif dayanışma ve sınıfsal farkındalık oluşumunu engellemektedir. Bu durum, çalışma hayatında geleneksel iş ilişkilerinden farklı, ara statüde bir işgücü grubunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kendi hesabına çalışan kuryeler, hukuki bağımsızlıkları nedeniyle işveren gibi görünse de, ekonomik ve yönetsel bağımlılık ilişkileri, onları fiilen işçi statüsüne yaklaştırmaktadır. Ancak, işçi olarak tanımlanmamaları, sosyal güvenlik, iş güvencesi ve toplu pazarlık haklarından mahrum kalmalarına neden olmaktadır.

Bu bağlamda, kendi hesabına çalışan kuryelerin statüleri ve çalışma koşulları yeniden değerlendirilmelidir. Çalışanlar arasında dayanışmayı güçlendirecek sendikal ve kooperatif girişimler desteklenmeli, platform ekonomisinin adaletsiz ve güvencesiz yapısına karşı ortak hareket imkânları yaratılmalıdır. Ayrıca, platformların algoritmik yönetim sistemleri daha şeffaf hale getirilerek çalışanlar arasındaki eşitsizlikler azaltılmalıdır. Hukuki düzenlemeler, bu çalışanların fiili durumunu göz önünde bulundurarak, onlara daha fazla koruma sağlayacak şekilde şekillendirilmelidir. Avrupa'da ve diğer bazı ülkelerde bu yönde atılan adımlar, Türkiye'deki yasal düzenlemeler için de önemli bir referans noktası oluşturabilir. Kendi hesabına çalışan kuryelerin hukuki statüsü, çalışma koşulları ve platform bağımlılığı dikkate alınarak yeniden değerlendirilmelidir. Bu statü, kuryelerin gerçek koşullarını yansıtan bir çerçeveye oturtulmalıdır. Kendi hesabına çalışan kuryeler arasında dayanışmayı güçlendirmek için sendikal ve kooperatif girişimlere destek verilmelidir. Platform ekonomisinin bireyselleştirici etkisine karşı ortak hareket imkânları yaratılmalıdır. Platformların algoritmik yönetim sistemleri, çalışanlar arasında eşitliği ve adaleti sağlayacak şekilde şeffaflaştırılmalıdır.

Sonuç olarak, kendi hesabına çalışan kuryelik, taşımacılık sektöründeki esneklik ve bireysel girişimcilik ekseninde önemli bir dönüşüm modeli sunarken, bu modelin yarattığı fırsatlar ve zorluklar dengeli bir

şekilde ele alınmalıdır. Bu dönüşüm, yalnızca taşımacılık sektörü için değil, esnek çalışma modellerine dayalı diğer sektörler için de yol gösterici niteliktedir. Kendi hesabına çalışan kuryelerin işgücü piyasasındaki konumlarını iyileştirecek düzenlemeler geliştirilmesi, sektörde daha adil ve sürdürülebilir bir yapı oluşturulması açısından kritik öneme sahiptir. Gelecekte yapılacak araştırmalar, bu iş modelinin uzun vadeli etkilerini daha derinlemesine inceleyerek, esnek çalışmanın çalışma hayatı üzerindeki kapsamlı sonuçlarını ortaya koyabilir. Ayrıca, platform ekonomisinde çalışan bireylerin hukuki statüsü ve çalışma koşullarına yönelik uluslararası karşılaştırmalı çalışmalar, farklı düzenlemelerin etkinliğini analiz etmek açısından önemli bir katkı sağlayacaktır.



KAYNAKÇA

- Adriaenssens, S. and Hendrickx, J. (2019), “‘Bad jobs’: a case study of toilet attendants”, *Employee Relations*, Vol. 41 No. 3, pp. 489-505.
- Akbaş, S. (2021), *Kendi Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği: Kapsam, Finansman ve Edimler Açısından Sorunlar ve Bir Model Önerisi*, Basılmamış Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Allan, B.A., Autin, K.L. and Wilkins-Yel, K.G. (2021), “Precarious work in the 21st century: a psychological perspective”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 126, 103491.
- Aloisi, A. (2016). *Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of On-Demand/Gig Economy Platforms*.
- Alstete, J. W. (2002). On becoming an entrepreneur: An evolving typology. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 8, 222–234.
- Anttila, J., Jousilahti, J., Kinnunen, N., Koponen, J. (2020), *Self-Employment in a Changing Word of Work: Decent Work For All Through Building Collective Power, Final Report*, UNI Europe Global Union.
- Argın, Ş. (1992).** Kapitalist toplumda işin ve işgücünün “kaderi”: Post-Fordizm. *Birikim*, (41). <https://birikimdergisi.com/dergiler/birikim/1/sayi-41-eylul-1992/2248/kapitalist-toplumda-isin-ve-isgucunun-kaderi-post-fordizm/4560>
- Arıcı, K. (1992). Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Ankara.
- Ateş H. ve Çöpoğlu M. (2016). Kamu yönetimi ve çalışma hayatında esneklik. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10 (1), ss. 1-20.
- Atkinson, J. (1987). Flexibility or fragmentation? the united kingdom labour market in the eighties. *Labour & Society*, 12(1), 87-105.
- Autor, D.H. (2013). “The ‘task approach’ to labor markets: an overview”, *Journal for Labour Market Research*, Vol. 46 No. 3, pp. 185-199.
- Avcı, M. (2019), *Çalışanların Esnek Çalışma Düzenlemelerine İlişkin Tutumlarının İşe Devamsızlık Algılarına Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi SBE.
- Aydınlı, F., 2007. Türkiye ve Almanya’daki işletmelerde esnek çalışma modellerine ilişkin karşılaştırmalı bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 18(57), ss. 67-90.
- Aykaç, M. (1996). “Esneklik ve Çalışma Hayatı” Prof. Dr. Sabahhaddin Zaim’e Armağan. İ.Ü. İktisat Fakültesi. İstanbul.

- Ayyıldız, F., Çam, D. İ., & Kuş, Y. (2021). Koronavirüs (COVID-19) salgın sürecinde evden çalışma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş yaşamı kalitesinin aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 136-149.
- Bacak, B. ve Kazancı, E. (2014). Türk Çalışma Hayatında Vardiyalı Gece Çalışan İşçilerin Karşılaştığı Fizyolojik, Psikolojik Ve Sosyolojik Etkilerin Değerlendirilmesi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6): 134- 149.
- Bacak, B., ve Şahin, L. (2005). İş sağlığı ve güvenliği açısından esnek çalışma biçimlerinin değerlendirilmesi: fırsatlar ve tehditler. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 325-340.
- Başdoğan, T. (2015). Esnek çalışanlarda esnek çalışmaya yönelik tutumun iş tatmini üzerine etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Başkan, R. (1999). Çalışma Barışı ve Esneklik Tartışmalarında Farklı Bir Yaklaşım. *MESS Mercek Dergisi*, s, 15.
- Beardwell, J., & Claydon, T. (Eds.). (2010). *Human resource management: A contemporary approach*. Pearson Education.
- Behrmann, M. (2021), “Vertragsstrukturen in der Kultur-und kreativwirtschaft”, in Behrmann, M. (Ed.), *Creative Industry Management*, Springer Gabler, Berlin, Heidelberg, pp. 169-205.
- Berg, J. (2016). Income Security in the on-demand economy: findings and Policy lessons from a survey of crowdworkers. *Comparative labor law and policy journal*, 37(3).
- Beasley, T. M., & Schumacker, R. E. (1995). Multiple regression approach to analyzing contingency tables: Post hoc and planned comparison procedures. *The Journal of Experimental Education*, 64(1), 79–93. <https://doi.org/10.1080/00220973.1995.9943797>
- Birgün (05.02.2022), “Sosyal Politika Uzmanı Kıdak, işçi eylemlerini değerlendirdi: Sepette direniş var”, <https://www.birgun.net/haber/sosyal-politika-uzmani-kidak-isci-eylemlerini-degerlendirdisepette-direnis-var-376041>
- Blanchflower D. (1998), "Self-Employment in OECD Countries", International Conference on Self-Employment in Canada.
- Bolat, T., Seymen, O. A., & Bolat, O. İ. (2006). Örgütlerde esnek çalışma uygulamaları ve buna ilişkin olarak 4857 sayılı iş kanununda getirilen düzenlemelerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 1-30.

- Bond, F. W.; Flaxman, P. E. ve Bunce D. (2008). The Influence of Psychological Flexibility on Work Redesign: Mediated Moderation of a Work Reorganization Intervention. *Journal of Applied Psychology*, 93(3): 645-654.
- Borjas, G. J. (2015), Çalışma Ekonomisi, (Çev: Çağatay Edgücan Şahin, Kerem Gökten ve Ümit Akçay), 6. Baskı, Bursa: Dora Yayınevi.
- Brown, K., Bradley, L., Lingard, H., Townsend, K., & Ling, S. (2010). Working time arrangements and recreation: making time for weekends when working long hours. *Australian Bulletin of Labour*, 36(2), 194-213.
- Burawoy, M. (2015). Üretim Siyaseti: Kapitalizm ve Sosyalizmde Fabrika Rejimleri,(Çev. Çağdaş Gümüroluk). *Nota Bene Yayınları, Ankara*.
- Carrasco, R. and Hernanz, V. (2021), Dependent Self-Employment across Europe: Involuntariness, Country's Wealth and Labor Market Institutions, University Carlos III of Madrid, Department of Economics, Madrid, available at: <http://hdl.handle.net/10016/31788>
- Castell, M., & Aoyama, Y. (1994). Path toward the information society: Employment structure in G-7 countries, 1920-1990. *International Labour Review*, 133(1).
- Cieslik, J. and Dvoulety, O. (2019), "Segmentation of the population of the solo self-employed", *International Review of Entrepreneurship*, Vol. 17 No. 3, pp. 281-304.
- Cerev, G. (2016). İş Kanunu kapsamında esnek çalışmaya yeni yasal yaklaşımların çalışma hayatına etkisi. *İş yazıları Dergisi*, 5, 65-80.
- Collins, H. (1990). "Independent contractors and the challenge of vertical disintegration to employment protection laws", *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 10 No. 3, pp. 353.380.
- Conen, W., Schippers, J. (2019). Self- Employment: Between Freedom and Insecurity, (Eds. W. Conen and J. Schippers), *Self-Employment as Precarious Work: A European Perspective*, 1-21.
- Coulter, S. (2006). "The UK labour market and the 'great recession'", in Myant, M., Theodoropoulou, S. and Piasna, A. (Eds), *Unemployment, Internal Devaluation and Labour Market Deregulation in Europe*, European Trade Union Institute, Brussels, pp. 197-227.
- Çakır, Ö. (2001). Yeni çalışma biçimleri ve işe ilişkin tutumlar. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 3(1).
- Çakır, A. (2011). Türkiye'de Esnek Çalışma ve Kadın İşgücü Üzerindeki Etkileri, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çalışkan, F., & Sungur, B. (2009). "Vasıflı Kayan Esnek Çalışma Saati Sistemi için Bir Karma Tamsayılı Hedef Programlama Modeli Önerisi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 1-18.
- Çelik, S. (2007). Türkiye'de İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller.

- Çelik, N. Caniklioğlu N. ve Canbolat T. (2015). İş Hukuku Dersleri. (28. Basım) İstanbul: Beta Yayınları.
- Çopuroğlu, Ç. (2022). Türk İş Hukukunda Mesleki Geçici İş İlişkisi (1. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Dede, P. D. Türkmen, F. (2019). Yaşam doyumu ve esnek çalışma üzerine bir araştırma. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 13(19), 2017-2041.
- De Mel, S., McKenzie, D., & Woodruff, C. (2010). Who are the microenterprise owners? Evidence from Sri Lanka on Tokman vs. de Soto. In J. Lerner & A. Schoar (Eds.), International differences in entrepreneurship (pp. 63–87). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Demir, F., ve Gerşil, G. (2008). Çalışma hayatında esneklik ve Türk hukukunda esnek çalışma. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(2), 68-89.
- De Stefano, V. (2016a). The rise of the "just-in time workforce": on demand work, crowdwork, and labor protection in the "gig economy". *Comparative labor law and policy journal*, 37(3), 471-504.
- De Stefano, V. (2016b). Introduction: crowdsourcing, the gig-economy and the law. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 461-470.
- Doğru, Ç. (2010). Türkiye'deki insan kaynakları açısından esnek çalışmanın istihdama etkileri (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. Anadolu Üniversitesi Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2(2): 11-18.
- Donovan, S. A., Bradley, D. H., & Shimabukuru, J. O. (2016). What does the gig economy mean for workers?(CRS Report R 44365). Washington DC: Congressional Research Service.
- Doorn, N., & Badger, A. (2021). *Dual value production as key to the gig economy puzzle* (pp. 123-139). Cheltenham: Edward Elgar.
- Duffy, R.D., Blustein, D.L., Diemer, M.A. and Autin, K.L. (2016), "The psychology of working theory", *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 63 No. 2, pp. 127-148.
- Dur, V. (2009). Avrupa Birliği'nde esnek güvence ve Türkiye uygulamaları. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Tezi.
- Duruiz, L ve Çoban, N. (1988). Technological and Structural Change in the Turkish Clothing Industry. İstanbul: Turkish Social Sciences Association.
- Earle, J. and Sakova, Z. (1998), "Self-Employment in Transitional Economies", International Conference on Self-Employment in Canada.
- Eichhorst, W., Braga, M., Famira-Mühlberger, U., Gerard, M., Horvath, T., Kahanec, M., Kahancová, M., Kendzia, M. J., Martiková, M., Monti, P., Ped, J. P. (2013), Social Protection Rights of Economically Dependent Self-Employment Workers, IZA Research Report No 54.

- Field, A. (2018). Discovering statistics using IBM SPSS statistics: North American edition SAGE.
- Ekin, N. (1994) “Globalleşen Dünyada Sosyal Politika ve Toplu Sözleşme Düzeninde Yeni Arayışlar” 2000’li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış Semineri Mess Yayını:204, İstanbul.
- Ekin N. (1999). Esneklik çağı. MESS Mercek Dergisi, Esneklik Özel Sayısı, 6-16.
- Ekonomi, M. (1994). Türk iş hukukunda esnekleşme gereği, çalışma hayatında esneklik. Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını.
- Erdoğan, E. ve Çiğdem, S. (2019). Portföy Çalışma ve Değişen Kariyer Davranışları: Freelance Çalışanların Deneyimleri Üzerinden Bir Değerlendirme, PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5 (2), 184-1.
- Erdut, T. (1998). Yeni teknolojilerin iş ilişkileri üzerindeki etkisi. Tühis Yayınları, İzmir.
- Erdut, T. (2021). Dijitalleşme ve İşgücü Piyasası. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 19, 25-59.
- Erkan, H. (1997). Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme. Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları, Üçüncü Baskı.
- Eryiğit, S. (2000). “Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma”, Kamu-İş Dergisi, 5/4: 1-16.
- Eurofound (2017a), Exploring Self-Employment in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020). Labour Market Change: Trends and Policy Approaches Towards Flexibilisation, Challenges and Prospects in the EU Series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission (2017), Access to Social Protection for People Working on Non-standard Contracts and as Self-Employed in Europe: A Study of National Policies, Brussels.
- Fehringer, E. (2014), “Tackling false (bogus) self-employment”, Politics and Society, Vol. 32 No. 1, pp. 7-39.
- Fields, G. S. (1975). Rural–urban migration, urban unemployment and underemployment, and job search activities in LDC’s. Journal of Development Economics, 2, 165–187.
- Fields, G. S. (2013). Self-employment in the developing world: A report to the high-level panel of eminent persons, background research report. Retrieved from https://www.post2015hlp.org/.../Fields_Self-Employment-in-the-Developing-World.p.
- Foss, K., Foss, N.J. and Klein, P.G. (2007), “Original and derived judgment: an entrepreneurial theory of economic organisation”, Organisation Studies, Vol. 28 No. 12, pp. 1893-1912.
- Fraser, J., & Gold, M. (2001). Portfolio workers': Autonomy and control amongst freelance translators. Work, Employment and Society, 15(4), 679-697.
- Friedman, G. (2014). Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of keynesian economics*, 2(2), 171-188.
- Fulton, L. (2018). Trade unions protecting self-employed workers. Brussels: ETUC.

- Gandini, A. (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human relations*, 72(6), 1039-1056.
- Giannikis, S. K., & Mihail, D. M. (2011). Flexible work arrangements in Greece: A study of employee perceptions. *The international journal of human resource management*, 22(02), 417-432.
- Gindling, T. H., & Newhouse, D. (2012). Self-employment in the developing world. The World Bank.
- Gonçalvez, M. (2010). Portekiz’de Güvenceli Esneklik, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, 18, 232-244.
- Goodall, Z., & Cook, K. (2022). Paid, domestic, and emotional work in the precariat: Ken Loach’s Sorry We Missed You. *Feminist Media Studies*, 22(5), 1195-1210.
- Graham, M., & Anwar, M. A. (2019). The global gig economy: Toward a planetary labor market. In *The Digital Transformation of Labor* (pp. 213-234). Routledge.
- Günay, İ. C. (2004). Çalışma Sürelerinde Esneklik. Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 7(3): 173-189.
- Gündoğan, N. (1999). Kendi Hesabına Çalışma Kavram, Ölçüm ve Özellikleri, Ekonomik Yaklaşım, 10 (34), Sonbahar, 75-8.
- Gürkanlar, E. (2010). Esnek çalışma saatlerinin kadın çalışanların sosyal rolleri ve çalışma performansı üzerine etkileri-Akdeniz üniversitesinde bir araştırma. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Haggard, S., Huang, Y. (2008). The political economy of private-sector development in China. China’s great economic transformation, s. 337-374.
- Haidar, J., & Keune, M. (Eds.). (2021). *Work and labour relations in global platform capitalism*. Edward Elgar Publishing.
- Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). Migration, unemployment and development: a two sector analysis. *The American Economic Review*, 60(1).
- Hayman, J. R. (2009). Flexible work arrangements: Exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance. *Community, work & family*, 12(3), 327-338.
- Heiland, H. (2021). Controlling space, controlling labour? Contested space in food delivery gig work. *New Technology, Work and Employment*, 36(1), 1-16.
- Hatfield, I. (2015). Self- Employment in Europe Report, Institute for Public Policy Research.
- Horodnic, I.A. and Williams, C.C. (2019), “Evaluating the working conditions of the dependent self-employed”, *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, Vol. 26 No. 2, pp. 326-348.
- ILO and OECD (2020), Ensuring Better Social Protection for Self-Employed Workers.
- ILO TR. (2022). Motosikletli Kuryeler Odağında Teslimat Sektörü Çalışanlarında Psikososyal Risk Analizi. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---iloankara/documents/publication/wcms_837229.pdf

- International Labour Office (1993). “Resolution Concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE)”, 15th International Conference of Labour Statisticians, January 1993.
- International Labour Office (2013). “Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE- 93)”, International Conference of Labour Statisticians, 2- 11 October 2013, Room Document 8.
- International Labour Office (2016). Non-Standard Employment Around The World, Geneva.
- International Labour Office (2018a). Statistical Definition and Measurement of Dependent “Self-Employed” Workers: Rationale for the Proposal for a Statistical Category of Dependent Contractors, Geneva, 10- 19 October 2018.
- International Labour Office (2018b). “Resolution Concerning Statistics on Work Relationships”, 20th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 10- 19 October 2018.
- International Labour Office (2018c). Data Collection Guidelines for ICSE- 18, Geneva, 6 December 2018.
- Ivancevich, J. M. (2010). Human Resource Management, Eleventh Edition.
- İş Kanunu. (2003). T.C. Resmi Gazete, 25134, 10 Haziran 2003.
- Jacobi, O., Kastendiek, H., & Jessop, B. (2017). Introduction: Between Erosion and Transformation: Industrial Relations Systems Under The Impact of Technological Change. In Technological Change, Rationalisation and Industrial Relations (pp. 1-12). Routledge.
- Johnston, H., & Land-Kazlauskas, C. (2018). Organizing On-Demand: Representation. *Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*, 94, 54.
- Julien, M., Somerville, K., & Culp, N. (2011). Going beyond the work arrangement: The crucial role of supervisor support. *Public Administration Quarterly*, 167-204.
- Kalleberg, A. L. (2016). Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy. *Perspective on Work*, 20(2), 10-14.
- Kalleberg, A. and Vallas, S. (2017), “Probing precarious work: theory, research, and politics”, in Kalleberg, A.L. and Vallas, S.P. (Eds), *Precarious Work*, Emerald Publishing Limited (Research in the Sociology of Work), pp. 1-30.
- Kässi, O., & Lehdonvirta, V. (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological forecasting and social change*, 137, 241-248.
- Kaya, M, Doğan. B. (2016), Esnek Çalışma Modeli Ev Eksenli Çalışma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Yaz-2016 Cilt:15 Sayı:58 (1069-1099).
- Kıdır, B. (2019). Evden çalışma: özgürlük mü esaret mi?. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 173-196.
- Kırdak, E. (2021). Kargo Taşımacılığında Kendi Hesabına Çalışma Aldatmacası: Kendi hesabına çalışan kurye Modeli. TÜMTİS Yayınları, İstanbul.

- Kıdak, E. (2022). Güçlendirme ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini İnkileminde Kadın Girişimciliği. *Çalışma ve Toplum*, 2022/2(73).
- Kılıç Gedik, D. (2017, 27 Ekim). Esnek çalışma saatleri (flextime): Faydaları, riskleri ve kurumlarda başarılı bir şekilde uygulanması. <https://www.denizkiligedik.com/post/2017/10/27/esnek-calisma-saatleri-flextime-faydaları-riskleri-ve-kurumlarda-başarılı-bir-şekilde-uyg>
- Kim, H.J., Duffy, R.D., Lee, S., Lee, J. and Lee, K.H. (2019), “Application of the psychology of working theory with Korean emerging adults”, *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 66 No. 6, p. 701.
- Koray, M. (1994). Değişen koşullarda sendikacılık. İstanbul: TÜSES Yayınları.
- Kosters, L. and Smits, W. (2021), “False self-employment: the role of occupations”, *International Journal of Manpower*, Vol. 42 No. 2, pp. 322-337.
- Kurtulmuş, N. (1993). “The Transformation of Labour- Management Relations in Post-Industrial Societies” Academy of International Business, Annual Meeting, Scranton, PA, USA, June 2–3.
- Kurtulmuş, N. (1996). Sanayi Ötesi Dönüşüm, İz Yayınları, İstanbul.
- Kurtulmuş, N. (1997). “Ekonomik Yeniden Yapılanma ve Hizmet Sektörlerindeki Gelişmeler”, *Mercek Dergisi*, 2,(6).
- Kuzgun, İ. (2004), “Türkiye’de Esnek İstihdam Biçimlerinin Düzenlenmesi”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22/2: 17-31.
- Lepak, D.P. and Snell, S.A. (1999). “The human resource architecture: towards a theory of human capital allocation and development”, *Academy of Management Review*, Vol. 24 No. 1, pp. 31-48.
- Lobel, O. (2017). The gig economy & the future of employment and labor law. *USFL Rev.*, 51, 51.
- Ma, X., Li, S. (2016). Economic transition and the determinants of selfemployment in urban China: 2007–2013. Center for Economic Institutions Working Paper Series No:2016-3(14.3).
- Mandelman, F. S., & Montes-Rojas, G. (2009). Is self-employment and micro entrepreneurship a desired outcome? *World Development*, 37(12), 1914–1925.
- Marčeta, P. (2021). Platform capitalism–towards the neo-commodification of labour. *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Cheltenham: Edward Elgar, 69-91.
- Maxwell, G., ve Rankine, L. (2007). The incidence and impact of flexible working arrangements in smaller businesses. *Employee Relations*, 29(2), 138-161.
- MESS. (2002). Çalışma Sürelerinde Esneklik: Geleceğe Açılım, MESS Yayın No:378, İstanbul: Hanlar Matbaacılık.
- Meşhur, A.H.F. (2010). “Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 25(1): 1-24.

- Muehlberger, U. (2007a), “Dependent self-employment: workers on the Border between employment and self-employment”, in *Dependent Self-Employment: Workers on the Border between Employment and Self-Employment*, Palgrave MacMillan, New York, pp. 1-217
- Muehlberger, U. (2007b), “Hierarchical forms of outsourcing and the creation of dependency”, *Organization Studies*, Vol. 28 No. 5, pp. 709-727.
- Muntaner, C. (2018). Digital platforms, gig economy, precarious employment, and the invisible hand of social class. *International Journal of Health Services*, 48(4), 597-600.
- Murgia, A., Bozzon, R., Digennaro, P., Mezihorak, P., Mondon-Navazo, M., Borghi, P. (2020). Hybrid Areas of Work Between Employment and Self-Employment: Emerging Challenges and Future Research Directions, Brief Research Report.
- Müftüoğlu, Ö. ve Arif, K. (2014). “-kapitalist üretim ilişkilerinde “yeniden” esneklik-Türkiye’ de Esnek Çalışma”, Doğa Basın Yayın, Birinci Basım Şubat, İstanbul.
- Naktiyok, A. ve İşcan, Ö. F. (2003). İşgörenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama. *Akdeniz İşletme Ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(6): 53-72.
- Nikulin, D. (2021), “The Determinants of False Self- Employment: A Survey of Polish Enterprises”, *Eastern European Economics*, Vol 59, No 1, 70- 81.
- Noyan, M.A. (2007). Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi. (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Odaman, S. (2013). Esneklik prensini çerçevesinde Yargıtay kararları ışığında Türk iş hukukunda çalışma süreleri ve yöntemleri. İstanbul: Legal Hukuk Kitapları Serisi, (214).
- OECD (2018). *The Future of Social Protection: What Works for Non- Standard Workers?*, Paris.
- OECD (2019b), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD, Paris.
- Ojala, S., Natti, J. and Lipiainen, L. (2018), “Types of temporary employment: an 8-year follow-up of labour market attachment”, *Social Indicators Research*, Vol. 138 No. 1, pp. 141-163.
- Öcal, A. T., (2021). A Qualitative Research on Adaptation of Bank Headquarters Employees to Teleworking during the COVID-19: Case of Turkey. *Financial Systems Central Banking and Monetary Policy During Covid-19 Pandemic And After* (pp.189-205), London: Lexington.
- Ömer, Ü. ve Temiz, H. E. (2022). Gig ekonomisi bağlamında iş ilişkisinin değişen yüzü: Uber örneği. *Çalışma ve Toplum*, 1(72), 167-206.
- Öngen, T. (1996). “Teknolojik Gelişme Döneminde İşgücünün Niteliği.” 95 Sanayi Kongresi Bildiriler Kitabı 1-2. Ankara: TMMOB Makine Mühendisleri Odası Yayını, Yayın No. 186.
- Ören, K. (2015). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku. (1. Basım), Ankara: Nobel Yayınları.

- Orhan, M., & Scott, D. (2001). Why women enter into entrepreneurship: An explanatory model. *Women in Management Review*, 16, 232–243.
- Özel, Y. (2006). Esnek Çalışma Modeli ve İmalat Sanayinde Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Araştırma. Karaman Sanayi ve Ticaret Odası.
- Özgener, Ş. (2005). “Çalışma Hayatında Esnekliğin İşletme Verimliliği Üzerine Etkileri: Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 38, Sayı 3.
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm yönleriyle esnek çalışma modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.
- Parlak, Z., & Özdemir, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 60, pp. 1-60).
- Pedersini, R., Coletto, D. (2010), *Self-Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*, Dublin: Eurofound.
- Podnar, K., & Golob, U. (2010). Friendly flexible working practices within the internal marketing framework: a service perspective. *The Service Industries Journal*, 30(11), 1773-1786.
- Poor, R. (2010). “How and Why Flexible Work Weeks Came About”, *Connecticut Law Review*, 42 (4), May 1047-1057.
- Pulignano, V. (2017), “Precarious work, regime of competition and the case of Europe”, in *Research in the Sociology of Work*, Emerald Publishing, Bingley, Vol. 31, pp. 33-60.
- Pynes, J. E. (2009). *Human resources management for public and nonprofit organizations: A strategic approach* (Vol. 30). John Wiley & Sons.
- Rani, U., & Furrer, M. (2021). Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers. *Competition & Change*, 25(2), 212-236.
- Reynolds, P., Bygrave, W. D. & Autio, E.F. (2004). *Global Entrepreneurship Monitor (2003 Global Report)*. MA, USA: Babson College and London, UK: London Business School. London, UK.
- Roman, C., Congregado, E. and Millan, J.M. (2011). “Dependent self-employment as a way to evade employment protection legislation”, *Small Business Economics*, Vol. 37 No. 3, pp. 363-392.
- Russell, H., O’connell, P. J. ve F. McGinnity. (2009). “The Impact of Flexible Working Arrangements on Work–life Conflict and Work Pressure in Ireland”, *Gender, Work and Organization*, 16 (1), January, 73-97.
- Schmidt, F. A. (2017). Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowd work and gig work.
- Schoukens, B. P. (2019). Social security coordination and non-standard forms of (self) employment. *Revue Belge de Sécurité Sociale*, 1, 81-112.

- Schwellnus, C., Geva, A., & Pak Mathilde, V. R. (2019). Gig economy platforms: boon or bane? Organisation for Economic Co-operation and Development. *Economics department working papers*, 1550.
- Spasova, S., Bouget, D., Ghailani, D., Vanherchke, B. (2017). “Access to Social Protection for People Working on Non- Standart Contracts and as SelfEmployed in Europe: A Study of National Policies”, European Social Policy Network, Brussels.
- Stewart, A., & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options?. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420-437.
- Sümer, H. H. (2020). İş Hukuku. (25. Baskı) Ankara: Seçkin Yayınları.
- Şahin, A. (2022). Üzgünüz size ulaşamadık filmi üzerine... Anlatılan senin hikayendir. *Tez-Koop-İş Kadın*, Sayı:13 (Şubat 2022), 88-89.
- Şen, S. (2000). Esnek Üretim ve Esnek Çalışma. Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 15-16(1-6): 24-55.
- Tan, G. (2007). Atipik iş sözleşmelerinden evde çalışma ve tele çalışma. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Başkent Üniversitesi SBE.
- Taner, D. ve Avşar, N., 2018. Kamu idarelerinde esnek çalışma saatleri uygulaması üzerine bir inceleme. Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics ve Administrative Sciences, 23 (3), ss. 1131-1152.
- Tarcan, E. (2000). “Esnek İstihdamdaki Trend ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine Etkileri”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 3.
- Tassinari, A., & Maccarrone, V. (2020). Riders on the storm: Workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK. *Work, employment and society*, 34(1), 35-54.
- Taşoğlu, J., ve Limoncuoğlu, A. (2010). 4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2(2), 77-85.
- Tekgıda İş Sendikası Akademisi (2021). Türkiye’de Kurye Emeğinin Dönüşümü ve Kendi hesabına çalışan kurye Modeli. <https://www.tekgida.org.tr/turkiyede-kurye-emeginin-donusumu-ve-esnaf-kurye-modeli-57548/>
- Teyit. (2022). Kendi hesabına çalışan kuryelerle asistan doktorları ayıran fenomen: “Gig ekonomi” <https://teyit.org/dosya-esnaf-kuryelerle-asistandoktorlari-ayiran-yol-gig-ekonomi>
- Thornquist, A. (2011), “False Self-employment: a topical but old labour market problem”, in Precarious Employment in Perspective: Old and New Challenges to Working Conditions in Sweden, Peter Lang Publishing Group, Brussels, pp. 101-129.

- Thornquist, A. (2015), “False self-employment and other precarious forms of employment in the ‘grey area-’ of the labour market”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 31 No. 4, pp. 411-429.
- TİSK (1999). Çalışma hayatında esneklik. Ankara: TİSK Yayınları.
- Todolí-Signes, A. (2017). The ‘gig economy’: employee, self-employed or the need for a special employment regulation?. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 193-205.
- Tokman, V. (2007). Modernising the informal sector. UN/DESA Working Paper No. 42. United Nations Department of Economic and Social Affairs, Washington, DC.
- Tokol, A. (2003). “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 1.
- Tokol, A. (2015). Endüstri ilişkileri ve yeni gelişmeler. Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayınları.
- Tokol, A. (2021), “Platform Çalışma, Çalışanlar Açısından Yarattığı Sorunlar ve Sendikalar”, 21. Yüzyılda Endüstri İlişkileri, (ed: H.Sevgi), İstanbul: Notabene.
- Topcuk, Y. (2006). Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği. (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tozlu, E. (2011). Genel olarak esnek çalışma sistemleri ve tele çalışma ve sıkıştırılmış iş haftasının karşılaştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(4), 99-116.
- Tunçcan, O. (2004). Esneklik yaklaşımının istihdam hacmi açısından değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3 (4).
- Tunçer. E. (2012). Esnek çalışmanın psikolojik sözleşmeye etkisi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi.
- TÜMTİS. (2022). Kendi hesabına çalışan kurye Modeli; Güvencesiz İstihdam. Erişim: 23.03.2022 <https://tumtis.org/v2/2022/0315/esnaf-kurye-modeli-guvencesizistihdam/>
- Uhlener, L., & Thurik, R. (2007). Postmaterialism influencing total entrepreneurial activity across nations. *Journal of Evolutionary Economics*, 17, 161–185.
- Ulucan, D. (2007). Yargıtay’ ın kayan iş süreleri ve fazla çalışma ile ilgili yaklaşımı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9 (Özel Sayı), 177-188.
- Usen, Ş. (2010). 2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 3(26), 169-189.
- Wagner, I. and Berntsen, L. (2016), “Restricted rights: obstacles in enforcing the labour rights of mobile EU workers in the German and Dutch construction sector”, *Transfer*, Vol. 22 No. 2, pp. 193-206.
- Wickham, J. and Bobek, A. (2016), “Bogus self-employment in the Irish construction industry”, available at: https://www.nerinstitute.net/download/pdf/james_wickham_tcd_paper.pdf

- Williams, C.C. ve Lapeyre, F. (2017). *Dependent Self-Employment: Trends, Challenges and Policy Responses in the EU*, Working Paper No 228, Geneva: ILO.
- Williams, C. C., Horodnic, I. A. (2018). “Evaluating the Prevalence and Distribution of Dependent Self-Employment: Some Lessons from the European Working Conditions”, *Industrial Relations Journal*, 49 (2), 109- 127.
- Williams, C.C. and Horodnic, I.A. (2019), *Dependent Self-Employment: Theory, Practice and Policy*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, employment and society*, 33(1), 56-75.
- Woodcock, J. ve Graham, M. (2020). *The Gig Economy, A critical introduction*. (Elektronik Sürüm]. Cambridge: Polity.
- Wu, X. (2006). Communist cadres and market opportunities: Entry into selfemployment in China, 1978–1996. *Social forces* 85, no.1, s. 389-411.
- Yavuz, A. (1995a), “Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi”, *Çimento İşveren Dergisi*, 9/4: 14-26.
- Yavuz, A. (1995b). *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*. 26. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Yavuz, A. (1995c), “Çalışma Hayatında Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı, Esnekliğin Nedenleri ve Esneklik Türleri”, *Çimento İşveren Dergisi*, 9/1: 25-36.
- Yıldız, S. (2024). Çalışma sürelerinde esnekleşme: Kayan iş süreleri ve iklim değişikliğine uyum üzerine değerlendirmeler. *ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(2), 2508-2555.
- Yücel, E. (2017). Geçmişten bugüne esnek çalışma. *Journal of Human Sciences*, 14(3), 2818-2826.
- Zenger, T.R., Felin, T. and Bigelow, L. (2011), “Theories of the firm-market boundary”, *The Academy of Management Annals*, Vol. 5 No. 1, pp. 89-133.
- Zengingönül, O. (2007). *Küreselleşme*. Barış Yayınları, İzmir.
- Zeybek, M. (2015). *Türkiye’de kadın istihdamında etkinliğin artırılması ve insan kaynakları yönetiminde esnek çalışma*. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Programı, Yüksek Lisans Tezi.
- Zeytinoğlu, E. (2012), “Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*: 10. Yıla Armağan, 22: 157-175.

EK-1 Çalışma İçin Kullanılan Anket

Bu çalışma Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Bölümü kapsamında yapılmaktadır. Anket kapsamında elde edilecek bulgu ve veriler sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Araştırma bilimsel nitelik taşıması nedeniyle derlenen tüm bilgiler gizli tutulacaktır.

Araştırmanın temel amacı kendi hesabına çalışan kurye olarak çalışan moto kuryelerde sınıf bilincini değerlendirmektir. Çalışmanın verilerinin doğru ve güvenilir olabilmesi için ankette yer alan sorulara güvenilir ve objektif cevaplar vermeniz gerekmektedir.

Zamanınızı ayırdığınız için teşekkür ederim.

DEMOGRAFİK BİLGİLER

Cinsiyetinizi belirtin.

☐ Kadın

☐ Erkek

Medeni durumunuz nedir?

☐ Evli

☐ Bekar

Kaç çocuğunuz var?

☐ 0

☐ 1

☐ 2

☐ 3 ve üzeri

Eğitim düzeyiniz nedir?

☐ İlkokul

☐ Ortaokul

☐ Lise

☐ Üniversite

Babanızın mesleği nedir?

☐ İşçi

☐ Memur

☐ Çiftçi

☐ Esnaf

☐ Diğer

Annenizin mesleği nedir?

☐ İşçi

☐ Memur

☐ Çiftçi

☐ Ev hanımı

Kendi hesabına çalışan kuryelerin çalışma şartları ve sınıf bilinçleri ile ilgili sorular

Bu kısımda 5 li likert tipi ölçek kullanılmıştır.

1 Kesinlikle Katılmıyorum

2 Katılmıyorum

3 Kararsızım

4 Katılıyorum

5 Kesinlikle Katılıyorum

-İşyerimde yasal çalışma sürelerine uyulur

☐ Kesinle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

-İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tedbirler alınır.

☐ Kesinle Katılmıyorum

- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

-İşyerimde herkes sigortalı çalıştırılır.

- ☐ Kesinle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Gün içinde ihtiyaç duyduğumda izin alabilirim.

- ☐ Kesinle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

-İşyerimde sendikalara serbestçe üye olabilirim.

- ☐ Kesinle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

-İşyerimde toplu pazarlıkla elde edilen haklara işveren uyar.

- ☐ Kesinle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Aynı işi yaptığım iş arkadaşlarımla eşit (aynı) kazancı sağlarım.

☐ Kesinle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

-İş dışında kendime yeterince zaman ayırabilirim.

☐ Kesinle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

-İşim çok monotondur (sıradandır).

☐ Kesinle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Mesleğimi yaptığım için kendimi toplumda saygın hissediyorum.

☐ Kesinle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Çalıştığım firmalardan hak ettiğim parayı kolaylıkla alabilirim.

- ☐ Kesinle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Aynı firmada kendi hesabına çalışan kurye olarak çalıştığım arkadaşlarımla aramızda birlik vardır.

- ☐ Kesinle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Firmalar iş ekipmanları konusunda bana destek olur (Motosiklet, kask, eldiven vs.).

- ☐ Kesinle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Firmalar hava koşullarına bağlı olarak çalışma koşullarımızda iyileştirmeler yapar.

- ☐ Kesinle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Kendi hesabına çalışan kuryeler olarak örgütlenebileceğimiz sendikalar vardır.

☐ Kesinle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Kendi işimin patronu olabilmek için kendi hesabına çalışan kurye oldum.

☐ Kesinle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Kendi hesabına çalışan kurye olduğum için kendimi bağımsız hissediyorum.

☐ Kesinle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Kendimi ücretli çalışanlara göre daha şanslı hissediyorum.

☐ Kesinle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Firmaların kendi hesabına çalışan kurye modeli ile maliyetlerini azalttığını düşünüyorum.

☐ Kesinle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Bağ-Kur primlerimi her ay düzenli öderim.

☐ Kesinle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Günlük yeme içme masraflarımı firmalar karşılar.

☐ Kesinle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Taşımış olduğum paketlere gelebilecek zararlar firmalar tarafından karşılanır.

- ☐ Kesinle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Aynı firmada çalıştığım iş arkadaşlarımla ilişkilerim iyidir.

- ☐ Kesinle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Platformlara bağlı olarak çalışanlar arasında rekabet vardır.

- ☐ Kesinle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Kendimi işveren olarak görürüm.

- ☐ Kesinle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Firmaların bana verdiği komisyonlar tatmin edicidir

☐ Kesinle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Kendi hesabına çalışan kurye olarak çalışmak beni ve diğer kendi hesabına çalışan kuryeleri birbirine yabancılaştırır.

☐ Kesinle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Çalışma saatlerimi istediğim şekilde belirleyebilirim.

☐ Kesinle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Pandemi ile artan maliyetler firmaların kendi hesabına çalışan kuryelere başvurusunu artırmıştır.

☐ Kesinle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

-Kendimi toplumsal bir sınıfa ait hissedirim.

☐ Kesinle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

