

# **GİG EKONOMİSİNİN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNE ETKİSİ**

## **YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÖMER ÜNAL**

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ  
ANABİLİM DALI**

**MERSİN  
AĞUSTOS- 2022**

# **GİG EKONOMİSİNİN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNE ETKİSİ**

## **YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÖMER ÜNAL**

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ  
ANABİLİM DALI**

**Danışman  
PROF.DR. HASAN EJDER TEMİZ**

**MERSİN  
AĞUSTOS- 2022**

## ONAY

Ömer ÜNAL tarafından Prof.Dr. Hasan Ejder TEMİZ danışmanlığında hazırlanan “Gig Ekonomisinin Çalışma İlişkilerine Etkisi” başlıklı çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından oy birliği ile Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

| Görevi | Ünvanı, Adı ve Soyadı          | İmza  |
|--------|--------------------------------|-------|
| Başkan | Prof. Dr. Tijen ERDUT          | ..... |
| Üye    | Prof. Dr. Hasan Ejder TEMİZ    | ..... |
| Üye    | Dr. Öğretim Üyesi Erhan GÜLCAN | ..... |

Yukarıdaki Jüri kararı Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun .....tarih ve .....sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Yusuf Gürhan TOPÇU  
Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

*Bu tezde kullanılan özgün bilgiler, şekil, tablo ve fotoğraflardan kaynak göstermeden alıntı yapmak 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu hükümlerine tabidir.*

## ETİK BEYAN

Mersin Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinde belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak kullandığımı,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü Mersin Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı,
- Tezin tüm telif haklarını Mersin Üniversitesi'ne devrettiğimi beyan ederim.

## ETHICAL DECLARATION

This thesis is prepared in accordance with the rules specified in Mersin University Graduate Education Regulation and I declare to comply with the following conditions:

- I have obtained all the information and the documents of the thesis in accordance with the academic rules.
- I presented all the visual, auditory and written information and results in accordance with scientific ethics.
- I refer in accordance with the norms of scientific works about the case of exploitation of others' works.
- I used all of the referred works as the references.
- I did not do any tampering in the used data.
- I did not present any part of this thesis as an another thesis at Mersin University or another university.
- I transfer all copyrights of this thesis to the Mersin University.

31 Ağustos 2022/ 31 August 2022

İmza / Signature

Ömer ÜNAL

## ÖZET

Bu çalışmanın amacı, son yıllarda yaygınlaşan gig ekonomisinin kavramsal çerçevesinin çizilmesi, kavramın incelenmesi ve çalışma ilişkilerine getirdiği etkilerin belirlenmesidir. Çalışma, gig ekonomisine ilişkin literatür taramasından oluşmaktadır. Gig ekonomisi platformlarında meydana gelen çalışma ilişkisinin tek taraflı inşa edildiği, mevcut çalışma ilişkilerini zayıflattığı, ücretlerde dibe doğru yarışın egemen olduğu ve emeği metalaştırıcı eğilimlerin hız kazandığı bu duruma karşı gig işçilerinin gerek hukuksal mücadeleleri gerekse kolektif mücadeleleri güçlenerek devam etmesi incelemeyi önemli kılmaktadır. Bu doğrultuda, çalışmada öncelikli olarak, gig ekonomisi kavramı açıklanmış, kavrama yönelik gerçekleştirilen tartışmalara değinilmiş ve çalışma ilişkilerinde yarattığı dönüşüme yer verilmiştir. İkinci olarak, gig ekonomisi bağlamında gig çalışmasının unsurlarından olan güvencesizlik ve esneklik irdelenmiştir. Ardından, gig ekonomisi platformları arasında yer alan Uber, Deliveroo ve Amazon Mechanical Turk incelenmiştir. İncelenen platformlarda çalışma ilişkileri, hukuksal mücadeleler ve sendikalaşma ve toplu sözleşme süreçleri detaylıca açıklanmıştır. Son olarak, gig ekonomisi çalışma ilişkilerine etkisi bağlamında, hukuksal, istihdam, ücret, sendikalaşma ve toplu sözleşme, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenlik boyutları kapsamlı biçimde değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Gig ekonomisi, Gig çalışması, Çalışma ilişkileri, Algoritma, Teknoloji

**Danışman:** Prof. Dr. Hasan Ejder TEMİZ, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Mersin Üniversitesi, Mersin.

## ABSTRACT

The aim of this study is to draw the conceptual framework of the gig economy, which has become widespread in recent years, to examine the concept and to determine the effects it brings to labor relations. The study consists of a literature review on the gig economy. The fact that both the legal struggles and the collective struggles of gig workers continue by getting stronger against this situation in which the working relationship that occurs on gig economy platforms is built unilaterally, weakens the existing labor relations, the race to the bottom is dominant in wages and the commoditizing tendencies of labor gain momentum makes it important to examine. In this direction, firstly, the concept of gig economy is explained in the study, the discussions about the concept are mentioned and the transformation it creates in working relations is given. Secondly, insecurity and flexibility, which are the elements of gig work, are examined in the context of the gig economy. Then, Uber, Deliveroo and Amazon Mechanical Turk, which are among the gig economy platforms, were examined. Labor relations, legal struggles, unionization and collective bargaining processes are explained in detail on the platforms examined. Finally, the legal, employment, wage, unionization and collective bargaining, social security, occupational health and safety dimensions have been comprehensively evaluated in the context of the gig economy's impact on labor relations.

**Keywords:** Gig economy, Gig work, Labor relations, Algorithm, Technology

**Advisor:** Prof. Dr. Hasan Ejder Temiz, Department of Labour Economics and Industrial Relations, University of Mersin, Mersin.

## TEŞEKKÜR

Lisans ve yüksek lisans öğrenimim boyunca anlayışı, desteği ve fikirleriyle yol gösteren sevgili danışmanım Prof.Dr. Hasan Ejder TEMİZ'e, hem tez jürimde yer almayı kabul eden, hem de lisans ve yüksek lisans sürecinde üzerimde çok emeği bulunan değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Erhan GÜLCAN'a, tez jürimde yer alarak önerilerini, katkılarını ve eleştirilerini belirten Prof. Dr. Tijen ERDUT'a ne kadar teşekkür etsem az kalır. Üniversite sürecinde desteğini bir an olsun esirgemeyen sevgili Cüneyt EREN hocama ayrıca teşekkür ederim.

Tez sürecinde gerek dostluğu, gerekse tezde yapamadığım, çizemediğim tüm çizimleri yapan Gündoğdu YAKICI'ya, yüksek lisansa başlama konusunda kararımı netleştiren Meryem NARİN'e, her zaman dostluklarını ve yardımlarını esirgemeyen Bayer Deniz GÜNEYLİ, Mehmet ÖZBEY, Erdi Kaya, Salih Barış ÖZER, Deniz OĞAN, Veli BALABAN ve Burak KULAKSIZ'a teşekkür ederim, iyi ki varlar. Tez için kitaplarını, raporlarını ve makalelerini benimle paylaşan ismini sayamayacağım kadar çok bilim insanına teşekkür ederim.

Ne kadar teşekkür etsem de az olacağını bildiğim aileme teşekkür ederim. Tüm eğitim hayatım boyunca sabırları, fedakarlıkları, destekleri ve kararlarımın gösterdikleri saygıları eğitim hayatımın en büyük gücü oldu. Bugünlere gelmemi sağlayan sevgili babam Hasan ÜNAL'a, annem Miyase ÜNAL'a, abim İlker ÜNAL'a ve kardeşim Yasin ÜNAL'a sonsuz teşekkürü borç bilirim.

Son olarak, bu çalışmamı aramızdan erken ayrılan sevgili babam Hasan ÜNAL'a ithaf ediyorum.

## İÇİNDEKİLER

|                                                                                    | Sayfa      |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| İÇ KAPAK                                                                           | i          |
| ONAY                                                                               | ii         |
| ETİK BEYAN                                                                         | iii        |
| ÖZET                                                                               | iv         |
| ABSTRACT                                                                           | v          |
| TEŞEKKÜR                                                                           | vi         |
| İÇİNDEKİLER                                                                        | vii        |
| TABLolar DİZİNİ                                                                    | ix         |
| ŞEKİLLER DİZİNİ                                                                    | x          |
| KISALTMALAR ve SİMGELER                                                            | xi         |
| <b>1. GİRİŞ</b>                                                                    | <b>1</b>   |
| <b>2. TARİHSEL ARKA PLAN</b>                                                       | <b>3</b>   |
| 2.1. Endüstri Devrimi                                                              | 6          |
| 2.2. Taylorizm ve Fordizm                                                          | 9          |
| 2.3. Post-Fordizm                                                                  | 12         |
| <b>3. GİG EKONOMİSİ</b>                                                            | <b>15</b>  |
| 3.1. Gİg Ekonomisi Kavramı                                                         | 15         |
| 3.1.1. Tanımı                                                                      | 23         |
| 3.1.2. Unsurları                                                                   | 28         |
| 3.1.2.1. Güvencesizlik                                                             | 28         |
| 3.1.2.2. Esneklik                                                                  | 35         |
| 3.1.3. Gİg Ekonomisi Biçimlendiren ve Hızlandıran Faktörler                        | 40         |
| 3.1.3.1. Teknolojik Gelişmeler                                                     | 40         |
| 3.1.3.2. Sosyal ve Siyasal Gelişmeler                                              | 44         |
| 3.1.3.3. Kültürel Gelişmeler                                                       | 47         |
| <b>4. SEÇİLİ GİG EKONOMİSİ PLATFORMLARININ İNCELENMESİ</b>                         | <b>49</b>  |
| 4.1. Uber (Şehir İçi Ulaşım Platformu)                                             | 49         |
| 4.1.1. Çalışma İlişkileri                                                          | 50         |
| 4.1.2. Uber İşçilerinin Hukuk Mücadeleleri                                         | 53         |
| 4.1.2.1. Uber İşçileri Aleyhine Sonuçlanan Mahkeme Kararları                       | 53         |
| 4.1.2.2. Uber İşçileri Lehine Sonuçlanan Mahkeme Kararları                         | 57         |
| 4.1.3. Uber İşçilerinin Sendikalaşma, Toplu Pazarlık ve Grev Hakkı Mücadelesi      | 60         |
| 4.2. Deliveroo (Gıda Dağıtım Platformu)                                            | 62         |
| 4.2.1. Çalışma İlişkileri                                                          | 65         |
| 4.2.2. Deliveroo İşçilerinin Hukuk Mücadeleleri                                    | 68         |
| 4.2.2.1. Deliveroo İşçileri Aleyhine Sonuçlanan Mahkeme Kararları                  | 69         |
| 4.2.2.2. Deliveroo İşçileri Lehine Sonuçlanan Mahkeme Kararları                    | 71         |
| 4.2.3. Deliveroo İşçilerinin Sendikalaşma, Toplu Pazarlık ve Grev Hakkı Mücadelesi | 73         |
| 4.3. Amazon Mechanical Turk (Çevrimiçi Mikro İş Platformu)                         | 75         |
| 4.3.1. Çalışma İlişkileri                                                          | 77         |
| 4.3.2. MTurk İşçilerinin Hukuk Mücadeleleri                                        | 79         |
| 4.3.3. MTurk İşçilerinin Sendikalaşma Toplu Pazarlık ve Grev Hakkı Mücadelesi      | 81         |
| <b>5. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ BAĞLAMINDA İNCELENMESİ</b>                                | <b>84</b>  |
| 5.1. Hukuksal Boyutu                                                               | 84         |
| 5.2. İstihdam Boyutu                                                               | 87         |
| 5.3. Ücret Boyutu                                                                  | 90         |
| 5.4. Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme Boyutu                                         | 92         |
| 5.5. Sosyal Güvenlik Boyutu                                                        | 94         |
| 5.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu                                                | 98         |
| <b>6. SONUÇ</b>                                                                    | <b>101</b> |

|          | <b>Sayfa</b> |
|----------|--------------|
| KAYNAKÇA | 104          |
| ÖZGEÇMİŞ | 121          |



## TABLÖLAR DİZİNİ

|                                                                             | Sayfa |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------|
| Tablo 1. Gig Ekonomisi Platformlarının Boyutuyla İlgili Seçilmiş Çalışmalar | 22    |
| Tablo 2. Seçili Kapitalist Batı Ülkelerinde Sendikal Yoğunluk               | 46    |



## ŞEKİLLER DİZİNİ

|                                                                                                                 | Sayfa |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Şekil 1. Gig Ekonomisinin Sınıflandırılması                                                                     | 19    |
| Şekil 2. Gig Ekonomisinde Üç Taraflı Çalışma İlişkisi                                                           | 25    |
| Şekil 3. Gig Ekonomisinde Dört Taraflı Çalışma İlişkisi                                                         | 26    |
| Şekil 4. Çalışma Biçimlerinin Kategorize Edilmesi                                                               | 32    |
| Şekil 5. Mesleklere Göre Otomasyon Riski                                                                        | 43    |
| Şekil 6. OECD Üye Ülkelerde Emek Verimliliği ve Ücret İlişkisi                                                  | 45    |
| Şekil 7. Gig Ekonomisinde Gıda Dağıtım Platformlarının Tarafları                                                | 64    |
| Şekil 8. MTürk'te İş Listesi                                                                                    | 76    |
| Şekil 9. Çevrimiçi Platformların Dolambaçlı Tedarik Zinciri Örneği                                              | 80    |
| Şekil 10. Turkopticon İşçi Değerlendirme Görünümü                                                               | 83    |
| Şekil 11. Şehir İçi Ulaşım Ve Gıda Teslimati İşçilerinin Kişisel Ve Fiziksel Güvenlikle İlgili Temel Endişeleri | 99    |

## KISALTMALAR ve SİMGELER

| Kısaltma/Simge | Tanım                                      |
|----------------|--------------------------------------------|
| ABD            | Amerika Birleşik Devletleri                |
| CAC            | Merkez Tahkim Komitesi                     |
| DB             | Dünya Bankası                              |
| ETUC           | Avrupa Sendikalar Konfederasyonu           |
| FNV            | Hollanda Sendikaları Konfederasyonu        |
| IFAT           | Uygulama Tabanlı Ulaşım İşçileri Sendikası |
| IMF            | Uluslararası Para Fonu                     |
| ILO            | Uluslararası Çalışma Örgütü                |
| IWGB           | Büyük Britanya Bağımsız İşçi Sendikası     |
| MTurk          | Amazon Mechanical Turk                     |
| NYTWA          | New York Taksi İşçileri Birliği            |
| OECD           | Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü      |



## 1. GİRİŞ

Kapitalist sistemde meydana gelen birikim krizleri, üretim yöntemlerini, ekonomi politikalarını ve emek rejimlerini ilgilendiren değişiklikleri beraberinde getirmektedir. Özellikle 2008 yılında meydana gelen ekonomik kriz sonrası, gig ekonomisi platformlarının küresel ölçekte yaygınlaşmasıyla birlikte yeni iş organizasyonlarını tanımlanması ve çalışma ilişkileri bağlamında yeniden düzenlenmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Diğer yandan gig ekonomisi platformlarının hızlı büyümeleri dünya genelinde sosyal ilişkileri, tüketim alışkanlıklarını ve çalışma ilişkilerini giderek daha fazla şekillendiriyor. Bununla birlikte, gig ekonomisi platformlarının inşa ettiği iş organizasyonlarının emeği metalaştırıcı ve sömürüye dayalı gerçekleşmesi konunun incelenmesini gerekli kılmaktadır. Bu doğrultuda tez çalışması dört kısımdan oluşmaktadır.

İlk kısımda kapitalizmin ortaya çıkışından günümüze uzanan süreçte meydana gelen üretim yöntemleri ve üretim sistemleri incelenmiştir. İlk olarak, teknolojik gelişmelerin çalışma ilişkilerine etkileri detaylı bir şekilde irdelenmiştir. İkinci olarak, endüstri devriminin ortaya çıkışı ile birlikte meydana gelen sınıflar arasındaki güç mücadelesi değerlendirilmiştir. Üçüncü olarak, endüstri devrimi sonrası çalışma ilişkilerinde ortaya çıkan sorunlara yönelik geliştirilen Taylorizm ve Fordizm detaylandırılmıştır. Son olarak ise üretim yönteminde ve üretim sisteminde egemen olan Taylorizm ve Fordizmin krizi girmesi sonrası geliştirilen Post-Fordizm açıklanmıştır.

İkinci kısımda, gig ekonomisi tanımlanmış, kavrama yönelik gerçekleştirilen tartışmalara değinilmiş ve küresel işgücü piyasaları içerisindeki boyutuna yönelik yapılan araştırmalar analiz edilmiştir. Ardından gig çalışmasının unsurları arasında yer alan güvencesizlik ve esneklik kavramı kapsamlı bir şekilde tartışılmış ve açıklanmıştır. Özellikle gig ekonomisi platformlarının ileri sürdüğü esneklik fırsatının esasen tek taraflı gerçekleştiği ve gig işçilerinin esneklik olarak ileri sürülen çalışma saatlerinin sadece söylemsel düzeyde kaldığı detaylandırılmıştır. Son olarak, gig ekonomisini şekillendiren ve hızlandıran teknolojik, sosyal, siyasal ve kültürel gelişmelere yer verilmiştir. Küresel ölçekte internet altyapısının genişlemesi, işsizliğin kronik bir sorun haline dönüşmesi ve ücretlerde dibe doğru yarışının en önemli faktörler olduğu gözlenmiştir.

Üçüncü kısımda, gig ekonomisi platformları arasında yer alan ve küresel ölçekte gerek işgücü sayıları, gerekse sermaye düzeyleri arasında en önde gelen Uber, Deliveroo ve Amazon Mechanical Turk incelenmiştir. Uber, Deliveroo ve Amazon Mechanical Turk platformlarında işgücüne yönelik düşük ücret politikasının, yoğun gözetimin ve çalışma koşullarının oldukça zor olduğu (sosyo-ekonomik riskler ve çalışma saatleri) tespit edilmiştir. İncelenen üç platformun,

çalışma ilişkileri açıklanmış, işçilerin hukuksal mücadeleleri ve sendikalaşma girişimleri detaylandırılmıştır.

Son kısımda, gig ekonomisinin çalışma ilişkilerine etkisi incelenmiştir. Gig ekonomisi platformlarında meydana gelen çalışma ilişkilerinin işçi-işveren tanımlarını aşındırması, tanımlamaların yeniden düzenlenmesi ve platformlar aracılığıyla gelir elde eden kişilerin sınıflandırılması oldukça önemlidir. Diğer yandan platformlar aracılığıyla gelir elde eden gig işçilerinin hukuksal nitelikleri, ücret, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, sendikalaşma ve toplu sözleşme haklarına erişimleri ve genel bağlamda inşa edilen yapı çalışma ilişkileri bağlamında değerlendirilmiştir.



## 2. TARİHSEL ARKA PLAN

Teknoloji alanındaki ilerlemeler, endüstri devriminden günümüze<sup>1</sup> uzanan süreçte üretim faktörlerini değiştiren, işgücü süreçlerini dönüştüren ve toplumsal yapı içindeki tüketici davranışlarını farklılaştıran en önemli etkenlerin başında gelmektedir (Woodcock ve Graham, 2020: 40). Bu bağlamda, teknolojinin çalışma ilişkilerini dönüştürme, değiştirme ve etkileme süreci yeni değil, aksine, eski bir süreci ifade etmektedir (Khreiche, 2018: 6). Bununla birlikte, teknoloji alanındaki gelişmeler, ekonomik, sosyal, siyasal ve toplumsal alanlardaki değişikliklerin bir sonucu olarak ortaya çıkmakta ve var olan birikim temelleri üzerine gelişim göstererek meydana gelmektedir (Erdut, 1998: 2; Koray, 2018: 51-52).

Teknoloji alanındaki ilerlemelerin tarihsel süreç içerisindeki evrimi incelediğinde sermayenin etkisi veya belirleyiciliği önemli bir yer tutmaktadır. Sermayenin teknoloji alanındaki gelişmeleri, işgücünün niteliğini, üretimin yapısını ve toplumların tüketim alışkanlıklarını dönüştürmek için başlıca araç olarak kullandığı bilinmektedir. Bununla birlikte, sermaye teknolojiyi gerek üretimde verimliliği arttırmak, gerekse artı değere daha yoğun biçimde sahip olmak amacıyla teknoloji yatırımlarını doğrudan<sup>2</sup> ve/veya dolaylı yollarla desteklemekte ve ortaya çıkan gelişmeleri işyerlerinde yoğun bir şekilde kullanmaktadır (Ercan, 1997: 651-652; Marx, 2016: 415-416; Günok, 2018: 45-50; Koşar, 2021: 32). Bir başka deyişle, bu süreç kapitalizmin temel özelliğini olarak da ifade edilebilir (Akkaya, 2004: 94-95; Arın, 2013). Nitekim kapitalizm, -tarihsel süreçte- emek gücünün kapitalist üretim içinde meta haline dönüştürülmesidir (Arın, 2013: 227-229; Silver, 2014: 47; Marx, 2016: 411; Prug ve Bilic, 2021: 32). Bu bağlamda, sermayenin teknoloji alanındaki gelişmeleri desteklemesinin temelinde salt toplumsal ilerlemelerin gerçekleşmesi değil, emeği baskılamak, kar oranlarını arttırmak, makineleri üretimin tek aktörü konumuna dönüştürmek ve kapitalist sistemin devamlılığını sağlamak olduğunu da söylemek mümkündür (Mason, 2015: 250-253; Anwar, 2018; Fuchs, 2021: 45). Tucker, sermaye için makinenin önemini şu sözler ile açıklamaktadır:

Makine, emeğin verimliliğini arttırmanın [ve] bir metanın üretiminde gerekli çalışma süresini kısaltmanın en güçlü aracıysa, bu güç sermayenin elinde, hakim olduğu ilk

---

<sup>1</sup> Klaus Schwab tarafından yazılan *Dördüncü Sanayi Devrimi* adlı kitapta endüstri devrimlerini dört başlık altında sınıflandırılmaktadır. Birinci endüstri devrimi, buhar makinasının icadı ve demiryollarının inşa edilmesi sonucu mekanik üretimin sürecinin başladığı 1760-1840 tarihleri arasında oluşturmaktadır. İkinci endüstri devrimi, on dokuzuncu yüzyılın son çeyreği ile yirminci yüzyılın ilk çeyreği arasındaki dönemde elektriğin ve montaj hattının yaygınlaşması ile seri üretimin hız kazandığı bir süreci ifade etmektedir. Üçüncü endüstri devrimi, teknoloji alanındaki devrimsel gelişmeler sonucu hızlanan mikro elektronik ve yarı iletkenler, internet ve bilgisayar kullanımının ortaya çıktığı 1960'lı yıllarda başlamaktadır. Dördüncü endüstri devrimi ise yaygınlaşan internete erişim, akıllı cep telefonu kullanımı ve yapay zekanın hakim olduğu 2000'li yıllardan sonrasındaki süreci oluşturmaktadır (Schwab, 2016: 11). Tarihsel olarak, buhar makinesinin icadı ve internet teknolojisinin ilerlemesi hakkında daha detaylı incelemek için bkz (Castells, 2005: 43-80).

<sup>2</sup> Örneğin, Peter Fairbairn sahibi olduğu fabrikada gerçekleşen grevleri önlemek için makinelerin yapımında kullanılan önemli parçaları keşfetmiştir (Marx, 2016: 416).

endüstrilerde çalışma süresini ve çalışma gününü, insan doğasının el verdiği sınırların ötesine geçiren bir güç haline gelir. Bir yandan, sermayenin bu sürekli eğilimine özgürce yer vermesi için yeni koşullar yaratırken, diğer yandan da sermayenin başkalarının emeğine karşı iştahını kabartacak yeni güdüler yaratır (1978: 404).

Tarihsel olarak sermaye sınıfı, teknolojik ilerlemeleri bir yandan işgücünün işyerinde daha yoğun olarak gözetlenmesi<sup>3</sup> ve denetlenmesi için tercih ettiği<sup>4</sup>, diğer yandan da işçi sınıfının işyerindeki mücadelelerine<sup>5</sup>, siyasal alandaki gücüne ve sendikal örgütlülüğüne<sup>6</sup> karşı araç olarak kullandığı bilinmektedir (Silver, 2003; Basualdo vd., 2021: 4-5; Fucsh, 2021: 43-44; Woodcock, 2021: 90). Sermaye yukarıda ifade edilen süreçleri gerçekleştirmek için genellikle birbiriyle ilişkili iki farklı stratejiyi uygulamaktadır.

İlk olarak, sermaye ulaşım, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemelerle üretimi işgücü maliyetlerinin daha düşük ve işgücünün yüksek düzeyde denetlendiği yerlere (mekansal düzeltme) taşımaktadır (Erdut, 2005: 26; Harvey, 2019: 209). Ulaşım teknolojilerinin ilerlemesiyle küresel ölçekteki iş bölümünün ve mekansal kısıtı olmayan bilgi ve iletişim işlerinin dış kaynak kullanımı yoluyla gelişmiş kuzey ülkelerinden gelişmekte olan güney ülkelerine kaydırıldığı bilinmektedir (Graham ve Anwar, 2019: 2-3; Benanav, 2020; Anwar ve Graham, 2020: 109-110). Nitekim, 1980 ile 2007 yılları arasında gelişmiş kuzey ülkelerinde

<sup>3</sup> Amazon depo işçilerinin yoğun bir şekilde gözetlenmesi amacıyla Amazon tarafından işçilere doğrudan sinyal gönderen kol bilekliği geliştirilmiştir. Bileklik, depo işçisinin sipariş hazırlamak için yöneldiği rafta elini doğru yöne -sipariş edilen ürünün yerine- yönlendirmek amacıyla titreşim göndermektedir. Amazon geliştirmiş olduğu bileklikle hem depo işçilerinin işyerinde daha yoğun gözetlenmesini hedeflemekte, hem de verimliliği arttırmak için baskı kurmayı amaçlamaktadır (Solon, 2018). İşçi sınıfının işyerinde teknolojik araçlarla gözetlenmesi yirminci yüzyılın ilk çeyreğinde ortaya çıkan Taylorist ve Fordist sistem ile başladığı da bilinmektedir (Yücesan-Özdemir, 2000: 247-248; Orhan, 2010: 141-142; Büyük ve Keskin, 2012: 68).

<sup>4</sup> İngiltere’de faaliyet gösteren özel bir gazete, ısı ve hareket sensörlerini kullanarak gazete çalışanlarının masalarında olup olmadığını anlayabildiği bir sistem kurmuştur. Ancak gazete kamuoyundan gelen yoğun tepkiler üzerine iptal etmek zorunda kalmıştır (Waterson, 2016).

<sup>5</sup> İşçi sınıfının işyerlerindeki mücadelelerine sonlandırma yönelik geliştirilen makinelerin uzun bir geçmişi bulunmaktadır. Marx, sanayi devriminin ilk zamanlarında gerçekleşen teknolojik gelişmeleri işçi sınıfının işyerinde yürüttükleri mücadeleleri sonlandırmaya yönelik yapıldığını çalışmalarında sıklıkla ifade eder. Örneğin, Marx, “Felsefenin Sefaleti” eserinde “İngiltere’de grevler, düzenli olarak yeni makinelerin bulunması ve uygulanması sonucunu doğurmuştur. Denebilir ki, makineler, kapitalistlerin uzmanlaşmış emeğin başkaldırmasını yenmek için kullandıkları silah olmuştur” (Marx, 1966: 187) şeklinde ifade ederken, “Kapital” eserinin birinci cildinde ise bu düşüncesini yinelemektedir: “1830’dan bu yana yalnızca işçi ayaklanmalarına karşı sermayenin savaş aracı olarak kullanılmak amacıyla yapılmış icatlar üzerine koca bir tarih yazmak mümkündür” (Marx, 2016: 416) şeklinde yazmıştır.

<sup>6</sup> Örneğin, 1981 yılında Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD’de) 13 bin hava trafik kontrolörü, yıllık ücret artışı, teçhizatlarının yenilenmesi ve haftalık çalışma sürelerinin azaltılması talebiyle greve çıkmıştı. Ancak, ABD başkanı Ronald Reagan grevdeki işçilerin yüzde 90’ını iki gün sonra işten çıkarmış ve uzman hava trafik kontrolörülerinin yerine işe alınan ve “grev kırıcı” olarak nitelendirilen işçiler yeni teknolojilerin aracılığıyla kısa bir sürede eğitimleri tamamlanmış ve işbaşı yaptırılmıştı. Böylece teknoloji aracılığıyla hem sendikalaşma, hem de işyeri pazarlık gücü ortadan kaldırılmıştır (Şen, 2001: 242; Mackaman, 2021; Houlihan, 2021). Bir diğer örnek ise, Amazon’un sosyal medya kontrolü sonrası gerçekleşmiştir. 2020 yılında sendikalaşma çalışması yürüten amazon işçileri Amazon tarafından sosyal medyadaki sendikalaşmaya yönelik yapmış oldukları paylaşımlar ileri sürülerek işten çıkarılmışlardır (Anwar ve Graham, 2022: 92).

sanayi üretimin düştüğü buna karşılık güney ülkelerinde yükseldiği bilinmektedir. Güney ülkelerinde işgücünün aynı dönem içinde 1 milyar 900 milyon kişiden 3 milyar 100 milyon kişiye yükseldiği gözlenmektedir (Ness, 2018: 24). Özellikle 1980 sonrası önce çağrı merkezi hizmetleri ardından internet erişimin ve kullanımının yaygınlaşmasıyla internet aracılığıyla gerçekleştirilen işlerin gelişmekte olan ülkelerdeki işçiler tarafından gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Örneğin, İngiltere'nin en büyük spor malzemeleri perakendecileri arasında yer alan Sport Direct'in müşteri hizmetleri merkezlerinden birinin Güney Afrika'da (Johannesburg) olduğu ve Fransa merkezli bir iş süreci dış kaynak kullanımı (business process outsourcing) firması tarafından yönetildiği de tespit edilmiştir (Anwar ve Graham, 2022: 110).

İkinci olarak, üretimde emek tasarrufu sağlayacak ve/veya işgücünü tamamen ortadan kaldıracak teknolojik ilerlemelerle iş organizasyonunu yeniden düzenleme girişiminde bulunmaktadır (Silver, 2003: 41-42). Örneğin, FoxConn firması, 2009 yılında Guangdong tesislerinde başlayan işçi huzursuzluklarına/rahatsızlıklarına<sup>7</sup> (labour unrest) yönelik üretim yerini başka bir bölgeye taşımıştır. Ancak, üretimin taşındığı bölgede de işçi huzursuzluklarının tekrardan ivme kazanması neticesinde FoxConn işgücünün üç yıl içinde robotlar ile değiştirilmesini hedeflemiş ve bu hedefini de 2016 yılında gerçekleştirmiştir (Silver, 2014: 53; Wakefield, 2016). Sermaye teknolojik gelişmeleri üretim sürecinde işgücünün daha yoğun üretim yapması, gözetlenmesi ve denetlenmesi girişimlerine yönelik işçi sınıfı gerçekleşen dönüşümlere çeşitli araçlarla tepki gösterdiği bilinmektedir.

İşçi sınıfının teknolojik gelişmelere yönelik ilk tepkisi “makine kırıcılığı” olarak da adlandırılan Luddist hareket tarafından gerçekleştirilmiştir. Luddizm, 19.yüzyıl başında İngiliz tekstil işçilerinin, yaygınlaşan makineleşme sonucu işlerini kaybetmesi, işverenleri karşısında pazarlık güçlerinin zayıflaması ve çalışma koşullarının kötüleşmesi sonrası ortaya çıkmıştır (Akkaya, 2006: 213-217; Sadowski, 2021). İşçilerin teknolojik gelişmelerin çalışma yaşamında güçsüzleştirilmesi ve çalışma koşullarının kötüleşmesine yönelik tepkileri de farklılaşarak devam ettiği bilinmektedir. Nitekim 21.yüzyılda teknolojik araçlar ve özellikle internete erişim ve yaygın kullanımı işçilerin örgütlenme faaliyetlerini ve grev kararlarını uygulamada önemli bir aktör haline getirmektedir. Örneğin 2014 yılında, Shenzhen'deki Yue Yuen fabrikasında çalışan 30 bin ayakkabı işçisi, grup mesajlaşmasını ve mikro bloglamayı organizasyon araçlarını kullanarak greve çıkmışlardır (Mason, 2015: 288).

Teknolojik gelişmelerin işçi sınıfı ile sermaye sınıfı arasındaki çatışmanın şiddetlenmesinde, çalışma ilişkilerinin yeniden düzenlenmesinde ve sınıflar arasındaki güç

---

<sup>7</sup> İşçi huzursuzluğu, yalnızca grevleri değil, işçilerin ve sendikaların/derneklerin işçilerin çıkarlarını korumak ve geliştirmek, emek ile sermaye arasındaki çatışmada güç dengesinin işçilerin lehine çevirmek için kullandıkları bütün faaliyetleri içermektedir. Bunlar, grevler, protestolar, halka açık gösteriler, çeşitli kamusal kampanyalar, oturma eylemleri ve yasal davalara kadar genişlemektedir (Trappman vd., 2020: 3).

ilişkilerinin belirlenmesinde başlıca faktörler arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, zaman içerisinde meydana gelen teknolojik dönüşümleri, işgücü ve üretim faktörleri açısından incelemek büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, aşağıda ilk büyük dönüştürücü etkiye sahip olan endüstri devrimi incelenmiş, ardından Taylorist üretim tekniği ve Fordist üretim modeli analiz edilmiş ve son olarak ise Post-Fordist dönem değerlendirilmiştir.

## **2.1. Endüstri Devrimi**

Teknoloji alanındaki ilerlemelerin, çalışma ilişkileri açısından ilk büyük dönüştürücü etkisi James Watt (1766) tarafından icat edilen buhar makinesi ile gerçekleşmiştir (Dunn, 2016: 14; Woodcock ve Graham: 2020: 40). Buhar makinesinin icadı ile birlikte uzun yıllar boyunca egemen olan feodal üretimden endüstriyel üretime geçilmiştir (Koray, 2018: 51-53). Bir diğer deyişle, buhar makinesi, hem endüstriyel kapitalizmin hız kazanmasına, hem de modern fabrikanın ortaya çıkmasında başlıca faktör konumundadır. Marx, buhar makinesinin icadının meydana getirdiği dönüşümü elle işletilen değirmen, size, derebeyli toplumu verir; buharla işleyen değirmen, size sanayici, kapitalistli toplumu verir şeklinde açıklamaktadır (Marx, 1966: 122; Woodcock ve Graham, 2020: 40). Bu dönemde üretimde buhar makinesinin ve taş kömürünün yoğun şekilde kullanılması verimliliği arttırmıştır. Bu gelişmeler, kırlardan kentlere işçi göçünü hızlandırmıştır. Diğer yandan, buhar teknolojiyle çalışan gemilerin ve trenlerin daha hızlı ve verimli şekilde taşıma yapması yeni pazarların ortaya çıkmasında da etkili olmuştur (Beaud, 2015: 132; Huberman, 2017: 194; Dunn, 2018: 14; Koray, 2018: 51).

Endüstri devriminin diğer bir özelliği ise ücretli çalışma ilişkisini yaygınlaştırmış olmasıdır (Işıklı, 2003: 17; Castel, 2017: 299). Endüstrileşmenin hızlanması ve tarımın mekanizasyon yoluyla tasfiye edilmesi, işletmelerle rekabet edemeyen zanaatkarları ve çiftçileri fabrikaların faaliyet gösterdiği bölgelere/kentlere doğru yoğun bir göç hareketi başlatmasına neden olmuştur (Beaud, 2015: 136; Ünlütürk - Ulutaş ve Kumaş, 2017: 457; Ness, 2018: 77). Bu dönemde, kentlere göç eden kitlelerin, yaşamlarını sürdürebilmeleri veya hayatta kalabilmeleri için emekleri dışında satacak bir şeyleri bulunmamaktaydı. Örneğin, endüstri devriminin başladığı İngiltere’de, sanayide istihdam edilen kişi sayısı 1801 yılında 1 milyon 400 bin, 1841 yılında 3 milyon 300 kişiye ve 1871 yılında ise 5 milyon 300 bin kişiye yükseldiği bilinmektedir. Fransa’da ise aynı yıllarda 1 milyon 600 bin, 3 milyon 500 bin ve 3 milyon 800 bin düzeyinde artış gerçekleşmiştir (Beaud, 2015: 135). Castel (2017: 300), bu dönemde gerçekleşen ücretlilik ilişkisini “emekçinin ve ailesinin yeniden üretimini sağlayan, ama tüketime yönelik yatırımlara imkan tanımayan, asgari gelire yakın bir ücretlendirme; kiralama sözleşmesiyle belirlenen çalışma koşullarında yasal güvencelerin yokluğu; emekçinin iş yeriyle ilişkin “değişken” niteliği; sık sık yer değiştirir, (özellikle kabul görmüş mesleki bir yeterliliğe sahipse) en fazla teklif verene emeğini kiralar ve sanayi çalışmasının disiplinine boyun eğmeden hayatta kalabiliyorsa,

haftanın belirli günleri ya da az çok uzun dönemler işsiz kalır şeklinde ifade etmiştir. Bir başka deyişle, kitlelerin mülksüzleştirilmesi ve emeği dışında satacak bir şeyinin olmaması işçileşme sürecinin ilk aşaması olarak gerçekleşmiştir (Buğra, 2008: 11). Bu mülksüzleştirme süreci yasalar aracılığıyla da desteklenmiştir. Nitekim, 1834 yılında İngiltere’de çıkarılan, “yeni yoksullar yasası” emek piyasasına uygun şekilde düzenlenmiş ve belirli kurumlarda kalan yoksullar dışında herhangi bir kimseye yardım sağlanmayacağı yasa koyucular tarafından kararlaştırılmıştır (Buğra, 2008: 11). Polanyi (2016: 303) bu gelişmeyi, muhtaç durumdakilere insaniyet namına yardım edilmesi gerekirken, işsizlere sanayi namına yardım edilmemesi gerekenler şeklinde ifade etmişti.

Bu gelişmeler, ücretli çalışanların sayısını arttırdığı gibi, sermayenin belirli ellerde toplanmasını hızlandırmıştır (Işıklı, 2003: 198). Bu bağlamda, hızlı ve yoğun göç hareketi sonucu işçi sınıfı kentlerde yoğunlaşmış ancak yüksek oranda işsizliğin ortaya çıkmasında da etkili olmuştur. İşsizliğin yaygınlaşması bu dönemde işçi sınıfının, işverenlere karşı pazarlık gücünün zayıflamasına ve ücretler genel seviyesinin düşmesine neden olduğu bilinmektedir (Talas, 1997: 65; Polanyi, 2016: 143; Castel, 2017: 303).

Endüstrileşmenin hızlandığı 19. yüzyılın ilk çeyreğinde, işçi sınıfını oluşturan, kadınlar, erkekler, çocuklar, sefalet ücretlere, uzun çalışma saatlerine ve kötü çalışma ve barınma koşullarına maruz kalmışlardır (Talas, 1997: 65-74; Fülbert, 2008: 155-162; Özveri, 2012: 150; Beaud, 2015: 143). Engels, “İngiltere’de Emekçi Sınıfların Durumu” adlı eserinde bu dönemi şu sözlerle değerlendirmektedir:

Başka bir deyişle işçi, kanunen ve bilfiil mal sahibi [varlıklı] sınıfın kölesidir. Hatta öylesine bir köledir ki, değeri yükselen ve düşen bir mal gibi satılır (...) Öbür yandan sermaye, bugünkü düzende eski köle sisteminden çok daha iyi bir durumdadır. İşlettiği sermayeden fedakarlık etmeden işçilerini işten çıkartabilir ve Adam Smith’in işaret ettiği gibi, işini köle emeğiyle mümkün olandan daha da ucuza yaptırabilir[di]. (Engels, 2015: 107-108).

Tüm bu gelişmelerin yanında, bu dönemde sermaye, işçilere işyerlerinde geçirilen süreler üzerinden değil, üretilen mallar (akort/parça başı<sup>8</sup>) üzerinden hesaplanacak bir ücret sistemini uygulamışlardır (Woodcock ve Graham, 2020: 43). Parça başı ücret sisteminin sermaye tarafından tercih edilmesinin esas nedeni, işçinin işyerindeki bulunduğu sürenin satın alınması ile birlikte emek üzerinden en yoğun şekilde faydanın sağlanmasıdır. Dolayısıyla sermayedar, satın aldığı emeğin kapasitesinden en ileri seviyede yararlanarak daha fazla artı değere sahip olmayı amaçlamıştır (Ansal, 1999: 9). Sermayenin parça başı ücret sistemini tercih

---

<sup>8</sup> Parça başı ücret sistemi, önceden işveren tarafından üretimi yapılacak ürünlerin fiyatının belirlendiği ve işçi ürettiği her parça başına ücret aldığı bir sistemdir (Talas, 1997: 74; Çelik, 2017: 297). Özetle, önceden belirlenmiş ürünün fiyatı ile üretilen miktarı çarpılması sonucu ücret hesaplanmaktadır.

etmesinin diğer bir nedeni ise hem yasal düzenlemeler aracılığıyla çalışma sürelerinin kısaltılmasına karşı yasal boşluğun oluşturulması, hem de işçiler tarafından üretime devam edilmesi durumunda fazla çalışma ücretinin ödenmemesi için tercih edilmektedir (Özveri, 2012: 166).

Yukarıda ifade edilen gelişmelerin sonucunda, işçi sınıfı zaman içerisinde, artan eşitsizliğe, sefalet ücrete, sömürüye, kötü barınma ve çalışma koşullarına yönelik bilinçlenme yaşamış, içsel dayanışma göstermiş ve direnişler gerçekleştirmiştir. İşçi sınıfı bu dönemde gerçekleştiği mücadeleler sonucu *ölümü, hapishaneyi ve sürgünü* göze alarak mevcut düzene karşı çıkmıştır (Beaud, 2015: 15). Marx, çalışma sürelerine ilişkin gerçekleşen mücadelelere yönelik ise, “normal işgünü sermaye sınıfıyla işçi sınıfı arasındaki bir iç savaşın sonucunda ortaya çıkmıştır” şeklinde açıklamıştı (Marx, 2016: 290). Özellikle 19. yüzyılın ilk çeyreğinde başlayan ve aynı yüzyılın ikinci yarısından itibaren yükselişe geçen hak talepleri ve sendikal mücadeleler ilk dönemde şiddet yoluyla bastırılmak istenmiştir. Bu dönemde, Fransa’da ve İngiltere’de gerçekleşen pek çok işçi mücadelesi yüzlerce işçinin öldürülmesiyle sonuçlandığı bilinmektedir (Beaud, 2015: 160-161). Örneğin, 1819 yılında Manchester’ın St. Peter’s meydanında toplanan 60 bin ile 100 bin arasında değiştiği ifade edilen kitleye askeri süvariler tarafından saldırmış ve 18 kişinin ölümüne 400’den fazla kişinin ise yaralanmasına yol açmıştır (Parslow, 2019; Mason, 2019: 251-252). Diğer yandan sendikalaşma, şiddet yolu yanında yasalar aracılığıyla da engellenmeye çalışılmıştır. Bu duruma en açık örnek İngiltere’de 1800 yılında çıkarılan koalisyon yasasıdır. Koalisyon yasası ile birlikte sendika kurma yasaklanmış ve bu yasak 1824 yılına kadar devam etmiştir (Işıklı, 2005: 138).

Bunların yanında devam etmekte olan emek-sermaye çatışmasında emekten yana düşünceler ortaya çıkmıştır (Çelik, 2014: 27). Zira önce ütöpik sosyalist, (Simonde de Sismondi, Charles Fourier, Robert Owen, Louis Blanc, Henri de Saint Simon) ardından ise bilimsel sosyalist (Karl Marx ve Friedrich Engels) fikirlerin işçi sınıfı tarafından benimsendiği ve işçi sınıfı mücadelesinde başlıca doktrinleri olduğu bilinmektedir (Işıklı, 2003: 22-36; Koray, 2018: 61-65; Beaud, 2015:158-159).

19. yüzyılın sonunda kitlesellenen işçi sınıfı, başta uzun çalışma saatleri olmak üzere, kötü çalışma ve sefalet ücretlere yönelik gerçekleştirdiği, grev, iş yavaşlatma ve fabrika işgalleri, işe devamsızlık, gösteriler ve sabotaj gibi mücadele pratikleriyle önemli kazanımlar elde etmiştir. Bu dönemde işçi sınıfı, sermaye sınıfına karşı üretim sürecindeki kazanımlarının yanında siyasal alanda da güç kazanmıştır. Oy verme hakkının tedricen genişletilmesi (Beaud, 2015: 160), işçi vekillerin parlamentolara seçilmesi (Işıklı, 2005) ve devletler ve/veya imparatorluklar tarafından ilk sosyal politika uygulamalar bu dönemde başlamıştır (Silver, 2015: 184-189).

Özetle söylenecek olursa; 19. yüzyılın sonuna gelindiğinde gelişmiş kapitalist ülkelerde işçi sınıfı, toplumun büyük çoğunluğunu oluşturan, sendikal yapılarını güçlü aktör konumuna dönüştüren ve sermaye ve siyasal iktidarlar karşısında güç ilişkilerini kendi lehine çeviren bir aktör konuma gelmiştir. Bu gelişmeler sonucu, sermaye bu dönem hem emek üzerindeki denetiminde, hem de artık değer düzeyinde gerilemeler yaşamıştır. Sermaye bu gelişmeler karşısında, emek üzerindeki denetimini arttıracak, artı değere yüksek düzeyde erişim sağlayacak ve üretim araçlarından işçinin becerilerinden koparacak yeni üretim tekniği ve üretim yöntemi arayışına girmiştir (Arın, 2013: 42-43).

Bu bağlamda, sermayenin içine girdiği birikim krizi ile “çalışma psikolojisi” biliminin aynı dönemde ortaya çıkması bir tesadüf değildir. Nitekim, çalışma psikolojisinin ortaya çıkmasında ve gelişmesinde endüstri mühendisleri önemli bir yer tutmaktadır. Çalışma psikolojisi biliminin ortaya çıkması ve bu alanda çalışan bilim insanlarının ilk dönem çalışmalarında salt çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları sorunların çözümü değil, daha çok sanayideki işletmelerin verimliliği artırılması yönelik çalışmalara önem verdikleri bilinmektedir (Braverman, 2008: 106-107; Keser ve Güler, 2016: 3-20). Bu çalışmalar arasında Frederick Winslow Taylor’ın hareket-zaman etüdü ve Henry Ford’un Taylorizmin “daha gelişkin/güçlendirilmiş” (Sarıca, 2008: 44) olarak da ifade edilen hareketli kayan bant sistemi - montaj hattı- en önemlileri arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, aşağıda Taylorist yönetim anlayışı ve Fordist üretim sistemi gerek iş organizasyonunda gerek çalışma ilişkilerine getirmiş oldukları etkileri incelenmiştir.

## **2.2. Taylorizm ve Fordizm**

Kapitalist sistemde meydana gelen birikim krizleri, üretim yöntemlerini, ekonomi politikalarını ve emek rejimlerini ilgilendiren değişiklikleri beraberinde getirmektedir (Arın, 2013: 36-38; Öngen, 2014). Özellikle 19. yüzyılın son çeyreğinde, gelişmiş kapitalist ülkelerdeki işçi sınıfının sendikalaşma oranlarının yükselmesi, grev eğilimlerinin artış göstermesi ve siyasal alanlarda güç kazanması, sermayenin birikim krizine girmesine yol açmıştır (Beaud, 2015: 200-207). Sermaye, artık değer üretiminde meydana gelen birikim krizinin aşılmasına ve işçi sınıfının hem üretim sürecinde, hem de sosyal ve siyasal alandaki artan gücünü kırmaya yönelik, yeni üretim tekniği ve işgücü kontrol modellerinin ortaya çıkarılması için bu dönemde yoğun bir çaba harcamıştır (Ansal, 1999: 9; Öngen, 2014: 136). Bu bağlamda, yirminci yüzyılın ilk çeyreğinde işgücü süreçlerinde Frederick Winslow Taylor’ın geliştirdiği hareket-zaman etüdü, üretim modelinde ise Henry Ford’un fabrikalarında hayata geçirdiği hareketli kayan bant sistemi üretim sürecinde egemen bir konuma yerleşmiştir (Öngen, 2014: 136). Yirminci yüzyılda, Taylorizmin ve Fordizm’in üretim sürecinde ve çalışma ilişkilerinde yaygınlık kazanması iki sistem ile gerçekleşen dönüşümü açıklamayı önemli kılmaktadır.

Taylorizm, Amerika Birleşik Devletleri'nde 19. yüzyılın sonunda mühendislik alanında gerçekleşen çalışmalar sonucu doğmuştur<sup>9</sup> (Ansal, 1999: 9). Frederick Winslow Taylor işçilerin her fırsatta işten kaytarma alışkanlıklarına sahip -aylak- olduklarını ve üretim sürecine etkilerinin en aza indirilmesi gerektiğini belirtmiştir (Beaud, 2015: 201-202; Günok, 2018: 75).

Taylor işçilerin işten kaytarmasını ise iki başlık altında analiz etmektedir. İlki doğal kaytarmadır. Doğal kaytarma, işçilerin iş sürecinde rahat davranmaları, doğal güdülere veya eğilimlere sahip olmaları sonucuyla ortaya çıktığını ifade eder. İkincisi ise sistemli kaytarmadır. Sistemli kaytarma, işçiler gerçekleştirecekleri işin karmaşıklığından ve işyerindeki çalışma arkadaşları ile kurmuş oldukları sosyal ilişkilerden kaynaklandığını belirtir. Taylor, her iki kaytarma sürecini analiz ederek, doğal kaytarmanın sona erdirilmesine yönelik işçilerin iş sürecinde kişisel olarak denetlenmeleri gerektiğini, sistemli kaytarmanın ise bireysel denetimin yanında iş organizasyonunun gerek yönetim tarafından, gerekse teknolojik araçlarla denetim altına alınarak çözülebileceğini ileri sürmüştür (Ansal, 1999: 10; Şen, 2001: 17-18; Günok, 2018: 75-76).

Taylor işçilerin işten kaytarmasının yanında üretimin büyük bölümünün de verimsiz olduğunu sıklıkla ifade etmiştir. Taylor üretim sürecindeki verimsizliği hem işçilere, hem de işletme sahiplerine bağlamaktadır. Örneğin, Taylor, 1903 yılında *ülkenin en kapsamlı ve önemli endüstrilerinden bazılarının işyeri yönetimi açısından bugün hala 20-30 yıl öncesinin tekniklerini kullandıklarını* ifade ederken (Vahrenkamp, 2018: 3) işçilerin ise gerek kaytarma alışkanlıkları, gerekse işverenlerden kaynaklanan yönetsel sorunların verimliliği düşürdüğünü de belirtmektedir. Bununla birlikte, çalışmakta (Bethlehem Çelik) olduğu fabrikada görüşlerinin uygulanması sonucu işçileri günlük pik demir taşıma kapasitesi 12,5 tondan 47 ile 48 tona yükseldiği, *bu iş için gerekli işçi sayısı* ise 500'den 140'a düşürdüğü bilinmektedir (Ansal, 1999: 10; Dikmen, 2015: 89-90). Taylor, yukarıda ifade edilen gerekçeler doğrultusunda üretim sürecinin bilimsel yöntemler kullanılarak yeniden düzenlenmesini ve ardından işin en hızlı, en kolay ve en doğru şekilde basitleştirilmesini vurgulamıştır (Dikmen, 2015: 88).

Bu bağlamda, Taylor işin bilimsel örgütlenmesini üç başlık altında sıralamaktadır. İlki, iş süreci, işçilerin sahip oldukları hem üretim ile ilgili bilgilerinden -üretim tekniği- hem de fiziksel becerilerinden -niteliksel- koparılmasıdır. İkincisi, üretim sürecindeki zihinsel etkilerin azaltılması ve işin tasarlanması veya planlanmasının merkezileştirilmesidir. Böylece, işlerin vasıfsızlaştırılarak kalifiyeli işgücü ihtiyacının ortadan kaldırılmasına, işgücü maliyetlerinin azaltılmasına ve işgücüne yönelik kontrol ve denetimin yoğunlaştırılmasına olanak sağlayacaktır. Diğer yandan inşa edilecek bu yapıya uygun olarak ücret politikasının

---

<sup>9</sup> Taylor'un işin bilimsel örgütlenmesine yönelik görüşlerinin temelleri 18.yüzyılın ilk çeyreğine kadar uzanmaktadır. Özellikle Adam Smith, Andrew Ure ve Charles Babbage'nin emek örgütlenmesine ilişkin çeşitli çalışmalar yaptıkları bilinmektedir (Şen, 2001: 15-17; Harvey, 2019: 147-148).

uygulanması gerekliliğini de belirtmiştir. Üçüncüsü ise, iş organizasyonunun -üretim bilgisinin- tüm süreçleri yönetim tarafından toplanması ve işin her aşamasının planlanması gerekliliğini ileri sürmüştür (Ansal, 1999: 10; Braverman, 2008: 126-133; Dikmen, 2015: 90).

Taylorizm, işteki mekanik hareket döngüsünün tamamlanmasını hızlandıran, iş sürecindeki boş zamanları doldurma eğiliminde olan, emek sürecine içsel olan üretim ilişkilerinin toplamı olarak tanımlanabilir. Taylorizm bir diğer ifadeyle, işçilerin iş sürecindeki özerkliğini azaltan, onları daha yoğun üretim yapmaya zorlayan, işyerinde gözetimi ve kontrolü işletme sahiplerine devreden ve onları norm haline getiren iş organizasyonu olarak ifade edilebilir.

Yirminci yüzyılın başında meydana gelen teknolojik gelişmeler sadece emek maliyetindeki artışı önlemeye yönelik olmamış, aynı zamanda işçi sınıfının hem işletme içerisinde hem de sosyal ve siyasal alandaki gücüne karşı geliştirildiğini de söylemek mümkündür (Burawoy, 2015: 79). Bu nedenle, Taylor'ın işin bilimsel örgütlenmesi kapitalist işletmelerin karmaşık iş süreçlerinin basitleştirilmesi, işçilerin işletme içindeki gücünün kırılması ve sermayenin yeni bir kar elde etmesi amaçlanmıştır (Ansal, 1999: 10). Ancak Taylorizm ilkelerinin sistemli bir şekilde uygulanması Fordizm ile birlikte gerçekleşmiştir (Munck, 2003: 48; Topateş, 2018: 50).

Fordizm, Henry Ford'un 20. yüzyılın başında geliştirdiği ve ilk kez 1914 yılında Ford fabrikasında uygulamaya başladığı bir üretim organizasyonudur (Erdut, 1998: 51; Arın, 2013: 46; Harvey, 2019: 147). Fordizm, Taylorizmin daha geliştirilmiş, örgütlenmiş, içsel ve dışsal araçlarla desteklenmiş üst aşaması (iş organizasyonundan üretim biçimine) olarak da ifade edilebilir (Şen, 2001: 22; Öngen, 2014: 137).

Taymaz (1993: 28) Fordizmi dört başlıkta açıklamaktadır. İlk aşamanın, montaj hattına dayalı emek örgütlenmesi olduğunu ifade etmektedir. Emek örgütlenmesinin özelliklerini ise niteliksiz işgücü, işlerin en küçük parçalara bölünmesi, kitlesel üretim, yönetimde rasyonelliğin egemen kılınması ve üretim için gerekli makinelerin kullanılması şeklinde açıklamaktadır. İkinci aşama, montaj hattının belirli sektörlerde egemen olduğunu belirtmektedir. Özellikle iş organizasyonu ve iş bölümü olarak kayan bant sistemi/montaj hattı otomotiv endüstrisinde egemendir. Üçüncü aşama, kitlesel üretime dayalı kitlesel tüketimin bir birikim rejimi inşa ettiğini belirtmektedir. Son aşama ise, tekeli düzenleme biçimi ile birikim rejiminden meydana gelen gelişme modeli olarak açıklamaktadır.

Fordizm esas olarak üç süreci standartlaştırmaktadır. Bunlardan ilki üretilen ürünün standartlaştırılmasıdır. Fordizm ilkelerine uygun şekilde üretilen ürünlerin temel özellikleri korunarak uzun yıllar yeniden üretilmesidir. Örneğin, Ford fabrikalarında üretilen ilk ürün olan "Model T" yirmi yıl boyunca üretilmiştir (Dikmen, 2015: 106). İkincisi, işgücünün standartlaştırılmasıdır. İşletme tarafında işgücünün gerçekleştirileceği tüm sürecin önceden

planlanmasıdır. Son olarak ise, üretim sürecinin standartlaştırılmasıdır. İş organizasyonu içerisinde yönetimin ve üretim sürenin tüm aşamalarının planlanarak yönetilmesidir (Beaud, 2015: 245-248).

Fordizm 1914 yılında Ford fabrikalarında uygulanmaya başlansa da yaygınlaşması İkinci Dünya Savaşı (1945) sonrası dönemde gerçekleşmiştir (Erdut, 1998: 51; Harvey, 2019: 147-149). Özellikle 1945 sonrası kapitalist ülkelerin talep yönlü müdahaleleri, işçi sınıfına yönelik sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev hakkının genişletilmesi ve refah devleti uygulamaları emek ile sermaye arasındaki sosyal uzlaşının sağlanması en önemlileri arasındadır (Erdut, 1998: 51; Harvey, 2015: 18). Böylece, Fordist üretim içerisindeki *üretici emek* gerçekleştirdiği ürünün tüketicisi konumuna yükselmiştir. Diğer yandan meydana gelen bu gelişmelerin en önemli kazanımlarının başında ise standart istihdam ilişkisinin yaygınlaşması gelmektedir (Cranford vd., 2003: 7).

Fordizm, yukarıda sıralanan gelişmeler bağlamında gerek ulusal gelişmişlik düzeyi, gerekse işçi-işveren-devlet arasındaki güç ilişkileri çerçevesinde şekillenen politikalar sonucu ülkeden ülkeye farklılıklar göstermiştir. Örneğin, ABD’de seri üretim ve seri tüketim ekseninde meydana gelen klasik Fordizm, Fransa’da devletin sanayi üretimi kontrol ettiği için devlet Fordizmi, İngiltere’de işçi-işveren ve devlet arasındaki güç ilişkileri çerçevesinde şekillenerek bütünleşemeyen bloklaşmış Fordizm, geç sanayileşen Akdeniz ülkelerinde ise çevresel Fordizm nitelendirilmesiyle birbirlerinden farklılaşmıştır (Munck, 2003: 49). Fordizmin ülkeden ülkeye farklılık göstermesi ulus devletlerin kamu sosyal harcamalarındaki katkı paylarına da yansımaktadır. Nitekim refah devletinin, gerek harcama gerekse toplumsal güç dengesi ve kültürel yapı çerçevesinde şekillendiği ve sınıflandırıldığı bilinmektedir.

Başta gelişmiş kapitalist batı ülkeleri olmak üzere kurumsallaşan Fordizm 1960’lı yılların sonundan itibaren küresel ölçekte krize girmiştir. Bu dönemde işsizlik oranlarının yükselmesi, üretim ve verimlilik oranlarının azalması ve büyüme oranlarının düşmesi Fordizme ve kamu sosyal harcamalara yönelik eleştirileri hızlandırmıştır (Ansal, 1999: 13; Şen, 2001: 88; Öngen, 2014: 138-139). Özellikle üretim sürecini ve ekonomi politikalarını değiştirilmesi gerektiğine yönelik görüşleri pekişmiştir. Bu doğrultuda 1980 sonrası üretim ve yönetim modeli olarak Fordizm yerine küçük ölçekli üretimi ve katı işgücü korumaları yerine esnekliğin egemen kılınmak istendiği Post-Fordist uygulamalar yaygınlaşmıştır.

### 2.3. Post-Fordizm

1960’ların sonlarından itibaren, üretimde ve verimlilikte azalışların meydana gelmesi, ücretler ve kamu sosyal harcamalarının enflasyonist baskısı ve tüketici kitlelerinin tüketim tercihlerinin değişmesi sermayenin birikim krizi içerisine girmesine yol açmıştır (Amin, 1994: 64). Meydana gelen birikim krizinin aşılmasına yönelik ileri sürülen düşüncelerden birisi olan

Post-Fordizm 1970'lerin ikinci yarısından sonra kapitalist sisteme egemen olmuştur. Bu dönem ifade edilirken Post-Fordizm yerine pek çok kavram tercih edildiği de bilinmektedir. Örneğin, esnek uzmanlaşma, Neo-Fordizm, esnek birikim, yalın üretim ve post-endüstriyel gibi pek çok kavram kullanılmaktadır (Şen, 2001: 39; Öngen, 2014: 140). Post-Fordizm, yaklaşık otuz yıl egemen olan Fordizmden üretim modeli, iş organizasyonu ve iş ilişkileri temelinde farklılaşmaktadır. Bu durumun esas nedeni Fordizm, temelde katı iş kuralları, önceden planlanmış iş organizasyonu ve devlet tarafından çeşitli araçlarla desteklenen birikim rejimini ifade ederken, Post-Fordizm başta işgücünde esnekliğin tercih edildiği, yalın üretime dayanan ve teknolojik gelişmelerin işgücünde daha yoğun şekilde kullanılması amaçlanan bir birikim rejimidir (Ansal, 1997: 649-650).

Fordizm sonrası dönemi kavramsallaştırma da ise üç önemli yaklaşım bulunmaktadır. Bunlardan ilki Neo-Shumpterci yaklaşımdır. Yaklaşımına göre, teknoloji alanındaki gelişmelerin zaman içerisinde bir dalga (Kondratiev) halinde gerçekleştiğini ve 50 yılda bir yenilenmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Bununla birlikte Büyük Buhran sonrası temelleri atılan Fordizmin zaman içinde teknolojik ve ekonomik gelişmelere uyum sağlayamaması sonucu krize girdiğini ifade etmektedirler. Bu nedenle, üretim ölçeğinin küçültülmesi, üretim sürecinde teknoloji gelişmelere daha öncelik verilmesi ve işgücünün esnekleştirilmesi zorunluluğunu ifade etmişlerdir (Şen, 2001: 45-47; Dikmen, 2015: 218-219).

İkincisi, Piero ve Sabel tarafından ileri sürülen esnek uzmanlaşmadır. Teknolojik gelişmelerin ve tüketici taleplerinin değişimi işletmelerin yapısını, üretim sistemindeki dönüşümün ise endüstri ilişkilerini etkilemekte olduğunu belirtmektedirler. Esnek uzmanlaşma ile birlikte kitlesel üretim yerine tüketicilerin taleplerine uygun şekilde üretim yapan küçük üretim merkeze alınacaktır. Böylece ürün döngüsünün hızlı gerçekleşmesi beklenmektedir. Esnek uzmanlaşma da inşa edilen iş organizasyonunun temelinde beceri gerektiren asıl işleri çekirdek işçi gerçekleştirmekte, geriye kalan işleri ise çevre işçi olarak tanımlanan vasıf gerektirmeyen ve işgücü devri yüksek işçiler tarafından gerçekleştirilmektedir. Böylece işletmeler, çevre işgücü üzerinden gerek ücret ve gerekse diğer haklar üzerinden büyük bir esneklik elde etmesi beklenmektedir (Ansal, 1997: 651-652; Şen, 2001: 57; Dikmen, 2015: 220-221).

Sonuncu yaklaşım ise Fransız Düzenleme Okulu'dur. Boyer, Aglietta ve Jessop gibi bilim insanları Post-Fordizmi, İkinci Dünya Savaşı sonrası gerek endüstriyel gerekse ekonomik ilişkilerin düzenlendiği ve yaklaşık varlığını 30 yıl sürdüren emek ve sermaye arasındaki uzlaşının tıkanması sonucu verimliliğe dayalı yeni bir birikim rejiminin ortaya çıkışı olarak açıklamaktadırlar. Post-Fordizmi, ulusötesi finansal ekonominin ortaya çıkışı, yarı vasıflı emeğin yaygınlaşması ve emek örgütlenmesinin dönüşüm geçirmesi şeklinde tanımlamaktadırlar (Taymaz, 1993: 18-22; Dikmen, 2015: 222-224). Düzenleme okulu, Post-Fordizmi ekonomik

esneklik arayışı şeklinde kavramsallaştırmaktadır. Boyer, katı olarak nitelendirilen iş kanunlarının esnekleştirilmesi, işgücünün işletmeler arası geçişkenliğinin hızlandırılması, üretimin talep edilen ürünü hızla gerçekleştirmesi, ücretlerin piyasa dalgalanmalarına uygun hale getirilmesi, şirketler üzerindeki sorumlulukların azaltılması şeklinde açıklamaktadır (Ansal, 1997: 649).

Post-Fordist dönemde sermayenin krizden çıkış için uluslararası pazarın genişletirerek ihracatın arttırılması hedeflemiş, işgücü maliyetleri düşürecek yeni üretim bölgelerine taşınmayı amaçlamış ve emek verimliliğini arttıracak teknolojik ve organizasyonel girişimlere önem verilmiştir (Arın, 2013: 56). Özellikle işgücü maliyetlerini düşürmek amacıyla gerek katı olarak nitelendirilen ulusal korumaların zayıflatılması, gerekse uluslararası ölçekte üretim için pek çok girişim gerçekleştirmiştir. Bu bağlamda, ulusal ölçekte işgücü piyasalarının emek aleyhine yeniden düzenlenmesi ve küreselleşme süreciyle birlikte dış kaynak kullanımının hızlanması başlıca örnekleri arasındadır. Bu bağlamda 1980 sonrası sosyal, siyasal ve teknoloji alanındaki dönüşüm üretim süreçlerini, çalışma ilişkilerini ve iş organizasyonunu derinden dönüştürmüştür. Post-Fordizm ile birlikte küçük ve orta ölçekli üretime geçiş yapılmış, neoliberal politikalar doğrultusunda işgücü esnekleştirilmiş ve üretim sürecinde teknoloji daha yoğun kullanılmaya başlanmıştır.

Kapitalizmin zaman içerisinde geçirdiği dönüşüm, yukarıda sıralanan dönemselleşme de olduğu gibi tek bir süreç üzerinden değil, sosyal, siyasal, ekonomik ve teknoloji alanındaki gelişmelerin birlikte var olmasıyla gerçekleşmektedir. Bu dönüşüm son kırk yılda, küreselleşme sürecinin hızlanması, işgücü piyasalarını esnekleştirmesi, işgücünü koruyucu düzenlemelerin aşındırılması ve internet altyapısının genişlemesi işlerin mekanını ve niteliğini kökten değiştirmiştir. Özellikle internet altyapısının yirmi birinci yüzyılda küresel ölçekte yaygınlaşması işlerin internet aracılığıyla gerçekleştirilmesini mümkün kılmış ve internet aracılığıyla yeni işlerin ortaya çıkışını hızlandırmıştır. Bu bağlamda, aşağıda son on yıllık süreç içerisinde mevcut çalışma ilişkilerini bozan, işin mekanını ve niteliğini değiştiren gig ekonomisi incelenmiştir.

### 3. GİG EKONOMİSİ

#### 3.1. Gig Ekonomisi Kavramı

Gig ekonomisi kavramı, bir bireyin kısa süreli işler bulmak ve yerine getirmek için, aracı platform tarafından sağlanan uygulamaya veya internet sitesine erişim sağlayarak platformda listelenen veya platform tarafından tarafına atanan işi tamamladığı ve genellikle üç tarafın yer aldığı iş organizasyonunu açıklamak için kullanılmaktadır (Aloisi, 2016: 654-655; De-Stefano, 2016: 475; Todoli-Signes, 2017: 194-195; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 3; Erdut, 2021: 41). Gig ekonomisinde birey, uygulamaya veya internet sitesine, akıllı cep telefonu, tablet veya bilgisayar aracılığıyla erişim sağlamak ve ardından işi tamamlamaktadır (Webster, 2016: 2; Dunn, 2018: 6-7; Woodcock ve Graham, 2020: 18). Gig işçisi<sup>10</sup> tamamladığı her iş sonucu ücret kazancı elde etmektedir (Aloisi, 2016: 653; De-Stefano, 2018: 69; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 3). Son olarak, internet sitesi veya uygulama sahibi gig firmaları, işçinin ücretinden belirli bir miktarda komisyon ücreti kesintisi yaparak iş süreci tamamlanmaktadır (Donovan vd., 2016: 1-2).

Gig ekonomisi platformları, platformlarda tamamlanan iş sonucu hak edilen ücret kazancından/kazançlarından hizmet bedeli veya komisyon ücreti adı altında değişen oranlarda kesinti yaptığı bilinmektedir. Örneğin, yolcu taşımacılığı alanında faaliyet gösteren Uber,

---

<sup>10</sup> Bu tez çalışmasında, talep üzerine ve/veya çevrimiçi internet tabanlı gig platformları aracılığıyla tam süreli veya kısmi süreli işleri tamamlayarak ücret elde eden kişi veya kişiler iki kuramsal görüş dikkate alınarak gig işçileri olarak sınıflandırılacaktır. Bunlardan ilki, gig işçilerinin üretim araçlarına sahipliği ve üretim ilişkileri içindeki konumlarıdır. Kapitalizmin ilk dönemlerinde üretim araçlarına sahip olmamak ile işçi tanımı arasında kurulan bağın, yirmi birinci yüzyılda gelindiğinde işin niteliğindeki dönüşüm ve teknoloji alanındaki ilerlemelerin dikkate alınarak değerlendirilmesi ve yeniden formüle edilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır (Öngen, 1993: 76-77; 2014: 186). Üstelik Thier (2020), kapitalizmin ilk dönemlerinde işçilerin üretimin gerçekleştirilmesi için gerekli bazı araç ve gereçlere (maden için kazma ve kürek; pamuk için kova vd.) sahip olduklarını da ayrıca belirtmektedir. Ancak geçim kaynaklarını yeniden üretecek üretim aracına/araçlarına sahip olmadıklarını ve böylelikle emek güçlerini belirli bir ücret karşılığında sermayeye satmak zorunda olduklarını belirtmektedir. Bu bağlamda, işin niteliğindeki dönüşüm ve teknoloji alanındaki ilerlemeler bağlamında değerlendirildiğinde gig platformları aracılığıyla gerçekleştirilen işler için gerekli araç ve gereçlere (akıllı cep telefonu, araba, bisiklet, motorsiklet, temizlik arabası, bilgisayar vb.) kişi veya kişilerin sahip olduğu veya olabileceği bilinmektedir (Todoli-Signes, 2017: 199-200). Bu doğrultuda, gig işçilerinin sınıflandırılmasında üretim araçları olarak internet sitesinin ve/veya akıllı cep telefonu uygulamasının -sermaye- sahipliği üzerinden yapılması dikkate alındığında gig işçilerinin sermaye üzerinde söz hakkı bulunmadığı açıktır. Diğer yandan, gig işçilerinin üretim ilişkileri içindeki konumu incelendiğinde ise gig işçilerine vaat edilen çalışma yaşamında esneklik ve özerklik ilkesi, esasen tek taraflı veya sermaye lehine gerçekleşmekte olduğunu söylemek de mümkündür. Bu durum aşağıda esneklik başlığında detaylıca incelenmiştir. İkincisi, gig işçilerinin ulusal mahkemelere açmış oldukları sınıflandırma davalarının sonuçlarıdır. Son yıllarda hızlanan sınıflandırma davaları gig işçilerinin sosyal ve ekonomik risklere karşı mevcut korumalara erişimi açısından önemlidir. 2017 yılında Brezilya, 2019 yılında Şili ve 2020 yılında Fransa'daki Uber kararı, 2017 yılında Avustralya Foodora kararı ve özellikle 2021 yılında İngiltere Anayasa Mahkemesi tarafından karara bağlanan Uber davası gig platformları aracılığıyla gelir elde eden kişilerin işçi olarak sınıflandırılması gerekliliğini tespit etmiştir (De-Stefano ve Wouters, 2021: 129-130; Ünal ve Temiz, 2022: 187). Mahkeme kararlarının yanında 2020 yılında ABD'de pek çok gig işçisi temel hizmet kapsamında çalışan olarak sınıflandırılmıştır (Cherry, 2021).

sürücülerden yüzde 5 (Kenya) ile yüzde 25 (ABD) arasında değişen komisyon ücreti alırken, aynı iş kolunda faaliyet gösteren Ola ise yüzde 20 düzeyinde komisyon ücreti almaktadır. Çevrimiçi gig ekonomisi platformları arasında yer alan Upwork ise kademeli ücret kesintisi uygulamaktadır. 500 dolar altındaki işler için yüzde 20; 500 ile 10 bin dolar arasındaki işler için yüzde 10; 10 bin dolar üzerindeki işler için ise yüzde 5 komisyon ücreti adı altında kesinti yapmaktadır. Appen ve Clickworkers firmaları ise yüzde 20 komisyon ücreti almaktadır (ILO, 2021: 82-87). Gig platformları içinde eğitim alanında faaliyet gösteren TakeLesson'da Upwork gibi kademeli komisyon ücret politikası uygulamaktadır. Platformda tamamlanan ders miktarına göre yüzde 10 ile yüzde 40 arasında değişiklik gösteren ücret kesintisi yapmaktadır (TakeLesson, 2021).

Gig ekonomisi platformlarının düşük giriş engelleri, bir yandan platformların hızlı büyümesini sağlamakta, diğer yandan ulusal ve/veya küresel işgücü arzını arttırmaktadır (Woodcock ve Graham, 2020: 63-66). Webster, gig ekonomisi platformlarına katılım için en az üç ön koşulun bulunduğunu belirtmektedir. Bunlardan ilki, dijital bir cihaza (bilgisayar, tablet, akıllı cep telefonu) veya araca (araba, motor, bisiklet), sahip olma gereksinimidir. İkinci olarak, kişi tarafından internete erişiminin (ev, kafe, üniversite) sağlanması gerekmektedir. Son olarak ise platformların iş özelliğine göre talep edilen becerilere (çeşitli bilgisayar becerileri, araba ehliyeti/motor veya bisiklet sürme) sahip olunması istenmektedir (Webster, 2016: 2). Bu bağlamda, gig ekonomisi platformlarına katılım için internete erişimin sağlanması ve akıllı cep telefonu sahipliği büyük önem taşımaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde bulunan gig işçileri için internete erişim konusu en önemli sorunların başında gelmektedir. Anwar ve Graham (2020a: 1280) tarafından Afrika kıtasında gerçekleştirilen gig ekonomisi araştırmasında, Afrikalı gig işçilerinin internet fatura maliyetlerinin yüksekliği nedeniyle kafelerin, kütüphanelerin ve üniversitelerin ücretsiz internetleri aracılığıyla internete erişim sağlayarak işleri tamamladıkları ve bazı durumlarda ise bilgisayarlarını ortaklaşa (aile üyeleri, arkadaş) kullandıkları gözlemlenmiştir. Afrikalı gig işçilerinin yaşadıkları diğer bir sorun alanı ise elektrik kesintilerinin sıklıkla tekrarlanıyor olmasıdır. Bu durum, bir yandan mevcut işlerin belirtilen zaman aralığında teslim edilememesine neden olmakta (ücret kaybı), diğer yandan teslim tarihinde tamamlanamayan iş/işler nedeniyle platformlarda düşük derecelendirmeye tabi tutulmalarına yol açmaktadır. Böylece, Afrikalı gig işçilerinin elektrik veya internete erişim sorunu karşılaştıkları riskleri arttırmaktadır. Afrikalı gig işçilerinin tamamlanamayan işler nedeniyle düşen değerlendirme oranları yeni iş tekliflerinin kabul edilmesini zorlaştırmakta ve platformlar tarafından erişimleri belirli bir süre veya sürekli engellenmelerine yol açmaktadır (ILO, 2021: 151; Rani ve Furrer, 2021: 227).

Gig ekonomisine ilişkin literatür incelemesi yapıldığında ise kavramın kullanımına yönelik üzerinde bir mutabık kalınan tanıma rastlanmamaktadır. Gig ekonomisi kavramı yerine,

dijital ekonomi; platform ekonomisi; Uber ekonomisi; talep üzerine ekonomi (on-demand economy); freelance ekonomisi; emek platformu ekonomisi; paylaşım ekonomisi; işbirliğine dayalı ekonomi; eş görevli/akran ekonomi (peer economy); 1099 ekonomisi gibi pek çok farklı kavramın tercih edildiği ve literatür kapsamında kullanıldığı bilinmektedir (Donovan vd., 2016: 1; Aloisi, 2016: 654; Kallaberg ve Dunn, 2016: 10; Risak, 2017: 3; Todoli-Signes, 2017: 194; Fishman, 2019: 356; Chen, 2020: 125; Erdut, 2021: 30; Gandini, 2021: 370).

Bu birbirinden farklı kavramsallaştırmanın daha çok çalışma ilişkisindeki ekonomi-politiğinin ve sosyal yönlerinin gizlenmesine yönelik yapıldığını ileri süren görüşler bulunmaktadır (Khreiche, 2018: 21; Muntaner, 2018: 598-599). Woodcock ve Graham (2020: 26) gig ekonomisine yönelik yapılan kavram tartışmasına ilişkin Arun Sundararajan tarafından kullanılan paylaşım ekonomisi ifadesinin oldukça iyimser olduğunu belirtmektedirler. Bir diğer görüş ise, talep üzerine, platform ve Uber ekonomisi kavramlarının özellikle medya kuruluşları tarafından tercih edildiği ifade edilmesidir (Duggan vd., 2022: 5). Schor, başta medya kuruluşları olmak üzere platformlar tarafından tercih edilme nedenini şu sözler ile açıklamaktadır:

Bu [karmaşık durumu] birkaç yenilikçiye [kişiye] sorduğumda, analitik olmaktan ziyade pragmatiklerdi: platformlar ve basın tarafından yapılan bu öz tanımlama, kimlerin işin içinde kalıp, kimlerin işin dışında bırakılacağını belirliyor (2014: 2).

Eurofound tarafından yayımlanan “Dijital Çağ: Seçilen Platform Çalışması Türlerinin İstihdam ve Çalışma Koşulları” adlı raporda ise kavramsallaştırmaya yönelik aşağıdaki ifade dikkat çekmektedir:

[Avrupa Parlamentosu] İç Politikalar Genel Müdürlüğü, "paylaşım ekonomisi", "işbirliğine dayalı ekonomi" ve "gig ekonomisi" gibi terimleriyle ilgili olumlu ve olumsuz çağrışımlara dikkat çekerek, Avrupa Parlamentosu'nun İstihdam ve Sosyal İşler Komitesine, bu faaliyetleri tartışmak için en tarafsız terim olarak "platform ekonomisi" ve "platform çalışması" terimlerini kullanma konusunda öneride bulunmuştur (2018: 2).

Kavram karmaşasının esas nedeni, uygulama ve/veya bir internet sitesi aracılığıyla tamamlanan işlerin kısa<sup>11</sup> bir geçmişinin olması -kimi yazarlar 2008 ekonomik krizi sonrasında işaret etmektedir (Aloisi, 2016: 671; Vallas ve Schor, 2020: 274)- ve taraflar arasındaki güç ilişkilerin belirgin olmamasından kaynaklanmaktadır (Khreiche, 2018: 21-22). Bir başka ifadeyle; yukarıda sıralanan kavramların emek-sermaye çatışmasında taraflar arasındaki güç ilişkilerinin gizlenmesinde önemli bir rol oynadığı, bireyler tarafından teknolojinin nasıl

---

<sup>11</sup> Steinberg (2021: 1072-1078), yaygın görüşün aksine meydana gelen iş organizasyonunun köklerini Toyota üretim sistemine/Toyotizme dayandırmaktadır. Steinberg, Toyota üretim sisteminde risklerin ana firmadan taşeron firmalara devredilmesi, taşeron firmaların esnek ve güvencesiz işgücüne sahip olması, satış görevlileri tarafından tüketici verilerinin toplanması, üretimin tüketiciler veya ana firma tarafından talep edildiği an başlanması gibi benzerliklerin gerek teknoloji alanında gerek sosyal ve siyasal yapıdaki dönüşümle günümüz gig ekonomisinin öncülü olduğunu ifade etmektedir.

algılandığı ve isimlendirilmesine yönelik girişimlerin etkili olduğu ifade edilmektedir (Stanford, 2017: 383; Khreiche, 2018: 23-24).

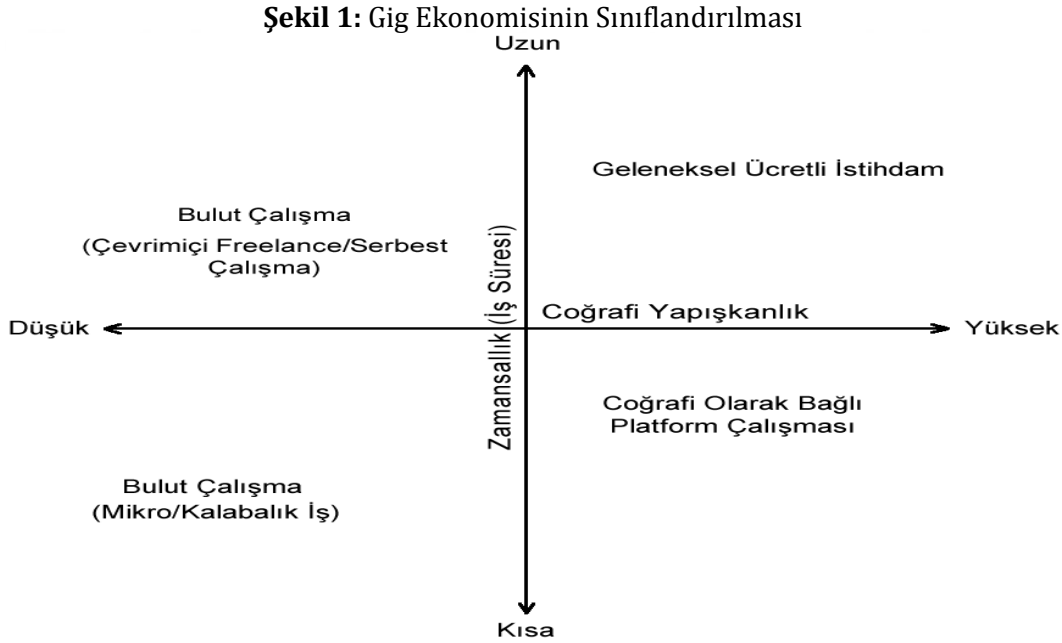
Gig ekonomisine ilişkin yapılan literatür taramasında üzerinde anlaşma sağlanamayan bir diğer konunun ise platform-işçi-müşteri/işletme arasında kurulan üç tarafı içeren çalışma iş ilişkisinin tanımlanmasına yöneliktir. Gig ekonomisinde genellikle meydana gelen üç taraflı çalışmailişkisi ve gıda dağıtım işlerinde ortaya çıkan dört taraflı çalışma ilişkisine yönelik birbirlerinden oldukça farklı tanımlamalar yapılmaktadır. Vandaele (2018: 8), üreticiler veya sağlayıcılar, talep eden müşteriler ve dijital iş araçları; Lehdonvirta vd. (2019: 590) müşteri, platform ve üçlü bir sağlayıcı; Hauben vd. (2020: 14) hizmetten yararlananlar veya müşteriler, bireysel platform işçileri ve platformlar şeklinde tanımlamaktadır. Bu anlaşmazlık uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından yapılan tanımlamalarda devam etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (2021: 33) işçi, müşteri ve dijital işgücü platformları; Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (2021: 24), sağlayıcı, kullanıcı ve dijital platform; Avrupa Komisyonu (2016: 4) kullanıcılar, hizmet sağlayıcılar ve araçlar; Avrupa Parlamentosu (2017: 10) ise Avrupa Komisyonundan farklı olarak, çevrimiçi platform, müşteri ve platform çalışanı şeklinde tanımlamaktadır. Bu durum gig ekonomisi içinde genellikle gıda dağıtım firmalarında gerçekleşen dört taraflı iş ilişkisinin tanımlanmasında da gözlenmektedir. Nitekim gıda dağıtım firmalarından Deliveroo tarafını teknoloji şirketi (Sargeant, 2017: 3) ve diğer üç tarafı ise sırasıyla “binici/tedarikçi (rider/suppliers)- müşteri ve ortak (restaurant)” biçiminde tanımlamaktadır.

Gig ekonomisi platformları, platform tarafından taraflarına atanan veya platform içerisinde listelenen işleri tamamlayan kişilerin sınıflandırılmasında işçi tanımı yerine birbirinden oldukça farklı tanımlamaları tercih etmektedir. Çevrimiçi platformlar işçi yerine serbest çalışanlar, tasarımcılar, bilgisayar korsanları, yarışmacı, katılımcı gibi tanımlamaları tercih ederken, talep üzerine faaliyet gösteren platformlar ise, üçüncü taraf sağlayıcı (third party provider), tedarikçiler, hizmet sağlayıcılar, biniciler, sürücüler, kaptanlar, teslimat ortakları ve ulaşım hizmeti sağlayıcılar (transport service providers) gibi tanımlamaları kullanmaktadır (ILO, 2021: 199; ILO, 2021a: 22-24). TaskRabbit ise diğer gig firmalarından ayrı olarak, kurulduğu 2008 yılından 2014 yılına kadar işçilere TaskRabbit veya tavşan olarak tanımlamıştır (Cherry, 2021: 15). Gig firmalarının üç taraflı veya dört taraflı çalışma ilişkisinin tanımlanmasında tercih ettiği terimlerin genellikle işçi-işveren ilişkisini ortaya çıkaracak veya işçi kimliği oluşturacak anlamlardan kaçınmayı bilinçli olarak tercih ettiği bilinmektedir. Böylelikle gig işçilerinin belirli bir gruba aidiyet duygusunun pekiştirilmesini önlemeyi amaçlamaktadırlar (Cherry, 2021: 15).

Gig ekonomisi platformları, hem işin niteliğinden dolayı, hem de işin gerçekleştirildiği mekan kısıtlaması nedeniyle kendi içinde “talep üzerine (on-demand) ve çevrimiçi (online)

çalışma” şeklinde genellikle iki alt başlık altında sınıflandırılmaktadır (De Stefano, 2016: 471; Stewart ve Stanford, 2017: 421-422; Wood vd., 2019b: 57)

- 1. Talep Üzerine Platformlar/Çalışma:** Bu çalışma modelinde, arz ile talebin coğrafi olarak birbirine yakın olduğu, akıllı cep telefonu uygulamaları aracılığıyla talep edilen hizmetin platforma, platformun ise arza yönlendirdiği, uygulama aracılığıyla arz ile talebin eşleştirildiği ve ardından işin/hizmetin gerçekleştirildiği bir çalışma biçimi ortaya çıkmaktadır (Stewart ve Stanford, 2017: 424-425). Talep üzerine çalışma, yerel düzeyde gerçekleştirildiğinden, daha ziyade, yolcu taşıma hizmeti (Uber, Lyft), gıda dağıtım (Deliveroo, Foodora), yaşlı bakımı (Care.Com), sağlık hizmetleri (hemşire), avukatlık, mimarlık, temizlik (Helpling) gibi pek çok farklı hizmet türünü kapsamaktadır (Friedman, 2014: 172; Woodcock ve Graham, 2020: 82-85).



**Kaynak:** Woodcock ve Graham, 2020: 72<sup>12</sup>

- 2. Çevrimiçi Çalışma:** Çevrimiçi çalışma veya çevrimiçi web tabanlı çalışma modeli, mekansal kısıtlama olmadan internet siteleri üzerinden gerçekleştirilen iş modelini açıklamaktadır (Woodcock ve Graham: 2020: 84-87; Wood vd., 2020: 74-75; ILO, 2021: 74). Çevrimiçi gig platformları, veri girişi, transkripsiyon, muhasebe, sanal asistan, çeviri, seslendirme sanatçılığı, uzaktan pazarlama, yazılım geliştirme, oyun geliştiriciliği gibi bilgi ve iletişim teknolojisi ile ilgili işleri kapsamakta ve yaklaşık kırktan fazla iş modelini içermektedir (Kassi ve Lehdonvirta 2018: 244; ILO, 2021: 74).

<sup>12</sup> Coğrafi yapışkanlık veya coğrafi örtüşme (geographic stickiness), arz ile talebin aynı coğrafi bölgede bulunma zorunluluğunu açıklamaktadır. Örneğin, talep üzerine gig ekonomisi platformlarında arz ile talep birbirine mekansal olarak bağlılık (Uber sürücüsü-yolcu) yüksek düzeyde olurken, çevrimiçi gig ekonomisi platformlarında (yazılımcı-birey veya şirket) ise mekansal bağlılık azalmaktadır.

Platformlar aracılığıyla gerçekleşen işlerin kategorize edilmesinde farklı tipolojilerin kullanıldığı da bilinmektedir. Örneğin, Howcroft ve Bergvall-Kareborn (2019) ücret türüne ve işi başlatan aktörü dikkate alarak dört başlık altında kategorize etmektedirler. Talep edenler ve çalışanlar tarafından başlatılan ücretli iş ve ücretsiz veya spekülative iş şeklinde sınıflandırmaktalar. Bir diğer tipoloji Duggan vd., (2022), tarafından geliştirilmiştir. Yazarlar talep üzerine ve çevrimiçi içi çalışmaya ek olarak sermaye temelli çalışmayı da eklemektedirler. Sermaye temelli çalışma, bireyler tarafından mal satmak (Etsy) veya varlık kiralamak (Airbnb) için kullanılan platformlar içerisinde gerçekleşen emeği kapsamaktadır. Casilli ve Posada (2019) ise Duggan ve diğerlerinden farklı olarak, üçüncü kategoriye kullanıcıların sosyal medya veya benzeri ortamlarda (wikipedia.org) bilgi üreten platformlara yaptıkları katkıları dikkate alarak kategorize etmektedirler.

Pek çok uluslararası kuruluş ve akademisyen, hem talep üzerine, hem de çevrimiçi gig ekonomisi platformları aracılığıyla gelir kazanan işgücünün, küresel işgücü piyasasının küçük bir kısmını oluşturduğunu ifade etmektedir (Kässi ve Lehdonvirta, 2018: 242; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 3; Brancati vd. 2020: ILO, 2021: 47-52). Ancak gig ekonomisi platformları, ulusal, bölgesel ve uluslararası ölçekte gerçekleştirilen hizmetlerin her geçen gün farklılaşmakta olduğu, platformların hızla büyüdüğü ve çalışma ilişkilerini bozan bir şekilde ilerlediği bilinen bir gerçektir (Erdut, 2021: 33). Örneğin, talep üzerine ve çevrimiçi çalışma platformlarının sayısı 2010'da 142'iken 2020'de 777'nin üzerine çıktığı ileri sürülmektedir (ILO, 2021: 19). Bu nedenle, gig ekonomisi platformları aracılığıyla tek gelir kaynağına sahip olmak veya ek gelir kazancı elde etmek amacıyla çalışan işçi sayısının tespit edilmesi oldukça zordur (De-Stefano, 2016b: 466; Woodcock ve Graham, 2020: 64). Bu durumun en az üç nedeni bulunmaktadır. İlk olarak, gig ekonomisi platformlarında yer alan işçilerin işgücü devrinin yüksek olduğu bilinmekte (terk/katılım) (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 4) ve platformlardan çıkış yapan mevcut işgücünün belirli süre-zaman aralıkları sonrası tekrardan internet sitelerinde/uygulamalarda aktif oldukları (oturum açtıkları) bilinmektedir. İkinci olarak, gig ekonomisi içinde yerel düzeyde faaliyet yürüten şirketlerin yeni merkezlere genişlemesi (Uber), benzer (Lyft) veya farklı işkolların faaliyete başlaması (Foodora) ve yerel çevrimiçi platformların kurulması veya farklılaşması ve bu platformların zaman içinde genişlemesi işçi sayısının tespitini oldukça zorlaştırmaktadır.

Son olarak, hem yerel düzeyde, hem de çevrimiçi platformlarda çalışma imkanının olmasıdır. Örneğin, kişi, gündüz saatlerinde Uber veya Deliveroo için hizmet sağlayabilir, günün geri kalan sürelerinde ise Upwork veya Amazon Mechanical Turk için talep ettiği işi tamamlayabilir. Bununla birlikte kişinin birden fazla çevrimiçi gig ekonomisi platformlarına üye olması da mümkündür. Anwar ve Graham (2020: 1279), bu durumu, Afrika kıtasında gerçekleştirdikleri araştırmada gözlemlemiştir. Çevrimiçi gig platformu çalışanları, aile

bireylerinin adlarını kullanarak birden fazla hesap oluşturup iş tekliflerini arttırmakta, böylece bağlantı sayısını fazlalaştırma olanağına da ulaşmaktadırlar. Bu olasılığın yanında aynı işkolunda birden fazla platform için çalışmak da mümkündür. Çevrimiçi gig ekonomisi platformları içerisinde en yüksek kullanıcı içeren Upwork ve Freelancer internet siteleri için aynı anda çalışma imkanı bulunmaktadır. Bu durumun yerel düzeyde (ABD’de) yansıması ise işçilerin hem Uber için, hem de Lyft için çalışması mümkün olmaktadır (Schmidt, 2017: 20; Cornelissen ve Cholakova, 2019: 6; HyreCar, 2021). Bu olasılıklar hesaplanınca gig ekonomisi platformlarında yer alan işçi sayısının hesaplanması her geçen gün daha da zorlaşmaktadır.

Yukarıda ifade edilen tüm zorluklara rağmen, platformlar ve/veya çevrimiçi internet siteleri aracılığıyla gelir elde eden gig işçilerinin küresel ve/veya ulusal işgücü piyasası içinde büyüklüğünü ölçmek amacıyla, kamu kurumları, uluslararası kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları, özel firmalar ve araştırmacılar tarafından yapılan pek çok farklı çalışma bulunmaktadır (Gandini, 2019: 1041; Woodcock ve Graham, 2020: 65; ILO, 2021). Örneğin, Dünya Küresel Sendikalar Birliği’nin (UNI Global Union) 2016-2017 yıllarını kapsayan ve 7 Avrupa ülkesini (Almanya, Avusturya, Birleşik Krallık, Hollanda, İsveç, İsviçre, İtalya) içeren araştırmasında geçmişte en az bir kez gig ekonomisi platformları aracılığıyla gelir elde edenlerin sayısı Almanya, Hollanda İsveç ve Birleşik Krallıkta yüzde 9 ile yüzde 12 arasında olurken, Avusturya, İtalya ve İsviçre’de yüzde 18 ile yüzde 22’e yükseldiği tespit edilmiştir. Bu değişkenlik gösteren yüzdeler haftada ve ayda en az bir kez gig işi tamamlayarak gelir elde edenlerin yüzdesini de değiştirmektedir. Nitekim ayda en az bir kez talep üzerine ve çevrimiçi platformlar aracılığıyla gelir elde edenlerin sayısı, Almanya, Hollanda, İsveç ve Birleşik Krallık’ta yüzde 6 ile yüzde 8 arasında değişiklik gösterirken, Avusturya, İtalya ve İsviçre’de yüzde 13 ile yüzde 15’e yükselmektedir. Bu durum, haftada en az bir kez gig işi gerçekleştirerek gelir elde edenlerde ise Almanya, Hollanda, İsveç ve Birleşik Krallık’ta yüzde 5 ile yüzde 6’a, Avusturya, İtalya ve İsviçre’de ise yüzde 9 ile yüzde 12’e düzeyine gerilemektedir. Avrupa ülkelerine yönelik yapılan diğer bir çalışma ise, Avrupa Komisyonu Bilim Merkezi tarafından 16 Avrupa ülkesinde (Çekya, Hırvatistan, Finlandiya, Fransa, Almanya, Macaristan, İrlanda, İtalya, Litvanya, Hollanda, Portekiz, Romanya, Slovakya, İspanya, İsveç ve Birleşik Krallık) platformlar aracılığıyla gelir elde eden kişilerin işgücü içerisindeki payının tespit edilmesine yönelik yapılmış ve 2020 yılında yayımlanmıştır. Bu çalışmada, çalışma çağındaki nüfusun en az bir kez gelir elde edenler oranı yüzde 9,5 ile yüzde 11 arasında değişiklik gösterirken, platformlarda ayda 10 saatten az çalışanlarda yüzde 3,1; 10 ile 19 saat arasında çalışanlarda yüzde 4,1; 20 saatten fazla çalışanlarda ise yüzde 1,4’e düştüğü tespit edilmiştir.

**Tablo 1:** Gig Ekonomisi Platformlarının Boyutuyla İlgili Seçilmiş Çalışmalar

| Referanslar                                       | Gig Ekonomisi Platformları       | Veri Toplama               | Ülke                            | Yıl /Ay      | Örneklem Büyüklüğü                                | Temsil Eden | Sıklık                     | Boyut Tahminleri                                                  |
|---------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------|---------------------------------|--------------|---------------------------------------------------|-------------|----------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| <b>Finlandiya İstatistikleri (2018)</b>           | Varlığa dayalı platformlar dahil | İşgücü Anketi              | Finlandiya                      | 2017         | 43 bin kişi                                       | Evet (1)    | Tam süreli ve ara sıra     | Son 12 ayda 15-74 yaş arası nüfusun yüzde 7'si                    |
| <b>Pesole vd. (2018)</b>                          | Evet                             | Çevrimiçi Anket            | 14 Avrupa ülkesi                | 2017         | 32 bin 409 kişi (Ülke başına yaklaşık 2.300 kişi) | Evet (1)    | Tam Süreli İş (4)          | 16-74 yaş arası nüfusun yüzde 2'si                                |
| <b>Farrell ve Greig (2018)</b>                    | Evet                             | Banka Verileri (JP Morgan) | ABD                             | 2018 (Mart)  | 39 milyon kişi                                    | Hayır       | Tam süreli ve kısmi süreli | Banka hesabı sahiplerinin yüzde 1,1'i                             |
| <b>Boeri et al. (2018)</b>                        | Evet                             | Çevrimiçi Anket            | İtalya ve Birleşik Krallık (UK) | 2018         | İtalya 15 bin kişi; İngiltere 20 bin kişi         | Evet        | Tam süreli ve kısmi süreli | Çalışma çağındaki nüfusun (İtalya) yüzde 2,6'sı ve (UK) yüzde 3'ü |
| <b>İşçi İstatistikleri Bürosu (2018)</b>          | Evet                             | İşgücü Anketi              | ABD                             | 2017 (Mayıs) | 60 bin hane                                       | Evet (1)    | Tam süreli ve kısmi süreli | Toplam istihdamın yüzde 1'i                                       |
| <b>Kanada İstatistikleri (2017)</b>               | Eşler arası yolculuk hizmetleri  | İşgücü Anketi              | Kanada                          | 2015-2016    | 100 bin kişi                                      | Evet (1)    | Tam süreli ve kısmi süreli | Son 12 ayda 18 yaş ve üstü nüfusun Yüzde 0,3'ü                    |
| <b>Jackson, Looney ve Ramnath (2017)</b>          | Evet                             | Vergi Verileri             | ABD                             | 2014         | 148 milyon 381 bin 730 kişi                       | Evet (1)    | Asıl İş (3)                | Toplam istihdamın yüzde 0,7'si                                    |
| <b>Balaram, Warden ve Wallace-Stephens (2017)</b> | Varlığa dayalı platformlar dahil | Yüz Yüze Anket             | Birleşik Krallık                | -            | 8 bin kişi                                        | Evet        | Tam süreli ve kısmi süreli | 15 yaş ve üzeri nüfusun yüzde 2.17'si                             |

**Kaynak:** Schwellnus vd., 2019: 32 (1- Örneklem ulusal analiz için belirli ölçekler kullanılır. 2- Bir platform veya müşterileri yönlendiren bir firma aracılığıyla müşterileriyle temas halinde olan serbest meslek sahibi kişileri içerir. 3- Ulusal işgücü anketine dayalı veriler. 4- Ana platform işçileri, gelirlerinin en az yüzde 50'sini platformlardan kazanan ve/veya haftada 20 saatten fazla yer alan işçiler olarak tanımlanmaktadır)

Gig ekonomisinin büyüklüğünü tespit etmek için ulusal istatistik ofisleri de çeşitli araştırmalar yapmaktadır. İsviçre Federal İstatistik Ofisi'nin 2020 yılında açıklamış olduğu araştırmaya göre nüfusun yüzde 0,4'ü son 12 ay içinde platformlar aracılığıyla gelir elde etmiştir (BFS, 2021; ILO, 2021a: 3). Norveç'te 2016-2017 yıllarını kapsayan araştırmada ise çalışma çağındaki nüfusun yüzde 1'i platformlar aracılığıyla gelir elde etmiştir (ILO, 2021a: 3). ABD'de ise İşçi İstatistikleri Bürosu'nun (BLS'nin) 2017 yılında yapmış olduğu araştırmaya göre toplam istihdam içindeki yüzde 1'in gig platformları aracılığıyla gelir elde eden kişilerden oluşmakta olduğu tespit edilmiştir (ILO, 2021a: 3). Çin Devlet Bilgi Merkezi'nin (China's State Information Center) araştırmasına göre, 2018 yılında 75 milyon kişi platformlar aracılığıyla gelir elde etmiştir (Sic, 2019; Wu vd., 2020: 2).

Diğer yandan, küresel işgücünün zaman içinde platformlar aracılığıyla daha yoğun şekilde istihdam edileceğini ileri süren görüşler de bulunmaktadır. Bu görüşü destekler biçimde, Standing, 2025 yılında küresel işgücünün üçte birinin platformlar aracılığıyla gerçekleştirileceğini ileri sürmektedir (Woodcock ve Graham, 2020: 12). Bir diğer tahmin ise McKinsey Enstitüsü tarafından yapılmıştır. Enstitü, 2025 yılında işsiz veya kısmi süreli 200 milyon kişinin çevrimiçi platformlar aracılığıyla ek gelir elde edeceğini tahmin etmektedir (Woodcock ve Graham, 2020: 12-13).

### **3.1.1. Tanımı**

Gig kavramının kökeni üzerine uzlaşa sağlanamamış olduğu bilinmekte ve kavram üzerine tartışmalar güncel bir biçimde devam etmektedir (Dunn, 2018: 3). Gig kavramının kökenine yönelik üç farklı görüş bulunmaktadır. Bu görüşlerden ilki, Amerikan argo tarihi sözlüğüne göre (Historical Dictionary of American Slang) "gig" kelimesinin "gag" kelimesinden türeyen bir kavram olduğudur (Wordspy, 2021). Argo sözlüğü, "gag" kelimesinin 1890 yılında kullanıldığını ve çeşitli eylem veya davranışlar; uygulama, iş, yöntem anlamlarına geldiğini ileri sürmektedir. İkinci olarak "gig" kavramının kökeni inceleyen araştırmacılar, kavramı parça başı çalışma ile ilişkilendirerek ilk kez 1908 yılında Green'in kitabında kullanıldığını belirtmişlerdir. Gig kavramının "ticari/iş ilişkisi, işlerin durumu ve girişim/olay anlamlarına geldiğini belirtmişlerdir. Son olarak, 1920'li yıllarda gig kavramın tanımı genişletilerek müzisyenlerine yönelik "tek seferlik" performans anlamı kazandırılmıştır (Dunn, 2018: 3).

Gig kavramı, ABD'de kafe/bar gibi mekan çalışanlarına ve özellikle de caz sanatçılarına yönelik geliştirilmiştir. Özellikle, gig işçileri mekan tarafından veya başka araçların (mekanı kiralayan tarafından; doğum günü/parti) talebi üzerine gündelik, geçici veya belirli süreli istihdam edilen sanatçılara yönelik olarak kullanılmıştır. Bu anlamda, talep üzerine istihdam edilen müzisyenlerin kafe veya barlarda sergilemiş oldukları performans neticesinde istihdam edilmelerine veya edilmemelerine karar verilmektedir (Friedman, 2014: 172; Muntaner, 2018:

598; Woodcock ve Graham, 2020: 14-15). Gig kavramı yukarıda açıklandığı üzere son on yıla kadar ABD’de müzisyenlere yönelik geliştirilmiş bir kavramı açıklamaktaydı. ABD’de müzisyenlerin çalışma koşullarında sıklıkla karşılaşılan geçici olma özelliği veya atipik olarak nitelendirilecek yapı, 2008 küresel ekonomik krizi sonrasında çalışma yaşamında ileri teknolojinin devreye sokulmasıyla çalışma ilişkisini yeniden biçimlendirilen ve gig ekonomisi olarak nitelendirilen bir yapıyı gündeme getirmiştir.

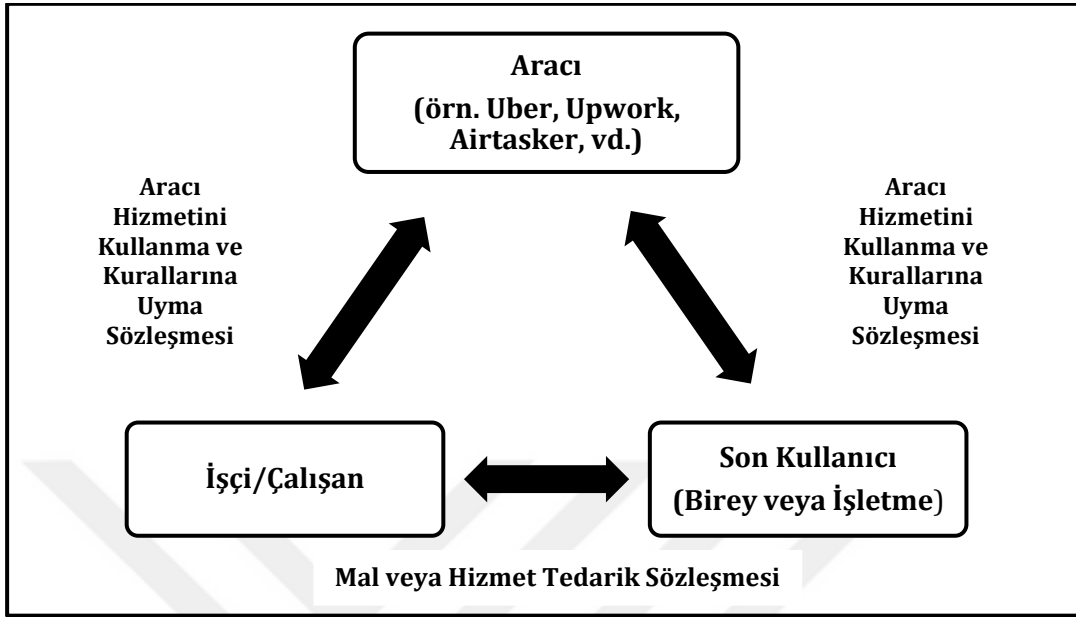
Gig kavramı ile gig ekonomisi işçilerinin karşılaştığı güvencesizlik, istikrarsızlık, sosyal korumadan yoksunluk konularında ve diğer konularda benzerlikler gösterse de birbirlerinden yapısal olarak farklı özellikler taşıdığını belirtmekte yarar bulunmaktadır. Nitekim, gig platformları teknolojik gelişmelerin etkisi ile zaman içerisinde çeşitlilik göstermekte ve bu çeşitliğin meydana getirdiği sorunlar ile de farklılaşmaktadır. Gig ekonomisi içinde, yolcu taşıma hizmetleri, yaşlı bakımı, temizlik, muhasebe, avukatlık, mimarlık, köpek gezdirme, akademik yazarlık, müşteri hizmetleri ve bilgi ve iletişim teknolojisi aracılığıyla yapılan pek çok işkolunun gig ekonomisi içerisinde yer aldığı ve işkollarının sürekli genişlemekte olduğu bilinmektedir (Friedman, 2014: 172; Lobel, 2017: 1-2; Woodcock ve Graham, 2020: 16).

Gig ekonomisi, teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak işgücü piyasası içerisinde işverenler tarafından yeni ve esnek bir istihdam modeli olarak tercih edilmesi (Schwellnus vd., 2019: 5), mevcut işlerin platformlar aracılığıyla yeni bir forma dönüşmesi (Lobel, 2017: 1-2), yeni uluslararası işbölümü için mekanlara erişim (Haidar ve Keune, 2021: 8) geliştirmekte olan ülkeler için kalkınma fırsatı sağlaması (Wood vd., 2019b: 57, Atmaca, 2022), yeni işleri ortaya çıkarması (Kassi ve Lehdonvirta, 2018: 241), işgücü içerisinde yer alan ancak yeterli gelire erişemeyen veya ek gelir elde etmek isteyenler için gelir fırsatı oluşturması (Marceta, 2021: 77), hane içerisinde ücretsiz emek kapsamında değerlendirilen hasta, yaşlı ve çocuk bakım hizmetlerini gerçekleştirenler için iş yaşam dengesi sağlaması (Berg, 2016: 9; De Stefano, 2016a: 479; Rani ve Furrer, 2021: 219-220) sermaye için yeni bir artık değer üretimi (Zwick, 2020) ve sermaye birikimi modeli oluşturması açısından dikkat çekicidir (Tassinari ve Maccarrone, 2020: 37-38). Gig ekonomisi yukarıda sıralanan tüm aşamaların bir arada varlık gösterdiği yeni bir süreci ifade etmektedir.

Gig ekonomisi, işgücü piyasalarında standart istihdam ilişkilerini bozan ve esnek, atipik, eğreti istihdam modellerini derinleştiren (Aloisi, 2016: 655; Erdut, 2021: 45), emeğin metalaştırılmasını hızlandıran (Marceta, 2021: 76-79), platformların (sermayenin) puanlandırma, derecelendirme ve sınıflandırma gibi uygulamaları ile emek üzerindeki denetimini ve kontrolünü arttıran (Todoli-Signes, 2017: 198; Gandini, 2019: 1049-50) ve çalışma yaşamında meydana gelebilecek ekonomik ve sosyal riskleri tek tarafa (işçilere) indirgeyen bir yapıyı ifade etmektedir (Friedman, 2014: 172; De Stefano, 2016a: 480-81; Wood

vd., 2019b: 59). Gig ekonomisi, teknolojik gelişmelerin işgücü piyasası içerisinde yeni bir aşaması olduğu gibi son aşaması olması da beklenmemektedir.

**Şekil 2:** Gig Ekonomisinde Üç Taraflı Çalışma İlişkisi<sup>13</sup>



**Kaynak:** Stewart ve Stanford, 2017: 425

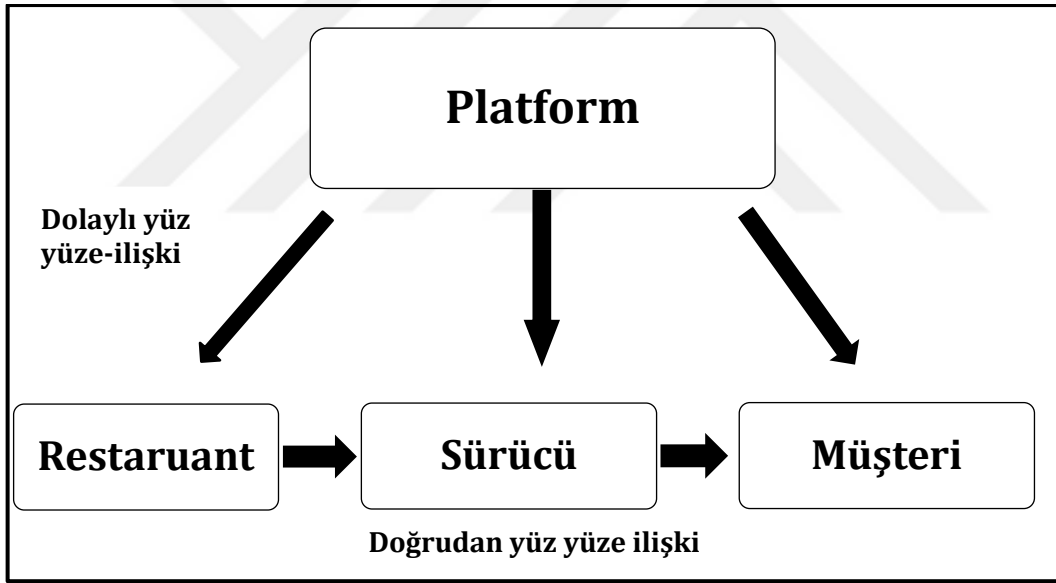
Gig ekonomisi, üç taraf arasında kurulan çalışma ilişkisi üzerine varlık gösteren ve çalışma yaşamına etki eden eski bir sürecin, teknoloji ile yeniden şekillendirilen yeni bir süreci anlatmaktadır (Kallaberg ve Dunn, 2016: 11; Stewart ve Stanford, 2017: 424-25; Schmidt, 2017:

<sup>13</sup> Tarihsel olarak hane içinde (satış amaçlı olmayan) ve lonca sisteminde gerçekleşen üretim, ticaret kapitalizminin ortaya çıkmasıyla birlikte yeni bir sürece geçmiştir. Erken kapitalizm olarak ifade edilen bu dönemde, tüccar, emek gücünü hammaddeden ve pazardan kopararak hane içerisinde üretimini gerçekleştirdiği ürünü pazarda satmakta ve ortaya çıkan artık değere sahip olmaktadır. Tüccar tarafından gerçekleştirilen hane içi üretim sistemi veya bir diğer deyişle taşeronluk sistemi üç taraf arasında kurulan çalışma ilişkisinin kökenini oluşturmaktadır (Finkin, 2016: 579-586; Castel, 2017: 118-120; Alkhatib vd., 2017: 4602; Koray, 2018: 51-52). Taşeron, tüccar ve müşteri arasında kurulan çalışma ilişkisi sanayi kapitalizminin üretimde egemen olmasıyla birlikte kapsamından kopmuş ve özel kişiler ve/veya kuruluşlar tarafından işçi kiralama şeklinde gerçekleşmeye başlamıştır. Özel kişiler ve/veya kuruluşlar aracılığıyla kurulan üç taraflı çalışma ilişkisi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ulus devletlere yaptığı baskı sonucu yasaklanmış (34 sayılı İş Bulma Büroları Sözleşmesi) ve iş bulmaya yönelik aracılık işlevi kamusal -kar amacı gütmeyen- bir niteliğe dönüşmüştü (Erdut, 1998: 83-85; Özveri, 2012: 159-160; Stewart, 2017). Özellikle ikinci dünya savaşı sonrası standart istihdam ilişkisinin iş ilişkilerinde yaygınlık kazanması üç taraflı çalışma ilişkisinin zayıflamasına yol açsa da 1970'li yıllardan itibaren geçici iş ilişkisi adı altında kurulan üç taraflı çalışma ilişkisine yaygın bir geri dönüş yaşanmıştır. Nitekim bu dönüş Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmelerine de yansımıştır. 34 sayılı İş Bulma Büroları Sözleşmesi ile yasaklanan özel aracılık faaliyeti önce 96 sayılı sözleşme ile kamusal nitelikten kopararak özel aracılık önünde engel kaldırıldı ve 181 sayılı sözleşme ile tamamen serbest bırakıldı (Erdoğan, 2017: 118; Işıklı, 2020: 2299). 1980 sonrası yaygınlık kazanan üç taraflı çalışma ilişkisi ile gig ekonomisinde meydana gelen üç taraflı çalışma ilişkisi ise yapısal olarak benzerlikler taşısa da birbirlerinden oldukça farklıdır. Geçici iş ilişkisi, belirli iş kollarında ve belirlenen sürelerde kurulan üç taraflı hukuki ilişkiyi ifade etmekte olup, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan tüm hukuki güvenceyi sağlamakla yükümlü tutulduğu bir iş ilişkisini ifade etmektedir. Öte yandan gig ekonomisinde kurulan üç taraflı çalışma ilişkisi (platform-işçi-müşteri) ise gerek müşteri ve platform, gerekse platform ve işçi arasında kurulan sözleşme ile şekillenmektedir. Gig ekonomisi platformları gig işçilerini hukuki olarak bağımsız bir taraf olarak sınıflandıran ve çalışma yaşamındaki riskleri işçilere devrederek çalışma çalışma ilişkisini sürdüren, algoritmalar ile işgücünü kontrol eden ve derecelendirme sistemleri ile çalışma ilişkisinin sürekliliğini ortadan kaldıran bir yapıyı inşa etmektedirler (Stanford, 2017; 2021).

10). Gig ekonomisi içerisinde, platform, işçi ve birey veya işletme arasında kurulan üç taraflı çalışma ilişkisi arasında gerçekleşecek işlere yönelik önceden hazırlanmış ve kabul edilmiş hizmet sözleşmesi ile yürütülmektedir (De Stefano, 2016: 475; Kallaberg ve Dunn, 2016: 11; Todoli-Signes, 2017: 195). Gig ekonomisinin üç taraflı çalışma ilişkisi, platformlar, görevi gerçekleştirecek işçi ve hizmete sahip olacak (son alıcılar) birey veya işletmeler arasında, akıllı cep telefonu uygulamaları veya çevrimiçi platformlar (internet) aracılığıyla gerçekleşen istihdam modelini ifade etmektedir (De Stefano, 2016b: 463; Muntaner, 2018: 598).

Gig ekonomisi genellikle üç taraflı çalışma ilişkisi üzerine inşa edilmekle beraber bazı sektörlerde bu çalışma ilişkisinin dört taraflı çalışma ilişkisini kapsadığı görülebilmektedir. Dört taraflı çalışma ilişkisi genellikle gıda dağıtım hizmetlerinde ortaya çıkmakta ve platform (Deliveroo, Foodora), restaurant, müşteri ve kurye arasında kurulan bir çalışma ilişkisi biçiminde şekillenmektedir (Heiland, 2021: 2). Bu anlamda, gig ekonomisindeki çalışma ilişkisinin genellikle üç taraflı olduğu bilindiğinden çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde salt üç taraf arasında kurulan çalışma iş ilişkisi üzerinde durulacaktır.

**Şekil 3:** Gig Ekonomisinde Dört Taraflı Çalışma İlişkisi



**Kaynak:** Heiland, 2021: 2

Gig ekonomisi ile birlikte ortaya çıkan üç taraflı çalışma ilişkisinin, taraflar üzerinde eşit sonuçlar doğurmadığı bilinmektedir. Nitekim ortaya çıkan çalışma ilişkisi platformlara; verilerin satışı ve taraflardan yapılan kesintiler sonucu sermaye birikimini hızlandırma, iş, sosyal ve rekabet hukuku düzenlemelerinden kaçış ve algoritmalar aracılığıyla daha yoğun gözetim ve kontrol gücü gibi fırsatlar sağlamaktadır (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 derinleştirmekte ve kalıcı hale gelmesine yol açmaktadır (Aloisi, 2016: 653; Lobel, 2016: 2). Son kullanıcılar (birey veya işletme) ise, platformların faaliyet gösterdiği ulusal veya uluslararası işgücü piyasalarında emek

üzerinden gerçekleştirilen birikimden ve piyasadaki diğer firmalarla aralarındaki rekabetten yararlanmaktadır. Böylece düşük işlem maliyetine ve yüksek pazarlık gücüne erişim sağlayan ve fırsatlardan faydalanan üçüncü tarafı temsil etmektedir (Aloisi, 2016: ; 670; Todoli-Signes, 2017: 194-5; Graham ve Amir Anwar, 2018: 4).

Gig ekonomisi içinde faaliyet gösteren platformlar kendilerini işveren olarak değil arz ile talebi buluşturan “aracı bir yapı” olarak nitelendirmektedir<sup>14</sup> (Lobel, 2016: 6; De Stefano, 2016a: 467-68; Erdut, 2021: 47). Gig firmaları ile işçi arasında kurulan çalışma ilişkisinin “aracı bir yapı-bağımsız yüklenici” üzerinden gerçekleştirilmesi pek çok sorunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Özellikle gig işçilerin sınıflandırma olarak işçi değil, “bağımsız yüklenici” olarak sınıflandırılması iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku ve borçlar hukukunun işçilere sağlamış olduğu koruyucu düzenlemelerinin dışında kalmasına yol açmaktadır (Donovan vd., 2016: 8; Aloisi, 2016: 673). Bu sınıflandırma, platformlar içerisinde yer alan işçilerin, başta asgari ücret hakkı, işsizlik ödeneği hakkı, sosyal güvenlik hakkı, fazla çalışma ücreti hakkı, kıdem ve ihbar tazminatı hakkı ve sendikalaşma hakkından yoksun kalmalarına neden olmaktadır (Stefano, 2016: 478-479; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 3). Platformların aracı bir yapı olarak yanlış sınıflandırıldığına dair işçiler, işçi dernekleri ve çeşitli kuruluşlar tarafından, açılan pek çok dava bulunmaktadır (Donovan vd., 2016: 8-9; Aloisi, 2016; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 5).

Gig ekonomisi platformlarında yer alan işçilerin ve/veya temsilcilerinin, hizmet gerçekleştirdikleri platformların “aracı kurum” niteliğinden daha çok “işveren” olduklarını yönelik düzenlemelerin gerçekleştirilmesi yönünde talepleri bulunmaktadır. Yasal düzenlemeler veya yargı tarafından, platformların yeniden sınıflandırılması ve işveren olarak tespit

---

<sup>14</sup> Gig ekonomisi platformlarının inşa etmek istediği üretim rejimi veya iş organizasyonunu açıklamak için Burawoy’un “hegemonik despotik rejim” kavramı tercih edilmiştir. Michael Burawoy “Üretim Siyaseti” (2015) kitabında üretim rejimlerini beş başlık altında sınıflandırmaktadır. Bunlardan ilki patriarkal despotizmdir. Patriarkal despotizmde emek sürecinin kontrolü ailededir. Üretim süreci hane reisi babaya dayanır ve emek süreci üzerinde baba denetime sahiptir. Bu üretim rejimi teknolojik gelişmeler sonucu kadınların ve çocukların işgücüne dahil olmasıyla zayıflamıştır. İkincisi, paternalist despotizmdir. Paternalist despotizmde, ailenin kontrolünde olan ve patriarkal despotizm olarak nitelendirilen emek süreci, işverenin çıkarları ile yeniden biçimlenir. Üretim süreci üzerindeki egemenlik aileden (babadan) yeni baba suretinde olan sermaye sahibi patrona geçer. Üçüncüsü piyasa despotizmidir. Piyasa despotizmi, kapitalizmin ilk dönemindeki süreci ifade eder. Piyasa despotizmi, firmalar arasında serbest rekabetin olduğu, işçilerin emek süreci üzerinde kontrolünün olmadığı, devletin piyasaya müdahale etmediği ve işçilerin emeğini satmak zorunda olduğu bir rejimdir. Dördüncüsü hegemonik üretim rejimidir. Hegemonik üretim rejimi, ikinci dünya savaşı sonrası işçilerin sermayeye bağımlılığının devletin uyguladığı sosyal güvenlik ve sosyal politikalarla sınırlandırıldığı ve alternatif geçim olanaklarına sahip olduğu rejimdir. Sonuncusu ise hegemonik despotik rejimdir. Hegemonik despotik rejim, 1980 sonrası devletin ekonomik ve sosyal alandan geri çekildiği ve piyasanın yeniden ana aktör olduğu bir süreci ifade eder (Özügür, 2008: 49-51). Bu bağlamda, gig ekonomisi platformlarının -çalışma boyunca ifade edilen düzenlenmemesi ve düzenlenmesine yönelik çalışmaların ise birbirinden farklı sonuçlandığı bilinmektedir. Gig firmalarının “bağımsız yüklenici” olarak sınıflandırılarak sosyo-ekonomik riskleri işçilere yüklediği, ücretler konusunda dibe doğru yarış politikası benimsediği ve ulus devletlerin platformlara yenilik, girişimcilik ve istihdam fırsatı temelinde yaklaşım gösterdiği bilinmektedir. Bir başka deyişle, bu süreç küreselleşmenin yoğunlaşmasını, kapitalizmin süregelen finansallaşmasını ve neo-liberalleşmesini de yansıtır.

edilmesinin çalışanlar açısından iş hukukundan doğan koruyucu düzenlemelere kavuşmaları anlamına geleceği bilinmektedir. (Aloisi, 2016: 677).

Nitekim, 2016 yılında İngiltere’de taşımacılık hizmeti gerçekleştiren Uber’e yönelik açılan tespit davası sonucu Uber sürücülerinin “bağımsız yüklenici” sınıflandırması yerine işçi olarak sınıflandırılması gerektiğine karar verilmiştir. Böylelikle, Uber çalışanlarına iş hukukundan doğan, asgari ücret, hafta tatili ücreti ve diğer haklardan yararlanma olanağı da doğmuştur (Stewart ve Stanford, 2017: 424). Ancak Uber tarafından dava yüksek mahkemeye taşınmış ve 2021 yılında İngiltere Yüksek Mahkemesi sürücülerinin bağımsız yüklenici değil işçi olarak nitelendirilmesi gerektiğine (karar aşağıda detaylıca incelenecektir) karar vermiştir. Platformların, kendilerini işveren olarak değil aracı bir yapı olarak nitelendirmelerinin temel nedeni, hizmetin gerçekleştirilmesi için gerekli üretim araçlarını temin etmemek ve/veya bu yeni çalışma ilişkisiyle mevcut hukuki korumalardan kaçınarak esasen yeni bir sermaye birikim modelini inşa etmek istemeleridir (Stewart ve Stanford, 2017: 421).

### **3.1.2. Unsurları**

Gig ekonomisi çok boyutlu ve pek çok unsuru içerisinde barınmaktadır. Ancak tez çalışması bağlamında gig ekonomisinin çalışma ilişkilerini etkileyen boyutlarının kapsamlı bir şekilde incelenmesi nedeniyle sadece gig çalışmasının unsurları incelenmiştir. Gig ekonomisi kapsamında yer alan gig çalışmasının da unsurlarından olan güvencesizlik ve esneklik aşağıda detaylıca açıklanmıştır.

#### **3.1.2.1. Güvencesizlik**

İkinci Dünya Savaşı’nın sona ermesinin ardından gelişmiş kapitalist batı ülkelerde egemen hale gelen Fordist üretim, keynesyen devlet müdahaleleri, refah devleti uygulamaları, sendikalaşma ve toplu sözleşme haklarının yaygınlaşması ve emek ile sermaye tarafları arasındaki uzlaşının sağlanması (Jessop, 2005: 313; Arın, 2013: 47; Harvey, 2015: 18) gibi gelişmelerin çalışma ilişkilerine yönelik en önemli kazanımlarının başında güvenceli istihdamı yaygınlaştırmış olması gelmektedir (Cranford vd., 2003: 7; Benach vd., 2014: 231; Harvey, 2019: 156-157). Güvenceli istihdam, işçilerin tek bir işverene bağlı olarak, işverenin sahip olduğu işyerlerinde çalışan, işverenin veya vekilinin kontrolü altında denetlenen, sosyal haklar ile desteklenen, sendikalaşma ve toplu sözleşme hakkı tanınan ve tam süreli ve sürekli istihdamın benimsenmiş olduğu bir modeli temsil etmektedir (Cranford vd., 2003: 7; Temiz, 2004: 55-56).

Standing (1997: 8-9) ise 1945-1975 -altın çağ- yılları arasında gelişmiş kapitalist ülkelerin işgücü piyasalarında işçi sınıfına yönelik kazanımları yedi madde altında özetlemektedir. Bunlar ilki, ulus devletler tarafından işgücü piyasasında tam istihdamın hedeflenmesidir. İkincisi istihdam güvencesinin yaygınlaştırılmasıdır. İşçilerin işverenler

tarafından keyfi işten çıkarılmalarına yönelik koruma, işe alım ve çıkarmalarda düzenlemeler ve işverenlere ek maliyetlerin yüklenmesi bu dönemde yaygınlaşmıştır. Üçüncüsü meslek güvencesidir. İstihdam içerisinde zamanla yükselme (kariyer), statü ve gelir açısında kazanımlar elde etme fırsatı kalıcılaştırmıştır. Dördüncüsü, çalışma yaşamında işçilerin iş kazalarına (iş sağlığı ve güvenliği önlemleri); yönelik korumaların sağlanmasıdır. Beşincisi, yetenek güvencesi ile meslek içerisinde çıraklık, ustalık gibi aşamalar ile beceri kazanma ve yaşam boyu mesleki eğitim ile işin korunmasıdır. Altıncısı, gelir güvencesi aracılığıyla asgari ücretin korunması ve vergi politikalarının planlanmasıdır. Son olarak ise işçilerin sendikalar aracılığıyla örgütlenme (temsil) ve toplu sözleşme hakkına kavuşması şeklinde ifade etmektedir. Gelişmiş kapitalist ülkelerde benimsenen Fordist üretim yapısı, güvenceli istihdam ve uygulanan ekonomik ve sosyal politikaların ise 1970'li yılların ortalarına kadar devam ettiği de bilinmektedir (Rodgers, 1989: 1; Kallaberg, 2009: 2). 1970'li yıllar, kar hadlerinin düşüşe geçtiği, büyüme oranlarının azaldığı, işsizlik oranlarının yükseldiği (Harvey, 2019: 172), üretim ve verimlilik krizinin ivme kazandığı (Arın, 2013: 49-58), teknolojik gelişmelerin işgücü içerisinde daha yoğun biçimde kullanılmaya başlandığı ve tüm bu gelişmelerin sonucunda sermayenin birikim krizine girdiği bir süreci de anlatmaktadır (Öngen, 2004: 249).

Bu dönemde, sermayenin içine girmiş olduğu birikim krizinin sona erdirilmesine yönelik, ulus devletler, uluslararası kuruluşlar ve sermaye grupları tarafından çeşitli politika önerileri geliştirilmiştir. Öncelikli olarak, uluslararası rekabete uyumun sağlanmasına ve ivme kazanan işsizlik oranlarının azaltılmasına yönelik yeni liberal politika başlıkları altında öneriler hazırlanmıştır. Bu dönemde, Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası'nın ulus devletlere önerdiği, yeni liberal çözüm önerileri arasında, kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesi, işgücü piyasalarının esnek bir yapıya dönüştürülmesi ve devletin ekonomik ve sosyal alandan geri çekilmesi görüşleri ön plana çıkmıştır (Zabcı, 2002: 162; Erdut, 2007: 12-13).

Bu doğrultuda, öncelikle Fordist üretim modelinin kademeli olarak sonlandırılması planlanmış ve işgücü piyasalarında esnek istihdam modelleri yaygınlaştırılmıştır. İkinci olarak, güvenceli istihdamın sona erdirilmesine yönelik politikalar güç kazanmıştır. Ancak bu iki uygulama ile de yetinilmeyip uzun yıllar boyunca sınıf mücadeleleri sonucu kazanılmış sosyal hakların kesintiye uğratılması veya kademeli olarak terk edilmesi de hedeflenmiştir (Öngen, 2004: 248-9; Benach, vd., 2014: 231-2). Bu bağlamda, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere dayatılan yeni çözüm önerileri sonucunda, emek aleyhine olacak şekilde yeni düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bu anlamda, işçilerin sendikal yoğunluklarını azaltacak ve sendikal güçlerini etkisizleştirecek ekonomik, sosyal, siyasal ve hukuksal düzenlemeler bu dönemde hayata geçirilmiştir (Erdut, 2004: 31-32).

Küresel ölçekte yaygınlık kazanan güvencesiz istihdamın tanımlanmasına yönelik girişimlere ise ilk kez 1970'li yıllarda başlandığı bilinmektedir (Hacısalıhoğlu, 2014).

Güvencesizlik, çok boyutlu ve kapsamlı bir süreci ifade etmektedir. Güvencesizlik, iş, istihdam, gelir, temsil ve sosyal koruma güvencesizliği şeklinde değerlendirilmektedir (Cranford vd., 2003: 9-17; Temiz, 2004: 60; Erdut, 2005: 21-22). İş güvencesizliği, kısa süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edilme veya iş sözleşmesinin sona erdirilmesine yönelik hukuksal güvencelerin zayıf olması nedeniyle işsiz kalma riskinin yüksek olması olarak açıklanmaktadır. İstihdam güvencesizliği, işgücü piyasalarında esnek istihdam modellerinin yaygınlık kazanması sonucu çalışanların istihdam modelleri üzerinde söz sahibi olmasını veya korumasını azaltmasıdır. Gelir güvencesizliği, çalışma karşılığında kazanılan gelirin kendisinin ve/veya ailesinin insan onuruna yakışır biçimde yeterli gelir elde edememesi durumunu açıklamaktadır. Temsil güvencesizliği ise sendikalaşma hakkının tanınmaması, sendikal hakların kullanılması konusundaki hukuki koruma eksikliği ve işçilerin çalışma koşulları, ücret ve diğer işyeri/işletme içerisinde karar süreçlerinde yer almamaları şeklinde ifade edilmektedir. Sendikaların içsel ve dışsal nedenlerden dolayı örgütlenmesi veya toplu sözleşme/pazarlık süreçlerinde ortaya çıkan problemleri de açıklamakta ve bu durumu genişletmektedir. Sosyal güvencesizlik ise genel sağlık, iş kazası ve meslek hastalığı, işsizlik sigortası ve emeklilik hakları gibi konulara erişim sağlanamaması şeklinde ifade edilmektedir (Cranford vd., 2003: 13-15; Temiz, 2004: 59-60; Erdut, 2005: 21-22; Benach vd., 2014: 238). Güvencesizlik yukarıda açıklanan türlerden herhangi birine, tamamına veya farklı kombinasyonlarla da gerçekleşebilmektedir. Bununla birlikte, güvencesizlik, salt çalışma yaşamını değil, yaşamın tüm alanlarını etkileyen bir süreci de ifade etmektedir (Kallaberg, 2009: 9-10). ILO işgücü piyasasında yaşanan güvencesizliği ise şu şekilde açıklamaktadır:

En genel anlamıyla güvencesiz çalışma, işverenlerin riskleri ve sorumlulukları işçilere yüklemesine imkan sağlamaktadır. Kayıtlı ve kayıt dışı ekonomide gerçekleştirilen iştir ve değişken düzeylerde ve derecelerde nesnel (yasal statü) ve öznel (duygu) belirsizlik ve güvensizlik özellikleri ile karakterize edilir. Güvencesiz bir işin birçok yüzü olabilese de, genellikle; istihdam süresiyle ilgili belirsizlik, birden fazla olası işveren veya gizli veya belirsiz bir istihdam ilişkisi, sosyal koruma ve genellikle istihdamla bağlantılı sosyal yardımlara erişim eksikliği, düşük ücret ve bir sendikaya katılmanın ve toplu pazarlık yapmanın önündeki önemli yasal ve pratik engeller ile tanımlanır (ILO, 2011: 5).

Küreselleşme sürecinin hızlanması ve yeni liberal politikaların yaygınlık kazanması, çalışma yaşamına yönelik pek çok gerilemelere yol açacak politika süreçlerini de hızlandırmıştır. Bu dönemde, düşük ücret politikası benimsenmiş, kötü çalışma koşullarında ve işsizlik oranlarında artış yaşanmış ve güvencesiz istihdam yaygın ve kapsamlı bir duruma gelmiştir (Munck, 2013: 751-52; Koray, 2018: 222-23). Munck, gerçekleşen bu dönüşümü, küresel ölçekte var olan güvencesiz çalışma gerçeğinin tüm küreye yayılma süreci olarak da ifade edilebileceğini belirtmektedir (Munck, 2002: 5; Munck, 2013: 752).

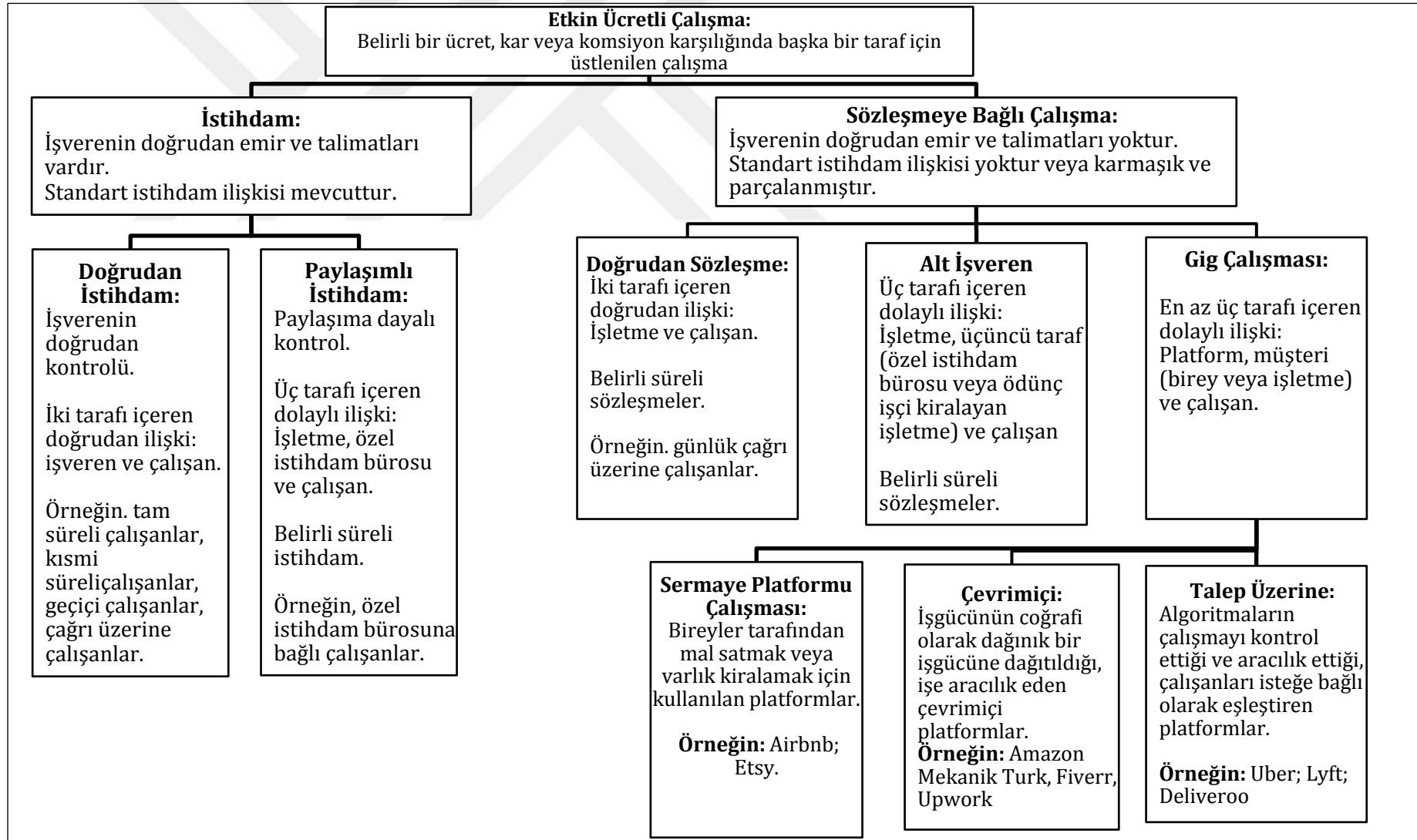
Gig ekonomisi, kısaca, sosyal ve siyasal yapıdaki dönüşüm ve teknoloji alanındaki ilerlemelerin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, gig ekonomisi, işgücü piyasasında daha önce var olan güvencesiz istihdamın bir uzantısını oluşturmamaktadır (Woodcock ve Graham, 2020: 63). Gandini, gig platformlarının daha önceki güvencesiz istihdam modellerinden farkını ise kısaca şu şekilde özetlemektedir. Gig ekonomisi platformları, mevcut yönetim yapılarından farklı olarak, teknolojinin getirmiş olduğu yenilikler ile birlikte, görünmeyen algoritmalar aracılığıyla çalışanlarını denetlemekte, çalışanlarını rekabetçi bir konuma dönüştürmekte ve işyeri pazarlık gücünü minimize ederek, sendikalaşmayı zorlaştıran ve çalışanları bireyselleştiren yeni bir süreç olarak özetlenebileceğini belirtmektedir (Gandini, 2019: 1051-1052). Böylelikle, hem yerel düzeyde, hem de çevrimiçi gig ekonomisi platformlarında gerçekleşen çalışma ilişkilerinde, yetki ve sorumluluk platformlar tarafından oluşturulan algoritmalara devredilmektedir. Bu durum daha önce meydana gelen güvencesiz istihdam modellerinden farklılaşmasına neden olmaktadır. Ancak, gig işçilerinin güvencesizlik türlerine çok boyutlu ve kapsamlı biçimde maruz kaldıkları da bilinen bir gerçektir (Muntaner, 2018: 598; Chen, 2020: 126-127; Woodcock ve Graham, 2020: 16-17).

Gig ekonomisi platformları kendilerini işveren yerine “aracı bir yapı”, işçileri ise yanlış bir sınıflandırma ile “bağımsız yüklenici” olarak nitelendirmekte ve bu durum işçilerin aşırı eğreti<sup>15</sup> (hyper precariousness) istihdama maruz kalmalarını hızlandırmakta ve güvencesiz istihdamın artışına da aracılık etmektedir (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 3). Esasen, yanlış sınıflandırmanın işgücü piyasasındaki yansıması ise “esnek işgücü-güvencesizlik” biçiminde meydana gelmektedir (Todoli-Signes, 2017: 199; Larsson ve Sabolová, 2020: 176-77). İşgücü piyasasında esnek istihdam modellerinin yaygınlık kazanması sonucu, ortaya çıkabilecek ekonomik ve sosyal risklere karşı koruyucu düzenlemelerin olmadığı takdirde, emek ile sermaye arasındaki güç dengesi sermaye lehine olacaktır. Böylece, sermaye artık değere yoğun biçimde sahip olurken, işçiler ise yaşamlarının tüm alanlarını kapsayacak güvencesizlik riski ile karşı karşıya kalacaktır (Aykaç, 2018: 152).

---

<sup>15</sup> Campbell ve Price, (2017: 316), “güvencesiz çalışma ve güvencesiz işçiler: gelişmiş bir kavramsallaştırmaya doğru” başlıklı yayımlanmış oldukları çalışmada aşırı güvencesizlik nitelemesini göçmen işçilere yönelik kullanmıştır. Göçmen işçilerin ulusal yasalara erişim konusunda çoğu zaman - genellikle çok az- sorun yaşadıklarını ve bunun sonucunda ise sosyal ve ekonomik risklere karşı korumalardan faydalanamadıklarını belirtmektedirler. Bu bağlamda, göçmen işçilerin hem ulusal vatandaşlık haklarına, hem de iş hukukunun koruyucu hükümlerine erişim sorununun nitelendirilmesi yönelik aşırı güvencesizlik kavramı kullanılmaktadır. Gig ekonomisi işçileri yasal olarak işçi sınıflandırılması içerisinde yer almamaları işgücü piyasası içerisinde bulunan işçilerin yasal olarak - kullanım olarak değil - sahip oldukları haklara erişim sağlayamamaları önünde engel oluşturmaktadır. Özellikle çevrimiçi gig ekonomisi platformlarında gerçekleşen uluslararası rekabetin bir sonucu olarak meydana gelmesi işçilerin hangi ulusal yasalar içerisinde değerlendirilmesi sorusunu ortaya çıkarmaktadır. Gig ekonomisi işçilerinin yasal olarak işçi olarak sınıflandırılma içerisinde yer almaması hem talep üzerine yerel işgücü piyasalarında hem de çevrimiçi gig ekonomisi içerisinde uluslararası işgücü piyasalarında işçileri koruyucu hükümlere sahip olmamaları gig işçileri çifte/aşırı/güvencesizliğin güvencesizliği açıklamaktadır.

**Şekil 4: Çalışma Biçimlerinin Kategorize Edilmesi**



**Kaynak:** Duggan vd. 2022: 27

Gig platformlarında yer alan işçilerin yukarıda belirtilen beş temel (iş, istihdam, gelir, temsil ve sosyal koruma) güvencesizlik türünün herhangi birine, tamamına veya farklı kombinasyonları ile karşılaştıkları, yapılan çalışmalarda da gözlenmektedir. Bu doğrultuda, daha önce de belirtildiği gibi gig işçilerinin güvencesizliklerini derinleştiren en önemli unsur ise, taraflar arasında kurulan çalışma ilişkisinin yanlış sınıflandırılmasıdır (Donovan vd., 2016: 8; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 3; Tassinari ve Maccarrone, 2020: 49-50). Örneğin, İtalya’da Foodora işçilerinin çıktığı grevinin ardından açıklama yapan firma yöneticisi, yapılan işin “gerçek bir işten çok, bisiklete binmeyi sevenler için bir miktar para kazanma yolu” olarak ifade etmiştir (De-Stefano, 2018: 69). Bu bağlamda, platformların işçileri bilinçli olarak yanlış sınıflandırması, başta sosyal güvenlik, iş, istihdam, gelir ve temsil güvencesizliğini meydana getirmekte ve işgücü piyasasını ilgilendiren hukuki süreçleri de etkilemektedir (Dokko, 2015: 2; De Stefano, 2016a: 463; Katta, vd., 2020: 204; Tassinari ve Maccarrone, 2020: 38).

Gig ekonomisi içinde hem talep üzerine, hem de çevrimiçi platformlarda istihdam edilen işçilerin, güvencesizlik durumları birkaç türde meydana gelmektedir. Öncelikle, gig ekonomisinde gerçekleştirilen işler iş güvencesizliğinin temelini oluşturmaktadır (Graham vd., 2017: 6-19). Gig platformlarında gerçekleştirilen işler genellikle kısa süreler (tek sefer/lik) içerisinde tamamlanmakta (Friedman, 2014: 171; Graham vd., 2017a: 4; Schafer ve Schwarzkopf, 2019: 2) ve platformlar tarafından tek taraflı uygulanan, puanlandırma, sınıflandırma ve derecelendirme kriterlerine erişemeyen işçilerin, hizmet sözleşmeleri platformlarca sona erdirilmektedir (De Stefano, 2016a: 463; Aloisi, 2016: 674; Graham vd., 2017: 6-7; Todoli-Signes, 2017: 196 Gandini, 2019: 1049-50). Gig işçileri, platform algoritmaları aracılığıyla hizmet sözleşmelerinin sona erdirilmesine yönelik yaptıkları hukuksal başvurular ise, yanlış sınıflandırma nedeniyle hukuki süreçlerin uzamasına yol açmakta (mahkemeler tarafından sınıflandırmanın tekrardan yapılma süreci) veya sonuç alınamamasına neden olmaktadır (Friedman, 2014: 171; Aloisi, 2016; Lobel, 2017: 6-14).

Gig ekonomisinde, akıllı cep telefonu uygulamaları ve/veya internet siteleri aracılığıyla kurulan çalışma ilişkileri genellikle kısa süreler içerisinde tamamlanmaktadır. Bu bağlamda, gig işçileri, tamamladıkları her iş karşılığında ücret kazancı elde etmektedir (Donovan vd., 2016: 1-2). Ancak gig işçileri tarafından tamamlanan işler sonucu elde edilen ücret düzeyinin ise, yeterli miktarda olmadığı da yapılan çeşitli araştırmalarda vurgulanmaktadır (Stewart ve Stanford, 2017: 423 ; Flanagan, 2019: 63; Wood, vd., 2020: 75; Erdut, 2021: 49). Bu durum, gig işçilerinin gelir güvencesizliğine maruz kaldıklarının da bir göstergesidir. Böylelikle, gig işçileri kendisinin ve/veya ailesinin insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürmelerini sağlayacak gelir elde edebilmesi için daha fazla çalışma gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Aksi takdirde elde edilen gelirin/gelirlerin yeterli düzeyde olmayacağı da bilinmektedir (Aloisi, 2016: 662; De-Stefano, 2016a: 463; Risak, 2017: 3; Manriquez, 2019: 183-184).

Gig işçilerinin yanlış sınıflandırılmasının ortaya çıkardığı diğer sorun alanı ise temsil güvencesizliğini<sup>16</sup> yaratmasıdır. Yukarıda da ifade edildiği üzere, işçilerin, platformlar tarafından bilinçli olarak yanlış sınıflandırılması, meydana gelen ekonomik ve sosyal risklerinin yanında, örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkının kullanımını engellemektedir. Böylece, sendikalaşma ve toplu sözleşme hakkına erişim sağlayamayan gig işçilerinin pazarlık güçleri zayıflamakta ve temsil güvencesizliğinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Gig işçileri, çalışma koşulları, ücret ve diğer işyeri süreçlerine katılımlarının sağlama konusunda yer almamaları temsil güvencesizliğini derinleştirmektedir. İngiltere’de, Büyük Britanya Bağımsız İşçiler Sendikası (Independent Workers’ Union of Great Britain-IWGB)” Deliveroo işçilerine yönelik toplu sözleşme sürecini yürütmek istemiştir. Bu doğrultuda, Merkezi Tahkim Komitesi’ne (Central Arbitration Committee- CAC) başvuran işçi sendikası, toplu sözleşme için yetki alamamıştır. Bu karara itiraz eden işçi sendikası kararı üst kurula götürmüş, ancak yetki belgesini yine alamamıştır. Deon (2019: 201-2), yaşanan süreci şu şekilde özetlemektedir:

1992 tarihli Sendika ve Çalışma İlişkileri (Konsolidasyon) Yasasının 296. Maddesine göre, yalnızca üyeleri işçilerden oluşan bir sendika, yasal sendika tanımı gerekliliklerini karşılayabilir. CAC, Deliveroo sürücülerinin işçi değil, bağımsız yükleniciler olduğuna karar vermiştir. Bu nedenle, IWGB sendikasının bağımsız yükleniciler olarak nitelendirilen bu kesimi yasal anlamda temsil edemeyeceğine karar kılmıştır.

Temsil güvencesinin hukuki olarak tanınmaması, gig işçilerine başka mekanizmalar aracılığıyla örgütlenme girişimlerine mecbur bırakmaktadır. ABD’de ve Avrupa ülkelerinde çeşitli işçi derneklerinin ve kooperatiflerin, platformlar karşısında kolektif bir güç oluşturma amacıyla kurulduğu bilinmektedir (Johnston ve Land-Kazlauskas 2019; Chen, 2020: 135-9).

Gig ekonomisi platformlarının hızlı büyümesi ve küresel işgücünde kalıcı bir duruma yerleşmesi, bireylerin en önemli haklarının başında gelen sosyal güvenlik hakkını da tehlikeye atmaktadır (Erdut, 2021: 52). Gig platformları genellikle çalışanların, genel sağlık sigortası, işsizlik sigortası, iş kazası ve meslek hastalıkları primlerini ve hafta tatili ve yıllık ücretli izin haklarını karşılamamaktadır (Bajwa vd., 2018: 2; Larsson ve Sabolová, 2019: 177). Böylece, gig işçilerin karşılaştıkları bu süreç, çalışma yaşamı içerisinde veya çalışma yaşamı sonrasındaki sürece de etki etmektedir. Larsson ve Sabolová sosyal güvenlik sorununa dikkat çekerek, ABD’de vatandaşların yüzde 54’ünün (Carter, 2018) sağlık hizmetlerini finanse edemediklerini

---

<sup>16</sup> Hukuki koruma eksikliği yasal yollar ile sendikalaşma önündeki engelleri ifade etmektedir. Nitekim 2019 yılında ITUC tarafından yayımlanan “Küresel Haklar Endeksi” raporunda yer alan ülkelerin yüzde 59’u sendikalaşma hakkına yönelik kısıtlamalara gitmiştir. Aynı rapora göre grev hakkı ise yüzde 85 oranında ihlal edilmiştir (ITUC, 2019: 6; Temiz ve Ünal, 2020: 49). ILO’ nun 87 No’lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesini 187 ülkeden 157 ülkenin imzaladığı ve 98 No’lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesini ise 187 ülkeden 168’sinin imzaladığı bilinmektedir. Uluslararası sözleşmelerde kabul edilen ve evrensel bir hak olarak benimsenen sendikalaşma ve toplu sözleşme hakkının kullanılması nedeniyle işten çıkarılma ve hukuki itiraz sürecinin zorlayıcı ve zaman alması konuyu açıklamaktadır (Özveri, 2013).

belirterek, bu durumun gig ekonomisi platformlarının artışı ile sayının daha da yükseleceğini ileri sürmektedir (2019: 177). Bu bağlamda, gig ekonomisi platformlarının başta sosyal güvenlik olmak üzere çalışma yaşamını ilgilendiren koruyucu düzenlemeleri yerine getirmemesi, hem bireylerin sosyal koruma mekanizmalarından yoksun kalmasına yol açacak, hem de ulus devletlerin vergi kaybına neden olacaktır.

Teknolojik gelişmelerin istihdamda daha yoğun olarak kullanılması ile esnek istihdam modellerinin yaygınlık kazanması aynı tarihsel süreçte gerçekleşmiştir. Üstelik teknolojik gelişmeler, esnek istihdam modellerinin yaygınlık kazanmasını ve uygulanabilir kılınmasını da elverişli duruma getirmiştir. Bununla birlikte, gig ekonomisi, teknolojik gelişmeler ile esneklik istihdam modellerinin yaygınlaştığı bir süreçte ortaya çıkmıştır. Ancak, gig ekonomisindeki esneklik söyleminin esasen “tek taraflı” gerçekleştiğini ve çalışma ilişkileri boyutunu gizlediği bilinmektedir. Bu doğrultuda, gig ekonomisi platformlarda gerçekleşen esneklik unsurunun, gig işçilerini hangi boyutta etkilemekte olduğu incelenmiştir.

### **3.1.2.2. Esneklik**

Yirminci yüzyılın ikinci yarısından sonra gelişmiş kapitalist batı ülkelerinde uygulanan, keynesyen ekonomi politikaları, Fordist üretim sistemi ve güvenceli istihdam modelinin 1970’li yıllara kadar devam ettiği bilinmektedir (Kallaberg, 2009: 2; Ünal ve Temiz, 2022: 175). Kapitalist batı ülkelerinde yaklaşık otuz yıl süren (1945-1975) ve altın çağ/şanlı otuz yıl olarak isimlendirilen bu dönemde, üretimde ve işgücü verimliliğinde artışlar yaşanmış, düşük işsizlik oranları kalıcı bir duruma dönüşmüş ve kamu sosyal harcamaları yükselmiştir (Özdemir, 2007: 203-205; Dumenil ve Levy, 2015: 37; Harvey, 2019: 172). Ancak, 1970’li yıllara gelindiğinde ise üretimde ve işgücü verimliliğinde düşüşlerin gerçekleştiği, ulusal ekonomilerde büyüme oranlarının azaldığı ve işsizlik ve enflasyon oranlarının artış gösterdiği bir sürece geçirmiştir (Harvey, 1993: 84; Temiz, 2004: 118-121). Bu durum, kapitalist batı ülkelerinde birikim krizinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu dönemde yeni liberal iktisatçılar, meydana gelen sermaye birikim krizinin, başta Fordist üretim modelinden ve keynesyen ekonomi politikalarından gerçekleştiğini ifade etmişlerdir (Şen, 2001: 87-88; Bakır ve Eroğlu, 2019: 156). Bununla birlikte yeni liberal iktisatçılar ve uluslararası kuruluşlar, sermaye birikim krizinin aşılmasına yönelik, ekonomi ve vergi politikalarının, üretim yapısının ve istihdam ilişkilerinin yeniden yapılandırılması gerekliliğini de ileri sürmüşlerdir (Şen, 2001: 88; Ongan, 2005: 92).

1970 sonrası üretim sisteminde ve istihdam ilişkilerinde gerçekleştirilmek istenen dönüşüm, genellikle kitlesel üretim ve tüketim dengesinin bozulması, işsizlik ve enflasyon oranlarının yükselmesi, küresel ölçekte yükselen rekabet baskısı ve büyüme oranlarının azalması üzerinden değerlendirilmektedir. Bu gelişmelerin yanında, gelişmiş kapitalist ülkelerde iktidarda bulunan “sol/sosyal demokrat partilerin” uyguladıkları sosyal politikalara, işgücü

maliyelerinin artışını durdurmaya ve yaklaşık her üç ücretli çalışandan birinin üye olduğu sendikaların ekonomi-politik üzerindeki gücüne karşı başlatıldığını da söylemek mümkündür<sup>17</sup> (Erdut, 1998: 58; Ansal, 1999: 13; Saad-Filho, 2007: 94; Çelik, 2013: 50-51; Lapavitsas, 2014: 65; Harvey, 2015: 22-27; Wolfson, 2019: 198). Nitekim kapitalizmde meydana gelen sermaye birikim krizleri salt ekonomik değil, sosyal, siyasal ve kültürel yapılardaki kurumların dönüşümü ile birlikte aşılmaktadır (Öngen, 1995: 829-830; Öngen, 2004: 248; Arın, 2013: 52-57). Bu bağlamda, ileri sürülen yeni liberal politika başlıkları arasında, ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel yapılarda gerçekleştirilmek istenen dönüşüm birlikte ele alınmıştır (Tezgel, 2010:120-123; Saad-Filho, 2014: 192-195). Yeni liberal politikalar, uluslararası rekabet için dış ticaretinin serbestleştirilmesi, döviz kurunun devalüe edilmesi (serbest piyasa ve ticaret), ulus devletlerin ikinci dünya savaşı sonrası talep yönlü müdahalesinden arz yönlü müdahaleye geçmesi, iktisadi teşebbüslerin özelleştirilmesi, kamu sosyal harcamalarında kesintiye gidilmesi veya kademeli olarak sonlandırılması, işçileri sendikasızlaştırmak veya sendikaları güçsüzleştirmek için yeni istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılması (geçici, taşeron, mevsimlik), ve işgücü piyasasında esnek istihdam modellerinin uygulanması için salık vermektedir (Erdut, 2004: 11-12; Ozan, 2012: 166; Çelik, 2013: 52; Harvey, 2015: 10; Temiz ve Ünal, 2020: 48).

1980'li yıllardan itibaren gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde uygulanan yeni liberal politikaların, istihdamı ve emek verimliliğinin arttırılmasına yönelik ileri sürdüğü işgücü piyasasının esnekleştirilmesi görüşü ise kısa bir zaman içinde küresel ölçekte yaygınlık kazanmıştır. Bu doğrultuda, işgücü piyasalarında katı olarak nitelendirilen koruyucu düzenlemelerin işverenler lehine yeniden düzenlenmiş ve ekonomik dalgalanmalara uyum

---

<sup>17</sup> Örneğin, Türkiye'de 1960 yılında gerçekleşen askeri ihtilal sonrası hazırlanan ve 1961 yılında kabul edilen anayasa, işçi sınıfının ekonomik, sosyal ve siyasal alanda pek çok kazanım elde etmesinde önemli bir faktör olmuştur. 1961 anayasasının yürürlükte bulunduğu (1961-1980) dönem boyunca, işçi sınıfı - anayasa ile güvence altına alınan- başta sendikalaşma hakkı olmak üzere, toplu sözleşme ve grev hakkını belirli ölçüler doğrultusunda da olsa özgürce kullanabilmiştir (Özveri, 2013: 195). Bu dönemde, ithal ikamesine dayalı kalkınma politikasının uygulanması ve işçi hareketinin güçlenmesi sonucu, emeğin reel ücretleri yükselmiş, sermayenin kar marjlarında ise gerilemeler gerçekleşmiştir (Yeldan, 2016: 43-44; Boratav, 2016: 145-146). Bu durum, 24 Ocak 1980 kararları ve uygulanmasında en büyük etken olan 12 Eylül 1980 askeri darbesi ile kesintiye uğratılmıştır (Koray, 2018: 162-163). Askeri darbe ardından çıkarılan Milli Güvenlik Kurulu kararlarıyla sendikal faaliyetler kısıtlanmış, mevcut grevler ertelenmiş ve toplu iş sözleşmesinde Yüksek Hakem Kurulu tek yetkili organ kılınmıştır (Koç, 1989: 55; Temiz ve Ünal, 2020: 49). Darbe yönetimi tarafından hazırlanan ve kabul edilen 1982 anayasasında, grev hakkı salt toplu sözleşme sırasında anlaşmazlık çıkması durumunda kullanma şeklinde kısıtlanmış, lokavt hakkı anayasal güvence altına alınmış, 2821 ve 2822 sayılı kanunlar ile birlikte sendikalaşmayı zorlaştıracak işkolu barajı getirilmiş ve yasa çerçevesinde çıkılan grevlerin milli güvenliği ve genel sağlığı bozucu nitelikleri ileri sürülerek erteleme adı altında grevleri yasaklayan bir endüstri ilişkileri sistemi inşa edilmiştir (Özveri, 2013; Temiz ve Ünal, 2020). Özetle, Türkiye'de 12 Eylül 1980 darbesi sonrası emek ile sermaye arasındaki güç dengesi sermaye lehine yeniden düzenlenmiştir. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonun uzun yıllar başkanlığını yürüten Halit Narin "yirmi yıl işçiler güldü, biz ağladık, şimdi gülme sırası bizde" (Ozan, 2012: 146) sözü ile sermaye lehine gerçekleşen dönüşüm birincil ağızdan da kabul edilmiştir. Nitekim darbe sonrası işçi sınıfının reel ücretlerinde azalmaların gerçekleştiği, sermayenin ise kar marjlarında yükselmelerin yaşandığı bilinmektedir. Bu durum 1979 yılı Sosyal Sigortalar Kurumu net prim kazançları 100 endeks kabul edildiğinde, bu oranın 1984 yılında 54,3 seviyesine gerilediği gözlenmektedir (Akkaya, 2000: 227).

sağlayabilecek esnek istihdam modellerinin oluşturulması hızlanmıştır (Erdut, 1998: 27; Aykaç, 2018: 37-38; Bakır ve Eroğlu, 2019: 156). Bu dönemde, ulus devletlerin işgücü piyasalarına yönelik yaptığı hukuksal düzenlemeler, sermayenin talepleri doğrultusunda ve uluslararası rekabete uyum sağlayacak şekilde gerçekleşmiştir (Gülcan, 2017: 22).

OECD işgücü piyasalarında esneklik türlerini beş başlıkta kategorize etmektedir. Bunlar, iç sayısal esneklik, dış sayısal esneklik, ücret esnekliği, dışsallaştırma ve işlevsel esnekliktir (Munck, 2003: 94). İç sayısal esneklik, işletmenin piyasa dalgalanmalarına uyum sağlayabilecek işçilerin iş organizasyonunun belirlenmesidir. Bir başka deyişle, piyasaya uygun biçimde işçilerin görevlerinde, çalışma saatlerinde, iş rotasyonunda ve becerilerde daha fazla değişiklik sağlayabilen esnekliği ifade etmektedir (Eyck, 2003: 4). Dış sayısal esneklik, işgücünün işyerinin/işletmenin üretim sürecindeki gereksinimlerine uygun biçimde ayarlanmasıdır. İşgücü genellikle, sözleşmeli, taşeron, geçici ve dış kaynak kullanımı gibi işe alımlarda ve sonlandırılmalarda katı olarak nitelendirilen koruyucu düzenlemelerin aşılması amacıyla tercih edilmektedir (Erdut, 1998: 35). Ücret esnekliği, işverenler tarafından hem üretkenliği arttırmak hem de organizasyon için gerekli işgücünü organizasyona çekebilmek amacıyla tercih edilmektedir. İşverenler ücret esnekliğinde genellikle performansa göre ücret ödemekte olup böylece ücretlerin bireyselleştirilmesini de yaygınlaştırmaktadır (Koray, 1997: 758). Dışsallaştırma, dış sayısal esneklikte olduğu gibi iş organizasyonun bir kısmını dışarıdan temin edilmesidir. Son olarak ise işlevsel esneklikte, çekirdek işgücüne daha fazla sorumluluk yüklenerek verimliliğinin artırılması hedeflenmektedir (Koray, 1997: 756). Esneklik biçimleri ülkelerin işgücü piyasası özelliklerine, işletme yapılarına ve mesleği sınıflandırmalarına bağlı olarak değişiklik gösterdiği bilinmekle birlikte (Munck, 2003: 95; Gülcan, 2017: 24) işverenler genellikle işlevsel ve sayısal esnekliği tercih ettiği bilinmektedir (Kalleberg, 2003: 154-155; Tezgel, 2010: 163-164).

İşgücü piyasalarında yaygınlaşan esnek istihdam modelleri, ilk önce Fordist üretim modelinin çalışanlar üzerinde yarattığı yıkımı önleme, işi kültürel ve sosyal değişimlerle uyumlaştırma ve çalışanların iş yaşam dengesini sağlama gibi gerekçelendirme konularını içermektedirken bu durum ilerleyen süreçte ücretlerin bireyselleştirilmesi, öngörülemeyen çalışma saatlerinin yaygınlaştırılması, örgütlü emeğin zayıflatılması ve işletmelerin dış kaynak kullanımını yoğunlaştırılması şeklinde gerçekleşmiştir (Öngen, 1995: 284-286; Eyck, 2003: 5-15; Gülcan, 2017: 21-35; Lehdonvirta, 2018: 14-15). Böylelikle kapitalistler esnek istihdam modellerini, işgücü maliyetleri düşürme, sosyo-ekonomik riskleri çalışanlara devretme ve artık değere en yoğun biçimde ulaşma aracı olarak kullandığını da söylemek mümkündür (Harvey, 2019: 212-215). Diğer yandan, bu dönemde ulaşım, bilgi ve iletişim teknolojisinde gerçekleşen ilerlemeler yine yukarıda ifade edilen süreç doğrultusunda kullanılmıştır.

1970 sonrası teknoloji alanında gerçekleşen devrimsel gelişmeler, esnek istihdam modellerinin yaygınlık kazanmasında en önemli etkenlerin başında gelmektedir. Ancak, teknolojik ilerlemeler, işgücü piyasalarında esnek istihdam modellerinin uygulanmasını zorunlu değil elverişli kılmaktadır (Ansal, 1997: 654). İnternet teknolojisinin son otuz yıldır işgücünde daha yoğun olarak kullanılması, hem yeni istihdam modellerinin ortaya çıkmasına, hem de emeğin daha yoğun olarak sömürüye maruz kalmasının başlıca faktörleri arasındadır. İnternetin çalışma yaşamında daha yaygın olarak kullanılması ile meydana gelen dönüşümü, oDesk (şimdi Upwork) eski yöneticisi Gary Swart şu şekilde açıklamaktadır:

İnternet, evden çalışma, dağıtılmış ekipler (distributed teams), çevrimiçi çalışma ve hatta tamamen sanal şirketler gibi popüler iş yaklaşımlarını giderek daha fazla etkinleştirirken, hem işletmeler, hem de çalışanlar istedikleri zaman, istedikleri kişi ve kişilerle çalışmak için daha fazla özgürlük ve esneklik buluyorlar (Anwar ve Graham, 2020a: 3).

İşgücü piyasalarında yaygınlık kazanan esnekliğin emek sermaye arasındaki yapısal, kurumsal, organizasyonel ve toplumsal güç ilişkileri temelinde kurumsallaştığı bilinmektedir (Basualdo vd., 2021: 5). Özellikle son yıllarda emek sermaye arasındaki güç ilişkileri dikkate alınarak yapılan araştırmalarda, işçiler tarafından planlanan esnek programlar ile işverenler tarafından oluşturulan esnek programlar arasında zıt sonuçların ortaya çıktığı bilinmektedir (Lehvonvirta, 2018: 15-16). Bu bağlamda, esnekliğin emek sermaye arasında kim tarafından talep edildiği ve kim tarafından uygulandığı önem kazanmaktadır. İşçiler tarafından planlanan esnek programlarda genellikle iş-yaşam dengesi merkezi konumda yer almaktadır. İşverenler tarafından oluşturulan esnek programlarda ise işyeri için ekonomik dalgalanmalar dikkate alınarak hazırlanan esnek programlar söz konusu olmakla birlikte bu talepler güç ilişkileri sonrası şekillenmektedir (Lehvonvirta, 2018: 16).

Gig ekonomisi, yukarıda yinelendiği gibi ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel yapılarıdaki dönüşümün ve teknoloji alanındaki devrimsel ilerlemelerin sonucu olarak ortaya çıkan yeni bir süreci ifade etmektedir. Platformların gig işçilerine sundukları en önemli vaatlerin başında çalışma yaşamında esneklik ve özerklik gelmektedir (De-Stefano, 2016; Wood vd. 2019). Ancak, gig işçilerine vaat edilen çalışma yaşamında esneklik ve özerklik ilkesi, esasen tek taraflı veya sermaye lehine gerçekleşmektedir (De-Stefano, 2016: 476-7; Wood vd. 2019: 66-67; Duggan vd. 2022: 77-78). Gig ekonomisinde gerçekleşen tek taraflı esneklik vaadini CrowdFlower CEO'su Lukas Biewald'ın şu sözleri açıklığa kavuşturmaktadır.

CrowdFlower [çevrimiçi gig ekonomisi platformu] ve kitle kaynak kullanımı endüstrisindeki diğerleri [firmalar], daha önce hiç sahip olmayacak insanlara fırsatlar getiriyoruz ve cinsiyetlerine bakılmaksızın mikro görevler yapmak isteyen herkes ile gerçekten eşitlikçi bir şekilde çalışıyoruz, milliyet veya sosyo-ekonomik statü ve bunu

tamamen kendi seçtikleri ve kendilerine özgü bir şekilde yapabilirler. İnternette önce, birini bulmak, on dakika boyunca oturmasını ve sizin için çalışmasını sağlamak ve on dakikadan sonra onları kovmak gerçekten zor olurdu. Ancak teknoloji ile onları gerçekten bulabiliriz, onlara az miktarda para ödeyebiliriz ve daha sonra artık ihtiyacınız olmadığı an onlardan kurtulabiliriz (Schmidt, 2017: 13; Erdut, 2021: 46).

Talep üzerine ve çevrimiçi gig platformları işgücünü teşvik etmek ve işgücü arzını arttırmak için esneklik söylemini sıklıkla tercih etmektedir. Ancak gig ekonomisi platformlarının işçilere çalışma yaşamında vaat ettikleri esnekliğe karşılık işçileri bağımsız yüklenici veya serbest çalışan olarak sınıflandırmaktadır (Collier vd. 2017: 13). Bu durum işçilerin sosyal ve ekonomik haklarını erişim sağlayamaması riskini de beraberinde getirmektedir (Piasna vd. 2022: 6). Diğer yandan, platformların tasarımı, çalışma süreleri ve inşa ettikleri iş süreçleri, işçilerin iş üzerindeki kontrolünü ve esnekliğini ise genellikle engellemektedir (Aloisi, 2016: 662; Gandini, 2019: Rani ve Furrer, 2021: 230). Bu bağlamda, gig ekonomisi ile özdeşleşen esneklik söylemi işçiler aleyhine, işverenler lehine sonuçlandığını da söylemek mümkündür (ILO, 2021: 90-101).

Gig ekonomisinde meydana gelen tek taraflı esnekliğin ortaya çıkma nedenleri arasında, platformların tamamlanan iş başına ücret ödemesi, dalgalı ücret politikası uygulaması ve işgücü çizelgelerini tek taraflı düzenlemesi gibi uygulamalar gelmektedir (Aloisi, 2016: 662-3; Collier vd. 2017: 13; Drahokoupil ve Piasna, 2019: 27). Örneğin, Belçika'da Deliveroo işçileri üzerine yapılan araştırmada istedikleri vardiyalara kaydolma başarıları sorulduğunda, yüzde 10'u onlara asla erişemediklerini, yüzde 30'unun ise tercih ettikleri vardiyalara yalnızca ara sıra erişebildiklerini bildirmişlerdir. Bununla birlikte katılımcıların yaklaşık yarısı (yüzde 46) vardiya sisteminin şeffaf olmadığını ifade ederken; yaklaşık yüzde 33'ü ise vardiya sisteminin işçiler için çok katı olduğunu ifade etmişlerdir (Drahokoupil ve Piasna, 2019: 28-29).

Platformların tamamlanan iş başına ücret ödemesi, platformlar aracılığıyla gelir elde eden işçilerin gelir kaynaklarına bağlı olarak esneklik düzeyini de belirlemektedir (Schor vd. 2020: 836). Gig işçilerinin birincil gelir kaynakları platformlar aracılığıyla tamamlanan işler olduğunda esnekliğin fiilen ortadan kalktığı yapılan araştırmalarda gözlenmektedir (Piasna ve Drahokoupil, 2021: 1400). Birincil gelir kaynağı platformlar olan gig işçilerinin, bir yandan giderleri karşılamak (bakım, vergi benzin vd.), diğer yandan yeterli düzeyde ücret kazanmak için uzun saatler çalışma zorunluluğu bulunmaktadır (Zwick, 2018: 686; Manriquez, 2019: 185; Rani ve Furrer, 2021: 216-217). Nitekim yerel tabanlı ve/veya çevrimiçi platformlar aracılığıyla –tek-ücret kazancı elde eden gig işçilerinin haftalık ortalama 70 saat ve üzeri çalıştığı yapılan araştırmalarda tespit edilmiştir (Wood vd. 2019: 67; ILO, 2021: 168). Örneğin, Birleşik Krallık'ta taksi (Lawrence, 2016) ve gıda dağıtım işkollarında (Piratu, 2022) çalışan işçilerin tüm giderler sonrası asgari ücret kazanmak için 70 saat çalıştığı tespit edilmiştir. ILO tarafından yapılan bir

araştırmada gelişmekte olan ülkelerde yolcu taşımacılığı ve gıda dağıtım sektörlerinde ortalama çalışma saatleri 59 ve 65 saat olarak bulunmuştur. Bu durum, Hindistan'da yolcu taşımacılığı sektöründe çalışan işçiler arasından 82 saate kadar yükselmektedir (ILO, 2021: 167-169). Wood vd (2019: 67) tarafından Afrika kıtasında yaptıkları araştırmada çevrimiçi gig platformlarında yeterli gelir elde edebilmek için 78 saate kadar çalışmanın gerçekleştiği gözlemlenmiştir.

Gig ekonomisi platformlarının esnekliği engelleyen diğer bir uygulaması ise dalgalı ücret politikasıdır. Dalgalı ücret politikası, işgücünün belirli günlerde ve/veya belirli saatlerde çalışmaya devam etmesi ya da işbaşı yapmaları amacıyla platformlar tarafından bilinçli olarak yönlendirilmesidir. Özellikle yemek teslimatı sektöründe öğle yemeği ve akşam iş çıkış saatleri ile Cuma, Cumartesi ve Pazar günleri; yolcu taşımacılığı sektöründe ise sportif etkinlik, konser ve insan yoğunluğunun yüksek olduğu yerler ve zamanlar için parça başı ücretler algoritma aracılığıyla arttırılmaktadır. Platformların hem düşük ücret politikası uygulaması hem de tamamlanan iş başına sıralama ve çeşitli bonus ödüller sağlaması işçilerin belirli saatlerde ve/veya günlerde çalışmaya mecbur kılmaktadır. Diğer bir ifadeyle bu durum platformların algoritmalar aracılığıyla çalışanların esnekliğine müdahale ettiğini söylemek mümkündür (Goodfellow, 2016; Woodcock ve Graham, 2020: 110-111; Aslam ve Woodcock, 2020).

### **3.1.3. Gig Ekonomisini Biçimlendiren ve Hızlandıran Faktörler**

Gig ekonomisi kimi yazarlarca 2008 ekonomik krizi sonrası ortaya çıktığı ifade edilse de (Duggan vd., 2022: 4) esasen son kırk yılda yaşanan gelişmelerin bir sonucu olduğunu söylemek daha kapsayıcı olacaktır. Bu bağlamda son kırk yılda meydana gelen teknolojik gelişmelerin, sosyal ve siyasal alandaki dönüşümlerin ve kültürel alandaki değişimlerin birbirleriyle ilişkili süreçlerin bir sonucu olarak açıklamak mümkündür (De-Stefano, 2016; Woodcock ve Graham 2021: 50; Woodcock, 2021: 27). Woodcock ve Graham (2021: 38-62) da gig ekonomisini şekillendiren ön koşulları üç ana başlıkta ve dokuz alt başlıkta incelemektedir. Bunlardan ilki teknolojik ilerlemelerdir. Bunlar sırasıyla işlerin dijitalleşmesi, küresel ölçekte internet ağ yapısının yaygınlaşması ve platform ekosisteminin ortaya çıkmasıdır. İkincisi, ekonomi-politikte meydana gelen değişimlerdir. Devletin düzenleyici aktör konumunu terk etmesi veya zayıfla(tıl)ması, işçi sendikalarının güç kaybetmesi, küreselleşme sürecinin hız kazanması birlikte dış kaynak kullanımının yaygınlaşmasıdır. Son olarak ise kültürel gelişmelerdir. Tüketici davranışlarının farklılaşması, işgücünde kadın istihdam oranlarının yükselmesi ve işçilerin esneklik taleplerinin yaygınlık kazanmasıdır.

#### **3.1.3.1. Teknolojik Gelişmeler**

1980'li yıllardan itibaren küreselleşme sürecinin hız kazanması, yeni liberal politikaların yaygınlaşması ve bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemelerin hızlanması, en yoğun biçimde

üretim sürecini ve işyeri ölçeğini etkilemiştir (Temiz, 2004; Erdut, 2004; Castells, 2008). Castells (2008: 99-100) 1980'li yıllardan itibaren teknolojik gelişmelerin işgücü süreçlerinde yaygın kullanımını var olan iş organizasyonlarının "ağlar" aracılığıyla yer değiştirme süreci olarak açıklamaktadır. Meydana gelen dönüşüm sürecinin temellerini ise üç aşamada değerlendirmektedir. Mikro elektronik alanındaki yenilikler (icat/buluş), bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan devrimsel gelişmeler ve başta sanayileşmiş ülkelerde olmak üzere kapitalist sistemin yaşadığı birikim krizi ve bu sanayileşmiş veya sanayileşmekte olan toplumların ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel alanlarındaki değişikliklerin yansımaları şeklinde kategorize etmektedir (Castells, 2008: 35-96).

Öncelikle, teknoloji alanındaki ilerlemeler evde çalışma kavramını yeni bir forma dönüştürmüş ve esnek istihdam modelleri arasında tele çalışma modelini yaygınlaştırmıştır (Erdut, 1998: 91; Todoli- Signes, 2017: 194; Erdut, 2021: 36). İkinci olarak, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler firmaların ağlar aracılığıyla dış kaynak kullanımının (outsourcing) altyapısını oluşturmuş ve firmaların hızla tercih ettikleri bir süreci başlatmıştır. Özellikle Birleşik Krallık'ta faaliyet gösteren firmaların çağrı merkezlerinin Hindistan'a, Portekiz'deki firmaların ise Brezilya'ya kaydırılması bu durumun en somut örnekleri arasındadır (Huws, 2014: 23-24; Graham ve Woodcock, 2018: 242; Woodcock, 2021: 54).

Dış kaynak kullanımı esasen kapitalizmin bir uzantısını da ifade etmektedir. Tarihsel süreçte sermaye doğası gereği üretim maliyetlerini ve/veya işgücü maliyetlerini düşürecek yeni arayışlar içerisinde. Özellikle 1980 sonrası teknoloji alanında gerçekleşen gelişmeler mekansal sabitlemeyi ortadan kaldırmış ve sermaye birikimi sağlayacak yeni alanlar oluşturmuştur. Bu tarihsel süreci Marx şöyle açıklamaktadır: *Üretim, mübadele değerine, böylece mübadeleye daha çok bağlı hale geldikçe, mübadelenin fiziksel koşulları da -iletişim ve taşımacılık araçları- dolaşımın maliyeti için daha önemli hale gelir. Sermaye, doğası gereği tüm mekansal sınırların ötesine geçer. Böylece, mübadelenin fiziksel koşullarının yaratılması... onun için sıra dışı bir zorunluluk haline gelir. Sermaye, bir yanda, bağlantı için, yani değişim ve bütün dünyayı piyasası için fethetmek uğruna tüm mekansal sınırları yerle bir etmeye çalışmak zorundayken, diğer yandan bu mekanı zaman ile yok etmeye uğraşır... Sermaye geliştikçe hem piyasanın daha da genişlemesi, hem de mekanın zaman tarafından giderek imha edilmesi için eşzamanlı olarak çabalar şeklinde açıklamaktadır (Marx'tan aktaran Harvey, 2015a: 302-3).*

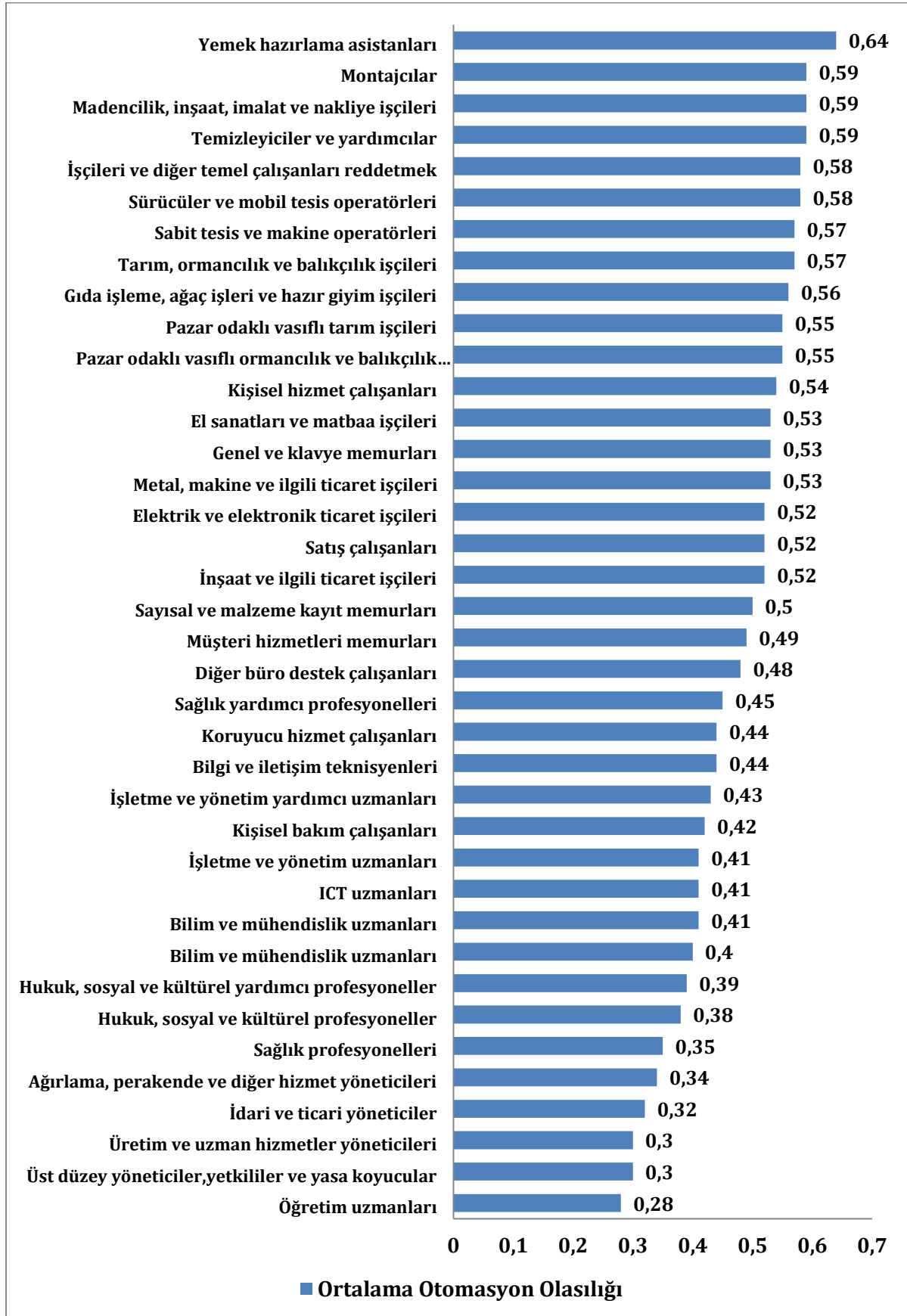
Özellikle 20. yüzyılın sonundan itibaren internet ağ yapısının genişlediği ve internete erişim sağlayan kişi sayısı katlanarak büyüdüğü bilinmektedir. Küresel ölçekte internete erişim sağlayan kişi sayısının 1996 yılında 20 milyon kişi olduğu tahmin edilirken (Castells, 2008: 8) bu sayının 2000 yılında 300 milyona (toplum dünya nüfusuna oranı yüzde 5), 2010 yılında 2 milyar kişiye (yüzde 29) ve 2021 yılına gelindiğinde ise bu sayının yaklaşık 5 milyar 200 milyon kişiye (yüzde 66) yükselmiş olduğu görülmektedir (Internet World Stats, 2021). Ancak dünya

genelinde bireyler, toplumlar ve cinsiyetler arasında yaşanan ekonomik ve sosyal eşitsizlikler internete erişim konusunda devam ettiği bilinmektedir.

Uluslararası Telekomünikasyon Birliği'nin 2020 yılında yayımlamış olduğu verilere göre, ABD ve Avrupa Birliği nüfusunun (ITU, 2021) yaklaşık yüzde 90'ı internete erişim sağlarken, bu oran Afrika kıtasında yüzde 43'e kadar düştüğü tespit edilmiştir (Internet World Stats, 2021a). İnternete erişimde diğer bir eşitsizlik ise cinsiyetler arasında yaşanmaktadır. 2019 yılında erkeklerin internete erişim oranı yaklaşık yüzde 56 olurken, kadınlarda bu oran yüzde 45'e kadar gerilemektedir (ITU, 2019). Cinsiyetler arasında veya ülkeler ve/veya bölgeler arasındaki sosyal ve ekonomik eşitsizliklerden farklı olarak, Afrika kıtasında internete erişim konusu ırksal ayrımcılığı da ortaya çıkarmaktadır. Nitekim, Güney Afrika'daki varsıl beyaz sınıfların internete daha yoğun şekilde erişim sağladığı ve internet ve iletişim araçlarını kullanma becerilerinin varsıl sınıfta" toplandığı belirtilmektedir (Mahnkopt, 2020: 108).

Özellikle internetin yaygınlaşması yeni işleri türlerini de ortaya çıkarmaktadır (Öngen, 1995: 830; Graham vd., 2017: 136-137; Fuchs, 2021: 110-117; Atmaca, 2022). Özellikle akıllı cep telefonu, bilgisayar ve internet aracılığıyla gerçekleştirilen iş modelleri hızla yaygınlık kazanmaktadır. İnternet aracılığıyla ortaya çıkan işlerin yer ve zaman kısıtının ortadan kaldırması ise iş modellerinin yaygınlık kazanmasını ve işgücünün büyümesini temelini oluşturmaktadır. Nitekim, gig ekonomisi platformlarının sayısı da son on yılda 142'den 777'nin üzerine çıktığı tespit edilmiştir (ILO, 2021: 19). Bu durum, erkekler, kadınlar, gençler, göçmenler, sığınmacılar ve engelli bireyler, yeni istihdam fırsatlarına erişmek ve/veya mevcut gelirlerin yanında ek gelir kazanmak (iş hayatında veya emeklilik sonrası dönem) amacıyla "uygulamaları, platformları ve internet sitelerini" daha çok kullanmaya yönelmekte oldukları gözlemlenmektedir (Graham ve Woodcock, 2018: 242). Özellikle gig ekonomisi platformlarının küresel ölçekte yaygınlaşması internet aracılığıyla gerçekleşmektedir. Diğer yandan teknolojik gelişmeler iş organizasyonunu daha yoğun kontrol ve gözetim fırsatı da sağlamaktadır (Woodcook, 2021: 54-55).

**Şekil 5: Mesleklere Göre Otomasyon Riski**



**Kaynak:** Ekbia ve Narbi, 2019: 656

İnternet işin yapılmasında ana araç olarak kullanılırken veya yapılan işlerde yardımcı faktör olarak ortaya çıkarken, diğer yandan işlerin teknolojik gelişmeler aracılığıyla yok olacağını veya azalacağına yönelik tartışmaları da yaygınlaştırmaktadır. Özellikle iş süreçlerinde yapay zekanın ve robotların daha sık kullanılmaya başlanması bu tartışmaları şiddetlendirmektedir (Manhkopt, 2020: 110-112). Bu bağlamda, mevcut işlerin teknolojik gelişmeler sonucu yok olma riskine yönelik çeşitli araştırmacılar ve kurum ve kuruluş tarafından gerçekleştirilen pek çok çalışma bulunmaktadır.

Örneğin, OECD (2016: 2) üye ülkelerdeki işlerin yaklaşık yüzde 9'unun yüksek otomasyon riski altında olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte işlerin yüzde 50 ila 70'i arasında tamamen ikame edilmeyecek düzeyde olduğunu, ancak iş organizasyonu içerisindeki işlerin gerçekleştirilme süreçlerini büyük bir kısmını otomatikleştirilerek değiştireceğini ileri sürmektedir. Frey ve Osborne (2015: 11) Amerika Birleşik Devletleri'ndeki var olan işlerin yüzde 47'sinin otomasyona geçme riski altında olduğunu ifade ederken, Dünya Bankası (2016: 126) ise işlerin otomasyona duyarlı olduğunu ancak gerçekleşme sürecinin yavaş ilerleyeceğini tahmin etmektedir. Bu durumun esas nedeni olarak ise, makinelerin ve dijital teknolojinin, "özellikle uyarlanabilirlik, sağduyu ve yaratıcılık gerektiren birçok görev için (en azından henüz değil) mükemmel veya hatta iyi ikameler" olmadığını, otomasyon ve işgücünün birbirini tamamladığını ve işlerin ortadan kaybolma riskini yavaşlattığını belirtmektedir.

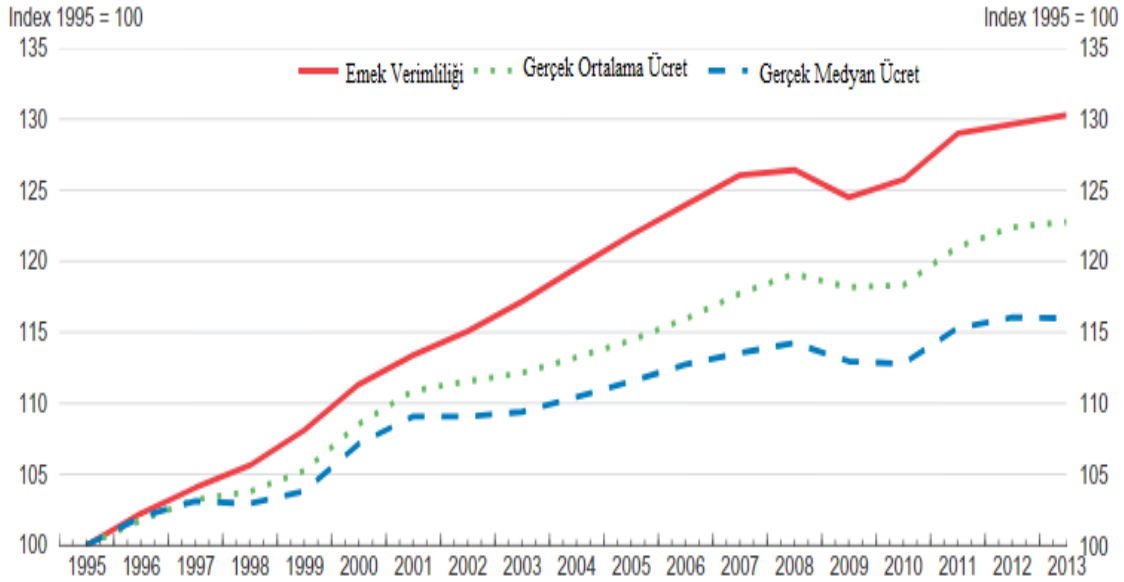
### **3.1.3.2. Sosyal ve Siyasal Gelişmeler**

Yirmi birinci yüzyıl, teknolojik araçlara sahip olmanın veya kullanma oranlarının her geçen zaman dilimi içinde artış gösterdiği, mevcut istihdam modellerinin dönüştüğü veya ortadan kalktığı ve yeni istihdam modellerinin ortaya çıktığı bir yüzyılı ifade etmektedir (Mahnkopt, 2020: 113; Chen, 2020: 121). Ancak, tüm bu sıralanan gelişmelerin yanında, geçmişten günümüze devam eden düşük gelir ve işsizlik sorunu bu yüzyılda da derinleşerek devam etmektedir.

İlk olarak, 1980 sonrası uygulanan ekonomi politikalarının bir sonucu olarak verimlilik artışı karşısında gelirin düşüşü küresel ölçekte devam etmektedir. Örneğin, ABD Louis Federal Rezerv Bankası yapmış olduğu araştırmada 1947-2017 yılları arasında emek verimliliği ile ücret ilişkisi arasındaki dağılımı incelenmiştir. Emek verimliliği ile ücret ilişkisi 1947 yılı için 100 olarak baz alındığında sırasıyla şu şekilde gelişim göstermiştir. 1957 yılı için 139,3-137,4; 1967 yılı için 194,1 – 172,2; 1977 yılı için 244,5 – 200,6; 1987 yılı için 282 – 219,9; 1997 yılı için 331,1 – 230,2; 2007 yılı için 440,6 – 281,1 ve 2017 yılında ise 499,5 – 288,2 şeklinde meydana gelmiştir. ABD'de 1980'li yıllara kadar emek verimliliği ile ücret ilişkisi yüzde 80 üzeri gerçekleşirken günümüzde yüzde 57 düzeyine gerilemiştir (Bloomberg, 2017). Emek verimliliği ile ücret ilişkisini inceleyen bir başka çalışma ise ILO tarafından yapılmıştır. ILO gelişmiş

ülkelerde 1999 yılını 100 endeks kabul etmiş ve 2004 yılında 109 – 103; 2010 yılında bu rakamlar 114 – 106,5 şeklinde son bulmuştur (ILO, 2013: 48). OECD üye ülkelerinde ise 1995 yılı 100 sabit alınmış ve 2013 yılına gelindiğinde verimliliği 130'a çıkarken ücretler 115'de kalmıştır.

**Şekil 6:** OECD Üye Ülkelerinde Emek Verimliliği ve Ücret İlişkisi



**Kaynak:** OECD, 2018: 55; Benanav, 2020: 23

İkinci olarak, 1980 sonrası ulus devletlerin yeni liberal politikalar doğrultusunda tam istihdam hedefinden vazgeçmesi işsizlik sorununu daha da derinleşmesine yol açmıştır. Özellikle işsizlik oranlarının son yirmi yılda aynı düzeylerde gerçekleşmesi işsizlik sorununun kronik bir sorun haline dönüştüğünü açıklamaktadır (ILO, 2020: 20; Temiz ve Ünal, 2021: 8-11). Diğer yandan istihdam oranları da düşmektedir. ILO'nun yayımlamış olduğu verilere göre, 2000 yılında 2,6 milyar kişi istihdamda yer alırken bu sayı 2019 yılında 3,3 milyar kişiye yükselmiştir. Ancak 2000 yılında yüzde 61 seviyesinde gerçekleşen istihdama katılım oranı 2019 yılında yüzde 57,4'e düzeyine gerilemiştir. Bu oranlar erkeklerde yüzde 74,1'den yüzde 70,3'e, kadınlarda ise bu oran yüzde 48'den yüzde 44,6'a düzeyine kadar düşmüştür (ILO, 2020: 90-91; Temiz ve Ünal, 2021: 9).

İşsizliğe sorununa ek olarak, 2020 yılı Ocak ayından itibaren dünyayı etkisi altına alan COVID-19<sup>18</sup> pandemisi, küresel işgücü piyasasını oldukça etkilemiştir. Bu durum hem işsizliği arttırmış, hem de yoksulluğu derinleştirmiştir. Pandeminin etkisi ile birlikte 114 milyon düzeyinde istihdam kaybının yaşandığı, içinde yer alan 33 milyon kişinin işsiz kaldığı ve geri kalan 81 milyon kişinin ise işgücünün dışına itildiği bilinmektedir (ILO, 2021: 1). Nitekim, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2020 yılı ilk çeyrek verilerine göre küresel ölçekte 188 milyon

<sup>18</sup> Çin Halk Cumhuriyeti'nin Vuhan kentinde başlayan ve hızlı bir yayılım göstererek tüm dünyayı etkisi altına alan hastalık.

işsiz bulunurken 2022 yılı itibariyle 215 milyona yükseldiği tahmin edilmektedir (ILO, 2022: 106). Diğer bir sorun alanı ise, istihdamda yer almalarına rağmen 630 milyon kişinin -toplam işgücünün yüzde 20'si- yoksulluk sınırının<sup>19</sup> altında gelir elde etmesidir. Çalışan yoksulların COVID-19 sonrası, küresel işgücü piyasasında yer alan kişilerin gelirlerinde ise yüzde 8,3 ile yüzde 12,3 arasında düşüş yaşandığı da gözlenmektedir (ILO, 2021: 10).

**Tablo 2:** Seçili Kapitalist Batı Ülkelerinde Sendikal Yoğunluk (Yüzde)

| Ülkeler          | 1970 | 1980 | 1990 | 2000 | 2010 | 2019 |
|------------------|------|------|------|------|------|------|
| ABD              | 30   | 24,7 | 16   | 12,9 | 11,4 | 9,9  |
| Almanya          | 38   | 41   | 33   | 24,6 | 18,9 | 16,3 |
| Birleşik Krallık | 49   | 55   | 39   | 29,8 | 26,6 | 23,5 |
| Fransa           | 21   | 17   | 10   | 10,8 | 10,8 | 10,1 |
| İtalya           | 38   | 54   | 39   | 34,8 | 35,3 | 32,5 |
| Japonya          | 35,1 | 31,1 | 16,4 | 21,5 | 18,4 | 16,8 |

**Kaynak:** Visser, 1991: 101 Waddington vd. 1997: 466; OECD, 2021, BLS, 2021

Son olarak, 1980 sonrası ulus devletlerin katı olarak nitelendirilen işgücü piyasalarını kademeli olarak esnekleştirecek politikaları hayata geçirmesi, ücretlerin bireyselleştirilmesine, öngörülemez çalışma saatlerinin yaygınlaştırılması ve örgütlü emeğin zayıflatılması şeklinde gerçekleşmiştir (Eyck, 2003: 5-15; Gülcan, 2017: 21-35). Özellikle sendikaların güç kaybetmesi uzun yıllar boyunca mücadele sonucu kazanılan sosyal ve ekonomik kazanımların kaybedilmesine yol açmıştır. Antunes (2013: 37-38) bu süreci “sanayi üretimine ve hizmetlerine sahip dünyanın hemen her köşesinde günlük olarak ortadan kaldırılan işçi haklarının kapsamlı olarak kuralsızlaştırılması; işçi sınıfının parçalanmasının artması, işgücünün güvencesizleştirilmesi ve taşeronlaştırılması ve sınıf sendikacılığının yıkılması ve onun ortaklığa ve hatta “işletme sendikacılığına” dayalı uysal sendikacılığa dönüştürülmesi” şeklinde dönüşümü özetlemektedir. Bu bağlamda, son kırk yılda kronikleşen işsizlik, küresel ölçekte ücretlerde dibe doğru yarış ve işçi sınıfının haklarını savunan sendikaların güç kaybetmesi işgücü piyasalarının kuralsızlaştırılmasını geçici değil kalıcı bir duruma dönüştürmüştür.

İşgücü piyasalarının kuralsızlaştırılması ve teknolojik gelişmelerin yeni istihdam alanları oluşturması yeni bir küresel işbölümünün ortaya çıkmasına yol açmıştır. Son yirmi yılda internet teknolojisinin yaygınlaşması, internet aracılığıyla işlerin ortaya çıkmasının yanı sıra yeni bölgelerde gerçekleştirilmesi için çalışmaların yapıldığı veya yapılması için pek çok girişim gözlenmektedir. Özellikle Afrika kıtasında dijital işlere önem verildiği bilinmektedir. Yoksulluktan çıkışa ve işsizlik sorununa yönelik gerek kamu gerekse özel kuruluşların çeşitli girişimleri bulunmaktadır. Örneğin, Rockefeller vakfı “Dijital İşler Afrika Girişimi” amacıyla 100

<sup>19</sup> Çalışanların ve/veya çalışan hanelerin günlük 3,20 ABD doları altında istihdam edildikleri ve bu gelir ile yaşamlarını sürdürmeye çalıştıkları tespit edilmiştir (ILO, 2020: 20).

milyon ABD doları yatırım yapmıştır. Yatırım gerekçesi olarak ise “dijital ekonomi, tarihsel olarak marjinalleşmiş gençlerin erişebileceği resmi işler yaratmak için önemli bir potansiyele sahiptir. Bir ürün veya hizmet sunmak için bilgi teknolojisini kullanan herhangi bir kısa vadeli veya kalıcı pozisyon olarak tanımlanan bu 'dijital işler' kayıtlı sektördedir ve bu nedenle, insanların yoksulluktan kurtulmalarını sağlayan iki kilit mekanizma olan daha yüksek ücretler ve uzun vadeli iş istikrarı sağlar” şeklinde açıklamaktadır. (Rockefeller Vakfı, 2013: 3). Afrika kıtasında dijital işlerin yaygınlaştırılması için yatırım yapan Rockefeller vakfı ile birlikte Mastercard Vakfı’nın 200 milyon ve IBM’in 70 milyon ABD doları tutarında yatırımları bulunmaktadır. Afrika Kalkınma Bankası bu yatırımlar sonrası 9 milyon yeni işin ortaya çıkacağını tahmin etmektedir (Anwar ve Graham, 2022: 99-100). Rockefeller vakfının yatırımları dışında doğrudan girişimleri de bulunmaktadır. Rockeller vakfı Nijerya Hükümeti ile gig işlerinin yaygınlaştırılması ve teşvik edilmesi için ortaklaşa “Naja Cloud” platformunu kurmuşlardır (Anwar ve Graham, 2022: 100). Rockefeller vakfı gig ekonomisi ise şu sözler ile teşvik etmektedir. Platformlarda başarılı bir şekilde dolaşabilenler için önemli bir gelir kazanma potansiyeli sunar. Çalışanlar, özellikle gençler için çevrimiçi çalışma, becerilerini ve dijital iş deneyimlerini geliştirirken gelir elde etmek için giriş engeli düşük bir fırsat olarak açıklamaktadır (Rockefeller Vakfı, 2014).

### 3.1.3.3. Kültürel Gelişmeler

Son kırk yılda meydana gelen dönüşümlerin başında kültürel gelişmeler önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle tüketici davranışlarının farklılaşması, işgücü içerisinde kadın istihdam oranlarının artış göstermesi ve bireyler tarafından standart istihdam modelleri yerine esnek istihdam modellerinin talep edilmesi (veya mecbur bırakılması) başlıca örnekler arasında yer almaktadır. Tüketici davranışlarının farklılaşması yeni taleplerin ve davranışların şekillenmesinde en etkili unsurdur. Bu durum, kararlara katılımları hızlandırdığı gibi mevcut korumaların zayıflatılmasında da etkili olabilmektedir. Örneğin, 2017 yılında Londra Ulaştırma Merkezi’nin Uber’in lisans sözleşmesini yenilememe kararını ilan etmesinin ardından internette imza kampanyası düzenlenmiş ve yaklaşık 900 bin kişi lisans sözleşmesinin yenilenmesine yönelik karar bildirmişlerdir (Change, 2017; Woodcok ve Graham, 2020: 15). Diğer yandan, tüketim alışkanlıklarının yasal düzenlemeleri ve/veya iş hukukundan doğan hakların zayıflatılması için kullanıldığını söylemek mümkündür. Nitekim gig platformları tarafından 2020 yılında ABD’de gerçekleşen Prop-22 referandumu bu durumun en açık örneğidir. Prob-22 referandumu ile birlikte işçilerin mevcut yasalardan sağlanan korumalar yerine yeni bir sınıflandırma testine tabi tutulmaları ve gig platformları tarafından sağlanacak hakların azaltılması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda, gig firmaları referandumun yasalaşması için yürüttükleri kampanyada 200 milyon ABD doları harcama yapmışlardır (O'Brien, 2020; Siddiqui,

2020; Ballotpedia, 2021). Gıda dağıtım platformları başta olmak üzere platformların uygulamaları veya internet siteleri aracılığıyla tüketicilerin işçilerin derecelendirmeleri davranışlarını dönüştürürken, işçilerin ise çeşitli risklere daha yoğun maruz kalmalarına neden oldukları söylemek mümkündür. Nitekim gıda dağıtım platformu işçilerinin teslimat baskısı kaza riskine de yol açtığı bilinmektedir.

Son yirmi yılda işgücü piyasalarında kadın istihdamının artış göstermesi (ILO, 2020: 90), hane gelir durumunu değiştirdiği gibi iş-yaşam çatışmasını ortaya çıkardığı da bilinmektedir (Aytaç, 2018: 43). Bununla birlikte kayıtdışı istihdamı ve cinsiyetler arasında ücret farklılığı derinleşmiştir. (Topateş, 2018: 155) Bu durum kadınların işgücü piyasalarında güvencesizliği ve yoksulluğu derinden yaşamalarına yol açmaktadır. Özellikle, kadınların iş yaşam dengesinde meydana gelen çatışmayı azaltmak, bakım (çocuk, yaşlı ve engelli) hizmetlerini gerçekleştirmek ve gelir elde etmek için çevrimiçi gig ekonomisi platformlarına katıldıkları bilinmektedir. Dünya Bankası'nın 2019 yılında yayımlanmış olduğu Dijital Temettüleri başlıklı kalkınma raporunda, düşük ücret ve kötü çalışma koşullarına rağmen evden çalışmanın veya esnek çalışmayı tercih edebilen kadınlar, gençler, yaşlı işçiler ve engelliler için özellikle faydalı olabileceğini belirtmektedir (DB, 2019: 108; Anwar ve Graham, 2022: 100-101).

## 4. SEÇİLİ GİG EKONOMİSİ PLATFORMLARININ İNCELENMESİ

### 4.1. Uber (Şehir İçi Ulaşım Platformu)

Gig ekonomisi, genellikle “talep üzerine ve çevrimiçi çalışma” şeklinde iki alt başlık altında incelenmektedir. Uber, talep üzerine gig ekonomisi platformları içinde küresel olarak en yaygın bilinen firmaların başında gelmektedir (Aloisi, 2016: 672; Khreiche, 2018: 45; Woodcock ve Graham, 2020: 75). Uber’in iş organizasyonunun çoğu zaman gig ekonomisi işleyişiyle de eş anlamlı kullanıldığı bilinmektedir (Katta, vd., 2020: 204). Uber, geleneksel yolcu taşıma hizmetini, tüketici davranışlarının farklılaştığı, internet ve akıllı cep telefonu kullanımının artış gösterdiği ve işgücü piyasalarında ekonomik ve sosyal risklerin çalışanlara devredilmek istendiği bir süreçte ortaya çıkan, “yenilikçi” olduğu ileri sürülen bir firmadır (Stanford, 2017: 386). 2021 yılı itibarıyla, 70 ülkede ve 900’den fazla merkezde faaliyet göstermektedir (Uber, 2021a). Uber’in iş organizasyonu çerçevesinde 22 bin çalışanı ve kendisi için çalışan, ancak, “çalışan” yerine “ortak” olarak sınıflandırdığı 3 milyon 900 bin işçiye de platformda yer alma hakkı vermektedir (Uber, 2021b). Ayrıca, 2021 yılı Mart ayındaki borsa değeri ise 103 milyar dolar seviyesindedir (Yahoo Finance, 2021).

2009 yılında kurulan Uber, 2010 yılında San Francisco’da, taşıma hizmeti lisanslı, yüksek kaliteli, siyah renk arabalar ve limuzin araç modelini içeren ve çalışanların sigortalı olduğu UberCab modeli ile taksi endüstrisine dahil olmuştur (Collier vd., 2017: 11; Schmidt, 2017: 20). Taksi endüstrisine yeni dahil olan UberCab, sürücülerin tepkileri ve Kaliforniya’daki “yasal itirazın” ardından 2011 yılında ismini Uber olarak değiştirmek zorunda kalmıştır (Cornelissen ve Cholakova, 2019: 3). Bununla birlikte, Uber’in piyasaya sürdüğü ilk modelin, hem yüksek kaliteli bir hizmet olması nedeniyle yaygınlık gösterememesi, hem de 2012 yılında kurulan Lyft ve SideCar ile rekabet etmek amacıyla, daha ucuz modeli olan UberX’i 2012 yılında piyasaya sürmüştür (Aloisi, 2016: 672; Collier vd., 2017: 11).

UberX, bireylerin sahip olduğu binek araçların kullanıldığı, işçilerin “bağımsız yüklenici” olarak sınıflandırıldığı ve yerel taksi hizmetlerinden daha düşük fiyat politikasının benimsendiği bir modeli ifade etmektedir (Schmidt, 2017: 20; Woodcock ve Graham, 2020: 76). Uber zaman içinde, hem yolcu taşımacılığında, hem de yemek teslimatı, taşımacılık ve diğer hizmet alanlarında da çeşitliliğe gitmiştir. Uber, yolcu taşımacılığında, kalabalık gruplar için sportif çok amaçlı araç (SUV) veya minibüsün kullanıldığı UberXL modeli ve lüks yolculuk yapmak isteyenler için ise UberBlack modeli bulunmaktadır (Cornelissen ve Cholakova, 2019: 3-4; Woodcock ve Graham, 2020: 77).

Uber’in iş organizasyonu kısaca açıklanacak olursa, aşağıdaki süreç şeklinde meydana gelmektedir. Müşteri ilk olarak, Uber tarafından daha önce oluşturulan mobil uygulamayı (created mobile application), akıllı cep telefonuna indirir ve hesap oluşturur. Ardından, müşteri

oluşturmuş olduğu hesabına, kredi kartı bilgilerini kayıt eder (Aloisi, 2016: 672; Deon, 2020: 197). Böylece, A noktasından B noktasına gitmek isteyen müşteriler önce rotasını belirlemekte, sonra yolculuk etmek istedikleri araç modelini seçmekte ve son olarak ise GPS verileri aracılığıyla konumuna en yakın işçiler ile eşleştirilmektedir (Manriquez, 2019: 169). GPS teknolojisi, müşteriye yolculuk ücretini ve varış zamanlarını da tahmini olarak hesaplayarak önceden bildirmektedir (Collier vd., 2017: 13; Deon, 2020: 197). Bununla birlikte, müşteriler, uygulama aracılığıyla işçilerin kullanıcı profillerini ve kimlik bilgilerini de sistem üzerinden görme imkanına sahiptir (Schmidt, 2017: 20). Bu doğrultuda, algoritma tarafından işçiye yönlendirilen yolculuk talebi, kabul etme veya reddetme seçeneği şeklinde sunulmaktadır. Yolculuk talebinin işçi tarafından kabul edilmesinden sonra müşterinin konumuna gider ve ardından yolculuk tamamlanır (Aloisi, 2016: 672-673; Todoli-Signes, 2017: 195; Schmidt, 2017: 20). Uber tamamlanan her iş için yüzde 25 (Uber, 2021) oranında komisyon ücreti almakta ve kalan kısmını ise işçinin banka hesabına aktarmaktadır (Manriquez, 2019: 173).

#### 4.1.1. Çalışma İlişkileri

Uber, yaklaşık on yıllık geçmişi sahip olmasına rağmen, çokuluslu/ulusötesi bir şirket konumuna gelmiştir (Deon, 2020: 197). Uber'in 70 ülkede faaliyet göstermesi ve sayılarının 4 milyona yaklaşan bir işgücüne sahip olması (Uber, 2021b), hem gig ekonomisinin hızlı büyümesinin ardındaki olguyu açıklamak amacıyla, hem de çalışma ilişkilerinde yaratmış olduğu sorunlar nedeniyle incelenmeyi gerekli kılmaktadır. Uber'in büyüme stratejisi ise genellikle, reklam kampanyalarına, sürücülere vaat ettiği çalışma saati esnekliğine, düşük giriş engellerine, düşük fiyat politikasına ve ek gelir sağlama fırsatına dayanan politikalar üzerinden gerçekleşmektedir (Aloisi, 2016: 673; Collier vd., 2017: 13; Woodcock ve Graham, 2020: 75; Purcell ve Brook, 2020: 8).

Uber, hem geliştirmiş olduğu iş organizasyonu ile yasal olarak işçi istihdam etmemekte, hem de işin gerçekleştirilmesi için gerekli araç ve gereçleri satın almamaktadır (Stanford, 2017: 387; Woodcock ve Graham, 2020: 75). Üstelik oluşturmuş olduğu algoritmalar aracılığıyla, işçileri puanlandırma, derecelendirme ve sıralama mekanizmalarıyla denetim altına almaktadır. Böylece, devasa işgücünü kontrol edecek insan kaynakları yerine, algoritmada depolanan bilgiler doğrultusunda sürücüleri denetlemektedir (Aloisi, 2016: 674; Todoli-Signes, 2017: 196; Schmidt, 2017: 11; De-Stefano, 2018: 72).

Uber'in algoritmalar aracılığıyla işgücü üzerinde kurmuş olduğu hegemonik despotik rejimle işçilerin iş kabullerinde, sürüş esnasındaki davranışlarında ve içsel veya dışsal denetim süreçlerinde de başlıca etken olduğu bilinmektedir. Uber, uygulama üzerinden işçilere yönlendirdiği yolculuk talebini, her ne kadar “kabul etme veya reddetme” şeklinde sunuyor olsa da genellikle tüm sürüşlerin kabul edilmesini istemekte (De-Stefano, 2016: 492; De-Stefano,

2018: 71) veya ya doğrudan ya da dolaylı yoldan taleplerin kabul edilmesine yönelik politikalar uygulamaktadır.

Uber'in, yolculuk isteklerini kabul ettirmek için, doğrudan işçilere uygulamış olduğu ilk strateji, çevrimiçi zamanı kontrol etme biçiminde gerçekleştirmektedir. İşçiler, uygulamada çevrimiçi/aktif oldukları andan itibaren, sistemden yönlendirilen yolculuk taleplerine, 15 ile 30 saniye içinde kabul etme veya reddetme şeklinde cevap vermek zorundadır. Aksi takdirde, sistem yolculuk talebini başka bir işçiye yönlendirmektedir. (Cornelissen ve Cholakova, 2019: 6; Manriquez, 2019: 174). Uber işçisi, uygulamadan gelen yolculuk taleplerine kabul etmeğinde veya 15 ile 30 saniye aralığında geri dönüş sağlamadığında, bu geri bildirimler sistem içerisinde depolanmakta ve işlenmektedir (Collier vd., 2017: 12).

Uber, işçilerin sistemde çevrimiçi oldukları zamanı daha yoğun olarak kontrol etmek istemekte ve böylelikle yolculuk taleplerinin kabul edilmesi için de baskı uygulamaktadır. Uber, işçiler üzerinde uyguladığı kontrol ve iş kabul baskısını yoğunlaştırmak için ise genellikle yolculuğun tamamlanmasına yakın bir zamanda, işçilere yeni bir yolculuk talebinin olduğunu belirten bildirimler göndererek gerçekleştirmektedir (Cornelissen ve Cholakova, 2019: 6; Manriquez, 2019: 174). Uber işçileri, sistemin yönlendirmiş olduğu yolculuk taleplerine çoğu zaman "reddetme ve/veya cevap vermeme" şeklinde dönüş sağlaması durumunda ise, düşük yolculuk kabul oranlarına neden olacak ve böylelikle sistem tarafından profilin ya askıya alınmasına ya da devre dışı bırakılmasına yol açacaktır (De-Stefano, 2016: 492; Collier vd., 2017: 12; Todoli-Signes, 2017: 195; De-Stefano, 2018: 71; Cornelissen ve Cholakova, 2019: 6).

Uber'in işçilerin çevrimiçi oldukları zamanı kontrol etmek için uyguladığı ikinci strateji ise, işçileri sistemde tutmaya yönelik bildirimler gönderme şeklindedir. Örneğin, Uber Florida'da bir işçiye "330 dolara çıkar" diye bir mesaj bildirimini göndermiştir. "Mesaj daha sonra şöyle açıklanıyor: net kazançta 330 dolar kazanmaktan 10 dolar uzaktasınız. Çevrimdışı olmak istediğinizden emin misiniz? şeklinde bir soru sormuştur. Ardından, Uber uygulamasında iki seçenek bulunmaktaydı: "çevrimdışı ol" ve "sürmeye devam et". Ancak, Uber göndermiş olduğu bildirim ile birlikte işçilerin "sürmeye devam etmesini" istemektedir (Scheiber, 2017; Khreiche, 2018: 52). Uber'in hem sürüş esnasında yönlendirdiği yeni yolculuk talepleri, hem de çevrimiçi kalış süresini uzatmaya yönelik gönderdiği bildirimlerdeki esas sorun, yeni yolculuk talebinin içeriğinin gizli tutulmasıdır. Böylece Uber işçisi, yeni yolculuk talebinin kendi çıkarına olup olmadığı ise bilmemektedir (Cornelissen ve Cholakova, 2019: 6).

Uber'in, yolculuk taleplerini kabul ettirmek için "dolaylı" yoldan uyguladığı strateji ise, hizmet ile ilgili giderlere karışmama politikası ileri sürülebilir. Uber, hem hizmetin gerçekleştirilmesi için gerekli aracın satın alınmasında veya kiralanmasında, hem de yolculuk esnasındaki akaryakıt giderlerini, aracın sigorta, bakım ve kasko maliyetlerini karşılamamaktadır. Üstelik Uber, işçilerini "bağımlı çalışan" yerine "ortak" olarak

sınıflandırdığını da ileri sürerek, genel sağlık sigortası primlerini yatırmamakta ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de dikkate almamaktadır. Bunların yanında, işçilerin asgari ücret ve fazla çalışma ücreti gibi haklarına da karışmamaktadır (Schmidt, 2017: 20; Todoli-Signes, 2017: 195; Stanford, 2017: 387; Cornelissen ve Cholakova, 2019: 6; Manriquez, 2019: 174). Uber'in işçilerin sosyo-ekonomik haklarını karşılamaması ve sürüş ile ilgili giderlere karışmama politikasının, doğrudan yolculuk talepleri ile ilgili olmadığı söylenebilir. Ancak, işçilere devredilen, sosyal güvenlik masraflarının karşılanabilmesi, araç giderlerinin ödenebilmesi ve yeterli gelirin kazanılabilmesi için işçilerin daha uzun saatler çalışma zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum Meksika'daki Uber çalışanları ile yapılan araştırmada sıklıkla ifade edilmiştir. Sürücüler, uygulamada ne zaman oturum açacakları ve kapatacakları kontrolün keyfini çıkaramadılar ve günün sonunda makul bir gelir elde etmek için genellikle uzun saatler boyunca (8 ila 16 saat) çalışmak zorunda kaldılar. Bir diğer örnek ise; "sadece 10 saat çalışıyorum, arabası olmayan insanlardan biraz gelir elde edebilmek için günde 16 saat çalışmaları gerektiğine dair korkunç hikayeler duyuyorum şeklinde geri dönüşler sağlanmıştır (Manriquez, 2019: 182-183). Böylelikle, Uber geliştirmiş olduğu algoritmalar aracılığıyla sistem içerisinde tutma, giderlere karışmama ve çeşitli bildirim gönderme şeklinde uyguladığı stratejiler ile işçiler üzerinde yeni bir rıza süreci inşa etmektedir.

Uber geliştirmiş olduğu algoritmalar aracılığıyla, işçileri doğrudan değil, müşterileri değerlendirmeleri üzerinden denetlemektedir. Bir başka ifadeyle; işçilerin denetimini içsel denetiminden koparıp, dış denetim konumundaki müşterilere devretmektedir. Uber, her yolculuk sonrası müşterilerden, işçileri 1 ile 5 puan arasında bir puan ile değerlendirmelerini istemektedir. Böylece Uber, yolcuların değerlendirmeleri ile işçilerin kendi bünyesinde çalışmaya devam edip etmeyeceğine karar vermektedir. Müşterilerin sistem üzerinden gerçekleştirdiği hizmet değerlendirme puanlandırması sonrası, işçilerin 4,5 ile 4,7 puan arasında değişen bir aralıktan az bir puana sahip olmamaları gerekmektedir. Aksi takdirde, Uber'in, işçilerin profillerini ya askıya alması ya da devre dışı bırakması beklenmektedir (Aloisi, 2016: 674; Lobel, 2017: 7; Manriquez, 2019: 174; Woodcock ve Graham, 2020: 116).

Bu bağlamda, denetimin gig platformlarından müşterilere devredilmesi, işçiler üzerindeki baskıyı daha da yoğunlaştırmaktadır. Üstelik gig platformlarının, marka değerlerini korumak ve müşteri memnuniyetini sağlamak amacıyla gig işçilerine çeşitli konularda talimatlar verdiği de bilinmektedir (Donovan vd., 2016: 3). Örneğin, Uber'in işçiler için hazırlattığı kullanım kılavuzunda, müşterilerin kapılarının açılmasını, arabalarında yağmurlu günler için şemsiye bulundurmalarını, radyonun tamamen kapatılmasını veya salt caz müzik çalınmasını ve önceden belirlenen kıyafet kurallarına da uyulmasını istemektedir (Todoli-Signes, 2017: 195).

Uber işçilerinin, yolculuk esnasında belirtilen kurallara uyması ve müşteriler tarafından derecelendirmeye tabi tutulması, duygusal emek sorununu da ortaya çıkarmaktadır. Yolculuk

hizmetinin gerçekleşmesinin ardından, müşterilerin sürücüleri derecelendirmesi, işçilerinin yolculuk esnasında müşteriler ile girdikleri sosyal etkileşimi de önemli kılmaktadır. Bu durumun temelinde, Uber uygulaması üzerinden yapılan 1 ile 5 puan arasındaki değerlendirmenin sonucunda, işçilerin çalışmaya devam edip etmeyecekleri endişesi yatmaktadır. Uber işçileri, müşteriler tarafından gerçekleştirilen derecelendirmeyi kendi lehlerine çevirmek için, araca binerken kapılarını açmak, araçta su bulundurmak, müşterilere karşı güler yüzlü olmak gibi istemli veya istem dışı çeşitli girişimlerde bulundukları da bilinmektedir (Gandini, 2019: 1063-1065; Manriquez, 2020: 176; Purcell ve Brook, 2020: 9-10).

#### **4.1.2. Uber İşçilerinin Hukuk Mücadeleleri**

Gig işçilerine yönelik son yıllarda ulus devletlerde ve bölgesel kuruluşlarda, iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku ve çalışma yaşamını ilgilendiren diğer konularda ve hatta rekabet hukuku alanında da düzenleme yapma gereksinimini doğmaktadır. Bu bağlamda, gig işçilerinin sınıflandırılmasına yönelik, politika yapıcılardan, sivil toplum kuruluşlarından akademisyenlerden, işçi sendikalarından, işveren örgütlerinden pek çok farklı düzenleme görüşünün olduğu da bilinmektedir. Sosyal taraflar arasındaki görüş farklılıkları ulusal veya uluslararası yargı kararlarında da gözlenmektedir. Nitekim, küresel ölçekte aynı hizmeti gerçekleştiren Uber sürücüleri, Fransa'da ve İngiltere'de "işçi" olarak tanımlanırken, ABD'de, Avustralya'da, Belçika'da ve Güney Afrika'da "bağımsız yüklenici" olarak sınıflandırılmaktadır. Bu bağlamda, Uber işçileri aleyhine ve lehine sonuçlanan mahkeme kararları aşağıda incelenmektedir.

##### **4.1.2.1. Uber İşçileri Aleyhine Sonuçlanan Mahkeme Kararları**

Uber'in hizmetleri tamamlayan kişileri "işçi" yerine "bağımsız yüklenici" olarak sınıflandırma kararına yönelik, başta 1 milyon işçinin olduğu (Berry, 2021) ABD'de olmak üzere pek çok ülkede yargıya taşınmıştır. 2013 yılında, Uber'in çalışanlarını "bağımsız yüklenici" olarak sınıflandırmasına yönelik "Douglas O'Connor ve Hakan Yucesoy" tarafından Kaliforniya ve Massachusetts eyaletlerinde iki sınıflandırma davası açılmıştır (Isaac ve Scheiber, 2016). Bu davalar toplamda 385 bin Uber işçisini ilgilendirmekteydi (Zwick, 2018: 685). 2013 yılında açılan sınıflandırma davasındaki temel gerekçe, Uber için hizmet tamamlayanların "bağımsız yükleniciler" olarak mı, yoksa "işçi" olarak mı sınıflandırılıp sınıflandırılmayacağının tespit edilmesine yöneliktir (Court of Appeals, 2018). Uber, tarafına açılan sınıflandırma davaları için toplam 100 (84+16) milyon dolar ödeme yapacağını ve her iki eyalet için de "sürücü dernekleri/drivers associations" kuracağını beyan ederek davayı kazanmıştır (Isaac ve Scheiber, 2016a; Wong, 2016). Böylece Uber, hem Kaliforniya ve Massachusetts eyaletlerdeki işçilerin

“bağımsız yüklenici” olarak sınıflandırmayı kaybetmemiş, hem de kararın başka eyaletlerde benzer davaların açılmasını da engellemiştir (Casetext, 2021).

ABD’de Uber sürücülerinin sınıflandırmasına yönelik açılan bir diğer önemli dava ise Florida eyaletinde sonuçlandırılmıştır. Uber işçisi Darrin McGillis, Uber hesabının devre dışı bırakılmasından ardından Uber’e tekrardan çalışmak için başvuru yapmış, ancak, Uber bu başvuruyu gizlilik politikasının ihlal edildiğini ileri sürerek reddetmiştir (Froman, 2017). Uber’in vermiş olduğu bu karar sonrası işsizlik ödeneği almak için Florida Gelir İdaresi’ne başvuran McGillis, işsizlik yardımı almaya hak kazanmıştır. Florida Gelir İdaresi, McGillis’in Uber işçisi olduğunu ve işsizlik yardımına hak kazandığını ileri sürerken, Uber, Gelir İdaresi’nin vermiş olduğu bu karara karşı çıkmış ve kararı temyiz mahkemesine taşımıştır (Singer, 2017). Florida Ekonomik Fırsat Departmanı (Florida Department of Economic Opportunity), Uber’in yapmış olduğu bu itirazı değerlendirmiş ve Gelir İdaresinin vermiş olduğu işsizlik yardımı kararını bozmuştur. Ekonomik Fırsat Departmanı, McGillis’in “bağımsız bir yüklenici” olduğunu ileri sürerek işsizlik yardımına hak kazanmayacağına karar vermiştir (Marcano, 2018: 284-285; Steinberger, 2018: 586-587). Uber işçilerinin sınıflandırma sorununun kanun yapıcılar tarafından kesin olarak düzenlenmemesi, kamu kurumları arasında görüş farklılıklarını da ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, hem hukuki süreçlerin uzamasına yol açmakta, hem de işçilerin kurumlar arasındaki görüş farklılıkları nedeniyle hak kayıplarına neden olmaktadır.

Diğer taraftan, ABD’de yolcu taşıma hizmetlerine yönelik en önemli sayılabilecek düzenleme girişimi ise 2019 yılında Kaliforniya eyaletinde gerçekleşmiştir. Kaliforniya Eyalet Meclisinin işgücü piyasasındaki çalışanları sınıflandırmak için kullandığı ABC testinde değişikliğe gitme kararı almıştır. Böylece, ABC testinde yapılan Meclis Tasarısı-5 (Assembly Bill-5) veya AB-5 düzenlemesi sonrası, taksi işkolunda faaliyet gösteren Uber ve Lyft için hizmeti tamamlayanların, “bağımsız yüklenici” yerine “işçi” olarak yeniden sınıflandırılması gerekliliği de ortaya çıkmıştır (Siddiqui, 2020). Bu değişiklik sonrası, Uber ve Lyft sürücülerini, iş ve sosyal güvenlik hukukundaki koruyucu düzenlemelere hak kazanmışlardır. Böylelikle, Uber ve Lyft işçileri, asgari ücret, sağlık sigortası ve işyerinde ayrımcılığın yasaklanması gibi haklara sahip olma fırsatı doğmuştur (Legislative Analyst’s Office, 2020). Ancak, Uber ve Lyft, Kaliforniya Eyalet Meclisinin işçi sınıflandırma testinde yapmış olduğu AB-5 düzenlemesine karşı çıkmış ve bu kararı referanduma götürmek için yoğun bir çaba harcamışlardır. Bu doğrultuda, “Uber, Lyft, DoorDash, Instacart ve Postmates”, gibi gig firmaları referandumda uygulama aracılığıyla çalışanların “işçi” değil, “bağımsız yüklenici” olarak sınıflandırılmalarının devam etmesi için yaklaşık 200 milyon dolar harcama yapmışlardır (O’Brien, 2020). “2020 Kaliforniya Önerisi-22” veya Prop-22 olarak isimlendirilen ve 3 Kasım 2020 tarihinde yapılan referandumda yüzde 58 oranında “işçi” olarak değil, “bağımsız yüklenici” olarak sınıflandırma kararı çıkmıştır (Ballotpedia, 2021). Bu karar, başta Uber ve Lyft için hizmet tamamlayanlar olmak üzere gig

işçilerinin asgari ücret hakkı, ücretli tatil hakkı, dinlenme hakkı, sosyal koruma hakkından yoksun bırakılmalarına neden olmaktadır.

Böylece, Eyalet Meclisinin çalışanların sınıflandırılmasına için kullandığı ABC testinde yapmış olduğu AB-5 düzenlemesi referandum sonucu reddedilmiştir. Eyalet Meclisinin çalışma yaşamını ilgilendiren düzenlemesinin referanduma götürülmesi, doğrudan demokrasinin güçlendirilmesi için olumlu bir örnek olarak görülse de esasen, bireysel tercihlerin, çalışanların temel haklarının aleyhine sonuçlandırılması gibi büyük bir sorunu da yol açmaktadır. Bireylerin tüketici alışkanlıklarının oy verme davranışlarını etkilemesi de beklenmektedir. Nitekim, gig ekonomisinde yer alanların işçi olarak yeniden sınıflandırılması, tüketicilerin hizmetlere mevcut ücret düzeyinden daha yüksek ödeme yapmalarına neden olacaktır. Bu bağlamda, 2020 Kaliforniya Önerisi-22 (Prop-22) gibi çalışma yaşamını ilgilendiren düzenlemelerin referanduma götürülmesi yerine, evrensel temel sözleşmelerin dikkate alınarak gerçekleştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Aksi takdirde, gig firmaları tüketicilerin tercihleri ile politika yapıcıların meclis kararlarını boşa çıkarabilir -referandum- veya kararları etkilemesine neden olabilir. Böylece, çalışanları ilgilendiren ekonomik ve sosyal hakların sağlanamamasına veya geriye götürülmesine yol açabilecek daha büyük sorunlara da neden olabilecektir.

Uber lehine sonuçlanan bir diğer karar ise 2019 yılında Avustralya'da verilmiştir. Avustralya Adil Çalışma Denetçiliği (Fair Work Ombudsman) Uber işçilerine yönelik yaptığı inceleme sonucu taraflar arasında bağımlı bir çalışma ilişkisinin olmadığına karar kılmıştır. Fair Work Ombudsman temsilcisi "Sandra Parker", yapılan incelemeyi şu sözler ile açıklamaktadır:

Araştırmadan elde edilen kanıtlar doğrultusunda, Uber-Avustralya ile sürücüler arasındaki ilişkinin bir iş ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir. Taraflar arasında bir iş ilişkisinin var olabilmesi için mahkemelerin, asgari düzeyde de olsa işveren tarafından talep edildiğinde bir çalışanın emir ve talimatlara olma yükümlülüğü altında olması gerektiği kararına varmışlardır. Araştırma sonucunda, Uber-Avustralya sürücülerinin iş yapmak için herhangi bir resmi veya operasyonel zorunluluğa tabi olmadığı tespit edilmiştir. Uber-Avustralya sürücüler, herhangi bir günde veya herhangi bir haftada iş yapıp yapmayacakları, ne zaman ve ne kadar süre ile çalışacaklarını kontrol etme hakkı sahiplerdir. Uber-Avustralya, sürücülerin belirli bir zaman aralığında iş yapmalarını gerektirmiyor ve bu Uber-Avustralya ile sürücüler arasındaki ticari düzenlemenin bir iş ilişkisi oluşturmadığına ilişkin değerlendirmemizde önemli bir etken olmuştur. Sonuç olarak, Fair Work Ombudsman olarak bu konu ile ilgili uyumlaştırma eylemi gerçekleştirilmeyecektir (FairWork, 2019).

Avustralya Adil Çalışma Denetçiliği, Uber işçilerinin "herhangi bir günde veya herhangi bir haftada iş yapıp yapmayacakları, ne zaman ve ne kadar süreyle çalışacaklarını kontrol etme hakkına" sahip olduklarını ileri sürmüş ve yeniden sınıflandırma kararına karşı çıkmıştır. Ancak,

Avustralya Adil Çalışma Denetçiliği salt çalışma özerkliğine dikkat çekerek, işçilerin algoritmalar aracılığıyla denetlenmesine, taraflar arasındaki pazarlık gücü dengesizliğine, kariyer olanaklarına erişim engeline ve sosyal koruma ilkelerini dikkate almaması, büyük bir boşluğu doğurmakta ve hak kaybına neden olması da beklenmektedir.

Uber işçilerinin sınıflandırılmasına yönelik bir diğer karar ise Avrupa Birliği üyesi Belçika'da verilmiştir. Uber, Brüksel'de UberPop ve UberX modeli ile faaliyet yürütürken, 2014 yılında Brüksel Hareketlilik ve Bayındırlık Bakanı (Brussels Minister of Mobility and Public Works) Pascal Smet tarafından haklarında suç duyurusunda bulunulmuştur (The Brussels Times, 2017). Ancak, Brüksel savcılığı bilgi eksikliğini işaret ederek suç duyurusunu reddetmiştir. Brüksel Konseyi tarafından yeniden şikayet edilen Uber, 2015 ve 2016 yıllarında sonuçlanan yargı kararları ile yasa dışı olduğuna karar kılınmıştır. Ancak, bu karar UberPop için geçerli olmuş ve faaliyetlerine son verilmiştir. UberX modeli ise faaliyetlerine kaldığı yerden devam etmiştir (European Commission, 2020: 112).

UberX modelinin faaliyetine devam edip etmeyeceğine yönelik yargı kararı ise 2019 yılının Ocak ayında açıklanmıştır. Brüksel yargısı Uber'in ulaşım mevzuatını ihlal etmediğine yönelik kararını açıklamıştır. Bu karar ile birlikte, Uber'in yerel ulaşım mevzuatını ihlal etmediğine ve sürücülerinin taksi sürücüsü ehliyeti almak zorunda kalmadan hizmetlerine devam edebileceğine karar kılınmıştır. Böylece, UberX modeli bir nakliye hizmeti olarak değil, taşımacılık sektöründe bir aracı olarak kabul edilirken, sürücülerin kendileri ile ilgili hizmetlerin sağlayıcıları (providers of the services) olarak kabul edilmiştir. Bu doğrultuda, Uber işçilerinin Avustralya'da ve ABD'de olduğu gibi bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılmaları kararı verilmiştir (European Commission, 2020: 112-113).

Brüksel hükümeti ile Uber arasında, işçilerin çalışma ve ücret koşulları hakkındaki düzenleme çatışması ise güncelliğini korumaktadır. 2021 yılında Belçika hükümeti İş İlişkileri İdari Komitesi, bir Uber sürücüsünün "serbest meslek" statüsüyle uyumlu olmadığını belirtmiştir (ETUC, 2021). Pascal Smet ise Uber'in çalışma ve ücret koşullarına uyulmasını ve sürücülerin adil bir [istihdam] statüsüne sahip olmasını sağlamak için Brüksel taksi uygulamasının geliştirilmesini destekleyen şeklinde bir açıklama yapmıştır (Lyons, 2021). Esasen, Pascal Smet'in açıklaması tekelleşen ve çalışanların yasal haklarını zorlaştıran gig platformlarına yönelik işçi kooperatifçiliğini ve ulusal hizmetlerin desteklenmesi görüşünü de yansıtmaktadır.

Uber işçilerinin sınıflandırılmasına yönelik en farklı yargı kararı ise Güney Afrika'da gerçekleşmiştir. Uber uygulamasında profilleri devre dışı bırakılan bazı işçiler, Güney Afrika Ulaştırma ve Müttefik İşçi Sendikası (South African Transport and Allied Workers Union - SATAWU) aracılığıyla Uzlaştırma, Arabuluculuk ve Tahkim Komisyonu'na (Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration) başvurmuştur. SATAWU, Uzlaştırma, Arabuluculuk ve

Tahkim Komisyonu'ndan Uber için hizmet tamamlayanların bağımsız yüklenici olarak değil işçi olarak yeniden sınıflandırılmasını ve iş hukukundan doğan tüm ekonomik ve sosyal hakların işçilere tanınmasını talep etmiştir. Uber, SATAWU'nun yapmış olduğu yeniden sınıflandırma başvurusuna itiraz etmiş ve kararı iş mahkemesine taşımıştır. İş mahkemesi, işçi sendikasının başvuru talebinin yanlış olmadığını ancak, açılan davanın Hollanda merkezli “Uber BV’e” yönelik açılması gerekliliğini de belirtmiştir (Woodcock ve Graham, 2020: 190).

İş mahkemesinin vermiş olduğu bu kararın temelinde, hem Uber International Holding BV'nin Hollanda merkezli bir firma olması, hem de kullanılan uygulama yazılımının aynı firmaya kayıtlı olmasından gerçeğinin yattığı belirtilmektedir. Güney Afrika'da bulunan Uber-SA'nın ise “sadece sürücülerini kontrol etmek ve destek sağlamak” amaçlı hizmetler sunduğu ifade edilmektedir. Güney Afrikalı Uber sürücülerinin “Uber SA” yerine Hollanda merkezli “Uber BV” ile platformu kullanma ve kurallara uyma sözleşmesi” bulunması nedeniyle, Güney Afrikalı Uber işçilerinin açacakları davaların Hollanda'da açılması gerekliliği doğmuştur. Uber'in pek çok farklı merkezden faaliyet yürütmesi, kendisini bağlayacak yerel hukuki sorumluluklardan ve vergi düzenlemelerinden kaçmak için de etkin bir araç olarak kullandığı da bilinmektedir (Woodcock ve Graham, 2020: 190-191).

#### **4.1.2.2. Uber İşçileri Lehine Sonuçlanan Mahkeme Kararları**

Uber için hizmet tamamlayanların bağımsız yükleniciler olarak değil, işçi olarak yeniden sınıflandırılmaları açısından en önemli yargı kararı ise 2021 yılında Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesinde karara bağlanmıştır. Yüksek Mahkemenin vermiş olduğu karar öncesi hukuki süreç kısaca özetlenecek olursa, aşağıdaki şekliyle gerçekleşmiştir.

Öncelikle, 2016 yılında, Yaseen Aslam ve James Farrar tarafından yolcu taşıma hizmeti gerçekleştiren Uber'in, başta asgari ücret ve hafta tatili ücreti, kıdem ve ihbar tazminatı gibi hakları sağlamadığını ve Birleşik Krallık iş kanununu ihlal ettiği ileri sürülerek iş mahkemesine tespit davası açılmıştır. Uber, Aslam ve Farrar tarafından kendisine açılan tespit davasına itiraz etmiş ancak davayı kaybetmiştir. Böylece, Uber işçilerinin iş hukukundan doğan, asgari ücret, hafta tatili ücreti ve diğer temel haklardan yararlanma olanağı doğmuştur (Stewart ve Stanford, 2017: 424).

Bununla birlikte, iş mahkemesinin Uber sürücülerini işçi olarak sınıflandırma kararına karşı çıkan Uber, davayı temyiz mahkemesine taşımıştır. Ancak, temyiz mahkemesi de “Londra'daki Uber'in ortak bir platform ile birbirine bağlanmış 30 bin küçük işletmenin bir mozaiki olduğunu fikrini biraz saçma olduğunu” ifade ederek Uber'in yapmış olduğu itirazı reddetmiş ve iş mahkemesinin vermiş olduğu kararı onamıştır (Employment Appeal Tribunal, 2017: 20; De-Stefano, 2018 : 70; Woodcock ve Graham, 2020: 73; Deon, 2020: 199). Temyiz Mahkemesi, Uber'in “...sürücüler ile görüşmeler gerçekleştirilerek işe aldığını, yolculuk ücretini

sabitleyerek sürücülerin yolcular ile daha yüksek bir meblağ üzerinde anlaşma sağlanmasını önlediğini, yolculuk ile ilgili bilgilerin sürücülerden gizlediğini, sürücülerini ilgilendiren şartları tek taraflı olarak düzenleme yetkisini kullandığını, sürücülere işlerini nasıl yapacakları konusunda talimatlar verdiğini ve çeşitli şekillerde görevlerini yerine getirirken onları kontrol ettiğini” belirterek taraflar arasında kurulan iş ilişkisinde sürücülerinin “işçi” olduğu kararına varmıştır (Employment Appeal Tribunal, 2017: 21-22, Deon, 2020: 200).

Bu kararı benimsemeyen Uber, önce iş mahkemesinin, ardından temyiz mahkemesinin vermiş olduğu kararları lehine çevirmek için davayı Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesine taşımıştır. Yüksek Mahkeme daha önce hem iş mahkemesinin, hem de temyiz mahkemesinin kararlarını tekrarlayarak, Uber sürücülerini “işçi” olarak sınıflandırılması gerekliliğine karar vermiştir. Yüksek Mahkeme açıklamış olduğu kararı ise beş gerekçeye dayandırmaktadır.

İlk olarak, Uber’in yolculuk ücretini tek taraflı olarak belirlediğini ve sürücülerin (drivers) yolculuk ücretlerinin belirlenmesi konusunda söz hakkının bulunmadığını ifade etmektedir. İkinci olarak, Uber, sürücülerin hizmetleri yerine getirdiği sözleşme şartlarını tek taraflı olarak belirlemekte ve bu şartlar yolculuk esnasında da geçerliğini korumaktadır. Sürücülerin sözleşme hakkında söz hakkı bulunmadığını belirtmektedir. Üçüncü olarak, Uber sürücülerini, yer ve zaman bakımından çalışma özgürlüğüne sahip olsalar bile Uber uygulamasına giriş yaptıkları andan itibaren, Uber [algoritmalar aracılığıyla] yolculuk taleplerini kontrol etmekte ve kısıtlayabilmektedir. Uber, sürücülerden yolculuk talebinin içeriğini gizli tutmakta - yolcu ile buluşma noktasına kadar- ve böylece talebin dolaylı olarak reddedilmesini engellenmektedir. Bunun da ötesinde, sürücülerin yolculuk kabul oranlarının belirli bir düzeyin altına inmesi durumunda, sürücünün profili belirli bir süre kapatılabilmekte veya sistemden çıkarılması sağlanabilmektedir. Bu bağlamda Uber, hem sürücülerin seçimlerini engellemekte, hem de algoritma aracılığıyla cezalandırma ve sıralama mekanizmaları ile sürücülerini baskı altında tuttuğunu ileri sürmektedir. Dördüncü olarak, Uber, sürücülerin hizmetlerini sunma şekli üzerinde önemli ölçüde kontrol sağlamaktadır. Sürücülerin hizmetin gerçekleştirilmesi için gerekli aracın kendi standartlarına uygun olup olmadığını incelemekte ve yolculuk sürecini önceden belirlemektedir. Uber sürücüsü uygulama tarafından “belirtilen rotayı her ne kadar takip etme zorunluluğu bulunmasa da farklı bir rota üzerinden” varış noktasına gittiği için şikayet edilebilir ve mali riskler ile karşılaşabilme durumu da bulunmaktadır. Bununla birlikte Uber, sürücülerin yolcular tarafından derecelendirilmelerini, performanslarını yönetmek ve kendisi tarafından belirlenen seviyenin altına [4,5-4,7] düşmesi durumunda hizmet sözleşmesini fesh etmek için bir araç olarak kullandığını belirtmektedir. Son olarak ise, Uber, sürücüler ile yolcular arasındaki iletişimi kısıtlamakta ve bireysel bir yolculuğun ötesine geçebilecek herhangi bir ilişkinin kurulmasını engellemektedir. Sürücülerin, yolcular ile ilgili iletişim bilgilerini öğrenmesini engelleyecek şekilde yönlendirilmektedir. Aynı şekilde, ücretlerin toplanması,

sürücülere ödenmesi ve şikayetlerin ele alınması, yolcu ve sürücü arasında herhangi bir doğrudan etkileşimi önleyecek şekilde tasarlanmıştır. Ayrıca, sürücülerin kaybolan eşyayı iade etmek dışında yolculuk bittikten sonra bir yolcuyla iletişim bilgilerini paylaşması veya bir yolcuyla iletişime geçmesi Uber tarafından özellikle yasaklanabilmekte şeklinde gerekçelendirilmektedir (Supreme Court, 2021: 28-31).

İngiltere Yüksek Mahkemesinin açıklamış olduğu karar yukarıdaki beş temel gerekçe ile birlikte değerlendirildiğinde, salt çalışma özerkliği üzerinden değil, işin gerçekleştirilmesi süreci dikkate alınarak verilmiş bir karar olduğu söylenebilir. Yüksek Mahkemenin kararı, Uber işçilerinin, yolculuk ücretinin belirlenmesi ve hizmet sözleşmesinin uygulanmasında söz hakkının olmaması, sistemde aktif olduğu andan itibaren ileri sürülen çalışma özerkliğinin kaybolması, hizmet üzerinde uygulanan baskının ve kontrolün ekonomik riskleri arttırdığının bilinmesi ve sürücüler ile yolcular arasındaki bağlantının koparılması gibi hizmet sürecinin tamamına ilgilendiren konularda Uber tarafından belirleyici olduğu ve taraflar arasında “ortaklıktan” ziyade bağımlı bir iş/çalışma ilişkisinin varlığını ortaya çıkarmaktadır.

Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesi, Uber kararının 101. Maddesinde bu faktörler bir araya getirildiğinde, sürücüler tarafından gerçekleştirilen ve Uber uygulaması üzerinden yolculara sunulan ulaşım hizmetinin çok katı bir şekilde tanımlandığı ve Uber tarafından kontrol edildiği görülebilmektedir (...) Sürücülerin bakış açısından, aynı faktörler - özellikle farklı bir hizmet sunamama veya kendi fiyatlarını belirleyememe ve Uber’in yolcularla etkileşimlerinin tüm yönleri üzerindeki kontrolü - mesleki veya girişimcilik becerileriyle ekonomik konumlarını iyileştirme becerilerinin çok az olduğu veya hiç olmadığı anlamına gelmektedir. Sürücülerin kazançlarını artırabilmelerinin tek yolu ise, Uber’in performans ölçütlerini sürekli olarak karşılamaları ve daha uzun saatlerle çalışmalarıdır (Supreme Court, 2021: 31). Yüksek Mahkeme, hem iş mahkemesinin, hem de temyiz mahkemesinin kararları doğrultusunda, Uber için hizmet tamamlayanların “işçi” olarak sınıflandırılmasını ve başta iş ve sosyal güvenlik hukukundan doğan ekonomik ve sosyal haklarının sağlanması gerekliliğine karar vermiştir.

Uber için hizmet tamamlayanların “işçi” olarak sınıflandırılmasına yönelik bir diğer karar ise Fransa’da verilmiştir. Uber sürücüsü, Ekim 2016 - Nisan 2017 tarihleri arasında Uber için yolculuk taleplerini yerine getirmiş, ancak Uber işçisinin Nisan 2017 tarihinde profilinin devre dışı bırakılmasının ardından, geçmişe dönük sınıflandırmanın yapılması, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve kıdem ve ihbar tazminatı için Uber’e dava açmıştır (Vadekkethil, 2020). Uber ile işçi arasındaki davanın kesin kararı ise 2020 yılında Fransız Yargıtayı tarafından karara bağlanmıştır.

Fransız Yargıtayı (The French Court of Cassation), Uber için hizmet tamamlayanlarının yolculuk koşullarını, ücretlerini ve güzergahlarını belirleme yetkilerinin olmamasına ve belirli düzeyde yolculuk taleplerinin reddedilmesi durumunda ise profillerin devre dışı bırakılmasına

özellikle dikkat çekmiştir. Bu bağlamda, yukarıda ifade edilen tüm bu unsurların, Uber ile sürücüler arasında kurulan ilişkinin bir çalışma ilişkisinin varlığına işaret ettiğini belirterek işçi olarak sınıflandırılmasını, hizmet tamamlayanların serbest çalışan olarak sınıflandırılmasının ise “gerçekçi olamayacağına” karar vermiştir (French Court of Cassation, 2020).

#### **4.1.3. Uber İşçilerinin Sendikalaşma, Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı Mücadelesi**

Gig ekonomisi platformları, işleri atomize ederek ve işgücünü esnek bir yapıda tutarak, sendikalaşmayı önlemeye yönelik bir iş organizasyonu inşa etmeyi hedeflemektedir. Ancak, platformlar tarafından inşa edinmek istenen iş organizasyonuna, platformlarda yer alan işçiler tarafından zaman içinde işçi protestoları yükselmekte ve çeşitli mücadele araçları ile karşılık verilmektedir (Tassinari ve Maccarrone, 2020; Woodcock ve Graham, 2020). Gig işçilerinin, görünmeyen algoritmalar aracılığıyla denetlenmesi, güvencesiz istihdam yapısı, düşük ücret politikasının egemen kılınması, uzun çalışma saatlerini içermesi ve duygusal emek sorununu ortaya çıkarması, küresel ölçekte meydana gelen işçi protestolarının başlıca nedenleri arasında yer aldığı bilinmektedir. Bu bağlamda, hem yerel düzeyde faaliyet göstermesi, hem de yoğun bir işgücüne sahip olması, Uber işçilerinin başta sendikalaşma girişimlerini ve protesto eğilimlerini de hızlandırmaktadır. Bu doğrultuda, Uber işçilerinin çalışma koşullarının düzeltilmesi, sendikalaşma hakkının tanınması ve işçi olarak sınıflandırılmalarına yönelik pek çok kentte ve ülkede grevlerin ve protestoların düzenlediği de bilinmektedir.

Uber işçilerinin, 2014 yılından itibaren ABD’nin çeşitli eyaletlerinde, ücret kesintileri, çalışma koşulları ve düşük gelir politikasına karşı yürüttükleri mücadeleler güç kazanarak devam etmektedir. Örneğin, 2014 yılı Eylül ayında yolculuk ücretlerinin düşürülmesine ve ücret kesinti oranlarındaki artış kararına yönelik, New York’ta gerçekleşen greve (Uber uygulamasını kapatma biçiminde) yaklaşık 1000 işçi katılmıştır. Uber işçileri, ücret politikasında ve diğer konularda yapılan tek taraflı değişikliklerin geri alınmasını talep etmişlerdir. İşçilerin gerçekleştirmiş olduğu grev sonrası, Uber, ücret başta olmak üzere diğer değişiklik kararlarını geri çekmek zorunda kalmıştır (Griswold, 2014; Aloisi, 2016: 681-682; Collier vd., 2017: 16).

Uber’e yönelik yapılması planlanan, ancak hedeflenen düzeye ulaşmayan grev örneği ise 2016 yılındaki Süper Bowl-50 (Amerikan Ulusal Futbol Ligi final maçı) etkinliğidir. Uber işçileri, kış aylarında düşen yolculuk ücretlerinin ve taleplerinin düzeltilmesi için 7 Şubat 2016 tarihinde düzenlenecek Süper Bowl-50 etkinliğinde greve gitme kararı almışlardır (Close, 2016). Uber işçilerinin, Süper Bowl-50 etkinliğinin gerçekleştirileceği günde grev kararı almalarının esas nedeni, yaklaşık 800 bin şehir sakini yanında etkinliğe tahminen 300 bin kişinin katılacak olmasıydı. Böylece, Uber işçileri bir yandan hizmet akışını durdurma yoluyla Uber karşısında pazarlık gücünü kendi lehine çevirmeyi amaçlarken, diğer yandan taleplerinin daha geniş kitlelere ulaşması hedeflemişlerdir (Goodfellow, 2016). Ancak, gerçekleştirilmesi planlanan grev

başarıya ulaşamamıştır. “Yaklaşık 15 ila 20 Uber işçisi, 7 Şubat 2016 Pazar günü Santa Clara’da bir kavşağı kapatmaya çalıştı, ancak polis tarafından çabucak uzaklaştırıldı ve grev sona erdirildi” (Pershan, 2016). Collier ve arkadaşları, Süper Bowl-50 grevinin etkili olamamasını ise iki büyük etkene bağlamaktadır. Bir yandan, planlanan uygulama kapatma şeklindeki greve, bölgedeki Uber işçilerinin bilgilendirilmesinin yetersizliğinden dolayı kitlesel katılımın sağlanamaması, diğer yandan Uber’in, Süper Bowl-50 etkinliği için bölgedeki işçilere yüksek saatlik ücretler taahhüt etmesi ve algoritmalar aracılığıyla diğer bölgelerdeki işçileri etkinliğin olduğu bölgeye çekme yönünde girişimde bulunması grevin başarısızlıkla sonuçlanmasına yol açmıştır (Collier vd., 2017: 16). Bu bağlamda, Süper Bowl-50 grevi hem işçiler arasındaki iletişim kopukluğu nedeniyle kitlesellik kazanamamış, hem de Uber’in ücret politikası ve algoritmalar aracılığıyla yönlendirilen işçilerin katılım göstermesi nedeniyle başarısızlığa uğramıştır.

Bir diğer örnek ise, 2018 yılı Ekim ayında Hindistan’ın Mumbai ve Delhi şehirlerinde gerçekleşmiştir. Petrol fiyatlarda yaşanan artış sonrası giderlerini karşılayamayan Uber ve Uber’in Hindistan yerel uygulaması olan Ola işçileri grev kararı ilan etmiştir (Shah, 2018). Her iki platform işçilerinin, Uber ve Ola’dan başlıca talepleri ise; çalışma koşullarının düzeltilmesi ve petrol fiyatlarındaki artış sonrası daha da düşen gelirlerinin telafi edilmesine yöneliktir (Woodcock ve Graham, 2020: 156). Bu doğrultuda, 22 Ekim 2018 tarihinde başlayan greve yaklaşık 28 bin işçinin (Economist, 2018) katıldığı ve fasılalarla olmak üzere yaklaşık 2 ay sürdüğü de bilinmektedir (Sen, 2019). Uber ve Ola işçilerinin almış oldukları grev kararında ön plana çıkan iki önemli özellik ise, hem işçilerin katılım oranlarının yüksek olması (yüzde 90), hem de kesintili de olsa uzun sürmesidir. Böylece, Uber ve Ola işçilerinin, platformlara karşı yoğun bir mücadele yürütmeleri politika yapımcıların da dikkatini çekmiş ve düzenleme girişimleri de yoğunlaşmıştır (Minchin, 2020).

Uber için hizmet tamamlayanların işçi olarak sınıflandırılmaması sendikalaşma hakkını engellediği de bilinmektedir. Ancak, ABD’de AFL-CIO’ya bağlı New York Taksi İşçileri Sendikası (NYTWA), İngiltere’de GMB, Hindistan’da Uygulama Tabanlı Ulaşım İşçileri Sendikası (IFAT) ve Güney Afrika’da SATAWU, Uber sürücülerini yasal statülerinden bağımsız olarak örgütlenme çalışması yürütmektedir (ITF, 2019; GMB, 2021). NYTWA, GMB ve IFAT, öncelikli olarak, Uber işçilerinin yasal çerçevede “işçi” olarak nitelendirilmeleri ve çalışma koşullarının düzeltilmesi için mücadele yürütmektedir (Collier vd., 2017: 17; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 3).

Küresel ölçekte Uber’e yönelik gerçekleştirilen en geniş katılımlı grev ise 2019 yılında gerçekleşmiştir. Uber’in borsada halka arz edileceği gün olan 8 Mayıs 2019 tarihinde NYTWA tarafından organize edilen ve İngiltere, Brezilya, Kanada ve Avustralya’daki işçilerinde katıldığı büyük çaplı bir grev organize edilmiştir (Bussewitz, 2019; Conger vd., 2019). NYTWA üyesi Kevin Raghu grev öncesi şunları ifade etmiştir (Chen, 2020: 136):

Uber için çalıştığımızdan bizi onlara karşı koruyacak hiçbir şey yok. Hiçbir güvenlik, hiçbir ayrıcalık yok, yok hiçbir şey. Hepsi kazandıkları bu para - şimdi 90 milyar dolar değerindeler, hepsi bu para. Onlara kar paylarını sorun, söylemeyeceklerdir... Umursadıkları tek şey bizden daha fazlasını, daha fazlasını, daha fazlasını almak. Ve bu eylemi de bu yüzden istiyoruz, çünkü sürücüler olmadan onlar hiçbir şey.

Uber işçilerinin gerçekleştirdiği grev, daha iyi bir ücret kazancı elde edilmesi ve çalışma koşullarının düzeltilmesi için gerçekleştirmiştir. Nitekim Uber işçilerinin ülkeler arasındaki talepleri de birbirine oldukça benzer konuları içermektedir. Örneğin, Kanadaki Uber işçileri, saatlik en az 18 dolar veya harcamalar dahil 16 dolar garanti ücret talep ederken, Birleşik Krallık'taki Uber işçileri ise - GMB sendikası -, ücretlerin mil başına 1,25 sterlin'den 2 sterline çıkarılmasını, işçiler tarafından Uber'e ödenen komisyon ücretinin yüzde 25'ten yüzde 15'e düşürülmesini, haksız işten çıkarmaların sona erdirilmesini ve asgari ücret ve diğer hakların sağlanmasını talep etmişlerdir (Kollewe, 2019).

Uber işçilerinin dünyanın farklı bölgelerinde, aynı tarihte ve benzer ortak talepler doğrultusunda gerçekleştirdiği "8 Mayıs" grevi, esasen iki açıdan oldukça önemlidir. Öncelikli olarak, Uber'in işçiler üzerinde kurmak istediği baskı, sürücüler tarafından tersine çevrilmiş ve karşılaştıkları sorunlara yönelik işçi protestoları yoğunluk kazanmıştır. İkinci olarak, Uber işçileri hem yerel düzeyde, hem de dünyanın pek çok farklı bölgesinde ortak taleplerini birlikte dile getirebileceğini, örgütlenebileceğini ve greve çıkabileceğini platformlara göstermiştir. Bu bağlamda, çalışma yaşamına yönelik ortak taleplerin belirlenebilmesi, birlikte hareket edilebilmesi ve mücadeleye tüm bileşenlerinin katılım gösterebilmesi büyük önem taşımaktadır. Böylece, platformda meydana gelen çalışma ilişkisinin düzenlenmesini ortak çerçevede gerçekleştirecek ve tüm gig ekonomisi işçilerini de kapsayacaktır.

#### **4.2. Deliveroo (Gıda Dağıtım Platformu)**

Gig ekonomisinin yerel ölçekte yaygınlık kazanması ve dört tarafın yer aldığı çalışma ilişkisini inşa etmesi açısından gıda dağıtım platformları önemli bir yer tutmaktadır. Bununla birlikte gig ekonomisi içinde (talep üzerine ve çevrimiçi platformlar) gıda dağıtım platformları en çok platforma sahip işkolunu oluşturduğu da bilinmektedir (ILO, 2021: 46). Bu durum küresel ölçekte gıda dağıtım platformları arasında rekabeti arttırmakta ve bu durumun sonucunda da çalışma ilişkilerini etkileyen pek çok sorunun ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu nedenle gig ekonomisi içerisinde yer alan gıda dağıtım platformlarının incelenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Gıda dağıtım işinin tarihsel köklerinin çok eskilere dayandığı bilinmektedir. Gıda dağıtım işinin ortaya çıkışına yönelik ise üç görüş bulunmaktadır. Bu görüşlerden ilki, 18. yüzyılın sonlarında Kore'de sipariş edilen soğuk eriştenin teslimatıdır. İkincisi, 1889 yılında Napoli Kralı

Umberto ve Kraliçesi Margherita'na teslim edilen pizza siparişidir. Son olarak, 1890 yılında Hindistan'da çalışanların öğle yemeğini hazır şekilde teslim etmek için ortaya çıkan Dabbawala sistemidir (Roncaglia, 2013: 17; Woodcock, 2021: 29; Harisrip, 2021). Gıda dağıtım sisteminin özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası dönüşüm geçirdiği ve tüketim toplumuna geçişin ilk aşamalarının başladığı yıllar olarak da ifade edilmektedir. Örneğin, İkinci Dünya Savaşı sırasında İngiliz Hükümeti'nin yurttaşlarının dışarıda gıda temini etmelerine yerine evlerinde kalmaları için gıda dağıtım sistemini test ettiği bilinmektedir. Bu durum ilerleyen yıllarda televizyon alışkanlığının artması sonucu evlere/işyerlerine teslim edilen gıda dağıtım işinin yaygınlaşmasını hızlandırmıştır. Özellikle yirmi birinci yüzyılda internet alt yapısının genişlemesi ve akıllı cep telefonlarının yaygınlaşması sonucu gıda siparişlerinin bir akıllı cep telefon uygulamasıyla veya internet sitesi aracılığıyla satın almayı mümkün kılmıştır (Woodcock, 2021: 29-30). Son yıllarda yaşanan teknolojik ve sosyal gelişmelerin gig ekonomisi içinde gıda dağıtım platformlarının ortaya çıkışını hızlandırdığı ve firmalar arasında rekabeti arttırdığı bilinen bir gerçektir (ILO, 2021: 47-48).

Deliveroo, gig ekonomisi içinde yer alan gıda dağıtım platformları arasında gerek işçi sayısı bakımından, gerekse kapsadığı ülke bakımından öne çıkan çokuluslu bir gig firmasıdır. Üstelik, Deliveroo'nun çalışma ilişkilerine yönelik ulusal mahkeme kararlarının kararlaştırılmış olması, teslimat başına ücret politikası uygulaması, düşük giriş engellerinin bulunması, sendikalaşma girişimlerinin yoğunlaşması, sivil toplum kuruluşları tarafından sıklıkla incelenmesi ve en çok işçi huzursuzluğunun yaşandığı bir platform olması incelemeyi gerekli kılmaktadır (Todoli Signes, 2017; Vandaele vd. 2019; Drahokoupil ve Piasna, 2019; Woodcock, 2020; Cant, 2021; Woodcock ve Graham, 2020; Cini vd., 2021; Duggan vd., 2022).

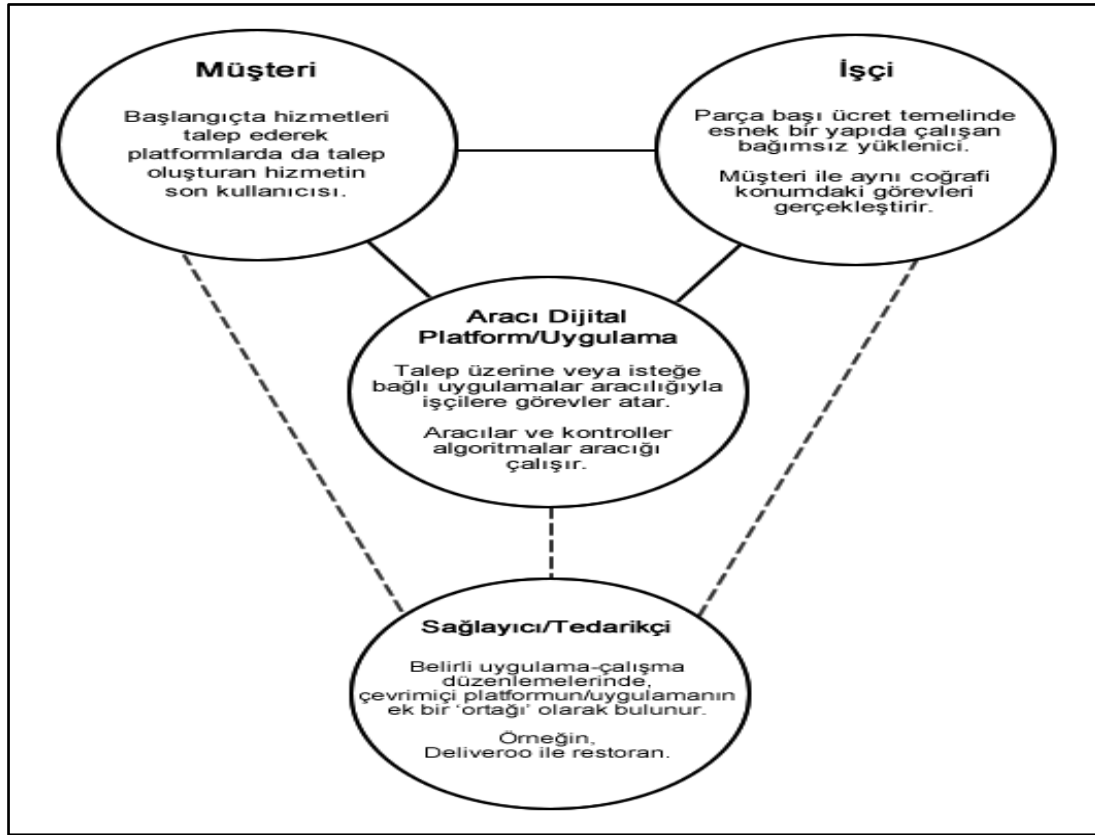
Deliveroo Şubat 2013'de yatırım bankacısı Will Shu ve yazılım mühendisi Greg Orlowski tarafından Londra'da kurulmuştur. (Moules, 2017, Cant, 2020: 132; Deliveroo, 2022). Shu ve Orlowski, Deliveroo'yu Londra'daki restoranlardan ofislerine gıda teslimatı yapılabilmesi amacıyla kurduklarını ifade etmektedirler. Deliveroo kurulduğu 2013 yılından 2016 yılına kadar Avrupa kıtasının en hızlı büyüme kaydeden şirketi konumundaydı (Cant, 2020: 136). Deliveroo 2022 yılı itibarıyla ise 11 ülkede ve 250 şehir merkezinde faaliyet göstermektedir. Ayrıca, kendi bünyesinde 3 bin 500 çalışanı bulunurken, tedarikçi veya binici adlandırmasıyla<sup>20</sup> bağımsız yüklenici olarak sınıflandırdığı 190 bin kişi ise Deliveroo tarafından taraflarına atanan hizmetleri yerine getirmektedir. Deliveroo'nun cep telefonu uygulamasında veya internet

---

<sup>20</sup> Deliveroo, iş ilişkilerinde kullanılan kavramlar yerine kendi oluşturduğu kavramları kullanmaktadır. Örneğin, çalışan/işçi/personel yerine bağımsız yüklenici; üniforma yerine ekipman; işe alım yerine yerleştirme; vardiya yerine kullanılabilirlik; bir vardiyaya katılmadınız yerine önceden kararlaştırılan bir zamanda siparişleri kabul etmeye müsait değildiniz; maaş bordrosu yerine fatura gibi tarafınca belirlenen kavramları bilinçli bir şekilde kullanmayı tercih etmektedir (Butler, 2017). Deliveroo'nun oluşturmuş olduğu bu kavramsallaştırma esasen işçiler ile kurmuş olduğu iş ilişkisinin varlığını kanıtlayabilecek tüm gerekçeleri önlemeye yöneliktir.

sitesinde listelediği ve ortak olarak adlandırdığı restoran ve diğer gıda satışı yapan işletme sayısı ise 170 binden fazladır (Deliveroo 2022a).

**Şekil 7:** Gig Ekonomisinde Gıda Dağıtım Platformlarının Tarafları<sup>21</sup>



**Kaynak:** Duggan vd., 2022: 32

Deliveroo diğer gıda dağıtım platformları gibi dört tarafı içeren bir iş organizasyonu temelinde meydana gelmektedir. Bu taraflardan ilki, Deliveroo'nun (platform) akıllı cep telefonu uygulaması veya internet sitesidir. İkincisi gıda siparişi eden müşterilerdir. Üçüncüsü gıda siparişini hazırlayan işletmelerdir. Son olarak ise gıda siparişini hazırlayan işletmelerden teslim alıp gıda siparişini talep edenlere teslim eden işçilerdir. Deliveroo'da gerçekleşen iş organizasyon süreci ise şu şekilde gerçekleşmektedir. İlk olarak, Deliveroo'nun -firmanın- kurulması, gıda satışı yapan işletmelerle anlaşması ve hizmeti gerçekleştirecek işçileri koordine etmesi gerekmektedir. İkinci olarak, akıllı cep telefonu uygulaması veya internet sitesi üzerinden çeşitli işletmelerden sipariş vermek isteyen müşteriler üye olur. Üye olan müşterilerin Deliveroo'nun uygulamasında veya internet sitesinde listelenen gıdalar arasında seçtiği ürünleri sipariş eder. Sipariş sonrası sistem hem sipariş edilen işletmeye, hem de müşteriye teslim etmesi için işçiye aynı anda bildirim gönderir. İşletmeye giden bildirim sipariş edilen ürünün içeriği ile ilgili olurken, işçiye ise sipariş edilen işletmenin konumu bildirilir. İşçi siparişi alacağı işletmeye vardikten sonra uygulama üzerinden vardığına yönelik bildiriye uygulama üzerinden

<sup>21</sup> "Kesik bir çizgi, tedarikçinin yalnızca belirli uygulama çalışma düzenlemelerinde var olduğunu belirtmek için tedarikçiyi diğer taraflara bağlar."

Deliveroo'ya bildirdikten sonra, ürünün içeriğini ve teslim edeceği adres sistem tarafından açılır. Son olarak ise işletmeden siparişi teslim alan işçinin müşteriye teslim etmesi ile iş süreci tamamlanır (Goods vd., 2019: 504-505; Veen vd., 2020: 394; Tassinari ve Maccarrone, 2020: 37; Barratt vd., 2020: 1643-1647; Heiland, 2021: 2; Woodcock, 2021: 30; Duggan vd. 2022: 31-32).

#### 4.2.1. Çalışma İlişkileri

Deliveroo işgücü nitelikleri bakımından düşük giriş engellerine sahip konuma bağlı bir gıda dağıtım platformudur (Vandaele, 2020: 5; De-Stefano vd., 2021: 3; ILO, 2021: 75). Deliveroo 18 yaşından büyük; bisiklet, elektrikli bisiklet veya arabaya (ehliyetli ve sigortalı); güvenlik ekipmanına (kask, dizlik); akıllı cep telefonuna ve Birleşik Krallık'ta serbest meslek sahibi olarak çalışma hakkına sahip olan herkesin katılabileceği bir iş organizasyonudur (Deliveroo, 2022b). Deliveroo'nun bir yandan platforma katılım için belirlediği düşük giriş engelleri, diğer yandan çalışma yaşamında esneklik ve özerklik vaadine<sup>22</sup> karşılık, işçilerin genellikle çalışma yaşamında veya çalışma yaşamı dışında meydana gelebilecek sosyal ve ekonomik risklerine karşı ödenen primlere katkı sağlamadığı bilinmektedir (Goods, vd., 2019: 504; Woodcock ve Graham, 2020: 80-82; Woodcock ve Cant, 2022: 1-5). Bu riskleri üstlenmemek için ise tarafını talep edenlerle arz edenleri eşleştiren aracı bir teknoloji şirketi olarak tanımlamakta ve işçileri bağımsız yüklenici olarak sınıflandırmaktadır (Kaminska, 2016).

Deliveroo'nun çalışma yaşamında işçilere vaat ettiği esneklik ve özerklik ilkesi ise esasen çalışma yaşamında daha yoğun kontrole, gözetime ve güvencesizliğe yol açtığı bilinen bir diğer gerçektir. Bu durumun başlıca nedenleri ise, teslimat başına ücret politikası uygulaması, sosyo-ekonomik risklere katkı sağlamaması, işçileri algoritmalar aracılığıyla denetlemesi ve uygulama ve GPS ile sürekli gözetim altında tutmasıdır (Todoli-Signes, 2018: 488; Goods vd., 2019: 511; Veen vd., 2020: 397; Barratt vd., 2020: 1653; Woodcock, 2020: 81; Heiland ve Schaupp, 2021: 140-141; Doorn ve Badger, 2021: 127). Deliveroo yaklaşık 190 bin işçinin kontrolünü ve gözetimini ise çeşitli araçlar kullanarak sağlamaktadır.

Bunlardan ilki, iş sürecindeki tüm kuralları tek taraflı olarak belirlemesidir. Deliveroo işçilerin iş sürecinde uyması gereken kuralları, işçilerin sınıflandırılmasında tercih edilen sözleşme türünü, çalışma ücretini, sipariş sonrası gerçekleştirdiği ücret kesintisini ve çalışma zamanı çizelgelerini tek taraflı düzenlemektedir (Goods vd., 2019: 505; Veen vd., 2020: 397; Tassinari ve Maccarrone, 2020: 38; Köhler, 2021: 7). Deliveroo, işçilere yukarıda ifade edilen süreçlerin belirlenmesine katılım sağlama ve itiraz etme hakkını da sağlamadığı bilinmektedir. Örneğin, Belçika'da Deliveroo işçileri üzerine yapılan araştırmada istedikleri vardiyalara

---

<sup>22</sup> Deliveroo Birleşik Krallık Genel Müdürü ileri sürdükleri esnekliğin mevcut çalışma ilişkileri bağlamında inşa edilemeyeceğini belirtmektedir (Kaminska, 2017). Bu nedenle işçi olmadıklarını ve bağımsız yüklenici olduklarını ileri sürmektedir.

kaydolma başarıları sorulduğunda, yüzde 10'u onlara asla erişemediklerini, yüzde 30'unun ise tercih ettikleri vardiyalara yalnızca ara sıra erişebildiklerini bildirmişlerdir. Bununla birlikte katılımcıların yaklaşık yarısı (yüzde 46) vardiya sisteminin şeffaf olmadığını ifade ederken; yaklaşık yüzde 33'ü ise vardiya sisteminin işçiler için çok katı olduğunu ifade etmişlerdir (Drahokoupil ve Piasna, 2019: 28-29). İşçilerin vardiyalarını düzenlemesinin yanında uygulanan ücret politikasının işçilerin aleyhine olacak şekilde değiştirilmesi pek çok çıkan grevin temel gerekçesi olduğu da bilinmektedir (Cant, 2020a: 139-141; Trappmann vd., 2020; Tassinari ve Maccarrone, 2020: 42-43; Woodcock ve Cant, 2022: 6-7).

İkincisi, işçileri gerçek zamanlı olarak izlemesidir. Deliveroo geliştirmiş olduğu uygulama ve GPS aracılığıyla, işçilerin sistemde oturum açtıkları andan itibaren tüm hareketlerini gerçek zamanlı olarak takip edebilmektedir. Böylelikle, işçilerin konumları, sipariş kabul etme süreleri, güzergahları ve sipariş teslim süreleri gibi iş organizasyon içerisindeki tüm süreci gözetim altında tutmaktadır (Goods vd., 2019: 512-513; Veen vd., 2020: 396; Woodcock, 2020: 81). Bu durum, Deliveroo'nun ileri sürdüğü iş yaşamında özerklik ilkesini azaltmakta/sonlandırmakta ve işçilerin sürekli gözetim altında tutulduğu bir sürece dönüştürmektedir (Herr, 2021: 42). Deliveroo, işçilerin sipariş teslimi için önerilen rota yerine farklı bir rotayı tercih ettiğinde veya teslimat süresinin tahmin edilen süreden uzun sürdüğünde geri dönüş sağlayarak bu durumu sorgulamaktadır (Goods vd., 2019: 514; Veen vd., 2020: 397). Diğer yandan, işçilerin sürekli gözetim altında tutulması hız baskısını (teslimat süresi) ve işçiler arasında rekabeti yoğunlaştırdığı bilinen bir gerçektir (Galiere, 2020: 360; Hauben vd., 2020: 34; Woodcock, 2020: 80-81). Bununla birlikte, işçilere ait verilerin sistemde depolanarak işlendiği ve işlenen verilerin şirketin halka arz dönemlerinde üçüncü taraf şirketlere yatırım fırsatı olarak sunulduğu da bilinmektedir (Doorn ve Badger, 2021: 132-134; Duggan vd., 2022: 50; Williams-Grut, 2022).

Sonuncusu ise algoritmik kontroldür. Deliveroo oluşturduğu algoritmayla yönetim işlevini insan gücünden (insan kaynaklarından) makine gücüne devretmektedir. Böylece algoritma aracılığıyla bir yandan işgücü maliyetlerini düşürmekte, diğer yandan ise işçilerin derecelendirilmesini, sistem içerisinde sıralandırılmasını, emir ve talimatların verilmesini ve işe devam edip etmemelerine karar kılınmasını sağlamaktadır (Goods vd., 2019: 505; Cant, 2020: 30; Heiland ve Schaupp, 2021: 140; Herr, 2021: 41-42). Özellikle işçilerin işe devam etmelerine veya etmemelerine algoritmalar tarafından karar verilmesi işçi hesaplarının gerekçe ve/veya açıklama olmaksızın belirli bir süre veya tamamen devre dışı bırakıldığı bilinmektedir. Bu durum işçilerin bir yandan algoritmalar tarafından daha yoğun bir şekilde denetim altına alınmasını iş güvencesizliğinin derinleşmesine yol açmakta, diğer yandan Deliveroo'nun algoritmaları disiplin gücü olarak kullanmakta olduğunu söylemeyi mümkün kılmaktadır (Joyce ve Stuart, 2021: 168).

Gig ekonomisi içindeki gıda dağıtım platformu işçileri, diğer gig platformlarında olduğu gibi (Gandini, 2018: 11) doğrudan müşteri tarafından değerlendirmeye tabi tutulmamaktadır (Veen vd., 2020: 397). Bu bağlamda, Deliveroo'da işçilerin değerlendirilmesi, sipariş kabul ve teslim süreleri, sipariş kabul sayıları, sipariş reddetme oranları ve müşterilerin gıda siparişi sonrası işletmeye verdikleri 1 ile 5 puan arasındaki derecelendirmeler sonrası algoritmada depolanan veriler aracılığıyla gerçekleşmektedir. Deliveroo tarafından işçilere atanan siparişlerin yüzde 15 ile yüzde 25 arasında reddedilmesi durumunda profil/hesap belirli bir süre veya tamamen devre dışı bırakmaktadır (Gregoire, 2017: 20; Drahokoupil ve Piasna, 2019: 30; Goods vd., 2019: 513-515; Veen vd., 2020: 398).

Deliveroo'nun yüzde 15 ile 25 arasında değişen sipariş reddetme veya kabul etmeme sonrası tek taraflı olarak hesapları devre dışı bırakma politikası işçilerin taraflarına atanan siparişleri kabul etme yönünde baskı oluşturmaktadır. Bununla birlikte işçilere kabul baskının daha da derinleşmesine yol açan bir diğer faktör ise, işçilerin taraflarına atanan siparişlerin kendilerine teslim edildiği zamana kadar içeriğinin gizli tutulmasıdır. Bir diğer ifadeyle, gıda siparişini teslim etmek üzere işletmeye giden işçiye sistem üzerinden teslim edilecek siparişin içeriği, teslim adresi ve ücreti siparişin kendisine teslim edildiği an paylaşılmaktadır (Veen vd., 2020: 401; Herr, 2021: 44). Böylelikle işçinin sipariş hakkında bilgisinin olmaması siparişi kabul etme veya reddetme kararını ve ücret kazancını etkilemektedir. Deliveroo'nun uyguladığı kabul etme ve içerik saklama politikası, işçilerin yeterli gelir elde edebilmeleri için sistem içerisinde uzun saatler çalışmalarını gerekli kılmaktadır.

Deliveroo inşa ettiği iş organizasyonda, işçilerden sipariş içeriğini saklaması, parça başı ücret ödemesi ve iş ile ilgili süreçleri tek taraflı karar vermesi ve bu üç aşamanın birlikte uygulanıyor olması platform içerisindeki emeğin metalaştırılmasını da hızlandırmaktadır. Özellikle emeğin metalaştırılmasını hızlandıran kayıp zaman adı altında ifade edilebilecek dört aşama bulunmaktadır. Bunlardan ilki, işçilerin işletmelerin yoğun oldukları bölgeye giderken harcadıkları zamandır. İkincisi, işçilerin taraflarına atanan siparişi beklemek için bulundukları bölgeden siparişi teslim almak için işletmeye giderken harcadıkları zamandır. Üçüncüsü, işçilerin siparişi teslim almak üzere işletme içerisinde bekledikleri zamandır. Son olarak ise, müşteriye teslim edilen sipariş sonrası işletmelerin yoğun oldukları bölgeye geri dönerken harcadıkları zamandır. Bunların yanında işçilerin zorunlu olarak vermiş oldukları molalar da kayıp zaman kapsamındadır (Vandaele vd., 2020: 366; Hauben vd., 2020: 32-34; Woodcock, 2021: 33; Herr, 2021: 44-45).

Deliveroo'nun teslimat başı ücret ödeme politikası, işçilerin teslimat başına kazançları ile kayıp zamanı iç içe geçirmekte ve işçiler üzerinden sağlanan artı değeri de gizlemektedir. Örneğin, Pulignano vd., (2021: 3-6) yapmış olduğu araştırmaya göre Deliveroo işçilerinin işgünlerinin yarısını sipariş atamasını beklemekle geçirdiklerini tespit etmişlerdir. Diğer yandan,

Deliveroo'nun sosyal ve ekonomik risklere katkı payı sağlamaması ve uyguladığı parça ücret politikası işçilerin genellikle saatlik asgari ücretten daha az gelir elde etmelerine neden olduğunu ortaya çıkarmaktadır. 2020 ve 2021 yıllarını kapsayan bir araştırmada Birleşik Krallık'da Deliveroo işçilerinin yüzde 56'sının 10 sterlinden ve yüzde 17'sinin ise 6,45 sterlinden az kazanç elde ettikleri tespit etmiştir<sup>23</sup> (Mellino vd., 2021).

Deliveroo'nun gerek işçileri bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılmasında<sup>24</sup> gerekse de iş sürecinde kullanılan kavramlar yerine, tarafınca oluşturulan kavramları tercih etse de işçilerin bu girişimleri hukuksal ve söylemsel bağlamda kabul etmedikleri yapılan araştırmada ortaya çıkmıştır. Nitekim, IWGB'nin Deliveroo işçilerine yönelik gerçekleştirdiği anketteki sonuçlar şöyledir. Ankete katılanların yüzde 88,5'inin mevcut istihdam durumlarının işlerinin doğasını tam olarak yansıtmadığını, yüzde 92,9'unun bağımsız yükleniciler olarak sınıflandırılmalarının, bir işçiye kıyasla kendilerine haksız muamele görmesine neden olduğunu, yüzde 92,3'ünün Deliveroo'nun bu kategoriye işçilerinden yararlanmak için kasten kötüye kullandıklarını ve yüzde 98,1'inin daha fazla istihdam haklarından yararlanmak istediklerini ifade etmişlerdir (IWGB Couriers & Logistics Branch, 2017: 1; Woodcock, 2020: 78-79). Deliveroo'nun bilinçli olarak tercih ettiği bağımsız yüklenici sınıflandırmasının işçiler tarafından kabul edilmemesinin yanında hukuksal bağlamda yanlış olduğuna yönelik mahkemeler kararları da yaygınlaşmaktadır. Bu bağlamda bir sonraki bölümde, Hollanda, Birleşik Krallık, İspanya ve Belçika'da işçilerin sınıflandırmalarına yönelik verilen mahkeme kararlar incelenecektir.

#### **4.2.2. Deliveroo İşçilerinin Hukuk Mücadeleleri**

Deliveroo tarafından işçilerin bilinçli bir politika sonucu bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılması kararı işçi ve işçi sendikaları tarafından mahkemeye taşınmıştır. Deliveroo işçilerinin hukuki sınıflandırılmalarına yönelik açtıkları tespit davalarının yargısal süreçlerinin devam etmektedir. Özellikle karara bağlanan mahkeme kararlarının birbirlerinden farklı sonuçların ortaya çıktığı, ortaya çıkan farklı kararların ise ülkeler arasında olduğu gibi aynı ülke içerisinde gerçekleştiği de bilinmektedir. Örneğin Hollanda'da 23 Temmuz 2018 tarihli 2018: 5183 sayılı kararda bağımsız yüklenici oldukları, 15 Ocak 2019 tarihli 2019: 198 ve 16 Şubat 2021 tarihli 2021: 392 sayılı kararlar ile işçi oldukları sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda,

---

<sup>23</sup> Birleşik Krallık'da yasal saatlik asgari ücret 2021 yılında 8,72 sterlindi.

<sup>24</sup> 2020 yılında Dünya Ekonomik Forumu'nda Deliveroo, Uber, Cabify, Grab, Postmates ve MBO Partners tarafından imzalanan "İyi Bir Platform Çalışması İçin İlkeler Sözleşmesinde" platformlar aracılığıyla gelir elde kişilerin işçi değil bağımsız yüklenici oldukları belirtilmektedir. Bununla birlikte işçi olarak ifade edilseler de bu kullanımın genel olduğunu, taraflar arasında kurulan iş ilişkisini ifade etmediğini ve iş hukuku kapsamında olmadıklarını tekrarlamaktadırlar (WEF, 2020: 2). Böylelikle gig ekonomisi platformlarının işgücü maliyetlerini azaltmak amacıyla işçilerin iş ve sosyal güvenlik hukukundan doğan kazanımlarına karşı politika yürüttüklerini söylemek mümkündür.

Deliveroo işçilerinin aleyhine ve lehine sonuçlanan kararlar aşağıda kapsamlı bir biçimde değerlendirilmektedir.

#### **4.2.2.1. Deliveroo İşçileri Aleyhine Sonuçlanan Mahkeme Kararları**

Deliveroo işçilerinin bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılmasına yönelik ulusal mahkemelerin birbirleriyle çelişen farklı kararları bulunmaktadır. Özellikle 2018 yılında Hollanda ilk derece mahkemesinin Deliveroo işçilerinin aleyhine verdiği karar, 2019 yılında Deliveroo işçileri lehine sonuçlandığı ve bu kararın 2021 yılında temyiz mahkemesi kararıyla da yinelandığı bilinmektedir. Bu bağlamda, 2018 yılında Hollanda ilk derece mahkemesinin işçiler aleyhine vermiş olduğu kararın hangi gerekçelere dayandırıldığını incelemek önem taşımaktadır.

Deliveroo işçileri aleyhine sonuçlanan ilk karar 2018 yılında Hollanda ilk derece mahkemesi tarafından verilmiştir. Deliveroo, Hollanda'da faaliyete başladığı 2015 yılından 2017 yılına kadar işçileri bir iş sözleşmesine bağlı olarak istihdam ederken, 2017 yılından sonra sözleşme türünde değişikliğe giderek bağımsız yüklenici olarak sınıflandırma kararı almıştır. Bu karar sonrası Deliveroo işçileri Hollanda Sendikaları Federasyonu (Federation of Dutch Trade Unions- FNV) aracılığıyla sınıflandırma davası açarak bu değişikliğe yasal olarak itiraz etmişlerdir. Ancak ilk derece mahkemesi taraflar arasında kurulan sözleşmeyi inceleyerek bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılmasına karar kırmıştır. Mahkeme, işçilerin bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılması gerekliliğini ise şu gerekçelere dayandırılarak açıklamaktadır. Deliveroo'nun bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılması değişikliğini işçilere tebliğ etmiş olması taraflar arasında hukuki ilişkisinin temelinde iş sözleşmesi olmadığını; performans amacıyla kullanılan algoritmaların yetki aracı olarak ifade edilse de iş sözleşmesinin varlığını kanıtlamak için yetersiz olduğunu; Deliveroo tarafından işçilerin iş organizasyonu içerisinde uyması gereken kurallarının özel değil genel talimat olduğunu; işçilerin ücretlerin belirlenmesinde pazarlık gücünün olmamasını ve diğer koşulların uygulanmasını piyasa koşullarınca belirlendiğini ifade ederek bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılmasına karar kılmıştır. Mahkeme açıklamış olduğu kararına ek olarak, Deliveroo gibi platformların bu tür anlaşmalar önermesinin sakıncalı olduğu düşünülürse, yasa koyucunun buna karşı önlem alması gerektiğini belirterek yasa koyucuların düzenleme gerekliliğini ve yetkisini ifade etmiştir (Court of Amsterdam, 2018; Daugareilh vd., 2019: 79-81; De-Stefano ve Wouters, 2021: 130; Defossez, 2022: 34).

Deliveroo işçilerinin bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılması gerektiğine yönelik bir diğer karar 2021 yılında Birleşik Krallık'ta verilmiştir. IWGB 2017 yılında Deliveroo işçileri için toplu pazarlık yetkisine hak kazanmak için CAC'a yapmış olduğu başvuru inceleme sonrası reddedilmiştir. CAC reddetmiş olduğu kararın gerekçesini ise Deliveroo için hizmet

tamamlayanların işçi olmadıkları belirterek gerekçelendirmiştir. IWGB karar sonrası işçilerin 1992 tarihli Sendika ve Çalışma İlişkileri Yasasının, 296 (1). Maddesinde belirtilen bir birey, çalışıyorsa (veya normalde çalışıyorsa veya çalışmak istiyorsa) işçidir: (a) bir iş sözleşmesi kapsamında veya (b) kendi profesyonel müşterisi olmayan sözleşmenin başka bir tarafı için herhangi bir işi veya hizmeti şahsen yapmayı veya ifa etmeyi taahhüt ettikleri herhangi bir başka sözleşme bağlamında işçi olduklarını ileri sürerek karara itiraz etmiş ve açıklanan kararı temyiz mahkemesine taşımıştır. IWGB özellikle Deliveroo işçilerinin (b) bendi kapsamında oldukları belirtmektedir. Diğer yandan IWGB toplu pazarlık hakkını Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesi aracılığıyla hak kazandıklarını da ileri sürmüşlerdir. Temyiz mahkemesi IWGB'nin itirazlarını, Deliveroo'nun savunmasını incelemiş ve CAC'ın açıklamış olduğu kararı tekrarlamıştır. Temyiz mahkemesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. Maddesinin salt Deliveroo işçilerinin kapsayıp kapsadığını dikkate almamış, ancak kararın gerekçesinde 11. maddenin önemine vurgu yaparak değerlendirmiştir. Bununla birlikte, Deliveroo ile işçiler arasında kurulan çalışma ilişkisinde ise işçilerin gerçekten kişisel olarak hizmet sağlama yükümlülüğünün bulunmadığını ve neredeyse sınırsız ikame hakkına sahip olduklarını ve kişisel hizmet yükümlülüğünün Birleşik Krallık hukukunun "dar bir özelliği" değil, "işveren ve işçi ilişkisinin vazgeçilmez bir özelliği olduğu gerekçesiyle IWGB'nin itirazını reddetmiştir (Court of Appeals IWBG v CAC, 2021; Reuters, 2021; Sılın, 2021). Üstelik Temyiz mahkemesi, ILO'nun 198 sayılı İstihdam İlişkisi Tavsiyesine vurgu yaparak "belirli çalışma saatleri"; "belirli bir süre ve... belirli bir süreklilik" çalışması; ve "işçinin müsait olması" şartı - gerçekte, işçilerin işi kabul etme zorunluluğunu ifade ederek taraflar arasında iş veya çalışma ilişkisinin olmadığını ileri sürmektedir (Court of Appeals IWBG v CAC, 2021: 19-20).

Deliveroo işçilerinin bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılmasına yönelik yasal süreç açısından en ilginç karar ise 2021 yılında Belçika'da verilmiştir. Çalışma İlişkileri Uzlaştırma İdari Komisyonunun 2018 yılında işçi olarak sınıflandırılması gerekliliğine yönelik görüşü, Aralık 2020'de açıklanan Uber kararı ve Deliveroo işçilerinin Belçika İstihdam İlişkileri Yasası'nın 333. Maddesindeki dört genel kriterini (tarafların iradesi, çalışma süresi özgürlüğü, örgütlenme özgürlüğü ve hiyerarşik kontrol imkanı) taşımasına rağmen Deliveroo işçilerinin bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılması yönünde kararını açıklamıştır.

Deliveroo faaliyet yürüttüğü Belçika'da, Mart 2018 yılından itibaren bünyesinde istihdam ettiği işçilerin hukuksal niteliklerinde değişikliğe giderek bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılacağını ifade etmiştir. Deliveroo'nun tek taraflı karar verdiği bu değişiklik işçiler tarafından yargıya taşınmıştır. Mahkeme, taraflar arasında hukuki bağlamda bir ilişkinin olmadığı; çalışma sürelerinde esnekliğin işçiler tarafından belirlendiği ve iş organizasyonu içerisinde kontrolün düşük olduğunu ifade ederek kararını gerekçelendirmiştir. Bununla birlikte, Belçika hükümetinin gig ekonomisi platformlarını düzenlemeye ve hizmet

tamamlayanların ise işçi olarak sınıflandırılmasına yönelik hukuksal girişimlerinin bulunduğu da bilinmektedir (Daugareilh, vd. 2019: 46-48; Euronews, 2021; Wouters, 2022; Defossez, 2022: 31).

#### **4.2.2.2. Deliveroo İşçileri Lehine Sonuçlanan Mahkeme Kararları**

Deliveroo işçilerinin bağımsız yüklenici yerine işçi olarak sınıflandırılmasına yönelik sonuçlanan ilk dava 2018 yılında İspanya’da karara bağlanmıştır. Deliveroo için çalışan Victor Sanchez açıklama ve gerekçe olmaksızın Haziran 2017’de işten çıkarılmıştır. Sanchez bu kararın ardından haksız bir işten çıkarma olduğunu ileri sürerek kararı yargıya taşımıştır. İş mahkemesi, Sanchez ve Deliveroo arasında açılan davayı 2018 yılında karara bağlayarak Sanchez lehine sonuçlandırmıştır. Mahkeme, Deliveroo ile işçiler arasında imzalanan sözleşmenin içeriğini ve iş organizasyonu içerisinde gerçekleşen süreci üç ana başlıkta gerekçelendirmiştir. İlk olarak, Deliveroo’nun iş organizasyonu kapsamındaki tüm süreci tek başına karar verdiğini belirtmektedir. Diğer yandan işçiler ile imzalanan sözleşmenin içeriğini, sistemde aktif oldukları zamanı, iş programını (vardiya çizelgesi) ve iş sürecindeki davranış kurallarını tek taraflı belirlediğini ve işçilerin bu süreçlere katılım sağlayamadıklarını belirtmektedir. İkinci olarak, teslimat başına ücret politikasını, sipariş sürelerini kontrol ettiğini ve GPS aracılığıyla sürekli denetim altında tutularak etkin şekilde kontrol edildiklerini ve böylelikle iş sürecinde özerkliğin ve pazarlığın ortadan kalktığını ifade etmektedir. Son olarak, iş organizasyonun bir parçası olan ve siparişlerin tamamlanması için kullanılan cep telefonu ve bisikletin üretim aracı olmadığı, üretim aracının platform olduğunu belirtmektedir. Böylelikle işçilerin üretim aracına sahip olmadığını ve salt Deliveroo’nun sahip olduğu belirtmektedir. İş Mahkemesi yukarıda sıralanan üç ana başlığı değerlendirilerek işçilerin bağımsız yüklenici olarak değil, işçi olarak yeniden sınıflandırılması gerektiğine karar kılmıştır (Gomez, 2018; The National, 2018; Todoli-Signes, 2018: 487-490).

Deliveroo işçilerinin bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılmaması gerektiğine yönelik bir diğer karar Hollanda’da 15 Ocak 2019 tarihinde ilk derece mahkemesi ve 16 Şubat 2021 tarihinde ise Temyiz mahkemesi tarafından karara bağlanmıştır. Deliveroo Hollanda’da faaliyete başladığı 2015 yılından 2017 yılına kadar işçileri bir iş sözleşmesine bağlı olarak istihdam etmekteydi. Ancak Deliveroo 2017 yılında bu kararından vazgeçerek işçi statüsü yerine bağımsız yüklenici olarak sınıflandıran sözleşmeye geçiş yapma kararı aldı. Deliveroo’nun bu kararı sonrası işçiler FNV aracılığıyla kararı yargıya taşımıştır. 2019 yılında ilk derece mahkemesi, 2018 yılında verilen kararın tersi olarak Deliveroo ile işçiler arasında kurulan çalışma ilişkisinin sözleşme türündeki değişiklik sonrası çalışma yaşamına etkisini değerlendirerek karar kılmıştır. İlk derece mahkemesi kararını 5 başlık altında gerekçelendirmiştir. İlk olarak, Deliveroo tarafından oluşturulan sözleşme türünün tek taraflı oluşturulan bir sözleşme türü olduğunu ve

işçilerin pazarlık unsurunun olmadığını ifade etmektedir. İkinci olarak, Deliveroo'nun ileri sürdüğü ve işçiler tarafından da talep edilen esnekliğin iş hukuku kapsamında olması gerektiğini ve esneklik adı altında iş hukuku kapsamı dışında kurulacak çalışma ilişkilerinin hukuka aykırı olacağı belirtmektedir. Üçüncü olarak, bağımsız yüklenici sınıflandırması sonrası işçilerin taraflarına atanan işi kabul etme ölçütünün değiştiğini, taraflarına atanan işçileri kabul etmek zorunda olduklarını, aksi takdirde işten çıkarıldıklarını ve bu durumun ifade edilen bağımsız yüklenici sınıflandırması ile çeliştiğini açıklamaktadır. Dördüncü olarak, Deliveroo'nun işçiler üzerinde kesintisiz denetim uygulamakta ve iş organizasyonunu talimatlar atayarak yönetmektedir. Son olarak, işçilerin taraflarına atanan işleri kabul etme düzeyleri doğrultusunda iş atamanın gerçekleştirmekte, böylelikle hem performans hem de işgücünü denetim altında tutulmaktadır. Mahkeme yukarıda sıralanan beş gerekçe doğrultusunda Deliveroo ile işçiler arasında kurulacak çalışma ilişkinin bağımsız yüklenici temelindeki değil iş sözleşmesi temelinde kurulması gerektiğine karar kılmıştır (Court of Amsterdam, 2019; Daugreilh vd., 2019: 81).

Deliveroo ilk derece mahkemesinin vermiş olduğu kararı temyiz mahkemesine taşımıştır. Ancak temyiz mahkemesi 21 Şubat 2021 tarihinde vermiş olduğu kararla ilk derece mahkemesinin vermiş olduğu kararı tekrarlamıştır. Temyiz mahkemesi, ilk derece mahkemesinin gerekçelendirmiş olduğu maddelere ek olarak taraflar arasında kurulan çalışma ilişkisini yeniden inceleyerek kararını gerekçelendirmiştir. Temyiz mahkemesi, Deliveroo'nun, işçilerin hobi olarak çalıştığını ve üçte ikisinin asgari ücretin yüzde 40 az kazandığı ileri sürerek iş sözleşmesi olmadığı görüşünü bir iş sözleşmesinin varlığı veya yokluğu için büyük önem taşıyan bir durum olmadığını belirterek reddetmiştir. Ayrıca temyiz mahkemesi, ücretin ödenme şekli, kullanılan yetki, belirli bir süre (kanuni karine ile) dahil olmak üzere diğer tüm unsurlar iş sözleşmesinin yokluğundan ziyade varlığını gösterdiğini; teslim edene işin ifası bakımından tanınan serbestliği, sözleşmenin iş sözleşmesi olarak sınıflandırılması ile bağdaşmağını; gelir düzeyleri değerlendirildiğinde işçilerin sosyo-ekonomik risklere karşı kırılgan (vulnerable) bir grup oldukları ve bu nedenle iş kanunun bu risklere karşı koruma sağlaması ve bir iş sözleşmesi olarak sınıflandırılmasına daha fazla ihtiyaç duyulduğunu ortaya çıkarmaktadır. Temyiz mahkemesi sıralanan gerekçeleri ileri sürerek Deliveroo işçilerinin bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılması yerine işçi olarak ve bir iş sözleşmesi temelinde sınıflandırılması gerektiğine karar vermiştir (Amsterdam Court of Appeal, 2021; Nabben vd., 2021).

Deliveroo işçilerine yönelik son karar ise 2021 yılında Fransa'da verilmiştir. İlk olarak, 2020 yılında Paris Mahkemesi Deliveroo ile işçiler arasında kurulan hizmet sözleşmesinin bir iş sözleşmesi olarak düzenlenmesine karar kılmıştı. Bu durum Uber ve Take Eat Easy kararlarında uygulamıştır. 2021 yılında ise Temyiz mahkemesi, platformların işçileri GPS sistemi aracılığıyla izlenmesi ve iş kabul derecelerine bağlı olarak yaptırım uygulamasına vurgu yaparak Paris

mahkemesinin kararını yinelemiştir. Bu doğrultuda, Deliveroo'ya haksız işten çıkarma nedeniyle işçilere kıdem tazminatı ve diğer haklardan ortaya çıkan tazminatları ödemeye mahkum etmiştir. Bununla birlikte Temyiz mahkemesi, Deliveroo'nun işçilerin işe alınması, sosyal güvenlik katkı paylarının ödenmesi ve maaş bordrolarının düzenlenmesi ile ilgili uygulamaların bilerek atlattığını göz önünde bulundurarak, Deliveroo'nun gizli (concealed) istihdamdan suçlu olduğuna karar vermiştir. Deliveroo işçilerinin hukuksal mücadelelerinin yanında doğrudan kolektif veya temsilcileri aracılığıyla da mücadele yürütmektedir. Deliveroo işçilerinin 2016 yılından günümüze ulusal düzeyde başlayan mücadeleleri uluslararası bir mücadele dönüştüğü de bilinmektedir. Bu bağlamda aşağıdaki bölümde Deliveroo işçilerinin mücadeleleri incelenmiştir (De-Stefano vd., 2021: 35-36; Defossez, 2022: 28-29; Rosemain, 2022).

#### **4.2.3. Deliveroo İşçilerinin Sendikalaşma, Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı Mücadelesi**

Gig ekonomisi platformlarında inşa edilen çalışma ilişkilerinin güvencesizliği derinleştirdiği ve bu durumun sınıf mücadelesini şiddetlendirdiğini söylemek mümkündür. Nitekim başta Deliveroo işçileri olmak üzere diğer gıda dağıtım platformu işçilerinin gerek sendikalaşma mücadeleleri gerekse platformlar tarafından kesintiye uğratılan hakları için grev hakkını kullanmaları sınıf mücadelesinin başlıca örnekleridir. Bu bağlamda, Deliveroo işçileri 2016 yılından günümüze, başta sözleşme türünde ve ücret politikasında gerçekleşen değişikliklere karşı yoğun bir mücadele yürütmektedir. Nitekim bu durum Leeds Platform İşçi Protestosu Endeksi verilerine de yansımaktadır. Örneğin, Ocak 2017 ile Mayıs 2020 arasında gıda dağıtım platformlarında (36 ülke 19 platform) tespit edilen 527 işçi eyleminin yüzde 28'inin sadece Deliveroo'da gerçekleştiği gözlenmiştir (Trapmann vd., 2020: 5-6).

Deliveroo işçilerinin tespit edilen ilk grevi 11 Ağustos 2016 günü Birleşik Krallık'ta gerçekleşmiştir. Deliveroo'nun saat başına 7 sterlin ve teslimat başına ek olarak ödediği 1 sterlin ödemeyeceği ve sadece teslimat başına 3,75 sterlin ödeneceğine yönelik değişikliğin açıklanmasından sonra yaklaşık 150 işçi saatlik ücretin kaldırılmaması amacıyla greve çıkmıştır. İşçilerin başlattığı iş bırakma 6 gün sürmüş ve bu süre boyunca tedarik zincirini sekteye uğratabilecek sayıda oturma kapatma eylemi gerçekleşmiştir. Bununla birlikte, toplumsal desteğin sağlanması amacıyla bilgilendirme toplantıları ve internet sayfalarında grevin gerekçeleri de açıklanmıştır. İşçilerin başlattığı grev Deliveroo'nun gerçekleştirmek istediği değişikliği geri çekmesiyle son bulmuştur. Deliveroo işçileri iş bırakma eylemi sonrası IWGB'ye katılma kararı almış ve sendikal örgütlenme girişimleri hızlanmıştır (Vandaele, 2018: 15; Tassinari ve Maccarrone, 2020: 42; Cant, 2020: 132-132; Cini vd., 2021: 10; Woodcock ve Cant, 2022: 4).

11 Ağustos 2016'da başlayan iş bırakma eylemi, başta gig ekonomisi olmak üzere gıda dağıtım platformlarında sendikal mücadeleyi başlatması açısından büyük önem taşımaktadır. Bu durumun esas nedeni, gig ekonomisi platformlarında sendikalaşmanın hem içsel (yüksek işgücü

devri) hem de dışsal (sendikal) açılardan zor olduklarına yönelik görüşlerin olmasıydı (Vandaele, 2018: 15; Bessa vd., 2022: 5). Deliveroo işçilerinin başlattığı bu mücadele, aşağıda incelenecek ulusal, bölgesel ve küresel ölçekte meydana gelen sendikal örgütlenmenin ve uluslararası dayanışmanın inşa edilmesinde kritik öneme sahiptir. Bununla birlikte, gıda dağıtım platformu işçilerinin, gerek uzun yıllardır kriz içerisinde olan sendikalardan (Eren, 2017: 14-19) farklı olarak alternatif örgütlenme modelini ortaya çıkarması, gerekse teknolojik gelişmeleri daha yoğun biçimde mücadele aracı olarak kullanmaları bakımından oldukça önemlidir (Woodcock, 2021: 72 Köhler, 2021:9). Deliveroo işçilerinin Birleşik Krallık'ta başlattığı iş bırakma eylemi kısa bir süre sonra farklı ülkelerdeki Deliveroo işçilerine ve diğer gıda dağıtım platformlarına etki ettiği de bilinmektedir (Cant ve Woodcock, 2020). Deliveroo işçilerinin ardından Ekim 2016'da İtalya'daki 300 Foodora işçisi ücretlerde yapılacak değişikliği önlemek amacıyla iş bırakmıştır. Foodora işçileri şirketten yüksek saatlik ücret, parça başı ücretin sonlandırılması ve çalışmayı ilgilendirecek düzenlemelere katılma taleplerinin kabul edilmesi sonrası iş bırakma eylemi sona ermiştir. Ancak iş bırakmanın organize edilmesinde ve taleplerin iletilmesinde ön planda olan işçilerin sözleşmeleri yenilenmemiştir (Tassinari ve Maccarrone, 2020: 43).

Deliveroo işçilerinin sendikalaşma kararı sonrası geniş katılımlı ilk grev Şubat 2017'de gerçekleşmiştir. IWGB üye Deliveroo işçileri, Brighton ve Leeds kentlerinde işe alımların durdurulması ve teslimat başına ücrete ek 1 sterlin ödenmesi gerekçesiyle iş bırakmıştır. İşçilerin iş bırakma eyleminin fasıllarla Ekim 2017'e kadar devam etmiştir. Bu süreç içerisinde IWGB'in CAC'a yaptığı başvurunun reddedilmesi sendikal mücadelenin ve örgütlenmenin yeniden sorgulanmasına yol açmıştır. Ancak Deliveroo'nun Şubat 2018'den itibaren teslimat başına ücret politikasını yaygınlaştırmasını kitlesel mücadelelerin yaygınlaşmasına yol açmıştır. Bu durum ağırlıklı olarak Belçika'da ve Hollanda'da gerçekleşmiştir (Vandaele, 2020: 8-9).

Deliveroo işçilerinin 2016 yılından itibaren başlattığı iş bırakma dalgası ve sendikal mücadele genişleyerek Ekim 2018'de uluslararası düzeye taşınmıştır. Brüksel'de 34 farklı işçi örgütünü temsil eden 12<sup>25</sup> farklı ülkeden gelen katılımcılarla gıda platformu çalışanlarının sorunlarını çözmeye yönelik uluslararası bir toplantı düzenlenmiştir. Bu toplantının ardından Ulusötesi Kuryeler Federasyonu'nu (Transnational Courier Federation) kurulma kararı alınmıştır. Bu karar ile birlikte küresel ölçekte gıda dağıtım platformu işçilerinin sömürsünü önlemek, rekabetini engellemek ve mücadeleyi genişletmek başlıca hedefler olarak belirlenmiştir (Woodcock, 2021: 43). Ulusötesi Kuryeler Federasyonu bu durumu şu sözler ile açıklamaktadır (Woodcock ve Cant, 2022: 6):

---

<sup>25</sup> Bu ülkeler sırasıyla Avusturya, Belçika, Finlandiya, Fransa, Almanya, Hollanda, İrlanda, İtalya, Norveç, İspanya ve Birleşik Krallık temsilcilerinden oluşmuştur.

[Gıda] dağıtım platformlarının sınıf bileşimindeki nesnel bir maddi temelin ve ilgili işçiler arasında taleplerini ve politikalarını ulusal ölçeğin ötesine geçen bir ölçekte dile getirme konusundaki öznel bir arzunun birleşmesi nedeniyle ortaya çıktı. Belki de en önemlisi, bununla birlikte, bu işçiler, ulusötesi koordinasyon yoluyla dernek güçlerinin çoğaltılması için bir potansiyel olduğuna inanıyorlar.

Deliveroo başta olmak üzere gıda dağıtım işçilerinin platformlara karşı mücadeleleri güç kazanarak devam ettiği bilinmektedir. Nitekim, ILO tarafından 2022 yılında yayımlanan “Dijital Emek Platformlarında İşçi Protestosunun Küresel Bir Analizi” başlıklı çalışma kapsamında 57 ülke ve 60 platform incelenmiş ve 1271 işçi eylemi tespit edilmiştir. 1271 işçi eyleminin yaklaşık yüzde 54’ünün gıda dağıtım platformlarında gerçekleştiği tespit edilmiştir (Bessa vd., 2022: 34-39). Gıda dağıtım platformlarında gerçekleşen eylemlerin ise başlıca gerekçesi ise yüzde 64 ile ücret olurken istihdam durumu, çalışma koşulları ve çalışma saatleri takip etmiştir (Bessa vd. 2022: 29).

#### **4.3. Amazon Mechanical Turk (Çevrimiçi Mikro İş Platformu)**

1960’lı yıllardan itibaren sosyal, siyasal, ekonomik gelişmelere bağlı olarak ilerleyen bilgi teknolojisi, işlerin niteliğini ve mekanını dönüştürmede etkili faktörlerin başında gelmektedir (Castells, 2008). Özellikle 1980’lerden itibaren küreselleşme sürecinin hızlanması, hem işletmelerin işgücü maliyetleri azaltmak amacıyla -uluslararası ticaretin serbestleştirilmesi- yeni coğrafyalara genişlemesinde, hem de bilgi teknolojisinin daha yoğun bir şekilde üretim sürecinde kullanılmasında etkili olmuştur (Temiz, 2004a: 26-31). Meydana gelen bu dönüşüm işletmelerin dış kaynak kullanımını yaygınlaştırmıştır (Graham ve Anwar, 2018: 3). Bu durum, gelişmiş kapitalist batı ülkelerinde yer alan işletmelerin çağrı merkezlerinin geliştirmekte olan ülkelere kaydırılmasına ve üretimde esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasına yol açmıştır (Huws, 2014: 23-24; Woodcock, 2021: 53-54). Yirmi birinci yüzyıla gelindiğinde ise bilgisayar kullanımının ve internet altyapısının küresel ölçekte yaygınlaşması yeni işlerin ortaya çıkmasını ve mevcut işlerin ise mekansal bağlılığının zayıflamasını hızlandırmıştır. Amazon Mechanical Turk<sup>26</sup> (MTurk) gerek internet altyapısının gerekse bilgisayar kullanma oranlarının hızlandığı bir süreçte ortaya çıkan, inşa ettiği iş organizasyonu ile işleri küçük parçalara ayıran ve bu işleri küresel işgücüne sunan bir gig platformu olması nedeniyle incelenmeyi gerekli kılmaktadır.

MTurk, Amazon tarafından “yapay zekanın başarısız” olduğu alanlarda işgücünden yararlanmak amacıyla 2005 yılında kurulmuştur (Ipeirotis, 2010: 16; Irani, 2015: 225; Schmidt,

---

<sup>26</sup> Mechanical Turk ismi Wolfgang von Kempelen tarafından 18. Yüzyılda icat edilen satranç otomatından almaktadır. Kempelen, icat ettiği otomatın karşıdaki oyuncu ile satranç oynayabileceğini ileri sürmüştür. Ancak gerçek, otomatın içerisinde gizlenmiş bir insan tarafından kontrol edildiği ve gizlenen kişinin oyun oynadığıydı. Amazon bu durumdan yola çıkarak yapay zekanın aksadığı veya tamamlayamadığı alanlarda işgücünün kullanılması gerektiğini ileri sürerek Mechanical Turk’u geliştirmiştir (Ross vd. 2010: 2864).

2022: 142). İşletmelerin yapay zekadan kaynaklanan başarısızlıkların çözümüne yatırım yapmak yerine, tamamlamak istedikleri işleri MTurk aracılığıyla gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir (Tubaro ve Casilli, 2022: 183). Bu durum, Amazon CEO'su Jeff Bezos tarafından MTurk tanıtım toplantısında hizmet etmesi için yazılımı duyundunuz, şimdi bir hizmet biçimi olarak insan şeklinde ifade edilirken (Irani ve Silberman, 2013: 612), internet sitesinde ise yapay zeka geliştiricilerin insan zekasını doğrudan uygulamalarına eklemek için MTurk'ten yararlanabilirsiniz olarak belirtilmiştir (Khreiche, 2018: 106). Böylece işgücünün, robotlaşması ve yapay zekanın bir parçası olarak hizmet etmesi hedeflenmiştir (Woodcock ve Graham, 2021: 90).

MTurk küresel ölçekte faaliyet gösteren mikro çalışma platformudur (Woodcock ve Graham, 2021). Mikro çalışma esasen dış kaynak kullanımının bir uzantısıdır. Howe (2006) mikro çalışmayı, kitle kaynak kullanımı, bir şirketin veya kurumun, bir kez çalışanlar tarafından gerçekleştirilen bir işlevi üstlenerek ve bunu açık bir çağrı şeklinde tanımsız (ve genellikle büyük) bir insan ağına dış kaynak sağlamasını temsil etmektedir. Bu, akran/eş (peer) üretimi biçimini alabilir (iş işbirliği içinde yapıldığında), ancak aynı zamanda genellikle tek kişi-ler tarafından da üstlenilir. En önemli ön koşul ise açık çağrı formatının ve geniş potansiyel işçi ağının kullanılmasıdır olarak açıklamaktadır.

MTurk genellikle iki farklı çalışma türü için tercih edilmektedir. Bunlardan ilki, işlerin küçük parçalara ayrılarak listelendiği ve genellikle nitelik gerektirmeyen işlerin gerçekleştirilmesi için kullanılmaktadır. Özellikle çeviri, veri girişi, videolara altyazı ekleme, tele pazarlama, belge tarama, görüntü etiketleme, seslerin yazıya çevrilmesi, görüntülerin kontrol edilmesi ve diğer mikro işlerin gerçekleştirildiği iş türleridir. İkincisi, bilimsel araştırma amacıyla tercih edilmektedir. Çeşitli konularda araştırma yapan bireyler tarafından denek/katılımcı bulmak amacıyla kullanılmaktadır. Bu konular, MTurk işçilerinin ücret, ırk, yaş ve sosyal statüleri gibi konuları olduğu gibi diğer disiplinleri de kapsadığı bilinmektedir (Mason ve Suri, 2012: 2-3; Berg, 2016; Berg vd., 2018; Panteli vd., 2020: 478).

#### Şekil 8: MTurk'te İş Listesi

|                                                                                                                                                                                                         |                                                    |                        |        |                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------|--------|------------------------------------------|
| <a href="#">Help Idealist.org Find New Contact Information for Outdated Nonprofit Organizations</a>                                                                                                     |                                                    |                        |        | <a href="#">View a HIT in this group</a> |
| <b>Requester:</b> <a href="#">Idealist.org</a>                                                                                                                                                          | <b>HIT Expiration Date:</b> Dec 2, 2009 (14 weeks) | <b>Reward:</b>         | \$0.03 |                                          |
|                                                                                                                                                                                                         | <b>Time Allotted:</b> 60 minutes                   | <b>HITs Available:</b> | 6071   |                                          |
| <b>Description:</b> Search the internet for new contact people for organizations on file on Idealist.org                                                                                                |                                                    |                        |        |                                          |
| <b>Keywords:</b> <a href="#">Idealist</a> , <a href="#">Idealist.org</a> , <a href="#">nonprofit</a> , <a href="#">NGO</a> , <a href="#">Action</a> , <a href="#">without</a> , <a href="#">Borders</a> |                                                    |                        |        |                                          |
| <b>Qualifications Required:</b><br>HIT approval rate (%) is not less than 95                                                                                                                            |                                                    |                        |        |                                          |

|                                               |                                                            |                        |        |                                          |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------|--------|------------------------------------------|
| <a href="#">Find articles on: Travel</a>      |                                                            |                        |        | <a href="#">View a HIT in this group</a> |
| <b>Requester:</b> <a href="#">David Smith</a> | <b>HIT Expiration Date:</b> Aug 28, 2009 (2 days 17 hours) | <b>Reward:</b>         | \$0.13 |                                          |
|                                               | <b>Time Allotted:</b> 30 minutes                           | <b>HITs Available:</b> | 2911   |                                          |

**Kaynak:** Irani, ve Silberman, 2015: 614

MTurk genellikle diğer gig ekonomi platformlarında olduğu gibi üç tarafın yer aldığı çalışma ilişkisi temelinde gerçekleşmektedir. Bunlar, iş organizasyonu inşa eden MTurk, işçiler ve işverenlerdir. MTurk'un iş organizasyonu ise şu şekilde gerçekleşmektedir. İlk olarak talep edenler MTurk sitesinde işin tanımı, ücreti, HIT sayısı ve işle ilgili gerektiren nitelikleri belirtmektedir. İkinci olarak, MTurk'te listelenen işleri gerçekleştirmek için işçiler başvurmaktadır. Üçüncü olarak, listelenen işleri tamamlamak için işçiler tarafından gönderilen başvurular incelenmekte (veya incelenmeksizin) ve ardından kabul edilmektedir. Dördüncü olarak listelenen iş veya işler işçiler tarafından tamamlanmaktadır. Son olarak ise talep edenler veya işverenler tarafından ücret ödemesi gerçekleştirilir ve iş organizasyonu sona ermektedir (Irani ve Silberman, 2015: 613-614; Irani, 2015: 227). İş organizasyonu sürecinde MTurk taraflar arasındaki süreçlere (süre, ücret, koşul) karışmamakta, ancak tamamlanan iş başına talep edenlerden yüzde 20 ile yüzde 40, işçilerden ise yüzde 2,9 ile yüzde 3,9 arasında değişen komisyon ücreti adı altında kesinti yaptığı bilinmektedir (ILO, 2021: 80).

#### 4.3.1. Çalışma İlişkileri

MTurk yapay zekadan kaynaklanan aksaklıkların/hataların çözümüne yönelik işgücünün kullanılması küresel ölçekte yeni bir süreci başlatmıştır. Özellikle, işgücünü makinenin bir eklentisi durumuna dönüştürmesi, başta parça başı -düşük- ücret politikası uygulaması ve çevrimiçi olarak küresel işgücüne sunulması yeni bir uluslararası iş bölümünü ortaya çıkarmaktadır (Webster, 2016; Graham ve Anwar, 2019). Bu durum, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde işsizlere, engellilere, evde bakım hizmeti çalışanlarına, mültecilere/göçmenlere ve ek gelir sağlamak isteyen kişilere yeni bir istihdam fırsatı sunmaktadır (Khreiche, 2018: 113; Hara vd., 2018: 449; Hauben vd., 2020:30). Ancak MTurk, iş organizasyonunu tek taraflı inşa etmektedir. Platformun tasarımını, taraflar arasındaki sözleşmeyi ve ücret politikasını işletme politikası doğrultusunda belirlemektedir. Bu durum, iş organizasyonu içerisindeki iş bulma süreçlerinde geçen kayıp zamanın yüksek olması, işlerin küresel işgücüne sunulması ve parça başı -düşük- ücret temelinde gerçekleştirilmesi emeğin metalaştırılmasını hızlandırmaktadır (Bergvall-Karebon ve Howcroft, 2015: 218-219).

MTurk işçilerinin metalaştırılmasını, parça başı ücret düzeyi, kayıp zamanın yüksek olması ve hem iş organizasyonundaki, hem de işgücü piyasasındaki konumları hızlandırmaktadır. İlk olarak, metalaştırma ücret temelinde gerçekleşmektedir. Örneğin, Ipeirotis (2010: 19) tarafından Ocak 2009'dan Nisan 2010'a kadar MTurk'te listelenen 9 bin 436 işi ve işler kapsamında tamamlanacak 6 milyon 700 bin HIT'i analiz etmiştir. Listelenen işlerin yüzde 25'inin 0,01 ABD doları, yüzde 70'inin 0,05 ABD doları ve yüzde 90'ının ise 0,10 ABD dolarından az olduğunu tespit etmiştir. Aynı araştırmaya göre MTurk işçilerinin saatlik ücretleri ise 4,80 ABD doları olduğu bulunmuştur. Berg'in (2016: 11-13) ILO Crowdworkers

araştırmasından elde ettiği verilere göre ABD'li MTürk işçilerinin saatlik 4,65 ABD doları ücret geliri elde ettiğini, bu durumun Hindistanlı işçilerde 1,65 ABD dolarına kadar gerilediğini bulmuştur. Hara vd. (2018: 448-452) ise MTürk'te 2.676 işçi tarafından gerçekleştirilen 3.8 milyon görevi analiz etmişlerdir. Araştırma kapsamında MTürk işçilerin ortalama saat ücretinin yaklaşık 2 ABD doları (1,77-2,11) olduğu tespit etmişlerdir. İşçilerin sadece yüzde 4'ünün saatte 7,25 ABD dolarından (saatlik asgari ücret) fazla kazandığını tespit etmişlerdir. Bir diğer sorun ise ücretin ödenme şekli konusunda yaşanmaktadır. MTürk sadece ABD'li ve Hindistanlı işçilere nakit ödeme yapmaktadır. Diğer ülkelerde bulunan işçilere ise nakit ödeme yerine Amazon sitesinde harcamaları için hediye kartı göndermektedir. MTürk böylelikle ABD ve Hindistan dışındaki işçilerin elde ettikleri gelirlerin kullanımına da dolaylı yoldan müdahale etmektedir (Mason ve Suri, 2012: 4). Düşük ücret politikasının meşrulaştırılması noktasında ise işverenler genellikle MTürk işçilerinin hayat pahalılığının düşük olduğu gelişmekte olan ülkelerde yaşadıkları için etkilenmeyeceklerini ve işgücü piyasasına katılım sağlayamayanlar için fırsat olduğunu ileri sürmektedirler (LaPlante ve Silberman, 2015).

İkinci olarak, metalaştırma kayıp zaman üzerinden gerçekleşmektedir. MTürk işçilerinin iş bulmak için internet sitesindeki geçirdiği sürelerin oldukça uzun olduğu bilinmektedir. Berg (2016: 12) MTürk işçilerinin haftalık olarak 21,8 saat ücretli iş için çalıştığını ve bu işleri bulmak için ise 6,6 saat harcadığını tespit etmiştir. Rani ve Furrer (2018) işçilerin her bir saat çalışma için 20 dakika kayıp zamanın olduğunu, Wood vd. (2019: 69), ise platformlarda iş bulmak için geçirilen kayıp zamanı haftalık 16 saat (yüzde 39) olarak bulmuşlardır. Bu durum, MTürk işçilerinin gelir elde edebilmek için internet sitesinde uzun süre iş aradıklarını açığa çıkarmaktadır. Üstelik MTürk işçileri herhangi bir yasal korumaya sahip olmamaları geçirdikleri süreler için ne MTürk'ten ne de talep edenler herhangi bir ücret talep edememelerine yol açmaktadır. Böylece MTürk işçilerinin iş bulmak için harcadıkları süreler MTürk tarafından değerlendirilmekte ve yedek işgücü ile ücretlerin baskılanması amacıyla kullanılmaktadır (Bergvall-Kareborn ve Howcroft, 2014: 219). Diğer yandan, MTürk işçilerinin gerçek ücretlerinin hesaplanması noktasında iş bulmak için geçirdikleri sürelerin de eklenmesini gerekmektedir. Böylece araştırmalar kapsamında tespit edilen ortalama ücretlerin daha da düşük seviyede olacağını açıktır.

Son olarak, metalaştırma MTürk işçilerinin gerek iş organizasyonu, gerekse işgücü piyasalarındaki konumları bağlamında gerçekleşmektedir. İlk olarak, MTürk işçileri gerek yerel işgücü piyasasında iş bulamayan veya yeterli gelir elde edemeyen, gerekse işgücü piyasasına çeşitli nedenlerden dolayı katılım sağlayamayan bireylerden oluşmaktadır. Bu durum MTürk işçilerinin iş seçme yeteneklerini kısıtlamaktadır (Silberman, 2015). Böylece MTürk aracılığıyla gelir elde etme eğilimini ortaya çıkarmakta ve iş organizasyonu içerisinde gerçekleşen tüm süreçleri kabul etme zorunluluğunu sağlamaktadır. Bu bağlamda, işlerin bireyselleşmesini,

çalışma yaşamında ve çalışma yaşamı dışındaki güvencesizliğin derinleşmesini ve çevrimiçi işlerde küresel rekabetin şiddetlenmesini arttırmaktadır (Webster, 2016: 58).

İkinci olarak, MTurk tıpkı diğer gig ekonomisi platformları gibi işçileri, işverenlerin verdikleri 1 ile 5 puan arasında değişen derecelenmeler, kabul oranları ve iş reddetme oranları aracılığıyla sıralamaktadır. MTurk işverenler tarafından verilen derecelendirmeler, kabul ve red oranlarına bağlı olarak işçilerin platform içerisindeki iş süreçlerini etkilemektedir. Örneğin, işçilerin puanları belirli bir eşiğin (yüzde 90) altında kaldığında önerilen iş sayıları azaldığı bilinmektedir (Bergvall-Kareborn ve Howcroft, 2014: 218). Böylelikle, MTurk işçiler arasında rekabet yaratmakta ve iş kabul baskısı oluşturmaktadır (Panteli vd., 2020: 479). Diğer yandan MTurk, işçileri yasal bağlamda işçi olarak sınıflandırılmamaktadır. Böylece işçiler sosyo-ekonomik risklere karşı koruma sağlayan yasal haklara erişememekte ve işgücü piyasalarındaki konumlarını kırılganlaştırmaktadır. Bununla birlikte, MTurk'un inşa ettiği iş organizasyonu ile işçilerin iş üzerindeki kontrollerini zayıflatmakta, ücretleri belirlemelerini engellemekte ve iş sürecindeki gözetimini arttırmaktadır.

#### **4.3.2. MTurk İşçilerinin Hukuk Mücadeleleri**

MTurk ve diğer çevrimiçi gig ekonomisi platformlarında gerçekleşen çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinin hangi çerçevede olacağına yönelik oldukça büyük bir yasal boşluk bulunmaktadır. Bu durumun esas nedeni çevrimiçi gig platformlarının hangi ülke sınırları içinde yer alan hukuki belgelerin dikkate alınarak düzenleneceğine yöneliktir (ILO, 2021: 230). MTurk aracılığıyla 100'den fazla ülkede yer alan işçilerin (Khreiche, 2018: 108) gelir elde etmesi, işveren konumundaki kişilerin bağlı bulundukları ülke veya MTurk'un kurulduğu ABD bağlamında hangi hukuki korumanın geçerli olacağı büyük bir yasal boşluğu oluşturmaktadır.

Örneğin, 2022 yılı Oxford Üniversitesi'nin Çevrimiçi İşgücü verilerine göre çevrimiçi platformlarda talep eden (işverenler) ülkeler sırasıyla ABD yüzde 42; Birleşik Krallık yüzde 8,1; Hindistan yüzde 6,3; Kanada yüzde 6,2; Avustralya yüzde 6,1 olurken, arz eden (işçiler) ülkeler ise sırasıyla Hindistan yüzde 27,9; Bangladeş yüzde 14,5; Pakistan yüzde 12; ABD yüzde 5,6; Birleşik Krallık yüzde 4,1 şeklinde olmuştur (The Online Labour Index 2020). Gelişmiş ülkelerde yer alan işverenler, işleri gerçekleştiren işçilerin ise gelişmekte olan ülkelere yer alması yeni uluslararası yeni iş bölümünün en açık örneğidir. Bu durum küresel eşitsizliği ve ücretlerde dibe doğru yarışı da derinleştirmektedir. Örneğin, ABD'de saatlik ücretin 7,25 dolar olduğu bilinirken Hindistan'da 2,25 dolara, Bangladeş'te ise bu durum saatlik 1 doların altına düşmektedir (Tradeconomics, 2022). Bu durum gelişmiş ülkelere yer alan işverenler için daha yoğun mutlak artık değer elde etme fırsatı sunmakta, gelişmekte olan ülkeler için yüksek gelir avantajı sunmaktadır. Ancak meydana gelen bu iş ilişkisi küresel sömürüyü/istismarı derinleştirdiği gerçeğini değiştirmemektedir.

**Şekil 9:** Çevrimiçi Platformların Dolambaçlı Tedarik Zinciri Örneği<sup>27</sup>



**Kaynak:** Tubaro ve Casilli 2022: 184

MTurk ve diğer çevrimiçi gig ekonomisi platformlarında gerçekleşen iş ilişkilerinin düzenlenmesine yönelik Uluslararası Çalışma Örgütü 2006 tarihli 198 sayılı İstihdam İlişkileri Tavsiyesini önemine dikkat çekmektedir. Tavsiye doğrultusunda işçilerin çalışma süresi esnekliği, teknoloji aracılığıyla kontrol, iş ile ilgili araçlar ve gereçler ve ikame maddeleri çerçevesinde düzenlenmesi gerektiğini belirtmektedir (De-Stefano vd., 2021: 30). Cherry (2019: 28-37) üç düzenleme önermektedir. Bunlardan ilki mevcut yasaların sınır ötesinde de geçerli olması gerektiğidir. Bu durumu Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Yönetmeliği bağlamında Avrupa Birliği vatandaşlarının verilerinin korunmasına yönelik düzenleme çevrimiçi gig ekonomisi platformlarından yer alanlar için uygulanabileceği fikrini öne sürmektedir. İkinci, sektörel düzenlemeye işaret ederek örnek olarak “denizcilik sözleşmesinin” dikkate alınabileceğini belirtmektedir. Son olarak ise, platformların uyması gereken küresel çerçeve anlaşmalar ve kurumsal sosyal sorumluluklar gibi uygulamaların gerçekleştirilmesini önermektedir. Berg vd. (2018: 105-109) ise mikro çalışmaya ilişkin belirledikleri 18 kriter ile daha adil koşulların oluşturulacağını ileri sürmektedir. Bunlar başta AMT olmak üzere mikro çalışmanın gerçekleştiği platformlara yönelik geliştirilmiştir. Çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi, işçilere toplu pazarlık ve sendikal hakların tanınması, ücretin adil bir şekilde belirlenmesi, platform işleyişinin şeffaflaştırılması, sözleşme şartlarına işçilerin katılımının sağlanması, işçilerin platform dışında işlerine devam etmesi gibi kriterlerin uygulanmasıdır.

<sup>27</sup> Tubaro ve Casilli (2022), çevrimiçi gig ekonomisi platformlarında gerçekleşen dolambaçlı tedarik zincirini bir örnek üzerinden şu şekilde açıklamaktadır. İlk olarak, ABD merkezli bir kuruluş (1) ses asistanı hizmeti için Çin merkezli (2) Japon çevrimiçi platforma başvurmaktadır. Ardından Japon çevrimiçi platform (3) yan kuruluşu olan İspanya’daki (4) platform aracılığıyla Fransız işçileri (5) işe almaktadır. Son olarak ise süreci İtalyan (6) şirket denetlemektedir.

#### 4.3.3. MTurk İşçilerinin Sendikalaşma Toplu Pazarlık ve Grev Hakkı Mücadelesi

Çevrimiçi gig ekonomisi platformlarının inşa ettikleri iş organizasyonunun mekansal bağımlılığı azaltması sonucu ücret geliri elde eden bireylerin işe ilişkin mücadelelerinin zayıfladığını ileri sürülen görüşler bulunmaktadır. Ancak çevrimiçi teknolojilerin yaygınlaşması mücadele yöntemlerini de dijitalleştirmektedir. Bu bağlamda, 100'den fazla ülkede faaliyet gösteren MTurk işçilerinin dijital teknolojiler aracılığıyla inşa ettikleri doğrudan ve dolaylı mücadele yöntemleri bulunmaktadır. Bunlardan ilki, MTurk sahibi Jeff Bezos'a iş organizasyonundaki sorunların çözümüne yönelik doğrudan e-posta gönderilmesi amacıyla kurulan Dynamo girişimidir. İkincisi ise Lilly Irani ve Six Silberman tarafından geliştirilen Turkopticon<sup>28</sup> girişimidir. Turkopticon, MTurk işçilerinin işverenlerle olan iş süreçlerini değerlendirilen dolaylı bir mücadele yöntemidir.

İlk olarak Dynamo girişimi, 2014 yılında MTurk işçileri tarafından iş organizasyonu içerisinde karşı karşıya kaldıkları sorunların çözümüne yönelik geliştirilmiştir (Berg vd., 2018: 97). MTurk işçileri Dynamo girişimi ile üç hedef belirlemişlerdir. Bunlardan ilki, MTurk işçilerinin algoritma olmadıklarını, insan olduklarını ve bu bağlamda platformdaki çalışma ilişkilerinin yeniden düzenlenmesidir. İkincisi, MTurk işçilerinin yapay zekanın uzantısı veya ucuz emek olarak pazarlanmaması ve vasıflı emek olarak tanımlanması gerekliliğidir. Son olarak gerek platform gerekse de işverenler/talep edenlerle daha iyi iletişim olanaklarına sahip olmak istedikleri belirtmişlerdir (Woodcock, 2021: 61). Bu nedenle doğrudan MTurk sahibi Bezos'a mail göndererek sorunlarının çözümüne yönelik bir girişim başlatmışlardır. Dynamo girişimi aracılığıyla gönderilen birkaç e-posta örneği şöyledir (Woodcock ve Graham, 2020: 132-134):

Sevgili Bay Bezos Ben bir MTurk işçisiyim: orta yaşlı, girişimci, üniversite öğrencisi, anne, eş, ailemi hacizden korumak için MTurk gelirime bağlı. Saatte 1,45 dolara MTurk [işçisi] değilim, gelişmekte olan bir ülkede de yaşamıyorum, vasıflı ve zeki bir işçiyim ve ana gelir kaynağım MTurk ve şu anda seçtiğim kariyeri bu. Ben bir insanım, bir algoritma değilim ve yine de Talep Edenler [işverenler], onların tekliflerine hizmet etmek için orada olduğumu düşünüyorlar. Bana ve diğer MTurk [iş arkadaşlarıma] adil bir ücretle saygı duymuyorlar ve aslında yaptığımız 'kolay' iş için asgari ücrete yakın bir şey aldığımız için şükretmemiz gerektiğini söylüyorlar. Bütün gün iş aramak kolay değil.

---

<sup>28</sup> Turkopticon ismi Jeremy Bentham tarafından tasarlanan ve Michael Foucault tarafından teorize edilen Panopticon'dan esinlenilmiştir. Panopticon köken itibarıyla "bütünü gözetlemek" anlamına gelmektedir (Özdel, 2012: 23). Foucault'un geliştirdiği hapisane panopticonu merkezde bulunan koruma kulesidir. Kule aracılığıyla bir yandan tüm hapisane gözetimini sağlamakta, diğer yandan mahkumları gözetleyecek gardiyanların olup olmadığını göstermemektedir. Kule aracılığıyla mahkumların sürekli gözetlenmesi hedeflenmiş ve zaman içinde mahkumların kendilerini disipline edecek fikrine dayanmıştır. Turkopticon buradan hareketle işverenleri gözetlemek mantığıyla geliştirilmiştir. Böylece sürekli gözetim altında tutulan işverenler zamanla davranışlarının olumlu şekilde değişeceğini ve işçilere karşı sorumlu davranış sergilemeleri hedeflenmiştir (Irani ve Silberman, 2015: 616).

Daha verimli olmak için komut dosyalarını bulup yüklemek kolay değildir. Haksız reddedilmelerle başa çıkmak kolay değildir. MTürk işçisi olmak kolay değil. (ABD'li Kristy Milland)

Dynamo girişimi aracılığıyla gönderilen bir diğer e-posta ise şöyledir:

Merhaba Jeff, ben Hindistanlıyım, çevrimiçi işler için harika bir platform oluşturduğunuz için çok minnettarım, hayatımı diğerlerinden biraz daha kolaylaştırıyor. Ben sadece kendim veya Hintliler için değil, MTürk'dan elde edilen gelire çok bağımlı olan her bir Türk için yazıyorum. Sisteminizi yükseltmenin zamanı geldi, Hindistan ve ABD dışındaki ülkelerde, sadece hediye çeki olarak ödeme var, bu yeterli değil, lütfen ödeme almanın yeni yollarını tanıtmaya veya Amazon Payments'ı iyileştirmeye çalışın. Bize doğrudan para yatırma yöntemlerini tanıtabilirseniz harika olur. Çalışanlar için daha iyi bir platform yaratın, MTürk'un hem talep edenlere [işverenlere] hem de işçilere ihtiyacı var, bu yüzden onu eşit hale getirin. Dolandırıcıları önleyebilmemiz için her istek sahibi için dahili bir inceleme sistemi deneyin. Ve son olarak, bir asgari ücret sistemi getirin, MTürk'deki tüm çalışanlar iyi eğitilmiş ve deneyimli kişilerdir, sağladığımız kaliteli iş için doğru ücreti hak ediyoruz. Benden bu kadar, bizim için yaptığınız her şey için bir kez daha teşekkürler.

Bir diğer girişim olan Turkopticon ise MTürk işçilerin dolaylı olarak mücadele alanıdır. MTürk işçileri iş organizasyonu içerisindeki işverenlerin değerlendirilmesi ve MTürk işçilerinin sömürüye, ücret hırsızlığına ve metalaştırmaya karşı kolektif şekilde mücadele etmesi için kurulmuştur. Turkopticon kuruluş amacını şu sözlerle açıklamaktadır. Turkopticon, kitle kaynak kullanımı "kalabalığı"ndaki insanların birbirlerine dikkat etmelerine yardımcı oluyor - çünkü başka kimse yok gibi görünüyor. Turkopticon, HIT'lere göz atarken ve yaptığınız işin durumunu incelerken MTürk'e işlevsellik ekler. HIT'lere göz atarken, Turkopticon her bir talep sahibinin yanına bir düğme yerleştirir ve diğer çalışanların incelemelerinin bulunduğu talep edenleri vurgular. Kötü yorumlar, karanlık işverenlerden kaçınmanıza izin verir ve iyi yorumlar, adil olanları bulmanıza yardımcı olur. Hızlı bir tıklama ile talep edenlere karşı yapılan raporları görüntüleyebilirsiniz (Woodcock, 2021: 62). Turkopticon, esas olarak MTürk içerisindeki bilinmez konumdaki işverenlerin iş organizasyonundaki davranışlarının tespit edilmesine yöneliktir.

**Şekil 10:** Turkopticon İşçi Değerlendirme Görünümü<sup>29</sup>



**Kaynak:** Turkopticon, 2022

Turkopticon'a gönüllü katılan MTürk işçileri tamamladıkları her iş sonrası işverenleri iletişim, cömertlik, dürüstlük ve zaman ölçütü bağlamında değerlendirmekte ve diğer meslektaşlarına ön bilgi sağlamaktadır. Böylece Turkopticon sitesinde kötü puanlamaya sahip işverenlerin işlerini kabul etmemeleri yönünde dolaylı olarak önlenmesi amaçlanmaktadır. MTürk işçilerinin Turkopticon'daki diğer bir amacı ise MTürk tarafından sağlanmayan iş organizasyonu şeffaflığının sağlanmasıdır. Nitekim, işverenlerin işçileri tek taraflı değerlendirmesi pek çok zaman işçilerin iş kabul oranlarını etkilemekte, bu durum işçilerin iş kabul oranlarını ve gelirlerini azalttığı bilinmektedir. Bu bağlamda, Turkopticon ile birlikte işverenlerin tek taraflı değerlendirilmesi önlenmeye çalışılmıştır (Irani ve Silberman, 2013: 616-617; Woodcock ve Graham, 2020: 135; Woodcock, 2021: 60-63).

<sup>29</sup> Turkopticon internet sitesinden alınan fotoğraf Türkçeleştirilmiştir.

## 5. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ BAĞLAMINDA İNCELENMESİ

### 5.1. Hukuksal Boyut

Gig ekonomisi, küresel işgücü piyasalarının küçük bir yüzdesini oluşturmalarına rağmen çalışma ilişkilerini hızla bozmaktadır. Bu durum, hem gig ekonomisi platformlarının, hem de gig işçilerinin yasal bağlamda düzenlenmesi gerekliliğini de ortaya çıkarmaktadır. Özellikle gig ekonomisi platformlarının genellikle taraflarını işveren yerine aracı veya teknoloji şirketi<sup>30</sup> olarak sınıflandırması/tanımlaması, başta iş hukuku olmak üzere çalışma yaşamını ilgilendiren hukuki düzenlemelerden kaçınmasına yardımcı olmaktadır (Lobel, 2016: 2). Bu yanlış hukuki sınıflandırma platformlar için yeni bir sermaye birikimi yaratırken, gig işçileri için ise, belirsizliğin ve güvencesizliğin derinleşmesine ve kalıcı bir duruma dönüşmesine yol açmaktadır (Aloisi, 2016: 653; Todoli-Signes, 2017: 194; Zwick, 2018: 679; Deon, 2020: 205). Gig platformlarının ve gig işçilerinin hukuki bağlamda düzenlenmesine yönelik ise genellikle üç görüş ön plana çıkmaktadır. İlk görüş, işçi tanımının genişletilmesidir. İş hukuku bağlamında yapılan işçi tanımının gig ekonomisi platformlarında gelir elde edenleri kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmesidir. İkincisi, işveren veya serbest çalışan tanımının genişletilmesidir. İşveren ve/veya serbest çalışanlara yönelik yapılan tanımlamaların kapsamının genişletilerek gig ekonomisi platformlarını veya platformlar aracılığıyla gelir elde edenleri kapsamasıdır. Son olarak ise üçüncü bir kategorinin oluşturulmasıdır. Gig ekonomisi başta olmak üzere, yeni iş türlerinde çalışanları kapsayacak şekilde yeni bir sınıflandırmanın yapılmasıdır.

Gig ekonomisinde meydana gelen çalışma ilişkisinin yasal olarak düzenlenmesi, gig işçileri açısından büyük önem taşımaktadır. Nitekim, iş hukuku, “iş ilişkisi içinde tarafların kurumsal anlamda eşit kabul edilmesinin yarattığı haksız ve adaletsiz sonuçların reddinden doğmuş” ve “telafi edici bir güç” olarak koruma işlevi üstlenmektedir (Süzek, 2018: 36; Leon, 2020: 196). Bu bağlamda, iş hukuku kapsamındaki işçiler, ekonomik ve sosyal risklere karşı ulusal kanunlar çerçevesinde koruma altına alınmaktadır. Böylece, gig platformları aracılığıyla gelir elde eden kişilerin işçi olarak sınıflandırılması, asgari ücret, fazla çalışma ücreti, haftalık ve yıllık tatil ücreti, sosyal güvenlik hakkı, işsizlik tazminatı, kıdem tazminatı ve benzeri diğer yasal haklardan faydalanmalarına imkan tanıyabilecektir (Donovan vd., 2016: 11). Aksi takdirde, gig işçilerinin bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılması iş hukuku kapsamındaki yasal haklara

---

<sup>30</sup> Örneğin, 2017 yılında Birleşik Krallık Avam Kamarasına bağlı İş, Enerji ve Sanayi Stratejisi Komitesinin Gig ekonomisine ilişkin yaptığı araştırmada Deliveroo kendisi şu şekilde ifade etmektedir: Deliveroo, 2013 yılında Londra’da kurulmuş bir İngiliz teknoloji şirkettir. Çevrimiçi teslimat platformumuz, harika yemekler isteyen müşterileri, artan gelir arayan restoranları ve esnek işler arayan kişileri bir araya getiriyor olarak açıklamaktadır. Yine aynı araştırma Uber ise: Uber, basit bir misyonu olan bir teknoloji şirkettir: her yerde uygun fiyatlı ulaşım sağlamak. Uber, 2012’de Londra’da piyasaya sürüldü ve bugün Birleşik Krallık’ta 25’ten fazla kasaba ve şehirdeki yolcuları ve sürücülerini birbirine bağlayarak tanımlamaktadır (Sargeant, 2017: 3).

erişim sağlayamamalarına neden olacaktır (Deon, 2020: 196-197; Erdut, 2021: 47; Akbaş, 2022: 24). Bu durum ise gig işçilerini işgücü piyasasında daha da kırılgan hale getirecektir.

Gig ekonomisinin hızlı ve çalışma ilişkilerini bozan bir şekilde büyümesi, platformlarda gerçekleşen çalışma ilişkisinin düzenlenmesine yönelik açılan davaları da hızlandırmaktadır. Ancak karara bağlanan davaların ülkeden ülkeye, ülke içerisindeki mahkemeden mahkemeye farklılık göstermesi ortak bir içtihatın oluşmasını engellemektedir (De-Stefano ve Wouters, 2021: 129-130; Erdut, 2021: 47). Bu durum gig ekonomisinde gerçekleşen iş ilişkisine yönelik yapılacak düzenlemelerin uzamasına ve gig işçilerinin yaşadıkları problemlerin büyümesine yol açmaktadır. Üstelik gig platformlarının kendi aleyhlerine sonuçlanan kararları üst mahkemeye taşıyarak hukuki süreci uzatarak bir çıkış yolu aradıkları da bilinmektedir (Todoli-Signes, 2018: 487-490; Ünal ve Temiz, 2022: 190-191;).

Bu bağlamda, 1980 sonrası küresel ölçekte yaygınlaşan istihdam türlerine yönelik 2006 yılında ILO tarafından kabul edilen 198 sayılı İstihdam İlişkisi Tavsiyesi gig işçilerine yönelik yapılacak hukuki düzenlemeler açısından oldukça önemlidir (De-Stefano vd., 2021: 6). 198 sayılı İstihdam İlişkisi Tavsiyesi taraflar arasındaki güç ilişkisinin eşit olmadığını ve bu doğrultuda hazırlanacak düzenlemelerin işgücü içerisinde herkesi kapsamasını ve özellikle kırılgan işçiler için erişilebilir olmasını gerektiğini, verimli, etkili ve kapsamlı, hızlı sonuçları olan ve gönüllü uyumu teşvik eden yasalara dayanmasını belirtmektedir. Bununla birlikte, küreselleşen ekonominin, en azından ulusal korumanın hukuk yoluyla aşılmasına karşı, korunmaya muhtaç işçilerin hareketliliğini/dolaşımını artırdığını göz önünde bulundurarak, uluslararası hizmet sunumu çerçevesinde, bir iş ilişkisinde kimin işçi olarak kabul edildiğinin, işçinin hangi haklara sahip olduğunun ve işverenin kim olduğunun belirlenmesinin önemli olduğunu ayrıca ifade etmektedir. Üstelik bir istihdam ilişkisinin varlığının tesis edilmesindeki zorlukların ilgili işçiler, onların toplulukları ve genel olarak toplum için ciddi sorunlar yaratabileceğini göz önünde bulundurulması ve istihdam ilişkisinin mevcudiyetine ilişkin belirsizliğin, bir istihdam ilişkisinde adil rekabeti ve işçilerin etkin korunmasını temelinde düzenlenmesini gerekliliğine dikkat çekmektedir (ILO, 2022). Bu nedenle, ulus devletlerin hukuki bağlamda yapacakları düzenlemelerde ILO'nun 198 sayılı tavsiyesini dikkate alarak gerçekleştirilmesi gig işçileri açısından oldukça önemlidir.

Diğer yandan, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) tarafından 2019 yılında yayımlanan “Yeni İstihdam Biçimleri için Yeni Sendika Stratejileri” başlıklı çalışmada gig ekonomisi ile birlikte yükselen işçi kavramı yerine kullanılan tanımlamaların hukuki bağlamda düzenlenmesine yönelik bir öneri geliştirilmiştir. ETUC, iş hukukunun yeni istihdam türlerine yönelik gerek düzenleme, gerekse kapsam bakımından oldukça dar sınırlamalara sahip olduğunu ve bu doğrultuda geliştirecek “kişisel iş ilişkisi” kavramıyla işçi veya serbest çalışan arasındaki ayrımın giderilebileceğini önermektedir. ETUC'un kişisel iş ilişkisi önerisi, iş

kanununun kişisel uygulama kapsamını, [1] bir başkası tarafından iş sağlamak için çalışan herhangi bir kişi için geçerli olacak şekilde, [2] o kişi gerçekten kendi hesabına bir işletme sahibi değilse tanımlamak için kullanılabileceğini belirtmektedir. Böylece işçi kavramı yerine kullanılan tanımlamaların ispat yükümlülüğü işverenlere veya platformlara devredilecektir (ETUC: 2019: 7). Bu durum başta gig işçileri olmak üzere yeni istihdam biçimleri kapsamında çalışanların büyük çoğunluğu iş hukuku kapsamına dahil edilmesine ve iş hukukundan doğan korumalara erişim sağlamalarına yol açacaktır.

Gig ekonomisinin düzenlenmesine yönelik, kanun yapıcıların veya yargı kararlarının, gig işçilerinin işgücü piyasasındaki konumlarına, pazarlık gücü dengesizliğine, sosyal güvenlik imkanlarının kısıtlı olmasına, algoritmalar aracılığıyla denetlenmesine, yeni iş fırsatlarına erişiminin ve kariyer olanaklarının olmamasının dikkate alınarak yapılması büyük önem taşımaktadır (Todoli-Signes, 2017: 198-199). Nitekim gig işçilerinin hukuki sınıflandırmalarına yönelik İngiltere Yüksek Mahkemesinin –en üst mahkeme- kararı yukarıda ifade edilen kriterleri dikkate alarak karara bağlamıştır. İngiltere Yüksek Mahkemesi Uber sürücülerinin işçi olarak değerlendirmesinde işçilerin ücretlerin belirlenmesinde söz hakkının olmaması, sözleşme şartlarının platformlar tarafından tek taraflı belirlenmesi, uygulamada aktif olduklarından itibaren algoritmalar aracılığıyla gözetlenmesi, derecelendirilmesi ve sıralandırılması ve son olarak ise taraflar arasında kurulabilecek çalışma ilişkisini engellediğini belirterek kararını açıklamıştır. Ancak çalışma ilişkilerini yönelik düzenlemelerin evrensel standartların dikkate alınmadan bireysel tercihlere bırakılması çalışma ilişkileri açısından ise oldukça risklidir. Örneğin, 2020 yılında ABD’de referanduma sunulan Prop-22 ifade edilen durumun en açık örneğidir. Gig işçilerine bazı ek korumalar sağlayan ancak yeni bir sınıflandırma getiren Prop-22 düzenlemesi gig platformlarının yoğun faaliyetleri sonrası halk oylaması sonucu reddedildi. Bu sonuç, gig işçilerinin hak kazanacakları sayılı sosyo-ekonomik korumaya erişimlerini engellemiştir. Nitekim Kalifornia yüksek mahkemesi bu kararı anayasadaki işçiler arasındaki eşitlik ve gig işçilerine yönelik yapılacak düzenlemelerin önüne geçebilme gerekçesiyle iptal etmiştir. Gig işçilerine yönelik yapılacak üçüncü bir sınıflandırmanın zaman içerisinde mevcut korumalara erişim sağlayacak işgücünü azaltacağını, işverenlerin bilinçli bir şekilde daha az işgücü maliyeti ödemek amacıyla üçüncü kategoriye tercih edileceği ise tahmin edilmektedir.

Cherry (2020: 226) ise gig ekonomisinin düzenlenmesine yönelik yukarıda ifade edilen önerilerden veya girişimlerden farklı olarak evrensel bir çalışma ilişkilerinin inşa edilmesi gerekliliğini belirtmektedir. Ulus devletler veya bölgesel kuruluşlar tarafından gerçekleştirilecek hukuki düzenlemelerin, salt düzenlemeyi gerçekleştirilen ülkeyi veya bölgeyi kapsamaması gig platformlarının kapsam dışındaki ülkelere hizmetlerini taşıyabileceklerini beklenmektedir. Özellikle gig platformlarının çalışma ilişkilerinin kurumsallaşmamış veya hukuki korumaların zayıf olduğu ülkelerde hizmetlerine devam edebileceklerini ileri sürmektedir. Böylece salt ülke

düzeyinde yapılacak düzenlemelerin yetersiz kalacağını ve böylelikle hizmetin kaydırıldığı bölgedeki işgücünün mevcut korumaların aşağı çekilmesine yol açacaktır. Bu doğrultuda küresel ölçekte geçerli olacak düzenlemelerin engelleyebileceğini ifade etmektedir.

## 5.2. İstihdam Boyutu

İstihdam, referans dönemi içerisinde genellikle 15-64 yaş arasında yer alan belirli bir ücret, maaş ve kar karşılığında üretilen veya sağlanan faaliyetleri gerçekleştiren kişileri veya nüfusu ifade etmektedir (Doğan, 2015: 27). ILO istatistiklerine göre 2022 yılında küresel ölçekte 3,3 milyar kişi istihdamda yer almaktadır. İstihdamda yer alanların yaklaşık yüzde 60'ı erkekler, yüzde 40'ı kadınlardan oluşmaktadır (ILO, 2022: 106). İstihdamda yer alanların yüzde 53'ü belirli bir ücret, maaş ve kar karşılığı çalışanlar, yüzde 34'ü kendi nam ve hesabına çalışanlar, yüzde 11'i ücretsiz aile işlerinde çalışanlar ve yüzde 2'si ise işveren olarak tespit edilmiştir (ILO, 2020: 19; Temiz ve Ünal, 2021: 9). İstihdamda yer alanların yüzde 39'u formel (kayıtlı) istihdamda bulunurken, yüzde 61'i enformel istihdam içerisinde yer almaktadır.

Bununla birlikte, istihdam içerisinde yer almalarına rağmen yoksulluk riski yaşayan önemli bir kitlede bulunmaktadır. Küresel ölçekte istihdamda yer alanların yaklaşık yüzde 7'si aşırı yoksul, yüzde 12'si ise kısmen yoksul olarak değerlendirildiği bilinmektedir (ILO, 2020: 19). Bu durumun esas nedeni yukarıda da ifade edildiği gibi emek verimliliği ile ücret geliri arasındaki uçurumun derinleşmesi (Benanav, 2020: 23) ve gelir dağılımında adaleti sağlayacak mekanizmaların zaman içerisinde zayıflatılması başlıca nedenleri arasındadır (Hyman, 1989: 92; Temiz ve Ünal, 2020: 48).

ILO istihdamı, standart istihdam ve standart dışı istihdam olarak iki başlıkta sınıflandırmaktadır. Standart istihdam, iş ilişkilerinde iki tarafın yer aldığı, sosyal haklara erişimin engellenmediği, tam zamanlı ve süresiz iş sözleşmesinin geçerli olduğu istihdam türü olarak tanımlanmaktadır. Standart dışı istihdam ise standart istihdam kapsamı dışında kalan işler olarak belirtilmektedir. ILO standart dışı istihdamı ise dört gruba ayırmaktadır. Bunlardan ilki, yasal olarak belirlenmiş çalışma saatlerinden daha az (sıfır saat, çağrı üzerine) çalışmanın gerçekleştiği kısmi süreli çalışma biçimleridir. İkinci olarak, belirli bir süre aralığında gerçekleştirilen çalışmaları ifade etmek için kullanılan geçici çalışma biçimleridir. Bunlar proje temelli, sezonluk, gündelik ve saatlik işleri kapsamaktadır. Üçüncü olarak, birden fazla tarafın yer aldığı geçici alt işverene bağlı işçilik türleridir. Bunlar özel istihdam büroları veya işçi kiralama aracılığıyla gerçekleşen işleri kapsamaktadır. Son olarak ise gizli (disguised) istihdam veya bağımlı serbest istihdam türüdür. İşçilerin sınıflandırılmasının yanlış yapıldığı veya emir ve talimatlara uygun şekilde çalışılmasına rağmen serbest çalışan statüsünde olanları ifade etmektedir (ILO, 2016: 7-10).

Gig platformlarında meydana gelen çalışma ilişkilerini ILO'nun standart dışı istihdam tanımı kapsamında değerlendirildiğinde dört grubu da içerdiğini söylemek mümkündür. Nitekim gig işçilerinin taraflarına atanan işleri gerçekleştirdiği süre boyunca çalışmaları, platformlar tarafından kontrol edilmeleri ve bilinçli olarak yanlış sınıflandırılmaları standart dışı istihdamın başlıca örneğidir. Gig ekonomisinin hukuki olarak düzenlenmesinin yanında gig işçileri ile gig platformları arasındaki çalışma ilişkisinin tespit edilmesi veya tanımlanması oldukça önemlidir. Özellikle gig işlerinin zamansal ve mekansal kısıtı ortadan kaldırması, işçi ile serbest çalışan tanımlarının yeniden tanımlanmasına veya düzenlenmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda ILO'nun 198 sayılı İstihdam İlişkisi Tavsiyesi işçi ile serbest çalışan arasındaki kriterin veya kriterlerin belirlenmesinde önemli göstergelere sahiptir.

Tavsiyesinin 12. ve 13. Paragrafları taraflar arasındaki istihdam ilişkisini aşağıdaki kriterler doğrultusunda belirlenmesini kanun koyuculara önermektedir (ILO, 2022a). İşin talimatlara göre ve başka bir tarafın kontrolü altında yapılıp yapılmadığı; işin, işçinin işletmenin organizasyonuna entegrasyonunu içerip içermediği; işin yalnızca veya esas olarak başka bir kişinin yararına yapılıp yapılmadığı; işin işçi tarafından şahsen yapılması gerekip gerekmediği; işin belirli çalışma saatleri içinde mi yoksa işi talep eden tarafın belirlediği veya kararlaştırdığı bir işyerinde mi yürütüldüğü; işin belirli bir süreye sahip olup olmadığı ve belirli bir sürekliliğe sahip olup olmadığı; işin çalışanın hazır bulunmasını gerektirip gerektirmediği veya işi talep eden tarafça alet, malzeme ve makine teminini içerip içermediğidir. Bununla birlikte, işçinin ücretiyle ilgili olarak ise tavsiye şunları da belirtmektedir. İşçiye periyodik ücret ödenmesi önemli olabilir; bu tür bir ücretin, çalışanın yegane veya temel gelir kaynağını oluşturduğu gerçeği önemli kabul edilebilir; yemek, konaklama veya ulaşım gibi aynı ödeme hükümleri dikkate alınabilir. Diğer ilgili göstergeler, haftalık dinlenme ve yıllık tatil hakkı, işi yürütmek için seyahat masraflarının ödenmesi ve işçi için mali riskin olmamasıdır.

198 sayılı İstihdam İlişkisi Tavsiyesi doğrultusunda gig ekonomisi platformlarında gerçekleşen çalışma ilişkisi değerlendirildiğinde platformlarda yer alan bireylerin işçi olarak sınıflandırılması gerekliliği doğmaktadır. Bu doğrultuda, platformların algoritmalar veya çeşitli araçlarla kontrol edildiği, işçiler gerek platformların marka değerini, gerekse platformların sermayelerini arttırdığı, işçiler tarafından işi taraflarınca gerçekleştirdiği, dolaylı (düşük ücret politikası) ve doğrudan (vardiyaları ayarlama/ iş bulma sürelerinin uzun olması) çeşitli araçlarla çalışma saatlerine müdahale edildiği, uygulama veya internet sitesi üzerinde sahipliği veya söz hakkının olmadığı ve gerekli araç ve gereçleri karşılamadığı, bunların yanında işçilere yönelik periyodik ödemelerin olmadığı çoğu iş kolunda esas gelir olduğu ve uygulanan ücret politikasının parça başı gerçekleştiği bilinmektedir. ILO Uzmanlar Komitesi araç ve gereçlerin işçi tarafından temin edilmiş olsa da belirleyici bir kriter olmayacağını ayrıca belirtmektedir (De-Stefano vd, 2021: 8).

Diğer yandan, ILO'nun 181 Sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi ve 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesinin gig platformlarında meydana gelen çalışma ilişkisinin düzenlenmesinde dikkate alınabileceğine yönelik görüşler de bulunmaktadır (De-Stefano, 2016: 477; Woodcock ve Graham, 2020; De-Stefano ve Wouters, 2021: 133).

Bu bağlamda, talep üzerine gig ekonomisi platformlarına ilişkin 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi önerilmektedir. 181 sayılı Sözleşme doğrultusunda talep üzerine gig platformlarının özel istihdam büroları çerçevesinde dikkate alınabileceği ve böylelikle işçiler ile platformlar arasındaki çalışma ilişkisinin düzenlenebileceği belirtilmektedir. Sözleşme işçilere yönelik, çalışma sürelerinin ve koşullarının düzenlemesi, örgütlenme toplu pazarlık hakkını tanınması, sosyal güvenliğe ve ona bağlı korumalara erişim sağlanması, iş kazası veya meslek hastalıklarına karşı koruma sağlamaktadır. Böylece sözleşme gig işçilerinin ücret, sosyal güvenlik ve sosyo-ekonomik risklere karşı korumak amacıyla düzenlenmesi gerektiği ileri sürülmektedir (ILO, 2021: 226; De-Stefano ve Wouters, 2021: 133-135; ILO, 2022). Sözleşme, gig platformlarının komisyon ücreti adı altında işçilerin ücretinden kesinti yapmasını da engelleyecektir. Çevrimiçi gig platformlarına yönelik ise 177 sayılı sözleşme önerilmektedir. Bu durum, 2020 yılında düzenlenen 109. Uluslararası Çalışma Konferansında da ifade edilmiştir. Çevrimiçi gig ekonomisi platformlarında gerçekleşen çalışma ilişkisi ile evde çalışma arasındaki benzerlik temelinde inşa edilmektedir. Özellikle çevrimiçi gig platformları ile evde çalışmanın, işlerin küçük parçalara ayrılması, parça başı ücretin geçerli olması ve işin işyeri dışında gerçekleştirilmesi benzer yönleri olduğu ifade etmektedir.

ILO Uzmanlar Komitesi, dijital platform çalışmasının veya kitle çalışmasının evde veya işverenin işyeri dışında bir yerde düzenli olarak ve ücret karşılığında yapılması halinde, düzenli bir evde çalışma olarak kabul edilebilecek koşulları yerine getirebileceğini değerlendirir ve bu nedenle 177 Sayılı Sözleşme hükümlerince kapsanabileceğini ifade etmektedir (ILO, 2020a: 234-235; De-Stefano ve Wouters, 2021: 133). Bu bağlamda, gig ekonomisi platformları ile gig işçileri arasındaki çalışma ilişkisinin tespit edilmesine yönelik önerilen 198 sayılı Tavsiye kriterleri ve bağdaştırılan 177 ve 181 sayılı ILO sözleşmelerinin içerik bakımından yeniden düzenlenmesi gerekliliği bulunmaktadır. Nitekim evde çalışma bağlamında gig platformlarına yönelik Avustralya'da, Kanada'da ve Küba'da düzenlemelerin yapıldığı bilinmektedir (ILO, 2020a: 235).

Gig ekonomisinin düzenlenmesine yönelik gerek hukuksal bağlamda ortak bir içtihatın oluşmaması ve çalışma ilişkilerinin tespitinde dikkate alınacak kriterlerin farklılaşması gig işçilerinin işgücü piyasasındaki kırılgan konumlarını daha da derinleştirmektedir. Gig işçilerine yönelik yapılacak düzenlemelerde uluslararası sözleşmelerin ve tavsiyelerin dikkate alınarak yapılması bu durumu önlemesini beklemektedir. Aksi taktirde mevcut çalışma ilişkilerini gerileyen bir yapı hızla yaygınlaşacaktır. Bu durum ulus devletlerin işgücü piyasalarının yanında sosyal güvenlik yapılarının da bozulmasında etkili olacaktır.

### 5.3. Ücret Boyutu

Ücret, tanımı, tarafları, oluşumları ve sistemleri bağlamında çok taraflı ve çok boyutlu bir yapıyı ifade etmektedir. Ücret genel anlamda, kişinin genellikle belirli bir emek karşılığında hak kazandığı ve kendisinin ve/veya bakmakla yükümlü olduğu ailesi için en temel gelir kaynağıdır (Talas, 1997: 33-34). Ücretin çalışanlar açısından genellikle tek gelir kaynağı olması sosyal ve ekonomik önemini de arttırmaktadır. Bu nedenle ücret ulusal ve uluslararası belgelerle güvence altına alınarak korunmakta ve düzenlenmektedir. ILO ücreti, yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen ve görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne ad altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli yasalarla tespit edilen bedel veya kazançlar şeklinde ifade etmektedir (ILO, 2022b).

Ücretin istihdamda yer alanların genellikle tek gelir kaynağı olması toplumların gelir dağılımındaki adaletini, eşitsizliklerini ve yoksulluğunu da ortaya çıkarmaktadır. Nitekim küresel ölçekte istihdamda yer almalarına rağmen 630 milyon kişinin yoksulluk altında yaşadığı ve içerisinde yer alan 300 milyon kişinin ise aşırı yoksul olduğu bilinmektedir. Diğer yandan, kadınların erkeklerden yaklaşık yüzde 20 daha az ücret geliri elde ettiği de bilinen bir gerçektir (ILO, 2019: 20).

Gig ekonomisi platformlarının inşa ettikleri iş organizasyonun temellerinden en önemlisi düşük ücret politikasıdır (Hauben vd., 2020: 30; Erdut, 2021: 49; Woodcock, 2021: 36). Gig ekonomisi platformları bu politikayı çeşitli araçlarla inşa etmektedirler. Bunlardan ilki yukarıda açıklandığı üzere platformların çalışanları bağımsız yüklenici olarak sınıflandırmasıdır. Böylece platformlar, ücret dışında sosyal ve ekonomik risklere karşı koruma sağlamak için katkı payı sunmamaktadır. Bu durum gig işçilerinin risklere karşı korumasız bırakırken, platformlara işgücü maliyetlerini düşürme avantajı sağlamaktadır. Örneğin, ABD’de yazılım endüstrisinde mevcut çalışma ilişkileri bağlamında çalışanlar yerine işin dış kaynak kullanımıyla platformlar aracılığıyla gerçekleştirilmesi ücret maliyetini yüzde 33 azalttığı tespit edilmiştir (Kallaberg ve Dunn, 2016: 13).

İkincisi, parça başı ücret politikasıdır. Gig platformları zaman esasına dayalı değil parça başına ücret politikası uygulamaktadır. Böylece platformlar gerçekleştirilen veya tamamlanan iş başına ücret ödemektedir. Bu durum kapitalizmin ilk döneminde uygulanan sistem ile aynı özellikleri taşıdığını söylemek mümkündür. Platformlar parça başı ücret politikasıyla gerek yasal düzenlemelerden kaçınmakta, gerekse işgücü kaynağını korumak amacıyla bu politikayı sürdürmektedir. Gig işçileri yeterli gelir elde edebilmek amacıyla çoğu zaman sağlıklarını ve güvenliklerini tehlikeye attıkları da bilinmektedir. Nitekim gig işçilerinin 70 saatten fazla çalıştığı çeşitli araştırmalarda gözlemlenmiştir (Wood vd. 2019: 67; ILO, 2021: 168). Örneğin, ILO

gıda dağıtım sektöründe ortalama haftalık çalışma saatinin 60 saatten fazla olduğunu, bu durumun Hindistan'da yolcu taşımacılığı sektöründe 82 saate kadar yükseldiğini tespit etmiştir (ILO, 2021: 167-169). Diğer yandan ücretin ödenmediği durumlarda bulunmaktadır. Örneğin, Shevchuk ve Strebkov (2018: 361) tarafından yapılan ve 5756 rus gig işçisini kapsayan çalışmada gig işçilerinin yaklaşık yüzde 73'ünün müşteriler tarafından sözleşme ihlaliyle karşı karşıya kaldığını ve bunun da yüzde 46'sının gelir kaybıyla sonuçlandığını tespit etmişti.

Parça başı ücret politikasının diğer bir sorun alanı ise kayıp zamanı ortaya çıkarmasıdır. Gig ekonomisindeki parça başı ücret politikası ile kapitalizmin ilk döneminden ayıran en temel özelliği gig ekonomisinde tamamlanacak işin ne zaman gerçekleşeceğinin bilinmemesidir. Kapitalizmin ilk döneminde bu durum belirgin bir şekilde gerçekleşmiştir. Bu bağlamda gig işçileri taraflarına atanacak diğer iş/işler için uzun saatler beklediği bilinmektedir. Örneğin, MTürk'de her bir saat için ortalama 16 ile 21 dakika arasında kayıp zaman harcanmaktadır (Berg, 2016; Rani ve Furrer, 2018; Wood vd., 2019). Bununla birlikte, gıda dağıtım platformlarında ise daha da emek yoğun biçimde gerçekleşmektedir. Gıda dağıtım işçisi ilk olarak işin tarafına atanması için teslimat yoğunluğun olduğu bölgeye gitmekte, ikinci olarak ardından siparişin verildiği işletmeye hareket etmekte, üçüncü olarak sipariş hazır değilse siparişin hazırlanması beklemekte ve son olarak sipariş teslimi sonrası yoğunluğun olduğu bölgeye dönüş yapmaktadır (Hauben vd., 2020: 32-34; Woodcock, 2021: 33;). Platformlar tarafından yukarıda ifade edilen tüm süreç boyunca genellikle gıda dağıtım işçilerine ücret ödenmemektedir.

Üçüncüsü, işçilerin ücretinden belirli oranda kesinti yapılmasıdır (Ünal ve Temiz, 2022: 169-170). Gig platformları düşük ücret politikasının yanında işçilerden tamamlanan her iş sonrası belirli oranlarda kesinti yapmaktadır. Bu durum, platformların işkollarında ve ülkeden ülkeye farklılaşmaktadır. Gıda dağıtım platformları yüzde 12 ile yüzde 35 arasında değişirken, yolcu taşımacılığında yüzde 5 ile yüzde 25 arasında değişmektedir. Çevrimiçi gig platformlarında ise hem müşterilerden hem de işçiler şeklinde gerçekleşmektedir. Örneğin, Upwork müşterilerden yüzde 3 işçilerden ise yüzde 20 komisyon ücreti alırken, Appen yüzde 20, Clickworker yüzde 20 ile 40 arasında değişen bir kesinti yapmaktadır. Tasarım platformu olan 99desing ise tamamlanan işin finansal büyüklüğüne göre kesinti yapmaktadır. 99desing 500 ABD dolarından az işlerde yüzde 5 ile 15 arasında kesinti yaparken 500 ABD doları üzeri işlerden yüzde 20 kesinti gerçekleştirmektedir (ILO, 2021: 80-89).

Sonuncusu, işin gerçekleştirilmesi veya tamamlanması için gerekli araç ve gereçlerin platformlar tarafından karşılanmamasıdır. Gig işçileri işkoluna bağlı olarak araç ve gereçlerini, ekipmanlarını ve diğer giderlerini kendileri karşılamaktadır. Ancak bazı platformlar bu giderlerin müşteriler tarafından karşılanmasını sağlamak ve/veya çeşitli işçilerin işin gerçekleştirilmesi için gerekli araç ve gereçleri indirimli şekilde satın almaları için ortak

girişimde bulunmaktadır. Örneğin, ev hizmetleri işkolunda faaliyet gösteren ListMinut işçilerin yol ücretlerini, temizlik ürünlerini ve diğer giderlerini müşterilerden talep etmektedir. Deliveroo ise bisiklet, yedek parça gibi ürünlerin tedarik edilmesi için pek çok işletme ile ortaklık kurmuştur. Ancak platformların işçilerin iş ile ilgili giderlere karışmaması saatlerinin uzamasına ve gelirlerinin azalmasına neden olduğu bilinmektedir (Hauben vd., 2020: 31-32).

Gig işçilerinin ücretler konusunda yaşadıkları sorunların çözümüne yönelik çeşitli ulusal girişimler bulunmaktadır. Örneğin, Şili’de hazırlanan yasa tasarısıyla gig işçilerinin yerel düzeyde belirlenmiş saatlik asgari ücret hakkına erişim sağlamaları hedeflenmektedir. Diğer yandan Arjantin’de hazırlanan yasa tasarısında haftada 48 saat çalışma ve günde en az 12 saat dinlenme hakkının yanında, asgari ücret ve her 120 saat çalışma için ücretli tatil hakkının sağlanması amaçlanmaktadır. Hindistan’da yolcu taşımacılığı platformlarına yönelik çıkarılan düzenlemede platformlarda ve diğer faaliyet gösteren ulaşım hizmetlerinde ücretlerin eşit olmasını, taban ücretin en az 3 kilometreye karşılık gelmesini ve platformların işçilerin ücretinden en fazla yüzde 20 kesinti yapmasını hükmetmiştir. Fransa’da ise yargı bölgeleri gig işçilerinin asgari ücret oranlarını belirlemek için çalışmalar yürüttükleri bilinmektedir (ILO, 2021: 234-235; De-Stefano vd., 2021: 21).

Gig ekonomisi platformlarının parça başı, düşük ücret ve masraflara karışmama politikası temelinde inşa ettiği iş organizasyonu, işçilerin metalaşmasını, sosyal ve ekonomik eşitsizliğin artmasını ve çalışan yoksulluğun derinleşmesini hızlandırmaktadır. Bu durum bir yandan çalışma ilişkilerini, diğer yandan ise evrensel hakların zayıflatılmasına neden olmaktadır. Özellikle gig işçilerinin asgari ücret, hafta tatili ve yıllık ücretli izne erişim sağlayamamaları gelirlerinde azalmaya ve gelir elde edilmeyen günlerde çalışmaya mecbur bırakmaktadır. Bu durum gig işçilerinin iş sağlığı ve güvenliklerini tehlikeye atmakta ve kişisel sağlıklarını etkilemektedir. Bu doğrultuda gig ekonomisindeki ücret ilişkisinin düzenlenmesi oldukça önemlidir. Bu bağlamda gig işçilerinin ulusal veya uluslararası bağlamda hukuki olarak sınıflandırılmasının yanında platformların ücret ilişkisinin adil bir şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Platformlarda oturum açan veya tamamlamak için iş kabul işçilerin taraflarına en az saatlik ücretin garanti edilmesi ve işin tamamlanma süresine bağlı olarak bu ücretin hesaplanması koruma sağlayacaktır.

#### **5.4. Sendikalaşma, Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı Boyutu**

Sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev hakkı endüstri ilişkilerinin en temel üç yapıtaşdır. Bu haklar birbirini tamamlayan ve işçileri piyasa mekanizmalarından koruyan başlıca araçlardır. Ancak yukarıda da ifade edildiği üzere 1980 sonrası sendikalaşmayı zorlaştıracak veya sendikaları güçsüzleştirecek pek çok politika hayata geçirilmiştir. Bu durum günümüz de devam etmekte olup sosyal haklara yönelik kısıtlamalar ve/veya ihlaller sürekli artmaktadır. Örneğin,

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) tarafından her yıl yayımlanmakta olan Küresel Haklar Endeksinin 2021 yılı raporuna göre ülkelerin yüzde 87'si grev hakkını, yüzde 79'u toplu pazarlık hakkını ve yüzde 74'ü ise işçilerin sendika kurma ve sendikaya katılma hakkını engellediği tespit edilmiştir (ITUC, 2021).

Gig işçilerinin bilinçli olarak hukuksal bağlamda yanlış sınıflandırılması sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev hakkını da engellemektedir. Bununla birlikte platformlar tarafından inşa edilen iş organizasyonu ve yüksek işgücü devri sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev hakkının kullanılmasında diğer sorun alanını oluşturmaktadır. Bu durum başta işçilerin kolektif haklarını engellediği gibi işgücü piyasasında karşı karşıya kaldıkları güvencesizliği, kırılganlığı ve ayrımcılığı derinleştirmektedir. Üstelik işçilerin bu haklara erişim sağlayamamaları gelir dağılımını da etkilemektedir (Vandaele, 2018; Woodcock ve Graham, 2020). Gig işçileri yasal olarak işçi olarak sınıflandırılmasa da sendikalaşma girişimlerinin olduğu, platformlarla toplu sözleşme imzaladığı ve pek çok greve çıktığı bilinmektedir.

İlk olarak, gig işçileri platformlarda meydana gelen kötü çalışma koşulları, sözleşme şartlarının platformlar tarafından katılım gerçekleştirilmeden tek taraflı değiştirilmesi ve uygulanan ücret politikasına karşı sendikal mücadeleye başlatmışlardır. Gig işçilerine yönelik mevcut sendikaların içsel ve dışsal kriz yaşamaları ve hukuki bağlamda kapsam dışı olarak değerlendirmeleri yeni sendikaların kurulmasında başlıca etkindir. Örneğin Birleşik Krallık'ta IWGB, Hindistan'da IFAT, İtalya'da Sürücü Sendikası kurulmuştur. Gig işçilerinin ulusal düzeyde örgütlenmeleri zaman içinde bölgesel ve uluslararası bir düzeye de taşınmıştır. Örneğin, gıda dağıtım işçilerinin 2016 sonrası yaygınlaşan grev dalgası Ulusötesi Kuryeler Federasyonunun kurulmasına yol açmıştır. Bununla birlikte, ABD merkezli NYTWA tarafından 8 Mayıs 2019 günü Uber'e yönelik başlatılan mücadele diğer ülkelerde de destek bulmuş sendikalar destek vermiştir (Ünal ve Temiz, 2022: 195).

İkinci olarak, gig platformları ile gig işçileri arasında imzalanan ilk toplu sözleşme 2018 yılında Danimarka'da gerçekleşmiştir. Birleşik Danimarka İşçileri Federasyonu (3F) ile ev temizlik platformu olan Hilfr arasında toplu sözleşme imzalanmıştır. İmzalanan toplu sözleşme 200'den fazla bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılan kişiyi kapsamıştır. Sözleşme, sosyal sigorta, taraflar arasındaki anlaşmazlıkların çözümü ve derecelendirme gibi konuları içermiştir. Temizlik işçilerinin üçte birinden fazlası çalışan statüsüne geçerek ve toplu sözleşme kazanımlarından faydalanmıştır (ILO, 2021: 214).

Son olarak ise gig işçileri yasal olarak nitelendirilmese de nitelik bakımından grev hakkını yoğun bir şekilde kullanmaktadır. Nitekim ILO tarafından 2022 yılında yayımlanan çalışmada Ocak 2017 ile Temmuz 2020 arasında 57 ülkede 1271 işçi eylemi tespit edilmiştir. 1271 işçi eyleminin yaklaşık yüzde 54'ü gıda dağıtım platformlarında, yüzde 42'si ulaşım platformlarında, yüzde 3'ü küçük işletmelerde ve yüzde 1'i kurye hizmetlerinde gerçekleştiği tespit

edilmiştir (Bessa vd., 2022: 34-39). Grevlerin başlıca gerekçesi en çok yüzde 64 ücret, yüzde 23,5 sağlık ve güvenlik, yüzde 21,7 çalışma koşulları ve yüzde 21,6 ile çalışma saatleri takip etmiştir (Bessa vd. 2022: 29). Özellikle meydana gelen işçi eylemlerinde mevcut sendikalar yerine kurulan yeni sendikalar veya kendi kendine örgütlenerek gerçekleşmiştir.

Gig platformları aracılığıyla gelir elde eden bireylerin hukuki bağlamda işçi olarak sınıflandırılmaması sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev hakkına yasal olarak erişim sağlamalarını engellemektedir. Ancak gig işçileri bu haklardan ulusal bağlamda kapsam dışında bırakılmış olsa da İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23.maddesi, ILO'nun 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. ve 6. maddesinde evrensel bir hak olarak tanınmıştır (Erdut, 2021: 51). Bu bağlamda, platformlar aracılığıyla gelir elde eden kişilerin hukuki bağlamda yeniden sınıflandırılması ve uluslararası belgelerle de güvence altına alınan hakların sağlanması gerekmektedir. Gig işçilerinin sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev hakkına erişim sağlamaları platformların düzenlenmesini de hızlandıracaktır. Diğer yandan başta çalışma koşulları olmak üzere ücret ve diğer sorunların çözülmesi de muhtemeldir.

### **5.5. Sosyal Güvenlik Boyutu**

Sosyal güvenlik, kapitalizmin meydana getirdiği sosyal sorunlarına yanıt olarak on dokuzuncu yüzyılın sonlarında Avrupa'da ortaya çıkan ve Birinci Dünya Savaşı sonrası yaygınlaşarak kapsamı genişleyen bir sistemdir (Talas, 1997: 398; Gökbayrak, 2022: 108). Sosyal güvenlik, toplumların bugününü ve geleceğini güvence temelinde inşa eden ve bireyleri mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik risklere karşı koruyan en önemli araçtır (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 2). Bu bağlamda, sosyal güvenlik bireylerin iş yaşamında veya iş yaşamı dışındaki risklere karşı koruma sağlaması açısından oldukça önemlidir. Bununla birlikte, sosyal güvenlik geniş bağlamda sosyal adaleti güçlendiren ve bireyleri yoksulluk tehlikesinden de korumayı hedefleyen bir sistemdir (Alper, 2019: 209).

Küresel ölçekte ulus devletlerin gelişmişlik düzeylerine göre inşa ettiği bir sosyal güvenlik yapısı bulunmaktadır (Koray, 2018: 324; ILO, 2019: 21-22). Sosyal güvenlik genellikle sigorta tekniğiyle inşa edilmekte olup, finansmanı işçi ve işveren tarafından sağlanan katkılarla ve bazı durumlardan ise katkılara ek olarak devlet destekleriyle sağlanmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 17). Ancak devletlerin sosyal güvenlik yapılarının olması bireylerin kapsamlı bir şekilde erişim sağladığı anlamına da gelmemektedir. Nitekim, ILO verilerine göre küresel ölçekteki nüfusun yaklaşık yüzde 71'inin yaşlılık, işsizlik, sağlık (hastalık, sakatlık, ölüm) gibi tüm alanları kapsayan bir sosyal güvenceye sahip olmadığı tahmin edilmektedir (ILO, 2021c: 19). Bu durumun başlıca nedeni, işgücü içerisinde yer alan bireylerin büyük bir yüzdesinin

enformel sektörde çalışmasıdır. Enformel sektör hem işçilerin sosyal güvenlik ile korunan haklara erişimini engellemekte, hem de devletlerin gelirlerini azaltmaktadır (Koray, 2018: 326).

Sosyal güvenliğe erişim sağlayan kişi sayısının azaldığı bir süreçte gig ekonomisi platformlarının hızla büyümesi bu durumu daha da derinleştirmektedir. Bu durumun başlıca iki nedeni bulunmaktadır. Bunlardan ilki, yukarıda da tekrarlandığı üzere gig işçilerinin yanlış sınıflandırmalarıdır. Gig ekonomisi platformları genellikle işçilerin sosyal güvenlik katkı paylarını karşılamamaktadır. İkincisi ise ulus devletler sosyal güvenlik sistemlerini inşa ederken tam süreli ve standart istihdama bağlı olarak tasarlamalarıdır. Böylece gerek gig platformlarının yanlış sınıflandırması, gerekse inşa edilen sosyal güvenlik sistemlerinin katılım kapsamının belirli istihdam biçimlerine yönelik düzenlemesi sosyal güvenliğin kapsamını daraltmaktadır (Hauben vd., 2020: 44; Erdut, 2021: 52). Bu durum gig işçilerinin sosyal güvenlik düzeyinin belirlenmesine yönelik yapılan çalışmalarda da tespit edilmiştir.

Forde vd. (2017: 54-59) tarafından çevrimiçi gig ekonomisi platformlarında gelir elde eden kişilere yönelik yapılan araştırmada katılımcıların (1200 kişi) yüzde 72'si bakım, yüzde 70'i analık, yüzde 60'ı malullük, yüzde 63'ü işsizlik, yüzde 56'sı yaşlılık, yüzde 47'si hastalık sigortasına erişim sağlayamadıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların yüzde 76'sının ise herhangi bir barınmayla ilgili yardıma erişim sağlayamadıkları gözlemlenmiştir. Aynı araştırmaya göre anket kapsamında yer alanların sadece yüzde 35'i emeklilik hakkı için prim ödemektedir. Berg vd. (2018: 59-61), "ILO Crowdworkers" araştırmasından elde ettiği verilere göre çevrimiçi platformlar aracılığıyla ana geliri olan kişiler ile ikincil (ek gelir) geliri olan kişiler arasında sosyal güvenlik düzeyi farklılaştığı tespit edilmiştir. Örneğin, ana geliri çevrimiçi platformlar olan gig işçilerinin yüzde 55'inin sağlık güvencesi bulunurken ikincil geliri olan kişilerde bu oran yüzde 65'e çıkmaktadır. Ana geliri çevrimiçi platformlar olan gig işçilerinin yüzde 15'i iş kazası ve meslek hastalığı, yüzde 11'i sakatlık ve yüzde 9'u işsizlik yardımlarına katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte gig işçilerinin sadece yüzde 15'i emeklilik ile ilgili katkı payı ödediği tespit edilmiştir. ILO (2021: 174-176) ise hem çevrimiçi platformlarda, hem de ulaşım ve gıda dağıtım platformlarında yer alan gig işçilerinin sosyal güvenlik kapsamını ölçmeye yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamındaki çevrimiçi gig işçilerinin yüzde 41'i sağlık sigortası kapsamında yer alırken bu yüzde iş kazası ve meslek hastalığında yüzde 15'e, işsizlik sigortasında ise yüzde 12'e gerilemektedir. Diğer yandan çevrimiçi gig işçilerinin yüzde 20'si emeklilik katkı payları öderken yüzde 12'si sakatlık sigortası primini ödemektedir. Bu durum ulaşım ve gıda dağıtım platformlarında da benzer şekilde gerçekleşmektedir. Ulaşım platformlarında yer alan gig işçilerinin sağlık sigortası kapsamı yüzde 51; emeklilik primlerinde yüzde 18; işsizlik sigortasında yüzde 5'e ve sakatlık sigortası ise yüzde 4 düzeyindedir. Ulaşım platformu işçilerinin ise yüzde 53'ü sağlık sigortası kapsamındadır. Bununla beraber, yüzde 17'si

emeklilik primlerine katkı sağlamakta; yüzde 7'si işsizlik sigortası primlerini ödemekte ve yüzde 6'sı sakatlık sigortasına prim ödemektedir.

Gig işçilerinin sosyal güvenlik kapsamındaki yüzdesi ile işten kaynaklanan risklere yönelik oluşturulan sigorta dallarına erişimleri arasındaki yüzdesel farkın ardında en az iki etken bulunmaktadır. Bunlardan ilki, gig işçilerinin birincil işleri aracılığıyla ve/veya risklere karşı korumanın aileden (ebebeveyn veya eş) sağlanan sigorta kapsamında olmalarıdır (ILO, 2021: 174). İkincisi ise ulus devletlerin inşa ettikleri sosyal güvenlik sisteminden kaynaklanmaktadır. Gelişmiş ülkeler bireylerin sosyal güvenlik içerisinde yer almalarına yönelik çeşitli politikaları bulunmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 21-55). Örneğin, Avrupa Birliği üye devletlerde sosyal güvenliğe erişim sağlama kriterlerinin daha esnek olması kapsamın yüksek olmasına yol açmaktadır. Ancak işsizlik yardımları, iş kazası ve meslek hastalıkları ve hastalık yardımları kişiler veya işletmeler tarafından ödenen katkı payları doğrultusunda sağlanmakta ve sosyal güvenliğe erişim sağlayan (tıbbi tedavi) kişi sayısının gerisinde kalmaktadır (Hauben vd., 2020: 44-45). Bu bağlamda, gig işçilerinin bu haklardan yararlanmaları için gig platformları tarafından katkı paylarının ödemesi gerekliliği bulunmakta ve/veya kişisel olarak ödemeleri gerekmektedir. Aksi takdirde risklere karşı inşa edilen korumalardan yararlanmaları mümkün olmayacaktır. Gig platformlarının inşa ettiği düşük ücret politikası işçilerin sosyal güvenlik paylarını ödemeleri için uzun çalışma gerekliliğini doğurduğu bilinen bir gerçektir. Gig işçilerinin sosyal güvenlik katkı paylarını ödemeleri için uzun süreli çalışma gerekliliği çeşitli riskleri de beraberinde getireceği tahmin edilmektedir. Özellikle ulaşım ve gıda dağıtım platformlarında iş kazalarına yol açtığı ve çevrimiçi platformlarda yer alanların ise çeşitli psiko-sosyal risklerle karşı karşıya kaldığı bilinmektedir (Hauben vd., 2020: 37-38; Anwar ve Graham, 248-249; Pignot, 2021: 11; ILO, 2021: 171-172).

Gig işçilerinin sosyal güvenlik kapsamına dahil edilmesi için çeşitli politika önerileri ve ulus devletler tarafından geliştirilen düzenlemeler bulunmaktadır. Bunlardan ilki, ILO tarafından geliştirilen Digital Sosyal Güvenlik (DSG) sistemidir. DGS sistemi, gig işçileri adına açılacak hesap aracılığıyla inşa edilecektir. DSG sisteminin finansmanı, taraflar arasında kabul edilen kesinti miktarının işçinin ücretinden kesinti yapılarak ve/veya hizmet bedelinin üzerine ilave edilerek DGS sistemine aktarılmasıdır. Böylece işçinin ücretinden direkt kesinti yoluyla veya ödenecek ücretin üzerine eklenerek finansman sağlanacaktır. DGS sistemine aktarılan katkı paylarının ayda bir kere ülkelerin sosyal güvenlik sistemine aktarılması veya gig işçisinin talebi doğrultusunda ikamet ettiği veya vatandaşı olduğu ülkedeki sisteme transfer edilmesi hedeflenmektedir. DSG sistemine aktarılan katkı paylarının kendi içerisinde risklerin paylarına göre dağıtılması beklenmektedir. DGS sisteminin uluslararası işlerliğini ve güvenliğini sağlamak amacıyla ILO veya Dünya Bankası tarafından yönetilmesi planlanmaktadır (Weber, 2018: 3; Erdut, 2021: 53). İkincisi, AB'nin işçiler ve serbest meslek sahiplerinin sosyal korumaya

erişimlerine ilişkin çıkarılan 8 Kasım 2019 tarihli Konsey Tavsiyesidir. Tavsiye'nin 11. maddesinde serbest meslek sahiplerinin homojen bir grup olmadığını ve bu nedenle son yıllarda hızla artış gösteren gig platformlarında gelir elde eden kişileri de kapsamı gerekliliği ifade edilmektedir (Council Recommendation, 2019: 3). Bu doğrultuda, üye devletlere gig işçilerine yönelik başta sosyal güvence olmak üzere, iş kazası, hastalık ve doğum gibi kısa vadeli sigorta dallarına erişim için sosyal güvenlik mekanizmalarının yeniden düzenlenmesi gerekliliği önerilmektedir. Bununla birlikte sosyal güvenliğe ilişkin katkı paylarının gelir üzerinden gerçekleştirilmesi yapılacak düzenlemeleri zorlaştırdığını ve bu durumu düzenlemek için gerekli kurumların politika geliştirmesi gerekliliği de vurgulamaktadır. Böylece gig işçilerinin gelir düzeyinin saptanması sosyal güvenliğe ilişkin gerek katkı paylarının belirlenmesini gerekse üye devletlerin düzenlenmeleri gerçekleştirmesini hızlandıracak ifade edilmektedir (Hauben vd., 2020: 37-39).

Gig işçilerinin sosyal güvenliğe erişim sağlamalarına yönelik çeşitli ulusal düzenlemeler bulunmaktadır. Örneğin, Fransa'da faaliyet gösteren gig platformlarının, yasal statülerine bakılmaksızın platformdan gelir elde eden kişilerin iş kazasına yönelik katkı paylarını ödeme zorunluluğu bulunmaktadır. Bununla birlikte, gig işçilerinin platformlar aracılığıyla elde ettiği gelir düzeyinin vergi dairesiyle paylaşılması şarttır. Böylelikle vergi dairesi ile paylaşılan bilgiler sosyal güvenlik kurumuna iletilmekte ve risklere karşı kesinti yapılması için talimat verilebilmektedir. Benzer şekilde, İspanya'da da iş kazasına yönelik katkı payı ödemesi sınıflandırma gözetilmeksizin istihdamda yer alanları kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Gig işçilerine yönelik ulusal bağlamda daha kapsamlı düzenlemeler de bulunmaktadır. Bu duruma en açık örnek Uruguay'da geliştirilen monotax uygulamasıdır. Monotax uygulamasıyla platformlar aracılığıyla gelir elde kişilerin sosyal güvenliğe hem finansman hem de kurumsal erişimlerini kolaylaştıracak düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Platformlar hizmet bedeli ile birlikte gig işçisinin sosyal güvenlik katkı payını da tahsil etmekte ve sosyal güvenlik sistemine aktarılmaktadır. Böylece monotax ile birlikte platformlar doğrudan işçilerin sosyal güvenlik katkı paylarını karşılamaları kolaylaştırılmıştır. Diğer yandan monotax ile birlikte gig işçileri başta sosyal güvence olmak üzere hastalık ve analık yardımlarına hak kazanmaktadır. Hindistan'da ise gig işçilerinin sosyal güvenliğe erişimleri için yasal düzenleme yapılmıştır. Gig işçilerinin sosyal güvenliğe ilişkin yasal düzenlemeler yanında mahkemeler aracılığıyla da sağlandığı çeşitli kararlar bulunmaktadır. Örneğin, Çin'de gıda dağıtım platformlarında gelir elde eden gig işçilerine yönelik iş kazası ve meslek hastalıklarına yönelik katkı paylarının ödenmesi en temel işçi hakkı olarak zorunlu kılınmıştır. Diğer yandan, gig platformları tarafından oluşturulan sosyal güvenlik programları da bulunmaktadır. Çin'de şehir içi ulaşım platformları arasında yer alan Didi sağlık sigortası planı oluşturmuştur. Malezya'da ise sosyal güvenlik

kurumu ile şehir içi ulaşım platformu olan Grabcar arasında benzer bir düzenleme bulunmaktadır (ILO, 2021: 221-224).

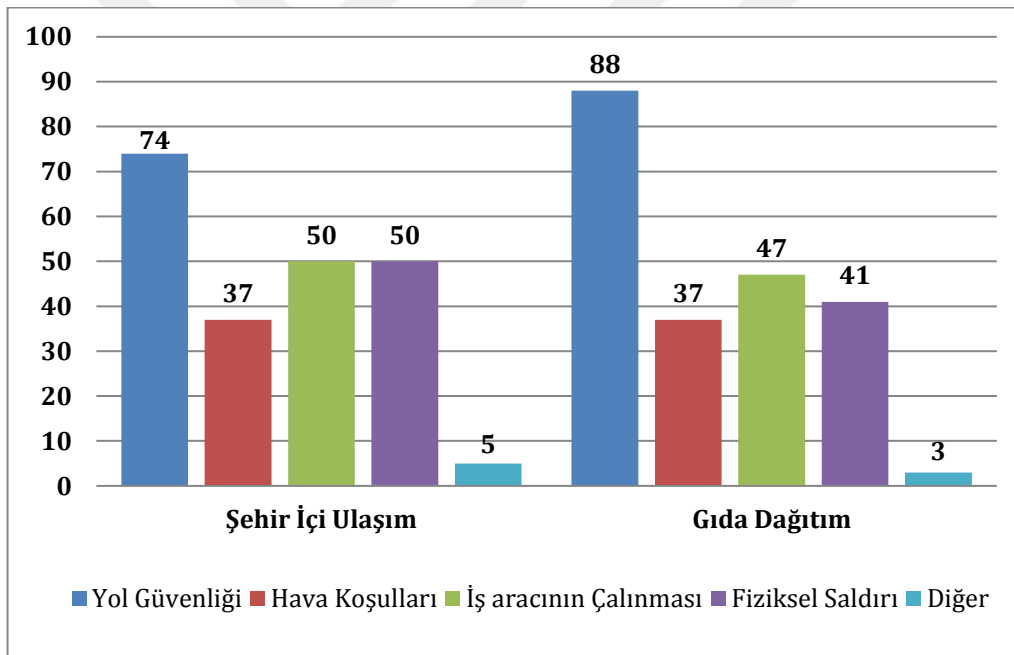
Gig işçilerinin sosyal güvenlik korumalarına erişim sağlamalarına yönelik çeşitli ulusal veya platform bazlı girişimlerin olduğunu ancak yeterli olmadığını söylemek mümkündür. Bu durumun esas nedeni gig işçilerinin sınıflandırma sorununun yanında iki temel yaklaşımdan da kaynaklanmaktadır. Bunlardan ilki, ulus devletler tarafından inşa edilen sosyal güvenlik sisteminin standart istihdam merkezli kurulması hızla yaygınlaşan istihdam modellerini dışlamaktadır. İkincisi ise, gig platformlarının ileri sürdüğü işçilerin asıl işlerinin –standart istihdam veya tam süreli- farklı işler olduğu görüşüdür. Böylece platformlar, işçilerin asıl iş aracılığıyla sağlanan sosyal güvenceye eriştiklerini ve taraflarının sosyal güvenlik katkı payına destek vermelerine ihtiyaç olmadığını ileri sürmektedir. İşçilerin hukuki bağlamda sınıflandırma girişimlerinin yavaş ilerlediği dikkate alınırsa sosyal güvenlik sistemlerinin dönüştürülmesi oldukça önemlidir. Diğer yandan platformların asıl iş olmadıkları görüşü ise çeşitli araştırmalarda –platform örnekleri bölümünde ve yukarıda- platformların işçilerin asıl işleri olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda, gig işçilerinin sınıflandırmalarına yönelik ulusal girişimlerin hızlanması ve sosyal güvenlik sistemlerinin bu doğrultuda yeniden şekillendirilmesi gerekliliği bulunmaktadır. Aksi takdirde gerek ulusal bağlamda sosyal güvenliğe erişim sağlayan kişi sayısının azalmasına ve kişilerin risklere daha yoğun şekilde etkilenmeleri beklenmektedir. Bu durum ulus devletlerin gelir kaybına ve toplumdaki gelir dağılımını bozulmasına yol açacaktır.

## **5.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu**

İş sağlığı ve güvenliği, işçilerin iş organizasyonu içerisinde sağlıklı ve güvenli bir şekilde üretime devam edebilmeleri amacıyla ortaya çıkan, zaman içerisinde işyerini ve işyerinde gerçekleşen faaliyetlerden etkilenebilecek tüm bireyleri korumayı amaç edinen çalışmalardır (Kılış, 2016: 4-5). İş sağlığı ve güvenliği çok boyutlu ve kapsamlıdır. İlk olarak, iş sağlığı ve güvenliği ülke ekonomisi bağlamında milli geliri ve sosyal harcamaları doğrudan etkilemektedir. Ülkelerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yatırım yapmamaları sonucu büyük bir ekonomik kaybın yaşandığı bilinmektedir. Diğer yandan iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu artan sosyal güvenlik harcamaları sosyal yardım harcamalarını arttırmakta ve ulusal bağlamda hedeflenen politikaların ertelenmesine veya gerçekleşmemesine yol açmaktadır. İkinci olarak, işverenler tarafından gerekli yasal düzenlemelerin uygulanmaması ekonomik maliyetlerini arttırmaktadır. Özellikle iş kazalarından doğan maliyetler gerek rekabet avantajlarını, gerekse düzenlemelerin yerine getirilmemesi nedeniyle ödenecek tazminat maliyetlerini arttırmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasından doğrudan etkilenen taraf ise işçilerdir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemlerin alınmaması işçilerin hayatlarını kaybetmelerine,

gelir düzeylerinin azalmalarına, geçici veya kalıcı bedensel sakatlık yaşamalarına ve psikolojik problemlerle karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır (Kılış, 2016: 22-28). Nitekim bu durum ILO tarafından da tespit edilmiştir. ILO her yıl yaklaşık 2 milyon 780 bin kişinin iş kazasından ve/veya iş ile ilgili hastalıklardan kaynaklı öldüğünü açıklamaktadır (ILO, 2019: 20). Bu bağlamda, işgücü içerisinde yer alanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği oldukça önemlidir. Ancak, küresel ölçekte işgücü içerisinde yer alan bireylerin yüzde 71'inin erişim sağlayamadığı da bilinmektedir (ILO, 2021c: 19). Üstelik gig ekonomisi platformlarının hızlı büyümesi (ILO, 2021: 19) ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin katkı paylarını ödememesi sorunu daha da derinleştirmesi beklenmektedir (Forde vd., 2017: 54-59; Berg vd., 2018: 59-61; ILO, 2021: 174-176). Gig işçilerinin öngörülemez gelirler, kayıp zaman ve yeterli ücretlerin elde etmek için uzun saatler çalışma zorunluluğu, yetersiz sosyal korumanın yanında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik risklere erişim sağlayamamaktadır.

**Şekil 11:** Şehir İçi Ulaşım ve Gıda Teslimatı İşçilerinin Kişisel ve Fiziksel Güvenlikle İlgili Temel Endişeleri (yüzde)



**Kaynak:** ILO, 2021: 172

Gig işçileri iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin pek çok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Gig işçileri iş kazası, uyku yoksunluğu, idrar rahatsızlıkları, kas-iskelet sistemi sorunları ve psiko-sosyal risklere (sosyal izolasyon, stres,) yoğun şekilde maruz kalmaktadırlar (Pignot, 2021: 11). Örneğin, çevrimiçi gig platformu işçisi bu durumu *çevrimiçi çalışma geceleri yapılır, bu yüzden bu büyük bir problemdir. Çalışkan biriyim ve günde 16 saatten fazla çalışıyorum. Bunun sağlığım ve zihinsel stresim üzerinde etkisi var* şeklinde ifade ederken, şehir içi ulaşım platformlarında yer alan gig işçisi ise *48 saat aralıksız çalıştığımda bir keresinde kaza yaptım* olarak açıklamaktadır. İşçilerin düşük ücret politikası, yoğun rekabet, teslimat baskısı ve platformlar tarafından

performans izleme ve denetlemesi gerçekleşen süreci hızlandıran faktörler arasında yer almaktadır (Hauben vd., 2020: 36-37; ILO, 2021: 171-172).

ILO tarafından gig işçilerinin işten kaynaklanan stres kaynaklarına yönelik yapılan araştırmada şehir içi ulaşım platformlarında yetersiz ödeme yüzde 32; çalışma saatlerinin uzun olması yüzde 31; yetersiz iş yüzde 15; işle ilgili yaralanma riski yüzde 29; suç riski (trafik cezası) yüzde 33; hız baskısı yüzde 29; trafik sıkışıklığı yüzde 68 ve kayıp zamanın yüksek olması yüzde 26 olarak tespit edilmiştir. Gıda dağıtım platformlarında ise yüzde 29 yetersiz ödeme; yüzde 27 çalışma saatlerinin uzun olması; yüzde 36 yetersiz iş; yüzde 44 işle ilgili yaralanma riski; yüzde 29 suç riski; yüzde 52 trafik sıkışıklığı ve yüzde 34 kayıp zamanın yüksek olması şekilde gerçekleşmektedir (ILO, 2021: 172). Örneğin, ILO araştırması kapsamında Hindistan'da gıda dağıtımı yapan bir işçinin kaza sonrası yaşadığını şöyle ifade etmektedir. *Kaza geçirdim. Swiggy'nin sorumluluk almasını ve bana destek vermesini istiyorum. Çağrı merkezinde kimse aramaları açmıyor. Acil durumlarda bana yardım etmeliler.* Üstelik ölümle sonuçlanan vakalarda bulunmaktadır. Güney Afrika'da faaliyet gösteren Uber'in ödeme sisteminde yaptığı değişiklik sonrası Uber işçilerinin kaçırıldığı hatta öldürüldüğü de bilinmektedir (Woodcock ve Graham, 2020). Çevrimiçi gig platformlarda ise gig işçilerin en çok sosyal izalasyona, kas ve iskelet hastalıkları ve uyku yoksunluğu çekmektedir (Hauben, 2020: 37-38). Özellikle çevrimiçi gig ekonomisi platformlarında arz tarafı oluşturan ülkeler ile talep eden ülkeler arasındaki saat farkı işçilerin uyku sorununa yol açmaktadır. Talep eden ülkede yer alan gig işçilerinin gelir elde edebilmek, platformlar içerisindeki rekabet gücünü korumak ve sıralamalarını yukarıya seviyeye çekebilmek amacıyla gece çalıştıklarını gizlemekte ve bu durum ise uyku sorununa yol açmaktadır (Anwar ve Graham, 2022: 136). Bu bağlamda, gig işçilerine yönelik iş sağlığı ve güvenliğine yönelik katkı paylarının platformlar tarafından karşılanması, işlerin iş sağlığı ve güvenliği temelinde yeniden düzenlenmesi ve özellikle çevrimiçi platformlarda yer alanlar için iş-yaşam dengesi bağlamında önlemlerin alınması oldukça önemlidir. Aksi takdirde gig işçilerin gerek fiziksel gerekse psikolojik yıpranmalarını hızlandıracaktır.

## 6. SONUÇ

Gig ekonomisi, küreselleşme sürecinin hız kazanması, internet altyapısının genişlemesi ve 2008 ekonomik krizi sonrası risk sermayesi (sermayenin yeni yatırım alanı) finansmanının kullanılabilirliğinin artış göstemesi sonucu son on yılda katlanarak büyümektedir. Özellikle son teknolojik gelişmelerin, sosyal, siyasal ve kültürel yapılardaki dönüşümlerin dijitalleşmeye yatkınlığı platformların tercih edilmesinde de etkili olmaktadır. Bununla birlikte, Gig ekonomisinin işi mekandan ve nitelikten koparma özelliğini 2020 yılında dünyayı etkisi altına alan COVID-19 pandemisi ile daha da güçlendirdiği bilinen bir gerçektir. Nitekim pandemi ile birlikte uzaktan çalışma veya çevrimiçi gig ekonomisi platformlarına talebin arttığı bilinmektedir.

Gig ekonomisi, bir yandan işletmeler veya bireyler için işgücü maliyetlerini azaltması, diğer yandan işleri küresel işgücüne sunması platformlara olan ilgiyi arttırmaktadır. Ancak bu gelişmelerin yanında küresel eşitsizlikte aynı şekilde artış göstermektedir. İşletmelerin veya bireylerin gerçekleştirmek istedikleri işlerde düşük ücret politikasının uygulanması, çalışma koşullarının tek taraflı inşa edilmesi ve ulusal düzeyde inşa edilen sosyal güvenlik katkı paylarını karşılamaması eşitsizliği daha da arttırmaktadır. Bu durum sosyo-ekonomik risklere karşı korumasız işgücünün artışına neden olmaktadır. Diğer yandan, gig platformları geliştirmekte olan ülkelerde yer alan işçiler için istihdam fırsatı oluşturmuş olsa da bu işler küresel sömürü şeklinde gerçekleştiği çeşitli araştırmalarla tespit edilmiştir. Nitekim geliştirmekte olan ülkelerde yer alan işçilerin ücret pazarlığından dibe doğru yarış içerisinde oldukları bilinmektedir. Bu durum, gelişmiş ülkelerde yer alan işçilerin ise pazarlık yapma şanslarını azaltmakta veya tamamen ortadan kaldırmaktadır. Böylece küresel işgücünün pazarlık unsurunu etkilemekte, ücretler genel seviyesini düşürmekte ve rekabeti arttırmaktadır.

Gig platformlarında çalışma koşulları, ücret politikası, ve denetim de dahil olmak üzere iş ile ilgili tüm süreci açıklayan sözleşmeler genellikle platformlar tarafından işçilerin karar mekanizmalarına katılım sağlamadan tek taraflı olarak düzenlenmektedir. Platformlar gig işçilerini hukuki bağlamda bağımsız yüklenici olarak sınıflandırmakta ve böylece işçilerin iş, sosyal ve diğer hukuki haklara erişimlerini engellemekte ve sosyal güvenlik katkı paylarını ödeme sorumluluğunu ortadan kaldırmaktadır. Böylece gig işçileri sosyal güvenliğe erişim sağlayamamakta veya sosyal güvenliğe erişim sağlamak için ise daha uzun saatler çalışma zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan ulusal bağlamda inşa edilen sosyal güvenlik sistemlerinin standart istihdam temelinde düzenlenmesi ve bu doğrultuda risklere karşı koruma sağlaması bağımsız yüklenicilerin sosyal güvenlik dışlanmasına neden olmaktadır.

Gig ekonomisi platformları, işçilerle kurduğu sözleşmede olduğu gibi işletmelerle yapmış olduğu sözleşmelerde de şartları tek taraflı belirlemektedir. Özellikle, dört taraflı çalışma

ilişkisinin geçerli olduğu gıda dağıtım sektöründeki platformlar, restoranların kar marjlarını etkileyen yüksek komisyon ücretleri talep etmektedir. Platformlar, işletmeler için pazar payını büyütme fırsatı sağlarken, sözleşme koşulları, ödeme aralığı ve fiyatlandırma gibi mekanizmalarla müdahale etmesi çeşitli sorunların ortaya çıkmasına neden olduğu bilinmektedir. Bu durum işletmelerin ücret politikasını ve kurumsal kimliklerini de etkilemektedir. Özellikle taraflar arasındaki ortaklığın devam etmesi ve ürün listesinin platformlarda yayınlanmasının sürdürülmesi için işletmeler platform aracılığıyla verilen siparişlere öncelik vermektedir. İşletmeler dolaylı yoldan platformların kurumsal imajını (hızlı ve taze/sıcak teslimat) inşa eden veya devam ettiren yapılara dönüşmektedir.

Gig ekonomisi platformları inşa ettikleri iş organizasyonu ile güvencesiz çalışmayı da yaygınlaştırmaktadır. Gig ekonomisi standart istihdamı tehdit etmektedir. Nitekim gig ekonomisinin işgücü maliyetlerini düşüren iş organizasyonu küresel rekabeti etkilemekte ve standart işlerde çalışanlar yerine platformlarda yer alan kişilerin tercih edilmesini yaygınlaştırması beklenmektedir. Nitekim yapılan araştırmalarda yaklaşık yüzde 33 düzeyinde bir işgücü maliyet azalışının gerçekleştiği tespit edilmiştir. 1970'li yıllar sonrası standart istihdamın güç kaybetmesi gig ekonomisi ile daha da güç kaybetmesi olasıdır. Nitekim tarihsel süreçte sermaye sınıfı emeği baskılamak ve artı değere en yoğun şekilde erişim sağlayacağı araçları ve politikaları uygulamaktadır.

Gig platformları geliştirmiş oldukları algoritmalarla da işçileri güvencesizleştirmektedir. Algoritma, gig işçilerinin iş kabul ve reddetme oranları ile müşterilerin derecelendirmeleri değerlendirmekte ve ardından işçilerin işe devam edip etmemelerine karar kılmaktadır. Bu durum insan kaynakları yönetimini de makine gücüne devretmektedir. Böylece platformlar devasa işgücünü kontrol edecek ve denetleyecek mekanizmaları tek etkili aktör konumuna getirmektedir. Ayrıca, gig platformlarının tasarım özelliklerinin tek yönlü düzenlenmesi, işçiler ve müşteriler arasında herhangi bir iletişime izin vermemesi ve iş reddedildiğinde veya platformdan çıkarıldığında işçilerin herhangi bir sorgulama ve/veya itiraz etme hakkını da tanımaması diğer bir sorun alanını oluşturmaktadır. Bu süreç gig işçilerinde kabul baskısına ve duygusal emeğin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Üstelik gig platformlarının başta iş sürecini tek taraflı inşa etmesi, çalışma sürelerini ve ücretleri belirlemesi ileri sürülen esneklik vaadinin esasen gerçek olmadığını ortaya çıkarmaktadır.

Gig ekonomisinin bir diğer sorun alanı ise nasıl düzenleneceğine ilişkindir. Bu konuda üç düzenleyici başlık ön plana çıkmaktadır. Bunlardan ilki gig ekonomisi platformunun nasıl sınıflandırılması gerektiğidir. Platformların teknoloji şirketi olarak mı yoksa işveren olarak mı belirlenmesi oldukça önemlidir. İkincisi, gig işçilerinin nasıl sınıflandırılmasıdır. Gig ekonomisi platformlarında gelir elde eden bireylerin sınıflandırılmasına yönelik ileri sürülen üç görüş yer almaktadır. Bunlar, işçi tanımının genişletilmesi, işveren tanımının genişletilmesi ve üçüncü bir

ara kategorinin oluşturulması önerilmektedir. Gig işçilerinin sınıflandırmalarına yönelik ulusal mahkemelerin ve uluslararası düzenlemeler veya önerilerin bulunduğu da bilinmektedir. Son olarak ise, gig işçilerinin kayıp zamanları, ödenmeyen ücretleri ve çevrimiçi platformlardaki ücret ilişkisinin belirlenmesine ilişkin yasal düzenlemelerin nasıl gerçekleşeceğine ilişkindir. Üstelik gerçekleştirilecek düzenlemelerin insana yakışır çalışma koşulları, gelir, sosyo-ekonomik risklere karşı koruma, kişisel becerilerin kullanımı ve örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının kullanılması da gerekmektedir.

Son yıllarda ulusal hükümetler gig ekonomisi işçilerinin sınıflandırılmasına, çalışma süresi ve ücretlendirmenin yanı sıra algoritmalarda depolanan verilere yönelik yeni yaklaşımlar veya kurallar geliştirmektedir. Örneğin Fransa'da 2019'da belirli çalışma süresi hükümlerini şehir içi ulaşım platformlarında çalışanları da kapsayacak şekilde değiştirilen iş kanunu, buna bir örnektir. Fransa iş kanunundaki değişikliklerle beraber gig işçilerinin başta ücret olmak üzere çalışma ilişkisinin sona erdirilmesi de düzenlenmiştir. Benzer şekilde, Brezilya'da, İngiltere'de, Belçika'da ve ABD'de platformlar aracılığıyla gelir elde eden bireylerin hukuki bağlamda sınıflandırmalarına bakılmaksızın evrensel hakları kapsayacak veya işkolunu düzenleyecek korumaların sağlanması yönelik girişimler bulunmaktadır. Bu bağlamda, ILO'nun sözleşmeleri veya tavsiye kararları gig işçilerine yönelik yapılacak düzenlemelerin hızlandırılması için oldukça önemlidir. Özellikle çevrimiçi platformlara yönelik 177 sayılı sözleşmesi ve talep üzerine platformlar için ise 181 sayılı sözleşmesi yapılacak düzenlemeler için yol gösterici olacaktır. ILO ve diğer paydaşlar tarafından evrensel iş hukuku ve evrensel sosyal güvenlik hukukunun yazılması/oluşturulması ve ulus devletlerin gelişmiş düzeylerine göre düzenlemesi son yıllarda hızlanan ve büyüyen standart dışı istihdam içerisinde yer alan işçileri gerekse gig ekonomisi platformları aracılığıyla gelir elde eden gig işçilerini koruma sağlayabilir.

Gig ekonomisi platformlarının iş organizasyonlarının düzenlenmesinin ilişkin süreçlerin yavaş ilerlediği bilinmektedir. Bu durum ulus devletler ve bölgesel kuruluşlar üzerinde baskı oluşturduğu da bilinmektedir. Ayrıca, gig ekonomisinin düzenlenmesine ilişkin sivil toplum ve sendikalar tarafından da baskı oluşturulmaktadır. Üstelik sendikaların içerisine girdiği sendikal krizin aşılmasına gig ekonomisinin öncü olabileceğine yönelik görüşlerde bulunmaktadır. Öncelikle sendikaların işin değişen dünyasını ve yeni işleri konu alarak strateji geliştirmesi sendikal krizi aşmak için öncelikleri olmalıdır. Bununla birlikte, sendikaların talep üzerine platformlar ve çevrimiçi dijital platformlara yönelik politika oluşturması gig ekonomisinde düzenlenmesinin yanında işlerin geleceğinin planlanmasında kilit rol oynayacaktır. İşgücü piyasasında meydana gelen bu gelişmeler, genel olarak işçi hareketinin geleceği üzerinde önemli bir etkiye sahip olacaktır.

## KAYNAKLAR

- [1]. Airbnb. (2021). *What are airbnb service fees?*, 15.02.2021 tarihinde <https://www.airbnb.co.uk/help/article/1857/what-are-airbnb-service-fees> adresinden alınmıştır.
- [2]. Akkaya, Y. (2000). Türkiye’de 1980 sonrası emek-sermaye arasındaki bölüşüm mücadelesinde grevlerin yeri. *Toplum ve Bilim*, 86, 211-240.
- [3]. Akkaya, Y. (2004). Küreselleşme versus sendikasızlaştırma ve yoksullaştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (3), 93-122.
- [4]. Akkaya, Y. (2006). İşçi hareketinin ve örgütlenmenin ihmal edilen alanı veya bir imkan olarak ‘enformel’gruplar/örgütler. F.Sazak (der) içinde, *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* (ss. 209-237). Ankara: Epos Yayınları.
- [5]. Alkhatib, A., vd. (2017). Examining crowd work and gig work through the historical lens of piecework. *In Proceedings of the 2017 CHI conference on human factors in computing systems* (pp. 4599-4616), ACM.
- [6]. Aloisi A. (2016). Commoditized workers: case study research on labour law issues arising from a set of ‘on-demand/gig economy’ platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37 (3), 663-690.
- [7]. Alper, Y. (2019). Sosyal güvenlik. A. Tokol ve Y. Alper (Eds.) içinde, *Sosyal politika* (ss. 205-251). Bursa: Dora Yayınevi.
- [8]. Ansal, H. (1997). *Post-fordist emek sürecinde sermaye/ücretli ilişkisi*. İstanbul: 95-96 Petrol İş Yıllığı. 647-660.
- [9]. Ansal, H. (1999). *Esnek üretimde işçiler ve sendikalar*. İstanbul: Birleşik Metal İş Yayınları.
- [10]. Antunes, R. (2013). *The meanings of work: essay on the affirmation and negation of work*. Boston: Brill.
- [11]. Anwar, M. A. ve Graham, M. (2020). Between a rock and a hard place: freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in africa. *Competition & Change*. Doi: 10.1177/1024529420914473.
- [12]. Anwar, M. A., ve Graham, M. (2020a). Digital labour at economic margins: african workers and the global information economy. *Review of African Political Economy*, 47(163), 95-105.
- [13]. Anwar, M. A., ve Graham, M. (2020b). Hidden transcripts of the gig economy: labour agency and the new art of resistance among african gig workers. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 52 (7), 1269-1291.
- [14]. Anwar, M. A. ve Graham, M. (2022) *The Digital Continent: Placing Africa in Planetary Networks of Work*. Oxford University Press: Oxford.
- [15]. Arın, T. (2013). *Kriz, devlet, iktisat ve sosyal güvenlik politikaları*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- [16]. Aslam, Y., ve Woodcock, J. (2020). A history of uber organizing in the uk. *South Atlantic Quarterly*, 119(2), 412-421.
- [17]. Atmaca, Ç. (2022). *Yapay zeka bunalımında*. 15.04.2022 tarihinde <https://textumdergi.net/yapay-zeka-bunalimda/> adresinden alınmıştır.
- [18]. Aykaç, A. (2018). *Dayanışma ekonomileri*. İstanbul: Metis.
- [19]. Bakır, H., ve Eroğlu, E. (2019). Esnek ve güvencesiz çalışma bağlamında türkiye’de araştırma görevlisi olmak. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 60(1), 155-178.

- [20]. Bajwa, U. vd., (2018). Towards an understanding of workers' experiences in the global gig economy. *Global Migration & Health Initiative*, Toronto.
- [21]. Ballotpedia. (2021). *California proposition 22, app-based drivers as contractors and labor policies initiative*. 15.02.2021 tarihinde [https://ballotpedia.org/California\\_Proposition\\_22,\\_App-Based\\_Drivers\\_as\\_Contractors\\_and\\_Labor\\_Policies\\_Initiative\\_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)) adresinden alınmıştır.
- [22]. Barratt, T., vd. (2020). 'I'm my own boss...': active intermediation and 'entrepreneurial' worker agency in the australian gig-economy. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 52(8), 1643-1661.
- [23]. Basualdo, V., vd., (2021). *Building workers power in digital capitalism*. Bern: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- [24]. Beaud, M. (2015). *Kapitalizmin tarihi 1500-2010*. (Çev. Fikret Başkaya). İstanbul: Yordam Kitap.
- [25]. Benach, J., vd. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annu Rev Public Health*, 35 (1), 229-253.
- [26]. Berg, J. (2016). *Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*. Geneva: ILO.
- [27]. Berg, J., vd. (2018). *Digital labour platforms and the future of work. towards decent work in the online world*. Geneva: ILO.
- [28]. Bergvall-Kåreborn, B., ve Howcroft, D. (2015). Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour. *New technology, work and employment*, 29 (3), 213-223.
- [29]. Berry, M. (2021). *How many uber drivers are there?*, 04.03.2021 tarihinde <https://therideshareguy.com/how-many-uber-drivers-are-there/> adresinden alınmıştır.
- [30]. Benanav, A. (2020). *Automation and the future of work*. Verso Books.
- [31]. BFS. (2021). *Sharing economy: OECD model rules for sharing and gig economy platforms*. 06.04.2022 tarihinde <https://www.sif.admin.ch/sif/en/home/multilateral-relations/exchange-information-tax-matters/automatic-exchange-information/sharing-economy.html> adresinden alınmıştır.
- [32]. Bloomberg, (2017). *Workers get nothing when they produce more? wrong*. 04.05.2022 tarihinde <https://www.bloomberg.com/opinion/articles/2017-12-04/workers-get-nothing-when-they-produce-more-wrong> adresinden alınmıştır.
- [33]. Boratav, K. (2016). *Türkiye iktisat tarihi: 1908-2009*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- [34]. Brancati, U. vd., (2019), *Digital labour platforms in europe: numbers, profiles, and employment status of platform workers*. JRC Technical reports, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- [35]. Braverman, H. (2008). *Emek ve tekelleşen sermaye: yirminci yüzyılda çalışmanın değersizleşmesi*. (Çev. Çiğdem Çidamlı), İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- [36]. Buğra, A. (2008). Sınıf ve siyaset. *Toplum ve Bilim*, 113, 9-20.
- [37]. Bussewitz, C. (2019). *Montreal drivers join global Uber strike over 'poverty wages'*, 31.03.2021 tarihinde <https://montrealgazette.com/news/local-news/citing-poverty-wages-rideshare-drivers-strike-ahead-of-uber-ipo> adresinden alınmıştır.
- [38]. Burawoy, M. (2015). *Üretim siyaseti: kapitalizm ve sosyalizmde fabrika rejimleri*. İstanbul: NotaBene Yayınları.
- [39]. Butler, S. (2017). *Deliveroo accused of 'creating vocabulary' to avoid calling couriers employees*. 12.05.2022 tarihinde [www.theguardian.com/business/2017/apr/05/deliveroo-couriers-employees-managers](http://www.theguardian.com/business/2017/apr/05/deliveroo-couriers-employees-managers) adresinden alınmıştır.

- [40]. Büyük, K., ve Keskin, U. (2012). Panoptikon'un elektronik dirilişi: etik bir sorun olarak işyeri izleme. *İş Ahlakı Dergisi*, 5 (10), 55-88.
- [41]. Campbell, I., ve Price, R. (2016). Precarious work and precarious workers: towards an improved conceptualisation. *The Economic and Labour Relations Review*, 27(3), 314-332.
- [42]. Cant, C. (2020). The warehouse without walls: a workers' inquiry at Deliveroo. *Ephemera: Theory & Politics in Organization*, 20 (4). 131-161.
- [43]. Carter, S. M. (2018). *Over half of Americans delay or don't get health care because they can't afford it—these 3 treatments get put off most*. 10.01.2021 tarihinde <https://www.cnbc.com/2018/11/29/over-half-of-americans-delay-health-care-becasue-they-cant-afford-it.html> adresinden alınmıştır.
- [44]. Casetext. (2021). *O'Connor v. Uber techs., inc.* 12.02.2021 tarihinde <https://casetext.com/case/oconnor-v-uber-techs-inc-32> adresinden alınmıştır.
- [45]. Casilli, A., ve Posada, J. (2019). The platformization of labor and society. Society and the internet: *How networks of information and communication are changing our lives*, 293-306.
- [46]. Castel, R. (2017). *Ücretli çalışmanın tarihçesi: sosyal sorunun dönüşümü*. (Çev. Işık Ergüden). İstanbul: İletişim Yayınları.
- [47]. Castells, M. (2008). *Ağ toplumunun yükselişi* (2. basım). (E. Kılıç, Çev.) İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları
- [48]. Change. (2017). *Save your Uber in London*. 16.04.2022 tarihinde [www.change.org/p/save-your-uber-in-london-saveyouruber](http://www.change.org/p/save-your-uber-in-london-saveyouruber) adresinden alınmıştır.
- [49]. Chen, M. (2020). *Yeni bir işçi dünyası: gig ekonomisiyle yüzleşmek*. Der: Panitch, L., Albo, G. Socialist register 2020: pazar distopyasının ötesinde. (Çev. Ersin Vedat Güler, 121-140), İstanbul: Notabene Yayınları.
- [50]. Cherry, M. A. (2019). 2019. Regulatory options for conflicts of law and jurisdictional issues in the ondemand economy. No. 106. Geneva: ILO.
- [51]. Cherry, M. A. (2021). Dispatch–united states: proposition 22: a vote on gig worker status in california. *Comparative Labor Law & Policy Journal, forthcoming, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper*, (2021-03).
- [52]. Cini, L. vd. (2021). With or without u(n)ions)? understanding the diversity of gig workers organizing practices in Italy and the UK. *European Journal of Industrial Relations*, DOI: 10.1177/09596801211052531
- [53]. Close, K. (2016). *Uber drivers plan to strike during super bowl 50*. 30.03.2021 tarihinde <https://time.com/4207739/uber-drivers-strike-super-bowl/> adresinden alınmıştır.
- [54]. Conger, K. vd., (2019) *Uber drivers' day of strikes circles the globe before the company's i.p.o.* 31.03.2021 tarihinde <https://www.nytimes.com/2019/05/08/technology/uber-strike.html> adresinden alınmıştır.
- [55]. Collier, R. B., vd., (2017). *Labor platforms and gig work: the failure to regulate*. USA.
- [56]. Cornelissen, J., ve Cholakova, M. (2019). Profits uber everything? The gig economy and the morality of category work. *Strategic Organization*, 1- 10.
- [57]. Court of Amsterdam. (2018). *Uitspraken*. 16.05.2022 tarihinde <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2018:5183> adresinden alınmıştır.
- [58]. Court of Amsterdam. (2019). *Uitspraken*. 22.05.2022 tarihinde <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2019:198> adresinden alınmıştır.

- [59]. Court of Appeals. (2018). *O'connor V. Uber*. 11.02.2021 tarihinde <https://cdn.ca9.uscourts.gov/datastore/opinions/2018/09/25/14-16078.pdf> adresinden alınmıştır.
- [60]. Court of Appeals IWGB v CAC (2021). *England and wales court of appeal (civil division) decisions*. 17.05.2022 tarihinde <https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2021/952.pdf> adresinden alınmıştır.
- [61]. Çelik, C. (2013). *Güvencesizlik ve işçi sınıfı oluşumu: Antalya turizm işçilerinin sınıf deneyimi olarak güvencesizlik*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- [62]. Çelik, A. (2014). *Avrupa Birliği sosyal politikası ve Türkiye*. İstanbul: Kitap Yayınevi.
- [63]. Çelik, N. (2017). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- [64]. Cranford, C., vd., (2003). Precarious employment in the canadian labour market: a statistical portrait. *Just Labour*, 3, 6–22.
- [65]. Daugareilh, I., vd. (2019). *The platform economy and social law: key issues in comparative perspective*. ETUI Research Paper-Working Paper.
- [66]. Defossez, D. (2022). The employment status of food delivery riders in Europe and the UK: Self-employed or worker?. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 29(1), 25-46.
- [67]. Deliveroo. (2022). *The story of deliveroo*. 10.05.2022 tarihinde <https://deliveroo.co.uk/about-us> adresinden alınmıştır.
- [68]. Deliveroo. (2022a). *McDonald's to launch on Deliveroo in the UK as part of expanded partnership*. 10.05.2022 tarihinde <https://corporate.deliveroo.co.uk/media/mcdonalds-launch-deliveroo-uk/> adresinden alınmıştır.
- [69]. Deliveroo. (2022b). *Apply to be a rider*. 11.05.2022 tarihinde <https://riders.deliveroo.co.uk/en/apply> adresinden alınmıştır.
- [70]. De Stefano, V. M. (2016a). The rise of the just-in-time workforce': on-demand work, crowd work and labour protection in the gig-economy. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37 (3), 471-504.
- [71]. De Stefano, V. M. (2016b). Introduction: crowdsourcing, the gig-economy. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37 (3), 461-470.
- [72]. De Stefano, V. M. (2018). The gig economy and labour regulation: an international and comparative approach. *Law J. Soc. & Lab. Rel.*, 4, 68-78.
- [73]. De Stefano, V. M. ve Wouters, M. (2021). Embedding platforms in contemporary labour law. J. Drahokoupil ve K. Vandaele (der) içinde, *A modern guide to labour and the platform economy* (s.s. 129-144). London: Edward Elgar Publishing.
- [74]. De Stefano, V. M. vd., (2021). *Platform work and the employment relationship*. international labour organization. (ILO Working Papers No. 27). Geneva.
- [75]. Deon, L., (2020). Regulating the scope of employment in the gig economy: towards enhanced rights at work in the age of Uber. *LSE Law Review*, 5, 190–208.
- [76]. Dikmen, A. A. (2015). *Makine, iş, kapitalizm ve insan*. İstanbul: NotaBene Yayınları.
- [77]. Dokko, J. vd.,(2015). *Workers and the online gig economy. The Hamilton Project*, 1-8.
- [78]. Donovan, S. A. vd., (2016). *What does the gig economy mean for workers*. Congressional Research Service (CRS Report R44365). Washington.

- [79]. Doorn, N., ve Badger, A. (2021). Dual value production as key to the gig economy puzzle. J. Meijerink vd., (der) içinde, *In platform economy puzzles* (pp. 123-139). USA: Edward Elgar Publishing.
- [80]. Drahekoupil, J., ve Piasna, A. (2019). Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement. ETUI Research Paper-Working Paper.
- [81]. Dumenil, G. ve Levy, D. (2015). *Büyük yol ayrımı*. (Çev. Ayşen Gür). İstanbul: İletişim Yayınları.
- [82]. Dunn, M. (2018). *Making gigs work: career strategies, job quality and migration in the gig economy*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kuzey Karolina Üniversitesi, Kuzey Karolina.
- [83]. Duggan, J., vd. (2022). *Work in the gig economy: a research overview*. New York: Routledge.
- [84]. Economist. (2018). *Mumbai unions force Uber and Ola into a corner*. 30.03.2021 tarihinde <https://www.economist.com/business/2018/11/03/mumbai-unions-force-uber-and-ola-into-a-corner> adresinden alınmıştır.
- [85]. Ekbis, H. R., ve Nardi, B. A. (2019). Keynes's grandchildren and Marx's gig workers: why human labour still matters. *International Labour Review*, 158 (4), 653-676.
- [86]. Engels, F. (2013). *İngiltere'de emekçi sınıfların durumu*, (Çev. Oktay Emre). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- [87]. Ercan, F. (1997). Tarihsel ve toplumsal bir süreç olarak kapitalizm ve esneklik. 95- 96 Petrol-iş yıllığı içinde (ss. 661-693). İstanbul: Türkiye Petrol Kimya Lastik Sanayi İşçileri Sendikası.
- [88]. Erdoğan, S. (2017). Forum: Avrupa Birliği'nde kiralık işçilik ve özel istihdam büroları. *Emek Araştırmaları Dergisi*, (1). 117-128.
- [89]. Erdut, T. (1998). *Yeni teknolojilerin iş ilişkileri üzerine etkileri*. Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası.
- [90]. Erdut, T. (2005). İşgücü piyasasında enformelleşme ve kadın işgücü. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3 (6), 11-49.
- [91]. Erdut, T. (2021). Dijitalleşme ve işgücü piyasası. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 19, 25-59.
- [92]. Erdut, Z. (2004). Liberal ekonomi politikaları ve sosyal politika. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2, 11-37.
- [93]. Erdut, Z. (2007). Enformel istihdamın ekonomik, sosyal ve siyasal etkileri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (12), 53-82.
- [94]. Eren, C. (2017). *Özel güvenlik görevlilerinin sorunları ve sendikal örgütlenme deneyimleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- [95]. European Commission (2016) A european agenda for the collaborative economy. Brussels: European Commission.
- [96]. European Parliament. (2017). *European Parliament resolution of 15 june 2017 on a european agenda for the collaborative economy (2017/2003(INI))*. Brussels: European Parliament.
- [97]. European Parliament. (2020). *The platform economy and precarious work*. Luxembourg: European Parliament. 03.04.2022 tarihinde [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL\\_STU\(2020\)652734\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf) adresinden alınmıştır.
- [98]. Eurofound. (2018). *Digital age: platform work: types and implications for work and employment-literature review*. Eurofound-Working Paper. 03.04.2022 tarihinde <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18004.pdf> adresinden alınmıştır.

- [99]. Euronews. (2021). *Court in Belgium denies Deliveroo riders employee protections as EU proposes new gig worker rights*. 20.05.2022 tarihinde [www.euronews.com/next/2021/12/10/court-in-belgium-denies-deliveroo-riders-employee-protections-as-eu-proposes-new-gig-worker-rights](http://www.euronews.com/next/2021/12/10/court-in-belgium-denies-deliveroo-riders-employee-protections-as-eu-proposes-new-gig-worker-rights) adresinden alınmıştır.
- [100]. ETUC. (2021). *National rulings on platform work show need for EU action*. 10.03.2022 tarihinde <https://www.etuc.org/en/pressrelease/national-rulings-platform-work-show-need-eu-action> adresinden alınmıştır.
- [101]. Eyck, K. V. (2003). *Flexibilizing employment: an overview*. Genova: International Labour Organization.
- [102]. FairWork. (2019). *Uber Australia investigation finalised*. 16.02.2022 tarihinde <https://www.fairwork.gov.au/about-us/news-and-media-releases/2019-media-releases/june-2019/20190607-uber-media-release> adresinden alınmıştır.
- [103]. Finkin, M (2016) Beclouded work in historical perspective. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3): 578–603.
- [104]. Fishman, S. (2019). *Working for yourself (11. Baskı)*. Berkeley, California: Nolo
- [105]. Friedman, G. (2014). Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2 (2), 171-188.
- [106]. Flanagan, F. (2019). Theorising the gig economy and home-based service work. *Journal of Industrial Relations*, 61(1), 57-78.
- [107]. Frey, C. B., ve Osborne, M. (2015). *Technology at work: the future of innovation and employment*. University of Oxford: Citi Global Perspectives and Solutions.
- [108]. Froman, A. (2017). *Florida court rules Uber drivers are not employees*. 13.02.2021 tarihinde [www.fisherphillips.com/gig-employer/florida-court-rules-uber-drivers-are-not-employees](http://www.fisherphillips.com/gig-employer/florida-court-rules-uber-drivers-are-not-employees) adresinden alınmıştır.
- [109]. Fuchs, C. (2021). *Dijital kapitalizm çağında Marx'ı yeniden okumak*. (Çev. Diyar Saraçoğlu) İstanbul: Notabene Yayınları.
- [110]. Fülbert, G. (2008). *Kapitalizmin kısa tarih*. (Çev. Sadık Usta), İstanbul: Yordam Kitap.
- [111]. Galière, S. (2020). When food-delivery platform workers consent to algorithmic management: a foucauldian perspective. *New Technology, Work and Employment*, 35 (3), 357-370.
- [112]. Gandini, A. (2018) Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 72 (6), 1039–1056.
- [113]. Gandini, A. (2021). Digital labour: an empty signifier?. *Media, Culture & Society*, 43(2), 369-380.
- [114]. GMB. (2021). *Historic workers' rights win: Supreme Court rules in Uber drivers' favour*. 04.04.2022 tarihinde [www.gmb.org.uk/news/uber-workers-rights-historic-gmb-supreme-court-drivers-legal-battle](http://www.gmb.org.uk/news/uber-workers-rights-historic-gmb-supreme-court-drivers-legal-battle) adresinden alınmıştır.
- [115]. Goodfellow, J. (2016). *San Francisco may grind to a halt over Super Bowl weekend if planned Uber strike goes ahead*. 04.03.2022 tarihinde [www.thedrum.com/news/2016/02/06/san-francisco-may-grind-halt-over-super-bowl-weekend-if-planned-uber-strike-goes-ahead](http://www.thedrum.com/news/2016/02/06/san-francisco-may-grind-halt-over-super-bowl-weekend-if-planned-uber-strike-goes-ahead) adresinden alınmıştır.
- [116]. Goods, C., vd. (2019). "Is your gig any good?": analysing job quality in the Australian platform-based food-delivery sector. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 502-527.

- [117]. Gomez, M.V. (2018). *Food delivery firm Deliveroo facing €1.3m Social Security*. 20.05.2022 tarihinde [www.english.elpais.com/elpais/2018/07/03/inenglish/1530623437\\_536605.html](http://www.english.elpais.com/elpais/2018/07/03/inenglish/1530623437_536605.html) adresinden alınmıştır.
- [118]. Gökbayrak, Ş. (2022). Zor zamanlarda sosyal güvenliği yeniden düşünmek sosyal güvenlik ve gelirin yeniden dağılımı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1 (72), 107-142.
- [119]. Graham, M. vd., (2017), Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23 (2), 135-162.
- [120]. Graham, M. ve Woodcock, J. (2018), Towards a fairer platform economy: introducing the fairwork Foundation. *Alternate Routes: A Journal of Critical Social Research*, 29, 242-253.
- [121]. Graham, M., ve Anwar, M. (2019). The global gig economy: towards a planetary labour market?. *First Monday*, 24 (4).
- [122]. Greer, I. (2016). Welfare reform, precarity and the re-commodification of labour. *Work, Employment And Society*, 30 (1), 162-173.
- [123]. Grégoire, D. (2017). Delivering for FoodTech: at your own risk. *Hesamag*, (16), 17-21.
- [124]. Griswold, A. (2014). *Uber just caved on a big policy change after its drivers threatened to strike*. 05.05.2022 tarihinde <https://slate.com/business/2014/09/uber-drivers-strike-they-protested-cheap-uberx-fares-uber-backed-down.html> adresinden alınmıştır.
- [125]. Gülcan, E. (2017). *Avrupa Birliği-Türkiye işgücü piyasalarında esneklik ve güvencenin bağdaştırılması*. Bursa: Dora Yayınevi.
- [126]. Günok, M. Z. (2018). *Emeğin prokrustes yatağı sınıf mücadelesi ve emek denetimi*. İstanbul: Notabene Yayınları.
- [127]. Haidar, J., ve Keune, M. (2021). Introduction: work and labour relations in global platform capitalism. In *work and labour relations in global platform capitalism* (pp. 1-27). Edward Elgar Publishing.
- [128]. Hara, K., vd. (2018). A data-driven analysis of workers' earnings on Amazon Mechanical Turk. In *Proceedings of the 2018 CHI Conference on Human Factors in Computing*. 1-14.
- [129]. Harisrip. (2021). *What the bombay dabbawalas can teach gig economy platforms*. 05.06.2022 tarihinde <https://harisrip.online/what-the-new-age-gig-economy-platforms-can-learn-from-the-bombay-dabbawallas/> adresinden alınmıştır.
- [130]. Harris, S. D., ve Krueger, A. B. (2015). A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the "independent worker". *Hamilton Project*, Washington.
- [131]. [130]. Harvey, D. (1993). Esneklik: tehdit mi yoksa fırsat mı?. *Toplum ve Bilim*, 56 (61), 83-92.
- [132]. Harvey, D. (2015). *Neoliberalizm kısa tarihi* (Çev. A. Onacak). (2. Baskı). İstanbul: Metis Yayınları.
- [133]. Harvey, D. (2015a). *Sermayenin mekanları* (Çev. Başak Kıcırd vd.). (8. baskı). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- [134]. Harvey, D. (2019). *Postmodernliğin durumu kültürel değişimin kökenleri* (Çev. Sungur Savran). (8. baskı). İstanbul: Metis Yayınları.
- [135]. Hauben, H., vd. (2020). *The platform economy and precarious work*. study requested the empl committee of the european parliament. European Parliament: Brussels.
- [136]. Heiland, H. (2021) Controlling space, controlling labour? contested space in food delivery gig work. *New Technology, Work and Employment*. 1-15.

- [137]. Heiland, H., ve Schaupp, S. (2021). Breaking digital atomization: resistant cultures of solidarity in platform-based courier work. Moore P ve Woodcock J. (der.) içinde, *Augmented exploitation: artificial intelligence, automation and work* (ss. 138–148). London: Pluto Press,
- [138]. Herr, B. (2021). Delivering food on bikes: between machinic subordination and autonomy in the algorithmic workplace. Moore P ve Woodcock J. (der.) içinde, *Augmented exploitation: artificial intelligence, automation and work* (ss. 41-49). London: Pluto Press.
- [139]. Houlihan, G. (2021). *The legacy of the crushed 1981 PATCO strike*. 03.03.2022 tarihinde <https://jacobin.com/2021/08/reagan-patco-1981-strike-legacy-air-traffic-controllers-union-public-sector-strikebreaking> adresinden alınmıştır.
- [140]. Huberman, L. (2017). *Feodal toplumdaki yirminci yüzyıla*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- [141]. Howe, J. (2006). *The rise of crowdsourcing*. 16.07.2022 tarihinde <https://www.wired.com/2006/06/crowds> adresinden alınmıştır.
- [142]. Huws, U. (2014). *Labor in the global digital economy: the cybertariat comes of age*. USA: NYU Press.
- [143]. Huws U., vd., (2017) Work in the european gig economy: research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy, Brussels and Hatfield. *European Foundation for Progressive Studies*, UNI Europa and University of Hertfordshire.
- [144]. HyreCar. (2021). *Can you drive for both Uber and Lyft?*. 01.04.2022 tarihinde <https://www.hyrecar.com/blog/drive-for-both-uber-and-lyft/> adresinden alınmıştır.
- [145]. ILO. (2013). *Global wage report 2012/13: wages and equitable growth*. Geneva: ILO.
- [146]. ILO. (2019). *Work for a brighter future: Global commission on the future of work*. Geneva: ILO.
- [147]. ILO. (2020). *World employment and social outlook trends 2020*. Geneva: ILO.
- [148]. ILO (2020a). *Promoting employment and decent work in a changing landscape*. Geneva: ILO.
- [149]. ILO. (2021). *World employment and social outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: ILO.
- [150]. ILO. (2021a). *World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work- appendixs*. Geneva: ILO.
- [151]. ILO. (2021b). *ILO gözlem: COVID-19 ve çalışma yaşamı*, 7. Baskısı. 18.02.2022 tarihinde [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/briefingnote/wcms\\_769693.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/briefingnote/wcms_769693.pdf) adresinden alınmıştır.
- [152]. ILO. (2022). *World employment and social outlook: Trends 2022*. Geneva: ILO.
- [153]. ILO. (2022a). *R198 - Employment relationship recommendation, 2006 (No. 198)*. 14.08.2022 tarihinde [www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535) adresinden alınmıştır.
- [154]. ILO. (2022b). *95 No'lu ücretlerin korunması sözleşmesi*. 14.08.2022 tarihinde [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377265/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377265/lang--tr/index.htm) adresinden alınmıştır.
- [155]. Internet World Stats. (2021). *World internet usage and population statistics*. 10.02.2021 tarihinde <https://www.internetworldstats.com/stats.htm> adresinden alınmıştır.
- [156]. Internet World Stats. (2021a). *Internet users statistics for Africa*. 11.02.2021 tarihinde <https://www.internetworldstats.com/stats1.htm> adresinden alınmıştır.

- [157]. Ipeirotis, P. G. (2010). Analyzing the Amazon Mechanical Turk marketplace. *The ACM magazine for students*, 17(2), 16-21.
- [158]. Irani, L., ve Silberman, M. S. (2013). Turkopticon: interrupting worker invisibility in Amazon Mechanical Turk. In *Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems*. 611-620.
- [159]. Irani, L. (2015). Difference and dependence among digital workers: The case of Amazon Mechanical Turk. *South Atlantic Quarterly*, 114 (1), 225-234.
- [160]. Isaac, M. ve Scheiber, N. (2016). *Uber settles cases with concessions, but drivers stay freelancers*. 11.02.2021 tarihinde <https://www.nytimes.com/2016/04/22/technology/uber-settles-cases-with-concessions-but-drivers-stay-freelancers.html> adresinden alınmıştır.
- [161]. [160]. Isaac M. ve Scheiber N. (2016a). *Uber to pay at least \$84m in settlement*. 11.02.2021 tarihinde [www.bostonglobe.com/business/2016/04/21/uber-settles-cases-with-concessions-but-drivers-stay-freelancers/aiPzORifjk3YVckSqjDybL/story.html](http://www.bostonglobe.com/business/2016/04/21/uber-settles-cases-with-concessions-but-drivers-stay-freelancers/aiPzORifjk3YVckSqjDybL/story.html) adresinden alınmıştır.
- [162]. Işıklı, A. (2003). *Gerçek örgütlenme sendikacılık*. Ankara: İmge Yayınevi.
- [163]. Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve siyaset*. Ankara: İmge Yayınevi.
- [164]. Işıklı, E. (2020). Türkiye'de istihdamda aracı şirketlerin pratikleri ve işbirlikleri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 67(4). 2297-2326.
- [165]. ITF; International Transport Workers' Federation, (2021). *Indian federation of app-based transport workers launched in Mumbai*. 31.03.2021 tarihinde [www.itfglobal.org/en/news/indian-federation-app-based-transport-workers-launched-in-mumbai](http://www.itfglobal.org/en/news/indian-federation-app-based-transport-workers-launched-in-mumbai) adresinden alınmıştır.
- [166]. ITU; International Telecommunication Union (2021). *ICT prices*. 10.02.2021 tarihinde <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/statistics/2020/PercentIndividualsUsingInternet.xlsx> adresinden alınmıştır.
- [167]. ITUC. (2019). *2019 Ituc global rights index: The world's worst countries for workers*. 06.04.2022 tarihinde [www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-en-2.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-en-2.pdf) adresinden alınmıştır.
- [168]. IWGB Couriers & Logistics Branch. (2017). *Written evidence from IWGB couriers & logistics branch (wow 99): the future world of work*. 16.05.2022 tarihinde [http://data.parliament.uk/writtenevidence/committeeevidence.svc/evidencedocument/business-energy-and-industrial-strategy-committee/future-world-of-work/written/47112.pdf#\\_ftn1](http://data.parliament.uk/writtenevidence/committeeevidence.svc/evidencedocument/business-energy-and-industrial-strategy-committee/future-world-of-work/written/47112.pdf#_ftn1) adresinden alınmıştır.
- [169]. Jessop, B. (2005). *Hegemony, post-fordizm ve küreselleşme ekseninde kapitalist devlet* (Çev: B. Yazar ve A. Özkazanç), İstanbul: İletişim Yayınları.
- [170]. Johnston H. ve Land-Kazlauskas C. (2018) *Organizing on-demand: representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*. Geneva: International Labour Office
- [171]. Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.
- [172]. Kalleberg, A. L. ve Dunn, M. (2016). Good job, bad jobs in the gig economy. *Perspectives on Work*, 10-14.
- [173]. [172]. Kaminska, I. (2016). *Inside the gig economy: The testimonial*. 12.05.2022 tarihinde <https://www.ft.com/content/2893672d-b010-3601-8dbd-25cd4b7d08fb> adresinden alınmıştır.
- [174]. Kassi, O., ve Lehdonvirta, V. (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological Forecasting And Social Change*, 137, 241-248.

- [175]. Katta, S vd., (2020). (dis) embeddedness and (de) commodification: covid-19, uber, and the unravelling logics of the gig economy. *Dialogues in Human Geography*, 10 (2), 203-207.
- [176]. Keser, A. ve Güler, B.K. (2016). *Çalışma psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- [177]. Khreiche, M. (2018). *Milieus in the gig economy* (Yayınlanmamış doktora tezi). Virginia Tech Üniversitesi, Virginia.
- [178]. Koç, Y. (1989). *Günümüzde işçi sınıfı ve sendikalar*. İstanbul: Metis Yayınları.
- [179]. Kollwe, J. (2019). *Uber drivers strike over pay and conditions*. 11.05.2022 tarihinde <https://www.theguardian.com/technology/2019/may/08/uber-drivers-strike-over-pay-and-conditions> adresinden alınmıştır.
- [180]. Koray, M. (1997). *Esneklik ya da emek piyasasının küreselleşmesi*. İstanbul: Petrol İş Yıllığı, 747-772. İstanbul: Türkiye Petrol Kimya Lastik Sanayi İşçileri Sendikası.
- [181]. Koray, M. (2018). *Sosyal politika*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- [182]. Koşar, A. (2021). Otomasyon ve işin geleceği tartışmaları. *Çalışma Ortamı Dergisi*, 29-34.
- [183]. Köhler, H. D. (2021). Riders, rights and collective action. In G. Sánchez-Gardey vd., (der.), *Beyond human resources-research paths towards a new understanding of workforce management within organizations*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.96178>.
- [184]. Larsson, A., ve Sabolova, D. (2019). Gig patients. *The digital transformation of labor*, 174-184.
- [185]. Lawrence, F. (2016). *Uber is treating its drivers as sweated Labour*. 10.04.2022 tarihinde <https://www.theguardian.com/technology/2016/dec/09/uber-drivers-report-sweated-labour-minimum-wage> adresinden alınmıştır.
- [186]. Lehdonvirta, V. (2018). Flexibility in the gig economy: managing time on three online piecework platforms. *New Technology, Work and Employment*, 33 (1), 13-29.
- [187]. Lehdonvirta V, vd., (2019). The global platform economy: a new offshoring institution enabling emerging-economy microproviders. *Journal of Management* 45 (2): 567–599.
- [188]. Legislative Analyst's Office, (2020). Proposition 22, <https://lao.ca.gov/ballot/2020/Prop22-110320.pdf> (Erişim Tarihi: 10.02.2021).
- [189]. Lobel, O. (2017). The gig economy & the future of employment and labor law. *University of San Francisco Law Review*. 51.
- [190]. Lyons, H. (2021). *Belgian union wants a Brussels taxi app to solve Uber issue*. 10.03.2021 tarihinde <https://www.brusselstimes.com/news/belgium-all-news/157932/belgium-union-wants-a-brussels-taxi-app-to-solve-uber-issue-criticises-sven-gatz-pascal-smet-vervoort/> adresinden alınmıştır.
- [191]. Mackaman, T. (2021). *Forty years since the PATCO strike: Part one*. 03.03.2022 tarihinde <https://www.wsws.org/en/articles/2021/08/03/patc-a03.html> adresinden alınmıştır.
- [192]. Mahnkopt, B. (2020) *Digital kapitalizm çağında işin geleceği*. Der: Panitch, L., Albo, G. içinde (ss. 105-120), *Socialist register 2020: pazar distopyasının ötesinde*. (Çev. Eren Buğlalılar), İstanbul: Notabene Yayınları.
- [193]. Manriquez, M. (2019). Work-games in the gig-economy: a case study of Uber drivers in the city of Monterrey-Mexico. *Work and labor in the digital age*. UK: Emerald Publishing Limited.
- [194]. Marčeta, P (2021) Platform capitalism – towards the neo-commodification of labour? Haidar, J, Keune, M (der) içinde (ss. 69–91), *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Cheltenham: Edward Elgar.
- [195]. Marx, K. (1966). *Felsefenin sefaleti* (Çev. Erdoğan Başar). Ankara: Sol Yayınları.

- [196]. Marx, K. (2016). *Kapital: ekonomi politiğin eleştirisi, 1. cilt*, (çev. M. Selik, ve N. Satlıgan), İstanbul: Yordam Kitap.
- [197]. Marcano, I. J. (2018). E-hailing and employment rights: the case for an employment relationship between uber and its drivers in South Africa. *Cornell International Law Journal*, 51(1), 273-295.
- [198]. Mason, P. (2015). *Kapitalizm sonrası geleceğimiz için bir kılavuz*. (çev. Şükrü Alpagut) İstanbul: Yordam Kitap.
- [199]. Mason, W., ve Suri, S. (2012). Conducting behavioral research on Amazon's Mechanical Turk. *Behavior Research Methods*, 44 (1), 1-23.
- [200]. Mellino, E. vd. (2021). *Deliveroo riders can earn as little as £2 an hour during shifts, as boss stands to make £500m*. 14.05.2022 tarihinde <https://www.thebureauinvestigates.com/stories/2021-03-25/deliveroo-riders-earning-as-little-as-2-pounds> adresinden alınmıştır.
- [201]. Minchin, J. (2020). *Ola and Uber face new regulations in India*. 06.01.2022 tarihinde <https://www.intelligenttransport.com/transport-news/112231/ola-and-uber-face-new-regulations-in-india/> adresinden alınmıştır.
- [202]. Moules, J. (2017). *William Shu: how I handle fast growth*. 11.05.2022 tarihinde <https://www.ft.com/content/3bf30a02-cb7e-11e7-aa33-c63fdc9b8c6c> adresinden alınmıştır.
- [203]. MTurk. (2021). *Pricing*. 15.02.2021 tarihinde <https://www.mturk.com/pricing> adresinden alınmıştır.
- [204]. Munck, R. (2003) *Emeğin yeni dünyası*. (Çeviri: Mahmut Tekçe). İstanbul: Kitap Yayınevi.
- [205]. Munck, R. (2013). The precariat: A view from the south. *Third World Quarterly* 34 (5): 747-762.
- [206]. 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.
- [207]. Nabben, P. vd., (2021). *Netherlands: Deliveroo drivers are employees, not self-employed: a new ruling from the Netherlands*. 22.05.2022 tarihinde <https://www.mondaq.com/employee-benefits-compensation/1046968/deliveroo-drivers-are-employees-not-self-employed-a-new-ruling-from-the-netherlands> adresinden alınmıştır.
- [208]. Ness, I. (2018). *Güneyin isyanı - küresel işçi sınıfının gelişimi*. (Çev. Emre Pilgir), İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- [209]. O'Brien, S.A. (2020) *Prop. 22: After \$200 million California brawl, Uber and Lyft's gig worker fight is far from over*. 19.04.2022 tarihinde <https://www.mercurynews.com/2020/11/16/prop-22-after-200-million-california-brawl-uber-and-lyfts-gig-worker-fight-is-far-from-over/> adresinden alınmıştır.
- [210]. OECD. (2016). *Automation and independent work in a digital economy*. OECD. Paris: OECD Publishing.
- [211]. OECD. (2018). *OECD economic outlook 2018*. (Issue 2). OECD. Paris: OECD Publishing.
- [212]. OECD. (2021). *Trade union dataset*. 10.05.2022 tarihinde <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD> adresinden alınmıştır.
- [213]. Ongan, N. T. (2005). *Ekonomik krizin emek piyasasına etkileri*. İstanbul: DİSK Birleşik Metal İş Sendikası.
- [214]. Orhan, K., (2010). Modern zamanlar filmi ve dönemsel bir çalışma ilişkileri yorumlaması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (1), 133-152.
- [215]. Ozan, E. D. (2012). *Gülme sırası bizde: 12 eylül'e giderken sermaye sınıfı, kriz ve devlet*. İstanbul: Metis Yayınları.

- [216]. Öngen, T. (1993). Çağdaş toplumsal çatışma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 48 (01), 73-91.
- [217]. Öngen, T. (1995). İleri teknoloji ve çalışma ilişkilerinin değişen paradigması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50 (01). 279-295.
- [218]. Öngen, T. (1997). *Sınıf mücadelesi rejimi olarak esneklik*, Petrol İş 1995-1996 Yıllığı. İstanbul: Türkiye Petrol Kimya Lastik Sanayi İşçileri Sendikası. 829-848.
- [219]. Öngen, T. (2004): *Sermayenin yeni hegemonya stratejileri*. I. Ulusal Sosyal Politika Kongresi, 22- 24 Ocak, Ankara: DİSK. 246-253.
- [220]. Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme sürecinde refah devleti*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- [221]. Özdel, G. (2012). Foucault bağlamında iktidarın görünmezliği ve “panoptikon” ile “iktidarın gözü” göstergeleri. *Turkish Online Journal of Design Art and Communication*, 2 (1), 22-29.
- [222]. Özveri, M. (2012). Güvencesiz çalışmanın hukuki dayanakları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 33(2), 147-172.
- [223]. Özveri, M. (2013). *Türkiye’de toplu iş sözleşmesi yetki sistemi ve sendikasılaştırma (1963-2009)*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara: Legal Yayıncılık.
- [224]. Panteli, N., vd. (2020). If he just Knew who we were: Microworkers’ emerging bonds of attachment in a fragmented employment relationship. *Work, Employment and Society*, 34 (3), 476-494.
- [225]. Pershan, C. (2016). *Uber protest less disruptive than imagined with just 200 of 1,500 Expected Drivers*. 13.05.2022 tarihinde [https://sfist.com/2016/02/02/uber\\_drivers\\_disrupt\\_uber\\_with\\_prot/](https://sfist.com/2016/02/02/uber_drivers_disrupt_uber_with_prot/) adresinden alınmıştır.
- [226]. Piasna, A., ve Drahokoupil, J. (2021). Flexibility unbound: understanding the heterogeneity of preferences among food delivery platform workers. *Socio-Economic Review*, 19 (4), 1397-1419.
- [227]. Piratu, S. (2022). *I deliver your food – the cost of living crisis means I’m working a 70 hour week just to make minimum wage*. 05.05.2022 tarihinde <https://metro.co.uk/2022/04/13/as-a-gig-economy-worker-im-doing-a-70-hour-week-to-make-minimum-wage-16432312/> adresinden alınmıştır.
- [228]. Polanyi, K. (2010). *Büyük dönüşüm* (Çev. Ayşe Buğra), İstanbul: İletişim Yayınları.
- [229]. Prug, T., ve Bilić, P. (2021). Work now, profit later: aı between capital, labour and regulation. P. V. Moore ve Woodcock (der.) içinde, *Augmented Exploitation: Artificial Intelligence, Automation and Work* (ss. 30-40). UK: Pluto Press.
- [230]. Purcell, C., ve Brook, P. (2020). At least i’m my own boss! explaining consent, coercion and resistance in platform work. *Work, Employment and Society*, 1-16.
- [231]. Pulignano, V. vd.. (2021). *Does it pay to work? Unpaid labour in the platform economy*. ETUI Policy Brief (2021/15).
- [232]. Rani, U., ve 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.
- [233]. Ravenelle, A. J. (2019). *Hustle and gig: struggling and surviving in the sharing economy*. California: Univ of California Press.

- [234]. Reuters. (2021). UK Court of Appeal confirms Deliveroo riders are self employed. 18.05.2022 tarihinde <https://www.reuters.com/world/uk/uk-court-appeal-confirms-deliveroo-riders-are-self-employed-2021-06-24/> adresinden alınmıştır.
- [235]. Risak, M. (2017). *Fair working conditions for platform workers*. Friederich Ebert Stiftung.
- [236]. Rockefeller Foundation. (2013). *Digital jobs in africa: catalyzing inclusive opportunities for youth*. Rockefeller Foundation, New York.
- [237]. Rockefeller Foundation. (2014). *Online work: A new frontier for digital jobs africa*. Rockefeller Foundation, New York.
- [238]. Rodgers, G. (1989) Precarious work in western europe: the state of the debate. In: Rodgers G and Rodgers J (eds.) *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in western europe*. Geneva: International Institute for Labour Studies; Free University of Brussels.
- [239]. Roncaglia, S. (2013). *Feeding the city: Work and food culture of the Mumbai Dabbawalas*. Open Book Publishers.
- [240]. Rosemain, M. (2022). *Deliveroo found guilty of abusing riders rights in France*. 25.05.2022 tarihinde [www.reuters.com/business/deliveroo-fined-by-french-court-abusing-freelance-status-its-riders-2022-04-19/](https://www.reuters.com/business/deliveroo-fined-by-french-court-abusing-freelance-status-its-riders-2022-04-19/) adresinden alınmıştır.
- [241]. Ross, J., vd. (2010). Who are the crowdworkers? shifting demographics in Mechanical Turk. In *CHI'10 Extended Abstracts on Human Factors in Computing Systems*. 2863-2872.
- [242]. Saad-Filho, A. (2007). Monetary policy in the neoliberal transition: a political economy critique of keynesianism, monetarism and inflation targeting. R. Albritton vd., (der) içinde, *political economy and global capitalism: the 21st century, present and future* (ss. 89-123). London: Anthem Press.
- [243]. Saad-Filho-A. (2014) Washington uzlaşmasından washington sonrası uzlaşmasına: iktisadi kalkınmaya dair neo-liberal gündemler, A. Saad Filho ve D. Johnston (der.) içinde, *Neoliberalizm muhalif bir seçki* (ss. 191-201). İstanbul: Yordam Kitap.
- [244]. Sadowski, J. (2021). *I'm a Luddite. You should be one, too*. 04.03.2022 tarihinde <https://lens.monash.edu/@technology/2021/08/18/1383616/im-a-luddite-you-should-be-one-too> adresinden alınmıştır.
- [245]. Sarıca, Ş. (2008). *Farklı refah devleti modellerinde sosyal harcamaların niteliği: emekgücünün meta niteliği açısından bir değerlendirme*. (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- [246]. Sargeant, M. (2017). The gig economy and the future of work. *Ejournal of International and Comparative Labour Studies*, 6 (2), 1-12.
- [247]. Schor, J. (2016). Debating the sharing economy. *Journal of Self-Governance and Management Economics*, 4 (3), 1-15.
- [248]. Schor, J. vd. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 49 (5), 833-861.
- [249]. Scheiber, N. (2017). *How Uber uses psychological tricks to push its drivers' buttons*. 10.02.2021 tarihinde <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html> adresinden alınmıştır.
- [250]. Schmidt, F.A. (2017). *Digital labour markets in the platform economy: mapping the political challenges of crowd work and gig work*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- [251]. Schmidt, F. A. (2022) The planetary stacking order of multilayered crowd-ai systems. *Digital Work in the Planetary Market*, 137-156.

- [252]. Schwab, K. (2016), *The fourth industrial revolution*. World Economic Forum. Geneva.
- [253]. Schwellnus, C., vd., (2018), *Gig economy platforms: boon or bane?*. OECD Economics Department Working Paper.
- [254]. Sen, S. (2019). *Ola, Uber drivers threaten fresh strike for better earnings*. 30.03.2021 tarihinde <https://timesofindia.indiatimes.com/city/mumbai/ola-uber-drivers-threaten-fresh-strike-for-better-earnings/articleshow/67506814.cms> adresinden alınmıştır.
- [255]. Shah, A. (2018). *Uber, Ola drivers strike in India, demanding higher fares*. 30.03.2021 tarihinde <https://www.reuters.com/article/us-uber-ola-strike-idUSKCN1MW1WZ> adresinden alınmıştır.
- [256]. SIC. (2019). *The development of sharing economy in China; The State*. 12.03.2022 tarihinde [www.sic.gov.cn/archiver/SIC/UpFile/Files/Default/20170306164936642988.pdf](http://www.sic.gov.cn/archiver/SIC/UpFile/Files/Default/20170306164936642988.pdf) adresinden alınmıştır.
- [257]. Silkin. (2021). *Court of Appeal rejects challenge to Deliveroo riders' self-employed status*. 19.05.2022 tarihinde <https://www.lewissilkin.com/en/insights/court-of-appeal-rejects-challenge-to-deliveroo-riders-selfemployed-status> adresinden alınmıştır.
- [258]. Siddiqui, F. (2020). *Uber and Lyft must make their drivers in California full employees*. 10.02.2021 tarihinde <https://www.washingtonpost.com/technology/2020/08/10/uber-lyft-ab5/> adresinden alınmıştır.
- [259]. Silver, B. (2003). *Forces of labor: workers movements and globalization since 1870*. UK: Cambridge University Press.
- [260]. Silver, B. (2014). Theorising the working class in twenty-first-century global capitalism. *Workers and Labour in a Globalised Capitalism*, 46-69.
- [261]. Singer, S.A. (2017). *Uber-successful digital business model may crash if Florida Court classifies drivers as employees*. 14.02.2021 tarihinde <https://www.rumberger.com/insights/uber-successful-digital-business-model-may-crash-if-florida-court-classifies-drivers-as-employees/> adresinden alınmıştır.
- [262]. Solon, O. (2018). *Amazon patents wristband that tracks warehouse workers' movements*. 10.02.2021 tarihinde [www.theguardian.com/technology/2018/jan/31/amazon-warehouse-wristband-tracking](http://www.theguardian.com/technology/2018/jan/31/amazon-warehouse-wristband-tracking) adresinden alınmıştır.
- [263]. Standing, G. (1997). Globalization, labour flexibility and insecurity: the era of market regulation. *European Journal of Industrial Relations*, 3 (1), 7-37.
- [264]. Stanford J. (2017) The resurgence of gig work: historical and theoretical perspectives. *The Economic and Labour Relations Review*, 28 (3), 382-401.
- [265]. Steinberg, M. (2022). From automobile capitalism to platform capitalism: Toyotism as a prehistory of digital platforms. *Organization Studies*, 43 (7), 1069-1090.
- [266]. Steinberger, B. Z. (2018). Redefining employee in the gig economy: Shielding workers from the Uber model. *Fordham J. Corp. & Fin. L.*, 23(2), 577-595.
- [267]. Supreme Court. (2021), *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*. 25.02.2021 tarihinde [www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf](http://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf) adresinden alınmıştır.
- [268]. Stewart, A., ve Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options?. *The Economic and Labour Relations Review*, 28 (3), 420-437.
- [269]. Süzek, S. (2018). *İş hukuku*. (14. Baskı), İstanbul: Beta Yayınevi.
- [270]. Şen, S. (2001). *Esnek üretim-esnek çalışma ve endüstri ilişkilerine etkileri*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

- [271]. TakeLesson. (2021). *Are there any fees associated with your service?*. 15.02.2021 tarihinde <https://support.takelessons.com/hc/en-us/articles/202972603-Are-there-any-fees-associated-with-your-service> adresinden alınmıştır.
- [272]. Talas, C. (1997), *Toplumsal ekonomi*. Ankara: İmge Kitapevi.
- [273]. Tassinari, A., ve 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.
- [274]. Taymaz, E. (1993). Kriz ve teknoloji. *Toplum ve Bilim*, 56 (61), 5-41.
- [275]. The Online Index. (2022). *Online labour demand*. 17.07.2022 tarihinde <http://onlinelabourobservatory.org/oli-demand/> adresinden alınmıştır.
- [276]. Their, H. (2020). The working class is the vast majority of society. 05.03.2022 tarihinde <https://jacobin.com/2020/09/working-class-peoples-guide-capitalism-marxist-economics> adresinden alınmıştır.
- [277]. Temiz, H. E. (2004). Eğreti istihdam: işgücü piyasasında güvencesizliğin ve istikrarsızlığın yeni yapılanması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2, 55-80.
- [278]. Temiz, H. E. (2004a). *Küreselleşmenin sosyal boyutları ve türkiye açısından etkileri*. Ankara: Genel-İş Matbaası.
- [279]. Temiz, H. E. ve Ünal, Ö. (2020). Türkiye’de grev hakkı ve grev ertelemeleri. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (1), 47-66.
- [280]. Temiz, H. E. ve Ünal, Ö. (2021). Dünya’da ve Türkiye’de ne istihdamda, ne eğitimde ne de öğretimde yer alan gençler. H.E. Temiz (der) içinde, *İşgücü Piyasalarında Kırılgan Kümeler* (1-42). Ankara: Gazi Kitabevi.
- [281]. Tezgel, O. (2010). *Çağdaş fabrika sisteminin doğuşu ve günümüze kadar geçirdiği evreler*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- [282]. The Brussels Times. (2017). *Uberpop: the Uber taxi service is taken to court in Brussels*. 10.03.2021 tarihinde <https://www.brusselstimes.com/brussels/45581/uberpap-the-uber-taxi-service-is-taken-to-court-in-brussels/> adresinden alınmıştır.
- [283]. The National. (2018). *Deliveroo rider recognised as employee by Spanish court*. 20.05.2022 tarihinde <https://www.thenationalnews.com/world/europe/deliveroo-rider-recognised-as-employee-by-spanish-court-1.789583> adresinden alınmıştır.
- [284]. The French Court of Cassation. (2020). *UBER*. 28.03.2021 tarihinde [www.courdecassation.fr/IMG/20200304\\_arret\\_uber\\_communique\\_eng.pdf](http://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_arret_uber_communique_eng.pdf) adresinden alınmıştır.
- [285]. Todoli-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.
- [286]. Todoli-Signes, A. (2018), Judgement designation Deliveroo ‘rider’ an employee and analysis of its impact on the ‘gig economy’. *Transfer*, 24 (4), 487-490.
- [287]. Topateş, H. (2018). *Çalışma sosyolojisinde dönüşümler: sanayi toplumu ve sanayi-sonrası toplum*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- [288]. TradingEconomics. (2022). *Bangladesh minimum wages*. 26.07.2022 tarihinde <https://tradingeconomics.com/bangladesh/minimum-wages> adresinden alınmıştır.
- [289]. Trappman, V., vd. (2020). *Global labour unrest on platforms*. Bern: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- [290]. Tubaro, P., ve Casilli, A. A. (2022). Human listeners and virtual assistants: privacy and labor arbitrage in the production of smart technologies. *Digital Work in the Planetary Market*.

- [291]. Tucker, R. (1978). *The marx-engels reader*. New York: W.W. Norton & Company.
- [292]. Turkopticon. (2022). About. <https://turkopticon.net/> (Erişim Tarihi: 30.07.2022).
- [293]. Uber. (2021). *Payments and earnings*. 15.02.2021 tarihinde <https://www.uber.com/gh/en/drive/basics/tracking-your-earnings/> adresinden alınmıştır.
- [294]. Uber. (2021a). *Use Uber in cities around the world*. 01.03.2021 tarihinde <https://www.uber.com/global/en/cities/> adresinden alınmıştır.
- [295]. Uber. (2021b). *Company info*. 01.03.2021 tarihinde <https://www.uber.com/en-GB/newsroom/company-info/> adresinden alınmıştır.
- [296]. Ünal, Ö. ve Temiz, H. E. (2022). Gig ekonomisi bağlamında iş ilişkisinin değişen yüzü: uber örneği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(72), 167-206.
- [297]. Ünlütürk-Ulutaş, Ç. Ve Kumaş H. (2017). Uluslararası emek göçü: göç kavramı, türleri, nedenleri ve sonuçları. P.A. Kaya ve C. Güler (der) içinde, *Uluslararası Sosyal Politika Teorisi, Normlar, Kurumlar, Sorunlar Ve Güncel Gelişmeler* (s.s 449-480) Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- [298]. Vadekethil, A. C. (2020). *French Court of Cassation rules that Uber Drivers are employees*. 27.03.2021 tarihinde <https://ohrh.law.ox.ac.uk/french-court-of-cassation-rules-that-uber-drivers-are-employees/> adresinden alınmıştır.
- [299]. Vahrenkamp, R. (2018). *Between technocracy and taylorism frederik winslow taylor as a thinker between manufactory and large-scale industry*. Working Paper Logistics 21/2018. 05.02.2022 tarihinde [http://www.vahrenkamp.org/files/WP21\\_Taylorism\\_EN.pdf](http://www.vahrenkamp.org/files/WP21_Taylorism_EN.pdf) adresinden alınmıştır.
- [300]. Vallas, S. P. (2019). Platform capitalism: what's at stake for workers?. *New Labor Forum* 28 (1), 48-59.
- [301]. Vallas, S., ve Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273-294.
- [302]. Vandaele, K. (2018). *Will trade unions survive in the platform economy?*. Brussels: ETUI Research Paper-Working Paper.
- [303]. Vandaele, K. vd., (2019). *'Algorithm breakers' are not a different 'species': attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium*. ETUI Research Paper-Working Paper.
- [304]. Vandaele, K. (2020). *From street protest to- improvisational unionism. Platform-based food delivery couriers in Belgium and the Netherland*. Berlin: FES.
- [305]. Veen, A., vd. (2020). Platform-capital's 'app-etite'for control: A labour process analysis of food-delivery work in Australia. *Work, Employment and Society*, 34 (3), 388-406.
- [306]. Visser, J. (1991), *Trends in trade union membership*. OECD. Paris: OECD Publishing.
- [307]. Yahoo Finance. (2021). *Uber technologies, inc*. 01.03.2021 tarihinde <https://finance.yahoo.com/quote/UBER> adresinden alınmıştır.
- [308]. Yeldan, E. (2016). *Küreselleşme sürecinde türkiye ekonomisi: bölüşüm, birikim ve büyüme: bölüşüm, birikim ve büyüme*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- [309]. Yücesan-Özdemir, G. (2000). Başkaldırı, onay ya da boyun eğme?: hegemonik fabrika rejiminde mavi yakalı işçilerin hikayesi. *Toplum ve Bilim*, 86, 241-259.
- [310]. Waddington, J., Hoffmann, R., & Lind, J. (1997). European trade unionism in transition? a review of the issues. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 3(3), 464-497.
- [311]. Wakefield, J. (2016). *Foxconn replaces '60,000 factory workers with robots'*. 05.03.2022 tarihinde <https://www.bbc.com/news/technology-36376966> adresinden alınmıştır.

- [312]. Waterson, J. (2016). *Daily Telegraph installs workplace monitors on journalists desks*. 02.03.2022 tarihinde <https://www.buzzfeed.com/jimwaterson/telegraph-workplace-sensors> adresinden alınmıştır.
- [313]. Weber, E. (2018). *Setting out for digital social security*. Research Department Working Paper, (34), Geneva: International Labour Office.
- [314]. Webster J. (2016) Microworkers of the gig economy: Separate and precarious. *New Labor Forum*, 25 (3), 56-64.
- [315]. WEF. (2020). Charter of principles for good platform work, 15.05.2022 tarihinde [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Charter\\_of\\_Principles\\_for\\_Good\\_Platform\\_Work.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Charter_of_Principles_for_Good_Platform_Work.pdf) (ss. 1-4) adresinden alınmıştır.
- [316]. Williams-Grut, O. (2022). *SoftBank backs Deliveroo IPO platform primarybid in \$190 million round*. 13.05.2022 tarihinde <https://finance.yahoo.com/news/softbank-backs-deliveroo-ipo-platform-092152121.html> adresinden alınmıştır.
- [317]. Wolfson, T. (2019). The gig economy and class (de) composition. Polson vd., (der) içinde, *The Routledge Companion to Media and Class* (ss. 192-202). New York: Routledge.
- [318]. Wong, J.C. (2016). *Uber reaches \$100m settlement in fight with drivers, who will stay contractors*. 12.02.2021 tarihinde [www.theguardian.com/technology/2016/apr/21/uber-driver-settlement-labor-dispute-california-massachusetts](http://www.theguardian.com/technology/2016/apr/21/uber-driver-settlement-labor-dispute-california-massachusetts) adresinden alınmıştır.
- [319]. World Bank. (2016). *World development report 2016: digital dividends*: Washington.
- [320]. Wordspy. (2021) *Of gigs and gags*. 09.12.2021 tarihinde <https://wordspy.com/blog/category/etymology/> adresinden alınmıştır.
- [321]. Woodcock, J. (2020). The algorithmic panopticon at Deliveroo: measurement, precarity, and the illusion of control. *Ephemera: Theory & Politics in Organizations*, 20(3), 67-95.
- [322]. Woodcock, J., ve Graham, M. (2020). *The gig economy*. London: Polity Press. (E-PUB)
- [323]. Woodcock, J. (2021). *The fight against platform capitalism: an inquiry into the global struggles of the gig economy*. London: University of Westminster Press.
- [324]. Woodcock, J., & Cant, C. (2022). Platform worker organising at deliveroo in the uk: from wildcat strikes to building power. *Journal of Labor and Society*, 1, 1-17.
- [325]. Wood, A. J., vd., (2019a). Networked but commodified: the (dis) embeddedness of digital labour in the gig economy. *Sociology*, 53 (5), 931-950.
- [326]. Wood, A. vd., (2019b). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33 (1), 56-75.
- [327]. Wouters, M. (2022). De zelfstandige maaltijdkoeriers van Deliveroo: Symptomatisch voor een wijdverspreid probleem? 19.05.2022 tarihinde <https://arbeidsrechtjournaal.be/de-zelfstandige-maaltijdkoeriers-van-deliveroo-symptomatisch-voor-een-wijdverspreid-probleem/> adresinden alınmıştır.
- [328]. Wu, Q., vd., (2019). Labor control in the gig economy: evidence from Uber in China. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 574-596.
- [329]. Zabçı, F. Ç. (2002). Dünya Bankası'nın küresel pazar için yeni stratejisi: yönetim. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 57 (3), 151-179.
- [330]. Zwick, A. (2018). Welcome to the gig economy: neoliberal industrial relations and the case of uber. *GeoJournal*, 83 (4), 679-691.

## ÖZGEÇMİŞ

**Adı ve Soyadı** :  
**Doğum Tarihi** :  
**E-mail** :  
**Öğrenim Durumu** :

| Derece        | Bölüm/Program                            | Üniversite          | Yıl  |
|---------------|------------------------------------------|---------------------|------|
| Lisans        | Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri | Mersin Üniversitesi | 2019 |
| Yüksek Lisans | Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri | Mersin Üniversitesi | 2022 |
| Doktora       |                                          |                     |      |

**Görevler** :

| Görev Ünvanı | Görev Yeri | Yıl |
|--------------|------------|-----|
|              |            |     |

## ESERLER (Makaleler ve Bildiriler)

### Makaleler

1. Temiz, H. E. ve Ünal, Ö. (2020). Türkiye’de Grev Hakkı ve Grev Ertelemeleri. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (1) , 47-66.

2. Ünal, Ö. ve Temiz, H. E. (2022). Gig Ekonomisi Bağlamında İş İlişkisinin Değişen Yüzü: Uber Örneği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1 (72) , 167-206.

### Kitap Bölümü

1. Temiz, H. E. ve Ünal, Ö. (2021). Dünya’da ve Türkiye’de Ne İstihdamda, Ne Eğitimde Ne De Öğretimde Yer Alan Gençler, (Editör: Temiz, H.E.) *İşgücü Piyasalarında Kırılgan Kümeler* içinde (ss. 1-42) Ankara: Gazi Kitabevi.