

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
DALI

DOKTORA TEZİ

TÜRKİYE'DE KONUM TABANLI PLATFORM
ÇALIŞMA: ESNAF KURYELER ÜZERİNE BİR
ANALİZ

Ayşıl KABAKÇI

2502201210

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Zeki PARLAK

İSTANBUL, 2025

ÖZ

TÜRKİYE'DE KONUM TABANLI PLATFORM ÇALIŞMA: ESNAF KURYELER ÜZERİNE BİR ANALİZ

AYŞIL KABAKÇI

“Aslında sözün özü hiçbir hakkı olmayan işçi, statü bu olmalı”

1980’li yıllardan itibaren emek piyasasında esneklik eğiliminin artması, bilgi teknolojilerinin kullanımının yaygınlaşması ve dijitalleşme, çalışma yaşamında köklü değişimlere yol açmıştır. Bu dönemden sonra emek piyasasında yeni vasıflara ve yeteneklere ihtiyaç duyulmaya başlanmış ve yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan yeni çalışma biçimlerinden bir tanesi de platform çalışmadır. Çalışmanın esas konusu olan esnaf kuryelik, platform çalışma biçimlerinden biri olan konum tabanlı platform çalışmanın bir türüdür. Esnaf kuryelik dünyada hızla yaygınlaşan, çok sayıda birey için temel gelir veya ek gelir kaynağı haline gelen bir iştir. Bu çalışma, sahadan elde edilen bilgiler ışığında Türkiye’de esnaf kuryelerin profilini tespit etmeyi, esnaf kuryelikte çalışma şeklini ve çalışma koşullarını detaylıca analiz etmeyi amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Esneklik, bilgi teknolojileri, dijitalleşme, yeni çalışma biçimleri, konum tabanlı platform çalışma, esnaf kurye.

ABSTRACT

LOCATION-BASED PLATFORM WORK IN TURKEY: AN ANALYSIS ON ARTISAN COURIERS

AYŞIL KABAĞCI

“In essence, it's a worker with no rights, that should be the status.”

Working life has fundamentally changed since the 1980s, largely due to the growing trend of labor market flexibility, the extensive use of information technologies, and digitalization. After this period, new qualifications and skills were needed in the labor market and new forms of employment emerged. One such emerging form of work is platform work. The main aim of this study, self-employment couriership, is a type of location-based platform work, which falls under the broader category of platform work. Self-employment couriership has rapidly expanded worldwide and has become either a primary or supplementary source of income for many individuals. This study aims to identify the profile of self-employment couriers in Turkey, analyze their working structure, and examine their working conditions in detail based on field data.

Keywords: Flexibility, information technologies, digitalization, new forms of work, location-based platform work, self-employment courier.

ÖNSÖZ

Doktora sürecimin başından itibaren derin bilgi ve tecrübeleriyle yanımda olan ve bana yol gösteren kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Zeki PARLAK'a sonsuz minnet ve teşekkürü borç bilirim. Saha çalışmamın başından sonuna kadar sorularıma ilgi ve sabırla yanıt veren, akademik ve manevi desteğini esirgemeyen kıymetli hocam Prof. Dr. Meltem DELEN'e ve tez sürecim boyunca tez izleme jürimde bulunan, kıymetli görüş ve önerileri ile çalışmama çok değerli katkılar sağlayan Doç. Dr. İskender Gümüş'e teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca hocalarım Prof. Dr. Salih DURSUN'a ve Prof. Dr. Güven MURAT'a kıymetli öneri ve değerlendirmeleriyle çalışmama sundukları katkılar için teşekkür ederim. Bu süreçte bana koşulsuz sevgi ve destek veren aileme ve varlıklarıyla güç veren tüm sevdiklerime şükranlarımı sunarım. Son olarak uzun ve yorucu çalışma saatlerine rağmen saha araştırmam boyunca bana gönüllülükle destek veren, deneyimlerini içtenlikle paylaşarak çalışmama paha biçilmez katkılar sağlayan esnaf kurye emekçilerine teşekkürü borç bilirim.

AYŞIL KABAKÇI
İSTANBUL, 2025

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA DÖNÜŞÜM VE YENİ ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

1.1.	Tarihsel Perspektifte Çalışma	6
1.1.1.	Pre-Endüstriyel Dönem.....	6
1.1.2.	Endüstriyel Dönem	10
1.1.3.	Post- Endüstriyel Dönem	15
1.2.	Günümüz Çalışma Hayatının Temel Dinamikleri: Bilgi Teknolojilerinin Yükselişi, Dijitalleşme ve Esnekleşme	18
1.2.1.	Çalışma Hayatında Esneklik	18
1.2.2.	Bilgi Teknolojilerinin Yükselişi	23
1.2.3.	Ekonomide Dijital Dönüşüm	30
1.3.	Bilgi Teknolojileri, Dijitalleşme ve Esnekleşmenin Bir Sonucu Olarak Yeni Çalışma Biçimleri.....	36
1.3.1.	Çalışma Süreleri Temelli Yeni Çalışma Biçimleri	37
1.3.2.	İstihdam İlişkileri Temelli Yeni Çalışma Biçimleri	41

İKİNCİ BÖLÜM

KONUM TABANLI PLATFORM ÇALIŞMA

2.1.	Platform Çalışma.....	49
2.1.1.	Dünyada Rakamlarla Platform Çalışma ve Platform Çalışan Profili	51
2.1.2.	Platform Çalışanların ve Platformların Sınıflandırılması.....	54
2.2.	Konum Tabanlı Platform Çalışma	64
2.2.1.	Konum Tabanlı Platform Çalışmanın Sınıflandırılması.....	64
2.2.2.	Konum Tabanlı Platform Çalışmada Kırılma Noktası: Pandemi Etkisi	66
2.3.	Türkiye’de Konum Tabanlı Platform Çalışma.....	67

2.3.1.	Türkiye’de Önde Gelen Çok Kategorili Elektronik Pazaryerleri ve Online Alışveriş Platformları	68
2.3.2.	Konum Tabanlı Platform Çalışanların İstihdamı Edilmesi.....	71
2.3.3.	Türkiye’de Konum Tabanlı Platform Çalışanların Kimliği: İstihdam Statüsü Sorunu, Esnaf Kurye Modeli ve Bağlı Riskler	72
2.3.3.1.	İş Güvencesine İlişkin Riskler	79
2.3.3.2.	Örgütlenme ve Temsile İlişkin Riskler	80
2.3.3.3.	İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Riskler	83
2.3.3.4.	Gelir ve Sosyal Korumaya İlişkin Riskler	85

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ESNAF KURYE MODELİ: PRATİKTEN TEORİYE

3.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi	88
3.2.	Araştırma Sorusu ve Araştırmacının Rolü	89
3.3.	Araştırmanın Yöntemi.....	89
3.4.	Veri Toplama Yöntemi ve Soru Formunun Oluşturulması.....	91
3.5.	Katılımcıların Belirlenmesi ve Mülakat Süreci.....	92
3.6.	Verilerin Kodlanması	94
3.7.	Verilerin Analizi.....	96
3.8.	Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği.....	97
3.9.	Bulgular ve Tartışma.....	99
3.9.1.	Katılımcıların Profiline İlişkin Bulgular ve Tartışmalar	99
3.9.2.	Çalışma Şekline Yönelik Bulgular ve Tartışmalar	109
3.9.2.1.	İşe Başlama ve Gerekli Koşullar	109
3.9.2.2.	Çalışma Sistemi	112
3.9.2.3.	Ücret Sistemi.....	112
3.9.2.4.	Çalışma ve Dinlenme Süreleri	113
3.9.2.5.	Denetim ve Yaptırımlar	116
3.9.3.	Çalışma Koşullarına Yönelik Bulgular ve Tartışmalar.....	119
3.9.3.1.	Statü Karmaşası	119
3.9.3.2.	İş Güvencesi.....	123
3.9.3.3.	İş Sağlığı ve Güvenliği	131
3.9.3.4.	Temsil Güvencesi	140
3.9.3.5.	Gelir ve Sosyal Koruma.....	147
3.9.3.6.	Sosyal- Psikolojik Boyut	157

3.9.3.7. Ana Temalar Dışında Araştırmada Tespit Edilen Bulgular.....	165
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	171
KAYNAKÇA.....	187
EKLER.....	211
ÖZGEÇMİŞ.....	213



TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1.1. Dijital Ekonominin Yeni Teknolojileri	33
Tablo 2.1. Dijital Platform İstihdamı ile İlgili Yapılan Diğer Çalışmaların Sonuçları	53
Tablo 2.2. Dijital Platform Türleri	62
Tablo 2.3. İşçi ve Kendi Hesabına Çalışan Arasındaki Temel Farklılıklar	74
Tablo 3.1. Katılımcıların Profiline İlişkin Bulgular	100
Tablo 3.2. Katılımcı Profiline İlişkin Diğer Bulgular	102

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Esnek Firma Modeli.....	22
Şekil 2.1. Platform Çalışmanın Tarafları.....	50
Şekil 2.2. Platform Çalışmanın Türleri	56
Şekil 2.3. Web Tabanlı Platform Çalışmanın Türleri	58
Şekil 2.4. Konum Tabanlı Platform Çalışmanın Türleri	65
Şekil 3.1. Veri Analizinde İzlenen Yol	96
Şekil 3.2. Esnaf Kuryeliğın Seçilme Sebeplerine İlişkin Kod-Alt Kod Bölümler Modeli	103
Şekil 3.3. Türkiye’de Esnaf Kurye Profiline Özet Görünümü	104
Şekil 3.4. İşletme Kuryesi Hizmet Verme Biçimi	112
Şekil 3.5. Statü Karmaşası Temasına İlişkin Hiyerarşik Kod- Alt Kod Modeli.....	120
Şekil 3.6. İş Güvencesi Temasına İlişkin Hiyerarşik Kod- Alt Kod Modeli.....	124
Şekil 3.7. Kodlara Yönelik Kod Bulutu Yapısı	131
Şekil 3.8. İş Sağlığı ve Güvenliğı Temasına İlişkin Hiyerarşik Kod- Alt Kod Modeli	133
Şekil 3.9. Temsil Güvencesi Temasına İlişkin Hiyerarşik Kod- Alt Kod Modeli	142
Şekil 3.10. Gelir ve Sosyal Koruma Temasına İlişkin Hiyerarşik Kod- Alt Kod Modeli	148
Şekil 3.11. Sosyal Psikolojik Boyut Temasına İlişkin Hiyerarşik Kod- Alt Kod Modeli	158

KISALTMALAR LİSTESİ

ILO:	Uluslararası Çalışma Örgütü
OECD:	Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü
EUROFOUND:	Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme İçin Avrupa Vakfı
GSYH:	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
UNESCO:	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
AB:	Avrupa Birliği
AR-GE:	Araştırma ve Geliştirme
Bkz:	Bakınız
Vd:	Ve diğerleri
Akt:	Aktaran
Çev.:	Çeviren
Ed.:	Editör
K:	Katılımcı
C./V.:	Cilt/ Vol
P./ S.:	Page/ Sayfa
No:	Sayı
Km:	Kilometre
TL:	Türk lirası
At al:	And others

GİRİŞ

İnsanlık kadar eski olan çalışma yaşamı, tarihin her döneminde toplumların ekonomik, sosyal ve kültürel yapılarının şekillenmesinde önemli bir rol oynamıştır. Çalışma, günümüzdeki anlamına Sanayi Devriminden sonra kavuşmuş, bu dönemde işyeri ve işçi gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. İşçilerin çalışma yeri olan fabrikalar, 1980’li yıllara kadar gelişmiş ülkelerde endüstriyel faaliyetlerin odağını oluşturmuştur. Bu yıllardan itibaren ise çalışma hayatında esneklik, bilgi teknolojileri ve dijitalleşme ile birlikte yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. 1980’li yıllardan itibaren yaşanan dönüşümün sonucunda ortaya çıkan yeni çalışma biçimlerinden biri de platform çalışmadır. Platform çalışma, geleneksel çalışma ilişkisinden iki açıdan farklılaşmaktadır. Öncelikle platform çalışmada çalışma saati ve çalışma günü kavramı bulunmamaktadır. Bu çalışma biçiminde çalışma süreleri esnektir ve çalışanların bu süreler üzerinde söz hakkı olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte platform çalışmada geleneksel iş ilişkisini temsil eden işçi- işveren ilişkisi ortadan kalkmıştır. Bu çalışma biçiminde işveren rolünü platformlar üstlenmekte, çalışanlar çoğunlukla bağımsız çalışan olarak kabul görmektedir. Platform çalışmanın bu kendine özgü niteliklerini taşıyan ve çalışmanın esas konusu olan esnaf kuryelik, platform çalışma biçimlerinden biri olan konum tabanlı platform çalışmanın bir türüdür.

Esnaf kuryelik, özellikle Covid-19 sonrasında emek piyasalarında hızla yaygınlaşmış, birçok kişinin gelirinin tamamını veya bir kısmını elde ettiği bir iş haline gelmiştir. Bu iş ulusal ve uluslararası literatürde pek çok araştırmaya da konu olmuştur. Esnaf kuryeliğin kendine özgü yapısı ve geleneksel çalışma ilişkisinin ötesine geçen karakteri, araştırmacılar tarafından ilgi görmeye devam etmektedir. Bilhassa esnaf kuryelerin statüsü, ulusal ve uluslararası literatürde hukuk, ekonomi ve sosyal politika başta olmak üzere çok sayıda alanda sıkça tartışılmaktadır. Literatürde çoğunlukla esnaf kuryeliğin bağımlı çalışmaya özgü nitelikler barındıran bir iş olduğu, bu nedenle bu çalışanların bağımlı çalışan kabul edilmesi gerektiği görüşü yaygındır. Özellikle radikal perspektiften bakan bazı araştırmacılar ise esnaf kuryeliği, sahte serbest çalışan anlamına gelen “bogus self employment” ya da “false self employment” gibi kavramlar ile tanımlamaktadır. Bununla birlikte bazı görüşlere göre esnaf kuryelerin

bağımsız çalışan olarak kabul edilmesinde sakınca bulunmamaktadır. Son olarak bazı görüşler, esnaf kuryelerin bağımsız çalışanlar olarak kabul edilmesinin, ancak bu çalışanların bağımlı çalışanlara özgü bazı haklardan faydalanabilmesinin gerekliliğini iddia etmektedir.

Esnaf kuryelerin statüsüne ilişkin tüm bu görüşlerin, ülkelerin yasal düzenlemeleri ve firmaların politikaları aracılığıyla kimi zaman uygulamaya da yansıtıldığı görülmektedir. Örneğin Fransa’da ve İngiltere’de bazı platformlara bağlı olarak çalışan esnaf kuryelerin işçi kabul edildikleri; bazı ülkelerde bağımsız çalışan kuryelere bağımlı çalışmaya ilişkin birtakım haklar sağlayan “serbest meslek +” ve “işçi benzeri” gibi statülerin kabul edildiği tespit edilmiştir. Türkiye’nin de içinde bulunduğu birçok ülkede ise esnaf kuryeler, bağımsız çalışanlar olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla denilebilir ki, esnaf kuryelerin statüsü ile ilgili literatürde ve uygulamada ortak bir kanaat bulunmamaktadır. Ancak genel eğilim esnaf kuryelerin bağımsız çalışanlar olarak kabul edilmeleri yönündedir ve bunun dışındaki uygulamalar henüz istisnai niteliktedir.

Uluslararası literatür, esnaf kuryelik konusunda son derece zengindir. Ne var ki sınırları oldukça bulanık olan bu işte çalışma koşulları ve statü ile ilgili tartışmalar ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Nitekim esnaf kuryeliğin Türkiye’deki uygulaması da kendine özgü nitelikler ve spesifik koşullar barındırmaktadır. Bununla birlikte Türkiye’deki literatürde genellikle esnaf kuryelerin olumsuz çalışma koşullarına odaklanıldığı ve bu çalışanların ne derecede prekaryus olduklarının tartışıldığı görülmektedir. Oysa esnaf kuryelikte çalışma koşulları çok sayıda boyuta sahiptir ve çalışma koşullarının nesnel bir biçimde tanımlanabilmesi, oldukça kapsamlı bir perspektiften bakmayı gerektirmektedir. Bununla birlikte esnaf kuryelikte çalışma şeklinin nasıl olduğunu anlamak ve esnaf kuryelerin çalışma motivasyonlarını analiz etmek, bu çalışma biçiminin ortaya çıkardığı zorlukları, fırsatları ve ihtiyaç duyduğu düzenlemeleri yorumlayabilmek açısından önem arz etmektedir. Türkiye’deki durumu uluslararası literatürü referans alarak tanımlamanın mümkün olmaması ve mevcut literatürün esnaf kuryelikte çalışma şeklini ve çalışma koşullarını tanımlarken belirli unsurları gözetken nispeten dar bir perspektif sunuyor olması bu çalışmanın gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Ulusal ve uluslararası alanda yapılan çalışmalar esnaf kuryelerin statüsünü tanımlarken çoğunlukla bu çalışanların statüsünü geleneksel statülerle uyarlama eğilimindedir. Bu çalışma ise Türkiye’de esnaf kuryeliğinin mevcut geleneksel statülerle tanımlanamayacak bir iş olduğunu iddia etmektedir. Bu iddianın en önemli gerekçesi, bu işin Türk hukukunda tanımlanan bağımlı ve bağımsız çalışma ile aynı anda benzeşen ve farklılaşan niteliklere sahip olması ancak her iki statü ile de birebir uyuşmamasıdır. Dolayısıyla bu çalışma, platform çalışmanın da içinde bulunduğu yeni esnek çalışma biçimlerini emek piyasasının geçici bir istisnası değil, kalıcı bir gerçeği olarak kabul etmekte; geleneksel statülerin, esnekleşmenin, bilgi teknolojilerinin ve dijitalleşmenin etkisiyle ortaya çıkan yeni işlerde çalışanların statüsünü tanımlamak için yeterli olmadığını iddia etmektedir. Ayrıca esnaf kuryelik, yüksek kazanç ve güvencesizlik gibi unsurların ötesinde çok sayıda unsuru içinde barındıran bir iştir. Öyle ki esnaf kuryeliğinin, bireylerin sosyal iyilik hallerinden toplumun refahına kadar oldukça geniş bir alanı etkilediği düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada Türkiye’de esnaf kuryelik holistik bir bakış açısıyla değerlendirilmiştir.

Bu çalışma, yukarıda belirtilen perspektifle; Türkiye’de esnaf kurye profilini tespit etmeyi, esnaf kuryelerin çalışma şeklinin ve çalışma koşullarının nasıl olduğunu ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda çalışmada yalnızca literatür bilgisi ile sınırlı kalınmamış, nitel araştırma yöntemleri benimsenerek kapsamlı bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Yapılan saha araştırmasında çalışma grubunun temsil kapasitesine özen gösterilmiş, bu nedenle derinlemesine mülakatların gerçekleştirildiği katılımcılar Türkiye’nin en zor çalışma ve yaşam koşullarına sahip şehri olan İstanbul’dan seçilmiştir. Bununla birlikte katılımcılar “en az bir yıldır esnaf kurye olarak çalışma, motosikletli esnaf kurye olma, gelirinin tamamını bu işten elde ediyor olma” kriterlerine göre seçilmiş; böylece çalışma grubu tecrübe, gelir ve esnaf kuryelik türü açısından da sınırlandırılmıştır. Ayrıca katılımcılar yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi değişkenler açısından çeşitlilik gösteren bir gruptan seçilmiş, bu sayede demografik özelliklere göre farklılaşan durumların da tespit edilmesi amaçlanmıştır. Son olarak çalışma şeklinin ve çalışma koşullarının piyasadaki farklı firmalara göre değişiklik gösterebileceği dikkate alınarak katılımcılar beş farklı

firmadan seçilmiş, bu hususta da temsil kapasitesi gözetilerek firma seçiminde “yüksek ciro ve tanınırlık” kriterleri dikkate alınmıştır.

Saha araştırmasında özen gösterilen bir diğer unsur ise Türkiye’de esnaf kuryelik ile ilgili kapsamlı bir perspektif sunmaktır. Bu amaçla Türkiye’de esnaf kuryelerin çalışma şekli ve çalışma koşullarına yönelik unsurlar araştırılırken yalnızca literatürde yer alan başlıklarla sınırlı kalınmamış, derinlemesine mülakatlar boyunca katılımcıların sıklıkla üzerinde durduğu unsurlar da analize dahil edilmiştir. Bu sayede, çalışmanın literatür kısmında yer alan iş güvencesi, iş sağlığı ve güvenliği, temsil güvencesi ve gelir ve sosyal koruma boyutlarına; çok sayıda unsuru barındıran ayrı bir boyut olan sosyal psikolojik boyut ile mevsimsel koşullar, tecrübe eksikliği, istihdam güvencesi, göçmen emeği ve emek sürecinde direniş gibi unsurlar dahil edilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmanın Türkiye’de esnaf kurye profilini, esnaf kuryelikte çalışma şeklini ve çalışma koşullarını tespit ederken; literatürden ve sahadan elde edilen bilgilerin birleştirildiği, teori ve uygulama açısından zengin bir bilgi kaynağından faydalanması, sahadan elde edilen bilgilerde maksimum çeşitliliğe ve temsil kapasitesine özen gösterilerek nesnel ve kapsamlı bir perspektif sunması açısından literatürdeki kıymetli araştırmalara katkı sağladığı düşünülmektedir.

Yapılan bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde tarihsel perspektifte çalışmaya, bu amaçla geçmişten günümüze çalışma hayatı; pre-endüstriyel dönem, endüstriyel dönem ve post-endüstriyel dönem olmak üzere üç dönemde incelenmiştir. Devamında günümüz çalışma hayatının temel dinamiklerinden olan esnekleşme, bilgi teknolojileri ve dijitalleşme unsurlarına değinilmiştir. Son olarak esnekleşme, bilgi teknolojilerinin kullanımının yaygınlaşması ve dijitalleşmenin etkileriyle ortaya çıkan yeni çalışma biçimleri; çalışma süreleri temelli yeni çalışma biçimleri ve istihdam ilişkileri temelli yeni çalışma biçimleri olmak üzere iki başlık altında sıralanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde konum tabanlı platform çalışma konusu ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Bu çerçevede, ilk olarak platform çalışma tanımlanmış, dünyada platform çalışan sayısına ve profiline değinilmiş, platform çalışanların ve platformların sınıflandırılmasına yer verilmiştir. Daha sonra konum tabanlı platform çalışma tanımlanmış, konum tabanlı platform çalışmanın sınıflandırılmasına

değinilmiş ve bu çalışma biçiminde pandemi etkisinden söz edilmiştir. Devamında Türkiye’de konum tabanlı platform çalışma konusuna Türkiye’de çok kategorili elektronik pazar yerleri ve online satış platformlarının tanıtılması ile giriş yapılmış, konum tabanlı platform çalışanların istihdamına değinilmiştir. Son olarak Türkiye’de konum tabanlı platform çalışanların kimliği, esnaf kurye modeli, istihdam statüsü sorunu ve bu soruna bağlı risklere yer verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise bulgulardan önce sırasıyla; araştırmanın amacı ve önemi, araştırma sorusu ve araştırmacının rolü, araştırmanın yöntemi, veri toplama süreci ve soru formunun oluşturulması, katılımcıların belirlenmesi ve mülakat süreci, verilerin kodlanması, verilerin analizi, araştırmanın geçerliği ve güvenilirliğine değinilmiştir. Daha sonra araştırmanın bulguları ve bulgulara yönelik tartışmalar; katılımcıların profiline yönelik bulgular ve tartışmalar, çalışma şekline yönelik bulgular ve tartışmalar, çalışma koşullarına yönelik bulgular ve tartışmalar olmak üzere üç başlıkta sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA DÖNÜŞÜM VE YENİ ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

1.1.Tarihsel Perspektifte Çalışma

Yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet olan çalışma (Tınar, 1996: 3), tarihi yerleşik hayatın öncesine uzanan ve günümüze kadar birçok dönüşüme sahne olmuş dinamik bir olgudur. Geçmişten günümüze çalışmanın anlamı, çalışmaya verilen önem, çalışma biçimleri ve çalışma ilişkilerinde önemli dönüşümler yaşanmıştır. Tarihsel perspektifte çalışma hayatını; pre-endüstriyel dönem, endüstriyel dönem ve post endüstriyel dönem olmak üzere üç dönemde incelemek mümkündür. Çalışmanın bu bölümünde, çalışma hayatının tarihsel süreci detaylıca özetlenmeye çalışılacaktır.

1.1.1. Pre-Endüstriyel Dönem

Pre-Endüstriyel dönem, avcı ve toplayıcı dönemden Endüstri Devrimine uzanan oldukça uzun bir tarihsel süreci temsil etmektedir. Pre- Endüstriyel dönemi; avcı ve toplayıcı toplum dönemi, bahçeci (erken tarım) toplum dönemi, tarım toplumu (tarım imparatorlukları ve feodal toplum) dönemi ve ticari kapitalist dönem olmak üzere dört alt dönemde incelemek mümkündür. Avcı ve toplayıcı toplum döneminin başlangıcı, yerleşik hayata geçişin öncesine uzanmaktadır. Yerleşik hayattan önceki dönemde insanlar uzun yıllar boyunca avcılık ve toplayıcılık faaliyetleriyle hayatını sürdürmüştür. Bu dönemde çalışmanın temel amacı beslenmektir ve ortada stok yapmayı gerektirecek bir durum yoktur. İlkel toplumlarda doğa hem bir kaynak hem de bir tehdittir. Doğayı değiştirecek bilgiye sahip olmayan insanlar onun tutsağıdır ve yalnızca ihtiyacı olan kadarını ondan temin etmiştir (Parlak, 2002: 55- 58).

Milattan önce 10.000- 5.000 yıllarını kapsayan dönem ise bahçeci toplum dönemi olarak anılmaktadır. Bahçeci toplum döneminde yarı göçebe bir yaşam biçimini benimseyen insanların hayvanları evcilleştirmesi, alet ve silah yapımı için

metal kullanması büyük bir dönüşümü beraberinde getirmiş, tarihte ilk kez artı değer elde edilmiştir. Bu dönemde, çalışmayan birinin yaşamını idame ettirmesinin en az 80 çiftçinin çalışması ile mümkün olması, toplumsal ve sosyal düzen ihtiyacını da beraberinde getirmiş, toplumsal roller ve meslekler ortaya çıkmıştır. Bahçeci toplum döneminde tarım, temel geçim kaynağı haline gelmiş, sulama ve gübreleme gibi teknolojilerle tarımda uzmanlaşmıştır. Nihayet üretilen artı değer ve biriktirme imkanının gelişmesi, farklı grupların bu değeri kendilerine mal etme çabasını doğurmuştur (Parlak, 2002: 55- 58; Ören ve Yüksel, 2012: 45).

Milattan önce 5.000 ve 1.000 yılları arasındaki dönem, tarım imparatorluğu dönemi olarak kabul edilmektedir. Tarım imparatorlukları, erken tarım dönemindeki üretken faaliyetler sonucunda güç kazanan toplumların zayıf toplumlara boyun eğdirmesi ve onlardan çeşitli faydalar sağlaması sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu dönemde imparatorlukların büyümesiyle ilk büyük şehirler kurulmuş, şehirlerde yaşayan insanlar kırsal alandaki tarımsal faaliyetler sayesinde hayatını sürdürmüştür. Tarım imparatorluğu döneminde; yöneticilerin, saltanat ailelerinin ve aristokratların taleplerine uygun üretim yapılması için kentlerde zanaat işletmeleri kurulmuş, bu işletmelerde üretim çoğunlukla köleler tarafından emek yoğun biçimde gerçekleştirilmiştir. Nihayet gittikçe zayıflayan Roma İmparatorluğun çöküşü ile bölgesel ve küresel ticaret sona ermiş, kentte yaşayanlar kırsal alanlara geri dönmüştür (Parlak, 2002: 55- 58; Ören ve Yüksel, 2012: 45).

Tarım imparatorluğu döneminin bir uzantısı olarak kabul edilen feodal toplum dönemi ise 15. yüzyıla kadar hakimiyetini sürdürmüştür. Bu dönemde üretimde köle, yerini serfe bırakmıştır. Serf olarak adlandırılan bu insanları kölelerden ayıran temel özellik topraktan bağımsız olarak alınıp satılamamalarıdır. Serfler, topraklarını işledikleri beye tamamen bağımlıdır. Bu toplumlarda çalışmanın esas amacı feodal beyin refahını sağlamaktır. Karşılığında ise serfler, feodal beyin toprağındaki devasa malikanenin onlara ayrılan kısmında barınma hakkı elde etmişlerdir. Bu dönemde toprak üçe bölünmüş, yaklaşık üçte biri beye ayrılmış kalanı ise kiracılar arasında paylaştırılmıştır. Serfler önce beyin toprağını işlemek, korumak ve hasadını yapmak şartıyla kendilerine ayrılan küçük bölümde kendileri için üretim yapma hakkı elde etmişlerdir (Fulberth, 2018: 90; Huberman, 2021: 11- 25). Bu dönemde serfler, beyin

toprağının büyük bir kısmını onun için işlemiş, kendi için işlediği küçük bir kısım için de kira ödemişlerdir. Dolayısıyla bey için çalışan serfler, ürettikleri artı değerın bir kısmını da beye sunmak zorunda kalmışlardır.

On birinci yüzyılda haçlı seferleri sırasında haçlıların yolda çeşitli nesnelere ihtiyaç duyması ve tüccarların bunları tedarik etmesi ise ticaretin gelişmesi için önemli bir adım olmuştur. Ticaretin büyümesinde bir diğer etken, şehirlerin büyümesidir. Şehirlerde lonca ya da hanse denen birliklerde birleşen tüccarlar, özgürlük savaşı vermiş ve nihayet şehirlerde feodal düzenin etkilerini azaltmışlardır. Zamanla serfler de feodal yapıya başkaldırmaya başlamış, tarıma elverişli olmayan arazileri üretime uygun hale getirip artı değer üreten serfler ticari faaliyetle, dolayısıyla para ile tanışmaya başlamıştır. Feodal beylerin bir kısmı “özgür emeğin özgür olmayan emekten çok daha üretken olduğunu” fark etmiş ve serflere özgürlük bahşetmiş, bir kısmı ise geleneksel yapıyı benimsemeye devam etmiştir. Nihayet başkaldırıların sonucunda, tüm direnişlere rağmen feodal düzen, gücünü büyük ölçüde yitirmiştir (Huberman, 2021: 54- 65).

Pre-endüstriyel dönemin son alt dönemi, ticari kapitalist dönemdir. 1800- 1970 arası dönem, merkantalist öğretinin hâkim olduğu ticari kapitalist dönem olarak adlandırılmıştır. Bu dönemde serbest çalışan zanaatkarların ortaya çıkması çalışmanın dönüşümündeki önemli gelişmelerdendir. Çoğunlukla serflerin köylerden şehre kaçan çocukları olan zanaatkarlar, fırıncılık ve dokumacılık gibi meslekleri icra etmişlerdir. Zanaatkarlık, çıraklık ve kalfalığın sonunda elde edilen bir vasıftır ve işle ilgili tüm süreçlere hakimiyeti simgelemektedir. Bu dönemde zanaatkarlar çıkarlarını korumak için lonca olarak adlandırılan örgütlerde birleşmişlerdir. Lonca sistemi uzun süre egemenliğini sürdürmüş ancak bu sistemin olağanüstü güç kazanması, sistemin sınırsız bir iktidarı mümkün kılması ve gücün kötüye kullanılmasından dolayı bir süre sonra yıkılmaya mahkûm olmuştur. Zamanla ürünün hammaddesini temin etmekten pazarlamasına kadar her şeyden sorumlu olan zanaatkarların organizasyon görevini tüccarlar üstlenmiştir. Bu dönemde tüccarlar hammaddeyi temin edip üreticiye vermiş, üretim sonrasında da nihai ürünü pazarlamıştır. Dolayısıyla zanaatkarlar tüccarların taşeronu haline gelmiştir. Devam eden süreçte daha verimli ve karlı olacağı düşünüldüğünden, üretim sürecindeki vasıfsız işler tüccarlar tarafından parçalanarak

eve iş verme sistemi ile vasıfsız çalışanlara yaptırılmaya başlanmış, bu sistem zanaatkarların piyasadaki hakimiyetinin son bulmasına neden olmuştur. Bu dönemde kilise zenginliğini korumuştur. Ancak ticari faaliyetin gelişmesiyle ve Protestan Devriminin yaşanmasıyla kilise gücünü kaybetmeye başlamış ve topraktan daha çok para kazanma ihtiyacını karşılamak için çevirme hareketini¹ başlatmıştır. Çevirme hareketi köylüleri topraklarından etmiş şehre gitmek istemeyen köylüler eve iş verme sisteminde çalışmışlardır (Parlak, 2020: 69; Huberman, 2021: 119- 129).

Yeni dönemde artık zenginlik paraya bağlı hale gelmiştir. Ulus devletlerin ortaya çıkması ve merkantalist öğreti ile dış ticarete önem verilen, ancak alınından fazlasının satılmasının gerekli olduğuna hükmederek sıkı politikalarla üretimin ve paranın denetlendiği bir dönem başlamıştır. Zamanla tüccarların mallarını alıp satma konusundaki özgürlük talebi ve elbette merkantalist öğretinin temelindeki “bir ülkenin kazancı diğerinin kaybıdır” fikri ulus devletler arası savaşlarla sonuçlanmış, nihayet serbest piyasayı temsil eden “Laissez-faire” söylemi önem kazanmaya başlamıştır. 1789 yılına gelindiğinde Fransız Devrimi meydana gelmiş, Devrim sonunda burjuvazi galip gelmiş, soyluluk ortadan kaldırılmış ve tarih öncelikli amacın kar olduğu yeni bir toplum biçimi ile karşı karşıya kalmıştır. Bu yeni döneme ticari kapitalizm dönemi denilmiş, kapitalizm ile birlikte eski olan her şey değişme uğramıştır. Bunlardan biri de din öğretimidir (Beud, 2010: 38- 46; Huberman, 2021: 136-190).

Ticari kapitalizm döneminde din, çalışma üzerinde etkili bir olgudur. Kapitalist toplumda iş, tanrı uğruna yapılması gereken bir eylem haline gelmiştir. Nitekim Weber (1999), Protestanlık ile kapitalizmin gelişiminin birbirine çok yakın olmasının bir tesadüf olmadığını iddia eder. Ona göre kapitalizm, Protestanlığın hâkim olduğu toplumlarda doğmuş ve gelişmiş, Protestanlık çalışmanın özendiricisi olarak kullanılmıştır. Weber, Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhı adlı eserinde Protestanlığın bu etkisini Katoliklikten farkını ortaya koyarak şöyle ifade etmiştir: “Katolik daha sakindir, daha az kazanma güdüsüyle donatılmıştır. Çok az bir geliri de olsa olanaklı en emin yaşama biçimini sonunda onur ve zenginlik getiren bir yaşam biçimine tercih eder. Atasözü ya iyi yiyeceğin ya da rahat uyuyun der. Protestanlar çok iyi

¹ Çevirme hareketi köylerdeki arazilerin etrafının tarım ve hayvancılık faaliyetlerinin yapılması amacıyla taş duvarlarla ya da çitlerle çevrilmesidir. Detaylı okuma için bkz: Huberman, 2021.

yerken Katolikler rahat uyumak isterler”. Protestanlıkta çalışmak ve tasarruf, tanrının lütfunu kazanmak ve cennete gitmek için kutsaldır. Çalışmaya ve tasarrufa atfedilen kutsallık kapitalizmi yükselişe geçirecek sermaye birikiminin hızlanmasına neden olmuştur.

1.1.2. Endüstriyel Dönem

Çalışma yaşamındaki en köklü değişimlere sahne olan Endüstri Devrimi, 1750-1760 yılları arasında İngiltere’de başlamıştır. Endüstri Devrimi sonrası dünya hiç olmadığı kadar hızlı bir dönüşüm yaşamıştır. Bazı yazarlar 19. Yüzyılı “insanlık tarihinin en çok değişen yüzyılı” olarak adlandırmışlardır. Hakikaten 1830 ve 1870 yılları arasında yani yalnızca 40 yıl içinde önceki 4.000 yıldan daha fazla değişiklik yaşanmıştır (Bozkurt, 2014: 7). Devrimin İngiltere’de başlamasının en önemli nedeni, tekstil endüstrisinin hakimiyetini elinde bulundurmasıdır. Bununla birlikte Endüstri Devriminin İngiltere’de başlamasına neden olan diğer bazı etkenleri; ülkenin sömürgeci yapısı, çay, ve pamuk gibi temel ürünlerin bolluğu, pazarların genişlemesi, üretimdeki bilimsel ve teknik buluşların artması, yaşam alanından koparılmış ve çalışmaya hazır bir insan topluluğunun varlığı olarak sıralamak mümkündür (Zencirkıran ve Baştürk, 2021: 21).

Bununla birlikte Devrimin gerçekleşmesinde, o dönemdeki uygarlığın sahip olduğu özelliklerin de önemli etkileri bulunmaktadır. Nitekim Rostow, bu dönemdeki uygarlığın diğer uygarlıklarda bulunmayan üç temel özelliğinin Devrimin gerçekleşmesinde önem arz ettiğini ifade etmiştir. Bu özelliklerden ilki, insanların içinde yaşadıkları doğaya hükmedebileceği duygusuna kapılması, onu anlama, tahmin etme ve ustalıkla kullanma becerisine sahip olacağını düşünmesidir. İkincisi, yeni bilim insanlarının yalnızca bilime değil; deneyler ve araştırmalar için aletlere de ihtiyaç duymasıdır. Dolayısıyla yeni dönemde bilim insanları mucitlerle birlikte çalışmıştır. Sonuncusu ise bilim insanları, mucitler ve iş insanlarının aynı oluşumlarda bir araya gelmesidir. Bilim insanları, mucitler ve iş insanlarının ortaklığıyla ortaya çıkan bu güçlü bağ, büyük bir etkiye neden olmuştur (Akt., Bozkurt, 2014: 6).

Endüstri Devriminde gelişmeler, 6 dalga halinde gerçekleşmiştir. Bunlar sırasıyla; dokuma endüstrisi dalgası, demir çelik dalgası, ulaştırma dalgası, kimya

çağı, elektrik endüstrisi dalgası ve benzin motoru çağıdır (Bozkurt, 2014: 8,9). Endüstri Devriminin başlangıcı kabul edilen ve 1765-1780 yılları arasında gerçekleşen dokuma endüstrisi dalgasında, dokuma endüstrisinde teknik alanda önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu dönemde teknik, bilim insanları tarafından değil, el işçiliğinden yetişen teknisyenler ve farklı mesleklerden gelenler tarafından kullanılmış; pamuk eğirme makinesi, mekanik dokuma tezgâhı, buhar makinesi gibi makineler icat edilmiştir. Demir çelik dalgası ise 1800 yılında başlamıştır ve başta makine imalatı olmak üzere her alanda kullanılan işlenmiş demir, oldukça önemli hale gelmiştir. 1825 yılında ulaştırma dalgası başlamış; lokomotif, tren ve geminin kullanılmaya başlamasıyla üretilen ürünlerin uzak mesafelere taşınması mümkün hale gelmiştir. 1850 yılında başlayan kimya çağı ile rasyonel tarım ortaya çıkmış; teknik, bilim insanların uğraşı haline gelmiş, teknik okullarda mühendisler yetiştirilmeye ve laboratuvarlarda keşifler yapılmaya başlanmıştır. Devamında gerçekleşen elektrik endüstrisi dalgası ile kuvvetli akım tekniğine geçilmesiyle tüm endüstriler derinden etkilenmiş, taşıma ve ulaştırma farklı bir boyuta ulaşmıştır. Endüstri Devriminin son dalgası olan benzin motoru çağının başlangıcı ise 1889 yılında Paris'te yapılan ilk otomobil sergisine uzanmaktadır. İzleyen yıllarda ilk uluslararası otomobil yarışının yapılması ve Henry Ford motor fabrikasının kurulması bu çağın önemli gelişmelerindendir. Özetle Endüstri Devrimi; insan ve hayvan gücünden makine gücüne geçişi, kimyasal üretim ve demir endüstrisinin gelişimini, üretilen ürünün bir yerden bir yere taşınması ile kolaylaşan ve sınırların ötesine taşınan ticareti (Aston 1948: 34- 57) yani bir dizi endüstriyel gelişmeyi ve onun sınırsız etkilerini temsil etmektedir.

Aron (2010: 67) 19. yüzyılın başında endüstri toplumunun altı özelliğinden bahsetmektedir. Buna göre, endüstri toplumunda üretim biçimi maksimum verimin sağlanabileceği biçimde düzenlenmiştir. Bu dönemde bilimin işin örgütlenmesine uygulanması, insanlığın kaynaklarını olağanüstü biçimde geliştirmesini sağlamıştır. Endüstri toplumunda işçilerin fabrika ve yaşam alanlarında bir araya gelmesiyle işçi sınıfı ortaya çıkmış, bu durum çalışan ve çalıştıran arasındaki çatışmanın da temellerini atmıştır. İşin bilimsel niteliği zenginliğin durmadan artmasına neden olmuş, aşırı üretim karşısında tüketimin olmaması bolluk içinde yokluk yaratmıştır.

Endüstri Devrimi ile işin fabrikalara taşınması, ilk dönemlerde oldukça zorlu çalışma ve yaşam koşullarına sahne olmuştur. Bu dönemde ilk işçiler, topraklarından zorla ayrılan köylülerdir. Endüstri Devriminden önce köylerde yaşayan insanlar Devrim ile birlikte köylerin yün üretimine tahsis edilmesi nedeniyle kente göç etmeye zorlanmış, kentler yeni yaşam merkezi haline gelmiştir². Kente sürülen insanlar aylak olarak nitelendirilmiş ve fabrikalarda zorla çalıştırılmışlardır. İşçiler fabrikalarda günde 16 saate varan uzun süreler çalıştırılmış, daha az maliyetli olduğundan kadın ve çocuk emeğinden korkunç derecede faydalanılmıştır. Bununla birlikte sağlığa elverişsiz fiziksel koşullarda çalışmak zorunda kalan işçiler, yetersiz beslenme, hastalıklar ve kazalara maruz kalmışlardır. Bu dönemde işçilere mümkün olan en az ücret verilmiş, maksimum sayıda işgücüne ulaşılmaya çalışılmış, yoğun denetim ve çok sayıda ceza yöntemi uygulanmıştır. Yoksulların sokakta kalması yasaklanmış, bu yasağı çiğneyenler hapis cezasına mahkûm edilmiştir. Dönemin hapishane koşulları ise günümüzdeki hapishane koşullarından farklıdır. İnsanlar hapishanelerde yetersiz beslenme, şiddet ve ağır koşullarda çalışmaya maruz kalmışlardır (Huberman, 2021: 203; 197- 212; Zencirkıran ve Baştürk, 2021: 22- 31; Parlak, 2020).

Endüstri Devriminde demir, kömür ve çeşitli malların üretimi on kat artmış satış miktarı ve satıştan elde edilen karlar yükselmiştir. Huberman bu durumdan şöyle bahsetmektedir: “Bu rakamları okuyunca şaşar kalırsınız. İngiltere dersiniz, şairlerin hep şarkısında cıvıladığı cennet olmalı. Öyleydi de- azınlık için” Azınlık için cennet olarak nitelendirilen bu dönemde toplumsal eşitsizlikler artış göstermiş, zengin ve yoksul arasındaki uçurum gittikçe derinleşmiştir. Zengin varlığına varlık katarken yoksul, açlıkla ve sefaletle mücadele etmek zorunda kalmıştır (Huberman, 2021: 203). 19. yüzyılın başlarında tüm bu koşullar, üretimi artırmış, fabrika ölçeğinin büyümesine neden olmuştur. Bu dönemdeki yoğun işçi- işveren gerilimleri fabrikalarda verimin düşmesine neden olmuş, üretimde verimlilik arayışları başlamıştır. Bu noktada sermayenin imdadına Taylor’un bilimsel yönetim yaklaşımı yetişmiştir. Amerikalı bir mühendis olan Frederick Winslow Taylor, işçilerin bilinçli olarak çalışma süresince

² 1801-1841 yılları arasında kentler olağanüstü bir hızla büyümüş; 1801’de 35.000 olan Manchester’ın nüfusu 40 yıl sonunda 353.000’e 53.000 olan Leeds’in nüfusu 152.000’e, 23.000 olan Birmingham’ın nüfusu 181.000’e, 46.000 olan Sheffield’in nüfusu 111.000’e çıkmıştır (Huberman, 2021: 203).

aylak davranışlarda bulunduğunu dolayısıyla sürekli denetlenmesi ve disipline edilmesi gerektiğini iddia etmektedir. Taylor, ortaya koyduğu bilimsel yönetim yaklaşımıyla her işçinin olabilecek maksimum verimlilikte çalışmasını hedeflemiş, bunu sağlamak için zaman ve hareket etütlerinden faydalanmıştır. Zaman ve hareket etüdü her bir işin küçük parçalara bölünmesini, her bir küçük parçanın tamamlanması için gerekli süre ve eylemlerin tespit edilmesini, iş için en uygun elemanın seçilmesini ve çalışma süresi boyunca yoğun denetimler uygulanmasını önermektedir. Taylor işçileri makinenin birer parçası gibi görmüş, kafa emeği ile kol emeğinin birbirinden ayrılması gerektiğini savunmuştur (Zencirkıran ve Baştürk, 2021: 50- 54; Marshall, 1998: 70).

Bilimsel yönetim yaklaşımının ünü, bu yaklaşımın Ford otomotiv fabrikasında uygulanmasıyla artmıştır. Ford, fabrikasında verimliliği artırmak amacıyla Taylor'un yaklaşımını üretim sürecine entegre etmiştir. Bilimsel yönetim yaklaşımına 1914 yılında hareketli montaj hattının³ eklenmesiyle endüstriyel üretim açısından yeni bir dönemi başlatacak olan kitle üretim ortaya çıkmış ve hızla yaygınlaşmıştır (Harvey, 1998: 8). Kitle üretimle karakterize edilen bu dönem, Fordist dönem olarak adlandırılmıştır. Fordizm, detaylı iş bölümü ve vasıfsız işgücünden faydalanarak, üretimde hızı arttıran teknolojik yeniliklerle, verimlilik artışını teşvik eden yönetsel süreçleri birleştiren bir seri üretim sisteminin hâkim olduğu döneme işaret etmektedir (Watson, 2018: 145).

Fordizm, kendine özgü bazı nitelikler barındırmaktadır. Kitle üretiminin hâkim olduğu Fordizmde ürünlerde yüksek düzeyde standartlaşma söz konusudur. Bununla birlikte bu dönemde üretim süreci esnek değildir, dolayısıyla üretim sürecinde de standartlaşma söz konusudur. İş örgütlenmesinde teknolojiden faydalanılmakta, makine kullanımı sayesinde maksimum verimliliğe ulaşılmaktadır. İşgücü vasıfsız ya da yarı vasıflıdır. Çoğunlukla herkes tarafından yapılabilecek işleri içeren üretim sistemi, ortaya rutin ve monoton bir iş çıkarmıştır. Fordizm katma değer oluşumunda

³ Bu dönemde fabrikalarda hala el işçiliği ön plandadır. Üretim yapan bir grup işçi üretim faaliyetleri için bir arabadan diğerine giderek çalışmaktadır. Hareketli montaj hattı ile birlikte arabanın üretim sürecinin planlaması bant sistemine devredilmiş, çalışanlar yalnızca önlerine gelen işi tamamlamaktan sorumlu tutulmuşlardır (Berkeş ve Oraklıbel, 2021: 7).

egemen güçtür ve ekonomideki ağırlık, kitle üretimi yapan firmalardadır. Bununla birlikte hegemonik bir nitelik gösteren Fordizmin yoğun bir yönlendirme ve bütünleştirme eğilimi vardır. Öyle ki Fordizm, insanlara yalnızca gelir sağlamayı değil gelirini nasıl kullanacaklarını da öğretmeyi amaçlamaktadır (Saklı, 2007: 6).

Fordizm tarihte iki büyük krizle karşı karşıya kalmıştır. Bunlardan ilki 1929 yılında yaşanan Büyük Buhrandır. Bilindiği üzere liberal ekonomi politikalarının hâkim olduğu 1929 öncesi dönemde serbest piyasa anlayışı ve “her arz kendi talebini yaratır” varsayımı hakimdir. Fordist dönemde bu varsayımın her zaman doğru olmadığı görülmüştür. Bu dönemde verimlilik ve üretim miktarındaki artışa rağmen işçi ücretleri düşürülmüş, işçiler üretilen malın fiyatı ne kadar düşürülürse düşürülsün satın almak için yeterli gelire sahip olamamışlardır. Sonunda aşırı üretim karşısında yetersiz tüketim, servet dağılımındaki eşitsizlikler ile birleşmiş ve arz talep dengesizliği ile sonuçlanmıştır. 1929 Buhranı ile ABD’de piyasalar çökmüş ve dünya büyük bir ekonomik krizle karşı karşıya kalmıştır. Nihayet Keynesyen ekonomi politikaları devreye girmiş, piyasanın müdahaleye ihtiyaç duymadan kendi kendine dengeye geleceğini savunan liberal ekonomi politikaları terkedilmiştir. Keynesyen politikaların piyasa dengesi için devlet müdahalesi anlayışı çalışma hayatının tüm aktörleri için yüksek refah sağlamış ve bu politikaların hâkim olduğu dönem “Altın Çağ” olarak adlandırılmıştır. Altın Çağ olarak adlandırılan 1945- 1975 arası dönemde sendikalar güç kazanmış, çalışanlar önemli haklar ve güvenceler elde etmiş, üretim ise sekteye uğramadan devam etmiştir. Tüm bu gelişmeler ekonomik büyümeye ve refah devletinin gelişmesine neden olmuştur (Parlak, 2020: 231- 234).

Altın Çağ uzun sürmemiş, Fordizmin ikinci büyük krizi olan ve 1970’li yıllarda yaşanan Petrol Krizi ile çalışma yaşamı tarihinde bir istisna olarak kalmıştır. Petrol Krizi hem Keynesyen ekonomi politikalarının hem de Fordist dönemin sonunu getirmiştir. Dönemin üretim ve ekonomi politikalarının Petrol Krizinden sağ çıkamamasının altında birden fazla sebep vardır. Bunlardan ilki Keynesyen ekonomi politikalarının tıkanmasıdır. Keynesyen ekonomi politikaları zamanla devlet harcamalarını yükseltmiş, bütçede açığa ve kar oranında düşüşe neden olmuştur. Fordizmin sonunu getiren bir diğer faktör tüketici tercihlerindeki değişimdir. Bu dönemde müşteriler standart ürünlere doymuş, üründe çeşitlilik talebi artmıştır. Ancak

daha önce de belirtildiği üzere Fordist üretim süreci esnek değildir. Standart ürün üzerinde yapılacak en küçük bir değişim bile hayli zor ve maliyetli işlemler gerektirmektedir. Dolayısıyla talep sekteye uğramış, Fordist üretim sistemi tüketici talebine cevap veremez hale gelmiştir. Fordist üretim sistemi kendine has özellikleri nedeniyle sahip olduğu sermayenin değerlendirilmesini sağlayacak verimi elde edememiştir. Sermaye getirisinin düşmesi, kar oranı krizine neden olmuş ve firmalar kar edememeye başlamıştır. (Yentürk,1993: 45- 48).

Bunların yanı sıra rakiplerin piyasadaki yükselişi, Fordizmin çöküşünü hızlandıran önemli bir faktördür. Bu dönemde Japonya gibi endüstriyel geçmişe sahip olan ülkeler teknolojiye yoğun biçimde faydalanarak dayanıklı ürün ve otomobil üretimini hızlandırmış, üretim maliyetini düşürmüştür. Yenilikçi tasarımlara sahip bu ürünler, 1960'ların başından itibaren görece düşük fiyatlarla piyasaya sunulmuş, rekabet yıpratıcı bir hal almaya başlamıştır (Zencirkıran ve Baştürk, 2021: 116). Tüm bu etkenler bir araya geldiğinde Keynesyen politikaların hâkim olduğu Fordizm, Petrol Krizinden sağ çıkamamıştır. 1970-1980 yılları arasında “Neo- Fordizm” olarak adlandırılan bir dönem yaşanmıştır. Neo-Fordizm ile Fordizmin temel ilkelerinin değiştirilmeden esnetilmesi ve yeni koşullara uyumlu hale getirilmesi hedeflemiştir. Ancak Neo-Fordizm kökten değişimin olmadığı bir sistemdir ve kısa bir süreliğine denense de Fordist ilkelerin hakimiyetinin sonunu engelleyememiştir (Taymaz, 1993: 35).

1.1.3. Post- Endüstriyel Dönem

Fordist üretim biçiminin işlerliğini yitirmesi ile 1910'lardan bu yana hâkim üretim biçimi olarak kabul edilen Fordizm, yerini Post-Fordizme bırakmıştır. Post-Fordizm, post- endüstriyel dönemin hâkim paradigmasıdır. Esnek Üretim ve Birikim Rejimi olarak da adlandırılan Post- Fordizm; mal ve hizmet üretimine olan talebi karşılayabilmek için esnek üretim modellerinin uygulandığı, işgücü ve makineleşmede esnek uzmanlaşma prensibinin benimsendiği, üretimde bilgi iletişim teknolojilerine sıklıkla başvurulmuş bir üretim biçimidir (Saklı, 2013: 114). Fordist üretim biçiminden farklılaştığı noktalar, Post- Fordist üretim biçiminin temel özelliklerini tanımlamak açısından önem arz etmektedir. Fordist ve Post-Fordist üretim biçimi karşılaştırması

yapılırken, temelde 4 ana unsurda farklılaşmanın söz konusu olduğu görülmektedir. Bunlar; üretimde farklılaşma, işgücünde farklılaşma, firmalar arası ilişkilerde farklılaşma ve mekânsal özelliklerde farklılaşmadır. Özkalp ve Sungur (1997: 422, 423), bu farklılaşmaları aşağıdaki unsurlarla özetlemiştir;

Üretimde farklılaşma: Fordist üretim biçiminde kitlesel, standart ve stoklu üretim söz konusuyken, Post- Fordist üretim biçiminde üretimde farklılaşma ve stoksuz üretim söz konusudur. Bununla birlikte Fordist üretim biçiminde kalite kontrolü üretimin sonunda yapılırken, Post- Fordist üretim biçiminde üretimle eş zamanlı olarak gerçekleştirilmektedir. Son olarak Fordizmde kaynakları yönlendirmeye dayalı dikey veya yatay bütünleşme varken Post- Fordist üretim biçiminde talepleri yönlendirmeye dayalı dikey ayrışma söz konusudur.

İşgücünde farklılaşma: Fordist üretim biçiminde işçi tek bir işten sorumludur ve o işte yüksek uzmanlaşma düzeyine sahiptir. İş miktarı ve ücret miktarı eşittir, eğitim iş başında ve kısıtlı miktarda verilmektedir. Post-Fordist üretim biçiminde ise işçi birçok işte sorumluluk alacak beceriye sahiptir ve görev sınırlandırmalarından kaçınılmaktadır. Eğitim, Fordist dönemle benzer biçimde iş başında ancak uzun sürelidir. Ücret miktarı işçinin beceri ve başarısı ile doğru orantılıdır. Bununla birlikte işgücünün örgütlenmesi konusunda da iki dönem arasında farklılıklar bulunmaktadır. Fordist dönemde örgütlenme eğilimi yüksek ve iş güvencesi örgütlenme yolu ile kazanılırken; Post- Fordist dönemde örgütlenme daha düşüktür ve iş güvencesi örgütlenme değil beceriye dayalı bir kazanımdır.

Firmalar arası ilişkilerde farklılaşma: Fordist üretim biçiminde formel ilişkiler söz konusuyken, Post-Fordist üretim biçiminde enformel ilişkilerin bulunduğu görülmektedir. Fordist dönemde firmalar bilgi, teknoloji ve buluşlardan bireysel olarak yararlanmakta ve kendilerine ait AR-GE (Araştırma ve Geliştirme) birimleri bulunmaktadır. Post-Fordist dönemde ise bilgi, teknoloji ve buluşlardan oluşturulan üretim ağları içinde ortaklaşa yararlanma söz konusudur ve bu üretim biçiminde AR-GE birimleri de ortaktır. Son olarak Fordist üretim biçiminde üretim kendi içinde bütünleşmiş bir yapıdayken, Post-Fordist üretim biçiminde fason iş ilişkileri söz konusudur.

Mekânsal Özellikler: Fordist üretim biçiminde mekânsal iş bölümüne karşılık Post-Fordist üretim sisteminde mekânda bütünleşme eğilimi görülmektedir. Fordist üretim biçiminde emek ve üretim ilişkileri sosyal ve kültürel ilişkilerden tamamen bağımsız bir pozisyondayken, Post-Fordist üretim biçiminde üretim sürecinde sosyal ve kültürel ilişkilerden yararlanılmaktadır. Son olarak Fordist üretim biçiminde merkezîyetçi yönetim hakimken, Post-Fordist üretim biçiminde yerel yönetimler etkinlik kazanmıştır.

Post- Fordist üretim biçiminin iki versiyonu esnek uzmanlaşma ve yalın üretimdir. ⁴Esnek uzmanlaşma, yüksek teknolojiye ve zanaatların potansiyeline dayanan yeni bir üretim biçimidir. Bu üretim biçiminde makine, emeğin yerine ikame edilebilecek bir üretim nesnesi olmaktan çıkmıştır. Esnek uzmanlaşma; yüksek teknoloji ve zanaata dayalı, insan faktörünü önemseyen, esnek ve etkin bir modeldir. Post-Fordist üretim sisteminin bir diğer versiyonu ise Yalın (Japon) üretimdir. Japonlar 1950’li yıllarda Batı’nın teknolojisini kopyalamış, 1960’larda ucuz ve kalitesiz üretim ile öne çıkmış, 1970 ve 80’li yıllarda ise kaliteli ve ucuz mal üretimine başlamışlardır. Japonya’nın hızla büyüyen ekonomisi, Yalın Üretim sistemi ile ilişkilendirilmektedir. Yalın üretim sistemi maliyeti yarı yarıya düşürmekte, kaliteyi arttırmakta ve esneklik düzeyini yükselterek ürün çeşitliliğini arttırmaktadır. Yalın üretimde etkinlik ve verimliliğin artırılması için özel amaçlı makineler, bilgisayar bütünleşmeli makineler ile yer değiştirmektedir. Yalın üretim; takım çalışması gerektiren, tüm işçilerin problemlere müdahale edebilecek becerilere sahip olduğu bir üretim biçimidir (Parlak, 1999: 84- 92). Nihayet denilebilir ki Post-fordist dönem olarak adlandırılan ve 1980’lerden günümüze kadar uzanan dönemde, üretimde ve çalışma biçimlerinde esnekleşmenin, bilgi teknolojilerinin ve dijitalleşmenin önemli rolleri bulunmaktadır. Dolayısıyla bu üç unsur, günümüz çalışma hayatının temel dinamiklerini temsil etmektedir.

⁴ Esnek Uzmanlaşma ve Yalın Üretim ile ilgili detaylı okuma için bkz: Parlak, 1999.

1.2.Günümüz Çalışma Hayatının Temel Dinamikleri: Bilgi

Teknolojilerinin Yükselişi, Dijitalleşme ve Esnekleşme

Fordist üretim sisteminin, dolayısıyla Keynesyen ekonomi politikalarının işlerliğini yitirdiği ve serbest piyasanın hâkim olduğu 1980 sonrası dönemin; esnekleşme, bilgi teknolojilerinin yükselişi ve dijitalleşme olmak üzere üç temel gelişme ile karakterize edilebileceğini ifade etmek mümkündür. Çalışmanın bu başlığı altında söz konusu gelişmeler detaylandırılacaktır.

1.2.1. Çalışma Hayatında Esneklik

Neo-liberal politikalarla birlikte, çalışanların çalışma zamanı ve çalışma yeri üzerindeki kontrolü olarak tanımlanan esneklik, özellikle sanayileşmiş ülkelerde artış göstermeye başlamıştır. Bu dönemden sonra başta kapitalizm ilkelerinin egemen olduğu sanayileşmiş ülkeler olmak üzere, dünya ülkelerinin büyük bir kısmı ekonomik ve toplumsal hayatta var olabilmek için daha fazla esnekliğe ihtiyaç duymaya başlamıştır (Chung ve Lippe, 2018: 365).

Emek piyasalarında esnekliğin bir ihtiyaç haline gelmesinin temelinde üç faktör bulunmaktadır. İlk iki faktör 60'lı yıllardan sonra gelişmiş ülkelerin tecrübe ettiği ekonomik zorluklarla ilişkilidir. Gelişmiş kapitalist ülkeler 1970'lerin başında ciddi bir ekonomik kriz ile karşı karşıya kalmışlardır. Bu kriz ortamının temel nedenlerinden biri, dönemin mevcut üretim biçiminin ve politikalarının doğal sınırlara ulaşması ve üretim biçiminin katılıklarından dolayı piyasa talebine yanıt verememiş olmasıdır. Bu dönemde krizden çıkma ihtiyacı, esneklik ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. Bununla birlikte bu dönemde rekabetin artması, talebin çeşitliliği ve belirsiz yapısı işgücü ihtiyacında belirsizlikle sonuçlanmış, işverenler işgücü maliyetini düşürmeyi ve işgücü miktarı üzerinde serbestçe değişim yapılabilmeyi hedeflemiş, işgücü miktarında esnekliği sağlamanın yollarını aramaya başlamışlardır. Dolayısıyla giderek artan esneklik talebi bu yıllarda yaşanan istikrarsız ve olumsuz piyasa koşullarının bir sonucudur. Esneklik ihtiyacını ortaya çıkaran diğer faktör ise teknolojinin eşi görülmemiş bir hızda gelişmesidir. Yeni teknolojiler, ona uyum sağlayabilecek işgücü ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bu dönemde hem işgücünün

niteliği açısından hem de üretim yöntemi açısından teknolojik gelişmelere uyum sağlayacak esnek yapı, işletmelerin ayakta kalmaları için başlıca kriter olmuştur (Atkinson ve Maeger, 1986: 3; Brewster at al., 1997: 135).

Literatürde esneklik konusunda detaylı tanımlamadan çok sınıflandırmalar hakimdir (Parlak ve Özdemir, 2011: 5). Bu sınıflandırmalar, esnekliği ve emek piyasasında uygulanan esneklik türlerini tanımlamak, işverenlerin işgücünü ihtiyaçlarına göre nasıl düzenlediğini anlamak için önem arz etmektedir. Literatürde bilinen önemli sınıflandırmalardan biri Atkinson ve Meager'e aittir. Atkinson ve Meager (1986), esnekliği; sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği ve uzaklaştırma stratejileri olmak üzere dört başlıkta incelemiştir. Buna göre sayısal esneklik, firmaların işgücü miktarını ihtiyaçlarına göre belirleme özgürlüğünü ifade etmektedir. Bu esneklik türünde, çalışma süresinin firmanın ihtiyacına göre hızlı, düşük maliyetli ve kolay bir şekilde artırılıp azaltılabilmesi amaçlanmaktadır. Sayısal esneklik iki farklı şekilde sağlanmaktadır. İlk olarak sayısal esneklik, işverenlerin çalışanları işe alma ve işten çıkarma konusundaki özgürlüğü ile sağlanmaktadır. Bu özgürlüğün temin edilmesi için, çalışanın geçici ya da kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılması gibi yöntemlere başvurulmaktadır. Diğer yandan sayısal esneklik, işgücü miktarının işin yoğun olduğu zamanlarda arttırılıp, yoğun olmadığı zamanlarda azaltılmasıyla sağlanmaktadır. Bu noktada ise yıllık çalışma saati, esnek vardiya, çağrı üzerine çalışma, fazla mesai gibi yöntemlere başvurulmaktadır. Bu yöntemler ile firmanın işgücü miktarı üzerinde elde edilen çıktıya göre serbestçe söz sahibi olabilmesi sağlanmaktadır (Atkinson, 1985: 11; Atkinson ve Meager, 1986: 6).

Öte yandan fonksiyonel esneklik, “firmaların işlerle ilişkili becerileri yeniden düzenleme ve işgücünün bu becerileri geniş bir görev yelpazesinde kullanma kabiliyeti” olarak tanımlanmaktadır. Fonksiyonel esneklik, ihtiyaç halinde bir firmada çalışanların farklı görev ve faaliyetler arasında sorunsuz ve hızlı bir şekilde yeniden görevlendirilmesini sağlamaya yönelik bir esneklik türüdür. Bu esneklik türü, aynı beceri düzeyindeki yatay ve dikey genişlemeler aracılığıyla sağlanmaktadır. Fonksiyonel esnekliğin sağlanabilmesi için işgücü aynı anda birden fazla alanda yetkin olacak biçimde eğitilmektedir. Örneğin zanaatkarların aynı anda pnömatik, mekanik ve elektrik işlerinde çalışabilmesi; çalışanların aynı anda üretimin farklı noktalarında

çalışabilecek yetkinliğe sahip olması ya da teknisyen olarak çalışan birinin teknik satış pozisyonu gibi tamamen farklı bir kariyere geçiş yapabilmesi bu esneklik türü ile açıklanabilir.

Ücret esnekliği ise firmaların ücreti; performansı ödüllendirmek, piyasa oranlarını karşılaştırmak gibi amaçlarla kullandığı esneklik türüdür ve fonksiyonel esnekliği destekleyen bir yapıya sahiptir. Örneğin iş başına ücret yerine değerlendirme temelli ücret sisteminin kullanılması, fonksiyonel esnekliği teşvik etmektedir. Yine firmanın verimliliği açısından önem arz eden çalışanlara yönelik özel ücret düzenlemeleri, fonksiyonel esnekliği destekleyebilecektir. Farklı grup ve vasıflara yönelik ücret düzenlemeleri iş arayan çalışanlar açısından çekici bir faktör haline gelebilecek, firmanın nitelikli işgücü istihdamına yardımcı olabilecektir. Bununla birlikte ekonomik parametrelerdeki değişime uyum sağlayacak biçimde yapılan ücret düzenlemeleri sayesinde kriz dönemlerinde işgücü kaybı önlenebilecektir (Atkinson, 1985: 11-12; Atkinson ve Meager, 1986: 8).

Son olarak uzaklaştırma stratejileri, iş sözleşmeleri ile ticari sözleşmelerin firma yararına yer değiştirmesi olarak tanımlanabilir. Bu durumu, bir işin yapılması için farklı çalışanlarla iş sözleşmesi yapmak yerine bu işin bir alt işverene devredilmesi ile açıklamak mümkündür. Atkinson ve Meager uzaklaştırma stratejilerini bir esneklik türünden çok esnekliğe bir alternatif olarak görmektedir. Buna göre uzaklaştırma stratejileri; mevcut riski ve belirsizliğin etkilerini sözleşme ile dış kaynaklara aktarmak, çalışan sayısını ve dolayısıyla ücret giderlerini azaltmak, çekirdek işgücü tarafından gerçekleştirilmesi zorunlu olmayan işleri daha az maliyetle gerçekleştirme imkânı yaratmak gibi amaçlarla uygulanmaktadır (Atkinson ve Meager, 1986: 9).

Literatürde farklı bir sınıflandırma ise Meulders ve Wilkin (1991) tarafından yapılmıştır. Yazarlar esneklik türlerini, ücret esnekliği, sayısal esneklik, teknik-organizasyonel esneklik ve çalışma zamanı esnekliği olmak üzere dört kategoride incelemiştir. Buna göre sayısal esneklik, firmaların işgücü miktarını talepteki değişimlere veya teknolojik hareketliliğe göre ortaya çıkan ihtiyaçlar doğrultusunda ayarlayabilmesine olanak tanımaktadır. Belirli süreli sözleşmeler, serbest çalışanlarla yapılan sözleşmeler, evden çalışanlara iş verilmesi, geçici süreli çalışmaya ağırlık verilmesi gibi uygulamalar bu esneklik türüyle ilişkilidir. Bu esneklik türü, emek

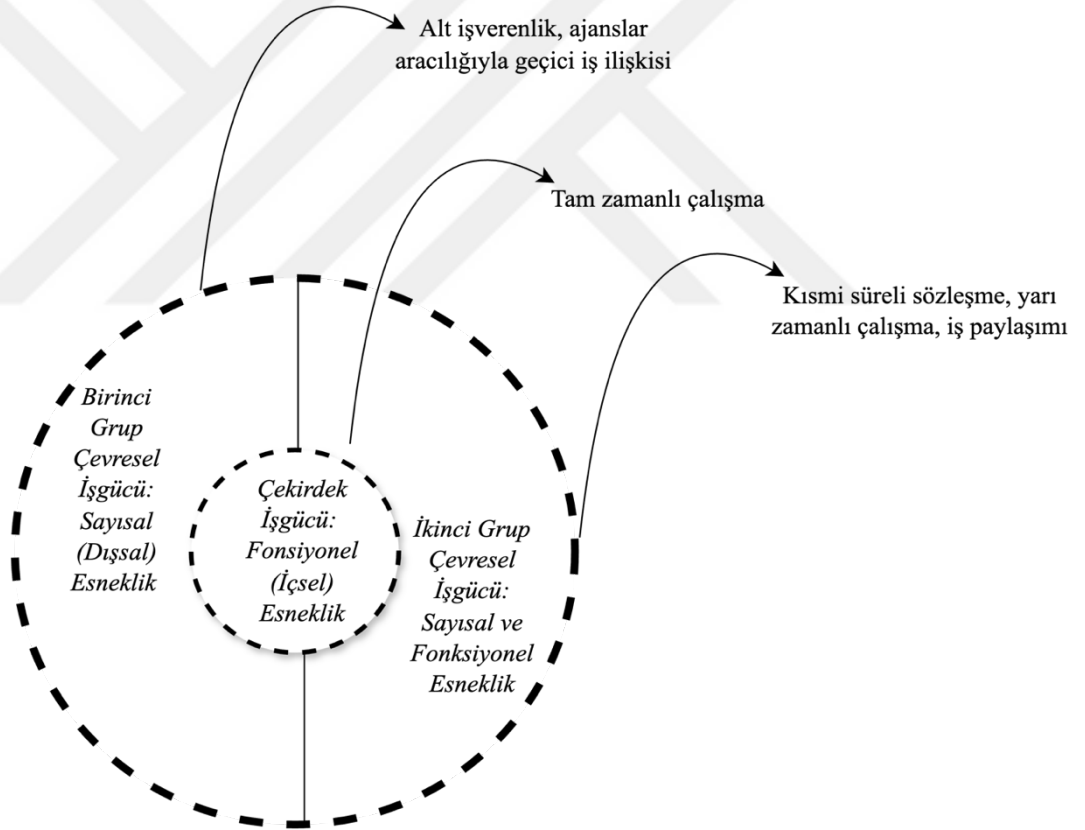
piyasasında düşük ücretli istikrarsız işlerden ve yüksek ücretli istikrarlı işlerden oluşan ikili bir yapıya neden olmaktadır. Teknik- organizasyonel esneklik ise ürün çeşitliliğindeki artış, uluslararası rekabetin artması ve yeni teknolojilerin yarattığı etkiler gibi değişimlere bir yanıt olarak işgücü maliyetlerinin nispeten düşük olduğu sektörlerde organizasyonel yöntemlerin uyarlanması ile ortaya çıkan bir esneklik türüdür. Bu esneklik türü, aynı işgücünden firmadaki farklı iş süreçlerinde faydalanılabilmesini içermektedir. Firmalarda teknik ve organizasyonel esneklik, çalışanların birden çok alanda beceriler geliştirmesi amacıyla yapılan; iş rotasyonu, yeniden eğitim programları, yetenek geliştirme uygulamaları, işlevsel iş bölümü değişimleri gibi uygulamalar aracılığıyla sağlanmaya çalışılmaktadır (Meulders ve Wilkin, 1991 4- 6).

Öte yandan ücret esnekliği, “ücretlerin döngüsel dalgalanmalara uyarlanması” ve “işletme performansına bağlı değişimler” olmak üzere iki temel unsuru içermektedir. Dolayısıyla ücretler piyasa koşulları ile firma arasında dengenin sağlanması ya da performansa göre ödül veya ceza için aracı bir rol üstlenmektedir. Ücret esnekliği ile fonksiyonel esneklik desteklenirken; firma karlılığının, dolayısıyla yatırımların artmasıyla yapısal işsizliğin azalması, ürün talebinin ve firmaların rekabet gücünün artması beklenmektedir. Son olarak çalışma sürelerinin esnekliği ise çalışma zamanıyla ilgili düzenlemeleri içermektedir. Bu esneklik, yıllık çalışma süresi, fazla mesai, telafi çalışması, hafta sonu çalışmaları gibi kişiselleştirilmiş programlar ile sağlanmaktadır. Bu esneklik türünün kısa vadede işçi ve işverenlerin farklı hedeflerinin bir arada gerçekleştirilmesi; işçi için tatmin edici kısa çalışma saatleri, işveren için ise üretkenliğin artışı ile sağlanabilir (Meulders ve Wilkin, 1991: 6-7).

Literatürde en sık kullanılan bu esneklik sınıflandırmaları incelendiğinde iki önemli husus göze çarpmaktadır. Bunlardan ilki iki esneklik türünde de sayısal esneklik ve ücret esnekliğinin birbiri ile tamamen aynı olduğu; teknik ve organizasyonel esneklik ile fonksiyonel esnekliğin ise birbirine benzer bir türü temsil ettiği ancak teknik ve organizasyonel esnekliğin örgütsel ve teknik boyutu da kapsamı sebebiyle fonksiyonel esneklikten daha geniş kapsamlı olduğudur (Parlak ve Özdemir, 2011: 6). Bir diğer husus ise her bir esneklik türünün temelde iki amaca hizmet ettiğidir. Bu amaçlardan ilki, yetenekli, eğitilmiş ve vasıflı bir kısım işgücünü

firma yararına elde tutmak ve yetkinliğini arttırarak tüm üretim sürecinde aktif rol oynamalarını sağlamak; diğeri ise belli dış etkenlere göre işgücü miktarında değişiklik yapabilme özgürlüğü elde etmektir. Bir diğere deyişle esneklik uygulamaları temelde fonksiyonel ve sayısal esnekliğe hizmet etmektedir. Bu durum 1984 yılında İnsan Gücü Araştırmaları Enstitüsü tarafından geliştirilen esnek firma modeline doğrudan atıf yapmaktadır. Nitekim esnek firma modeli sayısal esneklik ve fonksiyonel esnekliğin firmalarda nasıl kullanıldığını ortaya koymaktadır. Esnek firma modeli, piyasadaki istikrarsız dalgalı yapıya ve öngörülemeyen rekabetçi iş ortamına esnek personel düzenlemeleri ile yanıt verilmesi gerektiğini ileri sürmektedir.

Şekil 1.1. Esnek Firma Modeli



Kaynak: Atkinson, John, Flexibility, Uncertainty and Manpower Management, Brighton, **The Institute for Employment Studies**, 1985 referans alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 1.1’de görüldüğü üzere esnek firma, çekirdek bir grup işgücü ve çevresel işgücü gruplarından oluşmaktadır. Çevresel işgücü, sözleşmeler ve kabul

edilmiş hizmet koşulları sayesinde firmaya sayısal esneklik sağlamaktadır. Çevresel işgücü kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Birinci grup çevresel işgücü; iş güvencesi ve kariyer fırsatlarına erişimi bulunmayan, iş içeriğinin oldukça dar ve sistematik olduğu, çoğunlukla geçici süreli sözleşmelerle çalışan düşük vasıflı tam zamanlı çalışanlardan oluşmaktadır. Ofis memurluğu ve denetim gibi pozisyonları içeren bu işgücü grubu, genellikle eğitime ihtiyaç duyulmadığından ve dış kaynaklar aracılığıyla da istihdam edilebildiğinden firmaya sayısal esneklik sağlamaktadır (Atkinson ve Meager, 1986: 4; Atkinson, 1985: 17; Parlak ve Özdemir, 2011: 7).

İkinci grup çevresel işgücü ise birinci grup çevresel işgücündeki sayısal esnekliğin artırılmasına destek olan çalışma türlerini kapsamakta ve hem işlevsel hem de sayısal esnekliğe hizmet eden sözleşmelerle çalışanlardan oluşmaktadır. İkinci grup çevresel işgücü genellikle değişen ihtiyaçlara uyum sağlamak üzere; kısmi süreli çalışanlar, alt yükleniciler, stajyerler, acenteler aracılığıyla istihdam edilen geçici işçiler ve kendi hesabına çalışanlardan oluşmaktadır. Bu gruptaki çalışanların sayısı oldukça değişkendir. Bu değişkenliğin sebebi ise sahip oldukları beceri ve yeteneklerin kolayca ikame edilebilir olmasıdır (Atkinson ve Meager, 1986: 4; Atkinson, 1985: 17). Son olarak çekirdek işgücü ise firmanın verimliliği için vazgeçilmez olan, bilgi, beceri, yetenek ve deneyimleri nedeniyle ikame edilmesi ya da dış kaynaklar aracılığıyla geçici sürelerle istihdam edilmesi mümkün olmayan tam zamanlı çalışanlardan oluşmaktadır. Yöneticiler, teknik personeller, tasarımcılar, kalite kontrol personeli gibi çalışanlar bu gruptadır. Bu çalışan grubu firmaya hem kısa vadede hem de uzun vadede fonksiyonel esneklik sağlamaktadır. Bu çalışan grubunda firma tarafından iş güvencesi yüksek düzeyde sağlanmakta olup ücret sistemleri, ödül ve teşvik gibi araçlarla desteklenmektedir (Atkinson ve Meager, 1986: 4; Atkinson, 1985: 17).

1.2.2. Bilgi Teknolojilerinin Yükselişi

Bilgi, bireylerin; olayları, somut nesneleri ve bunlar arasında birbirini etkileyen ve birbirlerinden etkilenen ilişkileri anlamasına yardımcı olarak; onların nesne ve olaylar üzerindeki hakimiyetini ve gücünü arttıran bir olgudur. Bilgi, insan ve doğa mücadelesinde insan faktörünün yararına iş görmekte; insan- doğa çatışmasında

insanın egemen olmasını ya da ikisi arasında dengenin sağlanmasını mümkün kılmaktadır (Engin, 2005: 429).

Bilginin terminolojisinde değinilen işlevlerin çalışma hayatındaki yansımaları da görünür bir haldedir. Öyle ki bilgi, insanların yalnızca sosyal yaşamda değil, çalışma yaşamı üzerinde de belirleyici bir konumda olmasına yardımcı olmuştur. Bilgi teknolojilerinin en önemli sembollerinden biri olan bilgisayarın kullanımı, 1980’li yıllardan itibaren hız kazanmış ve çalışma hayatına etkileri de belirgin hale gelmeye başlamıştır. Daha önce de değinildiği üzere aynı dönemde Fordist üretim biçiminin terk edilmesi ve Keynesyen ekonomi politikaların uygulanabilirliğini yitirmesiyle dünya, günümüze kadar uzanan ve serbest piyasa ile karakterize edilen neo-liberal ekonomi politikaları ile karşı karşıya kalmıştır. Bu dönemde bilgisayar gibi teknolojilere yüksek düzeyde önem verilmiş, bilgi teknolojilerine dayalı sanayi politikalarının ve teknolojiye olan yatırımların ekonomik büyümeyi ve istihdamı olumlu yönde etkileyeceği beklentisi hâkim olmuştur (Söylemez, 2001: 13).

Bilgiye atfedilen önem 1900’lü yıllardan itibaren önemli bir değişime uğramıştır. Bu değişime yönelik dört temel görüş bulunmaktadır. Bir görüş, bilginin bir girdi sıfatıyla niceliksel ve niteliksel manada öneminin arttığına yöneliktir. Buna göre bilgi hem sermaye hem de işgücü üzerinde baskın bir faktör haline gelmiştir. İkinci görüş ise bilginin bir ürün olarak değerinin ve öneminin arttığına yöneliktir. Yeni dönemde bir ürün olarak bilginin ticaretine yönelik faaliyet biçimleri önem kazanmıştır. Üçüncü görüş ise kodlanmış bilginin artan önemine değinmektedir. Buna göre yeni dönemde kodlanmış bilgi, ekonomik değeri olan bilgi tabanlarının bileşeni olarak önem kazanmıştır. Son olarak kimi görüşler bilgi ekonomisinin gelişiminin, bilgi iletişim teknolojilerindeki değişmeden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Öyle ki bilgisayarın kullanımının artması; bilgiyi toplama, depolama ve yayma sürecinde fiziksel sınırları kaldırmakta ve maliyet unsurunda önemli değişimlere neden olmaktadır (Smith, 2000: 2, 3). Bilginin artan önemine yönelik tüm görüşlerin kabul edilebilir olduğunu ifade etmek ve ekonomiye önemli yansımaları bulunduğunu söylemek mümkündür. Hakikaten 1900’lü yıllardan sonra bilgi iletişim teknolojileri, bilgi ekonomisinin hakimiyetini hızlandırmada önemli bir rol üstlenmiş; bilgi ve

yaratılmış bilgi tabanları hem bir ürün olarak hem de bir girdi olarak ekonomik faaliyetlerde başat rol oynamıştır.

Bilgi ekonomisi olarak adlandırılan bu dönemde bilginin ekonomideki rolü, küreselleşme söylemi ve küreselleşmeye atfedilen önemin artması ile daha büyük bir ivme kazanmıştır. Küreselleşmenin bilgi ekonomisini hızlandırıcı etkisi, onun birçok unsuruyla açıklanabilir. Bunlardan bazıları; yeni üretim anlayışıyla ve teknolojinin kullanımıyla rekabetin ve inovasyonun artması, esnek ve dinamik bir piyasa yapısının ortaya çıkması, teknolojik gelişmenin hızı, araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin artması, insan kaynakları alanındaki gelişmeler, iki kutuplu dünya düzeninin ortaya çıkması, üretim ve tüketimin ulusal ölçekten çıkıp uluslararası ölçeğe taşınması olarak sıralanabilir. Küreselleşmenin etkisiyle bilgi, küresel bir yapıya kavuşmuştur. Öyle ki bilginin artık ulusal ya da yerel bir yapıda olması söz konusu değildir. Bilginin sahipliği açısından tüm sınırların ortadan kaldırıldığı bu dönemde bilgi ekonomisi, tek dünya ekonomisi haline gelmiştir (Sevük, 2006, 321- 329).

Bilgi ekonomisi, bilimsel ve teknik gelişmelerin hızlandırılmış bir tempoda uygulandığı, bilgi yoğun faaliyetlere dayalı üretim ve hizmetleri temsil etmektedir. Bu ekonomide, bilgi ve yeteneklere fiziksel girdiler veya doğal kaynaklardan daha fazla önem verilmekte ve güven duyulmaktadır (Powell ve Snellman, 2004). Bilgi ekonomisi kavramının kabul edilmiş net bir tanımı bulunmamakla birlikte literatürde bu kavrama çok sayıda yazar ve kurum tarafından değinilmiştir. OECD (Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü), bilgi ekonomisini “bilginin üretimine, dağıtımına ve kullanımına dayalı ekonomiler” olarak tanımlamıştır. Bununla birlikte bilgi ekonomisi, “ekonomik başarının; bilgi, beceriler ve yenilikçi potansiyeller gibi soyut varlıkların rekabet avantajı için temel kaynak olarak etkili bir şekilde kullanmasına dayandığı ekonomik yapıyı” ifade eden bir terimdir. Son olarak bilgi ekonomisinden, “yalnızca araştırma geliştirme gibi faaliyetlere bağlılığı ifade eden bir kavram değil, günümüz dünyasının tüm yönlerini kapsayan geniş bir kavram” olarak bahsedilmektedir (Brinkley, 2006: 4). Tüm bu tanımlar, yeni ekonomik yapıda bilginin ikame edilemez başat rolüne atıf yapmaktadır. Bilgi ekonomisinin birtakım ayırt edici özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Sevük, 2006: 326- 330; Clarke, 2001: 190);

Dönüşüm: Yeni dönemde bilgi, tüm iktisadi faaliyetlere entegre edilmiştir. Dolayısıyla bilgi ekonomisi tamamen yeni bir ekonomik yapı değil, geçmişten gelen yapının dönüşüme uğrayarak mevcut ekonomik kurallar çevresinde yenilendiği, dönüşüme uğramış bir ekonomik yapıdır.

Sanallaşma: İnternet üzerinden yapılan alışverişler gibi faaliyetlerle karakterize edilen sanallaşma, bilgi ekonomisinde ekonomik ve kurumsal yapıyı, kurumlar arası iletişimi ve dolayısıyla ekonomik faaliyeti dönüştürmektedir.

Tüm sektörlerde var olma: Bilgi ekonomisi geniş bir etki alanına sahiptir. Öyle ki bilgi ekonomisi, yalnızca bilgi yoğun sektörlerde değil, tüm sektörlerde etkinlik göstermektedir.

Aracıların ortadan kalkması: İletişim ağları, üretici ve tüketici arasında aracılık görevi gören kişi ve kurumların ortadan kalkmasına ya da işlevinin azalmasına neden olmaktadır. Örneğin bir otel rezervasyonunun dijital kanallar sayesinde acenteye ihtiyaç duyulmadan doğrudan yapılabilmesi, zamanla acentelerin işlerliğinin azalmasına ya da bu mesleğin tamamen ortadan kalkmasına neden olabilecektir.

Soyut sermaye: Bilgi ekonomisinde GSYH (Gayri Safi Yurtiçi Hasıla) yüksek oranda fiziksel sermaye kaynaklı değil, araştırma- geliştirme, inovatif hizmetler ve eğitim gibi hizmetleri içeren soyut sermaye kaynaklı büyümektedir. Yeni dönemde firmalar açısından katma değeri en yüksek faktör bilgidir.

Teknoloji ve inovasyon: Bilgi ekonomisinde teknoloji, bilgiyi olabilecek en hızlı biçimde iletmek için yoğun biçimde kullanılmaktadır. Bununla birlikte organizasyonlar, bilgi yönetimi aracılığıyla bilgiyi işlemek, depolamak ve paylaşmak için iş süreçlerini yeniden yapılandırmaktadır.

Bulanıklaşmış üretici ve tüketici ayrımı: Yeni dönemde kitle üretim anlayışı ortadan kalkmış, tüketici taleplerine yönelik üretim başlamıştır. Dolayısıyla bilgi ekonomisinde tüketicilerin de üretim sürecinde katkısı bulunmaktadır.

Kullanıldıkça artan değer: Bilgi ekonomisinin temel girdisi olan bilginin üretimi yüksek maliyetli, yayılması ise düşük maliyetlidir. Fiziksel girdilerin aksine bilgi, kullanıldıkça değer kazanan ve sürekli olarak kendini üreten bir yapıdadır.

Hız ekonomisi: Bilgi ekonomisini bir hız ekonomisi olarak tanımlamak mümkündür. Hız, bu dönemde başarının anahtarı haline gelmiştir. Verilen siparişlerin

üretici firmalar tarafından anında işlenmesi, faturaların elektronik ortamda hazırlanması ve taraflara iletilmesi gibi gelişmeler bu tanımlamayı destekler niteliktedir.

Bilgi teknolojileri yetkinliği: Bilgi ekonomisi, eğitim düzeyi yüksek çalışanların bilgi iletişim teknolojilerinden yoğun biçimde faydalandığı bir ekonomik yapıdır. Bilgi ekonomisi çalışanları, bilgi teknolojilerini kullanmak konusunda gerekli vasıf, beceri ve yetkinliğe sahiptir.

Bilgi ekonomisinin tek dünya ekonomisi haline gelmesiyle bilgi işi ve bilgi işçisi kavramları da önem kazanmıştır. Çoğunlukla hizmet sektörü içinde konuşlanan bilgi işi; eğitim, sağlık, hukuk, mühendislik gibi çok sayıda sektörle ilişkili olan geniş bir perspektife sahiptir. UNESCO (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü) bilgi işini, “insanların, kültürlerin ve toplumların bilgi birikimini arttıran her türlü yaratıcı ve sistematik faaliyet” olarak tanımlamaktadır. Buna göre bilgi işi “yeni ürün ve süreçlerin geliştirilmesine yönelik her türlü çalışmayı kapsamaktadır”. Bilgi işi temelde 4 vasıf gerektirmektedir. Bunlardan ilki, bilgi işini yürütecek çalışanların işle alakalı temel düzeyde bilgi, beceri ve tecrübeye sahip olmasıdır. Teorik bilginin yanı sıra bilgi işi, bilginin pratiğe dönüştürülebilmesi ve etkin biçimde kullanılabilmesine de gereksinim duymaktadır. Bununla birlikte bilgi işi, işten mesul olan çalışanların, uzman ve profesyonellerin meydana gelen olaylarda sebep sonuç ilişkisi kurma becerisine sahip olmalarını gerektirmektedir. Son olarak bilgi işi, motivasyonunu gelişiminden ve başarısından alan, bu başarıyı yakalamak için sahip olduğu bilgi, beceri ve tecrübeye ek olarak; disiplinli, özgüvenli, yaratıcı ve esnek çalışan profiline ihtiyaç duymaktadır (Collins, 1995: 41; Zaim, 2005: 590).

Bilgi ekonomisinde, ekonomik faaliyetteki çoğunluğu temsil eden Fordist dönemin fabrika işçilerinin yerini bilgi ekonomisi çalışanları almıştır. Bilgi toplumunda kurum ve kuruluşların başarısı büyük ölçüde bilgi işçilerinin başarısına, verimliliğine ve performansına bağlıdır. Dolayısıyla yeni dönemde başta bilgisayar kullanımı olmak üzere teknolojik faaliyetlere yönelik vasıf ve becerilere sahip insan kaynağına olan ihtiyaç artış göstermiştir. Diğer bir ifadeyle bilgi ekonomisinde bilgi işlerinde faaliyet gösterecek bilgi işçilerine olan ihtiyaç artmıştır (Zaim, 2005: 590).

Bilgi işçisi kavramı; bilim adamı, mühendis, hukukçu, tıp doktoru gibi “bilgi üreticileri”, eğitimciler, kütüphaneciler ve profesyonel iletişim sorumluları gibi “bilgi taşıyıcıları”, sekreterler ve idari işler sorumluları gibi “bilgi işlemcileri”, operatör, bakım personeli gibi “altyapı personeli” olmak üzere çok sayıda mesleği ve meslek grubunu içeren geniş bir kapsama sahiptir (Bozkurt, 2014: 187). Bilgi işçileri bilginin kullanılması ve geliştirilmesi faaliyetlerinde görev almaktadır ve bilgisayar sistemine hâkim, nitelikli, eğitilmiş, donanımlı, sorumluluk bilinci yüksek, alanında tecrübe ve uzmanlık sahibi çalışanlardır (Çınar, 2010: 7). Bilgi işçisinin yaptığı iş, “yüksek bilgi birikimi ve beceri kadar teknoloji kullanımını gerektiren hem girdinin hem de çıktının bilgi olduğu” bir iştir (Parlak ve Çetin, 2010: 108).

Brinkley (2006: 16), çalışmada bilgi işçilerini üç farklı yaklaşımla tanımlamıştır. İlk yaklaşım yalnızca üç meslek grubunu bilgi işçisi olarak nitelendirmektedir. Bunlar; yöneticiler, profesyoneller ve yardımcı profesyonellerdir. Bu meslek gruplarının seçilmesindeki neden ise, seçilen meslek gruplarının bilgi yoğun sektörlerle yakından ve doğrudan ilişkili olması, teknik ve profesyonel becerilerin yanında iyi bir eğitim geçmişi olan çalışanları kapsamasıdır. Ancak bu yaklaşım, küçük mağaza ve market yöneticileri gibi çalışanları da bilgi işçisi olarak adlandırması noktasında bir dezavantaja sahiptir. İkinci yaklaşım ise üniversite diploması ya da eşdeğer nitelikte bir yeterlilikle kanıtlanabilen bilgi ve beceriye sahip olanları bilgi işçisi olarak kabul etmektedir. Ancak bilgi işçilerinin iyi eğitilmiş olması beklenen bir sonuçken, tüm iyi eğitimlilerin bilgi işçisi olduğu sonucu yanılgıya neden olabilecektir. Son olarak bir diğer yaklaşımda, bilgi işçilerinin karmaşık görevleri yerine getirebilen, uzmanlık gerektiren düşünce süreçlerini yönetebilen çalışanlar olduğu ifade edilmektedir.

Fiziksel güce dayalı olarak çalışan fabrika işçileri, mavi yakalı çalışanlar olarak adlandırılırken, bilgi toplumu çalışanları yani bilgi işçileri ise “beyaz yakalı” çalışanlardan başkası değildir. Öyle ki bilgi işçileri gibi beyaz yakalı çalışanların da en belirgin özellikleri, yürüttükleri işin fiziksel değil zihinsel çabaya dayanması ve görece eğitilmiş çalışanlar olmalarıdır. Bununla birlikte beyaz yakalı çalışanların çalışma alanlarının; idari ve idareye yardımcı işler, sağlık ve eğitim ile ilgili işler, fen, mühendislik ve teknoloji alanındaki işler, yönetimle ilgili işler, büro işleri gibi işlerden

oluştugu bilinmektedir. Beyaz yakalı çalışanların, bilgi işçileri gibi çalıştıkları kuruluşlardaki sorunların çözümüne yardım etmek, bilgiyi üretmek, paylaşmak ve uygulamak konusunda sorumlulukları bulunmaktadır (Kırıkçı, 2024: 289; Erdayı, 2012: 76). Dolayısıyla tanımlanan görevler, sorumluluklar ve niteliklere bakıldığında, bilgi işçisi kavramının beyaz yakalı çalışan kavramına karşılık geldiğini söylemek mümkündür.

Daha önce de değinildiği üzere 1980 sonrası dönemde üretim biçiminde ve çalışma biçiminde önemli değişimler meydana gelmiş ve beyaz yakalı çalışanlar bilgi ekonomisinin en çok ihtiyaç duyduğu çalışan sınıfı haline gelmiştir. Dolayısıyla bu dönemde beyaz yakalı çalışanların sayısı hızla artış göstermiştir. Örneğin ABD’de 1870 yılında beyaz yakalı çalışan sayısı yaklaşık 750 bin iken, 1940 yılında bu sayı 12 milyon 500 binin üzerine çıkmıştır. Bu dönemde beyaz yakalı çalışan sayısı %1600 oranında artmış ve beyaz yakalı istihdamı toplam istihdamın %45’ine karşılık gelmiştir. Günümüzde gelişmiş ülkelerde beyaz yakalı çalışanlar istihdamda çoğunluktadır. Öyle ki gelişmiş ülkelerde beyaz yakalı çalışan oranı toplam istihdamın yarısına, hatta bazı ülkelerde yaklaşık %60’ına karşılık gelmektedir. Geç kapitalistleşmiş ülkelerde ise bu oran nispeten daha düşük olsa da beyaz yakalı istihdamı artış eğilimindedir (Koşar, 2022: 137).

Beyaz yakalı çalışanların sayı ve refahındaki yükseliş trendinin uzun sürmemesi beklenmektedir. Kapitalizmin ilk yükseliş döneminde beyaz yakalı çalışanlar yüksek statülü, yüksek ücretli ve güvenceli bir çalışan profilini temsil etmiştir. 20. yüzyılın başlarında profesyonel mesleklere giriş oldukça zorlu koşulları içerdiğinden beyaz yakalılar bir azınlık niteliği gösterirken; bugün mesleki eğitimin yaygınlaşması, yüksek teknolojinin bazı meslekleri ortadan kaldırması, eğitimin bir ayrıcalık olmaktan çıkması gibi etkenler beyaz yakalıların vasıf ve ayrıcalıklarını yitirmelerine sebebiyet vermiştir. Beyaz yakalı statüsünde çalışan sayısı hızla artmış, beyaz yakalı çalışanlar sahip oldukları ayrıcalıkları kaybetmiş, adeta işçileşmişlerdir (Koşar, 2023; Gezer Aydın, 2020: 204).

Bugün beyaz yakalı uzman ve profesyoneller, zamanın mavi yakalıları haline gelmiştir. Bu dönüşümde şüphesiz dijitalleşmenin önemli etkileri bulunmaktadır. Öyle ki çalışma hayatında dijitalleşme, beyaz yakalı çalışanların icra ettiği mesleklerin de

aralarında bulunduğu bazı meslekleri ortadan kaldırmış, farklı beceri ve yetkinlikler gerektiren yeni meslekleri ve çalışma biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Bu durumun halihazırda vasıflarını ve ayrıcalıklarını yitirmekte olan beyaz yakalı çalışanların durumunu daha da olumsuz etkilediğini söylemek mümkündür.

1.2.3. Ekonomide Dijital Dönüşüm

Literatürde dijitalleşme konusunda çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. En genel anlamıyla dijitalleşme, “fiziksel varlıkların dijital nesnelere dönüştürülmesi” olarak tanımlanabilir. Başka bir tanımda dijitalleşmeden, “analog bilgilerin teknik olarak dönüştürülmesi” şeklinde söz edilmiştir. Bununla birlikte dijitalleşme, “üretim, işletme ve lojistik operasyonlarının uzaktan veya kendi kendine kontrol edilmesine olanak tanıyan bir süreçtir”. Sonuç olarak denilebilir ki çalışma hayatında dijitalleşmenin en önemli tanımlayıcı unsuru, üretimde bilginin dijital bir formda kullanılmasıdır. 1980’lerden sonra bilgisayar ve internetin yükselişi, işlerin koordine edilmesine, entegre edilmesine ve otomasyonuna yardımcı olmuş, otomasyon süreci devam ederken 2000’li yılların başında dijital teknolojilerin bir sonraki dalgası ortaya çıkmıştır. Bu dalga Endüstri 4.0⁵ ya da Akıllı Sanayi olarak adlandırılmıştır (Rijswijk, 2020).

Başlangıcı 2000’li yılların başına uzanan Endüstri 4.0’ın kavram olarak literatüre kazandırılması, 2011 yılında 2020 yılı için yüksek teknoloji stratejisi kapsamında yazılmış bir makale sayesinde olmuştur. Endüstri 4.0 döneminde nesnelerin interneti ve bulut sistem gibi daha önce eşi görülmemiş ileri dijital

⁵ Endüstri 4.0 dahil olmak üzere 1800’lü yıllardan günümüzde kadar toplam dört endüstri devrimi yaşandığı kabul edilmektedir. Çalışma yaşamında ve toplumsal yaşamda köklü değişimlere neden olan ilk devrimin temel kilometre taşının buhar makinesinin icadı olduğu bilinmektedir. İkinci Endüstri Devriminin tarihi 19. yüzyıla dayanmaktadır ve bu devrimin temel unsurları kitlesel üretim ve bilimsel yönetim yaklaşımıdır. Dolayısıyla İkinci Endüstri Devriminin, Fordist döneme tekabül ettiğini söylemek mümkündür. Başlangıcı 20. Yüzyılın son çeyreğine dayanan Üçüncü Endüstri Devrimi, ilk mikro bilgisayarın kullanımı ve üretim süreçlerinin otomasyonu ile karakterize edilmektedir. Dolayısıyla bilgi teknolojilerinin yaygınlaşması ile bilgi ekonomisinin ve bilgi işçisinin ortaya çıkması bu döneme karşılık gelmektedir (Fırat ve Fırat, 2012: 212).

teknolojiler çalışma hayatında hızla yaygınlaşmıştır (Fırat ve Fırat, 2012: 212). Endüstri 4.0, üstel hızda ve yıkıcı nitelikteki önemli değişimleri, dijital üretim, otomasyon teknolojileri, ağ iletişimi gibi yenilikler içermektedir. Bu yeni dönem, üretimde verimi ve üretkenliği arttıracak benzersiz teknolojiler, yeni iş modelleri ve üretim teknolojileri ile karakterize edilmektedir (Pereira ve Romero, 2017, 1208).

Kesin bir başlangıç tarihi telaffuz etmek mümkün olmasa da literatürde kabul gören endüstri devrimlerinin başlangıcı; buhar makinesinin icadı, kitle üretimde bilimsel yönetim yaklaşımının uygulanması, mikro bilgisayarların ortaya çıkması ve nesnelerin interneti gibi gelişmelerle ilişkilendirilmektedir. Buhar makinesinin icadının 1712, bilimsel yönetim yaklaşımının 1920, ilk mikro bilgisayarın ortaya çıkmasının 1971, nesnelerin internetinin ise 2000 yılına denk geldiği (Fırat ve Fırat, 2012: 212) düşünüldüğünde; ilk Endüstri Devrimi ile ikincisi arasında yaklaşık 200 yıl, ikinci Endüstri Devrimi ile üçüncüsü arasında yaklaşık 50 yıl, Üçüncü Endüstri Devrimiyle dördüncüsü arasında ise yaklaşık 30 yıl sürenin bulunduğu göze çarpmaktadır. Bu durum özellikle bilgi teknolojilerindeki değişim sonrasında dünya ekonomisinin üstel bir hızda dönüşüme uğradığını göstermektedir. Bu, dijital ekonomiye geçişi de hızlandırmıştır.

Her ne kadar ilk etapta birbiri ile büyük ölçüde benzer olduğu düşünülse ve literatürde zaman zaman birbiri yerine kullanılıyor olsa da (Pohjola, 202: 134), bilgi ekonomisi ve dijital ekonominin özünde farklı gelişmeleri de barındırdığını söylemek mümkündür. Daha önce de değinildiği üzere bilgi ekonomisi; bilgi iletişim teknolojilerinin çalışma hayatında kullanımının artması ve bu teknolojileri etkin ve verimli bir biçimde kullanarak mal ve hizmet üretimine başlıca katkıyı sağlayan, ihtiyaç duyulan yeni tür yetkinliklerle donatılmış bilgi işçisinin ortaya çıkması ile karakterize edilmektedir. Dijital ekonomi ise ileri düzey dijital teknolojiler sayesinde kimi zaman işlerin çalışana ihtiyaç duyulmadan yerine getirilmesi, dijital teknolojilerin çalışanların mevcut görevlerinde büyük kolaylıklar sağlaması, bazı vasıfların ve mesleklerin ortadan kalkması, işgücünde 1990'lı yılların bilgi işçisinin sahip olduğu yetkinliklerden farklı yetkinliklere duyulan ihtiyacın ortaya çıkması gibi gelişmelerle karakterize edilmektedir. 2000'li yılların başında çalışma hayatına dahil olan bilgi iletişim teknolojileri günümüzde hala önemli bir yer kaplamaktadır ancak

dijital ekonomi yalnızca bu teknolojilerle sınırlı değildir. Dijital ekonomi, üretimde ve iş modellerindeki değişimde yalnızca temel bilgi teknolojilerini değil, bu teknolojilerin çok çeşitte ve miktarda yeni uygulamalarını kapsamaktadır (OECD, 2024: 11; Aykaç ve Murat, 2023: 44). O halde dijital ekonominin ortaya çıkmasında bilgi ekonomisinin oluşturduğu zemin oldukça önemlidir. Ancak bilgi ekonomisinin tek başına dijital ekonomiyi kapsamına alacak kadar geniş bir perspektif sunduğunu ifade etmek zordur.

Bu yorumu destekleyen bir diğer husus, dijital ekonominin tarihsel gelişim sürecidir. Literatürde dijital çağ 3 döneme ayrılmıştır. Buna göre; 1970- 1990 yıllarını kapsayan ilk dönem; hesaplamaların bilgisayar teknolojileri aracılığıyla yapıldığı, mikroçip teknolojisinin geliştiği ve ölçme metotlarının kullanımının yaygınlaştığı dönemi temsil etmektedir. 1990- 2000 yıllarını kapsayan ikinci dönem ise; bilgisayarların özel amaçlı kullanımdan genel kullanıma geçtiği, internet ve ağ teknolojilerinin geliştiği dönemi temsil etmektedir. Son olarak 2000’li yıllarda başlayan ve hala devam eden üçüncü dönem, yazılım sektörünün, yapay zekanın ve akıllı teknolojinin kullanımının yaygınlaştığı dönemi temsil etmektedir (Yılmaz, 2021: 289). Dolayısıyla 1990- 2000 yılları arasında bilgi ekonomisinin karakterini yansıtan bilgi teknolojilerinin yaygınlaşmaya başlaması, 2000’li yıllardan sonra ise bilgi teknolojileri ile de desteklenen ileri dijital teknolojilerin çalışma hayatına entegre edilmesi, bilgi ekonomisinin dijital ekonomiyi kapsama noktasında yeterli olmadığı yorumunu desteklemektedir. Bu düşünceden hareketle, bilgi ekonomisi ve dijital ekonominin ortak özelliklerinin yanında kendi etkilerine ve dinamiklerine sahip olduğu, bu iki kavramın birbiri yerine kullanılması ve aynı başlık altında tartışılması yerine ayrı incelemelere tabi tutulması gerektiği düşünülmüştür.

Dijital ekonomi, dijitalleşmiş bilginin merkezi konumda bulunduğu bir ekonomik yapıdır. Bu ekonomik yapıda dijital olarak kodlanmış bilgi, bir kaynak niteliği gösterirken dijital ağlar, ekonominin düzenleyici ilkesi haline gelmektedir. Dijital ekonomide dijitalleşmiş bilgi ve dijital bilgi ağları hayati bir konumdadır. Bununla birlikte dijital ekonomiyi birbirine bağlı dijital teknolojilerin bir araya gelerek oluşturduğu verilerden beslenen bir ekosistem olarak tanımlamak da mümkündür (OECD, 2024: 11). Dijital ekonomi; “dijital ticaret, dijital finans, dijital pazarlama,

veri ekonomisi, yapay zekâ ve dijital iş modelleri” gibi temel bileşenlerden oluşmaktadır (Özbay ve Yılmaz, 2023: 607).

Ekonominin dijitalleşmesi sürecini daha iyi anlamak ve dijital ekonominin temel unsurlarını gözlemlemek için bu dönemde kullanılan, Endüstri 4.0 ile bağlantılı yeni üretim teknolojilerine değinmekte yarar vardır. Söz konusu yeni teknolojiler Tablo 1.1’de gösterilmiştir.

Tablo 1.1. Dijital Ekonominin Yeni Teknolojileri

Teknoloji	Tanımı
Artırılmış gerçeklik	Artırılmış gerçeklik, bilgisayar aracılığıyla oluşturulan ses, görüntü ve efektler yoluyla gerçek dünyadaki fiziksel çevrenin kullanıcı tarafından algılanmasını sağlayan gerçeklik tabanlı görüntü mekanizmasıdır.
Blok zincir	Blok zincir, dijital verilerin şifreleme, kimlik doğrulama gibi mekanizmalarla güvenli bir şekilde depolanmasını sağlayan, verilerin merkezi sisteme ihtiyaç duymadan dağıtıldığı ve senkronize edildiği bir zincir yapısıdır.
Bulut sistemi	Bulut sistemi; depolama alanları, veri tabanları, yazılımlar gibi kaynakların bulut bilişim sağlayıcısı tarafından internet üzerinden sağlandığı, erişilebilir bilgi ve teknoloji hizmetleridir.
Büyük veri	Büyük veri, hacmi geleneksel yöntemlerle işlenmeye, yönetilmeye ve analiz edilmeye uygun olmayan, yüksek büyüklükte, hızda ve çeşitlilikte veri setlerinden oluşan veri yığınlarının analiz edilme stratejisine atıfta bulunmaktadır.
GPS sistemi	GPS yani Küresel Konumlandırma Sistemi, dünya üzerindeki uydular aracılığıyla kullanıcılara doğru konum, hız ve zaman bilgilerinin hesaplamasını ve gösterilmesini sağlayan uydu tabanlı navigasyon sistemidir.

İnsansız hava araçları	Drone olarak da bilinen insansız hava araçları, insan pilotu bulunmayan, otonom bir sistemle yönetilen veya uzaktan kumanda edilen hava taşıtlarına verilen isimdir.
Katmanlı üretim	3D baskı olarak da bilinen katmanlı üretim, üretimde kullanılan malzemenin eklemeli veya katmanlı bir biçimde kullanılarak üç boyutlu nesnelere dönüştürüldüğü bir üretim şeklidir.
Mobil teknoloji	Mobil teknoloji, kablosuz ve taşınabilir cihazların ve ağların bilgi iletişim hizmetlerinin sağlanmasında kullanılmasını ifade etmektedir.
Nanoteknoloji	Moleküler nanoteknoloji olarak da bilinen nanoteknoloji, küçük ölçekte ürünlerin üretimi için atom ve moleküllerin kontrol edilmesine yönelik bir teknolojidir.
Nesnelerin interneti	Nesnelerin interneti (IoT), endüstriyel süreçlerin geliştirilmesi ve veriminin artırılması amacıyla fiziksel cihazlar, araçlar, sensörler ve diğer nesnelerin internet bağlantısı aracılığıyla birbiriyle kurdukları iletişimi ve paylaşımı ifade etmektedir.
Otonom robotlar	Otonom robotlar, belli iş ve görevleri yerine getirebilmek için insanın yetenek ve becerilerini taklit eden, sensörler, algoritmalar ve yazılımlar yardımıyla herhangi bir müdahaleye ihtiyaç duymadan çalışabilen endüstriyel ürünlerdir.
RFID	RFID yani Radyo Frekansıyla Tanımlama Teknolojisi, etiket ve okuyucu arasında kablosuz iletişimi kullanarak, nesnelerin otomatik olarak izlenmesine ve tanımlanmasına olanak sağlayan bir teknolojidir.
Sensörler ve aktüatörler	Sensör ve aktüatörler, ısı, basınç, ses ya da hareket gibi fiziksel uyarılara cevap veren, bu uyarılara karşı ortaya çıkan ölçüm veya bir kontrol sistemini harekete geçirilmesi gibi dürtüleri ileten teknik cihazlardır.

Siber güvenlik	Siber güvenlik; verilerin ele geçirilmesi, kötüye kullanılması, tehlikeye atılması veya saldırıya uğraması gibi riskleri önlemek için kullanılan yöntemleri ifade etmektedir.
Simülasyon	Benzetim olarak da adlandırılan simülasyon, gerçek dünya tecrübesinin bilgisayar teknolojileri yoluyla taklit edilmesini içermektedir.
Yapay zekâ	Yapay zekâ teknolojileri (AI); makine öğrenimi, derin öğrenme, doğal dil işleme, sinir ağları, görüntü işleme, bilişsel hesaplama gibi yöntemlerle insan gibi çalışan akıllı makine ve teknolojilerin yaratılmasına odaklanan bir bilim alanıdır.

Kaynak: Bai, Chunguang, Dallasega, Patrcik, Orzers, Guido, Sarkis, Joseph, “Industry 4.0 Technologies Assessment: A Sustainability Perspective”, **International Journal of Production Economics**, Vol. 229, 2020, pp. 3.

Yukarıda sayılan tüm bu ileri teknolojik aktörlerin üretim, tedarik, pazarlama, dağıtım, gibi süreçlerde verimi arttırıcı ve dönüştürücü etkilere sahip olduğunu söylemek mümkündür. Öyle ki günümüzde dijital teknolojiler tüm bu süreçlere entegre edilmekte, bu sayede dijitalleşmiş ve gelişmiş bir üretim süreci ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte günümüzde dijitalleşmiş bilginin toplanması, işlenmesi ve depolanması konusunda muazzam bir büyüme söz konusudur. Dijital bilginin ekonomideki hakimiyeti, veri toplama ve depolama alanındaki gelişmeler veri biliminin üstel düzeyde gelişmesine neden olmuş, algoritmaların giderek güçlenmesi; tüketici profili yaratma, tüketici davranışını modelleme, makine arızalarını tespit etme gibi faaliyetler için dijital veriden ekonomik sonuçlar çıkarılmasına olanak tanımıştır (Valenduc at al., 2017).

Dijital ekonominin şüphesiz işgücünü dönüştürücü etkisi de bulunmaktadır. Nasıl bilgi teknolojilerinin kullanımının yaygınlaşması, bilgi işçilerine olan ihtiyacı ortaya çıkardıysa; dijital ekonomi de dijital teknolojileri kullanabilecek ve yeni koşullara uyum sağlayabilecek yetkinlikte çalışanlara olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle aralarında bilgi işçisinin sahip olduğu yetkinliklerin de bulunduğu bazı

yetkinlikler önemini yitirmiş, yeni gelişmelerin ve koşulların gerektirdiği farklı yetkinlikler önem kazanmıştır (Aykaç ve Murat, 2023: 68). İçinde bulunduğumuz dönemde işgücünün sahip olması beklenen ve önemini yitiren yetkinliklere World Economic Forum (2018: 12) tarafından yayınlanan “İşin Geleceği” raporunda değinilmiştir. Raporda; el becerileri, sözel, işitsel ve mekânsal yetenekler, güçlü hafıza, teknoloji kurulumu, okuma, yazma, aktif dinleme, matematik, çalışan yönetimi, zaman yönetimi, koordinasyon, kalite kontrol ve güvenlik farkındalığı gibi yetkinliklerin çalışma hayatındaki öneminin azalacağı iddia edilmektedir. Buna karşın işgücünün sahip olması beklenen önemli yetkinliklerin ise; analitik düşünme becerisi, sistem analizi, aktif öğrenme, yaratıcılık, girişimcilik, muhakeme becerisi, teknoloji tasarımı ve programlaması, duygusal zekâ, karmaşık problemleri çözme becerisi, eleştirel düşünme, liderlik, gibi yetkinlikler olduğu ifade edilmektedir.

Özetle çalışma hayatı, daha önce benzeri görülmemiş bir hızla dönüşüme uğramaktadır. Bu dönüşüme paralel olarak işgücünün sahip olması beklenen yetkinliklere adeta her geçen gün bir yenisi eklenmekte, işgücünün sahip olduğu bazı yetkinlikler de giderek önemini yitirmektedir. Post-endüstriyel dönemin temel dinamikleri olan esnekleşme, bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesi ve dijitalleşme; çalışma yaşamının her noktasında etkili olmakta, günden güne farklı yetkinliklere ihtiyaç duyulan yeni çalışma biçimlerini ortaya çıkarmaktadır.

1.3.Bilgi Teknolojileri, Dijitalleşme ve Esnekleşmenin Bir Sonucu Olarak

Yeni Çalışma Biçimleri

1980’lerden bu yana ekonomik ve sosyal yaşamda yaşanan dönüşümler, yeni çalışma biçimlerini de beraberinde getirmiştir. Bu yeni çalışma biçimlerinde esnekleşmenin, bilgi teknolojilerindeki gelişmelerin ve dijitalleşmenin izleri açıkça görülmektedir. Çalışmanın bu kısmında yeni çalışma biçimleri, “çalışma süreleri temelli” ve “istihdam ilişkileri temelli” yeni çalışma biçimleri olarak iki kategoride incelenecektir.

1.3.1. Çalışma Süreleri Temelli Yeni Çalışma Biçimleri

Çalışma süreleri temelli yeni çalışma biçimleri, Meulders ve Wilkin'in (1991: 7) esneklik türlerinden biri olarak kabul ettikleri çalışma süreleri esnekliği ile doğrudan ilişkilidir. Standart bir çalışma gününün sabah 09:00'da başlayıp akşam 17:00'da bittiği kabul edilmektedir. Geleneksel şekliyle bir çalışma haftası, pazartesi cumaya olma üzere haftada beş gün ve 40-48 saat olarak gerçekleştirilmektedir. Çalışma sürelerinde esneklik iş ilişkisini bu gelenekselleşmiş gün ve saatlerden özgürleştirmekte ve işverenin işgücü miktarını piyasa koşullarına veya ürün ve hizmetlere olan talebe göre düzenlemesine olanak tanımaktadır. Çalışma süreleri temelli yeni çalışma biçimlerini; iş paylaşımı, yıllık çalışma süreleri, fazla çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, çağrı üzerine çalışma, vardiya çalışması, kayan iş süreleri ve esnek emeklilik olarak sıralamak mümkündür (Parlak ve Özdemir, 2011: 32- 50).

Çalışma süreleri temelli çalışma biçimlerinden ilki olan iş paylaşımı, tam zamanlı tek bir işi yapmak için birden fazla çalışanın istihdam edildiği bir çalışma biçimidir. İş paylaşımında amaç paylaşıma konu olan işe işin sürekliliğini sağlayacak sayıda personel atamaktır. İş paylaşımı iki şekilde yapılmaktadır. Buna göre iş paylaşımının ilk alternatifi işverenin veya çalışanların talebi üzerine işin baştan itibaren en az iki yarı zamanlı pozisyondan oluşmasıdır. Diğer alternatif ise daha önce tam zamanlı olan bir işin en az iki çalışanın birlikte istihdam edildiği paylaşımlı bir pozisyona dönüştürülmesidir. İş paylaşımı, eğitime devam eden öğrenciler ve çocuğuna bakım veren anneler gibi tam zamanlı çalışmayı tercih etmeyen veya tam zamanlı çalışması mümkün olmayan bireyler açısından oldukça avantajlı bir çalışma biçimidir (Eurofound, 2015: 31- 35). İş paylaşımının büyük ölçüde çalışanın performansını ve memnuniyetini arttırdığı, devamsızlığı ve işgücü devrini azalttığı ifade edilmektedir. Bununla birlikte iş paylaşımı işten çıkarmaların azaltılması ve istihdamın arttırılması açısından da faydalıdır. Bu açıdan iş paylaşımını hem çalışan hem de işveren açısından olumlu etkileri olan bir çalışma biçimi olarak tanımlamak mümkündür (Crampton at al., 2003: 21).

Bu kategoriye dahil olan bir diğer çalışma biçimi ise yıllık çalışma süreleridir. Yıllık çalışma süreleri “talebin mevsimsel doğasıyla yüzleşmenin bir yoludur” ve

çalışma süresinin ve ücretinin haftalık veya aylık olarak değil, yıllık olarak hesaplandığı bir çalışma biçimidir. Bu çalışma biçimi çoğunlukla talep miktarı oldukça değişken olan sektörlerde uygulanmaktadır. Yıllık çalışma süreleri üretim sistemine büyük bir esneklik kazandırmaktadır. Bu çalışma biçiminde işverenler çalışma zamanını verimin en yüksek düzeyde sağlanması amacıyla firma yararına planlayabilmektedir. Yıllık çalışma süreleri işverenlere, istihdam ettikleri çalışanları talebin yoğun olduğu dönemlerde daha fazla, talebin düşük olduğu dönemlerde ise daha az çalıştırmak gibi bir özgürlük sunmaktadır. Ancak düzensiz çalışma programları ve çalışma dönemlerindeki yoğun mesailer nedeniyle bu çalışma biçiminin çalışanlar açısından dezavantajları bulunmaktadır (Corominas at al., 2005: 435; Keim, 2018: 1).

Çalışma süreleri temelli çalışma biçimlerinin bir diğeri fazla çalışmadır. Fazla çalışmanın kabul edilmiş tek bir tanımı bulunmamakla birlikte bu çalışma biçiminin uygulamasındaki sınırlar, her ülkenin çalışma saatlerini düzenleyen yasal normları ile ilişkilidir (ILO, 2019: 2). Örneğin Türk İş Hukukunda fazla çalışma, İş Kanunu'nun 41. maddesi ile düzenlenmekte ve "Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar" şeklinde tanımlanmaktadır. İşveren işçiyi fazla çalıştırdığı her saat için normal saat ücretinin %50 oranda arttırılmış tutarını ödemek durumundadır. Çalışanın rızası bulunsa dahi fazla çalışma süresi günlük 11 saatin, yıllık 270 saatin üstüne çıkarılamaz. Bu çalışma biçimi, piyasadaki talep artışını karşılamanın en pratik ve en düşük maliyetli yöntemidir. Öyle ki piyasadaki talep artışı karşısında yeni çalışanları istihdam etmek ve onlara çalışmak için gerekli eğitimi vermek zor ve maliyetli; tecrübeli ve iş sürecine hâkim çalışanları normal çalışma saatinin üstünde çalıştırarak talebe yanıt vermek oldukça zahmetsiz ve nispeten maliyetsizdir (Parlak ve Özdemir, 2011: 47). Çalışanlar açısından bakıldığında ise fazla çalışma, farklı bir işte çalışmaksızın aynı işte ek gelir sağlaması nedeniyle avantajlı bir yöntem olmasıyla birlikte, sık tekrarlanan uzun çalışma saatleri çalışanların yorgunluk ve dikkatsizlik kaynaklı kazalarla ve tükenmişlik gibi dezavantajlı durumlarla karşı karşıya kalmasına da neden olabilecektir.

Çalışma süreleri temelli yeni çalışma biçimlerinin farklı bir türü olan yoğunlaştırılmış iş haftası, standart çalışma haftasına tekabül eden beş işgününün

azaltılarak, haftalık çalışma saatinin daha az sayıda işgününe bölünmesi suretiyle gerçekleştirilmektedir. Bu çalışma biçiminde çalışma saati sabit kalırken çalışma gün sayısında azaltma yapılmaktadır. Örneğin haftalık 40 saat olan çalışma süresinin, günde sekiz saat çalışarak beş günde tamamlandığı bir sistemde, bu sürenin günde on saat çalışarak dört günde tamamlanması yoğunlaştırılmış iş haftasına örnek teşkil etmektedir. Yoğunlaştırılmış iş haftası çalışanlar için; serbest zamanın artması sayesinde iş yaşam dengesinin sağlanması, işe gidip gelme gün sayısının azalması sayesinde yol masrafinin düşmesi, mesleki eğitim imkânı, kişisel motivasyonun artması gibi avantajlar sağlamaktadır. Öte yandan bu çalışma biçiminin işveren açısından, işgücü maliyetinin azalması ve işin durdurulmasına ihtiyaç duyulmaksızın gerekli bakım onarımın yapılabilmesi gibi avantajları bulunmaktadır (Öztürkoğlu, 2013: 125).

Sıfır saat sözleşme, talep üzerine iş ya da stand by olarak da bilinen çağrı üzerine çalışma, işverenin önceden belirli bir miktarda iş sağlamayı açıkça taahhüt etmeyi reddettiği durumları kapsayan bir çalışma biçimidir. Literatürde çağrı üzerine çalışma, “işçinin bir işverenle kişisel bir çalışma ilişkisi içinde olduğu, ancak sabit veya garanti edilen bir ücretli çalışma saatinin bulunmadığı iş düzenlemeleri” olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2018: 2). Çağrı üzerine çalışmanın iki uygulama biçimi bulunmaktadır. İlk uygulama biçiminde çalışılacak süreler işveren ve çalışan ortaklığında belirlenmekte, diğer uygulama biçiminde ise çalışılacak süreler tek taraflı olarak işveren tarafından belirlenmektedir. Çağrı üzerine çalışmada işverenin temel amacı, kısa vadeli işgücü ihtiyacını karşılayabilecek esnekliği elde etmek ve standart iş ilişkisinin gerektirdiği sorumluluklardan kaçınmaktır (Pyper ve Harari, 2013: 6). Çünkü bu çalışma biçimi, işverenin yalnızca talebin yoğun olduğu dönemlerde işgücünden faydalanmasına olanak tanımaktadır. Bu çalışma biçimi çalışan açısından önemli dezavantajlar barındırmaktadır. Nitekim çağrı üzerine çalışmada, çalışanın işverenin çağrısı için her an işe hazır olması beklenmektedir. Bu durum çağrı üzerine çalışmayı istismara açık bir duruma getirmektedir. Bununla birlikte çağrı üzerine çalışmada ücretlerin ve sosyal korumanın genellikle düşük olduğu bilinmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011: 42).

Bu kategoride yer alan bir diğer çalışma biçimi vardiya çalışmasıdır. Vardiya çalışması, “işçilerin aynı işyerlerinde, aynı görevleri yerine getirmek üzere birbirlerini takip ettiği” bir çalışma biçimidir. Bir diğer ifadeyle vardiya çalışması, standart çalışma saatlerinin dışına çıkabilmek ve işyerindeki aktif faaliyeti günlük standart çalışma süresinin üzerine çıkarabilmek amacıyla işgücünün aynı işi iki veya daha fazla grup halinde farklı zaman dilimlerinde yapmasıdır. Vardiya çalışması gece ve sabah olmak üzere dönen çalışma periyotlarından ve düzensiz vardiyalardan oluşmaktadır. Bu çalışma biçimi dünya genelinde tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanlar arasında oldukça yaygın bir çalışma biçimidir. Vardiya çalışmasının çalışanların iş boyunca sağlık riskini en aza indirmek, performanslarından maksimum düzeyde yararlanmak, firmanın üretkenliğini ve verimini arttırmak gibi amaçları bulunmaktadır (Pati at al., 2001: 32). İşverenlere çalışma sürelerinin ihtiyaca göre belirlenmesi açısından fayda sağlayan vardiya çalışması, özellikle mal ve hizmet üretiminde kesintisiz bir çalışma sistemine imkân vermesi açısından önemlidir. Ancak vardiya çalışması, çalışanlarda düzensiz veya yetersiz uykuya bağlı fiziksel ve zihinsel sağlık sorunları ile iş yaşam dengesinin bozulması gibi sorunlara oldukça müsait bir çalışma biçimidir (Wright at al., 2013: 42- 45).

Esnek iş süreleri olarak da bilinen kayan iş süreleri, en eski ve en yaygın esnek çalışma türlerinden bir tanesidir. Kayan iş sürelerini, çalışanların, günlük çalışma süresini temel alarak işe başlama saatlerini, bitirme saatlerini ve mola sürelerini kendileri belirlemesi olarak tanımlamak mümkündür. Kayan iş sürelerinde çalışanların işe başlama ve bitirme saati konusundaki özgürlüğü bazı sürelerle sınırlandırılmaktadır. Öyle ki bu çalışma biçiminde sabit süre olarak adlandırılan, tüm çalışanların iş başında olması gereken bir süre bulunmaktadır. Esnek iş süreleri bu süre dışında kalan zaman dilimini ifade etmektedir. Bu çalışma biçiminin basit kayan iş süresi ve vasıflı kayan iş süresi olmak üzere iki farklı modeli mevcuttur. Basit kayan iş süresi modelinde günlük çalışma süresi sabittir ve çalışanlar yalnızca işe başlama ve bitirme saatini kendileri belirlemektedir. Vasıflı kayan iş süresi modelinde ise çalışanlar farklı günlerde daha az veya daha fazla çalışmak suretiyle çalışma haftası içinde günlük çalışma süresini de kendileri belirleyebilmektedir. Kayan iş süreleri, devamsızlığın ve işe gecikmelerin azalması, çalışma saatlerini kendileri belirleyen

Çalışanların yüksek verimlilikte çalışması gibi önemli avantajların yanında, st ve astlar arasındaki haberleşme sorunları ve koordinasyon eksikliği gibi dezavantajlar da barındırmaktadır (Öztürkoğlu, 2013: 119).

Çalışma süreleri temelli yeni çalışma biçimlerinin son türü ise literatürde aşamalı emeklilik, yavaşça emeklilik ve geçişsel emeklilik gibi kavramlarla da anılan esnek emekliliktir. Esnek emekliliği, emekli olmaya yakın yaşta çalışanların tam zamanlı çalışmadan tam zamanlı emekliliğe geçişinin aşamalı bir biçimde gerçekleştirilmesi amacıyla daha az yoğunlukta ve daha az sürelerle çalışmalarına imkân veren düzenlemeler olarak tanımlamak mümkündür (Parlak ve zdemir, 2011: 46). Esnek emekliliğin çalışanlara, işverenlere ve hatta topluma çeşitli faydaları bulunmaktadır. Nitekim esnek emeklilik, çalışanlara tam zamanlı işin yorucu ve stresli yapısının ortadan kalktığı bir çalışma hayatı sunmaktadır. Bununla birlikte esnek emeklilik, emeklilik yaşına gelmiş bireylere sosyal yaşamın bir parçası olma ve üretken faaliyetlere devam etme gibi imkanlar sunmaktadır. Esnek emeklilik işverenler açısından ise işle ilgili bilgi ve deneyim sahibi çalışanların firmaya sağladığı katkının devam etmesi, bu bilgi ve deneyimlerin yeni çalışanlara aktarılmasıyla işyerindeki çalışma kültürünün devamlılığının sağlanması gibi faydaları bulunmaktadır. Son olarak esnek emeklilik, bireylerin çalışma hayatında kaldığı süreyi uzatarak sosyal güvenlik üzerindeki baskıyı azaltması nedeniyle toplum açısından da yararlı bir çalışma biçimidir (Hutchens, 2007: 2; Henkens vd, 2021: 78).

1.3.2. İstihdam İlişkileri Temelli Yeni alışma Biçimleri

İstihdam ilişkileri temelli yeni çalışma biçimleri, standart istihdam ilişkisinden farklılaşması nedeniyle diğerlerinden ayrılan çalışma biçimlerini kapsamaktadır. Bilgi teknolojilerinin yaygınlaşması, dijitalleşme ve esnekleşmenin ortak bir çıktısı olan ve istihdam ilişkilerinin farklılaşması ile temsil edilen bu yeni çalışma biçimlerini; kısmi süreli çalışma, belirli süreli istihdam, ödünç iş ilişkisi, alt işverenlik, uzaktan çalışma, hibrit çalışma ve platform çalışma olarak sıralamak mümkündür (Parlak ve zdemir, 2011: 10; Gençler ve Yankın, 2023: 105-110).

İstihdam ilişkileri temelli çalışma biçimlerinin ilki olan ve yarı zamanlı çalışma ya da part- time çalışma olarak da bilinen kısmi süreli alışma, ILO (Uluslararası

Çalışma Örgütü) tarafından “normal çalışma saatleri tam zamanlı çalışanlara göre çok daha az olan çalışma” olarak tanımlanmaktadır. Kısmi süreli çalışmada haftalık çalışma süresi ülkelere göre değişiklik göstermektedir. Ancak genellikle kısmi süreli çalışma, haftalık 30 veya 35 saat olan çalışmaları kapsamaktadır. Kısmi süreli çalışma yalnızca istihdam biçimindeki farklılaşmayı değil; çalışma gün sayısı, çalışma gününün dağılımı, işin tam zamanlı olarak yapılamamasının sebepleri gibi birçok unsuru da içinde barındırmaktadır. Örneğin çalışma süreleri temelli yeni iş modellerinden olan esnek emeklilik ve iş paylaşımı gibi çalışma biçimleri ile kısmi süreli ebeveyn izinleri gibi uygulamalar aynı zamanda kısmi süreli çalışmanın birer versiyonudur (ILO, 2004).

Kısmi süreli çalışanlar, ekonomik nedenlerle kısmi süreli çalışanlar ve ekonomik olmayan nedenlerle kısmi süreli çalışanlar olarak iki gruba ayrılmaktadır. Buna göre, ekonomik nedenlerle kısmi süreli çalışanlar, konjonktürel etkenler veya firmaların dalgalanan talepleri sebebiyle kısmi süreli çalışan ancak bu çalışma biçimini gönüllü olarak tercih etmeyen, tam zamanlı çalışmayı arzulayan çalışanlardır. Ekonomik olmayan nedenlerle kısmi süreli çalışanlar ise aile bireylerinin bakımından sorumlu olma, eğitimin devam etmesi gibi nedenlerle tam zamanlı çalışma arzusunda olmayan, gönüllü olarak kısmi süreli çalışanlardır (Ehrenberg at al., 1988: 258). Standart dışı çalışmanın geleneksel bir türü olan kısmi süreli çalışmanın gruplandırılmasındaki farklı bir kriter ise çalışma süresidir. Buna göre; haftada 21- 34 saat arası yapılan kısmi süreli çalışma, “önemli derecede kısmi süreli çalışma”, haftada 20 saat veya daha az yapılan kısmi süreli çalışma “kısa kısmi süreli çalışma”, haftada 15 saatten az yapılan kısmi süreli çalışma ise “marjinal kısmi süreli çalışma” olarak adlandırılmaktadır (ILO, 2016). Kısmi süreli çalışanlar, eğitim ve tecrübe gibi faktörler dikkate alındığında dahi genellikle daha düşük ücretlerle çalışmaktadırlar ve daha az sosyal hakka sahiptirler (Kalleberg, 2000: 346). Ancak kısmi süreli çalışma, yaşlılar, engelliler, yeni doğum yapanlar, aile sorumluluğu olanlar ve eğitimine devam edenler gibi özel olarak savunmasız grupların emek piyasasına girişini kolaylaştırması açısından önem arz etmektedir. Bununla birlikte kısmi süreli çalışma, işverenlere çalışma saatlerinin organizasyonu konusunda esneklik sağlamak ve işgücü maliyetlerini düşürmektedir (ILO, 2020: 9).

Bu kategorideki bir diğ er çalışma biçimi olan belirli süreli istihdam, istihdam süresinin sözleşme ile belirlendiğı sayısal esnekliğın geleneksel yöntemlerindendir. ILO (2016), belirli süreli istihdamı “bir işveren veya çalışan arasında sınırlı bir süre veya sözleşmeyi sona erdirmek için önceden belirlenmiş bir olayla karakterize edilen sözleşmeye dayalı istihdam düzenlemeleri” olarak tanımlamaktadır. Belirli süreli istihdam; mevsimlik çalışma, istisnai faaliyet, izinli çalışanların yerine geçici çalışan istihdam edilmesi ya da süresi sınırlı olan projeler gibi işin geçici olduğu durumlarda uygulanmaktadır. Bununla birlikte bu çalışma biçimi; yeni kurulmuş firmalarda, genişlemeyi amaçlayan firmalarda ve uzun süredir işsiz olan çalışanları ya da emek piyasasına yeni dahil olmuş çalışanları istihdam eden firmalarda sıklıkla uygulanmaktadır (Matos ve Ebeveyn, 2016: 349). Belirli süreli istihdamın esasları ülkelere göre farklılık gösterse de bu çalışma biçiminin genellikle yukarıda sayılan durumlar için uygulanmasına müsaade edilmekte, maliyetlerden kaçınmak amacıyla uzun süreli işler için de belirli süreli sözleşme yapılması gibi suistimalleri önlemek için belirli süreli istihdamın olağın dışı tekrarı yasal düzenlemelerle  nlenmeye çalışılmaktadır (Auger ve Danzer, 2015: 596).

Belirli süreli istihdamın avantajlı ve dezavantajlı taraflarından söz ederken, bu istihdam biçiminin belirsiz süreli istihdam biçimi ile arasındaki farka değinmekte yarar vardır. Belirsiz süreli istihdam karşılıklı güven, güvence ve sadakat içeren bir istihdam ilişkisiyken, belirli süreli istihdam sınırlı süreli ve değişken bir süreci temsil eden işlemsel bir sözleşmedir (Cooper at al., 2016: 152). Belirsiz süreli istihdam, standart istihdam ilişkisinin sağladığı tüm güvenceleri içinde barındırırken, belirli süreli istihdamda sözleşme süresince çalışma ve gelir elde etme dışında herhangi bir güvence söz konusu değildir. Belirli süreli istihdam sözleşmesi ile çalışanlar, belirsiz süreli istihdam sözleşmesi ile çalışanlara kıyasla daha yüksek işsizlik riski ve düşük ücretlerle karşı karşıyadırlar. Işverenler açısından ise belirli süreli istihdam, işten çıkarma maliyetlerini düşürmesi nedeniyle avantajlı bir çalışma biçimidir. Nitekim belirli süreli istihdamda, istihdamın ne zaman sonlandırılacağı sözleşme ile belirlendiğinden, işten çıkarma durumunda karşılaşılan tazminat gibi maliyetler ve diğ er bazı yaptırımlar da ortadan kalkmaktadır (Hagen, 2003: 4).

İstihdam ilişkileri temelli çalışma biçimlerinin bir diğeri ödünç iş ilişkisidir. “İşgücü dağıtımı”, “işgücü komisyonculuğu”, “işgücü kiralama” gibi kavramlarla da anılan ödünç iş ilişkisi hakkında literatürde net bir tanım bulunmamaktadır. Ancak ödünç iş ilişkisinin temelde bazı özgün nitelikler barındırdığı bilinmektedir. Akyiğit (1995), bu niteliklerden yola çıkarak ödünç iş ilişkisini “bir işverenin kendisine iş sözleşmesiyle bağlı olan işçisini bu bağı koparmadan işçinin de rızasıyla nispeten geçici bir süre; gönderdiği kişinin yanında emir ve talimatlarına bağlı olarak çalışmak üzere bir başka işverene vermesi” olarak tanımlamıştır (Akt. Uşen, 2005). Ödünç iş ilişkisi, işverenlerin işgücünden ajanslar yardımıyla geçici süreliğine yararlandığı çok taraflı bir çalışma biçimidir. Bu çalışma biçiminde üç taraflı bir sözleşme ilişkisi söz konusudur. Öyle ki ödünç iş ilişkisinde ajans ile çalışan arasında istihdam ilişkisi, ajans ile firma arasında ise ticari bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle bu çalışma biçiminde ajanslar, çalışanları istihdam etmekte ve istihdam ettikleri çalışanların ticari ilişkiye taraf olan firmalarda iş görmeleri için aracı rol üstlenmektedirler. Ajanslar aynı zamanda çalışanlara eğitim verme, bordro düzenleme, ücret ödeme ve işsizlik sigortası için gerekli katkı payını üstlenme gibi konularda da sorumluluk almaktadırlar (Kalleberg, 2000: 347; ILO, 2016).

Ödünç iş ilişkisine dayalı çalışmanın, mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi ve mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisi olmak üzere iki farklı türü bulunmaktadır. Buna göre, mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinde, çalışan aracı firma tarafından başka bir firmada çalıştırılmak üzere istihdam edilmektedir. Bu türde çalışan, aracı firmanın işyerinde değil, kendisini çalıştırmak üzere aracı firma ile sözleşme yapan firmada çalışmaktadır. “Alelade ödünç iş ilişkisi” olarak anılan, mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisi ise olağanüstü ve istisnai bir niteliğe sahiptir ve işverenin kendi işi için istihdam ettiği çalışanı, çalışanın rızasını da almak suretiyle geçici bir süreliğine başka bir işverenin emir ve talimatı altına göndermesidir (Uşen, 2005).

Ödünç iş ilişkisinin tarafı olan çalışanların ücretlerinin, aynı firmada tam zamanlı olarak çalışanlara göre düşük olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte ajansların komisyon gibi uygulamaları da bu işi gelir açısından güvencesiz hale getirebilmektedir. Ajansların eğitim konusunda yeterli hassasiyeti göstermiyor olması, firmadaki diğer tam zamanlı çalışanlarla aynı risklerle karşı karşıya olan çalışanlar için

iş sağığı ve güvenliğı riskini de arttırabilecektir. Bununla birlikte sendikalar bu çalışanların; temsil, eğitim ve gelişim fırsatlarına erişiminin sınırlı olduğunu ifade etmektedir. Buna karşılık işverenler ise ödünç iş ilişkisi sayesinde hem esneklik hem de rekabet avantajı kazanmaktadırlar (Countouris at al., 2016: 26, 27; Arrowsmith, 2006: 1).

Tali işveren, alt ısmarlanan, alt işlenici, taşeron gibi isimlerle de anılan (Şafak, 2004: 113) alt işveren ilişkisi, rekabetçi piyasa atmosferinde yönetim kontrollerinin mümkün olduğunca azaltılması amacıyla uygulanan çalışma biçimlerinden bir tanesidir. Bu çalışma biçiminde temelde işgücü ihtiyacının dış kaynak kullanımı ile karşılanması mantığı vardır. Nitekim İngilizce literatürde de üretimin dışsallaştırılmasının klasik bir örneğı olan alt işverenlik, “outsourcing”, Türkçe anlamıyla dış kaynak kullanımı olarak adlandırılmaktadır (Tambusair, 2005: 1). Türkiye’de bu çalışma biçiminin alt işverenlik olarak adlandırılmasının temel nedeni ise asıl işveren ile alt işveren arasındaki ayrıma dikkat çekmektir. Alt işverenlik, işverenin kendi çalışanları ile birlikte işyerinde gerçekleştirmesi gereken mal ve hizmet üretimini, kendi çalışanları ile değil, farklı bir işverenin çalışanları aracılığıyla gerçekleştirmesidir. Alt işverenliğe konu olan işler genellikle teknik sebeplerden dolayı uzmanlık gerektiren, işyerinde çalışanlar tarafından yapılamayan işlerdir. Alt işverenlik uygulamaları ülkelere göre farklılaşmakta olup yasalar olası suistimalleri önlemek üzere düzenlemeler yaparak çalışan mağduriyetini önlemeyi amaçlamaktadır. Bununla birlikte alt işverenliğin hukuksal açıdan bir istisna olarak görülmesi, bu çalışma biçiminin işveren yararına sürekli ve her alanda uygulanabilirliğini kısıtlamaktadır (Güzel, 2010: 16; Koç, 2016: 67). Alt işverenlik uygulaması işverenler için uzmanlık gerektiren işlerin yapılmasında esneklik ve kolaylık sağlamakta, işçilik maliyetlerini azaltmakta; çalışanlar için ise güvencesizlik riski barındırmakta ve kariyer gelişimini engellemektedir (Tambusair, 2005: 2).

İstihdam ilişkileri temelli yeni çalışma biçimlerinden bir diğeri uzaktan çalışmadır. Uzaktan çalışma literatürde tele çalışma, evden tele çalışma, evden çalışma gibi kavramlarla da anılmaktadır. Bu kavramlar aynı anda hem benzer hem de farklı çalışma biçimlerine işaret ettiğinden literatürde karmaşaya neden olabilmektedir. ILO (2020: 5- 7) bu karmaşanın önüne geçmek için uzaktan çalışma ve karmaşaya neden

olan diğerk çalışma biçimlerini aynı raporda tanımlamıştır. Bu raporda uzaktan çalışmanın diğerk çalışma biçimlerini de kapsayan bir üst kavram olduğu görölmektedir. Bu durum literatürde de destek bulmaktadır (Şakar ve Şahin, 2021: 250). Bu nedenle çalışmada kavram olarak uzaktan çalışma tercih edilmiştir. Uzaktan çalışma ile ilgili net bir tanım bulunmamakla birlikte bu çalışma biçiminin “işin kısmen veya tamamen varsayılan çalışma yerinin dışında alternatif bir çalışma yerinde yapıldığı durumları” kapsadığını ifade etmek mümkündür (ILO, 2020: 5). Dolayısıyla uzaktan çalışmada temel kriter işin yapıldığı mekânın geleneksel çalışma mekânından farklı olmasıdır.

Uzaktan çalışmanın; komşu büro, uydu büro, evde büro ve gezici büro olmak üzere dört farklı türü bulunmaktadır. Bunlardan ilki olan komşu büro, aynı sektörde faaliyette bulunan birden fazla firma tarafından kurulan, iletişim araçları ile ana ofisle bağlantıda olan birimdir. Komşu bürolar yalnızca firmalar tarafından değil, serbest çalışanlar tarafından da kurulabilmekte, zaman tasarrufu ve yolculuk maliyetlerinin azaltılması gibi önemli faydalar sağlamaktadır. Bir diğerk uzaktan çalışma türü olan uydu büroda ise iş, ana ofisten uzakta ancak iletişim araçları ile sürekli ve anlık olarak ana ofisle bağlantılı birimlerde yapılmaktadır. Uydu büroda çalışan, işverenin emir ve talimatı altında olan bağımlı çalışan konumundadır. Tek bir firmanın çalışanlarının bulunduğu, makine teçhizatın firma tarafından temin edildiği uydu büroların kurulmasındaki amaç, çalışanların ikamet ettiği yerlere yakın konumlarda merkez ofis niteliği taşıyan birimlerin oluşturulmasıdır. Evde büro ise çalışanın üstlendiği işi kendi evinde elektronik iletişim araçları ile yerine getirmesidir. Kullanılan cihazlar çalışana ait olabilmekte ya da işveren tarafından temin edilebilmektedir. Son olarak tamir ve bakım hizmetleri gibi hizmetlerde, hizmetin verildiği yerde ana ofisle iletişimin devamlılığını amaçlayan gezici büro, firma çalışanın iş amaçlı seyahatlerinde videoteks gibi araçlarla ana ofisle bağlantıda olmasını ifade etmektedir (Öztürkoğlu, 2013: 121,122; Ölçer, 2004: 146, 147).

Uzaktan çalışma ve türleri işverenler açısından rekabet gücünün artması, işgücü maliyetlerinin azalması, iş kalitesinin artması gibi avantajlar barındırmaktadır (ILO, 2020: 8). Bununla birlikte uzaktan çalışmada iş yaşam dengesini korumak bir avantaj olarak kabul edilmektedir (Güz ve Tüfekçi, 2020) farklı bir çalışmada ise

uzaktan çalışma biçimlerinin iş yaşam dengesi açısından dezavantajlı bir çalışma biçimi olduğu ifade edilmektedir (Bilginoğlu, 2021: 108). Benzer ikilik iş sağlığı ve güvenliği, motivasyon gibi konularda da dikkat çekmektedir.⁶ O halde denilebilir ki uzaktan çalışmanın çalışanlar açısından avantajları ve dezavantajları farklı unsurlara ve görüşlere göre değişiklik göstermektedir. Bununla birlikte engelliler ve bakım sorumluluğu olanlar gibi dezavantajlı grupların işgücüne katılımını kolaylaştırması ve işe gidiş geliş maliyetlerini azaltması gibi unsurlar bu çalışma biçiminin genel kabul görmüş avantajlarından (ILO, 2020: 8).

Hibrit çalışma, “çalışanların çalışma sürelerini, uzaktan çalışma veya ofis içi çalışma arasında bölümlendirme biçimidir”. Bu çalışma biçimini geleneksel çalışma biçimi ile uzaktan çalışma biçiminin bir bileşimi olarak da tanımlamak mümkündür. Hibrit çalışmanın standart bir uygulaması bulunmamakla birlikte bu çalışma biçiminin yaygın olarak iki şekilde uygulandığı görülmektedir. Hibrit çalışmanın ilk şeklinde çalışanların bir kısmı ofiste çalışırken, bir kısmı ofis dışında çalışmakta; diğer şeklinde ise çalışanların tamamı veya önemli bir kısmı haftanın bazı günlerinde ofiste, kalan günlerinde ise evde ya da ofis dışı diğer konumlarda çalışmaktadır (Gençler ve Yankın, 2023: 108). Hibrit çalışma modeli, işverenlere esneklik ve işgücü maliyetlerinin azalması gibi faydalar sağlarken; çalışanlara da zaman tasarrufu ve zaman esnekliği sağlamaktadır. Bununla birlikte bu çalışma biçiminin çalışanlar açısından teknolojik altyapıya ulaşmanın maliyeti ve sosyal izolasyon; firmalar için ise kontrol ve denetime ayrılan zamanın ve maliyetin artması gibi olumsuz etkiler barındırdığı da ifade edilmektedir (Tenderis ve Kazdal, 2023: 4, 5).

Çalışma süreleri temelli ve istihdam ilişkileri temelli yeni çalışma biçimleri, çalışma süresini geleneksel çalışma süresinin dışına çıkarmış, işi zamandan ve mekândan bağımsız hale getirmiştir. Bu çalışma biçimlerinin tamamının ortaya çıkması ve yaygınlaşmasında çalışma yaşamındaki dönüşümün temel aktörlerinden olan; esnekleşme, bilgi teknolojilerinin yaygınlaşması ve dijitalleşme kimi zaman bir arada kimi zaman ayrı ayrı rol oynamıştır. İşte bu üç aktörün etkilerinin bir arada görüldüğü, aynı anda çalışma süreleri ve istihdam ilişkileri temelli yeni çalışma

⁶ Motivasyon ve iş sağlığı ve güvenliği unsurlarındaki görüş ayrılıkları için bkz. Kabakçı ve Güler, 2023.

biçimlerinden biri olarak kabul edilebilecek, son yıllarda uygulaması hızla artan ve literatürdeki çalışmalara konu olan son çalışma biçimi, platform çalışmadır. Platform çalışma ile ilgili hususlar ikinci bölümde kapsamlı olarak ele alınacaktır.



İKİNCİ BÖLÜM

KONUM TABANLI PLATFORM ÇALIŞMA

2.1. Platform Çalışma

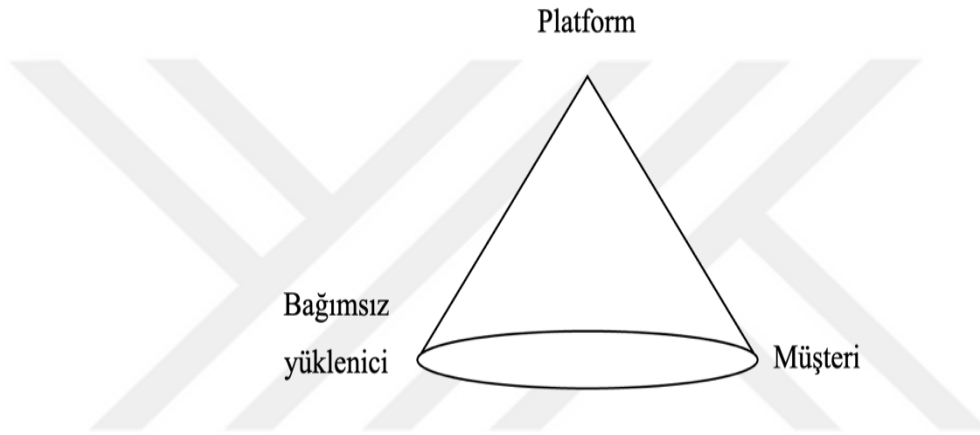
Platform çalışma, dijital teknolojilerin, bilgi teknolojilerinin ve esnekliğin bir arada görüldüğü yeni çalışma biçimlerindenidir. Bu yeni çalışma biçimi literatürde çok sayıda araştırmaya konu olmuştur. Platform çalışma literatürde paylaşım ekonomisi, platform ekonomisi, gig ekonomi gibi isimlerle de anılmaktadır ve bu çalışma biçimi hakkında farklı tanımlamalar mevcuttur. EUROFOUND, Platform çalışmayı, “bir çevrimiçi platformun organizasyonların veya bireylerin diğer organizasyonlara ya da bireylere belirli sorunları çözmek veya hizmet sağlamak amacıyla ödeme karşılığında erişmesini sağladığı bir istihdam biçimi” olarak tanımlamaktadır (EUROFOUND, 2018: 9). OECD ise platform çalışmayı, “kuruluşların ve bireylerin ödeme karşılığında hizmet sunmak amacıyla diğer bireylere ulaşmak için dijital platformlardan faydalandığı bir çalışma biçimi” olarak tanımlamıştır. Bu çalışma biçimi “bir uygulama veya web sitesi aracılığıyla belli işlerin, görevlerin, hizmet ve faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için çalışanlar ile müşterilerin eşleştirilmesi” mantığına dayanmaktadır (OECD, 2019: 51).

Platform çalışmanın tanımı yapılırken farklı çalışmalardaki tanımlar ile birlikte bu çalışma biçimin temel özelliklerine odaklanmakta yarar vardır. Buna göre platform çalışmanın temel özellikleri şunlardır (Eurofound, 2018: 9; Gómez García and Hospido, 2022: 3; Rani and Dhir, 2020: 163; Fuggan et al, 2019: 117; Cappelli, 2013: 577):

- Çalışma ücret karşılığında gerçekleştirilmektedir ve işler online bir platform aracılığıyla organize edilmektedir.
- Amaç belirli bir ihtiyacı gidermek ya da belirli görevleri yerine getirmektir.
- Yapılan iş, sözleşme esasına dayanmaktadır.
- İşler görevlere ayrılmaktadır.
- Hizmet, talebe karşılık verilmektedir.
- Görevler, talebi gerçek zamanlı olarak karşılayacak şekilde düzenlenmiştir.

- Bilgi iletişim teknolojileri, bu çalışma biçiminde kilit bir rol oynamaktadır.
- Şekil 2.1’de gösterildiği üzere; müşteri, dijital platform ve bağımsız yüklenici olmak üzere üç tarafın bulunduğu bir çalışma ilişkisi söz konusudur.
- Platform çalışma, referans döneminde en az 1 saat yapılan çalışmaları kapsamaktadır.

Şekil 2.1. Platform Çalışmanın Tarafları



Kaynak: Schmidt, Florian, A., **Digital Labour Markets in the Platform Economy**, Friedrich- Ebert- Stiftung Publishing, 2017.

Dijital platformlar, müşterilere ulaşma, yürütülen faaliyeti değerlendirme, işi yürütmek için gerekli koşulların sağlanması, yapılacak işin detaylandırılıp dağıtılması ve önceliklendirilmesi gibi faaliyetleri kontrol etmekte ve düzenlemektedir. Dijital platformlar merkezi olmayan bilgi ağları, büyük veri analitiği ve mobil dijital cihazların bir araya gelmesiyle ortaya çıkmıştır. Bu etkileşim aynı zamanda ekonomik faaliyetin yeni koordinasyon biçimidir. Bu nedenle çağdaş kapitalizmin iki temel ekonomik koordinasyon biçimiyle, diğer bir ifadeyle organizasyonlar veya piyasalarla mükemmel olarak uyuşmazlar. Esasında platformlar çağdaş kapitalizmin iki temel ekonomik koordinasyon biçimini de içermektedirler. Çünkü platformlar, bir malın veya hizmetin arzı ile talebini bir araya getirmekte ve bu işlemi doğrudan yönetmektedirler. Ancak aynı zamanda platformlar, bu iki ekonomik koordinasyon biçiminin ötesine geçmekte, çünkü daha fazla şeffaflık ve verimlilik sağlayarak ürün ve hizmet yelpazesini genişletebilmektedirler (Fernández-Macías, 2018: 18).

2.1.1. Dünyada Rakamlarla Platform Çalışma ve Platform Çalışan Profili

Son yıllarda platform çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte platform çalışanların sayısı ve profili ile ilgili yapılan araştırmaların sayısı da artış göstermiştir. Platform çalışma ile ilgili son yıllarda yapılan önemli araştırmalardan biri COLLEEM anketidir. COLLEEM anketinden elde edilen sonuçlar Avrupa'daki platform çalışanlar hakkında değerli veriler sağlayan en önemli bilgi kaynağı olarak kabul edilmektedir (OECD, ILO, EU, 2023). Anket çalışması 16- 74 yaş arasındaki internet kullanıcılarının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. İki aşamalı olarak yürütülen çalışmanın ilk aşamasında 14 AB (Avrupa Birliği) ülkesinden 32.289 katılımcıya, ikinci aşamasında ise 16 AB üyesi ülkeden⁷ 38.022 katılımcıya ulaşılmıştır (Urzi Brancati, Pesole, Fernández-Macías, 2020: 3).

Anket sonuçları⁸ platform çalışan yoğunluğunun ülkeler genelinde çalışma çağındaki nüfusun %11'ine karşılık geldiğini göstermektedir. Bu oran ülkelere göre %18 (İspanya) ile %6 (Çek Cumhuriyeti) arasında değişiklik göstermektedir. Platform çalışanların %23,6'sı, 16- 25 yaşında olmasına karşılık yalnızca %5'i 55-65 yaş arasındadır. Çalışmada yaş için iki temel kategori oluşturulmuştur. Buna göre 35 yaş ve altı genç çalışanları, 35 yaş ve üstü yaşlı çalışanları nitelemektedir. Çalışmada platform çalışanların yaş ortalamasının 34 olduğu bulgulanmıştır. Dolayısıyla anket sonuçları platform çalışanların çoğunlukla genç nüfustan oluştuğunu göstermektedir. Bununla birlikte bu çalışma biçiminin daha çok erkekler tarafından tercih edildiği görülmektedir.

Platform çalışanlar büyük oranda gençlerden oluşmakta ancak birçoğunun bakmakla yükümlü olduğu bireyler bulunmaktadır. Anket sonuçlarına göre ana platform çalışanların yalnızca %15,9'unun bakmakla yükümlü olduğu birey bulunmamakta, bununla birlikte; %21'inin 2, %27'sinin 3, %25'inin 4, %7,1'inin 5, %4,1'inin 6 veya daha fazla bakmakla yükümlü olduğu birey bulunmaktadır. Anket sonuçlarına göre platform çalışanların eğitim durumu genellikle yüksektir. En düşük eğitim durumunun 16-25 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Ancak bunun sebebi

⁷ Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, Fransa, Almanya, Macaristan, İrlanda, İtalya, Litvanya, Hollanda, Portekiz, İspanya, İsveç, Slovakya, Romanya, Birleşik Krallık.

⁸ Ana platform çalışanlar için elde edilen verilere yer verilmiştir.

olarak bu yaş aralığındaki gençlerin henüz eğitimlerini tamamlamamış olmaları gösterilmiştir. Diğer yaş grupları değerlendirildiğinde ise katılımcıların neredeyse yarısının yüksek eğitim seviyesinde olduğu görülmektedir. Anket sonuçları farklı bir ülkede doğan bireylerin yerli bireylere kıyasla daha çok platform çalışma yaptığını göstermektedir. Dolayısıyla platform çalışanlar arasında göçmen yoğunluğu fazladır (Urzi Brancati, Pesole, Fernández-Macías, 2020: 21- 28). Özetle 16 Avrupa ülkesinde yapılan çalışmanın sonucunda platform çalışanların çoğunlukla; genç, eğitilmiş, erkek, yabancı bir ülkede doğan ve bakmakla yükümlü olduğu bireyler bulunan çalışanlar olduğu tespit edilmiştir.

Avrupa ülkeleri üzerinde başka bir çalışma Piasna, Zwysen ve Drahokoupil (2022) tarafından yapılmıştır. 14 ülke⁹ üzerinde yapılan “İnternet ve Platform Çalışma Anketi” sonuçlarına göre çalışma çağındaki nüfusun %1,1’i esas iş olarak, %3,2’si ikincil iş olarak platform çalışma yapmaktadır. Son 12 ayda platform çalışma yapanların çalışma çağındaki nüfusa oranı %4,3’tür. Platform çalışan profiline bakıldığında ise sonuçların COLLEEM anketi sonuçları ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Nitekim yapılan çalışmaya göre platform çalışanların çoğunlukla; genç, eğitilmiş, erkek, yabancı bir ülkede doğan ve bakmakla yükümlü olduğu bireyler bulunan çalışanlar olduğu tespit edilmiştir (Piasna at al, 2022: 23- 35).

ILO’nun gerçekleştirdiği 2017- 2020 yılları arasını kapsayan araştırmada da platform çalışan profilinin diğer araştırma sonuçları ile benzer olduğu görülmüştür. Nitekim ILO’nun araştırma sonuçlarına göre platform çalışanların %62’sinin erkek, %60’ının üniversite diplomasına sahip, %17’sinin göçmen çalışanlar olduğu tespit edilmiştir (ILO, 2021: 136- 140). 2021 yılında ILO’nun yayınladığı rapora göre platform çalışma sırasıyla en çok ABD (%21), Hindistan (%8) ve Birleşik Krallık’ta (%5) gerçekleştirilmektedir. Dijital platform çalışmasından elde edilen gelirden en büyük payı ise sırasıyla ABD (%49), Çin (%23) ve Avrupa (%11) almaktadır (ILO, 2021: 30). Günümüze kadar platform çalışan sayısı ile ilgili bilgi edebilmek adına birçok çalışma yapılmıştır. Sözü edilen bu çalışmalardan elde edilen özet bulgular tablo 2.1’de gösterilmiştir.

⁹ Avusturya, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Polonya, Romanya, Slovakya, İspanya, Macaristan.

Tablo 2.1. Dijital Platform İstihdamı ile İlgili Yapılan Diğer Çalışmaların**Sonuçları**

Ülke	Yıl	Platform Türleri	Örneklem	Sonuç ¹⁰
Avusturalya	2019	Dijital emek platformları, satış ve kiralama için kullanılan platformlar	Yaklaşık 15.000	%7,1
	2017	Dijital emek platformları	Genel	%19
Kanada	2015-2016	Konum tabanlı platformlar (Yalnızca yolculuk hizmetleri)	Yaklaşık 100.000	%0,2
Danimarka	2017	Dijital emek platformları	18.000	%1
Almanya		Dijital emek platformları	Genel	%12
AB Ülkeleri	2017-2018	Dijital emek platformları	38.022	%11
AB Ülkeleri	2018-2021	Dijital emek platformları	24.108	%4,3
Finlandiya	2017	Dijital emek platformları, satış ve kiralama için kullanılan platformlar	Her ay için 12.000	%7
	2017	Dijital emek platformları	15- 74 yaş arası genel nüfus	%0,3
Birleşik Krallık	2017	Dijital emek platformları	Genel	%9
	2017	Dijital emek platformları	18-70 yaş arası genel nüfus	%4
	2018	Dijital emek platformları	Genel	%4,4
Fransa	2017	Dijital emek platformları	3.700	%7,8
İtalya	2017	Dijital emek platformları	Genel	%22
	2018	Dijital emek platformları	45.000	%0,49
Singapur	2020	Dijital emek platformları	4.200	%3,6
Hollanda	2017	Dijital emek platformları	Genel	%9
İsviçre	2017	Dijital emek platformları	Genel	%10
	2019	Dijital emek platformları, satış ve kiralama için kullanılan platformlar	11.500	
ABD	2017-2019	Dijital emek platformları, kiralama için kullanılan platformlar	106.000	%7,6

Kaynak: Literatürdeki çeşitli kaynaklardan ¹¹ derlenmiştir.

¹⁰ Yapılan çalışma sonucunda örneklemin ne kadarlık bir kısmının platform çalışma yaptığını ifade etmektedir.

¹¹ O'Farrell and Montagnier, 2019: 9- 11; Piasna at al, 2022: 15; Huws at al, 2017: 16; Statistics Finland 2017, BEIS, 2018: 5; CIPD, 2017: 4; OECD, ILO, EC, 2023; Eurofound, 2018: 14.

Platform çalışan sayısını tespit etmeyi amaçlayan çalışmalarda örneklemin seçimi ve çalışmacının platform çalışmanın ne olduğu hakkında yeterli bilgiye sahip olması büyük önem arz etmektedir. Bununla birlikte çalışmada platform çalışmanın tanımlamasının ayrıntılı biçimde yapılması, platform çalışmadan söz ederken çalışmacının neyi ifade etmek istediğini açıkça belirtmiş olması önemlidir. Platform çalışma kavramı dinamik bir kavramdır. Bu nedenle tespit edilen rakamlar referans alınan tanıma, platform çalışmanın hangi kavramlarla anılıyor olduğuna¹², çalışmanın kapsamını oluşturan sektöre ve birçok etkene göre farklılaşabilmektedir. Bu nedenledir ki platform çalışanların emek piyasasındaki payına ilişkin kesin bir veri bulunmamaktadır (European Parliament, 2020: 22). Dolayısıyla net bir rakama ulaşabilmek güç olsa da platform çalışmanın ekonomik faaliyet içindeki yerinin gün geçtikçe büyüdüğünü söylemek mümkündür. Nitekim World Economic Forum'un Future of Jobs adlı raporunda (2023: 24), önümüzdeki beş yıl içinde dijital platformların işletmelerin %85'i tarafından benimseneceği öngörülmektedir.

2.1.2. Platform Çalışanların ve Platformların Sınıflandırılması

Literatürde platform çalışanlar ve platformlar konusunda çok sayıda sınıflandırma mevcuttur. Bu başlık altında ilk sırada platform çalışanların sınıflandırılmasına yer verilecektir. Buna göre platform çalışanlar için, iş ilişkisinin içeriği ile çalışma süresi ve gelirin belirleyici olduğu iki tür sınıflandırma bulunmaktadır. Platform çalışanlar kendi içinde harici platform çalışanları ve dahili platform çalışanları olmak üzere iki sınıfa ayrılmaktadır. Harici platform çalışanlar, ücret veya kâr elde etmek amacıyla harici bir dijital platform aracılığıyla çalışan bağımlı yükleniciler, kendi hesabına çalışanlar ve bağımsız çalışanların yaptığı işe yardımcı olması için işe alınan çalışanlardır. Dahili platform çalışanları ise dijital platform tarafından bir iş sözleşmesi ile istihdam edilen çalışanları ifade etmektedir. Dahili platform çalışma söz konusu olduğunda dijital platformun sahibi işveren olmanın getirdiği sorumluluklara ve yetkilere sahiptir (OECD, ILO, EU, 2023). Platform çalışanların sınıflandırılması açısından haftalık çalışma süresi ile gelirin ne

¹² Platform çalışma farklı ülkelerde paylaşım ekonomisi, gig çalışma, kitle tabanlı çalışma, talebe dayalı ekonomi, işbirlikçi ekonomi ve serbest çalışma gibi kavramlarla anılmaktadır (Eurofound, 2018: 10; Maselli at al, 2016: 1).

kadarlık bir kısmının platform çalışma yapılarak elde edildiği de önem arz etmektedir. Buna göre dört tür platform çalışan vardır. Bunlar (Gómez García and Hospido, 2022: 6; Urzi Brancati, Pesole and Fernández-Macías 2020: 15):

Aralıklı platform çalışanları: Son bir yıl içinde platformlar aracılığıyla ayda bir defadan az hizmet verenlerdir. Bu bireyler platform çalışma yapmış veya denemişlerdir ancak platform çalışma, çalışma hayatlarının temel parçası değildir.

Esas platform çalışanları: Toplam gelirinin %50'sinden fazlasını platform çalışmadan elde eden ve haftada en az 20 saat platform çalışma yapanlardır.

İkincil platform çalışanları: Toplam gelirinin %25- %49'unu platform çalışmadan elde eden ve haftada en az 20 saat platform çalışma yapanlardır.

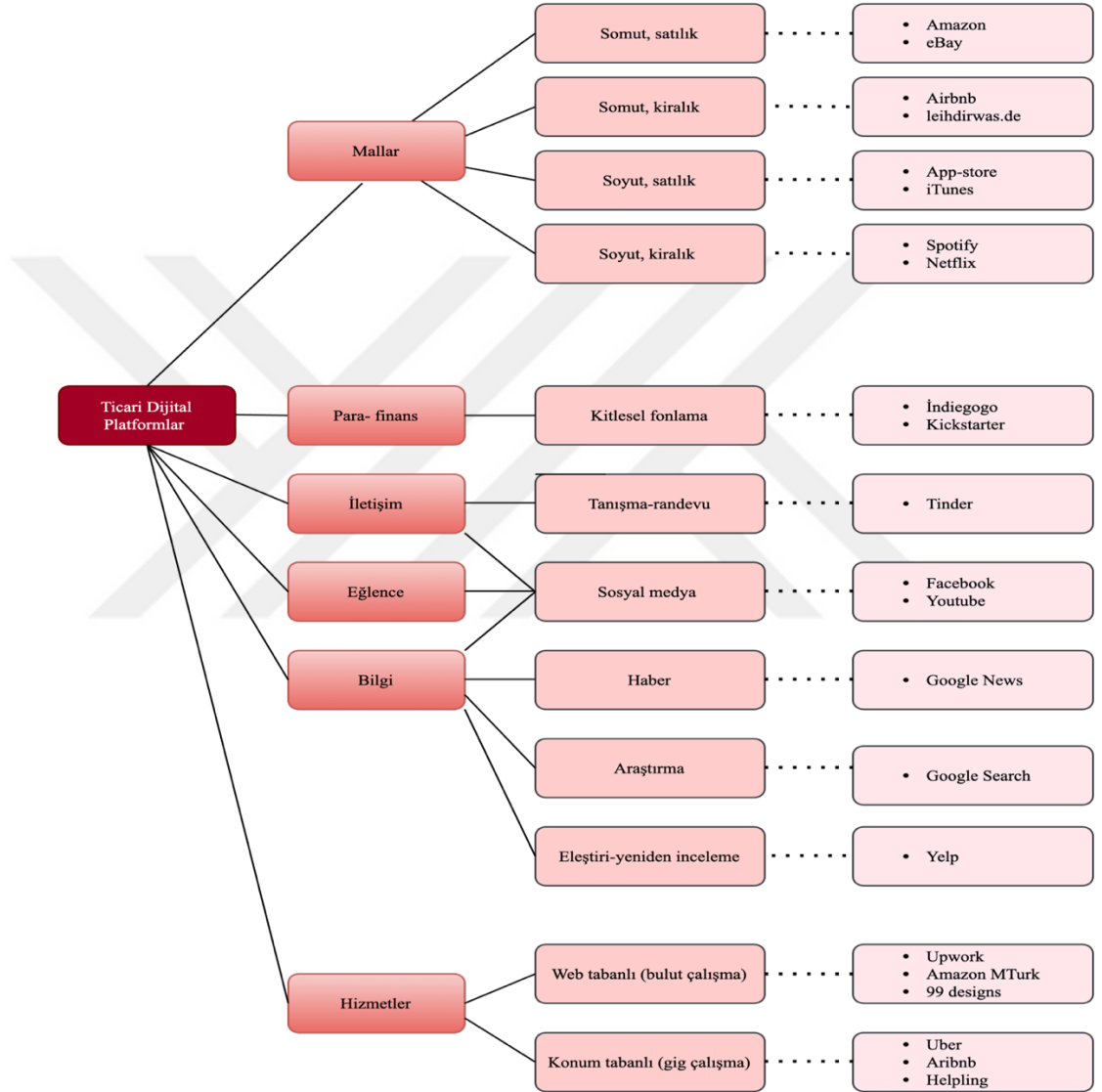
Marjinal platform çalışanları: Toplam gelirinin %25'inden daha azını platform çalışmadan elde eden ve haftada en fazla 10 saat platform çalışma yapanlardır.

Literatürde platformların sınıflandırılmasının ise platform çalışanların sınıflandırılmasından çok daha çeşitli olduğu görülmektedir. Örneğin Schimdt (2017: 6) ticari dijital platformları iş türüne dayalı olarak sınıflandırmıştır. Schmidt sınıflandırmasında 6 tür platform çalışmadan söz etmektedir. Bunlar Şekil 2.2'de görüldüğü üzere; mallar, para-finans, iletişim, eğlence, bilgi ve hizmetler olarak sıralanmaktadır.

Schimdt tarafından yapılan sınıflandırmada mallar kategorisine dahil olan hizmet sunumu türleri, Amazon, eBay gibi ürün satışı yapan platformların yer aldığı maddi- satılık kategorisi; Airbnb, leihdirwas.de gibi somut ürün ve malların kiralamasını yapan platformların yer aldığı maddi, kiralık kategorisi; App-store, iTunes gibi müzik, oyun ve programların diğer bir ifadeyle soyut malların satışının yapıldığı soyut satılık kategorisi ve son olarak Spotify, Netflix gibi film, müzik ve benzeri soyut malların kiralamasının yapıldığı soyut kiralık kategorisi olmak üzere dört alt kategoriye ayrılmaktadır. Para-finans kategorisinde ise İndiegogo, Kickstarter gibi uygulamaların bulunduğu kitlesel fonlama platformları yer almaktadır. Kitlesel fonlama (crowdfunding) sistemi kültürümüze “imece” olarak geçmiş olan yardımlaşma biçiminin modern halidir. Kitlesel fonlama özet bir anlatımla bir projenin ya da girişimci bir faaliyetin finansmanının internet ortamında bir grup insan

tarafından sağlanmasıdır. Türkiye’de de fonGOGO, crowdFON gibi kitlesel fonlama platformları bulunmaktadır (Ünsal, 2017: 20).

Şekil 2.2. Platform Çalışmanın Türleri



Kaynak: Schmidt, Florian, A., **Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work, Germany**, FES Publication, 2017.

Ticari dijital platformun bir diğer türü olan iletişim kategorisinde yer alan tanışma platformlarında ise farklı ülke ve bölgelerden insanlarla sosyal etkileşimde bulunma fırsatı sağlayan platformlar bulunmaktadır. İletişim kategorisinde yer alan bir

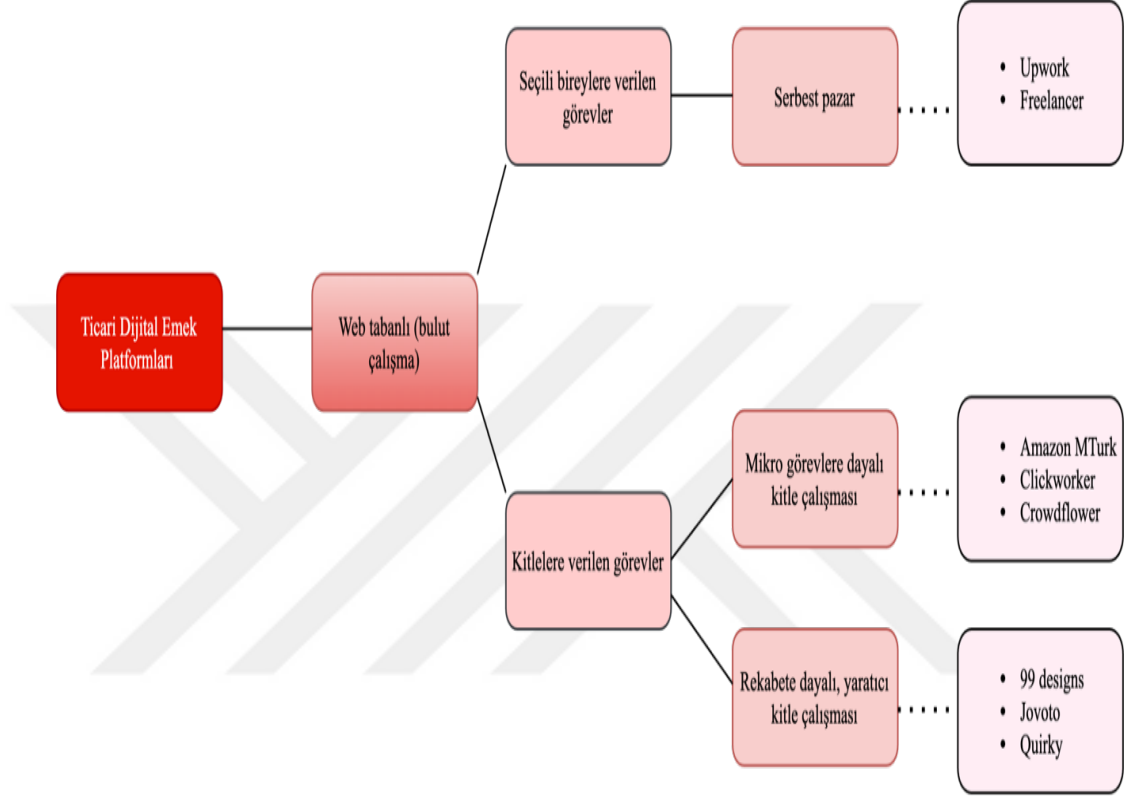
diğer alt kategori Youtube, Facebook gibi sosyal platformların yer aldığı sosyal medya alt kategorisidir. Instagram, Twitter, Tiktok gibi sosyal paylaşım platformları da bu kategoriye dahildir. Bu platformların içerik üretmek gelir elde etme, eğlence, sosyalleşme, bilgi edinme gibi amaçları bulunmaktadır. Dijital ticari platformlarda bir diğer kategori bilgi kategorisidir. Bilgi kategorisi üç alt kategoriyi içermektedir. Bunlar; internet sitesi ya da tarayıcı aracılığıyla haber takibinin yapılabildiği, Google News gibi platformları içeren haber; internet ortamında araştırmaya ve bilgi edinmeye yardımcı olan, Google Search gibi platformları içeren araştırma; kullanıcılara mekân ve hizmeti değerlendirme, eleştirme gibi imkanlar sağlayan Yelp gibi platformları içeren eleştiri- yeniden inceleme alt kategorileridir.

Son olarak hizmetler kategorisi web tabanlı (bulut çalışma) ve konum tabanlı (gig çalışma) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Schmidt ticari dijital emek platformlarından hizmet kategorisinde yer alan web tabanlı ve konum tabanlı platform çalışmanın sınıflandırmasını ayrı biçimde ele almıştır. Çalışmada da bu kategori daha ayrıntılı biçimde incelenecektir. Web tabanlı platform çalışma, özellikle çalışanlarının dünyanın her yerinden istihdam edilebilmesi noktasında konum tabanlı platform çalışmadan ayrılmaktadır. Web tabanlı platform çalışma; yüksek veya düşük vasıflı çalışanların istihdam edilebildiği, tüm dünyadaki yeteneklere ulaşabilmek konusunda etkili ve esnek olduğundan işletmelerin ihtiyacı olan işgücüne ve beceri kaynağına erişimini kolaylaştıran, üretim maliyetini düşüren ve üretkenliği arttıran bir çalışma biçimidir (Groen ve Fabo, 2016: 1; Coorporal ve Lehtonvirta, 2017: 1).

Web tabanlı platform çalışma kendi içinde seçili bireylere verilen görevler ve kitlelere verilen görevler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bu sınıflandırma şekil 2.3'te gösterilmektedir. Web tabanlı platform çalışmada seçili bireylere verilen görevler serbest pazarda yer alan platformlar aracılığıyla verilen hizmetleri kapsamaktadır. Örneğin Upwork, Freelancer gibi web, yazılım, tercüme, teknik altyapı, analitik veri, hukuki danışmanlık hizmetlerinin verildiği platformlar serbest pazar platformlarına örnek olarak gösterilebilir. Web tabanlı platform çalışmada kitlelere verilen görevler ise mikro görevlere dayalı kitle çalışması ile rekabete dayalı yaratıcı kitle çalışması olmak üzere ikiye başlıkta sınıflandırılmıştır. Mikro görevlere dayalı kitle çalışması Amazon MTurk, Crowdfunder, Clickworker gibi makine- insan

kombinasyonu ile mikro görevlerin yerine getirilerek kazanç elde edilmesini sağlayan platformları içermektedir (Yazıcı, 2022: 1309).

Şekil 2.3. Web Tabanlı Platform Çalışmanın Türleri



Kaynak: Schmidt, Florian, A., **Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work**, Germany, FES Publication, 2017.

Kitlelere verilen görevlerden rekabete dayalı yaratıcı kitle çalışması ise 99 designs, Quirky, Jovoto gibi fikirlerin ve tasarımların yarıştığı, rekabetçi bir ortamda müşteri talepleriyle iş fikrini pazarlayan kişilerin bulunduğu platformları içermektedir. Bu platformlar aracılığıyla müşterinin talebine yönelik tasarımlar yarışdırılmakta, uygun tasarım seçilmekte ve kazanan tasarımların sahiplerine ödeme yapılmaktadır. 2011 yılında Jovoto platformu tarafından başlatılan sürdürülebilir ve maliyeti düşük ev yarışması bu türdeki platformların işleyiş biçimi hakkında ipucu vermektedir (Schmidt, 2017: 7).

Dijital emek platformlarının sınıflandırılırken sınıflandırmada neyin dikkate alındığı önemlidir. Bu sınıflandırmada dikkate alınan kriterler şu sorulara göre şekillenmiştir: “iş belirli bir yere bağlı mı?” ve “iş bir kişiye bağlı mı?”. İşin her yerden yapılabiliyor olması web tabanlı çalışmaya (bulut çalışma); işin herkes tarafından veya önceden belirlenmemiş bir grup tarafından yapılabiliyor olması kitle çalışmaya karşılık gelmektedir. Örneğin serbest pazar kategorisinde yer alan işler kitle çalışmasına değil bulut çalışmasına örnek olarak gösterilebilir. Son olarak işin yapılacağı yerin ve işi yapacak kişinin belli olması konum tabanlı platform çalışmaya (gig çalışma) karşılık gelmektedir. Yerel mikro görevler, konum tabanlı çalışmada kitle çalışmasının tek örneğidir (Schmidt, 2017: 7). Çalışmanın odak noktası olan konum tabanlı platform çalışmanın niteliği, türleri ve diğer önemli detaylar akıcılığı korumak adına literatürdeki farklı platform çalışma sınıflandırmalarına yer verildikten sonra açıklanacaktır.

Bir başka çalışmada Fernández-Macías (2018: 20), dijital platformları; platform sahipliği, işlemlerin ekonomik niteliği ve işlemlerin içeriği kriterlerine göre aşağıdaki gibi sınıflandırmıştır:

Platform sahipliği: Platform sahipliği kriterine göre platformlar, özel sahipli platformlar ve kullanıcılarının sahip olduğu platformlar olmak üzere iki gruba ayrılır. Özel sahipli platformlar yapılan her bir işlem üzerinden ücret veya yüzde alınarak, giriş ücreti talep edilerek veya reklam anlaşmaları yapılarak gelir elde edilebilen Uber ve Airbnb gibi platformlardır. Buna karşılık Blockchain gibi platformlar ise kullanıcılarının sahibi olduğu platformlardır. Bu iki tür platform arasında kâr amacı gütmeye noktasında önemli bir ayrım bulunmaktadır.

İşlemlerin ekonomik niteliği: İşlemlerin ekonomik niteliğine göre platformlar ticari faaliyetlerin gerçekleştirildiği platformlar ile ticari olmayan faaliyetlerin gerçekleştirildiği platformlar olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Platformlar aracılığıyla ticari faaliyetler gibi ticari olmayan faaliyetler de gerçekleştirilebilir. Öyle ki platformlar aracılığıyla bir mal veya hizmet karşılık bekleme beklemeksizin sunulabilmektedir. Örneğin Couchsurfing adlı konaklama uygulamasının çalışma prensibi hediye ekonomisi ile uyumaktadır. Çünkü bu uygulama aracılığıyla farklı şehirlerde konaklayacak yer arayan kişilerle bu kişileri evlerinde ücret beklentisi

olmadan misafir etmek isteyen kişiler buluşmakta ancak ortada ticari bir faaliyet bulunmamaktadır. Platformlarda kullanılan farklı bir hizmet ilişkisi ise takas ilişkisidir. Simbi gibi hizmet değişim platformları takas ekonomisine örnek gösterilebilecek platformlardandır. Bu platformda yetenek ve beceriler takas edilebilmekte, kullanıcılar verilen hizmetlerle ilgililediklerinde teklifte bulunabilmektedirler. Takas ekonomisinin söz konusu olduğu platformlarda hizmetlerden yararlanabilmek için ödeme yapılmamakta, hizmet sunarak ya da hizmet alarak biriktirilen sanal krediler kullanılmaktadır.

İşlemlerin içeriği: İşlemlerin içeriğine göre platformlar ürün alışverişi ve hizmet alışverişinin yapıldığı platformlar olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Ürün alışverişi yapılan platformlara eBay, Amazon, Marketplace gibi platformlar; hizmet alışverişi yapılan platformlara ise Uber, Airbnb, Taskrabbıt gibi platformlar örnek gösterilebilir.

Platform çalışma ile ilgili farklı bir sınıflandırma Pesole ve arkadaşları (2018: 37) tarafından yapılmıştır. Pesole ve arkadaşları işgücü hizmetlerinin sağlanmasını koordine etmek için kullanılan dijital platformları aşağıdaki gibi sınıflandırmıştır.

Çevrimiçi serbest çalışma platformları: PeoplePerHour, Freelancer, Upwork gibi platformları içeren ve kuruluşların yüksek nitelikli, uzmanlaşmış becerileri olan kendi hesabına çalışanlardan oluşan bir ağı erişmesini mümkün kılan platformlardır.

Mikro görev platformları: Amazon, Mechanical Turk, CrowdFlower gibi hizmet talep edenlerle bağımsız çalışanların mikro görevler için eşleştirilebildiği platformlardır.

Fiziksel olarak sağlanan hizmetlere aracılık eden platformlar: Uber, TaskRabbit gibi fiziksel olarak gerçekleştirilen görevler için müşterilerin ve hizmet sağlayanların eşleştirildiği platformlardır.

Pesole ve arkadaşları (2018: 36), yaptıkları çalışmada aynı zamanda platformlar aracılığıyla sağlanan hizmetin tipolojisinden söz etmişlerdir. Buna göre yüksek beceri ve yüksek öğretim seviyesi gerektiren görevler profesyonel görevlerdir ve hukuk, muhasebe, yazılım ve çeviri işleri bu kategoriye dahildir. Tekrar eden basit görevleri içeren ve orta seviyede beceri ve eğitim düzeyi gerektiren görevler profesyonel olmayan görevlerdir. Bu görevlere nesneleri sınıflandırma, web sitesi

incelemesi, büro ve veri girişi işleri, satış ve pazarlama destek çalışmaları örnek olarak gösterilebilir. Son olarak yerinde görevler genellikle çok az beceri gerektiren ya da beceri gerektirmeyen görevlerdir ve temizlik işleri gibi fiziksel hizmetleri içermektedir.

Çevrimiçi platformlar aracılığıyla sağlanan hizmetlerin sınıflandırılması aslında görevlerin sınıflandırılmasıdır. Pesole ve arkadaşları (2018: 34, 35) platform çalışmada sunulan görevleri 11 başlıkta incelemiştir. Bunlar, online büro işleri ve veri girişi, online profesyonel hizmetler, online multimedya çalışmaları ve yaratıcı işler, online satış ve pazarlama desteği çalışmaları, online yazılım ve teknoloji işleri, online çeviri ve yazma işleri, sınıflandırma ve etiketleme gibi online mikro görevler, dil öğretimi gibi etkileşimli hizmetler, taşıma ve teslimat işleri ile kat veya bakım hizmetleri gibi yerinde hizmetlerdir.

Dijital platformlarla ilgili bir diğer sınıflandırma ILO tarafından yapılmıştır. ILO'nun sınıflandırması Tablo 2.2' de gösterilmiştir. “Çalışma Yaşamının Dönüşümünde Dijital Emek Platformlarının Rolü” adlı raporunda ILO, dijital platformları dört temel kategoriye ayırmıştır. ILO'nun platform çalışma sınıflandırmasında; bireysel kullanıcılara hizmet sağlayan platformlar, işletmeler arası platformlar, hibrit dijital platformlar ve aracı platformlar kendi içinde de farklı kategorilere ayrılmaktadır. Buna göre (ILO, 2021: 39- 42):

Bireysel kullanıcılara hizmet sağlayan platformlar: Bireysel kullanıcılara hizmet sağlayan platformlar gün geçtikçe sosyal ve ekonomik yaşamlar üzerinde şekillendirici bir rol üstlenmektedir (ILO, 2021: 39). Bu platformlardan ilki olan sosyal medya platformları, Facebook, Instagram, Twitter, Tiktok gibi sosyal paylaşım platformlarıdır. Bireysel kullanıcılara hizmet sağlayan platformların bir diğer türü elektronik ödeme platformlarıdır. Bu platformlar internet üzerinden yapılan alışverişlerde kolayca ödeme yapma imkânı sağlamaktadır ve Paypal, Paystack, Paytm gibi platformlar bu kategoriye örnek olarak gösterilebilir. Catarse, Ketto, Kickstartes gibi platformlar ise kitlesel fonlama platformlarıdır. Bununla birlikte haber, medya ve eğlence; reklam, arama, bilgi ve inceleme; kiralama, iletişim ve uygulama marketi hizmeti veren platformlar da bireysel kullanıcılara hizmet sağlayan diğer platformlardır.

Tablo 2.2. Dijital Platform Türleri

Bireysel Kullanıcılara Hizmet Sağlayan Platformlar	
Sosyal Medya Platformları	Facebook, X, Instagram
Elektronik Ödeme Platformları	PayPal, Paystack, Paytm
Kitlesel Fonlama Platformları	Catarse, Ketto, Kickstarter
Diğer Dijital Servis Platformları	Haber, medya ve eğlence: Apple TV+, Netflix, Disney + Reklam: Gumtree, Kenhoo, OLX Arama, bilgi ve inceleme: Feedly, Google Search, Yelp Kiralama: Airbnb, Homestay, Makemytrip İletişim: Skype, Viber, Zoom Uygulama marketi: Apple App Store, Google Play Store
İşletmeler Arası Platformlar	
Perakende ve Toptan Satış	Alibaba, Amazon, Mercado Libre
İmalat Ürün Satışı ve Analitik	Anyfactory, Laserhub, Xometry
Tarımsal Ürün Satışı ve Analitik	Agri Marketplace, FarmCrowdy, Ninjacart
Finansal Kredilendirme	Ant Group, Avant, Nummo
Hibrit Dijital Platformlar	
Teslimat, Ulaşım, Perakende, Eğlence ve Elektronik Ödeme Gibi Hizmetleri İçerir	Jumia, Gojek, Grab.
Aracı Platformlar (Dijital Çalışma Platformları)	
Online Web Tabanlı Platformlar	Freelance ve rekabete dayalı: 99designs, Kabanchik, Upwork Mikro görev: AMT, Clickworker, Microworkers Rekabetçi programlama: Codeforces, HackerRank, Topcoder Tıbbi danışma: 1Doc3, DocOnline, MDLive
Konum Tabanlı Platformlar	Ulaşım: Bolt, Ola, Uber Ulaştırma: Metiuan, Rappi, Uber Eats Ev hizmetleri: Doit4u, Task Rabbit Urban Company Ev işleri: Batmaid, BookMyBai, SweepSouth Bakım hizmetleri: Care24, CareLinx, Greymate Care

Kaynak: ILO, **World Employment and Social Outlook The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work**, Geneva, International Labour Office, 2021.

İşletmeler arası platformlar: Dijital platformların bir diğer türü işletmeler arası platformlardır. Bunlardan ilki olan perakende ve toptan satış platformları; daha iyi fiyat

olanakları, fiziksel bir işyeri kiralama ya da personel istihdam etme açısından daha düşük maliyetle çalışma imkânı sunmakta ancak düşük ücretli çalışan istihdamına neden olmaktadır. Dolayısıyla önemli fırsatlar barındıran bu platformlar bazı istihdam alanlarını yok etmekte, yerine daha düşük ücretli ve çalışma koşullarının daha kötü olduğu istihdam alanlarını yaratmaktadır. Alibaba, Amazon, Mercado Libre gibi platformlar perakende ve toptan satış platformlarıdır. Türkiye’de de Trendyol, Hepsiburada gibi platformlar bu tür platformlara örnek gösterilebilir. Dünyada imalat ve tarım sektörü de giderek dijital dönüşüme uğramaktadır. Anyfactory, Laserhub, Agri Marketplace, FarmCrodı gibi platformlar aracılığıyla imalat, sipariş ve satış işlemleri gibi birçok işlem dijital teknolojiler aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. İşletmeler arası platformların son türü olan finansal kredilendirme platformları ise PayPal gibi ödeme platformlarının ortaya çıkması ve geleneksel bankacılık faaliyetlerindeki dijital dönüşüm gibi gelişmelerin bir sonucudur. Kişisel finansal yönetim, dijital ödeme gibi hizmetler sağlayan Ant Group, Avanti Nummo gibi platformlar finansal kredi platformlarındandır.

Hibrit dijital platformlar: Hibrit dijital platformlar aynı anda fiziksel hizmetleri ve dijital teknolojileri bir araya getiren platformlardır. Bu platformlar dijital teknolojilerden faydalanarak daha fazla müşteriye ulaşmayı, iş maliyetini azaltmayı ve iş sürecini iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Hibrit dijital platformlar teslimat, eğlence, elektronik ödeme, perakende gibi hizmetleri içermektedir ve Jumia, Gojek, Grab gibi platformlar bu tür platformlara örnek gösterilebilir.

Aracı platformlar (dijital çalışma platformları): Dijital platformların bir diğer türü olan aracı platformlar, diğer adıyla dijital çalışma platformları, web tabanlı platformlar ve konum tabanlı platformlar olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Web tabanlı platform çalışma türleri Schmidt’in sınıflandırmasına benzer şekilde serbest çalışma, mikro görevler ve rekabete dayalı görevlerden oluşmaktadır. Bununla birlikte ILO (2021: 43), hastaların online kanallarla tıbbi tavsiyeler alabildiği 1Doc3, DocOnline, MDLive gibi tıbbi danışma platformlarını da web tabanlı platformlar arasında kabul etmektedir. Dijital çalışma platformları kategorisinde yer alan son çalışma biçimi konum tabanlı platform çalışmadır. Çalışmanın devamında konum tabanlı platform çalışma detaylı biçimde ele alınacaktır.

2.2. Konum Tabanlı Platform Çalışma

Dijital çalışma platformlarının ikinci türü olan konum tabanlı platformlar son yıllarda araştırmacılar tarafından yoğun ilgi görmektedir. Bu çalışma biçimi kendine has özellikleri ile literatürde önemli bir tartışma konusu haline gelmiştir. Çalışmanın bu kısmında; konum tabanlı platform çalışma kavramı tanımlanacak, türleri açıklanacak ve konum tabanlı platform çalışmada pandemi etkisinden söz edilecektir. Daha sonra Türkiye’de konum tabanlı çalışmanın uygulama alanı olan elektronik ticarete, başlıca elektronik ticaret firmalarına ve konum tabanlı platform çalışmanın işleyişine değinilecek ve son olarak konum tabanlı platform çalışanların çalışma hayatında karşı karşıya kaldığı sorunlar mercek altına alınacaktır.

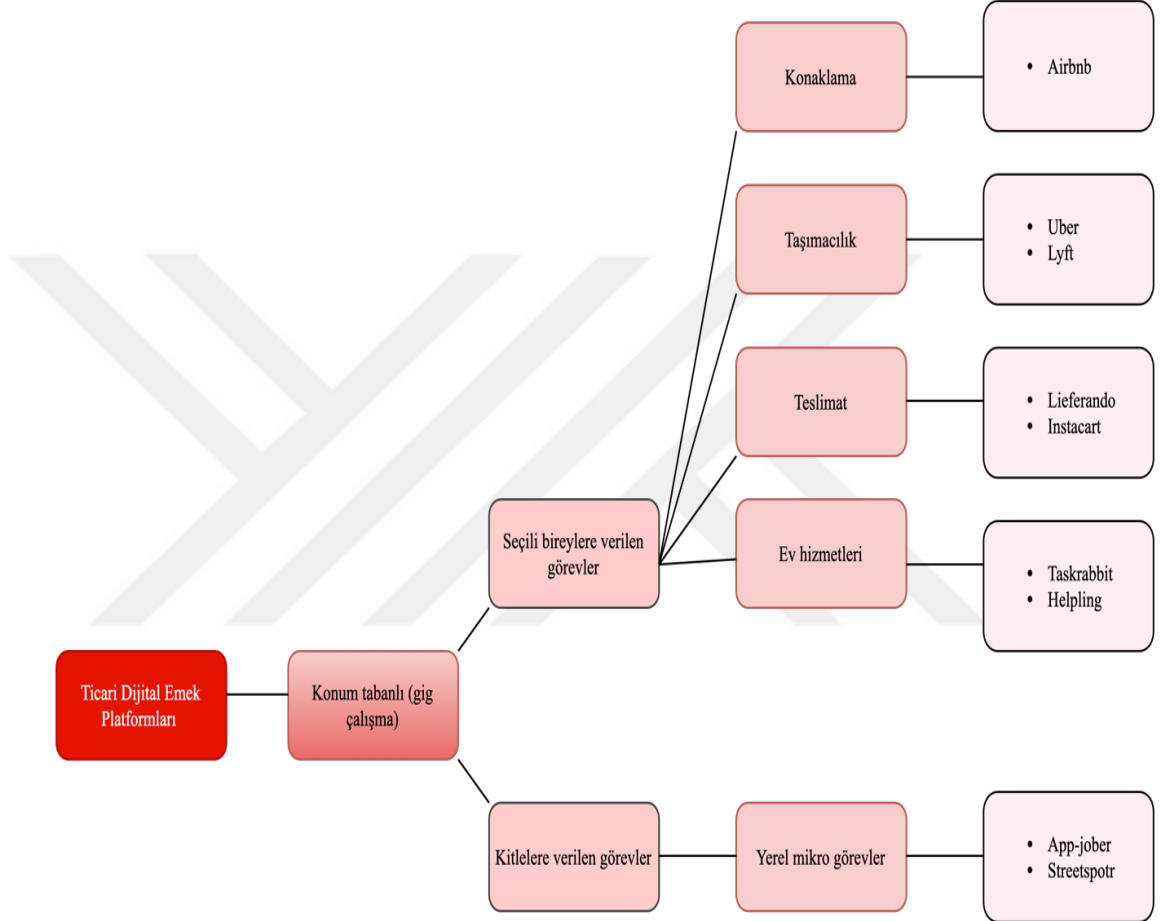
2.2.1. Konum Tabanlı Platform Çalışmanın Sınıflandırılması

Konum tabanlı platform çalışma, web tabanlı platform çalışma ile benzer olarak yüksek vasıflı veya düşük vasıflı çalışanların istihdam edilebildiği bir çalışma biçimidir. Konum tabanlı platform çalışmada yapılan işler söz konusu olduğunda spektrum çok geniştir. Konum tabanlı platformlar aracılığıyla yapılan işler, konaklamadan bakım hizmetlerine geniş bir yelpaze sunmaktadır (Coorporal ve Lehdonvirta, 2017: 1).

Şekil 2.4’te görüldüğü üzere ticari dijital emek platformlarından konum tabanlı çalışma platformları, web tabanlı çalışma platformlarına benzer şekilde, seçili bireylere verilen görevler ve kitlelere verilen görevler olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Konum tabanlı platform çalışmada seçili bireylere verilen görevler; konaklama, taşımacılık, teslimat ve ev hizmetleri olmak üzere dört başlıkta kategorize edilmektedir. Konaklama kategorisinde Airbnb gibi bireylerin farklı seçenekleri değerlendirerek ev veya oda kiralamalarına yardımcı olan uygulamalar bulunmaktadır. Taşımacılık kategorisinde ise Uber ve Lyft gibi ulaştırma hizmetine aracılık eden ve çeşitli motorlu araçlar ile bisikletlerin kiralamasının yapıldığı platformlar bulunmaktadır. Seçili bireylere verilen görevlerin bir diğer kategorisi teslimat kategorisidir. Teslimat kategorisinde Liefrendo, İnstacart gibi market ve yemek teslimatı sağlayan platformlar bulunmakta, ev hizmetleri kategorisinde ise Taskrabbıt,

Helpling gibi serbest çalışanları taşıma, tamir gibi işler için müşteri talepleriyle eşleştiren ev hizmetleri platformları bulunmaktadır.

Şekil 2.4. Konum Tabanlı Platform Çalışmanın Türleri



Kaynak: Schmidt, Florian, A., **Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work**, Germany, FES Publication, 2017.

Konum tabanlı çalışmada bir diğer kategori kitlelere verilen görevlerdir. Kitlelere verilen görevler kategorisinde yer alan ve konum tabanlı çalışma olarak kabul edilen tek çalışma biçimi yerel mikro görevlerdir. Yerel mikro görevler kategorisinde App-jober, Streetspotr gibi platformlar bulunmaktadır. Bunlar; işletmeler veya

kuruluşların mağazaların denetlenmesi, fiyat karşılaştırmalarının yapılması gibi görevler için bu görevleri yapmayı kabul eden bireylerden hizmet aldığı platformlardır.

2.2.2. Konum Tabanlı Platform Çalışmada Kırılma Noktası: Pandemi Etkisi

Dünya Sağlık Örgütü tarafından 2020 yılının şubat ayında¹³ pandemi ilan edilen Covid 19, yaşamın tüm alanlarına olduğu gibi çalışma yaşamına da önemli düzeyde etki etmiştir. Pandemi ile çalışma yaşamında büyük bir dönüşüm beklentisi ortaya çıkmıştır. Ne var ki çalışma hayatı halihazırda bir dönüşümün içindedir (Omay, 2020: 159, 160). O halde denilebilir ki pandemi, çalışma yaşamındaki dönüşümün yıllardır süren sancısına etkilerini uzun vadede devam ettirecek bir müdahalede bulunmuş, uzun yıllardır devam eden çalışma yaşamında ve çalışma biçimlerindeki dönüşüm, onunla daha görünür, yaygın ve kalıcı hale gelmiştir.

20. yüzyılın sonlarından itibaren teşvik edilen ve özendirilen bir unsur olan esnekliğin internet ağlarının ve coğrafi konum sistemlerinin teknolojik devrimiyle birleşmesi (Lenis, 2023: 2) sonucu ortaya çıkan platform çalışma gibi çalışma biçimleri, pandemi sırasında sıklıkla başvurulmuş çalışma biçimleri haline gelmiştir. Ne var ki web tabanlı platform çalışma gibi işin işyeri dışında yapılabildiği çalışma biçimleri pandemi süresince izole ve güvenli bir çalışma ortamı sağlarken, konum tabanlı platform çalışanlar mevcut risklerin katlanarak arttığı çalışma koşullarına maruz kalmıştır (Rani ve Dhir, 2020: 164). Covid 19 birçok sektörü olumsuz etkilerken teslimat sektörü büyüyen sektörler arasında sayılmış, online sipariş yaygınlaşmıştır. Bu durum konum tabanlı platform çalışanların iş miktarı ve iş yükü üzerinde de artırıcı bir etkiye neden olmuştur. ILO'nun "Motosikletli Kuryeler Odağında Teslimat Sektörü Çalışanlarında Psikososyal Risk Analizi" raporuna göre pandeminin başından itibaren "mobil perakende satışları yüzde ikiyüz, ulusal market zincirlerine dijitaldeki talep yüzde yüz elli artmıştır" (ILO, 2022: 10).

Pandemi süresince konum tabanlı platform çalışanların artan iş yükü literatürdeki çalışmalara da konu olmuştur (Kanyılmaz Polat ve Gezer Aydın, 2023: 32; Çoban vd., 2021: 8; Polkowska, 2020: 326). Pandemi, konum tabanlı platform

¹³ İlgili haber metni için bkz: <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-51614548>

çalışmanın yükselişi üzerinde katalizör etkisi yaratmış gerek mesleğin zorlu koşulları gerek pandeminin bu koşullar üzerindeki çarpan etkisi literatürde sıkça tartışılır hale gelmiştir (Rani ve Dhir, 2020; Polkowska, 2021; Parwez ve Ranjan, 2021; Lenis, 2024). Konum tabanlı platform çalışma sistemi, pandemi sonrasında da dünyada ve Türkiye’de uygulanmaya ve araştırmalara konu olmaya devam etmiştir.

2.3. Türkiye’de Konum Tabanlı Platform Çalışma

Konum tabanlı platform çalışma, elektronik ticaretin yaygınlaşması ile bağlantılıdır ve elektronik ticaret ile paralel olarak emek piyasasında yükseliş trendini korumaktadır. Konum tabanlı platform çalışma firmalara işçi statüsünde olmayan çalışanlar aracılığıyla yüksek maliyet ve yasal sorumluluklardan büyük ölçüde arındırılmış bir iş ilişkisi sunmaktadır. Bu iş ilişkisinde aracı platformların ortak özelliği temelde birer elektronik ticaret platformu olmalarıdır. Ülkemizde elektronik ticaret 6563 sayılı Elektronik Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanunun 2. maddesinde “Fiziki olarak karşı karşıya gelmeksizin, elektronik ortamda gerçekleştirilen çevrim içi iktisadi ve ticari her türlü faaliyet” olarak tanımlanmıştır. Türkiye’de elektronik ticaret faaliyetleri 90’lı yılların sonunda ortaya çıkmıştır. Elektronik ticarete ilişkin çalışmaların başlangıcı 1997 yılında Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu’nun düzenlediği toplantıya dayanmaktadır. Bu toplantıda Türkiye’de bir elektronik ticaret ağı kurmak ve elektronik ticareti yaygınlaştırmak hususundaki koordinasyondan Dış Ticaret Müsteşarlığı, sekreteryaya görevlerinden ise TÜBİTAK sorumlu tutulmuştur. Devam eden süreçte Türkiye’de elektronik ticaret, firmaların yöneliminin artmasıyla hızla büyümüştür. Elektronik ticaret sektörünün 2008- 2012 yılları arasında %35,5; 2012- 2017 yılları arasında %15,8 oranda büyüdüğü tahmin edilmektedir (UTİKAD, 2019: 5). 2020 yılına gelindiğinde Covid-19 pandemisinin etkisiyle beklendiği üzere elektronik ticaret hacmi daha fazla artmıştır. Bu yılda elektronik ticaret hacmi 226 milyar TL’ye ulaşmış, elektronik ticaret faaliyetinde bulunan işletme sayısı 4 katına çıkmış, her 4 internet kullanıcılarından 3’ü elektronik ticaret müşterisi haline gelmiştir (TUBİSAD, 2021: 2).

2023’ün ilk 6 ayı ile ilgili verilerin yer aldığı elektronik ticaret raporuna göre, Türkiye’nin elektronik ticaret hacmi 652,7 milyar TL’dir. Elektronik ticaretin genel

ticaret faaliyetleri arasındaki oranı ise %19,1'dir. Elektronik ticaret faaliyetlerin ülkemizde en çok İstanbul (%36,6) ilinde gerçekleştiği bilinmektedir. Türkiye'de ticari faaliyeti Trendyol, Hepsiburada gibi platformlar üzerinden gerçekleşen giyim, ayakkabı, aksesuar sektörünün elektronik ticaret hacmi %48,9; ticari faaliyeti Getir, Migros sanal market gibi platformlar üzerinden gerçekleşen gıda ve süpermarket sektörünün hacmi %19,3; ticari faaliyeti Yemeksepeti, Getir Yemek gibi platformlar üzerinden gerçekleşen yemek sektörünün hacmi ise %16,8'dir (ETBİS, 2023: 1- 4). Statsista verilerine göre 2020- 2024 yılları arasında elektronik ticaretin büyüme oranının küresel çapta %8,1 olacağı, Türkiye'nin ise %20, 2 büyüme oranı ile ilk sırada yer alacağı öngörülmektedir. Ön rapor sonrası yapılan güncellemede 2021-2025 yılları arasındaki büyüme oranının %6 olacağı, Türkiye'nin ise %28 oranla ilk sırayı koruyacağı ifade edilmiştir.

2.3.1. Türkiye'de Önde Gelen Çok Kategorili Elektronik Pazaryerleri ve Online Alışveriş Platformları

Ülkemizde önde gelen çok kategorili elektronik pazaryerleri arasında yer alan platformlar, elektronik ticaret hacminin gün geçtikçe artmasında önemli bir paya sahiptirler. Çok kategorili elektronik pazaryerlerinin 2018 yılında 14,2 milyar TL (Türk lirası) olarak gerçekleşen ticaret hacmi, 2019 yılında %69'luk bir artışla 24 milyar TL'ye, 2020 yılında ise %42 oranlık artışla 34,1 milyar TL'ye ulaşmıştır Çok kategorili elektronik pazaryerleri ve online alışveriş platformları arasında önde gelenlerden bazıları Hepsiburada, Yemeksepeti, Trendyol, Getir gibi firmalar ve bu firmaların bünyesinde bulunan diğer markalardır (Rekabet Kurumu, 2022: 51).

Bunların yanı sıra Migros, Türkiye'de online alışveriş girişimlerinin ilki olması ve piyasa değerinin büyüklüğü nedeniyle önde gelen firmalar arasında yer almaktadır. Resmi internet sitesinden elde edilen bilgilere göre piyasa değeri 68,30 milyar TL olan ve 3.131 mağazaya sahip olan Migros elektronik ticaret sahasında da uzun yıllardır faaliyet göstermektedir. Migros, Migros Sanal Market ismiyle 1997 yılında kurulmuş Türkiye'nin ilk gıda perakende e-ticaret sitesine sahiptir. Aynı zamanda resmî sitesinde yer alan bilgilere göre şirketin çiftlik ürünlerinin online satışının gerçekleştirildiği Tazedirekt, 30 dakika içerisinde sipariş teslimi taahhüttü ile hızlı

market alışverişi fırsatı sunan Migroshemen ve bir online yemek siparişi kanalı olan Migros Yemek gibi girişimleri başarı ile sürdürülmektedir.

D-Market Elektronik Hizmetler ve Ticaret Anonim Şirketi, piyasada tanınan ismi ile Hepsiburada, 2000 yılında kurulmuş olup elektronik ürünler de dahil olmak üzere birçok çeşitte ürünün satışını yapmış bir elektronik ticaret şirketidir. 2015 yılında platform üçüncü taraf tedarikçi ve satıcılara da açık hale getirilmiş, ürün satışına aracılık etmeye başlamıştır. Hepsiburada resmî sitesinde yer alan bilgilere göre bünyesinde bulunan Hepsipay markası ile farklı ödeme imkanları sunmakta; Hepsijet markası ile kargo hizmeti vermekte, Hepsiexpres markası ile randevulu teslimat hizmeti sunarak 2000'in üzerinde kurye aracılığıyla online siparişlerinde teslimat hizmeti ihtiyacına yanıt vermektedir (Rekabet Kurumu, 2022: 65).

Çevrimiçi platformlar aracılığı ile yemek siparişi verme deneyimini müşteriler ile ilk kez buluşturan platformun Yemeksepeti platformu olduğu bilinmektedir. Yemeksepeti 2001 yılında kurulmuştur ve kurulduğu dönemde kısa sürede pazarın hâkimi durumuna gelmiştir (Tomaş, 2014: 32). Platformun 10.000'den fazla çalışanı, 55.000'i aşkın üye restoranı ve 25 milyonun üzerinde kullanıcısı bulunmaktadır (Gözütok Ünal, 2021). Platformun resmî sitesinde yer alan bilgilere göre günlük ortalama 600.000 sipariş alan Yemeksepeti, yemek teslimatı hizmeti vermek amacıyla kurulmuş olsa da 2015 yılında sektör lideri firmalardan biri olan Delivery Hero tarafından satın alınmış ve 2019 yılında lojistik hizmetine başlamıştır. Markanın bünyesinde; 2020 yılında kullanıcılarına online ödeme yöntemi sunan Yemeksepeti Pay, 2021 yılında yerel market, manav, petshop gibi işletmelerden online alışveriş yapılabilmesini sağlayan Yemeksepeti Mahalle, 2023 yılında ise kurye hizmeti sunan Yemeksepeti Express markaları faaliyet göstermeye başlamıştır.

DSM Grup Danışmanlık İletişim ve Satış Ticaret Anonim Şirketi, Türkiye'de bilinen ve kullanılan adıyla Trendyol, 2009 yılında kurulmuştur. Farklı kategorilerde yer alan ürünlerin satışını yapan platform, 2019 yılında Dolap isimli platform aracılığıyla ikinci el ürünlerin de satışına aracılık etmeye başlamıştır. Platform, hisselerinin tamamına sahip olduğu Trendyol Lojistik Anonim Şirketi aracılığıyla

“taşıma işleri organizatörü” olarak tanımladığı kendi hesabına çalışan kuryelere istihdam alanı yaratmaktadır. Bununla birlikte firma 2020 yılında online market ve yemek alışverişi hizmeti sunan Trendyol Go markasını kurmuştur (Rekabet Kurumu, 2022: 67). 2023 yılında 1 milyar dolar küresel satış hacmine ulaşma hedefi olan Trendyol, değerini 16,5 milyar dolara çıkarmış “decacorn”¹⁴ statüsüne sahip ilk Türk elektronik ticaret platformudur. Trendyol, günlük 1,5 milyon paket satışı ile pazar lideri konumundadır (Oğuz, 2023: 2). Resmî sitesinde yer alan bilgilere göre platform, 30 milyondan fazla müşteriye ve 250.000’in üzerinde iş ortağına sahiptir. Türkiye Dijital 2023 Raporuna göre Trendyol 2021- 2022 yılları arasında en çok ziyaret edilen ilk 20 web sitesi sıralamasında altıncı, aylık aktif kullanıcı sayısına göre dördüncü, Google alışveriş aramalarında dördüncü, indirme sayısına göre ise ikinci sırada yer almaktadır.

Getir Perakende Lojistik Anonim Şirketi; piyasada bilinen ismi ile Getir, 2015 yılında faaliyet göstermeye başlamıştır. 2021 yılında Trendyol ile benzer şekilde farklı kategorilerde ürünlerin satışına aracılık eden N11 platformunun bir kısmını devralan Getir, bünyesinde yer alan Getir 10, Getir Büyük, Getir Su, Getir Yemek, Getir Çarşı ve Getirbitaksi, Getiriş gibi markalar ile çok sayıda ve çeşitte hizmetin sunumunu yapmaktadır (Verdin at al., 2023: 63; Rekabet Kurumu, 2022: 66). Hızlı ticaret pazarının önemli bir aktörü olan Getir, yıllar itibarıyla küresel gelirini ciddi oranda arttırmıştır. Nitekim Getir’in küresel gelirinin 2020’den 2021 yılına 4 kat arttığı bilinmektedir (Verdin at al, 2023: 20; Beyrouthy, 2023). Getir, günlük 1.2 milyon sipariş adedi ile sektörde lider konumunda yer alan platformlardandır. Şirket, 2021 yılında 850 milyon dolar; 2022 yılında ise 2,6 milyar dolarlık bir değer elde etmiştir. 2022 yılında 768 milyon dolarlık bir yatırıma daha imza atan şirket, piyasa değeri gittikçe büyümekte olan decacorn şirketlerden biridir (Ceylan, 2022: 90).

¹⁴ Decacorn, değeri 10 milyar doları aşan şirketler için kullanılan bir kavramdır (Bakan ve Sezer, 2022: 43).

2.3.2. Konum Tabanlı Platform Çalışanların İstihdamı Edilmesi

Türkiye’de online alışveriş ve elektronik ticaret platformları, ürün veya hizmet teslimatı için kendi kuryelerini işçi olarak istihdam edebilmekte, esnaf kuryeler ile iş ortaklığı yapabilmekte ya da kuryeler ile iş ortaklığı yapan aracı firmalardan kurye hizmeti alabilmektedir. Türkiye’de esnaf kurye hizmeti sağlayan çok sayıda firma bulunmaktadır. Trendyol, Getir, Yemeksepeti gibi firmalar bu firmalar arasındadır. Bu firmalara iş başvurusunun nasıl yapıldığını tespit etmek için firmaların resmi internet siteleri incelenmiştir. Buna göre; firmalarda “esnaf kurye”, “iş ortağı”, “taşımacı” gibi statülerle nitelendirilen işlere internet üzerinden başvuru yapılabilmektedir. İşe alım için başvuru yapan kuryelerden genellikle ehliyet bilgisi, araç ruhsatı, şahıs şirketi ile ilgili belge ve bilgiler talep edilmektedir. Esnaf kuryeler bu firmalar aracılığıyla kendilerine ait motosiklet veya otomobiller ile kuryelik yapabilmekte, hatta bisikletli veya yaya kuryelik için de başvuruda bulunabilmektedir.

Bununla birlikte elektronik ticaretin yaygınlaşmasıyla kuryelere olan ihtiyacın artması sonucu, dijital platformlar aracılığıyla ürün ve hizmet satışı yapan firmalara kurye hizmeti sağlayan Pakettaxi ve Vigo gibi aracı firmalar ortaya çıkmıştır. Bu firmalar, talep etmeleri halinde piyasada online alışveriş imkânı sunan firmaların kurye ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar. Resmi internet sitelerinde yer alan bilgilere göre kişiler iki firmaya da internet siteleri üzerinden tam zamanlı ya da yarı zamanlı esnaf kurye olarak başvuru yapabilmekte, kendi araçlarıyla çalışabilmekte ya da firmaların sunduğu araç kiralama gibi diğer imkanları değerlendirebilmektedirler.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de çok kategorili elektronik pazaryerleri olarak anılan platformlar ve online alışveriş kanalları, elektronik ticaret hacmini artırmaktadır. Elektronik ticaretin ekonomik büyüme, rekabetin ve ürün çeşitliliğinin artması gibi etkilerin yanı sıra bazı mesleklerde işgücü talebini arttırıcı etkisi gözlemlenebilir haldedir. İşgücü talebinin arttığı mesleklerin başında esnaf kuryeliğinin geldiğini söylemek mümkündür. Öyle ki yukarıda adı geçen tüm platformların müşterilerine taahhüt ettiği en önemli ortak avantajlarından biri hızlı ve güvenli

teslimattır. Hızlı ve güvenli teslimatın sağlanması açısından esnaf kuryelerin sunduğu hizmet, dolayısıyla esnaf kuryelik önemli hale gelmiştir.

2.3.3. Türkiye’de Konum Tabanlı Platform Çalışanların Kimliği: İstihdam Statüsü Sorunu, Esnaf Kurye Modeli ve Bağlı Riskler

Literatürde yer alan farklı kaynaklarda Türkiye’deki konum tabanlı platform çalışan sayısının bir milyonu geçtiği ifade ediliyor olsa da (Ganioğlu, 2022: 8; Özer, 2021; Yertüm vd., 2023: 332) bu çalışanların sayısı ile ilgili net bir bilgiye ulaşmak zordur. Öyle ki bu çalışma biçiminde işgücü devri yüksek, iş ilişkileri dinamik ve kayıt dışı çalışma fazladır. Öz Taşıma İş Sendikası’nın raporuna göre Türkiye’de konum tabanlı platform çalışanların %90’ı kayıt dışı çalışmaktadır (Küçük, 2022: 27). Ancak konum tabanlı platform çalışan sayısının tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de artış eğiliminde olduğunu söylemek mümkündür. Türkiye’de konum tabanlı platform çalışmadan söz ederken ilk sırada bu çalışanların statüsüne değinmek faydalı olacaktır. Bu çalışma biçiminde hizmet veren kuryelerin işçiler ile aynı anda hem benzer hem de farklı koşullarda çalıştıkları bilinmektedir. Literatürde platform çalışanların istihdam statüsünü konu alan çok sayıda çalışma mevcuttur (De Stefano and Aloisi, 2018; Eurofound, 2018; Eurofound, 2020; European Social Insurance Platform, 2019; Davidson et al., 2018; European Commission, 2020).

Küresel perspektife bakıldığında platform çalışmada kimi zaman iş sözleşmesi söz konusu olsa da iş ilişkisi çoğunlukla platformlar tarafından belirlenen çalışma koşullarını içeren bir hizmet sözleşmesi aracılığıyla kurulmaktadır. Bu sözleşmelerde konum tabanlı platform çalışanlar büyük ölçüde kendi hesabına çalışanlar ya da bağımsız yükleniciler olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2021: 244; Eurofound, 2018: 143). Nitekim Türkiye’de de konum tabanlı platform çalışanların bağımsız statüde oldukları bilinmektedir. Bununla birlikte bazı ülkelerde konum tabanlı platform çalışanların statüsü hakkında önemli gelişmeler yaşanmıştır. Örneğin konum tabanlı platform çalışanlar için üçüncü bir statü olan “işçi benzeri” statüsü Almanya, Fransa ve Kanada tarafından resmen kabul edilmiştir. Bir diğer üçüncü statü ise “ekonomik olarak bağımlı işçiler” statüsüdür ve Slovakya, Portekiz, İspanya ve Slovenya tarafından kabul görmüştür. Bu statüler konum tabanlı platform çalışanların vergi

sorumluluğunu saklı tutmakta ancak onlara sosyal korumaya yönelik birtakım hak ve ayrıcalıklar sağlamaktadır (De Stefano, 2015: 29; Eurofound, 2018: 96). İspanyol Yüksek Mahkemesi 2020 yılında verdiği bir kararla teslimat platformunda çalışan kuryelerin işçi statüsünde olduğuna hükmetmiştir. Mahkemenin daha sonra yayınladığı kararname ile İşçi Kanununa teslimat platformunda çalışan kuryelerin işçi kabul edilmesine ilişkin karine eklenmiştir. Bu olayın devamında İspanya, teslimat platformu kuryelerinin işçi olduğunu kabul eden ilk Avrupa ülkesi olmuştur (Ezer, 2022: 785). 2018- 2019 yılları arasında İspanya’da birçok yüksek mahkeme Glovo ve Deliveroo platformunda hizmet veren kuryelerin işçi statüsünde olduğuna karar vermiştir.

Amsterdam yüksek mahkemesi bir yemek dağıtım platformu olan Deliveroo kuryelerinin serbest çalışan değil işçi statüsüne sahip olduğunu ilan etmiştir. İtalya’da seçili yemek dağıtım şirketlerinin çalışanları işçi olarak kabul edilmektedir (Urzi Brancati, Pesole and Fernández-Macías, 2020: 49; European Parliament, 2020: 25). Birleşik Krallık İstihdam Mahkemesi bir davada Uber sürücülerinin işçi statüsünde olduklarını, bu nedenle asgari ücret ve ücretli yıllık izin alma haklarının olduğunu kabul etmiştir. Fransa’da 2016 yılında alınan kararda özel bir kiralama sürücüsü ve bir dijital taşımacılık platformu arasından yapılan sözleşme iş sözleşmesi olarak kabul edilmiş, sürücü ve platform arasındaki ilişki geleneksel iş ilişkisi olarak nitelendirilmiştir. Bununla birlikte Fransız Sosyal Güvenlik Kurumu sürücülerini kendi hesabına çalışan değil, işçi statüsünde kabul ettiği için Uber’den işçiler için ödenmesi gereken primleri talep etmiştir (De Stesano, Aloisi, 2018: 42, 43). İngiltere’de Uber kaza ve yaralanmalar için tazminat ve hastalık ücreti uygulaması başlatmış, yine İngiltere’de bir elektronik ticaret firması olan Hermes ise esnaf kuryelere ücretli yıllık izin, saatlik asgari ücret, sağlık ve sosyal güvenlik korumaları gibi fırsatlar sunan yeni bir statü olan SE+ (serbest meslek artı) statüsünü kabul etmiştir (Young, 2019).

Dünyadaki tüm bu gelişmelere bakıldığında konum tabanlı platform çalışanların statü sorunun küresel bir sorun olduğunu ifade etmek mümkündür. Peki Türkiye’de konum tabanlı platform çalışanlar gerçekten kendi hesabına bağımsız çalışanlar mıdır? Yoksa işçi midir? Tablo 2.1’de işçi ve kendi hesabına çalışan

arasındaki temel farklılıklar belirtilmiştir. Tablodan hareketle konum tabanlı platform çalışanların statüsü hakkında yorum yapmak mümkündür.

Tablo 2.3. İşçi ve Kendi Hesabına Çalışan Arasındaki Temel Farklılıklar

	İşçi	Kendi Hesabına Çalışan
Sözleşme türü	Yapılan iş karşılığında ücret elde edilir. Açık veya zımni iş sözleşmesi söz konusudur.	Kendi hesabına çalışma söz konusudur. Ücret üretilen mal ve hizmetten elde edilen kara bağlıdır.
Ödeme yöntemi	Günlük, haftalık ya da aylık düzenli ücret alınmaktadır.	Yapılan iş için kesilen fatura karşılığında gelir elde edilmektedir.
Hukuki sorumluluk	İşveren iş sunmak, çalışan işi yerine getirmekle yükümlüdür.	İşi kabul etme veya reddetme özgürlüğü bulunmaktadır.
İşin kontrolü	Yapılan iş denetime tabidir. Bağımlılık esastır.	Standartlar karşılandığı sürece işin nasıl yapılacağı çalışan tarafından belirlenebilir.
Finansal risk	İşçi finansal riske maruz kalmaz.	Kendi hesabına çalışan finansal riske maruz kalabilir.
İşyeri	İş, işverenin tahsis veya talep ettiği yerde yapılmaktadır.	İşin yapılacağı yer özgürce seçilebilir.
İş süresi	İşveren tarafından belirlenen saatlerde çalışılmaktadır.	Çoğunlukla işin ne zaman yapılacağı konusunda karar alma özgürlüğü vardır.
İşin mülkiyeti	İşçi, işin mülkiyetine sahip değildir.	Kendi hesabına çalışan işin ve ticari araçların sahibidir.
Kâr fırsatları	Ancak ikramiye veya teşvik gibi uygulamalar aracılığıyla kâr edilebilir.	Farklı biçimlerde kar elde etme imkânı vardır.
İş sayısı	İşçi tek bir iş yapmakta veya az sayıda işi düzenli biçimde gerçekleştirmektedir.	Kendi hesabına çalışan, birden fazla kişi için birden fazla iş üzerinde çalışmaktadır.
Çalışanın rolü	İşçi çalıştığı yerde yaptığı işi ile bilinir, kalıcı bir kimliği vardır.	Kendi hesabına çalışan yapılan işin devamlı bir parçası değildir.
İşi kimin yaptığı	İşçi işi kendisi yapmaktadır.	Kendi hesabına çalışan işi yapması için başka birini görevlendirebilir.

Kaynak: Urzi Brancati, U., Pesole, A., Fernández-Macías, E. **New Evidence on Platform Workers on Europe**, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020; Donovan, Sarah A., Bradley, David H., Shimabukuro, Jon O. **What Does the Gig Economy Mean for Workers?** Congressional Research Service Report, 2016.

Türkiye’de konum tabanlı platform çalışanlar kendi şahıs şirketleri aracılığıyla çalışmaktadırlar ve işle ilgili maliyetler çoğunlukla çalışan tarafından üstlenilmektedir (Kocadost, 2023: 80). Bu açıdan Türkiye’de konum tabanlı platform çalışanların kendi hesabına çalışan tanımına daha uygun olduğu ifade edilebilir. Çalışanın yaptığı iş için gerekli malzemelerin kimin tarafından temin edildiği de konum tabanlı platform çalışanların statüsü açısından belirleyici bir unsurdur (Beytar, 2023: 248, 249). Konum tabanlı platform çalışmada işin çoğunlukla çalışanın sahip olduğu araç ile yapıldığı bilinmektedir (Kocadost, 2023: 81). Söz konusu aracın işe uygun standartlara getirilmesi, bakım ve onarımı, kasko ve sigortası, yakıtı gibi maliyetler de çalışanlar tarafından üstlenilmektedir. Bu yönüyle konum tabanlı platform çalışanın statüsü kendi hesabına çalışan statüsüne daha yakındır. Ancak bu noktada konum tabanlı platform çalışmada var olan bazı uygulamalardan söz etmek yararlı olacaktır. Bazı firmalar kendi aracı olmayan çalışanlara araç temin edebilmekte minimum süre çalışma şartı ile araç satın alma veya araç kiralama gibi farklı imkanlar sunabilmektedir (Kocadost, 2023: 81). Ancak her durumda çalışan, bağımsız çalışan olarak nitelendirilmektedir. Bu durum işçi veya bağımsız çalışan statüleri ile birebir uyuşmamaktadır. Dolayısıyla konum tabanlı platform çalışanlar, yapılan iş için gerekli malzemeleri kimin temin ettiği hususunda bağımsız çalışan statüsüne daha yakın olsalar da firmalar tarafından başvurulanan farklı uygulamalar durumu karmaşık hale getirmektedir.

Konum tabanlı platform çalışmada işyeri ve işveren kavramları karmaşıktır. Bu çalışma biçiminde işyeri ve çalışma yeri kavramı genellikle birbirinden ayrılmaktadır. Konum tabanlı platform çalışma biçiminde çalışma saatleri esnek olabildiğinden çalışan tek bir yerde tek bir iş organizasyonu için değil birden fazla yerde birden fazla iş organizasyonu için çalışabilmektedir. Bu çalışma biçiminde çalışanlar işverenin mülkü dışında farklı yerlerde de çalışabilmektedir (Beytar, 2023: 246). Dolayısıyla bir çalışanın birden fazla işvereni, çok sayıda çalışanın bir işvereni olabilmekte ya da birden fazla işveren ve birden fazla çalışan arasında iş ilişkisi bulunabilmektedir (Eurofound, 2015: 4). Bu da konum tabanlı platform çalışanların statüsünün belirlenmesi açısından karmaşa yaratan bir durumdur.

Konum tabanlı platform çalışmada esneklik ve çalışan özerkliği cezbedici bir faktör olarak sunulmaktadır (Wu at al., 2019, 590). Gerçekten de yeni çalışma biçimleri ile birlikte iş süreçleri her geçen gün daha fazla esnek hale gelmeye başlamıştır. Ancak Huws'a göre (2014: 143) bu durum çalışan ve iş sağlayan arasında esnek çalışma süreleri karşılığında uzun süreler çalışmak, idari görevlerden sorumlu tutulmamak karşılığında daha fazla müşteriye ulaşmak için sıklıkla seyahat etmek, iş sağlayanın belirlediği hedefe ulaşılması karşılığında prim ve ikramiye gibi ücret ekleri ile kazancı arttırmak gibi karşılıklı çıkar ödünleşmelerine neden olmuştur (Ceylan, 2022: 58). Bununla birlikte konum tabanlı platform çalışmada algoritmik yöntemlerle çalışanların kontrol altında tutulduğu dikkat çekmektedir. Algoritmik yöntemlerle yapılan denetimler nedeniyle platform çalışanlar hakkında büyük bir veri dizisi bulunmaktadır (ILO, 2021: 117). Denetim yönteminde çeşitliğin ve denetim yoğunluğunun her geçen gün arttığı bu çalışma biçiminde özerklik ve esneklik kavramları yeniden düşünülmelidir.

Konum tabanlı platform çalışmada esneklikten söz ederken bu çalışma biçiminin birden fazla işi içerdiği de unutulmamalıdır. Bazı işler için esnek çalışma programları söz konusuysa taşıma, teslimat gibi işlerde söz konusu esneklik ortadan kaldırılmakta ya da sınırlandırılmaktadır (De Stefano, 2016: 479; European Commission, 2020: 34). Örneğin bazı firmalarda çalışma saatleri esnek değildir ve firma tarafından belirlenen saat aralığında çalışılması beklenmektedir. Dolayısıyla çalışma süresi ve mekânı gibi konular şirketin sunduğu seçenekler dahilinde esnektir. Bu durum da çalışan özerkliği ve esneklik hususunu tartışmalı hale getirmektedir.

Konum tabanlı platform çalışanların işçi sayılması için gereken en önemli unsurlardan biri bağımlılık unsurudur. Platformlar, çalışanlar ile aralarındaki iş ilişkisinden hizmet sözleşmeleri olarak bahsetmekte ve çalışanları işçi değil serbest çalışan ya da bağımsız yükleniciler olarak kabul etmektedirler (Donovan at al., 2016: 8; Pesole at al., 2020: 7; Eurofound, 2018: 43). Eurofound'un 2019 yılında yayınladığı "Platform Work: Maximising the Potential While Safeguarding Standards?" adlı rapora göre platform çalışanların neredeyse hiçbirinin resmi işçi işveren ilişkisi bulunmamaktadır. Türk İş Hukukuna göre geleneksel iş ilişkisinde bağımlılık unsuru "işçinin, işverenin emir ve talimatlarına uyarak, denetim ve gözetimi altında olması ve

kimi zaman vereceği cezayı kabul etmesi” olarak ifade edilmektedir (Sümer, 2010: 69). Konum tabanlı platform çalışmada işçi işveren ilişkisi söz konusu olmadığı için bağımlılık unsurunun da bulunmadığı düşünülebilir. Ancak bu çalışma biçimi her ne kadar geleneksel iş ilişkisi ile birebir uyuşmuyor olsa da özellikle teslimat ve dağıtım hizmetlerinde yapılan iş yoğunlukla kontrole, denetime ve yaptırıma tabidir¹⁵. Ayrıca bu tür hizmetlerde çalışma süresi sınırlar dahilinde çalışan tarafından belirleniyor olsa da belli iş ve görevler üçüncü kişi veya aracı platform tarafından verilmekte, doğrudan platform çalışanın kontrolüne bırakılmamaktadır. Dolayısıyla konum tabanlı platform çalışmada bağımlılık unsuru da diğer hususlar gibi karmaşık bir haldedir (European Parliament, 2020: 22).

Konum tabanlı platform çalışmada işçi ve kendi hesabına çalışan statüleri arasındaki sınırlar bulanıklaşmış bir haldedir. Ancak tüm bu açıklamalardan yola çıkılarak konum tabanlı platform çalışmada kurulan iş ilişkisinin kendine özgü bir biçiminin bulunduğunu ve geleneksel iş ilişkisinden önemli ölçüde ayrıştığını söylemek mümkündür. Pratikte konum tabanlı platform çalışanlardan işçi veya kendi hesabına çalışan olarak söz edilmesinin önünde bir engel görünmese de Türkiye’de konum tabanlı platform çalışanların yasal statüsü işçi statüsünden oldukça uzaktır. Türkiye’de de küresel ölçekteki genel durum ile benzer şekilde ürün teslimatı yapan konum tabanlı platform çalışanlar yasal olarak bağımsız çalışan statüsünde kabul edilmektedirler¹⁶ ve “esnaf kurye” olarak anılmaktadırlar.

Esnaf kurye modelinin, bireylerin kendi şahıs şirketiyle bir firmaya bağımlı şekilde çalıştığı bir iş modeli olarak teoride bağımsız, uygulamada bağımlıya yakın

¹⁵ Örneğin Vigo firmasının hız sınırı, ekipman kullanımı gibi “kırmızı çizgi” olarak ifade edilen zorunlulukları bulunmaktadır. Kırmızı çizgi olarak adlandırılan diğer hususlar için bkz: www.vigovigo.com

¹⁶ Bu çalışma biçiminin devlet tarafından bağımsız çalışma olarak görüldüğü “Genç Girişimci Desteği” uygulamasının fırsatlarında görülmektedir. Nitekim 18 Mayıs 2018 tarihinde Torba Yasa’da değinilen teşvik ve destek programları kapsamında “Genç Girişimci Desteği” aynı yıl Resmi Gazetede (2018) yayımlanmış ve yürürlüğe girmiştir. Destek 18-29 yaşları arasındaki genç girişimcileri kapsamaktadır. Destekten yararlanma şartları arasında şahıs şirketinin başvuran kişi tarafından kurulmuş olması ve işin başvuran kişi tarafından idare ediliyor olması bulunmaktadır. Destek kapsamında çalışanlar 3 yıl boyunca yıllık 150.000 TL’yi aşmayan gelirleri için gelir vergisinden muaf tutulmakta, 1 yıl boyunca Bağ-kur primleri devlet tarafından karşılanmaktadır. Esnaf kuryeler de “genç girişimci” olarak bu haktan yararlanabilmektedir. Uygulama esnaf kuryeliği özellikle 18-29 yaş arası çalışanlar için belli süreyle cazip hale getirmektedir.

bir iş modeli olduğunu söylemek mümkündür. Bu iş modelinde birey firma aracılığıyla ile ancak kendi adına ve hesabına çalışmaktadır. Bu modelde genellikle sermayenin, diğer bir ifadeyle iş aracının çalışan tarafından temin edilmesi beklenilmekte ve bu araçların kullanımından doğan maliyetler ile bireyin çalışmaya devam edebilmesi için karşılanması gereken yeme, içme gibi tüm maliyetler esnaf kurye tarafından üstlenilmektedir. Esnaf kuryeler günün sonunda kestikleri fatura karşılığında ödeme almakta gelirleri üzerinden vergi ödemekte ve muhasebe hizmeti için de ayrıca ödeme yapmaktadırlar (Öz, 2023: 90).

Esnaflık kurye statüsü başta posta ve kurye hizmetleri olmak üzere birçok alanda kullanılmaktadır. (Kıdak, 2022: 2). Konum tabanlı platform çalışanları yani esnaf kuryeler statüleri dolayısıyla çalışma yaşamında birçok risk ile karşı karşıya kalmaktadır. Platform çalışmada istihdam statüsü sorunu diğer sorunların giderilmesi için kilit bir önem taşımakta ve bu çalışma biçiminde ortaya çıkan birçok sorunun da çıkış noktasını oluşturmaktadır (Aleksynska at al., 2019: 10; De Stefano, Aloisi, 2018: 41; Eurofound, 2018: 24).

Huws, platform çalışanları sibtaya olarak adlandırmaktadır. Sibtaya, dijital ekonominin prekaryası anlamına gelmektedir (Boyacı, 2020: 85). Standing tarafından ortaya atılan bir kavram olan prekarya, güvencesiz (precarius) ve proleterya (proletariat) kavramlarının birleşiminden oluşmaktadır. Standing prekaryayı, sanayi vatandaşının sahip olduğu güvencelerden yoksun çalışanlar olarak görmektedir. Buna göre prekarya sanayi vatandaşının sahip olduğu emek piyasası güvenliği, istihdam güvenliği, iş güvenliği, çalışma güvenliği, vasıfların yeniden üretimi güvenliği, gelir güvenliği ve temsil güvenliğinden yoksundur (Standing, 2019: 21- 26).

Prekaryanın yoksun bırakıldığı güvenceler tüm dünyada konum tabanlı platform çalışanların yoksun bırakıldığı güvenceler ile benzerlik göstermektedir. Prekaryanın maruz kaldığı bu sorunların Türkiye'deki yansıması iş güvencesizliğine ilişkin riskler, örgütlenme ve temsile ilişkin riskler, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin riskler, sosyal koruma ve gelire ilişkin riskler olarak kendini göstermektedir. Platform çalışma da dahil olmak üzere hemen hemen tüm standart dışı çalışma biçimleri bu güvencesizliklerin hepsini veya bir kısmını içinde barındırmaktadır (European Commission, 2020: 29).

2.3.3.1.İş Güvencesine İlişkin Riskler

İş güvencesi, bağımlı çalışanların haklı nedene dayandırılmaksızın işten çıkarılmasının önüne geçmeyi amaçlayan, hizmet ilişkisinin sürekliliğini temin eden koruyucu düzenlemeleri ifade etmektedir (Demir, 1999: 63'ten akt. Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 36). İş güvencesi çalışana ve işverene belli haklar tanımakta ve borçlar yüklemektedir. Buna göre iş güvencesi; işten çıkarmanın geçerli veya haklı sebebe dayandırılması, fesih bildiriminin yazılı yapılması, işçinin savunmasının alınması gibi zorunlulukların yanında işçiye ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, işe iade hakkı ve boşta geçen süre ücreti gibi önemli imkanlar sunmaktadır. Türk İş Hukuku'nda iş güvencesine sahip olmak için dört temel gereklilik bulunmaktadır. Bunlar; "işyerinde en az otuz işçinin çalışıyor olması, işçinin en az altı aylık kıdemi olması, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması ve işçinin işveren vekili olmamasıdır".

Türkiye'de konum tabanlı platform çalışanlar, bir diğer ifadeyle esnaf kuryeler işçi değil, kendi hesabına çalışanlar ya da bağımsız yükleniciler olarak nitelendirildiklerinden geleneksel işçi- işveren ilişkisinden kaynaklanan koruma ve düzenlemelerden faydalanamamaktadırlar (ILO, 2021: 244; Eurofound, 2018: 143). Esnaf kuryelerin iş ilişkisi iş hukuku değil borçlar hukuku kapsamında değerlendirilmektedir. Bu nedenle bu iş, iş güvencesini temin edecek yasal düzenlemelerden yoksundur. (Ganioglu, 2022: 11). Nitekim Cardoso ve Olivera platform ekonomisini iş güvencesizliğinin doğal bir sonucu olarak adlandırmaktadır (Akt. Gürsoy vd., 2024).

Esnaf kuryelikte statü sorunu çalışanları iş güvencesizliği riski ile karşı karşıya bırakmakta ve onları emek piyasası risklerine karşı savunmasız hale getirmektedir. Bir iş sözleşmesi ile çalışmadığından esnaf kuryeler işsiz kaldıklarında kıdem veya ihbar tazminatı, işsizlik sigortası, gibi güvencelerden yoksun bırakıldıkları gibi işten çıkarılma sürecinde çalışan yararına hukuki prosedürlerden de faydalanamamaktadırlar. Çünkü tüm bu haklar geleneksel istihdam ilişkisi ile ve iş sözleşmesi ile doğrudan ilişkilidir (Friedman, 2014: 172- 184). Buradan yola çıkılarak konum tabanlı platform çalışanların iş sözleşmesi ile bağlantılı olan; fazla mesai ücreti, ücretli yıllık izin, doğum izni, babalık izni, ücretli hafta tatili gibi haklara da sahip

olmadığı ifade edilebilir. Bu durum konum tabanlı platform çalışmayı iş güvencesinin bulunmadığı bir çalışma biçimi haline getirirken işgücü maliyetlerini de önemli ölçüde azaltmaktadır (Chen, 2023: 735).

Konum tabanlı platform çalışanların yoksun bırakıldığı bu haklar onların işsiz kalmasının önündeki engelleri ortadan kaldırmaktadır. Platform çalışanların birçoğu bir gün hatta bir saat sonra mevcut işlerine sahip olup olmayacakları, işlerini kaybederlerse sürecin nasıl ilerleyeceği, kendilerine ne zaman ve nasıl ödeme yapılacağı ya da ödeme yapılıp yapılmayacağı konusunda net bilgi sahibi değildirler (Garben, 2019: 100).

2.3.3.2.Örgütlenme ve Temsile İlişkin Riskler

Platform çalışanların bağımsız yükleniciler veya kendi hesabına çalışanlar olarak adlandırılmaları, onların toplu temsil edilmeleri ve örgütlenmeleri hususunda birtakım problemlere neden olmaktadır. İstihdam statüleri dolayısıyla esnaf kuryeler herhangi bir işçi sendikasına üye olamamaktadırlar. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre işçi sendikasına üye olabilmek için işçi statüsünde çalışma şartı bulunmaktadır. Bununla birlikte konum tabanlı platform çalışanların sendikalaşmasının ve toplu temsil edilmesinin önündeki tek engel istihdam statüleri değildir.

Esnaf kurye hizmeti veren firmalara iş başvurusu yapmak için yayınladıkları ilanları beklemek ya da bir aracı yardımıyla özgeçmiş teslim etmek gibi zahmetlere katlanılmasına gerek yoktur. 18 yaşının üzerindeki bireylerin bu firmalara resmi internet sitelerinde belirtilen adımları izleyerek başvuru yapmaları ve kısa bir iş görüşmesi ile işe kabul edilmeleri mümkündür (Kocadost, 2023: 79). Dolayısıyla esnaf kuryeliğin işgücü devrinin yüksek olduğu bir iş olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Öyle ki işçi statüsünde olmadıkları için esnaf kuryeler ile çalışma ilişkisi kurmak kadar çalışma ilişkisini sonlandırmanın da geleneksel istihdam ilişkisine kıyasla az maliyetli ve zahmetsizdir. Bu durum dikkate alındığında platform çalışanların istihdam statüsü sorunu ortadan kalksa bile işlerinin kaybetme korkusu ile örgütlenme, sendikaya üye olma veya sendikal faaliyete katılma gibi konularda cesaret gösterememesi beklenen bir durumdur. Gerçekten de Eurofound'a (Yaşam ve Çalışma

Koşullarını İyileştirilmesi İçin Avrupa Vakfı) göre platform çalışanlar yasal engeller söz konusu olmasa dahi sendikaya üye olma konusunda çekimserdirler (Boyacı, 2020: 83).

Teknolojik takip ve rekabet, platform çalışanların örgütlenmesinin önündeki diğer engeldir. Platform çalışmada işlerin kontrolü algoritmalar aracılığıyla yapılmaktadır. Algoritmalar aracılığıyla çalışanlara görevler atamak, iş süreçlerini hızlandırmak, molaların uzunluğunu belirlemek, yapılan işin kalitesini ölçmek gibi işlemlerin gerçekleştirilmesi mümkündür. Platform çalışanlar algoritmalar tarafından yönlendirilen programa uymak zorundadır. Bu duruma kuryelerin akıllı telefon aracılığıyla sipariş alması ve sipariş teslimi yaparken eş zamanlı olarak lokasyon bilgisinin takip edilebilmesi örnek verilebilir. Platform çalışmada rekabet bireyseldir. Rekabetin bireyselliği iş sürecini de bireyselleştirmekte, örgütlenmenin önüne geçmektedir. Örgütlenme, firmalar için istenmeyen bir durumdur (Vandaele, 2018: 18; Della Porta at al, 2022: 223). Rekabet ve teknolojik takip örgütlenme karşıtı olan firmalar tarafından bilinçli bir şekilde kullanılmaktadır.

Esnaf kuryelerin örgütlenmesinin önündeki diğer engel ise çalışanların heterojenliğidir. Daha önce de ifade edildiği gibi platform çalışanlar, çalışma süresine ve platform çalışma yaparak elde ettikleri gelirin toplam gelir içindeki payına göre; aralıklı platform çalışanları, esas iş olarak platform çalışanlar, ikincil platform çalışanlar ve marjinal platform çalışanlar olmak üzere dört sınıfa ayrılmaktadırlar (Gómez Garcia and Hospido, 2022: 6; Urzi Brancati, Pesole and Fernández-Macías 2020: 15). Dolayısıyla bireyler platform çalışmayı asıl işleri, ek işleri, para kazanmak için nadiren başvurdukları işleri olarak yapabilmekte ya da asıl kariyer hedeflerine ulaşmadan önceki geçiş döneminde geçici bir iş olarak görebilmektedirler. Bununla birlikte platform çalışanların eğitim durumları, yaşları, yaşam koşulları gibi değişkenler farklılık göstermektedir. Söz konusu bu heterojenlik çalışanların örgütlenme niyetleri ve temsil edilme ihtiyaçları üzerinde de etkili olabilmektedir (Della Porta at al, 2022: 224). Nitekim platform çalışanların tümü gelirlerinin tamamını platform çalışmadan elde etmediğinden bazıları için ek iş veya geçici iş olarak görülen bu işin zorlukları katlanılabilir seviyede kabul edilebilmektedir. Sonuç

olarak platform çalışanların sorunları, beklentileri, ihtiyaçları ve pazarlık güçlerinin ortak bir paydada buluşmaması örgütlenmelerinin önündeki engellerdendir.

Sınıf bilincinin aşınması, platform çalışanların örgütlenmesinin önündeki bir diğer engeldir. Mann'a göre sınıf bilincinin ilk aşaması kişinin kendini işçi sınıfının bir parçası olarak görmesidir. Ancak platform çalışmada çalışanlar işçi değil hizmet sağlayıcı, bağımsız yüklenici veya kendi hesabına çalışanlar olarak anılmaktadır. Bu durum bir sınıf bilinci yaratılması için izlenen aşamaların henüz başında sorun teşkil etmektedir. Bununla birlikte esnaf kuryelerin işle ilgili sorunları birbirleri ile paylaşımları, etkileşim ve iletişimlerinin sınırlı olması nedeniyle zordur. Bu açıdan bakıldığında bir sendikasılaştırma politikası olarak da işlev gören bu durum esnaf kuryelerin örgütlenmesini neredeyse imkânsız hale getirmektedir (Boyacı, 2020: 86; Erol, 2023: 1096).

Dünyada platform çalışanların örgütlenmesi konusunda önemli gelişmeler söz konusudur. Örneğin Alman sendikaları olan Verdi ve IG Metall serbest çalışanları da üye olarak kabul edebilmek için tüzüklerini değiştirmişlerdir. Yine Almanya'da işçi benzeri çalışan statüsüne toplu pazarlık hakkı verilmiştir. Fransa'da serbest çalışanların sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendikaya üye olma şartı olmadan toplu eylem yapmalarına hak tanımıştır. Benzer şekilde İsveç'te de bağımsız çalışanların bazı sendikalara üye olabilmelerini mümkün kılan düzenlemeler yapılmıştır. İtalya'da ise üç sendika serbest meslek sahipleri ve platform çalışanlar için ayrı birer bölüm oluşturmuştur (Eurofound, 2018: 53, 54).

Türkiye'de Tehis, Tümtis, Moto-Kur-Sen gibi sendikalar motorlu kuryelerin de üye olabildiği sendikalardır. Ancak bu sendikaların da üyelik şartlarında işçi olma şartı bulunmaktadır¹⁷ Dolayısıyla işçi statüsünde olan kuryeler sendikalara üye olabilmekte, esnaf kuryeler ise statüleri dolayısıyla bu haktan yararlanamamaktadır. Türkiye'de esnaf kuryelerin dayanışma faaliyetleri Motorlu Kuryeler Derneği, Kurye Hakları Derneği gibi dernekler aracılığıyla yürütülmektedir. Kurye Hakları Derneğinin "Kuryeyle İlgili Tespit Edilen Sorunlar ve Çözüm Önerileri Raporuna" (2023: 5) göre Türkiye'de 180'in üzerinde kurye derneği bulunmaktadır (ILO, 2022: 12). Söz konusu

¹⁷ Detaylı bilgi için bkz: <https://sendikadata.com/sendika/tehis-219> , <https://tumtis.org/v2/> , <https://www.csgb.gov.tr/media/1787/motokursen.pdf>

derneklere üye kuryelerin yaklaşık %60'ı işçi kurye, %40'ı esnaf kuryedir ve son yıllarda üye esnaf kuryelerin sayısı artış eğilimindedir. Esnaf kuryeler toplu ses oluşturmak ve çalışma koşullarını iyileştirmek adına; kontak kapatma, sosyal medya aracılığıyla tepkilerini paylaşma, toplu eylem gibi bazı faaliyetlerde bulunmaktadır. Ancak yasal zeminde karşılığı bulunmayan bu faaliyetlerin geri dönüşleri esnaf kuryelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi hususunda yeterince etkili olamamaktadır.

2.3.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Riskler

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 2. maddesine göre Kanunun kapsamı “kamu ve özel sektöre ait bütün işler ve işyerleri, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekilleri, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanları” olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla esnaf kuryeler işçi, platformlar ise işveren olarak kabul edilmediğinden esnaf kuryeler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında değildir. Platformlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda koruyucu ekipman kullanma zorunluluğu, hız sınırı gibi bazı önlemler alıyor olsalar da esnaf kuryelerin çalışma yeri olan trafik her zaman çeşitli tehlikeler barındırmaktadır. Dolayısıyla sınırlı sayıda ve etkinlikteki önlemler iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli korumayı sağlayamamaktadır. Esnaf kuryelerin işçi olarak kabul edilmemesi; kaza veya hastalık durumunda firmaların herhangi bir sorumluluk almamasına, tüm maliyetin çalışan tarafından üstlenilmesine neden olmaktadır. Dünyada esnaf kuryelerin iş sağlığı ve güvenliği kapsamına alınması ile alakalı bazı gelişmeler yaşanmıştır. Örneğin Avusturalya ve Yeni Zelanda’da Kanun, iş sağlığı ve güvenliği tüm çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmiş, Brezilya’da da yargı kararıyla platform çalışanlar sağlık ve güvenlik standartlarından faydalanabilir hale getirilmiştir (ILO, 2021: 219). Türkiye’de ise henüz iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı dünyadakine benzer gelişmeler söz konusu değildir.

Kurye Hakları Derneği’nin 2023 yılında yayınladığı “2023 Moto Kurye Ölümleri” adlı rapora (2023: 27) göre 2022 yılında 58, 2023 yılında 68 motorlu kurye hayatını kaybetmiştir. Türkiye’de esnaf kuryeler “kuryelik faaliyetlerini” kapsayan 53.20.09 NACE kodu ile çalışmaktadır. Bu kod ile çalışan işyerleri az tehlikeli işler

sınıfına dahildir. Bu durum literatürde eleştirileri de beraberinde getirmektedir (Küçük, 2022: 11). Gerçekten de trafik daima tehlike barındıran, kaza, sakatlanma ve ölüm riskinin oldukça yüksek olduğu bir çalışma sahasıdır. Özellikle motosikletle çalışanlar için risk daha yüksektir. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre iki tekerlekli ulaşım araçları ile gerçekleşen trafik kazalarındaki ölüm oranı diğer araçlara göre yirmi kat daha fazladır. Dolayısıyla esnaf kuryelerin dahil olduğu tehlike sınıfı ile ilgili bir düzenlemeye gidilmesi önem arz etmektedir. Esnaf kuryelerin trafikte yaşadığı kazalar ile ilgili davaların muhatabı iş mahkemesi olmadığından kazalar iş kazası değil, trafik kazası olarak nitelendirilmektedir. Firmaların esnaf kuryeler tarafından kullanılan ekipmanın güvenliğine ve bakımına yeterli özeni göstermemesi, esnaf kuryelerle iş anlaşması yapılırken bireylerin yeteneklerinin ve becerilerinin göz ardı edilmesi nedeniyle özensiz seçimler yapılması ve tecrübesizlik gibi konular da esnaf kuryelerin iş sağlığı ve güvenliğini tehdit etmektedir (Polat ve Aydın, 2023: 32). Bununla birlikte esnaf kuryelerin araç sigortası, araç bakımı, sağlık sigortası gibi masrafları kendilerinin üstlendiği ve yoğun çalışma temposu veya farklı nedenlerle ihmallerin söz konusu olabileceği düşünüldüğünde durum daha riskli bir hal almaktadır.

Konum tabanlı platform çalışmada platformların memnuniyet, müşterilerin ise memnuniyet ölçütü olarak hız beklentisi, platform çalışanların kaza yapma riskini arttırabilmektedir. Platform çalışanlar bu beklentileri karşılamak adına olumsuz hava koşullarında dahi hız sınırlarını ihlal edebilmekte ve yolu kısaltmak için tehlikeli hareketlerde bulunabilmektedirler (ILO, 2021: 26). Konum tabanlı platform çalışmada uygun ve yeterli eğitimin olmaması da kaza riskini artıran etkenler arasındadır. Aynı zamanda platform çalışanların işçiler gibi ücretli hastalık izni bulunmadığından hastalık zamanlarında gelir kesintisine uğramamak için çalışmaları da kaza ihtimalini arttıran faktörlerdendir. Öyle ki hastalık iznine erişimi olan çalışanların hastalık izni olmayan çalışanlara göre kazaya uğrama riski %28 daha azdır (Asfaw at al., 2012: 59). Platform çalışanlar yaptıkları işin iş güvencesi kapsamında olmamasından dolayı kaza riski olan iş veya durumları reddetme, şikâyetle bulunma, ekstra eğitim talep etme gibi konularda da çekimserdirler (Howard, 2017: 7).

Platform çalışanların maruz kaldığı psikososyal risk faktörleri de stres aracılığıyla çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini tehdit etmektedir (Küçük, 2022: 23).

Platform çalışanlar çoğunlukla bir işyeri bulunmayan çalışanlardır. Bu nedenle bu çalışma biçiminde yüz yüze iletişim ve sosyal etkileşim yok denilecek kadar azdır. Bu durum çalışanlarda sosyal destek ve işle ilgili kaygılara, sosyal izolasyona ve nihayetinde strese neden olabilmektedir (Tran at al, 2017). Platform çalışanların yaptıkları işin çeşitli mekanizmalar aracılığıyla denetlenmesi, müşteri değerlendirmeleri ve derecelendirmeleri gibi etkenler de strese neden olan etkenler arasında sayılabilir (Garben, 2019: 100). Gerçekten de konumlarının ve yaptıkları iş miktarının sürekli takip edilebilir olması, hız kuralları karşısında müşterinin hızlı teslimat talepleri ve müşteri değerlendirmesini mümkün kılan tek tuşla değerlendirme sistemleri, bu çalışanlar üzerinde yoğun bir psikolojik baskıya neden olabilecektir.

Dijitalleşme ile birlikte ortaya çıkan çalışma biçimlerinde bir diğer ortak risk ise iş yaşam dengesinin bozulmasıdır. Bu da stres aracılığıyla çalışanların sağlık ve güvenliğini riske atan faktörlerdendir (Degryse, 2016: 41). Esnaf kuryeliğin ek iş olarak yapıldığı düşünüldüğünde esas işten arta kalan zamanın da çalışarak geçirildiği; esas iş olarak yapıldığı düşünüldüğünde ise daha fazla kazanç sağlamak için daha uzun süreler çalışılması gerektiği dikkate alındığında bu dengenin bozulması kaçınılmaz görünmektedir. Öyle ki esnaf kuryelik belli bir saat veya saat aralığı gözetilmeksizin her gün, her saat iş talep edilebilen bir iştir (Netto and Revina, 2021: 65). Son olarak esnaf kuryelerin angarya, psikolojik taciz ve dışlanmaya maruz kaldıkları bilinmektedir. Kurye Hakları Derneğinin raporuna göre (2023: 23) kuryeler işletmeler tarafından hız baskısı görmekte, müşteriler tarafından çokça şikâyet almakta, ekipman temininde sorun yaşamakta, teslimat sırasında sitelere kabul edilmediklerinden zaman zaman uzun mesafeleri yürümek zorunda kalmaktadırlar. Tüm bu etkenler esnaf kuryelerin sağlık ve güvenliğini stres aracılığıyla tehlikeye atabilecektir.

2.3.3.4. Gelir ve Sosyal Korumaya İlişkin Riskler

Platform çalışmada gelir ve sosyal korumaya ilişkin riskler bu çalışma biçiminin karakteri ile bağlantılıdır. Bu çalışma biçiminde çalışan, görevi üstlenen bağımsız bir yüklenici olarak görülmekte, ücret ise çoğunlukla paket sayısına göre belirlenmektedir. Bu yönüyle konum tabanlı platform çalışmada ücret parça başı

ücrete benzemektedir (Kocadost, 2023: 111). Esnaf kuryelikte ücret; firma, çalışılan bölge, paket sayısı, çalışanın katlandığı maliyetler, değerlendirme ve cezalar gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Dolayısıyla platform çalışmada ücret öngörülemezdir.

Esnaf kuryelerin; kullandıkları araçların bakım, sigorta, kasko giderleri ve kendi sigorta primleri gibi maliyet kalemleri bulunmaktadır. Dolayısıyla esnaf kuryelerin sabit bir geliri olmadığı gibi elde ettikleri tüm geliri de kazanç olarak kabul etmek mümkün değildir. Esnaf kuryelikte rekabet yüksektir. Emek piyasasında bu işi yapmak isteyen kişilerin ve başvuruya açık ilanların sayısı oldukça fazladır. Dolayısıyla bu işte işgücü devri yüksektir. Yüksek rekabet ve işgücü devri ücretler üzerinde aşağı yönde baskı oluşturma riski taşımaktadır. Ücret konusunda tek taraflı verilen kararlar, bu çalışma biçimini güvencesiz hale getirmektedir. Platform çalışmada ücret değişikliği konusunda geleneksel iş ilişkisine göre esneklik söz konusudur. Bu durum zaten sabit bir gelire sahip olmayan esnaf kuryenin aylık kazancı üzerinde net bir tahminde bulunamamasına neden olabilmektedir. Haftalık yasal çalışma süresi kadar çalışıldığında esnaf kuryelikten elde edilen gelir genellikle düşük, istikrarsız ve öngörülemezdir (European Commission, 2020: 31).

Gelir güvencesi, asgari ücret ve toplu pazarlık gibi haklardan yararlanabilmekle de ilişkilidir. Esnaf kuryeler bu haklardan yoksundur. Dolayısıyla esnaf kuryeler, ücret konusundaki düzenlemelerde de kapsam dışı bırakılmaktadırlar (European Commission, 2020: 31). Özellikle esnaf kuryeliği esas iş olarak yapanlar için sosyal koruma ve gelir güvencesi daha ciddi bir problem haline gelmektedir. Gelirlerinin tamamını esnaf kuryelikten elde edenler gelir yetersizliği riskiyle karşı karşıya kalabilmekte, emeklilikleri için yeterli tasarrufta bulunmamaktadırlar. Nitekim esnaf kuryelerin sosyal koruma ve emeklilik konusuna gösterdiği önem genellikle düşüktür ve esnaf kuryelerin büyük bir çoğunluğu sigorta primlerini ödememektedir (Ganioğlu, 2022: 10). Örneğin ABD'deki esas iş olarak platform çalışanların yalnızca %8,1'i özel emekliliğe ve yalnızca %9,4'ü sosyal korumaya ilişkin düzenli katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla bu çalışanların emeklilik yaşına yaklaştıklarında gelir ve sağlık hakkındaki endişeleri artmaktadır (Berg, 2016: 16). Esnaf kuryeler iş kazası, hastalık, işsizlik gibi riskler karşısında da gelir yardımlarından ve destekleyici

uygulamalardan mahrum bırakılmaktadırlar (European Parliament, 2020: 49). Tahmini rakamlara göre esnaf kuryelerin %90'ından fazlasının sosyal güvencesi bulunmamaktadır.

Platform çalışma, iş arayanların emek piyasasına erişimini kolaylaştırdığından gelir getirici fırsatları artırmakta, standartlara uygun olmayan uzun çalışma saatleri ve iş yükü karşılığında yüksek gelir imkânı da sunmakta ancak insana yakışır işe erişimi zorlaştırmaktadır (Hadwiger, 2022: 10). Teslimat sektöründe yüksek kazanç, işgücü arzının artış sebeplerinden biri olarak gösterilse de bu işteki farklı uygulamalar dikkate alındığında bu durumun gerçeği yansıtmadığı ortaya çıkmaktadır. Öyle ki iddia edilen ücret seviyeleri olumsuz çalışma koşulları ile ekonomik ve sosyal haklardan vazgeçilmesi sonucunda elde edilebilmektedir. Bununla birlikte çalışanlar çalışmak için satın aldıkları araçlar, yerine getiremediği vergi ve sigorta gibi yasal yükümlülükler nedeniyle büyük bir borç yükü altına girmektedirler (Ganioğlu, 2022: 10).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ESNAF KURYE MODELİ: PRATİKTEN TEORİYE

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Konum tabanlı platform çalışma türlerinden biri olan esnaf kuryelik, günümüzde dünyada ve Türkiye’de özellikle genç nüfusun sıklıkla tercih ettiği bir iş haline gelmiştir (Kaya vd., 2022: 351; Yertüm ve Balcı, 2023: 338). Türkiye’de esnaf kuryelik, literatürde mevcut kaynaklardan derlenerek tanımlanamayacak kadar karmaşık, koşulları çeşitli etkenlere göre farklılaşan ve nispeten yeni bir iş modelidir. Bununla birlikte bu işin çalışma koşulları ülkelere göre de farklılık göstermektedir. Bu nedenle yapılan bu çalışma, mevcut literatürü de referans alarak, sektör lideri firmalarda çalışan esnaf kuryelerle yapılan mülakatlardan elde edilen veriler aracılığıyla bu işi tanımlamayı ve nesnel bir biçimde Türkiye’de esnaf kuryeliğin sorunları ile fırsatlarını tespit etmeyi amaçlamaktadır.

Çalışma, Türkiye’de esnaf kuryelerin profilini ve çalışma şeklini tanımlarken geneli temsil edebilecek nitelikte ve çeşitlilikteki çalışma grubu seçimiyle sahadan elde edilen verilerden faydalanması açısından önem arz etmektedir. Nitekim firmaların çalışma koşulları üzerinde özgürce belirleyici olabildiği, koşulları bu denli değişken bir çalışma biçiminde, sahayı dahil etmeden yapılan tanımlama ve tespitlerin yeterli olamayacağı düşünülmektedir. Türkiye’de esnaf kuryeliği ve esnaf kuryelerin çalışma koşullarını sahadan elde edilen verilerle tanımlamak; bu işin Türkiye’deki doğasının ortaya konulması, mevcut sorunları giderilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi veya korunmasına rehber olması açısından önemlidir. Bununla birlikte çalışmada, çalışma koşulları tespit edilirken, bulgular çalışmanın ikinci bölümünde yer alan güvence ile ilişkili başlıklarla sınırlandırılmamış, katılımcıların ifadeleri doğrultusunda çalışma koşullarını ifade eden başlıklara yeni bir boyut ve çok sayıda unsur eklenmiştir.

3.2. Araştırma Sorusu ve Araştırmacının Rolü

Yapılan bu çalışma temelde üç soruya yanıt bulmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın ilk sorusu, Türkiye’de esnaf kurye profilini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın ikinci sorusu ise Türkiye’de esnaf kuryelikte çalışma şeklinin nasıl olduğudur. Son olarak araştırmanın üçüncü sorusu, Türkiye’de esnaf kuryelerin çalışma koşullarını, bu iş modelinin ortaya çıkardığı zorlukları ve fırsatları tespit etmeyi amaçlamıştır. Nitel araştırmalarda katılımcıların duygu, düşünce ve değerlerine ulaşmak ve bunları doğru bir biçimde yansıtmak araştırmacının başlıca rolüdür (Sutton and Austin, 2015: 226). Dolayısıyla araştırmada araştırmacının değil, katılımcıların duygu ve düşüncelerine odaklanılmalıdır. Çalışmada araştırmacı yönlendirmeci davranıştan uzak dışsal bir pozisyonda yer edinmiş, veri toplama, analiz etme ve yorumlama sürecinde kişisel duygu, düşünce ve ideolojilerinden uzaklaşarak objektif bir tutum sergilemeye özen göstermiştir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Sosyal bilimleri bilimsel bir yöntem ya da uygulama değil, insanı ve toplumu anlamayı amaçlayan bir çaba olarak değerlendirmek gerekmektedir. Sosyal bilimlerde sonuçlar yalnızca görülen, duyulan ve dokunulandan hareketle üretilmez. Bilimin fiili uygulaması, bir durumu tanımlamak veya bir fenomeni ortaya koymak için farklı bakış açılarının, veri toplama ve analiz etmede farklı yöntemlerin bulunduğunu göstermektedir (May, 2011: 9). Bu yönüyle sosyal bilimler doğa bilimlerinden, dolayısıyla pozitivist paradigmadan ayrılmaktadır. Pozitivist paradigma toplumları ve ilişkileri araştırırken insanın bireyselliğini, benzersizliğini, kültürel niteliklerini ve değerlerini göz ardı etmekte ve insan ilişkilerini nesnelleştirmektedir. İnsanı nesnel bir olgu olarak görmesi nedeniyle pozitivist paradigmanın sosyal bilimlerdeki etkinliği eleştirilmektedir (Hussain at al., 2013:2378; Jasha at al., 2021: 4).

Pozitivizm sonrası ortaya çıkan yeni görüşler doğruyu bulmak için kullanılacak tek bir yol ve yöntem olmadığını vurgulamaktadır. Nitekim bu çalışmada da pozitivizm sonrası görüşler benimsenmiş, pozitivist paradigmadan uzaklaşmıştır. Yapılandırmacılık “başkaları farklı dünya görüşüne sahiptir” diyerek birey ve

toplumların yaşadıkları dünyayı anlamlandırmaya çalıştıklarını savunmaktadır. Yapılandırmacılıkta önem arz eden şey anlamdır. Yapılandırmacılık, yorumsayıcılık ile birlikte nitel araştırmanın yaklaşımı olarak kabul edilmektedir (Creswell ve Creswell, 2021: 7). Yapılan bu çalışma epistemolojik olarak yorumsayıcı paradigma¹⁸ temelinde yapılandırılmıştır. Yorumsayıcı paradigma; genellenemezlik, karmaşıklık, zamana, topluma ve mekâna bağlılık gibi nitelikleri içinde barındırmaktadır (Gürsoy, 2019). Yorumsayıcı yaklaşım sosyal bilimlerin kendine özgü araştırma yöntemleri ve anlayış biçimlerine ihtiyaç duyduğunu ifade etmektedir (Sever, 2022). Kuhn’a göre “dünyayı anlamamanın kuramsız bir yolu yoktur ve bunu başarabilmek için de ihtiyacımız olan şey, deneyimlerimizi yorumlamaktır” (Tsoukasve Chia, 2013: 38). Öyleyse “gerçek bilgi ve doğru, aslında sosyal kurgulardır” (Altunışık vd., 2012: 10).

Çalışmada araştırma sorularına cevap bulmak amacıyla katılımcılarla birebir mülakatlar yapılmıştır. Yapılan bu mülakatların analizi için nitel araştırma yöntemlerine başvurulmuştur. Nitel araştırma yöntemlerine başvurulmasının en önemli sebebi, araştırmaya konu olan çalışma biçiminin nicel yöntemlerle ölçülemeyecek kadar kaotik ve çok koşullu bir alanda yer alması, çalışma şekli ve çalışma koşullarını tanımlarken betimleyici bir yol izlenecek olmasıdır. Nitel araştırma yönteminde bireyler veya gruplar tarafından sosyal bir olay veya duruma atfedilen anlamı keşfetmek amaçlanmaktadır. Bu yöntemde araştırmaya konu olan veriler katılımcıların kendi ortamlarından toplanmaktadır. Nitel araştırma yöntemi genellikle tümevarımsal bir yaklaşımı içermekte ve birey veya grupların anlamlandırmalarına odaklanmaktadır (Creswell, 2009: 4).

Nitel araştırma yöntemlerinde çok sayıda araştırma deseni bulunmaktadır. Bunlardan başlıcaları fenomenoloji (olgubilim), anlatı araştırması, etnografya (kültür analizi), gömülü teori (kuram oluşturma) ve durum (örnek olay) çalışmalarıdır. (Creswell, 2007). Literatürde belirli bir nitel araştırma desenine birebir uymayan, kalıplaşmış desenlerle açıklanamayan çalışmaların yöntemi ise “temel nitel araştırma”

¹⁸ Literatürde yorumsayıcı paradigma yorumlayıcı ve yorumbilim paradigma olarak da kullanılmaktadır. Detaylı okuma için bkz: Göksoy, 2019; Creswell, 2009; Creswell, 2007; Merriam, 2002; Yıldırım ve Şimşek, 2005).

olarak kabul edilmektedir¹⁹. Merriam temel nitel araştırmaların nitel araştırmanın doğasıyla uyumlu olan, onun özelliklerini barındıran ancak ondan ayrışan ve “sadece bir fenomeni, süreci ya da ilgili kişilerin bakış açılarını ve dünya görüşlerini keşfetmeye ve anlamaya” çalışan bir yöntem olduğunu ifade etmektedir (Caelli at al., 2003: 2). Temel nitel araştırmalar temelde; katılımcıların deneyimlerini, deneyimlerine atfettikleri anlamı, dünyalarını nasıl inşa ettiklerini ve bir süreci ortaya koymayı amaçlamaktadır (Merriam and Tidell, 2016: 24; Worthington, 2013). Nihayet katılımcıların duygu, düşünce ve deneyimlerinden faydalanarak Türkiye’de esnaf kurye sisteminin işleyişini ve çalışma koşullarını anlamlandırmayı amaçlayan bu çalışmanın deseninin temel nitel araştırma olarak belirlenmesi uygun bulunmuştur.

3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Soru Formunun Oluşturulması

Nitel araştırmada; derinlemesine mülakat, gözlem, odak grup görüşmesi, doküman incelemesi, mecazlar yoluyla veri toplama gibi çok sayıda veri toplama yöntemi bulunmaktadır (şahin ve Yıldırım, 2005: 119- 212; Baltacı, 2019: 374- 376; 2010: 327; Yıldırım, 2010: 80). Sosyal bilimlerde en sık başvurulan veri toplama yöntemlerinden biri olan derinlemesine mülakat, ele alınan konunun tüm boyutlarını kapsayan, genellikle açık uçlu soruların kullanıldığı, birebir mülakatlar ile katılımcıların görüşleri, duyguları, deneyimleri hakkında bilgi sahibi olmayı ve doğrudan alıntılar yapabilmeyi mümkün kılan bir yöntemdir (Patton, 2002: 5; Tekin, 2006: 101). Derinlemesine mülakat aynı zamanda araştırmacıya esneklik sağlaması, yanıt oranının yüksek olması, anlık davranışların kaydedilebilmesi, veri toplama süreci üzerinde hakimiyet, derinlemesine bilgi edinebilme gibi avantajları da beraberinde getirmektedir (Yıldırım ve şimşek, 2005: 124, 125). Veri toplama sürecinde katılımcıların zihinsel yaklaşımları ve tutumları ile de temas edilmesi hedeflenmiş; jestlerin, mimiklerin ve anlık tepkilerin kaydedilmeye değer olduğu düşünölmüş ve temel nitel yaklaşımın esasları olan “süreci anlama, deneyimi anlama ve deneyime atfedilen manayı anlama” amaçlarını etkin bir biçimde gerçekteştirebilmek için en uygun veri toplama yönteminin derinlemesine mülakat olduğu sonucuna varılmıştır.

¹⁹ Temel nitel araştırmanın literatürde kullanılan diğer isimleri ve detaylı okuma için bkz: Caelli at al., 2013; Percy at al., 2015, Merriam, 2018; Worthington, 2013; Merriam and Tisdell, 2016.

Nitel bir araştırmada araştırmacı soru formu oluştururken tek amacının sorduğu sorulara cevap almak olmadığını bilmelidir. Bir soru formu oluşturulurken asıl amaç, katılımcıların hikayelerini dinlemek, tecrübe ve deneyimlerini anlamaktır. Bu nedenle mülakatta olabildiğince açık uçlu sorulara başvurulması gerekmektedir (Roberts, 2020: 3189). Nitekim çalışmada da çalışma şeklini ve koşullarını belirlemeye yönelik açık uçlu sorular kullanılmıştır. Sorular hazırlanırken her bir sorunun tek bir alanı veya durumu aydınlatmaya yönelik olmasına, bir sorunun birden fazla cevaba ulaşmayı amalamamasına zen gösterilmiştir. Yarı yapılandırılmış mülakat formu katılımcıların demografik özelliklerini tanımlayan sorular dahil olmak üzere toplam 24 sorudan oluşmaktadır. Mülakat sırasında yönlendirilen açık uçlu sorulara zaman zaman soruyu farklı biçimlerde sormak ya da önemli olduğu düşünülen noktaları detaylandırmak amacıyla sonda soruları eklenmiştir. Gerekli görüldüğü hallerde katılımcılara yöneltilen sonda soruları her mülakatın akışına ve bireylerin yanıtlarına göre yeniden yapılandırılmıştır. 24 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış mülakat formunun nihai halini alabilmesi için 2 alan uzmanı ve 3 yöntem uzmanı olmak üzere 5 uzman görüşünden yararlanılmış, 5 katılımcı ile pilot mülakat yapılarak soruların anlaşılabilirliği test edilmiş ve anlaşılamadığı düşünülen sorular formdan çıkarılmış veya yeniden düzenlenmiştir.

3.5. Katılımcıların Belirlenmesi ve Mülakat Süreci

Çalışma grubuna toplamda beş firma aracılığıyla çalışan esnaf kuryeler dahil edilmiştir. Firma seçiminde ilk üç firma için yüksek ciro, diğer iki firma için kuruluş tarihi ve tanınırlık kriter olarak alınmıştır. Bu doğrultuda seçilen üç firma, Türkiye’de en yüksek cirolara sahip esnaf kurye sistemiyle çalışan online alışveriş platformlarıdır. Diğer iki firma ise esnaf kuryeler ile iş birliği yaparak farklı firmalara teslimat hizmeti sunan en eski ve en yüksek tanınırlığıa sahip olan aracı firmalardır. Çalışmada firma ve katılımcı isimleri paylaşılmamış, bulgular yorumlanırken gizliliğe zen gösterilerek kodlanmıştır. Çalışma grubu seçiminde “İstanbul’da çalışma” “en az 1 yıldır esnaf kurye olarak çalışma”, “motosikletli kurye olma” ve “asıl iş olarak esnaf kuryelik yapma” kriterleri göz önünde bulundurulmuştur. Katılımcıların asıl işlerinin esnaf kuryelik olmasının ve en az 1 yıl esnaf kuryelik tecrübesine sahip olmalarının bu iş

hakkında yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olmaları ile paralellik göstereceği düşünülmektedir. Bununla birlikte İstanbul'un zorlu çalışma ve yaşam koşulları, kalabalık nüfusu ve ekonomik faaliyetlerin yoğunluğu, esnaf kuryelerin çalışma biçimlerini ve çalışma koşullarını incelemek için uygun miktarda ve çeşitlilikte bir çalışma grubu sunmaktadır.

Çalışmada maksimum çeşitlilik örnekleme ve kartopu örnekleme yöntemlerine başvurulmuştur. Maksimum çeşitlilik örneklemede amaç, araştırma konusuna taraf olabilecek katılımcıların çeşitliliğini maksimum düzeyde tutmaktır. Patton (1998) maksimum çeşitlilik örnekleme yönteminin temelde iki önemli faydasından söz etmektedir. Bunlardan ilki çalışma grubundaki çeşitliliğin araştırmaya sonuç olabilecek farklı durum ve boyutları ortaya çıkarması, ikincisi ise farklı durumlar arasındaki benzerliklerin ya da farklılıkların keşfini mümkün kılmasıdır (akt. Yıldırım ve Şahin, 2005: 109). Nitekim çalışmada katılımcılar rastgele seçilmemiş, belli kriterler dikkate alınarak seçilen 5 firmadan 5'er katılımcı ile mülakat yapılarak firma-katılımcı dengesi sağlanmıştır. Yalnızca firma konusunda çeşitliliğe gidilmemiş; aynı zamanda slot sistemi ve vardiya sistemi ile çalışan, işletme kuryesi ve saha kuryesi olarak hizmet veren kuryelerle mülakatlar yapılmış, Türkiye'nin en çeşitli ekonomik ve sosyal yapıya sahip şehri tercih edilmiş, medeni durum, yaş ve cinsiyet gibi niteliklerde de farklılaşan bir grupla çalışılmıştır. Özetle yapılan bu çalışmada ulaşılan çalışma grubunun Türkiye'yi temsil edebilmesi için maksimum çeşitliliğin sağlanmasına özen gösterilmiştir.

Çalışmada kullanılan bir diğer örnekleme yöntemi olan kartopu örnekleme yönteminde ise öncelikle araştırmanın konusu ve amacı ile uyumlu bireyler seçilmekte ve onlardan alınan yönlendirmelerle aynı nitelikleri taşıyan diğer bireylere ulaşılarak bir çalışma grubu oluşturulmaktadır (Biernacki ve Waldorf, 1981: 141). Çalışmada farklı firmalarda çalışan esnaf kuryelere esnaf kurye örgütlenmeleri ve sosyal medya kanalları aracılığıyla ulaşılmış, sonrasında görüşülen esnaf kuryelerden alınan yönlendirmeler değerlendirilerek bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Nitel araştırma yöntemlerinde çalışma grubuna dahil edilen kişi sayısında genellikle veri doygunluğu dikkate alınmaktadır. Satürasyon olarak da anılan veri doygunluğu, daha fazla veri toplamının araştırmaya hiçbir katkısının olmadığı ya da minimum düzeyde, önem arz

etmeyen bir katkı sağladığı bilgi tekrarı noktasına ulaşıldığını göstermektedir (Glaser ve Strauss, 1967: 61; Gentles at al., 2015: 1781). Katılımcı sayısının belirlenmesinde veri doygunluğu esas alınmış, katılımcı yanıtları kendini tekrar ettiği noktada veri toplama süreci sonlandırılmıştır.

Mülakatların büyük bir kısmı yüz yüze, bir kısmı ise online görüntülü görüşme yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Mülakatlar gönüllülük ve gizlilik esasıyla gerçekleştirilmiş, ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmış ve her bir katılımcı mülakata katılma ve mülakatın kayıt altına alınması hususunda rızasını beyan etmiştir. Aynı zamanda katılımcıların duygu durumları, anlık tepkileri, jest ve mimikleri gibi tümüyle ses kayıtlarına yansımaları mümkün olmayan detaylar için not alma yöntemi kullanılmıştır. Mülakatlar minimum 45 dakika maksimum 75 dakika sürmüştür. Mülakatlar yapılırken yalnızca açık uçlu soruların değil, gerekli durumlarda kullanılan sonda sorularının da yönlendirici olmamasına ve mülakatlar süresince doğal sohbet ortamının tayin edilmesine özen gösterilmiştir.

3.6. Verilerin Kodlanması

Nitel araştırmalarda kodlama, araştırma sürecinin en önemli safhalarındandır. Kodlama; birinci döngü kodlama, birinci döngüden ikinci döngüye kodlama ve ikinci döngü kodlama yöntemleri olmak üzere üç yöntemle yapılabilmektedir.²⁰ Çalışmada iki aşamalı kodlama süreci uygulanmıştır. Birinci döngü kodlama yöntemi olarak temel kodlama yöntemlerinden in-vivo kodlama ve ön kodlamadan (açık kodlama) yararlanılmıştır. İn-vivo kodlama, katılımcıların ifadelerinde yer alan kelime veya kısa ifadelerle motamot kodlama yapılmasıdır. Ön kodlama ise belirli bir formüle dayalı olmayan açık uçlu bir kodlama yaklaşımıdır (Saldana, 2024: 68- 115).

Çalışmada öncelikle mülakat kayıtları deşifre edilerek metne dökülmüştür. Mülakat metinlerini okuma süreci üç aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk okuma veriyi daha iyi tanımak amacıyla genel okuma şeklinde yapılmış, ikinci okumada mülakat esnasında alınan notlar ve veri analizi açısından gerekli görülen hususlar analitik notlar olarak kaydedilmiş, üçüncü okumada ise analitik notlar gözden geçirilmiş ve

²⁰ Kodlama yöntemleri hakkında detaylı okuma için bkz: Saldana, 2024.

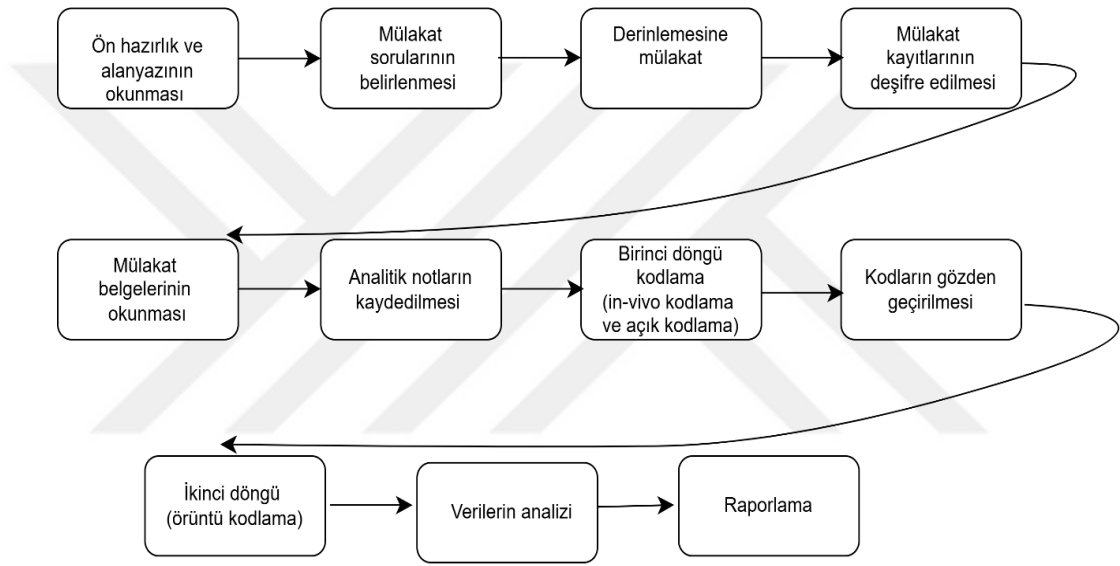
kullanılabilecek kodlar tespit edilerek not edilmiştir. Devamında in-vivo kodlama ve ön kodlama yöntemiyle birinci döngü kodlama tamamlanmıştır. Çalışmada ikinci döngü kodlama yöntemi olarak ise örüntü kodlama yöntemi kullanılmıştır. Örüntü kodlama, birinci döngü kodlama yöntemleriyle özetlenen veri parçalarını gruplandırarak kategorilere ve temalara dönüştürme yöntemidir (Saldana, 2024: 236). Nitekim çalışmada birinci döngü kodlama tamamlandıktan sonra her bir form için kod isimleri, kodlar ile ilişkilendirildikleri ifadelerin uygunluğu kontrol edilmiş, gerekli kod eklemeleri, birleştirmeleri ve eksiltmeleri yapılmıştır. Daha sonra birbiri ile aynı kategoride yer alabilecek kodlardan kategoriler, birbiriyle aynı temaya dahil edilebilecek kategorilerden de temalar oluşturmak amacıyla; önce not kağıtları aracılığıyla fiziksel olarak kategori ve temalandırma işlemi yapılmış, daha sonra program aracılığıyla kategori ve temalar oluşturulmuştur. Çalışmanın ikinci bölümünde yer alan başlıklarla ilişkili temalar oluşturulurken tümdengelimsel yöntemden faydalanılmıştır. Devamında sahadan elde edilen verilerle yeni temalar ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla yapılan bu çalışmada elde edilen verilerden maksimum düzeyde ve etkinlikte çıktı sağlamak amacıyla tümevarım ve tümdengelim yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Çalışmada verilerin kodlanması ve analiz edilmesi sürecinde Maxqda programından yararlanılmıştır.

Maxqda, elde edilen bulguların raporlanması amacıyla birçok görsel araç ile çalışma imkânı sunan bir nitel analiz programıdır. Çalışmada elde edilen verilerin raporlanmasında uygun Maxqda araçları seçilmiş ve kullanılmıştır. Bu amaçla her bir temaya ait kod ve kategorileri sunmak, tematik yapıyı tanıtmak için hiyerarşik kod- alt kod modeli aracından faydalanılmış; temaların uygunluğu da dikkate alınarak bazı temalarda değişkenler arasında karşılaştırma yapmak amacıyla iki vaka modeli (iki değişken için) veya çapraz tablolar (ikiden fazla değişkenin bulunduğu grupları karşılaştırmak amacıyla), ve kodlar arası ilişkileri tespit etmek amacıyla kod ilişkiler tarayıcısı kullanılmıştır. Bulgular paylaşılırken hiyerarşik kod-alt kod modeli dışındaki araçlardan elde edilen çıktılar yalnızca anlamlı bulunması halinde paylaşılmıştır. Çalışmanın akıcılığına zarar vermemesi açısından iki vaka analizi, çapraz tablolar ve kod ilişkiler tarayıcısı görsellerine yer verilmemiş, yalnızca bulgular paylaşılmış ve yorumlanmıştır.

3.7. Verilerin Analizi

Nitel araştırma yöntemlerinde analiz, verilerin analize hazırlanması, organize edilmesi, kodlanması, kodların bir araya getirilmesi, temalandırılması ve raporlaması gibi aşamaları içermektedir (Creswell, 2007: 147- 150). Veri analizi süreci detaylıca anlatılmış, şekil 3.1’de veri analizinde izlenen yolun özet bir görseli yeniden sunulmuştur.

Şekil 3.1. Veri Analizinde İzlenen Yol



Çalışmada bulgular analiz edilirken içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Nitel analiz yöntemleri arasında en sık kullanılan yöntemlerden biri olan içerik analizi, genellikle yazılı veya görsel verilerin analizinde kullanılan bir yöntemdir. İçerik analizi, verileri özetleme ve yorumlamanın ötesinde derin ve kapsamlı işlemlere tabi tutmaktadır. Bu analiz yönteminde temel amaç, toplanan verileri anlamlandırmaya yarayacak kavramları veya ilişkileri ortaya koymak ve veriler içinde saklı durumları tespit etmek amacıyla verileri temalar altında bir araya getirerek, okuyucuya açık ve anlaşılır biçimde sunmaktır (Özdemir, 2010: 33; Yıldırım ve Şimşek, 2015: 227; Koyuncuoğlu, 2018: 92).

3.8. Araştırmanın Geçerliği ve Güvenirliği

Gibbs, nitel araştırma yöntemlerinde geçerliği, “araştırmacının belirli süreçleri uygulayarak bulguların doğruluğunun test edilmesi işlemi yapma yöntemi”, güvenirliliği ise “araştırmacı yaklaşımının farklı araştırmacı ve farklı projeler arasında tutarlı olması” olarak tanımlanmaktadır (Creswell ve Creswell, 2021: 199). Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirliliğin sağlanmasında en önemli hususlardan biri araştırmacının araştırma konusunda yetkin olmasıdır (Kalkan, 2023: 71). Bununla birlikte araştırmacının araştırma yöntemine hâkim olması önem arz etmektedir. Yaklaşık bir yıl süren literatür taramasının ardından araştırma soruları hazırlanmış ve çalışmanın birinci ve ikinci bölümü yazılmıştır. Yönteme hâkim olmak amacıyla 11 saatlik sertifikalı “Nitel Araştırma Yöntemleri” eğitimi, 11 saatlik sertifikalı “Maxqda ile Nitel Veri Analizi” eğitimi ve 10 oturumdan oluşan sertifikalı “Maxqda 2024 Türkçe Yaz Okulu” eğitimlerine katılım sağlanmış, yöntem bilgisi literatürdeki kaynaklarla da desteklenmiştir. Nitel yöntemler açısından geçerlik ve güvenirlilik esasında inandırıcılık (iç geçerlik), aktarılabilirlik (dış geçerlik), tutarlılık (iç güvenirlilik) ve doğrulanabilirlik (dış güvenirlilik) olmak üzere dört ölçüt üzerinden değerlendirilmektedir (Lincoln ve Guba, 1986: Sikolia at al., 2013: 2, 3; 219; Arslan, 2022; 398- 403; Arastaman at al., 2018: 50- 61).

İnandırıcılık, diğer adıyla iç geçerlik, araştırmadan elde edilen bulguların gerçeklikle ne kadar benzeştiğini, gerçek durumu yansıtmakta ne denli yeterli olduğunu göstermektedir. Bir araştırmanın inandırıcılığını arttırmak için başvuru çok sayıda yöntem vardır. Bunlardan bazıları çalışma grubu ile uzun süreli iletişim ve etkileşim, sürekli gözlem, veri çeşitliliği, veri toplamadan önce katılımcıların kültür ve özelliklerine aşina olma, mülakatların gönüllülük esasına dayanması, sık sık danışman geri bildirimi alma, çalışmada akran meslektaş değerlendirmeleri ve doğrulamalarıdır (Sikolia, at al., 2013:3; Lincoln ve Guba, 1986: 314; Shenton, 2004: 64- 69 Miles ve Huberman, 1994: 278). Çalışmada literatür taraması yapılırken saha da tanınmaya çalışılmış, çalışma alanındaki önemli güncellemeleri sahadan takip edebilmek için araştırma sürecinin tamamında esnaf kurye dernekleri ve federasyonlarıyla iletişim sürdürülmüştür. Esnaf kuryeler ve esnaf kurye örgütlenmeleriyle sürdürülen uzun süreli iletişim, çalışma grubunun kültür ve

özelliklerine aşina olunmasına da yardımcı olmuştur. Daha önce de belirtildiği üzere mülakatlar gönüllülük ve gizlilik esasıyla yapılmıştır. Araştırma süresince tez izleme komitesi toplantıları dışında da sık sık danışman ve yönetime hâkim olan uzman ve akademisyenlerin görüşü alınmıştır. Bununla birlikte soru hazırlama, veri kodlama ve analiz etme sürecinde nitel araştırma tecrübesi olan akran meslektaşlarla değerlendirmeler yapmak üzere sık sık bir araya gelinmiştir. Uzlaşmanın sağlanması için kod sistemi oluşturulduktan sonra üç gün boyunca rastgele seçilen dört belge üzerinde çalışmalar yapılmıştır. Danışman ile yapılan bu çalışmada büyük ölçüde görüş birliğine varılmış, çalışmanın sonunda herhangi bir ifade-kodlama ikilisinde sakınca bulunmamış, kod, kategori ve temalar üzerinde konsensüs sağlanmış, danışman önerisiyle kod sistemine üç yeni kod eklenmiştir.

Aktarılabilirlik, diğer adıyla iç dış geçerlik, “bir çalışma bulgularının diğer durumlarda ne ölçüde uygulanabileceği” ile ilişkilidir. Aktarılabilirlikte araştırılan fenomenin, kullanılan yöntemin ve araştırma sonuçlarının yoğun bir biçimde betimlenerek anlatılması önem arz etmektedir. Bununla birlikte konunun sınırlılıklarının tam ve doğru bir biçimde aktarılması önemlidir. Bu amaçla araştırmacı çalışmaya katılan organizasyonların yeri ve sayısı, çalışma grubunda yer alan kişi sayısı, çalışma grubu ile ilgili kısıtlar, veri toplama yöntemleri ve veri toplama süreci gibi detayları okuyucuya aktarmalıdır. Aktarılabilirlikte önemli bir diğer konu ise veri doygunluğunun sağlanmasıdır (Shenton, 2004: 70; Sikolia at al., 2013:2; 70; Huberman, 1994: 279). Çalışmada araştırma yönteminin ve sonuçlarının detaylı bir şekilde anlatılmasına özen gösterilmiş, çalışma grubunun seçildiği firmalar, çalışma grubu seçilirken dikkate alınan kriterler, çalışma grubunda yer alan kişi sayısı, veri toplama yöntemi ve mülakatlar ile ilgili detaylar, katılımcı sayısını belirlerken veri doygunluğu konusunda gösterilen hassasiyet gibi ayrıntılar açıkça ifade edilmiştir.

Tutarlılık, diğer adıyla iç içe güvenirlik, araştırmanın bulguları ve yorumlarının tutarlı olması, araştırma sürecinin açık ve tekrarlanabilir olması ile ilgilidir (Arastman, 2018: 60). Araştırmada iç güvenirliğin sağlanabilmesi için araştırma soruları açık, anlaşılır ve araştırmanın amacıyla uyumlu olmalı, araştırmacının rolü açıklanmalı, araştırmanın tasarımından veri toplama ve analiz etme sürecine değin tüm araştırma süreci detaylarıyla birlikte rapor edilmelidir (Shenton, 2004: 71, 72; Huberman, 1994:

278). Çalışmada tüm araştırma süreci detaylıca anlatılmış, araştırmacının rolü belirtilmiştir. Bununla birlikte araştırma soruların açık, anlaşılır ve araştırmanın amacıyla uyumlu olması; kapsamlı literatür taraması ve uzman görüşleri aracılığıyla sağlanmaya çalışılmıştır.

Son olarak doğrulanabilirlik, diğer adıyla iç dış güvenirlik, araştırma sonuçlarının araştırmacının kişisel düşünce ve tercihlerinin değil, katılımcıların düşünce, deneyim ve söylemlerinin bir sonucu olduğundan emin olmakla ilişkilidir. Bu amaçla araştırmadan elde edilen bulguların tüm detaylarıyla birlikte yazılması ve sonuçların verilerle ilişkilendirilmesi okuyucunun veriler ve bulgular arasındaki bağlantıyı değerlendirmesine olanak tanınması açısından önemlidir. Bununla birlikte verilerin başka araştırmacıların da analiz edebileceği biçimde kayıt altına alınması ve korunması da doğrulanabilirlik açısından önem arz etmektedir (Shenton, 2004: 72; Huberman, 1994: 278; Sikolia at al., 2013: 3). Çalışmada gerek çalışmanın amacı gerek araştırmacının rolü açıklanırken nesnelliğe özen gösterildiği, yönlendirici soru ve davranışlardan kaçınıldığı ifade edilmiştir. Bulgular yorumlanırken katılımcı ifadelerine sıklıkla yer verilmiş, bulgular ve yorumlar arasındaki ilişkinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Bununla birlikte mülakatlar farklı araştırmacıların da analiz edebileceği biçimde kayıt altına alınmış ve saklanmıştır.

3.9. Bulgular ve Tartışma

Çalışmanın bu bölümünde araştırmadan elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgular üç ana başlıkta paylaşılacaktır. Bu doğrultuda ilk olarak katılımcı profiline ilişkin bulgular ve tartışmalar, ikinci olarak esnaf kuryelerin çalışma şekline yönelik bulgular ve tartışmalar ve son olarak esnaf kuryelerin çalışma koşullarına yönelik bulgular ve tartışmalar paylaşılacaktır.

3.9.1. Katılımcıların Profiline İlişkin Bulgular ve Tartışmalar

Katılımcıların profiline ilişkin ilk bulgular Tablo 3.1’de paylaşılmıştır. Derinlemesine mülakatlar esnaf kuryelik sistemini benimseyen beş firma aracılığıyla çalışan 25 esnaf kurye ile gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3.1. Katılımcıların Profiline İlişkin Bulgular

Katılımcı	Firma	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Bakmakla Yükümlü Bireyler	Çalışma Biçimi	Çalışma Sistemi
1	E	22	Erkek	Bekar	Lise	Kısmen	Saha	Vardiya
2	B	21	Erkek	Bekar	Lise	Yok	Saha	Slot
3	D	37	Kadın	Bekar	Lise	Yok	İşletme	Vardiya
4	D	27	Kadın	Bekar	Lise	Kısmen	İşletme	Vardiya
5	C	37	Erkek	Evli	Lise	Var	Saha	Slot
6	C	24	Erkek	Bekar	Lise	Yok	Saha	Slot
7	E	26	Erkek	Bekar	Lise	Yok	İşletme	Vardiya
8	B	30	Erkek	Bekar	Lise	Kısmen	Saha	Slot
9	C	20	Erkek	Bekar	Lise	Yok	Saha	Slot
10	A	23	Erkek	Bekar	Lise	Yok	Saha	Vardiya
11	A	23	Erkek	Bekar	Ortaokul	Yok	Saha	Vardiya
12	C	35	Erkek	Bekar	Üniversite	Yok	Saha	Slot
13	C	26	Erkek	Bekar	Lise	Yok	Saha	Slot
14	B	38	Erkek	Evli	Lise	Var	Saha	Slot
15	B	29	Erkek	Bekar	Ortaokul	Yok	İşletme	Slot
16	A	23	Erkek	Bekar	Lise	Yok	Saha	Vardiya
17	A	28	Erkek	Evli	Ortaokul	Var	Saha	Vardiya
18	D	20	Erkek	Bekar	Lise	Yok	İşletme	Vardiya
19	D	23	Kadın	Bekar	Lise	Kısmen	İşletme	Vardiya
20	A	23	Kadın	Bekar	Üniversite	Yok	Saha	Vardiya
21	B	20	Erkek	Bekar	Lise	Kısmen	Saha	Slot
22	E	32	Kadın	Evli	Lise	Var	Saha	Vardiya
23	D	26	Kadın	Bekar	Lise	Yok	Saha	Vardiya
24	E	22	Erkek	Bekar	Lise	Kısmen	Saha	Vardiya
25	E	46	Erkek	Evli	Lise	Var	Saha	Vardiya

Firma ve katılımcı isimleri gizli tutulmuş, katılımcılar ve firmaların tanımlanabilmesi amacıyla firmalar için “a firması, b firması...”, katılımcılar için “katılımcı 1, katılımcı 2...” biçiminde kodlardan faydalanılmıştır. Katılımcı profili iki aşamada tanıtılmaktadır. Tablo 3.1’de öncelikle katılımcıların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, bakmakla yükümlü olduğu bireylerin durumu çalışma biçimi ve çalışma sistemleri tanımlanmıştır. Söz konusu veriler aynı zamanda veri analizi sürecinde değişken olarak tanımlanmış ve karşılaştırmalı analizlere dahil edilmiştir. Tablo 3.1’de görüldüğü üzere katılımcıların en genci 20, en yaşlısı 46 yaşındadır.

Yaş kriteri gözetmeksizin seçilen çalışma grubunda genç nüfusun çoğunlukta olduğu görülmektedir. Katılımcıların 6’sı kadın, 19’u erkektir ve katılımcılardan yalnızca 5 tanesi evlidir. Son mezun olunan program dikkate alındığında 3 katılımcı ortaokul, 20 katılımcı lise, 2 katılımcı üniversite mezunudur. Çalışma grubunda lise mezunu katılımcılar çoğunlukta. Katılımcıların 5 tanesinin bakmaktan sorumlu olduğu bireyler bulunmakta, 6 tanesi herhangi bir zorunluluğu bulunmamasına rağmen yakınlarına bir miktar destek vermekte, 14 tanesinin ise bakmakla sorumlu olduğu bireyler bulunmamakta, yalnızca kendi geçimlerini sağlamak amacıyla çalışmaktadırlar. 6 katılımcı işletme kuryesi, 19 katılımcı saha kuryesidir ve bunlardan 10 tanesi slot sistemiyle, 15 tanesi vardiya sistemiyle çalışmaktadır.

Katılımcıların iş hayatı tecrübeleri, esnaf kuryelik tecrübeleri, esnaf kuryeliğe ne kadar süre devam etmeyi planladıkları, günlük çalışma süreleri ve ortalama aylık kazançları ile ilgili bilgiler ise Tablo 3.2’de gösterilmektedir. Tablo 3.2’de de görüldüğü üzere katılımcıların iş hayatı tecrübesi en az 2, en çok 30 yıldır. Katılımcıların büyük bir kısmının 10 yıldan az iş hayatı tecrübesi bulunmaktadır. Esnaf kuryelik tecrübesine bakıldığında ise katılımcıların en az 1 en çok 10 yıllık tecrübesinin bulunduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu 5 yıldan az esnaf kuryelik tecrübesine sahiptir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu esnaf kuryeliği kısa vadeli bir iş olarak görmektedir. Katılımcıların ortalama minimum çalışma süresi 8 saat, maksimum çalışma süresi ise 15 saattir. Toplamda 19 katılımcının günde 12 saatten fazla çalıştığı görülmektedir. Ortalama aylık net kazanca bakıldığında ise katılımcıların en az 30.000- 40.000 TL, en çok 70.000 ila 75.000 TL bandında (Katılımcı 16’nın ifadesinden alınmıştır) kazanç elde ettiği görülmektedir.

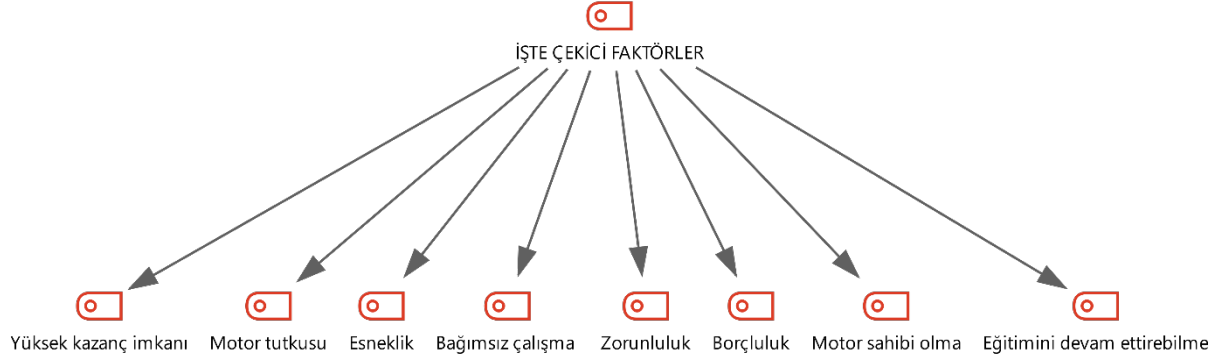
Tablo 3.2. Katılımcı Profiline İlişkin Diğer Bulgular

Katılımcı	İş Hayatı Tecrübesi	Esnaf Kuryelik Tecrübesi	Planlanan Çalışma Süresi	Günlük Çalışma Süresi	Ortalama Net Kazanç (TL)
1	11 yıl	3 yıl	Kısa vade	11 saat	30- 40.000
2	3 yıl	1,5 yıl	Kısa vade	8 saat	30- 40.000
3	22 yıl	1,5 yıl	Kısa vade	12 saat	30- 40.000
4	4 yıl	4 yıl	Kısa vade	12 saat	30- 40.000
5	20 yıl	3 yıl	Kısa vade	15 saat	30- 40.000
6	10 yıl	3 yıl	Kısa vade	12 saat	30- 40.000
7	14 yıl	6 yıl	Uzun vade	10 saat	30- 40.000
8	8 yıl	1 yıl	Kısa vade	10 saat	30- 40.000
9	2 yıl	2 yıl	Kısa vade	12 saat	41- 50.000
10	6 yıl	3 yıl	Kısa vade	13 saat	30- 40.000
11	7 yıl	2,5 yıl	Uzun vade	13 saat	30- 40.000
12	22 yıl	4 yıl	Kısa vade	12 saat	41- 50.000
13	10 yıl	3,5 yıl	Kısa vade	12 saat	51- 60.000
14	30 yıl	10 yıl	Kısa vade	10 saat	41- 50.000
15	14 yıl	4 yıl	Kısa vade	12 saat	51- 60.000
16	3 yıl	3 yıl	Kısa vade	12 saat	61.000+
17	6 yıl	3 yıl	Belirsiz	15 saat	41- 50.000
18	2 yıl	2 yıl	Kısa vade	14 saat	51- 60.000
19	4 yıl	1 yıl	Uzun vade	12 saat	30- 40.000
20	7 yıl	1,5 yıl	Kısa vade	13 saat	30- 40.000
21	5 yıl	1,5 yıl	Kısa vade	11 saat	41- 50.000
22	15 yıl	5 yıl	Kısa vade	12 saat	30- 40.000
23	8 yıl	1 yıl	Kısa vade	12 saat	30- 40.000
24	6 yıl	3,5 yıl	Kısa vade	12 saat	51- 60.000
25	30 yıl	2,5 yıl	Kısa vade	12 saat	41- 50.000

Mülakat sürecinde açık uçlu sorulara geçilmeden önce katılımcılara esnaf kuryeliği tercih etme nedenleri sorulmuş, sekiz farklı yanıt alınmıştır. Bu yanıtlar şekil 3.2’de gösterilmiştir. Alınan yanıtlara göre çalışma grubuna dahil olan esnaf kuryelerin büyük bir çoğunluğunun bu işi seçmelerindeki en önemli faktörler sırasıyla; yüksek kazanç imkânı, motor tutkusunu ve esnekliktir. Literatürdeki bazı çalışmalar özellikle esneklik ve yüksek kazanç imkânı açısından bu bulguyu desteklemektedir (Draokhopil ve Piasna, 2019: 30; Kervola at al., 2024: 1). Doğası gereği yapılan iş ve elde edilen kazancın doğru orantılı olması, bu işteki yüksek kazanç imkanının temel sebeplerindendir.

Şekil 3.2. Esnaf Kuryeliğin Seçilme Sebeplerine İlişkin Kod-Alt Kod

Bölümler Modeli



Yüksek kazanç imkânı nedeniyle bu işi seçtiğini dile getiren bazı katılımcıların ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Parası, parası tatlı geldi. Benim bir ayda kazandığımı arkadaşlarım bir haftada kazanınca...” (K5).

“Kendi hayatımda da motor kullanıyordum ama aslında %70'i para. Bu işi yapan herkesin tek amacı aslında para” (K20).

“Parası güzel geldi, sıcak para.” (K24).

Katılımcıların ifadelerinde en çok yer alan ikinci çekici faktör ise motosiklet tutkusudur. Esnaf kuryelikte işin yapılması için temelde üç faktörün elzem olduğunu söylemek mümkündür. İnsan, iş aracı olarak motosiklet ve iş aracını kullanma ehliyeti. Dolayısıyla bu çalışma biçiminde işyeri motosiklettir. Bir katılımcı bu durumu “Dükkanınızı sırtınızda taşıyamazsınız sonuçta, ama biz bunu yapıyoruz yani” (K4) cümlesi ile en net biçimde ifade etmiştir. Bu işi neden seçtiniz sorusuna esnaf kuryelerin önemli bir kısmı motor tutkusunu sebep göstermiştir. Motor tutkusu nedeniyle bu işi seçtiğini dile getiren bazı katılımcıların ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Motor sürmekten çok keyif alıyorum. Kendim kişisel olarak motor sürdüğüm için neden olmasın diye düşündüm” (K15).

“İşi seçmenin sebebi yaklaşık 4-5 senedir hep motor üzerine bir sevgim var. Bunun haricinde büyük motorum var. Yani motoru sevdiğim için” (K1).

Yanıtlardan hareketle katılımcıların esnaf kuryeliği tercih etmelerinin bir diğer nedeninin esneklik olduğu görülmüştür. Esnaf kuryelerin çalışma koşulları firmadan

firmaya değişiklik gösterse de, bu işin doğası gereği geleneksel iş ilişkisine göre esnek bir yapıya sahip olması beklenmektedir. Nitekim esneklik, esnaf kuryeler için işin çekici faktörleri arasında üçüncü sırada yer almıştır. Esneklik nedeniyle bu işi seçtiğini dile getiren bazı katılımcıların ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Rahatlığı. Şu açıdan rahat, en azından bir yere bağlı olduğum zaman çocuklarımı gidip okuldan almam, onların dersleriyle ilgilenemem” (K22).

“Kuryeliğin benim için en büyük avantajı, ben Maltepe içerisinde, yani bulunduğum konum içerisinde, istediğim yerde olabiliyorum. Bunun için kimseye hesap vermek zorunda değilim” (K23).

Son olarak yüksek kazanç imkânı, motosiklet tutkusu ve esneklik dışında katılımcıların esnaf kuryeliği tercih etmelerinin diğer nedenleri; borçluluk durumları, bağımsız çalışma, bordrolu kuryelikten esnaf kuryeliğe geçişin zorunlu tutulması, eğitimini devam ettirebilme ve motor sahibi olmadır. Buraya kadar elde edilen bilgiler göz önünde bulundurulduğunda Türkiye’de esnaf kurye profilinden söz ederken Şekil 3.3’teki anahtar kelimelerden yararlanılması mümkündür.

Şekil 3.3. Türkiye’de Esnaf Kurye Profilinin Özet Görünümü



Çalışmada Türkiye’de, Avrupa’da ve dünya genelinde yapılan araştırmalarla aynı anda benzeşen ve farklılaşan bir profil tespit edilmiştir. Örneğin araştırma sonucunda elde edilen esnaf kurye profili; İstanbul’da 20 katılımcıyla yapılan

araştırma (Yertüm ve Balcı, 2023) ve İzmir ve İstanbul’da 150 katılımcıyla yapılan araştırma (ILO, 2022) ile yaş, cinsiyet, eēitim durumu açısından benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte tespit edilen esnaf kurye profili, farklı şehirlerde yaşayan 12 katılımcıyla yapılan araştırma (Kavurmacı, 2023) ile cinsiyet, eēitim durumu ve medeni durum açısından benzerlik, yaş açısından farklılık göstermektedir.

Esnaf kuryeliēin gençler tarafından tercih edilen bir iş olduēu çeşitli çalışmalarda tespit edilmiş (Yertüm ve Balcı, 2023: 337; Gazanfer vd., 2022: 351; ILO, 2021: 18; Piasna at al., 2022: 23; Urzi Brancati at al., 2020: 4) genellenebilir bir bulgudur. Bu nedenle çalışma grubunun yaş profilinin literatürle uyumlu olduēu ifade edilebilir. Eēitim durumu açısından ortaya çıkan farklılaşma ise uluslararası literatürde de dikkat çeken bir durumdur. Nitekim uluslararası literatür incelendiēinde çalışmadaki çalışma grubu profilinin eēitim durumu açısından diēer çalışmalardan farklılařtıēı tespit edilmiştir. Örneēin araştırmanın bulguları ILO (2021) tarafından dünya genelinde gerçekleştirilen araştırma ile yaş ve cinsiyet açısından benzerlik, eēitim durumu açısından farklılık göstermekte; Piasna, Zwysen ve Drahokoupil (2022) tarafından 14 Avrupa ülkesi örnekleminde yapılan araştırma ile yaş ve cinsiyet konusunda benzerlik, eēitim durumu ve bakmakla yükümlü bireylerin durumu açısından farklılık göstermekte; Urzi ve arkadaşlarının (2020) 16 Avrupa ülkesi örnekleminde yaptıēı araştırma ile ise benzer şekilde yaş ve cinsiyet konusunda benzerlik, eēitim durumu ve bakmakla yükümlü bireylerin durumu açısından farklılık göstermektedir.

Dünyada ve Avrupa ülkelerinde yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkan esnaf kurye profili özellikle yaş ve cinsiyet açısından bu çalışmayla uyumlu bulunmuştur. Ancak yapılan çalışmalarda çalışma grubunun eēitim durumu ve bakmakla yükümlü olunan bireyler hususunda bir farklılaşmanın söz konusu olduēu görölmektedir. Bu farklılaşmanın sebeplerinden biri olarak Avrupa ve dünya genelinde yapılan çalışmaların platform çalışma biçimlerinin tümünü kapsaması gösterilebilir. Elbette bu faktörlerin Türkiye için farklılaşmasının ayrı sebepleri de bulunmaktadır. şekil 3.3’te göröldüēü üzere Türkiye’de esnaf kuryeler oēunlukla genç, erkek ve bekardır. Bu profil dikkate alındıēında katılımcıların büyük bir oēunluēunun bakmakla yükümlü olduēu bireyler bulunmamasının ve yalnızca kendi geçimlerini

sağlamak için çalışıyor olmalarının beklenen bir sonuç olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların büyük bir kısmının yüksek kazanç imkânı sebebiyle bu işi tercih ettikleri görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu bu imkânı elde edebilmek amacıyla günde ortalama 12 saatin üzerinde çalıştıklarını ve bu işi kısa vadeli bir iş olarak gördüklerini ifade etmektedirler. Literatürdeki bazı çalışmalar da bu işin esnaf kuryeler tarafından kısa vadeli bir iş olarak kabul edildiğini tespit etmiştir (Wu at al., 2022: 436). Çoğunluğun ortalama bir beyaz yakalı çalışan ücreti düzeyinde ya da biraz üstünde kazanç sağladığı da göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu çalışma grubunda esnaf kuryelerin eğitim durumunun düşük olması beklenen bir durumdur. Çünkü bu iş, birçok risk ve tehlikeyi içinde barındırmaktadır. Dolayısıyla ilgili çalışma grubunda bu işi tercih eden katılımcıların, esasında asgari ücretle bağımlı çalışmayı reddeden, piyasanın üzerinde ücret elde edebilmek için gerekli diplomaya ya da yeterli niteliğe sahip olmayan ve bu işi “bir iş kurmak, yurt dışına gitmek” gibi ileri kariyer hedeflerinin bir basamağı olarak kullanmayı planlayan ya da “kendi işinin patronu” olup iyi çalışma karşılığı iyi kazanç sağlamayı hedefleyen bireyler olduğu yorumunda bulunmak mümkündür.

Demografik bilgiler ve kısa cevaplı sorulara verilen yanıtlar aracılığıyla yapılan bu yorumlar temelde iki önemli hususu ortaya koymaktadır. Bunlardan ilki esnaf kuryelerin bu işi bir iş kurmak veya yurtdışına çıkmak gibi amaçlara aracı olarak görmeleri ile ilişkilidir. Esnaf kuryelerin bu amaçlarını dile getirdikleri bazı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“3-4 yıl daha yapmayı planlıyorum. Çünkü hedeflediğim şeyler ve bazı şeylerin rayına oturması için... Yani bana gelecek vadedecek bir ortam, alan oluşturmaya çalışıyorum kendime. Garantiye almaya çalışıyorum, yani yaptığıma değmesini istiyorum” (K4).

“Belli bir plan yok. Şu an için yani belirli bir tarih söz konusu değil ama uzun süre yapılabilecek bir iş değil. Ya zaten böyle bir meslek olarak baktığımız zaman bir meslek değil aslında. Bir süre daha devam edip ardından yurt dışına çıkma ihtimalim var. Onu değerlendirmeye çalışıyorum yani. Uzun bir süre devam etmem yani kuryeliğe” (K15).

Bununla birlikte literatür taraması yapılırken sahayı tanımak amacıyla zaman zaman esnaf kuryelerle bir araya gelinmiştir. Bu esnaf kuryelerden biri olan ve çalışma grubuna da dahil edilen, C firmasında çalışan Katılımcı 6 ile ilk kez 14 Mayıs 2023 tarihinde görüşülmüştür. Bu görüşmede, çalışmada kartopu örnekleme yönteminin kullanılabileceği öngörüldüğünden çalışma grubuna ulaşma konusunda katılımcının önerileri sorulmuş, ancak katılımcı çok kısa bir süre içinde bu işi bırakacağını, kendi işi olan müzik ile ilgileneceğini ifade ettiğinden yalnızca esnaf kuryelik ile ilgili sohbet edilmiştir. Veri toplama sürecinin başladığı dönemde katılımcı ile de iletişime geçilmiş, katılımcının aynı firmada çalışmaya devam ettiği öğrenilmiştir. Katılımcı ile tam bir yıl sonra 14 Mayıs 2024 tarihinde yapılan derinlemesine mülakatta bu işi kısa vadeli bir iş olarak gördüğünü ve yakında bu işi bırakmayı düşündüğünü tekrar dile getirmiştir. Katılımcının ilk görüşmede işi bırakmak konusundaki kararlılığına rağmen bir yıl sonra çalışma grubuna dahil edilebilir bir pozisyonda bulunması ve benzer kararlılık ifadelerini tekrar kullanması Masson ve Ottosson'un (2011) "sıçrama tahtası" ve "çıkılmaz yol" ikilemini hatırlatır niteliktedir.

Mansson ve Ottosson'un (2011) çalışması esasında yarı zamanlı çalışanları konu almaktadır. Araştırmacılar yarı zamanlı çalışanların tam zamanlı ve daha iyi koşullarda bir iş bulma olasılıklarının genellikle düşük olduğunu, yarı zamanlı işin bu bireyler için sandıkları gibi bir sıçrama tahtası değil, çıkılmaz bir yol olduğunu ifade etmektedirler. Nitekim bu çalışmada da katılımcı ifadeleri genellikle esnaf kuryeliği daha iyi imkanlara sahip olmak için bir basamak olarak gördüklerini göstermekte, Katılımcı 6 ile görüşme hikayesi ve katılımcıların borç-çalışma döngüsü ile ilgili ifadeleri ise²¹ bu işin bir sıçrama tahtası değil çıkılmaz yol ya da bir girdap olabileceği düşüncesini desteklemektedir. Esnaf kuryeliğin çıkılmaz bir yol olduğu Katılımcı 12 tarafından şu cümle ile de net bir biçimde ifade edilmiştir;

"Bir beklentiyle, bir hesapla, bir hayalle giriyor insanlar ve işin gerçek yüzünün böyle olmadığını gördüğün zaman bu bir taraftan hem daha fazla kamçı oluşturuyor. Yani ben bir beklentiyle girdim, almam lazım bir şey. Devam ediyorsun, ediyorsun, ediyorsun. Olmuyor, bir türlü

²¹ Borç- çalışma döngüsüne ilişkin durum için "Gelir ve Sosyal Koruma" başlığı altında detaylandırılmıştır.

olmuyor. Çünkü sistem sana vermek üzere kurulmamış. Sistem senden almak üzere kurulmuş” (K12).

Öte yandan demografik veriler ve kısa yanıtlı sorular aracılığıyla esnaf kuryelikte varlığı tespit edilen ikinci önemli husus ödünleşmedir. Esnaf kuryelikteki ödünleşme ilişkisi literatürde farklı çalışmalarda da tartışılmıştır (Huws, 2014: 143 Ceylan, 2022: 58). Katılımcıların yaptıkları bu işi kısa vadeli bir iş olarak gördükleri ve işi seçmelerinin en önemli sebebinin yüksek kazanç imkânı olduğu, bununla birlikte motor tutkusu ve esneklik gibi etkenlerin bu işi tercih etmelerinde önemli etkenler olduğu bilinmektedir. O halde denebilir ki yeni çalışma biçimleriyle ücretin teşvik edici rolü daha belirgin ve güçlü bir hale gelmiştir (Doorn, 2020: 9). Öyle ki esnaf kuryeler başta yüksek kazanç imkânı olmak üzere bazı fırsatları elde etmek uğruna uzun çalışma saatleri gibi bazı dezavantajları görmezden gelmektedir (Swagani 2023: 1). Dolayısıyla esnaf kuryelikte bir ödünleşme ilişkisi söz konusudur. Görülmektedir ki katılımcılar işin vadettiği bazı imkanlar karşısında çoğunlukla olumsuz olarak nitelendirdikleri çalışma koşullarını kabul etmekte ve kısa vadeli bir ödünleşmeye gitmektedirler. Ancak katılımcı ifadelerinden anlaşılan, katılımcıları mevcut koşullara razı eden beklentilerin çoğunlukla karşılanmadığıdır. Bu durumu destekleyen bazı katılımcı ifadeleri şöyledir;

“Yani bütün hepsi aslında zincirleme birbirine çıkıyor. Firma sosyal medya fenomenleri aracılığıyla reklam veriyor. 3-5 tane elit diyebileceğimiz ve muhtemelen firmaların desteklediği insanlar çok yüksek paketler atıyor. Bunları reklam olarak basıyorlar. Gelin 100.000 TL kazanın diye reklam yapıyorlar. İnsanlar da bu hayal satmayı yiyorlar. Fishing. Balık gibi atlıyorlar benim gibi. İçeri girdikten sonra bunu yapabilen ortalamanın belki %10’u, belki de daha azı” (K6).

“Muhatap olduğun şirketlerin sana vadetmiş olduğu iş ortağı, patron kurye gibi tanımlamalardan kesinlikle uzak bir noktadasın çünkü onların her kuralına tabisin. Onların istediği gibi giyinmek zorunda, onların istediği gibi hızlı yapmak zorunda, onların istediği sürede teslim etmek zorundasın. Diğer taraftan, sana vaddilen kazanca

*yaklaşamıyorsun, yarısını bile elde etmek istesen dahi, başka sorunlar
hasıl oluyor” (K12).*

Katılımcı ifadelerinden hareketle katılımcıların beklentileri onlara vadedilen ile ilişkili olduğunu ifade etmek mümkündür. Dolayısıyla katılımcılar derinlemesine mülakatlar boyunca dile getirdikleri olumsuz çalışma koşullarını; vadedilen yüksek kazanç, kendi işinin patronu olma, esneklik gibi imkanlar karşılığında gönüllülükle kabul etmektedirler. Ancak özellikle yüksek kazanç²² ve esneklik²³ konusunda umut ettikleri sonuçlara ulaşamamaları, bu ödünleşme ilişkisinin çalışan tarafında avantajını yitirmesine neden olmaktadır. Çalışan açısından umutlu bir ödünleşme ilişkisiyle başlayan ve çıkmaz yol ile sonuçlanan bu süreç, umutsuz ve mutsuz bir esnaf kurye profiline neden olmaktadır.

Türkiye’de esnaf kuryelik, esnaf kuryelerin profilini tanımlamanın ve mevcut profil üzerinden çıkarımlarda bulunmanın ötesinde bir detaylandırılmaya ihtiyaç duymaktadır. Çalışmanın devamında çalışma sistemi ve etkileri tanımlanacak, çalışma koşulları ile ilgili detaylı analizlere yer verilecektir.

3.9.2. Çalışma Şekline Yönelik Bulgular ve Tartışmalar

Esnaf kuryelik, ulusal ve uluslararası literatürde özellikle bu işin yarattığı sorunlar nedeniyle araştırmalara sıkça konu olmuştur. Çalışmanın bu kısmında, literatürden ve firmaların resmi internet sitelerinden alınan bilgilerle de destekleyerek sahadan elde edilen verilerle Türkiye’de esnaf kuryelerin çalışma sistemi tanıtılacaktır. Bu amaçla esnaf kuryelerin işe başlama süreçlerine, işe başlamak için gerekli koşullara ve katlanmaları gereken maliyetlere değinilecek, piyasadaki iki farklı kurye tipi tanımlanacak, çalışma ve dinlenme sürelerine değinilecek, kazanç sisteminden söz edilecek ve son olarak esnaf kuryelikte denetim ve yaptırımlarla ilgili detaylar paylaşılacak ve yorumlanacaktır.

3.9.2.1. İşe Başlama ve Gerekli Koşullar

Esnaf kuryeler çalışmak istedikleri firmalara resmi internet siteleri üzerinden başvuru yapabilmekte, ikili ilişkiler ya da online iletişim kanalları aracılığıyla da mevcut açık işleri takip edebilmektedirler. İşe başlamak için temel gereklilikler ise

²² “Beklentiler” başlığı altında detaylandırılmıştır.

²³ “Statü Karmaşası” ve “Beklentiler” başlıkları altında detaylandırılmıştır.

motosiklet ehliyetinin bulunması, şahıs şirketinin bulunması ve kendi aracıyla çalışacak kişiler için araç sahipliğidir. Bununla birlikte esnaf kuryelerin bu işi yapmaları için üstlendikleri önemli masraf kalemleri bulunmaktadır. Bunlar esnaf kuryeler için önemli bir maliyet unsurudur (Zeng at al., 2024: 6). Katılımcılara işle ilgili masrafları sorulduğunda en sık dile getirilen masraflar sırasıyla; muhasebeci ücreti, yakıt, şirketin logolu ekipmanları, yemek, bakım, onarım, vergiler ve sigorta olmuştur. Katılımcıların işle ilgili masraflarını dile getirdikleri bazı ifadeler aşağıdaki gibidir;

“Sigortam var, vergim var, araç bakımım var, yakıtım var. Artı motor amortismanı için kenara para atmak zorundasın, vergisi için kenara para atmak zorundasın her ay. Lastikler için ayrı kenara para atmak zorundasın, yani motor amortismanının haricinde bakımlar için yaklaşık olarak ayda bir 400-500 lira kenara para atmak zorundasın. Yemek, muhasebe onlarda var, her şey bizde” (K25).

“Yani kendi motorum olduğu için ortalama söyleyeyim bir 6 bin lira mazot aylık. 3 ayda bir ağır bakım oluyor onu da 3 aya yayalım. Bir 4 bin lirada motor masrafı diyeyim, 10 bin lira. Sonuçta sigortalı değilim. BAĞ-KUR’u da mecbur katmak zorundayım. 7 bin lira da o. Yemeği de katmak zorundayım, ortalama bir 4 bin lira da yemek parası. Yani işte muhasebe bin lira. İvir zıvırlarla derken bu totalde bir 23-24. Yani 24 bin lira diyeyim masraf oluyor esnaf kurye olduğum için” (K17).

“İşte motor kirası, yakıt, muhasebe ücreti, giderlerimiz oluyor. Yani kendi kişisel giderlerimiz oluyor. Bunun mesela finansal olarak döktüğünüz zaman, muhasebeye döktüğünüz zaman bize her şey gider. Sigara hariç her şey gider” (K14).

Katılımcıların büyük bir kısmı kendi aracıyla çalışmaktadır ancak bazı firmaların farklı uygulamalarından faydalanan katılımcılar da bulunmaktadır. Örneğin bazı firmalar esnaf kuryelere motosiklet kiralama imkânı sunmaktadır. Bazı firmalar ise kendi motosikleti olmayan ve motosiklet satın almak isteyen esnaf kuryelerle belli süre çalışma ve taksitlerini kazançlarından tahsil etme teminatı karşılığında kredi ile motor satışı yapmaktadır. Son olarak bazı firmalar esnaf kuryelere firmaya ait

motosikletle çalışma imkânı sunmaktadır. Her bir çalışma biçiminde çalışma koşulları değişiklik göstermekte, kiralık motosikletle çalışanlar motosiklet kirasını, krediyle motosiklet satın alanlar aylık kredi ödemesini masraf olarak belirtmekte, firma motosikletiyle çalışanlar ise motosikletle ilgili bir masraf kaleminden söz etmemekte ancak daha düşük ücretle çalışmayı kabul etmektedirler.

Öte yandan esnaf kuryeler, çoğunlukla kestikleri fatura karşılığında ödeme almaktadırlar. Bu nedenle tamamı dışardan muhasebe desteği almak durumundadır. Çalışma süresince yeme ve içme masrafları esnaf kuryeler tarafından karşılanmaktadır. Esnaf kuryeler motorlarının yakıtından, bakım ve onarımından da kendileri sorumludur. Esnaf kuryeler açtıkları şahıs şirketleri aracılığıyla çalıştıklarından dolayı vergi ödemekle mükelleftirler ve sigorta masraflarını da kendileri üstlenmek durumundadırlar. Bununla birlikte esnaf kuryeler, üzerinde iş birliği yaptıkları firmaların logoları bulunan ekipmanlarla çalışmak zorunda olduklarını, bu ekipmanları ücretli olarak firmadan satın aldıklarını ifade etmişlerdir. Çoğunlukla bir koruyuculuğa sahip olmayan yelek, punch gibi bu ekipmanlardan söz ederken bazı katılımcılar, firmanın reklamını yapmak zorunda bırakıldıkları, üstelik bunun için ödeme almaları gereken yerde ödeme yaptıkları ile ilgili şikayetlerini dile getirmişlerdir. Katılımcı 14, bu husustaki şikayetini şu ifade ile dile getirmiştir;

“Ya ben buna çok karşıyım. Mesela ben B firmasında çalışıyorum. B firmasının reklamını yapıyorum ama bana vermiş olduğu ekipmanların parasını benden kesiyorsun sen. Neden kesiyorsun kardeşim? Ben o zaman senin niye reklamını yapayım ki? Senin de bana para ödemen gerekiyor ona bakılırsa. Reklam parası ödemen gerekiyor. Ben akşama kadar sırtımda senin markanla geziyorum. Ama üstüne üstlük yemeğin parasını benden kesiyorsun. Vermiş olduğun çantanın parasını benden kesiyorsun. Ne bileyim yani kendi ekipmanlarının hepsinin parasını benden kesiyor. E ne anladım ben bu işten?” (K14).

Özetle esnaf kuryelerin tüm gün şehrin çeşitli noktalarında yaptıkları firma reklamı da onlar için bir masraf kalemidir. Son olarak az sayıda katılımcının masraf olarak nitelendirdiği diğer kalemler ise logolu ekipman dışındaki diğer ekipman ve kıyafetler, taşıma çantası, aplikasyon ücreti ve motor amortismanı olmuştur.

3.9.2.2. Çalışma Sistemi

Esnaf kuryelikte tek bir çalışma sistemi bulunmamaktadır. Esnaf kuryeler saha kuryesi veya işletme kuryesi olarak hizmet verebilmektedirler. Saha kuryesi, bir firma aracılığıyla hizmet veren, çalışma süresi içinde online platform üzerinden üzerine atanan siparişi teslim etmekle görevli olan esnaf kuryedir. İşletme kuryesinde ise durum karmaşıktır. İşletme kuryesi bir firma aracılığıyla aracı firmanın anlaşmalı olduğu diğer firmalara hizmet vermektedir ve genellikle yalnızca firmalarının çalışma koşullarına değil, işletmeye göre değişen çalışma koşullarına da uyum sağlaması beklenmektedir. Bir örnekle desteklemek gerekirse bu çalışma ilişkisinde hizmet veren esnaf kurye Katılımcı 19, hizmet almak üzere sözleşme yapan firma D Firması, hizmeti alan ise Y isimli marketler zincirinin bir şubesi yahut Z isimli bir restorandır. Bu örnek iş ilişkisi şekil 3.4’te gösterilmiştir.

Şekil 3.4. İşletme Kuryesi Hizmet Verme Biçimi



İşletme- saha kuryesi ayrımı, halihazırda karmaşık yapıya sahip bir işi daha karmaşık ve tanımlanması zor bir hale getirmektedir.

3.9.2.3. Ücret Sistemi

Esnaf kuryelikte gider kalemleri gibi gelir kalemleri de çeşitlilik göstermektedir. Katılımcılara ücret sistemi sorulduğunda farklı yanıtlar alınmıştır. Bu yanıtlarda bazıları aşağıdaki gibidir;

“35.000 TL sabit ücretimiz var, artı paketimiz var. Kilometre aşımında bir kilometre ücretimiz var. Kendim için söylüyorum bir de kadın desteğim var” (K19).

“35.500 TL maaşım var. Her getirdiğim sipariş başına da 10 TL para alıyorum. Başka bir şey yok yani” (K18).

“Paket ve bonus. Şimdi bonus da şu, ne kadar çalışırsanız o kadar para kazanıyorsunuz. Firma da doğal olarak diyor ki yirmi paket at, ben sana üç yüz elli lira daha vereceğim. Onu yirmi dört yap, ben o üç yüz elliyi dört yüz elli yapacağım. Onu yirmi sekiz yap, dört yüz elliyi beş yüz yirmi yapacağım. Böyle böyle arttırıyor. Bonuslar da bu şekilde ilerliyor” (K13).

Esnaflıkta kazanç sistemi konusunda ayrıma konu olan temel husus sabit ücrettir. Sabit ücretle çalışan esnaf kuryeler, firma tarafından belirlenen kazanç ek, teslim ettikleri paket miktarı karşılığında ödeme almaktadırlar. Bu esnaf kuryeler genellikle bonus sistemi, avantajlı saat gibi uygulamalara tabi değildir. Slot sistemiyle çalışan esnaf kuryeler ise bonus ücreti ve avantajlı saat ücreti de hesaba katılarak, teslim ettikleri paket miktarına göre kestikleri faturalar karşılığında haftalık, on beş günlük veya aylık periyodlarla ödeme almaktadırlar. Esnaf kuryelikte kazanç sistemi genel olarak paket başına ücret, sabit ücret, kilometre ücreti, bonus ücreti, avantajlı saat ücreti ve kadın desteği gibi uygulamalarla şekillenmektedir. Örneğin bir firmada çalışan esnaf, kurye paket başı ve bonus ücreti sistemi ile çalışırken, farklı bir firmadaki esnaf kurye sabit ücret ve paket başına ücret sistemi ile, başka bir firmadaki kadın esnaf kurye ise paket başına ücret, kilometre ücreti ve kadın desteği sistemiyle çalışabilmektedir. Bu durum firmaların ücret politikasıyla ilişkilidir ve ücret politikası firmalar tarafından tek taraflı olarak belirlenmektedir.

3.9.2.4.Çalışma ve Dinlenme Süreleri

Esnaflıkta kuryelerin çalışma süreleri firmalara göre değişiklik gösteren vardiya ya da slot sistemi usulüyle belirlenmektedir. Bazı firmalar vardiya usulü ile çalışmakta, bu vardiyayı günlük veya haftalık olarak belirleyip esnaf kuryelere bildirmektedirler. Dolayısıyla bu usulde esnaf kuryenin çalışma sürelerini belirlemekle ilgili bir özgürlüğü bulunmamaktadır. Vardiya usulünde çalışan bazı katılımcıların ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Sabah on akşam on çalışıyoruz biz bir buçuk saat molamız haftada bir gün de iznimiz var” (K3).

“Sabah ve akşam vardiyaları oluyor. Örneğin sabah sekizde açılışımız oluyor. Sabah sekizde gelenler 9 gibi, 10 gibi, maksimum 11 gibi

çıkış yapabiliyor. Daha fazlasını çalışmıyor. Akşam vardiyasında genellikle öğleden sonra saat 4'te gelip gece 1'de çıkanlar oluyor. Öğlen 12'de gelip gece 1'de çıkanlar oluyor” (K10).

Vardiya usulü genellikle işletme kuryeleri için uygulanmaktadır. Ancak çalışma grubuna dahil olan bir firmanın bu usulü saha kuryeleri için de uyguladığı görülmüştür. Esnaf kuryelikte bir diğer çalışma sistemi olan slot sistemi ise esnaf kuryelere gün içinde hangi saat aralığında ve kaç saat çalışacağını belirleme özgürlüğü sunmaktadır. Slot miktarları ve süreleri firmalara göre değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin bazı firmalarda slot aralığı yarım saatken bazı firmalarda iki ya da dört saat olabilmektedir. Bu durumda yarım saatlik slot sistemi ile X firması aracılığıyla hizmet veren esnaf kurye, on saat çalışmak için yirmi slot seçerken; iki saatlik slot sistemiyle Y firması aracılığıyla hizmet veren esnaf kurye, günde on saat çalışmak için beş slot seçmektedir. Slot sistemi ile çalışan bazı katılımcılar bu sistemden bahsederken aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır;

“Yarım saat, yarım saat slotlar var. Mesela diyelim 9:00- 9:30, 9:30- 10:00 tek tek seçiyorsunuz. Ben genelde sabah 9:00'dan akşam 9:00'a kadar seçerim. Sabah 9:00'da iş başı yapacaksam 8:30'da dışarıda oluyorum, motoru ısıtıyorum, çıkarıyorum. Ondan sonra sistemden başla diye bir buton var işte check in ol var. Oradan saat 9:00'da otomatik sistem açılıyor. Sistem açıldıktan sonra ilk paket düştüğü zaman pakete gidiyoruz” (K9).

“Mesela ben yarın 8 saat çalışacaksam, bugünden 10:00-10:30, 10:30-11:00 diye 8 saat tamamlayarak ayarlıyorum istediğin gibi yarım saatlik halde. Gece 2:30'a kadar var eğer ki buraları insanlar alıp da doldurmadıysa yeşilse eğer alabiliyorsun” (K6).

Bununla birlikte özellikle slot sistemiyle çalışan esnaf kuryeler, çalışma süreleri üzerinde söz sahibi olmalarına rağmen uzun saatler çalıştıklarını dile getirmişlerdir. Esnaf kuryelerin uzun süreler çalıştığına dair tespitlere literatürdeki çalışmalarda da sıklıkla yer verilmektedir (Mbare, 2023: 6; Vieira, 2023: 502). Bonus sistemi ve avantajlı saatler, slot sisteminde çalışma süresi açısından kilit unsulardandır. Bonus sisteminin uzun çalışma saatleri ile olan ilişkisi gelir ve sosyal koruma başlığı

altında detaylıca anlatılmıştır. Ancak esnaf kuryelikte sistemde kalma süresi bonus ile, dolayısıyla kazanç miktarı ile doğru orantılı olduğundan (Sun at al., 2023: 421), bu sistemin uzun çalışma saatleriyle sonuçlandığı hakkında bir ön bilgiye yer vermekte yarar vardır. Avantajlı saatler ise slot sistemiyle çalışan esnaf kuryelerin belli saat aralıklarında çalışmaları durumunda diğer saatlere göre daha yüksek kazanç elde etmelerini sağlamaktadır. Ancak avantajlı saatler tamamen esnek bir yapıda değildir. Esnaf kuryelere saat aralığı seçimi konusunda belli bir özgürlük tanınmakta ancak avantajlı saatlerde firma tarafından belirlenen asgari süre boyunca çalışmak zorunlu tutulmaktadır. Örneğin bir firmada avantajlı saatlerde haftalık en az 21 saat çalışma şartı bulunmaktadır. Bu şarta uyulmaması durumunda esnaf kuryeler çeşitli yaptırımlarla karşı karşıya kalabilmektedir.

Öte yandan esnaf kuryelerin dinlenme sürelerini nasıl ve ne zaman kullanacağı da firmalara göre değişiklik göstermektedir. Özellikle vardiya usulünde çalışılan firmalarda çoğunlukla günlük mola süreleri, molaya çıkma sırası ve aralıkları firmalar tarafından belirlenmektedir. Slot sisteminde ise seçilmeyen veya seçilemeyen her slot aralığında esnaf kurye özgürdür. Haftalık tatil, izin gibi hususlarda da benzer farklılaşmalar söz konusudur. Vardiya usulünde çalışan firmalarda hafta içinde izin yapılabilecek günler genellikle firma tarafından belirlenmektedir. Hatta katılımcılar bazı firmalarda pazar günleri işe gelmemenin firma tarafından yasaklandığını dile getirmiştir. Bu firmalarda izin ise ücretsiz izin niteliğindedir ve belli kişilerin onayını gerektirmektedir. Slot sisteminde ise slot seçilmeyen gün, çalışılmayan gündür. Beklenenin aksine rapor konusu ise yalnızca vardiya usulüyle değil slot sistemi usulüyle çalışılan firmalar için de önem arz eden bir konudur. Esasında çalışmadıkları günler kazançtan muaf oldukları ve firmalar tarafından esnaf olarak nitelendirildikleri düşünüldüğünde, esnaf kuryelerin herhangi bir hastalık durumunda slot seçmemesinin ya da ilgili kişilere haber vermesinin yeterli olması beklenmektedir. Ancak firmalar için özellikle hastalık sebebiyle işe gelememe durumunda raporun önem arz ettiği görülmüştür. Ne var ki bu rapor, hastalık nedeniyle çalışmadığı sürede kişinin bir hak kaybı yaşamaması değil, firmanın kişiyle çalışmayı sonlandırmamaya ikna olması açısından önem arz etmektedir. Esnaf kuryelikte saat, gün, hafta fark etmeksizin çalışılmayan her bir süre kazançtan muaftır. Burada tek istisna, firmanın belirlediği

koşullarda izin ve mola kullanmaları halinde ayda 26 gün çalışan esnaf kuryelere yapılan ödemedeki mola veya haftalık izin nedeniyle herhangi bir kesinti yapılmamasıdır. Bu istisnanın vardiya usulünde sabit ücretle çalışılan bazı firmalar tarafından sağlandığı görülmüştür.

Sonuç olarak çalışma süreleriyle ilgili bulgular, esnaf kuryelikte esnekliğin yanıltıcı nitelikte olduğuna işaret etmektedir. Bu tespit literatürdeki bazı çalışmalar tarafından da desteklenmektedir (Mbare, 2023; 5; Sun at al., 2023: 420). İşletme kuryelerinin ve vardiya usulüyle çalışan esnaf kuryelerin çalışma ve dinlenme süreleriyle ilgili hususların firma tarafından belirlenmesi bu durumun en önemli göstergelerindendir. Esnaf kuryeler çalışma ve dinlenme süreleri gibi konularda serbestçe hareket edememekte ya da serbestçe hareket etmelerinin görünür veya görünmez yaptırımlarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Katılımcı ifadelerinden yapılan tespitlerden hareketle denebilir ki esnaf kuryelikte esneklik bir vitrin söylemi işlevi görmektedir. Vernik (2023: 5), esnaf kuryelikteki sözde esnekliği şu cümlelerle ifade etmiştir, “Hegel'den Simmel'e uzanan soy bilimle, Jaeggi tarafından ele alınan şekilde- bu negatif bir özgürlük ve doyumsuz bir iştir. Bu anlamda, onlar, platform kapitalizminin özgürlüğüne zorlanmış öznelerdir”.

3.9.2.5.Denetim ve Yaptırımlar

Türkiye’de esnaf kuryelik, yoğunluğu firmadan firmaya farklılık gösterse de denetimlere ve yaptırımlara tabi bir iştir. Katılımcılar denetime konu olan unsurları otoyol kullanımı, zamanında teslimat, eksiksiz teslimat, çalışma sürelerine uyum, hız sınırı, diğer trafik kurallarına uyum (ters yön yasağı, kırmızı ışıktaki geçme yasağı vb.), özen, logolu ekipman zorunluluğu ve kask zorunluluğu olarak ifade etmişlerdir. Bununla birlikte performans kriteri aracılığıyla mola süreleri, çalışma süreleri ve müşteri değerlendirmeleri gibi hususlar da denetlenmektedir. Söz konusu unsurların denetimi, saha denetimi ve uygulama üzerinden denetim olmak üzere iki biçimde yapılmaktadır. Saha denetimi iş sürelerinde sahada bulunan denetim ekipleri tarafından gizli bir şekilde yapılmaktadır ve kask zorunluluğu, logolu ekipman zorunluluğu gibi unsurlar bu şekilde denetlenmektedir. Uygulama üzerinden denetim ise konum takibi esaslıdır ve hız sınırı, diğer trafik kuralları, teslimat gibi unsurlar genellikle uygulama üzerinden denetlenmektedir. Bu denetimlerin sonunda kusurlu

bulunan esnaf kuryelere; kazancından kesinti yapma, uyarı, hesabını askıya alma (çalışmasının, dolayısıyla kazanç elde etmesinin firmanın belirlediği süre boyunca engellenmesi), işten çıkarma yaptırımı ya da inaktife alma (esnaf kuryenin işten çıkarılması ve aynı firmaya tekrar başvuruda bulunmasının engellenmesi) gibi yaptırımlar uygulanmaktadır. Katılımcıların denetime tabi unsurlar, yaptırımlar ve denetim türleri hakkındaki bazı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Şirketin operasyonel bir ekibi var. Bunlar kuryeleri gözlemliyor. Paket bize düştüğü andan gidip mağazaya aldığımız ve sonrasında müşteriye teslim ettiğimiz ana kadarki süreleri sürekli olarak takip altındalar. Gecikmeye girdiği takdirde arıyorlar. Nerede kaldınız? Geç kaldınız sebebi nedir? diye sorup bizden öğrenmeye çalışıyorlar ya da rapor tutuyorlar” (K4).

“Sürücü analizi var. Arkada bir uygulama var. Oturumum açık olduğu sürece bu uygulamadan hızımı konumumu takip edebiliyorlar. Bir de belirli yerlerde firmanın denetleme arabaları var. Onları koyuyorlar. Mesela... Örnek veriyorum. Sizin sokağın köşesinde araba duruyor, benim konumumu takip edebiliyor” (K17).

“Sahada gezen, bunların kendi ekipleri var. Siviller işte. Her an her köşede olabiliyorlar. A firması logolu birisi, kaskı takmamış. Hemen bir önden bir arkadan fotoğraf, plakayı alacak bir şekilde. Bakıyorlar, sistemden bu kişiye, gel kardeşim, güle güle” (K5).

Esnaf kuryelikte denetimin ikili yapısı dijital taylorizm ve panoptikon denetim ile açıklanabilecek hibrit bir denetim mekanizmasını ortaya koymaktadır. Bu işte uygulama üzerinden yapılan denetimlerin algoritmik denetim olarak nitelendirmesi mümkündür. Nitekim literatürdeki bazı çalışmalar da platform çalışmada algoritmik denetimin varlığına gönderme yapmaktadır (Kusk at al., 2022: 1; Huang, 2020: 185; Royal ve Yingqin, 2020; Franke ve Pulignano, 2020: 372; Griesbach, 2019: 1; Sun at al., 2021: 413). Algoritmik denetim, çalışanları etkileyen kararların alınması ve uygulanması süreçlerinin algoritma tarafından gerçekleştirildiği, bu sayede emek sürecinde beşerî denetimin ve katılımın sınırlandırıldığı bir kontrol sistemidir (Duggan at al., 2020: 119). Algoritmik denetimi dijital taylorizmle açıklamak mümkündür. 19.

yüzyılın son çeyreğinde ortaya çıkan taylorizm detaylı bir iş bölümünü tavsiye etmekte ve emek sürecinde doğrudan ve yoğun kontrolün sağlanmasını önermektedir. Taylorizm ile düşük vasıf gerektiren işler, iş maliyetini düşürmekte, basit görevler sayesinde esneklik sağlanmaktadır (Parlak, 2022: 67). Hakikaten çalışanın tek görevinin sistem tarafından atanan siparişi teslim etmek olduğu esnaf kuryelik, vasıf gerektirmeyen işgücü ve düşük maliyetli iş sayesinde sermayeye büyük bir sayısal esneklik sağlamaktadır. Bu işte çalışma süreci üzerindeki yoğun kontrol ise dijital teknolojilere bırakılmıştır.

Hibrit denetim mekanizmasının diğer ayağı ise Foucault'un panoptikon denetimi ile benzerlik göstermektedir. Foucault, Bentham'ın merkezdeki bir odanın diğer tüm odaları gözetleyebildiği ancak diğer odaların birbirini göremediği şekilde tasarladığı mimari yapısı olan "panoptikonu" iktidar metaforu olarak kullanmıştır. Foucault, iktidarın şekil değiştirdiğinden, artık gözün gördüğü tek bir iktidarın olmadığından ve türlü stratejilerle bireylerin kendi kendini kontrol etmesini sağlayan bir denetim yapısının varlığından söz etmektedir. Bu yapı görülmeden gözetim ilkesiyle hareket etmektedir. Bireyler "görülmede ama görmemektedir; bir bilginin nesnesidir ama bir iletişimin öznesi olmamaktadır". Burada gözetimin "eylemi itibarıyla kesintili, sonuçları itibarıyla sürekli" olması amaçlanmaktadır (Foucault, 251- 255). Esnaf kuryelikteki saha denetimini Foucault'un panoptikon metaforu ile yansıtmak mümkündür. Nitekim panoptikonun temel felsefesi olan görülmeden gözetleme katılımcıların saha denetimi söylemlerinde kendini göstermektedir. Örneğin katılımcı 2 saha denetiminden söz ederken şu ifadeyi kullanmıştır:

"Sahada hayalet ekip dediğimiz ekipler var firmanın logosunu falan taşıyorlar her an her yerde olabilirler mesela kaskını takmadın hop ertesi gün hesabın kapanır" (K2).

O halde denilebilir ki, sahada gizlice yapılan denetimlerle esnaf kuryeler üzerinde her an izlendiği algısını yaratmak ve kendi kendini kontrol eden insan mekanizmasını çalışma hayatına taşımak potansiyel bir gaye, istenen bir sonuçtur.

3.9.3. Çalışma Koşullarına Yönelik Bulgular ve Tartışmalar

Çalışmanın bu kısmında esnaf kuryelerin çalışma koşulları, statüleriyle ilgili karmaşık durumun doğrudan veya dolaylı olarak neden olduğu olumlu ve olumsuz sonuçlar üzerinden detaylıca değerlendirilecektir.

3.9.3.1. Statü Karmaşası

Esnaf kuryelerin statü karmaşası ile ilgili detaylı tartışmaya çalışmanın ikinci bölümünde yer verilmiştir. Buna göre Türkiye’de konum tabanlı platform çalışma bağımlı ve bağımsız çalışmaya benzer niteliklere sahip ancak iki statü ile de tam olarak uyuşmayan bir yapıya sahiptir.²⁴ Katılımcıların statü algılarına yönelik tema yapısı Şekil 3.5’te gösterilmiştir.

Katılımcılara statü algılarına yönelik sorular yönlendirildiğinde büyük bir çoğunluğun kendini işçi olarak tanımladığı görülmüştür. Katılımcılara kendilerini işçi/esnaf olarak tanımlamalarının sebepleri sorulduğunda ise farklı yanıtlar alınmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre katılımcıların kendilerini işçi statüsünde görmelerinin en büyük sebebi bağımlılık algısıdır. Katılımcıların bağımlılık algısına ilişkin bazı ifadeler aşağıdaki gibidir;

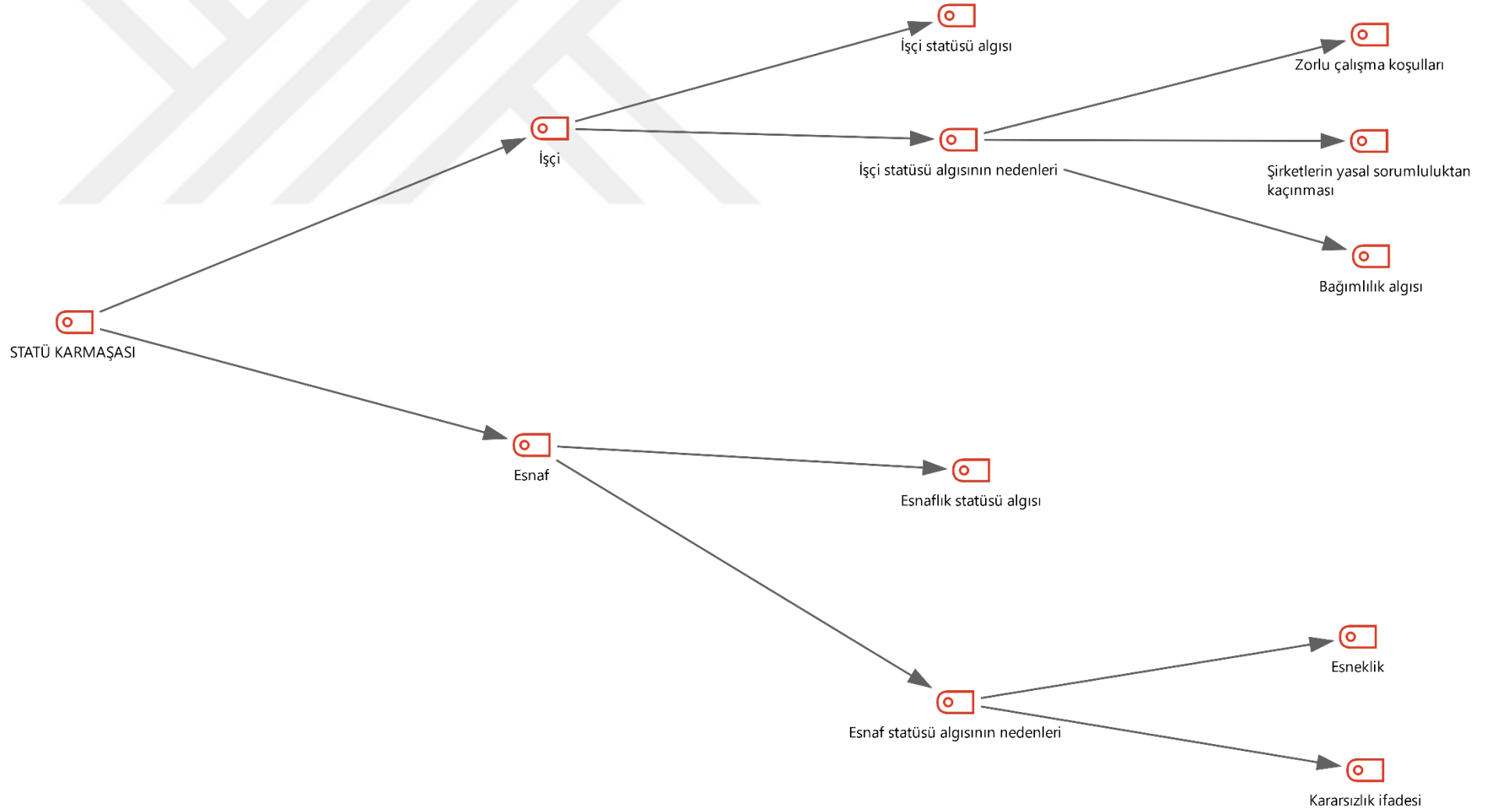
“Yok canım biz bağımlıyız biz şirkete bağımlıyız, hesapta biz patron olacaktık esnaf kuryede. Öyle bir şey yok asla olmadı” (K25).

“Çünkü çalışma saatlerimi onlar belirliyorlar. Kaç saat çalışacağım, kaç saat aralığında çalışacağım, ne zaman molaya çıkacağım, ne zaman izin kullanacağım. Bunların hepsine çalıştığım firma karar veriyor” (K23).

“Esnaf, şu anda günümüzdeki esnaf bir yere bağlı olmadan çalışıyor fakat bizim üstümüz var, her zaman bir üstümüz var. Sürekli olarak bizde şunu yapman gerekiyor diyen birisi var. O yüzden ben işçi olarak görüyorum kendimi” (K18).

²⁴ Okuyucu konu ile ilgili okuma yapmak için çalışmanın ikinci bölümüne göz atmalıdır.

Şekil 3.5. Statü Karmaşası Temasına İlişkin Hiyerarşik Kod- Alt Kod Modeli



Bununla birlikte çalışmada bağımlılık algısına yönelik ifadelerde katılımcıların bazı kıyaslamalarda bulunduğu da dikkat çekmiştir. Örneğin A firmasında çalışan Katılımcı 20, aşağıdaki ifadesiyle işçi statüsü ve bağımlılık algısının işin kendisinden değil, firmadan kaynaklandığını ifade etmektedir:

“Tamamen işçiyiz çünkü sonuç olarak şu an. Bir depoya bağlıyım ya da işte bir mola saatim var benim. Bir şirket adı altında çalışıyorum. Kafama estiği gibi yapmıyorum. C firması mesela esnaf ama A firması esnaf değil bence” (K20).

E firmasında çalışan Katılımcı 22 ise aşağıdaki ifadesiyle farklı firmalarda esnaf statüsüne yakın çalışma koşulları olduğunu dile getirmiştir:

“Çünkü çalışma saatlerini onlar belirliyor. Çalışma bölgesi onlar belirliyor. Başka firmalarda genellikle esnaf kuryelikte çalışma şeklini, saatini, bölgesi kendiniz seçiyorsunuz” (K22).

Çalışmada katılımcı- firma dengesinin sağlandığı ve 25 katılımcıdan 22’sinin kendini işçi olarak tanımladığı düşünüldüğünde bu ifadeler yalnızca çalışma koşullarının firmalara göre değişkenlik gösterdiği hususunda yeterli bir argüman sunabilmektedir.

Bunun yanı sıra kendilerini esnaf olarak tanımlayan üç katılımcıdan yalnızca bir tanesi bu algının sebebi olarak işin esnekliğini göstermiş, diğer ikisi ise belirsizlik içeren ifadeler kullanmışlardır. Söz konusu ifadeler aşağıdaki gibidir;

“Yani esnaf olarak görüyorum ama nasıl diyeyim işçilikten daha kötü yani nasıl diyeyim. İnşaatçı çalışan bir adamdan daha zor iş ya” (K21).

“Belki saçma gelecek ama esnaf kurye işçisi gibi bir şeyim yani. Ortada yani. Aslında sistematik olarak esnaf kurye adımız evet, ama gerçekte reelde esnafız yani. Hani nasıl diyeyim? Böyle bir biraz toplumsal olarak bizim işimiz birazcık vasat kalıyor gibi” (K4).

Görülmektedir ki esnaf statüsü algısına sahip esnaf kuryelere kendilerini neden esnaf olarak tanımladıkları sorulduğunda net bir yanıt vermekte zorlanmışlardır. Bu durum esnaf kuryelerin statü algısındaki bulanıklığın bir göstergesidir. Bununla birlikte kendilerini işçi olarak tanımlayan katılımcıların da statü algısındaki bulanık

görünümünü destekleyen ifadeleri bulunmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir;

“Şirketin var, vergiye tabisin. Orası esnaf kısmı. Ama yaptığınız işte hani sorsanız kendi işiniz var ama işçiden daha çok çalışıyorsunuz. Ben günde 16 saat çalışıyorum. Yaklaşık 15 saat, 16 saat çalışıyorum. E şimdi işçi mi işçi, ben mi işçi?” (K5).

“Hani esnaf deyince bir insanın aklına iş yeri sahibi geliyor. Biz de hizmet sektörü içerisindeyiz ama hani bir mal alıp mal satma işte ondan sonra başka nasıl örnek verebilirim? O tarzda işte hani alım satım. Ha bu da bizim kendi işimiz ama pek fazla esnaflıkla bir alakası yok. Hani esnaflıkla birbirine bağdaştırıcı şey kendi sigortalarını onlar ödüyor. Biz de kendi sigortamızı ödüyoruz. Hani tek yakınlığımız bu” (K10).

Sonuç olarak esnaf kuryeler, ne kendi tanımlamalarıyla “işçi” ne de firmaların tanımlamasıyla “kendi işlerinin patronu” yani “esnaf” değildirler. Esnaf kuryelik, mevcut statülere uyarlamaya çalışılarak, mevcut mevzuat üzerinden yorumlanarak yönetilemeyecek kadar alışılmadık ve karmaşık koşulları barındıran bir iş modelidir.²⁵ Bu nedenle esnaf kuryelerin statü tanımından hak, borç ve sorumluluklarına kadar tüm hususlar yeni ulusal ve uluslararası hukuki metinlere konu olmalıdır. Nitekim sınırları net bir biçimde çizilmeyen ara bir statü, çalışan mağduriyetinin giderilmesine yardımcı olmamaktadır. Esnaf kuryelikte kendi işinin patronu olma hayalinin ustalıkla pazarlanması Bourdieu’nun sermaye tanımından bir pasajı akla getirmektedir; Ona göre sermaye,

“Toplumun oyunlarını -elbette ekonomik oyunu- her an bir mucize imkânı sunan bayağı şans oyunlarından başka bir şey yapar. Çok kısa bir zamanda çok fazla para kazanma ve bu şekilde toplumsal konumu adeta bir anda değiştirme fırsatını vadedilen ve feleğin her dönüşünde bir öncekinde kazanılanın ortaya konulacağı veya kaybedilebileceği rulet, tam da bu mükemmel rekabet ya da fırsat eşitliğinin hayali evreninin, ataletin ve birikimin ve verasetin ya da kazanılmış özelliklerin – mülkiyetin olmadığı, her anın bir öncekinden tamamen bağımsız, her askerin sırt çantasında bir

²⁵ Esnaf kuryeliğin bağımlı ve bağımsız çalışma ile aynı anda benzeşen ve ayrışan öznel bir çalışma biçimi olduğu çalışmanın devamındaki bulgulara görülmektedir.

mareşalin sopasını taşıdığı ve her mükafatın anında herkes tarafından kazanılabilir olduğu ve bu nedenle her an herkesin her şey olabileceği bir hayali evrenin- gayet uygun bir imgesini bize vermektedir” (Akt. Şahin, 2010).

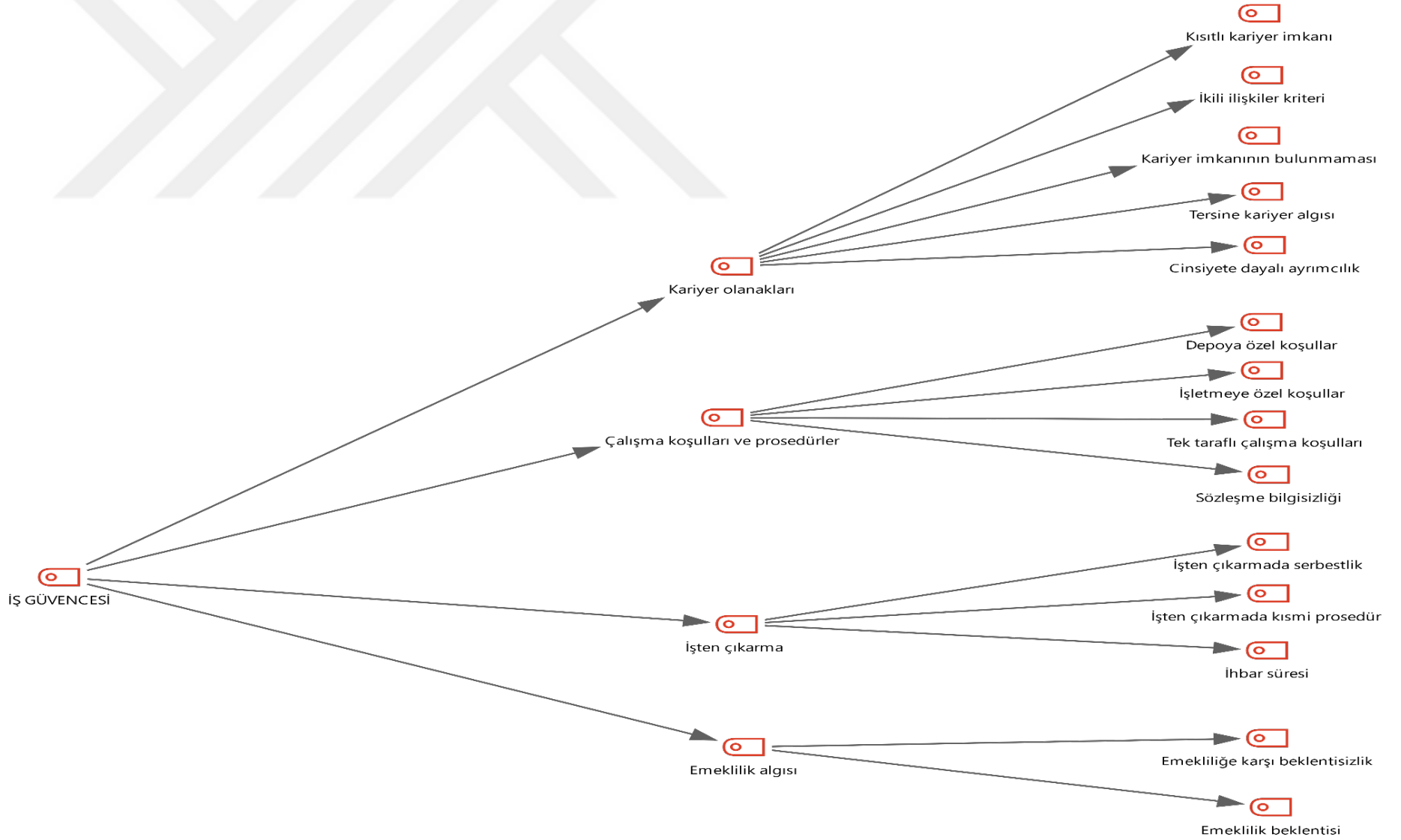
Literatür taraması sonrasında tamamlanan ikinci bölümde; iş güvencesi, gelir ve sosyal koruma, iş sağlığı ve güvenliği, temsil güvencesi gibi konularda yaşanan mağduriyetlerin temelinde statü sorununun olduğu ifade edilmiştir. Sahadan elde edilen verilerle statü sorununun yalnızca bu dört güvence açısından değil daha birçok açıdan sonuçları olduğu görülmüştür. Çalışmanın devamında veri analizinden elde edilen bulgular 5 ana tema ve ana temalar dışında araştırmada tespit edilen kodlar üzerinden paylaşılacaktır.

3.9.3.2. İş Güvencesi

Esnaflık kuryeler bağımlı çalışanlar değildir. Bu nedenle esnaflık kuryeler için iş güvencesi konusunu değerlendirmek doğru bir çaba gibi görünmemektedir. Ancak esnaflık kuryelerin bağımsız çalışanlar olarak nitelendirilmelerinin de önünde bazı engeller bulunmaktadır. Esnaflık kuryelerin iki statü ile de birebir uyuşmayan ara bir statüye sahip olmaları ve mülakat sürecinde iş güvencesine ilişkin değerlendirmeye değer bilgilerin elde edilmiş olması sebebiyle iş güvencesi konusunun detaylandırılmasının önem arz ettiği düşünülmüştür. Yapılan analizler sonrasında iş güvencesine ilişkin tema yapısı şekil 3.6’daki gibidir. Katılımcılarla gerçekleştirilen derinlemesine mülakatların sonunda elde edilen bilgiler ışığında, kariyer olanakları, işten çıkarma, çalışma koşulları ve prosedürler, emeklilik algısı olmak üzere 4 kategori, iş güvencesi temasını ortaya çıkarmıştır.

İlk olarak katılımcılara yaptıkları işte bir sonraki aşamanın ne olduğu sorulmuş, katılımcıların büyük çoğunluğu kısıtlı da olsa kariyer imkanlarının bulunduğunu ifade etmiştir. Kod ilişkiler tarayıcısı aracılığıyla birbiri ile ilişkili kodlar tespit edilmiş, kısıtlı kariyer imkânı kodu ile ikili ilişkiler kriteri kodunun birlikte kullanıldığı görülmüştür. İlgili sonuçtan hareketle esnaflık kuryelerin kısıtlı da olsa firmalarda farklı pozisyonlarda çalışma fırsatının bulunduğu, ancak bu fırsatı elde edebilmek için işyerinde idari pozisyonlarda çalışanlarla kurulan enformel ikili ilişkilerin önem arz ettiği yorumunda bulunmak mümkündür.

Şekil 3.6. İş Güvencesi Temasına İlişkin Hiyerarşik Kod- Alt Kod Modeli



Nitekim esnaf kuryelerin ifadeleri de bu argümanı destekler niteliktedir. Söz konusu ifadelerden bazıları şunlardır;

“Şu an saha yöneticileri olsun, bölge yöneticileri olsun hepsi kuryelikten geliyor. Yani bizim firmamızda yükselmek çok kolay. Bunu istemek gerekiyor. Bununla ilgili birazcık da... Mesela örnek veriyorum, ben yükselmek istiyorsam şu anki şefimle aramı iyi tutmam gerekiyor. Ona kendimi kanıtlıyor olmam gerekiyor ki görülebilsin” (K23).

“Ha şöyle de var, eğer hani baya oldu, bir iki sene oldu artık, ama şöyle olman lazım. Örnek veriyorum hani bir şey oldu, bir haksızlık var orada susman lazım. İkincisi her zaman için hani işte böyle bölge şeflerini yani bölge müdürlerini hep böyle yani gideceksin hani yanlarına oturacaksın kalkacaksın onlarla. Sonrasında baktılar hani yani gördüler seni, beğendiler işte sen gel bizle çalış. Seni buradaki bölgenin şefi yapalım” (K1).

“Bu işte bir gelecek yok. Nasıl olur? Ofisin içerisinde ofis çalışanlarından tanıdığın olur. Anladın mı? Yardımcı olur sana, aranı iyi tutarsın...” (K6).

Bunun yanı sıra kod ilişkiler tarayıcısında kısıtlı kariyer imkânı ile ilişkili olduğu görülen bir husus daha tespit edilmiştir. Bu husus, esnaf kuryelerin kariyerde yükselme olarak kabul ettikleri, çalıştıkları firmada geçiş yapabilecekleri sigortalı ve güvenceli bir işi, gelirlerinde negatif etkiye neden olması sebebiyle tercih etmemeleridir ve çalışmada “tersine kariyer algısı” olarak kavramsallaştırılmıştır. Katılımcıların bu algıyla ilgili bazı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Bölge şefi olduktan sonra işler değişiyor. İşler şöyle oluyor. Bağ-kurlu iken, Bağ-Kuru iptal ediyorlar. Sana sigorta yapıyorlar. Bölge müdürünün de şu anki maaşı 20.000 TL falan. Bana geldi mi geldi teklif. Ama ben hiçbir şekilde yapmam” (K1).

“Bu işte böyle bir şey var ama bu aslında senin zararın olan bir şey. Mesela E firmasında şöyleydi mesela, kurye oluyorsun, ondan sonra saha şefi oluyorsun, ondan sonra bölge şefi oluyorsun ama kurye

olmadığın için ücretin düşüyor. Kimse de olmak istemiyor yani. Maaşın düşüyor” (K2).

İfadelerden anlaşıldığı üzere katılımcılar esnaf kuryelikteki kariyer imkânı konusunda pozitif bir algıya sahip değildir. Onlar için esnaf kuryelikten geçiş yapacakları sigortalı bir iş, sağladığı güvencelere karşın geliri düşüren bir etkidir. Bu durum esnaf kuryelerin bu işi seçmelerindeki en önemli sebebin gelir olduğu sonucunu desteklemektedir.

Son olarak kod ilişkiler tarayıcısında kısıtlı kariyer imkânı ve cinsiyete dayalı ayrımcılık kodlarının birlikte kullanıldığı görülmüştür. Buradan hareketle, çalışanlar için kısıtlı da olsa kariyer imkânı bulunmasına rağmen cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalındığı sonucuna ulaşılmıştır. İki vaka analizi ile ayrımcılığa uğrayanların yalnızca kadınlar olduğu tespit edilmiştir. Bu duruma yönelik bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Şöyle, D Firmasında kadınlar şef olamıyor. Bizim bir arkadaşımız vardı, yönetmen şef oldu. Normalde o da bizim gibi kuryeydi. İki yıldır kuryeydi. Hani bakıyorlar onun çalışma tarzına vs. Evet, bu kişiden denetmen şef olabilir diye. Kadınlara yok erkeklere var” (K19)

“Bizim firmamızda sağlam çalışan, düzgün, disiplinli ve dürüst erkek kuryelerin terfi alma durumu oluyor ama kadınlarda öyle bir şey yok” (K4).

İş güvencesi temasının ikinci kategorisi olan çalışma koşulları ve prosedürler, çalışma koşullarını yansıtan önemli bilgiler barındırmaktadır. Katılımcılar çalıştıkları firmalarda tek taraflı çalışma koşullarının bulunması ile ilgili rahatsızlıklarını dile getirmişlerdir. Esnaf kuryelikte tek taraflı çalışma koşulları, literatürde de iş güvencesi sorunlarından biri olarak görülmektedir (Mendonça at al., 2023, 68; Stewart at al., 2020: 9). C Firmasında çalışan Katılımcı 5 bu husustaki rahatsızlığını şu ifade ile dile getirmiştir;

“Hep karşı taraf ne derse o. Firma ne derse o. Madem ben esnafım, iş ortağı görünüyoruz o zaman ben de bir sözleşme vereyim size. Bir şey yapalım hani iki şirket anlaşıyormuş gibi ama öyle bir şey yok” (K5).

Bununla birlikte katılımcılara tek taraflı çalışma koşulları ile ilgili şikayetlerini dile getirirken bazı koşulların sözleşmelerinde olup olmadığı sorulmuş ve sözleşme içeriği konusunda yeterince bilgilerinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum Ceylan'ın (2022: 101) çalışmasında da dikkat çekmektedir. Sözleşme bilgisizliğini dile getiren katılımcı 2'nin aşağıdaki ifadesi göze çarpmıştır;

“Sözleşmede bunun olup olmadığını bilmiyorum çünkü internet üzerinden başvuru yapmıştım. Gerçekçi olmak gerekirse okumadım bile yani, direkt kabul ettim” (K2).

Öte yandan iş güvencesi temasında yer alan, depoya özel koşullar ve işletmeye özel koşullar olarak kodlanan durumlar, bu işteki karmaşık yapıyı ortaya koyması açısından önem teşkil etmektedir. Esnaf kuryelikte değişken koşullar farklı çalışma biçimlerine benzer yapıları ortaya çıkarmaktadır. Örneğin işletme kuryesinin iş ilişkisinin üç köşeli sözleşme²⁶ ilişkisi ile benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür. Öyle ki bu işte firma ile esnaf kurye arasında yalnızca sözleşme ilişkisi, esnaf kurye ile işletme arasında yalnızca hizmet ilişkisi bulunmaktadır ve bu ilişkiyi temin eden, firma ile işletme arasında yapılan bir sözleşmedir. Dolayısıyla tıpkı üç köşeli sözleşme ilişkisindeki gibi çalışan, sözleşme ile doğan borcu sözleşme yapılan firmaya değil farklı bir işletmeye ifa ile yükümlüdür. Katılımcı 15'in aşağıdaki ifadesi üç köşeli sözleşme benzeri ilişkiye işaret etmektedir;

“Biz B firmasına hizmet veren bir firmaya hizmet veriyor olarak gözüktüyoruz. Aracı bir firma var. O firma B firması ile anlaşıyor, biz o firma adına çalışıyoruz” (K15).

Bununla birlikte yapılan derinlemesine mülakatlarda bazı firmalarda çalışma koşullarının sabit olmadığı görülmüştür. Bu firmalarda depoların farklı kişiler tarafından işletildiği ve ücret tipi, çalışma süresi, ödül ve ceza sistemleri gibi çalışma koşullarının bu kişilerin inisiyatifine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Burada

²⁶ Üç köşeli sözleşme, sözleşmeden kaynaklanan işi yapma borcunun sözleşmeye taraf olmayan bir kişiye karşı yerine getirilmesini içeren bir tür iş sözleşmesidir (Kartal, 2024: 4).

da franchising²⁷ ilişkisine benzer bir ilişkinin varlığı dikkat çekmektedir. Bu durumun varlığı şu katılımcı ifadesi ile örneklendirilebilir;

“Koşullar depo sahibine göre de değişiyor. Örnek veriyorum A firması bir paket için 70 lira veriyor, ikinciye 50 veriyor farz edin. Bayi sahibi işte bunu kırabilir. Bu esneklikler bayi sahibine tanıyor” (K17).

Son olarak yapılan mülakatlar esnasında esnaf kuryelikte alt işverenlik²⁸ ilişkisi ile de benzer bir iş ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Örneğin ana firma olan B firmasının anlaşmalı olduğu bir firma olan X firması ile sözleşme yapan esnaf kurye X firması için çalışıyor olmasına rağmen B firmasının logosuyla çalışmakta ve marka olarak B firmasını temsil etmektedir. Esnaf kuryelerin hem B firması ile hem de B firmasının alt firması olarak hizmet veren firmalar ile sözleşme yapabildiği bu çalışma ilişkisi, katılımcı 15 tarafından şöyle ifade edilmektedir;

“Şimdi B firmasının şu anda sokakta gördüğünüz kuryeleri B firmasına hizmet edebilmek için farklı firmalarla anlaşma yapıyor. Yani taşıyon firmalar var. Mesela buna şöyle örnek verebilirim. Benim hizmet verdiğim firma X adında bir firma. Ekstradan Y adında bir firma var. B firmasının kendi firması da var. Orada da sahada çalışılıyor” (K15).

Ek olarak esnaf kuryeler, B firması ile ya da B firmasının alt firmalarından biri olan X firması ile çalışma tercihlerini mevcut çalışma koşullarına göre kendileri belirlediğini, bu alt firmalara, firmaların esnaf kurye alımı yaptığı dönemlere ve firmaların çalışma koşullarına ilişkin bilgilere ise esnaf kuryeler tarafından oluşturulan sosyal medya, online iletişim kanalları ve dernekler aracılığıyla ulaşabildiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcı 15 bu durumu aşağıdaki gibi ifade etmiştir;

²⁷ Franchise sözleşmesi, “franchise verenin, kendisine ait üretim, işletme ve pazarlama sistemini oluşturan fikri ve sınai unsurlar üzerinde, franchise alana kullanma hakları tanıyarak, onu kendi işletme organizasyonuna entegre etmek, onu bu sisteme dayanan ticari faaliyeti sırasında devamlı olarak desteklemek borcu altına girdiği; franchise alanın ise, hem bu sisteme dahil mal ve hizmetlerin sürümünü kendi nam ve hesabına yapmayı ve desteklemeyi, hem de franchise verene belli bir ücret ödemeyi taahhüt ettiği sürekli bir borç ilişkisi kuran, kanunda düzenlenmemiş ve tam iki tarafa borç yükleyen bir çerçeve sözleşmedir” (Gürzumar’dan akt. Bulut, 2017: 8).

²⁸ Alt işverenlik yönetmeliğinde alt işveren, “bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır.

“Kendi içimizde oluşumlar var. Örnek veriyorum derneklerimiz. Mesela WhatsApp grupları olabilir, Telegram grupları olabilir. Buna benzer iletişim kurduğumuz ufak, kendi içimizde ağlarımız var. Bölgesel olarak mesela. İşte benim bulunduğum bölge Beylikdüzü. Ben Beylikdüzü'ne çalışmak istediğim zaman, Beylikdüzü'ne ait bir WhatsApp grubunda bakarım” (K15).

Öte yandan katılımcıların ifadelerinde alt işverenlik ve üç köşeli sözleşme benzeri ilişkilerin bir arada bulunduğu bir durum da dikkat çekmiştir. Öyle ki alt işverenlik benzeri bir ilişkiye konu olan X firması, üç köşeli sözleşme benzeri bir ilişkiye konu olan işletme kuryesi sistemi ile çalışabilmektedir. Bu durum B firmasının bir alt firması olan X firması ile çalışan Katılımcı 14 tarafından şöyle ifade edilmektedir;

“Şimdi havuzda çalışma seçeneği olması için X firmasının bakmış olduğu restoran sayısının yüksek olması gerekiyor. Bunda da mesela paketlerin çok yoğun olması gerekiyor ki bütün kuryelerin hepsini havuz sistemine gönderebilsinler. Fakat şu anda örnek veriyorum 100 tane şu anda kuryesi var benim çalıştığım firmanın, 100 tane kuryede dönerciye bakıyor, bizim çalışmış olan kuryelerimizin hepsi sabit çalışıyor” (K4).

Görüldüğü üzere yalnızca hizmet alan ve hizmet veren arasındaki sözleşmelerin değil, firmaların işletmelerle ya da hizmet vermek isteyen aracı firmalarla yaptığı sözleşmelerin de karmaşık ve çok çeşitli yapıda olması, bu işi ve çalışma koşullarını takibi zor, değişken ve kaotik bir hale getirmektedir.

İş güvencesi temasının 3. kategorisi ise işten çıkarma ile ilgili ifadelerden oluşmaktadır. Katılımcıların büyük bir kısmı firmaların iş ilişkisini sonlandırma konusunda serbest olduklarını, herhangi bir sebepten iş ilişkisini sonlandırabileceklerini ifade etmektedir. Benzer bir bulgu literatürdeki bazı çalışmalarda da tespit edilmiştir (Stewart at al., 2020: 8; Garben, 2019: 100. Firmaların iş ilişkisini sonlandırma konusundaki serbestliğini dile getiren bazı katılımcıların ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Yok, herhangi bir bahaneye de ihtiyaçları yok. Gözünüzün üzerinde kaş var deyip çıkarabilirler yani” (K15).

“Esnaf kuryelikte bir kodla yani bir SMS’le seni işten çıkarıyorlar ve senin hiçbir şekilde ne tazminat hakkın ne bir şeyin yok” (K1).

“Gittin mesela ofise gittin, hiçbir şey yok, eyleme de katılmadın ama bir konuda orada senin temsilcilerinle aran kötü düştü ve tartışma yaşadınız. O günden sonra keyfine göre seni işten çıkarabilir. Bunun önüne geçebilecek bir sistem yok. Hiçbir yerde hakkını arayamazsın çünkü sen çalışan da değilsin ki” (K6).

Firmaların esnaf kuryeler ile iş ilişkisini sonlandırmaları için “tek tuş” yeterliyken esnaf kuryelerin firmalarla iş ilişkisini sonlandırmak istemeleri durumunda firmaların farklı talepleri ortaya çıkabilmektedir. Örneğin bazı firmalarda çalışan esnaf kuryeler, firmayla iş ilişkisini sonlandırmak istediklerinde bir ihbar süresi zorunluluğu ile karşı karşıya kaldıklarını şu örnek ifadelerle dile getirmişlerdir;

“Misal diyorum, bize diyorlar ki işte başka firmaya geçeceksen ya da işten çıkacaksan on gün önce bize haber bildir. Yoksa işte hak edişinden on bin lira keseriz diyorlar” (K22).

“Eğer ki ben çıkmak istiyorsam, mesela 15 günlük ihbar vermeden ben çıkmak istiyorsam 10 bin lira kadar bir cezası var” (K18).

“Ben işten ayrılmak istediğim zaman da 15 gün beklemek zorundayım. 15 gün sürem var yani ben bugün seninle sözleşmemi feshediyorum deyip maalesef işten ayrılamıyorum” (K23).

Yanıtlardan hareketle esnaf kuryelikte işten çıkarma süreçleri ile ilgili tek taraflı yararın gözetildiğini ifade etmek mümkündür. Son olarak emeklilik süreçleri ve emeklilikle ilgili beklentiler hakkında sorulan sorulara verilen yanıtlar dikkate alındığında, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun emeklilik beklentisi olmadığı görülmüştür. Emekliliğe karşı beklentisizliğini ifade eden esnaf kuryelerin bazı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Yani bu ülkede size başarılar dilerim, ben gitmek istiyorum. O yüzden bu ülkede emeklilik düşünmüyorum” (K15)

“Yani bir emeklilik düşüncem yok. Çünkü niye yok? Ben her zaman şeyindeyim. Bir işim olsun, bir iş kurayım. Böyle böyle yükselteyim. Hiçbir

zaman bir işe gireyim, sigortam olsun, yarın öbür gün emekli olurum gibi bir düşüncem de olmadı” (K1).

“Bu soruyu şöyle cevaplamak istiyorum, Google'a gir Emeklilik yaz Türkçe, bir de İngilizce yaz, görsellere gir, görsellere bak” (K6).

Son olarak katılımcı yanıtlarından; emeklik beklentilerinin olmamasının yanında bu işi bir sonraki kariyerleri için geçici bir iş olarak gördükleri, belli bir hedefe kadar bu işi yapmayı düşündükleri ve Türkiye’deki sosyal ve ekonomik koşullardan ümitsiz oldukları çıkarımlarını da yapmak mümkündür. Sonuç olarak esnaf kuryelik iş güvencesi açısından negatif bir perspektif sunmaktadır. Nitekim platform çalışanların iş güvencesine erişim sorunu OECD ve Avrupa Komisyonu tarafından da kabul edilmiştir. (OECD, 2018; European Commission, 2018). O halde iş güvencesizliğini esnaf kuryelerin bu işin fırsatları karşısında göze aldığı başlıca unsurlardan biri olarak kabul etmek mümkündür.

3.9.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışma koşullarına yönelik oluşturulan bir diğer tema, iş sağlığı ve güvenliğidir. Katılımcılar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşadıkları tedirginliği derinlemesine mülakatlar boyunca sık sık dile getirmişlerdir. Bu sebeple veri analizinde en yüksek frekansa sahip olan kod, iş sağlığı ve güvenliği temasında yer alan yüksek risk olmuştur. Kod frekansını referans alarak Maxqda tarafından oluşturulan kod bulutu şekil 3.7’de sunulmuştur.

Şekil 3.7. Kodlara Yönelik Kod Bulutu Yapısı



Esnaflık kuryeliğinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yüksek riskli bir iş olduğu literatürdeki pek çok çalışmada tarafından da desteklenmektedir (Goods et al., 2019: 512; Wang ve Churchill, 2024; 2013: 218; Abuladze, 2024: 33; Chen ve Chen, 2024). İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tematik yapı Şekil 3.8’de sunulmuştur. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği teması; iş sağlığı ve güvenliği yoksunluğu, firma davranışı, eğitim, kaza ve hastalık hikayesi olmak üzere dört kategoriden oluşmaktadır. Katılımcılar, yalnızca iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı soruların yöneltildiği anlarda değil, mülakatlar boyunca iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşadıkları sorunları ve tedirginliklerini sıkça dile getirmişlerdir.

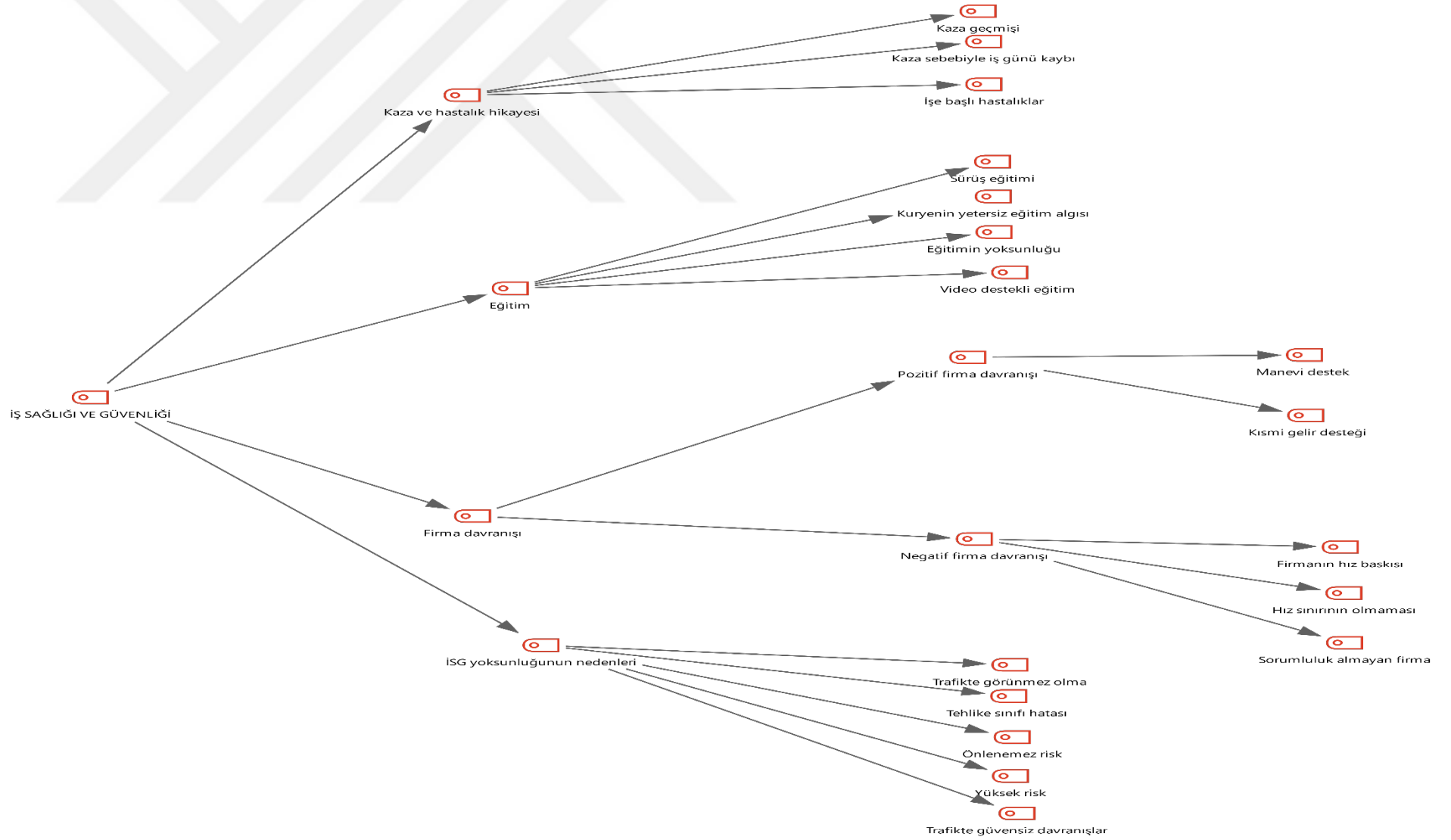
Çoğu katılımcının esnaf kuryeliğinin çalışma koşulları gereği sahip olduğu yüksek kaza riski nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun hissettiği tespit edilmiştir. Yaptıkları işin yüksek riskli bir iş olduğu konusundaki tedirginliğini dile getiren bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Dışarıdan evet çok güzel duruyor. Motorla geziyoruz çok güzel falan ama bazen çok büyük kaza hastalıklara da yol açabiliyor. Benim geçirdiğim kazalarda ben şanslı olabilirim ama diğer arkadaşımın şanslı olacağı anlamına gelmez. Belki diğer arkadaşlar da söylemiştir ama gerçekten kumar gibi. Yani belki biz kazanabiliyoruz ama işte bir gün Azrail de kazanabilir. Yani o kumarı kimin ne zaman kazanacağı belli olmaz. Ben ne kadar dikkatli olsam bile magandalar var. Bir başkasının dikkatsizliği beni canımdan edebilir” (K13).

“Tehlikeli bir iş yapıyoruz. Gerçekten tehlikeli sınıfta çalışıyoruz. Yani bir kere motorcular hiçbir zaman görülüyor, önemsenmiyor. Ne yaya tarafından ne araçlar tarafından. Ne bileyim yani hani can tehlikesi olan bir sınıf aslında kuryelik. Yani anne olmak durumunda daha da endişeli oluyorsunuz, ekstra sorumluluklarınız var” (K22).

“Kelle koltukta çalışıyoruz. İnsanların dışarıdan bakıp, tabii ya motor üstündeler, geziyorlar dedikleri ama bir saat sonra bile ne olacağı asla bilinmeyen bir iş. Kesinlikle kelle koltukta çalışanlar diye bize denir” (K20).

Şekil 3.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Temasına İlişkin Hiyerarşik Kod- Alt Kod Modeli



Çalışmanın ikinci bölümünde de tartışıldığı üzere esnaf kuryelik az tehlikeli işler sınıfında kabul edilmektedir. Ancak bu işin uzun saatler boyunca, motosiklet üzerinde ve akan trafikte yapıldığı düşünüldüğünde, dahil edildiği tehlike sınıfının yeniden değerlendirilmesi gerektiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Nitekim trafik tek taraflı risk barındıran bir unsur değildir. Esnaf kuryeler güvenli çalışma koşullarını yerine getirse de riskin tamamen ortadan kalkması beklenemez. Öyle ki trafikte diğer sürücülerin eylemleri de güvenliğin sağlanması açısından önemlidir. Katılımcılar, mülakat sürecinde riskin yalnızca yüksek değil aynı zamanda önlenemez nitelikte olduğunu aşağıdaki örnek cümlelerle ifade etmişlerdir;

“Ben ne kadar dikkatli olsam da karşı tarafın ne yapacağını çok fazla kestiremiyorum” (K18).

“Bizim her şeyimiz tam olsa bile sinyalsiz dönen ya da dönüşünün yasak olduğu bir yerden dönen, özellikle de karşı taraf zaten frene basar düşüncesiyle hareket eden şoförler yüzünden maalesef kaçınılmaz kazalar oluyor” (K23).

“Direkt bizi görmeyenler oluyor. Üzerimize sürmeyi bırakın, yani üzerimizden geçti geçecekler. Sinyalsiz dönüş yapmaktan kaynaklı olarak kazaya sebebiyet veren çok sürücü var” (K23).

Bununla birlikte katılımcıların bir kısmı esnaf kuryelerin trafikteki güvensiz davranışlarının da önemli bir iş sağlığı ve güvenliği riski barındırdığını ifade etmiştir. Bu duruma yönelik bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Gerçi riski birazcık da biz kendimiz yaratıyoruz o da ayrı. Şu iki tekere binen kendini ölümsüz sanıyor. Maalesef böyle bir durum var. Eğer temkinli olmazsak bir anlık dalgınlık her şeyi bitirebiliyor” (K5).

“Bizim hatamız yok mu? Var. Biz de çok arabaların aralarından geçip gidiyoruz ama tamamen bir şeyle o hani paket atayım bunun hırsıyla” (K20).

“Ben ters yöne girmiştım, orada çarpıştım arabayla kafa kafaya. Benim de kusurlarım oluyor” (K17).

Katılımcı ifadelerinden de anlaşıldığı üzere esnaf kuryelik iş sağlığı ve güvenliği açısından oldukça riskli bir iştir. Yapılan mülakatlarda katılımcıların mevcut

risklerin sonuçlarını da tecrübe ettiği tespit edilmiştir. Çok sayıda esnaf kurye çalışırken en az bir kez kaza geçirdiğini dile getirmiştir. Bazı esnaf kuryeler çalıştıkları esnada geçirdikleri kaza nedeniyle iş günü kaybı yaşadıklarını, bazıları ise mevcut risk ve tehlikenin yalnızca kazaya değil işten kaynaklanan hastalıklara da neden olduğunu ifade etmiştir. Bu durumlara yönelik bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“E5'te kaza yapmıştım. Yeşil ışık bize yanıyordu. Ben solluyordum yani araçları. İki araç sollayabiliyormuşsun. Ben ama 4-5 araç birden sollama yaptığım için, yeşil ışık yandığını bildiğim için onun bir şeyiyle. Aradan bir araba çıktı çıkmaması gereken yerden. Hızlıydım...” (K3).

“Geçen sene kaza yaptım. Şimdi sol ayağımda platin var. Üç, dört ay yattım yani” (K7).

“Hava sıcaksa yanıyorsun. Motora temas eden yerlerin ayrı bir yanıyor. Rüzgârdan yanıyorsun, güneşten yanıyorsun. Şehir, kentsel dönüşümün içinde. Ağzın, yüzün, burnun, elbisen her yerin toz içinde. E kışın? Donuyorsun. Haliyle belli bir süre yaptıktan sonra kalıtsal rahatsızlıklar zaten peydah olmaya başlıyor. Dizlerin ağrıyor, işte böbrek sorunları yaşıyorsun...” (K12).

Öte yandan firmanın kaza durumunda herhangi bir sorumluluk alıp almadığına yönelik sorulara katılımcıların bir kısmı firmaların kısıtlı da olsa sorumluluk aldığı yanıtını vermiştir. Öyle ki bazı katılımcılar kırık gibi ciddi sonuçları olan kazalarda firmaların belli miktarda maddi destek sağladığını dile getirmişlerdir. Bir firmaya bağlı çalışanlar ise her fatura kesim döneminde kazanç tutarlarından belirli bir miktarın zorunlu olarak yardım fonunda biriktirilmek üzere kesildiğini, bu fonun esnaf kuryelerin kaza ve hastalık gibi zor durumları için kullanıldığını ifade etmişlerdir. Bu uygulamanın literatürde ücret kesintili sosyal yardım mekanizmaları ile benzeştiği söylenebilir. Ücret kesintili sosyal yardım mekanizmaları çalışanların ücretinden belli bir miktarın kesilerek çalışan yararına kullanılmasıdır. Ücret kesim planları zorunlu ya da isteğe bağlı olabilir. Zorunlu ücret kesim planı yasadan kaynaklanan sosyal güvenlik harcamaları gibi gider kalemleri için uygulanırken; isteğe bağlı ücret kesim planı çalışanın yazılı talebi üzerine emeklilik, sağlık gibi belli faydaları sağlaması amacıyla yapılmaktadır (Kenton at al., 2024). Yardımlaşma fonu, ücret kesintili sosyal

yardım fonu ile benzer amaçlara sahip olsa da yasadan kaynaklanan bir kesinti olmamasına rağmen zorunlu tutulması konusunda ondan farklılaşmaktadır.

Esnaf kuryelerin statüleri nedeniyle işle ilgili kaza ve hastalıklarda çoğunlukla firma herhangi bir sorumluluk almamaktadır. Nitekim katılımcıların büyük kısmı kaza ve hastalık durumunda firmanın herhangi bir sorumluluk almadığını dile getirmiştir. Buna yönelik bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Şimdi birinci olarak muhatap olduğun şirketler bütün sorumluluğu sana bıraktığı ve üzerine yıktığı için, daha doğrusu seni çalıştırdığı, sigortalı olarak çalıştırdığı takdirde alabileceği yasal yükümlülükler, maddi yükümlülüklerden azade olabilmek için bu sistemi yarattığından dolayı her şeyi senin üstüne yıkıyor. Her şeyi senin üstüne yıktığı zaman yani işin güvenlik, sağlık boyutu da o güvence boyutu da senin üstüne kalmış oluyor” (K12).

“Esnaf kurye olarak çalıştığımızda firmanın herhangi bir sorumluluğu yok. Zaten genellikle de firmaların esnaf kuryeye dönme aşamasındaki en büyük etkenlerden bir tanesi de üzerindeki sorumlulukları atmak. İşte sigorta maliyeti işçinin herhangi bir iş kazası durumunda işçiye sağlayacağı ödenekler üzerine alacağı sorumluluklar. Bu yüzden esnaf kuryeliğe geçildiğini düşünüyorum ben” (K10).

“Firma hiçbir şekilde destek çıkmıyor. Çalışamazsanız kimse yanınızda değil. Hani bir şey var böyle hani... Size bir şeyiniz var mı falan diye böyle hani prosedür gereği soruyorlar. Şöyle yardımcı olabilir misiniz diyorsun, cevap gelmiyor tabi ki de öyle olunca da ya da diyorlar ki biz ona yardımcı olamıyoruz falan. E niye soruyorsunuz ki o zaman bana bunu?” (K8).

Bilinmektedir ki esnaf kuryelerin iş esnasında geçirdiği kazalar, trafik kazası olarak nitelendirilmektedir (ILO, 2022: 11). Dolayısıyla firmanın sorumluluktan kaçınması hukuki açıdan herhangi yaptırıma tabi olmamaktadır. Firmaların kaza veya hastalık durumlarında sorumluluk almadığına yönelik katılımcı ifadelerinin ve literatürün desteklediği bir diğer husus ise firmaların esnaf kurye modelini sorumluluktan kaçınmak, mevcut sorumluluğu azaltmak veya çalışanlara pay etmek

amacıyla seçmiş olduklarıdır (Harrison, 2020: 7). Bu durum çalışma yaşamında esnekliğin etkilerinden biri olan “iş ilişkisi aracılığıyla ekonomik alandaki risklerin çalışanlara aktarılmasıdır” (Erdut, 2006: 5- 17). Hakikaten esnaf kurye modelinde işin doğasından kaynaklanan tüm riskler çalışanlar tarafından üstlenilmektedir. Bu durumun temel gerekçesinin ise esnaf kuryelerin kabul görmüş bağımsız çalışan statüsü olduğunu söylemek mümkündür (Svagan, 2023: 3; Deknatel ve Hoff-Downing, 2015: 53; Goods at al., 2019: 512; Yeung at al., 2023: 1). Katılımcılar iş sağlığı ve güvenliği riskini arttıran diğer hususların ise hız sınırı uygulamasının bulunmaması ve firmanın hız baskısı olduğunu ifade etmişlerdir. Bu duruma ilişkin bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Hiçbir güvencemiz yok ama o da bizim elimizde, hıza bağlı. Az önce dediğim gibi mesela bir hız sınırlaması yok. 50 km olsa mesela hız sınırlaması iş kazası oranı düşecek ama olmadığı için artıyor yani” (K2).

“Ama şöyle bir şey var, çok darlama var. Paketi teslim edin, teslim edin. Yani çok darlama var ve bu da kuryeyi olumsuz etkiliyor. Hem beynen etkiliyor hem de sürüş açısından. Ben çünkü kaç defa darlandığım için kaza geçirdim. Acele ettiriyorlar bizi” (K19).

Ne var ki çalışma sistemi tanımlanırken de bahsedildiği üzere, mülakat sonuçlarına göre denetime konu olan en önemli iki husus kask zorunluluğu ve hız sınırıdır. Bununla birlikte hız sınırından ve hız sınırını aşmanın yaptırımlarından söz eden katılımcı sayısının, hız sınırının bulunmaması konusundaki endişelerini dile getiren katılımcı sayısından iki kat fazla olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda bazı firmalarda kuryelerin güvenliğini sağlayacak unsurların yaptırıma tabi olmasını, firmaların iş sağlığı ve güvenliği açısından aldıkları bir önlem olarak değerlendirmek mümkündür. Bu hassasiyetin firmalar arasında gelişmiş olması iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli bir gelişmedir. Bununla birlikte katılımcılar, hız sınırının aşılması durumunda bazı firmalarda işten çıkarma ve inaktife alma gibi ciddi yaptırımlar bulunurken bazı firmalarda yalnızca aplikasyon tarafından otomatik bir ikaz bildirimi alındığını ifade etmişlerdir. Oysa hız sınırı, kask zorunluluğu gibi hayati unsurlar, her firma tarafından küçük sistem ikazlarının ötesinde ciddi denetim ve yaptırımlara tabi olmalı, bu konu çalışanların inisiyatifi dışında tutulmalıdır.

Öte yandan katılımcılara iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerin verilip verilmediği sorulmuş; bazı firmalarda video destekli eğitimin, bazı firmalarda sürüş eğitiminin verildiği, bazı firmalarda ise herhangi bir iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin verilmediğine yönelik yanıtlar alınmıştır. Veriler analiz edilirken video destekli eğitim ve sürüş eğitimi ile kuryenin yetersiz eğitim algısı kodlarının birlikte kullanıldığı görülmüştür. Buradan hareketle esnaf kuryelerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimleri yetersiz buldukları ifade edebilir. Literatürdeki bazı çalışmalarda da desteklenen (Zoeng at al., 2024: 7; Abuladze, 2024: 34) bu duruma ilişkin bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“30 dakikalık ama hani iki tane duba mesela koyuyordu. Arasından geçtim bitti yani bu. Ehliyet alırken yapılan sınav gibi. Evet yani bu. Hani hiçbir işimize yaramıyor aslında bizim o iki tane dubanın arasından geçmek yani. Çok basit bir şey, prosedür yani. Göz boyamak gibi bir şey yani” (K2).

“Şöyle bir eğitim verildi. Motor nasıl kullanılır diye. Bu da zaten sürücü kursunda yaptığın hareketleri gittin orada tekrarladım. Yani tekrarladım ve tamam dediler” (K6).

“Şöyle bir şey var, haftada mesela bir defa belki bir eğitim videosu geliyor. Yani işte trafikte nerede durman gerektiğini falan söyleyen. Bence çok saçma bir konu. Hani bunu yapıyoruz zaten biz. Trafikte nerede duracağımızı biliyoruz zaten” (K11).

Katılımcı ifadelerinden anlaşıldığı üzere esnaf kuryeler iş sağlığı ve güvenliği eğitimini hiç almamakta ya da aldıkları eğitimi yeterli bulmamaktadırlar. Ne var ki iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri konusundaki negatif durumu yorumlarken tek taraflı bir tutum sergilemenin doğru sonuçlara ulaşmak açısından sakıncalı olduğu düşünülmektedir. Öyle ki içeriği hakkında kesin yargılara vararak eğitimlerin yetersiz olduğu algısına sahip olan bazı katılımcıların aşağıdaki ifadeleri dikkat çekmiştir:

“Bir haftada bir, iki haftada bir videolar oluyor. Ani frenleme ile ilgili falan şeyler atıyorlar bize. Onu bunu izleyin diyorlar ama hiçbiri izlemiyor bunları. Videoyu başlatıyoruz, koyuyoruz köşeye” (K20).

“Ehliyet dersinden bile daha basit. Şurada 8 çiz bizi takip et ani fren yap bitti bu kadar. Eğitim alanına da hız sınırını aşarak gidiyoruz” (K24).

Görülmektedir ki yetersiz eğitim algısına sahip katılımcıların bir kısmı söz konusu eğitimlere karşı ilgisizdir ve bazılarında bu ilgisizliğe önyargı eşlik etmektedir. Ek olarak esnaf kurye profili tanımlanırken katılımcıların çoğunluğunun genç, bekar ve yalnızca kendi geçimini sağlamak için çalışmakta olduğu tespit edilmiş, katılımcıların bu işi tercih etmelerinde en önemli etkenin yüksek kazanç imkânı olduğu ifade edilmiştir. Bu işte yüksek kazanç ise yüksek hız yani yüksek sayıda teslimat ile doğrudan ilişkilidir. Bu durum çalışmanın ilerleyen kısımlarında da değinileceği üzere kimi zaman esnaf kuryelerin trafikte tehlikeli davranışlar sergilemesine neden olabilmektedir. Dolayısıyla sağlıklı ve güvenli çalışmak konusunda esnaf kuryelere de önemli sorumluluklar düşmektedir.

Veri analizi sırasında aralarında ilişkinin bulunduğu fark edilen bir diğer kod ikilisi ise bonus sistemi ve yüksek risktir. Çalışanlar sıklıkla bonus sistemi ile çalışmanın, yüksek gelir elde etme imkânı nedeniyle hız baskısına, dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği açısından yüksek riske neden olduğunu ifade etmişlerdir. Nitekim literatürde de yüksek gelir elde etme amacının ve bu amaca hizmet eden uygulamaların uzun çalışma saatleri ve yüksek hız aracılığıyla iş sağlığı ve güvenliği riskini arttırdığı görüşünde olan çalışmalar bulunmaktadır (Jing at al., 2023: 167; Wang ve Churchill, 2024: 4; Zheng ve Fu, 2020: 984; Zoeng at al., 2024: 8; Avagianou vd, 2024: 8; Lavin, 2013: 210). Bu duruma yönelik bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Üstümüzde sürekli o bonusun baskısı var. Haliyle hemen hemen her pakette o bonusun baskısını üzerimizde hissettiğimiz için kurallara çok riayet etmeyen, en azından kendi sağlığını, akıl sağlığını ve güvenliğini sürekli tehlikeye atan nitelikte çalışmak zorunda kalıyoruz” (K12).

“Örnek veriyorum hani yirmi beş tane paket atmış. Eee hani beş tane daha atsa yani bonus alacak. Yani bonusu da ne kadar hani 1000 TL diyelim. Adam beş tane paket daha için hız yapıyor, hız yaptıktan sonra hani yani vefat ediyor. Bakın yani hız yüzünden. Yani bunların kurduğu sistem yani bonus yüzünden bir ton insan vefat etti” (K1).

Bonus sistemi ve etkileri çalışmanın devamında ele alınacak olan gelir ve sosyal koruma teması altında detaylıca anlatılacaktır. Ancak bu esnada da ifade edilmelidir ki esnaf kuryelerin kazanç sistemi de iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike barındıran unsurlardan biridir. Trafikte en büyük risklerden biri yüksek hızdır. Bu nedenle iş aracının motosiklet, işin yapıldığı yerin de trafik olduğu bir işte, çalışma sisteminin hızı teşvik etmesi kabul edilebilir bir durum gibi görünmemektedir. ILO'nun (2022: 11) Teslimat Sektörü Sosyal Diyalog Toplantısı Değerlendirme Raporunda da benzer bir görüş söz konusudur.

Özetle yeni çalışma biçimlerinin işyerinden ve işverenden bağımsızlaşma eğilimi iş sağlığı ve güvenliği sorumluluğu açısından birçok karmaşayı ve dolayısıyla riski beraberinde getirmektedir. Mevcut duruma benzer şekilde Türkiye'de Covid-19 pandemisi sırasında hızla yaygınlaşan bir çalışma biçimi olan uzaktan çalışmada da evden çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusu literatürde birçok tartışmaya neden olmuştur (Ateş, 2020; Demir, 2021; Kabakçı ve Güler, 2024; Doğan ve Şimşek, 2022). Ne var ki çalışma sisteminden ve çalışılan konumdan bağımsız olarak bir çalışan ve çalıştıran ilişkisinin bulunduğu her alanda sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışmak temel bir hak olarak görülmelidir. Her ne kadar bağımsız çalışan olarak nitelendiriliyor olsalar da esnaf kuryeler bir yerden talimat alan ve bir marka aracılığıyla çalışan bireylerdir. Dolayısıyla çalışan ve çalıştıran ilişkisi burada da söz konusudur. O halde verilen eğitimlerin niteliğinin artırılması, firmaların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki önlem ve sorumluluklarının gözden geçirilmesi hususunda bir gerekliliğin bulunduğu açıktır.

3.9.3.4. Temsil Güvencesi

Esnaf kuryeler bağımsız çalışan statüleri nedeniyle bir işçi veya işveren sendikasına üye olamamaktadırlar. Ancak literatür ve saha incelenirken esnaf kuryelerin örgütlendiği dernek ve federasyon gibi bazı kuruluşların bulunduğu tespit edilmiştir. Bu kuruluşlar esnaf kuryeler yararına faaliyetlerde bulunmakta, çalışma yaşamına ilişkin raporlar düzenlemekte, firmaların olumsuz çalışma koşullarına karşı gerçekleştirilen toplu eylemlerde ortak bir tepki ortaya koymak amacıyla esnaf

kuryelere öncülük etmektedirler²⁹. Buradan hareketle esnaf kuryelerin temsil edilme ihtiyacının görünür olduğu, bu ihtiyacın toplu iş sözleşmesi ya da toplu sözleşme yapma yetkisi bulunmayan sivil toplum kuruluşları aracılığıyla giderilmeye çalışıldığı yorumunda bulunulabilir. Temsil güvencesine ilişkin tematik yapı Şekil 3.9’da gösterilmiştir. Temsil güvencesi teması, örgütlenmenin dezavantajlarını da içeren örgütlenmenin önündeki engeller ve örgütlenmenin avantajları olmak üzere iki kategoriden oluşmaktadır.

Örgütlenmenin önündeki en büyük engelin esnaf kuryelerin statü sorunu olduğu bilinmektedir ve bu durum esnaf kuryeler tarafından da sıkça dile getirilmiştir. Katılımcıların büyük bir kısmı esnaf kurye firmalarının açıkça örgütlenme karşıtı bir tutum sergilediklerini, toplu eylemlere katılmaları ya da örgütlenmeleri halinde işten çıkarılma riski ile karşı karşıya olduklarını dile getirmişlerdir. Nitekim örgütlenme karşıtı tutum ile işten çıkarılma riski kodlarının birlikte kullanılmış olması da bu duruma işaret etmektedir. Benzer bir tespit Orr ve arkadaşları (2022: 209) tarafından da yapılmıştır. Bu duruma yönelik bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

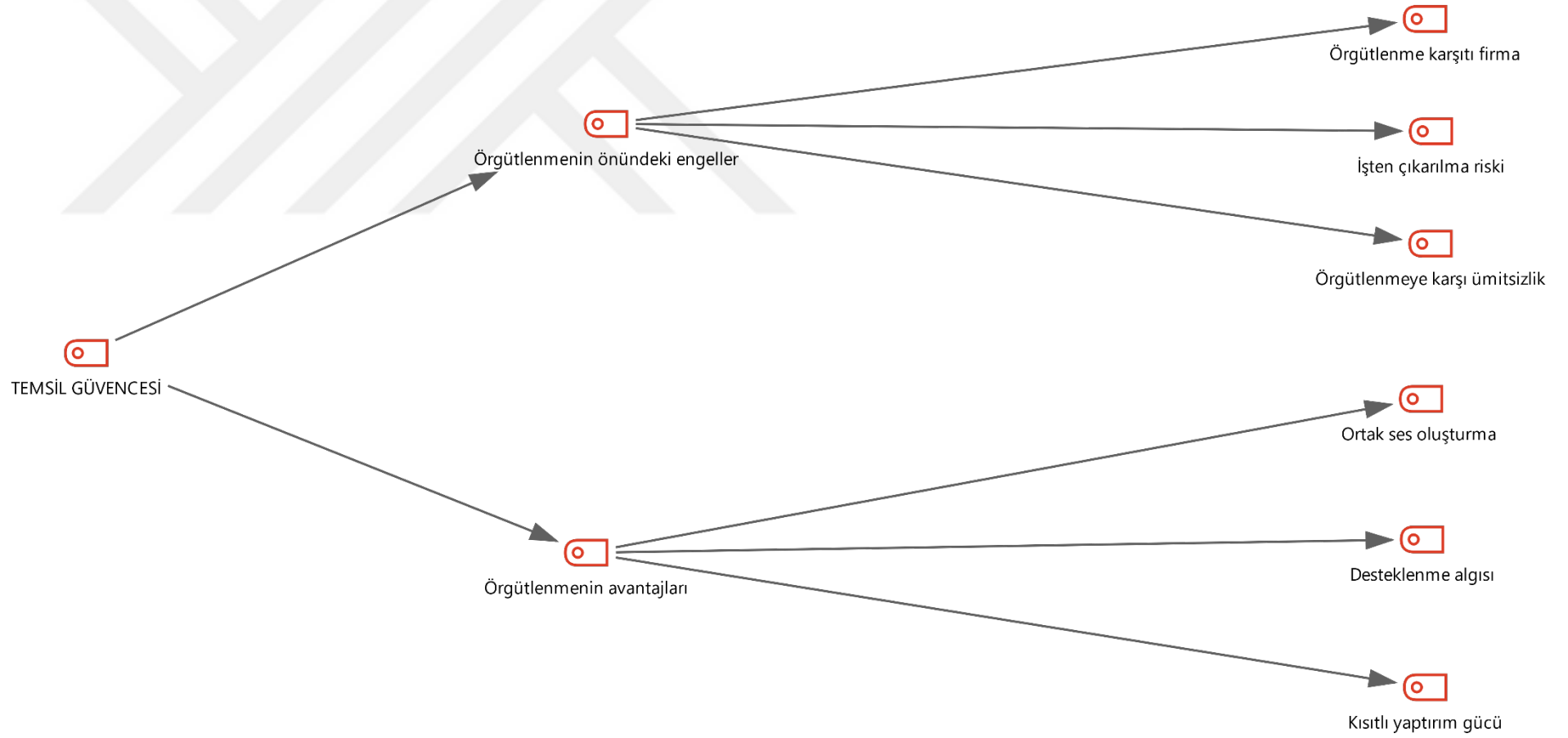
“Genelde bu tarz durumlarda işten çıkartma sağlayıp olayı kapatmayı tercih ediyorlar. Yani bu tarz ayaklanmaların önünü en başta kesiyorlar” (K23).

“Karşı çıktın ya da kötüleyen video paylaştın, hesabın hemen askıya alınıyor veya kapatılıyor. Kötü bakarlar. Sen böyle bir şey diyemezsin, sen bizim kuryemizsin... Yani sen bir şey diyemezsin, sadece çalışacaksın” (K21).

“Zaten dernekte biz geçen ay bir eylem yaptık E firmasına karşı. Çoğumuz zaten E firmasının eski kuryesiyiz. Bizim kişisel bilgilerimiz, yüzümüz, her şeyimizi kaydettikleri için çoğumuz işten çıkartıldılar bu sebepten dolayı, eylem yapıyoruz diye karşı çıktık diye” (K2).

²⁹ Esnaf kurye örgütlenmelerinin örnek faaliyet, rapor ve etkinlikleri için bakınız: <https://kuryehaklari.org/>

Şekil 3.9. Temsil Güvencesi Temasına İlişkin Hiyerarşik Kod- Alt Kod Modeli



Bununla birlikte katılımcıların bir kısmı örgütlenmeye karşı ümitsizliklerini dile getirmiştir. Dolayısıyla çalışanların örgütlenmenin herhangi bir fayda sağlamayacağını, örgütlenme faaliyetlerinin ya da yapılan eylemlerin karşılık bulmayacağını düşünmeleri de örgütlenmenin önündeki engellerden biridir. Bağımsız çalışanların örgütlenmeye karşı ümitsiz tutumları Bickerton ve Warskett'in (2005: 23) çalışmasında da örgütlenmenin önündeki engeller arasında kabul edilmiştir. Katılımcıların örgütlenmeye karşı ümitsizliklerini dile getirdikleri bazı ifadeler aşağıdaki gibidir;

“Yani aslında çok ilgilenmiyorum. Neden diye sorarsanız, bizim sesimiz zaten duyulmuyor çünkü. Ben öyle düşünüyorum şahsen” (K11).

“Federasyon, dernek tarzında yerlere hiç üye olmadım ama pek fazla bir artısı olacağını da sanmıyorum. Hani her ne kadar ses çıkartmış olsak da çalıştığımız firma işte benim çalışma şartlarım bunlar, işine geliyorsa çalışırsın, işine gelmiyorsa çalışmazsın diye bir yaklaşımda bulunur yani” (K10).

“Yani şöyle, bir firma bir şeye karar verdiyse bununla ilgili hiçbir şeyi değiştirmeyecek demektir. Ben bunu E firmasında da gördüm. D firmasında da şahit oldum. O firma zaten o kararı vermiştir. Zaten piyasada çok fazla kurye olmak isteyen insan var” (K23).

Son olarak katılımcıların bir kısmı ise örgütlenmenin ortak ses oluşturma, kısıtlı yaptırım gücü ve desteklenme algısı gibi bazı faydalarından söz etmişlerdir. Sayıları nispeten az da olsa örgütlenmenin avantajlarının da bulunduğunu düşünen bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Bizim yaptığımız eylemle birlikte o yıl açıklanan zamma ek biraz daha para aldık. Onun haricinde 24 madde çıkarmıştık biz 16 maddesi falan kabul gördü” (K6).

“Federasyonlar bizim bazen çıkartamadığımız sesimiz olabiliyor. Ben C firmasıyım ama X bir kuryenin de sıkıntısında federasyonlar sayesinde biz de arkadaşlarımıza destek olabiliyoruz” (K13).

“Birlik ve beraberlik, en büyük avantajı bu. Yani hani ben size başta örnek vermiştim yalnız hiss ediyoruz diye, o kurye federasyonları vs.

bizim biraz daha yalnız hissetmemizi engelliyorlar. Biraz daha ağabey, kardeş, aile, ortamı yani düşünsenize tanımadığınız bir insan size destek çıkıyor, sizin hakkınızı savunuyor” (K24).

Öte yandan temsil güvencesine ilişkin iki vaka analizi sonuçlarında evli ve bekar çalışanlar açısından bir farklılaşmanın bulunduğu dikkat çekmiştir. Mülakatlar boyunca evli ve bekar katılımcılar örgütlenmenin önündeki engellerden, dolayısıyla örgütlenmenin dezavantajlarından söz ederken, örgütlenmenin avantajlarından yalnızca bekar katılımcıların söz ettiği görülmüştür. Buradan hareketle evli çalışanların ümitsiz tutumları ya da işten çıkarılma endişeleri nedeniyle örgütlenmeye karşı bekar katılımcılara göre ilgisiz oldukları yorumunda bulunmak mümkündür. Evli katılımcıların en gencinin 28 yaşında ve iki çocuk sahibi olduğu, diğerlerinin ise sırasıyla 32, 37, 38 ve 46 yaşında olduğu ve her birinin bakmaktan sorumlu olduğu bireylerin bulunduğu bilinmektedir. Buradan hareketle genellikle genç ve bekar bireylerin kısa vadede yüksek kazanç beklentisiyle yaptıkları bu işin, evli bireyler için (her ne kadar esnaf kuryeliği kısa vadeli bir iş olarak tanımlamış olsalar da) geçici bir iş olmaktan çıktığı yorumunda bulunmak mümkündür. Nitekim işini kaybetme riskinin ve örgütlenmeye karşı ümitsizliğin, evli esnaf kuryelerin eylem ve davranışları üzerinde yönlendirici bir etkisinin bulunduğu görülmektedir.

Örgütlenmeye karşı ilgisiz olan evli katılımcılar, çalışma koşulları ile ilgili problemlerden söz ederken bekar katılımcılarla benzer ifadeler kullanmışlar, çalışma koşulları ile ilgili problemleri bekar katılımcılar kadar dile getirmişlerdir. Bununla birlikte yüksek kazanç imkânı sebebiyle bu işi tercih eden esnaf kuryelerden örgütlenmeye karşı ilgili olanlar ve ilgisiz olanlar arasında da çalışma koşulları ile ilgili problemleri betimleyen ifadeler açısından önemli farklılıklar bulunmamaktadır. Özetle her katılımcının çalışma koşulları ile ilgili problem kabul ettiği durumlar vardır ancak kimi zaman işini kaybetme korkusuyla kimi zaman ümitsizlik nedeniyle her katılımcı bu koşulları değiştirmek için harekete geçmeyi tercih etmemektedir. Bu literatürde iki önemli hususa kapı açmaktadır. Bunlardan ilki ikinci bölümde de bahsedildiği üzere sınıf bilincinin aşınmasıdır. Daha önce de ifade edildiği üzere Mann’e göre sınıf bilincinin ilk şartı, kişinin kendini işçi sınıfının bir parçası olarak görmesidir (Boyacı, 2020: 86). Esnaf kuryelerin işçi statüsünde olmamalarına ek olarak yüksek kazanç

odaklı çalışıyor olmalarının, bu işi kısa vadeli yapmak istemelerinin ve gelecekte farklı kariyer hedeflerinin bulunmasının, onları bir sınıfa dahil olma ya da yeni bir sınıf yaratma gibi eylemlere karşı ilgisiz hale getirmesi, bu aşınmanın diğer önemli nedeni olarak gösterilebilir.

Bu durumun işaret ettiği diğer bir husus ise kolektif eylem probleminin neden olduğu free rider yani bedavacılık sorunudur. Bedavacılık, bir grubun üyelerinden her birinin, grubun diğer üyelerinin çabalarından faydalanabilmesini ifade etmektedir. Burada çıkarlarını önceleyen bireyler risk almadan riskli eylemin olumlu sonuçlarından yararlanabilmektedir (Öz, 2023: 102; De Jasay, 2012). İşini kaybetme korkusuyla ya da ümitsizlik nedeniyle örgütlenmeye karşı ilgisiz olan katılımcıların her birinin diğerleriyle ortak sorunları bulunmaktadır ve bu katılımcıların mülakatlar süresince ideolojik manada örgütlenme karşıtı ifadeler de kullanmadıkları görülmüştür. Dolayısıyla örgütlenmeye karşı ilgisiz olan bu katılımcıların, ilgili olan katılımcıların belli riskleri göze alarak gerçekleştirdikleri örgütsel faaliyetler sonucu elde edilen kazanımlardan yararlanmayı reddetmeyeceklerini söylemek mümkündür. Öyle ki kısıtlı yaptırım gücü ile kodlanan ifadelerde yer alan ücret artışı gibi kazanımlar yalnızca eylemi gerçekleştiren esnaf kuryeleri değil, o firmada çalışan tüm esnaf kuryeleri etkilemiştir. Ancak örgütsel faaliyetler nedeniyle işten çıkarılma söz konusu olduğunda eylemin sonuçları yalnızca eylemi gerçekleştirenleri etkilemektedir. Bu durumla benzeşen önemli bir örneğe Öz (2023: 102) tarafından değinilmiştir. Öz, esnaf kuryelerin bir firmaya karşı gerçekleştirdikleri eylemleri konu alan çalışmasında, firmaya karşı yapılan eylemler sonucunda elde edilen kazanımlardan tüm firma çalışanlarının faydalanmasını; işini kaybetme riskini göze almayıp eyleme katılmayan çalışanlara da öncekine oranla üç kat fazla zam uygulanmasını bedavacılık sorunu ile ilişkilendirmiştir.

Esnaf kuryelikte karşılıklı bağımlılık söz konusudur. Doğal olarak çalışan işi, iş çalışanı var etmektedir. Bu durumun biyolojik bir kavram olan simbiyotik ilişkiye benzetilmesi mümkündür. Simbiyotik ilişkiler temelde “birlikte ve birbirine bağımlı olarak yaşama” ile ilişkili olsa da çeşitlidir (Mücevher, 2021: 173). Esnaf kurye ile firmanın anlaşması başında karşılıklı çıkar ilişkisini barındıran simbiyotik ilişki türlerinden mutualizm (karşılıklı fayda) ile benzerdir. Ancak katılımcıların ifadelerine

göre zamanla bu ilişki, bir taraf zarar görürken bir tarafın yarar sağladığı parazitizm ile benzer bir hale gelmektedir. Her ne kadar esnaf kuryeler bozulan bu ilişkiye direnç gösterebilir de sonunda doğal olarak yenilgiye düşmektedirler. Bu işi kısa vadeli bir iş olarak gören ve yüksek kazanç odaklı çalışan esnaf kuryelerin toplu eylemler için kontak kapattığı her dakika, kazançlarının düşmesi ya da işten çıkarılma riskinin artması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla riski üstlenenler tarafından bazı örgütsel faaliyetler gerçekleştirilse de süreklilik arz etmeyen bu faaliyetler aracılığıyla elde edilen kazanımların sınırlı ölçüde etkinlik sağlayacağını söylemek mümkündür. Bu yorum bazı katılımcı ifadelerinde doğrudan görülmektedir. Örneğin yakın zamanda ücret sisteminde tek taraflı değişiklik yapan firmaya karşı gerçekleştirilen toplu eylemlere katılan bir katılımcı eylem sürecini anlatırken şu ifadeye yer vermiştir;

“O eylemler bitti, artık bayram süreci girdi. İnsanların da ister istemez ihtiyaçları var, kira masrafları var, masrafları olduğu için birçoğu girdi işine devam etti, birçoğu da bıraktı” (K2).

Buna göre, yapılan eylem karşılıksız kalmış, bir süre sonra eyleme katılanların bir kısmı para kazanmaya devam etmek durumunda olduğu için işine geri dönmüş, bir kısmı ise işi bırakmıştır. İş bırakmalardan biri olan Katılımcı 2 daha iyi kazanç sağlayacağını düşündüğü başka bir firmayla çalışmaya başlamıştır. Dolayısıyla eylem iki sebepten süreklilik arz edememiştir. Bu sebeplerden biri yüksek kazanç sağlamak isteyen çalışanların başka bir firmaya geçiş yapması, diğeri ise masraflarını karşılamak zorunda olan çalışanların işlerine geri dönmek zorunda kalmasıdır.

Bağımsız çalışanlar olarak kabul edilen esnaf kuryelerin, kurumsallaşamayan direniş eylemleriyle hak ve çıkarlarını korumalarını beklemek mevcut yapısal engeller göz önünde bulundurulduğunda gerçekçi olmaktan uzaktır. Dolayısıyla esnaf kuryelerin statülerinin net bir biçimde tanımlanması temsil güvencesi açısından da önem arz etmektedir. Statülerinin belirlenmesi sayesinde esnaf kuryelerin olumsuz çalışma koşulları karşısında neyi, nereden, hangi yollarla ve hangi taraf sıfatıyla talep edecekleri de belirlenmiş olacaktır. Dolayısıyla esnaf kuryelikte temsil güvencesinin temini bireysel çabadan ötesine ihtiyaç duymaktadır.

3.9.3.5. Gelir ve Sosyal Koruma

Esnafların kuryeler için gelirin çalışma hayatındaki en önemli unsurlardan biri olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim katılımcıların büyük bir kısmının yüksek kazanç imkânı sebebiyle bu işi yaptıkları bilinmektedir. Mülakatlarda da sık sık bir arada dile getirilen gelir ve sosyal koruma konularına tek bir tema altında yer verilmiştir. Gelir ve sosyal korumaya ilişkin tematik yapı şekil 3.10’da gösterilmiştir. Buna göre gelir ve sosyal koruma teması; negatif gelir algısı, pozitif gelir algısı, kazançta performans kriteri, sigorta ve destekler, gelir odaklı yasal sorumluluktan kaçınma olmak üzere beş kategoriden oluşmaktadır.

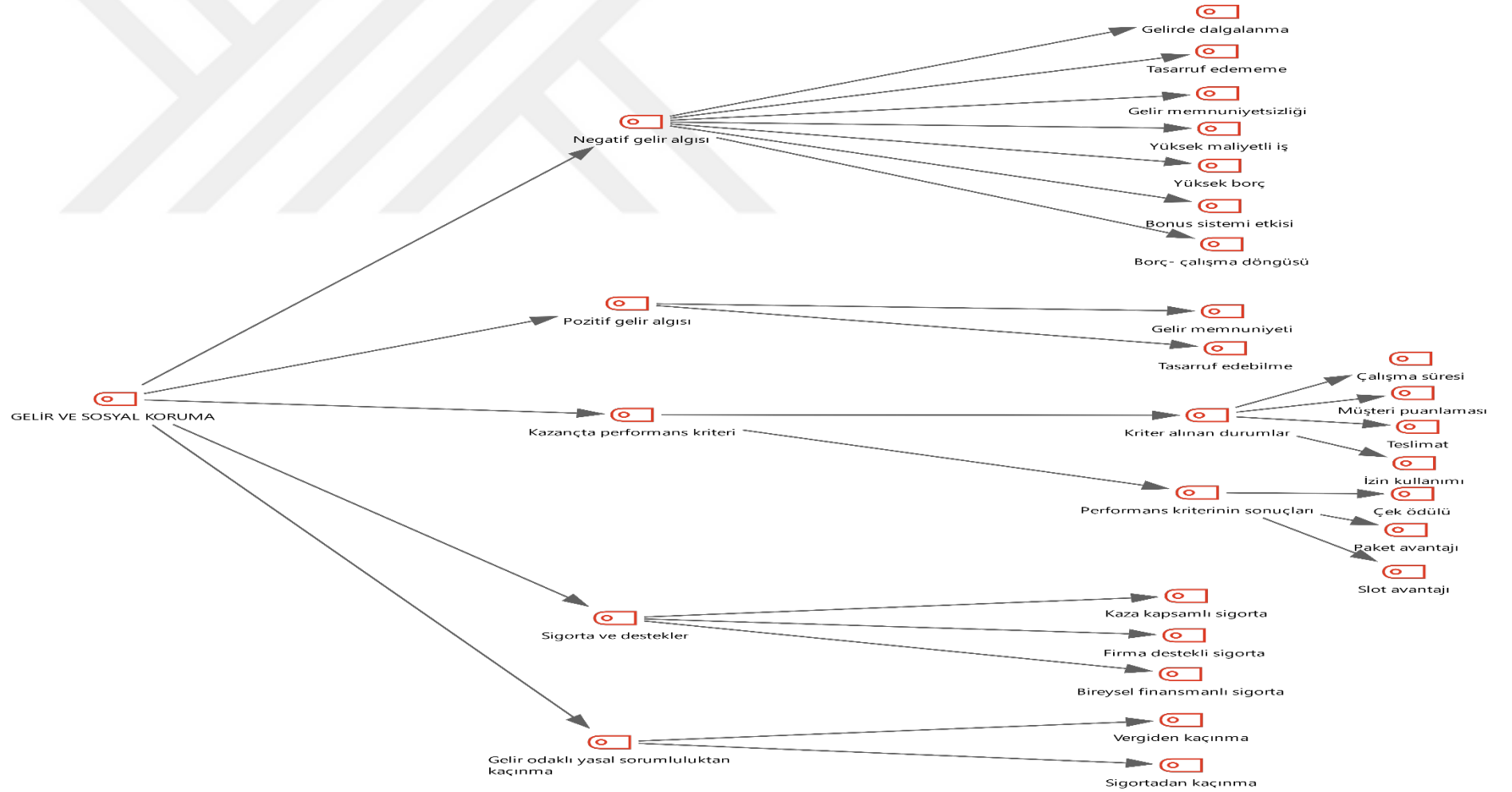
Katılımcıların gelir konusunda çoğunlukla negatif bir tutum sergiledikleri gözlemlenmiştir. Negatif gelir algısı kategorisinde en çok kullanılan kodların sırasıyla gelirden dalgalanma, gelir memnuniyetsizliği ve tasarruf edememe olduğu görülmüştür. Esnafların kuryelikte kazancın yapılan iş miktarıyla doğru orantılı olduğu bilinmektedir. Ancak yapılan iş miktarı çeşitli sebeplere göre değişkenlik gösterebilmektedir. Bu nedenle esnafların kuryelerin gelirlerinde sürekli bir dalgalanma söz konusudur. Gelirlerindeki dalgalanmadan söz eden bazı katılımcıların ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Ne kadar ekmek, o kadar köfte. Yani 5 saat çalışırsan kazancın farklı, 15 saat çalışırsan farklı. İşin doğrusu 5 saat çalışırsan bir kazanç elde edemezsin. Ekside kalırsın çünkü giderlerini karşılamaz, hiçbir şey yapmasan bile esnaf kurye olmaktan kaynaklı olarak otomatik giderlerin var” (K12).

“Çalışmaya bağlı. Mesela ben bir ay ayda 70 bin lira kesmiştim bir ay 30 bin lira. Ama çalışmama bağlı, çalışmazsan kesemiyorsun. Paket gelip gelmemesine de bağlı, hasta olmaya da bağlı” (K21).

“İşlerle ilgili. Ramazan ayında iş olmaz çünkü insanlar sipariş vermiyor, insanlar oruçlu. Yılbaşı zamanları, bayram zamanları... Mesela bayramın birinci günü marketler kapalı ve herkes mecbur sipariş verecek. Hava koşulları etkiliyor, özel günler etkiliyor, her şey etkiliyor bizde. Örneğin gece 12-1 gibi marketlerin kapalı olduğu saatlerde daha çok atıyoruz” (K20).

Şekil 3.10. Gelir ve Sosyal Koruma Temasına İlişkin Hiyerarşik Kod- Alt Kod Modeli



Gerçekleştirilen mülakatların analizi sonucunda, gelir memnuniyeti konusunda ikiye bölünmüş bir çalışma grubu yapısı tespit edilmiştir. Öyle ki 12 katılımcı gelirinden memnun olduğunu, 13 katılımcı ise gelirinden memnun olmadığını dile getirmiştir. Gelirinden memnun olmadığını dile getiren bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Yeterli değil. Yapmış olduğumuz yoğunluk, çekmiş olduğumuz eziyet. Yani o strese, o şeylere verdikleri para bence çok az. Beni karşılar mı karşılıyor tabii ki, ondan bahsetmiyorum ama emeği karşılamıyor” (K3).

“Şu an için çok kötü. Beklediğimiz bir fiyat olmadı açıkçası. Daha çok iyileştirirler diye düşündük ama bizi biraz daha aşağı çekti” (K11).

“Valla dediğim gibi çok da açıkçası ahım şahım bir gelir değil. Zaten bu çalışmaya çok az baktığınız zaman ama ülke şartları ortada olduğu için mecburiyetten çalışıyorum işsiz kalmamak için” (K17).

Katılımcıların memnuniyetsiz tutumlarının sebebinin, gelirlerinin düşük olmasından çok beklediklerinden düşük olmasından ya da yaptıkları işin zorlu koşulları karşısında yetersiz olmasından kaynaklandığı görülmüştür. Benzer durum Wang ve Churchill’in (2024: 4) çalışmasında da tespit edilmiştir. Dolayısıyla esnaf kuryelerin piyasanın altında gelir elde etmekten çok yaptıkları işin karşılığını bekledikleri şekilde alamadıklarından dolayı gelirlerinden memnun olmadıklarını ifade etmek mümkündür.

Bununla birlikte katılımcı ifadelerinde tespit edilen ve birbiri ile ilişkili olan diğer önemli hususlar ise katılımcıların önemli bir kısmının tasarruf edemediği, yüksek borç sahibi olduğu ve yüksek borcun borç- çalışma döngüsü ile sonuçlandığıdır. Bu duruma yönelik bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Bu işi yapıp da refaha eren, iyi para kazanan ya da para kazanıp bunu birikime dönüştürebilen mutlu mesut bir insan görmedim. Hangi kuryeye giderseniz gidin hepsinin maddi sorunları vardır, hepsi borç harç içindedir” (K12).

“Esnaf kuryeliğe girdiğimden beri benim borcum var. Biraz fazla bir borcum var. Öncesinde hiçbir borcum yoktu, bilmiyorum vallahi borç gittikçe büyüdü yani büyüdüğçe de çalışmak zorunda kaldık” (K9).

“Çok çalışırım çok kazanırım borcu öderim diye düşünüyorsun ama işte olmuyor tekrarlıyorsun kendini, döngüye gidiyorsun. En son zaten çoğu bırakıyor” (K8).

“Birikim yapamıyorsun yani şöyle çünkü, aldığın para muhakkak kafa kafaya götürüyor seni” (K22).

Tespit edilen bu hususlar analizin devamındaki diğer tespitlerle desteklendiğinde esnaf kuryelikte üç farklı olasılığı gündeme getirmektedir. Bunlarda ilki bu işte gelirin borçlanmadan yaşamı idame ettirmeye yeterli olmaması, ikincisi günlük yaşama eğiliminde olan esnaf kuryelerin tasarruf bilincinden uzak bir yaşam düzenini benimsemeleri ve sonuncusu ise daha önce de değinildiği üzere bu işin çıkmaz bir yol, bir girdap niteliği taşımasıdır. Her bir olasılık, durumu destekleyen ifadeler ve tespitler ile açıklanacaktır.

Esnaf kuryelik iş süreci ile ilgili tüm sorumlulukların çoğunlukla çalışan tarafından üstlenildiği bir iş modeli olduğundan işin maliyeti yüksektir (Chen ve Chen: 2024). Katılımcı ifadelerinden anlaşıldığı üzere işin başında vadedilen yüksek kazanç imkânı, esnaf kuryelerde beklenti yaratmakta, ancak yüksek iş maliyetleri bu beklentilerin karşılık bulmasının önüne geçmektedir. Bu durumu da statü sorunu ile ilişkilendirmek mümkündür. Öyle ki “esnaf” kuryelerin emek piyasasındaki eş statüdeki bireylere göre ekonomide meydana gelen negatif durumlardan daha çok etkilendiklerini söylemek yanlış olmayacaktır. Bu durum enflasyon örneği ile açıklanabilir. Örneğin enflasyonist bir piyasada fiyatı sürekli artan ürünler nedeniyle üstlendiği ekonomik yüke; esnaf sattığı ürünün fiyatını arttırarak, esnaf kurye firmaları kurye sayısını azaltarak müdahale edebilirken, esnaf kuryelerin duruma müdahale edebilecek düzeyde hareket alanı bulunmamaktadır. Esnaf kurye ne kadar çok çalışmak isterse istesin iş miktarı ve maksimum çalışma süresi doğrudan veya dolaylı olarak firma tarafından belirlenmektedir. İşin maliyetini düşürmek için yemek, koruyucu ekipman ya da motosiklet bakımı gibi masrafları azaltmak ise sağlık ve güvenlik şartlarını tehlikeye atacak güvensiz hamlelerdir. Dolayısıyla esnaf kuryeler;

hem firmaların ekonomik daralmalara karşı aldıkları önlemlerin getirdiği yükü üstlenmekte, hem de fiyat artışlarından etkilenmekte ve sonuç olarak mevcut ekonomik sorunlar karşısında hayli kırılgan bir grubu temsil etmektedirler. Esnaf kuryelerin mevcut giderleri düşünüldüğünde bu işte yüksek kazanç sağlamanın zorlukları göze çarparken; ekonomik zorlukların esnaf kuryeler üzerindeki katlanan etkisi, onların tasarruf edememelerini ve borçluluk durumlarını açıklayabilecek bir argüman sunmaktadır. Ancak diğer iki olasılık gibi bu olasılığın da genellenmesi mümkün değildir. Nitekim ikinci olasılığı destekleyen argümanlar, bu olasılığın genellenebilirliğini ortadan kaldırmaktadır.

İkinci olasılık esnaf kuryelerin günlük yaşama eğilimi olan ve tasarruf bilincinde olmayan bir profile sahip olduğudur. Bazı katılımcı ifadeleri bu olasılığı destekler niteliktedir. Örneğin Katılımcı 5, esnaf kuryeliğe başladığı dönemde kazanç artışının tüketim davranışına etkisini şu ifadeyle dile getirmiştir;

“Şöyle bir durum var. Kazancınız ne kadar yüksekse gideriniz de harcamanız da o kadar çok oluyor. İşte burada o dengesizlik giriyor. Şimdi benim kazancım 3 liraydı ona göre alışveriş yapıyordum, 30 liraya çıktı ona göre alışveriş yapıyorum” (K5).

Görülmektedir ki, katılımcı gelir artışını tasarrufla değil harcamayla karşılamıştır. Katılımcı 20 ise “Kazandığımdan hayır yok çünkü çok geliyor ya, diyorsun ki geliyor zaten ben bunu da alayım diyorsun ve durmadan bir borca giriyorsun” ifadesiyle yüksek kazanç söz konusu olduğunda daha çok kazanabileceği düşüncesiyle kazancının üstünde harcama yaptığını dile getirmiştir. Bu çıkarımı destekleyen başka bir durum ise esnaf kuryelerin kazançlarını olumsuz etkilemesi sebebiyle vergi ve sigorta gibi yasal yükümlülüklerinden kaçınmalarıdır. Esnaf kuryelerin yasal yükümlülüklerden kaçınma eğilimleri, Ceylan tarafından da tespit edilmiştir (2022: 103). Yasal yükümlülüklerden kaçındıklarını dile getiren bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Normalde BAĞ-KUR ödememiz gerekiyor ama tanıdığım 50 kişiden bir tanesi bile ödemiyor. Ödememiz gerekiyor ama kimse ödemiyor” (K2).

“Şu an için ses kaydında ben söyleyeyim, şu an için kimse yani vergi vermiyor. Çünkü yani veremezler, verirse de bir şey kalmaz yani. BAĞ-KUR’u da yani veren kimse yok şu an” (K1).

Katılımcılar esnaf kuryelerin büyük kısmının sigorta ödemediklerini, vergiden ise işle ilgili olmayan giderlerin faturalarını, normal tutarın üstünde kestirdikleri bakım onarım gibi giderlerin faturalarını ya da satın aldıkları faturaları gider göstererek kaçındıklarını dile getirmişlerdir. Bu durum esnaf kuryelerin günlük yaşama eğilimde, gelirden tasarruf bir tarafa kendi sağlık ve gelecekleri için gerekli tasarrufu bile kazanç kaybı olarak kabul eden bireyler olduğu imajına neden olabilecektir. Ancak bu olasılığı da genellemek mümkün değildir. Öyle ki esnaf kuryelerin yüksek kazanç beklentisi vadedilmemiş bir beklenti değildir. Dolayısıyla esnaf kuryelerin, firmalar tarafından da çekici bir faktör olarak kullanılan yüksek kazancı elde etmek için standart bir çalışma faaliyetinin fazlasına ihtiyaç duyan bir işle ilgili karşı karşıya olduğunu da kabul etmek gerekmektedir. Bu durum vergi veya sigortadan kaçınma ve esnaf kuryelerin günlük yaşama eğilimi ile ilgili bir tespitin ötesinde önemli iki soruyu akla getirmektedir. Mevcut sorunun müsebbibi esnaf kuryeler midir? Yoksa mevcut sorun, esnaf kuryelerin statüleri dolayısıyla emek piyasasının tüm risklerini üstlenmeleri üzerine detaylıca düşünmenin gerekliliğini mi ortaya koymaktadır?

Son olarak üçüncü olasılık ise çalışmada daha önce tartışılan çıkmaz yol tespiti ile benzerlik göstermektedir. Teslim edilen paket sayısına göre ek kazanç getirisi olan bonus sistemi, esnaf kuryelikte çekici faktör olan yüksek kazanç imkânının en önemli belirleyicilerindendir. Yüksek kazanç beklentisinin karşılanmaması sonucunda bir borç çalışma döngüsüne girildiği ve bu durumun çıkmaz yol olarak nitelendirilebileceği daha önce tartışılmıştır. Bu işteki yüksek kazanç beklentisi genel olarak esnaf kuryelikte çalışma süresini uzatırken gün içindeki yüksek kazanç beklentisi de gün içindeki çalışma süresini uzatmaktadır. Katılımcı 12 bu durumu şu cümlelerle ifade etmiştir;

“O gün için 10 saat çalışmayı hedeflemişken, kendini 12, 13, 15, 16, 17 saatlerde bulabiliyorsun. Çünkü bonus var, hedefinin gerisinde kalıyorsun. Bir de sonuçta ortaya koyduğun bir sermaye var. Çoğunlukla borçla girmiş oluyorsun çünkü zaten yani 150-200 bin lirayı peşin olarak

verebilecek nitelikte rahatlığa sahip bir insanın bu işe girmesi için bir sebep yok. Kesinlikle bir girdap” (K12).

Dolayısıyla denebilir ki, bonus sisteminin sunduğu yüksek kazanç imkânı, esnaf kuryelerin sistemde kalmasını sağlamakta, beklentinin karşılanmaması ise esnaf kuryeliği bir girdap haline getirmektedir. Nitekim yüksek kazanç elde etmek ya da sermayesini karşılamak ümidiyle çalışan esnaf kuryelerin bu beklentilerini karşılayamamaları aynı zamanda borçluluk durumlarının devam etmesi ve tasarruf olanaklarının ortadan kalkması gibi anlamlara gelmekte, nihayet beklentilerinin karşılanması konusundaki ısrarları, esnaf kuryeleri bu işte kalmaya mahkûm etmektedir.

Yapılan analizlerde negatif gelir algısı kategorisinde yer alan kodların pozitif gelir algısı kategorisinde yer alan kodlara göre üç kat daha fazla kullanılmasına rağmen, gelir memnuniyeti ve gelir memnuniyetsizliği kodlarının neredeyse eşit sayıda katılımcının ifadelerinde kullanıldığı görülmektedir. Buradan hareketle gelirinden memnun olan katılımcıların da gelirinden memnun olmayanlarla ortak sorunlarının bulunduğunu ifade etmek mümkündür. Nitekim borç- çalışma döngüsü ve bonus sistemi etkisi gibi gelire yönelik negatif algıyı temsil eden bazı sorunlardan, gelirinden memnun olduğunu ifade eden katılımcılar da bahsetmiştir. Gelir memnuniyetini dile getiren bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Aslında güzel bir ücret. 30-35 bin lira şu anda kazanmak pek mümkün değil özellikle işçi sınıfı için. Bu yüzden güzel bir ücret aldığımı düşünüyorum ama bunun karşılığında da biraz fazla yoruluyorum” (K10).

“Hakkını vererseniz bu ödemelerden sonra elinize kalan net maaş gerçekten pek çok işe nazaran daha tatmin edici oluyor (K4).

Gelir memnuniyetini dile getiren katılımcılar, bu memnuniyetin gerekçesi olarak genellikle piyasanın üzerinde gelir elde etmeleri ve çalıştıkları sürece yüksek gelir elde etme imkânına sahip olmaları gibi durumlardan söz etmişlerdir. Gelir memnuniyetini etkileyebilecek unsurların neler olduğunu tespit etmek amacıyla olası değişkenler ve kodlamalar üzerinde bazı analizler gerçekleştirilmiş; gelir memnuniyetinin işletme ya da saha kuryesi olmakla, borçluluk durumuyla, vardiya ya da slot usulünde çalışmayla medeni durum, bakmakla yükümlü olduğu bireylerin

durumu gibi etkenlerle herhangi bir ilişkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu durum, gelir memnuniyetinin veya memnuniyetsizliğinin kişisel çıkarlar ve beklentilerle de ilişkili olduğunu dolayısıyla kişinin öznel değerlendirmelerini içeren bir durum olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte bazı katılımcılar kazançlarından tasarruf edebildiklerini dile getirmişlerdir. Tasarruf edebildiğini dile getiren katılımcı sayısı tasarruf edemediğini dile katılımcı sayısının yarısı kadardır. Bu durum gelirinden memnun olan katılımcıların yalnızca yarısının kazançlarından tasarruf edebildiğini göstermektedir. Katılımcı 10, kazancından tasarruf edebildiğini şu ifade ile dile getirmiştir:

“Ben genellikle birikim esaslı olarak çalışıyorum. Aldığım parayı, harcamalarımı minimize ederek elimde olan parayı tutmaya çalışıyorum. İşte bu döviz olur, altın olur, borsa olur buralarda değerlendiriyorum ben genellikle” (K10).

Görülmektedir ki katılımcı 10, katılımcı 5’in aksine esnaf kuryelik sayesinde elde ettiği kazanç artışı sonucu harcama miktarını değil tasarruf miktarını arttırmıştır. Bu durum tasarruf edebilme konusunda günlük yaşama eğilimlerinin ve tasarruf bilincinin önemini yeniden vurgulamaktadır. Bununla birlikte derinlemesine mülakatlarda esnaf kuryelerin elde ettikleri kazançların performans düzeyinden, performans düzeyinin ise çok sayıda kriterden etkilendiği tespit edilmiştir. Mülakatlar sırasında esnaf kuryelerin dile getirdiği kriterler, müşteri puanlaması, çalışma süresi, sorunsuz teslimat ve izin kullanımıdır. Bu kriterler dikkate alınarak esnaf kuryelerin performans piramidindeki yerleri belirlenmekte ve bu kriterler onlara slot avantajı, paket avantajı veya çek ödülü gibi faydalar sağlanmaktadır. Tersî durumda ise esnaf kuryeler kazanç açısından dezavantajlı bir duruma gelmektedir. Özellikle slot avantajı ve paket avantajını sağlayamadığı durumlarda bu dezavantajlı durumun ciddi olumsuz etkileri bulunmaktadır. Slot avantajı esnaf kuryelerin çalışmak için yoğun sipariş verilen saatleri seçebilmesini sağlamakta, paket avantajı ise teslimat konusunda kolaylıklar sağlamaktadır. Tersî durumda ise esnaf kuryeler seyrek sipariş verilen saatlerde çalışmak ya da uzak mesafelere paket teslim etmek gibi dezavantajlarla karşı karşıya kalmaktadır. Performans kriterinden söz eden bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“İşte vardiyaya uyup uymadığın, vaktinde girip girmediğin, paketleri ne kadar çabuk teslim edip ne kadar çabuk aksiyon aldığına bakarak kendi içlerinde bir değerlendirmesi var bunların. Sıralaman ne kadar yüksek olursa, slot seçimlerini o kadar erken yapabiliyorsun. Bu da önemli” (K5).

“C firmasında şöyle bir şey var. Hem çalıştığın bölge bazında hem de ülke bazında belli bir sıralamaya sahipsin. O sıralamaya dahil olmanın da belli başlı kriterleri var. Çok uzun süreler çalışıp slotlarına mutlak surette uyduğun takdirde sıralama seni üste alıyor. O da ayrı bir sorun. Ne kadar üste çıkarsan, slot seçim saatinde daha erken oluyor. Örnek veriyorum, ilk 50 içerisinde istediğin slot saatlerini seçebiliyorsun. Ama sıralaman biraz daha yerlerdeyse, örnek veriyorum 400, 500, 600, 700, 800’lerdeysen, işte akşam 7, 8, 9 civarında şansına ne kalmışsa” (K12).

“Ben size paket getirdim. Siz bana 5 yıldız verdiniz, demek ki memnunsunuz benden. Sizin bütün paketlerini ben taşıyorum” (K25).

Bir kez performansı düşen esnaf kurye, performansını yükseltebilmek için dezavantajlı çalışma saati, uzak teslimat bölgesi gibi hususları göz ardı edip sorunsuz bir çalışma performansı sergilemek durumunda kalmaktadır. Dolayısıyla performans piramidinde aşağıdan yukarı çıkmak zor, yukarıdan aşağı inmek ise daha kolaydır. Katılımcılar performans kriterinin zaman zaman adaletsiz bir işleyişe sahip olduğunu dile getirmişlerdir. Bu duruma yönelik bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Öğle arası falan yok, şey diyor istediğin kadar mola alabilirsin ama performanstan düşürürüm diyor yani.” (K8).

“Bir kere üç gün rapor aldım, üç gün rapor aldığım için benim performansım yansıdı. Sonuçta rapor bile alamıyorsun” (K25).

Görüldüğü üzere “kendi işinin patronu” oldukları bir işte esnaf kuryelerin kazançları mola kullanımı ve hastalık durumunda rapor almaları gibi durumlardan etkilenebilmektedir. İşin niteliği dolayısıyla esnaf kuryeler için çalışmamaları, kazanç sağlayamamaları anlamına gelmektedir. Bu nedenle günlük veya haftalık olağan sürelerde yaptıkları mola ve izinlerin, hastalık durumunda aldıkları raporların

performanslarına yansımaları, onları çalıştıkları sürelerde de kazanç açısından dezavantajlı bir duruma düşürdüğünden adil bir uygulama gibi görünmemektedir.

Bununla birlikte katılımcılar, firmanın kuryeye verdiği eksik ürün içeren siparişlerin veya hava koşulları, trafik yoğunluğu gibi nedenlerle geciken siparişler sonucu müşterinin kuryelere verdiği düşük değerlendirme puanlarının da performansı düşüren ve adil olmayan etkenler olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durumu katılımcı 13 şu cümlelerle ifade etmiştir;

“Dükkân yanlış siparişi bana veriyor; ben teslim etmekten sorumluyum. Müşteri bana diyor ki al bu yanlış bunu götür. Şimdi ben diğer müşterinin de hakkına giremem. Siz bunu bildireceksiniz, ücret iadesiyle birlikte yeniden bir kurye atanacak. O kurye onu alıp gelip götürecektir. Haklılar bu arada ama müşteri ben geri götürmeyince e sen geri götürmedin al sana bir yıldız. Şimdi ne oluyor? Bu durum beni de etkiliyor” (K13).

Performans kriteri her ne kadar bazı durumlarda esnaf kuryelere maddi fayda sağlayan bir etken gibi görünse de bu işte kazanç odaklılığın söz konusu olduğu, yüksek kazancın yüksek miktarda iş, uzun çalışma saatleri, yüksek hız gibi etkenlere bağlı olduğu unutulmamalıdır. Dolayısıyla performans kriteri gibi uygulamaların esnaf kuryeliği olduğundan çok daha stresli, tehlikeli (Avagianou, 2024: 10) ve rekabetin acımasız olduğu (Chan, 2021: 68) bir iş haline getirdiğini söylemek mümkündür.

Bilinmektedir ki esnaf kuryeler kendi sigorta giderlerinden kendileri sorumludur. Ancak mülakatlar sırasında bazı firmaların esnaf kuryeler için özel sağlık sigortası olanağı sunduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların bir kısmı özel sağlık sigortası için her ay kazançlarından zorunlu olarak kesinti yapıldığını, bir kısmı firmanın finanse ettiği bir özel sağlık sigortalarının bulunduğunu, bir kısmı özel sağlık sigortasının yalnızca kaza durumunda koruma sağladığını bir kısmı ise özel sağlık sigortası olanağından yararlanabilmek için çalışanın BAĞ-KUR borcunun bulunmaması gerektiğini ifade etmiştir. Dolayısıyla esnaf kuryelikte özel sağlık sigortası ile ilgili genel bir uygulamanın bulunduğunu ifade etmek mümkün değildir.

İki vaka analizi sonuçlarında yüksek borç, borç çalışma döngüsü ve bonus sistemi etkisi kodlarının yalnızca saha kuryelerinin ifadelerinde kullanıldığı tespit

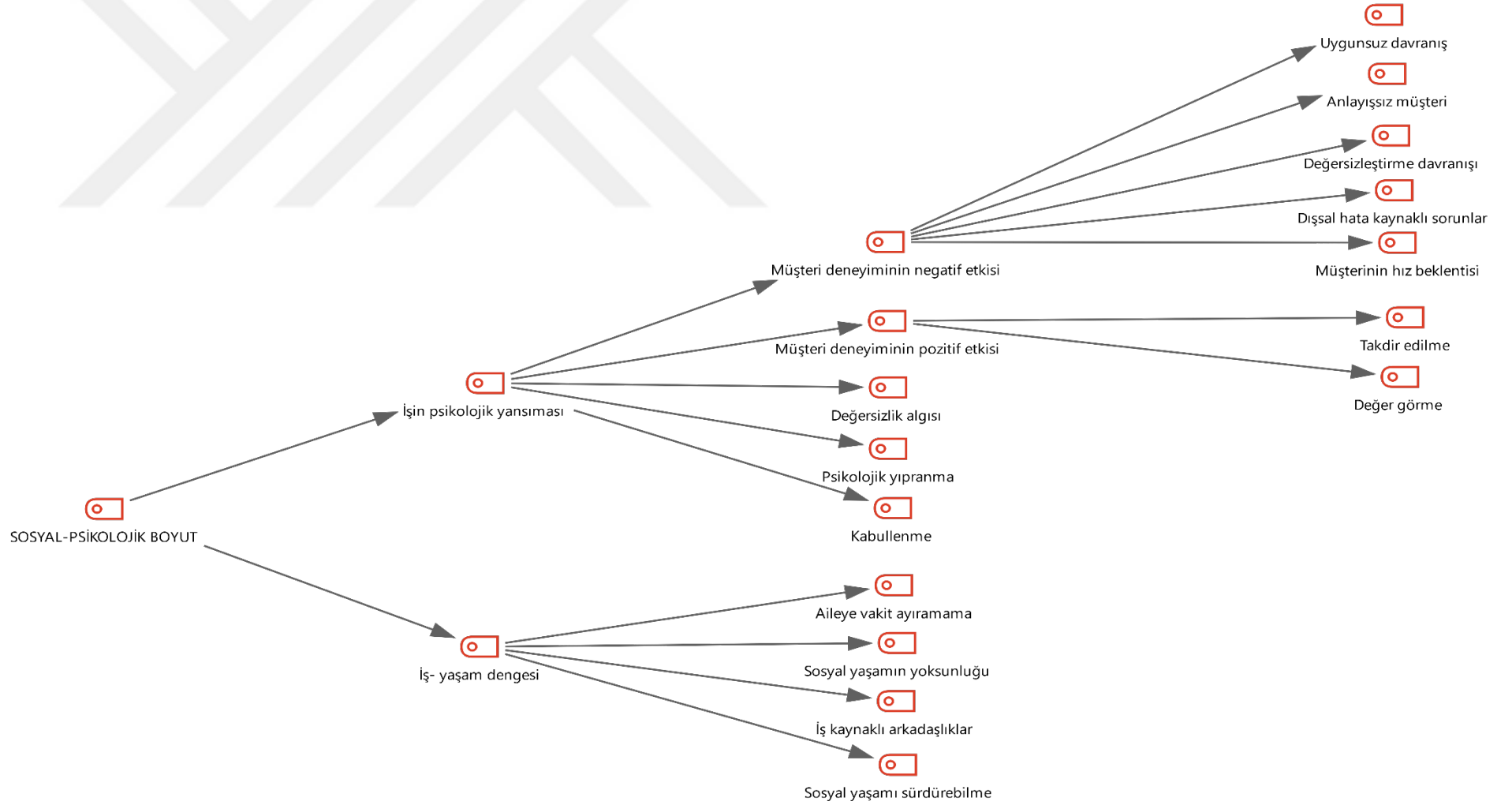
edilmiştir. Daha önce de değinildiği üzere işletme kuryeleri, saha kuryelerinin aksine garanti ücretle vardiya usulünde çalışmaktadırlar. İşletme kuryeliğinin esnaf kuryeliğın kısmen güvenceli bir türü olduğunu ifade etmek mümkündür. İşletme kuryeleri piyasanın üzerinde bir garanti ücret ve sabit çalışma süresi ile işe başlamakta, her ne kadar teslim ettikleri paket sayısına göre ek kazanç elde etseler de işletmelerde sahadaki kadar yüksek sipariş yoğunluğu bulunmadığından daha az değışkenlik gösteren bir gelir elde etmektedirler. Dolayısıyla işletme kuryelerinin esnaf kuryelikteki yoğun rekabet ortamının getirdiğı olumsuz sonuçlardan daha az etkilendiğini söylemek mümkündür.

Bununla birlikte iki vaka analizi sonuçlarında tasarruf edebilme kodunun yalnızca bekar katılımcıların ifadelerinde kullanıldığı görülmüştür. Evli katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu bireylerin de bulunduğu düşünöldüğünde, tasarruf edebilme durumunun; yüksek iş maliyeti ve kişisel özelliklere ek, bireylerin aile yaşamlarıyla ve sorumluluklarıyla da ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Son olarak kod ilişkiler tarayıcısında bonus sistemi etkisi ile uzun çalışma saatleri kodlarının birlikte kullanıldığı görülmüştür. Bu durum daha önce de değinilen bonus sistemi nedeniyle çalışma saatinin uzaması ile ilgili probleme yeniden gönderme yapmaktadır.

3.9.3.6.Sosyal- Psikolojik Boyut

Çalışmanın ikinci bölümünde sosyal psikolojik boyutta yer alan stres ve iş yaşam dengesi konularına “İş sağlığı ve güvenliği” başlığında değinilmiştir. Ancak gerçekleştirilen derinlemesine mülakatlarda sosyal psikolojik boyutta yer alan unsurların çok kategorili bir tema oluşturacak kadar fazla unsura temas ettiği görülmüştür. Bu nedenle sosyal psikolojik boyut çalışmanın ana temalar arasına dahil edilmiştir. Sosyal psikolojik boyuta ait tema yapısı şekil 3.11’de gösterilmiştir. Buna göre sosyal psikolojik boyut; iş- yaşam dengesi ve işin psikolojik yansıması olmak üzere iki kategoriden oluşmaktadır. İşin psikolojik yansıması teması katılımcıları psikolojik açıdan olumlu veya olumsuz etkileyen durumları temsil etmektedir. Bunlardan bir tanesi müşteri deneyimidir.

Şekil 3.11. Sosyal Psikolojik Boyut Temasına İlişkin Hiyerarşik Kod- Alt Kod Modeli



Katılımcıların müşterilerle ilgili deneyimlerden söz ederken çoğunlukla negatif psikolojik etkilere odaklandıkları görülmüştür. Özellikle dışsal hatalardan kaynaklanan sorunların esnaf kuryelere yansıtılması, katılımcıların müşteri deneyimi ile ilgili en önemli sorunlarından biridir. Buna göre yemek siparişinde işletmelerin, market siparişinde deponun ya da genel olarak algoritmanın neden olduğu sorunlara verilen tepkilerin adresi esnaf kuryeler olmaktadır. Dolayısıyla dışsal hata kaynaklı sorunlar, olumsuz müşteri davranışı aracılığıyla esnaf kuryelerin üzerinde negatif psikolojik etkiye neden olmaktadır. Müşterilerin olumsuz tutumları ve firmaların hatalarından kaynaklanan sorunların psikososyal açıdan yarattığı sorunlar literatürde de birçok çalışmaya konu olmuştur (Koo at al., 2024: 2- 4; Zoeng at al., 2024: 7, 8; Orr at al., 2022: 211; Chen ve Chen, 2024). Bu duruma yönelik bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Müşteri benimle alakası olmayan, eksik getirilen siparişte sadece beni gördüğü için benimle kötü oluyor. Mesela üç tane ürün koyacakları yerine iki tane ürün koyuyorlar bu yine bize yansıyor” (K28).

“Şirketin ve dükkanların hatası yüzünden. Sizin hani düşündüğünüz şey şu, işte sallana sallana geliyor veya geç geliyor. Kardeşim bana o yoldan gelene kadar bir ton insan sağlı sollu giriyor bir şeyler oluyor hani ama şeye gelince de hani müşteri yemeğini yiyor sonra geçiyor yıldızlamaya orada bakıyor kurye var, firma yok yok dükkân yok” (K1).

Bununla birlikte müşterilerin anlayışsız tutumları ve hız beklentileri de esnaf kuryeler için olumsuz etkileri bulunan bir faktördür. Müşterilerin bu beklenti ve tutumlarını dile getirdikleri bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Müşteriler hiçbir şey düşünmüyor, sadece benim yemeğim hemen gelsin. Zaten her müşteri notunda şu var, hızlı gelsin, sıcak gelsin. Hiç şey düşünen yok, yolda trafik var mı? Veyahut da bir problem oldu mu? Düşünen yok. Sadece hızlı gelsin, sıcak gelsin o yani” (K2).

“Biz kuryeyiz alıyoruz ve götürüyoruz siparişi. Neden bu kadar geç getirdin? Niye bunu yaptın? Hani şey sanıyorlar, bizim tek işimiz onlar ve biz oraya gittik. Yok öyle bir şey” (K20).

Müşteri deneyiminin önemi esnaf kuryelikte duygusal emek konusuna da kapı açmaktadır. Nitekim Chan da (2021: 63) çalışmasında esnaf kuryelikte duygusal emeğin varlığıyla ilgili bazı söylemlerde bulunmaktadır. Hochschild'e göre duygusal emek, çalışanların müşterilere nasıl davranacağını firma tarafından belirlenmesi, dolayısıyla çalışanların bir ücret karşılığında sergiledikleri bu davranışları iş olarak kabul etmesidir (Duman, 2017: 31). Esnaf kuryelikte duygusal emek, kazanç temelli bir sonuçtur ve dolaylı olarak firmanın talebidir. Öyle ki olumsuz müşteri deneyimi yalnızca negatif psikolojik etkilere neden olmamakta aynı zamanda firmanın müşteri memnuniyetini ölçtüğü puanlama sistemi aracılığıyla esnaf kuryelerin kazanç miktarına da etki etmektedir. Dolayısıyla esnaf kuryeler için müşteri ilişkileri önem arz eden bir unsurdur ve duygusal emeğin sosyal ve ekonomik etkileri bu işte oldukça görünür bir haldedir. Ek olarak müşterilerin tacize varan uygunsuz davranışlarının da esnaf kuryelikte bir stres faktörü olarak değerlendirilmesi mümkündür. Katılımcı 22 bu durumu şu cümle ile ifade etmiştir:

“Ya mesela kapıyı çıplak açıyorlar; Çok rahatsız oluyoruz. Yani çıplak dediğim ya çamaşır ya üstünde bir havlu oluyor. Telefon numarası isteyenler falan da oluyor” (K22).

Bununla birlikte müşterilerin değersizleştirme davranışının müşteri kaynaklı negatif psikolojik etkilere neden olan önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Bu durum katılımcı 24 tarafından şu örnekle ifade edilmiştir;

“Örnek vereyim bizim bir çalışma arkadaşımız vardı. Sipariş sırf geç gitti diye müşteri not bırakmıştı. İşte umarım geberirsin diye bir notu vardı. Mesela bu arkadaşımızın üzerinde mental olarak çok büyük bir etki ve zarar bıraktı, çocuk bir müddet çalışamadı sırf bu psikoloji yüzünden” (K24).

Katılımcılar, müşteri deneyimleri hakkında konuşurken çoğunlukla negatif bir tutum içerisinde olsalar da bazı katılımcıların müşterilerin olumlu tutum ve davranışlarından da söz ettiği görülmüştür. Bu duruma yönelik bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Yağmur yağdığı zaman not yazan var. Lütfen siparişi iptal edemiyorum, getirme. Mesela bunlar güzel şeyler” (K17).

“Çok sevinen müşterilerimiz var. Kadınların her yerde çalıştığıyla alakalı gerçekten mutluluklarını dile getiren müşterilerimiz var” (K23).

Görülmektedir ki müşterilerin tutum ve davranışları esnaf kuryelerin psikolojik süreçleri üzerinde oldukça etkilidir. Ancak bu süreçlere etki eden başka unsurlar da bulunmaktadır. Örneğin değersizlik algısının tek kaynağının müşteriler olmadığı, bu algıya firmaların, işletmelerin ve en önemlisi düşmanca tutumların eşlik ettiği toplumsal önyargının neden olabildiği tespit edilmiştir. Literatürdeki kimi çalışmalara da (Zoeng at al., 2024: 8; Lavin, 2013: 203) konu olan toplumsal önyargı bazı katılımcılar tarafından şu cümlelerle ifade edilmiştir;

“Düşünün, bu bir alışveriş merkezi, şurası girişi. Girişten değil sizi döndürüyor çıkıştan alıyor bindirdiği asansörler zaten çöp için. Yani bizi bindirdiği asansörlerin hepsi çöp için ve biz onlara biniyoruz” (K1).

“Kadın ol, erkek ol, serserisin onlar için. Bir de ben şey diyordum hani... Ne kadar dışlanabilirsin ki? Ben bana şey diyeni biliyorum. Siz benimle aynı asansöre mi bineceksiniz? Benden sonra bir daha çağırın diyenini biliyorum” (K20).

Gerçekleştirilen mülakatlar süresince katılımcılar, çalışma esnasında etkileşimde bulunulan bireylerin yarattığı psikolojik etkilerin yanında, çalışma koşullarının yarattığı olumsuz psikolojik etkilerden de sıklıkla söz etmişlerdir. Buna yönelik bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Ben şey sanıyordum hani ne kadar sıkıntı çekebilirim ki? Motor üstündeyim. Belli bir yerden sonra reflekslerimiz düşüyor. Çünkü çok uzun saatler çalışıyoruz ve şey yapıyoruz hani tiksiniyoruz. En başta 13 saat çalışırken şu an 8’e düşürmemin nedeni bu, çünkü psikolojimiz de kaldırmıyor” (K20).

“Çıkıp 10 saat 14 saat çalıştığımda kendime verdiğim zarar kendimi suçlu hissetmemi sağlıyor” (K6).

“Yani benim son bir yıldır yaşadığım psikolojik çöküntü, bütün hayatımın toplamından çok daha fazla. Çünkü sürekli hüsrana, hüsrana, hüsrana, hesap kitap yapıyorsun, bir şeyleri öngördüğünü zannediyorsun bazı şeylere kalkıyorsun. Ha tamam diyorsun yani bir ay şu kadar

çalışırsam hadi normalden biraz daha fazla çalışırım yaparım bunu ama yapamıyorsun” (K12).

Son olarak az sayıda katılımcı çalışma koşullarını kabullendiğini ve koşullardan memnuniyet duyduğunu dile getirmiştir. Örneğin katılımcı 15 bu durumu şu cümle ile ifade etmiştir;

“Ben mesela bu işi şu anda yaparken bazı şeyleri göze alıyorum. Tehlikeyi göze alıyorum, zor çalışma şartlarını göze alıyorum. O yüzden bunları bahane olarak sunmam birazcık şey olmaz mı? Saçma olmaz mı sizce?” (K15).

Bu durum daha önce sözü edilen ödünleşme ilişkisine de doğrudan işaret etmektedir. Öyle ki bazı katılımcıların yüksek kazanç ve esneklik gibi imkanlar karşısında çalışma koşullarının negatif psikolojik etkilerini de kabul ettiği görülmektedir. Literatürde esnaf kuryeliğin stresli bir iş olduğunu ifade eden çalışmaların aksine (Avagianou, 2024: 7; Mbare, 2023: 11; Lavin, 2013; Koo at al., 2024: 1) baskı altında çalışmaya rağmen stres düzeyinin yüksek olmadığını tespit eden çalışmalara da rastlanmıştır. Örneğin Drahokoupil ve Piasna, (2019: 31), çalışmalarında çalışma grubunun düşük stres düzeyine sahip olduğunu tespit etmiştir. Söz konusu çalışmada başvuru alan çalışma grubunun uygulanan bir sistemle gelir güvencesine sahip olduğu görülmektedir. Benzer bir bulguya Wu ve arkadaşlarının (2022: 427) çalışmasında da rastlanmıştır. Göçmenler üzerine yapılan çalışmada gelir odaklılık ve ruhsal memnuniyet arasında doğrudan bir ilişki tespit edilmiş ve çalışma grubunda düşük stres, yüksek memnuniyet gözlemlenmiştir. Söz konusu çalışmalar ile bu çalışmanın sonuçları arasındaki farklılaşmanın sebebi olarak, diğer çalışmalardaki gelir güvencesini temin eden uygulamalar ve dezavantajlı çalışma grubunun varlığı gösterilebilir. İşin tercih edilmesinde en önemli faktörün yüksek kazanç olduğu bu işte gelir güvencesinin veya dezavantajlı bir grup için gelir odaklılığın mevcut dezavantajlarla ödünleşmeye konu olması ve bu sayede stres düzeyini azaltması kabul edilebilir bir sonuçtur.

Sosyal psikolojik boyutun bir diğer kategorisi ise iş-yaşam dengesidir. İş-yaşam dengesi kategorisinde yer alan sosyal yaşamın yoksunluğu kodu yalnızca bu konu ile ilgili soruların sorulduğu bölümlerdeki ifadelerde değil, mülakatlar boyunca

çok sayıda ifadede kullanılmıştır. Katılımcıların küçük bir kısmı sosyal yaşamlarını sürdürebildiğini dile getirmiş olsa da büyük bir çoğunluğu sosyal yaşama ve ailesine vakit ayıramadığını ifade etmiştir. Nitekim literatürde de benzer tespitler söz konusudur (Zoeng at al., 2024: 10; Viera, 2023: 496). Bu durumlara yönelik bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Bir kuryenin sosyal hayatı olamaz. Sosyal hayatım var diyenler yalan söylüyor. Yok çünkü, yok yani. İnsanlar 6 gün çalışıp bir gün izin yapıyor. Biz o bir günü evde uyumak için yapıyoruz” (K20).

“Yani sosyal olarak kendini geliştiremiyorsun. Sosyal çevreni kaybediyorsun. Hobilerinden oluyorsun ki ben bunun bariz bir örneğim. Hiçbir şey yapamamaya başlıyorsun. Sadece işten ibaret bir hayat. Yani sen bir pilsin.” (K6).

“Ben hanımı görmüyorum. Hanım çalışıyor sabahın beşinde kalkıyor kadın saat ikide, üçte eve geliyor. Ben akşam onda eve gideceğim. Bu kadının zaten sabah beşte kalkması için saat onda yatması gerekiyor. Ne yapacağım? Beklese uykusuz kalacak, beklemese ayrı bir dert. Yok yani aile hayatı falan yok yani öyle bir şey” (K25).

Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde, esnaf kuryelerin çoğunlukla gelir esaslı çalışmaları nedeniyle uzun saatler çalıştıkları, bu nedenle çalışmadıkları zamanlarda sosyalleşmekten çok dinlenmeye vakit ayırdıkları görülmektedir. Dolayısıyla esnaf kuryelikte iş yaşam dengesinin varlığından söz etmek mümkün görünmemektedir. Bu yorum literatürdeki birçok çalışmayla uyumlu bulunurken (Zong at al., 2024: 1; Gundert ve Leschke, 2023: 706; Warren, 2021: 522; Mbare, 2024: 338) Svagan’ın çalışması ile (2023: 5) uyumsuz bulunmuştur. Söz konusu çalışmada iş yaşam dengesinin varlığından söz ederken öğrenciliğe devam eden katılımcı ifadelerine başvurulmuştur. Buradan hareketle iş yaşam dengesi konusunun bireylerin özel durumlarına göre farklılaşabildiğini ifade etmek mümkündür. Öyle ki eğitime devam eden, dolayısıyla bu işi eğitimden arta kalan zamanlarda gelir elde etmek amacıyla yapan biri için esnaf kuryelik, iş yaşam dengesinin bozulmasına neden olan bir iş olmayabilir. Ancak geçimini tamamen esnaf kuryelikten sağlayan ve daha fazla kazanç

için daha çok çalışmak zorunda olan bireyler için bu işte iş yaşam dengesinin varlığından söz edilememesi beklenen bir sonuçtur.

İki vaka analizi sonuçlarında sosyal psikolojik boyutta yer alan uygunsuz davranış ve takdir edilme kodlarının yalnızca kadın katılımcıların ifadelerinde kullanıldığı görülmüştür. Takdir edilme kodu ile işaretlenmiş ifadeler gözden geçirildiğinde kadın çalışanların takdir edilmesinin başlıca sebebinin cinsiyet faktörü olduğu görülmektedir. Dolayısıyla esnaf kuryeliğin Türkiye’de “cinsiyetsiz iş” olarak değerlendirilmediği yorumunda bulunmak mümkündür. Bu işin erkekler için tehlikesiz olduğunu ifade etmek elbette mümkün değildir ancak işin doğası gereği kadınlar için erkeklerden çok daha yüksek riskler taşıdığı söylenebilir (De Vita, 2023: 9). Bununla birlikte kadın katılımcıların müşterilerin uygunsuz davranışlarından mustarip olmalarını kadınların halihazırda çalışma hayatında karşılaştığı sorunların olağan bir yansıması olarak değerlendirmek ne yazık ki mümkündür. Öte yandan iki vaka analizi ve çapraz tablolarda sosyal yaşamını sürdürebilme kodunun yalnızca bekar ve bakmakla yükümlü olduğu bireyler bulunmayan katılımcılar tarafından kullanıldığı görülmektedir. Bu durum sosyalliğe vakit ayırabilmede sorumluluk ve medeni durum değişkenlerinin etkili olduğuna işaret etse de çalışma grubunun büyük çoğunluğunun sosyal yaşamın yoksunluğundan söz etmiş olması, bu farklılaşmanın yeterli bir çıktı ortaya koymadığını düşündürmektedir.

Son olarak kod ilişkileri tarayıcısında sosyal yaşamın yoksunluğu ve psikolojik yıpranma ile uzun çalışma saatleri kodlarının birlikte kullanıldığı tespit edilmiştir. Uzun çalışma saatlerinin katılımcılarda sosyal yaşamın yoksunluğuna ve negatif psikolojik etkilere neden olması, beklenen ve katılımcı ifadelerinde de görünen bir sonuçtur. Ayrıca psikolojik yıpranma kodunun iş sağlığı ve güvenliği temasında yer alan yüksek risk kodu ile de birlikte kullanıldığı görülmüştür. Bu durum yüksek iş sağlığı ve güvenliği riskinin negatif psikolojik etkileri bulunduğunu göstermektedir. Son olarak ana temalar dışında araştırmada tespit edilen emek sürecinde direniş kodunun da sosyal psikolojik boyutta yer alan bazı kodlar ile birlikte kullanıldığı görülmüştür. Bu durum ana temalar dışında araştırmada tespit edilen kodların açıklandığı ayrı bir başlık altında detaylandırılacaktır.

3.9.3.7. Ana Temalar Dışında Araştırmada Tespit Edilen Bulgular

Araştırmada çıktılar açısından önem teşkil eden, ancak herhangi bir kategori veya tema altında sınıflandırılmayacak kodlarla işaretlenen bazı bulgulara rastlanmıştır. Bu kodların herhangi bir temaya dahil edilememelerinin sebepleri; konu bakımından mevcut tema ve kategorilerle yeterince uyumlu olmamalarının yanı sıra, yeni bir kategori oluşturacak sayıda ilişkili kodu üretmemeleri, aynı anda birden fazla hususu etkilemeleri ve onlardan etkilenmeleridir. Bunlar kodlar; tecrübe eksikliği, mevsimsel koşullar, emek sürecinde direniş ve istihdam güvencesi olarak başlıklandırılmıştır. Bu kodlar, üzerinde yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan bulgularla detaylandırılacaktır.

3.9.3.7.1. Tecrübe Eksikliği

Ana temalar dışında araştırmada tespit edilen kodlardan ilki tecrübe eksikliğidir. Mülakatlar süresince katılımcıların bir firma ile çalışmak için o firmaya başvurmanın yeterli olduğundan söz ettikleri görülmüştür. Bu durumu katılımcı 21 şu cümleyle ifade etmiştir:

“Başvurduğun gibi direk seni arıyorlar veya mesaj gönderiyorlar, gelip buradan ekipmanları alıp başlayabilirsin diyor” (K21).

Esnaf kuryelikte tecrübenin işe girişte yaygın bir kriter olmadığı görülmektedir. Ancak bazı katılımcı ifadeleri tecrübenin bir kriter olarak gerekliliğine işaret eder niteliktedir. Örneğin katılımcı 24 bu işi tecrübesiz ve hatta ehliyetsiz yapanların sayısının çok fazla olduğunu şu cümle ile iddia etmiştir

“Bugün sokağa çıkın, yani bir 50 tane esnaf kurye gezin, yaklaşık 35-40 tanesinin ya ehliyeti yok ya yüz kızartıcı suçtan sabıkası var, ya da motosiklet adına hiçbir şey bilmiyor” (K24).

Bununla birlikte Google’da en çok kazandıran meslekleri aratıp ilk sırada yer alan İETT şoförlüğünü yapamayacağından, ikinci sıradaki iş olan esnaf kuryeliği yapmaya karar veren ve daha önceden motosiklet kullanma tecrübesi bulunmayan kadın katılımcının aşağıdaki ifadesi bu iddiayı destekler niteliktedir:

“İşe alındım, o gün motor aldım. Adam bana diyor ki, abla bir test et istersen. Tamam edeyim dedim bindim, dengede duramıyorum. Emin misin dedi kullanabileceğine, nasıl kurye olacaksın sen falan dedi. Olsun

ya olurum ya falan diyorum. Şöyle giderken bir düştüm falan, dengem falan işte çok ağır geldi motor” (K4).

İşin tehlikeli bir çalışma ortamında, tehlikeli bir iş aracıyla, tecrübesiz bir şekilde yapılması, iş sağlığı ve güvenliğinin hem çalışanlar hem firmalar tarafından açıkça riske atılması anlamına gelmektedir. Bununla birlikte yalnızca iş sağlığı ve güvenliği risklerinin değil, çalışma boyunca negatif psikolojik etkileri dile getirilen kuryelerin olumsuz toplumsal imajının da önemli sebeplerinden birinin bu işin az kriterli bir iş olduğunu ifade etmek mümkündür.

3.9.3.7.2. Mevsimsel Koşullar

Çalışmada ana temalar dışında tespit edilen ikinci bulgu mevsimsel koşulların etkisidir. Esnaf kuryelikte iş, motosiklet üzerinde ve akan trafikte yapılmaktadır. Bazı firmalarda esnaf kuryelerin bekleyebileceği kapalı alanlar bulunurken özellikle saha kuryelerinin önemli bir kısmı sistemlerine paket düşmesini açık alanda beklemektedirler. Katılımcılar sıklıkla yağmurlu, rüzgârlı ve karlı havalarda çalışma koşullarının oldukça zor olduğunu dile getirmişlerdir. Mevsimsel koşullarının etkilerini dile getiren bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Yağmurlu havalarda işler daha da yükselir. Çoğu kurye çalışmak istemez, paket atmak istemez, paket bekletir, oyalanır, vardiyadan çıkar, bahane eder. Yağmurlu havalarda daha güzel iş var” (K22).

“Mevsimsel geçişlerde, örneğin kışın havalar soğuk oluyor, ıslanıyoruz. Yağmurda çalışmak bir hayli zor oluyor” (K10).

“Bazen de öyle bir yağmur yağıyor, fırtına kopuyor dışarıda. O zaman da zaten çoğu kurye çıkmadığı için çıkanlar da işte hani dört paket oluyor üzerinde, beş paket oluyor, onu sadece sen yetiştirmeye çalışıyorsun” (K8).

Nitekim mevsim koşullarının işe etkisi literatürdeki bazı çalışmalarda da desteklenmektedir (Goods, 2019: 512; Wang ve Churchill, 2024: 2; Vieria, 2023: 496; Zheng ve Fu, 2020: 984). Olumsuz hava koşulları, mevcut tehlikeyi arttırmakta ve iş sağlığı ve güvenliğini tehdit etmektedir. Bununla birlikte olumsuz hava koşullarına rağmen müşterilerin hız beklentilerinin devam etmesi ve beklentilerinin karşılanmaması durumunda gösterdikleri olumsuz tepkiler, hem online değerlendirme

sistemleri sonucu performans düşüklüğü nedeniyle kazanca etki edebilmekte hem de psikolojik yıpranma ile sonuçlanabilmektedir. Mevsimsel koşulların etkilediği bir diğer husus ise iş miktarıdır. Buna göre yaz aylarında kurye sayısı artmakta, bu nedenle kurye üzerine düşen iş miktarı azalmakta; kış aylarında kurye sayısı dönemsel olarak, kış aylarının yoğun karlı ve yağmurlu günlerinde ise günlük olarak azalmakta, dolayısıyla iş miktarı artmaktadır. O halde denebilir ki mevsimsel koşullar gelirdeki dalgalanmanın da önemli belirleyicilerindendir.

3.9.3.7.3. Emek Sürecinde Direniş

Çalışmada ana temalar dışında tespit edilen üçüncü bulgu olan emek sürecinde direniş, esnaf kurye, müşteri ve firma ilişkisinin bir sonucudur. Firmaların ve müşterilerin aşırı talepleri, negatif tutumları ve hız baskıları, esnaf kuryelerin emek sürecine karşı bireysel olarak direniş göstermesi ile sonuçlanabilmektedir. Bu duruma yönelik bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Notta eğer çok hızlı gel, acil gel diyorsa bilsin ki o paket yarım saatten önce gitmez. Ama işte senin canından değerli değil diye notlar da alıyoruz, o da böyle 2-3 dakika içinde gider” (K22).

“Yağmur yağdığı zaman not yazan var. Lütfen siparişi iptal edemiyorum, getirme. Mesela bunlar güzel şeyler, olumlu. E bir de yağmur yağdığı zaman şey yazıyor, sen şeker misin, hadi siparişi getirsene yazıları falan hatırlıyorum, erir misin falan bu tarz yazanlar da var. Bunlar da olumsuz şeyler. Götürmüyorum zaten ben öyle yazdığı zaman da genelde” (K17).

Görülmektedir ki, esnaf kuryelerin iş süresince etkileşimde bulunduğu kişilerin negatif tavır ve davranışları emek sürecinde direnişe neden olmakta, buna karşılık pozitif tavır ve davranışların ise emek sürecini motive edici etkisi bulunmaktadır. Emek sürecinde direniş her ne kadar literatürde işi yavaşlatma davranışı ile benzerlik gösterse de bireysel olması, belli tetikleyicilere bağlı anlık gelişmesi ve direnişin sonucundan en çok direnişi gerçekleştirenin olumsuz etkilenmesi açısından ondan farklılaşmaktadır. Nitekim emek sürecinde direniş esnaf kuryelerin olumsuz müşteri değerlendirmeleri sonucunda performansını, dolayısıyla kazancını ve psikolojik süreçlerini etkileyebilecek bir faktördür. Bu durum

literatürdeki bazı çalışmalarda da açıkça görünmektedir (Goods at al., 2019: 512; Mbare, 2023: 11). Dolayısıyla esnaf kuryelikte emek sürecinde direnişi, sonu olmayan bir döngüde hem sebep hem sonuç etkisi yaratan bir faktör olarak değerlendirmek mümkündür. Müşterilerin negatif tutum ve davranışları emek sürecinde direnişe, emek sürecinde direniş müşterilerin yaptırma konu olan negatif tutum ve davranışına neden olmakta; son durumda esnaf kurye kendi direnişi ile en büyük zararı kendisine vermektedir.

3.9.3.7.4. Göçmen Emeği

Çalışmada ana temalar dışında tespit edilen bir diğer bulgu göçmen emeğidir. Göçmen emeği, mülakatlar sırasında katılımcı ifadeleri esas alınarak tespit edilmesi zor olan hususlar arasında değerlendirilmiş, dolayısıyla katılımcılara bu konuya yönelik sorular yönlendirilmemiştir. Ancak mülakatlar süresince katılımcılar esnaf kuryelikte göçmen emeğine sıklıkla başvurulduğuna yönelik ifadelere yer vermişlerdir. Örneğin katılımcı 25 bu durumu şu ifadeyle dile getirmiştir;

“Yani şu an şöyle söyleyeyim, mesela yüzde 25 civarı, yüzde 30 civarı Türkmen çalışıyor D firmasında. Niye? Bunları istediği gibi çalıştırabiliyor. Ne oldu? Bu çocukları getirdiler koydular D firmasına kilometrelerini ufak ufak açtılar. Baktılar ki ses çıkartan yok kilometreleri iyice açtılar daha sonra depoları birleştirdiler. Şu anda kimsede sesini çıkartan yok. Ne oldu? Gene kuryeye olan oldu” (K25).

Katılımcının ifadesine göre göçmen çalışanların olumsuz çalışma koşullarına rıza gösterme eğiliminde olmaları, diğer esnaf kuryelerin çalışma koşullarını da olumsuz etkilemektedirler. Farklı bir katılımcı ise göçmenlerin kayıt dışı çalışmaya olan etkisine şu ifade ile vurgu yapmıştır:

“Yani bu esnaf kuryelik modeli altında, mesela hesap kiralamar çok fazla. Firmaların umurunda değil. Sonuç itibariyle orada bir adam çalışıyor mu çalışıyor. Ama o adamın kimliği başka, hesap başka ve çoğunlukla mülteci. Özellikle mültecilerimiz de ülkemizde olduğu için... ..ve bir eleman aldığında onlar yanında 10 tane eleman getirdiği için. Sen gidersin başkası gelir” (K23).

Katılımcı ifadelerinden hareketle Türkiye’de esnaf kuryeliğin göçmenler tarafından da tercih edilen bir iş modeli olduğu ve bu durumun kayıt dışı çalışma üzerinde de etkili olduğu yorumunda bulunmak mümkündür. Nitekim bu durum literatürdeki bazı çalışmalar tarafından desteklenmektedir (Urzi Brancati at al., 2020: 27; ILO, 2021: 18; Mendonça, 2021:60).

3.9.3.7.5. İstihdam Güvencesi

Araştırmada ana temalar dışında tespit edilen son bulgu, istihdam güvencesidir. Burada istihdam güvencesi ile kastedilen, çalışanların piyasada daha önce sahip olduğu koşullara benzer koşullarda iş bulabileceği alternatif istihdam alanlarının bulunmasıdır. Hatırlanacağı üzere esnaf kuryelikte tek taraflı çalışma koşulları, işten çıkarılmada serbestlik, tek taraflı ihbar süresi talebi gibi uygulamalar söz konusudur. Esnaf kuryelere işten çıkarılma ile ilgili sorular yöneltildiğinde çoğunlukla; firmaların işten çıkarmak için bir bahaneye ihtiyaç duymadığı, işten çıkarmanın firmalar açısından bir yaptırıma tabi olmadığı ve herhangi bir sebepten işten çıkarılabilecekleri gibi yanıtlarla karşılaşılmıştır. Bu yanıtların akabinde sorulan “peki işinizi kaybederseniz esnaf kurye olarak yeni bir iş bulmanız ne kadar sürer?” sorusuna katılımcıların büyük bir çoğunluğu, çok kısa sürede iş bulabileceği yanıtını vermiştir. Bu duruma yönelik bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

“Şu anda bu işten çıkmış olsam, farklı bir kuryelik işine başlamam yaklaşık 15-20 dakikamı alır” (K10).

“Yani birkaç gün bile sürmez diyebilirim. Çok fazla marka olduğu için çok kısa sürede hemen farklı bir firmayla devam edebiliyorsunuz” (K3).

“Bir gün. Çünkü şöyle hani burada çalışıyoruz vesaire, tanıdıklarımız oluyor. Tanıdığımız başka esnaflar var burada. Yani şöyle söyleyeyim, dönerci var, başka firmalar var, başka firmada çalışan arkadaşlarım var, onlar yardımcı olabilir. Bu benim için geçerli, diğer arkadaşlarım için de geçerli. İşsiz kalmaz, hiçbir kurye işsiz kalmaz” (K19).

O halde esnaf kuryelikte istihdam güvencesi ve iş güvencesi ödünleşmenin en belirgin olduğu unsurlardandır. Esnaf kuryelikte “... yerine tercih etme” ya da “... için

fedâ etme” olarak nitelendirilebilecek ödünleşme ilişkisi, aynı zamanda çalışma hayatında beklentilerin de farklılaştığına işaret etmektedir. Yeni iş dünyasında bireyler istikrarlı ve garanti ücretli bir işin sunduğu güvenceyi, çok sayıda riski ve belirsizliği içeren yüksek kazanç ihtimaline tercih etmektedirler.

Çalışmanın saha araştırması aşamasında üç araştırma sorusu esas alınarak katılımcılara yönlendirilen sorulara verilen yanıtlar, detaylı çözümlemelere ve analizlere tabi tutulmuş, elde edilen bulgular görsellerle de desteklenerek betimsel açıklamalarla ayrıntılı bir biçimde aktarılmaya çalışılmıştır. Çalışmanın devamında çalışmanın sonucuna değinilecek ve öneriler aktarılacaktır.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Sanayi Devriminden sonraki anlamıyla çalışma, Devrimden günümüzde kadar terminolojik olarak anlam değişikliğine uğramasa da çalışma biçimleri, özellikle 1980’li yıllardan sonra artan esneklik eğilimi, devam eden yıllarda bilgi teknolojilerinin kullanımının yaygınlaşması ve dijital teknolojilerin ortaya çıkması ile önemli ölçüde dönüşüme uğramıştır. Bu yıllardan sonra ortaya çıkan ve günümüzde uygulaması hızla artmakta olan çalışma biçimlerinden biri platform çalışmadır. Bu çalışmanın esas konusu olan esnaf kuryelik, platform çalışmanın bir kategorisi olan konum tabanlı platform çalışmanın türlerinden biridir. Ulusal ve uluslararası literatürde esnaf kuryelik üzerine yapılan önemli çalışmalar mevcuttur. Esnaf kuryeliğin literatürde bu denli ilgi görmesinin başlıca nedenleri; nispeten yeni bir iş modeli olması, karmaşık bir yapıya sahip olması ve bu işte ülkeler arasında farklı uygulamaların bulunmasıdır. Literatür ve saha incelendiğinde esnaf kuryeliğin Türkiye’deki uygulamasının diğer ülkelere kıyasla birtakım farklılıklar gösterdiği ve bu işin tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kendine has bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Dolayısıyla esnaf kuryeliğin Türkiye bağlamında değerlendirilmesinin önem arz ettiği düşünülmüştür.

Yapılan bu çalışma, üç temel araştırma sorusu üzerinde şekillendirilmiştir. Bunlardan ilki, Türkiye’de esnaf kurye profilinin nasıl olduğudur. Araştırmanın ikinci sorusu, Türkiye’de esnaf kuryelerin çalışma şekli; üçüncü sorusu ise çalışma koşullarını tespit etmeye yöneliktir. Araştırma sorularına yanıt bulabilmek amacıyla 5 firmadan seçilen 25 esnaf kurye ile derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Çalışmada katılımcılar seçilirken, “İstanbul’da çalışma, en az bir yıldır esnaf kurye olarak çalışma, gelirinin tamamını bu işten elde etme ve motosikletli esnaf kurye olma”; firmalar seçilirken ise “yüksek ciro ve tanınırlık” kriterleri dikkate alınmıştır. Analizden elde edilen bulgular ve bulgulara yönelik tartışmalar; katılımcıların profiline yönelik bulgular ve tartışmalar, çalışma şekline yönelik bulgular ve tartışmalar, çalışma koşullarına yönelik bulgular ve tartışmalar olmak üzere üç başlık altında detaylandırılmıştır.

Katılımcıların profiline yönelik bulgular değerlendirildiğinde; katılımcıların büyük bir kısmının erkek, genç, bekar ve kendisine bağımlı bireyler bulunmayan

Çalışanlar olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte katılımcıların büyük çoğunluğunun saha kuryesi olduğu, slot sistemi ve vardiya sistemi ile çalışan katılımcı sayısının birbirine yakın olduğu görölmüştür. Ayrıca alışanların büyük bir kısmının on yıldan az iş hayatı tecrübesinin, beş yıldan az esnaf kuryelik tecrübesinin bulunduğu tespit edilmiştir. Öte yandan katılımcıların çoğunluğunun bu işi kısa vadeli bir iş olarak gördükleri, günlük 12 saatin üzerinde çalıştıkları ve ortalama 30.000- 40.000 TL bandında net gelir elde ettikleri tespit edilmiştir. Çalışmada açık uçlu sorulara geçilmeden önce katılımcılara esnaf kuryeliği tercih etme sebepleri sorulmuş, en önemli sebeplerin sırasıyla yüksek kazanç imkânı, motor tutkusu ve esneklik olduğu görölmüştür. Türkiye’deki esnaf kurye profili; bu işin kazanç odaklı geçici bir iş olarak görüldüğünü, genellikle kariyerinin henüz başında olan, lise mezunu, genç, bekar erkekler tarafından uzun çalışma saatleri ve asgari ücretin üzerinde bir gelir karşılığında yapıldığını göstermektedir.

Çalışmanın devamında Türkiye’de esnaf kuryelerin çalışma şekline yönelik bulgular paylaşılmıştır. Bu doğrultuda esnaf kuryelerin firmalara internet üzerinden başvuru yaptıkları, online iletişim kanalları ve ikili ilişkiler aracılığıyla açık işlerden haberdar oldukları görölmüştür. Tecrübenin önemli bir kriter olarak görölmediği bu işte, işe alınmak için genellikle motor ehliyeti, kişi adına açılmış şahıs şirketi ve motosiklet sahibi olmanın yeterli olduğu görölmektedir. Bununla birlikte esnaf kurye olarak çalışabilmek için bireylerin; yakıt, yemek, muhasebe, motor bakımı, vergi ve sigorta gibi masrafları da üstlenmeleri beklenmektedir. Türkiye’de esnaf kuryeler, işletme kuryesi ve saha kuryesi olmak üzere iki şekilde hizmet vermektedirler. İşletme kuryeleri, esnaf kurye istihdam eden firmalarla sözleşme yapmalarına rağmen, firma tarafından kafe ya da restoran gibi farklı işletmelere hizmet vermek için görevlendirilen esnaf kuryelerdir. Buna karşılık saha kuryeleri, doğrudan kurye istihdam eden firmaların hizmetinde çalışmaktadırlar. Esnaf kuryelerin ücret sistemleri ise firmalara göre farklılık göstermektedir. Kestikleri fatura karşılığında ödeme alan esnaf kuryelerin gelir kalemlerini; sabit ücret, paket başına ücret, km ücreti, avantajlı saat ücreti ve kadın desteği olarak sıralamak mümkündür. Firmalar bu gelir kalemlerinden bir veya birkaçını seçerek ücret politikalarını tek taraflı olarak belirleyebilmektedirler. Genellikle işletme kuryelerinin sabit ücrete ek paket başı ücret

karşılığında çalıştıkları, buna karşılık saha kuryelerinin ise sabit ücretinin bulunmadığı, paket başı ücret ve bonusun temel gelir kalemleri olduğu tespit edilmiştir.

Bununla birlikte derinlemesine mülakatlarda çalışma ve dinlenme sürelerinin firmalara göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Esnaf kuryelikte çalışma sürelerindeki esneklik ve çalışanın çalışma süreleri üzerinde söz sahibi olması, bu işin çekici faktörleri arasında sayılmaktadır. Çalışmada özellikle slot usulüyle çalışan saha kuryelerinde bu durumun varlığı gözlemlenmiştir. Öyle ki slot sistemiyle çalışan saha kuryeleri, firma tarafından belirlenen bir sürede, bir sonraki gün veya hafta için çalışmak istedikleri saatleri seçme özgürlüğüne sahiptirler. Bu esnaf kuryelerin slot seçimi yapmaması ise o gün çalışmayacakları anlamına gelmektedir. Dolayısıyla bu sistemde esnaf kuryeler; hangi günler çalışacaklarını, günde kaç saat çalışacaklarını ve kaç saat dinleneceklerini kendileri belirleyebilmektedirler. Ne var ki slot sistemi ile çalışan esnaf kuryelerin çoğunlukla uzun saatler çalıştıklarını ifade ettikleri görülmüştür. Bu duruma sebep olan başlıca etken, esnaf kuryelikte kazancın çalışma süresi ve paket sayısı ile doğru orantılı olmasıdır. Bununla birlikte esnaf kuryelerin slot seçme konusundaki avantajları üzerinde oldukça etkili olan performans kriteri; uzun süreler çalışma, kesintisiz çalışma, mola sürelerinin kontrollü olması gibi durumlardan etkilenmektedir. Performans açısından yetersiz bulunan esnaf kurye, slot seçememe, paket bulamama ya da uzak mesafelere teslimat yapma gibi dezavantajlı sonuçlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Dolayısıyla esnaf kuryeler için esneklik unsurunu havuç ve sopa örneği ile ilişkilendirmek mümkündür. Esnaf kuryelikte bir avantaj olarak değerlendirilen esnekliğin, kazanç miktarı üzerinde negatif etkilere neden olabileceği ve işini kaybetme gibi riskler barındırdığı görülmektedir.

Öte yandan vardiya usulünde çalışan esnaf kuryeler de ise durum oldukça farklıdır. Bu esnaf kuryelerin genellikle çalışma ve dinlenme süreleri sabittir ve bu süreler firma tarafından belirlenmektedir. Bu sistemde izin ise ücretsiz izin niteliğindedir ve firmaların onayını gerektirmektedir. Görülmektedir ki esnaf kuryeliğin başlıca çekici faktörlerinden biri olan esneklik avantajı, vardiya usulünde çalışan esnaf kuryeler söz konusu olduğunda ortadan kalkmaktadır. O halde vardiya usulü ile çalışan esnaf kuryelerin çalışma sürelerinde esnekliğe dair bir uygulamanın

bulunmaması, slot usulünde çalışan esnaf kuryeler içinse esnekliğin çeşitli uygulamalarla bir nevi cezalandırılarak sınırlandırılması, bu işte esneklik unsurunun avantajını ortadan kaldırmaktadır.

Esnaf kuryelerin çalışma şekline yönelik son bulgu, denetim ve yaptırımlardır. Katılımcı ifadelerinden anlaşıldığı üzere Türkiye’de esnaf kuryelik, denetimlere ve yaptırımlara tabi bir iştir. Bu işte denetimler, saha denetimi ve uygulama üzerinden denetim olmak üzere iki şekilde yapılmaktadır. Saha denetimi sahada bulunan gizli ekipler tarafından gerçekleştirilmekte, kask kullanımı ve logolu ekipman kullanımı gibi kurallar bu yöntemle denetlenmektedir. Uygulama üzerinden denetim ise çalışanların kullandıkları mobil uygulama üzerinden yapılan konum takibi aracılığıyla gerçekleştirilmekte, hız sınırı ve zamanında teslimat gibi kurallar bu yöntemle denetlenmektedir. Yapılan denetimlerin sonucunda gerekli görülmesi halinde çalışanlara kazançtan kesinti yapma, hesabını askıya alma, işten çıkarma gibi yaptırımlar uygulanmaktadır. Esnaf kuryelikteki uygulama üzerinden denetim ve saha denetimi; üçüncü bölümde detaylıca tartışıldığı üzere dijital Taylorizm ve panoptikon denetim gibi konulara da kapı açmaktadır. Denetimin bu denli yoğun olması, esnaf kuryeliğin avantajları arasında sayılan esnek ve bağımsız çalışma gibi söylemlerle ciddi bir çelişki oluşturmaktadır.

Nihayet araştırma bulgularının son bölümünde Türkiye’de esnaf kuryelerin çalışma koşulları tanımlanmıştır. Esnaf kuryelerin çalışma koşulları başlığında yer alan ilk tema, statü sorunudur. Statü sorunu, esnaf kuryelerin çalışma koşullarına önemli ölçüde etki eden bir unsurdur. Esnaf kuryelerin statü sorunu, ulusal ve uluslararası literatürde çok sayıda çalışmaya konu olmuştur. Bazı ülkelerde esnaf kuryelerin bağımlı çalışan olarak kabul edilmeleri ya da bağımlı çalışanlara özgü bazı haklardan yararlanmalarına yönelik düzenlemeler yapılması gibi farklı uygulamalar bulunsa da esnaf kuryeler için genel kabul görmüş statünün bağımsız çalışan statüsü olduğunu ifade etmek mümkündür. Nitekim Türkiye’de de esnaf kuryeler, bağımsız çalışan statüsü ile çalışmaktadırlar. Ne var ki çalışmanın ikinci bölümünde de detaylıca tartışıldığı üzere, esnaf kuryeliğin bağımlı çalışma ve bağımsız çalışmayla aynı anda benzeşen ve farklılaşan tarafları bulunmaktadır. Bu nedenle esnaf kuryeliğin, mevcut

geleneksel statülerle tanımlanması kolay olmayan bir iş olduğunu ifade etmek mümkündür.

Katılımcıların görüşleri de esnaf kuryelerin statüsü ile ilgili bu karmaşık durumu destekler niteliktedir. Katılımcıların büyük bir kısmının kendini işçi olarak tanımladığı, bu düşüncelerinin en önemli sebebinin ise bağımlılık algısı olduğu görülmüştür. Katılımcılar büyük ölçüde kendilerini çalıştıkları firmaya bağımlı hissetmektedirler. Bununla birlikte kendini işçi olarak tanımlayan bazı katılımcılara bu düşüncelerinin sebepleri sorulduğunda, kendilerini net bir şekilde ifade edemedikleri görülmüştür. Aynı zamanda kendini esnaf olarak tanımlayan az sayıda katılımcıdan da bu düşüncelerinin sebeplerine yönelik karmaşık yanıtlar alınmıştır. Bu durum, esnaf kuryelikte statü karmaşasının neden olduğu statü algısındaki bulanıklığın bir göstergesidir.

Çalışma koşulları başlığında yer alan ikinci tema, iş güvencesidir. İş güvencesine ilişkin bulgularda dikkat çeken önemli bir husus, katılımcıların kariyer imkânı olarak nitelendirdikleri bir durumun varlığıdır. Katılımcılar, çalıştıkları firmalarda enformel ikili ilişkiler aracılığıyla idari pozisyonlarda çalışma fırsatı bulabildiklerini, dolayısıyla sınırlı da olsa kariyer imkânlarının bulunduğunu, ancak bunun gelirleri üzerinde negatif etkisi olduğundan değerlendirmeye değer bir fırsat olmadığını ifade etmişlerdir. Bu durum çalışmada tersine kariyer algısı olarak kavramsallaştırılmıştır. Esnaf kuryelerin dile getirdikleri kötü çalışma koşullarına rağmen geçiş yapabilecekleri güvenceli bir işi gelirlerinin azalması kaygısıyla reddetmelerini, bu işi gelir odaklı yaptıklarını destekleyen bir unsur olarak değerlendirmek mümkündür.

Bununla birlikte iş güvencesi teması altında, esnaf kuryelikte çalışma koşullarının tek taraflı olarak firma tarafından belirlendiği, ayrıca çalışma koşullarının aynı firmaya bağlı farklı depolara göre ve aynı firmanın kuryelerini istihdam eden farklı işletmelere göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılaşma üçüncü bölümde tartışıldığı üzere esnaf kuryelikte; üç köşeli sözleşme ilişkisi, alt işverenlik ilişkisi ve franchise sözleşme ilişkisi gibi farklı iş ilişkilerine benzer durumların söz konusu olduğunu göstermektedir. Bu, halihazırda karmaşık olan esnaf kuryelikteki iş ilişkisini daha karmaşık bir hale getirmektedir. Esnaf kuryelerin sözleşme bilgisizliği, bu

temada tespit edilen farklı bir bulgudur. Öyle ki katılımcılar imzaladıkları sözleşmeleri çoğunlukla okumadıklarını ifade etmişlerdir. İş güvencesi teması altında tespit edilen farklı bir bulgu ise firmaların işten çıkarma konusunda farklılaşan uygulamalarıdır. Bu işte firmalar, esnaf kuryelerle olan iş ilişkilerini tek taraflı ve anında sonlandırabiliyorken, bazı firmaların iş ilişkisini sonlandırmak isteyen esnaf kuryelerden belirlenen ihbar süresine uymalarını talep ettikleri, bu taleplerini ve talebe yönelik yaptırımları ise sözleşme ile resmileştirdikleri görülmüştür. Bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmanın söz konusu olmadığı esnaf kuryelikte tek taraflı ihbar süresi, bu işin handikaplarından bir tanesidir. Son olarak emeklilik beklentisi konusu iş güvencesi teması altında değerlendirilmiş, katılımcıların emeklilik beklentisinin olmadığı, bu konuda çoğu katılımcının ümitsiz bir tutum sergilediği görülmüştür.

Çalışma koşullarına yönelik bir diğer tema, iş sağlığı ve güvenliğidir. Mülakatlar boyunca katılımcılar tarafından en çok dile getirilen kod olan “yüksek risk”, bu temada yer almaktadır. Katılımcılar yalnızca iş sağlığı ve güvenliği konusunda sorulan sorular karşısında değil, mülakatlar boyunca sıklıkla bu işin yüksek riskli bir iş olduğundan ve iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun olduklarından söz etmişlerdir. Esnaf kuryelik, özellikle iş aracı ve işin yapıldığı yer dolayısıyla oldukça riskli bir iştir. Üstelik bu risk, tek taraflı olarak önlenemez bir niteliktedir. Esnaf kuryelikte risk, yalnızca trafikte çalışmaktan ve esnaf kuryelerin güvensiz davranışlarından değil, trafikte bulunan diğer araçların eylemlerinden de etkilenmektedir. Ayrıca esnaf kuryeliğin bu tehlikeli çalışma ortamına rağmen az tehlikeli işler sınıfında yer alması, bu işi yapanların iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun olmasının başlıca nedenlerindendir. Bununla birlikte esnaf kuryelikte performans kriteri, bonus sistemi ve paket sayısına bağlı kazanç miktarı gibi unsurlar, yüksek kazanç sağlamak için uzun süreler ve yüksek hızla çalışmayla sonuçlandığından, esnaf kuryelerin trafikte güvensiz davranışlar sergilemesine neden olarak mevcut riski artırmaktadır. Katılımcıların mülakatlar boyunca sıklıkla tecrübe ettikleri kazalardan söz etmeleri de bu işteki yüksek risk unsuruna doğrudan işaret etmektedir.

Bununla birlikte esnaf kuryelerin uğradıkları kazalar karşısında kısmi gelir desteği ve yardım fonu gibi uygulamalar bulunsa da, genellikle firmaların sorumluluk

almama eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. Bu durum, esnaf kuryelerin kaza nedeniyle ortaya çıkan masrafları ve çalışamadıkları günlerdeki gelir kaybını tek taraflı olarak üstlenmek zorunda kalmalarına neden olmaktadır. Esnaf kuryelikte firmanın sorumluluk almadığı bu gibi konular, emek piyasası riskinin işverenden çalışana aktarılması ile doğrudan ilişkilidir. Esnaf kuryelikte hemen hemen her konuda risk çalışan tarafından üstlenilmekte, bu sayede emek piyasası riski başarılı bir şekilde çalışana aktarılmaktadır. Son olarak esnaf kuryelikte iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin niteliğini belirlemeye yönelik sorulan sorulara verilen yanıtlarda, bazı firmaların video destekli eğitim verdiği, bazı firmaların sürüş eğitimi verdiği, bazı firmaların ise herhangi bir eğitim vermediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte firmaların eğitim verdiğini ifade eden katılımcıların, bu eğitimlerin yetersiz olduğunu düşündükleri görülmüştür. Ne var ki yetersiz eğitim algısına sahip olan bir kısım katılımcının eğitimlere karşı önyargılı ve ilgisiz olduğu da tespit edilmiştir.

Esnaf kuryelikte temsil güvencesi, çalışma koşulları başlığında yer alan bir diğer temadır. Esnaf kuryeler bağımsız çalışan statüleri nedeniyle herhangi bir işçi veya işveren sendikasına üye olamamaktadırlar. Ancak esnaf kuryelerin dernek ve federasyon gibi kuruluşlarda örgütlenebildikleri ve toplu faaliyetlerde bulunabildikleri bilinmektedir. Yapılan derinlemesine mülakatlarda, katılımcıların çoğunlukla örgütlenmeye karşı çekingen ve ümitsiz bir tutum sergiledikleri tespit edilmiştir. Öyle ki çalışmada, firmaların örgütlenme karşıtı bir tutum sergiledikleri ve örgütlenme durumunda kuryelerin işten çıkarılma risklerinin bulunduğu görülmüştür. Bununla birlikte katılımcıların örgütlenmenin sonuçlarından ümitsiz olmaları ve örgütlenmenin kendilerine herhangi bir fayda sağlayacağına inanmamaları, örgütlenmenin önündeki bir diğer engeldir. Sayıları az da olsa bazı katılımcıların, dernek ve federasyonlara üyeliğin, güç ortaklığı ve desteklenme algısı gibi manevi bir tatmin sağladığına, bununla birlikte bazı örgütsel eylemler sonucunda birtakım kazanımlar elde ettiklerine yönelik ifadeleri bulunmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunun örgütlenmeye karşı çekingen ve ümitsiz olmaları, buna rağmen bazı katılımcıların örgütsel faaliyetler sonucunda elde edilen kazanımlardan söz etmeleri, üçüncü bölümde detaylıca tartışıldığı üzere bu işte sınıf bilincinin aşınması ve bedavacılık sorunu gibi unsurlara kapı açmaktadır. Bununla birlikte kazanç odaklı çalışan esnaf kuryelerin, örgütsel

faaliyetler süresince yaşadıkları kazanç kaybı, örgütsel faaliyetin mümkün olduğu durumda dahi süreklilik arz edemeyeceğini düşündürmektedir.

Çalışma koşullarına yönelik bir diğer tema, gelir ve sosyal korumadır. Çalışmada, gelirinden memnun olmayan ve memnun olan katılımcı sayısının neredeyse birbiri ile eşit olduğu tespit edilmiştir. Ancak gelirinden memnun olan katılımcıların da yanıtlarında, yüksek borç ve tasarruf edememe gibi gelire yönelik olumsuz ifadelerle sıklıkla yer verdikleri görülmüştür. Çalışmada tespit edilen önemli hususlardan biri, katılımcıların gelirlerinden, gelirin düşük olmasından ziyade, beklentilerini karşılamadığını ya da yapılan iş karşılığında yeterli olmadığını düşündüklerinden dolayı memnun olmamalarıdır. Bununla birlikte katılımcılar; genellikle tasarruf edemediklerini, gelirlerinin öngörülemez olduğunu, işin yüksek maliyetli olduğunu, yüksek borç sahibi olduklarını ve borçluluk durumlarının onları daha fazla çalışmaya yönlendirdiğini ifade etmişlerdir. Tüm bunlar üçüncü bölümde detaylıca tartışıldığı üzere; tüm maddi sorumluluğun çalışan tarafından üstlenildiği bu işte gelirin borçlanmadan hayatı devam ettirmeye yeterli olmaması, bu işin borç çalışma döngüsü nedeniyle çıkmaz bir yol haline gelmesi ve esnaf kuryelerin tasarruf bilincinden uzak bir yaşam biçimini benimsemesi gibi tespitleri gündeme getirmektedir. Ancak bazı katılımcıların gelirlerinden memnun olduklarını ve tasarruf edebiliyor olduklarını ifade etmeleri nedeniyle çalışmada bu tespitler, genellenmesi mümkün olmayan olasılıklar olarak nitelendirilmiştir.

Gelir ve sosyal korumaya ilişkin bir diğer bulgu, kazançta performans kriteridir. Esnaf kuryelikte çalışma süresi, müşteri puanlaması, teslimat süresine uyum ve izin kullanımı gibi unsurların kazanç miktarı üzerinde performans kriteri aracılığıyla etkili olduğu görülmüştür. Bu işte yüksek performans düzeyi; çek ödülü, paket avantajı ve slot avantajı gibi faydalar sağlayabilmektedir. Düşük performans düzeyinin neden olduğu slot seçememe ve düşük paket sayısı gibi durumlar ise esnaf kuryeleri, kazanç açısından dezavantajlı bir konuma düşürmektedir. Gelir ve sosyal koruma temasında ilgi çeken bir diğer unsur, esnaf kuryelerin yasal sorumluluktan kaçınmalarıdır. Katılımcıların büyük bir kısmının vergi ve sigorta ödemediklerini ifade ettikleri görülmüştür. Bu durumun sebebi olarak vergi ve sigorta miktarlarının yüksek olduğunu ve bu ödemeleri yapmaları halinde kazançlarının önemli ölçüde

etkileneceğini ifade etmeleri, esnaf kuryelerin bu işi kazanç odaklı yapıyor olduğu bulgusunu da desteklemektedir. Son olarak çalışmada, firmaların özel sigorta, kaza kapsamlı sigorta ve destek fonu gibi bazı sosyal koruma uygulamalarının bulunduğu, ancak bu durumun tamamen firmaların inisiyatifinde olduğu ve genel bir uygulamanın söz konusu olmadığı görülmüştür.

Çalışma koşulları başlığında ele alınan son tema ise sosyal psikolojik boyuttur. Katılımcılar, mülakatlar boyunca işin yoğunluğu, uzun çalışma saatleri ve hız baskısı gibi koşullarının neden olduğu stresten söz etmişler, bunun yanı sıra sıklıkla müşterilerle ilişkilerin negatif etkilerini dile getirmişlerdir. Yapılan mülakatlarda müşterilerin çoğunlukla esnaf kuryelere karşı negatif bir tutum sergiledikleri tespit edilmiştir. Katılımcılar müşterilerin; genellikle anlayışsız davrandıklarını, çalışanlar üzerinde yoğun hız baskısına neden olduklarını, kişiyi ve işi değersizleştirmeye yönelik söylemlerde bulunduklarını, dış kaynaklı hataları esnaf kuryelere yansıttıklarını ve tacize varan uygunsuz davranışlar sergileyebildiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcılara göre bu davranışlar esnaf kuryeler üzerinde yoğun strese neden olmaktadır. Bu durum aynı zamanda hız baskısı nedeniyle kaza riskinin artması, olumsuz müşteri değerlendirmeleri nedeniyle performans kriterinin, dolayısıyla kazanç miktarının düşmesi gibi sonuçlara da sebebiyet verebilmektedir. Bununla birlikte az sayıda da olsa bazı katılımcıların, müşterilerin olumlu tepkilerinin kendilerini değerli ve iyi hissetmelerine neden olduğunu ifade ettikleri ve kabullenici bir tutum sergiledikleri görülmüştür. Müşterilerin tutumlarının bu denli önemli olması, esnaf kuryelikte duygusal emeğin varlığına da işaret etmektedir. Psikososyal boyutun bir diğer unsuru ise iş- yaşam dengesidir. Katılımcıların çoğunlukla uzun çalışma saatleri nedeniyle sosyal yaşamdan yoksun oldukları ve ailelerine vakit ayıramadıkları tespit edilmiştir. Bu durumun da esnaf kuryeleri psikososyal açıdan olumsuz etkilediği görülmektedir.

Son olarak araştırmada elde edilen bulgulara herhangi bir temaya dahil edilemeyen ancak derinlemesine mülakatlar sırasında tespit edilen bazı unsurlar eklenmiştir. Bunlardan ilki mevsimsel koşullardır. Buna göre mevsimsel koşullar, olumsuz hava koşullarında kaza riskinin artmasına neden olurken, kurye sayısının azalması nedeniyle paket sayısındaki, dolayısıyla kazanç miktarındaki artışa neden

olabilmektedir. Dolayısıyla esnaf kuryelikte mevsimsel koşullar, iki yönlü bir etkiye sahiptir. Ana temalar dışında tespit edilen bir diğer bulgu, tecrübesiz çalışmadır. Katılımcılar, esnaf kuryelerin büyük bir çoğunluğunun yeterli motosiklet kullanma tecrübesinin bulunmadığını ve bu durumun firmalar tarafından göz ardı edildiğini ifade etmişlerdir. Buna göre tecrübesiz çalışma hem iş sağlığı ve güvenliği riskini artırmakta hem de kuryelerin toplumsal imajını zedelemektedir. Emek sürecinde direniş, ana temalar dışında yer alan bir diğer bulgudur. Buna göre firmaların ve müşterilerin olumsuz tutumları karşısında bazı esnaf kuryeler, kasıtlı olarak işi geciktirme eğilimindedirler. Ana temalar dışında tespit edilen bir diğer bulgu, göçmen emeğidir. Çalışmada, göçmen emeğinden yoğun biçimde faydalandığı, olumsuz çalışma koşullarına rıza gösterme eğiliminde olan göçmen çalışanların diğer çalışanların çalışma koşullarına da etki ettiği görülmüştür.

Ana temalar dışında tespit edilen son bulgu ise istihdam güvencesidir. İstihdam güvencesi bu çalışmada, “çalışanların piyasada daha önce sahip olduğu koşullara benzer koşullarda iş bulabileceği alternatif istihdam alanlarının bulunması” durumunu temsil etmektedir. Hatırlanacağı üzere, çalışmanın üçüncü bölümünde, katılımcıların iş güvencesine yönelik ifadelerinin genellikle olumsuz olduğuna detaylıca değinilmiştir. Ne var ki “işinizi kaybederseniz esnaf kurye olarak yeni bir iş bulmanız ne kadar sürer?” sorusuna katılımcıların büyük bir çoğunluğu, çok kısa sürede yeni bir iş bulabilecekleri yanıtını vermiştir. Buradan hareketle denilebilir ki esnaf kuryeler, iş güvencesizliği karşısında istihdam güvencesine sahiptir. Bu durum esnaf kuryelikteki ödünleşme ilişkisine doğrudan işaret etmektedir. Esnaf kuryeler, birtakım imkanlar karşısında bazı olumsuz çalışma koşullarını gönüllü olarak kabul etmektedirler. Öyle ki mevcut koşullar dikkate alındığında esnaf kuryelerin; istihdam güvencesi karşısında iş güvencesizliğini, esnek çalışma süreleri karşısında iş karşılığı kazancı, yüksek kazanç imkânı karşısında uzun çalışma saatleri ve sosyal yaşamın yoksunluğu gibi olumsuz koşulları göze aldıklarını ifade etmek mümkündür.

Çalışmada daha önce de değinildiği üzere ödünleşme, esnaf kuryelikte çalışma koşulları üzerinde etkili ve önemli unsurlardan biridir. O halde bu işte olumsuz koşulların bir kısmı, ödünleşmeye konu olmuş, dolayısıyla kabul edilmiş koşullardır. Ancak özellikle insan yaşamı söz konusu olduğunda ödünleşmenin tamamen bireyin

inisiyatifinde olması önemli tehlikeleri beraberinde getirmektedir. Örneğin iş güvencesinin istihdam güvencesi ile ödünleşmeye konu olması bireysel bir tercih olarak kabul edilebilecekken; yüksek riskin yüksek kazanç imkânı ile ödünleşmeye konu olması, oldukça tehlikeli ve bireysel tercihe bırakılamayacak düzeyde önemli bir durumdur. Ne var ki çalışmada en yüksek kod frekansının yüksek risk kodunda olması, bu ödünleşmenin aslında çoktan gerçekleşmiş olabileceğine işaret etmektedir.

Her ne kadar esnaf kuryelerin sahip olduğu bağımsız çalışan statüsü nedeniyle firmaların iş sağlığı ve güvenliği sorumluluğu bulunmasa da bu işin mevcut riskleri düşünüldüğünde, esnaf kuryelik için statüye bakılmaksızın bazı istisnaların tanınmasının gerekli olduğu açıktır. Nitekim akan trafikte, motosiklet üzerinde yoğun ve uzun süreler çalışan esnaf kuryeler için ne yazık ki kaza düşük bir ihtimal olmaktan çıkmakta, kaçınılmaz bir son haline gelmektedir. Dolayısıyla bu işte, kamu otoriteleri tarafından iş sağlığı ve güvenliği hususunda bazı istisnalar tanınması, mevcut riski ya da riskin olumsuz etkilerini azaltabilecektir. Örneğin finansmanının devlet, firma ve çalışan katkısıyla karşılanmasıyla kaza kapsamlı sigortaların zorunlu tutulması ve teşvik edilmesi, bu alanda önemli bir adım olarak kabul edilebilir. Bununla birlikte her an kaza riski barındıran, dahası bu riskin tek tarafın olarak önlenemez bir nitelikte olduğu esnaf kuryeliğin, çok tehlikeli işler sınıfında kabul edilmesinin, esnaf kuryeliği iş sağlığı ve güvenliği açısından daha güvenli bir iş haline getirmesi mümkündür. Ayrıca esnaf kuryelikte firmalara iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri konusunda sorumluluklar yüklenmesi, bu eğitimlerin niteliğinin kamu otoriteleri aracılığıyla belirli bir standarda oturtulması da önemli bir adım olabilecektir. Söz konusu eğitimlerin içeriğinin güvenli sürüş ve ilkyardım gibi işle ilgili riskli durumlara yönelik teorik bilgilerle ve uygulamalı yöntemlerle zenginleştirilmesi; işin, çalışanın ve çevrenin korunmasında önemli bir rol oynayacaktır. Firmalara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sorumluluğunun yüklenememesi durumunda ise işgücünün gerekli bilgi ve tecrübeye sahip olduğunu öngörebilmek amacıyla; ilkyardım ve güvenli sürüş gibi becerileri ispatlayan; güvenli sürüş sertifikası ve acil durum müdahale sertifikası gibi belgelerin, işe alım için tüm firmalarda sabit kriterler olarak kabul görmesi yoluna gidilmesi mümkündür.

Bununla birlikte firmaların, olası kazaları veya kaza sonucunda ortaya çıkan hasarı önlemek ya da azaltmak amacıyla; motosiklet bakımı, kask ve ekipmanların işe uygunluğu gibi unsurları tamamen çalışanların inisiyatifine bırakmaması, bu unsurları denetime ve yaptırıma tabii olan unsurlar arasında kabul etmesi önemlidir. Ek olarak halihazırda bazı firmalar tarafından uygulanan, hız sınırı ve trafik kurallarına uyum gibi konularda yapılan yoğun denetimlerin ve yaptırımların tüm firmalar tarafından benimsenmesi, iş sağlığı ve güvenliği açısından önem arz etmektedir. Ayrıca esnaf kuryelerin tamamı tarafından işin yürütülebilmesi için kullanılan mobil uygulamalarda, tehlike arz eden durumlarda sorumlu kişilerle ya da doğrudan sağlık ekipleri ile iletişime geçip konum bilgisi paylaşmaya yarayan tek tuşla yönlendirme sistemleri gibi uygulamalar, iş sağlığı ve güvenliği açısından bu işe uygun ve pratik yöntemlerdendir. Son olarak esnaf kuryelerin kazanç miktarı üzerinde oldukça etkili olan performans sisteminde, sorunsuz teslimat ve çalışma süresi gibi unsurların yanında güvenli teslimatın da temel kriterlerden biri olarak kabul edilmesi; bu işin kazanç odaklı bir iş olması ve kazanç miktarının güvenli teslimat unsurundan önemli ölçüde etkilenecek olması nedeniyle esnaf kuryeleri trafikte güvenli davranışlara sevk edebilecektir.

Öte yandan bu işte iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda en önemli aktörlerden biri de esnaf kuryelerdir. Esnaf kuryelerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçli davranarak, kullandıkları araç ve ekipmana gerekli özeni göstermeleri, trafikte güvensiz davranışlardan kaçınmaları, sağlık ve güvenliği ödünleşmeye konu olan unsurlar arasında kabul etmemeleri önemlidir. Öyle ki sağlık, yüksek kazanç ile ödünleşmeye konu olabilecek bir unsur değil, aksine bu işte kazanç sağlayabilmenin temel gerekliliğidir. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği konusunda esnaf kuryelere düşen, verilen eğitimler karşısında önyargıdan uzaklaşıp kendi sağlık ve güvenlikleri için gerekli iş birliğini yapmak, eğitimlere gereken özeni ve alakayı göstermektir. Özetle esnaf kuryelikte iş sağlığı ve güvenliğini temin etmek kamu otoritelerinin, firmaların ve çalışanların ortak bir gayesi haline gelmelidir.

Esnaf kuryelikte bazı firmalarda belli bir miktarda sabit gelirin garanti edildiği bilinmektedir. Ancak birçok firmada esnaf kuryelerin ücret sistemindeki temel kriter, teslim ettikleri paket sayısıdır. Çalışmada, garanti ücret uygulaması gibi ücrete dayalı

uygulamaların bazı firmalarda yakın zamanda tek taraflı olarak değiştirildiği ve çalışanlara ücret sistemi ile ilgili yeni uygulama hayata geçirildikten sonra bildirim yapıldığı görülmüştür. Bu durum çalışanlar tarafından ciddi tepkilerle karşılanmıştır. Olumsuz hava koşulları, performans düzeyi, sahadaki kurye sayısı gibi birçok faktörden etkilenen gelir, esnaf kuryeler için öngörülemez bir unsurdur. Bu nedenle minimum düzeyde de olsa garanti bir ücretin varlığının, bu işte çalışma motivasyonu, ekonomik sürdürülebilirlik ve psikolojik konfor açısından faydalı olacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte daha önce de değinildiği üzere katılımcıların çoğunlukla gelir odaklılık nedeniyle sigorta ve vergi ödemelerinden kaçınma eğiliminde oldukları görülmüştür. Bu durumun ekonomik ve toplumsal düzeyde sakıncaları bulunduğundan, vergi ve sigorta ödemeleri konusunda denetimin artırılması önem arz etmektedir. Bunun yanı sıra devlet, firma ve çalışan ortaklığında finanse edilen, zorunlu sosyal koruma paketi niteliğindeki uygulamalar, hem esnaf kuryeleri sağlık ve emekliliklerini güvence altına almaya teşvik edebilecek hem de bu çalışanların devlet üzerindeki yükünü hafifletebilecektir. Bu amaçla örneğin esnaf kuryelere içinde kaza ve hastalık sigortasının bulunduğu temel düzey koruma paketinin firma tarafından zorunlu tutulması, diğer koruma paketlerinin ise isteğe bağlı olması ve bu paketlerin içeriğinde emeklilik katkısı, gelir kaybı sigortası gibi korumaların bulunması, ayrıca her bir paketin çeşitli teşviklerle desteklenmesi örnek bir uygulama olarak değerlendirilebilir.

Esnaf kuryelikte tek taraflı çalışma koşulları da çalışanlar açısından problem teşkil etmektedir. Katılımcılar, çalışma koşullarında yapılan herhangi bir değişikliğin çalışanlara bildiriminin genellikle değişiklik tarihine yakın bir zamanda yapıldığını ifade etmişlerdir. Özellikle ücret sistemi gibi önemli değişikliklerde, çalışanların farklı alternatifleri değerlendirebilmeleri için belirli bir süre önceden yapılacak bildirimler, bu durumun çalışan üzerindeki negatif etkilerini azaltabilecektir. Bununla birlikte çalışanların bağımsız çalışan olarak kabul edilmelerine rağmen firmaların tek taraflı olarak uyguladığı ihbar süresinin kaldırılması ya da iki tarafın da yararı gözetilerek iki taraflı bir uygulamaya dönüştürülmesi, daha adaletli bir alternatif olarak değerlendirilebilir.

Esnaf kuryelikte statü ve işin niteliği, daha önce de tartışıldığı üzere örgütlenme ve örgütsel faaliyetler aracılığıyla elde edilebilecek kazanımlar açısından zorlayıcı unsurlardır. Bu noktada halihazırda dijitalleşmenin sonucunda ortaya çıkan bir iş olan esnaf kuryelikte, örgütlenme ve örgütsel faaliyetin de dijital kanallar üzerinde yoğunlaşması, esnaf kuryelerin sorunlarının sosyal medyada, dolayısıyla toplumda görünürlüğünü artıracak bir yöntem olarak değerlendirilebilir. Son olarak halihazırda çalışma koşulları dolayısıyla oldukça stresli bir iş olan esnaf kuryelikte, müşteri davranışı kaynaklı stresin azaltılması amacıyla, yalnızca müşterinin esnaf kuryeleri değerlendirebildiği bir sistem yerine, firmaların, müşterilerin ve çalışanların birbirlerini değerlendirebildikleri bir değerlendirme sisteminin varlığı, esnaf kuryeler için psikolojik açıdan olumlu etkilerle sonuçlanabilecektir.

Ek olarak esnaf kuryelikte göçmen emeği unsurunun, ulusal literatürde uluslararası literatürde gördüğü kadar ilgi görmemesi, diğer ülkelerde çoğunlukla göçmenler tarafından yapılan bir işin ülkemizde ülke vatandaşları tarafından da yoğun biçimde tercih ediliyor olduğunu düşündürmekte, bu durum ekonomik açıdan üzücü bir perspektif sunmaktadır. Nitekim bu durumun, emek piyasasında yeterince açık işin olmaması veya mevcut açık işlerin gelir beklentisini karşılayacak düzeyde olmaması gibi sorunlara işaret ettiğini söylemek mümkündür. Ancak bu duruma esnaf kuryeler ile ilgili kısmi amaçlı düzenlemelerin ötesinde, eğitim sisteminin işgücü ihtiyaçlarına uygun olması ve işsizliğin azaltılması gibi makro düzeyde yapılacak düzenlemelerle müdahale edilebileceği düşünülmektedir.

Buraya kadar sayılan öneriler, esnaf kuryelerin çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik önemli adımlar olsa da bu işte mevcut sorunların giderilmesi için odaklanılması gereken kilit unsurun statü sorunu olduğu düşünülmektedir. Öyle ki esnaf kuryelikte çalışma koşulları ve bu koşulların ortaya çıkardığı sorunlar, temelde esnaf kuryelerin bağımsız çalışan statüsü ile ilişkilidir. Ne var ki bu noktada esnaf kuryelerin bağımlı çalışan statüsünde kabul edilmesi, yeterince etkili bir çözüm gibi görünmemektedir. Esnaf kuryelerin bu işi yüksek kazanç imkânı, esneklik ve bağımsız çalışma gibi nedenlerle tercih ettikleri dikkate alındığında, bağımlı çalışan statüsünün getirdiği yasal sınırlar, bu işin tercih edilmesine neden olan avantajların önüne geçebilecektir. Bu işte çalışanlar için temel avantaj, yüksek kazanç imkânıdır ve

ödünleşmenin söz konusu olduğu durumların büyük bir çoğunluğunda terazinin diğer tarafında yüksek kazanç imkânı bulunmaktadır. Nitekim yapılan mülakatlarda ortaya çıkan tersine kariyer algısı unsuru, çalışmada daha önce de değinildiği üzere esnaf kuryelerin istikrarlı ve garanti ücretli bir işin sunduğu güvenceyi, çok sayıda riski ve belirsizliği içeren yüksek kazanç ihtimaline tercih ettiklerini açıkça ortaya koymaktadır. Dolayısıyla esnaf kuryelikte bağımlı çalışan statüsünün, çalışanlara çeşitli güvenceler sağlamasının yanında, bu işi çalışanlar açısından tercih edilir kılan özgün yapısını zedelemesi de olasıdır. Esnaf kuryeliğin, niteliği itibarıyla bağımlı çalışmaya uygun bir iş olmamasının yanı sıra, bu işin tamamen serbest piyasanın inisiyatifine bırakılması da doğru bir yaklaşım gibi görünmemektedir. Böylesi bir adım, bu işi sömürüye açık bir hale getirebilecektir. Bununla birlikte bağımlı çalışmadan kimi noktalarda ayrılan bu iş, tamamen bağımsız çalışma ile de açıklanamamaktadır. Ne var ki bu karmaşık durum, esnaf kuryelerin mevcut olumsuz çalışma koşullarının iyileştirilmesine olan ihtiyacın gerekliliğini ortadan kaldırmamaktadır. Öyle ki bir işin yüksek kazanç ve esneklik odaklı çalışanlar tarafından tercih ediliyor olması, bu çalışanların insana yakışır koşullarda çalışmasının önüne geçmemelidir.

Nihayet denilebilir ki esnaf kuryelerin bağımlı çalışan olarak kabul edilmeleri, günümüzde binlerce insanın temel veya ek gelir kaynağı haline gelen bir işin, özgün niteliğini ve avantajını yitirmesine neden olabilecek, bağımsız çalışan olarak kabul edilmeye devam edilmesi ise mevcut sorunların katlanarak artması ile sonuçlanabilecektir. O halde bu çalışanların işçi mi yoksa esnaf mı olduğu sorusuna yanıt aramak veya bu soruya iki statüden biri ile yanıt vermek, mevcut sorunların çözümü için en doğru yöntem olmayacaktır. Dolayısıyla esnaf kuryeliği, sahip olduğu nitelikleri dikkate alarak geleneksel bağımlı ve bağımsız çalışma biçiminden ayırmak önemlidir. Bu doğrultuda esnaf kuryeliğin, mevcut geleneksel statüler dışında yeni bir statüye ihtiyaç duyduğunu, bu yeni statünün kapsamını, ilkelerini, kurallarını; bu yeni statüye sahip çalışanların haklarını ve sorumluluklarını yeni yasal düzenlemelerle belirlemenin önemli bir adım olabileceğini ifade etmek mümkündür. Esnaf kuryelerin yasal statüsünün, mevcut risklerin ortadan kaldırılması ya da minimum düzeye indirilmesi amaçlanarak yeniden yapılandırılmasının, esnaf kuryeliğin kendine özgü

nitelikleri, kuralları, sınırları olan, belli haklar ve yükümlölükler içeren bir statüye kavuşmasının, bu işin ortaya çıkardığı birçok riski bertaraf edeceği ve emek piyasasında adil ve sürdürülebilir bir esnek çalışma modelinin inşa edilmesine önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu düzenlemelerin, yalnızca esnaf kuryelerin haklarının korunması açısından değil; firmaların işgücü devrinden minimum düzeyde zarar görmesi, sayısal esnekliğin korunması ve hatta bu esnekliğin verimliliği ve motivasyonu yüksek bir işgücü tarafından sağlanması, devletin ise kayıt dışı çalışmanın azalması ve vergi gelirinin artması açısından önemli faydalar sağlayacağı düşünülmektedir.



KAYNAKÇA

- Asfaw, Abay, Pana- Cryan, Regina, Rosa Roger: “Paid Sick Leave and Nonfatal Occupational Injuries,” **Am J. Public Health**, Vol. 102, No: 9, 2012, pp. 59- 64.
- Abuladze Anri: Delivering Resistance: Exploring Mobilisation and Collective Actions of Food Delivery Couriers in Georgia, School of Global Studies, University of Gothenburg
- Adams, Abi, Prassl, Jeremias: Pedro Arrupe Human Rights Institute, Deusto University, Master Thesis, 2024.
- Altunışık, Remzi, Coşkun, Recai, Bayraktaroğlu, Serkan, Yıldırım, Engin: Zero- Hours Work in the United Kingdom, Geneva, International Labour Office, 2018.
- Anxo, Dominique, Karlsson, Mattias: **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, İstanbul, Sakarya Yayıncılık, 2021.
- Arastaman, Gökhan, Öztürk Fidan, İnci, Fidan, Tuncer: Overtime Work: A Review of Literature and Initial Empirical Analysis, Geneva, International Labour Office, 2019.
- Aron, Raymond: “Nitel Araştırmada Geçerlik ve Güvenirlik: Kuramsal Bir İnceleme”, **Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C.15, No: 1, 2018, s. 37- 75.
- Arrowsmith, James: **Sosyolojik Düşüncenin Evreleri**, (Çev. Korkmaz Alemdar), İstanbul, Kırmızı Yayınları, 2010.
- Arslan, Erdal: **Temporary Agency Work in an Enlarged European Union, Luxembourg**, Office for Official Publications of the European Communities, 2006.
- Aston, Thomas Southcliffe: “Nitel Araştırmalarda Geçerlilik ve Güvenirlilik”, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, No: 51, 2022, s. 395- 407.
- Ateş, Zehra Gizem: **The Industrial Revolution**, New York, Oxford University Press, 1948.
- Atkinson, John, Meager, Nigel: “Covid- 19’un İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Alması Gereken Önlemlere Etkisi”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C19, No: 38, 2020, s. 161-179.
- Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs, London, National Economic Development Office, 1986.

- Atkinson, John: Flexibility, Uncertainty and Manpower Management, Brighton, The Institute for Employment Studies, 1985.
- Au- Yeung, Tat Chor, Chan, Chris King-Chi, Ming, Cham Kit Keith, Tsui, Wing Yin Anna: **The Gig Economy, Platform Work, and Social Policy: Food Delivery Workers' Occupational Welfare Dilemma in Hong Kong**, Cambridge, Cambridge University Press, 2024.
- Auger Wolfgang, Danzer, Natalia: "Fixed-Term Employment and Fertility: Evidence from German Micro Data" **CESİFO Economic Studies**, Vol. 62, No: 4, 2016, pp. 595- 623.
- Avagianou, Athina, Chatzichristos, Georgios, Gialis, Stelios: "Precarity and Agency in Youthspaces of Work: The Case of Food Delivery Platform Workers in Athens, Greece," **A Economy and Space**, 2024, pp. 1- 19.
- Aykaç, Mustafa, Güven, Murat: **Dijitalleşme ve Emek Piyasaları**, Ed. Güven Murat ve Salih Dursun, Endüstri 4.0 VE Çalışma Hayatında Yeni Eğilimler, İstanbul, Efe Akademik Yayıncılık, 2023.
- Bai, Chunguang, Dallasega, Patrcik, Orzers, Guido, Sarkis, Joseph: "Industry 4.0 Technologies Assessment: A Sustainability Perspective", **International Journal of Production Economics**, Vol. 229, 2020, pp. 3.
- Bakan, İsmail, Büyükbeşe, Tuba: "Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması", **Erciyes Üniveritesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. 23, 2004, s. 35- 59.
- Bakan, İsmail, Sezer, Buket: **Küresel Eksende Unicorn ve Decacorn Girişimlerde Göçmenlerin Etkisi**, Gaziantep, Özgür Yayınları, 2022.
- Baltacı, Ali: "Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?" **Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.5, No: 2, 2019, s. 368- 388.
- Beblavy, Miroslav, Maselli, Ilaria, Leanerts, Karoline: "Five Things We Need to Know About the On-Demand Economy", **CEPS Essay**, No: 21, 2016, s. 1-11.
- BEİS: The Characteristics of Those in the Gig Economy, United Kingdom: Department for Bussiness Energy and Industrial Strategy, 2018.

- Berktaş, Sena: “Sanayi Devrimi ile Gelen Değişim: İş Bölümü ve Yabancılaşma”, **Atlas Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi**, C.5, No: 6, 2021, s. 1- 10.
- Beud, Michael: **Kapitalizm Tarihi 1500- 2010**, İstanbul, Yordam Kitap, 2010.
- Beyrouthy, Lynn: Getir Revenue Worldwide 2018- 2021, (Çevrimiçi), <https://www.statista.com/statistics/1360295/revenue-getir-worldwide/> , 21 Ocak 2024.
- Bıçk1, Doğan, Sobacı, M. Zahid: “Yerel Yönetimden Yerel Yönetişime: Post-Fordizm Bağlamında Yerel Yönetimleri Anlamak”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, C.9, No: 2, 2011, S. 215- 234.
- Biernacki, Patrick, Waldorf, Dan: “Snowball Sampling Problems and Techniques of Chain Referral Sampling”, **Social Methods and Researchs**, Vol. 10, 1981, pp.141- 163.
- Bilginoğlu, Elif: “Covid-19 Pandemisi Sırasında Uzaktan Çalışmanın Artan Önemi: Bilinen Yanlışlar ve Doğruları”, **Çalışma ve Toplum**, C. 2, No: 69, 2021, s. 1099- 1146.
- Boyacı, Nil Belgin: Dijital Emek Piyasaları ve Sendikalar, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2020.
- Bozkurt, Veysel: **Endüstriyel ve Post- Endüstriyel Dönüşüm**, Bursa, Ekin Yayınları, 2014.
- Brewsteri, Chris, Mayne, Lesley, Tregaskis, Olga: “Flexible Working in Europe” **Journal of World Business**, Vol. 32, No: 2, 1997, pp. 133- 151.
- Brinkley, Ian: Defining the Knowledge Economy, Knowledge Economy Programme Report, (Çevrimiçi), https://www.seeda.co.uk/_publications/Defining_the_Knowledge_Economy_2007.pdf 16 Ocak 2025.
- Bulut, Beste: Franchise Sözleşmeleri, (Çevrimiçi), <http://www.buluthukukburosuna.com.tr/wp-content/uploads/2018/01/FRANCHISE-S%C3%96ZLE%C5%9EMELER%C4%B0.pdf> 14 Kasım 2024.
- Caelli, Kate, Ray, Lynne, Mill, Judy: “Clear as Mud’ Toward Greater Clarity in Generic Qualitative Research”, **International Journal of Qualitative Methods**, Vol. 2, No:2, 2003, pp. 1- 13

- Capelli, Peter: "Classifying Work in the New Economy", **Academy of Management Review**, Vol. 68, No:4, 2013, pp. 575–596.
- Ceylan, Burak: Labor Process and Work in Platform Capitalism: A Study on Motor Couriers of Digital Platforms in Istanbul, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2022.
- Chan, Jenny: Income Security in the On-demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers, International Labour Office, Geneva, 2016.
- Chan, Jenny: "Hunger for Profit: How Food Delivery Platforms Manage Couriers in China", **Sociologias**, Vol. 23, No: 57, 2021, pp. 58-82.
- Chen, Chun- Miin, Chen, Xinwei: Ethical Challenges for Same-day Delivery Contractors, International Journal of Ethics and Systems (Çevrimiçi) <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ijoes-07-2024-0208/full/pdf?title=ethical-challenges-for-same-day-delivery-contractors> 3 Aralık 2024.
- Chen, Jianyu "Are We Only All by Ourselves? A Double-level Perspective to Cope With the Insecurity of the Nonstandard Gig Work Model", **International Journal of Manpower**, Vol. 45, No: 4, 2024, pp.733- 753.
- Chung, Heejung, van der Lippe, Tanja: "Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction", **Social Indicators Research**, Vol. 151, 2020, pp. 365- 381.
- CIPD To gig or not to gig? Stories from the Modern Economy, Survey Report, 2017.
- Clandinin, D. Jean: **Handbook of Narrative Inquiry: Mapping a Methodology**, California, SAGE Publications, 2007.
- Clarke, Thomas: "The Knowledge Economy", **Education + Training**, Vol. 43, No: 4/5, 2001, pp. 189-196.
- Cooper, Joseph T., Stanley, Laura J., Klein, Howard J., Tenhiala, Aino: "Profiles of Commitment in Standart and Fixed- Term Employment Arrangements: Implications For Work Outcomes", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Vol. 25, No: 1, 2016, pp. 149- 165.

- Corominas, Albert, Lusa, Amaia, Pastor, Rafael: "Characteristics and Classification of the Annualised Working Hours Plannin Problems", **International Journal of Services Technology and Management**, Vol. 5 No: 6, 2005, pp. 435- 447.
- Corporaal, Gretje, F., Lehdonvirta, Vili: Platform Sourcing How Fourtune 500 Firms Are Adopting Online Freelancing Platforms, (Çevrimiçi), <https://www.oii.ox.ac.uk/news-events/reports/platform-sourcing-how-fortune-500-firms-are-adopting-online-freelancing-platforms/>, 11 Ocak 2024.
- Countouris, Nicola, Deakin, Simon, Freedland, Mark, Koukiadaki, Aristeia, Prassl, Jeremias: Report on Temporary Employment Agencies and Temporary Work, Geneva, International Labour Office, 2016.
- Coyne, Imeda, T.: "Sampling in Qualitative Research. Purposeful and Theoretical Sampling; Merging or Clear Boundaries?" **Journal of Advanced Nursing**, Vol. 26, 1997, pp. 623-630.
- Cramer Jund, Kruegeri, Alan B.: "Disruptive Change in the Taxi Business: The Case of Uber", **American Economic Review**, Vol: 83, No: 5, 2016, pp. 177- 182.
- Cramptan, Suzanne, Douglas, Ceasar, Hodge, John, Mishra, Jitendra: "Job Sharing: Challenges and Opportunities" **Seidman Business Review**, Vol. 9, No: 2, 2003, pp. 20- 22.
- Creswell, John, Creswell, J. David: **Araştırma Tasarımı Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları**, (Çeviri Ed. Engin Karadağ), Ankara, Nobel Yayıncılık, 2021.
- Creswell, John: **Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches**, California, SAGE Publications, 2009.
- Creswell, John: **Qualitative Inquiry and Research Design Choosing Among Five Approaches**, California, Sage Publication, 2007.
- Cutcliffe, John R.: "Methodological Issues in Grounded Theory", **Leading Global Nursing Research**, Vol. 31, No: 6, 2000, pp. 1476-1484.
- Çınar, Zehra: Entelektüel Sermaye, https://www.academia.edu/71673439/Entell_ekt%C3%BCel_Sermaye (Çevrimiçi), 17 Ocak 2025.
- Çoban, Fırat, Durdu, Deniz, Oktay, Meltem, Şeker, Kağan: "Evde Kalamayanlar: Genel Bir Değerlendirme", **Alternatif Araştırmalar Dergisi**, 2021, s. 2- 11

- Davidson, Nestor: The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy, **Cambridge, University Printing House**, 2018.
- De Jasay, Anthony: Social Contract, Free Ride, California, Liberty Fund, 2012.
- De Stefano, Valerio, Aloisi, Antonio: **European Legal Framework for Digital Labour Platforms**, Luxemburg, Publication Office of the European Union, 2018.
- De Stefano, Valerio: “The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: On-demand Work, Crowdswork and Labour Protection in the Gig-Economy” **Comparative Labor Law Journal**, Vol. 3, 2016, pp. 471- 504.
- De Vita, Lusia: “Women’s Tailored Food Delivery Platform: The Case of a Small Company in Italy”, **Social Sciens**, Vol:12, No: 9, 2023, pp. 1-14.
- Degryse, Christophe: Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets, Brussels, ETUI Aisbl, 2016.
- Deknatel, Anna, Hoff-Downing Lauren: Abc on the Books and in the Courts: an Analysis of Recent Independent Contractor and Misclassification Statues, (Çevrimiçi), <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/hybrid18&div=6&id=&page=>
- Della Porta, Donatella, Chesta, Riccardo Emilio, Cini, Lorenzo: “Mobilizing Against the Odds. Solidarity in Action in the Platform Economy”, **Berlin J. Soziol**, Vol. 32, 2022, pp. 213- 241
- Demir, Kübra: Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.29, No: 3, 2021, s. 2501- 2543.
- Doğan, Funda, Şimşek, Süleyman: “Covid-19 Pandemisinin, Yaşam Kalitesine, İşletmelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Etkileri: İstanbul İkitelli Organize Sanayi Örneği”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, C14, No: 3, 2022, s. 2290- 2308
- Donovan, Sarah A., Bradley, David H., Shimabukuro, Jon O.: What Does the Gig Economy Mean for Workers? Congressional Research Service Report, 2016 pp. 8
- Doorn, Niels: “From a Wage to a Wager: Dynamic Pricing in the Gig Economy, Ed. James Muldoon and Wil Sronge, Platform Equality, Policy, Challenges for the Digital Economy”, UK, **Autonomy**, 9- 22.

- Drahokoupil, Han, Piasna, Agnieszka: Work in the Platform Economy: Deliveroo Riders in Belgium and the SMart Arrangement, Brussels, ETUI, 2019.
- Duggan, James, Sherman, Ultan, Carbery, Ronan, McDonnel, Anthony: “Algorithmic Management and App-work in the Gig Economy: A Research Agenda for Employment Relations and HRM”, **Human Resource Management Journal**, 2020, Vol. 30, No:4, pp. 114–132
- Duman, Neslihan: “Duygusal Emek: Bir Literatür Değerlendirmesi”, **International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries**, C.1, No:1, 2017, 29- 39.
- Ehrenberg, Ronald G., Rosenberg, Pamela, Jeanne, Li: Part-Time Employment in the United States, (Çevrimiçi), <https://ecommons.cornell.edu/items/baf937e1-95ef-40bb-ac39-8054ed3b38f2> 27 Ocak 2025.
- Engin, Ali Osman: “Bilginin İnsan Hayatındaki Yeri ve Önemi”, **Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi**, No: 11, 2005, s. 427- 453.
- Erbil, Beytar: “Platform Çalışması: Çalışan Statüsünün Belirlenmesi Sorunu”, **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.8, No: 1, 2023, s. 239- 266.
- Erdayı, Utku: “Beyaz Yakalıların Tanımlanması Üzerine”, **İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C. 14, No: 3, 2012, s. 65- 80.
- Erdut, Zeki: Dönüşüm Sürecinde İşgücü Piyasaları, İkinci Ulusal Sosyal Politika Kongresi – Sosyal Adalet İçin Ekonomi Politikaları, Ankara, 23-24 Kasım 2006.
- Erol, Abdullah: “Kendi Hesabına Çalışan (Esnaf) Kuryelerin Hukuki Statüleri ve Sendikalaşma Hakları,” **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.31, No:3, 2023, s. 1081- 1108
- ETBİS: 2023 Yılı İlk 6 Ay Verileri, (Çevrimiçi), https://www.guvenliweb.org.tr/dosya/HQTL_P.pdf , 21 Ocak 2024.
- EUROFOUND: Digital Age Platform Work: Types and Implications for Work and Employment – Literature Review, Çevrimiçi, <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2019-12/wpef18004.pdf> 3 Şubat 2024.
- EUROFOUND: **Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work**,

- Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018.
- EUROFOUND: **Minimum Wages in 2020: Annual Review, Minimum Wages in the EU Series**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. Centre for European Policy Studies Place du Congrès, 2016.
- EUROFOUND: New Forms of Employment, Luxembourg, Publication of the European Union, 2015.
- European Commission: **The Digital Market for Local Services: A one-night Stand for Workers? An example From the On-demand Economy**, JRC Publications Repository, 2016.
- European Commission: Study to Gather Evidence on The Working Conditions of Platform Workers, Final Report, 2020.
- European Parliament: **The Platform Economy and Precarious Work, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies**, European Parliament, Luxembourg, 2020.
- European Social Insurance Platform: Are Social Security Systems Adapted to New Forms of Work Created by Digital Platforms?, (Çevrimiçi), https://esip.eu/images/pdf_docs/ESIP_Study_Platform_Work.pdf 19 Ocak 2024.
- Ezer, Burcu: “Teslimat Platformu Kuryelerini İşçi Olarak Kabul Eden İspanyol Kraliyet Kararnamesi ‘El Real Decreto Ley 9/2021’ Üzerine Bir İnceleme”, **İstanbul Hukuk Mecmuası**, C.80 No: 3, 2022, s. 785- 817.
- Fernández-Macías, Enrique: **Automation, Digitisation And Platforms: Implications For Work And Employment**, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018.
- Foucault, Michael: **Hapisanenin Doğuşu**, (Çev. Mehmet Ali Kılıçbay), Ankara: İmge Yayınları.
- Franke, Mailena, Pulignano, Valeria: “Connecting at the Edge: Cycles of Commodification and Labour Control Within Food Delivery Platform Work in Belgium”, **New Technology, Work and Employment**, Vol. 38, No: 3, 2020, pp. 371- 390.
- Friedman, Gerald Carl: “Workers Without Employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy”, **Rewiew of Keynesian Economics**, Vol. 2 2014, pp. 171- 188

- Fulberth, Georg:
- Ganioğlu, Zafer:
- Garben, Sacha:
- Garrick, John, Steward, Clegg:
- Gebert, Raoul:
- Gençler, Ayhan, Yankın, Bilal:
- Gentles, Stephen James, Charles, Cathy, Ploeg, Jennt, McKibbin, Ann:
- Gezer Aydın, Gonca:
- Glaser, Barney, G., Strauss, Anselm, L.:
- Gomez, Marina, Hospido, Laura:
- Goods, Caleb, Veen, Alex, Barrat, Tom:
- Kapitalizmin Kısa Tarihi** (Çev. Sadık Usta), İstanbul, Yordam Kitap, 2018.
- Teslimat Sektörü Sosyal Diyalog Toplantısı Değerlendirme Raporu: Türkiye’de Son Etap Teslimat Sektöründe Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri, ILO, İnsana Yakışır Geçim Fırsatlarıyla Dayanıklılığı ve Sosyal Uyumunu Destekleme Projesi, 2022.
- “The Regulatory Challenge of Occupational Safety and Health in the Online Platform Economy”, **International Social Security Review**, Vol. 72, No: 3, 2019, pp. 95- 112.
- “Knowledge Work and the New Demands of Learning”, **Journal of Knowledge Management**, Vol. 4, No: 4, 2020, 279- 286.
- The Pitfalls and Promises of Successfully Organizing Foodora Couriers in Toronto, Political Science and Public Policy**, (Ed: Jan Drahokoupil and Kurt Vandaele), Belgium: Edward Elgar Publishing, 2021.
- Endüstri 4.0 ve Yeni Çalışma Biçimleri**, Ed. Güven Murat ve Salih Dursun, Endüstri 4.0 VE Çalışma Hayatında Yeni Eğilimler, İstanbul, Efe Akademik Yayıncılık, 2023.
- “Sampling in Qualitative Research: Insights from an Overview of the Methods Literature”, *The Qualitative Report*, Vol. 20, No: 11, 2015, pp. 1772-1789.
- “İşgücünün Prekerleşmesi Sürecinde Beyaz Yakalılar: AVM’de Çalışanlar Üzerine Bir Alan Araştırması”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 20, No: 40, 2021, 197- 219.
- The Discovery of Grounded Theory Strategies for Qualitative Research**, Chicago, Aldine Publishing Company, 1967.
- “The Challenge of Measuring Digital Platform Work”, **Banco de Espana Article**, Vol. 3, 2022, pp. 1- 18.
- “Is Your Gig Any Good? Analysing Job Quality in the Australian Platform Based Food Delivery Sector”, **Journal of Industrial Relations**, Vol. 61, No:4, 2019, pp. 502- 527.

- Gordon, Marshall: **Sosyoloji Sözlüğü**, (Çev. Osman Akınhay, Derya Kömürçü), Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları, 1998.
- Goulding, Christina: “Grounded Theory, Ethnography and Phenomenology a Comparative Analysis of Three Qualitative Strategies for Marketing Research”, **European Journal of Marketing**, Vol. 39, No: 3/4, 2005, pp. 294-308.
- Göksoy, Süleyman: “Paradigma ve Paradigmalar”, **Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi**, C. 1, No: 1, s. 2019.
- Gözütok Ünal, Nilüfer: 2022 Fırsat Yılı Olacak, (Çevrimiçi), <https://www.capital.com.tr/is-dunyasi/soylesiler/2022-firsat-yili-olacak> , 22 Ocak 2024.
- Griesbach, Kathleen, Reich, Adam, Negri-Elliot, Luke, Milkman, Ruth: “Algorithmic Control in Platform Food Delivery Work”, **Sociological Research for a Dynamic World**, Vol. 5, 2019, pp.1-15.
- Gundert, Stefanie, Leschke, Janine: “Challenges and Potentials of Evaluating Platform Work Against Established Job-Quality Measures”, **Economic and Industrial Democracy**, Vol. 45, No: 3, 2023, pp. 697-718
- Güzel, Ali: “Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru”, **Çalışma ve Toplum**, C. 4, No: 27, 2010, s. 15- 28.
- Hadwiger, Felix, Realizing the Opportunities of the Platform Economy Through Freedom of Association and Collective Bargaining, ILO Working Paper 80, 2022.
- Hagen, Tobias: “Do Fixed- Term Contracts Increase the Long-Term Employment Opportunities of the Unemployed? ZEW Discussion Papers 09-49, Leibniz Centre for European Economic Research.
- Harrison, Alana: Revisiting Tnt V Cunningham: Misclassification Of Owner-Drivers in The Courier Transport Industry, Victoria University of Wellington Legal Research Papers Student and Alumni Paper Series, No: 35, 2020, pp. 1- 28.
- Henkens, Kene, Van Dalen, Hendrik P., Van Solinge, Hanna: “The Rhetoric and Reality of Phased Policies”, **Public Policy and Aging Report**, Vol. 21, No: 3, 2021, pp. 78- 82.

- Hepsijet Resmî Web Sitesi: (Çevrimiçi)
<https://www.hepsijet.com/hepsijet-hakkinda>, 21 Ocak 2024.
- Howard, John: “Nonstandart Work Arrangements and Worker Health and Safety”, *American Journal of Industrial Medicine Incorporating Environmental and Occupational Health*, Vol. 60, No: 1, 2016, pp. 1- 10.
- Huan, Chaolin: “Clinical Features of Patients Infected With 2019 Novel Coronavirus in Wuhan, China”, *Lanset*, Vol. 15, pp. 497- 506.
- Huang, Hui: “Algotirmic Management in Food-delivery Platform Economy in China”, *New Technology, Work and Employment*, 2023, p. 185–205.
- Huberman, Leo: **Feodal Toplumdan 21. Yüzyıla**, (Çev. Murat Belge) İstanbul, İletişim Yayınları, 2021.
- Hussain, M. Athar, Elyas, Tariq, Omar, Nasswef: “Research Paradigms: A Slippery Slope for Fresh Researchers”, *Life Science Journal*, Vol. 10, No: 4, 2013, pp. 2374- 2381.
- Hutchens, Robert: “Phased Retirement: Problems and Prospects” Center for Retirement Research, Series 8, 2007, pp. 1- 10.
- Huws, Ursula, Pencer, Neil H., Sydral, Dag S., Holts, Kaire: *Work in the European Gig Economy, Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy, Foundation of European Progressive Studies and Uni Europa*, 2017.
- Huws, Ursula: **Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age**, Newyork, NYU Press, 2014.
- ILO: *World Employment and Social Outlook The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*. Geneve, International Labour Office, 2021
- ILO: *Teslimat Sektörü Sosyal Diyalog Toplantısı Değerlendirme Raporu: Türkiye’de Son Etap Teslimat Sektöründe Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri* (Çevrimiçi)
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcms_p5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-ankara/documents/publication/wcms_849110.pdf 29 Kasım 2024.

- ILO: Motosikletli Kuryeler Odağında Teslimat Sektörü Çalışanlarına Yönelik Psikososyal Risk Analizi, Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi, 2022.
- ILO: What are Part-Time and On-Call Work? (Çevrimiçi)
<https://www.ilo.org/resource/other/what-are-part-time-and-call-work> 27 Ocak 2025.
- ILO: “Part- Time Work”, EU- ILO Project Towards Safe, Health and Declared Work in Ukraine 2020.
- ILO: “What is Part- Time Work” International Labour Office, Conditions of Work and Employment Programme, 4, Geneva, 2004.
- ILO: What is Temporary Employment? (Çevrimiçi),
<https://www.ilo.org/resource/other/what-temporary-employment> 28 Ocak 2025.
- ILO: Telework, Online Training Series International and EU Labour Standards Background Paper, (Çevrimiçi),
www.ilo.org/shd4Ukraine. 30 Ocak 2025.
- İnternet Araştırmaları Koordinatörlüğü Türkiye Dijital 2023 Türkiye’nin Nüfus, İnternet, Sosyal Medya, Mobil, E-Ticaret ve Dijital Pazarlama Göstergeleri, (Çevrimiçi)
https://www.guvenliweb.org.tr/dosya/HQTL_P.pdf , 21 Ocak 2024.
- Jahia, Adi Susilo, Sri Ramalu, Subramanham, Sharil Mhod, Razimi, Ahmad: “Generic Qualitative Research in Management Studies”, **Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis** Vol. 7, No: 1, 2021, pp. 1- 13.
- Jing, Zhan, Yuru, Li, Yue, Zhao: More Reliance, More İnjuries: Income Dependence, Workload and Work İnjury of Online Food-Delivery Platform Riders, **Safety Science**, Vol. 167, 2023.
- Josephine, Keim: Annualised Hours Optimisation With Heuristic Algorithm, Delft University of Technology, Bachelor’s Thesis, 2018.
- Kabakçı, Ayşıl, Güler, Mehmet: “Uzaktan Çalışmadan Evden Tele Çalışmaya: Beyaz Yakalı Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği,” **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, No: 86, 2023, s. 164-174.
- Kalkan, Nimet: İşletme Grubuna Bağlı Şirketlerde Sınır Ötesi Satın almalar: Ters Bilgi Transferi ve Grup Üyesi Şirketler Arasında Bilginin Paylaşılması, Karadeniz Teknik Üniversitesi

- Kalleberg, Anne L.: Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana bilim Dalı, Doktora Tezi, 2023.
- Kanyılmaz Polat, Ebru, Gezer Aydın, Gonca: “Nonstandart Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work”, **Annual Review of Sociology**, Vol. 26, 2000, pp. 341- 365.
- Kartal, Dilşah Büşra: “Covid-19 Pandemisinde Evde Kalamayanların Çalışma Koşulları: Motokuryeler Üzerine Nitel Bir Analiz”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. 24, No: 2, 2023, s. 26- 60.
- Kartarı, Asker: Üçüncü Kişi Yararına Sözleşmeler, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana bilim Dalı, Doktora Tezi, 2021.
- Kavurmacı, Aslı: “Nitel Düşünce ve Etnografi: Etnografik Yönteme Düşünsel Bir Yaklaşım,” **Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi**, C.4, No: 1, 2017, s. 207- 220.
- Kaya, Gazanfer, Akgündüz, Yılmaz, Ahi, Burçak: “Moto Kuryelerin Çalışma Koşullarını İyileştirecek Faktörlerin Belirlenmesi: Nitel Bir Araştırma,” **Sosyal Güvenlik Dergisi**, C13, No: 1, 2023, s. 33- 54.
- Kenton, Will, Berry-Johnson, Janet, Schmitt, Kirsten Rohrs: “İzmir’deki Franchising Restoranlarda Motokuryeler: İş İlişkileri, Sorunları ve Beklentileri”, **Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi**, C5, No: 10, 2022, s. 342- 366.
- Kervola, Henri, Hyvönen, Soili, Kallionpää, Erika, Liimatainen, Heikki: Payroll Deduction Plan: Derinition, How it Works, and Reasons (Çevrimiçi), <https://www.investopedia.com/terms/p/payroll-deduction-plan.asp> 29 Kasım 2024.
- Kıdak, Erkan: “Flexibility and Freedom Suit Me Better: Food Delivery Couriers’ Preferred Employment Status”, **Frontiers in Sociology**, Vol. 9, 2024, pp. 1- 14.
- Kırıkçı, Serkan: Ücretli İstihdamdan Kaçış: Esnaf Kurye Modeli, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, (Çevrimiçi), <https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/JEWryGeW/uploads/vi-b-3-2dd56fb32d0b6015.pdf> , 29.01.2024.
- Kocadost, Başak: “Bilgi Ekonomisi ve Bilgi İşçileri”, **Emek ve Toplum**, C. 13, No: 36, 2024, s. 288- 304.
- Delivery Platform Work in a Turkish Context: Exploring the Experiences,

- Koo, Chulmo, Park, Seongyin, Yhee, Yerin, Kim Taekyung:
Challenges and Struggles of Esnaf-Kurye, Koç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı Doktora Tezi, 2023.
- Koşar, Arif:
“Beyond Delivery: Platform Stress and Stakeholder Dynamics”, **Current Issues in Tourism**, 2024, pp. 1- 7.
- Koşar, Arif:
“Beyaz Yakalılar ve Orta Sınıflar”, Teori ve Eylem, No: 58, 2022, s. 133- 150.
- Koyuncuoğlu, Özdal:
Profesyonel Mesleklerin Serbest Düşüşü, (Çevrimiçi),
<https://teoriveeylem.net/tr/2023/05/26/profesyonel-mesleklerin-serbest-dususu/> 17 Ocak 2025.
- Kurye Hakları Derneği:
Türkiye’de Girişimci ve Yenilikçi Üniversitelerin Gömülü Teoriye Göre Değerlendirmesi ve Bir Model Önerisi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana bilim Dalı, Doktora Tezi, 2018.
- Kusk, Kalle, Bossen, Claus:
Moto Kurye Haklarına Genel Bakış Kuryelikle İlgili Tespit Edilen Sorunlar ve Çözüm Önerileri, (Çevrimiçi),
<https://kuryehaklari.org/wp-content/uploads/2023/10/Kurye-Orgutlerine-Genel-Bakis.pdf> , 3 Şubat 2024
- Lenis, Hector Fabio:
“Working with Wolt: an Ethnographic Study of Lenient Algorithmic Management on a Food Delivery Platform”, **ACM Journals**, Vol. 6, 2022, pp. 1-22.
- Lincoln, Yvonna S., Guba, Egon G.:
“Venezuelan Migrants in Delivery Platform Work During the COVID-19 Pandemic in Buenos Aires, Argentina: Between Exploitability, Precariousness, and Daily Resistance”, **Political Studies**, 2023, pp. 1-16.
- Mansson, Jonas, Ottosson, Jan:
Naturalistic Inquiry, California, Sage Publications, 1985.
- Mariya, Aleksynska, Bastakova, Anastasia, Kharchenko, Natalia:
“Transitions from Part-time Unemployment: is Part-time Work a Dead End or a Stepping Stone to the Labour Market?”, **Economic and Industrial Democracy**, Vol. 32, No: 4, 2011, pp. 569- 589.
- Working Conditions on Digital Labour Platforms: Evidence from a Leading Labour Supply Economy, Germany: Institute of Labor Economics, 2019.

- Matos, Ana Damas, Parent, Daniel: “Which Firms Create Fixed- Term Employment? Evidence From Portugal” **Labour Economics**, Vol. 41, 2016, pp. 348-362.
- May, Tim: **Social Research, Issues, Methods and Projects**, New York, Open University Press, 2011.
- Mbare, Benta, Perkiö, Mikko, Koivusalo, Meri: “Algorithmic Management, Wellbeing and Platform Work: Understanding the Psychosocial Risks and Experiences of Food Couriers in Finland”, **Journal of the Social and Economic Relations of Work**, 2024, pp. 1- 24.
- Mbare, Benta: “Psychosocial Work Environment and Mental Wellbeign of Food Platform Workers in Helsinki, Finland: A Qualitative Study”, **International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being**, Vol. 18, 2023, pp. 1- 18.
- Mendonca, Pedro, Kougiannou, Nadia K., Clarl, Ian: “Informalization in Gig Food Delivery in The UK: The Case of Hyper-Flexible and Precarious Work”, **Industrial Relations: A Journal of Economy and Society**, C.62, Vol: 8, 2023, pp. 60- 77.
- Merriam, Sharan B: **Qualitative Research in Practice: Examples for Discussion and Analysis**, San Francisco, Jossey- Bass, 2002.
- Merriam, Sharan B., Tisdell, Elizabeth J.: **Qualitative Research A Guide to Design and Implementation**, San Francisco, Jossey- Bass, 2016,
- Meulders, Daniele, Wilkin, Luc: **Labour Market Flexibility: Critical Introduction to the Analysis of a Concept**, Geneva, International Institute for Labour Studies, 1991.
- Migros Resmî Web Sitesi: (Çevrimiçi)
<https://www.migroskurumsal.com/hakkimizda/markalarimiz#v-moneypay> , 22 Ocak 2024.
- Miles, Matthew B., Huberman, Michael A.: **An Expanded Sourcebook: Qualitative Data Analysis**, California, Sage Publications, 1994.
- Moto Kurye Hakları Derneği, 2023 Moto Kurye Ölümleri Raporu, Çevirmiçi <https://kuryehaklari.org/wp-content/uploads/2024/01/2023-Moto-Kurye-Olumlari-Raporu.pdf> 3 Şubat 2024.
- Mücevher, Muhammed Hamdi: “Örgütlerde Simbiyotik Yaşam: İşbirlikçiler, Sığıntılar ve Asalaklar”, **İktisadi, İdari ve**

- Netto, Camilo: **Siyasal Araştırmalar Dergisi**, C.6, No:15, 2021, s. 98- 109.
- Neuman, Delia: Precarious Working Conditions in Gig Organisations: Saving Money or Losing Value? Qualitative Study of Food Deliverers In Sweden, Linköping University Department of Management and Engineering Master's Thesis, 2021.
- O'Farrell, Montagnier, Pierre: "Qualitative Research in Educational Communications and Technology: a Brief Introduction to Principles and Procedures", **Journal of Computing in Higher Education**, Vol. 26, 2014, pp. 69- 86.
- OECD, ILO, EU: **Measuring Platform Mediated Workers**, OECD Publishing, 2019, pp. 2- 34.
- OECD: "Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work", (Çevrimiçi) <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/0ddcac3b-en/index.html?itemId=/content/publication/0ddcac3b-en> 13 Kasım 2023.
- OECD: **OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work**, Paris, OECD Publishing.
- OECD: **Digital Economy Outlook**, Paris, OECD Publishing, 2024.
- Oliver, David: The Union is the Message: Messenger Work and Messenger Organizing in the Same-Day Courier Sector, Graduate Program in Sociology, York University, PhD Thesis, 2013.
- Oranga, Josephine, Matere, Audrey: "Qualitative Research: Essence, Types and Advantages", **Open Access Library Journal**, Vol. 10, No: 12, 2023, pp. 1- 9.
- Orr, Will, Henne, Kathryn, Lee, Ashlin, Harb, Jenna Imad, Alphonso, Franz Carneiro: "Necrocapitalism in the Gig Economy: The Case of PlatformFood Couriers in Australia, A Radical" **Journal of Geography**, C.55, No: 3, 2023, pp. 200- 221
- Ölçer, Ferit: "Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi" **Öneri Dergisi**, C.6, No:22, 2004, s. 145- 165.
- Ören, Kenan, Yüksel, Hasan: "Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı", **Emek ve Toplum**, C.1, No: 1, 2012, 35- 59.
- Öz, İlkan: "Platform Ekonomisinde Kollektif Eylemi Yeniden Düşünmek: Trendyol ve Yemeksepeti Kuryelerinin Eylemleri", **Bilim ve Toplum Dergisi**, C.21, 2023, 87- 116.

- Özbay, Rahmi Deniz, Genç, Sema Yılmaz: “Dijital Ekonomi: Sistematik Bir Literatür Araştırması”, **Journal of Emerging Economies and Policy**, C. 8, No: 2, 2023, pp. 606- 618.
- Özbay, Rahmi Deniz, Genç, Sema Yılmaz: “Dijital Ekonomi: Sistematik Bir Literatür Araştırması”, **Journal of Emerging Economies and Policy**, C. 8, No: 2, 2023, s. 606- 618.
- Özdemir, Murat: Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.11, 2010, 323-343.
- Özer, Eray: Her Gün Kapınıza Gelen Kuryelerle Tanışın, (Çevrimiçi), [https://aposto.com/s/her-gun-kapınıza-gelen-kuryelerle-tanisin 7 Mayıs 2024](https://aposto.com/s/her-gun-kapınıza-gelen-kuryelerle-tanisin-7-Mayıs-2024).
- Öztürkoğlu, Yücel: “Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri”, **Beykoz Akademi Dergisi**, C. 1, No: 1, 2013, s. 109- 129.
- Paket Taxi Resmi İnternet Sitesi: (Çevrimiçi), <https://www.pakettaxi.com/hakkimizda> , 23.01.2024.
- Palinkas, Lawrence A., Hortwiz, Sarah M., Green, Carla A., Wisdom, Jennifer P., Kimberly, Hoagwood E.: “Purposeful Sampling for Qualitative Data Collection and Analysis in Mixed Method Implementation Research”, **Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research**, Vol. 42, No: 5, 2013.
- Papuççıyan, Arden: (Çevrimiçi), <https://webrazzi.com/2022/04/07/migros-paket-taxi-nin-yuzde-50-hisselerini-104-5-milyon-tl-ye-satin-aldi/> , 23.01.2024.
- Parlak, Zeki; Çetin, Başak: “Bilgi Toplumu ve Bilgi İşçisi Bağlamında Çağrı Merkezleri: Emek Süreci İş ve İstihdam”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, No: 52, 2010, s. 107- 134.
- Parlak, Zeki: Çalışma Sosyolojisi (Çevrimiçi) <https://ebs.istanbul.edu.tr/home/izlence/?id=652500&bid=1269> 4 Aralık 2024.
- Pärli, Kurt: “Impacts of Digitalisation on Employment Relationships and the Need for More Democracy at Work, **Industrial Law Journal**, Vol. 51, No: 2,2022, pp. 84-108.
- Parwez, Sazzad, Ranjan, Rajiv: “The Platform Economy and the Precarisation of Food Delivery Work in the COVID-19 Pandemic: Evidence from India”, **Work Organisation, Labour and**

- Rijswijk, Kelly: Digital Transformation: Ongoing Digitisation and Digitalisation Processes (Çevrimiçi), https://desira2020.agr.unipi.it/wp-content/uploads/2020/05/DESIRA_article_rijswijk_digitisation.pdf , 18 Ocak 2025.
- Roberts, Rosanne E.: “Qualitative Interview Questions: Guidance for Novice Researchers”, The Qualitative Report, Vol. 25, No: 9, 2020, pp. 3185- 3203.
- Saklı, Ali Rıza: “Fordizm’den Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerine Etkileri”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C.12, No: 44, 2013, s. 107- 131.
- Saklı, Ali Rıza: Kapitalist Gelişim Sürecinde Fordizm ve Post-Fordizm, (Çevrimiçi), <https://ses.org.tr/wp-content/uploads/fordizmpostfordizm.pdf> 17 Aralık 2024.
- Saldana, Johnny: **Nitel Araştırmacılar İçin Kodlama El Kitabı**, (Çeviri Ed. Aysel Tüfekçi, Süleyman Nihat Şad), Ankara, Pegem Yayınları, 2024.
- Schmidt, Florian, A.: **Digital Labour Markets in the Platform Economy**, Friedrich- Ebert- Stiftung Publishing, 2017.
- Sever, Mustafa: Eğitim Sosyolojisi (Çevrimiçi), https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr/ansiklopedi/egitim_sosyolojisi#:~:text=Yorumcu%20yaka%5%9F%C4%B1m%2C%20do%C4%9Fa%20bilimlerinin%20y%C3%B6ntemleri ni,kurucu%20fig%C3%BCrden%20bahsetmek%20m%C3%BCmk%C3%BCn%20de%C4%9Fildir 4 Kasım 2024.
- Shenton, Andrew K.: “Strategies for Ensuring Trustworthiness in Qualitative Research Projects,” **Education for Information**, Vol. 22, No: 2, 2004, pp. 63- 75.
- Sikolia, David, Biros, David, Mason, Marlys, Weiser, Mark: “Trustworthiness of Grounded Theory Methodology Research in Information Systems”, **Association for Information Systems AIS Electronic Library**, 2013, pp.1-5.
- Smith, Keith: What is the ‘Knowledge Economy’? Knowledgeintensive Industries and Distributed Knowledge Bases, The United Nations University INTECH Discussion Paper Series.

- Söylemez, Alev: **Yeni Ekonomi**, Ankara, Boyut Kitapları, 2001.
- Standing, Guy: **Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf**, (Çev. Bulut, E.) İstanbul, İletişim Yayınları, 2019.
- Statistic Finland: Labour Force Survey, Finland: Official Statistics of Finland, 2021 (Çevrimiçi), https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-finland_en#:~:text=In%202021%2C%20the%20labour%20force,work%20in%20the%20service%20sector, 4 Aralık 2024.
- Stevart, Paul, Shanan, Geneviece, Smith, Mark: “Individualism and Collectivism at Work in an Era of Deindustrialization: Work Narratives of Food Delivery Couriers in the Platform Economy”, **People, Organisations & Society**, Grenoble Ecole de Management, Vol. 5, 2020, pp.1- 14.
- Sun, Ping, Chen, Yujie, Rani, Uma: “From Flexible Labour to Sticky Labour: a Trackig Study of Workers in the Food Delivery Platform Economy of China”, **Work, Employment and Society**, Vol. 37, No: 2, 2023, pp. 413-431.
- Sutton, Jane, Austin, Zubin: “Qualitative Research: Data Collection, Analysis and Management”, **The Canadian Journal of Hospitaş Pharmacy**, Vol. 68, No: 3, 2015, pp. 226- 231
- Sümer, Haluk Hadi: İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, (Çevrimiçi), <https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/sicil19-63-73.pdf> 3 Ocak 2025.
- Svagan, Barbara: “Understanding the Paradox of High Job Quality Evaluations Among Platform Workers”, **Humanities and Social Sciences Communications**, Vol. 10, No: 1, 2023, pp. 1- 10
- Şafak, Can: “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt işveren) Meselesi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, C. 17, No: 51, 2004, s. 111- 132.
- Şahin, Mehmet Murat: **Sermaye Biçimleri**, (Ed. Mehmet Murat Şahin, Ahmet Zeki Ünal), Sakarya, Değişim Yayınları
- Tambusai, Muzni: Outsourcing, Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, 2005.
- Taymaz, Erol: “Kriz ve Teknoloji”, **Toplum ve Bilim**, C.56, 1993, 5- 40.

Tekin, Hasan Hüseyin, Tekin Hasan:

“Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme”, **Sosyoloji Derisi**, C.3, No: 13, 2012, s. 101- 116.

Tenderis, Aslı, Kazdal, Ömer Samet:

“Hibrit Çalışma Modelinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Performansı Etkisi Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme”, **Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 14, No: 1, 2023, s.1- 11.

Tınar, Mustafa Yaşar:

Çalışma Psikolojisi, İzmir, Nejdet Bükey 1996.

Tomaş, Melda:

“Paket Servis Müşterilerinin Sipariş Vermede E-Aracı Kullanma Nedenleri Üzerine Keşifsel Bir Araştırma: Yemeksepeti.com Örneği”, **İnternet Uygulamaları ve Yönetimi**, C. 5, No: 2, 2014, s. 29- 41.

Tran, Molly, Sokas, Rosemary:

“The Gig Economy and Contingent Work and Occupational Health Assessment”, **American College of Occupational and Environmental Medicine**, Vol. 59, 2017, No:4, pp. 63- 66.

Trendyol Resmî Web Sitesi:

(Çevrimiçi)
<https://www.trendyol.com/whoweare>, 21 Ocak 2024.

Tsoukas, Haridimos:

Felsefe ve Örgüt Teorisi, (Çeviri. İbrahim Anıl) Ankara, Nobel Yayınları, 2013.

TÜSİAD:

Ekonominin Dönüştürücü Gücü: E-Ticaret Etki Analizi, (Çevrimiçi)
https://www.tubisad.org.tr/tr/images/pdf/tubisad-e-commerce_impact_assessment-launchpresentation.pdf 21 Ocak 2024.

Uçkan Hekimler, Banu, Kağnıcıoğlu, Deniz, Boyacı, Nil Belgin:

“Dijital Platform Çalışanları ve Sendikalar,” **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, C. 15, 2019, s. 59- 73.

Urzi Brancati, Maria Cesira, Pesole, Annarosa Fernández-Macías, Enrique:

New Evidence on Platform Workers on Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020.

Uşen, Şelale:

Avrupa Birliği’nde Ödünç İş İlişkisi ve Ödünç Emek Büroları: İtalya Uygulaması ve Türkiye, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2005.

UTİKAD:

E- Commerce in Turkey Potential for Development and Logistics Processes, 2019.

- Ünsal, Savaş: **Kitlesel Fonlama**, İstanbul, Ceres Yayınları, 2017.
- Valenduc, Gerard, Vendramin, Patricia: “Digitalisation, Between Disruption and Evolution” **Transfer**, Vol. 23, No: 2, 2017, pp. 121- 134.
- Vandale, Kurt: Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers’ Collective Voice and Representation in Europe, ETUI Research Paper- Working Paper, Brussels, ETUI Aisbl, 2018.
- Verdin, Rachel, Rolf, Steve, Hunt, Wil, Garben, Sacha: Back to the Dark Ages? Q-Commerce, Rapid Retail and the Changing Landscape of Retail Work. Foundation for European Progressive Studies, Bruselas, Fundación Política Europea 2023.
- Vernik, Esteban: “On Contemporary Forms of Alienation by Work and Money: The Case of Delivery Platform Workers”, **Digithum**, No: 29, 2022, pp.1-7.
- Vieria, Tiago: “Platform Couriers' Self-exploitation: The Case Study of Glovo, **New Technology**”, **Work and Employment**, Vol. 38, No: 3, 2023, pp. 493- 512.
- Vigo Resmi İnternet Sitesi: (Çevrimiçi), <https://vigovigo.com/hakkimizda/> , 23.01.2024.
- Wang, Quingyu, Churchill, Brendan: “Risky Business: How Food-delivery Platform Riders Understand and Manage Safety and Work”, **Journal of Sociology**, 2024, pp. 1- 17.
- Warren, Tracy: “Work–Life Balance and Gig Work: ‘Where are we Now’ and ‘Where to Next’ With the Work–Life Balance Agenda?”, **Journal of Industrial Relations**, Vol. 63, No: 3, 2021, pp. 522-545.
- Watson, Daniel: “Fordism: a Review Essay”, **Labor History**, Vol. 60, No: 2, 2019, pp. 144- 159.
- Weber, Max: **Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu**, (Çev. Zeynep Gürata), Ankara, Ayraç Yayınevi, 1999.
- World Economic Forum: Future of Jobs Report Insight Report, Geneva: World Economic Forum, 2023.

- World Economic Forum: The Future of Jobs Report 2018, (Çevrimiçi), https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf 20 Ocak 2025.
- Worthington, Michael: Differences Between Phenomenological Research and a Basic Qualitative Research Design, (Çevrimiçi), <http://a1149861.sites.myregisteredsite.com/DifferencesBetweenPhenomenologicalResearchAndBasicQualitativeResearchDesign.pdf> 6 Kasım 2024.
- Wright Jr. Kenneth, Bogan, Richard K., Wyatt, James K.: “Shift Work and the Assessment and Management of Shift Work Disorder”, **Sleep Medicine Reviews**, Vol. 17, No:1, 2013, pp. 41- 54.
- Wu, Philip F., Zheng, Ruoshu, Zhao, Ying, Li, Yixi: “Happy Riders are All Alike? Ambivalent Subjective Experience and Mental Well-being of Food-delivery Platform Workers in China”, **New Technology, Work and Employment**, Vol. 37, No: 2, 2022, pp. 425-444.
- Wu, Philip Fei, Zheng, Yingqin: Time is of the Essence: Spatiotemporalities of Food Delivery Platform Work in China, Twenty-Eighth European Conference on Information Systems, Marrakesh, Morocco, 2020.
- Wu, Quingjun, Zhang, Hao, Li, Zhen, Lu, Kai: “Labor Control in the Gig Economy: Evidence from Uber in China”, **Journal of Industrial Relations**, Vol. 61, No:4, 2019, pp. 575- 596.
- Yayvak Namlı, İrem: **Platform Çalışma ve İş Hukuku Bakımından Doğurabileceği Bazı Sorunlar**, Ed. Nesrin Kenar ve Philipp O. Amour, Reflections on International Relations & Politics & History & Law, London, Ijopec Publication Limited, 2019.
- Yazıcı, Tülay: “Kitle Kaynak ve Yapay Zekâ”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.24, No: 4, 2022, s. 1301- 1313 (Çevrimiçi) <https://kurumsal.yemeksepeti.com/hakkimizda/#Tarih%C3%A7e> , 22 Ocak 2024.
- Yentürk, Nurhan: “Post- Fordist Gelişmeler ve Dünya İktisadi İş Bölümünün Geleceği”, **Toplum ve Bilim**, C. 56, 1993, s. 42- 58.
- Yertüm, Umut, Balcı, Bayram: “Motor-Kurye Çalışanlarının Çalışma Koşullarına Yönelik Bir Araştırma: İstanbul

- Yıldırım, Ali, Şimşek, Hasan:
Yıldırım, Kasım:
Yin, Robert K.:
Young, Hugh:
Zaim, Halil:
Zencirkıran, Mehmet, Baştürk, Şenol:
Zeng, Jiangi, Eleveld, Anja:
Zheng, Yingqin, Wu, Philip Fei:
Zong, Yuanyuan, Tsaur, Sheng- Hshung, Dai, You- Yu:
- Örneği”, **Akademik İncelemeler Dergisi**, C.18, No: 2, 2023, s. 328-350.
Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara, Seçkin Yayınları, 2005.
“Raising the Quality in Qualitative Research”, **Elementary Education**, Vol. 9, 2010, pp. 79- 92.
Case Study Research: Design and Methods, California, Sage Publications, 1984.
Self-Employed Plus’: a Ground- Breaking New Model or an Accident Waiting to Happen? The Curious Case of Hermes, (Çevrimiçi), <https://www.farrer.co.uk/news-and-insights/blogs/self-employed-plus-a-ground-breaking-new-model-or-an-accident-waiting-to-happen-the-curious-case-of-hermes/> 30 Ocak 2025.
“Yeni Gelişmeler Işığında Bilgi İşi ve Bilgi İşçisi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, No: 49, 2010, s. 589- 609.
Çalışma ve Endüstri Sosyolojisi, Bursa, Dora Yayınları, 2021.
“Cobining Freedom and Flexibility with Security: Translating Platform Workers’ Desires Into Law. The Case of Food Delivery Riders in the Netherlands”, **Eroupean Labour Law Journal**, Vol. 3, 2024, pp. 1- 17
“Producing Speed on Demand: Reconfiguration of Space and Time in Food Delivery Platform Work”, **Information Systems Journal**, Vol. 32, Vol. 4, 2022, pp. 973- 1004
“Hassles of Platform-based Food Couriers: An Asian Case Study”, **Journal of Transport and Health**, Vol. 34, No: 2, 2024.

EKLER

1. Etik Kurul Onayı

Tarih ve Sayı: 30.01.2024-2393499



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu
Başkanlığı



Sayı :E-35980450-663.05-2393499
Konu :Ayşıl KABAKÇI

Sayın Ayşıl KABAKÇI

İlgi : 15.12.2023 tarih, 2304772 sayılı yazı

Sorumlu araştırmacılığını üstlendiğiniz 2023/431 dosya numaralı "İşin Geleceği ve Platform Çalışma: Prekarya Perspektifinden Bir Analiz" başlıklı çalışma, Kurulumuzun 29.12.2023 tarih ve 12 sayılı toplantısında görüşülerek etik yönden uygun bulunmuş olup, karar ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize sunarım.

Prof. Dr. Naci Tolga SARUÇ
Başkan

Ek:Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Kararı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BS5Y1P6DNC Pin Kodu :83072

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-universitesi-cbys>

Istanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü

34452 Beyazıt/Fatih-Istanbul

Tel : 0212 440 20 89 Faks : 0212 440 20 88

e-posta : sosyalbilimleretikkurul@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : www.istanbul.edu.tr

Kep Adresi: istanbuluniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için : Arzu ÜSTÜNEL TAŞKIN



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

2. Başlık Değişikliği Onayı

Tarih ve Sayı: 11.06.2024-2601930



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu
Başkanlığı



Sayı :E-35980450-663.05-2601930
Konu :Ayşıl KABAKÇI

Sayın Ayşıl KABAKÇI

İlgi : 13.05.2024 tarihli, 2558665 sayılı yazı

Sorumlu araştırmacılığını üstlendiğiniz 2023/431 dosya numarası ve "İşin Geleceği ve Platform Çalışma: Prekarya Perspektifinden Bir Analiz" başlığı ile onaylanan çalışmanın başlığının "Türkiye'de Konum Tabanlı Platform Çalışma: Esnaf Kuryeler Üzerine Bir Analiz" olarak değiştirilmesi, Kurulumuzun 27.05.2024 tarih ve 05 sayılı toplantısında görüşülerek etik yönden uygun bulunmuş olup, karar ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize sunarım.

Prof. Dr. Naci Tolga SARUÇ
Başkan

Ek:Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Kararı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSL3D21RVV4 Pin Kodu :74833

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-universitesi-ebys>

Istanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü

34452 Beyazıt/Fatih-Istanbul

Tel : 0212 440 20 89 Faks : 0212 440 20 88

e-posta : sosyalbilimleretikkurul@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : www.istanbul.edu.tr

Kep Adresi: istanbuluniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için : Arzu ÜSTÜNEL TAŞKIN



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ÖZGEÇMİŞ

Ayşıl KABAKÇI, lisans eğitimini 2017 yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 2020 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında yüksek lisans derecesini almıştır. 2021 yılında ise 100/2000 YÖK Doktora Bursu Projesi kapsamında İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında doktora eğitimine başlamıştır. Akademik kariyerini Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Bölümü, Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi Anabilim Dalı'nda araştırma görevlisi olarak sürdürmektedir