

GİG EKONOMİLERİ: DİJİTAL ÇALIŞMA, İŞGÜCÜ ESNEKLİĞİNİN DÖNÜŞÜMÜ ve SOSYAL GÜVENCESİZLİK PERSPEKTİFİNDE BİR YAKLAŞIM

GIG ECONOMIES: AN APPROACH TO DIGITAL WORK, TRANSFORMATION OF LABOR FLEXIBILITY AND SOCIAL INSECURITY PERSPECTIVE



Hurşit KAYA*

ÖZ

İnsanlığın hayatına her geçen gün daha fazla bir şekilde nüfuz eden ileri teknoloji kullanımı, çalışmayı ve işgücünü sanal ve dijital bir ortama taşımaktadır. Bu sanal ve dijital ortamlar sayesinde işgücü; fiziki bir işyeri ortamına dahil olmadan ve mekânsal olarak da yer değişikliği yapmadan küresel ölçekte arz ve talep edilebilir bir hale dönüşmektedir. İşgücünün dijital ortama taşınması ile beraber, klasik anlamdaki işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmelerinden daha ziyade, yüklenici veya taahhüt biçimde gerçekleştirilen sözleşmelerin imzalandığı görülmektedir. Bu durum, dijital çalışma yöntemleri ile çalışan ve iş talep eden(işveren) arasındaki hukuki ilişkinin bağımsız çalışma olarak tanımlanmasından kaynaklanmaktadır. Bağımlı çalışan olarak kabul edilmeme ise, dijital veya sanal ortamda çalışan-

ABSTRACT

The use of advanced technology, which is more and more penetrated into the life of humanity, takes work and labor force into a virtual environment. Thanks to these virtual and digital environments, labor force; It is transformed into a demand and supply on a global scale without being included in the physical workplace environment and without making spatial displacement. With the transfer of the work to the digital environment, it is seen that the contracts executed in the form of contractors or contracts rather than the employment contracts between the worker and the employer in the classical sense. This situation arises from the definition of the legal relationship between the employee and the employer within the framework of digital working methods as independent work. Not

* SGK Müfettişi, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, hursitkaya06@gmail.com, ORC-ID:0000-0001-8345-278X.

KAYA, H. (Eylül 2020). Gig Ekonomileri: Dijital Çalışma, İşgücü Esnekliğinin Dönüşümü ve Sosyal Güvencesizlik Perspektifinde Bir Yaklaşım, *Vergi Raporu*, 252, (42-59).

lar için iş ve sosyal güvenlik hukuku anlamında güvencesiz çalışmayı ortaya çıkarmaktadır. Bu kapsamda araştırmamızda, dijital ve sanal ortamdaki çalışmaların gerçekleştirildiği ve literatürdeki adıyla “Gig Ekonomileri”, hem kavramsal boyutuyla hem de yarar ve zararları itibarıyla değerlendirilerek güvencesiz çalışma yarattığı perspektifinde ele alınmaktadır.

Anahtar Kelimeler: dijital çalışma, gig ekonomileri, bağımsız ve güvencesiz çalışma.

Jel Sınıflandırma Kodları: H55, F16, J21

GİRİŞ

1970’li yıllarda stagflasyon ve arz şokları krizi yaşanmış ancak bilgi teknolojileri alanındaki yaşanan değişimler sonucunda sermaye yoğun üretim daha fazla oranda tercih edilmeye başlanmıştır. Böylece emek faktörüne olan ihtiyaç azalmıştır. Ancak yaşanan işsizlik sorunu, işgücü piyasalarında esnek çalışmayı doğurmuştur.

Bugün ise, teknoloji ile sanal ortamlar ve dijital ortamlar yaratılarak literatüre işgücü piyasası ile ilgili yeni terimler katılmaktadır. Küresel bazda, sanal veya dijital ortamda gerçekleştirilebilen kısa süreli işleri tanımlamak için “gig ekonomileri” terimi kullanılmaktadır. Gig ekonomileri ile işgücü piyasaları her geçen gün büyük bir dönüşüme uğramaktadır. Bu dönüşüm, evde ve sanal ortamda çalışma şeklinde yeni esneklikleri beraberinde getirmektedir. Ancak dijital çağda işgücü piyasasında yaşanan esneklik klasik anlamda kullanılan esneklikten farklılık göstermektedir. Çünkü dijitalleşmenin getirdiği esneklik fiziki bir işyeri ortamına bağlı kalmaksızın işgücünün küresel ölçekte hareketliliğini anlık bir hale indirmektedir. Bu indirgeme ise, dijital ve sanal ortamda çalışanların klasik anlamdaki işçi ve işveren ilişkisi gibi bağımlılık içerisinde olmadıkları sadece yüklenim ve taahhüt sözleşmelerini çerçevesinde yürütülen bir hukuki ilişkiyi doğurmaktadır.

being regarded as a dependent employee reveals precarious work in terms of labor and social security law for digital or virtual workers. In this context, our study deals with the perspective that digital and virtual studies are carried out, and that “Gig Economies”, as it is known in the literature, creates precarious work by evaluating both conceptual and benefits and harms.

Keywords: digital work, gig economies, independent and precarious work.

Jel Classification Codes: H55, F16, J21

İşte sorun tam da burada başlamaktadır. Çünkü dijital veya sanal çalışma, işçi ve işveren ilişkisinde olduğu gibi bağımlılık ilişkisinin olmadığı bu nedenle de klasik işçiler için iş ve sosyal güvenlik hukuku anlamındaki hakların dijital ortamda çalışanlara sunulmadığı bir yapıda ilerlemektedir. Gig ekonomilerinde yürütülen çalışmalar için sendikal hakların sağlanması, endüstri ilişkiler sisteminin işlemesi, kolektif hareketin yürütülebilmesi anlamında bir kısım engeller bulunmaktadır. Bu yönleriyle de, gig çalışanları için güvencesizlik ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmada, gig ekonomileri kavramı özellikleri, yararları ve zararları ile yarattığı güvencesizlik çerçevesinde ele alınmaktadır.

1- DİJİTALLEŞME SÜRECİNDE İŞGÜCÜ ESNEKLİĞİNİN DÖNÜŞÜMÜ

1970’lerden sonra yaşanan stagflasyon ve arz şokları etkisiyle işverenler karlarını ve verimliliklerini artırmak adına teknoloji-sermaye yoğun üretim modelini fabrika ve endüstrilerinde egemen kılmaya başlamıştır. Bu dönemde, teknoloji-sermaye yoğun üretim tarzına geçiş sürecinin başlamasıyla birlikte, özellikle nitelsiz işgücü üretim dışına doğru itilmiş böylece işsizlik sorun olmaya başlamıştır. Bu çerçevede yaşanan işsizlik ise, işgücü piyasalarında esnek çalışma kavramını doğurmuştur. Esnek çalışma yöntem-

leri bir yandan, işçileri fiziki işyerinden tamamen koparmayıp çalışma hayatında esnek bir şekilde istihdam edilmelerini sağlarken, diğer yandan ise işverenlerin işçi çalıştırma ile ilgili doğrudan ve dolaylı maliyetlerini azaltmaya yaramıştır¹.

Esneklik kavramının çalışma hayatında yer bulmasıyla birlikte, iş mevzuatlarında da esnek çalışma ile ilgili düzenlemelere giderek yer verilmiştir. Bakıldığında, işgücü piyasalarında esneklik türleri; sayısal esneklik, çalışma sürelerinde esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği, uzaklaştırma stratejileri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca çalışma hayatında esneklik; belirli süreli çalışma, kısmi süreli çalışma, evde çalışma, tele çalışma, geçici çalışma, alt işveren biçiminde gerçekleştirilmektedir². Belirtmek gerekir ki, esasen çalışma hayatındaki esneklik güvencesiz çalışma anlamına gelmektedir.

Neo-liberal politikalar beraberinde çalışma hayatı içerisinde türeyen esneklik türlerine veya esnek çalışma biçimlerine baktığımızda, genel çerçevede işçinin bir şekilde fiziki bir işyerine bağlı olduğunu görmekteyiz. Esneklik ile fiziki işyerinde geçirilen zaman ya kısmi çalışma gibi esneklik biçimleri ile azaltılmış ya da evde çalışabilme gibi yeni biçime kavuşturulmuştur. Ancak 1970'li yıllardaki kriz sonrasında egemen olan neo-liberal politikalar ile ortaya çıkan çalışma esnekliği biçimleri bir şekilde mal veya hizmet üretim işyerinin varlığı dahilinde yürütülmüştür. Ayrıca bu esneklik biçimlerinin işgücünün hareketliliği anlamında küresel ölçeğe taşınmadan yerel düzeyde gerçekleştirebildiğini de söylemek gerekir.

Bugün ise teknolojiye yaşanan ileri gelişmeler ve dijitalleşme sonucunda, Endüstri 4.0. ve Toplum 5.0 modellerini, dönüşümlerini konuşuyoruz. Endüstri 4.0. kavramının ortaya çıkışı, Çin, Güney Kore, Hindistan Brezilya gibi ülkelerin sanayi, imalat sektöründe ve teknolojiye giderek ilerlemesine rağmen Batı Avrupası'nda ise bu alanlarda giderek ortaya çıkan gerilemeye karşılık akademisyenler, endüstri şirketleri ve Alman devleti tarafından rekabet gücünü yükseltici bir girişim olması ekseninde cereyan etmiştir³.

Bu amaç ekseninde Endüstri 4.0 kavramını açıklayan temel unsurlar; siber-fiziksel sistemler, nesnelerin interneti, hizmetlerin interneti ve akıllı fabrikalar olarak tanımlanmıştır⁴. Endüstri 4.0. ile beklenen toplumun ve üretim yapısının dijitalleşmesidir. Toplumsal alanın her tarafında yaşanacak dijitalleşme ile işgücü piyasaları da etkilenecek, çalışanlarda aranacak nitelikler ve yetkinlikler ciddi olarak dönüşüme uğrayacaktır. Şöyle ki, bilgi ve yüksek teknolojiye bağlı üretim yapısı beraberinde endüstrilerde daha az istihdam ile yerine getirilebilir hale gelirken, mesleklerin çoğu önemini kaybedecek ayrıca çalışanlar açısından evde çalışma ya da dijital ortamlarda gerçekleştirilebilecek yeni çalışma biçimleri daha da yaygın hale gelecektir⁵. Aslında bakıldığında, dijitalleşmenin bunları değiştirmeye başladığını görmekteyiz.

Endüstrideki bu gelişmeler veya dönüşümler işgücü piyasasının mekânsal boyutunu fiziki ortamdan dijital ya da sanal ortamlara; ölçeğini ise yerellikten küreselliğe doğru her geçen gün taşımaktadır. Bu dönüşüm yani emeğin sanal ve

¹ Görmüş, 2009: 177; Milner, 2001: 328'den akt. Hazal BAŞKÖY ve Yılmaz KILIÇARSLAN. *Esnek İşgücü Piyasası Politikalarının Ücret ve Kâr Üzerine Etkisi: Bir Karşılaştırmalı Ülke Analizi*. Çalışma ve Toplum, 3(54), 2017, s.1509-1510.

² Hazal BAŞKÖY ve Yılmaz KILIÇARSLAN a.g.m. s.1510-1515; Spyros ARVANİTIS. *Modes of Labor Flexibility at Firm Level: Are There Any Implications For Performance and Innovation? Evidence for the Swiss Economy*. Industrial and Corporate Change, 14(6), 2005, s. 993.

³ Felipe BAENA ve diğerleri. *Learning factory: The path to industry 4.0. 7th Conference on Learning Factories*. CLF - Procedia Manufacturing, 9, 2017, s.74-75.

⁴ Kerem TOKER. *Endüstri 4.0 ve Sürdürülebilirliğe Etkileri*. Istanbul Management Journal. 29(84). 2018, s.53.

⁵ Kerem TOKER. a.g.m. s.61-62.

küresel bir ortamda yer alması işgücünün mobilizasyonunu ultra seviyeye getirirken esneklik kavramını ise anlamsal boyutta konuyu açıklamakta yetersiz ve bir o kadar da uzak bir hale getirmektedir. Bu kapsamda diyebiliriz ki, 1980'li yıllardan sonra uygulanan neo-liberal politikalar ile ortaya çıkan işgücünün esnekleşmesi kavramı, bugünkü dijital piyasaların sahip olduğu esneklik ile aynı kapsamda değildir. Çünkü dijital piyasalarda ortaya çıkan işgücü esnekliği, sanal işler veya sanal ortamlar aracılığıyla çalışanın fiziki işyeri ortamı ile olan bağıını tamamen kesen ya da sona erdiren bir niteliğe sahiptir. Ayrıca dijital piyasadaki esneklik, işgücünün bir ülkedeki işyerinden başka bir ülkedeki işyerine doğru hareketliliğini fiziki mekan değişimine gerek kalmaksızın sağlamaktadır. Bunların dışında, dijital ortamda ortaya çıkan esneklik içerisinde klasik anlamdaki işçi ve işveren ilişkisinin bulunmadığını tam olarak tanımlanmadığını görmekteyiz. Bu ilişkinin dijital ortamdaki çalışmalarda tam olarak yer verilmemesi, dijital çalışmayı klasik çalışmadan ayıran en önemli özelliktir. Bu sayede, dijital çalışmada işçi ve işveren ilişkisi çerçevesinde ortaya çıkan bağımlı çalışan yani işçi olma sıfatının değişime uğrayacağı şimdiden öngörülmektedir.

Gig ekonomileri ise, e-ortamda ve dijital ortamda yapılan kısa süreli işleri tanımlamada kullanılan yeni bir tanımlamadır. Yukarıda yapılan açıklamalar nezdinde, gig ekonomileri dijitalleşmenin getirdiği sanal ortamdaki çalışmanın en güzel örneğidir.

2- GİG EKONOMİSİ

2.1- GİG Ekonomisi Kavramı

Teknolojinin ilerlemesiyle piyasalar ve en-

düstriler giderek dijital ortama taşınmaktadır. Bu yönelme aynı zamanda işgücü piyasasında bir kısım yenilikleri ve dönüşümleri de beraberinde getirmektedir. Gig ekonomileri (geçici işler ekonomisi) kavramı ise bu yeniliklerin başında gelmektedir. Digital platformlar geliştikçe, gig ekonomileri kavramı da her geçen gün gelişmeye ve gündem olmaya devam etmektedir. Ancak üzerine yapılan ciddi tartışmalara rağmen, kavramın tanımlanması ilgili olarak henüz tam bir netlik bulunmamaktadır. Buna rağmen, gig ekonomilerini tanımlamada, bu ekonomide görülen işlerin geçici işler olduğuna dair nitelemenin öne çıktığını görmekteyiz⁶.

Genel anlamda; bir işin görülmesini talep edenler, işverenler, işçiler ve müşteriler arasındaki kısa dönemli taahhütler olarak karakterize edilen gig ekonomisi kavramının net bir tanımlanmasının olmaması, başka kavramların da gig ekonomisi ile eş anlamlı bir şekilde kullanılmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, gig ekonomisi aynı zamanda; paylaşım ekonomisi (*sharing economy*), işbirliği ekonomisi (*collaborative economy*), erişim ekonomisi (*access economy*), talep ekonomisi (*on-demand economy*), serbest ekonomi (*freelance economy*) 1099 ekonomisi (*1099 economy*), platform ekonomisi (*platform economy*), eşleştirme ekonomisi (*matching economy*), eşler arası pazarlar (*peer-to-peer markets*) ve yetenek pazarları (*talent market places*) olarak da adlandırılmaktadır⁷.

Ancak Mc Kinsey tarafından yapılan tanımlamaya göre, gig piyasaları dijital ortamda yapılan koşullu çalışmayı ifade etmektedir. Ancak bu tanıma sözleşmesiz yürütülen yarı çalışma ve serbest çalışmanın dahil olmadığı belirtilmektedir⁸.

⁶ Arne L. KALLEBERG ve Michael DUNN. "Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy, Perspective on Work, 2016, s.10-11.

⁷ Sarah A. DONAVAN ve diğerleri. "What Does the Gig Economy Mean for Workers?". CRS Report, Federal Publications, 2016, s.1; Arne L. KALLEBERG ve Michael DUNN. a.g.m. s.10-11.

⁸ Mckinsey Global Institute. *A Labour Market that Works. Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age*, San Francisco, 2015, s.1.

2.2- GİG Ekonomisinin Özellikleri

Gig ekonomileri esasen; geleneksel endüstrilerde a-tipik, esnek, serbest, gündelik, rastlantı şeklinde çalışanların iş görme edimlerinin dijital ortama yöneltmesine benzer. Buna rağmen, gig ekonomilerinde çalışanlar ile geleneksel endüstrilerde çalışanlar arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır.

Öncelikle gig ekonomilerinde çalışanlar, fiziki bir işyeri ortamına bağlı kalmaksızın ev ortamında çalışmaktadır. Bu nedenle, çalıştıkları zamanı kendileri ayarlayabilmektedir. Buna bağlı olarak, gig ekonomilerinde çalışanlar için önceden tahmin edilebilir bir çalışma zamanı belirlemek pek mümkün olmamaktadır. Tabi bu farklılıklar, gig piyasasında görülen işin niteliğine ve konusuna göre değişiklik göstermektedir. Bu kapsamda, gig piyasasında yer alan firmalardan bazılarında çalışanlar istedikleri zaman çalışabilirken, bazı firmalarda ise çalışma esnekliği buna göre daha katı bir şekilde uygulanmaktadır. Diğer taraftan, gig piyasasında yapılan iş için gerekli olan beceri düzeyi esnekliği etkileyen bir diğer faktördür. Örneğin gig piyasasında, yazılım kodu yapacak bir çalışan daha özerk iken, fotoğraf etiketleme veya veri girişi yapacak biri ise daha az esnekliğe sahiptir⁹.

Gig ekonomilerinde zaman bakımından netlik olmaması çalışanların yaptıkları kısa süreli işler karşılığında alacakları ücretlerin de tahmin edilebilirliğini ortadan kaldırmaktadır. Bu nedenle, diğer klasik işgücü piyasalarına karşılık gig ekonomilerinde çalışanlar için ücretler konusu ciddi farklılık göstermektedir. Ayrıca ücret konusundaki belirsizliğin yanında gig piyasalarında çalışanlar için ikramiye, promosyon gibi ek katkılar da söz konusu olmamaktadır¹⁰.

Gig ekonomileri için ortaya çıkan başka bir farklılık ise, bu piyasada iş görenlerin hak ettikleri ücretlerden üçüncü bir kişi tarafından kesinti yapılması durumudur. İşleyişine baktığımızda, gig ekonomisinde çevrimiçi platformlarda iş yaptırmak isteyen kişiler/işverenler ile iş görmek yani çalışmak isteyen bireyler birbirleriyle arz ve talep içerisinde eşleşmektedir. Platformlar aracılığıyla yerine getirilen işler nedeniyle iş görene ücret ödemesi yapılırken komisyon ücreti altında bir kesinti yapılmaktadır. Diğer bir deyişle, çevrimiçi platformların sahipleri aracılık ettikleri işler nedeniyle yapılan ödemelerden yüzdesel olarak pay kazanmaktadır¹¹.

Diğer taraftan, gig ekonomilerinde çalışanlar, işlerini yürütürken iş talep edenlerle veya işverenlerle bağlantı kurmadan verilen işleri veya görevleri yerine getirdikleri için tercih edilmektedir¹². Bu ise, gig ekonomilerindeki işleri klasik işlerden ayıran başka bir farklılıktır.

Bununla birlikte, gig piyasasında yer alan platform sahibi şirketlerin uygulamalarında farklılık olduğu görülmektedir. Örneğin bazı platformlarda gig çalışanlarına platform üzerinden fiyatları ve işleri serbestçe belirleyebilme ve seçebilme hakkı tanırken, diğer platformlar ise ücretlerin ve işlerin belirlenmesini kendi kontrolüne bırakmaktadır¹³. Bu farklılık ise, gig işlerinin konusuna ve niteliğine göre değişiklik göstermektedir.

Bir diğer farklılık ise, gig ekonomisi içerisinde yer alan platforma sahip şirketlerin, dijital ortamda iş gördürmek isteyen işverenler/müşteriler ile gig çalışanları arasındaki ilişkiyi üçüncü bir kişi olarak kontrol etmesinde ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bu şirketler platform markasını da

⁹ Arne L. KALLEBERG ve Michael DUNN. a.g.m. s.11-12.

¹⁰ Arne L. KALLEBERG ve Michael DUNN. a.g.m. s.11.

¹¹ Arne L. KALLEBERG ve Michael DUNN. a.g.m. s.11-12.

¹² Arne L. KALLEBERG ve Michael DUNN. a.g.m. s.11.

¹³ Einav, Farronato, and Levin, 2015'ten akt. Sarah A. DONAVAN ve diğerleri. a.g.e. s.2

kendileri yönetmektedir¹⁴.

Gig ekonomisini klasik piyasa ekonomilerinden ayıran ve yukarıda açıklanan söz konusu farklılıklar, gig piyasalarını karakterize eden hukuki ilişkinin kabul edilğinde kendini gösteren önemli bir farklılığı açığa çıkarmaktadır. Bu ise, gig ekonomisinde yer alan platform sahibi şirketlerin (*on-demand companies*), bu platformlarda çevrimiçi bulunan gig çalışanlarını klasik anlamda bağımlı işçi olarak görmemesidir. Aksine gig çalışanlarını bağımsız ve özgür bir sözleşmeci olarak görmektedir. Dolayısıyla platformlarla yapılan sözleşmelerin başlığı da, sağlayıcı ve şirket arasındaki sözleşme olarak dizayn edilmektedir¹⁵.

Ancak gig piyasalarının yükselmeye devam etmesi bu piyasada çalışanların giderek sayısal anlamda artmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, klasik anlamda işçi ve işveren ilişkisinin tanımlanmadığı gig ekonomisindeki sorunların ele alınması ise giderek daha büyük ihtiyaç haline gelmektedir. Bu kapsamda, örneğin ABD’de gig piyasasında yer alan taşıma hizmeti sunan Lyft platformunda çalışan gig sürücülerinin asgari ücret ve fazla mesai ücreti gibi işçi haklarına sahip oldukları dile getirilmektedir¹⁶. Benzer şekilde, ABD’deki bir şehir meclisince gig piyasasındaki bir platformda sürücü olan gig çalışanlarına yerel toplu pazarlık hakkı verilmiştir¹⁷.

Bu gelişmeler, insanların hangi ortamda olursa olsun, örneğin dijital bir ortamda işleyen gig ekonomisinde her ne kadar doğrudan işçi

ve işveren ilişkileri üzerine hukuki bir tanımlama yapılmayan bir zeminde bile çalışma veya iş görmeden kaynaklanan ilişkilerin asgari sınırlar çerçevesinde düzenlenmesi gerekliliğini işaret etmektedir.

2.3- GİG Ekonomisi Örnekleri

Gig ekonomilerinin işleyişine baktığımızda, temel olarak “yığın çalışma (crowdwork)” ve “uygulamalar aracılığıyla talep üzerine çalışma (work on-demand via apps)” olmak üzere iki tür çalışma biçiminde sistemin işlediğini görmekteyiz¹⁸.

Yığın çalışma denilen şey, çevrimiçi platformlar aracılığıyla bir dizi görevin internet ortamında yerine getirilmesini ifade etmektedir¹⁹. Bu platformlar sınırsız sayıdaki müşteriyi/iş talep eden/işvereni ve çalışanı küresel bazda dijital bir ortamda birbiriyle buluşturmayı sağlamaktadır. Yığın çalışmalarda, küresel boyuta erişebilen dijital platformlara farklı coğrafyalardan çevrimiçi kullanıcıların erişmesi nedeniyle çalışmanın standartları oluşmamaktadır²⁰.

Uygulamalar yoluyla talep üzerine çalışma ise yığın çalışmadan biraz farklılık göstermektedir. Uygulamalar yoluyla talep üzerine çalışma; kentsel ve kırsal bir alanda taşıma ve temizlik gibi geleneksel işlerin yürütülmesinin yanı sıra büro işlerinin de yerine getirilebildiği bir çalışma biçimidir²¹. Uygulamalar yoluyla talep üzerine çalışmada çevrimiçi platformlar aracılığıyla müşteriler/iş talep edenler/işverenler ve çalışanlar eşleşebilmektedir. Bu kapsamda, uygulama yoluyla

¹⁴ Sarah A. DONAVAN ve diğerleri. a.g.e. s.3.

¹⁵ Sarah A. DONAVAN ve diğerleri. a.g.e. s.2.

¹⁶ 29 U.S.C.: 201-219’dan akt. Sarah A. DONAVAN ve diğerleri. a.g.e. s.8.

¹⁷ Wingfield ve Isaac, 2015’ten akt. Sarah A. DONAVAN ve diğerleri. a.g.e. s.8.

¹⁸ Cardon and Casilli, 2015; Kessler, 2015a; Said 2015; Smith and Leberstein, 2015’ten akt. DE STEFANO, V. “*The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the ‘Gig-Economy’*”, *Conditions of Work and Employment Series*, No:71, International Labour Organization, 2016, s.1.

¹⁹ Bergvall, Kareborn and Howcroft, 2014; Cherry, 2011; Eurofound, 2015; Felstiner, 2011; Howe, 2006’dan akt. DE STEFANO. a.g.m. s.1.

²⁰ DE STEFANO. a.g.m. s.3.

²¹ Aloisi, 2015; Dagnino, 2015; Greenhouse, 2015; Rogers, 2015b’den akt. DE STEFANO. a.g.m. s.1.

talep üzerine çalışma kapsamındaki işlerde çalışma standartları diğerine kıyasla oluşmaktadır²².

Temel işleyiş farklılığına rağmen, gig ekonomisi içerisinde her iki çalışma biçiminde de e-ortamda ya da platformlar yoluyla verilen görevler çok çeşitlilik arz etmekte bu nedenle de homojen olmamaktadır²³. E-ortamdaki veya dijital alandaki işlerin bu şekilde çeşitlilik ihtiva etmesi, dijital platformlardaki çevrimiçi çalışmalara dair söz-

leşmelerin teklif edilmesi, kabul edilmesi ve yerine getirilmesinde de kendini göstermektedir²⁴.

Gig ekonomisindeki bu iki çalışma biçimi arasında başka ortak özellikler de bulunmaktadır. Örneğin, gig ekonomisinde çalışanlar dijital platformlara veya akıllı telefon uygulamalarına sahip şirketler ile hukuki bir anlaşmayı imza altına alması gerekmektedir²⁵.

Tablo 1: GİG Ekonomilerinden Manzara

Transportation	Finance	Consumer goods
Space	Personal services	Professional services

(Kaynak:²⁶)

Uygulamada, gig piyasasında faaliyet gösteren şirketlerin büyük bir çoğunluğunun yığın iş platformu, ulaşım platformu, teslim-gönderim platformu ve serbest çalışan platformu, profesyonel işler platformu, personel işleri platformu,

satış pazarı platformu olmak üzere farklı iş kategorilerine ayrıldığını söyleyebiliriz²⁷. Örneğin, Uber, Lyft, Bla Bla Car gibi uygulamalar ulaşımında kullanılırken, Airbnb, HomeAway gibi uygulamalar ev kiralama platformu olarak kullanılmaktadır. Taskrabbıt

²² DE STEFANO. a.g.m. s.3.

²³ Eurofound, 2015; Huws, forthcoming'den akt. DE STEFANO. a.g.m. s.3.

²⁴ Risak ve Warter, 2015'den akt. DE STEFANO. a.g.m. DE STEFANO. a.g.m. s.3.

²⁵ Sarah A. DONAVAN ve diğerleri. a.g.e. s.1.

²⁶ Antonio ALOISE. "Commoditized Workers: Case Study Research On Labor Law Issues Arising From A Set Of "On-Demand/Gig Economy" Platforms". Comparative LaborLaw &Policy Journal, 37/3, 2016, s.660.

²⁷ Aldrich and Ruef, 2006'den akt. Arne L. KALLEBERG ve Michael DUNN. a.g.m. s.11.

Tablo 2: Gig Ekonomilerinde İş Kalitesi Tipleri

Crowdwork Platforms	Online Freelance Platforms	Delivery/Home Task Platforms	Transportation Platforms
Tazminat Belirleme	Pazarlık edilebilir ücretler	Sıkı markalama gereksinimleri	Sıkı markalama gereksinimleri
Düşük Katılım Cezalandırıcı Değil	Düşük Katılım Cezalandırıcı Değil	Cezalandırıcı katılım şartları	Cezalandırıcı katılım şartları
Yüksek Gözetim	-	Arka plan kontrolleri	Arka plan kontrolleri
Düşük Özerklik	Daha fazla özerklik	Düşük Özerklik	Düşük Özerklik
Microtask	Proje Bazlı	Kısa Süreli	Kısa Süreli
Kısa Süreli	En Uzun Süreli	Daha Yüksek Ücret	Daha Yüksek Ücret
En Düşük Beceri	Özel Yetenekler	Fiziksel Varlık Gerekir	Fiziksel Varlık Gerekir
Sanal Çalışma	Sanal Çalışma	Özel Yetenek Gerektirmez	Özel Yetenek Gerektirmez
<i>Düşük Ücretler/ Düşük İşçi Kontrolü</i>	<i>Yüksek Ücretler/ Yüksek İşçi Kontrolü</i>	<i>Yüksek Ücretler/ Daha Az İşçi Kontrolü</i>	<i>Yüksek Ücretler/ Düşük İşçi Kontrolü</i>

Kaynak:²⁸

ise yerel düzeyde temizlik, taşıma, teslimat ve tamirci işleri gibi personel hizmetleri için tercih edilmektedir. Upwork, Fiverr ise küresel düzeyde profesyonellerin bağlandığı ve işbirliği yaptıkları serbest çalışma platformudur. Tradecy ise kadınların moda ürünlerini alıp satmaya yarayan bir satış pazarı platformudur.

Gig ekonomisinde yapılan işlerin yığın iş, serbest çalışma, gönderim/ev işleri ve ulaşım olarak dört kategori itibarıyla irdelediğimizde ise gig çalışanlar için ücret, katılım, gözetim, özerklik, iş türü, süre, beceri gerekliliği, sanal çalışma gibi yönlerden farklılaştığını görmekteyiz.

Örneğin Uber sürücüsü olan birinin çalışabilmesi için fiziki katılım gerekmekte olup yol ücretleri dijital uygulama tarafından otomatik olarak belirlenmektedir. Ayrıca Uber sürücüsü olabilmek için özel bir yetenek gerekmemekte olup, sürüş için çevrimiçi iken özerklik düzeyinin de az olduğunu ifade edebiliriz. Uber’de müşteri memnuniyeti ise arka planda algoritmik bir sistem tarafından takip edilmektedir. Ancak Airbnb

gibi platformda ise ev kiralayabilmek için fiziki bir katılım gerekmemekte olup, sanal ortamda işler tamamen bitirilebilmektedir. Airbnb platformunda ücret ise çevrimiçi çalışan tarafından belirlenmekte ve çevrimiçi çalışan için serbestlik ev ortamında gerçekleştirilebildiği için daha fazladır denilebilir. Ancak iki uygulamada da çevrimiçi olunması gerekmektedir.

Gig ekonomileri altında iş gören bireylerin mesleklerine yada işkollarına örnek olarak; dijital pazarlamacılar, mobil uygulama taksi hizmeti sunan sürücüler, sanatçılar, fenomenler, yazarlar, editörler, web sitesi uzmanları, sosyal medya uzmanları, grafik tasarımcılar, video-fotoğraf uzmanları, veri girişi yapanlar, danışmanlar, avukatlar, diyetisyenler, çağrı hizmeti sunanlar, öğrenciler verilebilir.

2.4- GİG Ekonomisi İstatistikleri

Gig ekonomilerinde yer alan dijital platformlarda veriler tutulmasına rağmen, gig piyasasında gerçekte ne kadar çevrimiçi çalışanın olduğu-

²⁸ Arne L. KALLEBERG ve Michael DUNN. a.g.m. s.13.

nu ölçmenin mümkün olmadığını görmekteyiz. Çünkü, öncelikle gig ekonomisinde yer alan çalışanların ne kadarının hesabının aktif veya pasif olduğunu söz konusu platformlar açık bir şekilde vermemektedir. Diğer taraftan bu platformlarda kişisel/münhasırlık aranmaması nedeniyle bu piyasada yer alan çalışanlar başkaca platformlarda da çevrimiçi çalışabilirler²⁹.

Başka bir açıdan ise, gig ekonomisinde çalışanların bir kısmı bu tür işleri ikinci iş olarak yapmaktadır. Bu nedenle, gig ekonomisinde çalışanların bu aktivitelerini birincil iş mi, ikincil iş mi yoksa hobi olarak mı, sezonluk bir iş olarak mı yapıp yapmadığı da tam olarak bilinmemektedir³⁰. Bütün bunlar, gig ekonomisindeki çalışma istatistiklerinin sağlıklı olması açısından önem arz etmektedir.

Bunlara rağmen, 2020 yılındaki işgücü durumlarının nasıl olacağı sorusu, iş dünyası liderleri ve insan kaynakları direktörlerine bir anket eşliğinde sorulduğunda, yüzde %33'ü serbest çalışan sayısında, %28'i ise geçici işlerdeki çalışan sayısında artış olacağını beklemektedir³¹. Bunun dışında başka bir veride ise, ABD'de çalışanların %40'nın koşullu, yarı zamanlı ve gig piyasasında çalıştığı belirtilmektedir³². Ayrıca, ABD'de Çalışma İstatistikleri Bürosu 2017 yılında 55 milyon kişinin esnek ve gig çalışanı kapsamında olduğunu bildirmiştir. Bu rakam ABD'de işgücünün yaklaşık %34'nü oluşturmaktadır³³.

2.5- GİG Ekonomisinin Yararları

Gig ekonomisinin çalışanlar için veya iş görülmesini talep edenler/işverenler için yararla-

rından bahsedilebilir. Bu yararlar, çalışanlar ve iş talep edenler/işverenler nezdinde iki alt başlıkta ele alınabilir.

2.5.1- Çalışanlar İçin Yararları

Gig ekonomilerinde çalışmanın çalışanlara bazı yararlar sunduğu söylenebilir. Bu faydalara aşağıda yer verirken aynı zamanda gig piyasası ile ilgili bilgilere de yer verilmiştir.

Ev Ortamında Çalışabilme İmkânı: Gig piyasasında sunulan işlerden özellikle ulaşım ve personel işleri dışındaki işlerde doğrudan fiziki bir katılım gerekmemekte, bu nedenle dijital bir ortamda insan temasına hiç gerek duyulmamaktadır³⁴. Gig ekonomisinde yer alan işler, işyeri ortamında bulunmadan, ev ortamında çalışılarak yerine getirilebilmektedir.

İstediğin Zaman Çalışma İmkânı: Öncelikle gig piyasası çalışanlara istedikleri zaman platformlarda çevrimiçi olabilme yani emeklerini istedikleri an sunabilme imkânı vermektedir³⁵. Genel olarak gig piyasalarındaki çalışma geleneksel çalışma yöntemlerine göre çok daha esnekler. Çünkü geleneksel çalışma yöntemlerinde işverenin belirlediği saat aralığında çalışmanız beklenmektedir. Hatta geleneksel işlerde evde çalışma yapsanız bile, işverenin verdiği işi mesai saatleri içerisinde istediği saat aralığında bitirmeniz gerekmektedir. Ancak gig ekonomisindeki işler için emek arzınızı çevrimiçi olarak platforma istediğiniz zaman sunabiliyorsunuz. Bu ise ciddi bir esneklik sağlamaktadır.

Yeni İş İmkânları: Geleneksel yöntemlerle fiziki bir işyeri ortamında giderek çalışanlar için ücret

²⁹ Antonio ALOÏSE a.g.m. s.659.

³⁰ Sarah A. DONAVAN ve diğerleri. a.g.e. s.3.

³¹ Deloitte. *The rise of the social enterprise. 2018 Deloitte Global Human Capital Trends.* 2018. s.7.

³² Deloitte. *The rise of the social enterprise. 2018 Deloitte Global Human Capital Trends.* 2018. s.25.

³³ International Labour Organization, Helping the gig economy work better for gig workers. ILO-USA.

³⁴ DE STEFANO. a.g.m. s.4.

³⁵ DE STEFANO. a.g.m. s.4.

ve gelirler harcamaları karşılamaya yetmeyebilir. Gig piyasaları çalışanlar için ev ortamında, yeni iş imkânı yani ek gelir imkânı sunabilmektedir³⁶.

Boş Zamanı Değerlendirme İmkânı: Fiziki işyerine gitmek, iş arkadaşı ile gereksiz vakit harcamak, işten geri gelmek vb. zamanlar gig ekonomilerinde çalışanlar için tasarruf edilebilir hale gelmektedir. Ayrıca geleneksel işler genellikle fiziki ortamda yerine getirilebildiğinden iş sonrasında evde boşa geçirecek zamanlar söz konusu olabilmektedir. Ancak gig ekonomisi içerisindeki sanal mekanlar veya dijital platformlar, işçiler için önemli faaliyet ve gelir kaynağı olabilmektedir³⁷.

Yerel İşgücü Piyasası Aksaklıklarından Kurtulma İmkânı: Gig piyasasındaki platformlar vasıtasıyla iş talep edenler/işverenler ile çalışanlar yerel işgücü piyasası kısıtlamalarından kurtulabilmekte böylece ulusal düzeyin dışında uluslararası boyutta fiyat teklifleri götürebildikleri sanal bir ortama kavuşmaktadır³⁸. Bu ise, gig piyasalarının çalışanlar için yerel bazdaki işgücü piyasası aksaklıklarının aşarak küresel düzeyde gelir sağlama imkanı yaratmaktadır.

Göçmen İşçilere Dijital Ortamda Çalışma İmkânı: Her çalışanın çalıştığı işten beklentisi farklıdır. Bu çerçevede bakıldığında göçmenler için gig piyasasının yararları olduğu söylenebilir. Çünkü çalışma izni almamış bir göçmenin gig piyasasında dijital bir ortamda fiziki bir işyerine gitmeksiz evden çalışması çok daha rahattır. Ayrıca dijital platform sayesinde işverenle ve işyeri ortamıyla yüz yüze gelinmemesi ise göçmenler için mobbing, ırkçılık ve ayrımcılığı ortadan kaldıracıdır³⁹. Bunlar, göçmenler için gig ekonomisinde çalışmanın olumlu yönünü göstermektedir.

Savaş ve Yok Olma Ortamında Yaşayanlara Fırsat İmkânı: Göçmenler dışında savaş vb. nedenlerle yok olan bölgelerde yaşayanlara kendi yerel bölgelerinde çalışma için yeterli imkân ve gelir sağlanmadığı görülmektedir. Bunlar bunalım halinde, kötü yaşam tarzında bölgesel düzeyde çalışmamaya doğru bir mahkumiyeti doğrulamaktadır. Gig ekonomileri ise, küresel ölçekte internet ortamına bağlanabildiği müddetçe yerel bölgelerden çevrimiçi bağlanan bireylere bir kısım yığın işlerin yaptırılabilmesine olanak sağlayabilecektir⁴⁰.

2.5.2- İş Talep Edenler/işverenler İçin Yararları

Gig ekonomilerinin iş talep edenler ve işverenler için önemli avantajlar sağlamaktadır. Bunlara aşağıda yer verirken yine gig piyasaları ile ilgili bilgilere de yer verilmiştir.

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamalarından Kurtulma İmkânı: Öncelikle gig piyasasında, dijital ortamda iş talep edenler veya işveren konumunda olanlar kendilerini iş hukuku çerçevesinde iş yaptırdıkları kişilerin işvereni olarak görmemektedir. Diğer taraftan bu platformlarla çalışanlar arasında imzalanan sözleşmelerin iş hukuku anlamında iş sözleşmesi değil de borçlar hukuku çerçevesinde eser veya taahhüt sözleşmesi şeklinde olduğu görülmektedir. Ayrıca pratikte bakıldığında, dijital ortamda çalışanların iş ve sosyal güvenlik haklarının pek sağlanmadığı görülmektedir. Bu nedenle, gig piyasasında iş talep eden veya işveren konumunda olanlar, dijital ortamda iş gördükleri bireylerin hastalık, istirahat, yıllık izin, hafta tatili izni, kıdem tazminatı gibi talepleriyle uğraşmamaktadır⁴¹.

³⁶ Antonio ALOÍSE a.g.m. s.658.

³⁷ Antonio ALOÍSE a.g.m. s.658.

³⁸ Arne L. KALLEBERG ve Michael DUNN. a.g.m. s.12.

³⁹ Arne L. KALLEBERG ve Michael DUNN. a.g.m. s.12.

⁴⁰ Arne L. KALLEBERG ve Michael DUNN. a.g.m. s.12.

⁴¹ Antonio ALOÍSE a.g.m. s.665.

Gig ekonomilerinde işveren konumunda olanlar, çalışanlar ile işi bittiğinde çok kolay bir şekilde onlardan kurtulabilmektedir⁴². Böylece gig ekonomilerinde, iş ve sosyal güvenlik hukukunun uygulanmasının gerektirdiği maliyetlere maruz kalınmamaktadır. Bu ise işverenlerin bu platformları tercih etmesinin bir nedenidir.

Daha Hızlı ve Daha Verimli İş Yaptırma İmkânı: Gig ekonomisindeki platformlar sayesinde, küresel ölçekteki işgücü arz ve talebine ulaşılmaktadır. Bu ise, gig işlerinin daha verimli daha az ücret isteyen ellere bırakılması imkânını sunmaktadır. Böylece platformlar sayesinde işlerin yerine getirilmesi ve hizmetlerin görülmesi daha hızlı sağlanmakta ayrıca maliyet yönünden ise avantajlar elde edilmektedir. Diğer taraftan, gig platformları sayesinde, geniş insan kitlelerine ulaşılarak arz ve talep noktasındaki dengesizlik ortadan kalkmaktadır⁴³.

İşgücüne Ulaşmada Esneklik Sağlama: Gig piyasaları detaylı bir şekilde ölçeklenebilir bir işgücüne erişimi mümkün hale getirerek işgücüne ulaşmada işverenlere veya işletmelere ciddi bir esneklik sağlamaktadır⁴⁴. Böylece, gig piyasasında yer alan işverenler, platformlar aracılığıyla da hızlı ve daha esnek şekilde iş verme, iş görürme imkânına sahip olmaktadır⁴⁵.

Müşteri Memnuniyetlerinin Daha Kolay Değerlendirilmesi İmkânı: Gig piyasasında platformlar aracılığıyla görülen hizmetlerde hizmet talep edenlerin müşteri memnuniyetleri platformdaki derecelendirme oylarıyla daha hızlı bir şekilde takip edilebilmekte ve sonuçlandırılabilir. Diğer taraftan gig piyasasında yer alan şirketlerin

platform ve uygulamaları algoritmik olarak çalıştığından gig işçileri performans açısından daha kapsamlı bir şekilde değerlendirilebilmekte ve daha kolayca kontrol edilebilmektedir⁴⁶.

Daha Az Personel Çalıştırma İmkânı: Gig piyasasında yer alan işverenler, platformda müşteriler tarafından yapılan beğeni derecelendirme sayesinde çalışan algoritmik sistemle hizmet görenler üzerinde kontrol yetkisini müfettiş, kontrolör vb. unvanlarda personel istihdam etmeden ücretsiz olarak gerçekleştirebilmektedir. Algoritmik sistemin tek yapması gereken müşterilerden gelen derecelendirmeleri bütünleştirerek hizmet sunucusu olan çalışanı devre dışı bırakmaktır. Örneğin, Uber sürücülerine ait derecelendirmeler 4.6'nın altına düştüğünde platform sürücüyü devre dışı bırakmaktadır⁴⁷. Diğer taraftan gig ekonomisinde çalışanlar için kadrolar üstü pozisyonlara gerek duyulmadığından müdür, direktör, yardımcıları vb. pozisyonlara gerek kalmamaktadır. Bütün bunlar gig ekonomilerinin işverenlere daha az kurumsal personelle çalışma imkânı sunduğunu göstermektedir.

2.6- GİG Ekonomisinin Zararları

2.6.1- Çalışanlar İçin Zararları

Gig ekonomilerinde yer almanın çalışanlara zararları olduğu da görülmektedir. İşverenler açısından ise zararlarının olduğuna dair değerlendirme yapmak şu an itibarıyla pek mümkün gözükmemektedir. Bu nedenlere çalışanlara olan zararlarına aşağıda yer verilmiştir.

Klasik İşler Kapsamında İşçi/İşveren İlişkisinin Kabul Edilmemesi Sorunu: Gig piyasalarının

⁴² Moshe Z. MARVİT. "How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine" The Nation (5 February), 2014.

⁴³ McKinsey Global Institute. A Labour Market that Works. Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age. San Francisco. 2015. s.5.

⁴⁴ DE STEFANO. a.g.m. s.4.

⁴⁵ Deloitte. The rise of the social enterprise. 2018 Deloitte Global Human Capital Trends. 2018.

⁴⁶ Alex ROSENBLAT ve Luke STARK. "Uber's Drivers: Information Asymmetries and Control in Dynamic Work". Value Walk. 2015.

⁴⁷ Josh DZIEZA. "The rating game. How Uber and its peers turned us into horrible bosses". The Verge (28 October), 2015.

Taylorizm'in dijital versiyon olup olmadığı ile ilgili tam bir netliğin olmaması önemli açmazlara neden olmaktadır⁴⁸. Böyle bir netliğin olmamasının en önemli nedeni gig ekonomilerindeki çalışmanın dijital ortamda ve küresel ölçekte gerçekleştirilmesidir. Çünkü bu şekilde bir çalışma yapılması işyeri ortamının sınırlarının değişmesine, klasik işçi ve işveren ilişkisinin gig piyasalarında tanınmamasına yol açmaktadır.

Bu çerçevede, gig ekonomilerinde yürütülen işler, teorik çerçevede klasik işçi ve işveren ilişkisinde olan bağımlılık düzeyindeki iş şeklinde bile değerlendirilmekten uzaktır. Çünkü gig piyasasında işçi ve işveren terimleri pek kullanılmamakta onun yerine bağımsız yükleniciler terimi tercih edilmektedir⁴⁹.

İş Hukuku Kapsamındaki Hakların Sağlanmaması Sorunu: Gig ekonomilerinde işçi ve işveren ilişkisi şeklinde tanımlamaya yer verilmeyecek çalışmanın yüklenim veya taahhüt sözleşmesi kapsamında görülmesi, gig ekonomilerinde emeğin ve ücretinin iş hukuku anlamında korunmaması anlamına gelmektedir. Diğer bir deyişle, gig piyasasında çalışanlar asgari ücret, ücretli hafta tatili, yıllık izin hakkı, kıdem tazminatı gibi iş hukukuna dair haklardan mahrumdurlar⁵⁰.

Sosyal Güvenlik Haklarından Mahrum Kalma Sorunu: İşçi ve işveren ilişkisinin varlığının gig piyasasında kabul edilmeyişi başka bir soruna yani gig çalışanlarının sağlık sigortası ve emeklilik gibi sosyal güvenlik haklarından yararlanmamasına neden olmaktadır. Bu nedenle gig piyasasında çalışıyorsanız bu faydaları çalışan olarak kendiniz satın almanız yani ekstra ödemeler yapmanız gerekmektedir⁵¹.

Ücretlerin Önceden Tahmin Edilememesi Sorunu: Gig piyasasına konu olan işler kısa süreli olduğu için bu işlerin sürdürülebilirliği ile ilgili çok net bir şey söylemek mümkün gözükmemektedir⁵². Bununla birlikte, gig ekonomilerindeki işler çoğunlukla kısa süreli, geçici ve talep üzerine bağlı işler olduğu için, bu piyasada çalışanların ne kadar ücret kazanacağı önceden çok tahmin edilebilir değildir⁵³. Bu ise, gig ekonomilerinde çalışanların gelir kazanamadığı ve iş bulamadığı zamanların yaşanabileceğini göstermektedir. Ancak gig ekonomilerinde çalışanların sosyal güvenlik haklarının sağlanmaması örneğin işsizlik ödeneği gibi uygulamadan yararlanılmaması, iş bulamamanın sonuçlarının daha ağır sonuçlanacağını göstermektedir.

Küresel Düzeyde İşgücü Rekabetinin Olması Sorunu: Dijital platformlar aracılığıyla dünyanın diğer ucundaki işgücüne erişebilme, küresel ölçekte gig piyasasında çalışanların birbirleriyle girecekleri rekabet anlamına gelebilir⁵⁴. Bu rekabet nedeniyle, dijital ortamda çalışan işgücü için ücret gelirleri düşmeye doğru yönelecektir.

Algoritmik Bir Sistemle Kontrol Edilme ve Özgürlüğün Bir Avuntu Olması Sorunu: Gig ekonomisinde çalışanlar için var olan esneklik yada özgürlük sadece bir avuntu da olabilir. Çünkü gig piyasasında çalışanlar eğer daha fazla para kazanmak için platformda tüm gün boyunca çevrimiçi kalırsa, bu sefer standart bir işçiye göre daha fazla süreyle çalışma yapabilir. Bu nedenle, gig piyasasında esneklik her zaman daha fazla özgürlük anlamına gelmeyebilir⁵⁵. Gig çalışanları için algoritmik bir sistem ile takip edilmek veya

⁴⁸ Antonio ALOİSE a.g.m. s.658.

⁴⁹ DE STEFANO. a.g.m. s.5.

⁵⁰ Elka TORPEY ve Andrew HOGAN. *Working in a Gig Economy*. (May 2016). 2016.

⁵¹ Elka TORPEY ve Andrew HOGAN. *Working in a Gig Economy*. (May 2016). 2016.

⁵² DE STEFANO. a.g.m. s.5.

⁵³ Antonio ALOİSE a.g.m. s.658.

⁵⁴ Arne L. KALLEBERG ve Michael DUNN. a.g.m. s.12.

⁵⁵ Shontell, 2011'den akt. Antonio ALOİSE a.g.m. s.662.

performans ölçümlemesinin yapılması iddia edilen esnekliği ve özgürlüğü yine bir avuntu haline dönüştürebilecektir⁵⁶.

Diğer taraftan gig ekonomisinde platformlardan hizmet talep eden müşteriler platformları aracılığıyla internete eriştikleri her yerden gig çalışanlarını nerede olup olmadığını bilmeksizin çağırabilme, iş görmesini isteyebilme hakkını elinde bulundurmaktadır. Bu ise, gig piyasasında çalışanları özgürlük yönünden yine olumsuz etkilemektedir⁵⁷.

Sürekli Beceri Artımı Kısılcasına Girme Sorunu: Gig piyasasında işler geçici olduğu gibi türdeş de olmadığından, çalışanlar sürekli olarak kendilerini yenilemek ve güncellemek zorundadır. Bu ise bir işi yaparken diğer işlere ayrıca hazırlanmayı gerektirebilir. Ancak yeni beceriler edinmek her zaman çok kolay değildir⁵⁸. Beceriler yönüyle ortaya çıkan bu sorun, gig piyasasında çalışanları eğitim-beceri artırımı bunalıma sokarken, güvensizlik hislerinin de yaşanmasına neden olabilir⁵⁹.

Kimlik Tespiti Sorunu: Gig piyasasında çalışanlar fiziki olarak bir işyerinde çalışmadığından ve işler platformlar arkasında ev ortamında gerçekleştirildiğinden, gerçekte gig işlerinin kimler tarafından yapıldığı ile ilgili tespit sorunu ortaya çıkabilir. Bu ise ilerleyen dönemlerde, iş gören açısından kimlik ve sigorta tespiti vb. konularda problemlere neden olabilir⁶⁰.

Çocuk İşçiliği Sorunu: Kimlik tespiti ile ilgili sorun önemli bir soruna daha neden olmaktadır. Gig ekonomisindeki çevrimiçi platformlara

çocukların erişimi de açık olup, bunu kontrol etmenin de bir sürü gücüğü bulunmaktadır. Çünkü küresel düzeyde farklı ülkelerden çevrimiçi programda çalışanların kimliklerini tespit etmek zor bir husustur. Bu nedenle, söz konusu çevrimiçi programlarda çalışanların arasında çocuklar da olabilmektedir. Dijital platformlara çocuklar kredi, burs verme gibi imkanlar ile çekilebilmektedir. Ayrıca çocuklar dijital ortamda daha düşük bir gelir ile de çalıştırılabilir. Bütün bunlar, dijital ortamda çocuk işçiliği sorununu ortaya çıkarabilecektir⁶¹.

Küresel Bazda Çalışan Ayrımı Yapılması Sorunu: Gig piyasasında yer alan işverenler, potansiyel işçi ayırımına giderek küresel bazda işçiliğin ucuz olduğu ülkelerde yaşayanlara platformlarını kullanıma açabilir⁶². Bu ise ücretlerin görece fazla olduğu bölgeler için işsizliğin daha artması gibi sorun yaratabilir.

Zaman Farklılığı Sorunu: Gig piyasasında farklı ülkelerden veya coğrafyalarda platformda iş gören çalışanların işlemleri birden fazla tarafın birlikte çalışmasını gerektirdiğinde ise, saat farklılığı engel teşkil edecektir. Hatta bu saat-zaman farklılığı gig çalışanlarının bir kısmı için geç ve uygun olmayan saatlerde çalışmayı gerektirecektir⁶³.

İnternet Erişimine Bağlılık Sorunu: Çevrimiçi platformlar geri kalmış kırsal bölgelerde ve mülteci kamplarında yaşayanlar için çalışma fırsatı verdiği yönüyle işe yarayabilir denilse de, bu platformlar hızlı internet ağını zorunlu kılmaktadır. Yaşanılan yerde internete erişimde sıkıntılar

⁵⁶ Alex ROSENBLAT ve Luke STARK. *Uber's Drivers: Information Asymmetries and Control in Dynamic Work*. Value Walk (Oct. 15, 2015). 2015.

⁵⁷ DE STEFANO. a.g.m. s.5

⁵⁸ International Labour Organization, Helping the gig economy work better for gig workers. ILO-USA.

⁵⁹ Antonio ALOİSE a.g.m. s.658.

⁶⁰ Antonio ALOİSE a.g.m. s.665.

⁶¹ Moshe Z. MARVİT. "How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine". The Nation (5 February), 2014.

⁶² Antonio ALOİSE a.g.m. s.665.

⁶³ DE STEFANO. a.g.m. s.6.

olması bu piyasalara erişimi yani çalışmayı zorlaştırmaktadır⁶⁴.

Birden Fazla İş Yapma Sorunu: Standing'e göre prekaryanın bir özelliği olarak gördüğü geçici nitelikteki işlerde çalışma yani gelir yetersizliği sorunu, gig ekonomilerinde çalışanlar için de söz konusudur. Bu ise prekarya gibi gig çalışanlarının da tek bir iş değil de birden fazla iş yapması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu durum ise, iş ve mesleklerin bireyler üzerindeki kimlik yaratma etkisini giderek ortadan kaldıracak gibi işlere olan bağlılığı azaltacaktır⁶⁵.

Strese Neden Olma: Gig ekonomilerinde istediği gibi esnek çalışabilmek önemli bir özgürlük sağlıyor denilse de, bu özgürlük aynı zamanda ciddi sorumlulukları da beraberinde getirebilir. Örneğin gig piyasasında çalışanlar için düzenli iş ve düzenli gelir olmaması önemli stres kaynağına neden olabilir⁶⁶.

2.7- GİG Ekonomisi ve Sosyal Güvencesizlik

Gig piyasasındaki işlerin genel çerçevede; çalışanları sömürüye ve düşük ücret düzeyinde çalışmaya mahkum edeceğinin altı çiziliyor⁶⁷. Gig ekonomisinin güvencesiz çalışmaya kapı aralayan yönleri aşağıda ele alınmıştır.

Hukuki Açıdan Belirsizlik Taşınması Yönüyle; Küresel bazda sınırları aşan gig ekonomileri sanal platformlar sayesinde iş görme ediminin farklı ülkelerde gerçekleştirilebilmesine imkân tanırken aynı zamanda bu ilişkiye uygulanması gereken hukuk kuralları açıdan yasal boşluklar

ortaya çıkarmaktadır. Başlı başına hangi ülkedeki hukuki kuralların uygulanacağına dair kesinlik olmaması çalışan hakları için güvencesizlik doğurmaktadır⁶⁸.

İşçi ve İşveren İlişkisi Kapsamına Değerlendirilmemesi Yönüyle; Gig piyasasındaki işlerde çalışanlar bağımlı çalışan statüsünde değerlendirilmemektedir. Serbest veya bağımsız çalışan statüsünde kabul edilmesi gig piyasasında çalışanlar için klasik anlamdaki işçi ve işveren ilişkisinin bulunmadığı anlamına gelmektedir. Bu ise, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku çerçevesindeki işçi haklarından yararlanamamayı yani güvencesiz çalışmayı ifade etmektedir.

Dijital Platformlarca Komisyon Alınması Yönüyle; Klasik işgücü piyasasından farklı olarak gig piyasalarında çalışan ve işveren (iş talep eden) dışında üçüncü bir kişi olarak dijital veya sanal platform sahipleri yer almaktadır. Platform sahipleri bu ilişkide komisyon ücreti adı altında bir kesinti yapmaktadır. Bu kesinti kurulan ilişki nedeniyle alınmakta olup, emek gücünün hak ettiği ücretten yapılması nedeniyle güvencesizliğe kapı aralamaktadır.

Klasik İş Piyasalarını Tehdit Etmesi Yönüyle; Teknolojinin ilerlemesi ile "iş kutuplaşması" yani orta düzey iş yeteneği talepleri ve orta düzey ücret gerektiren işlerin giderek ortadan kalkacağı beklentisi oluşmuştur⁶⁹. Bu kapsamda, gig ekonomileri gelişmeye devam etmekte ve gelecekte işgücü piyasalarını da dağıtma konusunda tehdit etmektedir⁷⁰. Bu ise, bir çok mesleği yok etme konusunda tehdit etmekte ayrıca meslek-

⁶⁴ DE STEFANO. a.g.m. s.10.

⁶⁵ Umut OMA. Post Homo Servus (Birinci Baskı), 2017, s.249.

⁶⁶ Elka TORPEY ve Andrew HOGAN. Working in a Gig Economy. (May 2016), 2016.

⁶⁷ Hill, 2015'ten akt. Arne L. KALLEBERG ve Michael DUNN. a.g.m. s.10.

⁶⁸ Kalkınma Bakanlığı. *Türkiye İşgücü Piyasasındaki Yapısal Dönüşüm*. Ankara: Kalkınma Bakanlığı Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Dairesi. 2017, s.41.

⁶⁹ Kalkınma Bakanlığı. *Türkiye İşgücü Piyasasındaki Yapısal Dönüşüm*. Ankara: Kalkınma Bakanlığı Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Dairesi. 2017, s.38.

⁷⁰ Antonio ALOISE a.g.m. s.658.

lerin yok oluşu anlamında geri dönülemez bir aşamaya doğru ilerlemektedir. Bu nedenle gig ekonomileri, klasik işler için güvencesizliği artırmaktadır.

Sendikal Hakların Belirsizliği Yönüyle; Gig piyasasında çalışanların sendikal haklara sahip olup olmadığı net değildir. Ayrıca gig çalışanları bağımlı çalışan statüsünden bağımsız serbest çalışan statüsü niteliğine sahiptir. Diğer taraftan, gig çalışanlarına sendikal hak tanınsa bile bu örgütlenmelerin tipik bir işçi sendikası gibi değerlendirilmesi zor gözükmemektedir. Bunun dışında, sendikal hak tanınsa bile gig çalışanlarının hangi ülkedeki sendikaya üye olacağı konusunda belirsizlik bulunmaktadır. Bunlar şimdilik sendikal haklara sahip olmayan güvencesiz konumdaki gig çalışanları anlamına gelmektedir.

Endüstri İlişkiler Sisteminin İşleyişini Sınırlandırması Yönüyle Gig piyasalarında küresel ölçekte platforma katılım sağlanabildiği için, hem çalışanlar hem de iş talep edenler(işverenler) rekabet nedeniyle endüstri ilişkiler sistemi dahilinde birbirleriyle işbirliği yoluna gitmek istemeyebilirler⁷¹. Örneğin, aynı işkolunda olan iki firmadan bir tanesi gig piyasasında yer alması nedeniyle daha az personel istihdam edeceğinden işkolu ve grup toplu iş sözleşmesine yanaşmak istemeyebilir. Ayrıca küresel ölçekte gerçekleştirilen ve sınırları aşan gig piyasasında gerçekler, çalışanlar için toplu iş sözleşmelerinin hukuki olarak nerede imzalanacağını ve nerede geçerli olacağına dair soruları da şimdiden cevaplayamamaktadır. Bunlar, gig çalışanlarının güvencesiz durumda olduğunu ifade etmektedir.

Kolektif Hareketi Sınırlaması Yönüyle; Gig ekonomilerinde sanal ortamdaki platform eşliğinde küresel ölçekte iş görenler için kolektif

hareket çok sınırlıdır⁷². Gig çalışanlarının kolektif olarak bir yerde toplanması bir kısım zorlukları içerisinde barındırmaktadır. Fakat dijital ortamda çalışanların internet forumlarında bir araya gelmeleri söz konusu olabilir⁷³. Ancak internet ortamında bir araya gelme kolektif hareketin baskı unsuru olabilme özelliklerinden mahrumdur. Bu ise gig çalışanlarının kolektif haklardan yani baskı gücüne sahip olmadan mahrum bulunması anlamında güvencesizliğine işaret etmektedir.

Yeni Bir Sosyal Sınıf Yaratması Yönüyle; Gig ekonomileri, fiziki işyeri ortamı olmadan sanal ortamda üçüncü bir kişiye belli bir oranda komisyon ödeyerek küresel ölçekte çalışan yeni bir sınıfa işaret etmektedir. Sanal ortamdaki gig çalışanları için, işçi ve işveren ilişkisi yani bağımlı çalışan tanımlaması söz konusu olmazken, iş talep eden veya işveren konumunda olanlar gözle görülür ve her zaman hak iddia edilebilir bir nitelikte değildir. Bu yönü sanal ortamdaki gig çalışanlarını, “proletarya” ve “prekarya” sınıfından ayırmaktadır. Bu değerlendirmeye göre, gig çalışanları; proletarya ve prekarya sınıfından daha güvencesiz yeni bir sınıf olma özelliğini taşımaktadır.

SONUÇ

Teknoloji yaşamımıza girdikçe, çalışanlara bir üretim modelindeki ihtiyaç azaltmakta böylece işgücü piyasaları da dönüşüme uğramakta, özellikle de çalışanlardan beklenen nitelikler ve yetkinlikler değişmektedir.

Dijital ve sanal ortamlara taşınan ticaret ve hizmet üretimi çalışanları çevrimiçi platformlara çeken dijital çalışmaya yöneltmektedir. Bugünlerde, dijital veya sanal çalışma nedeniyle gig ekonomileri kavramının türetildiğini görmekteyiz. Gig ekonomileri, kısa süreli işlerin sanal veya

⁷¹ DE STEFANO. a.g.m. s.9.

⁷² DE STEFANO. a.g.m. s.9.

⁷³ Lilly IRANI ve M. Six SILBERMAN. *Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk*, paper presented at the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems (Paris, 27 April – 2 May). 2013. s.611.

dijital ortamdaki çevrimiçi platformlar sayesinde fiziki bir işyerine gidilmeksizin gerçekleştirildiği işgücü piyasasını tanımlamada kullanılmaktadır.

Bakıldığında, gig ekonomilerinin en belirgin özelliği sanal ortamda veya uygulamalar aracılığıyla çalışmayı gerektirmesidir. Ayrıca gig ekonomileri, evde ve esnek olarak çalışmaya imkan vermektedir. Diğer bir özelliği ise, gig piyasasında çalışanlar ve iş talep edenler(işverenler) küresel ölçekte işgücü arz ve taleplerini platforma sunmaktadır.

Gig piyasalarını klasik piyasalardan ayıran diğer bir özellik ise, bu piyasada çalışan ve iş talep eden(işveren) dışında komisyon ücreti alan üçüncü bir kişinin yani dijital platform sahiplerinin bulunmasıdır. Gig piyasasındaki bu üçlü hukuki ilişki, klasik işgücü piyasasındakinden farklı olarak tipik bir işçi ve işveren ilişkisi kapsamında değerlendirilmektedir. Çünkü gig piyasalarında çalışanlar bağımlı çalışan statüsünde değil, serbest çalışan sözleşmeci olarak kabul görmektedir.

Gig ekonomileri sanal ve dijital ortamlar sayesinde çalışanlara; ev ortamında çalışabilme, istediğin zaman çalışabilme, yeni iş imkanları sunabilme, boş zamanı değerlendirebilme, yerel işgücü piyasası aksaklıklarından kurtulabilme, göçmen işçilere ayrımcılık-ırkçılık yapılmasını önleyecek şekilde dijital ortamda çalışma imkanı sağlayabilme, savaş ve yok olma ortamında yaşayanlara fırsat sunabilme gibi yararlar sağlamaktadır. Gig piyasaları sanal ve dijital ortamlar sayesinde iş talep edenlere(işverenlere); iş ve sosyal güvenlik hukuku uygulamalarından kurtulma, daha hızlı ve daha verimli iş yaptırma, işgücüne ulaşmada esneklik sağlama, müşteri memnuniyetlerinin daha kolay değerlendirilmesi, daha az personel çalıştırma gibi imkanlar sunmaktadır.

Gig ekonomilerinin çalışanlara açısından zararları da ortaya çıkmaktadır. Gig piyasalarındaki sanal ve dijital çalışma ilişkisi klasik anlamda

işçi/işveren ilişkisi olarak kabul edilmemesi, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku kapsamındaki hakların sağlanmaması, kısa süreli işler ve sanal ortamda gelen işle olması nedeniyle ücretlerin önceden tahmin edilememesi, küresel düzeyde işgücü rekabetini yaratması, sanal ortamdaki algoritmik bir sistemle kontrol edilme ve özgürlüğün bir avuntu haline gelmesi ,sanal işler için sürekli beceri artımı kısılcasına girilmesi, dijital çalışmada kimlik tespitinin yapılmasındaki güçlük bu çerçevede de işe çocuk işçiliğine yol açması, küresel bazda ucuz işgücünü olduğu yerdeki çalışanların tercih edilme isteği, farklı ülkelerde gerçekleştirilebilen işler olması nedeniyle zaman farklılığı, sürekli internet erişimine ihtiyaç duyulması, işlerin sürekliliğinin olması nedeniyle strese neden olma gibi problemler de gig ekonomileri içerisinde bulunmaktadır.

En nihayetinde; küresel ölçekte ve sanal ortamda veya dijital platformlar sayesinde gerçekleştirilmesi nedeniyle, gig ekonomileri;

- Hangi ülkenin hukuk kurallarına tabi oluncayağı açısından belirsizlik taşıması,
- Klasik işgücü piyasası işçi ve işveren ilişkisi kapsamına değerlendirilmemesi,
- Dijital veya sanal platform sahiplerinin de üçüncü bir kişi olarak yer alması ve kurulan gig ilişkisi nedeniyle komisyon ücreti alınması,
- Klasik iş piyasalarını giderek sona erdirmesi ve tehdit etmesi,
- Sendikal hakların belirsizliği,
- Hangi ülkede toplu iş sözleşmesinin gerçekleştirileceğine dair netlik olmaması bu çerçevede de endüstri ilişkiler sisteminin işleyişini sınırlandırması,
- Kollektif hareketi güçleştirmesi,
- Proletarya ve prekarya dışında sanal ortamda çalışan yeni sınıf yaratması, yönleriyle güvencesiz çalışmayı beraberinde getirmektedir.

KAYNAKÇA

ALOİSE, A. (2016). "Commoditized Workers: Case Study Research On Labor Law Issues Arising From A Set Of "On-Demand/Gig Economy" Platforms". Comparative LaborLaw &Policy Journal. 37/3, 653-690. Erişim tarihi: 10 Mayıs 2017.

ARVANİTİS, S. (2005). *Modes of Labor Flexibility at Firm Level: Are There Any Implications For Performance and Innovation? Evidence for the Swiss Economy*. Industrial and Corporate Change. 14(6). 993-1016.

BAENA, F., GUARİN, A., MORA, J., SAUZA J., RETAT, S. (2017). *Learning Factory: The Path to Industry 4.0. 7th Conference on Learning Factories*, CLF-Procedia Manufacturing. 9, 73-80.

BAŞKÖY, H. ve KILIÇARSLAN, Y. (2017). *Esnek İşgücü Piyasası Politikalarının Ücret ve Kâr Üzerine Etkisi: Bir Karşılaştırmalı Ülke Analizi*. Çalışma ve Toplum. 3(54). 1507-1544.

DELOİTTE. *The rise of the social enterprise. 2018 Deloitte Global Human Capital Trends*. 2018. (https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/HCTrends2018/2018-HCTrends_Rise-of-the-social-enterprise.pdf). Erişim tarihi: 15 Haziran 2020.

DESTEFANO, V. (2016). "The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'", *Conditions of Work and Employment Series*, No:71, International Labour Organization. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed_protect/-/-protrav/-/-travail/documents/publication/wcms_443267.pdf). Erişim tarihi: 13 Haziran 2020.

DONAVAN, S.A., BRADLEY, D..H., SHIMABUKURO, J.O. (2016). "What Does the Gig Economy Mean for Workers?". CRS Report, Federal Publications. (<https://fas.org/sqp/crs/misc/R44365.pdf>). Erişim tarihi: 14 Haziran 2020.

DZİEZA, J. (2015). "The rating game. How Uber and its peers turned us into horrible bos-

ses", The Verge (28 October). (<https://www.theverge.com/2015/10/28/9625968/rating-system-on-demand-economy-uber-olive-garden>). Erişim tarihi: 16 Haziran 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Helping the gig economy work better for gig workers*. ILO-USA, (https://www.ilo.org/washington/WCMS_642303/lang--en/index.htm). Erişim tarihi: 16 Haziran 2020.

İRANİ, L., SİLBERMAN, M.S. (2013). *Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk*, paper presented at the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems (Paris, 27 April – 2 May), (<http://crowdsourcing-class.org/readings/downloads/ethics/turkopticon.pdf>). Erişim tarihi: 11 Haziran 2020.

KALKINMA BAKANLIĞI. (2017). *Türkiye İşgücü Piyasasındaki Yapısal Dönüşüm*. Ankara: Kalkınma Bakanlığı Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Dairesi.

KALLEBERG, A.L., DUNN, M. (2016). "Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy, Perspective on Work". (<http://lerachapters.org/OJS/ojs-2.4.4-1/index.php/PFL/article/viewFile/3112/3087>). Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2020.

MARVİT, M.Z. 2014. "How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine" The Nation (5 February), (<https://www.thenation.com/article/archive/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>). Erişim tarihi: 08 Haziran 2020.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. (2015). *A Labour Market that Works. Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age*, San Francisco. (https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Employment%20and%20Growth/Connecting%20talent%20with%20opportunity%20in%20the%20digital%20age/MGI%20Online%20talent_A_Labor_Market_That_Works_Executive_%20summary_June%202015.ashx). Erişim tarihi: 16 Haziran 2020.

OMAY, U. (2017). Post Homo Servus (Birinci Baskı). İstanbul: Beta Basım.

ROSENBLAT, A., STARK, L. (2015). *Uber's Drivers: Information Asymmetries and Control in Dynamic Work*. Value Walk (Oct. 15, 2015), (<https://www.valuewalk.com/2015/12/ubers-drivers-information-asymmetries-and-control-in-dynamic-work/>). Erişim tarihi: 05 Haziran 2020.

TOKER, K. (2018). Endüstri 4.0 ve Sürdürülebilirliğe Etkileri. Istanbul Management Journal. 29(84). s.51-64.

TORPEY, E., HOGAN, A. (2016). *Working in a Gig Economy*. (May 2016), (<https://www.bls.gov/careeroutlook/2016/article/mobile/what-is-the-gig-economy.htm>). Erişim tarihi: 02 Haziran 2020.