

**Gig Ekonomisinde İstihdam ve Endüstri İlişkileri:  
İstihdam Statüsünden Kaynaklanan Zorluklar*****Employment and Industrial Relations in the Gig Economy:  
Challenges Resulted from the Employment Status*****Ayhan GÖRMÜŞ**Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri BölümüAralık 2020, Cilt 10, Sayı 2, Sayfa 227-244  
December 2020, Volume 10, Issue 2, Page 227-244

P-ISSN: 2146-4839

E-ISSN: 2148-483X

2020-2

e-posta: [sgd@sgk.gov.tr](mailto:sgd@sgk.gov.tr)

Yazılar yayınlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayımlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

# SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi  
Journal of Social Security

Cilt: 10 - Sayı: 2 - Yıl: 2020  
Volume: 10 - Issue: 2 - Year: 2020

P-ISSN: 2146-4839  
E-ISSN: 2148-483X

**Sahibi / Owner of the Journal**

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / *On behalf of the Social Security Institution*  
İsmail YILMAZ  
(Kurum Başkanı / President of the Institution)

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager**  
Uğur KORKMAZ

**Yayın Kurulu / Editorial Board**

Cevdet CEYLAN  
Ömer KÜÇÜKEVCİLİOĞLU  
Aydın GEDİKLİ  
Okan AYDIN  
Fetullah EVLİYAOĞLU

**Editörler / Editors**

Doç. Dr. Erdem CAM  
Selda DEMİR

**Redaksiyon / Redaction**

Nihan ERTÜRK

**Yayın Türü:** Uluslararası Süreli Yayın / **Type of Publication:** *International Periodical*

**Yayın Aralığı:** 6 aylık / **Frequency of Publication:** *Twice a Year*

**Dili:** Türkçe ve İngilizce / **Language:** *Turkish and English*

**Basım Tarihi / Press Date:** 20.12.2020

**Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),**

TUBİTAK ULAKBİM - TR

EBSCO HOST - US

ECONBIZ - GE

INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL

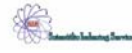
SCIENTIFIC INDEXING SERVICES - US

JOURNAL FACTOR

ASOS INDEX - TR

SOBIAD - TR

tarafından indekslenmektedir.



©Tüm hakları saklıdır. Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir. Dergide yayımlanan makalelerdeki fikir ve görüşler Sosyal Güvenlik Kurumunun kurumsal görüşünü yansıtmaz, tüm görüşler yazarlarına aittir.

**Tasarım / Design:** PERSPEKTİF Matbaacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara

**Basım Yeri / Printed in:** PERSPEKTİF Matbaacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara

**İletişim Bilgileri / Contact Information**

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE

Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 - Faks / Fax: +90 312 207 78 19

**Erişim/Webpage:** <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr> - e-posta / e-mail: [sgd@sgk.gov.tr](mailto:sgd@sgk.gov.tr)

---

## ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

---

Professor Yener ALTUNBAŞ  
Bangor University - UK

Professor Özey MEHMET  
University of Carleton - CA

Asst. Prof. Sara HSU  
State University of New York- USA

Professor Paul Leonard GALLINA  
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH  
University of Carleton - CA

Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM  
University of Utah - USA

Professor Jacqueline S.ISMAEL  
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON  
University of British Columbia - CA

---

## ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

---

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR  
İstanbul Üniversitesi  
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU  
Yıldız Teknik Üniversitesi  
Emekli Öğretim Üyesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR  
Marmara Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ  
İstanbul Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT  
İstanbul Teknik Üniversitesi  
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. E. Murat ENGİN  
Galatasaray Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Hediye ERGİN  
Marmara Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR  
İzmir Demokrasi Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ  
Çağ Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet TOP  
Hacettepe Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Türker TOPALHAN  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Onur Ender AŞLAN  
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL  
Kadir Has Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY  
Bahçeşehir Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŞAR  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER  
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN  
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN  
İstanbul Aydın Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ  
Pamukkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN  
Kıbrıs İlim Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aşkın KESER  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Cem KILIÇ  
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet BARCA  
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR  
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Saim OCAK  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Serdar SAYAN  
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER  
Yaşar Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR  
Yaşar Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK  
Atılım Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

## 19. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

### REFeree LIST FOR THIS ISSUE

Prof. Dr. Levent AKIN  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. İlknur KILKIŞ  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Hamdi EMEÇ  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Handan KUMAŞ  
Pamukkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Furkan EMİRMAHMUTOĞLU  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Murat ATAN  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Umur OMAV  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Aycan HEPSAĞ  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Sibel ATAN  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Kamil ORHAN  
Pamukkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Recep KAPAR  
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Şenay ÜÇDOĞRUK BİRECİKLİ  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Serap PALAZ  
Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Serdar KURT  
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Faruk SAPANCALI  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Banu METİN  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSAN ÇİFTÇİ  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Filiz Elmas SARAÇ  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Nagihan DURUSOY ÖZTEPE  
Pamukkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ  
İstanbul Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Ramazan ŞAHİN  
Gazi Üniversitesi  
Mühendislik Fakültesi

Prof. Dr. Zeki ERDUT  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Aysen TOKOL  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Özgür TOPKAYA  
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Atilla GÖKÇE  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Suat UĞUR  
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Özlem YORULMAZ  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER  
Anadolu Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Handan YOLSAL  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Ömer DORU  
Mardin Artuklu Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Cemal İYEM  
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi  
Söke İşletme Fakültesi

Doç. Dr. Erdem CAM  
Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Özlem GÖKTAŞ  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Dr. Cihan Serhat KART  
Ankara Üniversitesi  
Ayaş Meslek Yüksekokulu

---

**19. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ**  
*EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE*

---

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	39
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	14
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	9
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	14
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	2
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%35

İnceleme Makalesi – Review Article

## Gig Ekonomisinde İstihdam ve Endüstri İlişkileri: İstihdam Statüsünden Kaynaklanan Zorluklar

### *Employment and Industrial Relations in the Gig Economy: Challenges Resulted from the Employment Status*

**Ayhan GÖRMÜŞ\***  
ID 0000-0002-6175-5381

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 10 Sayı: 2 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 2 Year: 2020  
Sayfa Aralığı: 227-244 / Pages: 227-244  
DOI: 10.32331/sgd.840539

### ÖZ

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması ile platformlar üzerinden şahsen veya sanal olarak bir defaya mahsus yapılan görevler veya işlerden oluşan yeni bir piyasa gelişmektedir. Görevlerin arz ve talebini eşleştiren bu yeni piyasa, gig ekonomisi olarak tanımlanmakta ve gig ekonomisinde platform ve çalışan sayısı giderek artmaktadır. Gig ekonomisi birçok kişiye esnek çalışma ve ek kazanç fırsatları sunmasına rağmen, istihdam korumalarının yanı sıra, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının kullanımında yaşanan zorluklar ve kısıtlamalarla gündeme gelmektedir. Bu açıdan, gig-tabanlı çalışanlar platformlar tarafından özel sözleşmelerde çoğunlukla bağımsız yüklenici veya serbest çalışan olarak sınıflandırılmaktadır. Bu bağlamda, bu çalışma, temel olarak, gig ekonomisinin ayırt edici özellikleri, gig-tabanlı çalışma koşulları ve modelleri ile istihdam statüsünden kaynaklanan istihdamın korunması, örgütlenme ve toplu pazarlık açısından yaşanan zorluklara ilişkin ülke örnekleri ile yapılandırılmış kavramsal-teorik bir inceleme sunmayı ve bir takım sosyal politikalar önermeyi amaçlamaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Gig ekonomisi, istihdam korumaları, örgütlenme, toplu pazarlık

### ABSTRACT

A new market consisting of one-off tasks or jobs performed personally or virtually through platforms is developing based on the widespread usage of information and communication technologies. The new market which matches the supply and demand of those tasks is described as the gig economy and the number of platforms and workers in the gig economy gradually increases. Although the gig economy offers opportunities for many people to get flexible work and additional earnings, it remains on the agenda the restrictions and challenges experienced in the usage of employment protections and rights to organise and collective bargaining. In this sense, gig-based workers are often classified as independent contractors or self-employed or freelancers in private contracts by the platforms running in the gig economy. In this context, this study mainly aims to present a conceptual-theoretical review structured with country instances related to the distinctive features of the gig economy, gig-based working conditions and models, and challenges experienced in terms of employment protections, organisation, and collective bargaining which result from employment status and suggest a range of social policies.

**Keywords:** Gig economy, employment protections, organisation, collective bargaining

Önerilen atf şekli: Görmüş, A. (2020). Gig Ekonomisinde İstihdam ve Endüstri İlişkileri: İstihdam Statüsünden Kaynaklanan Zorluklar. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(2). 227-244

Geliş Tarihi/Received: 11/09/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 12/11/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2020

\* Doç. Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, agormus@nku.edu.tr

## GİRİŞ

İnternet patlaması ve bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) kullanımının giderek artması, ücretli çalışmanın normalde kişisel yaşam için ayrılmış alanlara ve zamanlara girmesini kolaylaştırmış ve bu yeni mekansal bağımsızlık hem yeni fırsatları hem de yeni zorlukları beraberinde getirerek, teknolojinin çalışma yaşamındaki rolünü artırmıştır (Eurofound ve ILO, 2017: 3). Bu süreçte, çalışanlarla müşterileri birbirine bağlamak için teknolojiyi kullanan ve gig ekonomisi olarak bilinen online platform (web, uygulamalar vb.) aracılı işgücü piyasaları da yaygınlaşmıştır. Bir talep üzerine çalışanlar tarafından şahsen veya sanal olarak yapılan bir defaya mahsus görevler ya da işlerden oluşan (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 3) gig ekonomisi, yeni sanal piyasaların ve platformların açılması, evde kalmak zorunda olanlar da dahil, birçok kişiye yeni iş fırsatları sunmakta veya halihazırda çalışanlara ek gelir kazanma fırsatı sağlamaktadır (Aloisi, 2016: 658). Ayrıca gig-tabanlı çalışanların işlerini seçme veya reddetme, çalışma saatlerini ve katılım düzeylerini belirleme ve işlerinin bazı yönlerini kontrol etme noktasında daha fazla esnekliğe sahip olması bakımından birtakım avantajları bulunmaktadır (Donovan vd., 2016: 2; Durward vd., 2016: 51; Todoli'-Signes, 2017: 201). Bütün bu avantajlarına rağmen, gig-tabanlı çalışanların, çoğunlukla bağımsız yüklenici veya serbest çalışan olarak sınıflandırılması nedeniyle istihdam korumaları ile örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı açısından iş hukukunun koruyucu kurum ve kurallarının dışında bırakıldığı (ILO, 2016: 222) ve gig ekonomisinde platform, müşteri ve çalışan arasındaki üçgen iş ilişkisinin geleneksel “işçi-işveren” ilişkisini zayıflatığı gerekçesiyle, sürekli eleştirilmektedir (Aloisi, 2016: 658).

Bu eleştirilerin yanı sıra, gig ekonomisinin istihdam ve endüstri ilişkileri üzerindeki etkileri, gig-tabanlı çalışmanın akademik olarak incelenmesini son derece önemli hale getirmektedir. Bu açıdan, özellikle gelişmiş ülkelerde, gig ekonomisini tanımlama ve boyutunu ölçmenin yanı sıra, gig ekonominin istihdam korumaları üzerindeki etkilerinin çeşitli yönlerini inceleyen (Kilhoffer vd., 2017: 14) çok sayıda literatür birikmesine rağmen, Türkiye’de oldukça sınırlı sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Literatüre katkı yapmak için hazırlanan bu çalışmada, gig ekonomisinin ayırt edici özellikleri, gig ekonomisinde çalışma koşulları ve modelleri ile istihdam statüsünden kaynaklanan zorluklar, çeşitli ülke örnekleri birlikte ele alınacaktır. Bu bağlamda, bu çalışma, temel olarak, gig ekonomisi ve gig-tabanlı çalışmayla birlikte platform ekonomisi ve çalışması gibi benzer kavramlara ilişkin uluslararası literatürü sistematik ve kapsamlı şekilde inceleyerek, ülke örnekleri ile yapılandırılmış kavramsal-teorik bir inceleme sunmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın bir diğer amacı, gig-tabanlı çalışanların istihdam ve endüstri ilişkileri açısından yaşadıkları kısıtlama ve zorluklara ilişkin bir takım sosyal politika önerileri sunmaktır.

Çalışmanın geri kalan kısımları, “gig ekonomisinin temel özellikleri”, “gig ekonomisinde istihdam statüsünden kaynaklanan zorluklar” ve “sonuç” bölümlerinden oluşmaktadır.

## I- GİG EKONOMİSİ VE TEMEL ÖZELLİKLERİ

Bir zamanlar “atipik” olarak nitelendirilen istihdam biçimleri, günümüzde giderek tipik hale gelmektedir. Bu açıdan, standart istihdam biçimleri yerini sabit süreli sözleşmelere, ajans üzerinden geçici çalışmaya, taşeron çalışmaya, bağımlı serbest çalışmaya ve ücretsiz stajlara bırakmaktadır (Hyman, 2015: 7). Bu bağlamda, ABD’de olduğu gibi Avrupa, Latin Amerika, Asya ve Afrika’da da hizmet ekonomisinin yükselişine paralel olarak, şirketlerin doğrudan istihdamlarını alt işverenlik, sabit süreli sözleşmeler, geçici istihdam ofisleri ve bağımsız sözleşme düzenlemeleriyle başka işletme birimlerine kaydırarak, çalışanlarıyla ilgili sorumluluklarından kurtuldukları iş ilişkisinin “bölünmesinde” keskin bir artış olmuştur (Fine, 2015: 15). Bu artış, bir yandan fazla çalışmanın, diğer yandan, güvencesiz istihdam ve düzgün olmayan işler ile gelir eşitsizliğinden ve işsizlikten etkilenen işgücünün de giderek artmasına yol açmıştır (Hyman, 2015: 7). Bununla birlikte, düşük ücretli ve sosyal koruma



ve güvenceden yoksun standart dışı işlerin, yakın gelecekte pazarlık gücünden ve hukuki korumadan yoksun istikrarsız işler sunan “gig ekonomisi”nde çok daha yaygın hale gelmesi beklenmektedir (Balliester ve Elsheikhi, 2018: 38).

Medyada ve akademide gig ekonomisine yönelik ilgi giderek artmasına rağmen, gig ekonomisin tam olarak neyi ifade ettiğine ilişkin tam bir fikir birliği bulunmamaktadır. Gig ekonomisi, genellikle platformlar, çalışanlar ve müşteriler arasındaki kısa süreli ilişkilerle karakterize edilmesine rağmen, yeni bir kavram değildir. Bu yönüyle gig ekonomisi, 1950’den önceki ekonominin büyük bir kısmına özgü olan ve son otuz yılda yeniden ortaya çıkan atipik, gündelik, bağımsız veya arazi çalışma düzenlemelerinin dijital bir versiyonudur (Kalleberg ve Dunn, 2016: 11). Bu bağlamda, gig ekonomisi birçok ülkede platformlar ile aracılık edilen işleri nitelikle için yaygın olarak kullanılmakla (ILO, 2016: 39) birlikte, paylaşım ekonomisi, iş birliği ekonomisi, kitlesel çalışma, kitle kaynak kullanımı, erişim ekonomisi, talebe bağlı ekonomi, bağımsız ekonomi, 1099 ekonomisi ve platform ekonomisi gibi farklı kavramlarla da ifade edilmektedir (Kalleberg ve Dunn, 2016: 10). Ancak paylaşım ekonomisi kavramı genellikle ücretli emeğin ötesinde, örneğin para değişimi olmaksızın mal ve hizmetlerin gerçek paylaşımını içeren tüm faaliyetleri tanımlamak için kullanılırken, platform ekonomisi, bazen konaklama veya finansal hizmet sağlayanlar gibi, daha geniş bir platform yelpazesini içermektedir. Gig ekonomisi ise Birleşik Krallık ve İrlanda’da yerelde, uygulama tabanlı, talebe bağlı hizmet sunumlarını nitelikle için yaygın olarak kullanılmaktadır (De Groen vd., 2018: 9). Benzer şekilde, ABD’de de talep üzerine ticareti desteklemek için tedarikçileri bir gig<sup>1</sup> (veya iş) temelinde tüketicilerle eşleştiren piyasaların toplamı için gig ekonomisi kavramı tercih edilmektedir (Donovan vd., 2016: 1) Danimarka, İtalya ve Hollanda’da bu terim daha az yaygındır ve sadece ev işleri veya ulaştırma hizmetleri gibi fiziksel görevlere atıfta bulunmak için kullanılmaktadır. İtalya’da gig ekonomisi kavramı “güvencesiz işlerin” kısaltması olarak kullanıldığı için diğer ülkelere göre daha olumsuz bir anlam içermektedir. Aynı şey gig çalışmasının yalnızca platform çalışması değil ara sıra yapılan her türlü kısa süreli çalışmayı ifade ettiği Finlandiya için de geçerlidir. Benzer şekilde, Almanya’da ve kısmen Avusturya’da gig ekonomisi, bir platform tarafından aracılık edilmesi gerekmeyen basit görevleri ifade etmektedir (De Groen vd., 2018: 9).

Ürün tasarımı ve yazılımdan dijital video kameralara kadar her alandaki teknolojik gelişmeler, farklı endüstrilerdeki akıllı şirketlerin daha düşük maliyetli kitlenin gizli yeteneklerinden yararlanmanın yollarını keşfetmesine imkân sağlayarak, hobiciler, kısmi süreli çalışanlar ve amatörler için yeni bir piyasa oluşturmuştur (Howe, 2006). Herkese açık bir arama uygulaması üzerinden belirsiz ve genellikle çok sayıda müşteriye geleneksel olarak bir çalışan tarafından gerçekleştirilen işlerden oluşan ve gig ekonomisi olarak nitelenen bu yeni piyasada, platformların ve çalışanların sayısı giderek artmaktadır. Teorik olarak, bu platformlar, online olarak veya mobil uygulamalar aracılığıyla bir müşteriyi (talebi) görevi yapacak bir çalışan (arz) ile eşleştirmektedirler (Todolí-Signes, 2017: 194; De Groen vd., 2018: 3; Florisson ve Mandl, 2018: 1; De Stefano, 2016: 3; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 1). Yani, gig ekonomisi normal ekonomik sistemden farklı olarak, müşteriler ve çalışanlar arasında bir aracı olarak faaliyet gösteren platformlar aracılığı ile yönetilen yeni bir çalışma ekosisteminde işlemektedir (Kalleberg ve Dunn, 2016: 11). Dolayısıyla, gig ekonomisinde genellikle “platform”, “müşteri” ve “çalışan” dan oluşan üç aktör bulunmaktadır. Bu aktörler arasındaki ilişkide, ilk olarak, bir platform arz ve talep arasındaki alışverişin altyapısını sağlayarak, her iki taraf arasındaki etkileşimlere aracılık etmekte, kısmen de olsa, koordinasyonu sağlamakta ve yönetmektedir. İkinci olarak, bir şirket, bir kurum, bir grup veya bir bireylerden oluşan “müşteri” bu platform üzerinden bir görev ya da

<sup>1</sup> Saatlik ve günlük gibi belirli bir süre boyunca yapılan iş anlamına gelen argo bir kelimedir. Cambridge Dictionary’de “bir işveren için çalışmak yerine, her biri için ayrı ayrı ödeme yapılan geçici işler veya ayrı iş parçaları” olarak tanımlanmıştır.



hizmet talebinde bulunmaktadır. Üçüncü olarak, potansiyel olarak bu talepler bu platforma bağlı bireyler veya mikro/küçük ölçekli şirketlerden oluşan gig-tabanlı çalışanlar tarafından yerine getirilmektedir. Bu yüzden, gig ekonomisi üç taraflı yapı veya üç taraflı piyasa olarak da tanımlanmaktadır (Donovan vd., 2016: 1-2; Florisson ve Mandl, 2018: 2). Daha sonra genellikle müşterinin işinin nasıl görüldüğü veya işin kalitesi, yine bu platformlar tarafından kontrol edilmektedir. Özetle, bu yeni platformların işi, müşterilerinin işlerini yapacak doğrudan bir çalışan bulabileceği bir platform kurmaya dayanmaktadır (Todolı'-Signes, 2017: 194).

Günümüzde gig ekonomisinin tasarım, web ve yazılım geliştirme, bilişim teknolojileri, çeviri ve yazarlık dahil olmak üzere giderek artan bir endüstri yelpazesine yayıldığı gözlenmektedir (Florisson ve Mandl, 2018: 1). Ayrıca, çocuk bakımı, köpek gezdirme, ulaşım, turizm veya hukuk ve danışmanlık hizmetleri gibi tekrarlayan ve yerel olarak sunulan işlere de platformlar aracılık etmeye başlamıştır. Bugün PeoplePerHour, ClickWorker ve Amazon Mechanical Turk gibi platformlar, web geliştirme, tasarım, yazılım geliştirme, fotoğraf/video görüntü tanıma, veri kopyalama, çeviri, ses transkripsiyonu, veriye dayalı araştırma ve logo tasarlamak gibi yaratıcılık gerektiren mikro görevler için tekliflerin sunulduğu bir tür pazar yeridir (Valenduc ve Vendramin, 2016: 33). Ayrıca gig ekonomisinde faaliyet gösteren diğer platformlar arasında Uber ve Lyft (şehir içi ulaşım); Freelancer ve Upwork (ofis hizmetleri); Instacart ve Postmates (teslimat hizmetleri); Heal ve Pager (tıbbi bakım hizmetleri); Sandemans (rehberli turlar); FlyCleaners (çamaşır yıkama); Myfixpert (elektronik onarımları); Chefly (evde yemek pişirme); TaskRabbit, Handy ve Helping (kişisel hizmetler ve ev hizmetleri); Sharing academy (evde eğitim); Deliveroo (yemek servisi) ve Entrenar.me (kişisel eğitim) sayılabilir (Todolı'-Signes, 2017: 194-195; Florisson ve Mandl, 2018: 1; Donovan vd., 2016: 2; Aloisi, 2016: 653-654). Gig ekonomisinde faaliyet gösteren bu platformların en ayırt edici özellikleri şöyle sıralanabilir:

- Platformların işi, çok sayıda çalışan (kitle) ve kullanıcı bulmasına dayanmaktadır. Platforma bağlı çok sayıda çalışanın olması sayesinde, platformun çalışma programları veya saatlerine yönelik talimatlar vermesine gerek kalmamaktadır (Todolı'-Signes, 2017: 196).
- Platformlar, uygulamalar yoluyla talep edilen bütün işler için kazancın belirli bir yüzdesi şeklinde bir komisyon almaktadır. Ancak daha gelişmiş modeller kullanan platformlar da bulunmaktadır (Donovan vd., 2016: 3).
- Platformların işi yönetmesine ve denetlemesine gerek yoktur. Çünkü platformlar, görevden alma kararları verirken, teknolojiyi kullanarak, müşterilerin iş değerlendirmelerini dikkate almaktadır (Todolı'-Signes, 2017: 196).
- Platform oluşturulduktan sonra, tipik olarak, işlerin küreselleşmesine ve hizmetlerini tüm dünyaya yaygınlaştırmasına imkân sağlayarak, platformun genişletilmesi nispeten kolay ve ucuzdur (Todolı'-Signes, 2017: 196).

Gig ekonomisinde, bazı platformlar amatörlerle profesyoneller arasında hiçbir ayırım yapmaksızın çalışanları birbirleriyle rekabete sokmaktadır. Bu durum, rekabetçi tekliflerin sunulduğu ve yalnızca kazananın ödeme aldığı durumlarda daha açık bir biçimde görülebilmektedir. Hatta bazı platformlar, “dibe doğru yarışı” teşvik eden ödemeler için bir teklif sistemi geliştirmişlerdir (Valenduc ve Vendramin, 2016: 33). Bununla birlikte, müşteri, çalışan ve platformdan oluşan üç aktörün etkileşimler üzerindeki kontrol seviyeleri de farklıdır. Çoğu zaman, platform operatörleri altyapıyı hazırlarken, platform aracılığıyla gerçekleşen etkileşimlerde platform, müşteri ve çalışan karşısında daha güçlü bir kontrol rolüne sahiptir (Florisson ve Mandl, 2018: 2).

Genel ekonomi içindeki boyutu hala nispeten küçük olmasına rağmen, gig ekonomisi, işlerin organizasyonunu ve yapılış şeklini, içeriğini ve kalitesini hızlı bir biçimde değiştirme ve endüstrileri yeniden şekillendirme potansiyeline sahiptir. Öte yandan, gig ekonomisinin platformlar, çalışanlar ve toplum için avantaj ve dezavantajları tartışılmaya devam etmektedir. Platformlar için gig ekonomisi, işlem ve işgücü maliyetlerini azaltabilen, dalgalanan talep karşısında sayısal esneklik sağlayabilen ve rekabet edebilirliği artırabilen sözleşmeye dayalı ilişkiler ile teknolojik inovasyonu birleştiren bir piyasadır (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 1). Bu anlamda platformlar, büyük bir işgücü havuzuna talep üzerine erişim sağlayarak ve belirli görevleri bu kitleye yaptırarak, esnekliği artırmaktadır (Durward vd., 2016: 51). Bu piyasa içinde platformlar, şekilsiz bir çalışan bulutuna özgü bir çeşitlilikten yararlanmaktadır. Bu çalışan bulutu, platformlara, taşeron veya kendi istihdam ettiği işgücünden çok daha geniş bir beceri ve deneyim yelpazesine erişim imkânı sağlamaktadır. Bu açıdan, gig ekonomisinin en önemli özelliği, platformların önemli nitelik ve becerilere sahip çalışanları bulmak zorunda olmamasıdır. Çünkü ihtiyaç duyulan çalışanlar ilgili platformları zaten kendileri bulmaktadır. Bu esneklik, gig-tabanlı çalışanların şaşırtıcı derecede düşük bir ücret almalarına bağlı olarak, nispeten maliyetleri de düşürmektedir (Felstiner, 2011: 152-153). Ayrıca platformlar görevleri paralelleştirerek ve daha küçük alt görevlere bölerek, görevlerin yapılması için gereken süreyi de önemli ölçüde azaltmakta ve böylece verimlilik artışı sağlamaktadır (Durward vd., 2016: 51). Bu olası avantajlarına rağmen, gig ekonomisi haksız rekabet, düşük verimlilik ve işe devamsızlık nedeniyle platformları olumsuz yönde etkileme potansiyeline de sahiptir (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 1).

#### **A- Gig Ekonomisinde Çalışma Koşulları**

İşgücü arz ve talebini eşleştirmek için online bir platformun kullanıldığı gig veya platform-tabanlı çalışma, yeni işgücü piyasası trendlerinden biridir (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 1). Bu anlamda De Groen vd. (2018), örgütlerin veya bireylerin sorunları çözmek veya ödeme karşılığında diğer örgütlere veya bireylere bir hizmet sunmak için platformları kullanan bu yeni istihdam biçimini, “platform çalışması” olarak nitelemiştir. Aynı kavramını kullanan Florisson ve Mandl’a (2018) göre, “platform çalışması” platformlar aracılığıyla organize edilen ve aracılık edilen yeni bir çalışma biçimidir. Johnston ve Land-Kazlauskas (2019) ise, “gig ve platform-tabanlı çalışmayı” işverenler açısından artan esneklik ve daha verimli bir işgücü piyasası talebini, çalışanlar açısından daha fazla esnek çalışma isteğini karşılayan, talep üzerine teknolojik ve dijital piyasalar yoluyla kolaylaştırılan standart dışı bir çalışma biçimi olarak tanımlamıştır. Görüldüğü gibi genel olarak, platformlar aracılığı ile yürütülen bu yeni standart dışı çalışma biçimini belirtmek için literatürde her iki kavram birbirinin yerine kullanılmakla birlikte, bu çalışmada dil bütünlüğünü sağlamak için “gig-tabanlı çalışma” kavramı kullanılmıştır.

Aslında standart dışı çalışma biçimleri ve aşırı esneklik, çalışan risklerini artırması ve gelir istikrarsızlığı, gig ekonomisinde istihdam edilenlerin çok ötesine geçen mevcut işgücü piyasalarındaki işgücününün bir kısmı için uzun zamandır bir gerçeklik haline gelmiştir (De Stefano, 2016: 6). Bu açıdan, hızla gelişen gig ekonomisi geleneksel çalışma ilişkilerini ve organizasyonunu giderek dönüştürmektedir. Bu süreçte, platformların ve çalışan sayısının artmasının yanı sıra, gig-tabanlı çalışmanın içeriği ve düzenlemeleri ile kullanılan işletme modelleri de çeşitlilik göstermektedir (De Groen vd., 2018: 3; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 1). Bu bağlamda, gig ekonomisinde çalışanlara çalışma süreleri ve programları, zorunlu dinlenme süreleri ve tatiller ile ilgili geleneksel çalışma düzenlemelerinden farklı olarak, bazı platformlar, çalışanların fiyatları belirlemesine veya üstlendikleri işleri ne zaman ve nerede yapacaklarını ve kaç saat çalışacaklarını seçmelerine (veya her ikisini birden) izin vermektedir. Bu platformlar, çalışanlarına işleri seçme veya reddetme, çalışma saatlerini ve

katılım düzeylerini belirleme ve işlerinin diğer yönlerini kontrol etme konusunda biraz veya sınırsız yetki vermektedir (Donovan vd., 2016: 2; Durward vd., 2016: 51; Todolı'-Signes, 2017: 201). Bazı platformlar ise fiyat belirleme ve atama kararları üzerinde mutlak bir kontrole sahiptir. Ayrıca, bazı platformlar yerel piyasalarda (örneğin belirli şehirlerde) faaliyet gösterirken, bazıları da küresel bir müşteri tabanına hizmet vermektedir (Donovan vd., 2016: 2; Durward vd., 2016: 51). Böylece bazı gig-tabanlı çalışanlar, keşfedilmemiş ilgi alanlarına veya mevcut bilgi alanlarına uygun görevleri onaylayarak seçebilmektedirler. Ayrıca gig-tabanlı çalışma, kişisel verimlilikleri ölçüsünde çalışanların önemli kazançlar elde etmelerine de yardım etmektedir (Felstiner, 2011: 154-155; Prassl, 2018: 10). Bu anlamda gig-tabanlı çalışma biçimlerinin geçici ve standart dışı işlerin artmasına bağlı olarak, küresel esnekleşme eğiliminin bir parçası olduğu söylenebilir (De Stefano, 2016: 6; Aloisi, 2016: 657).

Gig ekonomisinde, çalışanlar tipik olarak platformla çok az bağlantısı olan veya hiç bağlantısı olmayan belirli bir görev için istihdam edilmektedir. Diğer taraftan, platformlar dibe doğru bir yarış içinde birbirleri ile rekabet ederken, gig-tabanlı çalışanları sömürüye ve düşük ücretlere maruz bırakılarak, onların temel çalışma haklarının erozyona uğratıldığı iddia edilmektedir. Bu görüşü savunanlar, gig-tabanlı çalışanların öngörülemeyen çalışma programları, kısa süreli işler, kandırılma veya özel bilgilerin izinsiz kullanımı, bilgi asimetrisi ve karın şirketler tarafından tutulması veya açık kariyer yollarının olmamasının yanı sıra, değişken ücretler, yasal asgari ücretin garanti edilmemesi, iş güvencesi ve güvenilir uyumsuzluk çözüm sistemlerinden yoksun olduklarını öne sürmektedirler (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 1; Valenduc ve Vendramin, 2016: 33; Kalleberg ve Dunn, 2016: 10-11; Felstiner, 2011: 152; Askitas vd., 2018: 13). Ayrıca, platformlar ve müşteriler, çoğu durumda, çalışanların sağlık ve sosyal güvenlik primleri gibi masraflarını da karşılamamaktadırlar (ILO, 2016: 39). Diğer taraftan, az da olsa, çalışanlarına “düzenli çalışanlar” olarak bakan ve onlara sağlık sigortasının yanı sıra, nispeten yüksek saatlik ücret veren bazı platformlar (Q ve Bridj gibi) da bulunmaktadır. Ancak gig ekonomisinin, iş bulma kolaylığının yanı sıra, esneklik, özerklik ve iş-yaşam dengesi, kendi yetkinlik ve kaynaklarını (zihinlerini, zamanlarını, yeteneklerini, araçlarını, bilgisayarlarını vb.) kullanarak, ek gelir elde etme fırsatları sunan işlerle birlikte, girişimciliği ve sınırsız yeniliği teşvik ettiğini düşünenler de bulunmaktadır (Kalleberg ve Dunn, 2016: 10-11). Bu yönleri itibarıyla, gig-tabanlı çalışmanın geleneksel standart istihdamdan daha fazla avantaj sağlayabileceği ileri sürülmektedir. Bu açıdan, gig ekonomisi, örneğin, kariyer işleri veya tam zamanlı çalışma ile emeklilik arasında geçici istihdam gibi “köprü istihdamını” kolaylaştırabilir veya koşullar geleneksel tam zamanlı, tam yıl istihdama uygun olmadığında, gelir elde etmek için çeşitli fırsatlar sunabilir (Donovan vd., 2016: 1; Askitas vd., 2018: 13).

## **B- Gig-Tabanlı Çalışma Modelleri**

Gig ekonomisinde çok sayıda heterojen yapıda çalışma biçimi bulunmaktadır. Ancak De Stefano (2016) gig-tabanlı çalışma modellerini temel olarak “kitlesel çalışma” (crowdwork) ve “uygulamalar yoluyla talep üzerine çalışma” (work on-demand via apps) olarak ikiye ayırmaktadır. Bu iki gig-tabanlı çalışma biçiminin, özellikle geçici işlerde ve belirsiz istihdam ilişkilerinde olduğu gibi bazı ortak noktaları da bulunmaktadır (ILO, 2016: 39).

**Kitlesel çalışma**, genel olarak, müşterileri ve çalışanların küresel olarak birbirine bağlanmasına imkân tanıyan internet üzerinden çok sayıda örgüt, işletme ve bireyle temasa geçerek, platformlar aracılığıyla yürütülen bir çalışma modelidir (De Stefano, 2016: 2-3; ILO, 2016: 40). Ancak Valenduc ve Vendramin'e (2016) göre, “kitlesel çalışma”, örgütlerin veya bireylerin, ödeme karşılığında belirli sorunları çözmeye veya belirli hizmetleri ya da ürünleri arz etmeye hazır bilinmeyen ve tanımlanmamış diğer örgüt veya birey gruplarına

internet üzerinden erişimine olanak tanıyan platformlar aracılığıyla gerçekleştirilen işleri ifade etmektedir. Bu açıdan çalışan profilleri, yüksek vasıflı ve yaratıcı profesyonellerden vasıfsız amatörlere kadar çeşitlilik göstermektedir. Ancak kitlesel çalışanların çoğu, öğrenciler, işsizler veya bakıcılar gibi ekstra gelir elde etmek isteyen gençlerden oluşmaktadır ve bunların çok azı kitlesel çalışmayı temel işi olarak görmektedir (Valenduc ve Vendramin, 2016: 33). Howe (2006) ise, nispeten yeni olan bu olgunun dış kaynak kullanımı (outsourcing) değil, “kitlesel kaynak kullanımı” (crowdsourcing) olduğunu belirtmiştir. Bu açıdan dış kaynak kullanımı, üçüncü taraf bir işletmeye, belirli bir kuruma veya bir aktöre tanımlanmış görevlerin klasik dış kaynak olarak verilmesini tanımlarken, kitlesel kaynak kullanımı tanımlanmamış bir insan grubuna, yani kitleye, yöneliktir. Bu yönüyle kitlesel kaynak kullanımında, bir platform, tanımlanamayan sayıda potansiyel kitlesel çalışana açık bir çağrı ile sunulan bir görevin yapılmasını teklif etmektedir (Durward vd., 2016: 41). Aynı şekilde Felstiner (2011) de geleneksel istihdam ve iş hukuku kapsamındaki çalışanlardan farklı olarak, yeni ortaya çıkan bu online çalışma modelini kitlesel kaynak kullanımı olarak tanımlamaktadır. Felstiner’e (2011) göre, kitlesel kaynak kullanımı, normalde bir çalışana devredilecek görevleri alma ve açık bir çağrı biçiminde onları geniş bir online çalışan havuzuna, yani kitleye, dağıtma sürecini ifade etmektedir. Bu açıdan Durward ve arkadaşlarına (2016) göre kitlesel çalışma, kitlesel kaynak kullanımı konsepti ve dijital araçların önemli ölçüde kullanımı temelinde gerçekleştirilen dijital ücretli bir çalışma modelidir. Bu bağlamda, kitlesel çalışma platformları üzerinden gerçekleştirilen görevlerin niteliği önemli ölçüde değişkenlik gösterebilmektedir. Bazı görevler çoğu zaman fotoğrafların etiketlenmesi, duyguların değerlendirilmesi veya bir sitenin ya da metnin uygunluğu, anketlerin tamamlanması gibi yapay zeka anlayışının ötesinde hala bir çeşit karar vermeyi gerektiren genellikle düşük vasıflı ve monoton son derece parçalı “mikro görevleri” içerirken, bazıları da, bir logo oluşturma, bir web sitesinin geliştirilmesi veya bir pazarlama kampanyasının ön projesi gibi yüksek vasıf gerektiren “makro görevler” ve daha anlamlı işlerdir (De Stefano, 2016: 2-3; ILO, 2016: 40; Vandaele, 2018: 12).

Kitlesel çalışma platformları, işleri organize etmek için farklı yöntemler kullanmaktadır. Bir kısmı, müşterinin yalnızca seçtiği en iyi ürüne ödeme yapabilmesi için aynı görevde aynı anda çalışanlar arasında rekabet başlatırken, bir kısmı da ilk gelene ilk hizmet esasına göre çalışabilmektedir. Bazı durumlarda, müşteri ile çalışan arasında hiçbir ilişki yoktur. Bu durumda çalışan görevi yerine getirmekte ve eşleştirmeyi yapan platform da çalışana ödeme yapmaktadır. Diğer durumlarda ise, platform daha çok müşteriler ve çalışanlar arasındaki ilişkinin kolaylaştırıcısı olarak hareket etmektedir. Bazı platformlar belirli görevler için asgari bir ücret düzeyi belirlerken, bazıları ücretin talep eden tarafından belirlenmesine izin vermektedir (ILO, 2016: 40).

***Uygulama yoluyla talep üzerine çalışma modeli***, tipik olarak, zaman ve mekâna bağlıdır ve çoğunlukla düşük veya orta düzey vasıflı fiziksel güç gerektiren online işleri içermektedir. Bu nedenle, platformlar genellikle uluslararası düzeyde çalışsa da işin kendisi yerel olarak yapılmaktadır. Örneğin bisiklet veya motorlu scooter ile yiyecek ve paket dağıtım hizmetleri ya da taksit gibi kamusal alanda veya özel ortamlarda sağlanan yüz yüze hizmetlerin yanı sıra, onarım, temizlik işleri, çocuk veya yaşlı bakımı gibi, evde bakım hizmetleri “uygulama yoluyla talep üzerine çalışma” ile bağlantılıdır (Vandaele, 2018: 12; Kaine ve Josserand, 2019: 480). Ayrıca ulaşım, temizlik ve işlerin yürütülmesi gibi geleneksel çalışma faaliyetleriyle ilgili işler ve aynı zamanda, büro çalışma biçimleri, mobil uygulamalar aracılığıyla belirlenmekte ve sunulmaktadır. Bu uygulamaları kullanan platformlar, normalde minimum kalite standartlarını belirlemeye, işgücü seçimine ve yönetimine müdahale etmektedir. Uygulama yoluyla talep üzerine çalışmayı kitlesel çalışmadan ayıran temel fark, kitlesel çalışma online olarak yürütülmekte ve temel olarak platform, müşteriler ve

çalışanların dünyanın herhangi bir yerinde faaliyet göstermesine imkân sağlamaktayken, uygulamalar yoluyla talep üzerine çalışmada, sadece yerel olarak yürütülen faaliyetlerin arz ve talebi online olarak eşleştirilmektedir (De Stefano, 2016: 2-3; Aloisi, 2016: 660-661). Ayrıca, uygulamalar yoluyla talep üzerine çalışma modeli homojen değildir. Ayak işlerini yürütmek ve evde onarım yapmak gibi farklı faaliyetlerin arz ve talebine uygun uygulamalar ile ulaştırma gibi daha özel hizmet sunan veya hukuki hizmetler ya da iş danışmanlığı gibi bazı büro işleri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bazı platformlar, örneğin bu hizmetleri daha yüksek veya daha ucuz fiyatlarla sunarak ya da farklı çalışan havuzlarına (örneğin, profesyonel ve profesyonel olmayan çalışanlar) erişim sağlayarak, aynı nitelikteki hizmetleri farklılaştırabilmektedir (ILO, 2016: 40).

## II- GİG EKONOMİSİNDE İSTİHDAM STATÜSÜNDEN KAYNAKLANAN ZORLUKLAR

Gig-tabanlı çalışma tartışmalarında ana konulardan biri olmasına rağmen, çalışanların istihdam statüsü genellikle düzenleyici bir bakış açısıyla belirsizliğini korumaktadır. Gig ekonomisi, özellikle işçiler ile serbest çalışanlar arasındaki geleneksel istihdam statüsü sınırlarını bulanıklaştırdığı için gig-tabanlı çalışanların statüsünü belirlemek her zaman kolay değildir. Bu açıdan, çoğu ülkede gig-tabanlı çalışanların istihdam statüsünü belirleyen net düzenlemeler bulunmamaktadır. Genellikle uygulamada, gig-tabanlı çalışanların istihdam statüsünün yanı sıra, çalışma şart ve koşulları platformların özel sözleşmeleri ile belirlenmektedir (De Groen vd., 2018: 43). Bu bağlamda, faaliyetleri birçok yönden geleneksel iş ilişkisine benzese bile, istisnaları olmakla birlikte, özel sözleşmelerde platformlar çalışanlarını genellikle “bağımsız yüklenici” veya “serbest çalışan” olarak tanımlamaktadırlar (Florisson ve Mandl, 2018: 95; De Stefano, 2016: 5; Kilhoffer vd., 2017: 27). Bu istihdam statüsü nedeniyle, gig-tabanlı çalışanlar, çoğu durumda, yasal asgari ücret, yıllık izin, sağlık ve sosyal güvenlik hakları gibi istihdam korumalarından mahrum kalmanın (ILO, 2016: 39; Florisson ve Mandl, 2018: 95) yanı sıra, örgütlenme ve toplu pazarlık haklarından da dışlanma riskiyle karşı karşıyadırlar (ILO, 2016: 39; Prassl, 2018: 14). Bu açıdan, gig ekonomisinde istihdamın korunması, örgütlenme ve toplu pazarlık hakları açısından yaşanan zorlukların daha detaylı bir şekilde açıklanması faydalı olacaktır.

### A- İstihdamın Korunmasında Yaşanan Zorluklar

Geleneksel olarak, yasal “işçi”, “işveren” ve “iş ilişkisi” kavramları, ücretli çalışanlar ve serbest çalışanlar arasında ayırım yaparak, çoğunlukla iş kanunu kapsamını tanımlamak için kullanılmaktadır (Waas vd., 2017; Florisson ve Mandl, 2018: 94; Kilhoffer vd., 2017: 25). Hukuki olarak “işçi” kavramı, dijitalleşme öncesi bir döneme rastlamasına rağmen, dijital çağın ortaya çıkışı, siber alemde hangi kuralların geçerli olacağı noktasında önemli bir hukuki belirsizliğe yol açarak, iş ilişkilerini çarpıcı bir şekilde değiştirmiştir. Bu değişim ve dönüşümün ilk işaretleri tele-çalışanlar üzerinde görülmesine rağmen, bu dönüşümden en çok etkilenenler gig-tabanlı çalışanlar olmuştur (Todoli’-Signes, 2017: 194). Çünkü çalışan ile platform arasındaki ilişkinin şartlarını belirleyen resmi sözleşmelerde, genellikle iş ilişkisinin yasal geçerliliğinin yanı sıra, platform ile çalışan arasında ve çalışan ile müşteri arasında bir iş ilişkisinin olmadığı açıkça belirtilmektedir. Yani, bazı istisnaları olmakla birlikte, özel sözleşmelerde, yönlendirmeleri almak ve müşterilerin iş ve işlemlerini yapmak için platformları kullanan gig-tabanlı çalışanların istihdam statüsü “işçi” olarak değil, “bağımsız yüklenici” veya “serbest çalışan” olarak belirlenmektedir (De Stefano, 2016: 18; De Groen vd., 2018: 43; Donovan vd., 2016: 2; Todoli’-Signes, 2017: 194; Prassl, 2018: 10). Bu bağlamda, tipik olarak, işçiler ve serbest çalışanlar arasında istihdamın korunması açısından önemli farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan, bazı ülkelerde, geçici çalışmanın alt kategorisi gibi, bu iki istihdam statüsünün bir veya daha fazla ek veya alt

kategorisi bulunmaktadır. Teorik olarak, bu istihdam statülerinden herhangi biri gig-tabanlı çalışanlar için geçerli olabilir. Uygulamada istihdamın şart ve koşullarının belirlendiği özel sözleşmelerde, istihdam statüsünün bağımsız yüklenici veya serbest çalışan olarak belirlenmesi, hukuk önünde, gig-tabanlı çalışanların bir platform tarafından sosyal güvenlik kapsamında bir iş ilişkisi ile istihdam edilmediklerinin ve ekonomik olarak platformun bağımlı çalışana değil, geniş anlamda serbest çalışan acenteler olarak hareket eden dış katılımcılar olduğunun kabul edilmesine yol açmaktadır (Durward vd., 2016: 47; Berg vd., 2018: 13). Ancak Aloisi (2016), bu platformların hizmet arz ve talebini birbirine bağlamanın yanı sıra, bireyler ve firmalar arasındaki etkileşimi kolaylaştırarak, “merkezi bir toplantı salonu” rolü üstlenmelerine, kısacası “emek komisyoncusu” olarak işlev görmelerine rağmen, bazı açılardan, sadece bir veri tabanı olmaktan öteye geçerek, işveren gibi davrandıklarını ileri sürmektedir. Yine de platformlar sadece bir aracı olduklarını iddia ederek, genellikle işveren rol ve sorumluluklarını reddetmektedirler (Florisson ve Mandl, 2018: 3). Bu nedenle, gig-tabanlı çalışanlar neredeyse her zaman bağımsız yükleniciler ya da serbest çalışan olarak sınıflandırıldığından, normal iş ilişkisinde işçilere tanınan istihdam korumalarından yoksun bırakıldıkları önemli sorunlarla gündeme gelmektedir (ILO, 2016: 39; De Stefano, 2016: 5; Florisson ve Mandl, 2018: 95).

Gig ekonomisinin çalışma koşulları üzerindeki geniş kapsamlı etkileri, olumlu olmaktan çok, olumsuz olma eğilimindedir (Valenduc ve Vendramin, 2016: 33). Çünkü çalışma koşullarını koruyan kurum ve kurallar, temel özelliklerinden biri çalışma süresi esnekliği olan gig-tabanlı çalışma modeliyle tam olarak uyum sağlamamaktadır (Todolí-Signes, 2017: 201). Aslında, platform, müşteriler ve çalışanlar arasındaki üçgen iş ilişkisini içeren bu istihdam biçiminin iş hukukunun koruyucu kurum ve kurallarına uyup uymadığı veya ne kadarının uyduğu tam olarak belli değildir (De Groen vd., 2018: 3). Bu anlamda, işveren ve çalışanlar arasında tek taraftan çok tarafa (one-to-many) ilişkiyi içeren geleneksel iş ilişkisinden farklı olarak, gig-tabanlı çalışma, bazı bağlantılarla bir veya iki dakika kadar kısa süren çok taraftan çok tarafa (many-to-many) ilişkilerle karakterize edilmektedir (Felstiner, 2011: 146). Dolayısıyla, farklı gig-tabanlı çalışma modelleri ve ulusal bağlamda iş ilişkilerinin farklı hukuki yorumları, gig-tabanlı çalışanların yerleşik işgücü piyasası kavramlarından nereye ya da neye uygun olduğunun belirlenmesini zorlaştırmaktadır. Bazı düzenlemelerde, çalışan, müşteri ve platform arasındaki ilişki, üçgen iş ilişkisi veya çok işverenli bir düzenleme olarak anlaşılabilir (Waas vd., 2017: 143; Florisson ve Mandl, 2018: 94). Bu tip bir üçgen iş ilişkisi aslında bir yönüyle geçici iş ilişkisine benzemesine rağmen, dijital teknolojinin kullanılması, bu istihdam biçimini şimdiye kadar var olan mevcut iş ilişkilerinden ayırmaktadır (De Groen vd., 2018: 3). Bu yönüyle, bu tür bir iş ilişkisi, platformların sadece müşterilere karşı potansiyel dolaylı sorumluluk ve sigorta yükümlülüklerinin değil, aynı zamanda ilgili yargı kararına bağlı olarak, asgari ücret, sağlık ve sosyal güvenlik katkısı, ayrımcılıkla mücadele ve ücretli yıllık izin düzenlemelerine uymak dahil, istihdamı korumaya yönelik çok çeşitli yükümlülüklerden kurtulmasına imkân vermektedir (De Stefano, 2016: 5). Diğer taraftan, politik olarak, gig-tabanlı çalışanların istihdam statüsünden kaynaklanan engel ve zorlukların çözümüne yönelik “işçi” statüsünün kazanılmasının yeterli olacağı düşünülebilir. Ancak, İrlanda ve Birleşik Krallık’ta olduğu gibi, ücretli çalışmayı düzenleyen hukuk kapsamındaki işçi-işveren ilişkisi, yapılan işin fikri mülkiyet haklarının da otomatik olarak işverene devredilmesi anlamı taşıdığı için bazı durumlarda, gig-tabanlı çalışanların “serbest çalışan” statüsünü korumaları oldukça önemli olabilmektedir (Rubiano, 2013: 145). Bütün bunlar, gig ekonomisi büyümeye devam ettikçe, ekonomik fırsatların yanı sıra, mevcut hukuki düzenlemelerden kaynaklanan engel ve zorluklardan etkilenen gig-tabanlı çalışan sayısının da artacağını göstermektedir (De Groen vd., 2018: 3; Florisson ve Mandl, 2018: 95).



Gig ekonomisinde yaşanan bir diğer risk ise, teorik olarak gig-tabanlı çalışmanın “iş” olarak bile tanınmamasından kaynaklanmaktadır. Gerçekten de gig-tabanlı işler genellikle “kısa süreli işler”, “görevler”, “yardımlar”, “hizmetler”, “gezintiler” vb. olarak tanımlanmaktadır. Bu iş ilişkisinde “iş” veya “işçi” kavramları bu bağlamda çok az kullanılmakta ve bu iş aktiviteleri gig ekonomisi ile özetlenmektedir. Bu anlamda, gig ekonomisi genellikle istihdamı koruma düzenlemelerinin olağan olarak uygulanmayacağı varsayılan bir tür paralel istihdam boyutunu belirtmektedir (De Stefano, 2016: 5).

Gig-tabanlı çalışanlar, çalışmanın türüne, gerçekleştirilen görevlere ve platforma bağlı olarak, bazı özellikleri işçi kategorisiyle, diğer bazı özellikleri ise, bağımsız yüklenici veya serbest çalışan kategorisiyle eşleşebilmektedir (Florisson ve Mandl, 2018: 94). Bu yönden, bazı ülkelerde, gig-tabanlı çalışanlar başka bir istihdam statüsü altında işçi ve serbest çalışan arasında bir yerde sınıflandırılabilir. Örneğin Fransa’da, genellikle gig-tabanlı çalışanlar mikro girişimciler tarafından kullanılan bir ara statüye sahiptir. Bu statü, serbest faaliyetlerin bir iş sözleşmesi veya başka bir statü (öğrenci statüsü) ile birleştirmek için 2008 yılında “oto-girişimci” (auto-entrepreneur) olarak tanımlanmıştır. Bu anlamda gig-tabanlı çalışanlara, serbest çalışanlara göre, daha hafif idari yükümlülükler ve daha düşük sosyal güvenlik primi ödeme imkânı sağlanmıştır. Fransa’da 2016’daki iş kanunu reformu hükümlerinden biri, iş yeri kazalarına karşı sosyal güvenlik kapsamını gig-tabanlı çalışanlara genişletmeyi amaçlamaktadır. Kanun platformlara çalışanlarının sosyal güvenlik katkı paylarını ödeyebilmesine yönelik gönüllü bir sistem sunmaktadır. Avusturya’da ise, “çalışan benzeri” statüsü gig-tabanlı çalışanlar için de geçerli olabilmektedir. Ancak bu statü, gig-tabanlı çalışanlar için karışılması zor katı ekonomik bağımlılık kriterlerine bağlıdır. Birleşik Krallık’ta belirli bir “işçi” statüsü mevcuttur ve iş mahkemeleri, bazı gig-tabanlı çalışanların serbest çalışandan ziyade, işçi olarak sınıflandırılması gerektiğine karar vermiştir (De Groen vd., 2018: 44).

ABD’de ise bir gig çalışanın bağımsız yüklenici ya da işçi olarak kabul edilip edilemeyeceği, Adil Çalışma Standartları Kanunu ve Ulusal Çalışma İlişkileri Kanunu açısından önem taşımaktadır. Genel olarak, işçiler bu yasaların sağladığı korumalardan ve avantajlardan yararlanırken, bağımsız yükleniciler kapsam dışında kalmaktadırlar (Donovan vd., 2016: 8).

Belçika ve Slovenya’da, gig-tabanlı çalışanlar “öğrenci” istihdam statüsü altında da çalıştırılabilmektedirler. Belçika’da bu istihdam statüsü, çalışanların yılda 475 saate kadar çalışabilmesine ve normal bir çalışandan daha düşük sosyal güvenlik primi ödeyebilmesine bir imkân sağlamaktadır. Ayrıca ücretler toplu iş sözleşmeleri (TİS) veya Haziran 2017’den itibaren, yaşa göre değişen “ortalama aylık asgari ücrete” (1.562,59-€) göre belirlenebilmektedir. Slovenya’daki öğrenci istihdam statüsü ise, eğitim ve öğretimine devam eden ve gündelik işlerde çalışan gençler için geçerlidir. Bu kapsamdaki çalışan öğrenciler, gelirlerinin ortalama aylık gelirin minimum %60’ına ulaştığı aylarda emeklilik ile iş kazası ve meslek hastalığını kapsayan sosyal sigortaya tabidir ve her takvim yılında 12 aya kadar başvuru yapabilmektedirler (De Groen vd., 2018: 44).

## **B- Örgütlenme Zorlukları ve Yeni Örgütsel Yaklaşımlar**

Son yıllarda, sendikal yoğunluk küresel olarak düşmekle birlikte, özellikle standart dışı çalışanlar arasında çok daha düşüktür. Birçok platform sözleşmelerde gig-tabanlı çalışanları özellikle bağımsız yüklenici veya serbest çalışan olarak sınıflandırdıkları için çeşitli ülkelerde gig-tabanlı çalışanların sendika kurmaları ve dolayısıyla toplu pazarlığa katılmaları yargı kararları ile engellenmektedir (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 3). Diğer bazı ülkelerde ise, rekabet politikası ve yasaları gig-tabanlı çalışanların diğer çalışanların sahip olduğu sendikal temsil hakkı ve diğer özgürlüklerden yararlanmasının önünde ciddi



kısıtlamalar oluşturabilmektedir. Örneğin gig-tabanlı çalışanların genellikle “çalışanı olmayan serbest meslek sahibi” olarak sınıflandırıldığı Danimarka’da, ulusal rekabet kanunu gig-tabanlı çalışanların bir sendika veya işveren örgütüne üye olmasını yasaklamaktadır (De Groen vd., 2018: 53; Gupta, 2016). Yargı kararlarından ve yasal kısıtlamalardan kaynaklanan örgütlenme yasaklarının yanı sıra, gig-tabanlı çalışanların dijital işgücü piyasalarında genellikle bağımsız olarak, izole bir şekilde, küresel çapta veya coğrafi olarak geniş bir alanda ve birbirleriyle doğrudan rekabete dayanan çalışma biçimi, gig ekonomisindeki çalışanların örgütlenmesini ve temsilini daha da karmaşık hale getirmektedir (De Groen vd., 2018: 53; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 3; Prassl, 2018: 14). Ayrıca, gig-tabanlı çalışanların tipik olarak ortak bir kimliği paylaşmamaları, kendilerini “işçi” olarak görmemeleri, fiziksel olarak tek bir platforma bağlı olmamaları, sık sık işe girip çıkmaları ve bir sendikaya üye olmaktan korkmaları da örgütlenmenin önünde ciddi zorluklar oluşturmaktadır (De Groen vd., 2018: 53; Gupta, 2016; Askitas vd., 2018: 20). Öte yandan, gig-tabanlı çalışmanın genellikle kısa süreli veya görev temelli olması ve platformların yüksek işgücü devir hızına sahip olması, kaçınılmaz olarak, gig-tabanlı çalışanların örgütlenme ve ortak çıkarlarını belirleme yeteneklerini olumsuz etkilemektedir. Gig-tabanlı çalışmanın bu özellikleri, çalışanların bulunmasını, ulaşılmasını ve bir örgüte katılımını zorlaştırdığı için örgütlenme çabalarını ciddi şekilde sekteye uğratmaktadır (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 3-4).

Bütün bu engeller, yasaklar ve zorlukların yanı sıra, gig-tabanlı çalışanların istihdam statüleri ve platformların aracılık rolündeki belirsizlikler hem çalışanlar hem de sendikalar için önemli örgütsel ikilemler doğurmaktadır. Dolayısıyla bu durum, mevcut endüstri ilişkileri ve sosyal diyalog yapılarının genel olarak gig-tabanlı çalışanlar için uygun olmadığını göstermektedir (De Groen vd., 2018: 53; Gupta, 2016). Bu açıdan, gig-tabanlı çalışmanın izole ve parçalı yapısı, çalışanların örgütlenmesini karmaşık hale getirdiğinden, genel olarak onların ya geleneksel sendikal temsil biçimleri yoktur ya da oldukça zayıftır (Florisson ve Mandl, 2018: 100). Ayrıca örgütsel altyapının olmaması ve gig-tabanlı çalışanlar arasındaki eşitsizlikler, örgütsel bağlılık duygularını da önemli ölçüde zedelemektedir (Howcroft ve Bergvall-Kåreborn, 2019: 32). Sonuç olarak, gig-tabanlı çalışanlar, dijital aracılı çalışma alanlarında örgütlenmek için daha iyi yol ve yöntemler aramaktadırlar (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 4).

Aslında geleneksel sendikalardan veya çalışan temsilciliğinden farklı olarak, resmi olarak bağımlı çalışan olmayan, ancak farklı sözleşme türleri ile birkaç işveren için çalışanların ve gig-tabanlı çalışanların haklarını ve çıkarlarını savunmak için yeni örgütlenme veya kolektif eylem biçimleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu anlamda, sosyal medya gibi elektronik iletişim ve etkileşim araçları, bireylere memnuniyetlerini, memnuniyetsizliklerini, taleplerini veya beklentilerini ifade etmek için zaten yeni mecralar sunmaktadır (IOE, 2017: 46). Diğer taraftan, günümüzde gig ekonomisinde çalışanların örgütlenme, ses, temsil ve kolektif güç fırsatlarını geliştirmelerine yardımcı olan sendikaların yanı sıra, çalışan merkezleri, kooperatifler, vakıflar ve online forumlar gibi çok sayıda girişim bulunmaktadır. Gevşek bir şekilde yapılandırılmış online forumlar, coğrafi olarak dağınık çalışanlar için önemli bir girişim olarak ortaya çıkmıştır. Platform kooperatifleri ise, alternatif mülkiyet ve karar alma yapısı bakımından ticari platformlara benzemektedir. Bu farklı örgütlenme yapıları temelde gig-tabanlı çalışanlar arasında iletişim ve bağlantı kurmayı, platformlarla ilişkileri düzenlemeyi, çalışanların siyasi ve hukuki bilincini artırmayı ve çalışma standartlarını iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, bu örgütlenme girişimlerinin her biri kolektif örgütlenmeyi ve faaliyetleri teşvik etmek ve büyütmek, kötü çalışma koşullarına karşı koymak, çalışanların temsil olanaklarını, haklarını ve çıkarlarını savunmak ve artırmak amacıyla çalışanların sesi olarak bir dizi farklı stratejiden yararlanmaktadır (Johnston ve

Land-Kazlauskas, 2018: 31). Fakat bu forumlar ve diğer girişimler, endüstri ilişkileri ve sosyal diyalog mekanizmasından ziyade, daha çok bir bilgilendirme aracı olarak işlev görmektedir (Florisson ve Mandl, 2018: 104) ve belirli bir sektör veya belirli firmalar etrafında kümelenme eğilimindedirler. Ayrıca bu yeni girişimler, mevcut istihdam düzenlemelerine ve sektör genelinde istihdam korumalarını daha geniş bir şekilde uygulamanın zorluklarına karşı mücadelelerini sürdürmektedirler (Howcroft ve Bergvall-Kåreborn, 2019: 33). Bu amaç ve hedefler doğrultusunda hem sendikalar hem de yeni girişimler, birçok ülkede gig-tabanlı çalışanları temsil etmek için çaba harcamaktadırlar. Bu açıdan, gig-tabanlı çalışanların temsili Belçika, Danimarka, Finlandiya, İtalya, İspanya ve Birleşik Krallık'ta hem sendikalar hem de yeni girişimler tarafından sağlanıyorken, Fransa, Almanya, İrlanda, Hollanda ve İsveç'te sadece sendikalar aktif rol oynamaktadırlar. Bu bağlamda gig-tabanlı çalışanlar, Belçika, Fransa, İtalya, Hollanda, Slovenya, İspanya ve Birleşik Krallık'ta protesto ve grevlere dönüşen eylemler yapmışlardır (De Groen vd., 2018: 53).

Sendikalar açısından bakıldığında, gig-tabanlı çalışanları örgütlemek ve temsil etmek hiçte kolay değildir (Guppta, 2016). Büyüyen gig-tabanlı çalışma fenomeni de dahil olmak üzere, istihdam modellerindeki değişiklikler, sendikalar açısından yeni örgütlenme ve örgütsel zorlukları beraberinde getirmektedir (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018: 5). Bununla birlikte, bu tür standart dışı istihdamın artması, sendikaların sunduğu hizmetlere ve desteğe giderek daha fazla çalışanın ihtiyaç duyması nedeniyle, sendika üyeliği için önemli fırsatlar da yaratmasına rağmen, şu anda standart dışı çalışanlar arasında sendikal yoğunluk, geleneksel olarak istihdam edilenlerden belirgin şekilde daha düşüktür. Ancak, bu çalışanların ihtiyaçlarına göre sıralanmış yardımları ve hizmetleri iyileştirerek, işgücünün bu bölümünün büyük bir kısmını sendika üyeliğine teşvik etmek ve çekmek mümkün olabilir (Balliester ve Elsheikhi, 2018: 35).

Aslında birçok sendika, geniş temsil stratejisinin bir parçası olarak, standart dışı çalışanlarla sıkı bağlar kurmaya çalışmaktadır. Bu sendikal yenilenme çabaları, özellikle gig-tabanlı çalışanlara destek olmak için çeşitli standart dışı çalışanları temsil etme ve örgütlenme deneyimlerinden oluşmaktadır. Bu anlamda, sendikaların kullandığı araçlar farklılık göstermekle birlikte, diğer örgütlenme tipolojilerinde kullanılan stratejilerle örtüşmekte ve sendikaların gig ekonomisindeki faaliyetleri büyük ölçüde siyasi iklime göre değişmektedir. AFL-CIO genel müdür yardımcısı Kelly Ross'a göre, şu anda gig-tabanlı çalışanların örgütlenmesinde üç temel sendikal yaklaşım bulunmaktadır (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018: 5):

**Yasal yaklaşım**, gig-tabanlı çalışanların statülerinin yanlış sınıflandırıldığı iddialarını ele almaya yöneliktir. Bu anlamda sendikalar, yanlış sınıflandırma nedeniyle istihdam korumalarından yararlanamayan gig-tabanlı çalışanları, istihdam ilişkisini düzenleyen mevcut yasal düzenlemelerin çatısı altına almaya çalışmaktadır. Böylece gig-tabanlı çalışanlar da diğer çalışanların faydalandığı tüm yasal koruma ve haklardan yararlanma imkânına kavuşacaktır. Bu anlamda, gig-tabanlı çalışanların yanlış sınıflandırılmasına yönelik hukuki mücadeleler bazı ülkelerde başlatılmıştır. Örneğin Birleşik Krallık'ta Profesyonel Sürücüler Sendikası (GMB), Uber sürücülerinin bağımsız yükleniciler olarak sınıflandırılmasına rağmen, sürücüler için daha uygun sınıflandırmanın "işçi" statüsü olduğunu ileri sürmüş ve uyuşmazlığı mahkemeye taşımıştır (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018: 5). GMB'in Uber'e karşı açtığı davanın sonucunda Londra İş Mahkemesi, Uber'in sürücülere yasal istihdam haklarını sağlamayarak, yasa dışı hareket ettiğini ve Uber sürücülerinin tatil ücreti, garanti edilmiş asgari ücret ve mola alma haklarının olduğu yönünde karar vermiştir. Sonuç olarak, Londra, İngiltere ve Galler'de 30.000'den fazla Uber sürücüsünün asgari ücret, hastalık ücreti ve mola alma hakkı da dahil olmak üzere, istihdamı

koruma hakları güvence altına alınmıştır (Ludkin, 2016; Kilhoffer vd., 2017: 29). Diğer taraftan, 2017’de Fransa’da, Temyiz Mahkemesi, Uber sürücülerinin “işçi” olarak yeniden sınıflandırılması gerektiğine karar verirken, İtalya’da, Torino İş Mahkemesi Nisan 2018’de 6 Foodora kuryesinin “işçi” olarak yeniden sınıflandırılmaları gerektiği iddiasını reddetmiştir (De Groen vd., 2018: 44).

**İttifak oluşumu** genellikle gig-tabanlı çalışanlar adına lobicilik faaliyeti şeklinde, izole çalışanlara hizmet vermeyi hedefleyen birlik ve ittifakların geliştirilmesi biçimindedir. Örneğin, New York’ta, Uluslararası Makinist ve Havacılık İşçileri Sendikası dahil olmak üzere çeşitli sendikalar, Bağımsız Sürücüler Birliği ile ilişkilidir. 60.000’den fazla sürücüyü temsil eden bu birlik, endüstride reform yapılması ve gig ekonomisinde faaliyet gösteren sürücüler arasında diyalog fırsatları yaratmak için kurulmuştur (Balliester ve Elsheikhi, 2018: 36). Diğer taraftan, Birleşik Krallık’ta, geleneksel olmayan, düşük ücretli ve göçmen işçileri örgütlemek için kurulan Büyük Britanya Bağımsız İşçiler Sendikası gig-tabanlı çalışanlar için yeni sendikal oluşumların en iyi bilinen örneklerinden biridir (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018: 10).

**Düzenleyici reform**, gig-tabanlı çalışanların örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını geliştirmek amacıyla yerel ve ulusal düzeylerde yasal ve düzenleyici reformların yapılması için bir baskı oluşturmayı içermektedir (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018: 5). Düzenleyici ve yasal reformların yardımıyla ulusal ve yerel düzeyde toplu pazarlık için yeni fırsatların yaratılması amaçlanmaktadır. Yerel düzeyde yeni mevzuat çıkarmaya yönelik çok az başarılı girişim olsa da en etkili örnekler “the Teamsters” tarafından Seattle’da gerçekleştirilmiştir. Gerçekten de bu tür düzenlemeler, başta Uber ve Lyft olmak üzere, ulaşım endüstrisindeki bağımsız yüklenicileri de kapsayacak şekilde toplu pazarlığın genişletilmesini amaçlamaktadır (Balliester ve Elsheikhi, 2018: 36).

Yukarıda bahsedilen bütün zorluklara rağmen, gelişen dijital ekonomi, birçok ülkede gig-tabanlı çalışanların örgütlenme kampanyalarının itici gücü olmuştur. Bu anlamda gündelik ve güvencesiz istihdam alanlarında, birçok sendikal örgütlenme örneği bulunmaktadır ve bu sendikalar modern işgücüne hem hizmet sağlama hem de yeni müşteri bulma açısından önemli kazanımlar sağlamıştır (Guppta, 2016). Bu açıdan, bazı Avrupa ülkelerindeki sendikalar, 1990’lı yılların sonlarından beri serbest çalışanları sendika üyeliğine teşvik etmektedir. Örneğin Hollanda Sendika Federasyonu (FNV), 1999 yılında tüm bağlı sendikalarını serbest çalışanları üyeliğe kabul etmesi için teşvik etmiş ve aynı yıl Hollanda’da serbest çalışanlar için tavsiye, sözleşmelerle ilgili yasal rehberlik, sigorta, eğitim akademisi ve borç tahsilatı konusunda yardımlar da dahil, kapsamlı hizmetler sunan en büyük uzman sendika haline gelen “FNV Zelfstandigen Bondgenoten”ı kurmuştur. İnşaat sektöründe uzmanlaşmış “Zelfstandigen Bouw”, serbest çalışanlar için ikinci büyük Hollanda sendikasıdır. Hollanda’da Hıristiyan Sendikalar Federasyonu, serbest çalışanları 2007’de örgütlemeye başlamıştır. Benzer şekilde, İsveç Teknik ve Büro Çalışanları Sendikası (SIF) da 1998 yılından itibaren, modern pazarlama ve çağrı merkezi yöntemlerini kullanarak, gig-tabanlı çalışanları aktif olarak örgütlemeye başlamıştır. SIF, 2008’de HTF ile birleşerek, “Unionen”i kurdular ve birleşme sonrası da gig-tabanlı çalışanlar için aynı hizmetler devam etmektedir. Diğer taraftan, en büyük Alman sendikalarından biri olan “Ver.di”, 2000 yılında medya endüstrisinde, gig-tabanlı çalışanlar da dahil olmak üzere, çalışanları örgütlemeye yönelik bir çağrı merkezi olan “Mediafon”u kurmuştur. Ayrıca yaklaşık 30 bin üyeye ulaşan sendika sözleşmeler, ücretler, sosyal güvenlik ve yasal konularla ilgili kapsamlı danışmanlık hizmeti sunmaya başlamıştır (Conaty vd., 2016: 29-30). Diğer Alman sendikası “IG Metal” de, sekiz online platformu asgari ücrete saygı göstereceklerine dair ortak bir bildiri imzalamaya ikna etmiş ve serbest çalışanların (ve özellikle gig-tabanlı çalışanların) görüşlerini paylaşmalarına ve örgütlenmelerine imkân sağlayan “FairCrowdWork” adlı yeni

bir örgütsel girişimin kurulmasında etkili olmuştur (Guppta, 2016; Kilhoffer vd., 2017: 30). Ayrıca FairCrowdWork ve “Smart” gibi girişimler, gig-tabanlı çalışanlar, sendikalar ve endüstri ilişkilerinin diğer aktörleri arasında aracılık da yapmaktadır. Ancak bu yeni girişimlerin endüstri ilişkilerinin doğasına ne kadar uyduğu henüz belli değildir (Kilhoffer vd., 2017: 31). İspanya’da “UPTA” 100.000’den fazla gig-tabanlı çalışan üyesi olan bir sendikadır. İtalya’da, temel sendika federasyonları a-tipik çalışanları desteklemek ve savunmak için bir dizi politika ve hizmetler geliştirmiştir. Sendikalar gig-tabanlı çalışanlar için farklı sektörlerdeki işveren örgütleriyle toplu pazarlıkları yeniden müzakere etmek ve geliştirmeye yönelik bir dizi sendikal faaliyet yürütmektedir (Conaty vd., 2016: 29-30). ABD’de bağımsız yükleniciler için ortak kimlik, çıkar ve hizmetler, karşılıklı yardım ve eylem amaçlarına yönelik 1995 yılında kurulan Serbest Çalışanlar Sendikası, 35.000’i sağlık sigortası yardımlarından faydalanan yaklaşık çeyrek milyona yakın üyeye ulaşmıştır (Fine, 2015: 21).

### **C- Toplu Pazarlık Hakkının Kullanımında Yaşanan Zorluklar**

Küresel olarak dağılık, dijital ve düzensiz çalışma modellerinde, örgütlenmenin ve kolektif bir ses oluşturmanın kendine has birtakım zorlukları nedeniyle, gig-tabanlı çalışanlar ya toplu temsili mümkün kılan hukuki çerçevenin dışında kalmakta ya da bu hakların kullanımında birtakım engellerle karşılaşmaktadır (Howcroft ve Bergvall-Kåreborn, 2019: 31-32). Bu anlamda Hollanda, İsveç ve Almanya gibi bazı ülkelerde, gig-tabanlı çalışanlar sendikalara üye olabilmelerine veya profesyonel sendikalar kurabilmelerine rağmen, diğer ülkelerde toplu pazarlık hakından dışlanmaktadır (Florisson ve Mandl, 2018: 100). Genel olarak bakıldığında, gig ekonomisinde toplu pazarlık hakkının etkin kullanımındaki zorluklar, temelde istihdam statüsüne bağlı olarak, rekabet hukukuna aykırılıklar, işvereni tanımlamadaki güçlükler ve güncel olmayan düzenlemelerden kaynaklanmaktadır (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018: 23).

İlk olarak, gig-tabanlı çalışanların toplu pazarlık hakkına erişimine mani olan en açık engel, bu çalışanların kategori, statü veya istihdam biçimi nedeniyle, iş hukukunun koruyucu hükümlerinin dışında bırakılmasıdır. Bu dışlanma, gig-tabanlı çalışanların çoğunlukla bağımsız yüklenici veya serbest çalışan olarak kabul edilmeleri nedeniyle, genel kural olarak, iş hukukunda öngörülen korumaların hiçbirinden yararlanamamaları, özel olarak, toplu pazarlık haklarının engellenmesi sonucunu doğurmaktadır (Rubiano, 2013: 138). Bu istihdam statüsü, sadece pazarlık taraflarını tanımlamayı zorlaştırmamakta, aynı zamanda toplu pazarlık faaliyetleri ile teknik olarak rekabet hukukunun ihlal edildiği anlamı da taşımaktadır (Florisson ve Mandl, 2018: 100; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018: 23). Yani, özel sözleşmelerde gig-tabanlı çalışanların bağımsız yükleniciler veya serbest çalışan olarak sınıflandırılması, üstlenilen görev ve işleri rekabet veya diğer anti-tröst yasaları kapsamına sokmaktadır. Çünkü serbest çalışanların ücretlerini belirlemeye yönelik toplu pazarlıklar bazı ülkelerinin rekabet kurumları tarafından tüketiciler aleyhine “fiyat sabitlemeyi” amaçlayan “girişimler arası anlaşmalar” olarak kabul edilmektedir. Böylece, gig-tabanlı çalışanların istihdam, çalışma şart ve koşullarını iyi niyetle müzakere etmeye yönelik toplu pazarlık yapma hakları rekabet kurumları tarafından kısıtlanmaktadır (Rubiano, 2013: 144; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018: 24; Howcroft ve Bergvall-Kåreborn, 2019: 32; Vandaele, 2018: 22).

Esasen toplu pazarlık ile rekabet hukuku arasındaki çatışma yeni olmamakla birlikte, toplu pazarlıkları rekabet hukuku kapsamından çıkararak net bir yasal muafiyet bulunmamaktadır. Ancak, ücretler ve çalışma koşulları gibi konuları içerdikleri ve ilkesel olarak yasal oldukları için toplu pazarlıkların genel olarak rekabet hukukunun kapsamı dışında olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle, bu çelişkiyi gidermek çoğunlukla mahkemelere bırakılmaktadır.

Fakat son dönemde gig ekonomisinin yaygınlaşmasıyla birlikte, bazı ülkelerin rekabet kurumları tarafından serbest çalışanların toplu pazarlık kapsamına alınmasının rekabeti bozduğu yönünde kararlar verilmektedir (Rubiano, 2013: 144). Örneğin Hollanda’da serbest çalışanlar için sendikalar tarafından sağlanan hizmetlerin çoğu, diğer sendika üyelerinin faydalandığı hizmetlerin birebir aynısıdır. Ancak, Hollanda Rekabet Kurumu, serbest çalışanlar ile kendileriyle sözleşme imzalayan platformlar arasında bağlayıcı TİS’ler imzalamasına karşı bir karar vererek, bu TİS’leri bir kartel faaliyeti olarak kabul etmiştir. Serbest çalışanların istihdam hakları ile rekabet kanunları arasındaki çatışmadan kaynaklanan benzer kararlar, İrlanda ve Avustralya’da da verilmiştir (Conaty vd., 2016: 29).

İkinci olarak, gig-tabanlı çalışma, yani çalışan, hizmet talep eden müşteri ve platformdan oluşan üçgen iş ilişkisi, toplu pazarlığın karşı tarafını, yani işvereni, tanımlamayı zorlaştırmakta (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018: 23) ve kiminle toplu pazarlık yapılacağına dair birtakım sorunlar ortaya çıkarmaktadır (Howcroft ve Bergvall-Kåreborn, 2019: 32). Bu açıdan, toplu pazarlık taraflarının çalışan sayısının net olarak bilinmesinin pek mümkün olmadığı ve aynı anda farklı platformlar için çalışanların olduğu bir endüstride, bir platformun işveren olarak belirlenmesini oldukça zorlaştırmaktadır (Todolí-Signes, 2017: 201). Diğer taraftan, bazı gig-tabanlı çalışanlar açıkça tanımlanmış bir iş yerine sahipken, bazılarının belirsiz bir coğrafi alanda faaliyet göstermesi, yargı yetkisiyle ilgili sorunlar oluşturmaktadır. Ayrıca, emeğin ikame edilebilirliği ve çalışanların platforma günlük olarak katılıp ayrılacağı gerçeği, emeğin kıtlık ve mobilizasyon gücünden yararlanma kapasitesini kısıtlamaktadır (Howcroft ve Bergvall-Kåreborn, 2019: 32). Bu açıdan, gig-tabanlı çalışanların herhangi bir zamanda birden fazla müşterisiyle sözleşmeye dayalı ilişkiler kurabilmesi, kaçınılmaz olarak toplu pazarlık alanının dağılmasına ve parçalanmasına neden olabilmektedir (Gupta, 2016; Balliester ve Elsheikhi, 2018: 35). Öte yandan, doğrudan düşmanlık şeklinde ya da dolaylı olarak gig-tabanlı çalışanların örgütlenme ve toplu pazarlık yapma çabalarına aktif olarak direnç gösteren bazı platformlar da bulunmaktadır (Prassl, 2018: 14). Örneğin, Uber toplu pazarlığın kendi işletme modelleri ve çalışan esnekliği ile uyumsuz olduğunu öne sürerek, toplu pazarlıkla belirlenecek kurallara karşı çıkmaktadır (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018: 23; Vandaele, 2018: 22).

Üçüncü olarak, gig-tabanlı çalışmanın nispeten yeni olması ve bu çalışma biçiminin geleneksel işgücü piyasası düzenlemelerine uyumdaki belirsizlikler, endüstri ilişkileriyle ilgili sorunları daha da artırmaktadır (Howcroft ve Bergvall-Kåreborn, 2019: 31-32). Bu açıdan, çalışanların birbirini tanımadıkları bu platformlarda sendika temsilcileri üzerinde anlaşmak ve karşılıklı güveni sağlamak hiçte kolay değildir (Todolí-Signes, 2017: 201).

Bazı ülkelerde, gig ekonomisinin çalışma koşulları esnek ve hakların kısıtlı olduğu spesifik bir sektör olduğu kabul edilse de bazı ülkelerde TİS kapsamında olan gig-tabanlı çalışanlar da bulunmaktadır. Örneğin 2018’de Danimarka’da, “3F” sendikası, evlere temizlik hizmeti sunan bir platform olan “Hilfr.dk” ile gig ekonomisinde dünyanın ilk TİS’ini imzaladığını iddia etmiştir. Başlangıçta 12 aylık bir pilot proje olan TİS, platformda 100 saatten fazla düzenli olarak çalışanlara, asgari ücret, hastalık ücreti, izin ödeneği ve emeklilik katkısı hakları sağlamıştır (Vandaele, 2018: 23; Prassl, 2018: 22). Ayrıca İtalya’da sürücülerin çalışma koşullarının müzakere edildiği sözleşmeye dayalı bir pozisyon olduğu kabul edilen lojistik sektöründeki teslimat sürücülerini, toplu pazarlık kapsamına girebilmektedirler. Benzer şekilde, Almanya’daki “IG Bauen-Agrar-Umwelt” sendikasının örgütlediği sektörlerdeki gig-tabanlı çalışanlar da toplu pazarlık kapsamındadır (De Groen vd., 2018: 43). Birleşik Krallık’ta gig ekonomisinde çalışanları ve serbest çalışanları birlikte temsil eden Yayın, Eğlence, Sinematograf ve Tiyatro Sendikası ile film yapım endüstrisindeki işverenleri temsil eden Sinema ve Televizyon Yapımcıları İttifakı arasında bir TİS imzalanmıştır. Benzer şekilde ABD’de, Serbest Çalışanlar Sendikası ile Uber arasında bir TİS bağlatılmıştır.

Ayrıca sendika, Uber’e sürücülerini için nasıl taşınabilir yararlar sağlayabileceği noktasında tavsiyelerde bulunabilmektedir (Gupta, 2016).

## SONUÇ

Bu çalışmada, gig-tabanlı çalışma koşulları ve modellerinin yanı sıra, gig-tabanlı çalışanların istihdam statüsünden kaynaklanan zorluklar, çeşitli ülke olgularıyla birlikte, kavramsaltörük olarak değerlendirilmeye çalışılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda, gig ekonomisindeki hizmetlere yönelik artan talebin yanı sıra, yeni patlak veren koronavirüs salgınının yarattığı işgücü piyasası krizine bağlı artan işsizlik ve birçok çalışanın yaşadığı mali sıkıntı koşullarında, gig ekonomisinin gelecekte çok daha hızlı bir şekilde büyümesi beklenmektedir (Piasna, 2020: 18). Ayrıca gig ekonomisinde, gig-tabanlı çalışanların istihdam statülerine bağlı olarak, birçok gelişmiş ülkede istihdam korumaları başta olmak üzere, örgütlenme özgürlükleri ve toplu pazarlık hakları açısından bir takım engel ve zorluklarla karşılaştıkları anlaşılmaktadır.

Uluslararası sendika ve işveren örgütleri ile bazı akademisyenlere göre, göçle yaşanan demografik kaymalar ve yaşanan işgücü, dijitalleşme ve yeni teknolojilerle gelişen gig ekonomisi ve yeşil ekonomiye geçiş de dahil olmak üzere, endüstri ilişkileri açısından devam eden ve gelmekte olan zorluklar istihdam üzerinde zaten ciddi bir baskı oluşturmaktadır (Gupta, 2016). Bütün bu baskı, engel ve zorluklar, gig-tabanlı çalışanlara düzgün iş koşullarını sağlamak ve istihdam statüsünden kaynaklanan her türlü olumsuz etkiyi en aza indirmek için, hukuki düzenlemeler ve müdahaleler de dahil, birtakım politikalara ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Bu açıdan, düzenleyici bakış açısıyla, gig-tabanlı çalışanların istihdam statüsünün “işçi” olarak kabul edilmesinin iş hukukunun istihdam korumalarından faydalanılmasını sağlayacağı öngörülebilir. Ancak, yukarıda açıklandığı gibi “serbest çalışan” statüsü, bazen yapılan işin fikri mülkiyet haklarının korunması açısından son derece önemli hale gelebilmektedir. Diğer taraftan, gig ekonomisindeki işlerin heterojenliği, gig-tabanlı çalışanların istihdam statüsünün netleştirilmesini de zorlaştırmaktadır. Bu anlamda bazı platformlar, bağımlı çalışmaya benzer şekilde çalışanlar üzerinde önemli ölçüde kontrol uygularken, bazı platformlardaki çalışma biçimleri geleneksel serbest çalışmaya daha çok benzemektedir. Bu da gig-tabanlı çalışmanın tek bir istihdam statüsü ile ele alınamayacağını göstermektedir. Bu anlamda, bazı durumlarda, istihdam statüsünden kaynaklanan bazı engel ve zorlukları aşmak için iş hukukunda, Fransa’daki “oto-girişimci”, Avusturya’daki “çalışan benzeri” statüsü gibi, belirli kriterleri olan herhangi bir ara kategorinin düzenlenmesi hem istihdamın hem de fikri mülkiyet haklarının korunması açısından olumlu sonuçlar verebilir.

Değişen makro-ekonomik dengeler ve sendikalar yoğunluktaki azalmalar göz önüne alındığında, sendikalı ve sendikasız çalışanları daha iyi temsil edebilmek için endüstri ilişkileri alanının genişletilmesi gerekmektedir. Bu açıdan, son yıllarda sendikaların örgütlenme eğilimlerini ve sendika üyeliğini standart-dışı çalışanları da içerecek şekilde genişlettikleri görülmektedir (Kilhoffer vd., 2017: 37; Hayter vd., 2011: 241-242). Ayrıca, örgütlenmenin son derece zor olduğu ve uzun vadede neyin işe yarayacağını belirsiz olduğu bir dönemde, “mikro-endüstri ilişkileri örgütleri” olarak adlandırılacak ulusal veya yerel düzeyde kamu politikası kampanyaları, düzenleyici sendikacılık, meslek sendikacılığı, ittifaklar, forumlar ve kooperatifler gibi yeni girişimlerin de artması beklenmektedir (Fine, 2015: 23). Bu anlamda Fine (2015), endüstri ilişkilerinin geleceğinin, polimorf (çokbiçimlilik) çağına uygun brikolaj (çok çeşitli) örgütlenme biçimlerinden oluşan çoğulcu bir yapıda olacağını ileri sürmektedir. Bu açıdan, yeni ortaya çıkan girişimlerin teşvik edilmesi ve farklı yaklaşımlardan yararlanmak için bu yeni girişimler ile geleneksel sendikalar arasındaki iş birliğinin artırılması son derece önemli olacaktır. Ayrıca gig-tabanlı çalışmanın rekabet ve iş hukuku alanlarına girdiğinin farkında olarak (De Groen vd., 2018:



64), gig-tabanlı çalışanların toplu pazarlık hakkından yararlanabilmesi için yapılacak yasal düzenlemelerin gig ekonomisinin getirdiği serbest çalışan ve işçi olarak nitelenmeyen farklı çalışan kategorileri ile işveren olarak platformları da kapsayacak şekilde bütünsel bir yaklaşımla ele alınması gerekmektedir. Daha sonra, gig-tabanlı çalışanların yeni mikro-endüstri ilişkileri örgütleri tarafından da temsil edildiği “genişletilmiş endüstri ilişkileri” sisteminde, çalışanları temsil eden örgütler ile geçici çalışma ofisleri veya platformlar arasında adem-i merkezi ve/veya yenilikçi toplu pazarlıklar yapılabilmesi ve tarafların imzalanan TİS şartlarına saygı duyması son derece önemli olacaktır (Kilhoffer vd., 2017: 37; Hayter vd., 2011: 241-242; Drahokoupil ve Fabo, 2016: 5; Balliester ve Elsheikhi, 2018: 35). Böylece, bir taraftan gig ekonomisinde çalışma şart ve koşulları toplu pazarlık yoluyla iyileştirilirken, diğer taraftan, işgücü devir oranları azaltılarak (Vandaele, 2018: 23), ev temizliği ve bakım hizmetleri gibi güven ilişkilerinin önemli olduğu platformlara olan itimat da artırılabilir.

Yukarıda detaylı şekilde anlatıldığı gibi, hızla büyüyen gig ekonomisinin gelecekte düzgün istihdam yaratan bir piyasaya dönüşmesi, gerek yeni bir ara istihdam statüsü düzenlemesi ile gig-tabanlı çalışanların istihdam korumalarından yararlanması ve gig tabanlı çalışma koşullarının düzeltilmesi, gerekse endüstri ilişkilerinin kapsamının gig tabanlı çalışanları da kapsayacak şekilde genişletilmesi ile sağlanabilir.

## Kaynakça

- Aloisi, A. (2016). Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of “on-Demand/Gig Economy” Platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 37(3). 653-690.
- Askitas, N., Eichhorst, W., Fahrenholtz, B., Meys, N. ve Ody, M. (2018). *Industrial Relations ve Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy (IRSDACE)*. National Report Germany. IZA Research Report No. 86.
- Balliester, T. ve Elsheikhi, A. (2018). *The Future of Work: A Literature Review*. ILO Research Department. Working Paper No. 29.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rami, U. ve Silberman, S. (2018). *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in Online World*. Geneva. ILO.
- Conaty, P., Bird, A. ve Ross, P. (2016). *Not Alone: Trade Union and Co-Operative Solutions for Self-Employed Workers*. Co-Operatives UK.
- Donovan, S. A., Bradley, D. H. ve Shimabukuro, J. O. (2016). *What Does the Gig Economy Mean for Workers?* Congressional Research Service: Report. 1–16.
- Drahokoupil, J. ve Fabo, B. (2016). *The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship*. European Trade Union Institute (ETUI) Policy Brief European Economic. Employment and Social Policy.
- Durward, D., Blohm, I. ve Leimeister, J. M. (2016). Principal Forms of Crowdsourcing and Crowd Work. *The Digital Economy and the Single Market* (Eds. Wobbe, W., Bova, E. and Dragomirescu-Gaina, C.). The European Parliament. Triptyque. Belgium.
- Eurofound ve ILO (2017). *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*. Publications Office of the European Union. Luxembourg, and the International Labour Office. Geneva.
- Felstiner, A. (2011). Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*. 32(1). 143–202.
- Fine, J. (2015). Alternative Labour Protection Movements in the United States: Reshaping Industrial Relations? *International Labour Review*. 154(1). 15–26.
- Florisson, R. ve Mandl, I. (2018). *Platform Work: Types and Implications for Work and Employment— Literature Review*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin.
- De Groen, W. P., Kilhoffer, Z., Lenaerts, K. ve Mandl, I. (2018). *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.



- Gupta, K. (2016). Will Labor Unions Survive in the Era of Automation? *Forbes*. [https://www.forbes.com/sites/kavigupta/2016/10/12/will-labor-unions-survive-in-the-era-of-automation/#2cd6eb433b22]. (Erişim: 20 Mayıs 2020).
- Hayter, S., Fashoyin, T. ve Kochan, T. A. (2011). Review Essay: Collective Bargaining for the 21st Century. *Journal of Industrial Relations*. 53 (2). 225-247. https:// doi . org /10.1177/0022185610397144.
- Howcroft, D. ve Bergvall-Kåreborn, B. (2019). A Typology of Crowdwork Platforms. *Work, Employment and Society*. 33(1). 21–38. doi: 10.1177/0950017018760136.
- Howe, J. (2006). The Rise of Crowdsourcing. *Wired Magazine*. 14 (6). [https://www.wired.com/2006/06/crowds/]. (Erişim: 28 Ağustos 2020).
- Hyman, R. (2015). Three Scenarios for Industrial Relations in Europe. *International Labour Review*. 154(1). 5-15.
- ILO (International Labour Organisation) (2016). *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*. International Labour Office. Geneva.
- IOE (International Organisation of Employers) (2017). *Understanding the Future of Work*. Geneva). [https:// www . ioe -emp . org /fileadmin/ioe\_documents/publications/Policy%20Areas/future\_of\_Work/EN/\_2017-02-03\_IOE\_Brief\_-\_ understanding \_ the \_ Future\_of\_Work\_full\_publication\_-\_web \_ print\_version.pdf]. (Erişim: 15 Mayıs 2020).
- Johnston, H. ve Land-Kazlauskas, C. (2019). *Organizing on-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*. Conditions of Work and Employment Series. No. 94. ILO, Geneva.
- Kaine, S. ve Josserand, E. (2019). The Organisation and Experience of Work in the Gig Economy. *Journal of Industrial Relations*. 61 (4). 479–501. doi:10.1177/0022185619865480.
- Kalleberg, A. L. ve Dunn, M. (2016). Good Job, Bad Jobs in the Gig Economy. *Perspectives on Work*. 10-14.
- Kilhoffer, Z., Lenaerts, K. ve Miroslav, B. (2017). *The Platform Economy and Industrial Relations: Applying the Old Framework to the New Reality*. CEPS Research Report. No. 2017/12. [https://ssrn.com/abstract=3053826]. (Erişim: 9 Eylül 2020).
- Ludkin, M. (2016). *GMB Wins Monumental Victory in Employment Case against Uber*. [https:// www . gmb . org . uk / news /monumental-victory - employment - case - against - uber]. (Erişim: 10 Mayıs 2020).
- Piasna, A. (2020). *Counting Gigs. How Can We Measure the Scale of Online Platform Work?* European Trade Union Institute (ETUI) Working Paper 2020.06. Brussels. Belgium.
- Prassl, J. (2018). *Collective Voice in the Platform Economy: Challenges, Opportunities, Solutions*. Technical Report to the European Trade Union Confederation (ETUC).
- Rubiano, C. (2013). Precarious Work and Access to Collective Bargaining: What Are the Legal Obstacles? *International Journal of Labour Research*. 5(1). 133-151.
- De Stefano, V. (2016). *The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the 'Gig-Economy'*. Conditions of Work and Employment Series. ILO Working Paper 71. Geneva.
- Todolí-Signes, A. (2017). The 'Gig Economy': Employee, Self-Employed or the Need for a Special Employment Regulation? *Transfer: European Review of Labour and Research*. ETUI . 23 (2) . 193 - 205 . doi . 10.1177/1024258917701381.
- Valenduc, G. ve Vendramin, P. (2016). *Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New*. ETUI (The European trade union institute). Brussels. Belgium.
- Vandaele, K. (2018). *Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe*. ETUI (The European Trade Union Institute). Working Paper 2018.05. Brussels.
- Waas, B., Liebman, W., Lyubarsky, A., Kezuka, K. (2017). *Crowdwork — A Comparative Law Perspective*. Bund-Verlag. Frankfurt am Main. Germany.