

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**BİLGİ TOPLUMU KURAMLARI BAĞLAMINDA
ESNEK ÇALIŞMA**

DEMET TOKTAŞ

2501170070

**TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. UMUT OMAV**

İSTANBUL – 2020

ÖZ

BİLGİ TOPLUMU KURAMLARI BAĞLAMINDA ESNEK ÇALIŞMA

Demet TOKTAŞ

Bilgi toplumunun yükselişi ile birlikte çalışma hayatında birçok değişim yaşanmıştır. Bu değişimlerin başında ise çalışmanın ve çalışma hayatının esnekleşmesi gelmektedir. Esnek çalışma biçimlerinin zaman içinde yaşanan değişimlerle birlikte çeşitlenmesi ise çalışma hayatında birtakım sorunları da beraberinde getirmiştir. İşlerin kısa, geçici veyahut gündelik sürelerde tamamlanması çalışanların güvencesiz bir çalışma hayatında risklerle karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Bu tezin amacı, bilgi toplumunun gelişimini kuramsal bir çerçevede ele alarak güncel gelişmeler ışığında esnek çalışma ile olan etkileşimini incelemektir. Böylece bilgi toplumu ve esnek çalışmaya ilişkin açıklamalar yapılarak Dördüncü Sanayi Devrimi tartışmaları ekseninde esnek çalışmanın yeni güncel biçimlerinin nitelikleri analiz edilmektedir. Nihayetinde, yeni sanayi devriminin sunduğu dijital imkânlar çalışmayı daha esnek, daha bağımsız ve aynı zamanda daha güvencesiz bir biçime büründürmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi toplumu, esnek çalışma, dördüncü sanayi devrimi, prekarya, gig ekonomi.

ABSTRACT

FLEXIBLE WORK WITHIN CONTEXT OF INFORMATION SOCIETY THEORIES

Demet TOKTAŞ

With the rise of the information society, many changes have occurred in the working life. The most important of these changes is the flexibility of work and working life. The diversification of flexible working styles with the changes over time brought some problems in working life. Completing the works in short, temporary or daily periods causes employees to face risks in an insecure working life. The aim of this thesis is to examine the development of the information society in a theoretical framework and to examine its interaction with flexible working in the light of current developments. In this way, explanations about the information society and flexible working are made and the qualities of new current forms of flexible working are analyzed in the axis of the Fourth Industrial Revolution discussions. Finally, the digital possibilities offered by the new industrial revolution takes the form of more flexible, more independent, and at the same time more insecure.

Key Words: Information society, flexible working, the fourth industrial revolution, precaria, gig economy.

ÖNSÖZ

Çalışma hayatının güncel konuları arasında yer alan esnek çalışma yaygın bir model haline gelmektedir. Son dönemde yaşanan dijitalleşme, ekonominin yapısal dönüşümü ve salgın hastalıklar esnek çalışma biçimlerine olan tercihi de arttırmaktadır. Bu minvalde çalışma, bilgi toplumu tartışmaları ile ileri sürülen ve çalışma hayatını derinden etkileyen esnek çalışma biçimlerini derinlemesine analiz etmektedir.

Bu temelde oluşturulan çalışma bitmesi gereken zaman diliminin çok ötesine geçmiştir. Bununla birlikte muhakkak eksik ve kusurlu yerleri olabileceği ön kabulüyle kaleme alınmıştır. Ancak en büyük eksiklik süreç boyunca desteğini esirgemeyenleri anmamak olacaktır. Danışmanlığımı üstlenerek sürecin nihayete ermesindeki desteklerinden ötürü tez danışman hocam Prof. Dr. Umut OMAY'a teşekkür ederim.

Tez çalışmamı sürdürürken huzurlu çalışma ortamı sunmasının yanı sıra; kapısını daima açık tutan, her daim baba şefkatiyle yaklaşan, hoca-asistan ilişkisinin ne demek olduğunu öğreten ve yaşatan İnönü Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanımız Prof. Dr. Nihat AKBIYIK'a; yönlendirmelerinden çokça istifade ettiğim, her sorunumu sabırla çözüme kavuşturan ve destek olan hocam Dr. Öğr. Üyesi İbrahim GÖRÜCÜ'ye; yaptığımız keyifli sohbetlerle gelişmemde katkılar sağlayan ve hep iyiliğime yönelik tavsiyelerde bulunan hocam Dr. Öğr. Üyesi Muzaffer DEMİRBAŞ'a müteşekkirim.

Tecrübelerinden her daim istifade ettiğim ve dostluğuna şükrettiğim Arş. Gör. Kübra POLAT'a; bütün yolları benimle arşınlayarak enerjisini bana veren çok kıymetli dostum Gülcan GENÇ'e; her sorunumu sorunu bilip çözen, süreçte hem dostluğunu hem de desteğini kazandığım MsC. Yüstra AK'a; yüksek lisans ders döneminde ve en zorlu zamanlarda desteğini asla unutamayacağım Elif Gül YASAK'a; tez savunmamı gerçekleştirdiğim zamana kadar olan kıymetli katkılarından ötürü Sevilay ŞAHİN'e teşekkürü bir borç bilirim.

14 seneyi aşkın dostluğumuzda bana kattığı maddi ve manevi paylaşımların yanı sıra, tez sürecinde katkılarını esirgemeyen Hande KAPLAN'a, sıkıldığım her anda yanı başımda olan ve hayatımı daima kolaylaştıran Canan YAŞAR, Elif ERDOĞAN, Gizem&Fatih ORAL, Tuğçe KORGAL'a, hayır dualarını benden esirgemeyen ve bu zorlu süreçte manevi desteklerini kilometrelerce öteden hissettiren kıymetli büyüğüm Ayla YILDIZ ve ablam Pınar YILDIZ'a ne kadar teşekkür etsem azdır.

Okumanın, bilhassa kız çocuklarının okumasının ne denli önemli olduğunu aklımın erdiği ilk günden beri bana öğreten ve yaşam mücadelesine saygı duyduğum annem Fahriye TOKTAŞ'a; maddi ve manevi desteklerini benden esirgemeyen, hayatta verdiğim her karara saygı duyan babam Remzi TOKTAŞ'a; sevgileriyle beni hayata bağlayan ve yorucu eğitim serüvenimde yanlarında dinlenebildiğim kardeşlerim Burcu, Buket ve Ramazan TOKTAŞ'a hayatım boyunca minnettar kalacağım.

Malatya-2020

Demet TOKTAŞ

İÇİNDEKİLER

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

BİRİNCİ BÖLÜM

BİLGİ TOPLUMUNUN YÜKSELİŞİ VE KURAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. Birinci Sanayi Devrimine Kadar Olan Toplumsal Süreç ve Çalışma Hayatı	4
1.2. Birinci ve İkinci Sanayi Devrimleri ve Çalışma Hayatı.....	7
1.3. Üçüncü ve Dördüncü Sanayi Devrimleri.....	16
1.3.1. Veri- Enformasyon ve Bilgi Kavramları.....	19
1.3.2. Modernizm- Postmodernizm ve Bilgi Toplumu Tartışmaları.....	20
1.3.3. Bilgi Toplumu Kuramları.....	22
1.3.3.1. Daniel Bell ve Bilgi Toplumu Tartışmaları	23
1.3.3.2. Alvin Toffler ve Bilgi Toplumu Tartışmaları	25
1.3.3.3. Manuel Castells ve Bilgi Toplumu Kuramcıları	27
1.4. Bilgi Topluma İlişkin Genel Özellikler	30

İKİNCİ BÖLÜM

1970 SONRASI EMEK PİYASALARININ DÖNÜŞÜMÜ VE ESNEK ÇALIŞMA

2.1. Üretim, Piyasa ve Sektör Bağlamında 1970 Sonrası Yaşanan Dönüşümler	32
2.1.1. Üretim Biçiminde Meydana Gelen Değişimler: Post Fordizm	33
2.1.2. Küreselleşme Tartışmaları	35
2.1.3. Hizmetler Sektörünün Yükselişi.....	38
2.2. Çalışma Hayatında Esneklik	41
2.2.1. Çalışma Hayatı Açısından Esneklik Türleri.....	43
2.2.1.1. Fonksiyonel Esneklik	43
2.2.1.2. Sayısal Esneklik (Numerical Flexibility).....	44
2.2.1.3. Ücret Esnekliği (Pay Flexibility).....	45
2.2.1.4. Çalışma Süresi Esnekliği	46

2.2.1.5. Uzaklaştırma Stratejileri (Distancing): Taşeronlaştırma	47
2.2.2. Esnek Çalışma Biçimleri.....	49
2.2.2.1. Kısmi Çalışma.....	49
2.2.2.2. Yoğunlaştırılmış İş Haftası	53
2.2.2.3. Evden Çalışma	54
2.2.2.4. Tele Çalışma	59
2.2.2.5. Çağrı Üzerine Bir Çalışmanın Tartışmalı Bir Biçimi Olarak Sıfır Saat Sözleşmesi	66
2.2.2.6. Ödünç İşçi Büroları	68
2.2.2.7. Belirli Süreli İş Sözleşmeleri	69

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ESNEK ÇALIŞMANIN YENİ BİÇİMLERİNİN BİLGİ TOPLUMU TARTIŞMALARI AÇISINDAN İNCELENMESİ

3.1. Yeni Yüzyılda Çalışma Hayatı.....	73
3.2. Preker Emek Tartışmaları Ekseninde Prekarya	74
3.3. Dördüncü Sanayi Devrimi (Endüstri 4.0) ve Dijital Çağda Çalışma	79
3.3.1. Dördüncü Sanayi Devriminin Gelişimi	80
3.3.2. Dördüncü Sanayi Devriminin İstihdam ve Mesleklere Etkisi	81
3.3.3. Dördüncü Sanayi Devrimi ve Beceriler	84
3.3.4. Dördüncü Sanayi Devrimi ve Esnek Çalışma	85
3.3.4.1. Gig Ekonomisinin Yükselişi	87
3.3.4.2. Crowdwork	92
3.3.4.3. Uygulamalar Aracılığıyla Talep Üzerine Çalışma (On-Demand Via Aps Work).....	94
3.3.4.4. Bağımsız Çalışmanın Yaygınlaşması	95
SONUÇ.....	98
KAYNAKÇA.....	102
EKLER.....	120

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Sanayi Devrimleri ve Özelliklerin.....	7
Tablo 1.2. Endüstriyel Üretime Geçiş Aşamaları.....	11
Tablo 1.3. Toplumsal Değişimin Genel Şeması.....	24
Tablo 2.1. Toplam İstihdam İçerisinde Hizmet Sektöründe Çalışanların Payı 2010-2019 (%).....	39
Tablo 2.2. Kısmi Süreli Çalışmanın Temel Nedenleri 2019 (%)	50
Tablo 2.3. Evden Çalışmanın Avantajları-Dezavantajları.....	58
Tablo 2.4. Tele Çalışma Biçimleri.....	60
Tablo 2.5. Tele Çalışmanın Avantajları-Dezavantajları.....	64
Tablo 3.1. Sanayi Vatandaşlığı Kapsamında Emeğe Dair Güvenceler.....	74
Tablo 3.2. Dijital Çağda İşler/Meslekler.....	81
Tablo 3.3. 2018 ve 2022 Yıllarına Kadar İşgücünden Beklenen Becerileri	82
Tablo 3.4. Gig Ekonomisinde Faaliyet Gösteren Temel Platformların Özellikleri.....	87

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 3.1. Yeni Küresel Sınıf Hiyerarşisi.....	77
--	----



KISALTMALAR LİSTESİ

AB:	Avrupa Birliği
ABD:	Amerika Birleşik Devletleri
BM:	Birleşmiş Milletler
BT:	Bilgi Teknolojileri
CPS:	Siber-Fiziksel Sistemler (Cyber-Pysical Systems)
DİSK:	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DB:	Dünya Bankası
ILO:	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
IMF	Uluslararası Para Fonu
TDK:	Türk Dil Kurumu
TİSK:	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TUC:	Trade Union Congress

GİRİŞ

Bilgi toplumuna geçiş süreci bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler neticesinde yaşanan bilgi devrimiyle başlamıştır. 20. Yüzyılın yarısından itibaren bilginin üretim süreçlerinde bir girdi olarak kullanılması iktisadi, siyasi, sosyal ve kültürel çevreyi etkisi altına almıştır. Bilhassa iktisadi yaşamda ve çalışma yaşamında karşılığını görebildiğimiz bu etkiler üretimde verimliliğin artışı, hizmetler sektörünün yükselişi, nitelikli işgücünün artışı ve çalışma biçimlerinde dönüşüm şeklinde gelişmiştir. Bu gelişmelerin ne yönde seyredeceğine dair esaslı çalışmalar ise bilgi toplumu kuramcıları tarafından ortaya konulmuştur. Kuramcılara göre yeni toplumda bilgi, en önemli değerdir. Yaşanan sanayi devrimleri ve teknolojinin gelişmesi ise bilgiye niçin önem verilmesi gerektiğini ortaya koymakta ve gelişimin en önemli kaynağı olarak gösterilmektedir.

Esnek çalışma ise bilgi toplumuna geçişin çalışma hayatı üzerindeki etkilerinden birini oluşturmaktadır. Bilgi toplumunda esnek çalışmanın önem kazanması, hizmet sektöründe yürütölen faaliyetlerin esnek çalışmaya daha uygun olması, yeni teknolojilerin daha esnek ve çalışanların da bu esnekliğe uyum sağlayabilecek nitelikte olmasından kaynaklanmaktadır.

Öte yandan 1970’li yıllarda başlayan ve çalışma hayatında esnekliğe geçiş hızlandıran süreçler esnek çalışma biçimini daha yaygın bir hale getirmiştir. Esnekliğe zemin hazırlayan gelişmeler literatürde üretim, sektör ve piyasa bağlamında ele alınmıştır. Böylece üretim biçiminin fordizmden post fordizme geçişi, işgücü miktarının önemli bir payının hizmet sektörüne kayışı, küreselleşme ve neoliberalleşme süreçleri esnekliği hızlandıran önemli gelişmeler olmuştur.

1760’lı yıllardan 2000’li yıllara kadar üç sanayi devrimi yaşanmıştır. 2010’dan itibaren ise yeni bir sanayi devriminin eşiğinde olduğumuz yönünde tartışmalar önem kazanmaktadır. Yapay zekâ, nanoteknolojiler, siber fiziksel sistemler gibi yeni teknolojik gelişmeler ise yeni sanayi devriminin bileşenleri olarak gösterilmektedir. Bu gelişmeler ise çalışma hayatında esnek çalışma modellerini daha yaygın hale getirmekte, çalışmayı ve çalışanları etkisi altına alan yeni güncel

tartışmaların doğmasına neden olmaktadır. Tüm bu gelişmeler ışığında çalışmanın amacı bilgi toplumunun gelişimini kuramsal bir çerçevede ele alarak güncel gelişmeler ışığında yeni esnek çalışma biçimlerinin güncel tartışmalarını günümüz dinamikleriyle ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda tezin temel hipotezini bilgi toplumunun sona ermediği aksine Dördüncü Sanayi Devrimi tartışmaları ile daha da güçlenmektedir. Bir diğer hipotez ise bilgi toplumunun bir çalışma biçimi olan esnek çalışmanın daha yaygın ve yeni formlara sahip olduğudur.

Literatürde yaygın olarak bilgi toplumunun yükselişine kadar olan süreçler tarım, sanayi ve sanayi sonrası toplum şeklinde üçlü bir tasnifle ele alınmıştır. Sanayi sonrası toplumun inşasına kadar iki sanayi devrimi yaşanmış ve Üçüncü Sanayi Devrimi olan dönem de bilgi toplumu tartışmalarını ortaya çıkaran bir gelişme olmuştur. Bu sebeple tezde her bir sanayi devrimi kendi içinde değerlendirilmiş ve günümüzde yaşanan Dördüncü Sanayi Devrimine kadar olan süreç anlatılmıştır. Bu anlatım bilgi toplumuna ilişkin sunulan kuramlar perspektifinde gerçekleşmiştir.

Literatür tarama tekniğine dayanarak yürütülen bu tez çalışmasında Daniel Bell, Alvin Toffler ve Manuel Castells gibi bilgi toplumunun temel isimleri olan kuramcıların katkılarına yer verilmiştir. Böylece bu tez çalışmasında yükselen bilgi toplumundaki gelişmelerin bilgi toplumu kuramcılarının söylemleri ile ne derece örtüştüğüne ve çalışma hayatını günümüzde hangi yönde etkilediğine dair farklı açılardan değerlendirmeler de sunmaktadır.

Üç temel bölümden oluşan tez çalışmasının birinci bölümünde bilgi toplumunun yükselişi ve kuramsal çerçevesi ele alınmıştır. Bu doğrultuda bilgi toplumuna kadar olan süreçte toplumsal süreç ve çalışma hayatı incelenmiştir. Toplumsal süreci şekillendiren tarım ve ilk iki sanayi devriminin gelişim seyri doğrultusunda Üçüncü Sanayi Devrimine kadar süreçte çalışma hayatına dair yaşanan gelişmeler ve çalışma biçiminin nasıl olduğu anlatılmıştır. Devamında bilgi toplumunun yükselişi, kuramsal bağlamı ve genel özellikleri izah edilmiştir.

Tezin ikinci bölümünde, 1970 sonrası yaşanan dönüşümle birlikte çalışma hayatında esnekliği ortaya çıkaran etmenler ve esnek çalışma biçimlerinin neler olduğunu detaylı bir şekilde incelenmiştir. Bu bağlamda öncelikle esnekliğe geçişi

hızlandıran gelişmelerden bahsedilmiştir. Daha sonra ise ortaya çıkan çalışma hayatı açısından esneklik türleri ve esnek çalışma biçimleri tanımlanmıştır.

Tezin son bölümünde ise esnek çalışmanın yeni biçimleri bilgi toplumu tartışmaları açısından ele alınmıştır. Esnek çalışmanın yeni biçimleri bugün yaşanan Dördüncü Sanayi Devrimi ile şekillendiği söylenebilmektedir. 21. yüzyılda yaşanan dönüşümler ise çalışma hayatına etkisi güvencesizleşmeyi, riski ve belirsizliği arttırmaktadır. Bu durum işçilerin artık birer prekaryaya dönüştüğü tartışmalarını yükseltmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın üçüncü bölümünde bu yeni tartışmalar ekseninde Dördüncü Sanayi Devriminin çalışma hayatında istihdamı, meslekleri, becerileri ve son olarak esnek çalışmayı ne yönde etkilediğine ilişkin analiz ele alınmıştır. Ekler kısmında yer verilen çeşitli ayrıntılarla da konunun pekişmesi hedeflenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

BİLGİ TOPLUMUNUN YÜKSELİŞİ VE KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Tarihsel süreç içerisinde meydana gelen paradigma değişimleri toplumların dönüşmesine sebep olmuştur. Çeşitli dönemlerde meydana gelen dönüşümler toplumların da gelişmesini sağlamış ve geçen her zamanı kendi içerisinde değerlendirmeyi ve yükselen değerlerini anlamayı mecbur kılmıştır. Son dönemde de konu ile ilgili literatürde bilgi toplumuna geçiş yaşandığına ilişkin çeşitli tartışmaların bulunduğu görülmektedir. Dahası bugün yaşanan Dördüncü Sanayi Devrimi ile de bilgi toplumunun sona ermediği ve hala devam ettiğini söylemek mümkündür. Bu çerçevede çalışmanın birinci bölümünde sanayi devrimlerinin gelişimi ve bilgi toplumu yükselişi konuları incelenmektedir.

1.1. Birinci Sanayi Devrimine Kadar Olan Toplumsal Süreç ve Çalışma Hayatı

Avcılık ve toplayıcılıkla geçimini sağlayan insanlar, öncelikle küçük gruplar halinde yaşamışlardır. Teknolojide ve ekonomide meydana gelen değişimler ise zamanla toplumları ortaya çıkarmıştır. İşte bu değişimlerle beraber ortaya çıkan farklı toplumsal yapılar başta avcı-toplayıcı olmak üzere, göçebe, tarım, sanayi ve sanayi sonrası toplum yapıları olarak tasnif edilmiştir.¹

Toplumların sosyo-kültürel gelişimi avcı-toplayıcı olarak başlamıştır. Avcı-toplayıcı toplumda insanlar, yabani hayvanlar avlamış ve ekonomik faaliyetlerini kısa süreli temel ihtiyaçlarını gidermek için gerçekleştirmişlerdir. Aile ve akrabalık ilişkileri ise fertlerin birbirlerini gözetten bir ilişki şeklinde gerçekleşmiştir.² Avcılık ve toplayıcılıkla uğraşan bu topluluklarda iş birliği içerisinde olmak önem arz etmiştir. Öte yandan avcılığın gelişimi sonucunda meydana gelen hayvancılık faaliyeti ise doğası itibarıyla göçebe bir yaşam biçimini ortaya çıkarmıştır.³

¹ Veysel Bozkurt, **Değişen Dünyada Sosyoloji**, 14.Baskı, İstanbul: Ekin Yayınevi, 2018, s. 139.

² Kenan Ören, **Çalışma Sosyolojisi**, 2.Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2014, s. 11-12.

³ Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı**, 6.Baskı, İstanbul: Der Yayınları, 2018, s.9.

Göçebe toplumlar ise genelde sahip oldukları evcil hayvanlarla göç etme eğilimi göstermiş ve bu hayvanların derisinden, etinden, sütünden faydalanarak yaşamlarını devam ettirmişlerdir. Aile ilişkilerinin yanı sıra küçük dini kurumların da varlığını gösterdiği bu toplum yapısı kendinden önceki toplum yapısına göre kısmi uzmanlaşma özelliği göstermiştir.⁴

Zaman içerisinde avlanma alanlarının giderek daralması ve avlanacak hayvanların çok daha uzak mesafelerde olmasından ötürü av aletlerinin gelişmesine ve hayvanların evcilleştirilmesi ile çeşitli gelişmelerin ortaya çıkmasına neden olmuş ve bu gelişim avcılıkla uğraşan toplulukları avlanma konusunda daha da uzmanlaştırmıştır. Öte yandan bu gelişmelerle birlikte bazı bitkilerin yetiştirilmeye başlanması avcılık uğraşının daha az yapılmasına neden olmuştur. Böylece hayvanların evcilleştirilmesi ve toprağın işlenmeye başladığı bu dönem yerleşik düzenin olduğu tarım toplumunun ortaya çıkmasına neden olmuştur.⁵

Tarımın gelişim göstermesi, toplumda “devrim” olarak değerlendirilebilecek bir değişimi de beraberinde getirmiştir.⁶ Tarım devrimi ile başlayan süreç uzunca bir süre etkisini göstermiş ve tarıma dayalı ekonomi ile üretim ilişkileri çeşitli şekillerde devam etmiştir. Toprağın işlenmesiyle elde edilen piyasa artığı, katı toplumsal kurumların varlığı nedeniyle, toprak sahibine verilmiştir. Nüfusun büyük bir çoğunluğu geniş kırsal alanlarda yaşamlarını sürdürürken; dini kurumların etkinliği artmış ve bu durum çalışma kültürü üzerinde de etkisini göstermiştir.⁷ Tarımda egemen olan ilk zorunlu çalışma biçimi Mısır’da ortaya çıkmıştır. Bu zorunlu çalışma biçimi kölelik ve kulluk sistemleriyle karakterize edilmiştir. Roma İmparatorluğu dönemine gelindiğinde ise barbar istilaları sırasında, kölelik olarak bilinen benzer emeğin kullanılma biçimi egemen hale gelmiştir.⁸

⁴ Ören, **a.g.e.**, s. 11-12.

⁵ Lordoğlu ve Özkaplan, **a.g.e.**, s.10.

⁶ Bozkurt, **Değişen Dünyada Sosyoloji**, s. 142.

⁷ Memet Zencirkıran, “Çalışma Kültürünün Dönüşümü”, **Çalışma Sosyolojisi**, (Der. Zerrin Sungur), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2012, s.185-189.

⁸ Agamenon R. E. Oliveira, **A History of the Work Concept from Physics to Economics**, London: Springer Publishing, 2014, p. XI.

10. ve 11. yüzyılda ise başta Avrupa’da hâkim sistem olan feodalite,⁹ mülkiyet ilişkilerinin ortaya çıktığı sınıflı bir yapı özelliği göstermiştir. Tarım toplumunun üretim anlayışı kendisinden önceki toplumlarda var olan salt temel ihtiyaçlar doğrultusunda gerçekleşmemiş, feodal sistem içerisinde mülkiyet sahiplerinin taleplerini karşılamak amacıyla yapılmıştır.¹⁰ Üretimi gerçekleştiren serfler ise karın tokluğuna çalışan, yarı köle durumundaki toprak emekçileridir. Feodal yapı hem hukuki hem de siyasi ayrıcalığa sahip egemen soylu sınıf olan aristokrasiyi yaratmıştır.¹¹

Bu dönemde kentlerde ise, özgür bırakılan veyahut topraktan kaçan köylüler yer almaktadır. Kentlerde yapılan üretim, el sanatlarına ve zanaat uğraşlarına dayanmaktadır. Bu üretim sistemine ilişkin ilk emek örgütlerini de loncalar ve meslek grupları oluşturmaktadır. Ancak zaman içerisinde lonca sisteminin giderek daha katı bir forma bürünmesi¹², emek arzındaki yükseliş ve bu durumun neticesinde düşen ücretler lonca sisteminin çözülmesine zemin hazırlamıştır.¹³

“Bununla birlikte çalışmanın esas olarak dönüşümü sanayi devrimi ile başlamıştır. Sanayi devriminin neden olduğu dönüşümler başta toplumsal yapı olmak üzere derin ve etkili sonuçlar vermiştir. Bunlar arasında en önemli sonuçlardan biri toprağa dayalı eski üretim biçimleri ile bunlara bağlı üretim ilişkilerinin ortadan kalkmaya başlaması ve bu dönüşümlerin sonunda “işçi sınıfı” olarak isimlendirilen yeni sınıfın ortaya çıkmasıdır.”¹⁴

Bu bağlamda bu tez çalışmasının bir sonraki alt başlığında modern anlamda çalışmayı ortaya çıkaran temel olgular diğer bir ifadeyle sanayi devrimleri ve

⁹ Marksist tarihçiler tarafından feodalitenin başlangıç dönemi orta çağ dönemine denk gelmektedir. Feodalitenin gelişimi ise ikinci dönem olarak tarif edilmiştir. Böylece bu dönemde zanaat uğraşı ile tarım uğraşı birbirinden ayrılmış, kentler ise ticaret ve zanaat uğraşının merkezi olmuştur. İkinci dönem, Avrupa’da 11. yüzyıldan 15. yüzyıla değin sürerken; Asya ve Kuzey Afrika’da ise, 9. yüzyıldan 15. Yüzyıla kadar sürmüştür. Feodalitenin üçüncü dönemi, feodal ilişkilerin çözüldüğü ve kapitalist ilişkilerin ortaya çıktığı dönemdir. Bu dönem, Avrupa’da 15. yüzyıldan, 17. yüzyıla kadar sürmüştür. Dördüncü dönem ise, 17. yüzyılın ilk yarısı itibariyle, feodalitenin sona yaklaştığı, kapitalizmin hâkim ekonomik sistem haline geldiği dönem olarak kabul edilmiştir. (Zubritski Mitropolski Kerov, **İlkel, Köleci ve Feodal Toplum**, 8. Bas., Eriş Yayınları, 2006, s. 129-130.).

¹⁰ Metin Özkul, **Çalışma Sosyolojisi: İşgücünün Sosyolojik Özellikleri**, Isparta, 1997, s.30.

¹¹ Nevzat Güldiken, **Çalışma Sosyolojisi**, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2015, s.27-28.

¹² Lonca sisteminin katılaşması ile anlatılmak istenen hiyerarşik yapının katı bir hale gelmiş olmasıdır. Ustalığın veraset yoluyla geçmesi ve usta olmak için belirli bir hünere sahip olma zorunluluğu usta-kalfa-çırak statülerinin tekelleşme eğilimi göstermesine neden olmuştur. (Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadi**, 6.Baskı, İstanbul: Der Yayınları, 2018, s.18).

¹³ Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan, **a.g.e.**, s.17-18.

¹⁴ Umut Omay, **Çalışma Psikolojisi**, İstanbul: AUZEF Yayınları, 2020,(Çevrimiçi), http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/iky_ao/calismapsi.pdf, 16.01.2020, s.9.

gelişimi konularına değinilmiştir. Çalışma yaşamını derinden etkileyen sanayi devrimlerinin dört aşamada gerçekleştiği ve çağımızın dördüncü sanayi devrimine tanıklık ettiğine dair tartışmalar ve iddialar artmaktadır.¹⁵ Aşağıda yer alan Tablo 1.1. günümüze kadar yaşanan dört sanayi devriminin tasnifini içermektedir. Modern çalışmayı ortaya çıkaran sanayi devrimi olgusu, günümüze değin devam etmektedir.¹⁶ Her bir sanayi devrimi dönemi yeni bir teknolojik gelişimi de beraberinde getirdiği söylenebilmektedir.

Tablo 1. 1. Sanayi Devrimleri ve Özellikleri

Sanayi Devrimi	Dönem Aralığı	Yükselen Değer
Birinci	1760-1840	Demir yolları ile buhar makinesinin kullanımı sonucunda mekanik üretim artışı.
İkinci	19. yüzyılın sonu ile 20.Yüzyılın başı	Elektrik enerjisi ve montaj hattının kullanılmaya başlanması ile kitle üretiminin ortaya çıkması
Üçüncü	1960-2000	Bilgisayar ve internet
Dördüncü	21. yüzyılın başı ve günümüz	Nanoteknoloji, kuantum bilgisayarlar, yapay zekâ gibi teknolojik gelişmeler çerçevesinde ortaya çıkan yeni teknoloji ve alanlar ile bunların etkileşimleri

Kaynak: Umut Omay, **Çalışma Psikolojisi**, İstanbul: AUZEF Yayınları, 2020,(Çevrimiçi), http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/iky_ao/calismapsi.pdf, 16.01.2020., s. 16.

Çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde sanayi devrimleri ve çalışma yaşamına ilişkin gelişmeler incelenmiştir.

1.2. Birinci ve İkinci Sanayi Devrimleri ve Çalışma Hayatı

Sanayi Devrimlerinin başlangıcı itibariyle oluşumunda pek çok sürecin etkili olduğu söylenebilmektedir. Aydınlanma çağı ve sonrasında gerçekleşen Fransız Devrimi bu süreçte önemli gelişmelerin başında gelmektedir.¹⁷ Gerçekten de Fransız Devrimi, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin paralelindeki siyasi gücün yerleşmesinde etkili olmuştur. Şöyle ki; 1789 yılında meydana gelen Fransız Devrimi yükselen orta sınıfı diğer bir ifadeyle burjuvaziyi toplumsal ilişkilerde güçlü bir

¹⁵ Klaus Schwab, **Dördüncü Sanayi Devrimi**, Çev. Zülfü Dicleli, İstanbul, Optimist Yayın, 2018.

¹⁶ Serap Özen, “Değişim Sürecinde İşin Anlamı”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler: Örgütsel Bakış**, Ed. Aşkın Keser, Ankara: Nobel Yayın, 2. Baskı, 2005, s.88.

¹⁷ Bekir Güzel, “Sanayi Devriminin Ortaya Çıkardığı Toplumsal Sorunların Edebiyattaki İzdüşümü: Emile Zola’nın Germinal Örneği”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, C.7, S.33, 2014, s. 158.

konuma getirmiştir. Burjuvazinin iktisadi alanda ihtiyaç duyduğu düşünceleri fizyokratların ve Adam Smith'in yazıları tamamlarken; Voltaire, Diderot ve Ansiklopedistlerin yazılarıyla da toplumsal alandaki ihtiyaçları tamamlanmıştır. Devrim ile birlikte burjuvazi, iktisadi gücünün yanında siyasi gücü de elde ederken, soyluluktan gelen ayrıcalık önemini ve etkisini giderek yitirmiştir. Burjuvazinin, malı kendi belirlediği koşulda ve zamanda alma ve satma hakkını kazanması feodal sistem ilişkilerini sona erdirmiştir. Sonuç olarak serbest piyasa mantığıyla ürünler arz-talep koşullarında belirlenmiş ve temel hedefi sermaye birikimini sağlamak olan yeni bir toplumsal yapı oluşmaya başlamıştır.¹⁸

Sanayi toplumlarının ortaya çıkışında kilit öneme sahip olan “sanayi devrimi” İngiltere’de 18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren başlayarak üretimi, makineleşmeyi ve fabrikalaşmayı arttıran bir süreç olmuştur. Bu sürecin çıktıları toplumsal yapıya, sosyal ilişkilere, nüfusa ve dünya görüşüne kadar yaşamın tüm alanını etkilemiştir.¹⁹ Sanayi devrimi ile geleneksel el işçiliğinden kitle halinde mal üreten makineli üretime geçiş gerçekleşmiştir. Sanayi üretim sisteminin ise Batı Avrupa ülkeleri içinde kömür ve maden bölgelerinin yoğun olduğu yerlerde geliştiği görülmektedir. Daha sonraları hızlı bir şekilde başka bölgelere yayılan bu gelişmenin temeli, yeni üretim tekniklerine ve teknolojilere dayanmaktadır. 1768 yılında James Watt tarafından geliştirilen buhar makinesi niteliği itibarıyla üretime enerji imkânı vermektedir. Nihayetinde Sanayi Çağı’nın devrim niteliği kazanmasının temelini de makineler oluşturmaktadır.²⁰ Freyer’e göre sanayi devrimiyle başlayan sanayi çağı 20. Yüzyılın ilk yıllarına kadar altı farklı sanayileşme dalgası şeklinde gelişim göstermiştir. Diğer bir ifadeyle birinci ve ikinci sanayi devrimleri sürecinde altı farklı sanayileşme dalgası meydana gelmiştir.²¹ Bunlardan ilkinin *dokuma sanayi dalgası* oluşturmuştur. Freyer’e göre sanayi devrimi bu dalga ile İngiltere’de başlamıştır. 1768 yılında ise James Watt tarafından geliştirilen buhar makinesi ile dokuma

¹⁸ Leo Huberman, **Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla**, (Çev. Murat Belge), 18. Bas., İstanbul: İletişim Yayınları, 2017, s.168-174.

¹⁹ Umut Omay, **Post Homo Servus**, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2017, s.51-53.

²⁰ Hans Freyer, **Sanayi Çağı**, (Çev. Bedia Akarsu, Hüseyin Batuhan), İstanbul: Doğu Batı Yayınları, 2014, s. 10-12.

²¹ Sanayi Devrimlerine ilişkin yapılan çoğu kronolojiye göre Birinci Sanayi Devrimi ve İkinci Sanayi Devrimi 18. Yüzyılın sonu ve 20. Yüzyılın başlangıcına kadar olan süreci kapsamaktadır. (Burak Kesayak, “Endüstri Tarihine Kısa Bir Yolculuk”, Çevrimiçi, <https://www.endustri40.com/endustri-tarihine-kisa-bir-yolculuk/>, 20.03.2020).

fabrikası kurulmuştur. 1769-1780 yıllarında Richard Arkwright pamuk eğirme makinesini yapmış ve geliştirmiştir. Bu yıllarda İngiliz bir rahip olan Edward Cartwright ise mekanik dokuma tezgahını icat etmiştir. İkinci dalga ise *demir ve çelik*dir. Bu dalga sanayileşme süreci içinde önemli bir yere sahiptir. Çünkü demir her alanda kullanılan evrensel bir madde halini almıştır. Bir diğer önemi ise bu sanayi dalgası bundan sonraki sanayi dalgalarının üretim aracını ortaya çıkarmıştır. Daha yalın bir ifadeyle, ikinci dalga kendinden sonraki sanayi dalgalarının geliştireceği makineleri sağlamıştır. Üçüncüsü ise *ulaştırma dalgası*dır. Ulaştırma işlerinin makineleşmesi sosyal yaşamda hız kavramını da beraberinde getirmiştir. Hız, yığın halinde üretilen eşyaları dünyanın dört bir tarafına gönderme imkânı sağlamıştır. Dördüncü dalga ise *kimya* dır. Bu dalganın öne çıkan özelliği ise bilimin belirleyici bir etkin olarak ortaya çıkması olmuştur. Bilim insanları yeni tekniği araştırma konusu haline getirmiş ve bu da yeni tekniğin daha planlı, düzenli ve hızlı bir şekilde ilerleme kaydetmesini sağlamıştır. Beşinci dalgayı ise *elektrik sanayisi* oluşturmaktadır. Elektrik sanayisine dayanan keşifler zaman bakımından eski olmasına rağmen bu dalganın büyük sanayi olarak başlaması 19. Yüzyılın son çeyreğindedir. Elektrik aracılığıyla taşıma ve ulaştırma işleri yeni bir forma bürünmüştür. Büyük kentlerin tramvaya kavuşması buna örnek teşkil etmektedir. Freyer'e göre altıncı dalgası ise *benzin motoru* çağıdır. Bu dönemde; 1889'da Paris'te ilk otomobil sergisi, 1894'te ilk uluslararası otomobil yarışı ve 1903'te Henry Ford tarafından Motor Company'nin kuruluşu gerçekleşmiştir. Motor sanayi alanında liderliği ele geçiren ABD böylece seri halinde üretim ilkesini de geliştirmiş oldu.²² Tüm bu gelişmeler 18. ve 19. Yüzyılda birinci ve ikinci sanayi devrimi döneminde etkili gelişmeler olmuştur.²³

Raymond Aron ise sanayi toplumunu karakterize eden birtakım özellikleri sıralamıştır. Buna göre, bu toplum biçiminde, ekonomik girişim aileden ayrılmış ve fabrikalara taşınmıştır. Fabrikalarda işler teknolojinin sunduğu imkânlar doğrultusunda parçalanabilmiş ve bu durum çalışma hayatında iş bölümünün yaygınlaşmasını sağlamıştır. Sermaye birikimi ve bu birikimin sürekliliğinin

²² Freyer, **a.g.e.**, s. 40-44.

²³ Kesayak, **a.g.e.**

sağlanması sanayi toplumunda gelişen kapitalist üretim sisteminin hedeflerinden birini oluşturmuştur. Sermayenin sürekliliği için rasyonel hesaplama işlemleri gerçekleşmiş ve üretimde maliyet önemli bir unsur haline gelmiştir.²⁴ Sanayi toplumunda iş belirli amaçlar doğrultusunda düzenlenmiştir.²⁵ Bu amaçların başında kapitalizmin inşası gelmektedir. Kurulan fabrikalar ile ortaya çıkan endüstriler başlangıcından itibaren kapitalist sistem işleyişi üzerine inşa edilmiştir. Bu inşanın başlangıcı, 16. yüzyıldan 18. yüzyıla kadar olan zamanda varlığını sürdüren bağımsız zanaatkâr sınıfın yerini kapitalist-tüccar-mutavassıt²⁶- yüklenicinin bir ilişki içinde olduğu ücretli bir sınıfa bırakması ile gerçekleşmiştir. Karl Marx ünlü eseri *Kapital*'de bu durumu şöyle izah etmiştir;

“Hem ücretli işçiyi hem de kapitalisti doğuran gelişmenin hareket noktası işçinin köleliği idi. İlerleme, yalnızca, bu kölelikteki bir biçim değişikliği, feodal sömürünün kapitalist sömürüne dönüşmesiydi...”

“Gelişmekte olan kapitalist sınıfın ilerlemesini aracılık eden bütün köklü dönüşümler ama hepsinden önemlisi büyük insan kitlelerinin geçim araçlarından birdenbire ve zorla koparılıp özgür ve korunmasız proleterler olarak emek piyasasına fırlatıldığı anlar ilk birikim tarihinin çığır açıcılarıdır.”²⁷

Tüm bu gelişmeler değerlendirildiğinde endüstriyel üretime geçiş çeşitli evreler geçirmiştir. Tablo 1.2.'de sanayi üretimine geçiş aşamalarını kısaca özetlenmektedir. Sanayi üretiminin dört aşamadaki gelişimi her koşulda aynı olmamıştır.²⁸

²⁴ Raymond Aron, **Sanayi Toplumu**, (Çev. Agah Oktay Güner), 2. Bas., İstanbul: Boğaziçi Yayınları, 1975, s.91-94.

²⁵ Umut Omay, **Emeğin Kültür ve Manipülasyon Teorisi**, İstanbul: Beta Basım ve Yayın, 2009, s.63-64.

²⁶ Mutavassıt; vasıta olan, aracılık eden, aracı anlamlarına gelmektedir. (Ferit Devellioğlu, **Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lügat**, 9. Baskı, Ankara: Aydın Kitabevi, 1990, s. 827).

²⁷ Karl Marx, **Kapital I. Cilt**, (Çev.Mehmet Selik ve Nail Satlıgan), İstanbul: Yordam Kitap, 8. Bas., 2015, s. 688-689.

²⁸ Huberman, **a.g.e**, s.132.

Tablo 1.2. Sanayi Üretimine Geçiş Aşamaları

	Üretim Zamanı			
	Erken Ortaçağ	Ortaçağ Boyunca	16.-18. yüzyıllar arası	19.yüzyıldan sonra
Üretim Sistemi	Ev veya aile sistemi; bu sistemde üretim, satış için değil ev halkının ihtiyaçları için yapılmaktadır.	Lonca sistemi; usta yanında çalıştırdığı birkaç kişi ile emeğini değil emeğinin ürününü satmaktadır. Hammaddeye ve üretim araçlarına sahiptirler.	Eve iş verme sistemi; hammadde artık aracından alınmaktadır. Ustaların birer ücretli ve parça başı işçisi konumuna gelerek üretim yaptığı sistemdir.	Fabrika sistemi; ev dışında yapılan ve işçilerin bağımsızlıklarını kaybettiği ve emek ile sermayenin birbirinden iyice ayrılıp sermayenin daha da önemli hale geldiği sistemdir.

Kaynak: Leo Huberman, **Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla**, (Çev. Murat Belge), 18. Bas., İstanbul: İletişim Yayınları, 2017, s.132; Meryem Koray, **Sosyal Politika**, 4. Bas., İstanbul: İmge Yayınları, 2012, s. 42 ‘den derlenerek hazırlanmıştır.

Öte yandan ilk iki sanayi devrimi ile birlikte yalnızca üretim sistemleri ve üretim ilişkileri dönüşüm geçirmemiş bütün bu süreçlerle birlikte yoğun bir nüfus hareketinin yaşandığı da söylenebilmektedir. Öyle ki, ev içi üretimin²⁹ varlığını yitirmesi ve topraktan kopmaların başlaması kırsal alanlardan sanayi merkezlerine doğru göçü teşvik etmiştir. Daha önce de belirtildiği üzere liberalleşme hareketinin başlaması küçük esnaf ve zanaatkârların çalışma sistemini değiştirmiş; esnaf birlikleri sert kalıplarını esnekleştirerek sanayileşme süreci için yeni kaynaklarını yaratmıştır. Nihayetinde liberalizm ve makineleşme 19. yüzyılda sanayi kapitalizminin gelişmesinde etkili olmuştur.³⁰ 19. yüzyıl ve sonrası incelendiğinde üretimin fabrikalarda gerçekleşmesi ücretli ve bağımlı olan işçi sınıfını ortaya çıkarmıştır. Nihayetinde, Birinci Sanayi Devriminden sonra yaşanan üretim

²⁹ Ev içi üretim ile ifade edilmek istenen ücretli olarak yapılan evde üretimdir. Literatürde “putting-out” olarak tanımlanan eve iş verme veya küçük ev sanayi sistemidir. (John W. Budd, **Çalışma Düşüncesi**, Çev. Fuat Man, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2011, s. 18). Sanayi öncesi toplumlarda üretim faaliyeti ile evin içindeki faaliyetler iç içe yer almaktaydı. Üretim faaliyeti evde veya evin yakın bir konumunda sürmekteydi. Sanayileşmenin önemli bir sonucu evin ve modern çalışma alanlarının birbirinden ayrılması olmuştur. Daha yalın bir ifade ile ev ve işyeri fiziksel olarak birbirinden ayrılmıştır. (Halil Yıldız, Çalışmanın Sosyolojik ve Teknik Yönleri Üzerine Bir İnceleme, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.58, 2010, s. 175).

³⁰ Orhan Türkdoğan, **Türk Sanayi Toplumu Sanayi Sosyolojisine Giriş**, Konya: Çizgi Kitabevi, 2015, s. 71.

sistemindeki dönüşüm “sadece ücretli istihdama dayalı bir işçi sınıfı kitlesini” ortaya çıkarttığı söylenebilmektedir.³¹

20. yüzyılın başlarına gelindiğinde işin yeniden örgütlenme biçimi olan Taylorizm³² ortaya çıkmıştır. F.W. Taylor 1911’de yayınladığı “Bilimsel Yönetimin İlkeleri” başlıklı eserinde “*emek üretkenliğinin her emek sürecinin ayrı ayrı hareketlere ayrıştırılması ve bu ayrıştırılmış işlerin zaman ve hareket araştırmasının*³³ *katı standartlarına uygun olarak düzenlenmesi yoluyla nasıl radikal biçimde arttırılabileceği*” meselesini ele almıştır.³⁴ Böylece Taylor işçiden azami verim alabilmeyi amaçlamıştır. Zaman etütleri aracılığıyla emek süreci denetimi işçilerin iradesinden bağımsız bir şekilde gerçekleştirmek hedeflenmiştir.³⁵ Böylece Taylorizm, çalışmayı zamana bölen, sıkça tekrarlanan hareketleri yeniden oluşturan ve hareket gruplarının süresini kayıt altına alarak tasnifleyen ve bu sürecin sonunda gereksiz olarak kabul edilen hareketleri tespit ederek incelemede bulunan yöntemler bütünü olarak tarif edilmektedir.³⁶

Bu yeni örgütlenme biçiminde işgücü, kol ve kafa olarak ayrılmış; üretim aşamaları parçalanarak iş basitleştirilmiştir. İşler zaman ve hareket etütleri ile ayrıntılı olarak planlanmış ve standart bir model halini almıştır. İşin ufak bölümlere

³¹ Tim Strangleman ve Tracey Warren, **Çalışma ve Toplum Sosyolojik Yaklaşımlar, Temalar ve Yöntemler**, (Çev. Fuat Man), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2015, s.103.

³² Sanayide kullanılan emeği bilinçli ve sistemli olarak örgütlemenin en genel biçimi olarak tanımlanan Taylorizm rasyonelleşmenin bir çıktısıdır. Diğer bir ifadeyle üretim sürecinin azami miktarda rasyonelleşmesi ve işlerin senkronik biçimde birbirine eklenmesiyle iş zamanı ve boş zaman arasındaki sınırların belirginleştiği söylenebilmektedir. İşlerin rasyonel akılcılıkla katı bir biçimde denetime alınması modern ücretlilik ilişkisinin ortaya çıkmasında temel bir etmen olduğu ifade edilebilmektedir. (Robert Castel, **Ücretli Çalışmanın Tarihçesi Sosyal Sorunun Dönüşümü**, Çev. Işık Ergüden, 2. Bas., İstanbul: İletişim Yayınları, 2019, s. 306).

³³ Hareket araştırması Frank B. Gilbreth tarafından geliştirilmiştir. Gilbreth hareket araştırması ile insan bedeninin temel olarak gerçekleştirdiği hareketleri incelemiş ve bu hareketleri tasniflemiştir. Böylece belirli hareketleri kategorize etmiştir. Ancak Gilbreth’in hareket araştırmasındaki en hadikaplı ve eleştiriye açık noktası insanları tıpkı bir makine gibi değerlendirmesidir. (Harry Braverman, **Emek ve Tekelci Sermaye**, (Çev. Çiğdem Çıdamlı), İstanbul: Kalkedon Yayınları, 2008, s.176-177, 182).

³⁴ David Harvey, **Postmodernliğin Durumu**, (Çev. Sungur Savran), 6. Baskı, İstanbul, Metis Yayınları, 2012, s.147.

³⁵ Bahadır Nuro, “Beyaz Yakalı Emeğin Dönüşümü: Finans Sektöründe Emek Süreçleri”, (Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara, 2014, s.47.

³⁶ Dominique Méda, **Emek: Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?** Çev. Işık Ergüden, 2. Bas., İstanbul: İletişim Yayınları, 2012, s.147.

ayrılması durumu her çalışanın kendi alanında uzmanlaşmasını³⁷ beraberinde getirmiştir. Sonuçta üretim süreci parçalanmış; denetim ve planlama faaliyetleri yönetime devredilmiştir. Bilimsel Yönetim İlkeleri doğrultusunda gerçekleştirilen bu süreçte işçiden emir ve talimatlara tam olarak uyması beklenmiştir. Taylor’a göre sürecin nihayetinde ulaşılan verim artışı hem işletme hem de işçi açısından olumlu sonuçlar taşıyacaktır.³⁸

Taylor’un Bilimsel Yönetim İlkeleri anlayışının en başarılı uygulaması Fordizmdir.³⁹ “*Fordist üretim modeli*”⁴⁰ ile artan sanayileşme, üretimi seri, standart ve yığın haline getirirken makineleşme ise üretimde iş bölümü ve uzmanlaşma ihtiyacını arttırmış.⁴¹ Tek tip ürün montaj hattı, üretimi ideal hale getirirken yüksek ücretin işçiler için motivasyon kaynaklarından biri olması ve çalışma organizasyonunun bilimsel yönetim yaklaşımlarıyla oluşturulması ve yeni gelişmeler doğrultusunda teknik etkinliğe uygunluğu Taylor ve Ford’a göre üretim sistemi için tutarlı bir süreci ortaya çıkarmıştır.⁴²

Birinci Sanayi Devriminden İkinci Sanayi Devrimine geçildiği bu dönemde iş bölümü⁴³ en üst düzeyde yürütülmekteydi.⁴⁴

³⁷ Umut Çakmak, “Esnek Üretim Sistemi: İstihdama Etkisi ve Toyoto Örneği”, **Ekonomik Yaklaşım**, C.15, S. 52-53, 2004, s.236-237.

³⁸ Fuat Man, “Kapitalist Emek Süreci Teorisi ve Dönüşümü”, **Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi**, S.94, 2009, (Çevrimiçi), <http://www.e-akademi.org/incele.asp?konu=KAP%DDTAL%DDST%20EMEK%20S%DCREC%DD%20TEOR%DDS%DD%20ve%20D%D6N%DC%DE%DCM%DC&kimlik=185212458&url=makaleler/fman-1.htm>, 25.11.2019.

³⁹ Tim Strangleman ve Tracey Warren, **a.g.e.**, s. 111.

⁴⁰ Harvey’e göre Fordizmin sembolik anlamda başlangıcı 1914’tür. Harvey’in bu tarihi belirlemesinin sebebi ise bu tarihte Henry Ford’un kurmuş olduğu otomobil montaj hattında çalışan işçilere 8 saatlik bir işgünü karşılında 5 dolar bir ücret vererek Fordizmin temel mantığını inşa etmesinden kaynaklanmaktadır. (David Harvey, **Postmodernliğin Durumu**, Çev.Sungur Savran, 6.Baskı, İstanbul: Metis Yayınları, 2012, s.147).

⁴¹ Fordizm idealize bir tip olarak ele alınmasına rağmen zaman içerisinde ülkeden ülkeye farklı türlerin oluştuğu söylenebilmektedir. (Ronaldo Munck, **Emeğin Yeni Dünyası Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma**, Çev. Mahmut Tekçe, İstanbul: Kitap Yayınevi, 2002, s. 48) Bknz: EK-1.

⁴² Keith Grint, **Çalışma Sosyolojisi**, Çev. Veysel Bozkurt, İstanbul, Alfa Basım Yayım Dağıtım, 1998, s. 342

⁴³ Üretim sürecinde iş bölümünün üst düzeyde sağlanmasının amacı verimliliği arttırmak içindir. Adam Smith “toplu iğne” örneğiyle bu durumu açıklamıştır. Öyle ki bir kişi tek başına günde sınırlı sayıda toplu iğne üretebiliyorken, işçi sayısı artırıldıkça çok daha fazla miktarlarda iğne üretimi gerçekleşecektir. İşçi sayısının artırılması ve her bir işçinin işin yalnızca bir bölümünü gerçekleştirmesi işçiyi üretimin yalnızca o bölümüyle sınırlı bilgi sahibi yapacaktır. (Fuat Man, “Kapitalist Emek Süreci Teorisi ve Dönüşümü”,2009.)

Genel olarak Fordizmin öne çıkan özellikleri şöyle sıralanabilir⁴⁵:

- ✓ Sermayenin yoğun olarak kullanıldığı büyük ölçekli fabrikalar,
- ✓ Üretim süreci-montaj hattının esnek olmaması,
- ✓ Katı, hiyerarşik ve bürokratik yönetim formu,
- ✓ Bilimsel yönetim anlayışı çerçevesinde geliştirilen tekrara dayanan görevlerin yarı vasıflı veya vasıfsız işçiler tarafından gerçekleştirilmesi,
- ✓ Güçlü sendikal örgütlenme eğilimi.

Harry Braverman “*Emek ve Tekelci Sermaye*” başlıklı eserinde Taylor’un Bilimsel Yönetim İlkelerinin bilimsel yönetimden uzak anlayışa sahip olduğunu iddia etmiş ve bu yönüyle de eleştirmiştir. Braverman bu görüşünü şöyle ifade etmektedir;

“Bilimsel yönetim denilen yöntem, biliminin yöntemlerini hızla büyüyen kapitalist işletmelerin giderek karmaşıklaşan emek denetimi sorunlarına uygulamayı amaçlayan bir girişimdir. Gerçek bilimin niteliklerinden yoksundur, çünkü varsayımları kapitalistin üretim koşulları ile ilgili bakış açısından başka bir şey yansıtmaz.”⁴⁶

Braverman, üst düzeyde gerçekleşen iş bölümünü ve denetimi işçileri vasıfsızlaştıran bir emek süreci olarak değerlendirmiştir.⁴⁷ Buna göre, işin en küçük birimlere ayrılarak iş bölümünün oluşturulması ve zaman-hareket etütleri ile denetimin yönetim tarafından çalışmanın bütün bir sürecinde gerçekleşmesi, işçilerin üretim sürecinin tamamı hakkında bilgi sahibi olmasını engellemektedir.⁴⁸ Sonuç olarak Taylor’un uzmanlaşma olarak adlandırdığı süreç Braverman’a göre vasıfsızlaşmaya yol açmaktadır.

Öte yandan kapitalizmin gelişmesine de zemin hazırlayan makinenin üretimde kullanılmasının İngiltere’de başlaması, kültürel olarak Protestan ahlakıyla

⁴⁴ Mahfi Eğilmez, **Tarihsel Süreç İçinde Dünya Ekonomisi**, 8. Bas., İstanbul: Remzi Kitabevi, 2019, s.132.

⁴⁵ Tim Strangleman ve Tracey Warren, **a.g.e.**, s. 111.

⁴⁶ Harry Braverman, **Emek ve Tekelci Sermaye**, (Çev. Çiğdem Çıdamlı). İstanbul: Kalkedon Yayınları, 2008, s.106.

⁴⁷ Selin Atalay, “Akademik Taylorizm, Performans Yönetimi ve Akademik Üretimde Niceliğin Önemi: Akademisyenler Üzerine Niteliksel Bir Çalışma”, **Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi (SEFAD)**, 2019, s.294.

⁴⁸ Fuat Man, “Kapitalist Emek Süreci Teorisi ve Dönüşümü”, 2009.

da⁴⁹ ilişkilendirilmiştir. Sanayileşmeyle birlikte başta üretim sistemi ve teknoloji olmak üzere toplumun her alanında ciddi manada değişimler yaşanmıştır.⁵⁰ Sanayileşme hamlesi, tarihsel ve sosyal süreçlerin sınıflandırılmasında temel kırılmalardan biri olmuştur. Bu kırılmadan sonra edebiyat, sanat, felsefe, sosyal bilimlerin tamamı, ticaret, üretim, tüketim, meslek grupları tarif edilirken sanayi dönemiyle mukayeseli bir şekilde ele alınmıştır. Örneğin, teknolojiye bakış açısı ve işlevi sanayi öncesi dönemlerde (avcı-toplayıcı ya da göçebe-bahçıvan toplumlar) ve sanayi döneminde farklılık arz etmektedir. Waters'ın ifadesiyle, sanayi öncesi toplum, “doğaya karşı bir oyun” dur. Birincil sektör⁵¹ meslekleri ve endüstrileri (avcılık, hayvancılık, tarım, balıkçılık, madencilik, ormancılık) ekonomiye hâkimdir. Ekonomik faaliyetler toplumun gelenek ve göreneklerine göre gerçekleştirilirken; arazilere ve çeşitli kaynaklara erişim bu dönemde oldukça kısıtlıdır. Öte yandan sanayi toplumunu ise, “fabrikasyon doğaya karşı bir oyun” olarak ifade etmiştir. Bu toplumda ekonomik faaliyet büyük ölçekli fabrikalarda maddi malların üretimi ve işlenmesine odaklanmaktadır. İkinci Dünya Savaşından sonra ABD'nin ekonomi ve politika açısından tarih sahnesinde yükselişi, insanlığın yeni değişimlerle tanışmasını sağlamıştır. Bu değişimin temelinde ise yoğun olarak kullanılan teknolojinin bilgiyle beraber kullanılması vardır. Ekonomik ve sosyal yaşam sanayi sektörüne göre değil; bilgiyi üreten, saklayan ve pazarlayan sektörler doğrultusunda şekillenmiştir.⁵² Bu sektörlerde örgütlenme biçimi ise, iş birliği ve karşılıklılık esasıyla oluşmuştur. Nihayetinde Waters'a göre, sanayi sonrasında öngörülen toplum “kişiler arası bir oyun” olduğu yönündedir.⁵³ Bu toplum profesyonel, teknik veya insan hizmetlerine

⁴⁹ Weber “Modern Kapitalizm ve Protestan Ahlakı” adlı eserinde dönemin kapitalist sistemini anlatmaya çalışmıştır. Ona göre modern batı kapitalizminin ruhu Protestan mezhebinin ruhu ile aynıdır (Orhan Türkdoğan, **Türk Sanayi Toplumu Sanayi Sosyolojisine Giriş**, Konya: Çizgi Kitabevi, 2015, s. 163).

⁵⁰ Meryem Koray, **Sosyal Politika**, 4. Baskı, İstanbul: İmge Yayınları, 2012, s.43-44.

⁵¹ Colin Clark'ın “İktisadi Gelişmenin Şartları” isimli kitabı ekonomik gelişme ile işgücünün sektörler arasındaki bölünüşündeki değişimleri inceleyen ilk çalışmadır. Clark, ekonomik süreci ayrıntılı analiz edebilmek için üç gruba ayırmıştır. Birinci sektör avcılık, balıkçılık ve ormancılığın bulunduğu tarım sektörüdür. İkinci sektör imalat sanayidir. Üçüncü sektör ise yapı, ulaşım, haberleşme, ticaret, kamu v.s. faaliyetleri içeren hizmet sektörüdür (Nusret Ekin, **Endüstri İlişkileri**, 6.Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın, 1994, s.23).

⁵² Ruhi Can Alkın, “Introduction to Development of Academic and Scientific Knowledge in Turkey in Specific to Post- Industrial Society”, **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, C.6, S.11, 2016, s.542-544.

⁵³ Armand Mattelart, **Bilgi Toplumu Tarihi**, Çev. Halime Yücel Altınel, 2.Bas., İstanbul: İletişim Yayınları, 2012, s.63.

odaklandığı ve ilişki biçiminin hiyerarşi yerine karşılıklılık esasına dayandığı söylenebilmektedir. Örneğin; doktor ve hasta, öğretmen ve öğrenci veyahut bir araştırma ekibindeki organizasyonel ilişkiler gibidir.⁵⁴ Sanayi sonrası dönem olarak tarif edilen bu dönem aynı zamanda Üçüncü Sanayi Devrimi gelişmelerinin yaşandığı döneme denk gelmektedir.

1.3. Üçüncü ve Dördüncü Sanayi Devrimleri

18. ve 19. Yüzyıl Birinci ve İkinci Sanayi Devrimlerinin, 20. ve 21. Yüzyıl Üçüncü ve Dördüncü Sanayi Devrimlerinin yaşandığı yüzyıllar olmuştur. Öyle ki,

“buhar makinesinin kullanılmaya başlanması ile birlikte tarımdan sanayiye emek akımının yaşandığı, kitle üretiminin gerçekleştirildiği dönem birinci sanayi devrimi sonrası dönemdir. Büyük üretim hatları kullanılarak daha önce insan esaslı olan üretim ve montaj işinin büyük bir kısmının önceden programlanmış makine serilerinde yapıldığı, mini ve büyük bilgisayarların üretim hatlarına adapte edildiği "ikinci sanayi devrimi dönemi" ⁵⁵

olarak sınıflandırılmaktadır.

1970’lerin ikinci yarısı itibariyle mikro işlemcilerin çalışma hayatında kullanımının yaygınlaşmasıyla bu dönem “Üçüncü Sanayi Devrimi” dönemi veyahut “sanayi sonrası dönem” olarak adlandırılmıştır.⁵⁶ Sonuç olarak üretim; Birinci Sanayi Devriminde makineleşti, İkinci Sanayi Devriminde serileşti ve Üçüncü Sanayi Devriminde otomasyonlaştı.⁵⁷ Günümüz ise temelini yapay zekânın oluşturduğu Dördüncü Sanayi Devrimine⁵⁸ tanıklık etmektedir. Henüz yükselen Dördüncü Sanayi Devrimi kendine has bileşenleri ile gelişim göstermektedir.

Öte yandan teknolojiye yaşanan bu gelişmeler toplumsal yapının dönüşümünü de etkilemiştir. Bilgi toplumu tartışmaları ise Üçüncü Sanayi Devrimi ile paralel bir seyrinde gelişmiştir. Bilgiyi üreten, saklayan ve pazarlayan sektörlerin ekonomik ve sosyal yaşamda belirginleşmesi sonucu kuramcılar sanayi toplumunun özelliklerinin giderek kaybolduğunu ve bilgi teknolojilerindeki gelişmelerin gerek

⁵⁴ Daniel Bell, **The Cultural Contradictions Of Capitalism**, New York: Basic Books, 1978, s.148.

⁵⁵ Ziya Erdem, **Tele Çalışma**, İstanbul: Filiz Kitabevi, 1994, s.8

⁵⁶ **A.e.**, s.8

⁵⁷ Eğilmez, **a.g.e.**, s.143.

⁵⁸ Üçüncü bölümde kapsamlı olarak ele alınacağından bu bölümde sınırlı olarak değinilmiştir.

çalışma hayatında gerekse toplumsal hayatta birçok değişime yol açtığını iddia etmişlerdir. Literatürde bu dönüşüm, Bell'e göre, "*post-endüstriyel toplum*", Drucker'a göre, "*kapitalist ötesi toplum*", Toffler'e göre "*üçüncü dalga*", Castells'a göre, "*ağ toplumu*" olarak adlandırılmıştır. Dönüşümün adlandırılmasındaki farklılıklara karşın temelde bu yaklaşımlar önemli derece benzerlik taşımaktadır. Örneğin kuramcılarının çoğu sanayi toplumu kavramının yeni dönüşümü tanımlamakta yetersiz kaldığı konusunda hemfikir olmuşlardır.⁵⁹ Döneme ilişkin çeşitli adlandırmaların ortaya atılmasının bir diğer nedeni ise bu yeni dönemde, bilginin üretilmesi ve üretilen bilginin piyasada alım ve satım işleminin gerçekleştirilmiş olmasından kaynaklanmıştır.⁶⁰

Yeni toplum tartışmalarına eleştiri getiren birçok kuramcı ise bilgi toplumu kuramının teknolojik determinizm⁶¹ gibi yanlış bir öngörü üzerine temellendirildiği iddia etmekte ve bu sebepten bilgi toplumu kuramını eleştirmektedirler. Öte yandan eleştirenler bilgi toplumunu sanayi toplumundan ayıran temel farkın "nitelik" değil "derece" olduğu ve sanayi toplumunun özünde de bu değişimin olduğu görüşündedirler. Sonuç olarak bilgi-enformasyon toplumunu eleştirenlere göre sanayi toplumu kurumları varlığını hala sürdürmektedir.⁶² Parlak'a göre ise bu kuramların en zayıf noktası geleceği ütöplast ve determinist bir perspektiften ele almalarının yanı sıra yeni teknolojiler merkezinde pek çok konuya ilişkin aşırıya kaçan genelleştirmelerde bulunmalarıdır.⁶³

Druker'in *kapitalist ötesi toplum* olarak tanımladığı toplum yapısı İkinci Dünya Savaşından çok az bir zaman sonra başlamıştır. Druker'e göre, bankalar gibi

⁵⁹ Veysel Bozkurt, **Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm: Bilgi, Ekonomi, Kültür**, İstanbul: Aktüel Yayınları, 2005, s. 21.

⁶⁰ Ersin Kavi ve Orhan Koçak, "Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, C.2, 2010, s. 70.

⁶¹ Teknolojik determinizm, teknolojinin bağımsız bir hareket olduğu ön kabulünden hareketle ekonomi, politika, çalışma hayatı ve gündelik yaşam gibi toplumun bütün kurumlarında ve ilişkilerinde teknolojinin belirleyici bir güce sahip olduğu öngörüsüne sahip yaklaşımdır. (Serhat Çoban, Teknolojik Determinizm Bağlamında Bilgi Toplumu Stratejisi Belgesinin İncelenmesi, 14.Akademik Bilişim Konferansı, İstanbul, 2013, s. 2.)

⁶² Veysel Bozkurt, **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, 3. Baskı, İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2000, s. 22.

⁶³ Zeki Parlak. "Sanayi Ötesi Toplum Teorilerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi", **Kocaeli Üniversitesi Sosyal BilimlerEnstitüsü Dergisi**, C.2, S.9, 2004, s. 122.

bazı kapitalist sistem mantığı ile işleyen kurumlar varlıklarını sürdürecektir. Ancak üretim aracı artık sermaye veyahut doğal kaynaklar değil bilgi olacaktır.⁶⁴

Çalışma hayatı başta olmak üzere, sosyal yaşam ve fikirlerde meydana gelen dönüşümün “*enformasyon*” ile başladığı iddia edilmektedir. Kuramcılar tarafından aydınlatılmaya çalışılan bu yeni dönemin bir önceki dönemden farklı olmasının temel sebepleri arasında telekomünikasyon ve enformasyon teknolojilerindeki artış gösterilmiştir.⁶⁵ Naisbitt’e göre bu artış sonucunda çalışma yaşamında işin merkeziyetçi yapısı ortadan kalkacak ve iş artık elektronik olarak yapılacaktır. Böylece bireyin yaşadığı ev tıpkı sanayi öncesi toplumda olduğu gibi üretim yeri olacaktır. Diğer bir ifadeyle insanlar evlerinden uzakta çalışmak yerine evlerinde çalışmaya devam edecektir. İşte geçirilen süre kayda değer miktarda azalacak ve boş zaman faaliyetlerine ayrılan süre artacaktır.⁶⁶

Bilgi toplumu, ekonomik yapı, yeni sınıflar bilginin önemi, teknoloji ve toplum olmak üzere birçok alana etki etmiştir. Webster’e göre bu etkiyi anlayabilmek için, bilginin bugün neden daha merkezi bir noktaya geldiğini araştırmalı ve yeni bir toplum yapısı olan bilgi toplumunu tanımlayabilmek için teknolojik ekonomik, mesleki, mekânsal ve kültürel olguların ayırt edici özellikleri açıklanmalıdır.⁶⁷

Türkiye’de bilgi-enformasyon toplumu yaklaşımına dair yapılan çalışmalar, değişimin nedeninin nitelik farkından kaynaklandığı üzerine temellenmiştir. Yeni gelen toplumu tanımlamak için genellikle “*bilgi toplumu*” kavramı kullanılmaktadır. Kavram epistemolojik açıdan birçok eleştiriye maruz kalmasına karşın Bozkurt,

⁶⁴ Peter F. Drucker, **Kapitalist Ötesi Toplum**, Çev. Belkıs Çorakçı, İstanbul: İnkılap Kitabevi, 1993, s. 18.

⁶⁵ Veysel Bozkurt, “Bilgi Toplununun Getirdikleri ve Türkiye”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C.5, S.2, 2003, s:1.

⁶⁶ Ahmet Çelik, “Bilgi Toplumu Üzerine Bazı Notlar”, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, C.15, S.1, 1998, s.55.

⁶⁷ Frank Webster, **Theories of the Information Society**, New York: Taylor & Francis e-Library, 2006, s.33.

üretim-istihdam sürecinde teorik bilginin artan önemi dikkate alındığında eleştirilere bütünüyle katılmanın mümkün olamayacağı ifade etmektedir.⁶⁸

Sonuç olarak bu dönüşüm de göz önüne alınarak çalışmada üçüncü sanayi devrimi ile ön plana çıkan yeni toplum yapısı için “bilgi toplumu” kavramı kullanılmıştır. Ancak literatürde yer alan bilgi-enformasyon kavramlarına ilişkin epistemolojik tartışmaların da yer alması ve önem arz etmesi nedeniyle bir sonraki başlıkta bu kavramlar tartışılmıştır.

1.3.1. Veri- Enformasyon ve Bilgi Kavramları

Bilgi toplumu, teorik tartışmalar ve toplumsal dönüşüm dinamikleri açısından incelendiğinde, temel dinamiği bilgi olan bir toplumdur. “*Bilgi toplumu*” kavramı İngilizce “*information society*” kavramının karşılığı olarak Türkçeye çevrilmiş ancak bu karşılık “*information*” kavramının tam karşılığını verememesi sebebiyle literatürde birtakım tartışmalara sebebiyet vermiştir.⁶⁹ Bu tartışmaların aydınlatılması için bilgi, enformasyon ve veri kavramları tanımlanmalıdır. Zira bu üç kavram da birbirleriyle ilişki içerisinde. Nitekim enformasyon veriden, bilgi ise enformasyondan elde edilmekte dolayısıyla bu üç kavramın arasında sıkı bir bağ oluşmaktadır.

Öncelikle veri Türk Dil Kurumu’na (TDK) göre; “*bir araştırmanın, bir tartışmanın, bir muhakemenin temeli olan ana öge, muta, done*”⁷⁰ olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifade ile ham gerçekler veri olarak tanımlanmaktadır.⁷¹ Öte yandan bilgi kavramı incelendiğinde İngilizce’de yer alan “*information*” ve “*knowledge*” kavramlarının Türkçede sadece “bilgi” kavramına karşılık gelmektedir. Bilgi ve enformasyon kavramları esasında eşanlamlı değildirler. Bilgi, kişilere belirli bir süreç içerisinde ayırt etme imkânı ve bir şeyin ne olduğuna dair bir şuur olanağı verirken, enformasyon daha karmaşık olmakla birlikte sonucu iletir. Bilgi, belirli bir

⁶⁸ Veysel Bozkurt, **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, s. 22.

⁶⁹ Bülent Yılmaz, “Bilgi Toplumu: Eleştirel Bir Yaklaşım”, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, C. 15, S.1, 1998, s:149.

⁷⁰ Türk Dil Kurumu, “Veri”, (Çevrimiçi), <https://sozluk.gov.tr/>, 15.09.2019.

⁷¹ İbrahim Yalçın, Zeliha Seçkin, Yavuz Demirel, “Bilgideki Değişimin Örgütsel Değişime Etkisi Üzerine Bir İnceleme”, **Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.2, S.1, 2009, s.50.

zahmet sonucu elde edilirken enformasyon zahmetsiz ve ihtiyaç olmaksızın ortaya çıkar. Bilgi neden ve niçin soruları üzerinden muhakeme yaparken enformasyon “kim” ve “ne” sorularını cevaplamaktadır.⁷² Bilginin çekirdeğini veri ve enformasyon oluşturmaktadır. Enformasyonun rasyonalist bir tutumla zihinsel bir süreçten geçmesi, yorumlanması ve kullanıma geçmesi ile bilgi ortaya çıkmaktadır. Karar verme, plan oluşturma, mukayese yapabilme, çözümleme, tanımlama gibi birçok eylem bilgi temelinde gerçekleşebilmektedir.⁷³

Bilginin toplumsal değişime neden olacak biçime bürünmesi ise sermaye aracı olarak kullanılmasıyla olmuştur. Böylece bilgi toplumu tartışmalarında dikkat çeken noktayı bilginin artan bir önem haline gelmesi oluşturmaktadır.⁷⁴ Bilginin bu toplum yapısında sermaye aracı olması, onu belirli bir bedel karşılığında edinmeye ve belirlenen bedel karşılığında üretilerek yine bu toplum içerisinde tüketiminin gerçekleşmesini sağlamaktadır.⁷⁵ Özellikle bilgi toplumuna ilişkin çalışmaların odak noktasını oluşturan diğer bir kavram olan “bilgi ekonomisi” ise bilgiyi ekonomik anlamda ön plana çıkarmıştır.⁷⁶ Yapılan bu açıklamalar neticesinde Üçüncü Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan gelişmelerin yalnızca enformasyondan kaynaklı ortaya çıktığını iddia etmek bu karmaşayı artıracığı ve dönüşümü tam manasıyla anlatamayacağından bu çalışmada “bilgi toplumu” kavramı kullanılmış ve bilgi toplumu kuramları bağlamında tartışmalar ele alınmıştır.

1.3.2. Modernizm- Postmodernizm ve Bilgi Toplumu Tartışmaları

Bilgi toplumunu kavrayabilmek için öncelikle modern ve postmodern kavramlarının irdelenmesi gerekmektedir. Çünkü 20. yüzyılın son 30 yılı; çağ olarak bilgi çağı, düşünce yapısı olarak postmodernizm, ekonomik yapı olarak “postendüstriyelizm” ve toplumun taşıdığı özellikleri itibarıyla bilgi toplumu olarak

⁷² Umur Omay, **Emeğin Kültür ve Manipölasyon Teorisi**, s.70-71.

⁷³ Malik Yılmaz, “Enformasyon ve Bilgi Kavramları Bağlamında Enformasyon Yönetimi ve Bilgi Yönetimi”, **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi**, C.49, S.1, 2009, s. 101.

⁷⁴ Güney Nair, “Bilgi’nin Değişen Anlamı ve Kavram Tartışmaları”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.2, S.1, 2001, s. 330.

⁷⁵ Umur Omay, **Emeğin Kültür ve Manipölasyon Teorisi**, s.76.

⁷⁶ **A.e.**, s. 74.

tarif edilmektedir.⁷⁷ Bu çerçeveden incelendiğinde, bilgi toplumu tartışmaları ile postmodernizm tartışmaları birbirlerini tamamlayıcı kuramlar olarak değerlendirilebilmektedir.⁷⁸

Modernite, Aydınlanma Çağı olarak adlandırılan dönemde doğmuştur. Bu sebeple modern toplumun düşünsel yapısını Aydınlanma Çağı oluşturmaktadır. Aydınlanma Çağı genel olarak kast sistemine dayalı feodal sisteme, kilisenin dayattığı baskıcı din anlayışına karşı çıkan ve burjuva sınıfının önderliğini üstlendiği özgürleşme hareketi olarak özetlenebilmektedir.⁷⁹ Burjuvazi, güç ve meşruluk arayışında olduğu için aydınlanma hareketini desteklemiştir. Bu arayış sonucunda burjuvazi, kendi talepleri ve ihtiyaçları doğrultusunda toplumsal düzeni inşa etmeye başlamıştır. Bu inşa süreci aynı zamanda kapitalist sistemin ortaya çıkışına zemin hazırlamıştır.⁸⁰ Nihayetinde Aydınlanma hareketi, burjuvazi ile kapitalist sistemin meşruluk ve güç kazanmasının yolunu açmıştır. Modern toplumu oluşturan dinamikler; kentleşme, sanayileşme, kapitalizm, laikleşme, demokratikleşme, bilgiye daha ampirik ve analitik yaklaşım şeklinde sıralanabilir. Ancak her şeyden önce modern toplum rasyonel bir özellik göstermektedir.⁸¹ Bu özelliğiyle örgütlenme biçimi akrabalık ilişkilerinden çok uzmanlaşmayı zorunlu hale getirmekte, aile yapısı ve kişisel ilişkilerin felsefesini ise bireycilik anlayışı oluşturmaktadır.⁸²

Postmodernizm kavramı ise anlam bakımından tartışmalıdır. Buna karşın kelimenin yapısı dikkate alındığından modernizm sonrası şeklinde anlaşılabilmektedir. Fakat postmodernizmin, modernliğe karşı yaptığı eleştirileri sebebiyle “anti modern okuma” olarak da değerlendirmek mümkündür.⁸³ Kavramın ilk defa Toynbee tarafından kullanıldığı düşünülmektedir. Toynbee postmodernite

⁷⁷ Cüneyt Birkök, “Modernizmden Postmodernizme: Yeni Problemler”, **Yeni Türkiye**, Y.4, S.19, 1998, s.526.

⁷⁸ Omay, **Post Homo Servus**, s.80.

⁷⁹ Harun Kırılmaz ve Fatma Ayparçası, “Modernizm ve Postmodernizm Süreçlerinin Tüketim Kültürüne Yansımaları”, **İnsan&İnsan**, C.3, S.8, 2016, s.37.

⁸⁰ Umut Omay, **Sosyal Haklar Kısa ve Eleştirel Bir Bakış**, İstanbul: Beta Basım ve Yayın, 2011, s.40.

⁸¹ Wayne Morrison, **Theoretical Criminology: From Modernity to Post-Modernism**, Great Britain: Cavendish Publishing Limited, 1995, s.27

⁸² Kırılmaz ve Ayparçası, **a.g.e.**, s.36

⁸³ Doğan Bıçkı, “Modernizm ve Post-Modernizm”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C.3, S.1, 2001, s.1.

kavramını, Aydınlanma değerlerinin ve buna bağlı olarak modernite kazanımlarının sonu olarak tanımlamıştır.⁸⁴ Kavramı popülerleştiren Jean-François Lyotard ise 20. yüzyılın sonlarında tartışılan yeni toplumsal değişimi felsefi ve epistemolojik bir bakış açısıyla yorumlamış ve bilgiye yönelik mutlak görüşler yerine farklı görüşlerin postmodernizmde yer aldığını dile getirmiştir.⁸⁵ Bilgiye yönelen farklı görüşlerin ortaya çıkması ise dönüşen toplumun ekonomik sürecinde yatan postendüstriyelizm ile gerçekleşmiştir. Lyotard enformasyon teknolojilerinin bilgi ile ilişkiselliğinden iki sonuca ulaşmıştır; “*bütünselin yerini parçacılığın alması*” ve “*evrenselin yerini yerelin alması*”.⁸⁶

Postmodernistler bu dönemi parçalanmış, çeşitlenmiş ve istikrarsızlaşmış olarak değerlendirmişlerdir. Postmodernistler mutlak gerçeğin var olamayacağını ifade etmişler ve mutlak gerçek arayışının Aydınlanma Çağının bir değeri olarak görmüşlerdir. Bununla beraber modernizmin kabul ettiği düzen, kural, değer, mantık, rasyonellik ve akılcılık postmodernizm tarafından sorgulanmaktadır.⁸⁷ Giddens’a göre ise; postmodern dönem olarak adlandırılan bu dönem, aslında modern dönemin sonuçlarının eskiye kıyasla daha radikalleşmesi ve evrenselleşmesidir.⁸⁸ Sonuç olarak postmodernizm, modernizme ve aydınlanma çağına bir eleştiri olarak değerlendirilebilir.⁸⁹

1.3.3. Bilgi Toplumu Kuramları

Bilgi toplumu kuramları genel olarak geleceğe dair öngörülerini içermektedir. Bu sebeple bu kuramlar “gelecekçi” veya “fütürist” kuramlar olarak değerlendirilmektedir.⁹⁰ Ne var ki bu kuramlar Üçüncü Sanayi Devrimi ile dönüşen toplumsal yapı ve çalışma ilişkilerinin kuramsal alt yapısını oluşturduğu için önem

⁸⁴ Omay, **Post Homo Servus**, s.81.

⁸⁵ Anthony Giddens, **Modernliğin Sonuçları**, (Çev. Ersin Kuşdil), 7.Bas., İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2016, s. 10.

⁸⁶ Ahmet Bora Tarhan, Türkiye’de Postmodernizmle Değişen Siyasetin Siyasal İktidara Yansıması, (Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi), 2010, s. 111-112.

⁸⁷ Bozkurt, **Değişen Dünyada Sosyoloji**, s. 57.

⁸⁸ Giddens, **Modernliğin Sonuçları**, s. 11.

⁸⁹ Seyfettin Aslan ve Abdullah Yılmaz, “Modernizme Bir Başkaldırı Projesi Olarak Postmodernizm”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C.2, S. 2, 2001, s. 100.

⁹⁰ Mukadder Çakır, “Bilgi Toplumu Kuramları ve Prekarya Tartışmaları”, **Bilgi Toplumu ve Tartışmaları**, Ed. Mukadder Çakır, İstanbul: Pales Yayınları, 2018, s. 35.

arz etmektedir. Bu bağlamda bu bölümde, bilgi toplumu kuramlarının çekirdeğini oluşturduğu düşünülen ve geleceğe dair olumlu öngörülerde bulunan Daniel Bell, Alvin Toffler ve Manuel Castells'in görüşlerine yer verilmiştir.

1.3.3.1. Daniel Bell ve Bilgi Toplumu Tartışmaları

Bilgi toplumu kuramlarının gelişmesinde Daniel Bell önemli katkılarda bulunmuştur. “*Post-endüstriyel toplum*” kuramını geliştirerek bilgi toplumu kuramlarının zeminini ve çekirdeğini oluşturmuştur.⁹¹ 1960 yılında “*The End of Ideology*” başlıklı kitabını yayınlayan Bell, bu çalışmasında kitabın başlığından da anlaşıldığı üzere “*İdeolojilerin Sonu*”⁹² tezini ortaya atmıştır. Daha sonraları yayınladığı “*The Coming of Post-Industrial Society*” kitabında bu tezini Post-Endüstriyel Toplum olarak devam ettirmiştir. Bell’e göre bu toplum ideolojiden yoksundur. Bu öngörü esas alınarak oluşturulan kitap Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) gözlemlenebilir akımları genelleştirmiş ve bir toplum türü oluşturmuştur.⁹³

Bell, kitabında “*Post-Endüstriyel Toplum*” kavramıyla, yeni teknolojinin, ekonomik ilerlemenin ve toplumsal tabakalaşmanın temel çekirdeğini teorik bilginin oluşturacağı öngörüsünde bulunmuştur. Böylece Tablo 1. 3.’te de gösterildiği gibi toplumları; endüstri öncesi, endüstri ve post endüstri olarak sınıflandırmış ve farklı boyutlarda karşılaştırmıştır.

⁹¹ A.e., s. 25.

⁹² “İdeolojilerin Sonu” tezi sanayi devrimleri neticesinde gelişen Batı toplumlarının yakalamış olduğu refahla birlikte artık sınıflar arası bir farklılıktan söz edilemeyecektir. Diğer bir ifadeyle ideolojiler toplumsal yapıda etkinliğini kaybetmektedir. Öte yandan Bell’in ideolojilerin sonuna ilişkin olan yaklaşımı ile bilgi toplumuna ilişkin geliştirmiş olduğu kuramsal yaklaşım iç içedir. Sonuç olarak Bell’e göre yükselen bilgi toplumundaki en önemli şey artık ideolojiler değil kuramsal bilgidir. (Mehmet Ali Sarı, “Tarihin mi Sonu Yoksa İdeolojilerin mi?”, **Kaygı Uludağ Üniversitesi Felsefe Dergisi**, S.14, 2010, s. 65,66).

⁹³ Mattelart, a.g.e., s.60.

Tablo 1. 3. Toplumsal Değişimin Genel Şeması

	Endüstri Öncesi Toplum	Endüstri Toplumu	Post-Endüstri Toplum
Bölgeler	Asya, Afrika, Latin Amerika	Batı Avrupa, Sovyetler Birliği Japonya	Amerika Birleşik Devletleri
Ekonomik Sektör	Tarım, Madencilik, Balıkçılık, Ormancılık	Fabrika üretimi İmalat Sanayi	Ulaşım Hizmetleri, Ticaret, Finans, Sigorta, Emlak, Sağlık, Eğitim, Araştırma, Yönetim, Eğlence
Mesleki Eğitim	Çiftçi, Madenci, Balıkçı Vasıfsız İşçi	Yarı vasıflı İşçi, Mühendis	Profesyonel ve Teknik Bilim İnsanları
Teknoloji	Hammadde	Enerji	Bilgi
Temel Prensipler	Gelenelselcilik: Toprak/Sınırlı kaynaklar	Ekonomik Büyüme: Kamu ya da Özel Yatırım Kararları	Teorik Bilginin Merkezileşmesi ve Yasalaşması

Kaynak: Daniel Bell, *The Coming of Post-Industrial Society*, New York: Basic Books, 1999, s.182’ den yararlanılarak oluşturulmuştur.

Yukarıdaki Tablo 1.3. incelendiğinde toplumların ayırt edici dinamiklerinin bölgeler, ekonomik sektör, mesleki eğitim, teknoloji ve temel prensipler olduğu yer aldığı görülmektedir. Bu bağlamda geçmişten günümüze üretim süreçlerinde ve çalışma yaşamında birtakım farklılar meydana geldiği söylenebilmektedir. Bilgi toplumunda ekonomik sektör ağırlıklı olarak ulaşım hizmetleri, finans, yönetim ve eğlence hizmetlerinden oluşmaktadır. Bu sektörlerde çalışanlar ise mesleki eğitimlerine göre profesyoneller olarak tasniflenmektedir. Bell, bilgi toplumundaki bu yapısal değişiklikleri bölgesel olarak ABD özelinde göstermesine rağmen bu değişimler bugün birçok ileri sanayi ülkesinde de gözlenmektedir.⁹⁴

Bell, bilgi toplumu için “post endüstriyel toplum” kavramını, 1950’lerin başlarında meydana gelen yeni makro sosyal değişimleri tanımlamak amacıyla kullanmıştır. Bell post endüstriyel toplum kuramında, işgücünün ağırlıklı olarak hizmet sektörüne geçtiğini, değişimin temel itici gücünün ise teknoloji ve teorik bilgi olduğunu ileri sürmüştür.⁹⁵ Toplam işgücü içerisinde hizmet sektörünün payının gittikçe artması Bell’in yeni bir toplumun varlığı (bilgi toplumu) konusundaki

⁹⁴ Numan Kurtulmuş, *Sanayi Ötesi Dönüşüm*, İstanbul: İz Yayıncılık, 1996, s. 102.

⁹⁵ Malcolm Waters, *Key Sociologists Daniel Bell*, New York: Taylor & Francis e-Library, 2001, s.108.

iddiasını makul göstermektedir.⁹⁶ Bell, istihdamı tarım, üretim ve hizmetler olmak üzere üçe ayırmıştır. 1960'lara gelindiğinde hizmet sektöründe istihdam edilenlerin sayısı, sanayi sektöründe çalışanların sayısına oranla artış göstermiştir. Endüstri öncesi toplumlarda işgücü genellikle tarım, orman, balık ve maden endüstrisi etrafında toplanmaktaydı. Endüstri toplumlarında ise fabrikalarda seri imalat üretimleri gerçekleşmekteydi. Post-endüstri toplumlarında ise işgücü ağırlıklı olarak hizmetler sektörüne dayanmaktadır. Bunun sonucunda üretim sürecinde; kas gücü değil, bilgi girdi olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bu sebeple Bell, çalışanların post-endüstri toplumunun talep ettiği beceri türlerini sağlamak için birtakım eğitim ve öğretim ile donatılması gerektiğini ifade etmiştir.⁹⁷

Bell tarafından geliştirilen post-endüstriyel toplum teorisinden ilham alarak bir çalışma gerçekleştiren Marc Uri Porat, enformasyon sektörünün tarım, sanayi ve hizmet sektörü içerisinde konum olarak nerede olduğunu araştırmıştır. Çalışmanın sonucuna göre ABD'de 1950'den itibaren tarım ve sanayi sektöründeki istihdam oranında ilerleme kaydedilmezken, hizmetler ve enformasyon sektöründe hızlı bir artış yaşanmaya başlamıştır.⁹⁸

Daha sonraki çalışmalarında post endüstri toplumu kavramı yerine “bilgi toplumu” kavramını kullanan Bell birçok eleştiriye de maruz kalmıştır. Bell'in en çok eleştirildiği husus ise beyaz yakalı işlerin yer aldığı hizmetler sektöründe istihdamın giderek yoğunlaşması ve yüksek vasıf gerektiren işlerde çalışacak profesyonellere ihtiyaç duyulduğuna yönelik iddiasıdır. Eleştiri yöneltenlere göre, hizmet sektöründe istihdam edilenler Bell'in iddiasının aksine yüksek niteliklere sahip olmamakla birlikte hizmet sektöründe var olan birçok iş, rutin ve özerklikten yoksundur.⁹⁹

1.3.3.2. Alvin Toffler ve Bilgi Toplumu Tartışmaları

Toffler tıpkı Bell gibi iletişim teknolojilerinin yükselişini iyimser bir yaklaşımla okumuş ve bu yükselişin sanayi toplumundan çok daha üstün

⁹⁶ Webster, **a.g.e.**, s.47.

⁹⁷ Daniel Bell, **The Coming of Post-Industrial Society**, New York: Basic Books 1999, s.192.

⁹⁸ Bozkurt, **Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm: Bilgi, Ekonomi, Kültür**, s. 23-24.

⁹⁹ Strangleman ve Tracey Warren, **a.g.e.**, s.127-128.

sayılabilecek bir aşamaya geldiğini ifade etmiştir.¹⁰⁰ “Gelecek Şok” isimli kitabında bu yükselişi “*süper sanayi toplumu*” kavramı ile tanımlamıştır. Ancak daha sonra kaleme aldığı “Üçüncü Dalga” isimli kitabında “Üçüncü Dalga Uygarlığı” kavramını kullanmıştır.¹⁰¹ Toffler bu kitabında yeni uygarlığın kapsamlı bir analizini yapmıştır. Buna göre yeni uygarlık eski düşünce tarzları, dogmalar ve ideolojilerle uyuşmamaktadır ve henüz gelişmekte olan bu uygarlık geleneksel ofis ortamlarına, muhafazakâr tutumlara sığdıramayacaktır.¹⁰² Nihayetinde, Toffler uygarlığın gelişimini üç dalga şeklinde ele almıştır. Böylece birinci dalga tarım toplumunu, ikinci dalga sanayi toplumunu ve üçüncü dalga ise bilgi toplumunu temsil etmektedir.¹⁰³

Toffler’in birinci dalga olarak tarif ettiği dönem tarım devrimi ile ortaya çıkan tarım toplumuna ilişkindir. Diğer bir ifadeyle bu dalga sanayi öncesi dönemi tarif etmekte olup dönemin sosyal yapıları ile şekillenmiştir. Toffler birinci dalganın varlığını yitirdiğini ileri sürmüştür.¹⁰⁴

Öte yandan Toffler, ikinci dalganın başlamasındaki temel kırılmanın sanayileşme olduğunu ancak sanayileşmenin sadece fabrika sistemi ve seri üretim olarak anlaşılmaması gerektiğini ifade etmiştir. Diğer bir anlatımla ikinci dalga çok boyutlu bir toplum yapısını tarif etmektedir.¹⁰⁵ Bu toplum yapısında bürokratik yapı ağır işleyen hiyerarşik bir sisteme sahiptir. Örgütlenme yapısında ise daha çok dikey doğrultuda ve bir mekanizasyona bağlı olarak ortaya çıkmıştır. Toffler birinci dalganın aksine ikinci dalganın etkilerinin hala devam ettiğini ifade etmiştir.¹⁰⁶

Diğer yandan Toffler, üçüncü dalganın ise hayat tarzında teknoloji temelli yenilikler barındıracağını iddia etmiştir. Öyle ki bu yeni hayatın üretimi, aileyi ve

¹⁰⁰ Aylin Görgün Baran, “Sanayi Sonrası Enformasyon Toplumu Üzerine Tartışmalar”, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, C.9, S.1-2, 1992, s. 60.

¹⁰¹ Parlak. **a.g.e.**, s. 104.

¹⁰² Alvin Toffler, **Üçüncü Dalga**, (Çev. Selim Yeniçeri), İstanbul: Koridor Yayıncılık, 2008, s.9.

¹⁰³ **A.e.**, s.11.

¹⁰⁴ Parlak. **a.g.e.**, s. 104.

¹⁰⁵ Toffler, **a.g.e.**, s.31.

¹⁰⁶ Parlak. **a.g.e.**, s. 104.

eğitimi etkileyecektir. Üretim süreçlerinde fabrika düzeni mevcut ağırlığını yitirirken, “elektronik ev” merkezi bir kurum halini almaktadır.¹⁰⁷

Elektronik ev, üretimin merkez noktaları dışındaki yerlere kaymasını sağlarken daha küçük çalışma birimlerinin yayılmasına katkı sağlar. Öte yandan çalışanları fabrikalardan uzaklaştırır ve ilk üretim yeri olan evlerden çalışmayı olanaklı hale getirir.¹⁰⁸ Toffler özellikle beyaz yaka meslek gruplarının evden çalışmaya uygun olduğunu belirtmiştir. Pazarlamacılar, mimarlar, psikologlar, eğitimciler, avukatlar, akademisyenler örnek olarak sunulmuştur.¹⁰⁹

Üçüncü Dalga Uygarlığında zaman ikinci dalgadan farklıdır. İkinci dalgada zaman makine sistemine uyum sağlayabilmek için standartlaştırılmıştır. Oysa üçüncü dalga bu standart zaman dilimini ortadan kaldırmaktadır. Toffler esnek zamanı “*belli sınırlar dâhilinde işçilere kendi çalışma saatlerini belirleme şansı*” şeklinde tarif etmiştir.¹¹⁰ Üçüncü Dalga Uygarlığında esnek zaman uygulaması hem işçiler hem de işverenler açısından olumlu sonuçlar taşımaktadır. Öyle ki işçiler rol çatışmalarına çözüm bulurken¹¹¹ işverenler de verim artışı, geç kalma ve devamsızlık gibi sorunlarla karşılaşmamaktadırlar.¹¹² Toffler’in “ev merkezli toplum” veya “eve elektronik iş verme” fikirleri abartı karşılanmasına rağmen bilgi toplumu kuramı eleştirenlerinden biri olan Colin Gill de yeni teknolojilerin merkezinde evin olduğu faaliyetlerin gerçekleşeceğine dair öngöründe bulunmuştur.¹¹³

1.3.3.3. Manuel Castells ve Bilgi Toplumu Kuramcıları

Manuel Castells bilgi toplumu tartışmalarına Ağ Toplumu Kuramı ile katkı sağlamıştır. Castells’e göre ilk iki sanayi devrimi sınırlı bir coğrafi alanda

¹⁰⁷ Toffler, **a.g.e.**, s.17.

¹⁰⁸ **A.e.**, s.247.

¹⁰⁹ **A.e.**, s.250.

¹¹⁰ Toffler, **a.g.e.** s.310.

¹¹¹ Örneğin Boston’da çalışan siyahi bir kadın çok yetenekli bir işçi olmasına rağmen her gün işe geç kalmaktadır. İşe geç kalma durumu siyahilerin “tembel” veya “güvenilmez” olmaları gibi kalıplaşan yargıları güçlendiriyordu. Oysa çalışanın geç kalma nedeni sabahları çocuğunu yuvaya bırakmak zorunda oluşuydu. Ofisin esnek çalışma uygulamasına geçmesiyle birlikte geç kalma durumu da ortadan kalmış oldu. (Alvin Toffler, **Üçüncü Dalga**, Çev. Selim Yeniçeri, İstanbul: Koridor Yayıncılık, 2008, s.312-313).

¹¹² **A.e.**, s.312.

¹¹³ Krishan Kumar, **Sanayi Sonrası Toplumdan Post-modern Topluma Çağdaş Dünyanın Kuramları**, (Çev. Mehmet Küçük), Ankara: Dost Kitabevi, 4.baskı, 2013, s. 30.

gerçekleşmiştir. Oysa üçüncü sanayi devrimiyle yükselen yeni bilgi teknolojileri yaklaşık 20 yıl gibi kısa bir zaman diliminde Castells'in tabiriyle “ışık hızıyla” ortsys çıkmıştır.¹¹⁴ Castells'in Ağ Toplumu Kuramı ile bilgi toplumu kuramı arasında ilişkisel bir bağ bulunmaktadır. Bu bağ ise internet ile kurulmaktadır. İnternet yalnızca teknolojik bir gelişmeyi göstermemekte, aynı zamanda toplumsal yapıyı ve örgütlenmeyi dönüştürücü bir etki yaratmaktadır.¹¹⁵

Castells'in sosyal yaşamdaki tüm süreçleri etkileyeceğini düşündüğü gelişim de iletişim ağları aracılığıyla gerçekleşmektedir.¹¹⁶ Bu ağlar enformasyonel, küresel ekonominin örgütlenme biçimidir.¹¹⁷ Castells, ağ toplumuna ilişkin görüşlerine “*The Rise of the Network Society, The Information Age: Economy, Society and Culture*” isimli kitabında yer verir. Yeni ekonomi, bilgi temelli geliştirdiği üretim sistemi ve kullandığı enformasyon teknolojileri sayesinde verimlilikte bir artış sağlamaktadır. Bu artışın devamlılığı ancak iletişim ağlarının ekonomiye yayılmasıyla gerçekleşmektedir.¹¹⁸

Castells küreselleşmenin olanaklı kıldığı yeni ekonominin kapitalist karakterli olduğunu ifade etmiştir. Bilgi toplumunda kapitalizmin farklılaşan kısmı ise kapitalizmin genişlemesi artık işçi sınıfı ve imalata dayalı bir şekilde değil, telekomünikasyonun ve bilgisayarın üretimin temelini oluşturması şeklinde gerçekleşmektedir.¹¹⁹ Bu noktada Bell'in görüşleri ile paralellik sergileyen Castells sınıf çatışmasının ve ideolojilerin yeni toplum yapısında yer alamayacağını ileri sürmektedir. Bununla beraber Castells ağ toplumlarında sınıf tabanlı bir farklılığın olmadığını, farklılığın temelinde yetenek ve eğitimden kaynaklı vasıflı-vasıfsız emek arasında gerçekleşebileceğini ileri sürmektedir.¹²⁰ Bu bağlamda Castells'in bir diğer

¹¹⁴ Manuel Castells, **Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür**, Birinci Cilt: Ağ Toplunun Yükselişi, (Çev. Ebru Kılıç), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2. Baskı, 2008, s.42.

¹¹⁵ Füsün Kökalan Çımrın, “Manuel Castells'i Yeniden Okumak: Küresel Ağ Hareketleri Yaklaşımının Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, C.4, S.2, 2011, s.69.

¹¹⁶ Abdulkadir Şenkal, **Sosyal Boyutuyla Bilgi Ekonomisi ve Emek**, Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2015, s. 3.

¹¹⁷ Castells, **Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür.**, s.237.

¹¹⁸ A.e., s.202.

¹¹⁹ Anthony Giddens, “Sosyolojide Kuramsal Düşünme”, **Sosyoloji**, (Çev. Abdülkadir Sönmez), (Ed. Cemal Güzel), İstanbul: Kırmızı Yayınları, 2012, s.158.

¹²⁰ Marko Ampuja ve Juha Koivisto, “Post Endüstriyel Toplum”dan Ağ Toplumu’na Geçiş ve Ötesi: Enformasyon Toplumu Teorisinin Siyasi Bağlamı ve Mevcut Krizi” (Çev. Yunus Yücel ve

iddiası ise, ikinci sanayi devriminde yükselen ve sanayi toplumunu karakterize eden sanayi işçisinden artık bahsedilemeyeceğidir. Ona göre iş artık bireysel sözleşmelerle gerçekleşmekte ve bu bireysel sözleşmeler toplu pazarlık gücünü etkisiz hale getirmektedir.¹²¹ Öte yandan Castells'a göre internet sayesinde veriler herhangi bir yerde işlenebilmektedir. Böylece bu işle uğraşanların fiziksel olarak birbirine yakın olmalarına gerek kalmamaktadır. Sonuç olarak mevcut durumda yeni teknolojiler, şirketlerin örgütlenme modellerinde değişim imkânı sağlamış ve merkezsizleşmiş, daha küçük ve esnek girişim türlerini destekleme imkânı yaratmıştır.¹²²

Esnek üretim teknikleri uygulanarak iş, artık kısa süreli sözleşmelerle, danışmanlık aracılığıyla, bir başka coğrafi bölgeye kaydırılarak veya şirket küçültmesine giderek gerçekleştirilmektedir. Castells çalışma ilişkilerindeki bu gelişmeleri “*çalışma düzenlemelerinin mevcut dönüşümünün gerisinde, esneklik yönünde rekabetin tetiklediği, teknolojinin yönlendirdiği eğilimler yatıyor*” şeklinde ifade etmektedir.¹²³ Öte yandan esnekliğe yönelik düzenlemeler işverenler için önemli bir rekabet fırsatı yaratsa da bu fırsat profesyonel vasıflı işgücü için de fayda yaratacaktır. Bu profesyoneller asıl işlerinin yanında yapmış oldukları danışmanlık gibi faaliyetlerle hem gelirlerini hem de bireysel pazarlık güçlerini arttırabilmektedirler. Böylece Castells şöyle bir yaklaşımda bulunmaktadır; çalışma hayatındaki katı iş düzenlemeleri bireysel pazarlıkların önünü kapatmakta, pazarlık gücünü sendikalara vermekte bu ise ücret ve diğer yan haklarda daha az bir fayda sağlamaktadır. Esnekliğin diğer bir faydasını ise daha fazla istihdam sunabilme imkânının ortaya çıkması olarak değerlendirmiştir.¹²⁴

Sonuç olarak Castells enformasyonel ve küresel ekonomide ürünlerin özelleştirilmesine, yönetimde âdemi merkezi bir yapının oluşmasına, hiyerarşinin azaltılmasına, işin parçalanarak kişisel bir forma bürünmesine diğer bir ifadeyle daha

Burcu Karakaya), **Ayrıntı Dergisi**, 2015, (Çevrimiçi), <https://ayrintidergi.com.tr/post-endustriyel-toplumdan-ag-toplumuna-gecis-ve-otesi-enformasyon-toplumu-teorisinin-siyasi-baglami-ve-mevcut-krizi/>, 15.09.2019.

¹²¹ Manuel Castells, “An Introduction to The Information Age”, 1997, (Çevrimiçi), http://emerymartin.net/FE503/Week1/castells_and_garnham_critique.pdf, 15.09.2019.

¹²² Giddens, “Sosyolojide Kuramsal Düşünme”, s.718.

¹²³ Castells, **Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür**, s.357.

¹²⁴ **A.e.**, s.367.

esnek üretim ve esnekliğe uyum sağlayabilen işçinin ortaya çıkması gerektiğine işaret etmiştir.¹²⁵

1.4. Bilgi Toplumuna İlişkin Genel Özellikler

Birinci ve İkinci Sanayi Devrimlerinde gelişen sanayi toplumuna geçişin itici gücünü buharlı makineler oluştururken Üçüncü Sanayi Devriminde gelişen bilgi toplumunun itici gücünü ise bilişim teknolojisinin temeli olan bilgisayarlar oluşturmuştur.¹²⁶ Bilgi toplumunun genel özellikleri incelendiğinde üretim sektöründe akıllı makinelerin payı artarken hizmet sektörü yükselişe geçmektedir. Gücünü bilgidan alan yetenekli uzmanların ortaya çıkması sonucunda toplumsal ilişkiler yeniden şekillenmiştir.¹²⁷

Sanayi toplumunda var olan düşük eğitilmiş, yarı vasıflı veya vasıfsız mavi yakalı işçi tipi yerini yüksek eğitime sahip, donanımlı ve çok daha vasıflı bilgi işçilerine¹²⁸ bırakmaktadır.¹²⁹ Bilgi teknolojilerinde yaşanan gelişmelerle birlikte son dönemde sıkça kullanılan sanal işgücü olarak ifade edilen yeni bir işgücü de ortaya çıkmaktadır. Bu yeni işgücü yüksek bir yaratıcılığa sahip olmakla birlikte teknoloji ile iç içe ve yeniliklere açıktır.¹³⁰ Öyle ki bu profesyoneller ulus ötesi firmaları da yönetebilmektedir. Yaşam koşulları iyileşmiş ve böylece farklı tüketim ürünlerine erişim şansı yakalayabilmiştir. Çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve verimliliğin

¹²⁵ Krishan Kumar, **From Post-Industrial to Post-Modern Society: New Theories of the Contemporary World**, 2. Edition, Malden: Blackwell Publishing, 2005, p.9.

¹²⁶ Hüsnü Erkan, **Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme**, 3. Baskı, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1994, s. 73.

¹²⁷ Erdinç Yazıcı ve Hıdır Düzkeya, “Endüstri Devriminde Dördüncü Dalga ve Eğitim: Türkiye Dördüncü Dalga Endüstri Devrimine Hazır mı?”, **Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama**, C.7, S.13, 2016, s.55.

¹²⁸ Bilgi işçileri planlama, organizasyon, araştırma, tasarım, depolama, analiz, pazarlama, programlama, dağıtım gibi işleri yerine getirmektedir. Bilgi işçisi kavramı programcı, sistem analisti, teknik yazar, akademisyen, araştırmacı vb. bilgi teknolojisi alanında çalışan kişileri de içine almaktadır. Yaygın kullanımı itibarıyla bilgi teknolojisi alanı dışında çalışan avukat, öğretmen, bilim insanları ve öğrenciler de kapsam içine dâhil edilmektedir. (Ziya Erdem, “Sanayi İşçisinden Bilgi İşçisine: Yeni Ekonominin Değişen İşçi Tipi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.49, 2005, s.548.).

¹²⁹ Ziya Erdem, “Sanayi İşçisinden Bilgi İşçisine: Yeni Ekonominin Değişen İşçi Tipi”, s.541.

¹³⁰ Aşkın Keser, “Yeni Ekonomi Çerçevesinde Çalışma Yaşamında Dönüşümler”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler: Örgütsel Bakış**, Ed. Aşkın Keser, Ankara: Nobel Yayın, 2. Baskı, 2005, s.183.

arttırılması için insan ilişkileri stratejilerine önem verilmiştir.¹³¹ Bilgi teknolojilerinin gelişimi ve yaygınlaşmasıyla da fiziksel çalışma yerini görece ağırlıklı olarak zihinsel çalışmaya bırakmıştır.¹³²

Bilgi toplumunda çalışmanın anlamının da değiştiği söylenebilmektedir. Sanayi toplumunun bir özelliği olan rasyonellik çalışma anlamını değiştirmiş ve bu anlam püritan değerler etrafında şekillenmiştir. Bilgi toplumunda ise püritan değerlerin etkisi giderek yok olmakta çalışmanın birey için anlamı hedonist-hazcı değerler ile şekillenmektedir.¹³³

Bilgi toplumunda çalışma biçimleri, sanayi toplumunun çalışma biçimlerine göre farklılık göstermektedir. Sanayi toplumunda çalışma tam gün esasına dayalı standart biçimde yürütülürken bilgi toplumunda ise “esnek çalışma biçimi” olarak yürütülmektedir. Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen mavi yakalı işçi tipi yerini kısmi süreli esnek çalışan ve bireysel hizmet sözleşmesiyle istihdam edilen yüksek vasıflı işçiye bıraktığı iddia edilmektedir.¹³⁴

Öte yandan kişisel bilgisayarların yaygınlaşması ve sürekli gelişmesi işin ofis dışında herhangi bir yerden yürütülme imkânı vermiştir. Böylece belirli bir mekânda (ofiste-fabrikada) gerçekleştirilen geleneksel çalışma biçimlerine ilaveten uzaktan çalışma, tele çalışma gibi esnek çalışma biçimleri de bu dönemde çalışma hayatına girmiştir.¹³⁵ Gerçekten de ikinci bölümde de detaylı olarak ele alınmış olan esnek çalışma modelleri, 1970’li yıllarla birlikte çalışma hayatında giderek yaygınlaşmıştır.

¹³¹ Rob Beamish, “Post-Industrial Society”, Ed. George Ritzer and J. Michael Ryan, **The Concise Encyclopedia of Sociology**, West Sussex: Blackwell Publishing, 2011, p. 457.

¹³² Kenan Ören ve Hasan Yılmaz, “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, C.1, S.1, 2012, s.55.

¹³³ Aşkın Keser, **Çalışma Psikolojisi**, Bursa: Ekin Basım Yayın, 2. Baskı, 2011, s. 23.

¹³⁴ Ziya Erdem, “Sanayi İşçisinden Bilgi İşçisine: Yeni Ekonominin Değişen İşçi Tipi”, s.553.

¹³⁵ Keser, **a.g.e.**, s.25.

İKİNCİ BÖLÜM

1970 SONRASI EMEK PİYASALARININ DÖNÜŞÜMÜ VE ESNEK ÇALIŞMA

Birinci ve İkinci Sanayi Devrimi nasıl ki çalışma koşullarını temelden etkileyip dönüştürdüyse Üçüncü Sanayi Devriminin de çalışma yaşamında çeşitli dönüşümlere neden olacağı iddia edilmektedir.¹ Bu bağlamda birinci bölümde bilgi toplumunun oluşumuna kadar geçen sürece kuramsal olarak sağlanan katkılar ve sanayi devrimlerinin gelişim seyri doğrultusunda açıklamalar yapılmıştır. 1970 sonrası dönüşümün yansımaları ise bu bölümde incelenmiştir. Bu incelemenin temelini esnekleşmeyi ortaya çıkaran nedenler, çalışma hayatı açısından ortaya çıkan esneklik ve esnek çalışma biçimlerinin çeşitleri oluşturmaktadır.

2.1. Üretim, Piyasa ve Sektör Bağlamında 1970 Sonrası Yaşanan Dönüşümler

1970 sonrası dönemin temel özellikleri olarak, “*neo-liberal ideoloji perspektifiyle gelişen küreselleşme, yeni teknoloji devrimi, bilginin artan önemi ve metalaştırılması, esnekleşme, post-fordist üretim ve yönetim biçimlerinin yaygınlaşması; risk ve güvencesizleşmenin yoğunlaşarak artması gibi süreç ve unsurlar sayılabilir*”². Esnek çalışma biçimlerinin irdelenebilmesi için de 1970 sonrası yaşanan dönüşümü okumak oldukça önemlidir. Bu minvalde çalışmanın bu safhasında üretim paradigmasının değişimi, küreselleşme sürecinde neoliberalizm ve

¹ Jeremy Rifkin, **Üçüncü Sanayi Devrimi Yanal Güç, Enerji, Ekonomiyi ve Dünyayı Nasıl Dönüştürüyor?** (Çev. Pelin Sıral ve Murat Başhekim), İstanbul: İletişim Yayınları, 2.Bas., 2019, s.57. (Jeremy Rifkin Üçüncü Sanayi Devriminin etkilerinin emek piyasaları açısından nasıl bir etkiyi ortaya çıkaracağını incelemiştir. Rifkin’e göre; Üçüncü Sanayi Devriminin sunduğu yeni teknolojiler önemli ölçüde işlerin kaybolmasına neden olacaktır. Rifkin bu sanayi devriminin sunduğu yeni teknolojilerin yeni istihdam alanı yaratma potansiyelinin düşük olduğunu iddia etmektedir. Bu iddiasının temelinde ise tarım, sanayi ve hizmetler sektöründe yaşanan iş kayıplarını absorbe edebilecek istihdam potansiyeline bilgi sektörünün sahip olamaması varsayımı yatmaktadır. Ona göre bilgi sektörü teknisyen, bilgisayar programcısı, profesyonel, eğitimci, danışman gibi oldukça küçük ve elit bir gruba istihdam edebilecektir. Sonuç olarak Rifkin “İşin Sonu” isimli temel kitabında da izah ettiği üzere tam zamanlı çalışmanın baskı altında olduğunu ifade etmiştir. (Jeremy Rifkin, **The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era**, New York, G. P. Putnam’s Sons Book, 1995, p. 35’ten Aktaran Selcan Peksan, Sosyal Teoride İşin Sonu Tartışmaları, (İstanbul Üniversitesi S.B.E., Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 2018, s. 202-203).

²Selcan Peksan, Sosyal Teoride İşin Sonu Tartışmaları, (İstanbul Üniversitesi S.B.E., Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 2018, s. 193.

esnek çalışmanın rahatlıkla uygulanabildiği hizmetler sektöründeki gelişmeler incelenmiştir.

2.1.1. Üretim Biçiminde Meydana Gelen Değişimler: Post Fordizm

1970’li yıllara damgasını vuran fordizm krizi³ çok çeşitli alanlarda kapitalizmin içsel unsurları arasındaki uyumu farklı bir şekilde yeniden tesis etmeyi amaçlayan politikalarla aşılmaya çalışılmıştır.⁴ Teknolojik gelişme ve sosyo-ekonomik yaşamda meydana gelen gelişmeler neticesinde kriz yaşayan fordist üretim modelini yeniden okumaya çalışan kuramcılar bu yeni dönem için de birtakım kuramları ileri sürmüş ve post fordizm de bu kuramlardan biri olmuştur. Post fordizm, fordist düzende yer alan mevcut kuralların esnetilmesi anlamına gelmektedir. Bu esneklik ise istihdam biçimlerini, üretimi örgütleme biçimini, emek piyasalarını ve çalışma biçimlerini etkilemektedir.⁵ Man’ın ifadesiyle; “*post-fordizmin alamet-i farikası diyebileceğimiz özelliği esnekliktir.*”⁶ Post fordizmin bu özelliği ile,

“farklı teknolojilere ve standartlıktan uzak çeşitliliğe ve esnek üretim biçimine dayanan bilgi toplumunun da gelişi kitle üretimine ve standartlaşmaya dayalı olan sanayi toplumunun çözülmesine neden olmasının yanı sıra yerini

³ 1970’li yıllardan itibaren Fordist üretim biçiminin sektöre uğraması bu üretim ve birikim rejiminin birden ortadan kaldığı şeklinde yorumlanmamalıdır. Sadece kriz neticesinde üretim ve birikim rejimi içindeki egemenliğini yitirmiş ve ekonomide ağırlığı görece azaldığı şeklinde ifade edilebilir. (Ali Rıza Saklı, “Fordizm ’den Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C.12, S.44, 2013, s. 111).

⁴ Fordizmden Post-Fordizme geçişi açıklamaya çalışan üç temel yaklaşım vardır. Bunlar Düzenleme yaklaşımı, Esnek Uzmanlaşma yaklaşımı ve Neo-Schumpeterian yaklaşımıdır. Üç yaklaşım da, Fordizm krizini açıklamak ve ekonomik büyüme istikrarının sağlanabilmesi için bir takım temel ilkeler sunmaya çalışmaktadır. (Ash Amin, “Post-Fordism: Models, Fantasies and Phantoms of Transition”, **Post- Fordizm A Reader**, Ed. Ash Amin, Oxford: Blackwell Publishers, 1994, p.6). Bu yaklaşımların farklılaşmalarında temel nokta krize dair sundukları neden-sonuç ilişkisine yönelik vurgusunda belirginleşmektedir. Düzenleme yaklaşımına göre kriz verimlilik artışındaki yavaşlamadan kaynaklanmaktadır. Verimliliğin düşmesi ise kar oranında düşmesiyle sonuçlanmaktadır. Esnek Uzmanlaşma yaklaşımı ise krizin sebebinin eksik tüketim olarak değerlendirmektedir. Bu yaklaşıma göre eksik tüketim piyasaların doyma noktasına ulaşmasından ötürü eksik tüketim gerçekleşmekte bu durum ise yatırım faaliyetlerinde gerilemeye yol açmaktadır. Son olarak Neo-Schumpeterian yaklaşımı da krizi verimlilik artışında yavaşlama olarak değerlendirirken nedenini ise yenilik sürecinin doğasından kaynaklandığını öne sürmektedir. (Nurgül Keleş Tayşir, Türkiye’de Fordist Üretim Krizinin Ortam Koşulları Bağlamında İncelenmesi, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, C.16, S.32, 2018, s.50).

⁵ Erkan Aydoğanoglu, **Emek Sürecinin Dönüşümü**, Kültür ve Sanat Emekçileri Sendikası, 2011, s.24.

⁶ Fuat Man, **İnsan Çalışma ve Toplum Çalışma Sosyolojisine Giriş**, Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 2019, s. 171,173.

önemli ölçüde çalışma biçimlerinde var olan standartlaşmada bozucu bir etkiye sahip olmuştur”.⁷

Diğer bir ifadeyle, 1970’lere kadar ücret karşılığında bir işte çalışmanın anlamı kesin sınırlarla çizilmiştir. Buna göre ücretli çalışma tam zamanlı, sürekli ve güvenceli çalışma anlamına gelmekteydi. Ancak bu zaman diliminden sonra kesin sınırların bulanıklaşmaya başladığı söylenebilir. Bu duruma sebebiyet veren ise “esnek çalışma” biçimleridir.⁸

Öte yandan post-fordizm; üretimde karın azalışa geçmesi, pazarın doygunluğa ulaşması, artan uluslararası rekabet, katı emek-sermaye ilişkilerinden kaynaklı sorunlar gibi fordizmi krize sürükleyen sorunlara kapitalizm tarafından bir çözüm niteliği taşıyan “esnek birikim rejimi” olarak tarif edilebilmektedir.⁹ Çünkü kapitalizmin yeniden yapılanmasında üretim, tüketim, örgütlenme kalıpları da değişimden etkilenmiştir. Bu süreçte devletin işlevleri yeniden tanımlanmış ve çağın iktisadi faaliyetlere ilişkin anlayışını neoliberal politikalar şekillendirmiştir. Bu politikalar iktisadi faaliyetlerde özelleştirme, deregülasyon, liberalizasyon gibi yeni birtakım düzenleyicileri ortaya çıkarmıştır.¹⁰ Harvey’in ifadesiyle “esnek birikim” ile aşılmaya çalışılan bu süreç ile kapitalizm, yaşadığı “zaman-mekân” sıkışmasına yeni bir çözüm yolu bulmuştur.¹¹

Farklılaşan piyasa yapısına kitlesel üretim ile cevap veremeyen fordist üretimin uğradığı sekteye ve piyasa taleplerine Post-fordizm bilgisayar destekli esnek üretim modeli sayesinde cevap vermiştir. Post-fordist üretimde ağırlık olarak bilgisayar teknolojileri kullanılırken kol ve kas gücüne dayalı işgücüne olan talep azalmış; tasarım, yüksek kalite ve ürün çeşitliliğine katkı sağlayacak nitelikte işgücüne olan talep ise artmıştır. Üretim sürecinde bu dönüşüm yaşanırken toplumsal

⁷ Veysel Bozkurt, **Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm: Bilgi, Ekonomi, Kültür**, İstanbul: Aktüel Yayınları, 2005, s. 185.

⁸ Fuat Man, “Bir Hiper Esnek İstihdam Türü Olarak ‘Sıfır Süreli Sözleşme’: Akışkanlardan Gazlara Geçiş Mi?”, **Emek ve Toplum Dergisi**, C.4, S.8, 2015, s.90.

⁹ Meric S. Gertler, “The Limits of Flexibility: Comments on the Post-Fordist Vision of Production and Its Geography”, **Transactions of the Institute of British Geographers**, V.13, N.4,1988, p.421-422.

¹⁰ İlhan Dağdelen, “Post-Fordizm”, **Mevzuat Dergisi**, S.90, 2005, s.4.

¹¹ David Harvey, **Postmodernliğin Durumu**, (Çev. Sungur Savran), İstanbul: Metis Yayınları, 6. Baskı, 2012, s. 172.

yapıda da sanayi toplumundan bilgi toplumuna dönüşüm emareleri görülmeye başlamıştır.¹²

Fordist üretim sistemine ait fabrikalarda iş; geniş yönetici kadrosu tarafından parçalara ayrılarak yürütülüyordu. Ancak bu esnek olmayan örgütlenme modeline dayanan işyerlerinin örgütlenme giderlerini azaltma ihtiyacının ortaya çıkması bir çözüm yolu olarak kuralsızlaştırmayı beraberinde getirmiştir. Diğer bir ifadeyle, emek piyasasında bozucu etkiye sahip olduğu düşünülen katılık yok edilmek istenmiştir.¹³ Tüm bu gelişmeler fordizmden Post-fordizme geçişi hızlandıran ve geçişi düzenleyen nitelikler olmuştur.

2.1.2. Küreselleşme Tartışmaları

1929 yılında yaşanan Büyük Buhran¹⁴ neticesinde ekonomi politikalarında değişim zorunlu hale gelmiştir. Arz yanlı büyüme sekteye uğramış, sermaye birikimini gerçekleştirememiştir. Bu duruma çözüm olarak geliştirilen Keynesyen para ve maliye politikalarının hayata geçirilmesiyle; devletler tam istihdam, ekonomik büyüme ve vatandaşları için refah artışı hedeflerken; bu hedeflerin gerçekleşmesi için de devletin ekonomik hayata müdahale etmesi gerektiği fikrini kabul etmişlerdir.¹⁵ Böylece İkinci Dünya Savaşından 1970'lere kadar "Altın Çağ" olarak adlandırılan dönem yaşanmıştır. Bu dönemde düzenli sermaye birikiminin yanı sıra işçi ve işveren ilişkilerinde bir uyumun yaşandığı söylenebilmektedir.¹⁶ Bununla

¹² Halil İbrahim Aydın, "Sosyo-Ekonomik Dönüşüm süreci (Post-Fordizm) ve Sanayi Ötesi Yaklaşımlar", **Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.7, S.4, 2004, s.18.

¹³ Andre Gorz, **Yaşadığımız Sefalet**, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2001, s.22.

¹⁴ Büyük Buhran 1929 yılında başlayıp 1935'e kadar sürmüştür. Kriz Birinci Dünya Savaşı sonrası paraya ihtiyaç duyan Avrupa ülkelerinin altın standardına göre yürütülen para sistemini terk ederek karşılıksız para basmalarıyla başlamıştır. Bu durum karşısında yatırımcılar altın standardına göre para basan ABD bankalarını kullanmış ve yüksek oranda bu bankalarda birikim sağlanmıştır. Bu süreç hükümetlerin altın girişini özendirmek maksadıyla altın standardını sürdürmeleri ve deflasyonist politikalar izlemeleriyle fiyatların düşmesi ve ekonomik faaliyetlerin gerilemesiyle sonuçlanmıştır. Böylece tarihte "Kara Perşembe" olarak bilinen 24 Ekim 1929 yılında ABD borsası çökmüş ve tüm dünyayı kısa sürede etkisi altına alan krize dönüşmüştür. (Mahfi Eğilmez, **Tarihsel Süreç İçinde Dünya Ekonomisi**, 8. Baskı, İstanbul: Remzi Kitabevi, 2019, s.120-121).

¹⁵ David Harvey, **Neoliberalizmin Kısa Tarihi**, (Çev.Aylin Onacak), İstanbul: Sel Yayıncılık, 2. Baskı, 2015, s. 18.

¹⁶ Ronaldo Munck, **Emeğin Yeni Dünyası Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma**, Çev. Mahmut Tekçe, İstanbul: Kitap Yayınevi, 2002, s. 40.

beraber bu dönemde yüksek oranda istihdam sağlanmış olup, işçilerin ücret ve çalışma koşulları da iyileşmiştir.¹⁷

1973'te petrol krizi ve ekonomik hayatta ardı ardına yaşanan krizler sonucunda sermaye birikimi sektöre uğramış ve uzun süreli işsizlik gibi birçok olumsuz sonucu da beraberinde getirmiştir. Post-fordist paradigmanın ortaya çıkışına sebep veren bu gelişmelerde öncelikli olarak fordist üretim ve çalışma organizasyonu önemini kaybedip tüketici piyasalarının yeniden şekillenmesi ve çok uluslu işletmelerin egemen aktör olmasıyla gerçekleşmiştir. Bu durum işgücü ile sermaye arasında arabuluculuk rolü oynayan refah devletlerinin etkinliğinin azalmasına¹⁸ sebep olmuştur.

Koçak'a göre, neoliberal politikalar çalışmanın anlamına, toplumdaki yerine, mekânına ve niteliğine getirdiği köklü değişiklikleri; *“hızlı bir yükseliş içine giren teknolojiyi kullanarak, mekânsal/ölçeksel stratejiler uygulayarak, işgücü piyasalarına müdahalede bulunarak ve son olarak da emek sürecinde yeniden düzenlemeler yaparak”* gerçekleştirmiştir.¹⁹ Bu yeni düzenlemeler ise esnekleşme ile gerçekleşmiş ve esnek çalışma biçimlerini ortaya çıkarmıştır. İlerleyen bölümlerde detaylıca incelenen esnekleşme sermayenin lehine, emeğin ise aleyhine sonuçlanmıştır. Bu sonuçlar küreselleşme döneminin risk, güvensizlik, belirsizlik gibi kavramlar üzerinden açıklanmasına neden olmuştur.²⁰

Daha önce de belirtildiği gibi 1970'li yılların sonunda Batı'da post-fordist paradigma yükselmiş; İngiltere'de Thatcher ve ABD'de Reagan hükümetleri bu yönde politikalar geliştirmeye başlamıştır. Böylece yeni dönem, üretim açısından esnekleşme, ekonomi politiği neoliberal ve devletin ekonomik alandaki faaliyeti özelleştirme ve deregülasyon ile çevrili bir alan olarak şekillenmiştir. Toplumsal yaşamda yeni değer yargılarının ortaya çıkmasıyla bireyselleşme artarken Protestan

¹⁷ Meryem Koray, **Sosyal Politika**, 4. Bas., İstanbul: İmge Yayınları, 2012, s.74,

¹⁸ 1945-70 dönemleri arasında refah devletinin yükselişini ve işçilere birtakım haklar sağlamasını Post Homo Servus kitabında işleyen Omay bu dönemi *“sahte cennet”* metaforu ile ele almıştır. Bu bağlamda refah politikalarının esnetilmesi beraberinde sosyal hakların sonunu getirmiş ve sahte cennet de sona ermiştir. (Umut Omay, **Post Homo Servus**, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2017, s.144-145).

¹⁹ Hakan Koçak, Neo-Liberal Dönemde Çalışmanın Geçirdiği Dönüşüm, **Toplum ve Hekim**, C.30, S.4, 2015, s. 4.

²⁰ Veysel Bozkurt, **Değişen Dünyada Sosyoloji**, 14. Bas., İstanbul: Ekin Yayınevi, 2018, s.54.

ahlakından beslenen iş etiği terk edilmiş ve tüketim kültürü, hedonist felsefe temelinde şekillenmeye başlamıştır.²¹

1970 sonrası dönemin temel özelliklerinden biri de neoliberal iktisat anlayışıyla gelişen küreselleşmedir. Küreselleşme tartışmalarında bu gelişimin başlangıç zamanı İkinci Dünya Savaşı sonrası kurulan Birleşmiş Milletler (BM), Dünya Bankası (DB), Uluslararası Para Fonu (IMF) gibi uluslararası aktörlere dayandırılrsa da küreselleşme, ekonomik yaşamda hâkim olan neoliberal iktisat anlayışıyla yaygınlık kazanmıştır.²² Küreselleşme ise işgücü piyasalarında birtakım etkileri beraberinde getirmiştir.

Küreselleşmenin çalışma hayatına olan etkilerinin temelinde ucuz işgücü bulma arayışı yatmaktadır. Çok uluslu şirketler işgücü maliyetlerini düşürmek amacıyla işgücünün daha ucuz ve sosyal korumanın az olduğu bölgelere yatırım yapma eğilimi göstermişlerdir. Küresel işgücünün sunduğu ucuz işgücü imkânı yakalayamayan ülkeler ise iş mevzuatlarında esneklik ve kuralsızlık yönünde adımlar atarak piyasada rekabete katılmaya çalışmışlardır.²³ Böylelikle ortaya çıkan esnek çalışma biçimleri işgücünün sosyal maliyetini azaltırken kar oranlarında anlamlı bir artış sağlamıştır.²⁴

Öte yandan bu durum işgücü piyasalarında ikili bir yapı ortaya çıkarmıştır. Bu yapıda yer alan çekirdek işgücü firmaların tercih ettiği yüksek niteliklere sahip olmakla birlikte, tam zamanlı ve sürekli işlerde çalışmaktadır. Diğer bir yapıyı ise çevre işgücü oluşturmaktadır. Çevre işgücünün ise genellikle esnek zamanlı çalışma eğilimi göstermekle birlikte vasıf gerektirmeyen rutin işleri gerçekleştirenlerden oluştuğu söylenebilmektedir.²⁵

²¹ Tekin Akgeyik, "Teknolojik Değişim; Post-Fordist Eğilimler ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar", **Çimento İşveren Dergisi**, C.14, 2000, s.7-8.

²² Umut Omay, **Post Homo Servus**, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2017, s.87.

²³ Adnan Mahiroğulları, "Küreselleşmenin Türk Çali Şma Hayatına Etkileri", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.49, 2005, s. 395-396.

²⁴ Yücel Uyanık, "Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları", **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. 10, S.2, 2008, s. 216.

²⁵ Uyanık, a.g.e., s. 216; Aytül Çolak, Esneklik ve Esnekliğe Eleştirel Bir Yaklaşım, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler: Örgütsel Bakış**, Ed. Aşkın Keser, Ankara: Nobel Yayın, 2. Bas., 2005, s. 348.

Gelişmiş ülkelerdeki firmaların ucuz işgücüne yönelimi kendi ülkelerinde bulunan çoğunlukla vasıf düzeyi düşük işçilerde işsizlik, sosyal ve ekonomik haklarda kayıplar gibi sorunları doğururken; ucuz işgücü temin ettikleri bölgelerde görece bir istihdam artışı sağlamakta ne var ki burada da esnek çalışma düşük ücret, kötü çalışma koşullarını yaygınlaştırmaktadır. Sonuç olarak küreselleşme ile ortaya çıkan neoliberal yapı çevre işgücü için ücret eşitsizliği, gelir dağılımında bozulma, işsizlik, iş güvencesizliği gibi sorunları derinleştirmektedir.²⁶

2.1.3. Hizmetler Sektörünün Yükselişi

Bilgi toplumu kuramları ile incelenmeye çalışılan 20. yüzyılın son çeyreği ve 21. yüzyıl, bilgi ve iletişim teknolojilerinde gelişimin arttığı, ülke ekonomilerinin yeniden yapılanmaya girdiği ve özellikle gelişmiş Batılı ülkelerin ekonomik ve sosyal yapılarında köklü dönüşümleri ortaya çıkarttığı zamanlar olmuştur. Bu dönüşüm süreci sektörel olarak tarım ve sanayinin ekonomi içindeki payını azaltırken; hizmet sektöründe büyümeye ve gelişmeye yol açmıştır.²⁷

Bilgi toplumunda işgücü miktarı tarım ve sanayi sektörlerinde azalma gösterirken hizmet sektöründe ise artma eğilimi göstermiştir. Bireysel ihtiyaca daha rahat cevap verebilen esnek çalışma ise hizmet sektörü için uygun ve yaygın bir model olmuştur.²⁸ Gerçekten de hizmet sektöründeki işgücü oranı incelendiğinde bütün dünya ülkelerinde sanayi sektörüne nispeten bir artış yaşanmıştır. ABD'nin 1973 yılındaki işgücünün durumu incelendiğinde %60'a yakınının hizmet sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. Dahası yalnızca ABD' de değil neredeyse tüm ülkelerde bu değişimin yaşandığı söylenebilmektedir. Daha yalın bir ifadeyle bu dönemde hizmetler sektörü yükselişe geçmiştir.²⁹

Günümüzde de tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinde istihdam durumu değerlendirildiğinde en yüksek payın hizmet sektörüne ait olduğu söylenebilir.

²⁶ Birgül Şimşek, “İşgücü Piyasalarının Küreselleşmesi ve Küresel İşgücü Piyasasında Ulusal İşgücü Piyasalarının Yeri”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C.2, S. 1, 2000, (Çevrimiçi), <http://www.isguc.org/?p=article&id=85&cilt=2&sayi=1&yil=2000>, 11.01.2020.

²⁷ Naci Gündoğan, “Hizmetler Sektöründe İstihdam”, **Kamu-İş**, C.7, S.1, 2002, s.1.

²⁸ Arif Yavuz, “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler”, **Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan**, Ankara: TÜHİS Yayını, 2000, s. 620.; Tuğçe Sezgin, “Çalışma Süresi Modellerindeki Değişim ve Çalışan Sağlığı Üzerine Etkileri” **Çalışma Dünyası Dergisi**, C.1, S.1, 2013, s.139.

²⁹ Nusret Ekin, **Endüstri İlişkileri**, İstanbul: Beta Basım Yayın, 6. Baskı, 1994, s. 25.

Dünya Bankasının toplam istihdam içerisinde hizmet sektöründe çalışanların payı verileri seçilmiş ülkeler bağlamında incelendiğinde hizmetler sektöründe sürekli bir büyümenin yaşandığı gözlenmiştir. Hizmetler sektörünün 1970’ten bu yana istihdam içindeki payının artışı esnek çalışmanın daha çok yaygınlaşmasına sebep olduğu söylenebilmektedir. (Bknz. Tablo 2.1.)

Tablo 2.1. Toplam İstihdam İçerisinde Hizmet Sektöründe Çalışanların Payı 2010-2019 (%)

Ülke	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ABD	78,92	78,81	78,88	78,72	78,65	78,69	78,8	78,83	79,13	79,41
Almanya	70,04	70,11	70,24	70,77	70,51	70,91	71,3	71,31	71,6	71,86
Avustralya	75,79	76,34	76,49	76,93	76,16	77,21	77,3	77,98	78,05	78,12
Belçika	75,27	75,46	77,07	76,93	77,38	77,38	77,5	78,08	78,23	78,39
Brezilya	61,88	62,78	65,48	65,86	66,74	67,59	68,9	70,03	70,17	70,32
Bulgaristan	60,2	61,76	62,23	63,15	62,87	63,24	63,5	63,08	63,27	63,44
Çin	35,75	37,05	38,07	39,73	41,14	42,25	43,2	44,04	44,61	45,17
Danimarka	77,97	77,71	77,69	77,99	78,26	78,21	78,8	78,98	79,18	79,37
Fransa	74,83	74,91	75,32	75,62	76,62	76,87	76,8	76,88	77,08	77,27
Hindistan	26,56	27,51	28,64	29,04	29,54	30,1	30,6	31	31,45	31,89
Hollanda	79,29	80,04	80,06	81,38	81,48	81,24	81,3	81,2	81,43	81,63
Hong Kong	87,95	87,92	87,79	87,74	87,73	87,99	88	88,02	88,03	88,05
İngiltere	79,57	79,6	79,74	80,07	79,78	80,2	80,4	80,6	80,74	80,89
İspanya	72,82	74,13	75,11	75,95	76,3	75,97	76,2	75,58	75,8	76,02
İtalya	67,62	68,02	68,72	69,35	69,45	69,64	70	70,21	70,44	70,66
Kıbrıs	75,8	75,27	76,91	79,33	79,05	79,77	79,3	80,42	80,5	80,58
Lüksemburg	85,5	85,4	86	86,37	87,59	86,43	86,9	87,84	88,05	88,24
Norveç	77,75	77,38	77,54	77,47	77,31	77,86	78,4	78,53	78,71	78,88
Rusya	64,5	64,86	64,9	65,28	65,75	66,1	66,3	67,12	67,21	67,3
Türkiye	50,07	49,38	50,41	50,68	51,05	52,36	53,7	54,07	54,47	54,82
Yunanistan	68,01	69,96	70,45	70,74	71,45	72,16	72,4	72,51	72,69	72,87

Kaynak: The World Bank, “Employment in Services” (% of total employment), (Çevrimiçi), <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.SRV.EMPL.ZS&country=#>, 25.12.2019.

Hizmet sektörünün sürekli büyümesi sektörde çalışan beyaz yakalı emeğin çalışma koşullarının iyileşmesi şeklinde bir yoruma yol açmıştır. Birinci bölümde ele alındığı üzere, Bell bu iddiayı desteklemiştir. Ancak sektör içerisinde ücretlerin, vasıfların ve mesleklerin çok çeşitli olması dolayısıyla homojen bir yapıya sahip olmaması bu iddiayı geçersiz kılmaktadır. Zira hemşirelik, öğretmenlik, depoculuk, sigortacılık, çöpçülük ve ticaret gibi sayıca çok olan ve farklılık arz eden birçok

mesleğin hizmet sektörü içerisinde yer alması gerek ücretler gerekse vasıf ve meslekler noktasında heterojen bir yapı sergilediğini göstermektedir.³⁰

Hizmet sektöründe geniş bir alanı kaplayan büro çalışmalarında görülen ağır Taylorizasyon süreci³¹ “beyaz yakalı” çalışanların mevcut niteliklerini de ortadan kaldırmaktadır.³² Birinci bölümde Braverman’ın fabrika işleri için yaptığı analizde belirtildiği üzere bugün hizmet sektöründe çalışan bilgi işçilerinin de üretim sürecinde denetimleri kaybolmakta ve bu durum vasıfsızlaşma ile sonuçlanmaktadır.³³ Vasıf ve meslekler yine kapitalizmin ihtiyacına göre şekillenmektedir. Braverman bu durumu şöyle ifade etmiştir:

“Kapitalist üretim tarzı kapsamlı vasıfları bulundukları her yerde imha eder ve kendi ihtiyaçlarına karşılık düşen vasıflar ve meslekler ortaya çıkarır.”³⁴

Öte yandan bu sektörde gerçekleşen sürekli büyüme sendikaların geleceğine yönelik bir tehdit oluşturduğu söylenebilmektedir. Bu iddiaya ilişkin temel nedenler³⁵:

- ✓ Hizmet sektörü çalışanlarının sendikalara karşı tutumlarının genellikle negatif yöndedir. Zira bu çalışanlar, toplu davranışlardan yana değildirler ve işverenleri ile aralarındaki çalışma ilişkisi bireysel iş sözleşmelerine dayanmaktadır.
- ✓ Hizmet sektöründe yer alan işyerleri sanayi iş yerlerine göre parçalı bir yapıya sahiptir ve bu durum çalışanların toplanmasını zorlaştırmaktadır.

³⁰ Zeki Parlak. “Sanayi Ötesi Toplum Teorilerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.2, S.9, 2004, s.112,113.

³¹ Bu duruma en çarpıcı örnek ise çağrı merkezlerinde gerçekleşmektedir. Birçok akademik çalışmanın konusunu oluşturan çağrı merkezlerinde emek süreci Taylorist yönetim ilkeleri doğrultusunda gerçekleşmektedir. Türkiye’ de altı özel bankanın çağrı merkezi çalışanları üzerinden yapılan bir araştırmaya göre; bilgi toplumu kuramcılarının iddia ettiği gibi bir dönüşüm yaşanmamış ve iş, emek süreci ve istihdama yönelik iddiaları çağrı merkezleri çalışanları üzerinde tespit edilememiştir. (Zeki Parlak ve Başak Işıl Çetin, “Bilgi Toplumu ve Bilgi İşçisi Bağlamında Çağrı Merkezleri: Emek Süreci, İş ve İstihdam”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 2007, s:107-131.)

³² Arif Koşar, Sınıf Analizi Kapsamında Negri’nin Çokluk Kavramı, (Marmara Üniversitesi S.B.E. Yayınlanmamış Doktora Tezi), 2016, s. 164.

³³ Meltem Güngör Delen, **Emek Sürecinde Son Nokta: Duygusal Emek & Tinsel Emek**, İstanbul: Türkmen Kitabevi, 2017, s. 17.

³⁴ Harry Braverman, **Emek ve Tekelci Sermaye**, (Çev. Çiğdem Çıdamlı). İstanbul: Kalkedon Yayınları, 2008, s.103.

³⁵ Ziya Erdem, “Sanayi İşçisinden Bilgi İşçisine: Yeni Ekonominin Değişen İşçi Tipi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.49, 2005, s.553.

- ✓ Hizmet sektöründe kadın işgücünün istihdam oranı diğer sektörlerle göre daha fazladır. Kadınların ise sendikaya üye olma konusundaki tutumlarının daha çekinceli olması sendikalaşma eğilimini de olumsuz yönde etkilemektedir.

Sonuç olarak, hizmetler sektörünün yükselişiyle birlikte esnek çalışma biçimlerini yaygın hale getirmekte ve bu durum dolaylı olarak esnek çalışmanın olumsuz olarak değerlendirilebilecek sonuçlarının da yaygınlaşmasına neden olmaktadır.

2.2. Çalışma Hayatında Esneklik

Bilgi teknolojilerinin geliştiği ve internet kullanımının artış gösterdiği bilgi çağında toplumda yaşanan dönüşümün yanı sıra çalışma hayatında da dönüşüm yaşanmıştır. Özellikle mekânın ve zamanın dönüşümü ile çalışma artık evden veyahut herhangi bir yerden yürütülebilmektedir.³⁶ Diğer bir ifadeyle esnekliğin hem üretim biçimini hem de istihdam biçimlerini değişime uğrattığı söylenebilir.³⁷ Böylece Fordist üretim sürecinde yer alan bir işverene ait bir işyerinde tam gün esasına dayalı standart istihdam ilişkisi esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkışıyla varlığını giderek yitirmiş ve emek piyasalarının temelini esneklik oluşturmuştur.³⁸ Esneklik ise emek piyasalarında kısa vadeli, geçici veyahut sözleşme kurulmaksızın hiçbir güvencenin olmadığı “*ikinci bir uyarıya kadar*” devam eden çalışma anlamına gelmektedir.³⁹

Literatürde esnek çalışmaya ilişkin yaygın iki görüşün yer aldığı söylenebilir. Bu görüşlerin ilki esnek çalışma düzenlemelerinin firmaların değişen piyasa koşullarına uyum sağlama, işçilerin tercihlerini karşılama ve işsizliği azaltma noktasında fevkalade beceriye sahip olduğudur. Diğer bir görüşe göre ise, esnek çalışma istikrarsız olarak görülmekte ve düzensiz istihdam, düşük ücretler, kötü

³⁶ Aydın, a.g.e., s.11.

³⁷ Tijen Erdut, **Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerine Etkisi**, İzmir: TÜHİS Yayını, 1998, s.29.

³⁸ Zeki Parlak ve Süleyman Özdemir, “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.60, 2011, s.52.

³⁹ Zygmunt Bauman, **Bireyselleşmiş Toplum**, (Çev. Yavuz Alogan), 4. Baskı, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2018, s.38.

çalışma koşulları ve refah devletinin erozyona uğramasına yol açtığı ifade edilmektedir.⁴⁰

“*Standart dışı*” veya “*a-tipik*”, olarak karşımıza çıkan ve esnekleşmeye atıfta bulunan birçok kavramın literatürde yer aldığı da söylenebilir. *Standart dışı istihdam* ile anlatılmak istenen; standart istihdamı tanımlayan süresi belirli olmayan, bir işverene bağlı ve tam zamanı içeren temel özelliklerin bu istihdam ilişkisinde yer almaması durumudur. Bu özelliklerin dışında kalan geçici, kısmi zamanlı, bir iş sözleşmesine bağlı çalışanlar veyahut serbest meslek çalışanları standart dışı istihdamda yer almaktadır.⁴¹ Daha çok Avrupa’da kullanılan *a-tipik* çalışma kavramı ise çalışmanın, tipik (standart) çalışmanın özelliklerinden farklılaşmasıyla ortaya çıkmaktadır. Bu kavram, çalışma süresinin daha az olduğu, iş sözleşmelerinin belirli bir olguya dayandığı, çalışmanın evden veya uzaktan gerçekleştirildiği, yaygın görülmeyen, olağandışı ve işin saygınlığının az olarak değerlendirildiği çalışma şeklini tanımlamaktadır.⁴²

Esnek çalışma, işveren ve işletme açısından olumlu değerlendirilmesine karşın çalışanlar açısından bu değerlendirmeler noktasında ihtilaf söz konusudur. Ana akım işletme yönetimi yaklaşımına göre esnek çalışma, işletmelere değişen piyasa koşulları karşısında uyum sağlayabilmeyi sağlarken çalışanların tercihlerini yerine getirmesinden dolayı da işsizliği düşüren ve böylelikle işletmelerin kapasitelerini arttıran bir araç olarak değerlendirilmektedir.⁴³ Çalışanların kendilerine ve sosyal yaşamlarına daha fazla zaman ayırabilme fırsatı yaratacağı için esnek çalışma çalışanlar için olumlu karşılanmaktadır. Esnek çalışmanın olumsuz olduğu kanısının temelinde ise esnek çalışmanın çalışanın korunmasının azaltılacağı düşüncesi yatmaktadır. Bu durum çalışanı güvencesiz ve istikrarsız bir çalışma ile karşı karşıya bırakacaktır.⁴⁴ Man’a göre, esneklik çalışanlar için güvencesizlik

⁴⁰ Berndt Keller ve Hartmut Seifert, “Atypical Employment and Flexicurity”, **Management Revue**, V. 16, I. 3, 2005, s. 299.

⁴¹ Chris Benner, **Works in the New Economy: Flexible Labour Markets in Silicon Valley**, Blackwell Publishing, p.30.

⁴² Parlak ve Özdemir, **a.g.e.**, s.4; Oğuz Karadeniz, “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, **Çalışma ve Toplum**, C.2, S.29, 2011, s.84.

⁴³ Man, “Bir Hiper Esnek İstihdam Türü Olarak ‘Sıfır Süreli Sözleşme’: Akışkanlardan Gazlara Geçiş Mi?”, s.90.

⁴⁴ Nevzat Güldiken, **Çalışma Sosyolojisi**, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2015, s. 135.

anlamını barındıran prekarizasyona⁴⁵ neden olmaktadır.⁴⁶ Esnekleşen çalışma hayatında artan güvencesizleşmenin ise önemli ölçüde günümüzün çalışma biçimini oluşturduğu söylenebilmektedir.⁴⁷ Diğer bir ifadeyle esnek çalışma artık güvencesizlik ile tanımlanmakta ve çalışma biçimi bu forma bürünmektedir.

2.2.1. Çalışma Hayatı Açısından Esneklik Türleri

Esneklik; yapılan işe, organizasyona ve sektöre göre farklı uygulanma alanı bulmaktadır. Bugün yaygın olarak beş farklı esneklik türü uygulanmaktadır. Bunlar; fonksiyonel esneklik (functional flexibility), sayısal esneklik (numerical flexibility), ücret esnekliği (pay flexibility), çalışma süresi esnekliği ve son olarak uzaklaştırma stratejileri (distancing) dir.⁴⁸

2.2.1.1. Fonksiyonel Esneklik

En genel tanımıyla fonksiyonel esneklik; çalışanların iş portföylerini talep farklılaşması sebebiyle değişen teknolojiye ve üretim yükümlülüklerine bağlı olarak değiştirilebilmesi şeklinde ifade edilebilir.⁴⁹ Bu değişim, çalışanların farklı işleri yapabilmesi ve farklı biçimlerde çalışabilmesi olarak sonuçlanmaktadır. İşlevsel esneklik olarak da adlandırılan fonksiyonel esneklik bu imkânı sağlayabilmektedir.⁵⁰ Fonksiyonel esneklik işgücünün vasfı ve yeteneğiyle ilintili olması nedeniyle işgücünün eğitimi öne çıkmaktadır.⁵¹ Çünkü rekabetin artışı ve piyasa taleplerinin hızlı değişimi ve buna firmaların hızlı cevap verebilmesi işgücünün çoklu vasıflarla

⁴⁵ Üçüncü bölümde Prekarya kavramı tartışılacağından burada yalnızca kavram olarak değinilmektedir.

⁴⁶ Fuat Man, **İnsan Çalışma ve Toplum Çalışma Sosyolojisine Giriş**, Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 2019, s. 186.

⁴⁷ Elif Aksu Kaya, **Emek Süreçlerinde Dönüşüm ve Mühendis Emegi**, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası, 2012, s. 42.

⁴⁸ Hakan Çelenk, **Esnek Çalışmanın İş Gücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulanması**, Ankara: ÇASGEM, 2011, s.28.

⁴⁹ Arif Yavuz, **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, (İstanbul Üniversitesi S.B.E., Yayınlanmamış Doktora Tezi), 1994, s. 17; TİSK, **Çalışma Hayatında Esneklik**, Ankara, Yayın No: 190, 1999, s.17.

⁵⁰ Parlak ve Özdemir, **a.g.e.**, s.30.

⁵¹ Yavuz, **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, s.17.

donatılmasına bağlıdır.⁵² Sonuç olarak, fonksiyonel esneklik işgücünün var olan becerilerine yeni beceriler kazandırmayı amaçlamaktadır.⁵³

Firmalar fonksiyonel esnekliği sağlayabilmek için öncelikle çekirdek bir işgücü oluşturmaktadır. Çekirdek işgücüne çeşitli beceriler kazandırılmakta, yüksek ücret ödenmekte ve iş güvencesi sağlanmaktadır. Böylece firmalar çalışanların kadro fazlası riskiyle karşılaşmalarını önlemekte ve işgücü değişen koşullara uyum sağlayabilecek şekilde esnetmektedir.⁵⁴

2.2.1.2. Sayısal Esneklik (Numerical Flexibility)

Sayısal esneklik, firmaların işgücü miktarını değişen talep seviyelerine göre ayarlama becerisi olarak tanımlanmaktadır.⁵⁵ Sayısal esnekliği uygulayabilen firmalar, işe alım ve işten çıkarma sürecinde serbestlik imkânı bulmaktadır.⁵⁶ Diğer bir ifadeyle sayısal esneklik istihdam ilişkilerinde esneklik anlamı taşımaktadır. İstihdam ilişkilerinde esneklik işverenlere, firmanın değişen ihtiyaçları doğrultusunda en az maliyetle işgücü miktarını arttırma ve azaltma imkânı vermektedir.⁵⁷

Esas itibarıyla firmalar sayısal esnekliği çevresel işgücü için uygulamayı hedeflemektedir. Çekirdek işgücü istihdam güvencesine sahip, yasalarla güvence altına alınmış ve işten çıkarılma süreci birtakım hukuki kurallara bağlanmıştır. Bu işgücü için sayısal esnekliğin uygulanması güçtür. Bu esneklik biçimi firmanın çevre işgücü için uygulanabilmekte ve kısmi çalışma, geçici çalışma gibi diğer esnek çalışma biçimleri ile yaygınlık gösterebilmektedir.⁵⁸ Standing'e göre sayısal esnekliğin sağladığı bu imkân uzun dönemli istihdamı belirli bir azınlık çalışan için mümkün hale getirmektedir. Dahası 1960'lı yıllarda çalışmaya başlayan bir işçi bütün çalışma hayatı boyunca dört farklı işverenle çalışmayı umarken; bugün çalışma

⁵² Parlak ve Özdemir, **a.g.e.**, s.30.

⁵³ İlker Belek, **Post Kapitalist Paradigmalar**, 2. Basım, İstanbul: Sorun Yayınları, 1999, s.82.

⁵⁴ Çelenk, **a.g.e.**, s.28-29.

⁵⁵ National Economic Development Office (NEDO), **Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs**, London: Institute of Manpower Studies, 1986, s.6.

⁵⁶ Belek, **Post Kapitalist Paradigmalar** s. 83.

⁵⁷ Parlak ve Özdemir, **a.g.e.**, s.9-10.

⁵⁸ Yavuz, **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, s.20.

hayatının erken dönemlerinde olan bir işçi dokuza yakın farklı işverenle çalışmayı öngörebilmektedir.⁵⁹

Sonuç olarak, sayısal esneklik ile yaygınlık kazanan standart olmayan istihdam biçimleri tam zamanlı ve sürekli istihdam olanağını azaltırken; geçici, belirli süreli, kısmi süreli, kendi kendine istihdam, tele çalışma gibi bir dizi esnek çalışma biçimlerinin önünü açmıştır. Bilgi toplumu kuramcılarının teknolojik gelişmeye paralel olarak işgücünün artık belirli bir yere bağlı kalmayacağına ilişkin söylevini sayısal esnekliği geliştiren bir işaret olarak yorumlayan Belek; çalışma hayatında yaygınlaşan esnekliğin refah devleti ile gelişen işçi sınıfının kazanılmış haklarında bir kırılmayı ortaya çıkaracağını ifade etmiştir.⁶⁰

2.2.1.3. Ücret Esnekliği (Pay Flexibility)

Ücret esnekliği, ekonomide ve işgücü piyasalarında meydana gelen değişime ücretlerin uyum sağlayabilmesi olarak tanımlanabilir.⁶¹ İşverenler açısından en önemli maliyet kalemini oluşturan ücretlerin, ekonominin daralma dönemlerinde aşağı yönde esneme imkânı ücret esnekliği ile gerçekleşmektedir.⁶² Fonksiyonel ve sayısal esnekliği destekler nitelikte olan ücret esnekliği ile çalışanların performansına göre ücret artış imkânı da verilmekte; nispeten üstün yetenekler ödüllendirilmektedir.⁶³ Böylesi bir ücretlendirme sistemi toplu iş sözleşmelerinden ziyade ancak bireysel iş sözleşmelerinde gerçekleşebilmektedir.⁶⁴ Zira toplu iş sözleşmelerinin ücret üzerindeki katı tutumu esnekliğe imkân tanımamaktadır.

Ücretlerde esneklik arayışının temel nedenleri arasında enflasyon ve işsizlik gösterilmektedir. Toplu pazarlık yoluyla ücretlerin yukarıya doğru itici aşağıya doğru ise rijid (katı) olması ekonominin daralma dönemlerinde fiyatların yükselmesi ve enflasyonist baskıyı arttıracaktır. Öte yandan artan maliyet kalemi nedeniyle

⁵⁹ Guy Standing, **Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf**, (Çev. Ergin Bulut), 4. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları, 2017, s.68.

⁶⁰ Parlak ve Özdemir, **a.g.e.**, s.10; Belek, **Post Kapitalist Paradigmalar**, s. 83-84.

⁶¹ TİSK, **a.g.e.**, s. 15.

⁶² Nilgün Tunçcan Ongan, “Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, C.3, S.3, 2004, s. 132.

⁶³ Yavuz, **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, s.23.

⁶⁴ Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı**, 6.Bas., İstanbul: Der Yayınları, 2018, s.78.

işverenler işgücü talebini azaltacak ve bu durum işsizlik oranlarının artışına sebebiyet verecektir.⁶⁵ Böylece ücret esnekliği yüksek işsizlik oranlarına karşı bir çözüm olarak değerlendirilmektedir.⁶⁶ Sendikalar ise bu çözüm yolunu daha çok genel ücret seviyesinde aşınmaya yol açtığı şeklinde değerlendirmiş ve Neoliberal dönemde artan işsizlik oranları ve düşen reel ücretlere dikkat çekmiştir.⁶⁷

2.2.1.4. Çalışma Süresi Esnekliği

Çalışma sürelerinde esneklik, ülkelerin iş hukuku kapsamında belirlediği normal çalışma sürelerinde azalma olarak ortaya çıkan bir uygulama biçimidir. Çalışma süresi esnekliği firmalar açısından işin ihtiyaç duyulduğu vakitlerde yapılması anlamı taşırken; işçiler açısından işin başlama ve bitiş vakitlerini diledikleri ölçüde tasarrufları anlamı taşımaktadır.⁶⁸ Çalışma süresi esnekliği neticesinde geleneksel günlük çalışma süreleri ile belirsiz iş sözleşmeleri ortadan kalkmaktadır.⁶⁹

Çalışma sürelerinde esneklik ihtiyacının nedenleri ise; firmaların rekabet gücünü tam sağlama arzusu, teknolojiye yaşanan gelişmelerin üretime uygulanması, zaman kullanımını çalışanların inisiyatifine bırakma ve son olarak daha fazla istihdam olanağı sunarak işsizliği azaltma şeklinde sıralanabilir.⁷⁰

Çalışma sürelerinde azalma sendikalar açısından önemli meseleler arasında yer almakta ve sendikalar günlük-haftalık çalışma sürelerinin, ücretlerde herhangi bir azalma olmadan, kısaltılması için mücadele etmektedir. İşveren kesimi ise çalışma süreleri için esnekliği talep etmekte ancak ücretler hususunda işçi sendikaları ile ihtilaf yaşamaktadır. İşveren kesimi, verim artışı olmaksızın veya ücret artışları sabitlenmeksizin çalışma sürelerinde azalmayı kabul etmemektedir.⁷¹

⁶⁵ Sabahattin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul: Filiz Kitabevi, 8. Baskı, 1990, s. 362; Yavuz, **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, s.23-24.

⁶⁶ Ongan, **a.g.e.**, s.133.

⁶⁷ Yavuz, **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, s.24.

⁶⁸ TİSK, **a.g.e.**, 25.

⁶⁹ Çelenk, **a.g.e.**, 31.

⁷⁰ Fevzi Demir ve Gülşen Gerşil, “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.16, S.2,2008, s. 7.

⁷¹ Yavuz, **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, s.28.

Öte yandan çalışma sürelerinin esnetilmesi işverenler ve çalışanlar için birçok avantaj ve dezavantajı barındırmaktadır. İşverenler çalışma sürelerinin esnetilmesiyle; rekabet avantajı sağlamak, tam kapasite kullanımı gerçekleştirilmekte, iş devamsızlık görece azalmakta, çalışan motivasyonunun artması neticesinde verimlilikte artış elde edilmektedir.

Çalışanlar açısından ise bu avantajların başında iş-yaşam dengesini sağlama olanağı gelmektedir. Çalışma sürelerinde esnekliğin bir diğer faydası ise özellikle ekonomik kriz dönemlerinde meydana gelen talep daralmalarına karşın istihdam olanağı sunabilmesidir.⁷² Ancak çalışma sürelerinin esnetilmesi sosyal haklara erişimde kısıt getirmekte; düzenli çalışan işçilere göre emeklilik, sağlık sigortası gibi haklara erişimi zorlaştırmaktadır. Örneğin; Güney Kore’de 2008 yılında düzenli-tam süreli çalışanların emeklilik hakkına sahip olma oranı %77 iken; bu oran esnek düzende çalışanlarda %39 olarak gerçekleşmiştir. Sağlık sigortasına sahip olanların oranı ise düzenli-tam süreli çalışanlarda %78 iken; diğer çalışanlarda %42’dir. Bir başka örnek ise 2005 yılında ABD’ye aittir. Tam süreli çalışanların sağlık sigortasına sahip olma oranı %72 iken; yarı zamanlı çalışanlarda %19 olarak gerçekleşmektedir.⁷³ Bir diğer dezavantajlı noktası ise sendikal dayanışmayı zayıflatmasıdır. Sonuçta çalışma süresi esnekliğinin ortaya çıkardığı; kısmi çalışma, çağrı üzerine çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, evde çalışma, geçici çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinde istihdam ilişkileri toplu iş sözleşmelerine değil bireysel iş sözleşmelerine dayalı gerçekleşmektedir.⁷⁴ Sonuç olarak, çalışma süresi esnekliği çalışanların ücretlerinde azalma ve sosyal haklarında kısıtlama yaratmadığı sürece anlamlı olabilmektedir.

2.2.1.5. Uzaklaştırma Stratejileri (Distancing): Taşeronlaştırma

Uzaklaştırma stratejisi, istihdam ilişkileri yerine ticari ilişkilerin kurularak işin taşeronla devredilmesi yoluyla uygulanan bir esneklik türüdür. Diğer bir ifadeyle

⁷² Belek, *Esnek Üretim Derin Sömürü*, s.164.

⁷³ ILO, “Non-standard Forms of Employment”, *Report for MENSFE*, 2015, p.27.

⁷⁴ Çelenk, *a.g.e.*, 31.

işverenler, gerek duydukları esneklik ihtiyacını, işyerinde yürütülen bir kısım işleri alt-işverene (taşeron) devrederek gerçekleştirebilmektedir.⁷⁵

İşletmede asıl işin yanında yürütülen ancak uzmanlık alanı olmayan diğer işlerin alt-işverene devredilmesiyle gerçekleştirilen bu esneklik biçimiyle işler alanında uzman kişiler tarafından yürütülmektedir. İşin alt işverene devredilmesindeki temel etken işletmelerin uzmanlık alanı olmayan işlerde işçi çalıştırma maliyetinin, işi alt-işverene devretmenin maliyetinden fazla olmasıdır. Uzaklaştırma stratejisiyle işletmeler bu maliyetten kaçınabilmekte; işler, rekabet gücü yüksek ve uzman olanlar tarafından yürütülmektedir.⁷⁶

Öte yandan işletmeler ekonomide meydana gelen konjonktürel dalgalanmalar neticesinde toplu işten çıkarma yoluna gitmeyi tercih edebilmektedir. Ancak toplu işten çıkarmanın sınırlandırılması ve belirli büyüklükteki işletmelere iş güvencesinin zorunlu tutulması işgücü maliyetini yükseltmekte ve işletmeler belirsiz süreli iş sözleşmesine dayalı işgücü istihdamının önüne geçmeyi istemektedirler. Uzaklaştırma stratejisi işletmelere bu yönde bir esneklik kazandırmakta ve işletmeler çekirdek işgücünü tam süreli ve sürekli olarak istihdam ederken; uzmanlık alanı olmayan işler için çevre işgücünü kullanmayı tercih etmektedir.⁷⁷

Uzaklaştırma stratejisi ile işverenler işgücü maliyetlerini azaltabilmekte ve daha fazla işçi çalıştırmanın masraflarından kaçınabilmektedir. Uygulanan bu strateji sayesinde rekabet gücünü artırabilmenin yanı sıra üretkenlikte artış yaratılmaktadır.⁷⁸ Öte yandan işin alt işverene devri sanayi sektörünün yanı sıra hizmet sektöründe de sıkça rastlanmaktadır. Çağrı merkezleri, hastaneler, bankalar ve çeşitli kamu hizmeti veren işyerlerinde yaygınlaşmaktadır. Sonuç olarak alt işveren uygulamasına hem vasıflı hem de vasıfsız emek için başvurulabilmektedir.⁷⁹

⁷⁵ National Economic Development Office, **a.g.e.**, s.4; Yavuz, **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi** s.24.

⁷⁶ Yavuz, **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi** s.25.

⁷⁷ İnci Kuzgun, “Türkiye’de Esnek İstihdam Biçimlerinin Düzenlenmesi” **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.22, S. 2, 2004, s. 24.

⁷⁸ Hazel Başköy ve Yılmaz Kılıçaslan, “Esnek İşgücü Piyasası Politikalarının Ücret ve Kâr Üzerine Etkisi: Bir Karşılaştırmalı Ülke Analizi”, **Çalışma ve Toplum**, C.3, S. 54, 2017, s.1515.

⁷⁹ Gamze Yücesan Özdemir, “Emek Süreci, Denetim ve Emek Rejimleri: Taşeron Çalışma Üzerine İlk Notlar”, **Toplum ve Hekim**, C.23, S.4, 2008, s. 257.

Taşeron çalışma işçiler açısından; iş güvencesizliği, düşük ücret, emsallerine göre standardı belirli olmayan sağlıksız ve güvenliksiz koşullarda çalışma gibi riskleri taşımaktadır.⁸⁰ Asıl işveren asıl işçilerine daha iyi ücretler ve güvence sunabilirken; maliyetlerini azaltma kaygısıyla taşeron firmanın çalışanları için en düşük ücretlendirmeyi ve güvenceyi aramaktadır. İşverenlerin bu arayışı taşeron firmalar arasında bir rekabeti ortaya çıkarmakta; asıl işverenden işi alabilmek için ücretleri düşük, çalışma saatlerini uzun ve çalışma koşullarını daha güvencesiz olarak sunmalarının yolunu açmaktadır.⁸¹

2.2.2. Esnek Çalışma Biçimleri

Bu bölümde yaygın olarak uygulanan esnek çalışma biçimlerinden bahsedilmiştir. Bunlar kısmi (part-time) çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, evde çalışma, tele çalışma, ödünç iş ilişkisi, uzaktan çalışma ve belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışma olarak sıralanabilir.

2.2.2.1. Kısmi Çalışma

Yarı zamanlı çalışma olarak da adlandırılan kısmi çalışma belirli bir ülkede uygulanan tam zamanlı çalışma saatlerinden daha az sürelerle düzenli olarak çalışma anlamına gelmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1994 yılında yayınladığı 175 No'lu sözleşmesi ile kısmi çalışanı “*normal çalışma saatleri karşılaştırılabilir tam zamanlı çalışanlardan daha az olan çalışan bir kişi*” olarak tanımlamıştır.⁸² Kısmi çalışmanın temel unsurları süre, gönüllülük, düzenlilik ve sürekliliktir. Kısmi çalışmanın bu sayılan unsurları onu, benzeri diğer çalışma biçimlerinden ayırmaktadır. Diğer bir ifadeyle kısmi çalışma süresi normal çalışma süresinden “önemli ölçüde az”, gerek işverenin gerekse işçinin karşılıklı rızaları doğrultusunda, sürekli ve düzenli bir çalışma yükümlülüğü oluşturmaktadır.⁸³

⁸⁰ Devan Pillay, “The Human Cost of Subcontracting/Outsourcing”, **The Journal of South African Mining and Metallurgy**, V. 99, I. 4, 1999, p. 193.

⁸¹ Yücesan Özdemir, **a.g.e.**, 257.

⁸² Jon Messenger, “Working Time And The Future Of Work”, **ILO Future Of Work Research Paper Series 6**, Geneva: International Labour Office, 2018, p.5.

⁸³ Muzaffer Koç ve İbrahim Görücü, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.28, 2011, s. 151,152,153-154.

Kısmi çalışmada sürenin ne kadar olduğu ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Örneğin ABD’de haftada 35 saatten az, Kanada ve İngiltere’de haftada 30 saat, Fransa’da haftalık yasal çalışma saatlerinin en az %20 azaltılmış hali, Almanya’da haftada 36 saatten az ve Türkiye’de ise haftalık tam süreli bir çalışmanın üçte iki oranına kadar yapılan çalışma⁸⁴ olarak belirlenmiştir.⁸⁵

Kısmi çalışmanın pek çok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenlerin yer aldığı Tablo 2.3 incelendiğinde çalışanların kısmi süreli çalışmayı tercih etmelerindeki en temel nedenin tam zamanlı bir iş bulamamaları olduğu görülmektedir. Bu durum kısmi süreli çalışmanın gönüllülük esastan ziyade zorunlu sebeplerle yapıldığını göstermektedir. Eurofound’un 2017 yılındaki çalışmasına göre zorunlu sebeplerle ve gönülsüz yapılan kısmi süreli çalışma işsizliğin hızla yükseldiği AB üyesi ülkelerde artış göstermektedir.⁸⁶ Diğer bir neden çalışanların, çocuk yahut yaşlı ve engelli bireylerin bakım sorumluluğunu üstlenmelerinden kaynaklanmaktadır. Bir diğer sebep bu çalışma biçimini tercih edenlerin aile ve özel yaşamdaki sorumluluklarını yerine getirmeleri gerektiğinden kısmi süreli çalışmayı tercih etmek zorunda kalmalarıdır. Öte yandan eğitim-öğretim faaliyeti içinde yer alanlar da kısmi süreli çalışmayı tercih etmek durumunda kalmaktadırlar.

Tablo 2.2. Kısmi Süreli Çalışmanın Temel Nedenleri 2019 (%)

Neden/Cinsiyet	Toplam	Erkekler	Kadınlar
Tam zamanlı bir iş bulamamak	25,6	35,7	22,6
Hastalık veya sakatlık durumu	4,8	7,2	4,1
Ailevi veya kişisel sorumluluklar	14,0	9,6	15,3
Çocuklara veya yetersiz yetişkinlere bakmak	23,5	5,9	28,7
Eğitim-Öğrenim faaliyetleri içinde yer almak	8,0	15,7	5,8
Diğer	24,1	26,0	23,5

Kaynak: Eurostat, Main Reason For Part-time Employment - Distributions by sex and age (%), (Çevrimiçi), <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, 06.03.2020.

⁸⁴ RG, “İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği”, 6 Nisan 2004, Sayı: 25425.

⁸⁵ Arne L. Kalleberg, “Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary And Contract Work”, *Annual Review of Sociology*, V.26, I. 1, 2000, p.343.

⁸⁶ Eurofound, *Aspects of non-standard employment in Europe*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017, p .19.

Esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkışı ve yaygınlaşması çalışma hayatında kadın işgücü oranını arttıran nedenler arasında gösterilmesinin yanı sıra⁸⁷ kısmi çalışma cinsiyet bağlamında değerlendirildiğinde kadınların erkeklere oranla istihdam oranının daha yüksek olduğu gözlenmektedir. EUROSTAT'ın 2019 üçüncü çeyrek dönemi verileri incelendiğinde Avrupa Birliği (AB) 28 ülkesinde 15-64 yaş grubu içinde yer alan kadınlar toplam istihdam içinde %31 oranında yarı zamanlı olarak istihdam edilirken bu oran erkeklerde % 8,6 olmaktadır.⁸⁸

Özellikle çocuk bakımı ve diğer aile içi sorumluluğu üstlenen kadınların iş ve özel yaşam arasında denge sağlama fırsatı sunması kısmi çalışmanın avantajlı özellikleri arasında sayılmaktadır. Buna karşın yarı zamanlı işlerin, kariyer gelişimi için tam zamanlı işlerden daha sınırlı fırsatlar sunması ve tam zamanlı işçiye göre daha düşük ücretli olması olası görülmektedir. Bu durum, kısmi zamanlı iş arayan birçok kadını daha az ücretli ve daha düşük nitelik gerektiren işleri kabul etmek zorunda bırakmakta ve kadınların eksik istihdamda olmalarına yol açmaktadır. Öte yandan kısmi zamanlı çalışmaya yönelik yapılan son dönemdeki tartışmalarda kısmi zamanlı çalışma sayesinde kadınların ailevi sorumluluklarını ne ölçüde yerine getirdiği veya kısmi çalışmanın zorunluluktan öte kadınların tercihi olduğu meseleleri yer almaktadır.⁸⁹

Kısmi çalışmayı en çok tercih eden gruplardan biri de öğrencilerdir. Öğrencilerin kısmi süreli çalışmayı tercih etmelerinin nedeni ise hem öğrenim masraflarını giderme hem de tecrübe sahibi olarak ileride karşılaşılabilecekleri işsizlik riskini azaltma olabilmektir. Ancak bu durumun olumsuz yanı ise işverenler tarafından öğrenci emeğinin “ucuz işgücü” olarak değerlendirilmesidir.⁹⁰ Kısmi zamanlı olarak yapılan bu işler ise genelde düşük nitelikte olan mağaza, market ve

⁸⁷ Faruk Kocacık ve Veda B. Gökkaya, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C. 6, S.1, 2005, s.199.

⁸⁸ Eurostat, “Part-time employment as a percentage of the total employment, by sex and age (%)”, <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, Erişim Tarihi: 27.01.2020.

⁸⁹ OECD, “Women at Work: Who Are They and How Are They Faring?”, **Employment Outlook**, Paris, 2002, s.69-70.

⁹⁰ Nilgün Kaner Koç, “Çağrı Üzerine İş İlişkisinin Güvencesizliğinde Çalışan Üniversite Öğrencileri”, **Mülkiye Dergisi**, C.41, S.3, 2017, s. 93-94.

uzun çalışma saatlerine sahip hizmet sektörü işyerlerinde gerçekleştirilmektedir.⁹¹ Öte yandan öğrencilerin kısmi sürelerle çalıştıkları işlerin okul eğitimiyle paralel olmaması, mezun olduktan sonra bir fırsat sağlama noktasında genellikle sorun yaratmaktadır. Aynı zamanda 30 saate kadar yapılan kısmi süreli çalışmalar öğrencilerin akademik başarılarını da etkilemekte, öğrenciler ya derslerde başarı gösterememekte ya da okulu bırakma eğilimi göstermektedirler.⁹²

Kısmi süreli çalışma da kendi içinde farklı görünümlere sahiptir. Farklı görünümlere sahip olmasının nedeni kısmi süreli çalışmada işin niteliği itibarıyla kısa sürelidir. Fakat kısmi süreli çalışmanın farklı görünümlerinde iş tam zamanlı bir niteliğe sahiptir ancak bu tam zamanlı iş çalışanlar arasında paylaştırılmaktadır.⁹³

Bunlardan biri *İş Paylaşımı (Job Sharing)* dır. *İş Paylaşımı* şeklinde yapılan esnek çalışmada, tam zamanlı bir iş pozisyonu birden çok işçi tarafından gerçekleştirilmektedir. Tam gün özelliğine sahip bir iş birkaç işçi tarafından günün belirli saatlerinde sırayla işe gelinerek yapılmaktadır. Burada amaç ise, paylaşılan işe sürekli olarak çalışan sağlanmasıdır.⁹⁴ Çalışma grubu iş paylaşanları arasında kendiliğinden değil, işveren tarafından oluşturulmaktadır. İş paylaşımında kurulan iş sözleşmesinde ülkeden ülkeye farklılık söz konusudur. Bazı ülkelerde iş ortaklarıyla ayrı ayrı bireysel iş sözleşmesi kurulurken bazı ülkelerde işi paylaşanları içeren tek bir iş sözleşmesi mevcuttur. Bu iş için uygun görülen ücret ve ücret dışı haklar ise işi gerçekleştiren işçiler arasında paylaştırılmaktadır. Bu çalışma biçiminin yapıldığı işin niteliğinin tam gün olması onu kısmi süreli işten ayırmaktadır. Çünkü kısmi süreli çalışmada iş, günün belirli bir saati içerisinde tek bir işçi tarafından yürütülmektedir.⁹⁵ İş paylaşımının ise genel olarak üç unsurundan bahsedilebilir⁹⁶ :

⁹¹ Özlem Çakır, “Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, (Ed. Aşkın Keser), 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2005, s. 112.

⁹² İlker Belek, **Esnek Üretim Derin Sömürü**, 3. Baskı, İstanbul: Yazılama Yayınevi, 2018, s. 190-191.

⁹³ Yavuz, **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, s.69.

⁹⁴ İş paylaşımında işe sürekli kadro sağlanması, işi paylaşanlardan birinin işe gelememesi durumunda üretimin aksamasının önüne geçmektedir. Aksi halde iş tek bir işçi tarafından yürütülseydi üretim gün boyu yapılamayacaktı. İş paylaşımının bu türden riskleri ortadan kaldırdığı düşünülmektedir. (Ekrem Erdoğan ve Uygur Öztürk, “Yeni Bir İstihdam Biçimi Olarak İş Paylaşımı”, 4. Uluslararası Politik, **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi, Bildiriler Kitabı**, (Ed. Fatih Yardımcıoğlu vd.) Sakarya: Pesa Yayınları, 2018, s. 108.)

⁹⁵ TİSK, **Çalışma Hayatında Esneklik**, Ankara, Yayın No: 190, 1999, s. 33-34; Eurofound, **New Forms of Employment**, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015, p.31.

- ✓ Tanımlanmış bir tam zamanlı işin iki veya daha fazla çalışan tarafından paylaşılması,
- ✓ Düzenlemenin hem işverenler hem de çalışanlar için gönüllü olması şartı,
- ✓ İş payı ortaklarının, çalışılan saatlere göre tam zamanlı işin ücret ve koşullarını orantılı olarak tahakkuk ettirmesi.

Kısmi çalışmanın bir diğer farklı görünümü ise *Kayan İş Süresidir*. Kayan iş süresi, işçinin önceden belirlenmiş bir zaman aralığında hangi saatlerde çalışacağını kendi iradesi ve isteği doğrultusunda belirlemesi sonucu oluşan kısmi süreli esnek çalışma biçimidir. Kayan iş süresinin *basit* ve *nitelikli* olmak üzere iki biçimi vardır. Her iki biçimde de işçi, işin başlangıç ve bitiş saatlerini serbestçe seçebilmekte diğer bir ifadeyle kaydırabilmekte ve önceden belirlenmiş bir çalışma dönemi içerisinde (örneğin bir hafta/ay/yıl) günde kaç saat çalışacağını serbestçe belirleyebilmektedir. İki biçim arasındaki farklılık ise “çekirdek süre”nin uzunluğudur. Şöyle ki, basit kayan iş süresinde işçilerin işyerinde bulunması gereken zorunlu zaman dilimi toplam çalışma süresi içerisinde önemli bir orandır. Nitelikli kayan iş süresinde çekirdek süre mümkün olduğunca kısaltılmaya çalışılmaktadır.⁹⁷

2.2.2.2. Yoğunlaştırılmış İş Haftası

Diğer bir esnek çalışma biçimi yoğunlaştırılmış iş haftasıdır. Yoğunlaştırılmış iş haftasında çalışma, kanunlarda belirtilen haftalık çalışma gününün kısaltılmasıyla gerçekleştirilir. Haftalık çalışma süresinde herhangi bir azalma olmaksızın iş daha az gün içerisinde bitirilmektedir. Daha açık bir şekilde, haftalık normal çalışma süresinin altı gün ve toplamda 45 saat olarak belirlendiği bir işyerinde bu süre değiştirilmeksizin çalışma, altı iş gününden daha az sürede tamamlanmaktadır. Bu esnek çalışma biçimi çalışanlara fazladan boş zaman kazandırmasına rağmen günlük çalışma sürelerinin uzaması işçi sağlığı ve işin güvenliği açısından olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. İşverenler ise bu çalışma biçimini üretimin yoğun olduğu ve dolayısıyla fazla çalışma ihtiyacının ortaya çıktığı dönemlerde herhangi bir ek

⁹⁶ George Lafferty, Philip Bohle, Catherine Giudice, “Job Sharing in Australia: Possibilities, Problems and Strategies”, *The Economic and Labour Relations Review*, V.13, I.1,2002, p. 132.

⁹⁷ Filiz Çalışkan ve Banu Sungur, “Vasıflı Kayan Esnek Çalışma Saati Sistemi İçin Bir Karma Tam sayılı Hedef Programlama Modeli Önerisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.33, 2009, s.3-4.

ödeme yapmalarına gerek kalmadan daha uzun sürelerle üretimin gerçekleşmesini sağladığı için tercih etmektedir.⁹⁸ Ancak günlük çalışma sürelerinin uzaması sebebiyle iş başında dikkatin ve enerjinin azalması iş kazalarını arttırmakta bu durum iş verimini azaltmasına yol açmaktadır.⁹⁹

2.2.2.3. Evden Çalışma

Evde çalışma pratiği sanayi devrimi öncesine dayandırılmaktadır. Birinci sanayi devriminden sonra evde çalışma sistemi fabrikada çalışmayla birlikte gerçekleşmiş ve günümüzün evden çalışma biçiminin bir mirası olarak değerlendirilmektedir.¹⁰⁰ Omay'ın da belirttiği üzere evden çalışma yeni olmamakla birlikte, eve iş verme biçiminin (putting-out system) 21. yüzyılda uygulanış biçimidir.¹⁰¹

Genel olarak çalışmanın evde gerçekleşmesi tarihsel bağlamda değerlendirildiğinde ev eksenli (home-working) ve evden (home-office) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bu çalışma kapsamında incelenecek olan bilgi iletişim teknolojilerinin ve 1970 sonrası çalışma hayatındaki esnekleşmenin ortaya koyduğu evden (home-office) çalışma formudur. Kavramsal bir karmaşanın yaşanmaması için literatürde sıkça rastlanılan “ev eksenli çalışma”nın öncelikli olarak ne olduğunun aydınlatılması önemlidir.

Ev eksenli çalışma, “geleneksel evde çalışma” veya “eve iş verme” olarak da adlandırılmaktadır. Geleneksel evde çalışma daha çok tarım toplumlarında ücretsiz aile işçisi çalıştırma şeklinde gerçekleşmiştir. Birinci sanayi döneminde karşılaşılan eve iş verme (putting-out system) ise parça başı işlere dayanmaktaydı.¹⁰²

⁹⁸ Sabahattin Şen, “Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.15-16, S.6-1, 1999/2000, s.48.

⁹⁹ Çelenk, **a.g.e.**, s.52.

¹⁰⁰ Eyrenci ve Bakırcı, **a.g.e.**, s. 7.

¹⁰¹ Umut Omay, “Covid-19 Salgını Sonrası Çalışma Hayatı: Güncel Sorunlar, Öngörüler ve Öneriler”, **Covid-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri**, (Ed. Dilek Demirbaş, Veysel Bozkurt, Sayım Yorğun), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 2020, s.161.

¹⁰² Başak Özer Turan, Enformasyon Teknolojisiyle Evden Çalışma: Türkiye’de Hizmet Sektörü Üzerinden Bir İnceleme, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019, s.31.

Ev eksenli çalışma biçimi iki temel kategori altında incelenmektedir. Bunlardan ilki bağımsız olarak tarif edilen, kişinin evde kendi hesabına pazara sunmak için üretim gerçekleştirmesidir. Bu kişilerin iş yapma biçimleri mikro girişimcilik olarak değerlendirilmekte olup; bağımsız çalışan kapsamında alınmaktadırlar. İkinci kategori ise bağımlı bir ev eksenli çalışmadır. Bu çalışma biçimi; işverenlerin, müşterilerin veyahut araçların siparişleri üzerine gerçekleşmektedir. Bağımlı çalışan kişi ya kendi belirlediği yerde genelde evinde- ya da işverenin, taşeronun veya aracının belirlediği yerde iş görme edimini ücret karşılığında gerçekleştirmektedir. Gıda, tekstil, ambalaj, boya-kimya, ofis-kırtasiye gibi birçok sektörde bu çalışma biçimi uygulanmaktadır.¹⁰³

Ev eksenli çalışma konusunda ilk uluslararası düzenleme, ILO tarafından 1992 yılında kabul edilen 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'dir. Sözleşmenin birinci maddesine göre,¹⁰⁴

“işverenin işyeri dışında kalan kişinin kendi evi veya kendi seçtiği diğer tesislerde, ücret için; donanım, malzeme veya diğer kullanılan girdilerin kimin sağladığına bakılmaksızın işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmet için sonuçlanan

Bu kişinin, ulusal yasalar, yönetmelikler ya da mahkeme kararları çerçevesinde bağımsız bir çalışan olarak dikkate alınması için gerekli özerklik ve ekonomik bağımsızlık derecesi olmadıkça;

Bu Sözleşmenin anlamı dâhilinde çalışan statüsündeki kişiler her zamanki işyerlerinden sadece zaman zaman evde çalışmalarını yaparak evde çalışan olamazlar.

İşveren terimi, doğrudan ya da – ulusal mevzuatta aracı olsun ya da olmasın – bir aracı vasıtasıyla kendi iş faaliyetleri uyarınca eve iş veren gerçek ya da tüzel kişi anlamındadır.”

ILO bu sözleşme ile ev eksenli çalışan işçilerin hukuki konumlarına ilişkin açıklık ve bir standart getirmeyi hedeflemiştir. Maddeden açıkça anlaşıldığı gibi ILO evde çalışmayı, eve işi veren gerçek veya tüzel kişi adına çalışan ücret karşılığında ve bağımlı statüde kendi evinde veya işverenin işi gördüğü yer hariç, yine kendisi

¹⁰³ Mehmet Kaya ve Bahar Burtan Doğan, “Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C.15, S.58, 2016, s.1080.

¹⁰⁴ Elif Alp ve Özge Alev Sönmez, “(ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü’nün) 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi”, **Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.23, S.5-6, 2011, s.16-17.

tarafından belirlenen başka bir mekânda işin görülmesi esasına dayandırmaktadır.¹⁰⁵ Evde çalışanlar işveren tarafından belirlenen kriterler çerçevesinde bir mal veya hizmet üretimini gerçekleştirmektedirler. Daha yalın bir ifadeyle işverene bağlı çalışan işçi statüsündedirler.¹⁰⁶ ILO'nun oluşturmuş olduğu bu standart, bağımsız çalışanları kapsam dışında bırakmış, yalnızca bir işverene bağlı çalışanları kapsama dâhil etmiştir.¹⁰⁷ Bu durum ev eksenli çalışmayı sorunsallaştırmakta ve hukuksal korumanın dışına itmektedir. Bu durum evde çalışmanın en temel problemini oluşturmaktadır. Çalışanların kendi hesabına çalışan olarak değerlendirilmesi; onları sosyal güvenlik kapsamı dışına itmekte, işverenlerin ise yasal sorumluluktan kaçınmalarına yol açmaktadır. Düzensiz çalışan bu işçiler; hastalık, işsizlik, iş göremezlik gibi birçok sigorta kapsamı dışında kalmaktadırlar. Sonuç olarak net kazançlarında diğer düzenli ve tam süreli çalışan işçilere göre azalış yaşanmakta ve ev eksenli çalışanları kırılganlaştırmaktadır.^{108, 109}

Günümüzde ise *evden çalışma*, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişim ve nihayetinde bilgi toplumunun yükselişi; uzaktan erişim, elektronik ortamda iletişim ve haberleşme imkânı sunmasıyla yeniden gerçekleşmiştir. Bugün evden çalışmanın yapıldığı meslek grupları çok çeşitli olabilmektedir. Örneğin, satış asistanlığı, yöneticilik, yazılım mühendisliği, çeviri, redaksiyon, grafik tasarımı gibi entelektüel birçok alanda yayılmıştır.¹¹⁰

Evden çalışma, bağımsız (freelance) veya ücretli olarak gerçekleştirilmektedir. Freelance çalışma¹¹¹ evden çalışmanın modern hali olarak da tarif edilmekte ve iş genellikle teknoloji aracılığıyla uzaktan gerçekleşmektedir.¹¹²

¹⁰⁵ Doğan Keskin, “Bağımlı Ev Eksenli Çalışanların Hukuki Konumu”, **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, S.44 2012, s.17.

¹⁰⁶ DİSK, **Ev-Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri**, İstanbul: Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları, 2003, s.23.

¹⁰⁷ Ece Erbuğ, **Esnek Çalışma ve Erkek Kimliğinin Yeniden İnşası: Türkiye’de Home Ofis Çalışan Erkekler**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019, s.53.

¹⁰⁸ Belek, **Esnek Üretim Derin Sömürü.**, s. 194,196.

¹⁰⁹ Literatürde ev eksenli çalışanların yaşadığı sorunlara ilişkin birçok çalışma mevcuttur. Ancak çalışmanın sınırlılıkları dolayısıyla ev eksenli çalışanların bu sorunları kapsam dışında bırakılmıştır.

¹¹⁰ Belek, **Esnek Üretim Derin Sömürü.**, s.192; Eyrenci ve Bakırcı, **a.g.e.**, s.7.

¹¹¹ Freelance çalışma dördüncü sanayi devrimi ve dijitalleşme ile daha fazla yaygınlaşma imkânı bulmuştur. Üçüncü bölümde işleneceğinden burada kısaca bahsedilmiştir.

¹¹² Turan, **a.g.e.**, s.35.

Ücretli evden çalışma ise; çalışanların bir işverene bağlı ve düzenli olarak iş görme edimini evde gerçekleştirmesidir.

“Bu doğrultuda, çalışanlara ihtiyaç duydukları esnekliği sağlayan bir iş tercihini ortaya koyan evden çalışma, geleneksel ve merkezi işyerinin coğrafi ve kurumsal engelleri kaldırmak için, bilgi teknolojilerinin esnek işyeri ile birleştirilmesidir. Evden çalışanlar, işyerleri ile e-posta, faks, telefon ve internet ile bağlantı kur (maktadırlar).”¹¹³

Bu bağlamda Üçüncü Sanayi Devrimiyle yükselen bilgi toplumunda evden çalışma tele çalışmayı da kapsamakta ve evden tele çalışma ile iç içe olduğu söylenebilmektedir.

Evden çalışmaya ilişkin veriler sınırlı olmakla birlikte ILO 2019 yılında ev eksenli, bağımsız ve serbest çalışanları da kapsayacak biçimde ancak hane içinde ücretsiz bakım işlerini, ücretli ev işlerini kapsama dâhil etmeden tahminlerde bulunmuştur. Yapılan bu tahminlere göre istihdam edilen toplam nüfusun %7,9’u evden çalışmaktadır. Bu oran yaklaşık 260 milyon çalışanı göstermektedir. Çalışanların %11,5’i kadın %5,6 oranında ise erkektir.¹¹⁴

Erbuğ, evden çalışma üzerine yaptığı çalışmasında evden çalışmanın avantaj ve dezavantajlarını ortaya koymuştur. Bu avantaj ve dezavantajların neler olduğu Tablo 2.6. da görülmektedir. Buna göre bu avantaj ve dezavantajlar çalışanlar ve işverenler için farklılık göstermektedir.

¹¹³ Ersin Kavi ve Orhan Koçak, “Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 59, C.2, 2010, s. 77.

¹¹⁴ ILO, “Working From Home”, (Çevrimiçi), https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_743755/lang--en/index.htm, 21.05.2020.

Tablo 2.3. Evden Çalışmanın Avantajları-Dezavantajları

Avantajlar		Dezavantajlar	
Çalışanlar Açısından	İşverenler Açısından	Çalışanlar Açısından	İşverenler Açısından
Zamanı yönetebilme	Ofis maliyetinin olmaması/azalması	Sosyal hayattan uzak kalma/izolasyon	Çalışan üzerindeki kontrolün azalması
İletişim Teknolojilerini kullanarak) dilediği mekândan iş yapabilme	Devamsızlığın azalması	Ev içerisinde işin bölünebilmesi (telefon veya kapı çalması, ev halkından birinin müdahalesi vb)	Ekipman maliyetlerinin artması
Özerklik	İş gücü devir oranının azalması	Takım çalışmasının zorlaşması	Veri güvenliğini sağlamanın zorlaşması
Yolculuk zaman ve maliyetinin azalması	Çalışan motivasyonunun artması	İşverene kendini gösterememe ve buna bağlı olarak kariyerinde ilerleyememe endişesi	Örgüt kültürünü aktarmada zorluk yaşam
Aileye daha fazla vakit ayırabilme	Verimliliğin artması	Sürekli ulaşılabilir olma beklentisi ve mesai saatinin ucu açık olması	Takım çalışmasını sağlamada zorluk yaşama
İş yeri stresinden uzak olma		Konsantre olmada ve disiplini sağlamada zorluk yaşama	
		Evdeki maliyet artışı	

Kaynak: Ece Erbuğ, Esnek Çalışma ve Erkek Kimliğinin Yeniden İnşası: Türkiye’de Home Ofis Çalışan Erkekler, (Hacettepe Üniversitesi S.B.E. Yayınlanmamış Doktora Tezi), 2019, s.56-57.

Richard Sennet, evde çalışmayı esnek çalışma biçimleri içinde “en esneği” olarak nitelendirmiştir. Evde çalışmada ortaya çıkan denetim-kontrol meselesi işverenler açısından dezavantaj olarak değerlendirilmekte ve çalışanların bu durumu suistimal edebileceği düşünülmektedir. Bu nedenden ötürü ofiste bulunmayan çalışanları belirli aralıklarla telefon, elektronik posta veya internet uzantılı yüz yüze görüşmenin sağlanabileceği uygulamalarla kontrol edilmektedir.¹¹⁵ Sanılanın aksine

¹¹⁵ Bu tezin yazım safhası Covid-19 pandemisinin yükseldiği döneme denk gelmiştir. Sosyal mesafenin tam sağlanabilmesi için birçok şirket home-office çalışmayı tercih etmiştir. Home-office çalışmanın yoğunlaştığı pandemi döneminde çalışanların birçoğu çeşitli çevrimiçi platformlar aracılığıyla gün içerisinde kısa süreli ama sıkça toplantılar gerçekleştirmektedir. Yöneticiler bu sayede astları üzerinde daha rahat bir kontrol etme ve denetleme imkânı bulmuştur. Çalışanlar ise ofis

evden çalışma “*al sana iş; yap da nasıl olursa olsun*” şeklinde gerçekleşmemektedir. Sonuç olarak emek süreci üzerinde kontrol sahibi işverendir. Yine Sennet’in ifadesiyle “*esnekliğin zamanı yeni bir iktidarın zamanı*” olmuş, yeni denetim ve gözetim mekanizması gelişmiştir.¹¹⁶

2.2.2.4. Tele Çalışma

Tele çalışma terimi, Jack Nilles’in 1970’lerde ABD’nin Kaliforniya eyaletindeki büyüyen bilgi endüstrilerinde gerçekleşen uzaktan çalışma ağına ilişkin yaptığı analizine dayanmaktadır. Terimden de anlaşılacağı üzere, ana odak noktası, özellikle Los Angeles gibi büyük metropol alanları başta olmak üzere ABD’de önemli bir sorun olan işe gidiş-dönüş süresinin azaltılması için telekomünikasyon araçlarının kullanımında yatmaktadır. Yeni teknolojiler yani bilgisayarlar ve telekomünikasyon araçları bu tür çalışma biçimini mümkün hale getirmiştir.¹¹⁷

ILO tarafından yapılan tanıma göre tele çalışma, “*işyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli*”dir. Avrupa Çerçeve Antlaşması ise tele çalışmayı, “*bir iş sözleşmesine bağlı olarak işverenin tesislerinde de yapılabilecek işlerin düzenli olarak bu tesislerden uzakta yürütüldüğü bir bilgi örgütlenme ve / veya iş yapma biçimi*” şeklinde tanımlamıştır. Öte yandan İngiltere’de sendikal üst örgütlenme kuruluşu olan Trade Union Congress (TUC) ise daha dar kapsamlı olarak ele almış ve tele çalışmayı “*bilgi ve haberleşme teknolojilerinin kolaylaştırdığı farklı çalışma şekli*” olarak tanımlamıştır.¹¹⁸ Tele çalışmaya ilişkin bu

ortamından daha yoğun toplantılar gerçekleştirmekte; yaptıkları işler için daha sık rapor ve bilgi vermek durumunda kalmaktadırlar. Öte yandan pandemi döneminde kaç işçinin uzaktan çalışmaya geçtiğini bilmek için henüz çok erken olmakla birlikte ILO tüm mesleklerin evde yapılamamasına rağmen, birçoğunun küresel düzeyde altıda bir ve gelişmiş ülkelerde dörtte bir oranının üzerinde olduğunu tahmin etmektedir. (ILO, “Working From Home”, (Çevrimiçi), https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_743755/lang--en/index.htm, 21.05.2020.

¹¹⁶ Richard Sennett, **Karakter Aşınması**, (Çev. Barış Yıldırım), İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 8. Baskı, 2014, s.64-65.

¹¹⁷ Jon Messenger, “Introduction: Telework in the 21st century – an evolutionary perspective”, **Telework in the 21 Century: An evolutionary perspective**, (Ed. Jon C. Messenger), The ILO Future of Series, 2019, p.4.

¹¹⁸ Aysen Tokol, “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?”, **İş Güç İnsan Kaynakları Dergisi**, C.5, S.1, 2003, s.1.; Eurofound, “Telework in the European Union”, (Çevrimiçi),

tanımların ortak noktası kullandıkları unsurlardır. Böylece yapılan tanımlamalar “organizasyon”, “mekân” ve “teknoloji” kavramları üzerinden hareket etmektedir. Sonuç olarak tanımlamak gerekirse tele çalışma; işyerinden uzak bir yerde, işçinin mesai arkadaşlarıyla yüz yüze iletişim kurmadığı ve sadece yeni teknolojiler aracılığıyla iletişim kurarak iş görme edimini gerçekleştirdiği bir esnek çalışma biçimidir.¹¹⁹ Tele çalışan ise; bağımlı işçi statüsünde, çalışma sürelerinin en az yarısını tele çalışan olarak işyerinin merkeziden uzakta geçiren ve çalışma esnasında teknoloji araçlarından birini kullanma gereksinimi duyan kimse olarak tarif edilmektedir.¹²⁰

Tele çalışma işin yapıldığı yer yönünden, yapılan işin niteliği yönünden ve ana ofis ile iletişimi yönünden farklı biçimlerde yapılmaktadır. Aşağıda Tablo 2. 4’te bu tasnife göre tele çalışma biçimleri görülmektedir.

Tablo 2.4. Tele Çalışma Biçimleri

İşin Yapıldığı Yer Yönünden	Yapılan İşin Niteliği Yönünden	Ana Ofis ile İletişim Yönünden
Ev Esaslı Tele Çalışma	Ürün Arzı Esaslı Tele Çalışma	On-line Tele Çalışma
Tele Merkez Esaslı Tele Çalışma	Hizmet Arzı Esaslı Tele Çalışma	Off-line Tele Çalışma
Mobil Tele Çalışma		
Esnek Tele Çalışma Düzenlemeleri		

Kaynak: Ziya Erdem, **Tele Çalışma**, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2004, s.9’dan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşin yapıldığı yer yönünden tele çalışma dört farklı biçimde gerçekleşmektedir. Bunlardan ilki ev esaslı tele çalışmadır. *Ev esaslı tele çalışma*, tele çalışmanın ilk nesli olarak da değerlendirilmektedir.¹²¹ ABD’de tele işe gidip gelme (telecommuting), Avrupa’da ise “*ev esaslı çalışma*” (*home-based telework*) olarak ifade edilmiş olup 1970’lerden itibaren artış göstermiştir. Bilgisayarların ve diğer ileri teknolojik gereçlerin ortaya çıkışı ve çalışma hayatında kullanılması ve bunların işyeri dışında evde gerçekleştirilmesi bu çalışma biçiminin temellerini

<https://www.eurofound.europa.eu/tr/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>, 2010, s.3, 14.03.2020.

¹¹⁹ Erdut, **a.g.e.**, s. 92.

¹²⁰ Ziya Erdem, **Tele Çalışma**, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2004, s. 58.

¹²¹ Messenger, “Introduction: Telework in the 21st century – an evolutionary perspective”, p.4.

oluşturmuştur.¹²² Ev esaslı tele çalışma biçimi genellikle “uzaktan çalışma”, “uzaktan iletişim” ve “mesafe çalışması” kavramlarına da atıfta bulunarak tanımlanmaktadır.¹²³ Zira ev esaslı tele çalışanlar; haftada en az bir tam iş gününü evde geçirmekte, çalışmalarında kişisel bilgisayar kullanmakta, iş arkadaşları ile telefon veya e-posta üzerinden haberleşmektedir.¹²⁴

Ev esaslı tele çalışma biçimini Toffler, üçüncü dalga medeniyetinde “eve elektronik iş verme” olarak anlatmıştır.¹²⁵ Bu durum evin yapısını radikal olarak değişikliğe uğratacak “geleneksel ev” “elektronik eve” dönüşecektir. Çalışmanın evde gerçekleşmesi ev içerisinde çalışma alanı yaratma zorunluluğunu da ortaya çıkaracaktır. Bununla beraber işin gerçekleşmesini sağlayan araçların belirli bir alanda yer alması gerekecektir. Bu alan ise “home office” (ev ofisi) olarak tanımlanmaktadır.¹²⁶ Birinci nesil tele çalışmaya ilişkin yapılan akademik çalışmalar da genel olarak home office çalışma biçimine odaklanmıştır.¹²⁷

Bir diğer biçim olan *Tele merkez esaslı tele çalışma* ise, tele köylerde veya tele merkezlerde gerçekleştirilmektedir. Firma çalışanlarının bulunduğu bölgelere yerel ofis kurulması imkânı sağlamak ve bu sayede işe gidip gelirken harcanan süreleri kısaltma imkânı vermektedir.¹²⁸ Tele çalışmanın gerçekleştiği bu merkezler geleneksel ofis ortamına benzetilmektedir. Geleneksel ofislerden farkı ise kurulacağı coğrafi konumun neye göre belirlendiğinde yatmaktadır. Bu konum çalışanların oturduğu bölgeye, yüz yüze görüşme gereksinimlerine ve nihayetinde bütçeye göre belirlenmektedir.¹²⁹ Çalışanların tele merkezlerde çalışma nedenleri; gerekli ekipmanlara sahip olamama, ev yerine ofis ortamında çalışmayı tercih etme, ekip

¹²² Erdem, **Tele Çalışma**, s.74-75.

¹²³ Öner Eyrenci ve Kadriye Bakırcı, **Dünyada ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme**, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2000, s. 27.

¹²⁴ Sheila Moorcroft and Valerie Bennett, **European Guide to Teleworking: A Framework for Action**, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1995, p. 14

¹²⁵ Çelenk, **a.g.e.**, s.42.

¹²⁶ Erdem, **Tele Çalışma**, s. 75-76.

¹²⁷ Messenger, Introduction: Telework in the 21st century – an evolutionary perspective, p.5.

¹²⁸ Moorcroft and Bennett, **a.g.e.**, p. 14.

¹²⁹ Erdem, **Tele Çalışma**, s.87.

ortamında çalışmaya yatkın olma ve tele merkeze yakın bir konumda ikamet etmek olarak sıralanabilmektedir.¹³⁰

Bir diğer model olan *Mobil Tele Çalışma*, tele çalışmanın ikinci nesli olarak değerlendirilmektedir. Birinci nesilden ayrımı yaşanan teknolojik değişikliklere dayanmaktadır. Diz üstü bilgisayarların, cep telefonlarının ve kablosuz cihazların hızla artışı ve çalışma hayatında kullanılması çalışanların herhangi bir yerden çalışmayı gerçekleştirmesini sağlamıştır. Bu imkân tele çalışmayı geleneksel ofis çalışmasından öte daha esnek bir çalışma biçimine dönüştürmüştür.¹³¹

Mobil tele çalışmanın bazı meslek grupları sayesinde artış gösterdiği söylenebilir. Özellikle satış temsilcilerinin bilgi işlem teknolojilerini verimli kullanmaları ofise gidip gelme ihtiyaçlarını azaltmıştır. Satış temsilcileri artık siparişlerini herhangi bir yerden alabilir, haftanın satış raporunu evde bir bilgisayar aracılığıyla hazırlayabilir ve elektronik posta yöntemiyle ilgili birime aktarabilir.¹³²

Mobil tele çalışma yöntemi ev esaslı yöntemle göre mekânda bir esneklik sağlamasına rağmen iş esnekliğini sağlayamamaktadır. Ev esaslı tele çalışmanın en temel avantajı çalışanların aile yaşamlarında var olan sorumluluklarını gözeterek çalışma saatlerini bu belirleyebilme imkânıdır. Diğer bir deyişle iş-yaşam dengesi kurulabilmektedir. Bu durum ev esaslı tele çalışmanın genellikle çocuk sahibi kadınlar tarafından kısmi süreli olarak tercih edildiğini; mobil tele çalışmanın ise tam süreli veya daha uzun süreli mesaiye çalışabilecek, genç ve erkekler tarafından tercih edildiğini göstermektedir.¹³³ ILO ve Eurofound tarafından 2015 yılında hazırlanan ve 15 ülke üzerinden yapılan çalışmada da tele çalışmanın kadın ve erkek çalışanlar arasında farklı sonuçlar doğurduğu ortaya koyulmuştur. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi 2015 veri analizine göre tele çalışmada görülen cinsiyet farklılığı sektör veya meslek farklılığından kaynaklanmamaktadır. Araştırmaya göre, mobil tele çalışma oranı erkeklerde %54 iken kadınlarda %36 olarak gerçekleşmektedir. Ev esaslı tele çalışmada ise durum değişmekte kadınlar %57 oranında iken erkekler %34 oranında

¹³⁰ A.e., s.89.

¹³¹ Messenger, Introduction: Telework in the 21st Century – an Evolutionary Perspective, p.6.

¹³² Celia Stanworth, “Telework and The Information Age”, **New Technology, Work and Employment**, V.13, I.1, 1998, p.57.; Moorcroft and Bennett, **a.g.e.**, p. 14.

¹³³ Erdem, **Tele Çalışma**, s. 99; Stanworth, **a.g.e.**, p.58.

ev esaslı çalışmaktadır. Bu nedenle, Avrupa'da genel olarak kadınların erkeklere göre daha yaygın ev tabanlı tele çalışma gerçekleştirdiği, erkeklerin ise kadınlardan çok daha fazla mobil tele çalışması yürüttüğü sonucuna varılabilmektedir. Bunun nedeninin, ücretli işleri aileleriyle ve diğer kişisel sorumluluklarıyla birleştirme stratejisi olarak ev tabanlı tele-çalışmayı tercih eden kadınlar olabileceği düşünülmektedir.¹³⁴

İşin yapıldığı yer yönünden son tele çalışma biçimi ise *esnek tele çalışma düzenlemeleridir*. Açıklanan üç tele çalışma biçimi bir işletme için uygun hale getirilebilir ve çalışanlar yeni düzenlemelerle çalışabilir. Çalışan bazı zamanlar evden bazı zamanlar da işverenin sağladığı tele merkezlerde işi gerçekleştirebilir. Ev esaslı gerçekleştirilen çalışma kısmi süreli olarak gerçekleştirilir ve geri kalan çalışma süresi tele merkezlerde gerçekleştirilebilir.¹³⁵ Böylece esnek tele çalışma düzenlemeleri gerçekleşmiş olur.

Yapılan işin niteliği yönünden tele çalışma *ürün arzı* ve *hizmet arzı* temelinde gerçekleşmektedir. Ürün arzı esaslı tele çalışmanın en yaygın örneğini satış personelleri oluşturmaktadır. Bu kişiler mobil tele çalışma yapmakta olup verimlilik ve performanslarına ilişkin başarıları, arz edilen ürünlerin belirlenen hedefler doğrultusunda satışının gerçekleşmesi gibi kriterlerle ölçülmektedir. Hizmet arzı temelli çalışanlar ise belirli bir hizmeti gerçekleştirirler. Bu kişilerin çalışma mekânları belirli bir yer veya mobil olabilmektedir¹³⁶

Ana ofis ile iletişim yönünden gerçekleştirilen tele çalışma ise *on-line* ve *off-line* olmaktadır. Bilgisayar aracılığıyla gerçekleşen on-line tele çalışma sürekli bir iletişim haline işaret etmektedir. Böylece işverenler denetim imkânına çok rahat ulaşabilmektedir. Bunun aksi ise off-line çalışma ile gerçekleşmektedir. Off-line çalışmada bilgisayar sürekli kullanılmamaktadır. İletişim sürekli olmamakla birlikte

¹³⁴ Eurofound and the International Labour Office, **Working Anytime, Anywhere: The effects on The World of Work**, Luxembourg: Publications Office of the European Union and Geneva: International Labour Office, 2017, p. 19.

¹³⁵ Ursula Huws, **Social Europe: Follow-Up to The White Paper**, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1995, p.10.; Erdem, **Tele Çalışma**, s.99.

¹³⁶ Erdem, **Tele Çalışma**, s. 100-101.

kısa periyotlarda gerçekleşmektedir ve sürekli denetim mekanizması burada işlememektedir.¹³⁷

Tele çalışma biçimi diğer esnek çalışma biçimleri gibi çalışanlar, işverenler ve kurumlar açısından muhtelif avantaj ve dezavantajlara sahiptir. Tablo 2.5 tele çalışmanın avantaj ve dezavantajlarına dair genel bir özet sunmaktadır. Buna göre tele çalışma genel olarak işçilere iş ve sosyal yaşam arasında çeşitli alternatifler sunması açısından avantaj olarak değerlendirilmektedir. Ancak çalışmanın zaman ve mekân sınırlılıklarının kesin olarak çizilememesi denge sorunu yaratabilmekte; ofis ortamında bir ekip ile çalışmanın sağladığı takım çalışması motivasyonundan yoksun bırakmakta ve beraberinde gelen izole yaşam psikolojik diğer bazı sorunları ortaya çıkarabilmektedir. İşverenler açısından ise en temel avantaj işyeri maliyetlerini düşürmesidir. Devamsızlığın azalması ve paralelinde artış gösteren verimlilik ise tele çalışmanın diğer avantajları olarak değerlendirilmektedir. İşverenler açısından tele çalışmanın dezavantajını oluşturan temel etmen ise denetim ve gözetimin zorlaşmasıdır. Öte yandan bu çalışma biçiminin verimli bir şekilde devam edebilmesi teknolojik cihazların sürekli güncellenmesiyle olmaktadır. Bu ise işveren için yeni maliyet kalemlerine sebep olabilecektir.

Tablo 2.5. Tele Çalışmanın Avantajları-Dezavantajları

¹³⁷ A.e, s. 101-102.

Avantajlar		Dezavantajlar	
Çalışanlar Açısından	İşverenler ve Kurumlar Açısından	Çalışanlar Açısından	İşverenler ve Kurumlar Açısından
Esneklik ve özerklik	Artan verimlilik	Kurumsal zorluklar	Kurumsal yapı değişiklikleri
İşsizliğe bir alternatif	Yaşam kalitesinin artması	Takım çalışmasının zorlaşması	Donanım maliyetleri
Kişisel özgürlük	Ofis-mekân tasarrufu	Statü kaybı korkusu	Görev tahsis hataları
Bireysel çalışma	Çalışma veriminin artması	Terfi sorunları	Çalışan motivasyonu
Masrafların azalması	İş ilişkilerinde esneklik	Psikolojik problemler	Teknolojiye erişim problemleri
İş problemlerinin azalması	Daha iyi müşteri hizmeti	Sosyal izolasyon	Çalışanların işi istismar etme korkusu
Yolculuk zamanının ve maliyetlerinin azalması	Motivasyonun artması	Teknolojik kaynakların eksikliği	Çalışanların izlenmesindeki zorlukları
Geliştirilmiş iş fırsatları	Maliyetin azaltılması	İş ve ev yaşamı arasında denge sorunu	Çalışanların kontrolü ve güveni
Yerel faaliyetlere daha fazla katılım	Daha az devamsızlık	Aile sorunlarının şiddetlenmesi	Kurumsal deneyim eksikliği
İş ve aile yaşamı arasındaki dengenin kurulması	Nitelikli işgücünün artışı	İşkolikliğe eğilim	Sendikaların olumsuz yaklaşımları
	Artan verimlilik	Meslektaşlardan izole olma	Sigorta, sağlık ve güvenlik sorunları

Kaynak: H. Filiz Alkan-Meşhur, Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar, Akademik Bilişim'07- IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri 31 Ocak- 2 Şubat 2007 Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, s.267'ten yararlanılmıştır.

Sendikaların da tele çalışmayı esnek ve güvencesiz bir çalışma biçimi olarak değerlendirdiklerini belirtmekte yarar bulunmaktadır. Çalışmanın işyeri dışında başka bir yerde gerçekleştirilmesi çalışma sürelerinde ve ücretlerde yaşanabilecek hak ihlallerinin yanı sıra işverenlerin “bağımlı çalışma” unsurunu esneterek sosyal güvenlik yükümlülüklerinden kurtulması şeklinde sonuçlanabilmektedir. Öte yandan tele çalışanların sosyal ilişkilerinde ve sosyalleşme süreçlerinde birtakım sorunlar yaşaması yine bu çalışma biçiminin dezavantajları kapsamında değerlendirilmektedir.¹³⁸

¹³⁸ DİSK, “Konfederasyonumuzun Uzaktan Çalışma ve Özel İstihdam Bürolarına Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi Kurma Yetkisi Verilmesi Hakkındaki Görüşleri”, (Çevrimiçi), <http://disk.org.tr/2016/01/konfederasyonumuzun-uzaktan-calisma-ve-ozel-istihdam-burolarina-mesleki-anlamda-gecici-is-iliskisi-kurma-yetkisi-verilmesi-hakkindaki-gorusleri/>, 2016, 15.03.2020.

2.2.2.5. Çağrı Üzerine Bir Çalışmanın Tartışmalı Bir Biçimi Olarak Sıfır Saat Sözleşmesi

Çağrı üzerine çalışma biçimine ait hukuksal düzenlemelerin her ülkede farklı olması veya böyle bir düzenlemenin mevcut olmaması, bu çalışma biçimine genel bir tanım geliştirmeyi güç hale getirmiştir. Ancak genel hatlarıyla tanımlanmaya çalışılırsa bu çalışma biçimi asgari çalışma sürelerinin belirlenerek işverenin işçiyi ihtiyacı olduğu zaman aralığında çağırmasına dayanmaktadır.¹³⁹

Çağrı üzerine çalışma, genellikle hizmet sektöründe yer alan işlerde kullanılan bir çalışma biçimidir. Örneğin, ABD’de bazı büyük perakende mağazaları ve yemek servisi işletmeleri, belirli çalışma tahminlerine dayalı olarak mağazalarında “optimum personel sayısını” belirlemek için tam zamanında planlama yazılımı kullanmaktadır. Satışlar öngörülenden daha az olduğunda, yöneticiler çalışanları planlanan bir vardiya bitmeden eve gönderebilmekte hatta maliyetleri düşürmek için vardiyalarını son dakikada iptal edebilmektedir. Sonuç ise, genellikle uygulamada garantili saat sayısı olmaksızın oldukça değişken çalışma saatleri ve programları olan bir çalışma biçiminin ortaya çıkmasıdır.¹⁴⁰

Özellikle son zamanlarda süresi önceden belirlenmemiş, çok kısa zamanlı çalışma yaygınlık göstermektedir. Çağrı üzerine çalışmanın bir formu olarak değerlendirilen bu çalışma biçimi “sıfır saat sözleşmesi” olarak adlandırılmaktadır.¹⁴¹ Diğer bir ifadeyle çağrı üzerine çalışmada önceden belirlenmiş bir süre ve bu süre içerisinde işverenin işçiyi istihdam edeceği bir iş ilişkisi mevcuttur. Böylece işveren işçiye minimum ve maksimum çalışma saati garanti etmektedir. Sıfır saat sözleşmesine dayalı çalışmalarda ise garanti edilmiş minimum bir süre mevcut

¹³⁹ Ekrem Erdoğan ve Kemal Gökmen Genç, “Avrupa Birliği Ülkelerinde Geçici/Gündelik Çalışma” Ed. Onur Metin, içinde **Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-III**, 2019, s.55.

¹⁴⁰ ILO, **Non-Standard Employment Around The World: Understanding Challenges, Shaping Prospects**, Geneva: International Labour Office, 2016, p.83.

¹⁴¹ ILO, “What are part-time and on-call work?”, (Çevrimiçi), http://www.ilo.ch/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534825/lang--en/index.htm, 05.01.2020.

değildir. Bu istihdam formu İrlanda, İtalya, Hollanda, İsveç ve İngiltere’de¹⁴² son dönem yoğun olarak tercih edilmektedir.¹⁴³

Çağrı üzerine çalışma veya sıfır saat sözleşmesinde çalışma süresi işverenin emeği talep etme ihtiyacına bırakılmış göre belirlenmiştir. Böylece bu sözleşmelerde garanti edilmiş bir saat aralığı söz konusu olmamaktadır. Bu ise emeğini arz edenlerin zaman planlaması ve çalışma süreleri üzerinde kontrolünün çok az olması ve değişken zaman aralıkları neticesinde kazançlarının belirsiz ve güvensiz olmasıyla sonuçlanmaktadır.¹⁴⁴

Sıfır saat sözleşmelerinin yaygın olarak yapıldığı İngiltere’de faaliyet gösteren “Sports Direct” isimli ünlü bir spor mağazası çalışanlarının yaklaşık %90’ı ile sıfır saat sözleşmesi imzalamıştır. Çalışanlardan biri ise uygulamayı şu şekilde anlatmaktadır:¹⁴⁵

“Önümüzdeki birkaç haftanın çalışma takvimini duvara asıyorlar. Ama yine de takvimi sürekli takip etmeniz lazım. Mesela salı günü işe gidip daha önce listede olmamasına rağmen cuma günü de çalışmanız gerektiğini görebilirsiniz. Veya çalışmak için gidersiniz ama ihtiyaç olmadığını söyleyerek sizi evinize geri gönderebilirler. Teknik olarak kontratlı bir işiniz olduğu için de işsizlik maaşından yararlanamazsınız.”

Sıfır saat sözleşmesine dayalı bu güvencesiz çalışma biçimi minimum saat garantisi vermemekte ve kazançların değişkenliğine bağlı olarak çalışanın sosyal güvenliğini tehdit etmektedir. Avrupa Parlamentosu tarafından yürütülen bir çalışmada 10 ülke¹⁴⁶ üzerinden yapılan bir analizde sıfır saat sözleşmelerinin güvencesizlik göstergeleri değerlendirilmiştir. Çalışmaya göre perakende ve

¹⁴² TUC tarafından 2019 yılında yayınlanan bir çalışmada Ulusal İstatistik Ofisinden derlediği istatistiklere dayanarak Bölgeye / ülkeye göre sıfır-saat sözleşmelerde 16 yaş ve üzerindeki sayısı ve oranına ilişkin bilgilere yer vermiştir. Çalışmaya göre, 2018 yılında İngiltere’de 715.000 (%2,6) kişi sıfır saatli sözleşmelerle çalışmaktadır.(Amir Klair, “Zero-hours contracts are still rife – it’s time to give all workers the rights they deserve”, 2019, (Online), <https://www.tuc.org.uk/blogs/zero-hours-contracts-are-still-rife-its-time-give-all-workers-rights-they-deserve#:~:text=Separate%20TUC%20analysis%20shows%20working,working%20seven%20days%20a%20week,> 15.02.2020.

¹⁴³ Eurofound, **New Forms of Employment**, p.46.

¹⁴⁴ Michelle O’Sullivan, “Introduction to Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries”, **Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries**, Ed. Michelle O’Sullivan and others, Singapore: Springer Nature, 2019, p. 7.

¹⁴⁵ Euronews, “İngiltere’de "sıfır saat sözleşmesi" yaygınlaşıyor”, 2013, (Çevrimiçi), <https://tr.euronews.com/2013/08/09/ingiltere-de-sifir-saat-sozlesmesi-yayginlasiyor>, 06.01.2020.

¹⁴⁶ Çalışmaya konu olan ülkeler, İngiltere, Avusturya, Estonya, Çekya, Malta, Norveç, Belçika, Bulgaristan, Litvanya, Lüksemburg’dur.

konaklama gibi sektörlerde çalışanların düşük ücret almak riskleri yüksektir. Düzensiz ve kısa çalışma saatlerinden dolayı sosyal güvenliğin kapsamına girmek oldukça sınırlıdır. İş kanunun kapsam altına aldığı haklardan yararlanabilmenin hizmet süresine bağlı olması riski daha çok arttırmaktadır.¹⁴⁷

Sıfır saat sözleşmesine dayalı çalışma, düşük vasıf gerektiren işler olarak sayılan bakım işi, perakendecilik, turizm ve konaklama sektörlerinde talep dalgalanmalarına göre ortaya çıkan ve işgücü üzerinde sayısal esnekliğin kolaylık sağlandığı sektörler dışında üniversitelerde çalışan öğretim görevlileri ve sağlık sektöründe çalışan niteliği yüksek meslek gruplarında da tercih edilmektedir.¹⁴⁸

ILO'nun 2004 yılındaki bir yayınında geçici süreli olan bu çalışma biçiminin çalışma hayatı için uzun vadeli problemleri beraberinde getireceğini belirtmiş ve bu işler için çalışanlara asgari çalışma şartlarının sağlanması yönünde tavsiyelerde bulunmuştur. Bunlar şöyle sıralanabilir¹⁴⁹ :

- ✓ Günlük ve haftalık asgari çalışma süreleri belirlenmeli,
- ✓ Asgari çalışma ücreti belirlenmeli,
- ✓ Çalışanlar çalışma saatlerinin dağılımına ilişkin inisiyatif sahibi olmalı,
- ✓ Çalışma saatleri önceden çalışanlara bildirilmeli,
- ✓ Çalışanlar talep ediyorsa ve firmaların ekonomik durumları elverişliyse daha fazla sürelerde çalışma hakkı sağlanmalıdır.

ILO tarafından verilen tavsiyeler sıfır saatli sözleşmelerinin uzun vadede çalışanları olumsuz yönde etkileyeceğinden dolayı önerilmektedir.

2.2.2.6. Ödünç İşçi Büroları

Ödünç işçi büroları ilk olarak 1920'lerin sonlarında Chicago'da ortaya çıkmıştır. 1970'ten sonra ise esnek çalışma uygulamalarına paralel olarak

¹⁴⁷ Karine Gauffillet, **Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies**, Brussels: European Union, 2016, p.122,125.

¹⁴⁸ Jenny Holmes and Catherine Rickard, "Zero-hour contracts: the continued debate in 2014", Institute for Employment Member Paper 98, (Online), <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/mp98.pdf>, 06.01.2020; Gauffillet, **a.g.e.**, p.122.

¹⁴⁹ ILO, "On-call work and "zero hours" contracts", 2004, (Çevrimiçi), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_170714.pdf, 05.01.2020.

istihdamdaki oranı hızlı bir şekilde artmıştır. Büroların sağladığı geçici istihdam biçimi diğer istihdam biçimlerine göre birçok farklılığa sahiptir. İşe alım ve işten çıkarma süreci ekonomideki dalgalanmalara karşı daha duyarlıdır.¹⁵⁰

Literatürde ödünç iş ilişkisine ait tanımlayıcı unsurların hepsini içine alan ve tüm ülkelerde geçerli olan bir tanım bulunmamaktadır. AB 2000’li yıllara kadar “geçici çalışma” (temporary work) kavramını kullanmış ve daha sonraki çalışmalarında “ödünç iş ilişkisi” (temporary agency work) kavramını kullanmayı tercih etmiştir.¹⁵¹

Yalın bir ifadeyle ödünç iş ilişkisinde işveren üretimi istihdam etmediği işçilerle gerçekleştirmektedir. İşçi, iş sözleşmesi ile bağlı olmadığı bir işverene işi gerçekleştirmektedir. İşçinin gerçek, işverenin ödünç işçi bürosu olmasıyla bu iş ilişkisi üçlü bir temele dayanmaktadır.¹⁵² Ödünç işçi büroları aracılığıyla istihdam sağlama, firmalara sayısal ve dışsal esneklik imkânı sunmaktadır.¹⁵³ Böylece firmalar ihtiyaçlarına göre çok daha maliyetli gördükleri tam zamanlı işçi çalıştırmaktan kaçınarak daha düşük ücretlerle geçici istihdam edeceği işçileri çalıştırmayı tercih etmektedir. Ödünç işçi bürolarının işverenlere sağladığı bu avantaj bu kurumları “*modern yedek işçi deposu*” konumuna getirmektedir.¹⁵⁴

2.2.2.7. Belirli Süreli İş Sözleşmeleri

Belirli süreli iş ile kurulan sözleşmelerde işçinin çalışma süresi ve sözleşmenin ne zaman sona ereceği önceden belirlenmiştir. Böylece çalışmanın sona ermesi durumunda işveren herhangi bir yasal yaptırımla karşı karşıya kalmamaktadır. Bu özelliğiyle belirli süreli iş sözleşmeleri kalıcı ve düzenli bir istihdam biçimi

¹⁵⁰ Kalleberg, **a.g.e.**, p.346.

¹⁵¹ Şelale Uşen, Avrupa Birliği’nde Ödünç İş İlişkisi: İtalya Uygulaması ve Türkiye, (İstanbul Üniversitesi S.B.E., Yayınlanmamış Doktora Tezi), 2006, s.9.

¹⁵² Ali Güzel ve Hande Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, **Çalışma ve Toplum**, C.1, S.52,2017, s.19.

¹⁵³ Berndt Keller and Hartmut Seifert, “Flexicurity-The German Trajectory”, **Transfer: European Review of Labour and Research**, V.10, I.2,2004, p.241.

¹⁵⁴ Guy Standing, **Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice**, Palgrave-MacMillan Publ, 1999, p. 22 Aktaran Parlak ve Özdemir, **a.g.e.**, s.22.

olmaktan uzaktır.¹⁵⁵ Diğer bir ifadeyle böylesi bir çalışma biçimi çalışanlar için güvensizlik-güvencesizlik unsurlarını taşımaktadır.¹⁵⁶

Öte yandan belirli süreli iş sözleşmelerine dair ayrıntılı bir değerlendirme yapılmalıdır. Çünkü bu sözleşme biçiminin geçici işlere uygulanması ile kalıcı işler için tercih edilmesi farklı sonuçlar taşımaktadır.¹⁵⁷ Geleneksel belirli süreli iş sözleşmeler olarak isimlendirilen ve geçici işler için kurulmuş sözleşmeler genellikle mevsimlik işlerde, askerlik izni, doğum izni gibi sebeplerden işten ayrılmış çalışanların yerine istidam edilecek çalışanlar tercih edilebilir. Böylesi bir durumda genel olarak iş mevzuatı belirli süreli sözleşme kurmada bir beis görmemektedir. Bu durumun asıl sorunlu noktası kalıcı olan işler için belirli süreli iş sözleşmelerine dayalı iş ilişkisinin kurulmasıdır. Bu yeni belirli süreli iş biçiminin ortaya çıkmasının nedenleri ise şöyle sıralanmaktadır;¹⁵⁸

- ✓ Ekonomideki talep dalgalanmalarını öngöremeyen işverenler yeni işe alacakları çalışanlarla genellikle belirli süreli sözleşme kurmak istemeleri,
- ✓ İşverenlerin deneme sürelerinin iş mevzuatının belirlediğinden daha uzun süreli olmasını istemeleri. Böylece belirli süreli sözleşmeyi deneme süresi olarak değerlendirmeleri,
- ✓ İş sözleşmesinin feshedilmesini isteyen işverenlerin karşılaştığı tazminat miktarlarını maliyetli bulması ve bu düzenlemelerden kaçınmak istemeleri.

Sıralanan bu nedenler işverenlere, işverene ait risklerin çalışanlara aktarılmasını sağlamaktadır. Bu nedenle sorunlu bir alana işaret etmektedir. Geleneksel biçiminin dışında kurulan bu yeni belirli süreli sözleşmelerle çalışanlar yasal korumadan yoksun kalmakta ve iş güvenceleri tehlikeye girmektedir.¹⁵⁹

¹⁵⁵ Mariya Aleksynska and Angelika Muller, Nothing More Permanent Than Temporary? Understanding Fixed-Term Contracts, ILO: Policy Brief No. 6, (Online), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_357403.pdf, 06.01.2020; Parlak ve Özdemir, **a.g.e.**, s. 11.

¹⁵⁶ Ongan, **a.g.e.**, s.126.

¹⁵⁷ Harald Bielski, "New Patterns of Employment in Europe", **Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge for Social Welfare and Health Promotion**, Ed. Jane E. Ferrie, John Griffiths, Michael G. Marmot, Erio Ziglio, , Copenhagen: WHO Regional Publications European Series, 1999, No: 18, p. 24.

¹⁵⁸ **A.e.**, p. 23-24.

¹⁵⁹ **A.e.** 27.

Genel olarak bölüm boyunca 1970 ve sonrası esnekleşmeyi ortaya çıkaran nedenler, esneklik türleri ve esnek çalışma biçimlerinin neler olduğu anlatılmaya çalışılmıştır. Tezin diğer bölümünde ise esnek çalışmanın yeni biçimleri bilgi toplumu tartışmaları açısından değerlendirilmiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ESNEK ÇALIŞMANIN YENİ BİÇİMLERİNİN BİLGİ TOPLUMU TARTIŞMALARI AÇISINDAN İNCELENMESİ

Bilgi toplumuna ilişkin sürdürülen tartışmalarda çalışma hayatına yönelik ileri sürülen görüşler Üçüncü Sanayi Devrimi ile gerçekleşmeye başlamışken Dördüncü Sanayi Devrimiyle güçlenmekte ve kapsamını genişletmektedir. Diğer bir ifadeyle bilgi toplumu kuramı sona ermemiş aksine Dördüncü Sanayi Devrimi tartışmaları çerçevesinde yeniden biçimlenmekte ve daha da güçlü bir inceleme konusu haline gelmektedir. Çünkü Dördüncü Sanayi Devrimi bilgi toplumunun dayandığı temel unsurlar üzerine kendisini temellendirmektedir. Bununla birlikte Dördüncü Sanayi Devrimi tartışmalarının önde gelen ismi Clause Schwab'ın da ileri sürdüğü gibi, Dördüncü Sanayi Devrimi beraberinde yenilikler de getirmektedir. Dolayısıyla bilgi toplumunun da bu yeniliklerden etkilenmesi ve yeni özellikler kazanması beklenmektedir.

Dördüncü Sanayi Devrimiyle hızlanan dijital dönüşümün esnek çalışmayı geleneksel biçimlerinin ötesine taşıdığı söylenebilmektedir. Bu iddianın temeli ise dijital iş portalları ve çevrimiçi platformlar aracılığıyla gerçekleşen yeni çağrı üzerine çalışma biçimlerine dayanmaktadır. Böylece dijitalleşmenin sunduğu yeni esnek çalışma biçimleri ve bunların çalışma hayatını nasıl etkilediği esnek çalışma konusundaki güncel tartışmaları oluşturmaktadır.¹ Schwab'a göre, dijital dönüşüm sürecinde ortaya çıkan gelişmeler Üçüncü Sanayi Devriminin bir parçası olarak değil; yeni bir Sanayi Devrimi diğer adıyla Dördüncü Sanayi Devrimi² neticesinde ortaya çıkmaktadır.³ Bu bağlamda çalışmanın bu bölümünde bilgi toplumunda yeni esnek çalışma biçimleri ve çalışma hayatının güncel tartışmaları Dördüncü Sanayi Devrimi ile yaşanan gelişmeler temelinde ele alınmıştır.

¹ Ge'rrard Valenduc and Patricia Vendramin, "Digitalisation, Between Disruption and Evolution", **Transfer: European Review of Labour and Research**, V. 23, N.2, p.132.

² Dördüncü Sanayi Devrimi ilk olarak 2011 yılında Almanya'da düzenlenen Hannover Fuarı'nda dile getirilmiştir. Literatürde Sanayi 4.0 kısaltması ile de kullanılmaktadır. (TİSK, 26 Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 2016, s. 37).

³ Klaus Schwab, **Dördüncü Sanayi Devrimi**, Çev. Zülfü Dicleli, İstanbul, Optimist Yayın, 2018, s.11.

3.1. Yeni Yüzyılda Çalışma Hayatı

Ekonominin altın çağını yaşadığı, refah devletinin yükseldiği fordist dönemde işçi ve işveren arasındaki ilişkiler uzunca bir vadeye yayılmaktaydı.⁴ Uzun vadeye yayılan emek sermaye ilişkisinde çıkar çatışmasından kaynaklı sorunlar sendikaların kolektif pazarlık gücü aracılığıyla bireysel olarak güçsüz konumda olan işçiler lehine düzenlemeler sağlayabilmekteydi. Ancak böylesi bir çalışma biçiminin artık sonuna gelinmiş ve uzun vade zihniyeti yerini kısa vade zihniyetine bırakmıştır. Bauman'ın ifadesiyle günün sloganı olan esneklik “bildiğimiz haliyle” işin sonunu⁵ getirmektedir.⁶

Bauman akışkanlığın⁷ tam da emek piyasasında görüldüğünü iddia etmektedir. Esnekleşme emek piyasasında belirsizliği ve güvencesizliği üretmekte; çalışanlar emekli olamadıkları gibi sürekli işten atılma korkusu ile yaşamaktadırlar. Bu durum herkesi “güvencesiz ortamın bir parçası” haline getirmektedir.⁸

Kalleberg güvencesiz çalışmayı; belirsiz, öngörülemez, dengesiz, savunmasız ve işçi açısından risklerle dolu şeklinde tanımlamaktadır. Güvencesiz işlerin belirgin özelliği istihdamda ve sosyal korumada sürekliliğin olmamasıdır. Güvencesiz çalışma belirli ücret ve çalışma saatlerinden yoksundur.⁹

Dijital devrimle beraber güvencesiz çalışmanın daha da yaygınlaştığı söylenebilmektedir. Özellikle mobil cihazların yaygınlığı, “talep üzerine iş”, “gig ekonomisi” veya “paylaşım ekonomisi” nin büyümesini hızlandırmakta; firmalar dijital platformları kurumsal yapıları olarak kullanmakta, işçiler ise bağımsız

⁴ Fuat Man, **İnsan Çalışma ve Toplum Çalışma Sosyolojisine Giriş**, Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 2019, s.268.

⁵ Bildiğimiz haliyle işin sonu tam zamanlı, belirsiz süreli ve iş güvencesine sahip işin sonunun geldiği anlaşılmaktadır.

⁶ Zygmunt Bauman, **Bireyselleşmiş Toplum**, (Çev. Yavuz Alogan), 4. Baskı, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2018, s.37-38.

⁷ Bauman'ın “akışkanlık”, “sıvılaşma” ve “düzensizleşme” kavramlarıyla emek ile sermayenin günümüzdeki karşılıklı ilişki durumunu ifade etmek için kullanmıştır. Bauman bu durumu “evlilik”-“birlikte yaşama” metaforu bağlamında anlatmakta ve iş yaşamında akışkanlığı “bağlanamama” olarak değerlendirmektedir. (Zygmunt Bauman, **Bireyselleşmiş Toplum**, (Çev. Yavuz Alogan), 4. Baskı, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2018, s.39-40).

⁸ Meltem Kaya, “Zygmunt Bauman ve Akışkan Modernite Kuramına Genel Bakış”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, C.12, S.62, 2019, s.1454.

⁹ Valeria Pulignano, “Precarious Work, Regime of Competition, and The Case of Europe”, **Sociology of Work**, V.31, p. 36.

yükleniciler olarak yeniden tanımlanmaktadır. Bağımsız yükleniciler daha önceleri işverenler tarafından üstlenilen riskleri artık kendileri üstlenmişlerdir. Bugün dünyanın en yüksek sermayeye sahip şirketleri arasında sayılan Facebook, Google, Netflix ve Apple herhangi bir işte bağımlı statüde işçi çalıştırmaya daha az ihtiyaç duymakta ve bu durum “*kaybolan şirket*” tartışmalarını gündeme getirmektedir.¹⁰

3.2. Preker Emek Tartışmaları Ekseninde Prekarya

Preker emek tartışmalarına geçmeden önce Prekarya kavramı açıklamak mühim görülmektedir. Bu sebeple öncelikle Prekarya kimdir? Nasıl istihdam edilirler? Çalışma koşulları nelerdir? Gibi soruları yanıtlamak konunun daha açık bir biçimde anlaşılabilmesi bakımından önemlidir.

En genel haliyle Prekarya kavramı, precariousness ve proletariat kavramlarının senteziyle ortaya çıkmış olup; emeği güvencesizleşmiş işçi sınıfının bütünselliğini ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır.¹¹ Kavram, 1970 sonrası emek piyasalarında yeni bir dönüşüme yol açan neoliberal küreselleşmenin çalışma ilişkilerine yansımaları ile literatürde yer almakta ve “*yeni dünyanın esnekleşmiş istihdam biçimleri içerisinde, kariyer planı yapmaksızın; belirli bir kimlik veya statüyü işaret etmeyen, genellikle geçici işlerde, güvencesiz çalışanların oluşturduğu sınıfı işaret etmektedir.*”¹² Bu bağlamda prekaryanın büyümesinin temelini çalışma hayatında esnekleşmenin oluşturduğu söylenebilmektedir.¹³

Kavram ilk defa Fransız sosyologları tarafından 1980’li yıllarda geçici süreli ve mevsimlik işçiler için kullanılmıştır.¹⁴ Fransızca’da “Précarité” kavramı Latince bir kavram olan “precor” sözcüğüne dayanmaktadır. Latince’de “dua etmek”

¹⁰ Arne L. Kalleberg and Steven P. Vallas, “Probing Precarious Work: Theory, Research and Politics”, **Sociology of Work**, V.31, 2018, p.5.

¹¹ Denizcan Kutlu, “Prekarya Üzerine Eleştirel Notlar ve Düşünceler”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C.70, S.1, s:225.

¹² Peksan, **a.g.e.**, s. 240.

¹³ Zehra Yıldız, “Kitap Eleştirisi: Prekaryayı Anlamak”, **Emek Araştırma Dergisi (GEAD)**, C. 7, S. 10, 2016, s. 164.

¹⁴ Guy Standing, **Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf**, (Çev. Ergin Bulut), 4. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları, 2017, s.24.

anlamına gelen “precor” kelimesi ile “*dua etmeyi gerektirecek kadar çaresizlik ve belirsizlik içeren evrensel bir insanlık durumu*” anlatılmaya çalışılmıştır.¹⁵

Prekarya kavramını çalışma hayatına yönelik olarak ilk defa kullanan yazar ise Pierre Bourdieu olmuştur. Bourdieu, “*précarité*” kavramını Cezayir’de gerçekleştirmiş olduğu çalışma koşullarına ilişkin bir araştırmasında kullanmıştır. Bourdieu bu kavramı daimî ve geçici işlerde istihdam edilenlerin çalışma ve yaşam şartlarına ilişkin farklılığı ortaya koymak için kullanmıştır.¹⁶ İtalya’da “*precarito*” kavramı ile geçici işlerde çalışarak düşük gelir elde edenlerin ötesinde yaşam tarzının güvencesizleşmesi şeklinde kullanılmaktadır. Almanya’da yalnızca çalışma hayatında kırılgan olan geçici çalışanların ötesinde sosyal dışlanmaya maruz kalan tüm dezavantajlı grupları da içerecek şekilde kullanılmıştır. Son olarak Japonya’da ise prekarya kavramı önceleri “*çalışan yoksullar*” ile aynı anlama gelecek şekilde kullanılmasına rağmen sonraları anlam “*genç-güvencesiz*”¹⁷ işçileri de kapsayacak şekilde kullanılmıştır.¹⁸

Öte yandan kavramın son dönemlerde bu kadar popüler hale gelmesinde katkı sağlayan ise Guy Standing’dir. Standing “*Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*” isimli kitabında prekarya kavramını derinlemesine tartışmıştır. Standing prekarya kavramını İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemden neoliberal döneme kadar emeğe sağlanan yedi farklı güvenceye sahip olamayan kişiler için kullanmıştır.¹⁹ Böylece güvencesizleşme Standing’e göre; Refah döneminde işçi sınıfına sağlanan “*emek piyasası güvencesi*”, “*istihdam güvencesi*”, “*iş güvencesi*”, “*çalışma güvencesi*”, “*vasıfların yeniden üretiminin güvencesi*”, “*gelir güvencesi*” ve “*temsil güvencesi*”

¹⁵ Jean-Claude Barbier , “A Comparative Analysis of ‘Employment Precariousness’ in Europe”, http://www.cee-recherche.fr/fr/fiches_chercheurs/texte_pdf/barbier/BarbierEmpPrecFeb2004.pdf, 2004’ ten Aktaran Şebnem Oğuz, “Tekel Direnişinin Işığında Güvencesiz Çalışma/Yaşama: Proletaryadan ‘Prekarya’ ya mı?”, *Mülkiye Dergisi*, C. 35, S.271, 2011, s. 11.

¹⁶ A.e. 12.

¹⁷ Gerçekten de Japonya’da İngilizce “free” ve Almanca “arbeiter” kavramlarının sentezinden oluşan ve “freeter” olarak tanınan geçici ve güvencesiz işlerde çalışmaya zorlanan genç işçileri tarif etmektedir. (Guy Standing, *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*, (Çev. Ergin Bulut), 4. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları, 2017, s.25.)

¹⁸ Guy Standing, *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*, s.24-25.

¹⁹ A.e., s.26.

yedi güvencenin yok olması sonucunda ortaya çıkmıştır. ²⁰ Bu yedi güvencenin neleri kapsadığı Tablo 3.1.’de yer almaktadır.

Tablo 3.1. Sanayi Vatandaşlığı Kapsamında Emeğe Dair Güvenceler

Emek Piyasası Güvencesi	Devletin tam istihdam politikası doğrultusunda makro düzeyde yeterli gelirin sağlanmasına yöneliktir.
İstihdam Güvencesi	İşe alım ve işten çıkarma süreçlerinde keyfiliğin önüne geçilmesi için hukuki düzenlemelerin oluşturulması ve işverenlerin bu düzenlemelere uyması için belirli yaptırımların gerçekleştirilmesine yöneliktir.
İş Güvencesi	Terfi etme ve yükselme fırsatları sunularak hem statü hem de gelir anlamında yükselmeye yöneliktir.
Çalışma Güvencesi	İşçi sağlığı ve iş güvenliği göz önüne alınarak çalışma sürelerinde ve çalışma koşullarında iyileştirilmelerin yapılmasına yöneliktir.
Vasıfların Yeniden Üretiminin Güvencesi	Çıraklık faaliyeti gibi işbaşı eğitim programları ile vasıf ve becerilerin güçlendirilmesine yöneliktir.
Gelir Güvencesi	Asgari ücret sistemi, sosyal güvenlik sistemi, destekleyici vergi sistemi gibi mekanizmalar aracılığıyla yeterli ve sabit bir gelirin oluşturulmasına yöneliktir.
Temsil Güvencesi	Bağımsız sendikaların desteklemesi ve grev hakkının tanınması ile çalışanların seslerini yükseltmelerine yöneliktir.

Kaynak: Guy Standing, **Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf**, (Çev. Ergin Bulut), 4. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları, 2017, s.26’tan yararlanılarak oluşturulmuştur.

Standing günümüzde yeni küresel sınıf²¹ hiyerarşisini tarif etmiş ve prekaryanın geleneksel işçi sınıfından aşağıda bir tabakayı oluşturacağını ileri sürmüştür.²²

²⁰ Fuat Man, **İnsan Çalışma ve Toplum Çalışma Sosyolojisine Giriş**, Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 2019, s.271.

²¹ Standing prekaryayı oluşum halinde bir sınıf olarak tarif etmektedir. Bu tarif sınıf tartışmalarını da beraberinde getirmektedir. Kutlu’ya göre prekarya “yeni bir sınıf”, “sınıf içi bir bölüm” olarak değil, işçi sınıfının geneli üzerine etkide bulunan emeğin güvencesizleşmesini tarif eden bir kavramdır.²¹ Çalışmanın amacı itibarıyla burada prekaryanın yeni bir sınıf olup olmadığına ilişkin bir tartışmaya odaklanılmamış ve prekarya meselesine güvencesizleşme ekseninde değerlendirme yapılmıştır. (Denizcan Kutlu, “Prekarya Üzerine Eleştirel Notlar ve Düşünceler”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C.70, S.1, s:234.)

²² Umut Omay, **Post Homo Servus**, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2017, s. 236.

Şekil 3.1. Yeni Küresel Sınıf Hiyerarşisi



Kaynak: Guy Standing, **Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf**, (Çev. Ergin Bulut), 4. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları, 2017, s.21-22’den yararlanılarak hazırlanmıştır.

Standing’e göre yeni sınıf hiyerarşisinin en tepesinde sayıca az olan “*elit sınıf*” yer almaktadır. Elit sınıfın altında ise hem kamuda hem de özel sektör işyerlerinde çalışan sosyal haklara ve tam istihdama sahip “*maaşlılar*” bulunmaktadır. Bir diğer alt grup ise “*profesyonler*” dir. Profesyon kelimesi profesyonel ve teknisyen kelimelerinin birleşiminden türetilmiştir. Profesyonler grubu bağımsız işgörenleri tanımlamaktadır. Bu kişiler sahip oldukları vasıfları sayesinde yüksek gelir elde edebilmektedir. Bu bağımsız işgörenler standart bir iş ilişkisinden ziyade sözleşmeye dayalı bireysel anlaşmalar yapma eğilimindedirler. Profesyonlerden daha az kazanç sağlayan ve profesyonlerin bir alt grubunu oluşturan ise *eski işçi sınıfı* dır. Standing’in eski işçi sınıfı ifadesi kol ve kas gücü ile çalışan ve gittikçe çekirdek işgücünü oluşturan; refah devletinin sunmuş olduğu sosyal haklara sahip ancak gittikçe güç kaybeden bir kesimi karşılamaktadır. Standing “*prekarya*”yı bahsettiği bu dört grubun altında konumlandırmıştır. Prekarya gittikçe genişleyen bir kesim olarak tanımlanmakta; “*işsizleri*” ve “*ayrıksıları*” da çevresine alacak şekilde kuşatılmaktadır.²³ Prekaryanın bir bölümü Y Kuşağı²⁴ tarafından oluşmaktadır.

²³ Guy Standing, **Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf**, s.21-22.

Genellikle kısa süreli ve geçici işlerde çalıştıklarından dolayı istihdam güvencesinden yoksun kalmaktadırlar. İş sözleşmeleri başından itibaren ya hiç kurulmamakta ya da gündeliktir. Bu durum prekaryayı iş hukukunun kapsamı dışına itmekte, sendikalara katılma hakkından mahrum olduğu için örgütlü bir mücadele yürütememekte ve çalışan olarak değerlendirilmediği için güvencesizlikle karşı karşıya kalmaktadır.²⁵ Giderek büyüyen bu sınıf çekirdek işgücünün yerini alacaktır.²⁶ *İşsizler* ise, istihdamda bulunmadıkları için hem gelirden hem de yasal korumadan yoksun olanları kapsamaktadır.²⁷ Son olarak yeni küresel sınıf hiyerarşisinin en dibinde yer alan *ayrıkşılar*; devletin vatandaşlarına sunduğu en temel hizmetlerden faydalanamamakta ve bu sebeple sosyal entegrasyona ihtiyaç duymaktadırlar. Ayrıkşılar genellikle evsizdirler ve yüksek gelir grubunda yer alan kişiler tarafından tehdit olarak algılanan kronik yoksullardır.²⁸

Standing'e göre Prekarya zaman kontrolünü kaybetmiş ve bir mesleki kimliğe sahip olmayanlardan oluşmaktadır. Çünkü zorunlu olarak yarı zamanlı işlerde çalışmanın artması, kısa süreli işler, sıfır saatli sözleşmeler, stajyer çılgınlığı, UBER, Deliveroo gibi farklı bulut platformları çağrıştıran yığın işgücüne katılım artmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak varoluşsal bir güvencesizlik ortaya çıkmaktadır.²⁹ Bu bağlamda esnek çalışmanın güncel tartışması ve esnek çalışmanın geleceği Dördüncü Sanayi Devrimi tartışmalarında anamlanacağı ifade edilebilmektedir. Çünkü yeni Sanayi Devriminin temel öngörüsünden biri çalışanların önemli bir kısmının “*serbest işgören*” (*free agent*) konumunda olacağı ve emek talebinin “*insan bulutu*” (*human cloud*) ile sağlanacağıdır.³⁰

²⁴

²⁵ Guy Standing, **Work After Globalization: Building Occupational Citizenship**, Chenttenham: Edward Elgar Publishing, 2009, s. 110.

²⁶ Omay, **Post Homo Servus.**, s. 237.

²⁷ **A.e.**, s. 237.

²⁸ Guy Standing, **Work After Globalization: Building Occupational Citizenship**, s. 115.

²⁹ Guy Standing, “Popülizmin Yükselişini Körükleyen Yeni Küresel Sınıf ‘Prekarya’ ile Tanışın”, (Çev. Onur Yıldız), **Ayrıntı Dergi**, S.20, 2017, s. 69.

³⁰ Omay, **Post Homo Servus.**, s. 240.

3.3. Dördüncü Sanayi Devrimi (Endüstri 4.0) ve Dijital Çağda Çalışma

Sanayileşme süreci günümüze kadar birbirini takip eden dört aşama yaşamıştır. Günümüzde ise Dördüncü Sanayi Devrimi yaşanmaktadır. Her sanayi devriminde katalizör etkisi yaratan bir gücün olduğu ifade edilmektedir. Böylece Birinci Sanayi Devriminde üretimin hızının artması su ve buhar gücüne dayanmaktaydı. İkinci Sanayi Devriminde ise elektrik gücü sayesinde kitlesel üretim gerçekleştirildi. Üçüncü Sanayi Devriminde gelişen elektronik ve iletişim teknolojileri ile üretim otomasyonlaştırıldı.³¹ Dördüncü Sanayi Devrimi ise Üçüncü Sanayi Devriminden farklı belirleyicilerle gelişmektedir. Schwab’a göre ise üç nedenden ötürü yeni bir sanayi devrimi süreci yaşanmaktadır. Schwab üç nedeni hız, genişlik-derinlik ve sistem etkisi başlıkları ile ele almıştır. Dördüncü Sanayi Devrimi diğer üç sanayi devriminden farklı olarak doğrusal hız ile değil üstel hız ile gelişim göstermektedir. Hızın üstel olarak gelişim göstermesi yaşadığımız dünyanın bağlantılı ve çok yönlü olması ve teknolojiye yaşanan gelişimin devamlı yenilenen ve artan nitelikte olmasından ileri gelmektedir. Dördüncü Sanayi Devrimini diğer üç sanayi devriminden ayıran ikinci neden ise genişlik ve derinliktir. Dördüncü Sanayi Devrimi dijitalleşme üzerinden gelişmekte ve bu gelişim toplumda, bireyde, ekonomide ve iş dünyasında paradigma değişimine yol açan çeşitli teknolojilerin bir araya gelmesine sebep olmaktadır. Ayırıcı son neden ise sistem etkisidir. Dördüncü Sanayi Devrimi ile toplumlarda, ülkelerde, sektörlerde ve şirketlerde hem bütünsel hem de karşılıklı sistemsel dönüşümü ortaya çıkarmaktadır.³² Bilgi toplumu kavramı önceki bölümde tartışıldığı üzere bilgi devrimi ile ortaya çıkmış bir toplum modelini işaret etmekteydi. Bu toplum kavramı tarım ve ilk iki sanayi devrimlerinden sonraki bir döneme işaret etmekteydi. Bugün gelinen nokta ise dijital çağı kavramsallaştırmasıyla yeni bir dönemin varlığına dair analizlerin ortaya çıkışını göstermektedir.³³

³¹ Fatih Mehmet Öcal ve Kıvanç Altıntaş, “Dördüncü Sanayi Devriminin Emek Piyasaları Üzerindeki Olası Etkilerinin İncelenmesi ve Çözüm Önerileri”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, C.8, S.15, 2018, s.2073.

³² Schwab, *a.g.e.*, 2018, s.11.

³³ Peksan, *a.g.e.*, s. 292.

Sonuç olarak Dördüncü Sanayi Devrimi başta çalışma hayatı olmak üzere toplumsal hayatın her bölümünde yeni dönüşümlere yol açacağı ifade edilebilmektedir.³⁴ Çalışmanın sınırlılığı kapsamında Dördüncü Sanayi Devriminin çalışma hayatında bilhassa çalışma biçimlerinde nasıl bir etki yaratacağı açıklanmaya çalışılmıştır.

3.3.1. Dördüncü Sanayi Devriminin Gelişimi

Dördüncü Sanayi Devrimi düşüncesine ilk olarak Hannover fuarında rastlanılmıştır. Dördüncü Sanayi Devriminin temelini *“insan gücüne gereksinim duymayan kendi başına otonom olarak faaliyette bulunan makineleri ve üretim sistemleri”* oluşturmaktadır.³⁵

Aynı zamanda Dördüncü Sanayi Devriminin itici gücü “dijitalleşme” olduğu söylenebilmektedir. Bu bakımdan Dördüncü Sanayi Devriminin yükselen değerleri mobil internetin ve yapay zekâ aracılığıyla entegrasyonu sağlanan makineler olmuştur. ³⁶ Makineler artık hem kendilerine komut verebilmekte hem de üretimi kol ve kas gücüne ihtiyaç duymaksızın gerçekleştirebilmektedirler. Bu durum ‘*Nesnelerin İnterneti*’ adı verilen yeni üretim sistemini ve “*bulut sistemi*” çalışma hayatında yaygınlaşmıştır.³⁷ Dördüncü Sanayi Devrimini diğer önemli gelişme “*Siber-Fiziksel Sistemlerin*” (Cyber-Pysical Systems- CPS) kullanımınıdır. Böylece makineler internet aracılığıyla bir başka makine ile iletişim kurmakta ve üretim bu doğrultuda gerçekleşmektedir. Fabrikalarda insan duyularının yerini artık sensörlerin almakta olduğu söylenebilir. Nesnelerin internetiyle ileri safhalarda birbiriyle iletişim içinde olarak makinelerin “*Akıllı Fabrikalar*” da (Smart Factory) üretimi planlayacağı ve gerçekleştireceğine işaret ettiği söylenebilmektedir.³⁸ Tüm bu gelişmeler Dördüncü Sanayi Devriminin bileşenlerini ve kavramlarını oluşturmaktadır.³⁹

³⁴ Omay, **Post Homo Servus.**, s. 95-96.

³⁵ Ömer Faruk Görçün, **Dördüncü Endüstri Devrimi: Endüstri 4.0**, 2. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2017, s.141.

³⁶ Schwab, **a.g.e.**, 2018, s.16.

³⁷ Hacı Yunus Taş, “Dördüncü Sanayi Devrimi’nin (Endüstri 4.0) Çalışma Hayatına ve İstihdama Muhtemel Etkileri”, **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, C.9, S.16, 2018, s. 1822.

³⁸ Sinan Alçın, “Endüstri 4.0 ve İnsan Kaynakları”, **Popüler Yönetim Dergisi**, S.63, 2016, s.46-47.

³⁹ Gürcan Banger, **Endüstri 4.0 Ekstra**, 2. Baskı, Eskişehir: Dorlion Yayınları, 2018, s. 33.

Dijital çağın temelini oluşturan internet ve 2000’li yıllardan itibaren hızla yenilenen bilgi iletişim teknolojileri Dördüncü Sanayi Devriminin gelişimini hızlandırmıştır. Akıllı telefon, tablet, netbook, 3D yazıcılar bu dönemin gelişen cihazları olarak sayılmaktadır. Buluş bilişim sistemi⁴⁰, dijital platformlar ve bu platformlarda yürütülen hizmetler ise dijital çağın yeni dijital modellerini oluşturmaktadır.⁴¹ Tüm bu gelişmeler veri üretebilme ve mevcut verileri işleyebilme imkânı vermektedir. Bu imkân Dördüncü Sanayi Devrimine aynı zamanda siber bir devrim niteliği kazandırmakta ve diğer sanayi devrimlerinin ortaya koyduğu fiziksel sistemleri akılcılaştırma gibi yeni niteliklerini de ortaya çıkarmaktadır.. Fiziksel sistemlerin akılcılaştırılması ile öğrenme, düşünme, kendi kendini yönetebilme ve karar alabilme yeteneklerine sahip bir yapay zekâ ortaya çıkabilmektedir.⁴²

3.3.2. Dördüncü Sanayi Devriminin İstihdam ve Mesleklere Etkisi

Dördüncü Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan yeni teknolojik gelişmeler istihdam ve mesleklerde de birtakım değişimleri ortaya çıkaracağına dair literatürde çeşitli tartışmalar yer almaktadır. Bu tartışmalar iki temel görüş üzerinde ortaya çıkmaktadır. Bu görüşlerin ilki yapay zekâ ile donatılmış teknolojilerin üretim süreçlerine entegre edilmesiyle bugün var olan birçok mesleğin kaybolacağı yönündeki iddiadır. Bir diğer görüş ise teknolojinin ileri aşamaya geçmesi ve üretimin otomasyonlaşması yeni meslekleri ortaya çıkaracağıdır.⁴³

Dördüncü Sanayi Devriminin yaratacağı etkilerin istihdam ve meslekleri ne yönde etkileyeceğine dair birçok araştırma son dönemlerde yapılmaktadır. Bu araştırmalardan biri de Dünya Ekonomik Forumu tarafından yürütülmüş olup “İşlerin Geleceği” raporunda sonuçlarına yer verilmiştir. Rapora göre;

“Sanayi 4,0’ın içerdiği değişim dinamikleri, yeni iş ve mesleklerin ortaya çıkmasına ve pek çok iş ve mesleğin ortadan kalkmasına yol açacak hem eski

⁴⁰ En genel haliyle bulut bilişim, büyük verileri (big data) internet üzerinde depolayabilmekte ve istenildiğinde bu verilere erişimi sağlayan bir sistem olarak tanımlanabilir. (Canan Bulut, “Bulut Bilişim (Cloud Computing) Nedir?”, (Çevrimiçi), <https://www.endustri40.com/bulut-bilisim-cloud-computing-nedir/>, 27.09.2020)

⁴¹ Serpil Çiğdem, “Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakınsı İş Bağlamında Değerlendirilmesi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.77, 2019, s.161.

⁴² Ogan Özdoğan, *Endüstri 4.0: Dördüncü Sanayi Devrimi ve Endüstriyel Dönüşümün Anahtarları*, 3. Baskı, İstanbul: Pusula Yayınları, 2019, s.37-38.

⁴³ Öcal ve Altıntaş, *a.g.e.*, s.2078.

hem de yeni meslekler için yeni beceriler gerektirecek, işlerin nerede ve nasıl yapıldığını etkileyecek, yeni yönetim ve düzenleme güçlükleri çıkaracaktır. Bir yaygın tahmine göre, bugün ilkokula başlayan çocukların %65'i eğitimlerini tamamladıklarında henüz mevcut olmayan, tümüyle yeni iş türlerinde çalışacaktır. Yine raporun dayandığı anket bulgularına göre, 2015-2020 döneminde kapsanan ülkelerde yaklaşık 7,1 milyon iş ortadan kalkacak, buna karşılık 2 milyon dolayında yeni iş yaratılacaktır.”⁴⁴

Aynı rapor yeni sanayi devriminin küresel istihdam üzerinde nasıl bir etki yaratacağına dair birtakım izlenimler de aktarmıştır. Rapora göre⁴⁵:

- ✓ Beyaz yakalı olarak tanımlanan idari ve rutin ofis işleri kaybolurken bilgisayar, matematik, mimarlık ve mühendislik ile ilgili alanlarda yer alan işlerin büyümeye başladığı,
- ✓ İstihdamdaki artış miktarı daha küçük bir oranda gerçekleşeceği ve genellikle yüksek vasıflı işlerde olacağı, bu durumun ise işgücü piyasasında yaşanan iş kayıplarını karşılayamayacağı ve yaratılan bu küçük oranda istihdamın küresel bir işsizlik riskini ortaya çıkaracağı,
- ✓ İstihdam üzerinde olası etkiler cinsiyet boyutu açısından değerlendirilmiş ve yüksek büyüme potansiyeline sahip matematik, mühendislik, mimarlık alanlarında ve kaybolan meslekler içinde eşitsizliğin daha belirgin bir hale geleceği görülmektedir. Hızla gelişen meslek gruplarında kadınların oranı düşük seviyelerde kalmaktadır. Öte yandan kadın istihdamının yoğun olduğu idari ofis işlerinin giderek kaybolması da kadın istihdamının gelecek dönemlerde de daha da azalacağı ve sonuç olarak olumsuz bir tablonun yaşanacağı söylenebilmektedir.

Dördüncü Sanayi Devrimi ve dijital çağ, çalışma hayatında işlere ve mesleklere ilişkin birçok etkiye sebep olacaktır.⁴⁶ Bazı işler ve meslekler otomasyonlaşma

⁴⁴ TİSK, a.g.e., 38.

⁴⁵ World Economic Forum, The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, **Global Challenge Insight Report**, 2016, p. 13-14.

⁴⁶ Frey ve Osborne tarafından yapılan ve literatürde sıkça atıf verilen çalışmalarında ise istihdam ve mesleklere ilişkin karamsar tabloyu derinleştirdiğini ve yakın bir gelecekte (10-12 yıl kadar bir zaman diliminde) işler üzerinde bu etkilerin ortaya çıkabileceği söylenebilir. (Christophe Degryse, Digitalisation Of The Economy and Its Impact on Labour Markets, **ETUI Working Paper**, 2016, p. 23.) Çalışma 702 meslek grubunun bilgisayarlaşmaya ne oranda duyarlı olduğunun ve bu duyarlılığın ABD emek piyasasında ne ölçüde bir etki yaratacağının ölçülmesi amacıyla yürütülmüştür. Çalışmanın sonuçlarına göre ABD’de istihdamın %47sinin risk altında olduğu tahmin edilmektedir.

nedeniyle yüksek risk grubunda yer alırken diğer bazı işler ve meslekler orta ölçekte risk grubunda yer almaktadır. Öte yandan yeni dönem bazı yeni işlerin ve mesleklerin de ortaya çıkmasına da neden olmaktadır. Tablo 3. 2. Dijital çağda işlerin ve mesleklerin olası etkilenme durumlarını içermektedir. Buna göre dijitalleşmenin sağladığı imkânlar neticesinde veri madenciliği, yapay zekâ uzmanlığı, yazılım işleri, robotik işler, dijital platform işleri, e-ticaret geleceğin meslekleri arasında yer alacağı öngörülmektedir. Öte yandan bazı meslek grupları ise varlıklarını koruyabilecektir. Bunlara ise, insan kaynakları uzmanları, öğretim üyeleri, enerji ve petrol mühendisleri, risk yönetim uzmanları örnek verilebilmektedir.⁴⁷

Tablo 3. 2. Dijital Çağda İşler/Meslekler

Yüksek otomasyon riski taşıyan işler/meslekler	Orta risk altında olan işler/meslekler	Yeni işler/meslekler
Ofis işleri, sekreterlik	Eğitim, sanat ve medya	Veri analistliği, veri madenciliği
Satış ve ticaret	Hukuki danışmanlık hizmetleri	Yazılım ve uygulama geliştiriciliği
Nakliye ve lojistik	Yönetim, insan kaynakları yönetimi	Yapay zeka uzmanları
Mekanik ve makine tamirciliği	İşletme	Akıllı cihaz, robot ve 3D yazıcı üreticiliği
İmalat endüstrisi (montaj ve fabrika işleri)	Diğer bazı finansal hizmetler	Bilgi güvenliği analistliği,
Kasiyerlik	Sağlık hizmeti sağlayıcıları	Dijital pazarlama ve e-ticaret uzmanı
Müşteri hizmetleri	Bilgisayar teknikerleri mühendisler ve bilim adamları	Yeni teknoloji uzman
İnşaat	Sosyal hizmet, kuaförlük, kişisel bakım gibi bazı hizmet işleri	Dijital platform işleri (veri girişi işçileri)
Finansal hizmetler (muasebe, maaş bordro işleri)		Yığın ekonomiye dayalı işler (uber, gündelik işler)
Tercümanlık ve vergi müşavirliği gibi bazı hizmet işleri		Kullanıcı deneyimi ve insan makine etkileşimi tasarımcılığı
		Proses denetim uzmanlığı,

Kaynak: Christophe Degryse, Digitalisation Of The Economy and Its Impact On Labour Markets, **ETUI Working Paper**, 2016, p. 23.; World Economic Forum, “The Future of Jobs Report 2018”, **Insight Report**, 2018, p.9’den yararlanılarak hazırlanmıştır.

(Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne, "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?", **Oxford Martin School Working Paper**, 2013, p.1.)

⁴⁷ World Economic Forum, “The Future of Jobs Report 2018”, **Insight Report**, 2018, p.9.

Ancak yeni teknolojiler ve istihdam ilişkisi Üçüncü Sanayi Devriminden bu yana tartışılmaktadır. SIEMENS'in hazırladığı raporda Dördüncü Sanayi Devriminde istihdam meselesi Üçüncü Sanayi Devrimi'nin neticeleri ile değerlendirilmiş ve o dönem gelişen ekonomilerin yeni iş alanları yarattığı, robot ve makine bakımı gibi birçok yeni mesleklerin ortaya çıkmasına zemin hazırladığı görüşüne yer vermiştir. Bu anlamda Dördüncü Sanayi Devriminde istihdama ilişkin yaklaşımın da bu yönde olması gerektiği belirtilmiş ve yeni sanayi devriminin kısa vadede %6 oranında istihdam artışı sağlayacağı uzun vadede ise Bilgi Teknolojileri (BT) ve mekantronik alanlarında nitelikli işgücüne olan talebi arttıracığı öngörüsü yer almaktadır.⁴⁸

3.3.3. Dördüncü Sanayi Devrimi ve Beceriler

Dördüncü Sanayi Devriminin sunmuş olduğu yapay zeka ve makine öğrenimi, gelişmiş robotik ve otonom ulaşım, biyoteknoloji gibi yenilikler çalışma hayatında, istihdamda, mesleklerde ve nihayetinde işgücünün becerileri üzerinde etki yaratacağı söylenebilmektedir.⁴⁹ Aşağıdaki Tablo 3. 3. 2022 yılına gelindiğinde işgücünden beklenen becerileri içermektedir. Tablo incelendiğinde 2022 yılı itibariyle işgücünden beklenen ve öne çıkan beceriler 2018 yılı ile önemli ölçüde benzeşmekte sadece önem sıraları değişmektedir.

⁴⁸ SIEMENS, “Endüstri 4.0 Yolunda”, (Çevrimiçi), <http://siemens.e-dergi.com/pubs/Endustri40/Endustri40/Default.html#p=1>, 2019, s. 15, Erişim Tarihi: 15.03.2020.

⁴⁹ World Economic Forum, “The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution”, (Çevrimiçi), <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>, 20.05.2020.

Tablo 3.3. 2018 ve 2022 Yıllarına Kadar İşgücünden Beklenen Becerileri

2018	2022
1. Analitik ve inovatif düşünme	1. Analitik ve inovatif düşünme
2. Kompleks problemleri çözme becerisi	2. Etkin öğrenme stratejilerine sahip olma
3. Eleştirel düşünce ve analiz yeteneği	3. Yaratıcılık, özgünlük ve girişkenlik
4. Etkin öğrenme stratejilerine sahip olma	4. Yeni teknolojileri dizayn etme ve programlama yeteneği
5. Yaratıcılık, özgünlük ve girişkenlik	5. Eleştirel düşünce ve analiz yeteneği
6. Özenli çalışmak, güvenilirlik	6. Kompleks problemleri çözme becerisi
7. Duygusal zeka	7. Liderlik ve sosyal nüfuz
8. Muhakeme, problem çözme ve hızlı kavrama yeteneği	8. Duygusal zeka
9. Liderlik ve sosyal nüfuz	9. Muhakeme, problem çözme ve hızlı kavrama yeteneği
10. Koordinasyon ve zaman yönetimi becerisi	10. Sistem analizi ve değerlendirilmesi

Kaynak: World Economic Forum, “The Future of Jobs Report 2018”, **Insight Report**, 2018, p.12.

Dördüncü Sanayi Devrimi ile yaşanan dijitalleşme sürecinin istihdam üzerinde yaratacağı olumlu veya olumsuz etkilerinin yanı sıra diğer bir önemli hususu nitelikli işgücüne olan talebin artışı oluşturmaktadır. E-beceriler başta olmak üzere çoklu becerilere sahip işgücüne olan talebin yoğun olacağı öngörülmektedir.⁵⁰ Çoklu becerilere sahip işgücü, uzman bir eğitime almış olmanın yanı sıra yeni çağın hızına uyum sağlayabilen, uyarlanabilen ve hızlı öğrenme yeteneklerine sahip olmalıdır.⁵¹

3.3.4. Dördüncü Sanayi Devrimi ve Esnek Çalışma

Yirmi birinci yüzyıldaki çalışmanın doğasında yaşanan değişim, istihdama ilişkin bir dizi görüşün ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bir kısım yaklaşım talep üzerine (on-demand) iş ekonomisi veya gig ekonomisinin yükselişini geleneksel çalışma biçimine yönelik tehdit olarak nitelendirirken; bir kısmı yenilikçi çalışma biçiminin yeni istihdam fırsatları ve yeni ekonomideki işçilerin yüksek değerde esneklik sağlayabileceğini görüşündedir. Ancak ortaya çıkan çalışma biçimlerinin

⁵⁰ Volkan Işık, “Güncel Bir Sosyal Politika Problemi: Endüstri 4.0 ve İşgücü Beceri İhtiyaçlarında Dönüşümler”, **Sosyal Politika: Teori Politika ve Uygulamalar**, (Ed. Erdal Tanas Karagöl ve Abdülkadir Develi), Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2019, s.254.

⁵¹ Schwab, **a.g.e.**, s.54.

büyük ölçüde yeni olup olmadığı veya esnek çalışmanın farklı bir tezahürü olup olmadığı noktasında literatürde bir tartışma alanı ortaya çıkarmaktadır.⁵²

Bilgi toplumu ve Üçüncü Sanayi Devrimi sürecinde yaygınlık gösteren esnek çalışma biçimleri Dördüncü Sanayi Devriminde de mevcudiyetini koruyacağı öngörülmektedir. Esnek çalışmaya dair öngörüler ise çalışma sürelerinin önemli ölçüde azalacağı, daha kısa süreli çalışmanın yaygınlaşacağı ve birçok işin “bağımsız çalışma” (freelance) şeklinde gerçekleşeceği yönündedir.⁵³

Dördüncü Sanayi Devriminin çalışmanın doğasında meydana getirdiği dönüşüme dair öngörülerin temel çıkış noktası ekonominin uğradığı yapısal değişimden kaynaklamaktadır. Bu değişim gig ekonomisinin yükselişe geçmesiyle yaşanmaktadır.⁵⁴ Bu durum ekonomik yaşamı ve çalışma ilişkilerini bütünlüklü olarak etkileyen sonuçlar doğurmaktadır.⁵⁵

Schwab’a göre işverenlerin birçoğu artık işgücüne olan taleplerinin büyük bir kısmını “insan bulutu” aracılığıyla sağlamaktadır. Bulut sistem içerisinde işverenler tarafından talep edilen hizmetler ve bu hizmetleri gerçekleştirecek emek arzı yer almaktadır. Schwab, insan bulutu aracılığıyla emeğini arz edenlerin geleneksel işçi değil “bağımsız çalışan” olduklarını ifade etmektedir.⁵⁶ Bağımsız çalışanlar bulut sisteminde yer alan spesifik işleri yerine getirmektedir. Bu spesifik işlere örnek olarak UBER, Instacart, Airbnb gibi uygulamalarda gelir elde etmek amacıyla yapılan faaliyetler gösterilebilir.⁵⁷

İnsan bulutu aracılığıyla yapılan çalışmada işlerin “ne zaman, nerede, nasıl, kim için” yapılacağı çalışanlar tarafından belirlenmektedir. Öte yandan bulut aracılığıyla çalışanlar sistem içerisinde bağımsız çalışan statüsünde değerlendirilmektedir. Bu durum beraberinde insan bulutu aracılığıyla talepte bulunan işverenleri asgari ücret, sosyal sigorta ve primler gibi yasal

⁵² Jane Dokko, Megan Mumford and Diane Whitmore Schanzenbach, “Workers and the Online Gig Economy”, **A Hamilton Project Framing Paper**, 2015, p. 6.

⁵³ Memet Zencirkıran ve Şenol Baştürk, **Çalışma ve Endüstri Sosyolojisi**, Bursa: Dora Basım Yayın, 2019, s. 243

⁵⁴ Omay, **Post Homo Servus.**, s.240.

⁵⁵ Çiğdem, **a.g.e.**, s.161-162.

⁵⁶ Schwab, **a.g.e.**, s.56-57.

⁵⁷ **A.e.**, s.57.

yükümlülüklerden muaf tutmaktadır. Dijital işgücü piyasalarında ortaya çıkan yeni esnek çalışma biçimleri iki farklı tartışmaya yol açmaktadır. Birinci tartışma internete erişim imkânı sağlayan herkesin insan bulutu aracılığıyla küresel bir ağa dâhil olma imkânı etmeleri ve bu imkânın esnek çalışmanın daha özgür, daha bağımsız ve iş stresinin daha az olduğu bir biçime bürüneceği öngörülerinde yer almaktadır. İkinci tartışma ise insan bulutu aracılığıyla yapılan çalışmanın yasal ve sosyal standartlardan yoksun olması ve bunun da güvencesiz çalışma biçimini ortaya çıkardığı yönündeki değerlendirmeler üzerine ortaya çıkmaktadır.⁵⁸ Bu durum insan bulutu aracılığıyla bağımsız çalışanları Standing'in tarif ettiği güvencelerden yoksun bırakması sebebiyle prekaryayı oluşturan ve genişleten bir kesimi de ortaya çıkarmaktadır.⁵⁹

3.3.4.1. Gig Ekonomisinin Yükselişi

Gig ekonomisi kavramı yeni olmamakla birlikte Dördüncü Sanayi Devrimi ile yeniden tartışma alanı bulmuştur. Kısa vadeli, esnek ve bağımsız çalışma yeni bir çalışma biçimi olmadığı da bilinmektedir.⁶⁰ Ancak günümüz gig ekonomisi içerisinde geçici süreli çalışmaların sayısında ve çeşitliliğinde artış yaşandığı söylenilebilmektedir.⁶¹ Bu durum gig ekonomisi tartışmalarını ortaya çıkarmakta ve gig ekonomisinin ne olduğu, günümüz çalışma hayatını ve çalışma biçimini ne yönde etkilediğini açıklamayı zorunlu hale getirmektedir.

Gig ekonomisine ilişkin yapılan tanımlamalar bu ekonomide dijital bir işgücü piyasasının varlığına işaret etmektedir. Dijital teknolojilerin kullanımının artması ile birlikte ortaya çıkan çevrimiçi uygulamalar ve platformlar⁶² ile bu dijital alanların kullanımı ile gig ekonomisi esnek çalışmayı yaygınlaştırmakta ve hiperleşmektedir.⁶³

⁵⁸ A.e., s.56-57.; Florian A. Schmidt, “Digital Labour Markets in the Platform Economy Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work”, **Freidrich Ebert Stiftung Project**, 2017, p.3.

⁵⁹ Schwab, **a.g.e.**, s.58.

⁶⁰ 1970'ten sonra tam zamanlı çalışma biçiminin sona erip esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ve emek piyasalarındaki etkinliği ikinci bölümde işlenmiştir.

⁶¹ Çiğdem, **a.g.e.**, s.161.

⁶² Dijital İşgücü Platformlarına ilişkin bir geniş bir sınıflandırma bulunmaktadır. EK-2'ye bakınız.

⁶³ Ekrem Erdoğan, Serpil Çiğdem, “Gig Ekonomisi ve Freelance İşgücünün Yükselişi:Freelancer. Com Üzerinden Bir Değerlendirme”, **Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-II**, (Ed. Ekrem Erdoğan), Sakarya: Sakarya Yayıncılık,2018, s.238.

Gig ekonomisinde genellikle, bir kişinin kısa vadeli işleri bulmak ve gerçekleştirmek için uygulama (application) veya internet sitesi aracılığıyla erişimi sağlanan bir şirket tarafından dijital bir platformun kullanıldığı bir çalışma biçimi gerçekleştirilir. Kişi uygulamaya genellikle cep telefonu veya bilgisayar aracılığıyla erişim sağlar.⁶⁴

Woodcock ve Graham'a göre, gig ekonomisi kavramındaki "gig", müzikal bir olayın tipik kısa vadeli düzenlemelerine karşılık gelmektedir. Gelecek vaat eden bir müzisyen konserlerde, publarda veya belirli mekânlarda çalışabilir. Ancak bu durum, düzenli performans göstereceğine dair bir garanti değildir. Özellikle iyi çalar veya dinleyiciler tarafından popülerleşebilirse tekrar performans şansı olabilir. Müzisyen bu çalışmasının karşılığında sabit bir ücret, satılan biletler üzerinde pay veya aynı ödeme (ücretsiz içecek gibi) alabilir. Gig ekonomisini destekleyen görevler de genellikle kısa, geçici, güvencesiz ve öngörülemezdir. Daha fazla iş alabilmeniz ise performansınıza ve itibarınıza bağlıdır.⁶⁵

Gig ekonomisinde çalışma koşullarını karakterize eden özellikler ise şu şekilde sıralanabilir:⁶⁶

- ✓ İş genellikle belirli görevlere ayrılmakta ve çalışanlar, bu görevler için sözleşmeli olma eğilimindedir.
- ✓ İş genellikle bireysel tamamlanır.
- ✓ Çalışanlar bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılır ve herhangi bir istihdam koruması veya asgari standarttan yararlanamazlar.
- ✓ Çalışanlar önceden belirlenmiş ücretler yerine, gerçekleştirdikleri hizmetler karşılığında ödeme almaktadırlar.

Gig ekonomisi modelinde çalışma ilişkisi şu şekilde yürütülmektedir; işgörenler, şirketin müşterilerine hizmet sunmak için isteğe bağlı şirketlerle çeşitli anlaşmalar yapmaktadırlar. Potansiyel müşteriler, sağlayıcıları aramalarına veya işleri belirtmelerine olanak tanıyan internet tabanlı bir teknolojik platform veya akıllı

⁶⁴ James Ainsworth, "Gig Economy: Introduction", **House of Lords Library Briefings**, 2017, p.1.

⁶⁵ Jamie Woodcock, Mark Graham, **The Gig Economy: A Critical Introduction**, UK: Polity Press, 2020, p.3.

⁶⁶ Igor Dosen, Michael Graham, "Labour Rights in The Gig Economy An Explainer", Parliamentary Library & Information Service, Parliament of Victoria, **Reserach Notes**, N. 7, 2018, p.2.

telefon uygulaması aracılığıyla hizmet talep ederler. Hizmeti gerçekleştirmesi istenilen şirket tarafından görevlendirilen gig ekonomi içerisinde çalışanlar, istenen hizmetleri sağlar ve işleri tamamlarlar.⁶⁷

Gig ekonomisinde çalışma “crowdwork” (yığın çalışma) ve “work on-demand via apps” (uygulamalar aracılığıyla talep üzerine çalışma) olmak üzere iki biçimde gerçekleşmektedir.⁶⁸ Gig ekonomisinde yığın veya talep üzerine faaliyet gösteren çalışan sayısına ilişkin bilgi sahibi olmak güçtür. Bu güçlüğüň sebepleri ise, işletmelerin verileri açıklamak istememeleri veya veriler mevcut olsa dahi çalışanların aynı ay, hafta veya hatta günde birkaç şirket aracılığıyla kayıt altına alınabildikleri için ve güvenilir bir tahmin yapmanın zor olmasıdır. Bununla birlikte, ana platformlar ve uygulamalar için Smith ve Leberstein tarafından toplanan ve detaylandırılan veriler, gig ekonomisinin göz ardı edilmemesi gereken bir eğilim olduğunu göstermektedir.⁶⁹ Tablo 3.3. Gig ekonomisindeki faaliyetlere ilişkin bilgileri kapsamaktadır. Care.com, Crowdfunder, Crowdfunder gibi çevrimiçi platformların sahip olduğu işgücü miktarının milyonları aştığı bilgisine erişilebilmektedir. Tablo göz önüne alındığında gig ekonomisinin istihdam alanında gelişen bir eğilime sahip olduğu söylenebilmektedir.⁷⁰

⁶⁷ Sarah A. Donovan, David H. Bradley and Jon O. Shimabukuru, “What Does the Gig Economy Mean for Workers?”, Washington, DC: Congressional Research Service, **CRS Report R44365**, 2016, p. 1-2.

⁶⁸ Valerio De Stefano, “The Rise of The Just in Time Workforce: On-demand Work, Crowdwork and Labour Protection in The Gig Economy”, Geneva: International Labour Office, **Conditions Of Work And Employment Series**, No.71, 2016, pp. 1.

⁶⁹ Stefano, **a.g.e.**, pp. 11

⁷⁰ Mevlüt Yılmaz, “Neoliberal Kapitalizmde İstihdam İlişkilerinin Dönüşen Yapısı: Standart-Dışı Çalışma Formlarının Yükselişi”, **OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, C.14, S.20, 2019, s. 1725.

Tablo 3.4. Gig Ekonomisinde Faaliyet Gösteren Temel Platformların Özellikleri

Uygulama Adı	Faaliyet Alanı	İşgücü Sayısı	Faaliyet Gösterdiği Bölgeler
Uber	Taşıma	160.000	Uluslararası
Lyft	Taşıma	50.000	Amerika
Sidecar	Taşıma	6000	Çoğunluğu Amerika Şehirleri
Handy	Ev Hizmetleri	5000	Amerika
Tasrabbitt	Ev Hizmetleri	30.000	Uluslararası
Care.com	Ev Hizmetleri	6.600.000	Uluslararası
Postmates	Kargo Taşıma	10.000	Amerika
Amazon Mechanical Turk	Crowdwork	500.000	Uluslararası
Crowdfunder	Crowdwork	5.000.000	Uluslararası
Crowdsourcing	Crowdwork	8.000.000	Uluslararası
Clickworker	Crowdwork	700.000	Uluslararası

Kaynak: Rebecca Smith ve Sarah Leberstein, “Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy”, **New York: National Employment Law Project**, (Online), <https://s27147.pcdn.co/wp-content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf>, 2015, p.3, 26.02.2020.

Gig ekonomisinde yer alan ve çevrimiçi platformlar aracılığıyla gerçekleştirilen işlerin esnek, akışkan, sürekli yenilenen ve yeni fırsatlar yaratma potansiyeli taşıması çalışma ilişkilerini de etkilemektedir.⁷¹ Çalışanların işe giriş-çıkış saatlerinin özgürce belirleyebilmeleri, platformda talep edilen işler arasında gerçekleştirmek istedikleri işi kendilerinin belirleme esnekliğine sahip olması gig ekonominin avantajlı yönü olarak değerlendirilmektedir.⁷² Gig ekonomisinde ücretler ise performans ve itibar gibi kriterlere göre belirlenmektedir. Böylece platform içinde en iyi performansı gösterenler daha çok tercih edilmekte ve daha yüksek ücretler almaktadırlar. Bu işletmelere işgücü piyasaları içinde daha önce benzeri görülmemiş şeffaflıkla küresel bir ağda yetenek, hizmet ve uzmanlıktan yararlanmanın imkanını da sunmaktadır.⁷³ Öte yandan dijital iş platformları işgücü piyasalarına giriş

⁷¹ A.e., s. 1726-1727.

⁷² Donovan, Bradley and Shimabukuru, a.g.e., p. 10.

⁷³ Eurofound, “Gig Economy”, (Çevrimiçi), <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/gig-economy>, 2018, 20.05.2020.

engellerini azaltabilmekte ve bazı dezavantajlı grupların⁷⁴ çalışma hayatına katılımını sağlayarak bu gruplar için de istihdam yaratabilmektedir.⁷⁵

Aslında, gig ekonomisi işletmelere istenilen miktarda bir işgücüne erişim imkanı sağlamaktadır. Bu durum gerçekten de işletmelerin 1970’lerden beri erişmek istedikleri esnekliği sağlama imkanı vermektedir. İşçilere tam zamanında erişilebilmekte ve talep edilen işler yapıldıkça ücret ödenmektedir. Bu süreçte dair literatürde sıklıkla şu çarpıcı örneğe yer verildiği görülmektedir. CrowdFlower CEO’ su tarafından 2010 yılında bir konuşma esnasında gig ekonomisinde gerçekleşen çalışma için şu sözleri sarf etmektedir⁷⁶:

“İnternette önce birini sizin için on dakika çalışması için bulmak ve on dakika sonra kovmak gerçekten zor olurdu. Ancak teknoloji sayesinde onları gerçekten bulabilir, onlara çok az miktarda para ödeyebilir ve artık ihtiyacınız kalmadığında onlardan kurtulabilirsiniz.”⁷⁷

Bu durum Gig ekonomisinin iş güvencesizliği açısından taşıdığı riskleri ve çalışanlar açısından son derece olumsuz yapıya işaret etmektedir. Eurofound ise bu riskleri şöyle sıralamaktadır ⁷⁸:

- ✓ Çalışanlar düzensiz çalışma saatleri ve gelire sahip olmakta,
- ✓ Çalışan haklarına dair yasal bir kapsamın mevcut olmamakta,
- ✓ Sosyal güvenlik ve emekli olmaya ilişkin meseleler belirsizlikler taşımakta,
- ✓ Kariyer geliştirme ve eğitime erişim eksikliği söz konusu olmakta.

Gig ekonomisinin yükselişe geçmesi, sıralanan risklerin de artması anlamına geldiği yorumu yapılabilmektedir.

⁷⁴ Dezavantajlı gruplar olarak ifade edilen kesimi ile engelli, yaşlı, ne eğitimde ne istihdamda bulunan, uzun süreli işsiz ve göçmen bireyler oluşturmaktadır

⁷⁵ Annarosa Pesole, Maria Cesira Urzi Brancati, Enrique Fernandez Macias, Federico Biagi, Ignacio Gonzalez Vazquez, **Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey**, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, p. 7.

⁷⁶ Stefan, **a.g.e.**, p. 4.

⁷⁷ Moshe Z. Marvit, “How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine”, 2014, (Çevrimiçi), <https://www.thenation.com/article/archive/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>, 21.05.2020.

⁷⁸ Eurofound, **a.g.e.**, s.y.

3.3.4.2. Crowdwork

Gig ekonomisinin çalışma biçimlerinden biri “Crowdwork” (yığın çalışma) dır. Crowdwork “crowd” (yığın) ve “sourcing” (kaynak kullanımı) kavramlarından yola çıkarak tanımlanabilmektedir. Kelimelerin kökenlerinden de anlaşılacağı üzere işletmelerin kitle kaynak kullanımı için yapılan ucuz ve talep üzerine işgücü tarif edilmek istenmektedir.⁷⁹

Crowdwork ise, potansiyel olarak müşterilerin ve çalışanların küresel bazda birbirine bağlanmasına olanak tanıyan, internet üzerinden sınırsız sayıda kuruluş, işletme ve bireyle iletişim kuran çevrimiçi platformlar aracılığıyla yürütülen gig ekonomisinde bir çalışma biçimi olarak tanımlanmaktadır.⁸⁰ Crowdwork dijital hizmetlerin ve görevlerin arabuluculuğu için bir pazar yeri olarak işlev görmektedir. Dijital görevler için, tüm faaliyetler ilk talimattan tamamlanmaya ve değerlendirmeye kadar çevrimiçi olarak gerçekleştirilir.⁸¹

Çevrimiçi platformlarda gerçekleştirilen görevlerin niteliği önemli ölçüde değişebilmektedir. Bu görevlerin bir kısmı “mikro görev” olarak tanımlanan işlerdir. Bu işler yapay zekânın anlaşılmasının ötesinde fotoğraf etiketleme, bir sitenin veya metnin uygunluğunu değerlendirme, anket doldurma gibi yargılama gerektiren, basit, parçalanmış, tek düze ve parçalanmış niteliğe sahiptir. Mikro görevlerin dışında sürdürülen diğer başka işler ise, logo oluşturulması, internet sitesinin geliştirilmesi veya pazarlama kampanyasının ilk projesi gibi daha büyük ve daha anlamlı çalışmalar da crowdwork olabilir.⁸²

Çevrimiçi platformda yer alan çalışanlar, işletmelere gece veya gündüz herhangi bir zaman diliminde projeleri tamamlama imkânı sunmakta ve çok sayıda çalışan, talep edilen görevlerin hızlı bir şekilde gerçekleştirmektedir. "Yığının" gücünden yararlanan bir işletme, örneğin, nispeten kısa bir süre içinde büyük veri

⁷⁹ Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani and M Six Silberman, Digital Labour Platforms and The Future Of Work Towards Decent Work in The Online World, **Geneva: International Labour Office**, 2018, p. 3.

⁸⁰ Stefano, **a.g.e.**, s.2.

⁸¹ Debra Howcroft ve Birgitta Bergvall-Kåreborn, “A Typology of Crowdwork Platfors”, **Work, Employment and Society**, V.33, N.1, 2019, s. 23.

⁸² Stefano, **a.g.e.**,2.

kümelerini işleyebilen binlerce işçiye erişebilmekte ve bu işçilerle sözleşme yapma veya belirli bir süre istihdam da bulundurma gibi yükümlülükleri de bulunmamaktadır.⁸³

Çevrimiçi platformlarda işletmelerin talep ettikleri örneğin bir proje belirli görevlere bölünebilmekte ve her bir görev için yığın içerisinde işçi bulunabilmektedir. Bununla birlikte, yığın çalışmasında görevlerin en küçük birimlere bölünebilmesi, Taylorizme geri dönüş gibi değerlendirilse de işe bağlılık, sadakat, iş güvenliği, yasal yükümlülükler gibi bağımlı çalışmanın tanımlayıcıları bu esnek çalışma biçiminde yer almamaktadır.⁸⁴

Yığın çalışmayı gerçekleştiren işçiler çevrimiçi platformlar aracılığıyla “yeni” çalışma biçimlerini daha geleneksel gündelik işlerle birlikte yürüterek (Örneğin barda veya kafeteryada kısmi çalışan biri) tam zamanlı çalışmadan elde edeceği geliri sağlamak veya part time (kısmi çalışma) çalıştığı işte kazandığı gelirini arttırabilmektedir. Bu nedenle yığın çalışma çalışan yoksullar tarafından gelirlerini arttırmak için bir fırsat ve geniş çapta gündelik çalışma yelpazesinin bir parçası olarak dikkate alınabilir.⁸⁵

Ukrayna'da son 12 ay içerisinde en az bir çevrimiçi platform aracılığıyla çalışan 18 yaş ve üzeri 1000 kişi üzerinden yapılan bir anket çalışmasının sonuçlarına göre çevrimiçi çalışmanın ana nedeni ek gelir arzusudur. Bu neden katılımcıların %43'ü tarafından belirtilmiştir. Ankete katılanların sadece %12'si beğendikleri için platform çalışması yapmaktadır. %11'i evden çalışmayı tercih ederken, bir diğer %11'i zorunlu sebeplerden ötürü (Örneğin, hastalık, engel durumu, bakmakla sorumlu olduğu aile bireyleri) yalnızca evden çalışabilmektedir. Ankete katılanların %7'si çevrimiçi çalışma yoluyla çevrimdışı ekonomiden daha fazla para kazanmayı hedeflediğini neden olarak belirtirken %5'i başka bir iş bulamadıkları için çevrimiçi çalışmayı zorunlu olarak tercih ettiğini ifade etmiştir. Katılımcıların

⁸³ Berg, Furrer, Harmon, Rani and Silberman, **a.g.e.**, p. 3.

⁸⁴ **A.e.**, p. 6; Miriam A. Cherry, “Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work”, **Comparative Labor Law & Policy Journal**, 2016, p.3

⁸⁵ Ursula Huws, Neil H. Spencer, Dag Sverre Syrdal and Kaire Holts, “Working In The Gig Economy Insights From Europe”, **Work In The Digital Age: Challenges of the Fourth Industrial Revolution**, (Der. Max Neufeind, Jacqueline O'Reilly ve Florian Ranft), New York: Rowman & Littlefield International Publishing, 2018, s.155-156.

yalnızca %2'si platform çalışmasını bir eğlence biçimi olarak gördüklerini belirtmiştir.⁸⁶

Öte yandan bu çalışma biçiminde çalışanlar dijital olarak yönetilip yönetilmediğine bakılmaksızın sürekli olarak farklı geçici iş türleri arasında geçiş yapmaktadırlar. Bu sürekli geçiş, dijital çağın akışkan ve hızlı niteliğinden ötürü işgücü piyasalarındaki iş kategorilerinin bu süreci tanımlama noktasında yetersizliğini de ortaya koymaktadır.⁸⁷

3.3.4.3. Uygulamalar Aracılığıyla Talep Üzerine Çalışma (On-Demand Via Aps Work)

Uygulamalar Aracılığıyla Talep Üzerine (On-Demand Via Aps Work) yürütülen çalışma, mobil uygulamalar aracılığıyla talep edilen işleri gerçekleştirmek biçiminde gerçekleşmektedir. Mobil uygulamalar aracılığıyla talep üzerine çalışmada işler taşıma, temizlik, ofis işleri gibi geleneksel çalışma faaliyetleri olabilmektedir.⁸⁸ Ancak yığın çalışmadan farklı olarak uygulamalar aracılığıyla talep üzerine çalışmada sayılan işlerin gerçekleştirilmesi belirli bir fiziksel lokasyonda gerçekleşmesinden dolayı bir sınırlama mevcuttur.⁸⁹ Talep üzerine çalışanlar çeşitli meslek gruplarına ayrılmaktadırlar. Bu çalışanlar genellikle kendilerini müşterilerle eşleştirmeye yardımcı olan bir web sitesi veya mobil uygulama kullanarak⁹⁰ bireysel işler alabilmektedirler.⁹¹

Talep üzerine çalışmada akıllı telefonlar aracılığıyla bu uygulamalara bağlanılabilmekte, işlerin nasıl yürütüleceğine dair planlamalar yapılabilmekte, iş talep edilebilmekte ve ödemeler bu uygulamalar aracılığıyla gerçekleşebilmektedir. Uygulamaya kaydolan bir kişi çalışmak istediği zamana ve yere göre kısa süreli bir işi hızlıca ve kolayca elde edebilmektedir. Talep üzerine çalışan şirketlere örnek

⁸⁶ Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova ve Natalia Kharchenko, **Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives**, International Labour Office, 2018, p. 16-17.

⁸⁷ Huws, Spencer, Syrdal and Holts, **a.g.e.**, s. 158.

⁸⁸ Stefan, **a.g.e.**, p.3.

⁸⁹ Schmidt, **a.g.e.**, p.6.

⁹⁰ Talep üzerine çalışma platformlarına ait değişim araçları, ödeme sistemi, nüfus, istihdam durumlarına ilişkin temel değişkenler için EK 3'e bakınız.

⁹¹ Elka Torpey and Andrew Hogan, "Working in A Gig Economy", (Çevrimiçi), <https://www.bls.gov/careeroutlook/2016/article/what-is-the-gig-economy.htm>, 2016, 01.06.2020.

olarak Uber, Lyft, Instacart, DoorDash ve Postmates verilebilmektedir. Bu şirketlerin birçoğu talep üzerine iş yapmayı kabul eden bağımsız çalışanları geçici süreli işe almakta esnekler. Böylesi bir esneklik şirketleri tam süreli bağımlı bir işçi çalıştırmanın maliyetlerinden de kurtarmakta ve şirket için ciddi tasarruf yolu olabilmektedir.⁹²

Talep üzerine çalışma biçiminin gerçekleşmesini sağlayan mobil uygulamalarda işgücü arz ve talebiyle eşleşen üzerine şirket sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Mobil uygulamalar, bir iş bulmaya veya maaşlarını artırmaya istekli insanlar için birçok fırsatı da yaratmaktadır. Bu dijital işgücü piyasasının olumlu yanlarına rağmen, bu platformlar, geleneksel olarak düzenlenmiş işgücü piyasasında gayri resmi olarak faaliyet göstermekte ve hali hazırda işgücü ve istihdama ilişkin yasal koruyucu düzenlemeleri de geçersiz kılmaktadır.⁹³

3.3.4.4. Bağımsız Çalışmanın Yaygınlaşması

Dördüncü Sanayi Devriminin çalışma hayatına en büyük etkilerinden biri esnek çalışmanın daha yaygın bir biçim haline geldiği ileri sürülebilir. Gig ekonomisinin yükselişi çalışmanın artık bağımsız (freelance) şekilde gerçekleşmesine neden olmaktadır.⁹⁴ Son dönemde tüm dünyaya yayılan bu çalışma biçimi başlarda medya ve eğlence sektöründe iken bugün teknolojinin ve dijitalleşmenin sunduğu imkânlarla birlikte başka diğer sektörlerde de yaygın bir biçimde kullanılmaya başlanmıştır.⁹⁵

Literatürde bağımsız çalışmaya ilişkin bakış açısı iki farklı şekilde gelişmektedir. Öncelikli olarak bağımsız çalışma girişimci faaliyet olarak değerlendirilmekte ve üretkenliği arttırdığı için teşvik edilmesi gerektiği ileri sürülmektedir.⁹⁶ Özellikle 2000'li yılların başı itibariyle piyasaya sürülen birçok bağımsız çalışmayı öven kitaplar bu bakış açısını desteklemektedir. Öyle ki bu

⁹² Alison Doyle, “The Best Ways to Find On-Demand Jobs”, (Çevrimiçi), <https://www.thebalancecareers.com/the-best-ways-to-find-on-demand-jobs-4795765>, 2020, 01.06.2020.

⁹³ Antonio Aloisi, “Commoditized Workers The Rising of On-Demand Work, A Case Study Research on a Set of Online Platforms and Apps”, *SSRN Electronic Journal*, V.37, N.3, 2016, p: 653.

⁹⁴ Omay, *a.g.e.*, 246.

⁹⁵ Erdoğan ve Çiğdem, *a.g.e.*, s. 243.

⁹⁶ *A.e.*, 245.

kitaplarda genellikle bağımsız çalışmanın özgürlük, esneklik, iyi gelir gibi olumlu olduğu varsayılan yönleri üzerinde durulmaktadır. Böylece kendileri de bağımsız birer çalışan olduğu düşünülen bu yazarlar tarafından da bağımsız çalışma teşvik edilmektedir.⁹⁷

Bir diğer yorum ise bağımsız çalışmanın kapitalizmin yeni bir sömürü biçimi olduğu yönündedir.⁹⁸ Taylorizmin yeni bir versiyonu olduğu düşünülen bu çalışma biçimi küreselleşme ve bilgi teknolojileri ile daha yoğun yaşanmaktadır. Böylece emek, sanal veya yerel bir montaj hattında mikro görevler olarak tanımlanan hiper-geçici işler için kullanılmaktadır.⁹⁹

Gig ekonomisinin sunduğu çalışma biçimlerinde yürütülen işlerin freelance olarak yürütülmesi alışlagelmiş işçi ve işveren ilişkilerinden farklı olduğunu göstermektedir. Platform aracılığıyla çalışanlar birden fazla işveren için işler yürütebilmektedirler. Bu durum yasal olarak çalışanların hangi statüde değerlendirileceğini zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda bu kişilerin işçi, bağımsız çalışan veya ekonomik olarak bağlı bağımsız çalışanlar olarak sınıflandırılmaları söz konusu olabilmektedir. Ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışanlar bir iş akti ile bir işverene bağımlı çalışmayanlardır. İşin yerine getirilmesi için gerekli araçlara sahip olan bu çalışanlar işe ilişkin talimatları platform aracılığı ile öğrenmektedirler.¹⁰⁰ Böylesi çalışma biçimi resmi olarak bir istihdam ilişkisinin parçası olmadığından, çalışanlar asgari ücret, sosyal güvenlik ve ücretli hastalık izni dâhil olmak üzere iş kanununun sunduğu korumadan yararlanamamaktadır. Dahası, pek çok yasal mercii bu hakları ücretli çalışanlarla sınırladığından, çalışanlar birçok durumda örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı gibi temel haklardan tam olarak yararlanamama kalma riskiyle karşı karşıya kalabilmektedir.¹⁰¹

⁹⁷ Omay, **Post Homo Servus.**, s.252.

⁹⁸ Erdoğan ve Çiğdem, **a.g.e.**, s. 244.

⁹⁹ Aloisi, **a.g.e.**, p.653.

¹⁰⁰ Yavuz Kağan Yasım, “Endüstri 4.0: Çalışmanın Geleceği”, **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.9, S.1, 2020, s.55.

¹⁰¹ ILO, “Disguised employment / Dependent self-employment”, (Çevrimiçi), https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534833/lang--en/index.htm, 02.09.2020.

Öte yandan ILO son dönemde, çevrimiçi platformlar veya uygulamalar aracılığıyla ve "gig" veya "talep üzerine iş" ekonomisinin yükselişiyle ortaya çıkan “bağımlı” bağımsız çalışma ilişkilerine dikkat çekmektedir. ILO bu çalışma biçimini gizli istihdam / bağımlı kendi nam ve hesabına çalışma olarak nitelendirmiştir.¹⁰² Hizmet ilişkisine dayalı biçimde işin gerçekleşmesine rağmen hizmet sözleşmesi olarak kabul edilmemesi çalışanların hizmet sözleşmesi aracılığıyla sağlayacakları haklardan yararlanmalarını olanaksızlaştırmaktadır.¹⁰³ Böylece ILO bu “bağımlı” bağımsız çalışma biçimini “maskelenmiş istihdam”, “sahte/yanlış” gibi sıfatlarla olarak tarif etmektedir.¹⁰⁴

Tüm bu gelişmeler Dördüncü Sanayi Devriminin çalışma hayatını derinden etkilediği, geleneksel iş yapma ve işçi-işveren ilişkilerini de dönüşüme uğrattığı yorumunu güçlendirmektedir. Schwab’ın yeni bir sanayi devrimi içerisinde olduğumuza dair ileri sürdüğü nedenlerin önemli ölçüde çalışma hayatı içerisinde etkili olduğu da söylenebilmektedir. Öyle ki artık bireylerden hız, genişlik-derinlik ve sistemlerin etkisiyle birçok geçici işi yürütebilecek portföye sahip olması beklenmektedir.¹⁰⁵ Bu durum işler arası geçişi hızlıca sağlayabilecek esnekliği verirken prekaryayı da genişleten ve çalışma hayatının sorunlarını derinleştiren bir çıkmaza yol açmaktadır.

¹⁰² A.e., s.y.

¹⁰³ Umut Omay, “Covid-19 Salgını Sonrası Çalışma Hayatı: Güncel Sorunlar, Öngörüler ve Öneriler”, **Covid-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri**, (Ed. Dilek Demirbaş, Veysel Bozkurt, Sayım Yorgun), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 2020, s.156.

¹⁰⁴ ILO, **Non-Standard Employment Around The World: Understanding Challenges, Shaping Prospects**, Geneva: International Labour Office, 2016, p.8.

¹⁰⁵ Omay, **Post Homo Servus.**, s.249.

SONUÇ

Tarihsel süreç içerisinde ardı ardına yaşanan sanayi devrimleri ve her sanayi devriminin yükselen bir değerinin olması toplumların da dönüşümüne sebep olmuştur. Bilgi toplumunun yükselişi ise Üçüncü Sanayi Devriminin sunmuş olduğu teknolojik yeniliklerle başlamış ve Dördüncü Sanayi devriminde de bu süreç devam etmiştir. Bilginin üretim süreçlerinde en önemli değer olmasıyla artık dönemin bilgi toplumu olarak tarif edilmesiyle sonuçlanmıştır.

Birinci ve İkinci Sanayi Devrimlerine kadar olan dönem içerisinde toplumlar avcı toplayıcı, göçebe-bahçıvan ve tarım toplumları olarak sınıflandırılmıştır. Tarım toplumlarına kadar çalışma faaliyeti bireylerin kendi ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla gerçekleşmiştir. Tarımsal faaliyetin gelişim göstererek devrim niteliğini kazanması ise toprağın işlenmesi ve bireylerin kendi ihtiyaçlarının ötesinde üretimi gerçekleştirmesi ile feodal yapının varlığını ortaya çıkarmıştır. Feodal yapı içerisinde yer alan ve en üst ayrıcalıklara sahip olan kesimi ise toprak sahipleri oluşturmuştur. Feodal yapının toprak mülkiyeti üzerinde kurduğu ilişkisel bağ sınıfsal bir nitelik taşımaktaydı. Geniş kırsal kesimde güç sahibi olan toprak sahipleri ile toprak emekçileri arasındaki bu sınıfsal farklılık hukuki ve siyasi ayrıcalığa sahip aristokrat kesimin de varlığını ortaya çıkarmıştır. Bu dönemin tüccar sınıfı ise maddi gücü elinde bulundurmalarına rağmen hukuki ve siyasi ayrıcalıklara sahip değildi. Aydınlanma hareketi ile başlayan gelişmeler feodal yapının ve kilisenin baskıcı tutumunun sona ermesini sağlarken yeni bir sınıf olan sermaye sahibi yeni bir sınıfı diğer bir ifadeyle burjuva sınıfını ortaya çıkarmıştır. Bu dönemde kentlerde üretim ise el sanatları ve zanaat uğraşları gibi işler gerçekleşmekteydi. İlk emek örgütlerini ise bu dönemde loncalar ve başka diğer meslek grupları oluşturmuştur. Ancak zaman içerisinde loncaların katı bir biçime bürünmesi, emek arzı ve talebinde ortaya çıkan uyumsuzluk ve nihayetinde düşen ücret loncaların zamanla çözülmesine sebep olmuştur.

Öte yandan sanayi devriminin başlangıcı ise çalışma hayatının esas dönüm noktalarından biri olmuştur. Birinci Sanayi Devriminin başlangıcı İngiltere’de 18. yüzyılda başlamıştır. Su ve buhar gücü Birinci Sanayi Devriminde başat rol

oynamıştır. Üretimde kullanılan su ve buhar gücü ile önemli ölçüde üretim artışı sağlanmıştır. Makineleşme ve sonucunda fabrikalaşma yine bu dönemde çalışma hayatında önemli değişimlere neden olmuştur. Çalışma artık fabrikalarda belirli bir ücret karşılığı işverene bağımlı bir şekilde işçi sınıfı tarafından gerçekleştirilmeye başlamıştır.

20. yüzyılın başlarına gelindiğinde ise emeğin yeni örgütlenme biçimi olan Taylorizm hâkim sistem haline gelmiştir. Taylorist örgütlenme biçiminde üretimin bütün aşamaları parçalanmış; çalışma ise standart ve planlı bir biçimde yürütülmüştür. Taylorist örgütlenme biçiminin en başarılı uygulaması ise Fordizm olmuştur. Fordizmde üretim, büyük fabrikalarda esnek olmayan montaj hattı boyunca gerçekleşmiştir. Üretim sürecinin bu katı formu yönetim biçimine de yansımıştır. Fordizmin etkin fabrikalarında işçiler ise üretimin yalnızca bir kısmını gerçekleştirmiş bu işlerin niteliği genellikle tekrara dayanmıştır. Genel olarak işçi profilinin niteliği ise yarı vasıflı ve vasıfsız olmuştur. Öte yandan bu işçilerin sendikalaşma eğilimleri de yüksektir. Tüm bu gelişmeler 18. ve 19. yüzyıl içerisinde gerçekleşmiş ve bu dönem ilk iki sanayi devriminin yaşandığı dönem olmuştur.

20. ve 21. yüzyıl ise Üçüncü ve Dördüncü Sanayi Devrimlerinin gelişim gösterdiği dönemler olmuştur. Birinci Sanayi Devriminin ivme etkisi yaratan buhar ve su gücü üretimi makineleştirirken İkinci Sanayi Devrimi ve yeni örgütlenme biçimleri üretimi seri bir hale getirmiştir. Üçüncü Sanayi Devriminde ise değişim yaratan unsurlar elektronik ve bilgi iletişim teknolojilerindeki gelişmeler olmuştur. Bilginin önemli bir güç halini aldığı bu dönem toplumsal yapıyı da derinden etkilemiş ve bilgi toplumu tartışmaları bu dönemin kuramsal alt yapısını oluşturmuştur. Bu döneme ilişkin sanayi sonrası, post endüstriyel, kapitalist ötesi, enformasyon kavramı gibi farklı kavramlarla tanımlanmasına yapılmasına rağmen bu çalışmada dönemde meydana gelen tüm gelişmeleri kapsayıcı bir niteliğe sahip olması nedeniyle bilgi toplumu kavramı kullanılmıştır.

Bilgi toplumunun yükselişini ve yapısal özelliklerini anlatma gayretinde olan kuramcılar ise bu topluma ilişkin birçok özellik sıralamıştır. Birinci ve İkinci Sanayi Devrimleri sürecinde toplumsal yapıyı tanımlayan sanayi toplumlarında sanayi

sektörünün payı yüksekken; bilgi toplumunda hizmetler sektörünün payı önemli derece yükselmiştir. Bu durum işgücünün niteliğinde de bir değişim olduğu öngörülerini ortaya çıkarmış ve işgücünün sanayi sektörü çalışanlarına göre yüksek vasıf düzeyine sahip olduğu şeklinde yorumlanmasına neden olmuştur. Çünkü bilgi toplumu kuramcılarına göre hizmet sektörü çalışanları yüksek eğitim düzeyleri sahip ve daha çok zihni uğraşı gerçekleştirmektedir. Öte yandan bilgi toplumunun çalışma biçimi katı ve standart bir biçimden uzak esnek biçimdedir.

Bilgi toplumunda esnek çalışmanın yükselişi ve 1970 sonrası yaşanan gelişmeler çalışma hayatının katı bir formdan uzak daha esnek bir biçime bürünmesini hızlandırmıştır. Fordizmin esnek olmayan üretim biçiminin sermaye birikiminin azalmasına neden olması, küreselleşmenin sunduğu olanaklar neticesinde uluslararası rekabetin artışı, çalışma ilişkilerinin katı bir biçimde yürütülmesi esnek birikim rejiminin önünü açmıştır. Böylece kapitalizmin kendi iç dinamiklerindeki sorunlar zaman ve mekân sınırlarından arındırılarak giderilmeye çalışılmıştır. Tüm bu gelişmeler ise çalışma hayatında esnekleşmenin ve esnek çalışma biçimlerinin gelişmesine ve yaygınlaşmasına dahası çalışma hayatının bugün taşıdığı özelliklerin oluşmasına neden olmuştur.

Bilgi Toplumuna ilişkin tartışmalarda çalışma hayatına yönelik ileri sürülen görüşler Dördüncü Sanayi Devrimi ile birlikte daha da güçlenmekte ve kapsamını genişletmektedir. Öyle ki, bilgi toplumunda çalışma tam zamanlı ve standart bir biçimin dışında yarı zamanlı, evden, tele ve belirli süreli gerçekleşmektedir. Bu esnek çalışma biçimi bugün yaşanan Dördüncü Sanayi Devrimi ile hiper bir biçime bürünmektedir. Dördüncü Sanayi Devriminin sunmuş olduğu dijital araçlar ve internetin yaygın kullanımı çalışmanın çevrimiçi platformlarda gerçekleşmesini sağlamaktadır. Özellikle son dönemin iki yeni çalışma biçimi olan yığın çalışma ve talep üzerine çalışma ile işler sanal bir şekilde gerçekleşmektedir. Kısa süreli ve talep üzerine gerçekleştirilen bu işler gig ekonomisinin yükselmesine neden olmakta ve çalışma hayatı yeni bir dönüşüm içine girmektedir. Gig ekonomisinde çalışma genellikle bireysel olarak önceden belirlenmiş bir ücret ve görev tanımı şeklinde gerçekleştirilmektedir. Bu ekonomide çalışanlar minimum yasal koruma altında olmaktadır. Bu durum gig ekonominin taşıdığı

potansiyal dezavantajlara işaret ederken bu ekonominin gün geçtikçe genişlemesi de birçok olumsuzluğu beraberinde getirecektir.

Öte yandan Dördüncü Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan yeni esnek çalışma biçimleri hâlihazırda var olan güvencesiz, riskli ve belirsiz niteliğini derinleştirmektedir. Çalışanların daha çok freelancer (bağımsız çalışan) olduğu bu çalışma biçiminde işler genellikle kısa ve geçicidir. İşin kısa ve geçici niteliği çalışan ile işveren arasında uzun vadeli iş sözleşmesi kurmaya engel olmakta dahası tam süreli ve standart iş sözleşmelerinin sunduğu güvencelerin de olmadığını göstermektedir. Yeni esnek çalışma biçimlerinin giderek yaygınlaştığı bu dönemde çalışma hayatının daha riskli ve belirsiz olması yeni sorunları da beraberinde getireceğini göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Ainsworth, James: “Gig Economy: Introduction”, **House of Lords Library Briefings**, 2017, pp.1-26.
- Akgeyik, Tekin: “Teknolojik Değişim; Post-Fordist Eğilimler ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar”, **Çimento İşveren Dergisi**, C.14, 2000, ss.3-16.
- Alçın, Sinan: “Endüstri 4.0 ve İnsan Kaynakları”, **Popüler Yönetim Dergisi**, S.63, 2016, s.46-47.
- Aleksynska, Mariya and Muller, Angelika: Nothing More Permanent Than Temporary? Understanding Fixed-Term Contracts, ILO: Policy Brief No. 6, (Online), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_357403.pdf, 06.01.2020.
- Aleksynska, Mariya, Anastasia Bastrakova ve Natalia Kharchenko: **Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives**, International Labour Office, 2018.
- Alkan-Meşhur, H. Filiz : Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar, Akademik Bilişim’07- IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri 31 Ocak- 2 Şubat 2007 Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Alkın, Ruhi Can: “Introduction to Development of Academic and Scientific Knowledge in Turkey in Specific to Post-Industrial Society”, **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, C.6, S.11, 2016, ss. 539-562.
- Aloisi, Antonio: “Commoditized Workers The Rising of On-Demand Work, A Case Study Research on a Set of Online Platforms and Apps”, **SSRN Electronic Journal**, V.37, N.3, 2016, pp. 653-690.
- Alp, Elif ve Sönmez, Özge Alev: “(ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü’nün) 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi”, **Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.23, S.5-6, 2011, ss.16-27.
- Amin, Ash: “Post-Fordism: Models, Fantasies and Phantoms of Transition”, **Post-Fordizm A Reader**, Ed. Ash

Amin, Oxford: Blackwell Publishers, 1994.

Ampuja, Marko ve Koivisto, Juha : “Post Endüstriyel Toplum”dan Ağ Toplumu’na Geçiş ve Ötesi: Enformasyon Toplumu Teorisinin Siyasi Bağlamı ve Mevcut Krizi” (Çev. **Yunus Yücel ve Burcu Karakaya**), **Ayrıntı Dergisi**, 2015, (Çevrimiçi), <https://ayrintidergi.com.tr/post-endustriyel-toplumdan-ag-toplumuna-gecis-ve-otesi-enformasyon-toplumu-teorisinin-siyasi-baglami-ve-mevcut-krizi/>, 15.09.2019.

Aron, Raymond: **Sanayi Toplumu**, (Çev. Agah Oktay Güner), 2. Baskı, İstanbul: Boğaziçi Yayınları, 1975.

Atalay, Selin: “Akademik Taylorizm, Performans Yönetimi ve Akademik Üretimde Niceliğin Önemi: Akademisyenler Üzerine Niteliksel Bir Çalışma”, **Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi (SEFAD)**, 2019, ss. 291-322.

Aslan, Seyfettin ve Yılmaz, Abdullah: “Modernizme Bir Başkaldırı Projesi Olarak Postmodernizm”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C.2, S. 2, 2001, ss.93-108.

Aydoğanoglu, Erkan: **Emek Sürecinin Dönüşümü**, Kültür ve Sanat Emekçileri Sendikası, 2011.

Aydınlı, Halil İbrahim: “Sosyo-Ekonomik Dönüşüm süreci (Post-Fordizm) ve Sanayi Ötesi Yaklaşımlar”, **Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.7, S.4, 2004, ss.?

Banger, Gürcan: **Endüstri 4.0 Ekstra**, 2. Baskı, Eskişehir: Dorlion Yayınları, 2018.

Barbier, Jean-Claude: “A Comparative Analysis of ‘Employment Precariousness’ in Europe”, http://www.cee-recherche.fr/fr/fiches_chercheurs/texte_pdf/barbier/BarbierEmpPrecFeb2004.pdf, 2004.

Başköy, Hazel ve Kılıçaslan, Yılmaz: “Esnek İşgücü Piyasası Politikalarının Ücret ve Kâr Üzerine Etkisi: Bir Karşılaştırmalı Ülke Analizi”, **Çalışma ve Toplum**, C.3, S. 54, 2017, ss. 1507-1544.

Bauman, Zygmunt: **Bireyselleşmiş Toplum**, (Çev. Yavuz Alogan), 4. Baskı, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2018.

Beamish, Rob: “Post-Industrial Society”, (Ed. George Ritzer and J. Michael Ryan), **The Concise Encyclopedia of**

- Sociology**, West Sussex: Blackwell Publishing, 2011, pp.456-457.
- Belek, İlker: **Post Kapitalist Paradigmalar**, 2. Basım, İstanbul: Sorun Yayınları, 1999.
- Belek, İlker: **Esnek Üretim Derin Sömürü**, 3. Baskı, İstanbul: Yazılama Yayınevi, 2018.
- Bell, Daniel: **The Cultural Contradictions Of Capitalism**, New York: Basic Books, 1978.
- Bell, Daniel: **The Coming of Post-Industrial Society**, New York: Basic Books, 1999.
- Benner, Chris: **Works in the New Economy: Flexible Labour Markets in Silicon Valley**, Blackwell Publishing, 2002.
- Berg, Janine, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani and M Six Silberman: **Digital Labour Platforms and The Future Of Work Towards Decent Work in The Online World**, **Geneva: International Labour Office**, 2018.
- Bıçk1, Doğan: “Modernizm ve Post-Modernizm”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C.3, S.1, 2001.
- Bielenski, Harald: “New Patterns of Employment in Europe”, **Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge for Social Welfare and Health Promotion**, Ed. Jane E. Ferrie, John Griffiths, Michael G. Marmot, Erio Ziglio, , Copenhagen: WHO Regional Publications European Series, 1999, No: 18, pp.11-30.
- Birkök, Cüneyt: “Modernizmden Postmodernizme: Yeni Problemler”, **Yeni Türkiye**, Y.4, S.19, 1998.
- Bulut, Canan: “Bulut Bilişim (Cloud Computing) Nedir?”, (Çevrimiçi), <https://www.endustri40.com/bulut-bilisim-cloud-computing-nedir/>, 27.09.2020.
- Bozkurt, Veysel: **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, 3. Baskı, İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2000.
- Bozkurt, Veysel: “Bilgi Toplununun Getirdikleri ve Türkiye”, **İş, Güç,**

Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.5, S.2, 2003.

- Bozkurt, Veysel: **Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm: Bilgi, Ekonomi, Kültür**, İstanbul: Aktüel Yayınları, 2005.
- Bozkurt, Veysel: **Değişen Dünyada Sosyoloji**, 14.Baskı, İstanbul: Ekin Yayınevi, 2018.
- Budd, John W.: **Çalışma Düşüncesi**, Çev. Fuat Man, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2011.
- Braverman, Harry: **Emek ve Tekelci Sermaye**, (Çev. Çiğdem Çıdamlı), İstanbul: Kalkedon Yayınları, 2008.
- Castel, Robert: **Ücretli Çalışmanın Tarihçesi Sosyal Sorunun Dönüşümü**, Çev. Işık Ergüden, 2. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları, 2019.
- Castells, Manuel: “An Introduction to The Information Age”, 1997, (Çevrimiçi), http://emerymartin.net/FE503/Week1/castells_and_gar_nham_critique.pdf, 15.09.2019.
- Castells, Manuel: **Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür**, Birinci Cilt: Ağ Toplumunun Yükselişi, (Çev. Ebru Kılıç), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2. Baskı, 2008.
- Cherry, Miriam A.: “Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work”, **Comparative Labor Law & Policy Journal**, 2016, pp. 1-27.
- Çakır, Mukadder: “Bilgi Toplumu Kuramları ve Prekarya Tartışmaları”, **Bilgi Toplumu ve Tartışmaları**, Ed. Mukaddes Çakır, İstanbul: Pales Yayınları, 2018, ss.19-114.
- Çakır, Özlem: “Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, (Ed. Aşkın Keser), 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2005, ss.107-123.
- Çakmak, Umut: “Esnek Üretim Sistemi: İstihdama Etkisi ve Toyoto Örneği”, **Ekonomik Yaklaşım**, C.15, S. 52-53, 2004, ss. 235-253.

- Çalışkan, Filiz ve Sungur, Banu: “Vasıflı Kayan Esnek Çalışma Saati Sistemi İçin Bir Karma Tam sayılı Hedef Programlama Modeli Önerisi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.33, 2009, ss.1-18.
- Çelenk, Hakan: **Esnek Çalışmanın İş Gücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulanması**, Ankara: ÇASGEM, 2011.
- Çelik, Ahmet: “Bilgi Toplumu Üzerine Bazı Notlar”, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, C.15, S.1, 1998, ss.53-59.
- Çımrın Kökalan, Füsun: “Manuel Castells’i Yeniden Okumak: Küresel Ağ Hareketleri Yaklaşımının Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, C.4, S.2, 2011, ss.65-77.
- Çiğdem, Serpil: “Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.77, 2019, ss.157-199.
- Çoban, Serhat: Teknolojik Determinizm Bağlamında Bilgi Toplumu Stratejisi Belgesinin İncelenmesi, XIV.Akademik Bilişim Konferansı, İstanbul, 2013, ss.29-29.
- Çolak, Aytül: Esneklik ve Esnekliğe Eleştirel Bir Yaklaşım, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler: Örgütsel Bakış**, Ed. Aşkın Keser, Ankara: Nobel Yayın, 2. Baskı, 2005, ss.339-365.
- Dağdelen, İlhan: “Post-Fordizm”, **Mevzuat Dergisi**, S.90, 2005.
- Degryse, Christophe: Digitalisation Of The Economy and Its Impact on Labour Markets, **ETUI Working Paper**, 2016.
- Delen Güngör, Meltem: **Emek Sürecinde Son Nokta: Duygusal Emek & Tinsel Emek**, İstanbul: Türkmen Kitabevi, 2017.
- Demir, Fevzi ve Gerşil, Gülşen: “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.16, S.2, 2008, ss 68-89.
- Devellioğlu, Ferit: **Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lügat**, 9. Baskı, Ankara: Aydın Kitabevi, 1990.

- DİSK: “Konfederasyonumuzun Uzaktan Çalışma ve Özel İstihdam Bürolarına Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi Kurma Yetkisi Verilmesi Hakkındaki Görüşleri”, (Çevrimiçi), <http://disk.org.tr/2016/01/konfederasyonumuzun-uzaktan-calisma-ve-ozel-istihdam-burolarina-mesleki-anlamda-gecici-is-iliskisi-kurma-yetkisi-verilmesi-hakkindaki-gorusleri/>, 2016, 15.03.2020.
- DİSK: **Ev-Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri**, İstanbul: Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları, 2003.
- Dokko, Jane, Mumford, Megan and Whitmore Schanzenbach, Diane: “Workers and the Online Gig Economy”, **A Hamilton Project Framing Paper**, 2015, pp.1-8.
- Donovan, Sarah A., Bradley, David H. and Shimabukuru, Jon O.: “What Does the Gig Economy Mean for Workers?”, Washington, DC: Congressional Research Service, **CRS Report R44365**, 2016, pp. 1-22.
- Doyle, Alison “The Best Ways to Find On-Demand Jobs”, (Çevrimiçi), <https://www.thebalancecareers.com/the-best-ways-to-find-on-demand-jobs-4795765>, 2020, 01.06.2020.
- Dosen, Igor and Graham, Michael: “Labour Rights in The Gig Economy an Explainer”, Parliamentary Library & Information Service, Parliament of Victoria, **Reserach Notes**, N. 7, 2018, pp .1-24.
- Drucker, Peter F.: **Kapitalist Ötesi Toplum**, Çev. Belkıs Çorakçı, İstanbul: İnkılap Kitabevi, 1993.
- Erbuğ, Ece: Esnek Çalışma ve Erkek Kimliğinin Yeniden İnşası: Türkiye’de Home Ofis Çalışan Erkekler, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.
- Eğilmez, Mahfi: **Tarihsel Süreç İçinde Dünya Ekonomisi**, 8. Bas., İstanbul: Remzi Kitabevi, 2019.
- Ekin, Nusret: **Endüstri İlişkileri**, 6.Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın, 1994.
- Erdem, Ziya: **Tele Çalışma**, İstanbul: Filiz Kitabevi, 1994.
- Erdem, Ziya: “Sanayi İşçisinden Bilgi İşçisine: Yeni Ekonominin

Değişen İşçi Tipi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.49, 2005, ss.541-566.

Erdoğan, Ekrem ve Öztürk, “Yeni Bir İstihdam Biçimi Olarak İş Paylaşımı”, 4. Uluslararası Politik, **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi, Bildiriler Kitabı**, (Ed. Fatih Yardımcıoğlu vd.) Sakarya: Pesa Yayınları, 2018, ss. 104-117.

Erdoğan, Ekrem ve Çiğdem, “Gig Ekonomisi ve Freelance İşgücünün Yükselişi:Freelancer. Com Üzerinden Bir Değerlendirme”, **Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-II**, (Ed. Ekrem Erdoğan), Sakarya: Sakarya Yayıncılık,2018, ss.229-263.

Erdoğan, Ekrem ve Genç, , “Avrupa Birliği Ülkelerinde Geçici/Gündelik Çalışma” Ed. Onur Metin, içinde **Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-III**, 2019, ss. 55-91.

Erdut, Tijen: **Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerine Etkisi**, İzmir: TÜHİS Yayını, 1998.

Erkan, Hüsnü: **Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme**, 3. Baskı, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1994.

Eurofound: “Telework in the European Union”, (Çevrimiçi), <https://www.eurofound.europa.eu/tr/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>, 2010, 14.03.2020.

Eurofound: **New Forms of Employment**, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.

Eurofound: **Aspects of non-standard employment in Europe**, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.

Eurofound and The International Labour Office: **Working Anytime, Anywhere: The effects on The World of Work**, Luxembourg: Publications Office of the European Union and Geneva: International Labour Office, 2017.

Eurofound: “Gig Economy”, (Çevrimiçi), <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/gig-economy>, 2018, 20.05.2020.

- Euronews: “İngiltere’de "sıfır saat sözleşmesi" yaygınlaşıyor”, 2013, (Çevrimiçi), <https://tr.euronews.com/2013/08/09/ingiltere-de-sifir-saat-sozlesmesi-yayginlasiyor>, 06.01.2020.
- Eurostat: Main Reason For Part-time Employment - Distributions by sex and age (%), (Çevrimiçi), <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, 06.03.2020.
- Eurostat: “Part-time employment as a percentage of the total employment, by sex and age (%)”, <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, 27.01.2020.
- Eyrenci, Öner ve Bakırcı, Kadriye: **Dünyada ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme**, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2000.
- Frey Benedikt, Carl and Osborne Michael A.: "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?", **Oxford Martin School Working Paper**, 2013.
- Freyer, Hans: **Sanayi Çağı**, (Çev. Bedia Akarsu, Hüseyin Batuhan), İstanbul: Doğu Batı Yayınları, 2014.
- Gaufillet, Karine: **Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies**, Brussels: European Union, 2016.
- Gertler, Meric S.: “The Limits of Flexibility: Comments on the Post-Fordist Vision of Production and Its Geography”, **Transactions of the Institute of British Geographers**, V.13, N.4,1988, pp. 419-432.
- Giddens, Anthony: “Sosyolojide Kuramsal Düşünme”, **Sosyoloji**, (Çev. Abdülkadir Sönmez), (Ed. Cemal Güzel), İstanbul: Kırmızı Yayınları, 2012,ss.136-164.
- Giddens, Anthony: **Modernliğin Sonuçları**, (Çev. Ersin Kuşdil), 7.Baskı, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2016.
- Grint, Keith: **Çalışma Sosyolojisi**, Çev. Veysel Bozkurt, İstanbul, Alfa Basım Yayım Dağıtım, 1998.
- Gorz, Andre: **Yaşadığımız Sefalet**, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2001.

- Görçün, Ömer Faruk: **Dördüncü Endüstri Devrimi: Endüstri 4.0**, 2. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2017.
- Görgün Baran, Aylin: “Sanayi Sonrası Enformasyon Toplumu Üzerine Tartışmalar”, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, C.9, S.1-2, 1992, ss.53-69.
- Güldiken, Nevzat: **Çalışma Sosyolojisi**, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2015.
- Gündoğan, Naci: “Hizmetler Sektöründe İstihdam”, **Kamu-İş**, C.7, S.1, 2002, ss.1-16.
- Güzel, Ali ve Heper, Hande: “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdamal: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, **Çalışma ve Toplum**, C.1, S.52,2017, ss. 11-58.
- Güzel, Bekir: “Sanayi Devriminin Ortaya Çıkardığı Toplumsal Sorunların Edebiyattaki İzdüşümü: Emile Zola’nın Germinal Örneği”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, C.7, S.33, 2014, ss.157-165.
- Harvey, David: **Postmodernliğin Durumu**, Çev.Sungur Savran, 6.Bas., İstanbul, Metis Yayınları, 2012.
- Harvey, David: **Neoliberalizmin Kısa Tarihi**, (Çev.Aylin Onacak), İstanbul: Sel Yayıncılık, 2. Baskı, 2015.
- Holmes, Jenny and Rickard, Catherine: “Zero-hour contracts: the continued debate in 2014”, Institute for Employment Member Paper 98, (Online), <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/mp98.pdf>, 06.01.2020
- Howcroft, Debra ve Bergvall-Kåreborn, Birgitta: “A Typology of CrowdworK Platfors”, **Work, Employment and Society**, V.33, N.1, 2019, ss. 21-38.
- Huberman, Leo: **Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla**, (Çev. Murat Belge), 18. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları, 2017.
- Huws, Ursula: **Social Europe: Follow-Up to The White Paper**, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1995.
- Huws, Ursula, Neil H. “Working In The Gig Economy Insights From

- Spencer, Dag Sverre Syrdal and Kaire Holts: Europe”, **Work In The Digital Age: Challenges of the Fourth Industrial Revolution**, (Der. Max Neufeind, Jacqueline O’Reilly ve Florian Ranft), New York: Rowman & Littlefield International Published, 2018, pp.153-162.
- ILO: “On-call work and “zero hours” contracts”, 2004, (Çevrimiçi), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_170714.pdf, 05.01.2020.
- ILO: “Non-standard Forms of Employment”, **Report for MENSFE**, 2015.
- ILO: “What are part-time and on-call work?”, (Çevrimiçi), http://www.ilo.ch/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534825/lang--en/index.htm, 05.01.2020.
- ILO: “Working From Home”, (Çevrimiçi), https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_743755/lang--en/index.htm, 21.05.2020.
- ILO: “Disguised employment / Dependent self-employment”, (Çevrimiçi), https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534833/lang--en/index.htm, 02.09.2020.
- Işık, Volkan: “Güncel Bir Sosyal Politika Problemi: Endüstri 4.0 ve İşgücü Beceri İhtiyaçlarında Dönüşümler”, **Sosyal Politika: Teori Politika ve Uygulamalar**, (Ed. Erdal Tanas Karagöl ve Abdülkadir Develi), Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2019, ss.245-269.
- Kalleberg, Arne L.: “Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary And Contract Work”, **Annual Review of Sociology**, V.26, I. 1, 2000, pp.341-365.
- Kalleberg, Arne L. and Vallas, Steven P.: “Probing Precarious Work: Theory, Research, and Politics”, **Sociology of Work**, V.31, 2018, pp 1–30.
- Karadeniz, Oğuz: “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, **Çalışma ve Toplum**, C.2, S.29, 2011, ss. 83-127.

- Kavi, Ersin ve Koçak, Orhan: “Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, C.2, 2010, ss.69-88.
- Kaya, Meltem: “Zygmunt Bauman ve Akışkan Modernite Kuramına Genel Bakış”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, C.12, S.62, 2019, ss.1450-1455.
- Kaya Aksu, Elif: **Emek Süreçlerinde Dönüşüm ve Mühendis Emeği**, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası, 2012.
- Kaya, Mehmet ve Burtan Doğan, Bahar: “Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C.15, S.58, 2016, ss. 1069-1099.
- Keller, Berndt ve Seifert, Hartmut : “Atypical Employment and Flexicurity”, **Management Revue**, V. 16, I. 3, 2005, ss.299-303.
- Keller, Berndt and Seifert, Hartmut “Flexicurity-The German Trajectory”, **Transfer: European Review of Labour and Research** ,V.10, I.2, 2004, pp.226-247
- Kerov, Zubritski Mitropolski: **İlkel, Köleci ve Feodal Toplum**, 8. Bas., Eriş Yayınları, 2006.
- Kesayak, Burak: “Endüstri Tarihine Kısa Bir Yolculuk”, Çevrimiçi, <https://www.endustri40.com/endustri-tarihine-kisa-bir-yolculuk/>, 20.03.2020.
- Keser, Aşkın: “Yeni Ekonomi Çerçevesinde Çalışma Yaşamında Dönüşümler”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler: Örgütsel Bakış**, Ed. Aşkın Keser, Ankara: Nobel Yayın, 2. Baskı, 2005, ss.179-195.
- Keser, Aşkın: **Çalışma Psikolojisi**, Bursa: Ekin Basım Yayın, 2. Baskı, 2011.
- Keskin, Doğan: “Bağımlı Ev Eksenli Çalışanların Hukuki Konumu”, **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, S.44 2012, ss.16-25.
- Kırılmaz, Harun ve Ayparçası, Fatma: “Modernizm ve Postmodernizm Süreçlerinin Tüketim Kültürüne Yansımaları”, **İnsan&İnsan**, C.3, S.8, 2016, ss. 32-58.

- Klair, Amir: “Zero-hours contracts are still rife – it's time to give all workers the rights they deserve”, 2019, (Online), <https://www.tuc.org.uk/blogs/zero-hours-contracts-are-still-rife-its-time-give-all-workers-rights-they-deserve#:~:text=Separate%20TUC%20analysis%20shows%20working,working%20seven%20days%20a%20week.,> 15.02.2020.
- Kocacık, Faruk ve Gökkaya, Veda B.: “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C. 6, S.1, 2005, ss.195-219.
- Koç, Muzaffer ve Görücü, İbrahim: “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.28, 2011, ss.149-178.
- Koç Kaner, Nilgün: “Çağrı Üzerine İş İlişkisinin Güvencesizliğinde Çalışan Üniversite Öğrencileri”, **Mülkiye Dergisi**, C.41, S.3, 2017, ss.83 – 110.
- Koçak, Hakan: Neo-Liberal Dönemde Çalışmanın Geçirdiği Dönüşüm, **Toplum ve Hekim**, C.30, S.4, 2015, ss.1-5.
- Koşar, Arif: Sınıf Analizi Kapsamında Negri'nin Çokluk Kavramı, (Marmara Üniversitesi S.B.E. Yayınlanmamış Doktora Tezi), 2016.
- Kumar, Krishan: **From Post-Industrial to Post-Modern Society: New Theories of the Contemporary World**, 2. Edition, Malden: Blackwell Publishing, 2005.
- Kumar, Krishan: **Sanayi Sonrası Toplumdan Post-modern Topluma Çağdaş Dünyanın Kuramları**, (Çev. Mehmet Küçük), Ankara: Dost Kitabevi, 4.baskı, 2013.
- Kutlu, Denizcan: “Prekarya Üzerine Eleştirel Notlar ve Düşünceler”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C.70, S.1, ss:223-236.
- Kuzgun, İnci: “Türkiye’de Esnek İstihdam Biçimlerinin Düzenlenmesi” **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.22, S. 2, 2004, ss. 17-31.
- Koray, Meryem: **Sosyal Politika**, 4. Baskı, İstanbul: İmge Yayınları, 2012.

- Kurtulmuş, Numan: **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, İstanbul: İz Yayıncılık, 1996.
- Lafferty, George: Philip Bohle, Catherine Giudice, “Job Sharing in Australia: Possibilities, Problems and Strategies”, **The Economic and Labour Relations Review**, V.13, I.1,2002, pp. 127–148.
- Lordoğlu, Kuvvet ve Özkaplan Nurcan: **Çalışma İktisadı**, 6.Baskı, İstanbul: Der Yayınları, 2018.
- Mahiroğulları, Adnan: “Küreselle Şmenin Türk Çali Şma Hayatına Etkileri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.49, 2005, ss. 379-403.
- Man, Fuat: “Kapitalist Emek Süreci Teorisi ve Dönüşümü”, **Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi**, S.94, 2009, (Çevrimiçi), <http://www.e-akademi.org/incele.asp?konu=KAP%DDTAL%DDST%20EMEK%20S%DCREC%DD%20TEOR%DDS%DD%20ve%20D%6N%DC%DE%DCM%DC&kimlik=185212458&url=makaleler/fman-1.htm>, 25.11.2019.
- Man, Fuat: “Bir Hiper Esnek İstihdam Türü Olarak ‘Sıfır Süreli Sözleşme’: Akışkanlardan Gazlara Geçiş Mi?”, **Emek ve Toplum Dergisi**, C.4, S.8, 2015, ss.86-101.
- Man, Fuat: **İnsan Çalışma ve Toplum Çalışma Sosyolojisine Giriş**, Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 2019.
- Marvit, Moshe Z.: “How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine”, (Çevrimiçi), <https://www.thenation.com/article/archive/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>, 2014, 21.05.2020.
- Marx, Karl: **Kapital I. Cilt**, (Çev.Mehmet Selik ve Nail Satlıgan), İstanbul: Yordam Kitap, 8. Baskı, 2015.
- Mattelart, Armand: **Bilgi Toplumunun Tarihi**, Çev. Halime Yücel Altınel, 2.Bas., İstanbul: İletişim Yayınları, 2012.
- Méda, Dominique: **Emek: Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?** Çev. Işık Ergüden, 2. Bas., İstanbul: İletişim Yayınları, 2012.

- Messenger, Jon: “Working Time And The Future Of Work”, **ILO Future Of Work Research Paper Series 6**, Geneva: International Labour Office, 2018.
- Messenger, Jon: “Introduction: Telework in the 21st century – an evolutionary perspective”, **Telework in the 21 Century: An evolutionary perspective**, (Ed. Jon C. Messenger), The ILO Future of Series, 2019, pp.1-34.
- Moorcroft, Sheila and Bennett, Valerie: **Europeen Guide to Teleworking: A Framework for Action**, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1995.
- Morrison, Wayne: **Theoretical Criminology: From Modernity to Post-Modernism**, Great Britain: Cavendish Publishing Limited, 1995.
- Munck, Ronaldo: **Emeğin Yeni Dünyası Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma**, Çev. Mahmut Tekçe, İstanbul: Kitap Yayınevi, 2002.
- Nair, Güney: “Bilgi’nin Değişen Anlamı ve Kavram Tartışmaları”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.2, S.1, 2001, ss. 329-337
- National Economic Development Office (NEDO): **Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs**, London: Institute of Manpower Studies, 1986.
- Nurol, Bahadır: “Beyaz Yakalı Emeğin Dönüşümü: Finans Sektöründe Emek Süreçleri”, (Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara, 2014.
- O’Sullivan, Michelle: “Introduction to Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries”, **Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries**, Ed. Michelle O’Sullivan and others, Singapore: Springer Nature, 2019, pp.1-20.
- OECD: “Women at Work: Who Are They and How Are They Faring?”, **Employment Outlook**, Paris, 2002.
- Oliveira, Agamenon R. E.: **A History of the Work Concept From Physics to Economics**, London: Springer Publishing, 2014.
- Omay, Umut: **Emeğin Kültür ve Manipülasyon Teorisi**, İstanbul:

Beta Basım ve Yayın, 2009.

Omay, Umut: **Sosyal Haklar Kısa ve Eleştirel Bir Bakış**, İstanbul: Beta Basım ve Yayın, 2011.

Omay, Umut: **Post Homo Servus**, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2017.

Omay, Umut: **Çalışma Psikolojisi**, İstanbul: AUZEF Yayınları, 2020,(Çevrimiçi),
http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/iky_ao/calismaps_i.pdf, 16.01.2020.

Omay, Umut: “Covid-19 Salgını Sonrası Çalışma Hayatı: Güncel Sorunlar, Öngörüler ve Öneriler”, **Covid-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri**, (Ed. Dilek Demirbaş, Veysel Bozkurt, Sayım Yorğün), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 2020, ss.153-171.

Ongan Tunçcan, Nilgün: “Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, C.3, S.3, 2004, ss.123-142.

Öcal, Fatih Mehmet ve Altıntaş, Kıvanç: “Dördüncü Sanayi Devriminin Emek Piyasaları Üzerindeki Olası Etkilerinin İncelenmesi ve Çözüm Önerileri”, **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, C.8, S.15, 2018, ss.2066-2092.

Ören, Kenan ve Hasan Yılmaz: “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, C.1, S.1, 2012, ss.34-59.

Ören, Kenan: **Çalışma Sosyolojisi**, 2.Bas., Ankara: Nobel Yayıncılık, 2014.

Özdemir Yücesan, Gamze: “Emek Süreci, Denetim ve Emek Rejimleri: Taşeron Çalışma Üzerine İlk Notlar”, **Toplum ve Hekim**, C.23, S.4, 2008, ss.254-262.

Özdoğan, Ogan: **Endüstri 4.0: Dördüncü Sanayi Devrimi ve Endüstriyel Dönüşümün Anahtarları**, 3. Baskı, İstanbul: Pusula Yayınları, 2019.

Özen, Serap: “Değişim Sürecinde İşin Anlamı”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler: Örgütsel Bakış**, Ed. Aşkın Keser, Ankara: Nobel Yayın, 2. Baskı, 2005, ss.79-106.

- Özkul, Metin: **Çalışma Sosyolojisi: İşgücünün Sosyolojik Özellikleri**, Isparta, 1997
- Parlak, Zeki: “Sanayi Ötesi Toplum Teorilerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal BilimlerEnstitüsü Dergisi**, C.2, S.9, 2004, ss. 95 - 125.
- Parlak, Zeki ve Başak Işıl Çetin: “Bilgi Toplumu ve Bilgi İşçisi Bağlamında Çağrı Merkezleri: Emek Süreci, İş ve İstihdam”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 2007, ss.107-131.
- Parlak, Zeki ve Süleyman Özdemir: “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.60, 2011, ss.?
- Pillay, Devan: “The Human Cost of Subcontracting/Outsourcing”, **The Journal of South African Mining and Metallurgy**, V. 99, I. 4, 1999, pp. 193–196.
- Peksan, Selcan: Sosyal Teoride İşin Sonu Tartışmaları, (İstanbul Üniversitesi S.B.E., Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 2018.
- Pesole, Annarosa, Maria Cesira Urzi Brancati, Enrique Fernandez Macias, Federico Biagi, Ignacio Gonzalez Vazquez: **Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey**, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.
- Pulignano, Valeria: “Precarious Work, Regime of Competition, and The Case of Europe”, **Sociology of Work**, V.31, pp. 33–60 .
- Resmi Gazete: “İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği”, 6 Nisan 2004, Sayı: 25425.
- Rifkin, Jeremy: **The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era**, New York, G. P. Putnam's Sons Book, 1995.
- Rifkin, Jeremy: **Üçüncü Sanayi Devrimi Yanal Güç, Enerji, Ekonomiyi ve Dünyayı Nasıl Dönüştürüyor?** (Çev. Pelin Sıral ve Murat Başhekim), İstanbul: İletişim Yayınları, 2.Baskı, 2019.
- Saklı, Rıza: “Fordizm ’den Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün

- Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C.12, S.44, 2013, ss.107-131.
- Sarı, Mehmet Ali: “Tarihin mi Sonu Yoksa İdeolojilerin mi?”, **Kaygı Uludağ Üniversitesi Felsefe Dergisi**, S.14, 2010, ss.61-84.
- Schmidt, Florian A.: “Digital Labour Markets in the Platform Economy Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work”, **Freidrich Ebert Stiftung Project**, 2017.
- Sennet, Richard: **Karakter Aşınması**, (Çev. Barış Yıldırım), İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 8. Baskı, 2014.
- Sezgin, Tuğçe: “Çalışma Süresi Modellerindeki Değişim ve Çalışan Sağlığı Üzerine Etkileri” **Çalışma Dünyası Dergisi**, C.1, S.1, 2013, ss.137-143.
- Schwab, Klaus: **Dördüncü Sanayi Devrimi**, Çev. Zülfü Dicleli, İstanbul, Optimist Yayın, 2018.
- SIEMENS: “Endüstri 4.0 Yolunda”, (Çevrimiçi), <http://siemens.e-dergi.com/pubs/Endustri40/Endustri40/Default.html#p=1>, 2019, s. 15, Erişim Tarihi: 15.03.2020.
- Smith, Rebecca ve Leberstein, Sarah: “Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy”, **New York: National Employment Law Project**, (Online), <https://s27147.pcdn.co/wp-content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf>, 2015, p.3, 26.02.2020.
- Standing, Guy: **Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice**, Palgrave-MacMillan Publ, 1999.
- Standing, Guy: **Work After Globalization: Building Occupational Citizenship**, Chenttenham: Edward Elgar Publishing, 2009.
- Standing, Guy: **Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf**, (Çev. Ergin Bulut), 4. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları, 2017.
- Standing, Guy: “Popülizmin Yüksekliğini Körükleyen Yeni Küresel Sınıf ‘Prekarya’ ile Tanışın”, (Çev. Onur Yıldız), **Ayrıntı Dergi**, S.20, 2017, ss68-69.
- Stanworth, Celia: “Telework and The Information Age”, **New Technology**,

Work and Employment, V.13, I.1, 1998, pp.51-62.

- Stefano, Valerio De: “The Rise of The Just in Time Workforce: On-demand Work, Crowdwork and Labour Protection in The Gig Economy”, Geneva: International Labour Office, **Conditions Of Work And Employment Series**, No.71,2016.
- Strangleman Tim ve Warren, Tracey: **Çalışma ve Toplum Sosyolojik Yaklaşımlar, Temalar ve Yöntemler**, (Çev. Fuat Man), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2015.
- Şen, Sabahattin: “Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.15-16, S.6-1, 1999/2000, s.26-55.
- Şenkal, Abdulkadir: **Sosyal Boyutuyla Bilgi Ekonomisi ve Emek**, Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2015.
- Şimşek, Birgül: “İşgücü Piyasalarının Küreselleşmesi ve Küresel İşgücü Piyasasında Ulusal İşgücü Piyasalarının Yeri”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C.2, S. 1, 2000, (Çevrimiçi), <http://www.isguc.org/?p=article&id=85&cilt=2&sayi=1&yil=2000>, 11.01.2020.
- Tarhan, Ahmet Bora: Türkiye’de Postmodernizmle Değişen Siyasetin Siyasal İktidara Yansıması, (Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi), 2010.
- Taş, Hacı Yunus: “Dördüncü Sanayi Devrimi’nin (Endüstri 4.0) Çalışma Hayatına ve İstihdama Muhtemel Etkileri”, **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, C.9, S.16, 2018, ss.1817-1836.
- Tayşir Keleş, Nurgül: Türkiye’de Fordist Üretim Krizinin Ortam Koşulları Bağlamında İncelenmesi, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, C.16, S.32, 2018, ss.47-66.
- The World Bank: “Employment in Services” (% of total employment), (Çevrimiçi), <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.SRV.EMPL.ZS&country=#>, 25.12.2019.
- TİSK: 26 Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 2016,
- Toffler, Alvin: **Üçüncü Dalga**, (Çev. Selim Yeniçeri), İstanbul:

- Koridor Yayıncılık, 2008.
- Tokol, Aysen: “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?”, **İş Güç İnsan Kaynakları Dergisi**, C.5, S.1, 2003.
- Torpey, Elka and Andrew Hogan: “Working in A Gig Economy”, (Çevrimiçi), <https://www.bls.gov/careeroutlook/2016/article/what-is-the-gig-economy.htm>, 2016, 01.06.2020.
- Turan Özer, Başak: Enformasyon Teknolojisiyle Evden Çalışma: Türkiye’de Hizmet Sektörü Üzerinden Bir İnceleme, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019.
- Türk Dil Kurumu: “Veri”, (Çevrimiçi), <https://sozluk.gov.tr/>, 15.09.2019.
- Türkdoğan, Orhan: **Türk Sanayi Toplumu Sanayi Sosyolojisine Giriş**, Konya: Çizgi Kitabevi, 2015.
- Uşen, Şelale: Avrupa Birliği’nde Ödünç İş İlişkisi: İtalya Uygulaması ve Türkiye, (İstanbul Üniversitesi S.B.E., Yayımlanmamış Doktora Tezi), 2006.
- Uyanık, Yücel: “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. 10, S.2, 2008, ss. 209-224.
- Waters, Malcolm: **Key Sociologists Daniel Bell**, New York: Taylor & Francis e-Library, 2001.
- Webster, Frank: **Theories of the Information Society**, New York: Taylor & Francis e-Library, 2006.
- Woodcock, Jamie and Graham, Mark: **The Gig Economy: A Critical Introduction**, UK: Polity Press, 2020.
- World Economic Forum: The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, **Global Challenge Insight Report**, 2016.
- World Economic Forum: “The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution”, (Çevrimiçi), <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>, 20.05.2020.

- World Economic Forum: “The Future of Jobs Report 2018”, **Insight Report**, 2018.
- Valenduc, Ge’rard and Vendramin, Patricia: “Digitalisation, Between Disruption and Evolution”, **Transfer: European Review of Labour and Research**, V. 23, N.2, pp. 121–134.
- Yalçın, İbrahim, Seçkin, Zeliha ve Demirel, Yavuz: “Bilgideki Değişimin Örgütsel Değişime Etkisi Üzerine Bir İnceleme”, **Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.2, S.1, 2009, ss. 48-69.
- Yasım, Yavuz Kağan: “Endüstri 4.0: Çalışmanın Geleceği”, **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.9, S.1, 2020, ss. 47-64.
- Yavuz, Arif: Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, (İstanbul Üniversitesi S.B.E., Yayınlanmamış Doktora Tezi), 1994
- Yavuz, Arif: “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**, Ankara: TÜHİS Yayını, 2000, ss. 617-624.
- Yazıcı, Erdinç ve Düzkaya, Hıdır: “Endüstri Devriminde Dördüncü Dalga ve Eğitim: Türkiye Dördüncü Dalga Endüstri Devrimine Hazır mı?”, **Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama**, C.7, S.13, 2016, ss.49-88.
- Yıldız, Halil: Çalışmanın Sosyolojik ve Teknik Yönleri Üzerine Bir İnceleme, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.58, 2010, ss. 163-196.
- Yıldız, Zehra: “Kitap Eleştirisi: Prekaryayı Anlamak”, **Emek Araştırma Dergisi (GEAD)**, C. 7, S. 10, 2016, ss.163-168.
- Yılmaz, Bülent: “Bilgi Toplumu: Eleştirel Bir Yaklaşım”, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, C. 15, S.1, 1998, ss.147-158.
- Yılmaz, Malik: “Enformasyon ve Bilgi Kavramları Bağlamında Enformasyon Yönetimi ve Bilgi Yönetimi”, **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi**, C.49, S.1, 2009, ss. 95-118.
- Yılmaz, Mevlüt: “Neoliberal Kapitalizmde İstihdam İlişkilerinin

Dönüşen Yapısı: Standart-Dışı Çalışma Formlarının Yükselişi”, **OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, C.14, S.20, 2019, ss. 1710 – 1734.

Zaim, Sabahattin:

Çalışma Ekonomisi, İstanbul: Filiz Kitabevi, 8. Baskı, 1990.

Zencirkıran, Memet:

“Çalışma Kültürünün Dönüşümü”, **Çalışma Sosyolojisi**, (Der. Zerrin Sungur), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2012, ss. 184-209.

Zencirkıran, Mehmet ve Baştürk, Şenol:

Çalışma ve Endüstri Sosyolojisi, Bursa: Dora Basım Yayın, 2019.

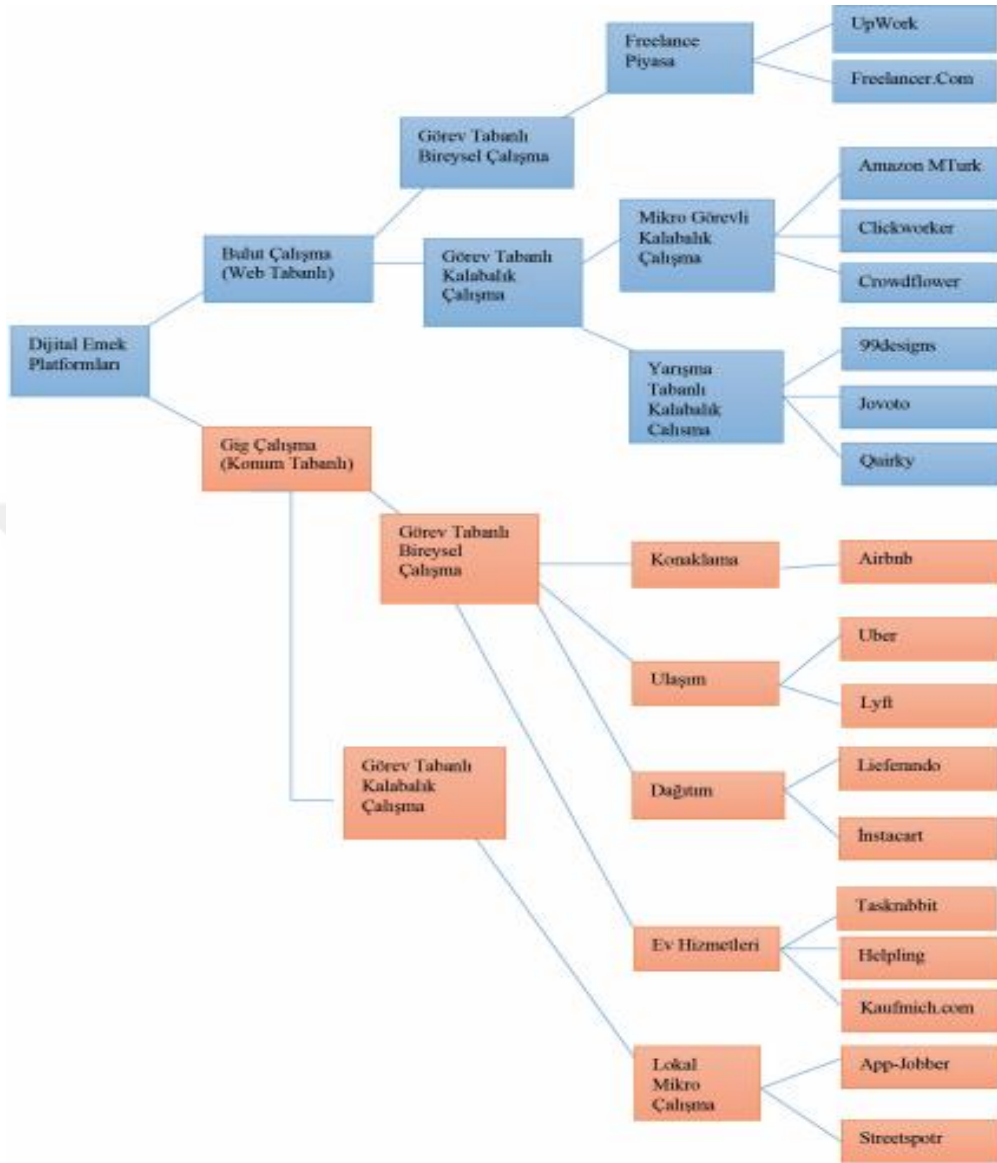
EKLER

Ek-1: Fordizmin Çeşitleri

REJİM	ÖZELLİKLER	ÖRNEKLER
KLASİK FORDİZM	Sosyal demokrat refah devletinde seri üretim ve tüketim	ABD
ESNEK FODİZM	Merkezilikten uzak, federe devlet. Mali ve endüstriyel sermaye arasında firmalar arası işbirliğini de kapsayacak şekilde yakın ilişkiler.	BATI ALMANYA
HATALI FORDİZM	Ulus devlet düzeyinde mali ve üretici sermayenin yetersiz bütünleşmesi. Bazı yazarlar tarafından tanımlanan modası geçmiş ve kısıtlayıcı politikalar.	İNGİLTERE
DEVLET FORDİZM	Devletin, sanayiye denetlemesini de kapsayan bir şekilde seri üretimin koşullarının belirlenmesinde öncü rol oynaması.	FRANSA
GECKİŞMİŞ FORDİZM	Ucuz işgücüne dayalı Fordist temel. 1960'lardaki hızlı sanayileşmede devlet müdahalesinin anahtar rolü.	İTALYA, İSPANYA
ÇEVRESEL FORDİZM	Fordist malların ihracatı çerçevesinde oluşmuş yerel üretim. Ağır borç yükü. Demokrasiye geçiş ve toplumsal düzenlemelerin olmadığı Fordist birikim sisteminin değiştirilmesi girişimlerinin eşlik ettiği otoriter devlet yapıları.	MEKSİKA, BREZİLYA
RADİKAL FORDİZM	İkili yapıdaki işgücü. İmtiyazlı azınlık Kuzey Amerika tipi çalışma koşullarına ve otoriter devlete dayanan ayrıcalıklara sahipken çoğunluk nüfusun en üst düzeyde sömürülmesi	GÜNEY AFRİKA

İLKEİ TAYLORLAŞMA	Neredeyse sonsuz emek arzının olduğu Taylorist çalışma süreci. Kanlı şekilde sömürü ve artık değere geniş çapta el konulması. Diktatör devletler ve yüksek toplumsal gerilim.	MALEZYA, BANGLADEŞ, FİLİPİNLER
MELEZ FORDİZM	Dönüştürölmüş Taylorizme dayalı kar eksenli genişleme. Kısıtlanmış iç piyasa, toplumsal bölünme ve az gelişmiş refah devleti. Doğrudan olmayan ücret endesklemesi.	JAPONYA
Kaynak: Ronaldo Munck, Emeğin Yeni Dünyası Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma , (Çev. Mahmut Tekçe), İstanbul: Kitap Yayınevi, 2002, s. 49.		

Ek-2: Dijital İşgücü Platformlarına İlişkin Bir Geniş Bir Sınıflandırma



Kaynak: Florian A. Schmidt, “Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work”, **Freidrich Ebert Stiftungs**, 2017, p.7’den Aktaran Serpil Çiğdem, “Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.77, 2019, s.179.

Ek-

3: Talep Üzerine Çalışma Platformlarına Ait Değişim Araçları, Ödeme Sistemi, Nüfus, İstihdam Durumlarına İlişkin Temel Değişkenler

Platform	Değişim Araçları	Ödeme Sistemleri	Çalışan Sayısı	İstihdam Durumu
Amazon Mechanical Turk Crowdfunder Crowdsourcer Click-Worker	Veri toplama, transkripsiyon, etiketleme, içerik incelemesi, kategorizasyon, transkripsiyon, pazarlama spam gibi milyonlarca mikro görev ("İnsan Zekası Görevleri").	ABD'de USD, Amazon'da harcanacak oyun kredileri. Kalabalık kaynaklı işler için saat başına kuruş ödüyor (sıfırdan sanal para birimlerinde birkaç dolara = ortalama saatte 2 \$).	AMT'de 500.000% 80 Amerikan,% 20 Hintli. Medyan yaş: 30. Cinsiyet katılımı dengeli görünüyor. Crowdfunder'da 500,000; Crowdsourcer'ta 8,000,000, Click-worker'da 700,000	Çalışanlar bağımsız yükleniciler olarak kabul edilir. Kendini belirleme, esneklik, ancak "onay derecelendirmesi", reddedilmeye bakılmaksızın işverenlere gönderim üzerine tam fikri mülkiyet hakları.
Uber	Birebir yolculuk paylaşımı	Bir sürücü, günlük çalışmalarından sonra saatte 11 ila 12 dolar alabilir. Uber % 20 komisyon almaktadır.	70'in üzerinde şehirde binlerce sürücü.	Kullanıcılara hizmet veren sürüleri çalışan olarak görmezler.
Lyft	Birebir yolculuk paylaşımı. Profil oluşturmak için Facebook ile kimliğinizi doğrulamanız gerekir.	Bir sürücü saatte 35 dolara kadar kazanç sağlayabilir.Lyft% 20 alır. Lyft, haftada 50 saatten fazla araç kullanan işçilerden hiçbir ücret talep etmez.	50.000 den fazla sürücü.	

TaskRabbit	Küçük işler pazarı. Platform, temizlik ve taşıma gibi işler için müşterileri çalışanlarla eşleştiriyor. Serbest işgücünü yerel taleple eşleştirmektedir.	TaskRabbit, müşteriden yaklaşık% 15'lik bir hizmet ücreti olan her işlemde bir kesinti olarak para kazanır. Artık müşteriler saatlik ödeme yapıyor. İşçilerin saatte 12,80 dolardan daha az kazanması imkansız olan bir ücret tabanının getirilmekte.	Yaklaşık 30.000. TaskRabbit, 2013 yılında sistemine 1.25 milyon kullanıcı ekledi ve yüklenici gücünü ikiye katlayarak 25.000'e çıkardı.	Kullanıcılara hizmet veren işçileri çalışan olarak görmezler. İşçilerin potansiyel müşterilerle iletişim kurma olasılığı vardır.
ArticleOne Partners and Axiom	İş bölümlere ayırarak ticari sözleşmeler, türev sözleşmeler ve uyum faaliyetleri gibi karmaşık yasal süreçlerin uçtan uca yönetimi ve teslimi. Axiom bir hukuk firması değildir, iddiaları baro düzenlemesine tabi değildir.	AOP kişinin zamanı için ödeme yapmaz. Para kazanmak için kişinin yarışmayı kazanması veya En Değerli Araştırmacılarından biri olması gerekir. (Platform ayrıca başvurular hakkında geri bildirim sağlar).	N.D. İş ve hukuk yeteneği - ülkenin en iyi hukuk firmaları ve şirketlerinin mezunları. Axiom'un yaptığı şey, reklam ve ifşa kurallarını ihlal edeceği için bir hukuk firmasının yapması yasaktır.	"Axiom, W-2 veya bağımsız yüklenici statüsünden bağımsız olarak tüm avukatları kapsayan bir avukatın mesleki sorumluluk sigortası poliçesine sahiptir."
Freelancer	İşverenlerin iş teklifleri ve yapılması için görevler yayınlamasına olanak tanıyan sanal pazar yeri. Projeyi tamamlamak için herkes teklif verebilir.	Platform, minimum 5 \$ ücretle aylık ücretli üyelik ile kesilebilen% 10'luk bir ücret alır. Ücretsiz hesaplar ayda sadece 8 proje için teklif verebilir. Doğrudan para çekme işlemi yapamazlar.	7,000.	İşçiler bağımsız yükleniciler olarak kabul edilir.

InnoCentive	Platform, Ar-Ge'de olduğu gibi şirket dışındaki beyin gücüne bağlanır. Mühendislik, bilgisayar bilimleri, matematik, kimya, yaşam bilimleri, fizik bilimleri ve işletmedeki araştırma ve geliştirme problemlerini komisyon ile kabul eder.	Çözücüler herhangi bir Zorluk seçebilir ve herhangi bir ücret ödemediği çözümler sunabilir. Şirket sağlanan çözümün fizibilitesini kabul ederse, fikri mülkiyet haklarının devralınması karşılığında “sağlayıcıya” bir ödül verir.	Ağ, yaklaşık 200 ülkeden 355.000'den fazla çözücüye ev sahipliği yapıyor. Çoğu iyi eğitilidir ve çoğunluğu (% 65,8) doktora sahibidir.	"Araştırmacı, InnoCentive ve Bağlı Kuruluşlarını ve çalışanlarının, temsilcilerinin, yüklenicilerinin, görevlilerinin ve direktörlerinin her türlü üçüncü şahıs iddialarından, maliyetlerinden, zararlarından, masraflarından ve yükümlülüklerinden zarar görmeden tazmin etmeyi ve elinde tutmayı kabul eder."
Wonolo (Short for “Work. Now. Locally”)	Şirketler, bir ev temizleyicisine ihtiyaç duyan kişilerin TaskRabbit'e bir iş göndermesi gibi, iş ilanlarını çevrimiçi bir platforma gönderir. Bir kullanıcı ("Wonoloer") işi talep edebilir ve birkaç dakika veya saat içinde çalıştığını bildirebilir. Bir şirketin işgücünü toplamının bir yoludur.	Wonolo'da teklif yoktur. Geçici olarak ödedikleri ücret, toplam maliyetlerinin küçük bir kısmını oluşturduğundan, işin iyi yapılmasını birkaç dolar biriktirmekten çok daha fazla önemsiyorlar.		"Bu Sözleşmedeki hiçbir şey Wonolo ile sizinle veya Müşteri ile sizin arasında bir ortaklık, ortak girişim veya işveren-çalışan ilişkisi yaratmayı amaçlamaz veya yorumlamaz."

Handy (formerly Handybook)	Yerel düzeyde kişisel yardım, temizlik hizmeti.	Çalışılan her saatin% 15 ila% 20 komisyonu.	5000 tamirci, dünya çapında 150 çalışan.	Handy, çalışanlara nasıl temizlenecekleri konusunda önerilerde bulunur ve onlardan Handy logolu bir gömlek giymelerini ister.
Upwork, formerly Elance-oDesk	Koşullu işçiler, yükleniciler, serbest çalışanlar, uzaktan ve proje tabanlı olarak işbirliği yapar. Uzmanlık alanları arasında uygulama ve yazılım geliştirme, mühendislik ve veri bilimi, yaratıcı ve idari hizmetler bulunmaktadır.	"Upwork Hizmet Ücreti, müşteriden tahsil edilen toplam tutarın% 10'udur. Müşterinizden bir sözleşmeyle her ücretlendirildiğinde ücret otomatik olarak ödenir. "	4 milyon şirkete 10 milyon kayıtlı kullanıcının hizmetlerini sunmaktadır.	"Şirket, çeşitli disiplinlerde gönüllü beceri testleri sağlıyor ve bir geri bildirim mekanizması içeriyor. Platform, bir müşterinin, alıcının asla karşılaşmamış olabileceği bir yüklenici tarafından yapılan faturalandırmaya güvenmesine olanak tanır. "

Kaynak: Antonio Aloisi, "Commoditized Workers The Rising of On-Demand Work, A Case Study Research on a Set of Online Platforms and Apps", **SSRN Electronic Journal**, V.37, N.3, 2016, 688-690.

