

# ÇALIŞMA HAYATININ DÖNÜŞÜMÜNDE YENİ ÇALIŞMA TÜRLERİ VE İŞYERİ KAVRAMI

Saniye Küçük Aksu<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ORCID ID: orcid.org/0000-0001-9327-8105

## Öz

Çalışma hayatının geçirdiği değişikliklerden en önemlisi teknolojik gelişmeler sonucunda geleneksel istihdam türlerinden farklı istihdam türlerinin ortaya çıkmasıdır. Bu yeni istihdam türlerinde, çalışanın tek bir işverene bağlı olarak tam süreli çalışmadığı, istihdam garantisinin bulunmadığı ve işin belirli bir fiziki mekânda gerçekleşmesi zorunluluğunun ortadan kalktığı görülmektedir. Artık çoğu iş teknolojik gelişmeler sayesinde sanal platformlar aracılığıyla yapılmakta dolayısıyla işyeri kavramı giderek sanallaşmaktadır. Bu makalede kitle çalışması, ortak çalışma alanları ve sıfır saat sözleşmelerinde işyeri kavramının değişimi ele alınmıştır. Kitle çalışmasında, dijitalleşmeye paralel olarak işyerinin sanallaştığı görülürken, sıfır saat sözleşmelerinde çalışanın tek bir işverene ve işyerine bağlı olmadan çalıştığı görülmektedir. Ortak çalışma alanlarında ise farklı mesleklerde bulunan çalışanların aynı ortamı paylaşarak çalıştığı ve geleneksel işyeri kavramının dönüştüğü dikkat çekmektedir. İşverenler açısından maliyet avantajı sağlayan bu yeni istihdam türlerinde, çalışanın korunmasına ilişkin önlemlerin kim tarafından ve nasıl alınacağı hususunun belirsiz olduğu görülmüştür. Dolayısıyla sanallaşan işyeri kavramına paralel olarak emeğin sömürülme riskinin giderek arttığı sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** *Çalışma Hayatı, İşyeri, Kitle Çalışması, Ortak Çalışma Alanları, Sıfır Saat Sözleşmesi.*

## Atf için:

Küçük Aksu, S.. (2023). Çalışma Hayatının Dönüşümünde Yeni Çalışma Türleri ve İşyeri Kavramı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 33, ss. 204-227.

1 Doktora Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul/Türkiye, saniye.kucuk@giresun.edu.tr (Öğr. Gör. Giresun Üniversitesi Eynesil Kamil Nalbant MYO)

## NEW TYPES OF WORK AND THE WORKPLACE CONCEPT IN THE TRANSFORMATION OF WORKING LIFE

### Abstract

*The change undergone in working life is the emergence of different types of employment from traditional types of employment with technological developments. In this type of employment, it seems the employee does not work full-time depending on an employer, no employment guarantee and the obligation for the work to take place in a physical place disappears. Now works is done through virtual platforms with technology, so the workplace concept is becoming virtualized. This article discusses changes in the workplace, crowd working, coworking spaces, and zero-hours contracts. In crowd working, it is seen that the workplace has become virtualized with digitalization, it is seen that the employee on zero-hours contracts works without being connected to a single employer and workplace. In coworking spaces, it is noteworthy that employees in different professions work by sharing the same environment and that the traditional workplace concept has been transformed. In this employment type, which provides a cost advantage for employers, it seems that it is unclear who and how the measures related to the protection of the employee will be taken. This study concluded that the risk of exploitation of labor increases gradually in parallel with the concept of virtualized workplace.*

**Keywords:** *Work life, Workplace, Crowd-working, Coworking Spaces, Zero Hour Contracts.*

## GİRİŞ

Günümüzde insanoğlunun yaşamını sürdürmesi amacıyla gerçekleştirdiği çalışma olgusu, geçmiş dönemlerde farklı anlamlara gelmekte idi. Nitekim ilkel toplumlarda çalışma olgusuna bakıldığında, çalışma bir işverenin emri ve otoritesi altında gerçekleştirilen bir eylem değil, insanların günlük ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yaptıkları bir uğraş olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma olgusunun günümüzdeki anlamını kazanması Sanayi Dönemi ile başlamıştır. Bu dönemde insanlar fiziki bir mekânda, belirli bir işverenin emri ve otoritesinde mesai kavramı ile çalışmaya başlamışlardır. Bu koşullar gerçekleştiği takdirde işçi emeğinin karşılığı olarak ücret almış ve geçimini bu ücret aracılığı ile sağlamıştır.

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, küreselleşme ve üretim süreçlerinde meydana gelen değişimler çalışma hayatının değişime uğramasına neden olmuş, bu değişim işgücünün niteliğini de etkilemiştir. Nitelikli işgücü bir işverene bağlı olarak fiziki bir mekânda çalışmaktansa istediği zaman, istediği yerden çalışmayı tercih etmiştir. Bu tercihler yeni çalışma türlerinin ortaya çıkmasına neden olmuş ve çalışma eylemi geleneksel çalışma anlayışının aksine işyerinden uzak bir şekilde gerçekleşmeye başlamış, bu durum işyeri kavramının giderek bulanık bir hal alması ile sonuçlanmıştır.

İşyeri kavramının bulanıklaştığı kitle çalışmasında iş, sanal platformlar aracılığı ile yapılmakta, fiziki bir işyeri bulunmamaktadır. Ortak çalışma alanlarında ise, farklı mesleği icra eden çalışanlar aynı çalışma alanlarını kullanmaktadır. Bu durum bilgi paylaşımı, iş yaşam dengesinin sağlanması gibi birtakım avantajlar sağlamakla beraber, çalışanda mahremiyet algısı, gizlilik ve örgütsel bağlılıkta azalma vb. olumsuz durumlara neden olmaktadır. Bir diğer yeni istihdam türü olan sıfır saat sözleşmelerinde ise, çalışan ihtiyaç halinde çağrılmaktadır. Bu sözleşmelerde çalışanın sessiz dönemlerde başka bir işyerinde ve başka bir işveren ile çalışma imkânı bulunmaktadır. Dolayısı ile çalışanın tek bir işverene ve işyerine bağlı olduğu bir durumdan söz edilememektedir. Engelli, kadın ve bakım sorumluluğu bulunan bireyler tarafından sıklıkla tercih edilen bu istihdam türleri, işverenler açısından da esnekleşme ve uzaklaştırma stratejileri kapsamında tercih edilmektedir. Nitekim bu istihdam türlerinde, standart istihdam ilişkisinin aksine, çalışanın tam süreli bir iş sözleşmesi ile çalışmadığı, ücret ve istihdam garantisi sağlanmadan ve tek bir işyerine bağlı olmadan çalıştığı görülmektedir. Çalışanların, işçi yerine serbest yüklenici, bağımsız çalışan vb. olarak tanımlandıkları bu

istihdam türlerinde iş sağlığı ve güvenliği, sosyal koruma ve işyeri aidiyeti kapsamındaki sorunların çözümü belirsizlik taşımaktadır. Bahsedilen bu durumlar emeğin sömürülmesini kolaylaştırmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, kitle çalışması, ortak çalışma alanları ve sıfır saat sözleşmelerinin avantajlarını ve dezavantajlarını değerlendirerek, bu istihdam türlerinde işyerinin değişimini ve bu değişimin sonuçlarını ortaya koymaktır. Araştırmanın yöntemi bu istihdam türlerinin incelendiği literatürün taranması ve ILO, EUROFOUND gibi uluslararası kuruluşların çalışma hayatına yönelik araştırmalarına dayanmaktadır.

Makalenin birinci bölümünde tarım toplumlarından sanayi sonrası topluma kadar çalışma hayatında yaşanan dönüşüm ele alınmıştır. İkinci bölümde yaşanan bu dönüşüm sonucunda ortaya çıkan yeni istihdam türlerinden olan kitle çalışması, ortak çalışma alanları ve sıfır saat sözleşmelerinin avantajları ve dezavantajları açıklanmıştır. Bu doğrultuda bu istihdam türlerinde iş ilişkisinin nasıl kurulduğu ve teknolojik gelişmeler sonucunda geleneksel çalışma ilişkisinin dönüşümü detaylı olarak ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise bu istihdam türlerinde işyeri kavramının değişimi ele alınmış ve sanallaşan işyerinin hem işverenler hem de çalışanlar açısından ortaya çıkardığı sonuçlar değerlendirilmiştir.

## 1. Çalışma Hayatının Dönüşümüne Genel Bir Bakış

Geçmişten günümüze toplumsal, sosyal ve ekonomik hayatta meydana gelen değişiklikler şüphesiz çalışma hayatını da doğrudan etkilemiştir. İkel toplumlardan günümüze kadar çalışma kavramına yüklenen anlam zamanla değişmiştir. Sanayi Dönemi'nde çalışma, fiziki bir mekânda ve bir işverene bağlı olarak gerçekleşen bir eylem halini almıştır. 1980 sonrası yaşanan küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve neoliberal politikalar, hayatın her alanında teknolojinin kullanımını artırmış, bu durum çalışma hayatının dijitalleşmesini hızlandırmıştır. Dönüşen ve dijitalleşen çalışma hayatı, Sanayi Dönemi'nin aksine fiziki bir mekân olmadan, birden fazla işverenle ya da bir işverenin emri ve otoritesi altında olmadan gerçekleşen yeni çalışma türlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Ören ve Yüksel, 2012, s.36- 37).

### a. Sanayi Dönemi Öncesinde Çalışma Hayatı

İkel toplumlarda çalışma olgusu günümüz çalışma olgusundan oldukça farklıdır. Doğayı tanımayı amaçlayan ve doğa ile mücadele eden ilkel insanlar, geçimlerini avcılık ve toplayıcılık yaparak sağlamışlardır. Hayvanları avlayarak,

balık tutarak hayatta kalan insanlar kendi aralarında cinsiyete dayalı işbölümü yapmışlar; erkekler avcılık yaparken, kadın ve çocukların görevi toplayıcılık yapmak olmuştur. Vahşi hayvanlardan korunmak amacıyla geliştirilen aletler insanlığın gelişimini olumlu yönde etkilemiştir. Avcılık ve toplayıcılık yaparak geçinen insanlar bir süre sonra toprağı işlemeye ve tarımla uğraşmaya başlamış, bu durum verimliliğin ve üretimin artması ile sonuçlanmıştır. Tarımın gelişmesi bazı insanların toprak mülkiyetine el koyması ile sonuçlanırken mülksüz insanlar ise köle durumuna gelmiştir. Köleci toplumlarda, köleler çalışmakla yükümlü bireyler olarak görülmüş, çalışma olgusu kölelere özgü aşağılık bir eyleme dönüşmüştür. Köleler dışındaki insanlar ise sanat, spor gibi faaliyetler ile zaman geçirmişlerdir (Ören ve Yüksel, 2012, s.44- 45).

10. yy'dan Sanayi Devrimi'ne kadar olan toplum düzeni ise feodal yapıdır. Esasında feodal yapıda serf olarak adlandırılan çalışanlar Antik Çağ'da köle olarak çalışanlardan pek de farklı değildir. Aralarındaki en temel fark ise serflerin köleler gibi alınıp satılamaması ve yaşadıkları araziye ekip biçmekle sorumlu olmalarıdır. Bu sistemde çalışmaya verilen önem aile üyelerine bakabilmek ve toprak ağasına verilen sözlerin tutulması ile ilgilidir (Keser ve Kümbül Güler, 2021, s.79). Dini değerlerin ön planda olduğu bu dönemde cennet inancı ile birlikte, daha önce kölelere özgü bir eylem olarak kabul edilen çalışma eylemi, Yahudi öğretisinde günahların kefareti, Hristiyanlar için ise Tanrıya hizmet olarak yorumlanmıştır. 16. yy'da Protestan ahlakında ise çalışma eylemi insanlar için Tanrı'ya ulaşmanın bir yolu olarak görülmüş, çalışma kavramı kutsanan bir faaliyet haline gelmiştir (Veal, 2004, s.20).

Tarım toplumlarında kentlerde zanaat üretiminin de yaygın olduğu görülmektedir. Zanaat üretimi sanayi toplumunun işçi- işveren ilişkisine benzer bir ilişkiyi bünyesinde barındırmaktadır. Küçük ölçekli üretimi kapsayan zanaat üretiminde işi gerçekleştiren kişi ustadır ve üretim küçük atölyelerde tüm çalışanlar ile birlikte gerçekleştirilir. Usta, üretim süreci boyunca çırağına işi öğretmenin yanı sıra ahlaki ve davranışsal bir takım beceriler de kazandırır. Çırağın mesleği öğrendikten ve belirli kazanımları elde ettikten sonra kalfa olma hakkı kazandığı bu sistemde, zanaatkârlık ilişkisi sadece ustanın insafına bırakılmamış zanaat birlikleri tarafından sıklıkla denetlenmiştir (Tokol ve Alper, 2018, s.10- 11).

## **b. Sanayi Dönemi'nde Çalışma Hayatı**

Çalışma hayatının geçirdiği en büyük dönüşümlerden biri kuşkusuz 18. yy'ın sonlarına doğru İngiltere'de buharlı makinenin icadı ile başlayan Sanayi Devrimi'dir. Sanayi Devrimi üretim sistemini kökten değiştirmiş; makineleş-

me sonucunda kitle üretiminin yaygınlaşmasını sağlamıştır. Bunun yanı sıra bu dönem ulaşım ve iletişim ağlarında birçok gelişmeyi hızlandırmış, üretilen ürünler farklı ülkelere ihraç edilerek tüketici sayısında artışlar yaşanmıştır (Öcal ve Altıntaş, 2018, s. 2069- 2071).

Tarıma dayalı ekonomik yapıdan devasa fabrikalarda kitle üretimi yapılarak standart malların üretildiği bir döneme geçişin başlangıcı olan Sanayi Devrimi, loncalarda usta çırak ilişkisine dayanan çalışma ilişkilerini patron-işçi ilişkisine dönüştürmüştür. Bu dönemde loncalarda ürünün her aşamasında bilgi sahibi olan çalışan, iş bölümü ve uzmanlaşma yolu ile işin sadece bir kısmında uzmanlaşarak işe yabancılaşmıştır. Dönemin teknolojik gelişmelerine ve çalışma düzenine ayak uydurmakta zorluk yaşayan çalışanlar vasıfsız işçi rolünü almışlardır. Köylerde toprağın verimsizleşmesi göç hareketini başlatmış, köyden kente göç edenler her ne kadar ilk dönemlerde iş bulma konusunda kolaylıklar yaşasa da zaman içinde artan emek arzı, emek talebini karşılayamamış ve işsizlik dönemin en büyük problemlerinden biri haline gelmiştir. Köyden kente göç ederek mülksüz hale gelenlerin geri dönme şansları da olmamış ve her türlü kötü koşulu kabul etmek zorunda kalmışlardır (Lordoğlu, Özkaplan ve Törüner, 1999, s.21). Sanayi Dönemi'nin çalışma hayatına yönelik genel görünümüne bakıldığında dikkati çeken özellikler şunlardır (Giddens, 2012, s.793; Keser ve Kümbül Güler, 2021, s.84, 89; Şenkal, 1999, s.18):

- Sanayi Dönemi'nde iş, tarım toplumunda olduğu gibi tarlada değil, fabrikada yapılmaya başlanmış, bu durum köyden kente büyük kitleler halinde göç edilmesine yol açmıştır. Köyde tarlada çalışan insanların fabrikalardaki çalışma disiplinine alışması için çalışma kavramı yüceltilmiştir.
- Günlük yaşam çalışma sürelerine göre belirlenmiş; çalışma saatleri artmış ve çalışma yaşamına ilişkin kavramlar ortaya çıkmıştır.
- İşçiler uzun saatler çok düşük ücretlerle çalışmış, bir süre sonra bu duruma isyan ederek sendikalar kurarak örgütlenmişlerdir.
- Köyden kente göç edenler vasıfsız, küçük zanaatçılar vasıflı işgücü yerine kullanılmış, usta ve kalfalar ise işçi konumuna yerleşmiştir. Bu durum Marx'ın proletarya olarak bahsettiği işçi sınıfının doğmasına neden olmuştur.
- Bu dönemde iş en küçük parçalara bölünerek işbölümü ve uzmanlaşma çalışma yaşamına egemen olmuştur. Bunun sonucunda çalışma etkinliği işçiyi kendisine ve emeğine yabancılaştıran bir etkinlik haline dönmüştür.

Sanayi Dönemi'nin çalışma anlayışı günümüz çalışma kültürünün başlangıcı olarak kabul edilebilir. Bu dönemde emek ve sermaye arasında yoğun çatışmalar yaşanmış, bu çatışmaların sonucunda işçiler bir süre sonra sendikalar kurarak örgütlenmişlerdir. Bu döneme hâkim olan liberal iktisat düşüncesi uzunca bir süre çalışma hayatına müdahale edilmemesi gerektiğini vurgulasa da bir süre sonra devlet müdahalesi ile çeşitli yasalar çıkartılarak çalışma saatleri, ücret, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ve çocuk işçiliği gibi konular öncelikli olarak düzenlenmiştir (Ören ve Yüksel, 2012).

### **c. Sanayi Dönemi Sonrası Çalışma Hayatı**

Sanayi Dönemi'ne ait katı üretim ve birikim rejimi Fordizm, standart ve rutin iş süreçlerinden dolayı bir süre sonra bunalıma girmiştir. Bu bunalım sonrasında yeni bir üretim ve birikim rejimi olan Post-fordizme geçilmiştir. Bu üretim rejiminde, emeğin makine ile ikame edildiği, kısıtlandığı ve sürekli olarak denetlenmesinin yerinin yüksek teknolojinin aldığı, çalışanların daha esnek hareket edebildiği ve çalışmanın daha etkin bir şekilde gerçekleştirildiği bir dönem başlamıştır (Parlak, 1999, s.84). Bu dönemi geçmiş dönemlerden ayıran en belirgin özelliği bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızlı bir şekilde gelişmesi ve bu gelişimin çalışma hayatını da şekillendirmesidir (Kurtulmuş, 2012, s.161).

Sanayi sonrası toplumda ekonomik yapıda bir dönüşüm olmuş, malların üretiminde hizmet sektörüne yoğunlaşmıştır. Hizmet sektöründe yapılan işlere paralel olarak, Sanayi Dönemi'nin yarı vasıflı işçilerinin yerini artık beyaz yakalılar olarak adlandırılan yeni bir işçi sınıfı almış, istihdamda bilim insanları, mühendisler, teknisyenler gibi teknik ve profesyonel sınıfın sayısında bir yükseliş olmuştur. Sanayi ötesi toplum teorilerinin öncü isimlerinden olan Daniel Bell bu toplumda yeni değerlerin bilgi olduğunu belirterek bilginin artan önemine dikkat çekmiştir (Bozkurt, 2014, s.20- 28).

Sanayi sonrası toplumda, imalattan bilgi ekonomisine geçiş süreci çalışma hayatında iş günü kavramının giderek kısılmasına neden olmuştur. Bilgi teknolojisi ve internetin gelişimi çalışan için dünyanın küçük bir işyeri olarak kullanılmasını kolaylaştırmıştır. Bu dönemde çalışanlar için boş zaman kavramı önem kazanmıştır (Naiman, 2016). Çalışma hayatında fiziki bir işyerinde mesai yaparak gerçekleşen geleneksel anlayışın yerini, fiziki bir işyerinin bulunmadığı yeni çalışma modelleri almaya başlamıştır. Bu çalışma biçimleri işgücü piyasalarına girme konusunda birçok engel ile karşılaşan kadın ve engelli gibi dezavantajlı gruplar için fırsatlar yaratırken, çalışan hakları açısından birtakım olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir (Keser ve Kümbül Güler, 2021, s.97).

## 2. Yeni Çalışma Türleri

Sanayi sonrası toplumda bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi çalışma hayatının dönüşümünü hızlandırmıştır. Son zamanlarda hem çalışanlar hem de işverenler tarafından standart olmayan istihdam türleri tercih edilmektedir. Bu çalışma türlerinden birkaçı kitle çalışması (crowd working), ortak çalışma alanları (coworking spaces) ve sıfır saat sözleşmesi (zero hours contract) ile çalışmadır.

### a. Kitle Çalışması (Crowd working)

Kitle çalışması, belirli bir problemin çözülmesi ya da ücret karşılığında mal ve hizmet sağlamak için kuruluşların veya bireylerin başka bir kuruluş ya da bireylere ulaşmasının bir platform aracılığıyla sağlandığı istihdam şeklidir. İstihdam ilişkisinin süreklilik arz etmediği bu istihdam formunda geleneksel çalışmada sadece bir çalışan tarafından yapılan iş, sanal bir işçi havuzuna sunulmaktadır (Howe, 2006'dan Akt. Felstiner, 2011, s.145). Herhangi bir işin kitle çalışması yoluyla yapılabilmesi için belirli aşamalar vardır. İlk aşamada müşteri, bir işin kitle çalışması ile daha iyi şekilde yapılacağına ilişkin bir görüşe varır. İkinci aşamada belirli bir kitleye ya da daha geniş bir gruba yönelik bir çağrı başlatılır. Üçüncü aşamada müşteri kitleden gelen teklifleri toplar ve son aşamada bu teklifleri değerlendirerek içlerinden birini seçer (Wexler, 2011, s.8-9).

Her görev için uygun olmayan bu istihdam formu yazılım geliştirme, veri tabanı oluşturma, belge tarama, reklam endüstrisi ve logo hazırlama gibi işlerde sıklıkla kullanılır (Kittur vd., 2013, s.1302; Felstiner, 2011, s.150). Örneğin; İspanyol Adtriboo.com platformunda reklamı yapılan en yaygın görevler kurumsal imaj tasarımı, video üretimi, ses düzenleme, metin geliştirme gibi işlerdir. Amazon Mechanical Turk'te ise veri toplama, görüntü tarama, görsel işitsel materyalden transkripsiyon ve yazı gibi görevler sunulmaktadır (EUROFOUND, 2015, s.107).

Geleneksel istihdam biçimlerinden birçok yönüyle ayrılan bu istihdam formunda kalabalık kaynak sağlayıcı, alıcı, talep edici gibi isimlerle adlandırılan bir müşteri ve bir çalışan vardır. Müşteri ile çalışanın eşleştirilerek görevlerin yerine getirilmesi çevrimiçi bir platform aracılığı ile sağlandığı için teknoloji faktörü önemlidir. Bu nedenle kitle çalışması organizasyonları, bireyleri ve iş süreçlerini birbirine teknoloji vasıtasıyla bağlayan sosyo-teknik bir çalışma şekli olarak ifade edilebilir. Müşteri ile çalışan arasındaki ilişkiye mümkün olduğu kadar karışmamayı tercih eden platformun çalışan ile ara-



sında resmi bir sözleşme bulunmazken, müşteri ile çalışan arasında da resmi bir sözleşmenin olmadığı ancak karşılıklı olarak bir anlaşmanın var olduğu bilinmektedir. Bu istihdam formunda müşteri, çalışan tarafından gerçekleştirilen görev sonucunda, çalışana ücret ödemenin yanı sıra çalışana puanlama imkânına sahiptir. Çalışan, platform aracılığı ile kendisine teklif veren müşterinin işini belirtilen sürede yapmadığı takdirde puanı düşmektedir. Puanı düşen çalışan platform üyeliğinin sonlandırılması riski ile karşılaşmaktadır (Kittur vd., 2013, s. 1302, 1310).

Yasal mevzuat konusunda net bir çerçeve belirlenmeyen kitle çalışmasında, her ülkede farklı uygulamalar dikkati çekmektedir. Almanya'da bu istihdam formu ile çalışanlar kendi hesabına çalışan olarak kabul edildikleri için İş Kanunu'ndan doğan izin ve sosyal koruma gibi haklara sahip değildirler (Klebe ve Neugebauer, 2014, s.5). Genel olarak platform çalışanların yaş sınırı 18'dir ve bazı platformlar çalışanları sisteme dâhil etmeden önce, daha öncesinde yapılmış işlerinden örnek istemek vb. gibi birtakım kriterler belirlemektedir. Örneğin; Alman Clickworker platformunu kullanan çalışanların öncelikli olarak bir teste girmesi ve çalışmalarını sunmaları beklenir. Sunum sonrası çalışmalar puanlanır ve bu puanlar çerçevesinde çalışanlara belirli görevler sunulur. Bazı platformlar, ödeme süresi ve şekli gibi konuları taraflara bırakmaktadır. Benzer şekilde Çek Cumhuriyeti Topdesigner.cz platformu da kaliteli hizmet sunabilmek için, çalışanlara platformun faaliyetlerine katılmadan önce, uzmanların onayından geçmiş 3 çalışma sunmalarını şart koşar. Danimarka'da Boblr sitesinde başlatılan görevler yayınlanmadan önce kalite kontrolünden geçirilerek anlaşılır olmasına özen gösterilir (EUROFOUND, 2015, s. 110).

### ***a. Kitle Çalışmasının Avantajları ve Dezavantajları***

Çalışma hayatında yaşanan teknolojik gelişmeler sonucunda ortaya çıkan çalışma türlerinden biri olan kitle çalışması, hem çalışanlar hem de işverenler açısından birtakım avantajlar ve dezavantajlar yaratmaktadır.

Kitle çalışmasında, işverenlerin kitle kaynaklarını stratejik olarak kullandığı durumlarda çeşitli avantajlar sağlayacağı kesindir. En önemli avantajlardan biri yeterince geniş bir ağ havuzu imkânı verildiğinde kitle çalışması ile her boyutta görevlerin yerine getirilebilmesidir. İşgücünün küreselleşmesine imkân veren bu istihdam formu dünyanın bir ucundaki işgücünün örgütlenmesine imkân verirken, lojistik sıkıntılar olmadan kaynakların kullanılmasına olanak verir. Fiziki bir işyerinin olmadığı kitle çalışmasında, işyerinde aydınlatma ve yemek gibi giderlerin olmaması işveren için maliyet avanta-

jı sağlamaktadır. Fiziki bir işyerinin bulunmaması işyeri denetimi yapacak personel ihtiyacını ortadan kaldırmakta ve çalışanın kim tarafından ve nasıl denetleneceği hususunu belirsizleştirmektedir. Bununla birlikte, şirketlerin belirli yöntemleri kullanarak yeniden yapılanması ve kitle çalışması gibi platform temelli çalışmayı benimseyerek verimliliklerini artırması, şirketlerin esnekleşmesini böylece nitelikli çalışanların başvuru yapmasıyla çalışan seçme ve işe alma aşamalarından maliyet avantajı sağlamasını kolaylaştırmaktadır (Felstiner, 2011, s.152; Mieszkowski, 2006).

Müşteriler ve çalışanlar için öğrenme fırsatları ve kendi kendine pazarlama yapma fırsatını doğuran kitle çalışması, işgücü piyasalarında iş sözleşmesi ile bir işverene bağlı olarak çalışan ancak çeşitli sebeplerle ek iş yapmak isteyenler tarafından da sıklıkla tercih edilmektedir (Klebe ve Neugebauer, 2014, s.5).

Çalışanlar açısından işgücü piyasalarının durgun olduğu dönemlerde alternatif iş fırsatlarına ulaşma konusunda kolaylık sağlayan kitle çalışması, işgücünün suistimal edilmesini kolaylaştırmaktadır. Çalışanların hukuki statüsünün net olarak belli olmaması ve genellikle serbest meslek sahibi olarak adlandırılması asgari ücretten yararlanmalarını engellemektedir. Bunun yanı sıra çalışanların sosyal güvencesinin ve sendikalaşma hakkının olmaması çalışanlar açısından oldukça dezavantajlı bir durumdur (Jäger, Zilian, Hofer ve Füllsack, 2019, s.783, 785). Bu durum çalışanların emek piyasalarında var olan bütün riskleri tek başlarına üstlenmelerine neden olmaktadır.

Bu istihdam formunda çalışanların karşılaştığı riskler yalnızca düşük ücret ve rutin iş süreçleri değil, ayrıca kitle kaynak platformu tarafından otomatik izlenme sistemidir. Çalışan, görevini yerine getirirken aldığı puanlar sonucunda dijital bir itibar oluşturmaktadır. Çalışanın puanının düşük olması, kendisine gelen iş tekliflerini ve dijital itibarını olumsuz etkilemektedir. Bu istihdam formunda çalışanın karşılaştığı risklerin kim tarafından karşılanacağı belirsizdir. Bu nedenle kitle çalışmasında, kitle kaynak platformu ve kitle çalışmanı arasında bilgiye erişim, fikri mülkiyet, iş sağlığı ve güvenliği ile maliyetlerin kim tarafından karşılanacağı hususuna dayalı adil kurallar belirlendiği söylenemez (Durward, Blohm ve Leimeister, 2016, s.285).

Kitle çalışmasında görevler küçük parçalara bölünmüştür; bu durum vasıflı işgücünün vasıfsız işgücüyle değiştirilmesi riskini de ortaya çıkarmaktadır. Konuşma transkripsiyonu ve kopya düzenleme gibi görevlerin çoğunlukla kitle çalışması çerçevesinde yapıldığı dikkat çekerken, bu işlerin vasıf-

sız kişilere verildiği görülmektedir. Bunun yanı sıra henüz yeni bir istihdam formu olan kitle çalışmasının potansiyel müşteriler tarafından bilinmemesi, çalışanlar açısından yeteri kadar iş olmaması anlamına gelmekte; bu durum çalışanları olumsuz etkilemektedir (Kittur vd., 2013, s.1302, 1311).

### ***b. Ortak Çalışma Alanları (Coworking Spaces)***

Çalışma hayatında son yıllarda giderek daha da ilgi duyulan ortak çalışma kavramı, “*çalışan bireylerin, bilgi ve bilgeliği iletişim yoluyla paylaşarak ve ortak bir anlayış altında işbirliği yaparak değer yaratmak için bir yerde bir araya geldikleri bir çalışma biçimi*” anlamına gelir. Ortak çalışma alanlarında dikkati çeken nokta çalışanların aynı meslek, aynı iş ya da kuruluşla sınırlı olmamaları, ayrıca işyeri kavramının olmamasıdır. Serbest çalışanlar, küçük ölçekli girişimciler veya kuruluş üyelerinin ortak çalışma alanlarında aynı işyerini paylaşarak çalıştığı ve esnek bir çalışma ilişkisini tercih ettiği görülmektedir (Uda, 2013, s.2).

Son zamanlarda ortak çalışma alanlarının sayısının önemli ölçüde arttığı dikkat çekmektedir. Deskmag tarafından 2019 yılında yayınlanan Küresel Ortak Çalışma Araştırması’nda ortak çalışma alanlarının son bir yılda neredeyse beşte bir oranında büyüdüğü belirtilmiştir. 2019 yılı sonu itibarıyla dünyada 22.000 ortak çalışma alanı olduğu ve bu alanlarda 2,2 milyon kişinin çalıştığı tahmin edilmektedir. Bunun yanı sıra araştırmada ortak çalışma alanlarının % 11’inin büyük şehirlerde olmak üzere 300’den fazla üyeye ev sahipliği yaptığı ifade edilmiştir (DESKMAG, 2019).

Çalışanların esnek bir şekilde hareket etmesine, ayrıca kendi mesleği dışında çalışanlarla tanışarak sosyalleşmesine imkân veren ortak çalışma alanları, bu özelliği ile istenen bilgiye daha kolay ulaşılmasına olanak sağlamaktadır. Ayrıca giriş çıkış saatlerinin olmaması, kıyafet zorunluluğunun bulunmaması gibi durumlar avantaj olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra ortak çalışma alanlarında müşterilerin tercihlerine göre farklı paketler seçme ve çalışma alanının konforunu belirleme özgürlükleri de mevcuttur (Yıldız, 2021, s.2- 3). Gelişmiş ülkelerde gittikçe yaygınlaşan ortak çalışma alanlarının çalışma yaşamının dijitalleşmesine paralel olarak daha çok geleneksel olmayan çalışma biçimlerinde tercih edildiği görülmektedir. Bunun yanı sıra bu alanlar kolay ulaşılabilen merkezi yerlerde konumlandırılmaktadır. Örneğin; Almanya’da çoğu ortak çalışma alanının Berlin ve Hamburg gibi şehirlerde konumlandığı dikkat çekmektedir (Eichorst, 2012).

### ***c. Ortak Çalışma Alanlarının Avantajları ve Dezavantajları***

Çalışmanın dönüşümü sonucunda çalışanların tercihleri de giderek değişmektedir. Artık çalışanlar sınırlı bir mekânda çalışmak yerine değişken bir mekân da çalışmayı tercih etmektedir. Bu durum ortak çalışma alanlarının sayısını giderek artırmaktadır. Ortak çalışma alanları hem çalışanlar hem de işverenler açısından avantajlı ve dezavantajlı durumlar yaratmaktadır.

Ortak çalışma alanlarının en büyük avantajlarından biri ev ortamında çalışan bireylerin karşılaştığı sosyal izolasyon sorununu çözerek çalışanların iş yaşam dengesinin sağlanmasına faydalı olmasıdır. Bununla birlikte bu çalışma alanlarının çalışanlara kazandırdığı esneklik de tercih edilme sebeplerinden biridir. Nitekim çocuk bakım odaları bulunan ortak çalışma alanları, ofiste çalışan çocuklu ebeveynler için bir avantajdır. Ortak çalışma alanlarında bireyler görevleri kendileri yönlendirerek iş organizasyonunda esneklik sağlamakta, aynı ya da farklı işi yapan bireylerle bir arada bulunup bilgi paylaşımı yaparak kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sağlamaktadırlar (EUROFOUND, 2015, s.126; Leclercq-Vandelannoitte ve Isaac, 2016, s.7).

Ortak çalışma alanlarının başarılı olması durumunda yeni kurulan şirketler, bu alanları tercih ederek yeni projeler de üretebilirler. Bu durum, dinamik ve yenilik odaklı sektörler açısından işgücü piyasalarına katkı sağlar. Ayrıca ortak çalışma alanlarının genellikle metropollerde yer alması kentsel gelişime ve bu kentlerde yapısal değişikliklere öncü olmaktadır. Bunun yanı sıra herhangi bir işverene bağlı olmayan bağımsız çalışanların bu çalışma alanlarını kullanması işgücü piyasalarında etkileşimin artmasına fayda sağlar (Merkel ve Oppen, 2013, s.2, 4). Bununla birlikte, evde çalışan ancak internet erişim problemi ya da çalışma ortamının olmaması gibi sebeplerle verimliliği düşük olan bireyler, ortak çalışma alanlarındaki imkânlardan faydalanarak evde çalışmanın dezavantajlarından kurtulabilirler.

Ortak çalışma alanları, daha çok serbest meslek sahipleri ve küçük işletmeler tarafından tercih edildiği için çalışma koşullarının yasal olarak korunduğu söylenemez. Bu durum, çalışanların standart iş ilişkilerinden doğan haklardan yoksun kalmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte ortak çalışma alanlarında çalışanlar birbirlerine yakın olarak çalıştığı için gizlilik ve güvenlik konusunda sıkıntılar yaşanması muhtemeldir. Açık ofislerin bulunduğu bu alanlarda çalışanların mahremiyet problemi yaşaması ve verimliliklerinin düşmesi riski vardır (Leforestier, 2009, s.13- 14). Bu çalışma alanlarında, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin nasıl ve hangi işe göre alınacağı ile

sorumluluğun kimin üzerinde olduğu gibi birçok sıkıntı mevcuttur. Bunun yanı sıra ortak çalışma alanlarının herkese açık olması ve çalışanın çalışma ortamını tasarlama imkânının bulunmaması, çalışan açısından olumsuz sonuçlar yaratabilir.

İşyeri maliyetlerini ve çalışanların işe gidip gelme maliyetlerini azaltan ortak çalışma alanlarının sayısı giderek artmaktadır. Bugün çoğu şirkette dahili ortak çalışma alanlarının ve masa paylaşım uygulamalarının kullanıldığı görülmektedir. Bunun yanı sıra geleneksel şirketlerin de mobil çalışanları için ortak çalışma alanlarını etkin bir şekilde kullandığı görülmektedir (Johns ve Gratton, 2013). Ortak çalışma istihdam formu, işin nerede, nasıl ve ne zaman yapılacağına ilişkin sorularla coğrafi olarak dağıtık ve organize çalışmanın yeni bir yolu olarak ortaya çıkmıştır. Bu çalışma alanları birçok coğrafyada hızlı olarak geliştiği için üst düzey yöneticiler nasıl bir yol izlemeleri gerektiği konusunda tartışmaktadır. Ortak çalışma alanları en yetenekli kişileri seçebilmek için iyi bir yol olabilir. Ancak ortak çalışma alanlarını kullanan şirketlerin kaliteyi teşvik etmeleri, bağlantı ve işbirlikleri için kendilerini tanıtmaları gerekmektedir (Leclercq-Vandelannoitte ve Isaac, 2016, s.8).

#### ***d. Sıfır Saat Sözleşmeleri (Zero Hours Contracts)***

Sıfır saat sözleşmeleri özellikle Birleşik Krallık'ta yaygın olarak tercih edilen, esnek çalışmaya dayalı ve maliyetleri düşürücü çalışma biçimlerinden biridir. İşverenlere ihtiyaç halinde çağırabileceği bir çalışan havuzu sunan sıfır saat sözleşmeleri, çalışana ücret garantisi sağlamamaktadır. İşverenlerin iş teklif etme zorunluluğunun bulunmadığı sıfır saat sözleşmelerinde, çalışanlar da kendilerine sunulan işleri kabul etmek zorunda değildirler. Günümüzde değişen çalışma koşulları ve esneklik arayışları bağlamında perakende ve konaklama endüstrilerinde birçok şirketin, personellerini sıfır saat sözleşmeleri ile işe aldığı görülmektedir (ACAS, t.y.'den Akt. Pyper ve Harari, 2013, s.3). Birleşik Krallık'ta sıfır saatlik çalışmanın yaygınlığı ve temel özellikleri hakkında yapılan İşgücü Anketi'ne göre sıfır saat sözleşmeleri ile çalışanların beşte ikisinden fazlası Sosyal Bakım, Sağlık, Barınma ve Yemek Hizmeti sektörlerinde çalışmaktadır. Nitekim bu çalışanlar, Konaklama ve Yemek Hizmetlerindeki toplam istihdamın %11'ini, Sanat sektöründeki istihdamın %9'unu oluştururken, Sağlık ve Sosyal Bakım sektöründe istihdamın %4'ten fazlasını oluşturmaktadırlar (Adams ve Prassl, 2018, s.11).

2010-2018 yılları arasında Birleşik Krallık'ta sıfır saat sözleşmeleri ve bu sözleşme ile çalışanların oranlarında büyük bir artış görülmüştür. Nitekim sözleşmelerin yaklaşık % 6'sı sıfır saat sözleşmesi iken çalışanla-

rın % 3'ü de sıfır saat sözleşmesi ile çalışmaktadır. Bu sözleşme türü ile çalışanların tam süreli çalışanlara göre haftalık çalışma süresi daha azdır. 2013 yılında Birleşik Krallık'ta sıfır saat çalışanlara uygulanan bir ankette çalışanların standart iş sözleşmesi ile çalışanlara göre iş-yaşam dengesinden daha memnun oldukları belirlenirken, sözleşmelerin yapısından kaynaklı istikrarsızlık nedeniyle çalışanların gelecek riskini arttırdığı ve psikolojik açıdan çalışanlara zarar verebileceği görülmüştür (Avram, 2020, s.4- 5). İngiltere Ulusal İstatistik Ofisi tarafından sıfır saat sözleşmeleri, çalışan ile çalışma saati karşılığı anlaşma yapılmayan, çalışana fiilen çalıştığı saat üzerinden ücret ödenen bir sözleşme türü olarak ifade edilmiştir (Adams ve Prassl, 2018, s.3). Çalışanlara ücret ve istihdam garantisinin sağlanmadığı, bu istihdam formunun kullanılmasının üç esas amacı vardır. Bu amaçlar şu şekildedir (Brinkley, 2013, s.7):

- Sıfır saat çalışması, işin düzensiz ve belirsiz olduğu durumlarda işgücü arz ve talebini eşleştirecek maliyeti düşürmek amacıyla tercih edilir.
- Sıfır saat sözleşme ile çalışanlar işçi statüsünde değildirler. Bu durum çalışanların sosyal koruma, analık izinleri ve haksız fesihden korunma gibi haklardan yoksun olmasına neden olmaktadır. Bu durum firmalar açısından işgücü maliyetlerini düşüren bir unsurdur.
- Tam süreli bir işte çalışmak istemeyen, esnek çalışmayı tercih eden bireyler için uygun bir istihdam biçimidir.

İşverenler, sıfır saat sözleşmeleri ile standart istihdam ilişkisinden kaynaklanan birçok yükümlülükten kaçınarak işgücünün kullanımında esneklik kazanmaktadır. Nitekim sıfır saat sözleşmelerinde, bir iş ilişkisinde tarafların işçi ve işveren statüsüne sahip olması için gereken unsurların bazıları eksiktir ya da hiç yoktur. Bunlara örnek olarak, işveren tarafından işçiye iş verme zorunluluğu, tarafların arasında karşılıklı yükümlülüklerin olması ile işçinin işverenin emri ve otoritesi altında olmayı açık veya zımni olarak kabul etmesi gösterilebilir. Bu sözleşme türünde işveren tarafından işçiye iş sağlanması ve ücret ödenmesi sorumluluğunun düzenli olarak gerçekleşmediği görülür. Ayrıca çalışanın, tek bir işverenin emri ve otoritesi altında, kişisel ve ekonomik olarak ona bağlı olmadığı ve tek bir işyerinde çalışma zorunluluğu bulunmadığı bilinmektedir. Çalışan istediği takdirde birden fazla işyerinde çalışabilmekte ya da sanal platformlar aracılığıyla farklı istihdam formlarını tercih edebilmektedir (Pyper ve Harari, 2013, s.6; Alper ve Kılış, 2020, s. 24). Bu durum sıfır saat sözleşmelerini geleneksel istihdam formlarından ayırmakta ve işyeri kavramının bulanıklaşmasına neden olmaktadır.

### ***e. Sıfır Saat Sözleşmelerinin Avantajları ve Dezavantajları***

Çalışma hayatının esnekleşmesi ve uzaklaştırma stratejileri bağlamında sıklıkla tercih edilen sıfır saat sözleşmeleri, yapısı itibarıyla standart istihdam türlerinden farklıdır. Dolayısıyla bu sözleşmeler hem çalışanlar hem de işverenler açısından avantajlı ve dezavantajlı sonuçlar doğurmaktadır.

Sıfır saat sözleşmeleri niteliği bakımından bazı avantajlar sağlamaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Suzy G. <https://citrushr.com/blog/day-to-day-hr/zero-hours-contracts/>):

- **Esneklik:** Sıfır saat sözleşmeleri iş yükünün fazla olduğu zamanlarda işverene dışarıdan işçi istihdam etme imkânı sağlar.
- **Büyüme:** Yeni bir işletme açan işveren, sıfır saat sözleşmesiyle işçi çalıştırarak fazladan personel almak zorunda kalmayacaktır.
- **Basitlik ve satın alınabilirlik:** Çalışan çalışmadığı dönemlerde işveren ödeme yapmaz.
- **Üretkenlik ve çalışanın elde tutulması:** İşçilerin esnek çalışma şekillerini daha fazla tercih ettiği görülmektedir. Esnek çalışma şekilleri üretkenlik ve işçi çekme konusunda oldukça etkilidir.
- **Seçim:** Sıfır saat sözleşmeleri ile çalışanların genellikle evde bakmakla yükümlü oldukları kişiler vardır. Bu istihdam formu çalışanlara esneklik sağladığı için çalışan hem bakmakla yükümlü olduğu kişiye bakabilecek hem de çalışabilecektir.
- **Kalıcılıkta yardımcı olma:** Sıfır saat sözleşmeleri deneyimsiz kişilerin yeni sektörlere girişi ve kalıcı sözleşmeler için deneyim kazanmasına yardımcı olurken, emekli olan kişilerin de ek gelir elde etmesine imkân verir.

Çalışanlar için esnek çalışma, işgücü piyasalarında ek gelir elde etme ve tecrübe kazanma gibi fırsatlar sunan sıfır saat sözleşmeleri, işverenler açısından ise ihtiyaç duyulan zamanlarda hızlı bir şekilde çalışan ihtiyacının karşılanması, işyeri maliyetlerinin büyük ölçüde azaltılması ve işgücü devir oranının düşürülmesi gibi avantajlar sağlamaktadır (Öztürk ve Yıldırım, 2022).

Sıfır saatlik sözleşmelerin dezavantajları ise şu şekildedir (Suzy G. <https://citrushr.com/blog/day-to-day-hr/zero-hours-contracts/>):

- **İşveren için öngörülemezlik:** Sıfır saat sözleşmesinde çalışanın işi kabul etme zorunluluğu bulunmadığı için işverenin ihtiyaç halinde çalış-



şan bulmakta zorluk yaşaması muhtemeldir. Bu nedenle bu istihdam formunda işverenlerin çalışana önceden haber vermesi önerilir.

- Çalışanlar için öngörülemezlik: Belirsizlik yüksek olduğu için çalışanlar açısından finansal planlama yapmak ve geleceğini planlamak oldukça zordur. Yasal olarak korunan haklarının yeterli olmaması çalışanın risk üstlenmesine neden olur.
- Çalışan üzerinde denetim eksikliği: İşveren sıfır saat sözleşmesi ile çalıştırdığı bir çalışanın başka bir işverene, hatta rakip işverene çalışmasını engelleyemez. Bu durum işverenin aleyhinedir.

Sıfır saat sözleşmeleri, çalışanın ne zaman ve ne kadar süre çalışacağını belli olmadığı ve bu nedenle hazır beklemesi gereken iş ilişkisi kurmaktadır. İşverenin her zaman iş sunma zorunluluğunun olmadığı sıfır saat sözleşmelerinde, ihtiyaç halinde çalışan bulma konusunda da sıkıntılar yaşanabilmektedir (Öztürk ve Yıldırım, 2022, s.72). Çalışanlar için gelir garantisi sunmayan bu sözleşme tipi, çalışana büyük bir belirsizlik ile karşı karşıya bırakmaktadır. Bunun yanı sıra uzun süre istihdam garantisinin sağlanmadığı bu iş ilişkisinde çalışanların sosyal koruma, iş-yaşam dengesi ile iş sağlığı ve güvenliği konularında da sorunlar yaşadığı bilinmektedir (ILO, 2016, s.22).

### 3. Yeni Çalışma Türlerinin İşyeri Kavramına Etkisi

Çalışma hayatında yaşanan dönüşüm kitle çalışması, ortak çalışma alanları ve sıfır saat sözleşmeleri gibi yeni çalışma türlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu çalışma türlerinde esneklikle beraber işyeri, ev ile kamusal alanın birbirine girdiği (Standing, 2014, s.71) ve geleneksel işyeri kavramının değiştiği görülmektedir.

Tarım toplumlarından günümüze kadar çalışma hayatında yaşanan dönüşümler çalışanın, tek bir işverene ve işyerine bağlı çalışma olgusunu da değiştirmiştir. Teknolojinin ilerlemesiyle beraber iş artık uzaktan yapılı hale gelmiş, bu durum işyeri kavramının fiziki anlamını kaybederek sanallaşmasına neden olmuştur (Keser ve Kümbül Güler, 2021, s. 97).

Bilişim teknolojilerinin üretim sürecine entegre edilmesi ve üretimin dijitalleşmesi sonucunda düşük vasıflı işçiler yerini yüksek vasıflı işçilere bırakmıştır. Bu işçiler ise çalışma kavramına farklı anlamlar yüklemekte; istihdam süreci boyunca sadece işyerine katkı sağlamanın ötesine giderek kendilerini geliştirmeye çalışmaktadırlar. Bu durumun bir sonucu olarak boş zaman etiği yaygınlaşırken, gönüllü çalışma kavramları da son zamanlarda oldukça tartışılır bir hal almıştır. Bununla birlikte çalışma kavramının doğasındaki en



önemli değişikliklerden biri farklı istihdam formlarını tercih edenlerin bir işyerinde çalışmayı tercih etmemesi, kendisini bir işverene bağlı ve bir işyerine ait hissedememesidir (Keser, 2010, s.370- 371).

Günümüzde çalışma hayatında yaşanan dönüşüm ile ortaya çıkan kitle çalışması, ortak çalışma alanları ve sıfır saat sözleşmeleri, çalışanlara standart iş sözleşmelerine nazaran hak kaybı yaratmasına rağmen gün geçtikçe daha çok tercih edilmektedir. Bağımsız yüklenici, serbest çalışan, platform çalışanı, sıfır saat çalışanı gibi birçok isimlerle adlandırılan bu yeni çalışan tipi, işyeri kavramının klasik anlamdan uzaklaşarak daha geniş şekilde değerlendirilmesinin bir sonucudur (Çiğdem, 2019, s.192). Nitekim kitle çalışmasında fiziki bir işyeri bulunmamakta, iş sanal platformlar aracılığıyla yapılmaktadır (Felstiner, 2011, s.143). Sıfır saat sözleşmelerinde ise çalışanın bir işverene ve işyerine bağlı olma durumu standart istihdam türlerinden farklıdır. Çalışan, işveren tarafından önceden çağırılmakta, sessiz dönemlerde başka işlerde çalışabilmektedir. Diğer bir deyişle, çalışan açısından fiziki bir işyeri olsa dahi bu işyerine olan bağlılık süreklilik arz etmemekte, örgütsel bağlılık düzeyi düşük olmaktadır (Öztürk ve Yıldırım, 2022, s.71). Ortak çalışma alanlarında da, farklı meslekleri icra edenlerin bir arada çalışarak işlerini yaptıkları (Uda, 2013, s.2) ve işyeri kavramının geleneksel anlamının değiştiği görülmektedir.

Yeni istihdam türleri engelli, kadın ve aile yükümlülükleri dolayısıyla fiziksel bir işyerinde emeğini arz edemeyen işgücünün istihdamda olmasına imkân tanımakla beraber, dijital emek platformları aracılığıyla yapılan işlerde çalışma hayatında ortaya çıkan eşitsizlikleri de engellemektedir (Zyskowski, Morris, Bigham, Gray ve Kane, 2015). Çalışma hayatında internet yaygınlaşmadan önce işe alım sürecinde adayın işyerine gelmesi, mülakat sonucu işe alınması gibi süreçler, kitle çalışması gibi istihdam formları ile artık gereksiz hale gelmiştir. Nitekim bu yeni istihdam formunda, çalışan fiziki bir işyerine gelmeden iş tekliflerini almakta, işini yapmakta ve daha sonra ihtiyaç duyulmadığında hukuki süreçlere gerek duyulmadan iş ilişkisini bitirmektedir (Prassl ve Risak, 2016, s.625).

İşyeri kavramının geleneksel anlamını kaybetmesine neden olan gelişmelerden biri de işverenler tarafından esnekleşme adı altında işçilerin işyeri dışında çalıştırılarak maliyetlerin düşürülmesinin amaçlandığı uzaklaştırma stratejileridir. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sonucunda giderek yaygınlaşan uzaklaştırma stratejileri, işyerinin küçülmesi ile sonuçlanmıştır (Hamblin, 1995, s.478). Artık evden ya da dünyanın başka

bir bölgeden çalışma olanağının var olduğu görülmektedir. Yaşanan bu dönüşüm müşteri memnuniyetini artırmak ve yaratıcılığı artırmak isteyen şirketler için dijital işyeri, çalışanlar arasında iletişimi sağlayarak bir örgüt kültürü yaratmak için de dijital çalışma portalı gibi sanal çalışma alanlarını ortaya çıkarmıştır. Bu gibi sanal portallar çalışma hayatında işyeri kavramının giderek daha da bulanıklaşmasına neden olmaktadır (Eser Ay, 2017). Bulanıklaşan işyeri kavramı çalışma hayatına dair mesai ve dinlenme gibi kavramlarda da anlam kaybına neden olmuştur. Nitekim dijitalleşmenin had safhada olduğu çalışma yaşamında, e-posta ve mesaj gibi uygulamalar ile birlikte çalışana artık günün her saati ulaşma imkânı bulunmaktadır. Sonuç olarak dijitalleşen işyeri çalışanlarda tükenmişlik, uyku sorunları, iş yaşam dengesinin bozulması gibi birtakım problemlere neden olmaktadır (BBC, 2017).

Teknolojik gelişmelere paralel olarak sanallaşan işyeri, iş organizasyonlarında da birtakım değişiklikleri beraberinde getirerek üretim sistemlerinin dijitalleşmesine neden olmuştur. Fiziki bir işyerinde işin yürütülmesi için gerekli olan büro malzemelerinin büyük bir bölümü yeni istihdam türlerinde gereksiz hale gelmiştir. Nitekim bu istihdam türlerinde işin gerçekleştirilmesi için çoğunlukla bilgisayar ve internet bağlantısı yeterlidir (Degryse, 2016, s.53). Bununla birlikte, sanallaşan işyeri çalışanın günün istediği saatinde çalışmasına imkân tanımaktadır. Dolayısıyla işveren, fiziki bir işyerinden kaynaklı olan denetim, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, yemek ve yol gibi maliyetlerden kaçınmaktadır (Felstiner, 2011, s.152).

Yaşanan dönüşümler sonucunda işverenin talimat verme yetkisine sahip olduğu, herhangi bir organizasyon dâhilinde yapılan çalışmalar da işyeri kapsamında sayılmıştır. Yapılan tanımlamalarda iş organizasyonu kavramının üzerinde durulmuştur. Nitekim Türk İş Kanunu madde 2/f.3'de "*işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür*" (İş Kanunu, 2003, md.2/ 3) şeklinde tanımlanmaktadır. Bu nedenle geleneksel iş ilişkisinde fiziki mekânla sınırlandırılan işyeri kavramı, çalışma hayatında yaşanan teknolojik dönüşümle beraber sınırları aşarak işverenin kurduğu iş organizasyonu kapsamında değerlendirilmektedir (Namlı, 2019, s.171). Ancak iş organizasyonu kavramının da işyerinin muğlaklaşması sorununa çare olmadığı görülmektedir. Nitekim kitle çalışması gibi istihdam türlerinde platformlar kendilerini işveren, çalışana ise işçi olarak kabul etmemekte ve ortada bir iş ilişkisinin var olmadığını ileri sürmektedirler.

## Tartışma

İlkel toplumlardan bugüne kadar çalışma hayatında yaşanan dönüşümde bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişim şüphesiz çok etkilidir. Teknolojik gelişmeler çalışma hayatında bilgisayarların kullanımını artırmış ve yeni istihdam türlerinin ortaya çıkışına neden olmuştur. Bu istihdam türlerinin güvencesiz ve istikrarsız oluşu dikkat çekicidir.

Yeni istihdam türlerinde Sanayi Dönemi'nin mavi yakalı işçisinin yerini beyaz yakalı ve altın yakalı çalışanlar almıştır. Yeni çalışan tipinin çalışmaya verdiği anlam değişmiştir. Nitekim bu çalışanlar, sabah 8 akşam 5 mesai yapmaktansa günün istediği saatlerinde çalışmayı, evden veya uzaktan çalışmayı, birden fazla işveren ile çalışmayı tercih etmektedir. Ayrıca rutin işler yapmak istemeyen bu çalışanlar, yaratıcılığa dayalı işler yapmak ya da kendi işinin patronu olmak istemektedirler.

Kitle çalışması, ortak çalışma alanları ve sıfır saat sözleşmelerinde çalışma ilişkisi geleneksel istihdam türlerine göre farklılık göstermektedir. Bu istihdam türlerinde bağımlılık ilişkisi, işçinin korunması hatta işçi statüsünün elde edilmesi hususunda tartışmalar mevcuttur. Nitekim çoğu ülkede bu çalışanların bağımsız çalışan olarak tanımlandıkları için yasal korumaları olmadığı görülmüştür. Bu istihdam türlerinde işyeri kavramının değişimi de dikkat çekici niteliktedir. Kitle çalışmasında fiziki bir işyerinin bulunmadığı, ortak çalışma alanlarında farklı meslekten kişilerin aynı çalışma ortamını paylaştığı, ancak bu ortamın işyeri olarak adlandırılmadığı, sıfır saat sözleşmelerinde ise çalışanın tek bir işyerine bağlı olmadığı görülmektedir. Sanallaşan işyerinde bir arada bulunma imkânı bulunmayan çalışanların sendikal örgütlenmesi de zor olduğu için seslerini duyuramadıkları dikkat çekmektedir. Bu istihdam türlerinin kendine has yapısı ve işyerinin sanallaşması sonucunda sermaye karşısında zaten güçsüz olan emeğin daha da güçsüz duruma düşmesine neden olduğu görülmüştür.

## SONUÇ

Geçmişten günümüze çalışma hayatındaki her dönüşüm öncelikli olarak bu alanla ilgili kavramların içeriğinde değişikliklere neden olmuştur. Hayatın her alanını etkileyen teknolojik yeniliklerin ortaya çıkardığı sonuçlarda taraflar arasında dengeyi sağlamak önemli bir husustur. Ancak bu makalede, çalışma hayatının dönüşümü ile birlikte ortaya çıkan yeni çalışma türlerinde, özellikle emek aleyhine birçok olumsuz durumla karşılaşıldığı görülmüştür. Bununla birlikte yaşanan teknolojik gelişmeler sonucunda işyeri kavramının

geleneksel anlamını kaybederek sanallaştığı ve bu durumun da emeğin sömürülmesini kolaylaştırdığı ifade edilmiştir. Nitekim bu dönüşüm sonucunda ortaya çıkan yeni istihdam türlerinde, çalışanların statüsünün net olarak belli olmadığı, bağımlılık ilişkisinin zayıfladığı ve çalışanı korumaya yönelik önlemlerin kim tarafından alınacağı gibi kuralların belirsiz olduğu dikkat çekmektedir. Bu belirsizlikler sonucunda çalışma hayatına dair bütün risklerin çalışan tarafından üstlenildiği ve çalışanın hukuki açıdan korunması gerektiği görülmüştür.

1980 sonrası küreselleşme ile birlikte teknolojik gelişmeler hızlanmış, teknoloji çalışma hayatının başat unsurlarından biri haline gelmiştir. Bu durum çalışma hayatında bilgisayar ve internetin kullanımını yaygınlaştırırken, işgücünün niteliğinde de değişikliklere neden olmuştur. Nitekim Sanayi Dönemi'ne ait rutin, sıkıcı ve pis işleri yapan mavi yakalı işçilerin yerini bilgi işçisi olarak da adlandırılan beyaz yakalılar almışlardır. Bu yeni çalışan türü, çalışma hayatında yalnızca teknolojiyi kullanmamakta bunun yanı sıra çalışma hayatına ait olan mesai, fazla çalışma ya da işyerine gelerek çalışma gibi kavramları da dönüştürmektedir. Artık çalışanlar uzun süre bir işyerinde çalışmaktansa çalışma yaşamı boyunca sayısız deneyim edinmek istemektedirler. Bunun yanı sıra artık çalışanların büyük çoğunluğu bir bilgisayar ve internet bağlantısının olduğu her yerde çalışabilir duruma gelmişlerdir. Bu durum çalışanların fiziki bir işyerine giderek çalışmayı daha az tercih etmesine dolayısıyla işyeri kavramının muğlaklaşmasına neden olmaktadır.

İşyerinin sanallaşmasının sonucu olan istihdam türlerinden biri olan kitle çalışmasında, çalışan internet üzerinden kendisine gelen teklifleri değerlendirmekte ve işini bir platform aracılığıyla yapmaktadır. Bu istihdam türü ile çalışanların esnek çalışma imkânı olsa da, işçi statüsünde sayılmadıkları için İş Kanunlarından doğan birçok haktan yoksun kaldıkları ve işgücü piyasalarındaki riskleri tek başlarına üstlendikleri görülmektedir. Bunun yanı sıra çalışanların asgari ücretten yararlanamamaları, sendikal güvenceden yoksun olmaları, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin kim tarafından alınacağını belli olmaması gibi riskler de mevcuttur.

Farklı meslekte çalışanların bir araya geldiği ortak çalışma alanlarında ise, çalışanlara çalışma masası, internet, çay ve kahve imkânlarının da sunulduğu görülmektedir. Özellikle işyerine gitmeyip ev ortamında çalışan ancak sessiz bir çalışma ortamı bulunmayan bireyler için bu alanlar gayet konforludur. Ancak ortak çalışma alanlarında çalışanların mahremiyet, gizlilik, güvenlik ve dikkat bozukluğu gibi birtakım problemler yaşaması muhtemeldir. Bu çalışma alanlarının en önemli problemlerinden biri de yine çalışanlara yö-

nelik iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin nasıl alınacağı hususudur. Nitekim bu alanlarda yaşanan bir iş kazası olduğu takdirde ortak çalışma alanlarının işyerinden sayılıp sayılmayacağı hususu hala tartışmalıdır. Sıfır saat sözleşmeleri ise, çalışanın işveren tarafından ihtiyaç halinde çağrıldığı ve ne kadar süre çalışacağı çağrıldığı anda belli olan sözleşmelerdir. Bu sözleşme türünde dikkat çeken husus, çalışanın önünde sessiz dönemlerde başka bir işveren ile başka bir işyerinde çalışma konusunda herhangi bir engel bulunmamasıdır. Bu durum, çalışanın işyerine ve işverene olan bağımlılığının standart istihdam türlerine göre farklılaştığını göstermektedir.

Çalışma hayatında yaşanan bu dönüşümün gelecek yıllarda çok farklı boyutlara ulaşacağı aşikârdır. Nitekim toplumsal ve ekonomik olarak yaşanan her dönüşümde emek sermayenin karşısında zayıf kalarak kötü çalışma koşullarını kabul etmeye zorlanmıştır. Dijital dönüşüme paralel olarak giderek sanallaşan çalışma hayatında da çalışanlar, işverenler ve işyerleri sanallaştıkça çoğu riskin çalışanlar tarafından üstlenildiği dikkat çekmektedir. Bugün çoğu ülkede giderek daha da yaygınlaşan bu yeni istihdam türlerinde çalışanın korunmasına yönelik önlemlerin nasıl alınacağı belirlenmelidir. Bazı ülkelerde sanal platformlar aracılığıyla çalışanların mahkeme kararları ile işçi statüsünde sayılması yönünde kararlar bulunsa da, çoğu ülkede bu çalışanların hala serbest yüklenici ya da bağımsız çalışan olarak sınıflandırıldığı görülmektedir. Bu durum çalışanların geleceğini risk altına almakta ve emeğin sömürülmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla emeğin korunabilmesi için teknolojik gelişmelere paralel olarak mevzuat değişikliklerinin yapılması ve emek lehine sosyal politikaların tercih edilmesi gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- Adams, A. ve Prassl, J. (2018). *Zero-hours work in the United Kingdom*. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch.
- Alper, Y. ve Kılış, İ. (2020). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. 5. Baskı. Bursa: Dora Basın Yayın Dağıtım.
- Avram, S. (2020). *Zero-hours contracts: Flexibility or insecurity? Experimental evidence from a low income population* (No. 2020-10). ISER Working Paper Series.
- BBC. (2017). Fransa'da çalışanlar mesai dışında e-postalarına bakmak zorunda değil, 20.02.2023 tarihinde <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-38483642> adresinden erişildi.
- Bozkurt, V. (2014). *Endüstriyel ve Post Endüstriyel Dönüşüm: Bilgi, Ekonomi ve Kültür*. Bursa: Ekin Yayınevi.

- Brinkley, I. (2013). *Flexibility or Insecurity?: Exploring the Rise of Zero Hours Contracts*. London: Work Foundation.
- Çiğdem, S. (2019). Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi. *Journal of Social Policy Conferences*, (77), 157-199.
- Degryse, C. (2016). *Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets*. Brüksel: European Trade Union Institute.
- DESKMAG. (2019). 2019 Global Coworking Survey, 28.02.2023 tarihinde <https://www.deskmag.com/en/coworking-news/2019-state-of-coworking-spaces-2-million-members-growth-crisis-market-report-survey-study> adresinden erişildi.
- Durward, D., Blohm, I. ve Leimeister, J.M. (2016). Crowd Work. *Business & Information Systems Engineering*, 58, 281–286.
- Eichorst, W. (2012). 'Coworking – Trend oder Hype?' [Co-working – Trend or hype?], Magazin der Industrie- und Handelskammer, Darmstadt Rhein Main Neckar [Magazine of the Chamber of Commerce of the Darmstadt Rhein Main Neckar region], 1/2, pp. 30-31.
- Eser Ay, S. (2017), Dijital İşyerinin Kalbi Dijital Çalışma Portalında Atıyor, 29.12.2023 tarihinde <http://knowizz.com/blog/2017/10/27/dijital-isyerinin-kalbidijital-calisma-portalinda-atiyor/> adresinden erişildi.
- EUROFOUND (2015). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Felstiner, A. (2011). Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 32(1), 143- 203.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*. (Cemal Güzel, Çev.). İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Hamblin, H. (1995). Employees' Perspectives On One Dimension Of Labour Flexibility: Working At A Distance. *Work, Employment & Society*, 9(3), 477-478. doi: <https://doi.org/10.1177/095001709593003>
- ILO (2016). *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, Geneva.
- İş Kanunu. (10 Haziran 2003). 4857 Sayılı İş Kanunu. Resmi Gazete Sayı 25134.
- Jäger, G., Zilian, L. S., Hofer, C., ve Füllsack, M. (2019). Crowdsourcing: working with or against the crowd?. *Journal of Economic Interaction and Coordination*, 14, 761-788. doi: <https://doi.org/10.1007/s11403-019-00266-1>
- Johns, T., ve Gratton, L. (2013). The third wave of virtual work. *Harvard business review*, 91(1), 66-73.
- Keser, A. (2010). Çalışmanın değişen anlamı ve çalışmaya ilişkin yeni trendler. *Journal of Social Policy Conferences* (No. 49), 361-377.
- Keser, A. ve Kümbül Güler, B. (2021). *Çalışma Psikolojisi*. 2. Baskı. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kittur, A., Nickerson, J. V., Bernstein, M., Gerber, E., Shaw, A., Zimmerman, J., ... Horton, J. (2013). The future of crowd work. In *Proceedings of the 2013 conference on Computer supported cooperative work*, 1301-1318.

- Klebe, T. ve Neugebauer, J. (2014). Crowdsourcing: Für eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite?. *Arbeit und Recht*, 62(1), 4-7.
- Kurtulmuş, N. (2012). Post-endüstriyel ekonomilerde kitle üretimine bir alternatif: esnek uzmanlaşma. *Journal of Social Policy Conferences*, 0(40), 161- 173.
- Leclercq-Vandelannoitte, A. ve Isaac, H. (2016). The new office: how coworking changes the work concept. *Journal of Business Strategy*, 37(6), 3-9.
- Leforestier, A. (2009). The co-working space concept. *CINE Term project*.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. ve Törüner, M. (1999). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Merkel, J. ve Oppen, M. (2013). *Coworking Spaces: Die (Re-) Organisation kreativer Arbeit* (No. 16). WZB-Brief Arbeit. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2013062610738>
- Mieszkowski, K. (2006). I make \$1.45 a week and I love it, *Salon*, 25.07.2023 tarihinde [https://www.salon.com/2006/07/24/turks\\_3/](https://www.salon.com/2006/07/24/turks_3/) adresinden erişildi.
- Naiman, L. (2016). Creativity and the Meaning of Work, 28.07.2023 tarihinde <https://www.creativityatwork.com/creativity-and-the-meaning-of-work/> adresinden erişildi.
- Namlı, İ. Y. (2019). Platform Work and Some Problems Related to Labor Law/ Platform Çalışma ve İş Hukuku Bakımından Doğurabileceği Bazı Sorunlar. *Reflections on International Relations & Politics & History & Law*, 155.
- Öcal, F. M. ve Altıntaş, K. (2018). Dördüncü sanayi devriminin emek piyasaları üzerindeki olası etkilerinin incelenmesi ve çözüm önerileri. *OPUS International Journal of Society Researches*, 8(15), 2066-2092.
- Ören, K., ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2012, 1(1), 34-59.
- Öztürk U. ve Yıldırım E. (2022). Çağrı Üzerine Çalışma ve Sıfır Saat Sözleşmeler. A.Özdemir (Der), *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar VI* içinde (ss. 58- 78). Sakarya: Değişim Yayınları.
- Parlak, Z. (1999). Yeniden yapılanma ve post-fordist paradigmlar. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 83-102.
- Prassl, J. ve Risak M. (2016). Uber, Taskrabbıt, and Co.: Platforms as Employers - Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 619- 652.
- Pyper, D. ve Harari, D. (2013). *Zero-hours contracts*. London: UK Parliament.
- Suzy G. (2018, Ocak 26). Zero Hours contracts: Advantages and disadvantages. 10. 02. 2021 tarihinde <https://citrushr.com/blog/day-to-day-hr/zero-hours-contracts/> adresinden erişildi.
- Standing, G. (2014). *Prekaryaya*. (Ergin Bulut Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Şenkal, A. (1998). *Sendikasız Endüstri İlişkileri*. Ankara: Kamu- İş Yayınları.
- Tokol, A. ve Alper, Y. (2018). *Sosyal Politika*. 9. Baskı. Bursa: Dora Basım Yayın Dağıtım.



- Uda, T. (2013). *What is coworking? A theoretical study on the concept of coworking*. Graduate School of Economics and Business Administration, Hokkaido University, Discussion Paper, Series A, No. 265. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2937194>.
- Veal, A.J. (2004). A Brief History of Work and Its Relationship to Leisure. J.T. Haworth, & A.J. Veal (Edi.), *Work and Leisure* içinde (ss.15- 33). London: Routledge.
- Wexler, M.N. (2011). Reconfiguring the sociology of the crowd: exploring crowdsourcing. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 31(1/2), 6–20. doi: <https://doi.org/10.1108/01443331111104779>
- Yıldız, Y. (2021). Ortak Çalışma Alanlarını Tercih Edilme Motivasyonları: İstanbul Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Zyskowski, K., Morris, M. R., Bigham, J. P., Gray, M. L., ve Kane, S. K. (2015). Accessible crowdwork? Understanding the value in and challenge of microtask employment for people with disabilities. In *Proceedings of the 18th ACM conference on computer supported cooperative work & social computing* (pp. 1682-1693). doi:10.1145/2675133.2675158