

Dijital Panoptikonun Gölgesinde: Çalışma Sosyolojisinin Dönüşen Ufuklarında Platform Emekçiliği

Aleyna YÜKSEL*

ÖZ

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte dönüşen üretim ilişkileri, emek süreçlerini yeniden yapılandırmıştır. Bu dönüşümle birlikte emeğin niteliği değişmekte, çalışanlar dijital sistemler ve algoritmalar aracılığıyla denetim altında kalmaktadırlar. Bu çalışma, dijitalleşme ekseninde şekillenen platform ekonomisinin, emek süreçleri üzerindeki etkisini çalışma sosyolojisi çerçevesinde ele almaktadır. Özellikle Fordist üretim biçiminin yerini esnek üretim modellerine bıraktığı günümüzde, denetim ve kontrol mekanizmalarının da dönüşüme uğradığı gözlemlenmektedir. Braverman'ın emek süreci kuramı ve Foucault'nun disiplin toplumuna dair analizleri üzerinden, dijital platformlardaki algoritmik yönetim, kullanıcı puanlaması ve görünmez emek gibi uygulamalar değerlendirilmekte; böylece yeni bir dijital disiplin rejiminin izleri sürülmektedir. Ayrıca işçilerin bu yeni dijital düzen karşısında geliştirdikleri örgütlenme çabaları ve stratejiler de çalışmada kısaca ele alınmakta, dijital emek ortamında kolektif dayanışma ve direniş olanakları tartışılmaktadır. Literatür taramasına dayanan bu kuramsal değerlendirme, çalışma sosyolojisinin dijital çağda karşılaştığı dönüşümleri kavramsal bir çerçeveye oturtarak, emeğin denetimi ve öznelik biçimlerinin nasıl yeniden üretildiğine dair eleştirel bir perspektif sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Sosyolojisi, Dijital Panoptikon, Algoritmik Denetim, Öz-Disiplin, Platform Kapitalizmi, Braverman, Foucault.

Başvuru / Kabul: 29 Ağustos 2025 / 30 Eylül 2025

Atf: Yüksel, A. (2025). Dijital Panoptikonun Gölgesinde: Çalışma Sosyolojisinin Dönüşen Ufuklarında Platform Emekçiliği, *İmgelem*, 17, 273-298.

In the Shadow of the Digital Panopticon: Platform Labor in the Changing Horizons of Work Sociology

ABSTRACT

The transformation of production relations accompanying the transition from an industrial society to an information society has restructured labor processes. With this transformation, the nature of labor is changing, and workers are being monitored through digital systems and algorithms. This study examines the impact of the platform economy, shaped around digitalization, on labor processes within the framework of the sociology of work. Particularly today, as Fordist production models give way to flexible production models, control and monitoring mechanisms are also undergoing transformation. Drawing on Braverman's theory of the labor process and Foucault's analysis of disciplinary society, this study evaluates practices such as algorithmic management, user ratings, and invisible labor on digital platforms, thereby tracing the emergence of a new digital disciplinary regime. Furthermore, the study briefly addresses the organizational efforts and strategies developed by workers in response to this new digital order, discussing the possibilities for collective solidarity and resistance in the digital labor environment. This theoretical assessment, based on a literature review, conceptualizes the transformations faced by the sociology of work in the digital age, offering a critical perspective on how the control of labor and forms of subjectivity are reproduced.

*Araştırma Görevlisi, İnönü Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Malatya/Türkiye. E-posta: aleyna.yuksel@inonu.edu.tr, ORCID Numarası: [0009-0007-0422-7375](https://orcid.org/0009-0007-0422-7375), ROR ID: <https://ror.org/04asck240>



Keywords: Sociology Of Work, Digital Panopticon, Algorithmic Control, Self-Discipline, Platform Capitalism, Braverman, Foucault.

Received / Accepted: 29 August 2025 / 30 September 2025

Citation: Yüksel, A. (2025). In the Shadow of the Digital Panopticon: Platform Labor in the Changing Horizons of Work Sociology, *İmgelem*, 17, 273-298.

GİRİŞ

Çalışma sosyolojisi, sanayi toplumunun ortaya çıkışıyla birlikte, emek süreçlerinin toplumsal yapılarla ilişkisini anlamaya yönelik bir disiplin olarak şekillenmiştir. Sanayileşme süreci, üretim ilişkilerinde köklü değişikliklere yol açmış; iş bölümünün artması, fabrikaların yaygınlaşması ve ücretli emeğin norm haline gelmesi, emek süreçlerinin sosyolojik analizini gerekli kılmıştır. Bu bağlamda çalışma sosyolojisi, işçi-işveren ilişkileri, örgütsel yapılar, işyeri dinamikleri ve emek süreçlerinin denetimi gibi konuları inceleyerek, modern toplumların ekonomik ve sosyal yapısını anlamaya katkı sağlamıştır. Zamanla üretim biçimlerinde meydana gelen değişimler, çalışma sosyolojisinin odak noktalarını da dönüştürmüştür. Fordist üretim modelinin yerini esnek üretim sistemlerinin alması, küreselleşme, neoliberal politikaların etkisi ve teknolojik gelişmeler, emek süreçlerinin yeniden yapılandırılmasına neden olmuştur. Özellikle dijitalleşme, çalışma biçimlerini ve emek ilişkilerini derinden etkilemiş; platform ekonomisinin yükselişiyle birlikte, geleneksel işyeri kavramı yerini sanal ve esnek çalışma modellerine bırakmıştır. Bu dönüşüm, işçi-işveren ilişkilerinin belirsizleşmesine, denetim mekanizmalarının görünmez hale gelmesine ve emek süreçlerinin parçalanmasına yol açmıştır.

Platform ekonomisinde çalışan işçiler, algoritmalar tarafından yönlendirilmekte ve müşteriler tarafından puanlanarak sürekli bir değerlendirme sürecine tabi tutulmaktadır. Bu durum, klasik anlamda işyeri içi gözetimden farklı olarak, dijital platformların uzaktan ama etkin bir kontrol biçimi geliştirdiğini göstermektedir. Bu yeni denetim mekanizmaları, işçilerin kendi davranışlarını sürekli izleyip düzenlemelerine neden olan bir öz-disiplin rejimini beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, platform kapitalizmi altında çalışan işçilerin karşı karşıya kaldığı yeni denetim mekanizmalarının, geleneksel çalışma sosyolojisi kuramları ile ne ölçüde açıklanabileceği önemli bir tartışma alanıdır. Özellikle Harry Braverman'ın *Labor and Monopoly Capital* (1974) adlı eserinde geliştirdiği emek süreci kuramı ve Michel Foucault'nun *Discipline and Punish* (1975) çalışmasında tartıştığı disiplin toplumu ve panoptikon kavramları, dijital çağın çalışma rejimlerini çözümlemede güçlü kuramsal araçlar sunmaktadır. Braverman, emeğin rasyonalizasyonu ve niteliksizleştirilmesi süreçlerini analiz ederken; Foucault, iktidarın gözetim ve özneleşme süreçlerindeki rolünü vurgulamaktadır. Bu kuramlar, dijital platformlardaki algoritmik yönetim, kullanıcı puanlaması ve görünmez emek gibi

Dijital Panoptikonun Gölgesinde: Çalışma Sosyolojisinin Dönüşen Ufuklarında Platform Emekçiliği

uygulamaların analizinde önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bu çalışmada, platform ekonomisinde puanlama sistemleri, görünmez denetim ve öz-denetim süreçleri, Braverman ve Foucault'nun kavramlarıyla birlikte analiz edilecektir. Böylece dijitalleşmeyle birlikte çalışma süreçlerinin nasıl yeniden şekillendiği; denetimin görünürlüğü azalıp etkisi artarken, işçilerin buna nasıl uyum sağladığı veya zorlandığı incelenecektir. Ayrıca, işçilerin bu yeni dijital düzen karşısında geliştirdikleri örgütlenme çabaları ve stratejiler de ele alınacak, dijital emek ortamında kolektif dayanışma ve direniş olanakları tartışılacaktır. Böylelikle bu çalışma, çalışma sosyolojisinin dijital çağda karşılaştığı dönüşümleri kavramsallaştırarak, emeğin ve emekçinin emeğiyle kurduğu ilişkinin dönüşümü, emeğin denetimi ve öznellik biçimlerinin yeniden üretimine dair eleştirel bir bakış sunmayı hedeflemektedir.

Sanayiden Dijitale: Çalışma Sosyolojisinin Dönüşümü

Çalışma ve emek kavramları, insanlık tarihi kadar eski olmakla birlikte, farklı dönemlerde farklı anlamlar kazanmıştır. Türk Dil Kurumu (TDK) Türkçe Sözlüğü'nde "çalışma", bir amacı gerçekleştirmek için yapılan zihinsel veya bedensel çaba; 'emek' ise bir işin yapılabilmesi için harcanan güç olarak tanımlanmaktadır. Ancak bu sözlük tanımları, kavramların tarihsel-toplumsal bağlamlarda geçirdiği dönüşümleri kuşatmakta yetersizdir. Nitekim iş, çalışma ve emek terimleri kimi zaman birbirinin yerine kullanılsa da tarihsel süreçte tarım toplumundan sanayi toplumuna, oradan da bilgi toplumuna geçişle birlikte anlam ve işlevlerinde köklü farklılaşmalar ortaya çıkmıştır (Yüksel 2014). Ancak toplumsal ve iktisadi bir kategori olarak çalışmanın ortaya çıkışı esasen kapitalist üretim tarzı ile modernleşme sürecine denk gelir. İnsanlık tarihinin ilk dönemlerinde, avcılık ve toplayıcılıktan tarım toplumlarına geçişle birlikte üretim ilişkileri temelden değişmiş, toplumsal yapı ve iş bölümü farklılaşmıştır. Sanayi Devrimi öncesinde üretim, zanaatkârlık ve hane-içi üretimde bireysel bir karakter taşıyordu. Zanaatkârlar tüm üretim sürecini kendileri yürütürken, aileler geçimlerini bağımsız olarak sağlıyordu. Tarım ve lonca gibi kolektif üretimler olsa da günlük üretimde bireysel sorumluluk hâkimdi. Bu durum, ekonomik ve toplumsal dönüşümlerle değişmeye başladı. Polanyi (2000)'nin de vurguladığı üzere, çalışma rejimindeki bu köklü dönüşümün belirleyici süreçleri "endüstrileşme" ile birlikte "çitlemeler" (enclosures) olarak bilinen ve ortak kullanımda olan mera ile tarım arazilerinin özel mülkiyete geçirilmesi sürecidir. Bu süreç köylüleri topraklarından dışlayarak piyasa için çalışmaya zorlamış ve ücretli emeğin yaygınlaşması ile emeğin toplumsal düzenin merkezine yerleşmesinin maddi zeminini hazırlamıştır (Polanyi

2000: 76). Bu bağlamda, çalışma sadece bireysel bir faaliyet olmaktan çıkıp, ekonomik ve sosyal ilişkilerin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir.

Sanayi toplumuna geçiş, çalışma hayatında düzenin ve iş ilişkilerinin yeniden yapılandığı köklü bir dönüşümü beraberinde getirmiştir. Bu nedenle çalışma sosyolojisi, yeni düzeni anlamak ve analiz etmek için önem kazanmıştır. Bu dönüşüm sürecine sosyolojinin ilgisi “üretim biçimleri”, “sınıf ilişkileri” ve “iş bölümü” kavramları üzerinden şekillenmiştir. Marx (1867) kapitalist toplumda emeğin hem sömürünün aracı hem de sınıf mücadelesinin merkezi olduğunu vurgular. Öte yandan, Durkheim (1893) iş bölümünün toplumsal dayanışma biçimlerini nasıl şekillendirdiğini sorgulamış, toplumsal bağların iş bölümüyle güçlendirilip güçlendirilmediği üzerinde durmuş; Weber (1922) ise rasyonelleşmenin ve bürokrasinin modern iş yaşamına etkilerini inceleyerek çalışma süreçlerindeki sistematik değişimleri ortaya koymuştur. Bu düşünürlerin çalışmaları, çalışma sosyolojisinin klasik kuramsal temelini oluştururken, alanın kapsamının da belirlenmesine katkı sağlamıştır.

20.yüzyılın başlarında ise Frederick Taylor’un “Bilimsel Yönetim” anlayışı ile üretim süreçleri standartlaştırılarak işçinin hareketleri daha çok kontrol edilmeye başlanmıştır (Taylor 1911). Bu yöntemle verimlilik ve disiplin ön planda tutulmuştur. Taylorizm, işin her aşamasının bilimsel bir şekilde analiz edilmesi ve en verimli yöntemlerin belirlenmesi gerektiğini savunmuştur. Ancak, bu sistemin işçileri mekanik birer araç gibi görmesi ve insan faktörünü göz ardı etmesi, zamanla eleştirilere neden olmuştur.

Günümüzde ise teknolojik gelişmeler, toplumsal düzeni dönüştürerek gözetimi daha sistematik ve görünmez kılmıştır (Aytaç 2023: 419). Dijital teknolojilerin yükselmesiyle, algoritmalar ve yapay zekâ gibi araçlar iş süreçlerini yönetmeye başlamıştır. Bu yeni yönetim biçimi, literatürde “algoritmik yönetim” (algorithmic management) olarak adlandırılmakta ve işçilerin davranışlarını ve performansını dijital sistemler aracılığıyla düzenleyen bir mekanizma olarak incelenmektedir. Algoritmik yönetim, yönetsel işlevlerin algoritmalar ve otomatik sistemler aracılığıyla devralınması anlamına gelir (Gandini 2019; Lee vd. 2015). Bu sistemler, işçilerin performansını gerçek zamanlı izleyerek görev dağılımı ve değerlendirmeleri otomatikleştirir. Taylorizm gibi iş süreçlerini standartlaştırmayı ve verimliliği artırmayı hedeflese de algoritmik yönetim dijital platformlar aracılığıyla puanlama ve sıralama sistemleri kullanarak daha esnek ve veri odaklı bir denetim biçimi sunar. Öte yandan dijital emek platformlarında çalışanlar algoritmalar aracılığıyla hem çalışma mekânı hem de mesai saatleri açısından daha sıkı bir gözetim altında tutulmakta; aynı zamanda, çalışan-müşteri eşleştirmeleri nedeniyle düzensiz ve sosyal yaşamı kısıtlayan saatlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar

Dijital Panoptikonun Gölgesinde: Çalışma Sosyolojisinin Dönüşen Ufuklarında Platform Emekçiliği

(Wood vd. 2021). Taylor'ın verimlilik anlayışı, sistematik gözlem ve ölçümle yönetsel deneyimi birleştirmesine dayanır (Dikmen 2017). Taylor (2020), kaytarma ve yavaşlığın verimliliği düşürdüğünü savunarak, işlerin standartlaştırılması, çalışanların eğitilmesi ve yöneticilerce denetlenmesi gerektiğini belirtir; zaman ve hareket etütleriyle sürecin en hızlı şekilde yürütülmesini öngörmüştür (Dikmen 2017). Buna karşın, algoritmik yönetim, Taylorist bilimsel yönetimle benzer biçimde görevleri bilimsel yöntemlerle belirler, iş dağılımını yeteneklere göre yapar ve çalışan performansını sürekli izler (Taylor 2020). Ancak “dijital Taylorizm” olarak adlandırılan güncel sistemler, çalışanların inisiyatiflerini kısıtlayarak sosyal yönlerini dışsallaştırmakta ve algoritmik yönetimin olumsuz etkilerini artırabilmektedirler (Belgin Boyacı 2020).

Fordizm ise bu anlayışı kitlesel üretim sistemine entegre ederek çalışma süreçlerinin organizasyonunu radikal biçimde değiştirmiştir. Fordizm, 20. yüzyılın başlarında Henry Ford tarafından geliştirilen kitlesel üretim anlayışıdır. Üretim hattı ve iş bölümü ilkelerini benimseyerek süreçleri standartlaştırmış, verimliliği artırmış ve maliyetleri düşürmüştür; 1913'te Ford'un otomobil fabrikasında uygulamaya koyduğu hareketli montaj hattı bunun en somut örneğidir. Bu yenilik, sadece üretim süreçlerini değil, aynı zamanda işçi sınıfının çalışma koşullarını da derinden etkilemiştir. Seri üretim bandı ve standartlaşmış iş süreçleri, işçilerin görevlerini sıkı bir şekilde belirlerken, üretim verimliliğini maksimuma çıkarmayı hedeflemiştir (Braverman 1974). Bu dönemde sosyologlar, çalışma koşullarının birey üzerindeki etkilerini, işyerinde yabancılaşma, motivasyon ve örgütsel yapılar gibi kavramlar üzerinden incelemeye başlamıştır (Edwards 1979). Fordist üretim anlayışı, Taylorizm'in bireysel hareketleri kontrol etme ve iş süreçlerini standartlaştırma ilkelerini, makineleşme ve seri üretim hattı ile bütünleştirmiştir. Böylece işçilerin rolü daha mekanik ve tekrarlayıcı hâle gelirken, üretim sistemleri büyük ölçekte verimlilik kazanmıştır. Bu süreç, modern çalışma sosyolojisinin temel kavramlarının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır; işyerinde “kontrol”, “denetim” ve “iş bölümü” üzerine yapılan çalışmalar bu dönemde yoğunlaşmıştır (Edwards 1979; Braverman 1974).

Post-Fordist dönemde ise çalışma süreçleri daha esnek ve çeşitlenmiş, işgücü yönetiminde yeni stratejiler ortaya çıkmıştır. Bu dönemin çalışma sosyolojisi literatüründe, “işin niteliği”, “güvencesizlik” ve “esnek çalışma” gibi kavramlar öne çıkmıştır. Çalışma sosyolojisi, özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında kurumsal bir alan olarak gelişmiş ve 1970'lerde Braverman'ın “*Labor and Monopoly Capital*” adlı eseriyle yeni bir yön

kazanmıştır. Braverman (1974), “de-skilling” (niteliksizleştirme) kavramı üzerinden, bilgi ve kontrolün işçiden alınarak yönetime aktarılması yoluyla kapitalist üretimin emek üzerindeki denetimini analiz etmiştir. Bu eser, çalışma sosyolojisinin emek sürecine ilişkin eleştirel bakış açısını derinleştirmiş, modern kapitalist üretim ilişkilerinde işçinin konumunu yeniden değerlendirmiştir. 1980’lerden itibaren “post-Fordist esneklik”, “taşeronlaşma”, “güvencesizlik” gibi kavramlar çalışma sosyolojisinin gündemine girmiş, bilgi toplumu, hizmet sektörü ve dijitalleşme tartışmalarıyla disiplin yeni açılımlar kazanmıştır (Edgell vd. 2009: 41). Bu gelişmeler, çalışma süreçlerinin geleneksel modellerden farklılaşarak çeşitlendiğini ve çalışma biçimlerinin çok katmanlı hale geldiğini göstermiştir.

Yeni Ekonomik Düzen: Platform Ekonomisi ve Algoritmik Denetim

21. yüzyılda dijitalleşme, üretim ve hizmet sektörlerinde temel bir dönüşümü tetiklemiş; emek süreçlerinin dijital platformlar aracılığıyla yeniden yapılandırılması, “platform ekonomisi” (gig economy) olarak adlandırılan yeni ve karmaşık bir çalışma modelini ortaya çıkarmıştır (Drahokoupil ve Fabo 2016: 17). Kilhoffer ve arkadaşları (2020), platform ekonomisini, ekonomik ve sosyal faaliyetlerin çevrimiçi platformlar aracılığıyla yürütülmesi olarak tanımlamaktadır. Literatürde, platform ekonomisine dayalı yeni çalışma biçimlerini tanımlamak için “talep üzerine çalışma”, “gig çalışması”, “dijital emek”, “freelance çalışma” ve benzeri kavramlar kullanılmaktadır (Oral 2024: 173). Nitekim Eurofound (2018)’un gerçekleştirdiği çalışmada, kavramsal tartışmalarda en yaygın olarak “platform çalışması” teriminin kullanıldığı tespit edilmiştir. Böylelikle “platform çalışması”, ücretli emeğin dijital platformlar aracılığıyla yeniden örgütlendiği ve iş aracılığının bu platformlar üzerinden yürütüldüğü yeni bir istihdam biçimi olarak tanımlanmaktadır (De Stefano 2016; Wood vd. 2019). Bu yeni emek rejiminde, klasik işveren-işçi hiyerarşisi yerini algoritmik yönetim ve müşteri puanlama sistemleriyle şekillenen denetim mekanizmalarına bırakmaktadır. Bu bağlamda söz konusu denetim mekanizmalarının işleyişini anlamak için “algoritma” ve “algoritmik yönetim” kavramlarının açıklanması önem arz etmektedir. Bu kapsamda “algoritma”, Bilişim Terimleri Sözlüğü (2006)’ne göre bir problemin çözümüne yönelik sonlu ve iyi tanımlanmış kurallar bütünüdür. Başka bir ifadeyle, belirli bir sonuca ulaşmak için izlenmesi gereken adımların açık ve sıralı biçimde ifade edilmesidir. Bu adımlar insan dili komutları, akış şemaları ya da sözde kodlarla gösterilebilir (Aslan vd. 2009). Algoritmalar, her adımın kesinlik taşıdığı, her işlemin bir başlangıcı olduğu ve tüm süreçlerin mutlaka sonlandığı yapılarıyla öne çıkar. Bu özellikleri nedeniyle algoritmalar, algoritmik yönetimi oluşturan ve destekleyen yazılımların temelini oluşturur. Literatürde algoritmik yönetimin tanımı konusunda

Dijital Panoptikonun Gölgesinde: Çalışma Sosyolojisinin Dönüşen Ufuklarında Platform Emekçiliği

ortak bir görüş bulunmamakla birlikte (ILO 2021), kavramsallaştırmasının ilk kez Lee ve arkadaşları (2015) tarafından yapıldığı konusunda genel bir kabul vardır (Rosenblat ve Stark 2016; Mateescu ve Nguyen 2019; Wood 2021). Söz konusu çalışmada, “algoritmik yönetim”; yazılım algoritmalarının yönetim işlevlerini üstlenmesi ve bu sürecin çevredeki kurumsal yapılar tarafından desteklenmesi olarak tanımlanmıştır (Lee vd. 2015). Algoritmik yönetim, işgücü arz ve talebini dijital araçlar aracılığıyla uzaktan düzenler. Bu yaklaşımda iş süreçleri insanlar yerine algoritmalar tarafından yürütülür ve çalışanlardan elde edilen veriler karar alma süreçlerinde kullanılır. Dijital platformlar, çalışanların performans ve davranışlarını sürekli izleyip analiz ederek iş dağılımını bu bilgiler doğrultusunda gerçekleştirir. Sistem ayrıca, çalışanları değerlendiren, sıralayan ve bir sonraki iş atamasını bu sıralamaya göre belirleyen bir yapı olarak işler (Kilhoffer vd. 2020). Böylece, dijital platformlar işgücünün örgütlenme biçimini kökten değiştirirken, iş süreçlerinin esnekleşmesiyle birlikte işçinin deneyimi de dönüşmektedir. Platform ekonomisi, esnekliği ve iş özgürlüğünü ön plana çıkaran söylemlerle sunulsa da çalışma sosyolojisi perspektifinden bakıldığında bu esneklik çoğu zaman iş güvencesizliği, öngörülemez gelir ve sosyal koruma eksikliği ile birlikte anılmaktadır (Wood vd. 2019; De Stefano 2016). Platform ekonomisinde, işçilerin genellikle kısa süreli ve bağımsız işlerde çalışması, zaman ve mekândan bağımsız çalışma imkânı sunarken, aynı zamanda çalışma sürelerinin parçalı ve düzensizleşmesine neden olabilir. Bu durum, platform ekonomisi işçilerinin gelir belirsizliğiyle karşı karşıya kalmasına yol açar (Kalleberg ve Dunn 2016; Eichenauer ve Jansen 2025). Diğer yandan, işçiler üzerindeki algoritmik kontrol, çalışanların davranışlarını ve performansını görünmez ama etkili biçimde şekillendirmekte, böylece geleneksel denetim biçimlerinden farklı, ancak son derece sıkı bir disiplin rejimi oluşturulmaktadır.

Sosyolojik açıdan, bu dijitalleşmenin işçi-işveren ilişkilerinde meydana getirdiği dönüşüm, yalnızca işin biçimini değil, aynı zamanda işçinin toplumsal konumunu ve deneyimini de derinlemesine etkilemektedir. Platform ekonomisi içinde bireyselleşen çalışma biçimleri, kolektif işçi dayanışmasını zayıflatmakta, toplumsal aidiyet ve kolektif eylem potansiyelini sınırlandırmaktadır (Scholz 2016). Ulusal literatürdeki çalışmalar da dijital platform işçiliğinin özellikle genç ve düşük eğitimli gruplar arasında prekarya sınıfının genişlemesine katkı sağladığını göstermektedir. Sosyal koruma mekanizmalarının yetersizliği, ekonomik güvencesizliği artırmakta ve sosyal dışlanmaya yol açmaktadır (Bakın 2023; Oğuz 2025). Bu kapsamda Baycık ve arkadaşları (2021) hukuki boşluklara ve sosyal güvence

eksikliklerine dikkat çekerken, Kovancı (2020) platform ekonomisindeki işçilerin sendikal örgütlenme ve kolektif eylemlerin sınırlılıklarını tartışmaktadır. Öz (2023) ise kuryelerin deneyimleri üzerinden bu örgütlenme çabalarının pratikteki zorluklarını ortaya koymaktadır.

Bunun yanı sıra, dijitalleşmenin çalışma yaşamına getirdiği dönüşüm, işin toplumsal anlamını da dönüştürmektedir. İşçi için çalışma, genel olarak yalnızca maddi bir gelir kaynağı olmaktan çıkıp, kimlik, aidiyet ve sosyal ilişki alanlarını da kapsayan çok katmanlı bir olgu olarak değerlendirilebilir. Ancak post-Fordist çalışma hayatında, sürekli iş değiştirme ve geçici iş ilişkilerinin yaygınlaşması, kurumsal aidiyet bağlarının zayıflaması, bireylerin iş deneyimlerini parçalı ve belirsiz kılmakta ve kimlik ile iş arasındaki ilişkinin zayıflamasına yol açmaktadır (Sennett 2022). Dijitalleşme ve platform ekonomisi bağlamında ise bu süreç daha da derinleşmekte; platform işlerinin geçiciliği ve belirsizliği, işçinin deneyimini daha da parçalı ve yabancılaşmış hâle getirirken, algoritmik denetim ve esneklik gibi yeni dinamikler aracılığıyla öznel deneyim üzerinde kapsamlı etkiler yaratmaktadır. Dolayısıyla dijitalleşmenin çalışma hayatına etkilerini anlamak hem sosyolojik analizler hem de sosyal politika önerileri için öncelikli bir gündem maddesi oluşturmaktadır.

Kuramsal Bakış: Braverman ve Foucault Işığında Yeni Disiplin Mekanizmaları

Harry Braverman (1974), kapitalist üretim süreçlerinde emeğin Taylorist rasyonalizasyonu ile parçalanmasını ve işçinin bilgi ile kontrolün elinden alınması sonucu “de-skilling” (niteliksizleştirme) sürecinin ortaya çıktığını ileri sürer. Bu yaklaşım, işçilerin üretim sürecindeki yaratıcı, karar verici ve bütünsel rollerinin ellerinden alınarak, onları yalnızca belirli talimatları yerine getiren pasif uygulayıcılara dönüştürdüğünü savunur. Bu süreç, işçinin emek süreci üzerindeki otonomisini yitirip, basit, tekrarlayan ve denetlenen işlere indirgenmesini sağlar (Braverman 1974: 35-38). Böylece işçi, üretim sürecine dair karar alma gücünden soyutlanır; bilgi sermayesi yöneticilerde toplanırken, emek yalnızca belirli bir işlevin yerine getirilmesine indirgenir. Günümüzde dijital platformlar üzerinden yürütülen kurye ve yemek teslimatı işleri, Braverman (1974)’ın emek süreci analizinin dijital çağdaki yansımalarını gözler önüne sermektedir. Braverman, kapitalist üretim ilişkilerinde işin parçalanarak işçinin niteliksizleştirildiğini, kontrol mekanizmalarının giderek sıkılaştığını ve emeğin yabancılaşmasının derinleştiğini öne sürmüştür. Bugün, dijital platformlarda, geleneksel fabrika gözetimi yerine algoritmik yönetim mekanizmalarıyla benzer bir süreç yeniden uygulanmaktadır. Platform işçileri, görevlerini mobil uygulamalar üzerinden almakta, çoğu durumda rotalarını seçme özgürlüğünden mahrum kalmakta ve müşteri tarafından verilen yıldız puanları ile sürekli bir değerlendirme ve sınıflandırma sürecine tabi tutulmaktadır (Cant

Dijital Panoptikonun Gölgesinde: Çalışma Sosyolojisinin Dönüşen Ufuklarında Platform Emekçiliği

2019). Bu sistem görünüşte serbest çalışma imkânı sunsa da gerçekte yoğun bir dijital denetim ve otomasyon düzeni içerisinde işlemektedir. Dijital emek platformlarında algoritmik yönetim uygulamaları, çalışanların denetim ve gözetiminin giderek daha yaygın hale gelmesine yol açmaktadır (Arı Kovancı 2020). Algoritmalar, hangi görevin kime, ne zaman ve nasıl verileceğini belirlerken, işçilerin bu süreç üzerindeki etkisi son derece sınırlıdır (Wood vd. 2019). Böylece, işçilerin kendi çalışma süreçleri üzerindeki inisiyatifini kaybolmakta; emek süreci üzerindeki kontrol giderek görünmez ama daha sıkı bir hâl almaktadır. Son yıllarda yapılan araştırmalar, algoritmik yönetimin işçilerin günlük deneyimlerini doğrudan şekillendirdiğini ortaya koymuştur. İnsan Hakları İzleme Örgütü (Human Rights Watch 2025) ’nün yayımladığı “*The Gig Trap*” raporu, dijital platformlarda çalışan işçilerin algoritmalar aracılığıyla dolaylı ama sürekli bir denetime tabi tutulduğunu ve bu süreçte ücretlendirme ile iş dağıtımında ciddi adaletsizlikler yaşandığını göstermektedir. Buna ek olarak, “dinamik ücretlendirme” (dynamic pay) sistemleri, işçilere aynı görev için farklı zamanlarda farklı ücretler ödenmesine yol açmakta ve bu sürecin şeffaf olmaması işçilerin gelirlerini öngörülemez hale getirmektedir (The Times 2025). Çalışmalar, özellikle uzun ve yüksek maliyetli görevlerde işçilere daha düşük pay verildiğini ortaya koymaktadır (Financial Times 2025). Bu durum, Braverman’ın işçilerin üretim süreci üzerindeki denetimlerini kaybettiği ve sermayenin emek üzerindeki tahakkümünün yoğunlaştığına dair temel tezini doğrulamaktadır. Birleşik Krallık’ta sendikalar ve sivil toplum kuruluşları da (örneğin TUC, Amnesty, Privacy International) UberEats, Deliveroo ve JustEat gibi platformların kullandıkları algoritmaları şeffaflaştırmaları için baskı yapmaktadır. Bu talepler, algoritmik denetim mekanizmalarının işçiler üzerindeki görünmez baskısını açığa çıkarmayı ve işçilerin çalışma koşullarında daha adil bir denetim çerçevesi oluşturmayı hedeflemektedir (The Guardian 2025).

Braverman (1974)’ın kapitalist üretim süreçlerinde işçinin yabancılaşmasına dair vurguları, dijital çağda yeni biçimlerde yeniden üretilmektedir. Geleneksel fabrika ortamlarında fiziksel gözetim, günümüz platformlarında veri temelli, sürekli ve şeffaf olmayan dijital gözetim sistemleriyle ikame edilmiştir. Bu bağlamda, “öz-takip” (self-tracking) pratikleri, işçilerin kendi performanslarını sürekli olarak izlemelerini zorunlu kılmaktadır. İşçiler, puanlarını, teslimat sürelerini ve müşteri yorumlarını düzenli biçimde kontrol etmekte ve performanslarını algoritmaların beklentilerine göre uyarlamaktadır. Bu durum, işçinin sadece platform tarafından değil, kendi üzerindeki baskı aracılığıyla da sürekli denetlenmesi anlamına gelmektedir. Öte yandan, işçilerin bir kısmı “*sousveillance*” (aşağıdan denetim) yöntemlerine

başvurarak algoritmik işleyişi kısmen de olsa gözlemlemekte ve güç asimetrisini azaltmaya çalışmaktadır (Rosenblat ve Stark 2016). Ancak, bu girişimler çoğunlukla sınırlı kalmakta ve algoritmik yönetimin yapısal gücünü köklü biçimde dönüştürememektedir. Avrupa Birliği'nin "Platform Work Directive" taslağı, algoritmaların işçi haklarını gözetten bir çerçevede düzenlenmesini hedeflemektedir. Bu taslak, özellikle iş atama süreçlerinde insan gözetiminin zorunlu hale getirilmesini, şeffaflığı artırmayı ve işçilerin haklarını güçlendirmeyi amaçlamaktadır (AP News 2025). Bu tür girişimler, Braverman'ın analizinde vurguladığı sermaye-emek dengesizliğinin dijital çağda da aynı yoğunlukta varlığını sürdürdüğünü göstermektedir. Böylece dijital platform işçiliği Braverman (1974)'in kontrol, otomasyon ve emeğin niteliksizleştirilmesi üzerine kurduğu eleştirilerin çağdaş bir yansımasıdır. Görünürde serbest çalışma biçimleri, gerçekte işçileri yoğun bir dijital denetim ve algoritmik gözetim altında tutmaktadır. Görev atamaları, ücretlendirme modelleri, müşteri değerlendirmeleri ve performans takibi gibi mekanizmalar, işçilerin çalışma süreçleri üzerindeki inisiyatiflerini ortadan kaldırmakta; emeğin yabancılaşması ve güvencesizleşmesi derinleşmektedir.

Diğer yandan Foucault (1977), modern toplumlarda iktidarın artık doğrudan fiziksel zorla değil, birey üzerinde kurduğu öz-denetim mekanizmaları ile işlediğini savunur. Ona göre, iktidar sadece baskı ve yasaklarla değil, bireyin kendi davranışlarını içselleştirerek düzenlemesini sağlayan görünmez ve yaygın bir ağ biçimindedir. Panoptikon metaforu, bireyin sürekli izlenme ihtimalinin yarattığı görünmez gözetim sayesinde kendi davranışlarını düzenlemesi anlamına gelir (Foucault 1977: 201-202). Bu yaklaşım, iktidarın birey üzerindeki etkisinin sadece dışsal değil, aynı zamanda içsel bir boyutunun olduğunu vurgular. Platform ekonomisi, yani kısa süreli, esnek ve genellikle dijital platformlar aracılığıyla yürütülen geçici işlerin ekonomisi, geleneksel tam zamanlı ve sabit iş modellerinden farklı olarak, işçilerin belirli görevler veya "gig"ler için ücret aldığı bir çalışma biçimini ifade eder. Bu modelde çalışanlar genellikle bağımsız yüklenici konumunda olup, işlerini kendileri seçme özgürlüğüne sahip gibi görünse de çalışma koşulları ve performansları algoritmalar ve müşteri değerlendirmeleri tarafından yoğun biçimde denetlenir. Bu bakış açısı, günümüzün platform ekonomisindeki dijital puanlama sistemlerinde yeniden hayat bulmaktadır. Kurye, müşteri tarafından düşük puan almamak için kendini sürekli gözetlemekte ve performansını bu dışsal değerlendirmelere göre şekillendirmektedir. Böylece, fiziksel bir denetim mekanizması olmaksızın, işçi kendi davranışlarını içselleştirilmiş bir baskı mekanizmasıyla düzenlemeye zorlanmaktadır (Gandini 2019: 1045). Bu durum, Foucault'nun disiplin kavramının algoritmik

Dijital Panoptikonun Gölgesinde: Çalışma Sosyolojisinin Dönüşen Ufuklarında Platform Emekçiliği

yönetimle birleşerek, işçinin davranışlarını hem görünür hem görünmez biçimde kontrol eden yeni bir iktidar biçimini ifade ettiğini göstermektedir (Prassl 2018: 75-77).

Çalışma sosyolojisi açısından bakıldığında, bu dönüşüm emeğin toplumsal örgütlenmesinde radikal bir değişime işaret eder. Braverman (1974)'in emek süreci analizindeki işçinin “de-skilled” hale gelmesi, dijitalleşmeyle birlikte işçinin hem fiziksel hem de bilişsel olarak dijital araçlar ve algoritmalar tarafından denetlenip yönlendirilmesiyle yeniden tanımlanmaktadır. Foucault'nun iktidar ve disiplin mekanizmaları ise, işçilerin kendi kendini gözetlemesi ve performanslarını sürekli olarak optimize etme zorunluluğu üzerinden işçi-işveren ilişkilerinde yeni bir biçim kazanmıştır. Burada, iktidarın içselleştirilmesi, işçilerin dışsal baskılar olmadan kendilerini sürekli denetlemelerine ve yönlendirmelerine yol açar. Bu yeni çalışma rejimi, geleneksel sendikal örgütlenme ve kolektif pazarlık alanlarını daraltırken, bireyselleşme ve güvencesizliği artırmaktadır. Böylece, işçilerin dayanışma ve kolektif hareket olanakları zayıflamakta, yerine algoritmaların belirlediği bireysel performans kriterleri ön plana çıkmaktadır.

Geleneksel ve Algoritmik Yönetim Yaklaşımlarının Karşılaştırılması

Geleneksel çalışma ortamlarında, işçi üzerindeki kontrol, hiyerarşik yapıların somut ve doğrudan gözetimiyle sağlanıyordu. Yöneticiler, fiziksel mekânda varlık göstererek, çalışanların iş süreçlerini gözlemliyor, emir veriyor ve performansı bizzat denetliyordu (Braverman 1974). Klasik kontrol mekanizması, doğrudan gözetim yoluyla çalışanları disipline eden bir yapıya sahipti; geleneksel çalışma ortamlarında işçiler belirli bir mekânda sabit çalışma saatlerine uymak zorundaydı ve zaman disiplini işin temel unsurlarından birini oluşturuyordu. Dikey hiyerarşi, açık emir-komuta zinciri, görev tanımlarının netliği ve uzmanlaşma yoluyla sağlanan iş bölümü, bu sistemin karakteristik özelliklerindendi. Yöneticiler ve ustabaşları, işçilerin iş başında bulunmasını ve kurallara uygun davranmasını doğrudan denetlerken, Braverman'ın da vurguladığı üzere bu gözetim biçimi disiplin edici, otoriter ve emek sürecini işçiden bağımsızlaştırıcı bir nitelik taşıyordu. Sanayi üretiminde, özellikle elle tutulan ürünlerin üretiminde görevler tekrar eden ve standartlaştırılmış faaliyetlerle belirleniyor; üretim çıktısı ve verimlilik görece kolay ölçülebiliyordu.

Ancak dijitalleşme süreci ve özellikle 21.yüzyılda yükselen platform ekonomisi, çalışma süreçlerinde köklü bir dönüşümü zorunlu kıldı. Bu yeni ekonomik yapıda, klasik işveren-işçi ilişkisi yerini, çoğu zaman bağımsız çalışanlarla platformlar arasındaki esnek,

geçici ve belirsiz ilişkilere bırakırken; *klasik hiyerarşik denetim*, fiziksel mekâna dayalı doğrudan gözetimden uzaklaşarak, teknolojik araçlar, büyük veri analitiği ve algoritmalar üzerinden işleyen daha anonim, sürekli ve dolaylı bir kontrol mekanizmasına evrildi. Bu dönüşümün merkezinde algoritmik yönetim kavramı yer alır. Burada önemli olan, işverenin fiziksel gözetiminden vazgeçilmesi değil; denetimin biçim ve araçlarının radikal biçimde değişmesidir. Algoritmik yönetim, klasik kontrolün yerini alırken, çalışanların iş yapma biçimlerini standartlaştırır, işlerin dağılımını ve önceliklendirilmesini algoritmalarla belirler ve performansı gerçek zamanlı olarak ölçer. Böylece işçiler, insan denetimi olmaksızın, algoritmanın ve platformun “görünmez” ama kesin denetimi altına girerler (Rosenblat ve Stark 2016: 377). Platformlarda çalışan kuryeler ya da teslimatçılar örneğinde bu dönüşüm oldukça belirgindir. Örneğin, Uber veya Yemeksepeti, Banabi’de, çalışanların rotaları, teslimat süreleri, mola zamanları ve işlerin sıralaması algoritmalar tarafından belirlenir (Cant 2019: 53). İşçi artık bir yöneticinin talimatıyla değil, veri algoritmasının kararlarıyla yönlendirilir. Müşteri puanları ise, işçinin işe devam edip etmeyeceğini belirleyen bir tür “dijital sicil” işlevi görür. Bu müşteri puanlarıyla çalışanlar, aynı zamanda sosyal olarak denetlenir; düşük puan almak işten çıkarılma riskini doğurur. Böylece, işçinin performansı hem algoritmik gözetimle hem de müşteri geri bildirimleriyle çift katmanlı olarak denetlenir (Wood vd. 2019: 62-64). Geleneksel emek süreçlerinde, işçinin bir tür kolektif kimliği ve sendikal örgütlenme potansiyeli bulunmaktaydı. Ancak algoritmik kontrol, işçiyi izole eden, kolektif hareket alanını sınırlayan, bireyselleşmiş ve rekabetçi bir çalışma rejimi yaratır (De Stefano 2016: 7). İşçinin özerkliği, görünür biçimde azalmamakla birlikte, algoritmalar tarafından sürekli biçimde şekillendirilir ve disipline edilir. Dijital platformlarda ise, çalışanlar algoritmanın gözetimi ve müşteri puanları aracılığıyla dışsal bir otoriteye ihtiyaç duymadan, kendi performanslarını sürekli izleyip optimize etmek zorundadırlar (Gandini 2019: 1045). Bu durum, klasik hiyerarşik denetimden farklı olarak, “öz-disiplin” adı verilen, neoliberal özneleşme sürecinin bir parçasıdır. Öz-disiplin, neoliberal ideolojinin emek üzerindeki etkisiyle birleşerek, çalışanların başarısını tamamen bireysel çabalarına bağlayan bir mekanizmadır. Bu bağlamda, çalışanlar algoritmaların ve müşteri beklentilerinin baskısıyla kendilerini denetler, geliştirmeye çalışır ve esnek fakat güvencesiz çalışma koşullarını kabullenirler. Çalışanların öz-disiplini içselleştirmesinin en önemli nedenlerinden biri, algoritmik sistemlerin sürekli görünürlük ve gözetim hissi yaratmasıdır. Kellogg ve arkadaşları (2020), algoritmaların yalnızca iş süreçlerini yönlendirmediğini, aynı zamanda çalışanlarda “her an izleniyor olma” algısı oluşturduğunu ve bunun sonucunda işçilerin dışsal baskıya gerek kalmadan kendi davranışlarını düzenlediklerini gösterir. Benzer biçimde van Doorn (2017), bu sürekli veri toplama ve performans ölçümünün çalışanları,

Dijital Panoptikonun Gölgesinde: Çalışma Sosyolojisinin Dönüşen Ufuklarında Platform Emekçiliği

müşteri memnuniyeti ve algoritmik puanlama sistemlerine göre kendi çalışma biçimlerini uyarlamaya ittiğini belirtir. Etnografik kanıtlar da bu içselleştirme sürecini doğrular. Rosenblat'ın *Uberland: How Algorithms Are Rewriting The Rules Of Work* adlı çalışmasında (2018), Uber sürücülerinin müşteri puanlarını ve platformun görünmez yönlendirmelerini, adeta kendi içsel performans standartları haline getirdikleri görülür. Sürücüler ceza veya doğrudan yaptırım olmadan, puan kaybetmemek için çalışma saatlerini, yol seçimini ve müşteriyle etkileşim biçimlerini kendileri düzenler. Wood ve arkadaşlarının (2019) Avrupa'daki gıda dağıtım platformları üzerine saha araştırması da benzer sonuçlara ulaşır: çalışanlar algoritmanın iş yoğunluğu ve ücretlendirme mekanizmalarına uyum sağlayabilmek için davranışlarını optimize eder, böylece kontrol mekanizmaları dışsal olmaktan çok içselleştirilmiş hale gelir. Nicel ve deneysel araştırmalar ise bu süreci daha sistematik biçimde ortaya koyar. Möhlmann ve Zalmanson (2017)'un yaptığı deneyde, algoritmik yöneticilik altında çalışan katılımcılar, insan yöneticisine kıyasla daha düşük özerklik algıladıklarını belirtmelerine rağmen, performanslarını korumak için kendi kendilerini daha sıkı şekilde denetlemeye yönelirler. Bu bulgu, öz-disiplinin dışsal baskı yerine içsel baskı aracılığıyla nasıl sürdürüldüğünü açıkça gösterir. Lee ve arkadaşlarının (2015) "crowdwork" platformları üzerine çalışması da benzer biçimde, çalışanların algoritmaların belirlediği hız ve kalite standartlarını kendi içsel ölçütleri gibi benimsediklerini, böylece davranışlarını gönüllüymüş gibi görünerek sürekli ayarladıklarını ortaya koyar.

Çalışma ilişkilerinde yaşanan bu yapısal değişimi daha iyi anlamak adına, geleneksel ve algoritmik yönetim biçimleri aşağıda yer alan Tablo 1'de karşılaştırılmaktadır.

Tablo 1. Geleneksel ve Algoritmik Yönetim Biçimlerinin Karşılaştırılması

Boyut	Geleneksel Yönetim	Algoritmik Yönetim
Kontrol Biçimi	Doğrudan, fiziksel gözetim yoluyla.	Dolaylı, sürekli ve veri temelli gözetimle.
Denetleyen	Yöneticiler, ustabaşılar.	Algoritmalar, yazılım sistemleri.
İş İlişkisi	Sabit, hiyerarşik ve uzun vadeli.	Esnek, kısa süreli ve platform aracılığıyla kurulan.
Performans Ölçümü	Gözleme dayalı, bireysel değerlendirme.	Sayısal veriler, puanlama ve geribildirimlere dayalı.

Zaman ve Mekân	Belirli zamanlarda, fiziksel işyerinde çalışma.	Sürekli izleme, dijital ortamlarda ve çoğu zaman uzaktan çalışma.
İşçi Özerkliği	Kısıtlı, doğrudan denetim altında.	Görünürde yüksek, fakat algoritmik kurallarla yönlendirilmiş.
Emek Süreci	Görece bütüncül, doğrudan insan denetimiyle organize edilir.	Parçalanmış, standartlaştırılmış ve yazılımla kontrol edilen süreçler.
İşçi Deneyimi	Fiziksel etkileşim, kişisel ilişkiler belirgindir.	Yalıtılmış, dijital temelli ve anonim ilişkiler öne çıkar.

Kaynak: Yazar tarafından Braverman (1974), Zuboff (2019), Rosenblat ve Stark (2016) ve ilgili literatür temel alınarak hazırlanmıştır.

Bu yapısal fark göz önünde bulundurulduğunda, karşılaştırmalar doğrudan benzerlik kurma amacından çok, denetim biçimlerinin tarihsel dönüşümünü görünür kılmaktadır. Böylece yeni iktidar biçimleri, emek süreçlerini esnek ve verimli kılarken güvencesizliği artırmakta ve kolektif direniş olanaklarını sınırlandırmaktadır.

Kontrolü Aşmak: Platform İşçilerinin Direniş Mekanizmaları

Platform ekonomisi, yalnızca dijital platformlar üzerinden yürütülen işler değil, şirketler ve diğer kurumsal yapılar aracılığıyla yürütülen emek süreçlerinde de benzer biçimde dijital izleme ve performans değerlendirmelerini içerir. Mevcut koşullarda, Google, Microsoft, Facebook, Apple ve Amazon gibi önde gelen platformların yanı sıra Alibaba, eBay, Uber, Amazon Mechanical Turk, TaskRabbit, Etsy ve Airbnb gibi şirketler de algoritmaların etkin biçimde uygulandığı yönetim yaklaşımıyla hizmet sunmaktadır (Karagülle 2020; Stark ve Pais 2021). Örneğin, 2024 yılında Amazon depolarında yapay zekâ temelli gözetim uygulamaları, işçilerin “hapishanedeymiş” hissine kapılmasına yol açmıştır (Sainato 2024). Bu sistemler, üretim hızından mola sürelerine kadar tüm faaliyetleri anlık olarak takip etmekte, sendikal örgütlenme çabalarını bile potansiyel tehdit olarak değerlendirmektedir (Ergül 2024). Benzer şekilde yemek dağıtım ve mikro görev platformlarında, işçilerin hız, teslimat süresi ve müşteri puanları üzerinden derecelendirilmesi, algoritmik kontrolün en görünür biçimlerinden biridir (Eurofound 2024). Gözetim yalnızca performans odaklı değildir; aynı zamanda kimlik temelli eşitsizlikleri de yeniden üretir. 2023 tarihli çalışmalar, çevrimiçi serbest çalışma platformlarında cinsiyet ve etnik kimlik temelli ücret farklarının kalıcılaştığını, belirli grupların düşük ücretli ve az prestijli işlere yönlendirildiğini göstermektedir (Wood vd. 2023). Örneğin,

Dijital Panoptikonun Gölgesinde: Çalışma Sosyolojisinin Dönüşen Ufuklarında Platform Emekçiliği

Eurofound'un “*Dijital Çağda Çalışan İzleme ve Gözetim*” başlıklı raporu, dijital teknolojilerin çalışan izleme üzerindeki etkilerini ve bu durumun Avrupa'daki düzenleyici zorluklarını ele almaktadır.

Ancak tüm bu zorlukların ötesinde, platform işçileri dijital panoptikonun mutlak kontrol iddiasına çeşitli yollarla direnmektedirler. “Work Games” (İş Oyunları) olarak adlandırılan stratejiler, işçilerin platform temelli veya algoritmik denetim altında çalışan sistemlerde üretkenlik hedeflerini kendi avantajlarına göre manipüle etmesine imkân tanımaktadır (Rahman 2025). Bu stratejiler, çalışanların algoritmanın öngörmediği yollarla iş akışını optimize etmelerini veya görünüşte düşük performans gösterirken ödülleri artırmalarını içermektedir. Benzer şekilde, sousveillance teknolojileri, çalışanların üstleri veya platform sağlayıcıları tarafından değil, kendi perspektiflerinden veri toplayarak ve gözlem yaparak güç ilişkilerini yeniden dengelemesine olanak sağlamaktadır (Wang vd. 2024). 2025 yılında geliştirilen “fareshare” aracı ise, haksız fesihler sonrası kaybedilen ücretleri otomatik olarak hesaplayarak, işçilerin hukuki mücadelelerde kullanabileceği somut ve doğrulanabilir kanıtlar üretmektedir (Ahmed ve Patel 2025). Work games kavramı, Michael Burawoy¹ (1979)'un işçilerin üretim süreçlerini kişisel çıkarları doğrultusunda manipüle etmelerini tanımladığı “iş yerinde oyunlar” kavramına dayanmaktadır. Örneğin, depo işçilerinin üretim süreçlerini kişisel becerilerini sergileyebilecekleri bir alan olarak kullanmaları, monoton ve moral bozucu bir işi “çalışanların yaratıcılık, hız ve becerilerini sergileyebileceği heyecan verici bir çıkış” olarak dönüştürmelerine olanak tanır (Cheon ve Erikson 2025). Sousveillance, aşağıdan izleme anlamına gelir ve işçilerin dijital panoptikona karşı geliştirdiği bir direniş biçimidir (Mann vd. 2004). Bu kavram, işçilerin platformları gözlemleyerek güç ilişkisini tersine çevirmelerini ifade eder (Wang vd. 2024). Sousveillance, işçilerin dijital platformları izleyerek, işverenlerin denetim ve karar alma süreçlerini şeffaflaştırmalarını sağlar. Bu sayede işçiler, hak ihlallerini belgeleyebilir ve kolektif direniş stratejileri geliştirebilir. FareShare, özellikle sürüş paylaşım işçilerinin haksız fesihler sonrası kaybettikleri ücretleri otomatik olarak hesaplayan ve bu verileri hukuki mücadelelerde kullanılacak somut kanıtlar hâline getiren dijital bir araçtır. Örneğin, Washington Eyaleti'nde bir sürüş paylaşım sendikasıyla yürütülen iş birliği sonucu işçiler, FareShare aracılığıyla kaybettikleri ücretleri tespit ederek yasal haklarını

¹Burawoy (1979), *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism* adlı çalışmasında, işçilerin üretim süreçlerinde bireysel veya kolektif çıkarları doğrultusunda davranarak, resmi üretim hedeflerini zaman zaman manipüle ettiklerini ve böylece hem kendi kontrol alanlarını koruduklarını hem de üretim sürecini şekillendirdiklerini ortaya koymuştur.

savunabilmişlerdir (Ahmed ve Patel 2025; Rao vd. 2025). Türkiye’de ise platform işçilerinin dijital panoptikona karşı geliştirdiği direniş biçimlerine dair bir örnek, Trendyol'a bağlı esnaf kuryelerin 2022 ve 2023 yıllarındaki iş bırakma eylemleridir. Bu eylemler, platform çalışanlarının çevrimiçi araçlar üzerinden örgütlenerek işçi haklarını savunma çabalarını göstermektedir (Karanfil ve Efe 2025). Kuryeler, WhatsApp ve Telegram gibi dijital iletişim araçlarını kullanarak taleplerini paylaşmış, eylem tarihlerini koordine etmiş ve iş bırakma sürecini planlamışlardır (Karanfil ve Efe 2025: 44). Stratejileri, sadece ücret ve çalışma koşulları gibi ekonomik talepleri dile getirmekle kalmayıp, aynı zamanda sigorta ve sosyal haklar gibi kurumsal düzenlemelerin iyileştirilmesini de hedeflemiştir. Türkiye’de platform işçilerinin direnişine dair bir başka değerlendirme, Bakın (2025) tarafından yapılmıştır. Çalışmada, platform ekonomisinin işçiler üzerinde yarattığı başlıca sorunlar belirtilmekle birlikte, işçilerin dijital araçlar ve çevrimiçi iletişim kanalları aracılığıyla bir araya gelerek tabandan örgütlenme stratejileri geliştirdiğini vurgulamaktadır. Bakın (2025: 20)’a göre sendikal örgütlenme, dayanışma ağları ve platform kooperativizmi ile birlikte işçi sınıfının tarihsel kazanımlarını genişletecek yasal düzenlemeler, platform işçilerinin direniş stratejilerini güçlendiren ve engelleri aşmalarına yardımcı olan etkili araçlardır. Verilen tüm bu örnekler dijital panoptikonun gölgesinde emek süreçlerinin yalnızca teknolojiyle değil, aynı zamanda sosyal mücadelelerle de biçimlendiğini ortaya koymaktadır.

SONUÇ

Çalışma sosyolojisinin tarihsel gelişimi, işin doğasının toplumsal, ekonomik ve teknolojik dönüşümlerle sürekli değişkenlik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Her tarihsel dönemde emek süreçleri, o dönemin üretim biçimlerine, denetim tekniklerine ve işçinin kendini tanımlama biçimlerine bağlı olarak farklılaşmıştır. Özellikle sanayi devrimi ile ortaya çıkan fabrika düzeni, emeğin sistematik bir şekilde organize edilmesi ve denetlenmesi sürecini başlatmıştır. Ancak bu denetim, yalnızca işyerindeki fiziksel gözetimle sınırlı kalmamış, işçinin çalışma sürecine yönelik içselleştirilmiş disiplin biçimlerine doğru evrilmiştir. Dijitalleşme süreci ise, emek süreçlerinde köklü bir dönüşüm yaratmıştır. Geleneksel denetim mekanizmaları, yerlerini daha “görünmez”, “algoritmik” ve “dağıtık kontrol”² (distributed control) biçimlerine bırakmıştır. Artık işçiler, sadece doğrudan amirlerin gözetimi altında değil; aynı zamanda veri ve performans puanları, müşteri değerlendirmeleri ve algoritmalar aracılığıyla da sürekli

²Dağıtık kontrol (distributed control), Marden ve Shamma (2015) tarafından, merkezi bir otorite yerine, karar ve denetim işlevlerinin birden çok bağımsız ama koordineli birim arasında paylaştırıldığı sistemler olarak tanımlanır. Bu metinde kavram, sosyal bilimler bağlamında metaforik olarak, merkezi denetimin yerini algoritmik, görünmez ve ağ benzeri çok aktörlü kontrol biçimlerine bıraktığı toplumsal düzeni ifade etmek üzere kullanılmaktadır.

Dijital Panoptikonun Gölgesinde: Çalışma Sosyolojisinin Dönüşen Ufuklarında Platform Emekçiliği

izlenmekte ve yönlendirilmektedir. Bu durum, denetimin mekânsal ve zamansal sınırlarının aşılması anlamına gelirken, işçinin kendini denetleme ve performansını optimize etme biçimlerini de giderek daha içsel ve anonim hâle getirmiştir. Bu değişimin, dijitalleşme ve algoritmik yönetimin geleneksel denetim biçimlerinden radikal bir kopuş yaratmadığını; aksine denetimi sürekli, yoğun ve kapsamlı hâle getirerek derinleştirdiğini göstermektedir. Nitekim Faraoun (2024: 4-5)'da çalışması kapsamında platform ekonomisinin, önceki çalışma biçimlerinden radikal bir kopuş olmadığını, devam niteliğinde bir dönüşüm sunduğunu belirtmektedir. Sonuç olarak, platform ekonomisi ve modern emek süreçlerinde algoritmik yönetim, mevcut denetim yapılarını dönüştürmek yerine yoğunlaştırmakta, derinleştirmekte ve süreklileştirmektedir. Platform çalışmasının yapısal özellikleri, işçilerin yalnızca performanslarını algoritmalara göre sürekli kanıtlamalarını değil, aynı zamanda ekonomik bağımlılık üzerinden dolaylı bir disiplin mekanizmasına tabi olmalarını da gerektirmektedir. Örneğin, Schor ve arkadaşları (2020) platform işçiliğinde gelir bağımlılığı ve zayıf kurumsallaşmış kontrol eksenlerinin, işçilerin kendi bağımlılıklarını normalleştirmelerine ve platform kontrolünü içselleştirmelerine yol açtığını göstermektedir. Bu bağlamda, dijital platformlar sadece teknik bir çalışma biçimi olmanın ötesine geçerek, işçilerin davranışlarını ve öznel deneyimlerini şekillendiren bir disiplin rejimi ortaya koymaktadır. Ayrıca, platformlar arası rekabet ve müşteri değerlendirmeleri, çalışanların sürekli bir sıralama ve derecelendirme baskısı altında olmasına yol açarak psikolojik yük ve belirsiz gelir koşullarını beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla platform ekonomisi, işçiler açısından ciddi riskler barındırmaktadır. Literatür ise bu risklere yönelik çeşitli çözüm ve stratejileri ortaya koymaktadır. De Stefano (2016), platformlarda çalışanların bağımsız yüklenici statüsünün iş güvencesini zayıflattığını ve bu nedenle sendikal örgütlenme stratejilerinin dijital ortamın dinamiklerine göre yeniden tasarlanması gerektiğini vurgulamaktadır; örneğin, anonim ve güvenli mobil uygulama kanalları aracılığıyla işçilerin kolektif taleplerini iletebileceği yapılar önerilmektedir. Wood ve Lehdonvirta (2019), minimum ücret garantisi ve ödeme şeffaflığının düzenleyici politika kapsamında zorunlu kılınmasını savunarak ücret adaletini sağlamayı hedeflerken; Cherry ve Aloisi (2017) ise platform ekonomisindeki işçilerin çoğunun fiilen bağımlı çalışan statüsünde olduğunu belirterek, performans değerlendirmelerine karşı itiraz mekanizmalarının ve çalışma saatlerinin kayıt altına alınmasının düzenleyici politikaların temel bileşenleri olması gerektiğini öne sürmektedir. Bu doğrultuda, dijital platformlarda sendikal örgütlenme stratejilerinin geliştirilmesi ve hak temelli düzenleyici politikaların uygulanması, platform emekçilerinin korunmasını ve dijital gözetim pratiklerinin etik sınırlar içinde kalmasını sağlayabilir. Ayrıca,

gelecekteki araştırmalar ve uygulamalar, bu stratejilerin etkinliğini farklı platform türleri ve iş modelleri bağlamında değerlendirmelidir. Böylelikle çalışma sosyolojisi, dijital emek biçimlerini anlamak için yalnızca klasik çerçevelere değil, teknoloji-iktidar ilişkisi, algoritmik gözetim, esnek çalışma saatleri, performans odaklı motivasyon ve psiko-sosyal etkileri kapsayan daha bütüncül bir analiz geliştirmelidir.

EXTENDED ABSTRACT

The transition from an industrial society to an information society has not only transformed the economic structure, but has also led to profound changes in social, cultural, and individual relationships. This process has necessitated the restructuring of production relations and the structural transformation of labor processes. The Fordist production model that emerged after the Industrial Revolution standardized labor processes to a large extent, restricted workers' mobility, and implemented control mechanisms directly through factories. While the Fordist model emphasized division of labor, routine tasks, and strict supervision, in the information society, labor has taken on a more flexible, unpredictable, and data-driven form due to the impact of digitalization. In this context, this study aims to examine the effects of the platform economy, which has emerged around digitalization, on labor processes from a sociology of work perspective.

The platform economy operates differently from traditional production and service models, relying on digital infrastructure and algorithms. Platforms such as Uber, Airbnb, Trendyol, Hepsiburada, and YouTube organize labor processes not only in physical or spatial terms but also through digital environments. These platforms have replaced traditional factory discipline with a control mechanism supported by algorithmic management, data-driven performance measurement, and user interaction. As a result, oversight and monitoring are no longer confined to physical spaces but have expanded to every aspect of the digital platform.

This study draws on Braverman's theory of the labor process and Foucault's analysis of the disciplinary society to understand labor processes on digital platforms. Braverman reveals how labor is fragmented in the capitalist production process, how workers' control over work processes is taken away, and how workers' work experiences are mechanized. Foucault, on the other hand, emphasizes that in the disciplinary society, power shapes individuals' behavior through processes of observation, measurement, and normalization. Digital platforms combine these two theoretical perspectives to provide a critical analytical framework for understanding modern labor control. The continuous measurement of work performance through algorithms,

Dijital Panoptikonun Gölgesinde: Çalışma Sosyolojisinin Dönüşen Ufuklarında Platform Emekçiliği

user rating systems, and automatic feedback mechanisms enables the invisible yet effective control of labor processes.

Labor on digital platforms is managed through invisible and measurable data. For example, a courier's delivery performance is constantly monitored through user ratings and algorithms; content creators' videos and engagement rates are analyzed by the system. This situation has replaced traditional factory supervision with digital and algorithmic surveillance mechanisms. The concept of invisible labor takes on critical importance here: The labor of users or independent workers, though often invisible to consumers or platform managers, is at the heart of the value creation process. For example, content production on social media platforms directly generates value through user interactions, yet the feedback provided to producers is often insufficient and invisible.

Flexible production models maintain control over the workforce in more indirect and subtle ways than the rigid and standardized structures of Fordist production. Workers can work without being tied to specific time frames or physical locations, but this flexibility is constantly monitored through algorithms. Foucault's conceptualization of the disciplinary society is particularly meaningful at this point: Discipline is applied not only through physical observation but also through the surveillance and performance measurement of digital systems. Thus, individuals are forced to constantly monitor their own performance and reorganize themselves according to the norms set by the system. This process also entails the reproduction of subjectivity; digital platforms function as a control mechanism that shapes not only working methods but also individuals' subjective experiences, motivations, and perceptions of identity.

Literature reviews and theoretical assessments provide a solid foundation for understanding the transformations that work sociology faces in the digital age. Research reveals the diversity of workers' experiences in the platform economy and how forms of control and subjectivity are reproduced. Digitalization shapes not only production processes but also the social relations, motivations, and identity perceptions of the workforce. In this context, the platform economy presents both opportunities and risks: while flexibility and independence increase, control, performance pressure, and invisible labor issues also deepen.

Gig economy examples, in particular, concretely illustrate this transformation. For example, a courier working for a food delivery platform can work without being bound to a specific route or schedule; however, algorithms continuously monitor order volume, delivery

times, and user reviews to evaluate their performance. Similarly, digital content creators are subject to algorithmic oversight and user interaction pressure regarding the visibility and revenue of their work. This reshapes workers' subjectivity and shapes their work experience.

As a result, the transition from an industrial society to an information society has radically transformed labor processes and production relations. The new labor order shaped by digital platforms is conducted through algorithms, user interactions, and invisible labor, unlike classical Fordist models. Braverman's theory of the labor process and Foucault's analysis of the disciplinary society provide a critical conceptual framework for understanding this transformation. This study critically examines how the control of labor and forms of subjectivity are reproduced in the context of digitalization and the platform economy, shedding light on current issues in the sociology of work.

Dijital Panoptikonun Gölgesinde: Çalışma Sosyolojisinin Dönüşen Ufuklarında Platform Emekçiliği

KAYNAKÇA

- AP News. (2025, 15 Ocak). New EU Gig Worker Rules Will Sort Out Who Should Get The Benefits Of Full-Time Employees. <https://apnews.com/article/58ebf22a4853b9a21f558919fb9782df> (Erişim: 23.08.2025).
- Arı Kovancı, Y. (2020). Platform çalışma bağlamında ortaya çıkan sorunlara yönelik sendikalar ve platform çalışanları girişimleri, *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 325-52. Doi: <https://doi.org/10.29029/busbed.732877>
- Aslan, M. K., Aslan, G. Ç., Köksal, E. vd. (2009). Algoritma Yazılımı Gerçekleştirme ve Doğrulama Uygulamaları. 4. Ulusal Yazılım Mühendisliği Sempozyumu. <https://www.emo.org.tr/> (Erişim: 24.08.2025).
- Aytaç, Ö. (2023). Modernite, gözetim ve düzen retoriği, *İmgelem*, 7(13), 409-438. Doi: <https://doi.org/10.53791/imgelem.1357321>
- Bakın, A. (2023). Platform çalışması ve emeğin artan güvencesizliği, *Memleket Siyaset Yönetim*, 18(40), 379-408. Doi: <https://doi.org/10.56524/msydergi.1366615>
- Bakın, A. (2025). Platform ekonomisinde emeğin örgütlenmesi: hukuki belirsizlikler, mekânsal dağınıklık ve dijital baskı mekanizmaları, *Emek Araştırma Dergisi*, 16(27), 1-24.
- Baycık, G., Ersun Civan, O. ve Yılmaz, H. T. (2021). Platform çalışanlarını yasal güvenceye kavuşturmak: Sorunlar ve çözüm önerileri, *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(1), 713-802.
- Belgin Boyacı, N. (2020). *Dijital Emek Platformları ve Sendikalar*, Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi.
- Braverman, H. (1974). *Labor And Monopoly Capital: The Degradation of Work in The Twentieth Century*, New York: Monthly Review Press.
- Cant, C. (2019). *Riding For Deliveroo: Resistance in The New Economy*, Cambridge: Polity.
- Cheon, E., Erickson, I. (2025). Fulfillment of the work games: Warehouse workers' experiences with algorithmic management, arXiv. Doi: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2508.09438>
- Cherry, M. A., Aloisi, A. (2017). *Dependent contractors in the gig economy: A comparative approach*, *American University Law Review*, 66(3), 635-689.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3), 471-504. Doi: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>
- Dikmen, A. A. (2017). *Makine, İş, Kapitalizm ve İnsan*, İstanbul: Nota Bene.
- Drahokoupil, J., Fabo, B. (2016). The platform economy and the disruption of the employment relationship, *ETUI Policy Brief*, 5, 1-10.
- Edgel, S., Gottfried, H. ve Granter, E. (2009). *The Sociology of Work and Employment*, London: SAGE Publications.
- Edwards, R. (1979). *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, New York: Basic Books.

- Ergül, S. (2024, Ocak 23). Amazon, Çalışanlarına Uyguladığı Gözetleme Yöntemi Yüzünden 35 Milyon Dolar Ceza Aldı. <https://swipeline.co/amazon-calisanlarina-uyguladigi-gozetleme-yontemi-yuzunden-35-milyon-dolar-ceza-aldi/> (Erişim: 23.09.2025).
- Faraoun, A. (2024). Theorizing labor in the platform economy: Labor restructuring in historical perspective, *Sociology Compass*, 18(11), e70018. Doi: <https://doi.org/10.1111/soc4.70018>
- Financial Times. (2025, 3 Şubat). Dynamic Pay Systems And The Gig Economy. <https://www.ft.com/content/c10d712b-c9a9-4fb1-b6b2-fdf916fb4180> (Erişim: 23.08.2025).
- Foucault, M. (1977). *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*, A. Sheridan (Çev.), New York: Vintage Books.
- Gandini, A. (2019). Labour process theory and the gig economy, *Human Relations*, 72(4), 1039-1056. Doi: <https://doi.org/10.1177/0018726718790002>
- Human Rights Watch (2025). The Gig Trap: Algorithmic Wage And Labor Exploitation In Platform Work in The US. <https://www.hrw.org/report/2025/05/12/the-gig-trap/algorithmic-wage-and-labor-exploitation-in-platform-work-in-the-us> (Erişim: 23.08.2025).
- ILO (2021). Technical Workshop on Practices towards Algorithmic Management and Their Impact on Workers, Brussels. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/> (Erişim: 05.01.2025).
- Kalleberg, A. L., Dunn, M. (2016). Good jobs, bad jobs in the gig economy, *Perspectives on Work*, 20(2), 10-14.
- Karagülle, A. O. (2020). Dijital Platformlarda Pazar Gücünün Belirlenmesi. <https://www.rekabet.gov.tr/Dosya/uzmanlik-tezleri/11-a-ogun-karagulle-20200923173114426-pdf> (Erişim: 28.08.2025).
- Karanfil, İ., Efe, E. (2025). Türkiye’de esnaf kurye modeli ve direniş: Trendyol’a bağlı kuryelerin iş bırakma eylemleri, *Emek Araştırma Dergisi*, 16(27), 25-52.
- Kellogg, K. C., Valentine, M. A. ve Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control, *Academy of Management Annals*, 14(1), 366-410. Doi: <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>
- Kilhoffer, Z., De Groen, W. P., Lenaerts, K. vd. (2019). Study To Gather Evidence On The Working Conditions of Platform Workers VT/2018/032 Final Report 13 December 2019.UNSPECIFIED. <Http://Aei.Pitt.Edu/Id/Eprint/102657> (Erişim: 15.08.2025).
- Kovancı, Y. A. (2020). Platform çalışma bağlamında ortaya çıkan sorunlara yönelik sendikalar ve platform çalışanlarının girişimleri, *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 325- 352. Doi: <https://doi.org/10.29029/busbed.732877>
- Lee, M. K., Kusbit, D., Metsky, E. vd. (2015). Qorking with machines: The impact of algorithmic and datadriven management on human workers, *The Impact of Crowd Work on Workers Downside*, 1603-12. Doi: 10.4324/9780429272806
- Mann, S., Nolan, J. ve Wellman, B. (2003). Sousveillance: Inventing and using wearable computing devices for data collection in surveillance environments, *Surveillance & Society*, 1(3), 331-355. Doi: <https://doi.org/10.24908/ss.v1i3.3344>

- Marden, J. R., Shamma, J. S. (2015). *Game theory and distributed control, Handbook of game theory with economic applications*, 4, 861-899. Doi: <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-53766-9.00016-1>
- Möhlmann, M., Zalmanson, L. (2017). Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy, proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS 2017), December 10-13, Seoul, South Korea.
- Oğuz, Ö. (2025). Platform çalışanlarının haklarının korunması: Türk iş hukuku ve karşılaştırmalı hukuk bağlamında bir değerlendirme, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16(1), 49-59. Doi: <https://doi.org/10.21492/inuhfd.1593363>
- Oral T. (2024). Dijital emek platformlarında algoritmik yönetim ve sendikalar, *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 11(1), 170-180.
- Öz, İ. (2023). Platform Ekonomisinde Kolektif Eylemi Yeniden Düşünmek: Trendyol ve Yemeksepeti Kuryelerinin Eylemleri, *Eğitim Bilim Toplum*, 21(82), 87-116.
- Polanyi, K. (2000). *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*, R. Dale (Çev.), Boston: Beacon Press.
- Prassl, J. (2018). *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford: Oxford University Press.
- Rao, V. N., Dalal, S., Monroy-Hernández, A. vd. (2025). FareShare: A Tool for Labor Organizers to Estimate Lost Wages and Contest Arbitrary AI and Algorithmic Deactivations. *arXiv*. Doi: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2505.08904>
- Rosenblat, A. (2018). *Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work*, University of California Press.
- Rosenblat, A., Stark, L. (2016). Algorithmic Labor And Information Asymmetries: A Case Study Of Uber's Drivers, *International Journal of Communication*, 10, 3758-3784. Doi: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2686227>
- Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M. vd. (2020). Dependence and precarity in the platform economy, *Theory and Society*, 49(5), 833-861. Doi: <https://doi.org/10.1007/s11186-020-09408-y>
- Sennett, R. (2022). *Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri*, Yıldırım, B. (Çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Stark, D., Pais, I. (2021). Algorithmic Management in the Platform Economy, *Ekonomicheskaya Sotsiologiya*, 22(3), 71-103. Doi: 10.17323/1726-3247-2021-3-71-103
- Taylor, F. W. (2020). *Bilimsel Yönetimin İlkeleri*, Akın, B. (Çev.), Ankara: Adres Yayınları.
- The Guardian. (2025, 20 Ocak). Delivery Apps Urged To Lift Lid On 'Black-Box Algorithms' Affecting UK Couriers. <https://www.theguardian.com/business/2025/jan/20/food-delivery-apps-ubereats-deliveroo-justeat-urged-to-reveal-how-algorithms-affect-uk-couriers-work> (Erişim: 23.08.2025).
- The Times. (2025, 2 Mart). Why Dynamic Pay Is The New Way To Rip You Off. <https://www.thetimes.co.uk/article/why-dynamic-pay-is-the-new-way-to-rip-you-off-8vzxmm23n> (Erişim: 23.08.2025).

- Tilly, C. (1984). *Big Structures, Large Processes, Huge Comparisons*, New York: Russell Sage Foundation.
- van Doorn, N. (2017). Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work, *Information, Communication & Society*, 20(6), 898-914. Doi: <https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1294194>
- Volti, R. (2012). *Society And Technological Change*, New York: Worth Publishers.
- Wood, A. J. (2021). Workplace Regimes: A Sociological Defence And Elaboration, *Work in The Global Economy*, 1(1-2), 119-138. Doi: <https://doi.org/10.1332/273241721X16286069087710>
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V. vd. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy, *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75. Doi: <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>
- Wood, A. J., Lehdonvirta, V. (2019). Minimum wages for online labor platforms? Regulating the global gig economy, *Industrial & Labor Relations Review*, 72(2), 382-416.
- Yüksel, H. (2014). Endüstri ilişkilerinde sosyal diyalog mekanizması olarak toplu sözleşme süreci ve önemi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 109-25.

**Dijital Panoptikonun Gölgesinde: Çalışma Sosyolojisinin Dönüşen Ufuklarında
Platform Emekçiliği**

Makale Bilgileri/Article Information

<i>Etik Beyan:</i>	Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan edilir.	<i>Ethical Statement:</i>	It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited.
<i>Çıkar Çatışması:</i>	Çalışmada kişiler veya kurumlar arası çıkar çatışması bulunmamaktadır.	<i>Conflict of Interest:</i>	The authors declare that declare no conflict of interest.
<i>Yazar Katkı Beyanı:</i>	Çalışmanın tamamı yazar tarafından oluşturulmuştur.	<i>Author Contribution Declaration:</i>	The entire study was created by the author.
<i>Mali Destek:</i>	Çalışma için herhangi bir kurum veya projeden mali destek alınmamıştır.	<i>Financial Support:</i>	The study received no financial support from any institution or project.
<i>Yapay Zekâ Kullanımı:</i>	Bu çalışmada herhangi bir yapay zekâ tabanlı araç veya uygulama kullanılmamıştır.	<i>Use of Artificial Intelligence:</i>	This study did not utilize any artificial intelligence-based tools or applications.
<i>İntihal:</i>	Bu makalede intihal taraması yapılmış ve intihal içermediği teyit edilmiştir. – İntihal.Net	<i>Plagiarism:</i>	This article has been scanned for plagiarism and it has been confirmed that it does not contain plagiarism. – İntihal.Net

