

## Dijitalleşen Dünyada Değişen İstihdam Modelleri: Dijital Emek Platformlarında Çalışanlar Açısından Tehditler ve Fırsatlar

Banu METİN\*

Geliş Tarihi (Received): 15.08.2022– Kabul Tarihi (Accepted): 08.09.2022

### Öz

Ekonomik ve toplumsal yapıyı derinden etkileyen teknolojik gelişmeler ve yenilikler günümüzde daha önce benzeri görülmemiş bir hızda yaşanmaktadır. 1990'ların başında, bilgi ve iletişim teknolojisindeki ilerleme internetin hızla yayılmasına yol açarak ekonomideki birçok sektörü dönüştürmüştür; bölgesel, ulusal ve uluslararası piyasaları yeniden şekillendirmiştir. 2000'li yılların başından itibaren geniş bant bağlantısının yayılması ve yüksek hızlı internetin kullanımı dijital alt yapının hızlı bir biçimde gelişmesini sağlayarak, web tabanlı ekonomik işlemlerin önünü açmış ve dijital ekonominin temelini atmıştır. Dijital teknolojileri, altyapıyı, hizmetleri ve verileri içeren dijital girdilerin kullanımına dayalı bütün ekonomik faaliyetleri kapsayan dijital ekonomide, dijital hizmet ve ürünler dijital platformlar aracılığıyla sağlanmaktadır. Dijital platformlar arasında yer alan dijital emek platformları ise çevrimiçi web tabanlı ve konum tabanlı olmak üzere temelde iki türde faaliyet göstermektedir. İnsan kaynakları uygulamalarını ve iş ilişkilerini dönüştürerek günümüz çalışma dünyasını şekillendiren dijital emek platformları çalışanlar açısından bir takım fırsatlar sunmakla birlikte, önemli tehditleri de beraberinde getirmektedir. Söz konusu tehditler büyük ölçüde dijital platform çalışanlarının bağımsız çalışma statüsünden kaynaklanmaktadır. Bağımsız çalışma statüsü, platform çalışanlarını bireysel ve toplu iş hukuku kapsamındaki düzenleme ve korumaların dışında bıraktığı gibi sosyal güvenlik hakları bakımından da önemli zafiyetleri beraberinde getirmektedir. Literatür taramasına dayalı olarak gerçekleştirilen bu çalışmada, giderek yaygınlaşan dijital emek platformları bağlamında platform çalışanlarının karşı karşıya kaldıkları tehditler ve fırsatların belirlenmesi ve söz konusu tehditlerin giderilmesine yönelik düzenlemeler ve politika önerilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma neticesinde, çalışanların korunmasını amaçlayan temel hak ve özgürlüklerin sözleşme statüsünden bağımsız olarak düzenlenmesinin çalışan ve bir bütün olarak toplum refahına hizmet etmesinin yanında, ekonominin sürdürülebilirliği açısından da gerekli olduğu sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Dijital Ekonomi, Dijital Platform, Dijital Emek Platformu

### Changing Employment Patterns in a Digitalizing World: Threats and Opportunities for Workers on Digital Labor Platforms

#### Abstract

Technological developments and innovations that deeply affect the economic and social structure are experienced at an unprecedented speed today. In the early 1990s, progress in information and communication technology led to the rapid speed of the internet, transforming many sectors of the economy and reshaping regional, national and international markets. Since the beginning of the 2000s, the spread of broadband connection and the use of high speed internet enabled the rapid development of digital infrastructure, paving the way for web-based economic transactions and laying the foundation of digital economy. In the digital economy, which covers all economic activities based on the use of digital inputs including digital technologies, infrastructure, services and data, digital services and products are provided through digital platforms. Digital labor platforms, which are among the digital platforms, basically operate in two types as online web-based and location-based. Digital labor platforms, which shape today's world of work by transforming human resources practices and employment relations, offer some opportunities for workers, but also bring important threats for them. These threats are largely due to the independent working status of digital platform workers. Independent working status excludes platform workers from the regulations and protections within the scope of individual and collective labor law, and also brings important weaknesses in terms of social security rights. In this study, which is based on literature review, it is aimed to determine the threats and opportunities faced by platform workers in the context of increasingly widespread digital labor platforms and to examine the regulations and policy recommendations to eliminate these threats. As a result of the study, it was concluded that the regulation of fundamental rights and freedoms aimed at the protection of workers, regardless of contract status, serves the welfare of the workers and the society as a whole, as well as necessary for the sustainability of the economy.

**Keywords:** Digital Economy, Digital Platform, Digital Labor Platform

\* Doç. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, [banu.metin@hbv.edu.tr](mailto:banu.metin@hbv.edu.tr), ORCID: 0000-0002-4022-6544

## Giriş

Dijital emek platformları, birçok ülkede gelişen bilgi ve iletişim teknolojisinin yaygınlaşmasıyla çalışma fırsatları yaratmakta, politika yapıcılar ve hükümetler arasında ekonomik gelişmeyi desteklemenin bir aracı olarak görülmekte ve bu bağlamda küresel düzeyde popülerlik kazanmaktadır. Ayrıca, dijital emek platformları, çalışma programlarında esneklik sağladığından, herhangi bir zamanda ve yerde işi üstlenme seçeneği sunduğundan ve yerine getirilecek görevlerin seçilebilmesinden dolayı birçok ülkede ve sektörde çalışanlar arasında da ilgi görmektedir (ILO, 2021, s.135). Platform çalışanlarının sayısının artışında üç temel neden üzerinde durulmaktadır. Bunlardan ilki, talep tarafındaki kısa dönemli dalgalanmalarla mücadele etme ihtiyacı iken ikincisi, işgücü maliyetlerini azaltma arzusudur. Üçüncü neden ise ekonomik konjonktüre bağlı olarak kısa vadede alınması gereken sonuçlara cevap verebilmek ve piyasanın verimlilik talebini karşılamaktır (De Stefano, 2018, s.8). Söz konusu nedenler, neoliberal politikaların merkezde olduğu piyasa kaynaklı ve talep yönlü ihtiyaçlara vurgu yapması bakımından dikkat çekicidir.

Platform ekonomisindeki iş modelleri fiziksel ürünlerin perakendecilerinden, film, müzik ve video akış hizmetlerine, tanışma siteleri ve uygulamalarına uzanan bir yelpazede toplumun ve ticaretin birçok alanına nüfuz etmiştir. Milyonlarca kişinin hayatını kolaylaştıran dijital platformlar olmadan modern bir yaşamı hayal etmek giderek zorlaşmaktadır. Dijital platformlar, birçok açıdan yararlı, önemli ve hayatın her alanında oldukları için nasıl fonksiyon gösterdiklerine ilişkin analizler de giderek önem kazanmaktadır. Günümüzde iş gücü piyasaları da giderek artan ölçüde dijital platformlar aracılığıyla organize edilmektedir. 2005'ten bu yana dijital platformlar giderek daha önemli hale gelmiş ve birçok endüstride radikal değişikliklere neden olmuştur. Diğer yandan, dijital platformlar sadece işletmeler için değil, aynı zamanda sosyal devlet ve refah sistemleri için de ciddi bir zorluk ortaya çıkarmaktadır. Dijital platformların tüketicinin korunmasına, çalışan haklarına, asgari ücret düzenlemelerine ve sosyal güvenlik haklarına yönelik ulusal yasalardan kaçınmanın bir aracı olarak kullanılabileceği gerçeği (Schmidt, 2017, s.9) söz konusu platformların faydaları yanında, ekonomik ve sosyal hayatı derinden etkileyebilecek sonuçları bağlamında ortaya çıkardığı/çıkaracağı tehditlere dikkat çekilmesini zorunlu hale getirmektedir.

Dijital emek platformlarının çalışanlar açısından özellikle esneklik ve işe erişim kolaylığı bağlamında sağladığı bir takım avantajlara rağmen çalışma hayatını düzenleyen temel hak ve özgürlükler bakımından önemli bazı tehditleri de beraberinde getirdiği görülmektedir.

Söz konusu tehditlerin/sorunların kapsamı ve ağırlığı şüphesiz, platform çalışma modellerinin türü ile ülkelerin gelişmişlik düzeyi ve kurumsal yapılarına göre farklılık gösterebilmektedir. Bununla birlikte, temel tehditleri genel olarak, çalışma statüsü, ücret ve gelir güvencesi, çalışma süreleri ve iş-yaşam dengesi, iş sağlığı ve güvenliği, algoritmik yönetim ve çalışan özerkliği, ayrımcılık, sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı ile iş güvencesi ve sosyal koruma başlıkları altında ele almak mümkündür. Bu kapsamda çalışmada, öncelikle dijital ekonominin gelişimi ve dijital platformların yükselişi ele alınacaktır. Ardından, çalışmanın konusunu oluşturan dijital emek platformlarının türleri açıklanarak çalışanlar bakımından ortaya çıkardığı tehditler ve fırsatlar incelenecektir. Son olarak, giderek yaygınlaşan ve çalışma dünyasını şekillendiren platform çalışma modellerinin çalışanlar açısından yarattığı sorunları çözmeyi amaçlayan düzenleme önerilerine yer verilecektir.

## **1. Dijital Ekonominin Gelişimi ve Dijital Platformların Yükselişi**

Günümüzde, teknolojik gelişmeler ve yenilikler daha önce benzeri görülmemiş bir hızda yaşanmaktadır. 1990'ların başında, bilgi ve iletişim teknolojisindeki devrim ekonomideki birçok sektörü dönüştüren, bölgesel, ulusal ve uluslararası piyasaları yeniden şekillendiren internetin hızlı biçimde yayılmasına yol açtı. Söz konusu süreç, firmaların görece düşük maliyetli küresel tedarik zincirleri aracılığıyla taşeronluk, fason üretim ve deniz aşırı üretim yapabilmeleri yoluyla üretimin coğrafi olarak bölünmesini beraberinde getirdi. Geniş bant bağlantısının yayılması ve yüksek hızlı internetin kullanılabilirliği 2000'li yılların başından itibaren dijital alt yapının hızlı bir biçimde gelişmesini sağladı. İnternetin ve bilgi iletişim teknolojilerinin hem işletmeler hem de bireyler tarafından yaygın kullanımı, Amazon ve eBay gibi platformlar aracılığıyla web tabanlı ekonomik işlemlerin önünü açarak dijital ekonominin temelini attı (ILO, 2021, s.31).

Dijital ekonomi dijital teknolojileri, altyapıyı, hizmetleri ve verileri içeren dijital girdilerin kullanımına dayalı ya da dijital girdilerin kullanımıyla önemli ölçüde geliştirilen bütün ekonomik faaliyetleri kapsamaktadır. Dijital ekonomi, devlet yönetimi de dâhil olmak üzere, söz konusu dijital girdileri ekonomik faaliyetlerde kullanan bütün üretici ve tüketicilere işaret etmektedir. Dijital platformlar ise dijital hizmet ve ürün sağlayan çevrimiçi kuruluşlardır. Dijital hizmetler, internet üzerinden hizmet aracılığıyla etkileşime giren iki veya daha fazla, farklı fakat birbirine bağımlı kullanıcı grubu (firmalar ya da bireyler) arasındaki etkileşimleri kolaylaştırmaktadır. Bu etkileşimler iş gücü, mal (e-ticaret) veya yazılım takasını içerebilmektedir (ILO, 2021, s.33). Algoritmik devrim ve bulut bilişim platform ekonomisinin

temellerini oluşturmakta; dijital platformlar ise yazılım, donanım, işlem ve ağların karmaşık bir bileşimini yansıtmaktadır (Kenney, Zysman, 2016, s.64).

Son on yılda bulut altyapısının ve bilgi işlem hizmetlerinin kullanılabilirliği, aşamalı bir biçimde ekonominin neredeyse bütün sektörlerine nüfuz eden dijital platformların büyümesini kolaylaştırmıştır. Sunulan hizmetler bakımından dijital platformları üç geniş kategoride tanımlamak mümkündür. Bunlardan ilki, arama motorları ya da sosyal medya örneğinde olduğu gibi, dijital hizmetleri ve ürünleri bireysel kullanıcılara sunan platformlardır. Diğeri, e-ticaret platformları (Alibaba, Amazon vb.) veya işletmeler arası platformlar gibi mal ve hizmetlerin alışverişine aracılık eden platformlardır. Son geniş grup ise işletmeler, çalışanlar ve tüketiciler gibi farklı kullanıcılar arasında iş gücü değişimine ya da bir diğer ifadeyle çalışmaya aracılık eden Upwork ya da Uber gibi dijital emek platformlarını kapsamaktadır. Dijital platformlar ekonomik mübadelenin araçlarını yeniden tanımlayarak giderek artan biçimde çalışma dünyasını şekillendirmektedir (ILO, 2021, s.31). Çoğu platform belirtilen kategorilerden sadece birinde yer alırken, bazı hibrit platformlar birden çok kategoride hizmet sunabilmektedir. Piyasaları ve çalışma düzenlemelerini yeniden organize ettikleri için dijital platformların yaygınlaşması rekabeti etkilemek ve düzenleyici mekanizmaları zora sokmak suretiyle firmalar ve sektörler üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir (ILO, 2021, s.39).

Dijital tabanlı yeni ekonominin nasıl adlandırıldığı niteliklerinin nasıl algılandığına bağlı olarak farklılık göstermekte, bu durum ise dijital platformların ne şekilde incelendiği, kullanıldığı ve düzenlendiği konusunda önemli ipuçları vermektedir. Kenney ve Zysman, dijital platformları destekleyenlerin, bu platformları “Yaratıcı Ekonomi” (Creative Economy) ya da “Paylaşım Ekonomisi” (Sharing Economy) olarak adlandırdıkları üzerinde durmaktadır (Kenney, Zysman, 2016, s.62). Yeterince kullanılmayan varlıkların çevrimiçi platformlarda insanların erişimine sunulmasının varlıklara sahip olma ihtiyacını azalttığını ve bu durumun toplumların yararına olduğunu değerlendiren Sundararajan (Sundararajan, 2016, s.23-24) Paylaşım Ekonomisi adlı kitabında, paylaşım ekonomisinin beş özelliğinden söz etmektedir. Bunlardan ilki, söz konusu ekonominin büyük ölçüde piyasaya dayalı olmasıdır. İkinci özellik olarak paylaşım ekonomisinin varlıklardan becerilere, zamana ve paraya uzanan ölçüde yüksek etkili bir sermayeye bağlı olduğu üzerinde durulurken, üçüncü özellik olarak da merkezi kurumlar ya da hiyerarşilerden ziyade kitle-tabanlı (crowd-based) ağlara vurgu yapılmaktadır. Paylaşım ekonomisinin dördüncü özelliği olarak, kişisel ile profesyonel arasındaki ayrımın bulanıklaşması üzerinde durulmaktadır. Örneğin, birini araçla bir yere götürmek ya da birine ödünç para vermek gibi bir zamanlar kişisel olarak kabul edilen faaliyetlerin ticarileştiğinden

söz edilmektedir. Son özellik olarak da bağımsız çalışan ile bağımlı çalışan ve çalışma ile boş zaman arasındaki sınırların bulanıklaşması belirtilmektedir (Sundararajan, 2016, s.21-22).

Kenney ve Zysman, dijital platformların faydası konusunda daha az ikna olanların ise bu platformları Gig Ekonomisi, Prekarya gibi daha ziyade çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerine odaklanan isimlerle adlandırdıklarını belirtmektedirler. Yazarlar, gerek iş dünyasında gerek siyasi ve sosyal hayatta giderek artan düzeyde dijitaliği mümkün kılan faaliyetleri içeren ve daha tarafsız olduğunu düşündükleri bir kavram olarak platform ekonomisi ya da dijital platform ekonomisi kavramını kullanmayı tercih etmektedirler (Kenney, Zysman, 2016, s.62). Platform ekonomisi, platform işletmesi tarafından sağlanan çevrimiçi hizmetlerin bir tarafta üreticiler veya satıcılar diğer tarafta müşteriler ya da kullanıcılar tarafından kullanıldığı üç açılı ya da çok açılı ilişkilerle karakterize edilmektedir (Hauben ve diğ., 2020, s.13). Esasında, belirtilen gelişmeleri ve süreçleri tanımlamak için farklı ifadelerin kullanılması, söz konusu gelişmelerin hem mikro hem de makro ölçekte ekonomik, toplumsal ve siyasi sonuçlarının ne kadar güçlü olduğunun ve bu sonuçlara yönelik farklı yaklaşımların bir yansıması olarak da değerlendirilebilir. Bu çalışmada da daha tarafsız bir kavram olduğu düşüncesiyle ve sorunlara daha objektif yaklaşabilmek amacıyla “platform ekonomisi” ve “platform çalışması” kavramlarının kullanımı tercih edilmiştir.

Ülke düzeyinde dijital ekonominin yükselişi dijital altyapının mevcudiyetine bağlıdır ki bu altyapı da dünya çapında eşit bir dağılım göstermemektedir. Gelişmekte olan ülkelerdeki dijital altyapı gelişmiş ülkelerdekine hala gerisindedir. Bunun nedeni büyük ölçüde, gelişmekte olan ülkelerin deniz aşırı hizmet sunucularına ve veri merkezlerine ulaşmalarının maliyetinin yüksek olmasıdır. Dijital ekonominin dengesiz büyümesi, özellikle ülkeler arasında dijital bölünmeyi ve eşitsizlikleri şiddetlendirilen risklerin de sürmesine neden olmaktadır. Sonuç olarak da platform şirketlerinin büyümesi dünyanın belirli bölgelerinde yoğunlaşırken, gelişmekte olan ülkeler ağırlıklı biçimde bu tür platformların kullanıcıları olmaktadır. Finansal ve dijital altyapının, insan kaynaklarının ve kurumsal kapasitenin yetersizliği gelişmekte olan ülkelerin bu alanda yaşadıkları zorlukların sürmesine neden olmaktadır (ILO, 2021, s.34).

## **2. Dijital Emek Platformları ve Türleri**

Dijital emek platformları, işletmeleri ve müşterileri çalışanlara bağlama biçimi ve hem çalışanlara hem de işletmelere yeni fırsatlar sağlamasıyla dijital ekonominin ayırt edici bir özelliği olarak ortaya çıkmıştır. Teknolojik ilerlemeler için organizasyonunu kolaylaştırarak iş

süreçlerini ve insanların çalışma biçimini dönüştürmüştür. Dijital emek platformlarının yaygınlaşması, depolanabilen ve bulut bilişim aracılığıyla analiz edilebilen verinin özellikle de büyük verinin (big data) artan rolüyle önemli ölçüde ilişkilidir (ILO, 2021, s.31).

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Kuruluşu, Eurofound, platform çalışmasını, bir ödeme karşılığında belirli problemleri çözmek ya da belirli hizmetleri sağlamak için kuruluşların ya da bireylerin diğer kuruluşlara ya da bireylere ulaşmasını mümkün kılmak amacıyla platform kullanan bir istihdam modeli olarak tanımlamaktadır. Platform çalışmasının temel özellikleri ise şöyle açıklanmaktadır (Eurofound, 2018a, s.2): Platform çalışması, platformlar aracılığıyla organize edilen ücretli işlerden oluşmaktadır. Platform çalışmasında, platform, müşteri ve çalışandan oluşan üç taraf bulunmaktadır ve amaç belirli görevlerin yürütülmesi veya belirli sorunların çözülmesidir. Platform çalışmasında dış kaynak kullanımı (outsourcing) söz konusudur ve işler görevlere bölünmüştür. Platform çalışmasının son özelliği olarak da talebe dayalı hizmetlerin varlığından söz edilmektedir.

Platform ekonomisi, yeni bir istihdam biçimi olan platform çalışması ile karakterize edilmektedir. Platform çalışmasının literatürde standart bir tanımı olmamakla birlikte, iki ana türe ayrıldığı konusunda bir görüş birliğinden söz edilebilir (Chesalina, 2021, s.39). Platform ekonomisi yerine “gig ekonomisi” kavramını kullanmayı tercih eden De Stefano, söz konusu ayrımı “kalabalık çalışma” (crowdwork) ve “uygulama aracılığıyla talebe dayalı çalışma” (work on demand via app) şeklinde gerçekleştirmektedir. Kalabalık çalışma kavramı, genellikle çevrimiçi platformlar aracılığıyla bir dizi görevin tamamlanmasını içeren çalışma faaliyetlerine işaret etmektedir. Tipik olarak, bu platformlar internet aracılığıyla belirsiz sayıda kuruluş ve kişiyle irtibata geçmekte ve potansiyel olarak müşterilerin ve çalışanların küresel düzeyde iletişim kurmasına olanak tanımaktadır. Buna karşın, uygulama aracılığıyla talebe dayalı çalışma ulaşım, temizlik ve çeşitli büro işleri gibi geleneksel çalışma faaliyetlerinin yürütümünün, hizmetlerde asgari bir kalite standardının oluşması ile iş gücünün seçimine ve yönetimine de müdahale eden firmalar tarafından yönetilen uygulamalar aracılığıyla gerçekleştirildiği bir çalışma biçimi şeklinde tanımlanmaktadır (De Stefano, 2016, s.471, 472). Literatürde kalabalık çalışma yerine kullanılan diğer terimler “konumdan bağımsız” (location-independent), “web tabanlı” (web-based), “çevrimiçi çalışma” (online work), “uzaktan platform çalışma” (remote platform work) şeklinde değişiklik gösterirken; talebe dayalı çalışma için kullanılan diğer terimler ise “çevrimdışı çalışma” (offline work) ve “konum tabanlı çalışma” (location-based) olarak öne çıkmaktadır (Chesalina, 2021, s.39, 40).

Vallas ise platform ekonomisindeki çalışma türlerini yerel ve küresel düzeyde olmak üzere iki boyutta ele almaktadır. Müşterilerin ve hizmet sunucuların internet üzerinden buluştukları platform aracılığıyla çalışma biçimi şeklinde tanımlanan kalabalık çalışma platformlarının katılımcıları küresel bir dağılım göstermektedir ve neredeyse hiçbir zaman yüz yüze gelmemektedirler. Bu türdeki işler, fotoğrafları sınıflandırmak veya anketleri tamamlamak gibi nitelik gerektirmeyen rutin “mikro görevlerden”, yüksek nitelikli serbest programcıların ya da grafik tasarımcılarının genellikle oldukça karmaşık projeler için rekabet ettiği görevlere uzanan ölçüde farklılık gösterebilmektedir. Buna karşın, yerel düzeyde bir eğilim gösteren “gig çalışması” (gig work), satıcı ve alıcının genellikle yüz yüze bir işlemde etkileşim kurduğu emek platformlarına işaret etmektedir. Bu tür platformlar da işlerin gerektirdiği nitelik düzeyine göre bir yelpaze şeklinde düşünülebilir. Yelpazenin daha az nitelik gerektiren ucunda Uber gibi paylaşımlı yolculuk platformları ve Uber Eats ve Deliveroo gibi kurye platformları bulunurken, yelpazenin daha yüksek nitelik gerektiren ucunda, katılımcıların sanatsal performanslar, ev onarımı ya da çeşitli türlerde bakım işleri sunduğu platformlar yer almaktadır. Burada, çalışanlar ve müşteriler arasında ve belirli koşullar altında çalışanların kendileri arasında bir etkileşim ortaya çıkmaktadır. Bu türlerin her birindeki platformların yaygınlaştığı göz önüne alındığında, talebe bağlı ekonominin farklı ve karmaşık bir ekoloji sunduğundan söz edilmektedir (Vallas, 2019, s. 49,50).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) de dijital emek platformlarını iki ana türde ele almaktadır. Bunlardan ilki, görevlerin çalışanlar tarafından çevrimiçi ve uzaktan gerçekleştirildiği yerler olan çevrimiçi web tabanlı platformlar (online web-based platforms) iken, diğeri de görevlerin bireyler tarafından belirli bir fiziksel konumda (mekanda) gerçekleştirildiği yerler olan konum tabanlı platformlardır (location-based platforms). Son yıllarda, özellikle gelişmiş ülkelerde Deliveroo ve Uber gibi konum tabanlı platformlara ilgi giderek artmaktadır. Ayrıca, çevrimiçi web tabanlı platformlar da işletmeler arasında popülerlik kazanmaktadır. Upwork ve Topcoder gibi birçok serbest (freelance) ve rekabetçi programlama (competitive programming) platformları daha az bilinmesine rağmen, 20 yılı aşkın süredir faaliyet göstermektedir (ILO, 2021, s.43).

Tablo 1: Dijital Emek Platformlarının Türleri

<b>Dijital Emek Platformları</b>	
<b>Çevrimiçi Web Tabanlı Platformlar (Online Web-Based Platforms)</b>	<b>Konum Tabanlı Platformlar (Location-Based Platforms)</b>
Serbest ve Yarışma Tabanlı (Freelance and contest-based)	Taksi (Taxi)
Mikro görev (Microtask)	Teslimat (Delivery)
Rekabetçi Programlama (Competitive programming)	Ev Hizmetleri (Home services)
Tıbbi Danışma (Medical consultation)	Bakım Hizmetleri (Care services)

Kaynak: ILO, 2021, s.40.

Dijital emek platformları, geleneksel iş ilişkilerine dayanan faaliyetlerin, bağımsız yükleniciler ya da kendi hesabına çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesini sağlayarak iş ilişkilerini yeniden düzenlemektedir (ILO, 2021, s.43). Çalışma, genellikle, “tam zamanında” envanter sisteminin mantığının emek süreçlerine uygulandığı bir yapıda talep üzerine yerine getirilmektedir (Vallas, 2019, s.49).

Hem çevrimiçi web tabanlı hem de konum tabanlı olmak üzere dijital emek platformlarının sayısı son on yılda hızlı biçimde artmıştır. Çevrimiçi web tabanlı ve taksi ve teslimat sektöründeki konum tabanlı platformlar dikkate alındığında, küresel olarak 2021 Ocak ayı itibariyle, en az 777 aktif platform bulunduğu söz edilmektedir. Teslimat sektöründeki platform sayısı 383 ile en yüksektir, bunu 283 ile çevrimiçi web tabanlı platformlar ve 106 ile taksi sektörü takip etmektedir. Bunun yanında, taksi, teslimat, e-ticaret hizmetleri gibi çeşitli hizmet türlerini birlikte sağlayan 5 hibrit platform bulunmaktadır (ILO, 2021, s.46).

### **3. Dijital Emek Platformlarında Çalışanlar Açısından Tehditler**

Dijital emek platformları iki tür çalışma ilişkisi sunmaktadır. Bunlardan ilki, platformlar tarafından doğrudan işe alınan çalışanlardır ki bu durum iç istihdam (internal employment) olarak adlandırılmaktadır. Diğeri de platformların işe alınmalarına ve çalışmalarına aracılık ettiği çalışanlardır ki buna da dış istihdam (external employment) denilmektedir. İkinci kategoride yer alanların sayısının tahmin edilmesi, birçok platform, platform çalışması yapan



aktif çalışanların sayısını açıklamadığı için veri yetersizliğinden dolayı daha zordur (ILO, 2021, s.47). Ayrıca, birden fazla platform için ya da geleneksel sektördeki işe ek olarak çalışma da bir bütün olarak platform ekonomisinde çalışanların sayısının tahmin edilmesini zorlaştırmaktadır (Tran ve Sokas, 2017, s.63).

Platformlar tarafından doğrudan istihdam edilen çalışanlar bir iş ilişkisine sahipken; platformlar tarafından çalışmasına aracılık edilenler genellikle “kendi hesabına çalışan” (self-employed), “bağımsız yüklenici” (independent contractors), “üçüncü taraf hizmet sağlayıcıları” (third party service providers), “tasarımcılar” (designers), “serbest çalışanlar” (freelancers) vb. şekilde adlandırılmaktadır ve sonuç olarak iş ilişkisine sahip olmamaktadırlar (ILO, 2021, s.92).

Çalışmanın bu bölümünde, giderek artan ölçüde çalışma dünyasını şekillendiren dijital emek platformlarının çalışanlar açısından yarattığı tehditler genel hatlarıyla ele alınmaktadır.

### **3.1. Çalışma Statüsü**

Dijital emek platformlarındaki çalışma koşulları büyük ölçüde, platformlar tarafından tek taraflı olarak belirlenen ve çalışma süresi ile ücret dâhil olmak üzere çalışmanın çeşitli yönlerini tanımlayan hizmet sözleşmesi hükümleriyle düzenlenmektedir. Söz konusu sözleşmeler genellikle çalışanları bağımsız yükleniciler ya da kendi hesabına çalışanlar olarak sınıflandırma eğilimindedir. Bu durum, şüphesiz, çalışanların işyeri korumalarının birçoğuna ve işçi olarak tanımlanan kişiler için geçerli olan haklara erişimlerini imkânsız veya pahalı kılmaktadır. Nitekim birçok ülkede kendi hesabına çalışanlar ya sosyal güvenlik kapsamında değildirler ya da gönüllü veya zorunlu olarak kapsamda olsalar bile platformlar tarafından herhangi bir maliyet paylaşımı olmaksızın korumanın maliyetini bütünüyle kendileri üstlenmektedirler (ILO, 2021, s.244).

Ulusal hukuk sistemlerinde bağımsız çalışan olarak sınıflandırılan çalışanlar iş hukukunun kapsamı dışında kalarak asgari ücret, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği ile ayrımcılık gibi konularda işçilere tanınan temel hak ve korumalardan faydalanamamaktadırlar (Yıldız, 2021, s.31). Dijital emek platformlarında çalışanların bağımsız çalışan olarak sınıflandırılması, şüphesiz, işletmeler/platformlar için önemli maliyet avantajları sağlayarak küresel ekonomik rekabette öne geçmelerine neden olmaktadır. Nitekim bazı endüstri yöneticileri, platform çalışanlarını bağımsız çalışan yerine işçi olarak sınıflandırmanın platform şirketlerine %20 ila %30 arasında daha fazla maliyet yükleyeceğini tahmin etmektedir. Uber yıllık raporunda da sürücülerin işçi olarak sınıflandırılması durumunda işletme modelinde

esaslı bir değişime gitmek gerekeceği ve bu durumun mali koşulları olumsuz etkileyeceği belirtilmektedir. Benzer sonuçlara Upwork gibi çevrimiçi web tabanlı platformlar tarafından da değinilmektedir (ILO, 2021, s.92).

Pek çok ÷lkede, bağımlı ve bağımsız çalışma arasındaki ayırımın belirlenmesinde esas alınan temel unsur, başkasının yönetim ve gözetimi altında çalışma olgusunun varlığı, bir diğer ifadeyle, kişisel/hukuki bağımlılıktır. Belirtilen olgunun varlığı halinde bağımlı çalışmadan ve dolayısıyla bir iř sözleşmesinden söz etmek mümkündür. Dijital emek platformlarındaki çalışanlar ağısından söz konusu olgunun tespitinin güçlüğü, çalışanların iř sözleşmesine bağlı kılınan bireysel ve toplu iř hukuku ile sosyal güvenlik hukuku kaynaklı hukuki korumanın dışında kalmaları sonucunu doğurmakta (Aykaç, 2020, s.75) ve buna bağlı olarak, karşılaşılması muhtemel sosyal riskler karşısında çalışanlar savunmasız duruma dūřebilmektedir. Yenilikçi dijital teknolojiler, çeşitli algoritmalar aracılığıyla insan kaynağı yönetim süreçlerini dönüştürmektedir. Söz konusu dönüşüm süreci aşağıda incelendiği üzere, çalışan refahı ve çalışma koşulları ağısından özellikle düşük ve orta gelirli ÷lkeler için önemli riskleri de beraberinde getirmektedir.

### **3.2. Ücret ve Gelir Güvencesi**

Dijital emek platformlarında gerçekteşirilen işlerin heterojenliği -yazılım geliştirmeden teslimat işlerine- aynı zamanda çalışanların kazançlarına da yansımaktadır. Çevrimiçi web tabanlı ve konum tabanlı platformlarda yer alan 12000 çalışanla yapılan ILO anket çalışmalarından elde edilen bulgular bu kapsamda önemli bilgiler vermektedir. Buna göre, özellikle gelişmekte olan ÷lkelerde ve özellikle birçok kadın çalışan için çevrimiçi web tabanlı platformlarda çalışma başlıca gelir kaynağını oluşturmaktadır. ILO'nun saha çalışmasında yer alan 12000 katılımcının yaklaşık üçte biri çevrimiçi çalışmanın başlıca gelir kaynağı olduğunu belirtmiştir. Gelişmekte olan ÷lkelerde söz konusu oran %44 düzeyindedir (ILO, 2021, s.154).

Dijital araçların kullanımı ve algoritmik yönetim, dijital emek platformlarındaki çalışma süreçlerini ve performans yönetimini kökten değiştirmektedir. Bazı platformlar çalışanları ve görevleri insan etkileşimi aracılığı ile belirlemek yerine, işin çalışana tahsis edilmesi için tamamen otomatik eşleştirme süreçleri kullanmaktadırlar. Çalışanlar müşterilerin ihtiyaçları ile otomatik olarak eşleştirilmekte ve bir dizi platforma özgü gösterge temelinde görev ataması gerçekteşirilmektedir. Söz konusu göstergeler, çalışan derecelendirmeleri (ratingler), çalışan profilleri (uzmanlık düzeyi ve beceriler gibi) ve müşteri değerlendirmeleri gibi unsurları içermektedir. Algoritmalar tarafından belirlenen çalışan derecelendirmelerinin nasıl

hesaplandığı konusunda yeterli şeffaflık bulunmamaktadır. Çoğu platformda bu tür derecelendirmeler, verilen işin niteliğini, miktarını ve dolayısıyla çalışanın hak ettiği kazanç düzeyini belirlemektedir. Bütün dijital emek platformlarında, herhangi bir gecikme ya da işin tamamlanmaması derecelendirmeyi olumsuz etkilemektedir. Daha düşük bir derecelendirme, çalışma fırsatlarının azalmasıyla ya da bir işçinin hesabının devre dışı bırakılması ile sonuçlanabilmektedir (ILO, 2021, s.93-97).

Dijital emek platformlarında, özellikle rekabete dayalı çalışma modellerinde internet aracılığıyla küresel boyutlara uzanan çalışanlar arasındaki rekabet, ücretleri aşağı itmekte ve insanlar kazanç elde etmek için çok uzun saatlerle çalışmaya zorlanabilmektedir. Özellikle kalabalık çalışma modelinde görüldüğü üzere, çalışma, farklı coğrafi bölgelerdeki ve zaman dilimlerindeki tarafları kapsadığında gece ya da sosyal olmayan saatlerde çalışmayı gerektirebilmektedir. Şüphesiz, bu durum gelir istikrarını pek çok çalışan için hayale dönüştürmektedir (De Stefano, 2016, s.479,480). Eurofound tarafından seçilmiş çeşitli platform çalışma türlerinde iş ve çalışma koşullarının tespiti amacıyla yapılmış çalışmada da özellikle yarışma tabanlı platformlarda yüksek rekabetin kazançların öngörülemezliğini artırdığına vurgu yapılmaktadır (Eurofound, 2018b, s.24).

Çevrimiçi web tabanlı platformlarda çalışanların kazançları arasında gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde önemli farklılıklar bulunmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerdeki çalışanlar için ortalama saatlik kazançlar gelişmiş ülkelerdekinden daha düşüktür. Dijital emek platformlarında yer alan çalışanların kazançları, platformlar tarafından komisyon veya hizmet bedeli, abonelik ücreti, teklif ücreti gibi çeşitli adlar altında alınan bedellerden de etkilenmektedir. ILO saha çalışması, serbest çalışma platformlardaki (freelance platforms) katılımcıların önemli bir oranının her bir görev için hizmet bedeli ödediklerini ortaya koymaktadır. Komisyon miktarı ya da hizmet bedeli platformlar arasında farklılık göstermektedir. Örneğin, Upwork, Freelancer ve PeoplePerHour için komisyon ücretleri %3.5 ile %20 arasında değişmektedir (ILO, 2021, s.155-157).

Ayrıca, taksi sektörü örneğinde olduğu gibi, konum tabanlı dijital emek platformlarında çalışanlar açısından kazançları etkileyen önemli bir husus da kazadan, araca hasar gelmesinden ya da araçtaki veya uygulamanın gerçekleştirildiği ekipmandaki hatalardan kaynaklanan bedellerin, sigortaya sınırlı erişim nedeniyle çalışanlara ek finansal yükler getirebilmesi ve hatta işe erişim kaybına neden olabilmesidir. Uygulama tabanlı teslimat çalışanları açısından da benzer riskler söz konusudur. Müşteriler siparişleri iptal veya iade ederse, çalışanlar cepten

ödeme yapmak zorunda kalabilmektedir. Uygulama tabanlı teslimat sektöründe çalışanlar için platformlar tarafından önerilen sözleşmenin niteliği de çalışanların kazançları üzerinde önemli etkilere sahiptir. Platforma bağlı olarak, bazı çalışanlar düzenli gelir elde edebilirken diğerleri primlere ya da sipariş sayısına daha fazla bağımlı olabilmektedir ki bu durum da çalışanların gelirlerini öngörülemez ve istikrarsız yapmaktadır (ILO, 2021, s. 164,165).

### **3.3. Çalışma Süreleri ve İş-Yaşam Dengesi**

Dijital emek platformlarında çalışanların iş güvencesi, sosyal koruma, çalışma koşulları vb. açılardan karşı karşıya kaldıkları sorunların bağımsız çalışma statüsüne bağlı esneklik ile bir ödünleşme içerisinde olduğu sıklıkla belirtilmektedir (De Stefano, 2016, s.479). Zira önceden belirlenmiş çalışma saatlerinin olmaması ve çalışanların faaliyetlerini istedikleri zaman uygulamalar ve platformlar üzerinden gerçekleştirebilmesi bağımsız çalışan statüsüne uygun düşmektedir. Bağımsız çalışanların, işçilerin aksine, ekonomik yaşamları üzerindeki kontrolü başkalarına bırakmadıkları ve yapmış oldukları çalışmanın yöntemi ve araçları üzerinde kontrol sahibi oldukları da belirtilmektedir (Harris ve Krueger, 2015, s.7). Eurofound tarafından seçilmiş bazı platform türlerinde yapılmış araştırma sonuçları, genellikle platform çalışanlarının çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve çalışma yoğunlukları üzerinde çeşitli derecelerde kontrol sahibi olduklarına ve iş-yaşam dengesinden memnuniyetlerine işaret etmektedir. Bununla birlikte, özellikle konum tabanlı platformlarda çalışanlar açısından dikkate değer istisnaların mevcut olduğu da vurgulanmaktadır (Eurofound, 2018b, s.25).

Esnek çalışma programlarına olanak tanıyan bağımsız çalışmanın, kişilerin ek işte çalışabilmelerine ve çalışma yaşamları ile eğitim, aile yaşamı ve boş zaman aktivitelerini uyumlaştırabilmelerine olanak tanıdığı üzerinde de durulmaktadır. Bununla birlikte, çalışanlar açısından söz konusu olan esnekliğin platform ekonomisinin genellikle işletmelere sağladığı tartışılmaz esneklikle eşit olduğunun varsayıldığı belirtilerek, çalışanlar için söz konusu faydaların abartılmaması gerektiği de belirtilmektedir. Zira her ne kadar platform ekonomisindeki birçok iş esnek çalışma programlarına sahip olsa da bu durum söz konusu düzenlemelerin genel olarak sürdürülebilirliği anlamına gelmemektedir. Özellikle, işin günün belirli saatlerinde gerçekleştirilmesinin gerektiği durumlarda, çalışanın çalışma saatlerini belirlemedeki esnekliği önemli ölçüde sınırlanabilmektedir (De Stefano, 2016, s.479). Platform çalışmasının çalışanlara özgürlük ve esneklik sağladığına ilişkin yaklaşımın neoliberal dilin bir yansıması olduğu görüşünü savunan Anwar ve Graham, çalışanların sahip olduğu iddia edilen

özgürlüğün dijital emek platformlarınınca oluşturulan algoritmik yönetim kapsamındaki kontroller tarafından kısıtlandığını ifade etmektedirler (Anwar ve Graham, 2021, s.240).

Platformların, esnekliği ve herhangi bir zamanda çalışma özgürlüğünü desteklediğine ilişkin yukarıda belirtilen değerlendirmeler karşısında, ILO saha çalışması bulguları çalışanların aslında çalışma programlarını seçmekte çeşitli kısıtlarla karşı karşıya olduklarını göstermektedir. Örneğin, serbest platformlarda katılımcıların yaklaşık %82'si müşterilerin kendilerinden ara sıra veya düzenli olarak normal çalışma saatlerinin dışında ulaşılabilir olmalarını istediklerini belirtmiştir. Müşterilerden gelen bu tarz istekler gelişmekte olan ülkelerde %85 ile gelişmiş ülkelerdekenden (%76) daha yaygındır. Diğer yandan, bazı platformlarda, çalışanların mola zamanları algoritma tarafından kontrol edilmekte ve çalışanlar uzun süre çevrim dışı kaldıklarında cezalandırılmaktadır (ILO, 2021, s.167,168). Çalışanlar teorik olarak esnekliğe sahip olmakla birlikte, ihtiyaç olduğunda ulaşılabilir durumda olanların ödüllendirilirken olmayanların cezalandırılması söz konusu esnekliğin talebe bağlı olarak şekillendiğini göstermektedir (Smith ve Leberstein, 2015, s.6).

Ukrayna'da serbest platformlarda çalışanların %61 gibi önemli bir kısmı önceki iş durumlarıyla mukayese edildiğinde iş-yaşam dengesinin iyileşmediğini ya da aynı düzeyde kaldığını belirtmişlerdir. Ayrıca, çalışanların %23'ü sık sık ya da her zaman stres yaşadıklarını ve %58'i de gelecekte yeterli işe sahip olma konusunda endişe duyduklarını ifade etmişlerdir. Bu durumlar şüphesiz, çalışanların sağlığı için de sonuçlar doğurmaktadır (ILO, 2021, s.171). ILO saha çalışmalarında ortaya konulan bulgular, platform çalışanları için geçerli olan esnek çalışma programlarının uygulamada beklentilerin aksine sonuçlar yarattığına işaret etmektedir. Nitekim çalışma saatleri üzerinde kontrol sahibi olamama, çalışanlar üzerinde psikolojik ve ekonomik baskı oluşturmaktadır. Belirtilen sonuçlar, iş-yaşam dengesi açısından beklenen faydaların ortaya çıkmasına da engel teşkil etmektedir.

### **3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği**

Dijital emek platformlarında, özellikle konum tabanlı platformlarda çalışanların çalışma koşullarından ötürü karşı karşıya kaldıkları iş sağlığı ve güvenliği risklerinden söz etmek mümkündür. Nitekim Eurofound tarafından seçilmiş çeşitli platform türlerinde yürütülmüş araştırma sonuçları, konum tabanlı platformlar tarafından çalışanlara sağlanan sınırlı dinlenme molalarının çalışanların sağlık ve güvenliğine ilişkin sorunları artırabileceğine ilişkin endişelere dikkati çekmektedir (Eurofound, 2018b, s.26). Diğer yandan, platformlar tarafından sağlanan işlerin devam etmesi için çalışanların genellikle, müşterilerin taleplerine derhal yanıt vermeleri

gerekmektedir. Bu da çalışanların sürekli erişilebilir durumda olmalarını gerektirmektedir. Belirtilen durumda, iş ve ev ortamları arasındaki fiziksel sınırlar bulanıklaşmakta, çalışanlar açısından sağlık ve güvenlik riski ortaya çıkmaktadır (Drahokoupil ve Piasna, 2017, s.338).

Birçok platform çalışması özel otomobillerde ya da evlerde gerçekleştirildiği için kamuya açık bir işyerinde çalışmanın koruyucu etkisinin kaybolmasından dolayı platform çalışma modellerinde sağlık ve güvenlik risklerinin daha kötü olmasının beklenebileceği üzerinde durulmaktadır. Bunun yanında, tecrübesizlik, iş ve gelir güvencesinin olmaması, rekabet koşulları, birçok durumda çalışanların kendi aralarında etkileşimin olmaması ya da sınırlı düzeyde kalması ile sosyal desteğin azalması söz konusu riskleri ve yarattığı etkileri daha da artırmaktadır (Smith ve Leberstein, 2015; Tran ve Sokas, 2017, s.64; Hauben ve diğ., 2020, s.37).

ILO tarafından yürütülmüş saha çalışmaları da, uygulama tabanlı taksi sektöründe çalışanların %79'unun ve teslimat platformlarında çalışanların %74'ünün çalışma koşullarıyla ilgili stres yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Bu durum, genellikle trafik sıkışıklığı, yetersiz ödeme, iş olmaması, uzun çalışma saatleri, işle ilgili yaralanma riski ve hızlı araç kullanma baskısından kaynaklanmaktadır. Çalışanın hareketliliğinin algoritmik yönetim aracılığıyla platformlar tarafından yakından takip edilmesi ve müşteriler tarafından gerçek zamanlı olarak izlenebilmesi, gelecek sipariş ya da sürüş garantisini sağlamak için hedef noktalara daha hızlı ulaşma konusunda çalışanlar üzerindeki baskıyı artırabilmektedir. Bu durum sadece çalışanın sağlık ve güvenliğini değil, müşterinin sağlık ve güvenliğini de riske atabilmektedir. Diğer yandan, Covid-19 ile ilişkili iş sağlığı ve güvenliği riskleri, özellikle taksi ve teslimat sektörlerinde çalışanların sağlığı ile ilgili tehditleri daha da artırmıştır. Birleşik Krallık'ta taksi şoförleri, Covid-19 nedeniyle gerçekleşen ölümlerde ilk sıralarda yer almaktadır (ILO, 2021, s.171-172).

### **3.5. Algoritmik Yönetim ve Çalışan Özerkliği**

Platform çalışması, genellikle savunucuları tarafından daha fazla çalışan özerkliği ile ilişkilendirilse de çalışan kontrolünün algoritmalar aracılığıyla sağlanması çalışan özerkliğinin kaybına neden olabilmektedir. Söz konusu algoritmalar, yapılan işin çeşitli yönleriyle ilgili çalışan verilerine dayanmaktadır ve genellikle çalışanlar söz konusu verilere erişememekte ve onları kontrol edememektedir. Bu durum, çalışanın ilgili verilerin platform tarafından nasıl kullanıldığı hakkında çok az bilgisi varken, platformun çalışanlar ve yapılan işler hakkında büyük bir veriye sahip olduğu bilgi asimetrisi ile sonuçlanmaktadır (ILO, 2021, s.177).

Platform çalışma modellerinin düşük ve orta gelirli ülkelerde iş gücü üzerindeki etkilerine yönelik sınırlı çalışma olduğundan söz eden ve bu kapsamda platform çalışma modelinin Afrika'da özgürlük, esneklik, güvencesizlik ve kırılganlık açısından yarattığı etkileri konu edinen bir çalışmada, belirtilen çalışma modellerinin piyasa merkezli yeni iş ilişkilerinin örneklerini teşkil ettiği üzerinde durulmaktadır. Ayrıca, emek süreçlerinin algoritmik yöntemlerle kontrol edildiği ve örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü yerine bireysel özgürlüğe vurgu yapılan piyasa merkezli yeni iş ilişkilerinde risklerin sermayeden iş gücüne doğru kaydığına vurgu yapılmaktadır (Anwar, Graham, 2021, s.239). Diğer yandan, çalışan özerkliği platform çalışma modelinde idealize edilse de söz konusu çalışmanın bulguları, platformların yapısal ve teknolojik tasarımının, yalnızlık, sosyal izolasyon, ücretlerin ödenmemesi ve haksız yere işten çıkarılma gibi alanlardaki etkileriyle Afrikalı çalışanların güvencesizliğini ve kırılganlığını artırdığına işaret etmektedir (Anwar, Graham, 2021, s.253).

Özerklik genellikle esneklik, bağımsız karar verme ve çalışmadaki takdir yetkisiyle ilgili bir husustur ve çalışma koşullarını doğrudan etkilemektedir. Teorik olarak, bir internet bağlantısıyla çevrimiçi platform çalışanı herhangi bir yerde, herhangi bir zamanda, herhangi biri için bir işi gerçekleştirebilmektedir. Ancak, 30 çevrimiçi mikro görev çalışanı ile gerçekleştirilen görüşmeler, esnekliği engelleyen çeşitli faktörlere işaret etmektedir. Bunlar arasında, işin mevcudiyeti ve platform çalışmadan gelen kazançlara bağımlılık derecesi özellikle öne çıkmaktadır. Örneğin, platform çalışmasına dayalı kazancı başlıca ya da tek gelir kaynağı olanların çalışma programı ve zaman yönetimi üzerindeki kontrolleri daha sınırlıdır (Eurofound, 2018a, s.70).

ILO saha çalışması bulguları, uygulama tabanlı taksi ve teslimat sektörlerindeki çalışanlar için de özerklik ve iş üzerindeki kontrolün sınırlılığına işaret etmektedir. Özerkliğin ve iş üzerindeki kontrolün önemli bir yönü, yorgunluk ya da güvenlik endişeleri nedeniyle belirli siparişleri reddetmenin yanında, çalışanların çalışma saatlerini ve mola zamanlarını seçebilmeleriyle ilişkilidir. Uygulama tabanlı taksi sektöründe çalışanların %37'si ve teslimat sektöründe çalışanların %48'i gibi önemli bir oranı, geri çevirme ya da iptal çalışan derecelendirmesi üzerinde negatif etkilere sahip olabileceği için, işi reddedemediklerini ya da iptal edemediklerini belirtmişlerdir. Aksi halde, söz konusu durumlar işe erişimin azalması, prim kayıpları, finansal cezalar ve hatta platform çalışanın hesabının devre dışı bırakılmasıyla sonuçlanabilmektedir (ILO, 2021, s.177).

### 3.6. Ayrımcılık

Geleneksel istihdam biçimleriyle karşılaştırıldığında, ayrımcılık ve taciz nispeten genç ve iş gücü piyasasında daha az deneyimi olan platform çalışanları için daha yaygın olabilmektedir. Platformlar, derecelendirme sistemleri ve çevrimiçi profillerin kullanımı yoluyla ayrımcılığı kolaylaştırabildiği gibi ayrımcılığı önleyecek yeterli mekanizmalardan da yoksun olabilmektedir. Bu durum özellikle, müşteriler ve çalışanlar arasında daha fazla etkileşimin söz konusu olduğu işler açısından geçerlidir. Daha az etkileşimin olduğu çevrimiçi platform çalışanları ise potansiyel olarak daha düşük ayrımcılık ve taciz riski ile karşı karşıya kalmaktadır. Diğer yandan, platform çalışması, geleneksel iş gücü piyasalarında ayrımcılığa maruz kalabilen kişilere (sağlık sorunları olanlar, engelliler ve göçmenler gibi) fırsatlar sunarak ayrımcılığı azaltmaya hizmet edebilmektedir. Örneğin, yüz yüze kişisel iletişimden kaçınma ve internet ortamında gerçek ismin gizlenebilmesi anlamında anonimlik ayrımcılık risklerini azaltabilmektedir (De Stefano, 2016; De Stefano ve Aloisi, 2018, s.7; Eurofound, 2018b, s.31). Bununla birlikte, çevrimiçi çalışma, ayrımcılık karşısında her derde deva bir çözüm de değildir. Örneğin, kalabalık çalışma platformlarında, çalışanların çevrimiçi görevleri üstlenebilecekleri coğrafi bölgelerin kısıtlanmasına olanak tanınabilmektedir. Belirtilen olasılık, sınırlamanın sadece dil gibi objektif temellerde gerçekleştirildiğine dair bir garanti olmaksızın ülkeleri ya da bölgeleri çalışmaya erişimden tamamen yoksun bırakabilmektedir. Diğer yandan, özellikle konum tabanlı platformlarda çalışanların işlere erişimi noktasında müşteri görüşleri son derece önemli olduğu için önyargılı müşteri değerlendirmeleri çalışanların iş fırsatlarına erişimini kısıtlayabilmektedir (De Stefano, 2018, s.7).

ILO saha araştırmaları ayrımcılık konusunda önemli bulgulara işaret etmektedir. Çevrimiçi web tabanlı platformlarda çalışanların önemli bir oranı (özellikle kadınlar ve gelişmekte olan ülkelerdeki çalışanlar) ayrımcılık deneyimlemektedirler. Serbest çalışma platformlarında yer alan katılımcıların yaklaşık %19'u ayrımcılık yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu oran, gelişmekte olan ülkelerde %22 iken, gelişmiş ülkelerde %12 ile daha düşüktür. Gelişmekte olan ülkelerde söz konusu oran kadınlarda %25'tir. Gelişmekte olan ülkelerde nitel araştırma sonuçları, ayrımcılığın genellikle iş fırsatlarından dışlanma ya da düşük ücret şeklinde gerçekleştiğini yansıtmaktadır. Bu durum, platformun tasarımı aracılığıyla belirli yüksek ödemeli görevlerin gelişmiş ülkelerdeki çalışanlara tahsis edildiği çeşitli platformlarda gözlenmektedir. Ayrıca, cinsiyet, etnisite, yaş ve konuşulan dil gibi temellerde de ayrımcılık belirtilmiştir. Uygulama tabanlı taksi sektöründe çalışanların %20'si ve teslimat sektöründe çalışanların %29'u ayrımcılığa ya da tacize maruz kaldıklarını ya da görevlerini yerine



getirirken meslektaşlarının bu tür örneklerle karşı karşıya kaldıklarına şahit olduklarını belirtmişlerdir (ILO, 2021, s.189).

Uygulama tabanlı taksi ve teslimat sektörlerinde ayrımcılığa maruz kalanların ya da şahit olanların çoğunluğu, ayrımcılık ya da tacizin müşteriden geldiğini bildirmişlerdir. Zira birçok platform, çalışanların adlarını ve fotoğraflarını müşterilerine sunmakta ve bu durum ayrımcı müşteri davranışına neden olabilmektedir. Daha düşük oranlarda olmakla birlikte, bazı çalışanlar da platformların ayrımcılığına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, teslimat sektöründe katılımcıların %44'ü, gıda ya da mal temin etmek için gittikleri restoran ya da işletmelerden gelen ayrımcılık ya da tacizle karşılaştıklarını bildirmişlerdir. Taksi sektöründe de katılımcıların %33'ü diğer taksi sürücülerinden kaynaklanan ayrımcılık ya da tacizle karşılaştıklarını ifade etmişlerdir (ILO, 2021, s.191).

### **3.7. Sendikalaşma ve Toplu Pazarlık Hakkı**

Temsil edildikleri yapının türünden bağımsız olarak platform çalışanlarının temsiliyeti ile ilgili önemli zorluklar bulunmaktadır. İstihdam statüsünün belirsizliği ve platformların aracı rolü, mevcut endüstri ilişkilerinin ve sosyal diyalog yapılarının genellikle platform çalışmasına uygun olmaması sonucunu beraberinde getirmektedir. Ayrıca, platform çalışanları genellikle ortak bir kimliği paylaşmamakta, fiziksel olarak bir işyerinde yer almamakta, sıklıkla işe girip çıkabilmekte ve bir sendikaya üye olmaları halinde olumsuz bir durumla karşılaşacakları korkusunu yaşamaktadırlar. Diğer yandan, bazı platformların küresel yapısı ve platform türlerindeki çeşitlilik örgütlenmeyi ve temsiliyeti daha karmaşık hale getirirken (Eurofound, 2018b, s.53), birçok dijital emek platformu da şaşırtıcı olmayan biçimde, bağımsız çalışanların örgütlenme çabalarına karşı çıkmaktadır (Vandaele, 2018, s.18).

Platform çalışanları geçici çalışanlar ve bazı kendi hesabına çalışanlarla birlikte, genellikle iş ilişkisi içerisindeki çalışanlar için geçerli olan temel hakların yasal uygulama kapsamından dışlanmaktadır. Bu durum özellikle, kendi hesabına çalışanlar ve platform çalışanları örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık haklarına tam olarak erişimden yoksun bırakıldıkları için toplu işçi hakları bakımından geçerlidir. Söz konusu kişilerin kolektif faaliyetlerinin anti tröst düzenlemenin ihlali olarak tespit edilmesi bu duruma örnek teşkil etmektedir (De Stefano, Aloisi, 2018, s.2).

Platform çalışmasının izole ve parçalı yapısı örgütlenme isteğini karmaşık hale getirmektedir ve genellikle platform çalışanlarının sendikal temsiliyetleri zayıftır. Ayrıca,

İsveç'te olduğu gibi, bazı yargı mercileri kendi hesabına çalışanların sendikalara üye olmalarına ya da meslek birliklerinde örgütlenmelerine izin verse de diğerleri, serbest çalışanları toplu pazarlık hakkından yoksun bırakmaktadır. İkinci durumda, kendi hesabına çalışanlar bağımsız şirketler olarak kabul edilmektedir ve buna bağlı olarak da toplu pazarlık faaliyetleri teknik anlamda rekabet yasasının ihlali olarak değerlendirilmektedir. Diğer yandan, önceden haber verilmeksizin bir hesabın devre dışı bırakılması riski, platform çalışması aracılığıyla elde edilen gelire büyük ölçüde ya da tamamen bağımlı olanlar için toplu eylemde yer alma konusunda önemli bir caydırıcı olabilmektedir. Örneğin, ABD'nin Seattle şehrinde Uygulama Tabanlı Sürücüler Birliği'nin (App-Based Drivers Association) bir üyesi, herhangi bir uyarı olmaksızın Şubat 2016'da hesabının devre dışı bırakıldığını tespit etmiş ve Uber bu durumun nedenlerini açıklamayı reddetmiştir. Amerikalı ve Kanadalı taşıma işçileri sendikalarının bir araya gelip bir sosyal medya kampanyası başlatmalarının ardından ise Uber söz konusu hesabı yeniden etkinleştirmiştir (Eurofound, 2018a, s.100).

Son dönemlerde, her ne kadar çalışanları çevrimiçi örgütlemeyi amaçlayan bazı girişimler ortaya çıkmış olsa da özellikle kalabalık çalışanlar için pratikte örgütlenme özgürlüğünün azaltıldığından söz etmek mümkündür. Örneğin, kalabalık çalışmadaki büyük rekabet dikkate alındığında, platform çalışanları işbirliği yapmak konusunda isteksiz olabilmektedirler. Ayrıca, itibar ve derecelendirmenin belirli bir platformla iş ilişkisinin sürdürülmesinin ya da daha iyi ücret ödenen işlere erişimin güvence altına alınmasında önemli rol oynadığı çalışma biçimlerinde, çalışanlar, itibarları üzerinde olumsuz etki yapabileceği için herhangi bir toplu hakkı kullanmaya gönülsüz olabilmektedirler. Bu durum sadece kalabalık çalışma için değil, aynı zamanda yukarıda çeşitli örneklerde de görüldüğü üzere, uygulama aracılığıyla talebe dayalı çalışma için de geçerli olabilmektedir (De Stefano, 2016; De Stefano, Aloisi, 2018, s.7).

### **3.8. İş Güvencesi ve Sosyal Koruma**

Platform çalışanlarının kendi hesabına ya da bağımsız çalışan olarak sınıflandırılmasının en önemli sonuçlarından biri iş güvencesinin kaybıdır. Yasal istihdam statüsünün olmaması, birçok Avrupa ülkesinde sosyal korumalara erişimi engelleyen bir bariyer niteliğindedir. Esasında, sosyal koruma ile ilişkili problemlerin sadece platform çalışanları ile ilgili olmadığı, geleneksel sektörlerde kendi hesabına ve daha genel anlamda standart dışı çalışanları da içerdiği ve bu nedenle platform çalışmanın iş gücü piyasalarında artan kırılganlık

ve güvencesizlik temelinde daha büyük bir resmin parçası olarak ele alınması gerektiği de belirtilmektedir (Joyce ve diğ., 2020, s.13).

Platform şirketleri genellikle kendilerini işveren olarak değil, platform, ağ ya da aracı şeklinde tanımlamaktadırlar ve bu durumda çalışanlar da kendi hesabına ya da serbest çalışan olarak kabul edilmektedir. Klasik işçi-işveren ilişkisi dijital ekonomide şeffaf değildir ve sosyal sigorta örneğinde olduğu gibi iş sözleşmelerine dayalı olarak iş gücünü koruyan kurumsal mekanizmalarda ve net olarak tanımlanmış iş ilişkilerinde köklü bir değişim yaşanmaktadır. Daha önce de ifade edildiği üzere, müşteriler tarafından yönlendirilen derecelendirme sistemlerini esas alan algoritmik yönetim platform çalışanlarının gelirlerini ve hatta gelecekteki işlere erişimlerini etkilemektedir (Chen ve diğ., 2020, s.2). Platform çalışma modelinin düzenli olmayan çalışma saatleri, platform tarafından genellikle tek taraflı belirlenen çalışma koşulları, çalışan tarafından çeşitli görevlerin bir ya da daha fazla platform aracılığıyla yürütülmesi, düzenli bir iş ve gelir güvencesinin olmaması gibi standart istihdam modelinden ayrılan kendine özgü karakteri, hem örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı hem de sosyal güvenlik hakkı bakımından risk yaratmaktadır. Birçok ülkenin yasal mevzuatında sosyal güvenlik haklarına erişim için gerekli olan asgari uygunluk kriterlerinin sağlanabilmesi, belirtilen çalışma koşulları bağlamında mümkün görünmemektedir.

Dijital emek platformlarında işin organizasyonu bu tür platformlarda çalışanlara yönelik sosyal koruma kapsamının yetersizliği ile ilgili önemli endişeler doğurmaktadır. Birçok platform çalışanın ücretli hastalık iznine ve hastalık yardımlarına ya da işsizlik yardımlarına erişimlerinin sınırlı olması ya da hiç olmaması nedeniyle söz konusu endişeler Covid-19 pandemisi ile birlikte daha da artmıştır. ILO saha çalışması bulguları, araştırma kapsamındakilerin yaklaşık %40'ının sağlık sigortasına sahip olduklarına işaret etmektedir. Mikro görevlerde yer alan katılımcıların %61 ile daha yüksek bir oranı sağlık sigortasına sahip olduğunu belirtmekle birlikte, söz konusu kişiler ana işleri ya da eşleri aracılığıyla kapsamda yer almaktadırlar. Bununla birlikte, serbest ve rekabetçi programlama platformlarındaki katılımcılar arasında söz konusu oranlar sırasıyla %16 ve %9 ile oldukça düşüktür. Yine, çevrimiçi web tabanlı platformlarda çalışan katılımcıların oldukça küçük bir kısmı (%20'den azı) iş kazası, işsizlik ve maluliyet ya da yaşlılık sigortası kapsamında olduklarını belirtmişlerdir (ILO, 2021, s.174).

Covid-19'a yakalanma riski çevrimiçi web tabanlı platformlarda çalışanlarda konum tabanlı platformlardakilerden daha düşük olmakla birlikte, sağlık güvencesine sınırlı erişim

yine de zorluklar yaratmaktadır. Semptom gösteren çevrimiçi web tabanlı platform çalışanları sağlık güvenceleri olmadığı için yeterli sağlık hizmetlerine genellikle erişememektedir ya da sağlık masraflarına kendileri katlanmak zorunda kalmaktadırlar. Ayrıca, hastalık yardımlarının olmaması çalışanların işten izin almaları konusunda cesaretlerini kırmaktadır. Böyle bir durum, daha sonra, hem çalışanlar hem de onlara bağımlı olanlar için kırılabilirlikler yaratabilmekte, aynı zamanda virüsü sona erdirmeye yönelik kamu sağlığı çabalarını da zayıflatmaktadır. Diğer yandan, çevrimiçi web tabanlı platformlarda çalışanlar gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında gelişmekte olan ülkelerde daha az sosyal koruma kapsamındadırlar (ILO, 2021, s.176).

Sosyal güvenlik açısından platform çalışanları için söz konusu olan yasal boşluklar çalışmanın geleceğine yönelik iki yönlü bir zorluğu beraberinde getirmektedir. Bir tarafta, sosyal koruma eksikliği çalışanları kestirilemeyen iş gücü piyasası koşulları karşısında savunmasız bırakmakta, çalışanların haklarını ve onurlarını zedelemekte, yoksulluğu ve eşitsizliği artırmakta ve modern toplumların zımni toplumsal sözleşmesini tehlikeye atmaktadır. Diğer yandan, söz konusu boşluklar işe alma ve istihdam kararlarını bozabilmekte, eğitim ve becerilere yapılan yatırımları azaltabilmekte ve işletmeler için adil rekabete zarar verebilmektedir (Behrendt ve diğ., 2019, s.19).

#### **4. Dijital Emek Platformlarında Çalışanlar Açısından Fırsatlar**

Dijital emek platformlarının yükselişi çalışanlar için yeni gelir fırsatları yaratmaktadır. Gerek çevrimiçi web tabanlı platformlar gerek taksi ve teslimat hizmetleri gibi konum tabanlı platformlar engelliler, göçmenler, kadınlar, gençler, düşük vasıflılar vb. iş gücü piyasasında dezavantajlı olan çeşitli kesimlerin ya da eksik istihdamda olanların işe veya ilave işe erişim olanaklarını kolaylaştırmaktadır.

Platform çalışmada yer alma genellikle sadece bir elektronik cihaz ve internet bağlantısı gerektirdiğinden platform çalışmaya giriş engeli nispeten düşüktür. Bu nedenle, platform çalışması, engelliler ya da hareket kabiliyeti sınırlı olanlar, bakım sorumlulukları olanlar, cinsel yönelim veya cinsiyet temelinde yerel iş gücü piyasalarında ayrımcılığa maruz kalanlar için fırsatlar sunarak daha kapsayıcı bir iş gücünü destekleme potansiyeline sahip olabilmektedir. Diğer yandan, birçok düşük gelirli ülke yüksek genç işsizliği oranlarına sahip olduğu için, platform çalışmanın gençlerin iş bulmalarına ve iş gücü piyasasındaki şanslarını artırmaya yardımcı olabilecek şekilde becerilerini geliştirmelerine imkân tanıyacağı üzerinde de durulmaktadır (Eurofound, 2018a, s.103). 2015 yılında Bulgaristan'da platform çalışmanın

analiz edildiği bir araştırmada, iş portallarında serbest çalışan olarak kayıtlı olan kadınların iş-yaşam dengesi bakımından çeşitli kazanımlarına işaret edilmektedir (Yordanova, 2015, s.11).

Dijital platformların çalışanlar açısından yarattığı bir diğer fırsat da özellikle rekabetçi programlama platformlarının çalışanların kodlama, veri analizi ve programlama alanındaki becerilerini geliştirebilmesine olanak tanınmasıdır. ILO anket bulguları, çevrimiçi web tabanlı platformlarda çalışanlar açısından temel motive edici faktörlerin tamamlayıcı gelir, iş esnekliği ya da evden çalışma tercihi olduğunu göstermektedir. Ayrıca, alternatif istihdam olanaklarının olmaması, diğer işlerle karşılaştırıldığında işin esnek yapısı ve daha iyi ücretler de konum tabanlı platformlarda çalışanlar açısından başlıca motive edici unsurlar olarak belirtilmiştir (ILO, 2021, s.243; ILO, 2018, s.69).

Avrupa Parlamentosu Ekonomik ve Sosyal İşler Komitesi'nin talebi üzerine gerçekleştirilen ve sekiz Avrupa ülkesinde 1200 platform çalışanını içeren anket çalışmasının bulguları da platform çalışma modelinin çalışanlar açısından başlıca avantajlarının çalışma saatlerinin esnekliği ve çevrimiçi çalışmaya erişimin kolaylığı olduğunu göstermektedir (European Parliament, 2017, s.42). Bununla birlikte, aynı çalışmada platform çalışanları için söz konusu olan avantajların sınırlılığı konusunda geniş bir uzlaşmadan söz edilmektedir. Nitekim araştırma kapsamında yer alan kişiler özellikle çevrimiçi çalışanlar, kendilerini geliştirmekte olan ülkelerdeki düşük ücretli çalışanlarla doğrudan rekabet içerisinde olduklarını belirterek, düşük ücret sorununa dikkat çekmektedirler. Diğer yandan, İtalya ve İspanya gibi işsizlik oranlarının görece yüksek olduğu ülkelerdeki çalışanlar platform çalışmanın ilave gelir kazanma fırsatı sunduğu için avantaj sağladığına işaret etmektedirler (European Parliament, 2017, s.46).

## **5. Dijital Emek Platformunda Çalışanların Sorunlarını Çözmeye Yönelik Politika Önerileri**

ILO'nun temel belgelerindeki düzgün iş hedefleri ILO Anayasası'nın yanında, ILO Sözleşmeleri ile Tavsiye Kararlarında da yer almaktadır. Sözleşme statüsünden bağımsız olarak tüm çalışanlar için geçerli olan temel ilke ve haklar arasında örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, ayrımcılık yapmama ve eşit ücret ile zorla çalıştırmanın ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması yer almaktadır (ILO, 2021, s.204). Bilindiği üzere, ILO Sözleşmeleri, onaylayan devletler açısından bağlayıcıdır. Dolayısıyla, ilgili ülkelerin söz konusu ilke ve yükümlülükleri iç hukuklarına dâhil etmeleri gerekmektedir. Platform çalışma modelinin, çalışanlar açısından getirdiği tehditlere yukarıdaki bölümlerde yer verilmişti. ILO

Sözleşmelerinden doğan yükümlülükler de dikkate alındığında, söz konusu tehditler karşısında çalışanların korunması amacıyla getirilebilecek düzenleme önerileri genel hatlarıyla aşağıda ele alınmaktadır.

### **5.1. Çalışma Statüsünün Belirlenmesi**

Daha önce de ifade edildiği gibi, platform çalışma modelinde çalışanların genellikle bağımsız çalışan olarak kabul edilmesi, söz konusu kişilerin işçiler için geçerli olan birçok koruyucu düzenlemenin dışında kalmasına neden olmaktadır. Diğer yandan, bazı çalışanlar açısından istihdam statüsünün net olmaması, bir diğer ifadeyle bağımsız çalışma ile bağımlı çalışmanın unsurlarının bir arada görülebilmesi daha karmaşık bir durumu beraberinde getirmektedir. Bu çerçevede, işçi ve bağımsız çalışan arasında, gri bölgede, kalanlar bakımından üçüncü bir yasal kategorinin oluşturulması şeklinde önerilere rastlanmaktadır (Harris ve Krueger, 2015). Bununla birlikte, söz konusu önerinin iş gücünün korunmasına yönelik hafife alınmaması gereken olumsuz etkiler yaratabileceği üzerinde durulmaktadır. Her şeyden önce, gri bölge davaları için yeni bir yasal paket önerisinin sınıflandırma sorununu kolaylaştırmaktan ziyade daha karmaşık hale getirebileceğine dikkat çekilmektedir. Üçüncü bir kategoriye yönelik yasal tanımların, pratikte uygulandığında yeni belirsizlikleri beraberinde getirebileceği belirtilmektedir. Bu durumda asıl risk, dava riskini göz ardı ederek gri bölgeyi başka bir yere taşımaktır. Ayrıca, önemli bir diğer husus da ara kategorideki çalışanların tespit edilebilmesine yönelik kriterlerin ulusal düzenlemeler arasında farklılaşma potansiyelinin olduğudur (De Stefano, 2016, s.495). Şüphesiz, bu durumda çalışanların korunmasına yönelik evrensel normlar uygulamada aşınmaya maruz kalacaktır.

Üçüncü ya da ara bir yasal statü tanımlamak yerine temel iş gücü ve istihdam korumalarının platform ekonomisinde özellikle talebe dayalı çalışanları da içerecek şekilde uygulanması gerektiğini savunan görüşler de bulunmaktadır. Bu kapsamda, çalışanların, çalışan statüsü sorununu dava etmeye zorlanması yerine doğrudan temel iş hukuku normları kapsamına alınması gerekliliğinden söz edilmektedir (Smith ve Leberstein, 2015, s.10). Diğer yandan, çalışanlara bağımsız çalışma statüsü içerisinde koruma sağlanması veya tamamen dijital platform çalışanlarına özgü bağımsız bir hukuki statünün oluşturulması da diğer öneriler arasında yer almaktadır (Aykaç, 2020, 86-87). Belirtilen çözüm önerilerinin platform çalışanları ve daha geniş anlamda iş gücü piyasası tarafları bakımından olumlu ve olumsuz sonuçlarının olacağı açıktır. Bu kapsamda, platform çalışanlarının karşı karşıya kaldıkları yasal sorunların uzun vadeli çözümünün, özellikle çeşitli türlerde güvencesiz çalışma

biçimlerinin yayılmasıyla birlikte daha geniş kapsamlı bir iş gücü piyasası kavrayışı içerisinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir (European Parliament, 2017, s.100).

## **5.2. Sosyal Güvenlik Hakkına İlişkin Düzenlemeler**

Çalışma temelli sosyal güvenlik programları tasarlanırken, sistemler geleneksel olarak işçinin olağan durumunu esas almaktadır. Bununla birlikte, platform çalışma gibi çalışmanın standart dışı olması halinde sosyal güvenlik yasasının uygulanmasında sorunlar ortaya çıkmaktadır (Schoukens ve diğ., 2018, s.220). Avrupa Parlamentosu, Avrupa Konseyi ve Avrupa Komisyonu tarafından Kasım 2017’de ortaklaşa açıklanan Avrupa Sosyal Haklar Sütunu (European Social Rights Pillar), adil ve iyi işleyen iş gücü piyasalarını ve refah sistemlerini desteklemek için yirmi ilke ve hak belirlemiştir. Söz konusu sütunun on ikinci ilkesi, istihdam ilişkisinin türünden ve süresinden bağımsız olarak çalışanların yeterli sosyal koruma hakkına işaret etmektedir. Belirtilen ilkeyi geliştirmek amacıyla da Avrupa Konseyi tarafından bir tavsiye önerisi getirilmiştir. Tavsiye önerisindeki temel ilke, çalışan statüsünün nötr karakteridir. Bir diğer ifadeyle, sosyal güvenliği şekillendiren temel ilkelerin işin türünden ya da işin nihai durumundan bağımsız olarak bütün çalışanlar için eşit olmasıdır (Schoukens ve diğ., 2018, s. 224). Önemli bir diğer husus da sosyal koruma hakkına erişimi kolaylaştırması bağlamında platform çalışanlarının sendikalar ya da toplu temsil kabiliyetini haiz diğer kuruluşlar kanalıyla örgütlenmesinin ve toplu pazarlık hakkının önündeki engellerin kaldırılmasıdır. Örneğin, Almanya’da IG Metal sendikası kendi hesabına çalışanların yasal emeklilik programına dâhil edilmesinde ve hastalık sigortasına erişim için gerekli minimum katkının yaklaşık %50 oranında azaltılmasında önemli bir rol oynamıştır (Behrendt ve diğ., 2019, s.33).

Sosyal koruma kapsamının dışında kalma bakımından platform ekonomisindeki çalışanlar ile diğer standart dışı ve güvencesiz çalışma türlerinde yer alanlar arasında bir örtüşme bulunmaktadır. Standart dışı çalışan nüfusun artışı dikkate alındığında, çalışan statüsünün belirlenmesine yönelik yukarıdaki tartışmalarda da işaret edildiği üzere, kapsayıcı bir yaklaşımın geliştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda getirilen öneriler arasında, yaşlılık riski karşısında koruma sağlayan sosyal güvenlik sistemlerinin yasal statüsü ne olursa olsun tüm çalışanları zorunlu olarak kapsama alması; bir işten başka bir işe geçildiğinde sosyal sigortanın ve çalışan haklarının devam etmesi; sosyal korumaya erişim için istihdamın sürekliliğine ilişkin gerekliliklerin azaltılması ya da kaldırılması üzerinde durulmaktadır. Ayrıca, sosyal güvenliğin finansmanı noktasında katkı esasına dayalı

sistemlerden genel vergilendirmeye dayalı sistemlere ve buna paralel olarak evrensel yardımlara geçilmesi, çalışanların suiistimalini ve yanlış sınıflandırılmalarını azaltacak adımların atılması ve kendi hesabına çalışanların mevcut sosyal koruma programlarına dâhil edilmesi gerektiği belirtilmektedir (European Parliament, 2017, s.104). ILO da benzer şekilde, sosyal koruma sistemlerinin güçlendirilmesi için ağırlıklı olarak sosyal sigortadan oluşan katkı esasına dayalı sistemlerle, primsiz ve vergilerle finanse edilen sosyal koruma mekanizmalarının bileşiminin gerekliliğine dikkat çekmektedir. Herkese uyan tek bir çözüm olmamasına rağmen politik, yasal ve idari çerçevelerin uyarlanmasıyla sosyal güvenliğin platform çalışanlarını da içerecek şekilde genişletilebileceği üzerinde durulmaktadır (ILO, 2021, s.221; Behrendt ve diğ., 2019, s.29).

### **5.3. Ücrete İlişkin Düzenlemeler**

Sosyal korumalar çeşitli şekillerde ücretlerle yakından bağlantılıdır. Genellikle sosyal koruma için uygunluk kriterinde ücret geliri elde edenin yasal statüsü belirleyicidir ve birçok sosyal koruma da ücretlerden yapılan kesintilerle finanse edilmektedir. Dolayısıyla, platform çalışanlarının ücretlerinin yükseltilmesi, bir taraftan sosyal koruma programlarına yapılan katkıları artırırken, diğer taraftan da sosyal koruma programlarından yapılacak acil ödeme ihtiyacını azaltacaktır. Sosyal koruma sistemleriyle doğrudan ilişkisi olan ücretler konusunda alınabilecek tedbirler aşağıda sıralanmaktadır (European Parliament, 2017, s.105,106):

- Yasal asgari ücret düzenlemesinin olduğu yerlerde, söz konusu düzenleme platform çalışanlarını da içerecek şekilde uyarlanmalıdır.
- Sözleşmenin bir parçası olarak garanti edilmeyen saatler için daha yüksek asgari ücret oranlarının hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bu durum, platform çalışanlarının çalışma ve gelire erişim konusunda hâlihazırda deneyimledikleri belirsizliğin azalmasına yardımcı olacaktır.
- Çok esnek çalışma düzenlemeleri kapsamında çalışanları içermek üzere, tatil ücreti haklarında düzenleme yapılması gerekmektedir.
- Daha uzun vadede ülkelerin, evrensel temel gelir uygulamasının hayata geçirilmesinin platform çalışanlarının düşük gelir düzeyleriyle ilişkili bazı sorunlarının hafifletilmesine yardımcı olup olmayacağını değerlendirmesi gerekmektedir.



#### 5.4. Platform Çalışanlarının Toplu Temsiline Yönelik Düzenlemeler

ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri çalışanların toplu pazarlık hakkını düzenlemektedir. 87 sayılı Sözleşme, çalışanların çok çeşitli örgütsel formlarda yer alabilmelerine olanak tanımaktadır. 98 sayılı ILO Sözleşmesi ise çalışanları sendika karşıtı ayrımcılığa karşı korumaları ve işveren ve çalışan birlikleri arasında gönüllü müzakereleri destekleyen mekanizmaları oluşturmaları yönünde sözleşmeyi onaylayan ülkelere yükümlülükler getirmektedir. Dolayısıyla, 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri tüm çalışanlara sosyal diyalog mekanizması ve temel bir hak olarak toplu pazarlık hakkını tanımaktadır. Böylelikle, sözleşme türüne göre sınıflandırılma biçiminden bağımsız olarak, çalışanların asgari ücret oranları, adil derecelendirme sistemlerinin oluşturulması, uyuşmazlık çözüm sistemleri ve makul çalışma saatleri gibi sorunları müzakere etmeleri mümkün hale getirilmektedir (ILO, 2021, s.211).

Platform çalışanlarının toplu temsilinin sağlanması, çalışanlarla platformlar arasındaki güç dengesizliğinin çözümü açısından sayısız potansiyel avantaj sağlayacaktır. Bununla birlikte, platform ekonomisindeki işlerin, yapılan işin türü, miktarı, ödeme düzeyi, çalışan-müşteri-platform arasındaki belirli düzenlemeler gibi pek çok açıdan çeşitliliği ve ülkelerin iş ilişkilerinin yürütümünü kendi gelenekleri ile uyumlu biçimde gerçekleştirdikleri dikkate alındığında, toplu iş ilişkileri alanındaki düzenlemelerin ulusal farklılıklara duyarlı olacağı gözden kaçırılmamalıdır. Söz konusu farklılıklar da dikkate alınarak bu alanda getirilebilecek önerileri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (European Parliament, 2017, s.107-108):

- Toplu pazarlığa ilişkin mevcut düzenlemelerin platform ekonomisindeki çalışanları da içerek şekilde değiştirilmesi gerekmektedir.
- Rekabet kurallarının tek başına serbest çalışanların toplu pazarlığına imkân tanıyacak şekilde değiştirilmesi gerekmektedir.
- Toplu temsil sadece sendikalarla sınırlandırılmamalıdır. Örneğin, uygun olması halinde meslek kuruluşlarının da platform çalışanları tarafından gündeme getirilen sorunlarla ilgilenmesine olanak tanınmalıdır.
- Kooperatif örgütlerin himayesinde alternatif kolektif temsiliyetlere imkân sağlanmalıdır.
- Sendikalar haksız bir biçimde platform çalışanlarının temsilinden dışlanmamalı ve platform çalışanlarının kendi seçtikleri kuruluşlar tarafından temsil edilmesini güvence altına alacak düzenlemelere gidilmelidir.

Platform ekonomisindeki toplu pazarlığın içeriğini analiz eden bir çalışma, iki farklı uygulamaya işaret etmektedir. İlk grup, İspanya’da oteller ve yemek servisini içeren sözleşmede ya da İtalya’daki lojistik sözleşmesinde olduğu gibi, platform çalışanlarının mevcut sözleşmelere dâhil edilmesi şeklinde yansıma bulmaktadır. Bu örnekte, toplu sözleşme, platform çalışanlarıyla ilgili spesifik bir madde içermemekte, sadece sözleşme kapsamına alınan personel sayısı genişletilmiş olmaktadır. Sınıflandırmadaki ikinci grup sözleşmenin içeriği ise platform ekonomisindekilere yönelik özel bir düzenleme öngören geleneksel düzenleme kategorilerini kapsamaktadır. Platform çalışanlarına özel düzenlemeler içerisinde ücret ve çalışma süresi başlıca örnekleri oluşturmaktadır. Çalışmada, henüz keşfedilme aşamasında olan bir üçüncü kategori olarak da esas itibariyle platform çalışanlarını ilgilendiren hakları içeren sözleşmelerden söz edilmektedir. Bu türde dijital içeriğe sahip olan düzenlemelerin gelecekteki toplu pazarlıklarda yer bulabileceği belirtilmektedir (Boto, 2022, s.15,16).

### **Sonuç ve Değerlendirme**

Pek çok ülkede 1980’li yıllardan itibaren üretim süreçlerinin ve iş gücü piyasalarının küreselleşme ve neoliberal ekonomi politikaları ekseninde yeniden yapılanması ve esneklik uygulamaları, 2000’li yıllardan itibaren dijital ekonominin gelişimi ve dijital emek platformlarının yükselişi ile birlikte yeni bir ivme yakalamıştır.

Dijital emek platformları temelde, çevrimiçi web tabanlı ve konum tabanlı olmak üzere iki türde faaliyet göstermektedir. Yapılan işlerin türü, çalışanların nitelikleri, işin yerel ya da küresel ölçekte gerçekleştirilmesi, ücret düzeyleri başta olmak üzere çalışma koşulları gibi birçok faktör dijital emek platformları arasında farklılık gösterebilmektedir.

Dijital emek platformlarının yükselişi çalışanlar açısından bir takım fırsatları ve tehditleri beraberinde getirmektedir. Fırsatlar konusunda özellikle çalışan özerkliği ve esnekliği ile işe erişim kolaylığı ön plana çıkarken, tehditlerin ağırlıklı olarak çalışma statüsünden kaynaklandığı görülmektedir. Nitekim platformun türünden bağımsız olarak birçok platform çalışanı platformlar tarafından “kendi hesabına”, “serbest” ya da “bağımsız” çalışan olarak kabul edilmektedir. Bu durum, bağımsız çalışanların, başta iş ve gelir güvencesi olmak üzere iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçiler için geçerli olan bireysel ve toplu iş hukuku kapsamındaki haklardan yararlanamamalarına neden olmaktadır. Diğer yandan, bazı çalışanlar açısından çalışma statüsünün belirsizliği, bir diğer ifadeyle, çalışmanın bağımlı ve bağımsız çalışmanın unsurlarını bir arada taşıması, sorunu daha karmaşık hale getirmektedir.

Dijital emek platformlarında çalışanlar açısından öne çıkan fırsatlar arasında her ne kadar esneklik ve işe erişim kolaylığından söz edilse de yapılan araştırmaların bulguları, söz konusu fırsatların işin ve gelirin devamı, bir diğer ifadeyle iş ve gelir güvencesi, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına erişim ve sosyal koruma açısından ortaya çıkan tehditlerle bertaraf edildiğine işaret etmektedir. Bir diğer önemli husus, dijital emek platformlarının yaygınlaşmasıyla geleneksel iş gücü piyasalarında hâlihazırda var olan güvencesizlik ve kırılganlık sorunlarının daha da derinleşebileceğidir. Örneğin, uygulama tabanlı taksi platformlarındaki çalışma modeli ve koşulları, geleneksel taksi sektöründe çalışanlar açısından gelir yaratıcı fırsatları azaltarak haksız rekabete neden olabilmektedir.

Dijital ekonominin ve dijital emek platformlarının yükselişine engel olmak günümüz ekonomik ve teknolojik gelişme sürecinde mümkün görünmemektedir. Esasında, söz konusu yükselişe engel olmak gibi bir amacın sağlıklı ve rasyonel olduğundan da söz edilemez. O halde, mevcut gelişmelerin yarattığı sosyo-ekonomik dönüşümün etkilerine karşı geleneksel işletmelerin, dijital emek platformlarının, geleneksel çalışma düzeni içinde çalışanların ve platform çalışanlarının, sendikaların, meslek örgütlerinin ve diğer sosyal tarafların ve en nihayetinde politika yapımcıların nasıl tavır takınacağı meselesi burada önem kazanmaktadır.

Her sosyo-ekonomik dönüşümün çeşitli toplumsal kesimler açısından kazanımları ve kayıpları bulunmaktadır. Kayıpların minimize edilerek kazanımların artırılması için fırsatlar ve tehditler arasında bir dengenin gözetilmesi gerekmektedir. Bu noktada, konuya sadece ekonomi politikaları çerçevesinden yaklaşmak yeterli olmayacaktır. Çalışan haklarının güvence altına alınmasına yönelik sosyal hakların ve bu anlamda sosyal politikaların rolü ve önemine daha fazla yoğunlaşmak gerekmektedir. Her şeyden önce, çalışanların refahına yönelik koruyucu hukuksal düzenlemelerin sözleşme statüsünden bağımsız olarak doğrudan çalışanı esas alması önem taşımaktadır. Nitekim çalışanların bireysel ve toplu iş ilişkileri ve sosyal güvenlik alanında korunmalarını içeren uluslararası sözleşmelerde de bu hususa vurgu yapılmaktadır.

Geleneksel ve dijital çalışma dünyasındaki sorunların birbirinden bağımsız alanlardaki sorunlar olarak düşünülmemesi, ülkelerin iş gücü piyasalarının yapısal özelliklerinin ve iş gücü piyasasındaki kırılganlıkların politika yapımcılar tarafından bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gerekmektedir. Ayrıca, ekonominin sürdürülebilirliğine, çalışma hayatına ve toplumsal refaha yön verecek düzenlemelerin ülkelerin refah sistemlerinin temel dinamiklerine ve uygulamalarına bağlı olarak oluşan yasal mevzuatlarını tamamlayıcı bir şekilde gerçekleştirilmesi ve sürece sosyal tarafların katılımının sağlanması son derece önemlidir.

## **KAYNAKÇA**

Anwar, M.A., Graham M. (2021). "Between a Rock and a Hard Place: Freedom, Flexibility, Precarity and Vulnerability in the Gig Economy in Africa", *Competition and Change*, Vol: 25 (2), 237-258.

Aykaç, H.B. (2020). "Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme", *Sicil*, Sayı: 44, 69-95.

Boto, J.M.M. (2022). "Collective Bargaining and the Gig Economy: Reality and Possibilities", in *Collective Bargaining and the Gig Economy: A Traditional Tool for New Business Models*, Edited by Jose Maria Miranda Boto and Elisabeth Brameshuber, HART Publishing, Great Britain.

Behrendt, C., Nguyen, Q. A., Rani, U. (2019). "Social Protection Systems and the Future of Work: Ensuring Social Security for Dijital Platform Workers", *International Social Security Review*, Vol: 72, No:3, 17-41.

Chen, B., Liu, T., Wang, Y. (2020). "Volatile Fragility: New Employment Forms and Disrupted Employment Protection in the New Economy", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17/1531, 2-14.

Chesalina, O. (2021). *Platform Work: Critical Assessment of Empirical Findings and its Implications for Social Security (Chapter:2)*, in: *Social Law 4.0: New Approaches for Ensuring and Financing Social Security in the Digital Age*, Eds: Ulrich Becker, Olga Chesalina, Baden: Nomos.

De Stefano, V. (2016). "The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdfork and Labour Protection in the "Gig-Economy"", *37 Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 471.

De Stefano, V., Aloisi, A. (2018). *European Legal Framework for Digital Labour Platforms*, European Commission, Luxembourg, 2018.

Drahokoupil, J., Piasna, A. (2017). "Work in the Platform Economy: Beyond Lower Transaction Costs", *Intereconomics*, Vol. 52, Iss. 6, 335-340.

Eurofound (2018a). *Platform Work: Types and Implications for Work and Employment-Literature Review*. Working Paper: WPEF18004.

Eurofound (2018b). *Digital Age: Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Parliament (2017). *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*. B-1047 Brussels.

Harris, S.D., Krueger, A.B. (2015). *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”*, The Hamilton Project, Discussion Paper 2015-10.

Hauben H. (ed.), Lenaerts, K. and Waeyaert, W. (2020). *The Platform Economy and Precarious Work*, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg.

ILO (2018). *Digital Labor Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*, Geneva.

ILO (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, Geneva.

Joyce, S., Stuart, M., Forde, C., Valizade, D., (2020). *Work and Social Protection in the Platform Economy in Europe*, University of Leeds, Emerald Publishing Limited.

Kenney, M., Zysman, J. (2016). “The Rise of the Platform Economy”, *Issues in Science and Technology*, March, 61-69.

Schmidt, F.A. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Friedrich-Ebert-Stiftung.

Schoukens, P., Barrio, A., Montebovi, S. (2018). “The EU Social Pillar: An Answer to the Challenge of the Social Protection of Platform Workers?”, *European Journal of Social Security*, 20(3), 219-241.

Smith, R.; Leberstein, S. (2015). *Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy*. NELP.

Sundararajan, A. (2016). *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*.

Tran, M., Sokas, R.K. (2017). “The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment”, *JOEM*, Vol: 59, No: 4, 63-66.

Vandaele, K. (2018). Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers’ Collective Voice and Representation in Europe. European Trade Union Institute Working Paper: 2018.05.

Wallas, S.P. (2019). “Platform Capitalism: What’s at Stake for Workers?”, *New Labor Forum*, Vol: 28 (1), 48-59.

Yıldız, G.B. (2021). “Dijital Emek Platformları Üzerinden Çalışanların Hukuki Statülerinin Belirlenmesi”, *Sicil*, Sayı: 46, 29-41.

Yordanova, G. (2015). Global Digital Workplace as an Opportunity for Bulgarian Woman to Achieve Work-Family Balance. Dynamics of Virtual Work Working Paper Series, Number: 5.

### **Expanded Summary**

Technological developments and innovations that deeply affect the economic and social structure are experienced at an unprecedented speed today. In the early 1990s, progress in information and communication technology led to the rapid speed of the internet, transforming many sectors of the economy and reshaping regional, national and international markets. Since the beginning of the 2000s, the spread of broadband connection and the use of high speed internet enabled the rapid development of digital infrastructure, paving the way for web-based economic transactions and laying the foundation of digital economy.

In the digital economy, which covers all economic activities based on the use of digital inputs including digital technologies, infrastructure, services and data, digital services and products are provided through digital platforms. Digital labor platforms, which are among the digital platforms, basically operate in two types as online web-based and location-based. Digital labor platforms, which shape today’s world of work by transforming human resources practices and employment relations, offer some opportunities for workers, but also bring important threats for them. In this study, which is based on literature review, it is aimed to determine the threats and opportunities faced by platform workers in the context of increasingly widespread digital labor platforms and to examine the regulations and policy recommendations to eliminate these threats.

Autonomy and flexibility and ease of access to work, especially in online web-based work, stand out among the opportunities offered by digital labor platforms for workers. It is sufficient to have an electronic device and internet connection to access online web-based work. It is emphasized that this situation will facilitate the access of those who are disadvantaged or exposed to discrimination in the labor market for various reasons, and thus, their fragile position in the labor market can be eliminated. In terms of those, whose freedom of movement is reduced or completely disappeared because of being sick or disabled; those who prefer to work from home due to various care responsibilities; those who are discriminated against on the basis of race, religion, gender or sexual orientation, immigrants, etc. it is claimed that online work creates an advantage in accessing work, since it does not require a face-to-face interaction. Autonomy and flexibility, which is put forward as another opportunity for workers, is theoretically associated with control over working hours and independent decision-making authority, but in practice the restrictive conditions brought by the control of workers through algorithms and the anxiety felt by workers in order to access later jobs can obscure autonomy and flexibility in question.

The threats that arise in terms of workers on digital labor platforms, on the other hand, can undoubtedly differ according to the type of platform work. However, these threats are largely due to the working status of platform workers or the uncertainty of their working status. The independent working status, which is valid for many platform workers, excludes platform workers from the regulations and protections under individual and collective labor law, and also brings important weaknesses in terms of social security rights. On the other hand, the uncertainty arising from the combination of dependent and independent work in some types of platform work complicates the problems related to work status. As a result of the examinations carried out within the scope of this study, it is understood that the main threats faced by the platform workers emerge basically in the fields of wage and income security, working hours and work-life balance, occupational health and safety, algorithmic management and worker autonomy, discrimination, unionization and collective bargaining and job security and social protection.

In digital labor platforms that transform employment relations and working conditions, human resources management processes are also changing; digital tools are used in many areas from recruitment to performance evaluation and compensation. In this context, the lack of transparency about how worker ratings are calculated also determines the level of earnings of the worker, depending on the nature and amount of work given. On the other hand, it is pointed

out that the high competition in the contest-based platforms also increases the instability of wages.

Although some gains of working hour's flexibility are pointed out in terms of work-life balance, as in the example of the location-based taxi and delivery sector, the psychological and economic pressure created by the control of workers within the scope of algorithmic management sometimes blurs the boundaries between home work environments. Especially on location-based platforms, the necessity of being accessible at all times in order to respond to the demands of clients and the fact that the workers are punished by methods such as not giving a job or deactivating their accounts in case of not being accessible can also bring risks that may threaten the physical and mental health and lives of workers.

One of the most important threats for platform workers is the problem of representation. The right to freedom of association and collective bargaining, which is valid for dependent workers, is in most cases not accessible to self-employed workers. The fact that platform workers are not physically located in a workplace, do not share a common identity, change jobs frequently, and the negative attitudes of platforms towards the organization efforts of independent workers hinder collective representation and the struggle for rights as a whole.

The risks that platform workers, who are classified as self-employed, independent contractor or freelancer, face in terms of job and income security are also reflected in the field of social security. Because social security systems provide assurance to workers against social risks if they meet certain eligibility criteria. The criteria in question, on the other hand, require constant and regular income, such as working in a job for a certain period of time and contributing to the system. It does not seem possible to have the necessary eligibility criteria in order to be included in the scope of social security and benefit from the benefits offered by the system in platform work models whose working conditions are generally determined unilaterally by the platforms and which have serious weaknesses in terms of job and income security. Especially in the Covid-19 process, staying out of social protection against short-term risks such as the increased risk of disease or long-term risks such as disability, old age and death not only weakens worker rights, but also harms social peace and welfare through inequality and poverty. Undoubtedly, being excluded from social protection is not a problem or risk unique to platform workers, given current labor market trends and vulnerabilities. Insecure and unstable jobs also affect many workers in traditional industries. Therefore, it is necessary to consider all the problems stated for platform workers, including the inadequacy of social protection, together with the general



characteristics and structural problems of the countries' labor markets and to adopt a holistic approach in the solutions to be produced in this sense.

It is of great importance to develop measures to solve the problems faced by digital platform workers by taking into account the economic and social dynamics of countries, the basic characteristics of labor markets and welfare systems, and current legal and institutional arrangements. In this sense, it is not possible to talk about general recommendations or regulations that will create solutions for the problems in every country. However, it is possible to talk about the basic issues that should be considered jointly in the solution proposals to be brought within the framework of the standards determined by the international organizations that regulate the working life and set out the minimum norms and principles in terms of worker rights, especially the ILO. In this context, the need to make arrangements in four basic categories arises. The first of these is the determination of the working status. The issue of determining the working status does not apply to workers whose self-employed status is clear. The aforementioned problem is valid for workers who carry the elements of dependent and independent work together. In order to determine the legal working status of those who are in the gray zone, various suggestions are made, such as, determining a third working status between dependent and independent working, expanding the existing protections for dependent workers to include platform workers, and providing protection within the independent working status. Undoubtedly, there will be positive and negative results brought by the regulation regarding each proposal. In this context, the essential point is that labor market actors, social partners and policy makers can produce solutions with a holistic approach, taking into account the problems in traditional labor markets as well as digital labor platforms. In the platform working model, the fact that independent workers are excluded from the rights arising from individual and collective labor relations also creates a weakness in terms of social protection. For this reason, it is necessary to develop solutions with an approach that will pave the way for self-employed workers to benefit from freedom of association, collective bargaining and social protection.

The threats posed by digital labor platforms for platform workers, with their transformative aspects of labor markets and working life as a whole, also affect social peace, social justice and social integration. At this point, the role and importance of social policies emerge. Putting purely economic sustainability as a target can bring risks that threaten worker welfare and, accordingly, social structure. Granting social rights aimed at the protection of workers only to certain worker groups based on their contractual status and excluding others from the scope of

social rights does not also comply with international norms. Consequently, it is extremely important in principle that any approach to find solutions should be based on the idea that fundamental rights and freedoms aimed at the protection of workers should be regulated independently of contract status. Such an approach is essential for a sustainable economy, as well as serving the welfare of the worker and society as a whole.