DİJİTAL EMEK PLATFORMLARI VE SENDİKALAR

Nil BELGİN BOYACI

TÜRK METAL

YAZAR HAKKINDA

Nil Belgin Boyacı 1992 yılında İzmir'de doğdu. İlk ve ortaöğretimini İzmir'de tamamlayıp, 2015 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun oldu. Yüksek lisans eğitimini Eskişehir'de Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda "Dijital Emek Platformları ve Sendikalar" adlı tezi ile 2020 yılında tamamladı. 2017 yılında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak göreve başlamıştır ve aynı üniversitede görevine devam etmektedir. Evlidir.

1. Basım : Aralık 2020
ISBN **: 978-605-74830-4-1**

Türk Metal Sendikası
Araştırma ve Eğitim Merkezi
Beştepe Mahallesi 4. Sokak No:3 06560
Söğütözü – Yenimahalle / ANKARA
Tel: 0 (312) 292 64 00 Faks: 0 (312) 284 40 18
arastirma@turkmetal.org.tr

Baskı :
BÜYÜK ANADOLU MEDYA GRUP
İstanbul Cad. Elif Sokak,
Sütçü Kemal İş Merkezi No : 7 / 18
İskitler / ANKARA
Tel : 0 (312) 384 30 70 (Pbx)
Faks : 0 (312) 384 30 67

SUNUŞ

Dijital emek platformları teknolojinin işverenlere sağladığı olanaklardan birisidir. Bu yolla işverenler alışılmış istihdam türlerinin dışına çıkmakta, kısa süreli, düzensiz ve ucuz işgücüne erişmektedirler.

Platform çalışanlarının bir kısmı işsizlik, fırsat eşitsizliği gibi nedenlerle bu sistemin içinde yer alırken; başka bir grubun da bunu bir yaşam biçimi olarak seçtikleri görülmektedir.

Akademide platform çalışanlarının, kendi nam ve hesabına çalışanlar mı yoksa işçi mi oldukları dahi tartışılmaktadır. Platform'un ve platform çalışanlarının iş hukuku içine yerleştirme çabaları da devam etmektedir.

İçinden geçmekte olduğumuz pandemi döneminde bu tür düzensiz çalışma türlerinin arttığı, esnekleşmenin görülmemiş boyutlara eriştiği görülmektedir. Böyle bir dönemde, Nil Belgin Boyacı'nın yaptığı çalışma daha da anlamlı olmaktadır.

Dijitalleşme, İş Hukukuna ve uygulamasına yeni boyutlar hazırlamaktadır. Yapay zeka başlı başına bir hukuki çalışma alanı olacak gibi gözükmektedir. Hukukçular robotların "kişilik" sorunlarını tartışmaktadırlar. Bütün bu gelişmeleri dikkatle izlemek ve yakından takip etmek zorundayız.

Sendikamız Araştırma ve Eğitim Merkezi (TAEM), genç araştırmacıların yaptıkları çalışmaları destekleme, çalışmaların duyulmasını sağlama ve Türk Çalışma Yaşamına yeni eserler kazandırma görevini başarıyla sürdürmeye devam ediyor. Başta eser sahibi olmak üzere, TAEM'i ve kitabın basımında emeği geçen tüm emekçi arkadaşlarımı kutluyor ve teşekkür ediyorum.

Pevrul KAVLAK
TÜRK-İŞ Genel Sekreteri
Türk Metal Sendikası Genel Başkanı

ÖNSÖZ

İnsanlık tarihi, Sanayi Devrimi'nden günümüze kadar yaşanan teknolojik gelişmelerin neden olduğu birçok ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel değişime şahit olmuştur. Teknolojik değişikliklerin istihdamı, istihdamın yapısını, çalışma statülerini, çalışma koşullarını, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık düzenini ve bir bütün olarak çalışma ilişkilerini etkilememesi olanaksızdır. Özellikle 21. yüzyılda bilgi teknolojilerinin yükselişi ile birlikte ortaya çıkan ve iş süreçlerinde bütüncül bir dönüşümü ifade eden dijital dönüşüm, çalışma yaşamında birçok kavramın yeniden tartışılmasına neden olmaktadır. 1990'lı yıllarda bilgi teknolojilerinin yükselişi ve post endüstriyel dönüşüme eşlik eden küreselleşme olgusu, işletme düzeyinde uygulanan esnek çalışma modellerini ve kuralsızlaştırma olgusunu ön plana çıkartırken, 2000'li yıllarda dijitalleşme ile birlikte emeğin sosyal maliyetlerinin ve geleneksel iş ilişkilerinde ortaya çıkan birçok riskin işçi sınıfına dışsallaştırdığı yeni bir çalışma modeli ortaya çıkmıştır.

Çalışanların geleneksel iş ilişkisindeki yasal koruma kapsamının dışında kaldığı, işletmelere işveren statüsünün getirdiği sorumluluklardan kaçabilme fırsatı sunarak üretim sürecinde ve istihdam biçimlerinde her zaman olduğundan daha fazla esneklik olanağı sunan dijital emek platformları ise teknolojinin çalışma yaşamında ulaştığı en son noktayı temsil etmektedir. Arş. Gör. Nil Belgin Boyacı tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan "Dijital Emek Platformları ve Sendikalar" adlı bu çalışma, sermaye için sömürünün ve değer yaratmanın yeni biçimi olarak ifade edilen platform ekonomisi içinde yer alan dijital emek platformlarını ele almaktadır. Henüz kimin işçi kimin işveren olduğu, üretim araçlarına işçinin mi işverenin mi sahip olduğu, platform çalışanlarının geleneksel sendikalar çatısı altında örgütlenip örgütlenemeyeceği gibi temel sorulara dahi cevap vermenin güç olduğu bu yeni çalışma modelini ele alan bu kapsamlı çalışmanın konuyla ilgilenen herkese temel bir kaynak olacağına inanıyorum. Dijitalleşme sürecinin henüz işlemekte ve devam etmekte olduğu düşünüldüğünde, bu çalışmanın bundan sonra yapılacak ve bu çalışma türlerinin ortaya çıkardığı sorunların çözümüne odaklanacak yeni çalışmalara ilham olmasını diliyorum.

Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU

TEŞEKKÜR

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında yüksek lisans tezi olarak hazırlanan'' Dijital Emek Platformları ve Sendikalar'' isimli çalışmanın kitaba dönüştürülmesi sürecinde, daima yanımda olan, zorlandığım her an büyük bir sabırla motive eden, bilgi ve tecrübesi ile bana güven veren, yol gösteren ve bu zorlu sürecin en zevkli şekilde geçmesini sağlayan çok değerli danışman hocam Prof. Dr. Deniz Kağnıcıoğlu'na sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca tez sürecimde desteğini ve katkılarını esirgemeyen, yapıcı eleştirileriyle farklı açılardan bakabilmemi sağlayan çok değerli hocam Prof. Dr. Banu Uçkan Hekimler'e teşekkürü borç bilirim.

Değerli vakitlerini ayırıp bu süreçte manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, heyecanıma ortak olan çok değerli çalışma arkadaşlarım Arş. Gör. Haldun Çolak, Arş. Gör. Nazlı Nur Uz, Arş. Gör. Cansu Şengül, Arş. Gör. Veysel Karagöl ve Arş. Gör. Erkan Kıdak'a teşekkürlerimi borç bilirim.

Tezin ilk aşamasından bitişine kadar geçen süreçte her zaman yanımda olan, verdikleri moral ve motivasyon ile beni sürekli ayakta tutan, bütün sıkıntılarımı sıkılmadan dinleyerek fedakârlıklarda bulunan annem Arzu Ar'a ve eşim Semih Boyacı'ya tüm kalbimle teşekkür ederim.

Son olarak, Türk Metal Sendikası'na, Genel Başkan Pevrul Kavlak'a, çalışmanın kitaba dönüşmesi fikrini veren Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Başkanı Dr. Naci Önsal'a, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Uzmanı Özge Yaşar'a ve kitabın basım ve yayını aşamalarında yer alan tüm emekçilere teşekkür ederim.

Nil BELGİN BOYACI

Eskişehir – 2020

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ ..... **III**
ÖNSÖZ ..... **V**
TEŞEKKÜR ..... **VII**
İÇİNDEKİLER ..... **IX**
TABLOLAR DİZİNİ ..... **XI**
ŞEKİLLER DİZİNİ ..... **XIII**
KISALTMALAR DİZİNİ ..... **XV**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

1. DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞMA MODELİNİNİN ANALİZİNE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE 5
1.1. Platform Ekonomisi Kavramı 5
1.2. Dijital Emek Platformları 15
1.2.1. Dijital emek platformlarının üçlü ilişkiye dayanan yapısı 16
1.2.2. Dijital emek platformlarının işleyişi 18
1.2.3. Dijital emek platformları ve platform çalışanları arasındaki sözleşme ilişkisi 19
1.3. Dijital Emek Platformlarının Sınıflandırılması 21
1.3.1. Sanal platformlar (web tabanlı) 24
1.3.1.1. Makro görevli bireysel çalışma 26
1.3.1.2. Mikro görevli kalabalık çalışma 28
1.3.1.3. Yarışma tabanlı kalabalık çalışma 31
1.3.2. Yerel platformlar (konum tabanlı) 34
1.3.2.1. Ulaşım 36

İKİNCİ BÖLÜM

2. DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞANLARININ KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR 39
2.1. Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar 39
2.1.1. İş güvencesi ve gelir güvencesi sorunu 39
2.1.2. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunlar 40
2.2. Yasal Düzenlemelerin Eksikliğinden Kaynaklanan Sorunlar 41

2.2.1. Dijital platform çalışanlarının istihdam statüsü sorunu 41
2.2.1.1. Bağımsız çalışan olarak kabul edilmesi 42
2.2.1.2. İşçi olarak kabul edilmesi 43
2.2.1.3. Üçüncü kategori oluşturulması yoluyla koruma sağlanması 59
2.2.1.4. İstihdam statülerine bakılmaksızın mevcut koruyucu düzenlemelerin uygun düştüğü ölçüde uygulanması yoluyla koruma sağlanması 71
2.2.1.5. Avrupa Birliği Direktifleri ve İçtihatları 73
2.2.2. Sosyal koruma kapsamına ilişkin sorunlar 76
2.2.3. Dijital platform çalışanlarının yasal düzenlemelerden kaynaklanan sorunlarının çözümüne yönelik yaklaşımların sınıflandırılması 77

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. DİJİTAL EMEK PLATFORMLARI VE SENDİKALAR 79
3.1. Dijital Platform Çalışanlarının Örgütlenmesine İlişkin Sorunlar 79
3.1.1. Temsil sorunu 79
3.1.2. İşsizlik korkusu ve iş güvencesinin yokluğu 80
3.1.3. Dijital platform çalışanlarının izole yapısı ve sınıf bilincinin aşınması 81
3.1.4. Yasal düzenlemelerin yetersizliği 82
3.2. Dijital Platform Çalışanlarının Sendikal Haklarına İlişkin Yaklaşımlar ve Ülke Örnekleri 83
3.2.1. Platform ekonomisinde toplu pazarlığın içerdiği konular ve öneriler 88
3.2.2. Platform ekonomisinde toplu pazarlığın düzeyleri ve örnek toplu pazarlıklar 93
3.3. Dijital Platform Çalışanlarının Örgütlenme Faaliyetleri: Alternatif Yollar 101
3.3.1. Yeni direniş alanları: Sosyal medya 102
3.3.2. Kooperatifler 104
3.4. Sendikaların Dijital Platform Çalışanlarına Yönelik Faaliyetleri 107
3.5. Grev Örnekleri. 111

SONUÇ VE ÖNERİLER 112

KAYNAKÇA 125

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Türkiye'deki Platform Ekonomisi Uygulamaları 7
Tablo 1.2. Platform Ekonomisi Kavramına Alternatif Olarak Kullanılan Kavramların Analizi 10
Tablo 1.3. Sanal Platformlarda Yaygın Görülen Mesleklerin İçerdiği Görevlerin Sınıflandırılması 25
Tablo 1.4. Yerel Platformlarda Yaygın Görülen Mesleklerin İçerdiği Görevlerin Sınıflandırılması 36
Tablo 2.5. AB Üye Ülkelerinde Bir Platform Çalışanının İşçi mi Yoksa Bağımsız Çalışan mı Olduğunu Belirleyen Kriterlere Genel Bakış 47
Tablo 2.6. Üçüncü Kategori Ülke Deneyimleri 69
Tablo 2.7. Mevcut Ulusal İş Hukuku Sistemlerinin Reformuna Yönelik Yaklaşımların Sınıflandırılması 77
Tablo 3.8. Toplu Pazarlık Örnekleri 98
Tablo 3.9. Çalışma Konseyleri Tarafından İmzalanan Sözleşme Örnekleri 100

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Platform Ekonomisi İçinde Dijital Emek Platformlarının Yeri 13
Şekil 1.2. Dijital Emek Platformlarının Üçlü Yapısı 17
Şekil 1.3. Dijital Emek Platformlarının İşleyişi 19
Şekil 1.4. Dijital Emek Platformlarının Sınıflandırılması 24

KISALTMALAR DİZİNİ

AB	:	A vrupa Birliği
ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
ASO	:	Asociación Española de Riders Mensajeros/ Spanish Association of Riders/ İspanyol Biniciler Derneği
BAG	:	Bundesarbeitsgericht/ German Federal Labour Court/ Alman Federal İş Mahkemesi
CGIL	:	Confederazione Generale Italiana del Lavoro/ İtalya Genel İşçi Konfederasyonu
CISL	:	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori/Italian Confederation of Workers' Trade Unions/İtalyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu co.co.co Sözleşmeleri : Coordinated and ongoing collaboration contracts/ Eşgüdümlü ve sürekli işbirliği sözleşmeleri
DCV	:	Deutscher Crowdsourcing Verband/ German Crowdsourcing Association/ Alman Kitle Kaynak Birliği
FLSA	:	Fair Labour Standarts Act/ Adil Çalışma Standartları Yasası
FNV	:	Federatie Nederlandse Vakbeweging/ Dutch Trade Union Federation/ Hollanda Sendikalar Federasyonu
HAG	:	Heimarbeitsgesetz/ The Homework Act/ Evde Çalışma Kanunu
ILO	:	International Labour Organization/ Uluslararası Çalışma Örgütü
IWGB	:	Independent Workers Union of Great Britain/ Büyük Britanya Bağımsız İşçiler Sendikası
MTurk	:	Amazon Mechanical Turk
NLRA	:	National Labour Relations Act/ Ulusal Çalışma İlişkileri Kanunu
TRADE	:	Trabajadores autónomos económicamente dependientes/ Economically dependent self-employed workers/ Ekonomik olarak bağımlı serbest çalışanlar
Turkers	:	Amazon Mechanical Turk çalışanları
UIL	:	Unione Italiana del Lavoro/ Union of Italian Workers/ İtalyan İşçi Sendikası

GİRİŞ

Özellikle 1980'li yıllardan itibaren, neoliberal politikaların etkisiyle ülkeler işgücü piyasasında esneklik ve kuralsızlaştırma politikaları izlemektedirler. İşverenler ise küresel piyasaların sürekli değişen taleplerine uyum sağlamanın maliyetlerini işçi sınıfına dışsallaştırmanın bir yolu olarak işgücü piyasalarında esneklik talep etmektedirler. İşgücü piyasasında işletmeler tarafından talep edilen ve teknolojik gelişmelerin de mümkün kıldığı esnek istihdam biçimleri, işverenlere üretim sürecinde kullanacakları işgücü miktarını ve işgücünün niteliğini, piyasanın taleplerine ve yeni üretim tekniklerinin gereklerine göre, dilediği gibi, hiçbir maliyete katlanmaksızın belirleyebilme imkânı sunmaktadır. Esneklik işçiler için ise, atipik istihdam biçimlerinde iş güvencesinden yoksun bir şekilde çalışmak anlamına gelmektedir. Talebe bağlı olarak iş miktarındaki değişimlere ve işin gerektiği vasıflardaki hızlı değişimlere ayak uydurabilme sorumluluğunun işçiye ait olduğu esnek istihdam biçimleri, kısmi süreli çalışma, geçici iş ilişkisi, taşeronluk, çağrı üzerine çalışma gibi istihdam biçimlerini işaret etmektedir. Ancak günümüzde teknolojinin sunduğu imkânlar sayesinde, işverenler üretim sürecinde ve istihdam biçimlerinde her zaman olduğundan fazla esneklik olanağı elde edebilmektedir. Dijital emek platformları da atipik istihdam biçimleri içinde, günümüzde işletmelere işveren statüsünün getirdiği tüm sorumluluklardan kaçınarak, emeğin sosyal maliyetlerine katlanmaksızın, dilediği zaman, dilediği süre boyunca çalıştırabileceği ve dilediği beceri seviyesinde işgücüne kolayca ulaşabileceği küresel veya yerel işgücü piyasaları sunmaktadır. İşletmeler bu yeni istihdam biçimi sayesinde yalnızca emeğin sosyal maliyetlerinden sıyrılmakla kalmamakta, aynı zamanda işçi bulmanın maliyetlerinden, üretim araç-gereçlerinin maliyetlerine kadar birçok maliyeti de işçiye dışsallaştırabilmektedirler. İşçi için güvencesizliğin ve sömürünün yeni bir biçimi olan dijital emek platformları, her geçen gün daha fazla değer kazanmakta, daha fazla işçinin temel gelir kaynağı olmaya devam etmektedir. Ülkemizde dijital platform çalışma biçimi yaygın olmamakla birlikte, çeşitli örneklere rastlamak mümkündür. Ancak dijital platform çalışma biçiminin yaygın olduğu ülkelerde, platform çalışanlarının sayılarında yaşanan artışlara paralel olarak, bu çalışanların sorunları dikkat çekmeye başlamış, henüz çok az bilinen çalışma koşulları ve iş ilişkilerinin yapısına ilişkin araştırmaların sayısı artış göstermiştir.

Yalnızca yaşanan teknolojik gelişmeler ve sermayenin emeğin sosyal maliyetlerinden kaçınma ve esneklik arayışı değil, aynı zamanda içinden geçmekte olduğumuz küresel pandemi süreci de uzaktan çalışma eğiliminin tüm dünyada artmasına yol açmıştır. Dijital platform çalışma modeline ve platform çalışanlarına ilişkin koruyucu yasal düzenlemeler bulunmamaktadır. Dolayısıyla, dijital platform çalışma modeli, uzaktan çalışmanın en düşük maliyetli alternatifi olarak, işletmelerin yeni kazanımı haline gel-

me riski taşımaktadır. Esnekleşme ve rekabet avantajı elde etme talebiyle emeğin tüm sosyal maliyetlerini işçi sınıfının omzuna yükleyen bu çalışma modeli, aynı zamanda geleneksel iş ilişkilerinde işverenlerin katlandığı sosyal maliyetler dışındaki birçok riski de işçi sınıfına dışsallaştırmaktadır. Çalışma bu noktada dijital platform çalışma modelinin yaygın olduğu ülkelerdeki sorunları, sorunlara karşı ülkelerin çeşitli yaklaşımlarını da ele almaktadır.

Platform ekonomisi ve dijital emek platformları, bazı çalışmalarda sömürünün yeni ve sevimli yüzü olarak tanıtılmaktadır. Konuya ilişkin literatür incelendiğinde platform ekonomisi yerine kullanılan terimlerde büyük bir çeşitlilik göze çarpmaktadır. Bu çeşitlilik araştırmacıların konuya ideolojik yaklaşımlarındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. İdeolojik farklılaşmanın bir ucu platform ekonomisinde yer alan ticari olmayan faaliyetlere odaklanmakta; neoliberal politikaların sebep olduğu yıkımları ortadan kaldırmayı amaçladığını savunmaktadır. Diğer ucu ise ticari (kâr amacı güden) faaliyetlere odaklanmakta; platform ekonomisinin sermaye için sömürünün ve değer yaratmanın yeni bir biçimi olduğunu iddia etmektedir. Çalışmada platform ekonomisinde yer alan platform türleri içinde, ücret karşılığı çalışma faaliyetlerini konu alan "dijital emek platformları" incelenmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde, analiz edilmesi amaçlanan dijital emek platformlarına ilişkin kavramsal çerçeve yer almaktadır. Bu bölümde platform ekonomisi içinde dijital emek platformlarının yeri ve dijital emek platformlarının kendi içindeki parçalı yapısı incelenmiştir. Kavramsal çerçevenin çizilmesi dijital emek platformları tartışmaları açısından oldukça önemlidir. Literatür bu konuda oldukça karmaşık ve kendi içinde tutarsızdır. İşçi sınıfı platform ekonomisi dışında da zaten parçalı bir yapıya sahiptir. Zihin/beden emeği ayrımı, beyaz yakalı/mavi yakalı ayrımı gibi aslında emeğin örgütlü dayanışmasını ve bu yolla elde edebileceği kazanımları engellemeyi amaçlayan birçok politika, bu parçalı yapıdan fayda sağlamaktadır. Dijital platform çalışma modeli kendi içinde işçi sınıfının en parçalı halini barındırmakta ve bu durum sermaye sınıfının lehine bir hal almaktadır. Platformların ve platform çalışanlarının heterojen yapısı, mevcut ulusal yasal düzenlemelerin, bu çalışanları koruma kapsamına almaya yönelik olarak, yeniden düzenlenmesini zorlaştırmakta, işletmelere İş Kanunlarının koruyucu düzenlemelerinden sıyrılma fırsatı vermektedir. Dolayısıyla dijital platform çalışanlarına ilişkin çalışmanın bu bölümünde dijital emek platformlarının türleri ve bu türlerin kendine has özellikleri, mevcut örneklerle desteklenerek açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise dijital platform çalışanlarının bu yeni atipik ve esnek istihdam biçiminden kaynaklanan sorunları analiz edilmiştir. Analizde mevcut ulusal hukuki sistemlerin bu yeni atipik çalışma biçimi karşısındaki durumu değerlendirilmiştir. Ayrıca platform çalışanlarının sorunlarına ilişkin farklı ülke yaklaşımları incelenerek, platform çalışma modelinin henüz yaygın olmadığı ve görece yeni tanındığı ülkemizde politika

yapıcılara yol gösterici fikirler sunmak amaçlanmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, dijital platform çalışma modelinden kaynaklanan sorunlara karşı platform çalışanlarının çözüm arayışı sendikal haklar çerçevesinde incelenmektedir. Bu kapsamda platform çalışanlarının örgütlü mücadelesinde dijital emek platformlarının yapısından kaynaklanan ve/veya ulusal yasal düzenlemelerden kaynaklanan engeller üzerinde durulmuştur. Ayrıca sendikal haklar dışında platform çalışanlarının sorunlara karşı toplu mücadelede geliştirdikleri alternatif yollar ve etkinliği değerlendirilmiştir. Son olarak ise sendikaların platform çalışanlarına yönelik faaliyetlerine yer verilmiştir.

Çalışmada dijital platform çalışanlarının sorunları ve sorunlara yönelik çözüm önerileri ele alınırken derinlemesine analiz yapılabilmesi amacıyla konuya ilişkin sınırlamalar getirilmiştir. Öncelikle platform ekonomisi içinde yer alan ücretsiz kullanıcı emeği çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır. Ayrıca çalışmada platform çalışanlarının sorunları ve sorunlarına yönelik çözüm önerileri, çalışmaya ilişkin temel haklar bakımından ele alınmıştır. Dijital emek platformlarının ve dijital platform çalışanlarının vergi düzenlemelerine yönelik sorunlarına ve konuya ilişkin mevcut düzenlemelere çalışmada yer verilmemiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞMA MODELİNİNİN ANALİZİNE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

"Emeğin üretkenliğini yükseltmek, emeğin üretkenliğini yükselterek emek gücünün değerini düşürmek ve böylece bu değerin yeniden üretimi için gerekli olan işgünü parçasını kısaltmak için, sermaye, emek sürecinin teknik ve toplumsal koşullarını ve dolayısıyla da üretim tarzının kendisini kökten değiştirmek zorundadır" (Marx, 2020, s. 308).

1.1. Platform Ekonomisi Kavramı

Platformlar, ödeme karşılığında mal ve hizmet sağlanması gibi ticari işlemleri ve gönüllü faaliyetler veya sosyal medya gibi ticari olmayan işlemleri koordine eden dijital ağlardır. Ticari veya ticari olmayan bu platformların toplu olarak faaliyetlerine platform ekonomisi denilmektedir (http-1). Platform ekonomisi genel olarak platform sağlayıcısı, platform çalışanı (yüklenici/arz) ve müşterisi (kullanıcı/talep) olmak üzere en az üç tarafı kapsayan çevrimiçi piyasalardan oluşmaktadır. Ancak bu konu literatürde tartışmalıdır. Platformlar alternatif olarak ekonomistler tarafından "iki taraflı piyasalar" veya "çok taraflı piyasalar" olarak da ifade edilmektedir (Hagiu and Wright, 2015, p. 4). Bu sınıflandırmadaki en az iki taraflı ilişkide her zaman aracı işleviyle yer alan platform sağlayıcı da bulunmaktadır. Dolayısıyla piyasalar her zaman en az üç taraflı olarak faaliyet göstermektedir. Platform sağlayıcısının (sahibinin) piyasadaki hayati önemini vurgulamak adına bu çalışmada platform ekonomisi üç aktörü ile ele alınacaktır. Platform sağlayıcısı diğer iki tarafın sağladığı arz ve talep arasında aracılık eden altyapıyı sağlamaktadır. Belirli bir platformu analiz ederken şu soru çok önemlidir; platform sağlayıcısı arz ve talep arasında yalnızca teknik düzeyde mi değişim sağlıyor, yoksa çoğu zaman dijital emek platformlarında olduğu gibi iki taraf arasındaki etkileşimi aslında kontrol mü ediyor? İlk durum, yani platform sağlayıcısının yalnızca bir yazılım şirketinden veya altyapısından ibaret olduğu ve başka hiçbir hizmet sunmadığı iddiası sıklıkla platform sahipleri[1] tarafından dile getirilmektedir. İkinci durum ise bizi platform sağlayıcılarının etkin bir şekilde geçici istihdam şirketlerine benzer biçimde faaliyet gösterip göstermedikleri sorusuna yöneltmektedir. Bu çalışmamızın ikinci bölümünde üzerinde detaylıca durulacak olan "platform çalışanlarının istihdam statüsü sorunu" ile yakından ilişkilidir; çünkü ikinci durumda platform çalışanları geçici istihdam şirketleri gibi faaliyet gösteren platform sağlayıcıları karşısında bağımsız çalışan statüsü ile değil işçi statüsü ile yer almalıdır (Schmidt, 2017, p. 10). Bu tartışmalara ek olarak, platformları incelerken iki/üç taraflı ya da çok taraflı piyasalar olarak

(1) İşveren statüsünün getireceği maliyetlerden kaçınmayı amaçlayan platform sahipleri.

sınıflandırılması yaygın olarak görülse de, bazı platformların bu sınıflandırmalardan herhangi birinin saf bir biçimi olmadığı görülebilmektedir. İki/üç taraflı veya çok taraflı piyasalar şeklinde net bir sınıflandırmaya gitmekten ziyade, platformların her iki piyasanın da özelliklerine az ya da çok sahip olacak şekilde bu iki uç arasında yer alabileceği, hatta zamanla platformlar içindeki çalışma şekilleri değiştikçe iki taraflı piyasalardan çok taraflı piyasalara (veya tam tersi) kayışın mümkün olabileceği ileri sürülmektedir. Bu durum için, online bir perakendeci olarak (iki taraflı/ hatta platform sağlayıcı ile üç taraflı) başlayan, ancak zamanla diğer perakendeciler ve müşteriler (çok taraflı) arasındaki işlemlerin koordinasyonunu içerecek şekilde gelişen Amazon belirgin bir örnek oluşturmaktadır (Codagnone and Martens, 2016, p. 8–9; Eurofound, 2018b, p. 3).

Çalışmada kabul edilen üç taraflı ilişki içinde, platform sağlayıcısı, diğer iki tarafın arz ve talebini eşleştiren bir aracı olarak hizmet vermektedir. Bu aracı rol sayesinde platform sağlayıcısı maliyetlerin, risklerin ve yükümlülüklerin önemli bir kısmını diğer iki tarafa yüklemektedir. Genellikle platform sağlayıcısı üretim araçları veya işgücü maliyetini karşılamak zorunda değildir. Sağlayıcı tamamen sanal (sadece bir uygulama veya web sitesi) bir hizmet sunar ve böylece hiçbir üretim maliyetine katlanmaksızın büyüyebilmektedir. Bu üçlü ilişkide sağlayıcı aynı zamanda platform verilerine, iş süreçlerine ve kurallarına tam erişime sahip tek taraftır. Dijital platformun bu yazılım mimarisi, taraflar arasında sistemsel bilgi asimetrisine ve dolayısıyla güç asimetrisine yol +++ (Schmidt, 2017, p.5). Teknolojik, ekonomik ve toplumsal gelişmelere bağlı olarak 2000'li yılların ortalarında Avrupa'da ortaya çıkmaya başlayan platform ekonomisinin ölçek ve kapsamı hızla genişlemektedir (http–1). 2020 itibariyle Airbnb'nin 31 milyar ABD Doları, Uber'in ise 100 milyar ABD Doları değerine ulaşması beklenmektedir. Sırasıyla konaklama ve ulaşımın ticari aracılığını yapan ve ''az kullanılan varlıkların paylaşımı'' fikriyle sunulan bu iki şirket günümüzde platform ekonomisi içindeki en değerli girişimler arasında yer almaktadır (Schmidt, 2017, p.3; http–19; http–20). Platform ekonomisi uygulamalarına ülkemizde de rastlamak mümkündür. Ülkemizde platform ekonomisi içinde Armut.com platformu, en bilinen dijital emek platformu örneğini temsil etmektedir. Armut.com platformu, bağımsız çalışan statüsündeki birçok platform çalışanının, boya, tamir, tesisat, temizlik vb. birçok hizmeti sunduğu bir dijital emek platformudur (Öztuna, 2017, s. 93). Armut.com dijital emek platformu yanı sıra ülkemizde birçok platform ekonomisi uygulaması da mevcuttur. ModaCruz, Workinton vb. platform ekonomisi uygulamaları (Bkz. Tablo 1.1)'de yer almaktadır.

Tablo 1.1. Türkiye'deki Platform Ekonomisi Uygulamaları *(Kişi, 2018, s. 60; Oflaz, 2019, s. 1072; http-2; http-3; http-4; http-5; http-6; http-7)*

Dijital Platform Örneği	Kuruluş Yılı	Dijital Platform Faaliyeti
Bumerangla	2016	Kişilerin fotoğraf makinesi, bisiklet, ses sistemi, çadır gibi ürünleri birbiriyle paylaştığı ürün kiralama platformu.
Zumbara	2009	Para yerine zamanın kullanıldığı, yetenek ve tecrübelerin paylaşıldığı bir topluluk, zaman kumbarası. (http-2)
Armut	2011	Belirli bir hizmeti almak isteyenler ile bu hizmeti vermek isteyenleri aracısız bir şekilde bir araya getiren bir platformdur (http-4).
Bukoli	2014(2017 tarihinde kapanmıştır.)	İnternetten alınan bir ürünün teslimat tarihinin programınıza uymaması durumunda Bukoli teslimat noktalarından dilediğiniz vakitte teslim alınmasına olanak tanıyan bir platform biçimidir (http-3)
ModaCruz	2014	Paylaşım ekonomisinin ikinci el alışveriş yönünü faaliyet alanı olarak kullanmaktadır (http-5).
Zeplin Car	2001	Türkiye'nin 73 noktasında 18.000'e yaklaşan aracıyla kurumsal firma ve personellerine hizmet veren, günlük ortalama 2.000 araç kiralaması gerçekleştiren, günlük ve kısa dönem araç kiralamasında uzmanlaşmış araç kiralama platformudur (http-6).
Workinton	2012	Ankara'da iki, İzmir'de iki ve İstanbul'da on iki, Bursa'da bir ve Katar'da bir şubesiyle hizmet veren bu paylaşım sisteminde; ortak çalışma ve toplantılar için mekân sağlanmaktadır (http-7).

Literatürde platform ekonomisi kavramı yerine, ''ortaklaşa tüketim/ işbirlikçi ekonomi'' (colloborative consumption/ colloborative economy), ''paylaşım ekonomisi'' (sharing economy), ''gig ekonomisi'' (gig economy), ''talebe bağlı ekonomi'' (on demand economy), çevrimiçi dış kaynak kullanımı (online outsourcing) vb. birçok farklı kavram kullanıldığı görülmektedir. Bu kavramların her ne kadar platform ekonomisi kavramı ile örtüşen

tarafları olduğu kabul edilse de ayrışan yönlerini de tespit etmek gerekmektedir.

"Ortaklaşa tüketim", **"işbirlikçi ekonomi"** veya **"paylaşım ekonomisi"** kavramlarının birçok farklı tanımı yapılmakla birlikte; üzerinde uzlaşma sağlanan tek bir tanımı bulunmamaktadır. Dolayısıyla kavramları analiz ederken, ortaya çıkış noktaları yol gösterici olacaktır. Botsman ve Rogers (2010, p.67) ''What's Mine is Yours'' isimli kitabında, geleneksel ekonomik sistemin neden olduğu ekonomik, toplumsal ve çevresel yıkımları ortadan kaldırmayı amaçlayan, belirli varlıklara sahip olmadan da tüketim gereksinimlerinin giderilebileceğini ortaya koyan ortaklaşa tüketim hareketini, Belk (2007, p. 126) ise ''Why Not Share Rather Than Own?'' isimli çalışmasıyla maddi ve gayri maddi malların paylaşımı önündeki engelleri ve bu malların daha fazla paylaşımını özendirecek teşvikleri inceleyerek, paylaşım davranışını ele almış, bu yeni ve olumlu etkilerini ön plana çıkardıkları kavramları tartışmaya açmışlardır. Bostman ve Rogers tarafından popüler hale getirilen ortaklaşa tüketim kavramı, üç geniş kategoride takas, borç verme, kiralama, hediye verme gibi faaliyetleri kapsayan üç geniş kategorideki aktiviteleri içermektedir. Bunlar şu şekilde sıralanmaktadır;

- Ürün hizmet sistemleri (belirli ürün ve hizmetlere sahip olmadan erişim)
- Yeniden dağıtım piyasaları (malların yeniden tahsisi)
- İşbirlikçi yaşam tarzları (maddi olmayan varlıkların değişimi).

Belk ise bu tanımı eleştirmekte ve gerçek ve sahte paylaşım arasında ayrım yapmaktadır. Belk (2014a, p. 1596) ortaklaşa tüketimi, bir kaynağın ücret veya başka bir fayda karşılığında edinimi veya bölüşümü olarak tanımlamaktadır. Gerçek paylaşımı ise, ücret veya başka bir fayda olmaksızın bir kaynağa sahip olmak yerine, dijital platformlar aracılığıyla geçici erişimin sağlanması olarak ifade etmektedir (Belk, 2014, p. 14). Belk'e göre paylaşım ekonomisi içinde sınıflandırılan ticari platformların çoğu oraya ait değildir; çünkü gerçek paylaşım tanımına uymamaktadır. Gerçekten de araştırmacıların ortaya attığı ve tartışmaya açtığı iddialarda haklılık payının olduğu görülmektedir. Günde ortalama bir saat kullanılmasına karşın, kullanılmadığı 23 saat boyunca bekleyen otomobiller ve yıllar önce satın alınmasına rağmen yalnızca 1-2 kez kullanılmış olarak bir kenarda bekleyen spor ekipmanları vb. pek çok örneğin verilebileceği tüketim artışının küresel ölçekte pek çok ülkede gözlendiği ve her geçen gün büyüdüğüne tanıklık edilmektedir (Kiracı ve Kayabaşı, 2017, s. 76). Buna karşılık paylaşım ekonomisi, az kullanılan varlıkların paylaşımı yoluyla artan tüketimin sebep olduğu yıkımları ortadan kaldırmaktan ziyade, yatırımcıların genellikle katı bir şekilde düzenlenmiş ve verimsiz olarak tasvir ettikleri mevcut iş modellerini bozarak değer yaratmanın yeni biçimlerini bulma umuduna hizmet etmektedir. Paylaşım ekonomisi içinde sınıflandırılan birçok platformun Belk'in savunduğu gibi gerçek paylaşım tanımına uymadığı

görülmektedir. Günümüzde devasa sermaye birikimlerini mümkün kılan büyük dijital platformların, paylaşım ekonomisi kavramı ile ileri sürülen ortak malların paylaşılması fikrinden ziyade, özel kişilerin sunduğu çeşitli hizmetlerin ticari koordinasyonuna dayandığını söylemek mümkündür. Bu gelişme işverenlerin, talebe bağlı çalışan çok büyük bir işgücüne erişimini sağlamakta ve emek piyasalarının yapısında bir değişime yol açmaktadır. Ortaya çıkan yeni iş modelleri, boş zamanlarında bağımsız yükleniciler olarak küçük görevler yapan özel kişilere, kolayca işe alınıp işten çıkarılabilecek güvencesiz işçiler ordusuna dayanmaktadır (Schmidt, 2017, p.3). Dolayısıyla bu çalışmada paylaşım ekonomisi/ ortaklaşa tüketim gibi iyimser bakış açısını yansıtan ve tanımında ticari olmayan faaliyetlerin daha ağır bastığı kavramlar yerine daha tarafsız bir kavram olan platform ekonomisi kavramı tercih edilmiştir.

Çalışmada yapılmak istenen kavram analizini destekleyen başka çalışmalar da mevcuttur. Avrupa Komisyonu işbirlikçi ekonomiyi, ''özel kişiler tarafından sağlanan malların veya hizmetlerin geçici kullanımı için açık bir piyasa oluşturan, çevrimiçi platformlar tarafından faaliyetlerin kolaylaştırıldığı iş modelleri'' olarak oldukça belirsiz bir biçimde ifade etmektedir. Yani bu tanım araştırmacılar için kavramın sınırlarının açıkça çizilmesine yardımcı olmamakta ve literatürde karmaşaya yol açmaktadır. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA) işbirlikçi ekonomi faaliyetlerinin, çevrimiçi platformlar olmaksızın yapılan faaliyetleri de kapsadığı gerekçesiyle, kavramı mevcut tanıma göre geniş kapsamlı bulmuştur (EU-OSHA, 2017, p. 10). Avrupa Parlamentosu ise, 50 katılımcının yer aldığı nitel çalışmada, katılımcıların işbirlikçi ekonomi kavramını genellikle ticari olmayan faaliyetler olarak algıladıkları veya tanımlamakta zorlandıkları sonucuna ulaşmıştır. Dolayısıyla bu kavramın araştırmacılar ve karar alıcılar için konuyu ele alırken, konunun kapsamını ve önemli sorun alanlarını belirlemede elverişsiz olduğunu, farklı sonuçlara yol açtığını ifade etmektedir (DG IPOL, 2017, p. 23). Bu nedenlerle çalışmada işbirlikçi ekonomi yerine platform ekonomi kavramı tercih edilmiştir.

Literatürde yer alan bazı çalışmalarda tüm atipik çalışma biçimleri ve atipik çalışmaya yol açan etkenler **"gig ekonomisi"** veya **"talebe bağlı ekonomi"** olarak adlandırılmaktadır. Bazı çalışmalar bu kavramları platform ekonomisi kavramı çatısı altında birleştirme eğiliminde olsa da kavramların ayrışan yönleri dikkat çekmektedir. Öncelikle her türlü istikrarsız çalışma ilişkisini içeren talebe bağlı ekonomi, çalışma koşulları ve çalışma ilişkileri bakımından platform ekonomisinden önemli ölçüde geniş bir alanı kapsamaktadır. Ayrıca platform ekonomisi yalnızca Yine platform ekonomisi sadece işgücünün sağlanmasına ilişkin faaliyetleri içermemektedir. Sürekliliği olmayan, tek seferlik görevler şeklinde çalışmayı ifade eden gig işleri, talep üzerine online platform aracılığıyla yapılan işleri içermekle birlikte, dijitalleşmenin kolaylık sağladığı veya herhangi bir etkisinin olmadığı

diğer bağımsız çalışma biçimlerini de kapsamaktadır (EU-OSHA, 2017, p.12; De Stefano, 2016, p. 3: Heeks, 2017, p. 4; Heeks, 2017b, p. 3). (Bkz. Tablo 1.2)'de platform ekonomisi kavramına alternatif olarak kullanılan kavramlara ilişkin analiz yer almaktadır.

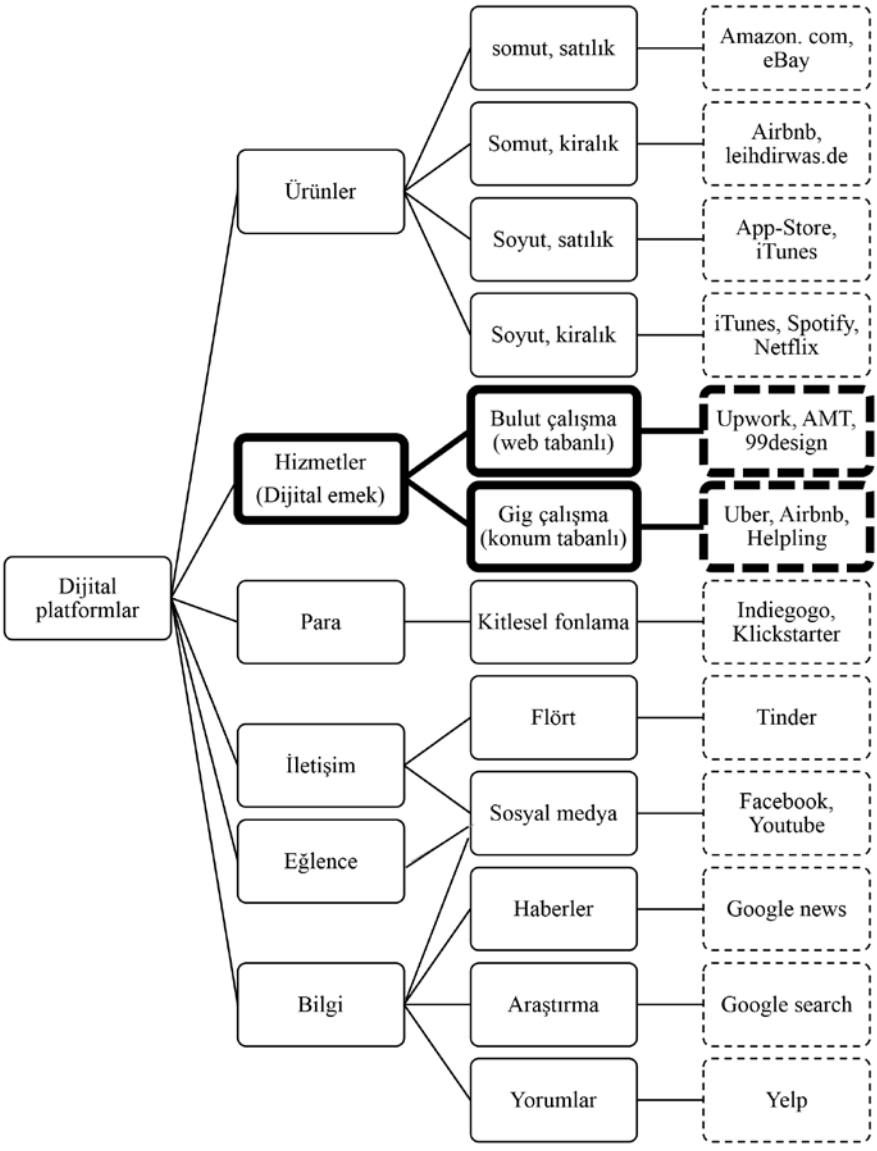
Tablo 1.2. Platform Ekonomisi Kavramına Alternatif Olarak Kullanılan Kavramların Analizi *(Literatür taramasına bağlı olarak yazarın kendisi tarafından oluşturulmuştur.)*

Kavram	Tanım	Kavramın Odak Noktası ve Eleştirel Yönler
İşbirlikçi ekonomi (Collaborative economy)	İşbirlikçi ekonomi, özel kişiler tarafından sağlanan malların veya hizmetlerin geçici kullanımı için açık bir piyasa oluşturan, çevrimiçi platformlar tarafından faaliyetlerin kolaylaştırıldığı iş modelleridir (Drahokoupil and Fabo, 2016, p. 1)	İşbirlikçi ekonomi çevrimiçi platformlar tarafından kolaylaştırılan tüm faaliyetleri kapsamakla birlikte, platform ekonomisinden farklı olarak çevrimiçi platformlar olmaksızın yapılan faaliyetleri de kapsamakta ve bu yüzden kavram çok daha geniş bir faaliyet alanına karşılık gelmektedir.
Paylaşım ekonomisi/ (Sharing economy)	Paylaşım ekonomisi, toplumsal temelli online platformlar aracılığıyla mal ve hizmetlere erişim sağlamak, edinmek, vermek veya paylaşmak üzere eşitler arası doğrudan kurulan etkileşime dayalı (P2P) eylemlerdir (Hamari et al., 2016, p. 2048).	Paylaşım ekonomisi kavramı, çıkış noktası bakımından, az kullanılan varlıkların paylaşımı yoluyla tüketimin sebep olduğu yıkımları ortadan kaldırmayı amaçlayan ve atıl kaynakların değer yaratmasını sağlayan pozitif bir amaca karşılık gelmektedir. Ancak bu pozitif algı, yatırımcıların genellikle katı bir şekilde düzenlenmiş ve verimsiz olarak tasvir ettikleri mevcut iş modellerini bozarak değer yaratmanın yeni biçimlerini bulma umuduna hizmet ettiği gerçeğini gizlemektedir. Kavram araştırmacıların tarafsız bir çözümleme yapmalarına olanak sağlamamaktadır.

Kavram	Tanım	Kavramın Odak Noktası ve Eleştirel Yönler
Ortaklaşa tüketim (Collaborative consumption)	Ortaklaşa tüketim, bireylerin sahip olduğu kullanılmamış ya da az kullanılmış varlıkları üretken kaynaklara dönüştürme olgusudur (Wallsten, 2015, p. 3; Koopman et al 2015, p. 531).	Platform ekonomisi kavramı hem ticari hem de ticari olmayan faaliyetleri kapsamaktadır; ancak ortaklaşa tüketim kavramının temeli, maddi bir fayda sağlamaksızın, kaynaklara sahip olmak yerine geçici erişimin sağlanmasına dayanmaktadır.
Gig ekonomisi (Gig economy)	Gig ekonomisi, çalışanların yalnızca belirli bir görevi tamamlamak veya belirli bir süre çalışmak üzere, bağımsız yükleniciler veya danışmanlar olarak esnek düzenlemeler altında çalıştırılmalarını ifade etmektedir (Friedman 2014, pp. 171–172). Gig ekonomisi kavramı konuyu genel bir yaklaşımla ele alır. Müşteriler, bireyler, şirketler ve işçiler arasındaki iş hukuku kapsamında yer almayan, kısa vadeli, geçici olarak kurulan iş ilişkilerinin olduğu piyasa gig ekonomisi olarak bilinir. Kısa vadeli, tek görevli performanslardan oluşur (Çiğdem, 2019, s. 181).	Platform ekonomisi yalnızca işgücünün sağlanmasına ilişkin faaliyetlerden ibaret değildir, çok geniş bir alanı kapsamaktadır; ancak gig ekonomisi dijital emek platformları alt kümesine kavram olarak daha yakın görünmektedir. Ayrıca sürekliliği olmayan, tek seferlik görevler şeklinde çalışmayı ifade eden gig işleri, talep üzerine online platform aracılığıyla yapılan işleri içermekle birlikte, dijitalleşmenin kolaylık sağladığı veya herhangi bir etkisinin olmadığı diğer bağımsız çalışma biçimlerini de kapsamaktadır.
Talebe bağlı ekonomi (on-demand economy)	Talebe bağlı ekonomi, tüketici taleplerini, ihtiyaç duydukları mal veya hizmetlerin doğrudan sağlanması yoluyla karşılayan teknoloji şirketleri tarafından yaratılan ekonomik faaliyettir (Jaconi, 2014).	Talebe bağlı ekonomi, her türlü istikrarsız çalışma ilişkisini içermekte ve dolayısıyla platform ekonomisi kavramına kıyasla oldukça geniş bir faaliyet alanını kapsamaktadır.

Platform ekonomisinin işgücü piyasası üzerindeki etkilerine ilişkin yoğun bir tartışma mevcuttur. Bu tartışmaya olumlu bakanlar, platform ekonomisinin düşük ve orta gelirli ülkelerden iş arayanların, daha önce göç kısıtlamaları nedeniyle erişim sağlayamadıkları varlıklı ekonomilerdeki yeni işgücü piyasalarına girebilmelerini sağlayarak küresel bir sanal emek hareketliliğini mümkün kıldığını ileri sürmektedirler (Aneesh, 2006, p. 67; Graham et al., 2017, p. 137). Bir diğer olumlu görüş ise, platform ekonomisinin işletmelere ihtiyaç duydukları yetenekleri küresel ölçekte tedarik edebilme imkânın yanı sıra işçilere daha fazla özerklik ve daha esnek çalışma koşulları sunma fırsatı sağladığını ileri sürmektedir (ILO, 2019, p. 3).

Olumsuz tarafta yer alan görüşler ise platform ekonomisinin önemli istihdam potansiyeli sunduğunu; fakat platform ekonomisine katılım için gereken imkânlara sahip olmayan dünya nüfusunun önemli bir bölümünün de dışlanma riskini arttırdığını savunmaktadır. Küresel verilere göre, 7,4 milyar insandan oluşan dünya nüfusunun 4,2 milyarının internet erişimi bulunmamaktadır. Bu nüfus esas olarak Hindistan (nüfusunun yüzde 80' i), Çin (nüfusunun yüzde 55'i) ve Nijerya (nüfusunun yüzde 61'i) gibi gelişmekte olan ülkelerde yoğunlaşmaktadır; fakat aynı zamanda gelişmiş ülkelerde de mevcuttur. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'nde 51 milyon insanın internete erişimi bulunmamakta veya erişimi olmakla birlikte interneti kullanamamaktadır. Olumsuz bir diğer görüşe göre ise, dijital platformlarda çalışmak, yasalarla korunan geleneksel istihdam ilişkilerini ve çalışma standartlarını tehlikeye sokabilmekte, zaten yüksek seviyede olan işçilerin koruyucu yasal düzenlemelerin kapsamı dışında kaldığı standart dışı istihdam biçimlerinde artışa yol açmaktadır (ILO, 2019, p. 3).



Şekil 1.1. Platform Ekonomisi içinde Dijital Emek Platformlarının Yeri *(Schmidth, 2017, p. 6)*

Çok sayıda platformun yer aldığı platform ekonomisi içinde bir sınıflandırma yapılabilmesi için gereken ilk ayrım, platformları ticari ve kâr amacı gütmeyen platformlar şeklinde incelemektir. Kâr amacı gütmeyen, eşitler arası üretime ve ortaklaşa kullanıma dayalı platformlar için işbirliği rekabetten daha önemlidir ve emek sonucu elde edilen ürün veya hizmetler ücretsiz olarak platform dışındaki kişiler de dâhil olmak üzere herkesle paylaşılabilmektedir. Bu tür platformları, çoğunluğu gerçekte ne olduğunu

gizlemek amacıyla sözde paylaşım ekonomisi içinde yer alan, aslında kira elde etmeyi ve ücretli emeği konu alan platformlardan ayırmak çok önemlidir (Schmidt, 2017, p. 9.).

Ticari platformların aksine eşitler arası ortaklaşa kullanıma dayalı platformlarda, platform sağlayıcıların ve kullanıcıların rol ve çıkarları katı bir biçimde ayrışmış durumda değildir. Eşitler arası ortaklaşa kullanıma dayalı platformlar ile ilgilenen kullanıcılar platformlarının yapısına etki edebilmekte ve farklı paydaşlar arasındaki işbirliğini koordine eden kurallar üzerinde söz sahibi olabilmektedirler. Wikipedia, Open-StreetMap, Couch-Surfing vb. platformlar, bu çalışmanın asıl konusu olan ticari platformlara önemli bir alternatiftir ve ticari olamayan platformlardaki *ücretsiz kullanıcı emeğinin* gelecekte yapılacak çalışmalarda incelenmesi literatüre katkısı açısından değerli görülmektedir; ancak bu tür platformlar çalışmanın kapsamı dışındadır. Yine de kısaca ücretsiz kullanıcı emeği tartışmalarına yer vermek gerekirse; eşitler arası üretime ve ortaklaşa kullanıma dayalı platformlarda (örneğin, Facebook, Twitter, Youtube gibi platformlar) kullanıcılar içerik üretmektedir. Üretilen içerikler diğer kullanıcıların da bu platformlara katılma arzusunu arttırmaktadır. Kullanıcı sayısındaki artışına bağlı olarak artan içerik üretimi dijital platformlara, reklam alımı ve dahası içerik üreten kullanıcıların verilerinin şirketlere satılması (kullanıcı içeriklerinin metalaştırılması) gibi yollarla kar sağlamaktadır. Yani tüm kullanıcılar aslında bu platformlar için değer üretmektedir ve üretim aracı olarak bu tür paylaşım platformlarının mülkiyetini elinde bulunduran sermaye, üretilen bu meta ile elde edilen kârı üreticiye, yani platform kullanıcısına bölüştürmemektedir. Yani bu meta ve artı değer üretimi için kullanıcıya herhangi bir ücret ödenmemektedir. Literatürde "ücretsiz kullanıcı emeği" çeşitli araştırmacılar tarafından "maddi olmayan emek" bağlamında tartışmalara yol açmaktadır[2] (Duman ve Özdoyran, 2018, s. 78; Çetin, 2019, s. 355; Akçoraoğlu, 2019, s. 534). Fuchs, kapitalizmin yeni bir aşamasına gelindiğinin işareti olarak platform ekonomisinin altını şu ifadeler ile çizmektedir;

> *"Facebook ve Google gibi internet platformlarındaki kullanıcı emeğinin sömürülmesi, her zaman ve her yerde var olan bir fabrikanın emek sömürüsünün mekânı olduğu kapitalizmin yeni bir aşamasının göstergesidir. Sosyal medya ve mobil internet, izleyici emeğini her zaman her yerde var olan bir hale getirmekte ve fabrikayı sadece sizin oturma odanız ve ücretli işyerinizle sınırlamamaktadır. Fabrika ve işyeri gözetimi bütün ara yerlerde gerçekleşmektedir. Bugün, bütün bir gezegen fabrikadır" (Fuchs, 2015, 395).*

Ancak bu konu çalışmanın kapsamında yer almamaktadır. Bu çalışma, platformda sunduğu hizmetler karşılığında ücret elde eden dijital emek

(2) Detaylı bilgi için bakınız: Huws, U. (2018). *Küresel dijital ekonomide emek sibertaryanın oluşumu.* (Çev: C. Şenesen). İstanbul: Yordam Kitap; Fuchs, C. (2015). Dijital emek ve Karl Marx. (Çev: T.E. Kalaycı ve S. Oğuz). Ankara: NotaBene Yayınları.

platformu çalışanlarını ele almaktadır. (Bkz. Şekil 1.1)'de platform ekonomisi içinde yer alan platformlar sınıflandırmakta ve dijital emek platformlarının yeri gösterilmektedir (Schmidt, 2017, p. 9; Kelty, 2008, p. 301).

1.2. Dijital Emek Platformları

Platform ekonomisi içerisinde yer alan ticari (kâr amacı güden) faaliyetlerin yürütüldüğü platform türleri arasında en önemlisi, konusu ücret karşılığı hizmet sunumu olan dijital emek platformlarıdır. Dijital emek platformları, işgücü arzı ile talebini eş zamanlı olarak eşleştiren bir hizmet sunmaktadır. Bu platformlar, işgücü arzı ve talebini eşleştirmenin çok maliyetli olduğu durumlarda veya arz ve talebin eşleştirilmesinde eksik bilgiler veya hile nedeniyle ortaya çıkabilecek güvencesiz durumlarda bile işgücüne ulaşımı kolaylıkla organize edebilmektedirler. Çünkü dijital emek platformları, hile ve aldatmaya karşı tarafları (özellikle müşterileri) koruyucu mekanizmalara(3) sahiptir. Dijital platform kavramının üç önemli yönü vardır. İlk olarak platformlar, bağımsız yükleniciler (platform çalışanları) ile kullanıcıların (platform müşterileri) etkili bir şekilde eşleştirilmesi için gerekli algoritmayı sağlamaktadırlar. İkinci olarak teknoloji sayesinde platformlar (teknolojilerinin mikro işlemlerini kolaylaştırabileceği ölçüde) işlem maliyetlerini aşağı çekmektedir. Üçüncü olarak ise platformlar piyasa işlemlerindeki riskleri (sağlayıcılar hakkında eksik bilgiler ve aldatmadan doğabilecek riskleri) azaltmak veya yönetmek için hizmet sağlamaktadır. Bu hizmetler; izleme sistemleri ile sigorta mekanizmalarını ve hileye, aldatmaya karşı yasal hizmetleri içermektedir (Drahokoupil and Fabo, 2016, p. 2; De Groen and Maselli, 2016, p. 9).

Sonuç olarak, dijital emek platformlarının temel işleyiş prensiplerinin, işletmelerin ve bireylerin işçilere, mallara ve hizmetlere tam olarak ihtiyaç duyduklarında ve düşük işlem maliyetleri ile daha kolay erişme potansiyeline dayandığını söylemek mümkündür (Degryse, 2017, s. 2).

İnternetin ve internet destekli platformların üzerine kurulmuş olan dijital platform çalışma biçimi, bazı çalışmalarda yeni bir çalışma biçimi olarak kabul edilmektedir. Bu platformların geleneksel çalışma biçiminden farklı, yeni bir şey olduğu argümanına sığınmak, mevcut işgücü piyasası yasal düzenlemelerinden sıyrılmak isteyen dijital emek platformlarının kullandığı bir kaçış yöntemi haline gelmiştir. Bu argüman tarihsel açıdan değerlendirildiğinde, geniş halk kitlelerinin küçük bilgi parçaları ile büyük projelere katkı sağlamasının yeni bir şey olmadığını söylemek mümkündür. Günümüzde yeni olan şey, bu projeleri koordine etmek ve bir yazılım platformu ile organizasyonun bazı yönlerini değiştirmek için tasarlanan internet ve internet sitelerinin kullanılmasıdır. Ayrıca platformlar işleri görevlere ayırarak emeğin metalaştırılmasının yeni biçimlerine olanak sağlamaktadır

(3) Emek platformları tarafından hileyi ve aldatmayı önleme amaçlı kurulmuş mekanizmalara "dijital emek platformlarının sınıflandırılması" başlığı altında detaylıca yer verilmektedir.

ve emeği talep üzerine işletmelere veya iş yükünün bazı bölümlerini daha düşük maliyete dış kaynak kullanarak yaptırmak isteyen kişilere satmaktadır (ILO, 2018, p.3; De Groen et al., 2016, p. 4).

Bu yönleriyle değerlendirildiğinde dijital platform çalışma biçiminin eski iş düzenlemelerine ve atipik çalışma biçimlerine oldukça benzeyen yönleri bulunmaktadır. Hatta dijital platform çalışma biçimi bazı çalışmalarda, evde çalışma, parça başı iş, tele çalışma, alt işverene iş verme, fason işçi çalıştırma ve geçici işçilik uygulaması vb. mevcut düzenlemelere yeni bir dijital ceket giydirilmesi olarak ifade edilmektedir (EU-OSHA, 2017, p.12).

Dijital platformlar müşterinin talep ettiği görevleri vasıfsız işçilerin yapabileceği kadar küçük parçalara ayırmaktadır. Bu yönüyle platform çalışma biçimi, Taylor'ın endüstriyel işlemleri vasıfsızlaştırmasına bir geri dönüş olarak değerlendirilebilmektedir; fakat bu geri dönüş sadakat/bağlılık ve iş güvencesini içermemektedir (Cherry, 2016, pp. 2-3). Bu yeni çalışma biçimini tanımlarken literatürde bazı kaynaklar ''Neo-Taylorist İş Organizasyonu'' kavramını kullanırken bazıları ''Dijital Taylorizasyon'' ifadesini kullanmaktadır (Martina, 2016, p. 115; Huws, 2018, p.). Platformların ödeme yapılarının zamana değil, göreve göre olmasının da eski parça başına ödeme düzenlemeleriyle benzerlik gösterdiği görülmektedir. Dijital platform işlerinin istikrarsız yapısı ve büyük görevlerin küçük parçalara ayrılması birlikte düşünüldüğünde, hazır giyim ve tekstil sektöründeki ter atölyeleri (sweatshops) veya eve ek iş alarak düşük ücretlerini telafi etmeye çalışan işçinin evden çalışması gibi mevcut istikrarsız emek düzenlemelerinden farklı görünmemektedir. Ayrıca platformlar tarafından sağlanan çalışan ve müşteri eşleştirme hizmeti, uygulamada iş ve işçi bulma kurumlarının veya özel istihdam bürolarının sağladığı eşleştirme hizmetlerine çok benzemektedir (ILO, 2018, p.6).

Birtakım benzerliklere rağmen günümüzde çalışma biçimlerinde dönüşümün yaşanmakta olduğu açıktır. Dijital platform çalışma biçimi, otomatikleştirilmiş işe alım ve yönetim süreçlerinin yanı sıra daha istikrarsız ve güvencesiz işçiliğe doğru kayışta bu büyük dönüşümün önemli bir parçası olarak düşünülebilmektedir (ILO, 2018, p.6).

1.2.1. Dijital emek platformlarının üçlü ilişkiye dayanan yapısı

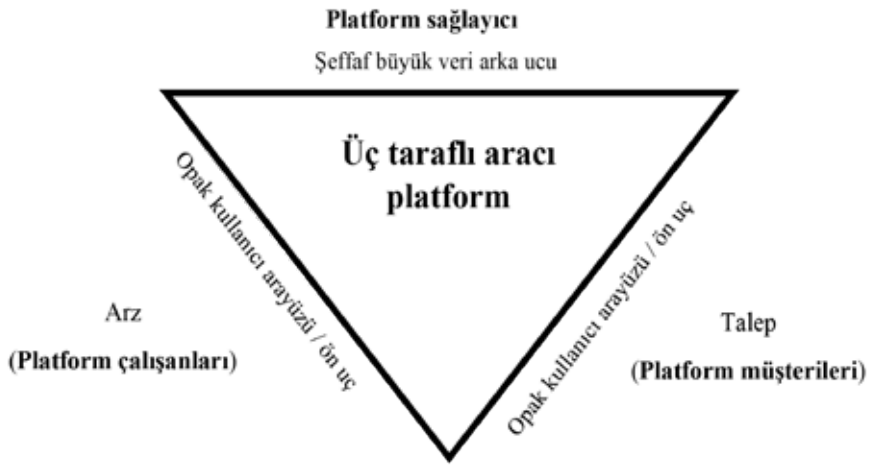
Dijital emek platformları genellikle müşteri, platform çalışanı[4] ve platform sağlayıcı olmak üzere üç tür aktörden oluşmaktadır (Eurofound, 2018b, p. 2).

- İlk olarak, görevlerin kaynağı olan veya talep eden taraf (müşteri) vardır. Müşteri bir şirket, bir kurum, bir grup veya bir kişi olabilir.
- İkinci olarak, potansiyel olarak görevleri yerine getirebilecek geniş bir kitle vardır (platform çalışanı). Çalışanlar bireyler ya da mikro / küçük şirketler olma eğilimindedirler.

(4) Dijital emek platformları aktörlerine ilişkin çalışmalarda platform çalışanı yerine, bağımsız yüklenici, freelancer, bağımsız çalışan, hizmet sağlayıcı gibi çeşitli kavramlar da kullanılmaktadır.

- Üçüncüsü, arz ve talep alışverişi için altyapı sağlayarak diğer iki taraf arasındaki etkileşimleri düzenleyen ve kısmen koordine eden ve yöneten bir platform vardır.

Platformların üçlü yapısı incelendiğinde, aktörlerin etkileşimler üzerinde farklı kontrol seviyelerine sahip olduğu görülmektedir. Genellikle yazılım altyapısı, platform sağlayıcısı tarafından oluşturulduğu için, sağlayıcı müşterilere ve çalışanlara kıyasla platform üzerinden gerçekleşen etkileşimlerde güçlü bir kontrol rolüne sahip olmaktadır. Bazı durumlarda platformlar sağlayıcının etkileşimler üzerinde uyguladığı kontrol düzeyi, onu yalnızca bilgi amaçlı hizmet sağlayıcısından daha güçlü bir hale getirebilmektedir. Bazı yazarlar platform sağlayıcıların işçi simsarları (labour brokers) olarak işlev gördüklerini ve hatta bazı açılardan daha çok işveren olarak hareket ettiklerini belirtmektedirler (Aloisi, 2015, p. 655). Bu görüşlere karşılık platformlar ise işveren statüsünden kaynaklanan rol ve sorumlulukları kabul etmemek adına genellikle yalnızca işlem kolaylığı sağlayan ve işlem maliyetlerini düşüren hizmet aracısı olduklarını ifade etmektedirler (Eurofound, 2018b, p. 2). Müşteriler, platformlar aracılığıyla doğrudan iş görmek isteyen kişiye ulaşmaktadırlar. Yani platformlar, müşterilerin her daim insan edimine ulaşmaları için bir altyapıyı sürekli hazır tutmaktadır. Müşteriler dijital ortamda sadece verileri sunarlar ve ardından işleri görülür dolayısıyla işin kim tarafından, nerede, nasıl görüldüğünün önemi kalmamaktadır. Müşteriler sadece sonuca odaklanmaktadır. Bu da müşterileri, çalışma koşulları bakımından daha ilgisiz kılmaktadır. Bu nedenle de kendilerini işveren olarak değil, yenilikçi teknolojinin bir kullanıcısı olarak görmektedirler. Hatta platformlar, sistem içerisinde kayıtlı çalışanları görünmez kılmaktadır. Çalışanlar algoritma içinde sadece bir numaradan ibaret olarak görülmektedirler (Namlı, 2019, s. 133).



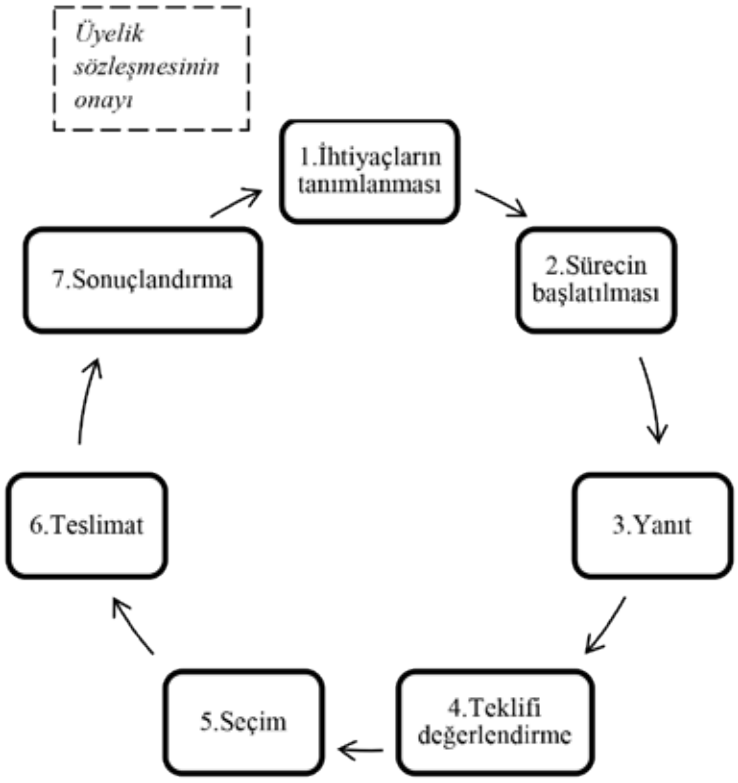
Şekil 1.2. Dijital Emek Platformlarının Üçlü Yapısı *(Schmidt, 2017, p. 10)*

1.2.2. Dijital emek platformlarının işleyişi

Dijital emek platformlarındaki çalışma süreçlerinin işleyişi yedi adımdan oluşmaktadır (Eurofound, 2018b, pp. 3–4). Bunlar şu şekildedir;

1) *İhtiyaçların tanımlanması:* Müşteriler (birey veya kuruluş), bir veya daha fazla çalışanın sağlayabileceği ve bir platform aracılığıyla eşleştirilebilecek becerilere veya kaynaklara (yani, gerçekleştirilecek bir görev / proje talebi) ihtiyaç duymaktadır. Benzer şekilde, çalışanlar da platform aracılığıyla sunulabilecek görevler veya projeler için ihtiyaçlarını belirlemektedir.
2) *Sürecin başlatılması:* Müşteriler veya çalışanlar platformda gereken becerilerin veya sunulan görev ya da projelerin duyurularını/ ilanını yapmaktadırlar. Duyuru süreci farklı şekillerde olabilmektedir. Yarışmalara izin veren platformlarda, müşteri geniş ve belirsiz bir kitleye çağrı başlatmaktadır. Alternatif olarak, doğrudan tedarik / teklif altyapısına sahip platformlar, müşterilerin belirli bir çalışanı veya çalışan grubunu ele almalarını, hizmet sunmaya davet etmelerini sağlamaktadır. Sürecin çalışanlar tarafından başlatıldığı durumlarda ise, çalışanlar platformdaki becerilerini ve deneyimlerini ilan etmektedirler.
3) *Yanıt:* Müşteri veya çalışan sunulan becerilerin, görev için gerekenlerin ana hatlarını belirleyen ilanlara, teklif vererek veya müzakere başlatarak yanıt vermektedir.
4) *Teklifi değerlendirme:* Aktörler teklifi mevcut bilgiler aracılığıyla değerlendirmektedir. Spesifik işlem türüne bağlı olarak, bu değerlendirme müşteri, çalışan veya platform (algoritma yardımı ile veya algoritma olmaksızın) tarafından yapılmaktadır.
5) *Seçim:* Müşteri hangi çalışan veya çalışan grubunun görevi alacağını veya yarışmalarda hangi katılımcının ödüllendirileceğini belirlemektedir. Çalışan tarafından başlatılan bir süreçte ise, çalışanlar müşteriler tarafından sunulan görevleri/projeleri seçmektedirler. Bununla birlikte, her iki durumda da seçim platform tarafından (bir algoritma veya platform personelinin belirlediği bir seçim süreci aracılığıyla) yapılabilmektedir.
6) *Teslimat:* İlgili taraflar arasındaki anlaşmanın ardından, hizmet çalışan tarafından sunulmaktadır.
7) *Sonuçlandırma:* Hizmet sunumundan sonra, platform üzerinden çevrimiçi olarak veya doğrudan müşteri ile çalışan arasında ücretlendirme gerçekleşmektedir. Müşteri, çalışan veya her ikisi birlikte çalıştıkları bölümün belirli yönlerini ve/veya genel yönlerini oylayabilmekte (puanlayabilmekte) veya gözden geçirebilmektedirler. Puanlamalar, genellikle tek platformla sınırlıdır, yani yüksek puanlar almış bir platform çalışanı, bu puanları başka bir platformda

kullanamamaktadır. Puanlar, platformun belirli işçileri belirli müşterilere tavsiye etmesine yardımcı olan veya müşterilerin belirli işçileri (yüksek puanlı olanlar) tercih etmesine yol açan, çevrimiçi bir referans mekanizması oluşturmaktadır.



Şekil 1.3. Dijital Emek Platformlarının İşleyişi *(Literatür taramasına bağlı olarak yazarın kendisi tarafından oluşturulmuştur.)*

1.2.3. Dijital emek platformları ve platform çalışanları arasındaki sözleşme ilişkisi

Dijital emek platformları, geleneksel iş ilişkilerinin dışına çıkan üçlü bir yapıya sahiptir. Bu üçlü yapı içerisinde tarafların hukuki statülerinin, mevcut ulusal yasal düzenlemelerde yer alan geleneksel işçi–işveren ilişkisi çerçevesinde tespiti oldukça güçtür. Dijital platform çalışanlarının istihdam statüsünün belirlenmesine ilişkin yaklaşımlar ve konuya ilişkin literatürde yer alan tartışmalar çalışmanın ikinci bölümünde kapsamlı olarak ele alınmaktadır. Bu başlık altında ise bu tartışmayı etkileyen önemli bir unsur olan sözleşmeler ele alınmaktadır. Bilindiği üzere iş sözleşmesi, bir işçi ile bir işverenin arasındaki iş ilişkisini düzenleyerek, işçinin işverenin emir ve talimatlarına tabi kılınmasını açıkça ortaya koymaktadır. İş sözleşme-

leri tarafların arasındaki iş ilişkisinin sürekliliğini (örneğin kalıcı veya geçici), çalışma süresini (örneğin tam zamanlı veya yarı zamanlı) ve diğer yönlerini belirlemektedir. Geleneksel iş sözleşmeleri belirsiz süreli ve tam zamanlı iken, atipik iş sözleşmelerinin bu özellikleri taşımadığını görmekteyiz. Aksine atipik sözleşmeler belirli süreli, yarı-zamanlı, geçici, süreksiz ve mevsimlik işleri içermekte, standart dışı istihdam biçimlerinde yaygın olarak kullanılmaktadır. Dijital platform çalışanları da genellikle bu atipik sözleşmeler ile karşı karşıya kalmaktadır (De Groen et al., 2019, p. 70). Çoğu platform çalışanı resmi bir sözleşme ile çalışmamaktadır. Bunun yerine bir platformda hizmet sunmak isteyen platform çalışanının, platform tarafından oluşturulmuş üyelik şart ve koşullarını (terms and conditions) kabul etmesi gerekmektedir. Platform sağlayıcı tarafından tek taraflı oluşturulan bu şart ve koşullar üzerinde platform çalışanının pazarlık yapma veya değişiklik teklif etme imkânı bulunmamaktadır. Şart ve koşullar genellikle açık ve net değildir. Platform sağlayıcı tarafından oluşturulan şart ve koşullar içerisinde yer alan maddelerde platform çalışanı "bağımsız yüklenici", "bağımsız çalışan" vb. olarak tanımlanabilmekte ve aynı zamanda da bağımsız çalışma ile çelişen unsurlara yer verebilmektedir. Örneğin, Amazon Mechanical Turk (MTurk) şart ve koşulları arasında, platform çalışanı ile platform arasında yasal bir ilişki olmadığı; ancak MTurk çalışanlarının bağımsız çalışan gibi yüklendiği görevler için sözleşme yapmalarına izin verilmediği belirtilmektedir (De Groen et al., 2019, p. 70). Bir başka örnek ise Lyft platformunun üyelik sözleşmesinin[5] *"Lytf ile İlişki"* başlıklı 19. maddesinde şu şekilde yer almaktadır: *"Lyft platformunda bir sürücü olarak siz, Lyft ile doğrudan bir iş ilişkisi içinde olduğunuzu ve bu Sözleşme kapsamındaki taraflar arasındaki ilişkinin yalnızca bağımsız sözleşme tarafları arasında olduğunu onaylar ve kabul edersiniz. Siz ve Lyft, (1) bunun bir iş sözleşmesi olmadığını ve sizinle Lyft arasında bir istihdam ilişkisi yaratmadığını; ve (2) bu sözleşme ile hiçbir ortak girişim, franchise alma, istihdam bürosu ilişkisi kurulmadığını açıkça kabul edersiniz..."* (http-21).

Platform çalışanları statülerinin bağımsız çalışan olarak belirlendiği bu belgeleri, platformda hizmet sunabilmek için imzalamak durumunda kalmaktadır. Prassl (2013, p. 307), bu durumu "işçi statüsünün sözleşmeye bağlı olarak reddedilmesi" olarak ifade etmektedir. Dahası platformların tek taraflı hazırladıkları şart ve koşulları, platform çalışanlarına haber vermeksizin ve hatta geriye dönük etkileyecek şekilde değiştirdikleri de görülmektedir. Şartlar ve koşullar arasında platform çalışanı imzalasa bile yasal olarak uygulanamayan hükümler de yer alabilmektedir. Bu türde hükümler, açık, kesin, şeffaf ve işçinin erişimine açık olması gereken ve istihdam ilişkisinin kendine özgü yapısını yansıtan adil sözleşmeler ilkesine[6] aykırı

(5) Lyft üyelik sözleşmesinin İngilizce tam metni için bknz. https://www.lyft.com/terms.

(6) Çalışmada dijital platform çalışanları ile platform sağlayıcı arasında yapılan sözleşmelerin sözleşme serbestisi ilkesine getirilen sınırlamalar çerçevesinde denetimine ikinci

hükümlerdir. Dijital emek platformlarında tek taraflı hazırlanan şart ve koşullar nedeniyle en çok sorun özellikle çalışanlar üzerinde çok fazla kontrol sahibi olan platformlarda yaşandığı görülmektedir (De Groen et al., 2019, p. 70).

1.3. Dijital Emek Platformlarının Sınıflandırılması

Dijital emek platformları yapıları ve işleyişleri bakımından benzer özelliklere sahip olmakla birlikte, platformlar kendi içlerinde homojen bir yapıya sahip değildir (Flecker and Schönauer, 2016, p. 23). Dijital emek platformlarının bu heterojen yapısı, platform çalışanlarının ücretler ve çalışma koşulları bakımından farklılaşmasına yol açmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada dijital emek platformları, özellikle platform çalışanlarının ücretleri, çalışma koşulları, mevcut sorunları ve sendikal hakları üzerinde etkisi bulunan dört temel kriter dikkate alınarak sınıflandırılmıştır. Bu kriterler sırasıyla coğrafi konum, yetenek seviyesi, görevlerin ölçekleri ve eşleşme biçimi olmak üzere ele alınmaktadır.

- Dijital emek platformları temelde, coğrafi konuma yani hizmetin verileceği yere göre ayrıma tabi tutulmuştur. Bu ayrım sınıflandırmada çevrimiçi-sanal (web tabanlı) platformlar ve çevrimdışı-yerel (konum tabanlı) platformlar olarak somutlaşmaktadır. Çevrimiçi-sanal platformlar; bilişsel ve elektronik olarak transfer edilebilen görevlerden oluşurken, çevrimdışı-yerel platformlar; yerel bir varlık gerektiren, manuel-etkileşimli görevlerden oluşmaktadır. Dijital platformlar, elektronik olarak iletilebilir görevler için küresel sanal işgücü piyasaları yaratırken, manuel-etkileşimli görevler için yaratılan işgücü piyasaları yerel bir niteliğe sahiptir. (De Groen et al., 2019, p. 19-20).
- İkinci önemli kriter platform işlerini yerine getirebilmek için çalışanların sahip olması gereken yetenek seviyesidir. Bazı ülkelerde işçi ya da serbest çalışan statüsünün belirlenmesinde yetenek seviyesinin dikkate alınması bu kriteri önemli kılmaktadır (De Groen et al., 2019, p. 20). Emek platformları yetenek seviyesi bakımından düşük, orta ve yüksek seviyede nitelik gerektiren işler olmak üzere üçlü bir ayrıma tabi tutulmuştur. Düşük seviyede nitelik gerektiren platform işleri; rutin, bilgi birikimi gerektirmeyen görevleri kapsamaktadır. Orta seviyede nitelik gerektiren işler; karmaşık olmayan bazı becerilere veya bilgi birikimine sahip kişilerce yapılabilecek görevleri kapsamaktadır. Yüksek seviyede nitelik gerektiren işler ise mesleki eğitim almış ve deneyimli kişilerce yapılabilecek uzmanlık gerektiren görevleri kapsamaktadır.

---

bölümde "İstihdam statülerine bakılmaksızın mevcut koruyucu düzenlemelerin uygun düştüğü ölçüde uygulanması yoluyla koruma sağlanması" başlığı altında yer verilmektedir.

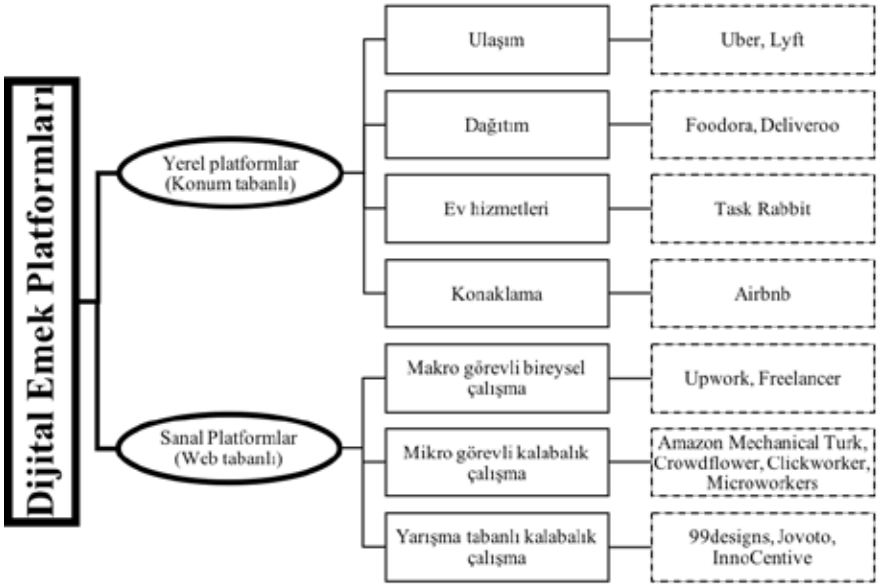
- Platformların sınıflandırılmasında üçüncü önemli kriter, görevlerin ölçekleridir. Platform işleri, mikro-görevlerden makro-görevlere (geniş projelere) kadar değişen ölçeklerde görevler içermektedir (Eurofound, 2018a, p. 4).
- Son kriter ise eşleşme biçimidir. Müşteriye hangi platform çalışanının tahsis edileceği, müşteri ile platform çalışanının birbirlerini nasıl bulacağı, tarafların nasıl karar alacakları ve taraflarla hangi bilgilerin paylaşılacağı vb. konular platformlar için önemli bir sorun alanıdır. Bir platformda hizmet arz ve talebinin buluşması süreci ne kadar sorunsuz işlerse, müşterinin farklı bir platform kullanma gereksinimi, çalışanın ise üye olduğu platformun işgücü havuzundan çıkma ihtiyacı o kadar azalmaktadır. Bu yüzden platformlar bu süreci optimize etmek için büyük yatırımlar yapmaktadır (Eurofound, 2018b, p. 60). Dijital platformların bazılarında görevler müşteri veya platformun kendisi tarafından tahsis edilmekte iken, bazılarında platform çalışanı mevcut görevler arasından özerk olarak tercih yapabilmektedir. Bazı platformlar ise bu süreci yarışmalar aracılığıyla gerçekleştirmektedir. Görevlerin tahsisinin müşteri tarafından belirlendiği platformlarda, müşteriler ya ihtiyaçları olan hizmeti belirleyip daha sonra platform çalışanlarının sundukları teklifler arasında seçim yapmakta ya da platformda yer alan işgücü havuzundaki bilgilere (hizmet sağlayıcı profillerine) dayanarak doğrudan işi platform çalışanına tahsis etmektedir (Fabo et al., 2017, p. 12). Bazı platformlarda ise görevlerin tahsisi platform tarafından ya manuel olarak ya da bir algoritma[7] aracılığıyla otomatik olarak belirlenmektedir. Müşteri veya çalışan tarafından belirlenen kriterlere (filtrelere) göre arama sonuçlarını listeleme, dinamik fiyatlandırma[8] , itibar puanları gibi mekanizmalarla çalışan algoritmalar, dijital ekonomi içinde önemli bir güç haline gelmiştir (Newlands et al., 2017, pp. 13-14; Sutherland and Jarrahi, 2018, p. 330). Platform algoritmaları görevlerin tahsisini sağlamak için müşterilerin hizmet taleplerine, çalışanların bilgilerine (sağlayıcı profillerine) ilişkin verileri kullanmaktadır. Platformun doğrudan tahsis ettiği görevi kabul edip etmemek çalışanın tercihi olmaktadır. Hizmet çeşitliliğinin

(7) Algoritmalar belirli hesaplamalara dayalı olarak, veri girdilerini istenen bir çıktıya dönüştürmek için kodlanmış prosedürlerdir (Newlands et al., 2017, pp. 13-14).

(8) Dinamik fiyatlandırma (DF), karı maksimize etmek için gerçek zamanlı olarak fiyatların ayarlanabildiği bir işletme stratejisidir. DF yeni bir yaklaşım olmamakla birlikte, gerçek zamanlı veya gerçeğe yakın zamanlı veri toplama, farklı format ve içeriklerdeki veriyi bütünleştirme sonucunda türeyen zengin veri içeriği üzerinde inşa edilen algoritmalara dayalı çalışan yazılım uygulamaları, DF yetkinliğini arttırmaktadır. Günümüzde çok daha kısa sürede toplanan rekabet verileri, müşterinin anlık olarak hangi ürün ve hizmeti araştırdığı, daha önce hangi fiyattan aldığı, fiyatlar hakkındaki yorumları vb. rekabet verilerinin çok daha kısa sürede toplanabilmesi DF'nın en etkin biçimde uygulanmasını mümkün hale getirmiştir (https://www.retailturkiye.com/bulent-dal/dinamik-fiyatlandirma-buyuk-veri-kullanim-alanlari-devam; Garbarino and Olivia, 2003, p. 497).

geniş kapsamlı olduğu platformlarda, görevlerin platform tarafından doğrudan tahsisi zorlaşmaktadır. Bu durumda arz ve talebin eşleştirilmesinde platformların arama seçenekleri (filtreleme) ve kişisel tercihler önemli hale gelmektedir. Bu durumda eşleşme genellikle bir teklif sürecine dayanmaktadır (Eurofound, 2018b, p. 60). Bazı platformlarda ise işin tahsisinde platform çalışanı belirleyici olmaktadır. Bu platformlar yüksek nitelikli platform çalışanlarının görevlerini özerk olarak seçmelerine izin vermektedir (Fabo et al., 2017, p. 12). Hizmet arz ve talebini eşleştirmenin bir diğer yolu yarışmalardır. Platformlar bu yöntemde müşterilerin farklı türlerde yarışmalar başlatmasını ve geniş çalışan kitlelerine duyurmalarını sağlamaktadır. Yarışmaya katılım kararı alan platform çalışanları, müşterinin görev tanımına en fazla üç çözüm üreterek sürece dâhil olmaktadır. Müşteri tarafından çözümler oylama veya başarı sıralaması yapmak suretiyle değerlendirilmektedir. Değerlendirme süreci bir ya da iki aşamalı olabilmektedir. Müşteri tarafından en yüksek oyu alan veya başarı sıralamasında dereceye giren bir ya da birden fazla platform çalışanı para ödülünü kazanmaktadır. Bu yöntem genellikle yaratıcı işlerin bulunduğu platformlarda tercih edilmektedir (Fabo et al., 2017, p. 12; Eurofound, 2018a, p. 7).

Bu kriterlerden yola çıkarak yaptığımız sınıflandırmada (Bkz. Şekil 1.4), dijital emek platformları web tabanlı sanal platformlar ve konum tabanlı yerel platformlar olmak üzere temelde iki grupta ele alınmıştır. İlk grupta görevlerin veya hizmetlerin konum tabanlı platformlar veya uygulamalar (app) aracılığıyla talebe bağlı olarak, belirli bir coğrafi alanda, bireysel olarak, çevrimdışı yürütüldüğü **yerel platformlar** yer almaktadır. Yerel platformlara Uber, Lyft gibi ulaşım; Deliveroo, Foodora gibi dağıtım; Task Rabbit gibi ev hizmetleri ve Airbnb gibi konaklama platformları örnek verilebilmektedir. İkinci grupta yer alan **sanal platformlar** ise, coğrafi olarak dağınık, çevrimiçi, tanımsız bir gruba (kalabalık çalışma) veya belirli bir kişiye (bireysel çalışma) verilen, web tabanlı işleri içermektedir. Sanal platformlar kendi içinde üç alt gruba ayrılmıştır. İlk olarak veri analizi ve mobil uygulama geliştirme gibi yüksek nitelik gerektiren işlerin yer aldığı ve müşteri ile çalışan arasında doğrudan ilişki gerektiren çevrimiçi serbest çalışma platformları, **makro görevli bireysel çalışma** alt grubunu oluşturmaktadır. Görevlerin yüksek seviyede nitelik gerektirmeyecek şekilde, parça parça çalışılması için küçük birimlere bölündüğü, her birine de eşit miktarda para ödendiği alt grup, **mikro görevli kalabalık çalışması** olarak sınıflandırılmıştır. Aksine, yaratıcılık gerektiren görevlerin küçük birimlere bölünmeden, bütün bir kalabalık tarafından paralel olarak çözülüp, sonuçta yalnızca bir sonucun kullanıldığı ve parasının ödendiği platformlar ise **yarışma temelli kalabalık çalışma** alt grubu olarak sınıflandırılmıştır (Schmidt, 2017, p. 7; ILO, 2019, p. 4).



Şekil 1. 4. Dijital Emek Platformlarının Sınıflandırılması *(ILO, 2019, p. 5; Schmidt, 2017, p. 7)*

1.3.1. Sanal platformlar (web tabanlı)

Sanal platform çalışanları, verilen web tabanlı görevleri veya hizmetleri herhangi bir mekâna bağlı olmaksızın yerine getirmektedirler. Sanal platformlarda yaygın görülen mesleklerin içerdiği görevler (Bkz. Tablo 1.3)'te yer almaktadır. Üretim ve iş organizasyonunun ulusal sınırları aşması, sınır ötesi dış kaynak kullanımı yeni olmamakla birlikte, dijital platformlar giderek artan bir iş bölümüne katkı sağlamaktadır. İnternetin yarattığı bu mekânsal değişimin becerileri ve işgücü maliyetlerini önemli ölçüde etkilemesiyle birlikte, dijital platform çalışanlarının önemi ve sayısı artmıştır. Günümüzde platform işleri yalnızca az gelişmiş ülkelerde değil, gelişmiş ülkelerde de çalışanların birincil gelir kaynağı olabilmektedir. Sanal platformlar, coğrafi konumlarına bakmaksızın potansiyel olarak dünya çapında bir kalabalık çalışmadan yararlanarak belirli bir dijital görevi yerine getirmeleri için çalışanları işe alabilmektedir. Sanal emek platformlarında yer alan çalışanların hepsi mekânsal olarak parçalanmış olan bu sanal doğayı paylaşırken, beceri seviyelerinde, ödeme biçimlerinde ve çalışma koşullarında büyük farklılıklar mevcuttur (Vandaele, 2018, p. 12). Bu farklılıklar sanal platformların kendi içinde üç alt gruba ayrılarak ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Bunlar şu şekildedir;

- Makro görevli bireysel çalışma
- Mikro görevli kalabalık çalışma ve
- Yarışma tabanlı kalabalık çalışma.

Tablo 1.3. Sanal Platformlarda Yaygın Görülen Mesleklerin İçerdiği Görevlerin Sınıflandırılması *(Kässi and Lehdonvirta, 2016, p. 7)*

Meslek Sınıfı	İçerdiği Görevler
Profesyonel hizmetler	Muhasebe Danışmanlık Finansal planlama Yasal hizmetler İnsan kaynakları Proje yönetimi
Büro işleri ve veri girişi	Müşteri hizmetleri Veri girişi Transkripsiyon Teknik destek İnternet araştırması Sanal asistan
Yaratıcı işler ve multimedya işleri	Animasyon Mimari Ses Logo tasarımı Fotoğrafçılık Video içerik üretimi Seslendirme
Satış ve pazarlama desteği	Reklam ilanı Arama motoru optimizasyonu Tele pazarlama Potansiyel müşteri oluşturma (Talep yaratma)
Yazılım geliştirme ve teknoloji	Veri bilimi Oyun geliştirme Sanal gerçeklik Web tarama Yazılım kalite güvence testi (QA Testing) Mobil uygulama geliştirme
Yazma ve çeviri	Akademik yazı Makale ve blog yazısı Reklam yazarlığı Yaratıcı yazarlık Teknik yazı Çeviri Metin yazarlığı ve düzenlemesi

1.3.1.1. Makro görevli bireysel çalışma

Makro görevli bireysel çalışma, yüksek beceri seviyesi gerektiren görevlerin yer aldığı, müşteri ile çalışan arasında doğrudan kurulan ilişkilere dayalı sanal platformlar alt kümesini ifade etmektedir. Bu kategoride yer alan dijital emek platformları, *"freelance (serbest) piyasalar"*, *"çevrimiçi dış kaynak kullanımı"*, *"online serbest çalışma platformları"* olarak da adlandırılabilmektedirler. Bu platformlar, dış kaynak kullanımı yöntemini şirket seviyesinden bireylere aktarmaktadır. Müşteriler bu platformlar aracılığıyla dünyanın her yerinden bağımsız yükleniciler (platform çalışanı) bulabilmekte ve daha sonra ilan edilen işler için teklif verebilmektedirler. Kural olarak, platform üçlü ilişkisine dâhil olan tüm taraflar dünyanın her yerinden olabilmektedir. Bu durum ise geçerli yasal yetki alanı bakımından çalışmanın ikinci bölümünde detaylı bir şekilde incelenecek olan sorunlara yol açmaktadır (Schmidt, 2017, p. 14).

Bu kategoride yer alan en büyük platform sağlayıcılarından biri olan Upwork, hizmetlerini, dünyayı dolaşan, yaratıcı, iyi eğitimli, çevrimiçi çalışan, havuz kenarında veya sahilde bile para kazanabilen, dijital bir göçebe olma yaşam stilinin seçimi çerçevesinde tanıtmaktadır. Tanıttığı yaşam stili için yalnızca bir dizüstü bilgisayar ve hızlı bir internet bağlantısı gerekmektedir. Bu tür dijital emek platformları her zaman sanal (web tabanlı) platformlar kategorisinde yer almakla birlikte, genellikle kalabalık çalışma değildir. Müşterilerin, bağımsız yüklenicileri (çalışanları) yeteneklerine göre seçmesi; ödemenin teklif sonrasında bireysel olarak müşteri ve çalışan arasında müzakere edilmesi ve nihayetinde işin yalnızca bir kişi tarafından yapılacak olması, bu kategoride yer alan emek platformlarının önemli farkları olarak sıralanabilmektedir. Bu platformlarda yer alan iş türleri çok heterojen olmakla birlikte, görevler nispeten karmaşık, talepkâr, uzmanlaşmış, teknik görevlerdir ve göreli olarak yüksek ücretlendirilmektedirler (Kalleberg and Dunn, 2016, p. 13; Schmidt, 2017, p. 14). Makro görevli platformlarda yer alan işler, diğer platform işleri arasında nispeten yüksek ücretli işler olmasına rağmen, geleneksel çalışma ilişkisinde (standart istihdam biçiminde) elde edilen ücretlere kıyasla düşüktür. Örneğin online platformda çalışan bir yazılım geliştiricisi saatte ortalama 30.19 Dolar kazanırken, geleneksel çalışma ilişkisinde saatte ortalama 44.63 Dolar kazanabilmektedir (Kalleberg and Dunn, 2016, p. 13: Howcroft and Bergvall-Kareborn, 2019, p. 26–27). 2013 yılında oDesk tarafından yayınlanan, bu tür emek platformlarında sunulan iş türlerinin dağılımını gösteren grafikte, arama motoru optimizasyonu (SEO) ilk sırada olmak üzere, yazılım ve web geliştirme işleri, aynı zamanda pazarlama, tasarım, yazarlık, hukuk hizmetleri ve mühendislik alanındaki işler de yer almaktadır. Arz ve talep arasında aracılık yapmak için, online serbest çalışma platformları tipik olarak bağımsız yüklenicilerden (çalışanlardan) yüzde 10 ila 20 oranında komisyon almaktadır. Müşteriler için hizmet genellikle ücretsiz olmaktadır. Makro görevli bireysel çalışma platformlarında yer alan çalışanlar için platformun işleyişinden kaynaklı önem

taşıyan iki kritik husus bulunmaktadır. Birincisi, bu grupta yer alan emek platformlarında çalışan bağımsız yükleniciler, birbiriyle küresel olarak rekabet etmek zorunda kalmaktadır ve teklif verme uygulamasıyla ortak görevler için ücretlerde dibe doğru bir yarışa girme tehlikesi bulunmaktadır. Bir çalışanın ne kadar ucuz bir hizmet sunabileceği, kısmen kişinin yaşam maliyetine, fakat daha da önemlisi uzmanlık derecesine bağlı olmaktadır. Uzmanlık derecesi ne kadar yüksek olursa, küresel rekabetin ücretlerde yol açtığı düşüşün o kadar az olması beklenmektedir. Yaşam maliyeti bakımından gelişmiş ülkelerdeki bağımsız yükleniciler için gelişmekte olan ülkelerdeki bağımsız yüklenicilerin platformlar aracılığıyla yapabilecekleri hizmetleri sunmak gittikçe daha az kârlı hale gelmektedir. (Schmidt, 2017, p. 14). İkincisi ise, makro görevli bireysel çalışma platformlarındaki yüksek gözetim seviyesidir. Örneğin Upwork, müşterilerin sanal olarak çalışanları sürekli gözetim altında tutabilmelerini sağlayan bir yazılım uygulaması (Çalışma Günlüğü /Work Diary) kullanmaktadır. Bu yazılım uygulaması saatte altı kez rastgele aralıklarla bağımsız yüklenicilerin ekran görüntülerini almaktadır. Bu şekilde müşteriler, yüklenicilerin mesai saatleri içinde Facebook vb. eğlence platformlarında oyalanmaksızın görevi ile ilgilenmesini sağlayabilmektedir. Çalışma Günlüğü ayrıca mouse tıklamalarının ve tuş vuruşlarının sayısını da takip etmektedir. Dahası yüklenicinin izninin alınması koşuluyla (reddetmesi mümkündür), yazılım müşteriye yüklenicinin web kamerası görüntülerini takip etme imkânı da sunmaktadır. Buna ek olarak, Upwork web sitesinde ''üyelik şart ve koşulları'' başlığı altında ''Çalışma Günlüklerinde yer alan bilgileri ilgili müşteriyle ve ilgili herhangi bir bağımsız kuruluşun herhangi bir yöneticisi ile paylaşacağız.'' ifadesine yer vermektedir (http-8). Dolayısıyla bağımsız yüklenicilerin, çalışma davranışlarına ilişkin toplanan veriler üzerinde çok az kontrolü olduğu açıktır. İlginçtir ki çalışkan ve gayretli bağımsız yükleniciler genellikle bu gözetim formunu güvenilirliklerini göstermelerini sağladığı ve yüksek saatlik ücretlerini haklı gösterdiği için memnuniyetle karşılamaktadırlar (Schmidt, 2017, p. 14).

Bu kategoride yer alan emek platformlarında olağanüstü bir özgürlük derecesinin yanı sıra, olağanüstü bir kontrol mekanizması bulunmaktadır. Örneğin Upwork çalışanları işin nasıl yapılacağı konusunda, teklifleri kabul edip etmeme konusunda oldukça özerktir; ancak platform iş ilişkisinin koşulları üzerinde önemli ölçüde kontrol uygulamaktadır. Yukarıda bahsedilen kontrol mekanizmalarına ek olarak Upwork, masrafları işçilere geri ödeme koşullarını tek taraflı olarak değiştirebilir ve çalışanların Upwork platformunda tanımlı herhangi bir müşteriyle 24 ay boyunca çalışmasını yasaklayan bir sözleşme maddesini (hile ve aldatmayı engellemek için) imzalamalarını şart koşabilmektedir (Kalleberg and Dunn, 2016, p. 13; Howcroft and Bergvall-Kareborn, 2019, p. 26-27).

Dolayısıyla makro görevli bireysel çalışma platformlarını, uzmanlık gerektiren görece yüksek ücretli görevlerin, müşterinin sunduğu teklifi kabul

eden bağımsız bir yüklenici tarafından özerk olarak yapıldığı; ücretlerde küresel olarak bağımsız yükleniciler arasında dibe doğru bir rekabetin yaşandığı ve kontrol mekanizmaları geleneksel çalışma ilişkisine kıyasla bile oldukça yüksek olan platformlar olarak tanımlamak mümkündür.

1.3.1.2. Mikro görevli kalabalık çalışma

Mikro görevli kalabalık çalışma, yüksek beceri seviyesi gerektirmeyen görevlerin kalabalık bir çalışan grubu tarafından yerine getirildiği, sanal platformların alt bir diğer kümesini ifade etmektedir. Ücretli kalabalık çalışma temelde mikro görevli ve yarışma tabanlı olmak üzere iki çeşittir. Mikro görevli çalışmaya muhtemelen en iyi karşılık gelen ifade Lilly Irani tarafından sunulan *"bilişsel parça başı çalışma"* olmuştur. Luis von Ahn ise mikro görevli çalışmayı *"insan hesaplaması"* (human computation) olarak adlandırmaktadır. Mikro görevli çalışma, geniş ve belirsiz bir kalabalık işçi grubuna dağıtılmış, çok sayıda, küçük ve tekrarlayan görevleri içermektedir. İşçiler genellikle görevleri kendileri seçmektedirler. Bu görevler genellikle vasıfsız ve dolayısıyla birbirinin yerini kolaylıkla alabilen bir işçi grubu tarafından yapılmaktadır. Görevlerin yapım süreci mümkün olduğunca otomatikleştirilmiştir, iş organizasyonu kayan üretim bandına benzemektedir ve hem işçilerin hem de müşterilerin kimliği çoğu zaman gizli kalmaktadır. Görevlerin çoğunluğu, en iyi şekilde insanın bilişsel yetenekleriyle çözülebilen; ancak sonuçları bir bilgisayar tarafından değerlendirilen ve derlenen veri işleme problemlerine dayanmaktadır. Mikro görevli çalışmanın bu temel ilkelerinin, geçmişte uygulanan Frederick Taylor'ın Bilimsel Yönetim İlkeleri ile birçok ortak noktası bulunmaktadır. Kısaca değinmek gerekirse, Bilimsel Yönetim İlkeleri, kolayca uygulanabilir yönetim araç ve tekniklerini içermektedir. Taylor'ın işyerinde işin örgütlenmesi konusunda geliştirdiği bir dizi yönetim pratiği genel olarak üç farklı düzeyde toplanmaktadır. Bunlar; 1) işin tasarımı, 2) işin yapılışının kontrol edilme biçimi ve 3) bu kontrol biçiminin içerdiği istihdam ve ücret politikası şeklinde sıralanmaktadır. Buna göre, işin tasarımı açısından ilk yapılması gereken şey, üretim sürecinin sistematik bir analizinin yapılması ve bazı ilkeler doğrultusunda küçük parçalara ayrılmasıdır. Taylor'a göre kontrol kavramı, yani işçiye işin tam olarak nasıl yapılacağının dikte ettirilmesi, iyi bir yönetim için mutlak bir zorunluluktur. En basitinden en karmaşık olanına kadar her parça işin nasıl yapılacağı konusunda yönetim tam bir kontrole sahip olmalıdır. Ayrıca işçinin daha çok çalışmasının, iş performansı ile kazancı arasında sıkı bir ilişki kurulması ile sağlanabileceği ileri sürülmektedir. Parça başı ücret sisteminin temelinde yatan budur (Ansal, 1999, s. 10). Taylor'ın Bilimsel Yönetim İlkeleri ile kıyaslandığında, mikro görevli kalabalık çalışma biçimi için, "Dijital Taylorizasyon" ifadesini kullanmak yerinde olacaktır. Mikro görevli kalabalık çalışma platformları da, benzer şekilde görevleri beceri düzeyi düşük platform çalışanlarının yapabileceği kadar küçük parçalara ayırmakta; zamana göre değil, görev başına ücret vermektedir. Bu yönüyle geçmişe bir

geri dönüş olarak değerlendirilse de, mikro görevli kalabalık çalışma platformları, çalışanlar için geçmişteki gibi iş güvencesi sunmamaktadır (Cherry, 2016, p. 3).

Mikro görevli kalabalık çalışma biçimi ile otomasyonun birbirine karşılıklı bağımlı bir ilişkisi bulunmaktadır. Söz konusu görevlerin birçoğunun yakın gelecekte otomatik olması muhtemel görünmektedir. Microsoft Research'ün kalabalık çalışma araştırmacısı Mary L. Gray, mikro görevleri; büyük veri işleme operasyonlarının içerdiği görevler arasından hâlen düşük yetenek seviyesine sahip insanların bilgisayarlardan daha ucuza ve daha az hata payı ile çözebildikleri görevler şeklinde ifade etmekte ve ''otomasyonun son kilometresi'' olarak tanımlamaktadır. Mikro görevli kalabalık çalışma platformlarında çalışma koşullarına ilişkin daha katı düzenlemeler getirilmeye başlanmasının, bu görevlerin otomasyonuna yönelik eğilimi hızlandırması olası görünmektedir. Bununla birlikte, mikro görevli kalabalık çalışma platformlarında yer alan çalışanlar zaten yakın gelecekte kendilerinin yerini alması beklenen makineleri eğitmektedir. Şöyle ki; makine öğrenimindeki ilerleme büyük ölçüde kalabalık çalışan grubunun yarattığı orijinal veri setlerine bağlıdır ve makineler bu veri setleri aracılığıyla görevleri insanlar olmaksızın yapmayı öğrenebilmektedir (Schmidt, 2017, p. 15).

Mikro görevler; mevcut veri tabanlarının onayı, kartvizitlerin dijitalleştirilmesi, ses kayıtlarının transkripsiyonu, ürün açıklamalarının yazımı, duygu analizi[9] ve en önemlisi içerik yönetimi gibi görevleri içermektedir. Günümüzde tüm kullanıcılar oluşturdukları içerikleri sosyal medya sitelerine yükleyebilmektedir. İçerik analizi ise, oluşturulan bu içerikler arasında en azından diğer kullanıcılar tarafından şikâyet edilen içeriklerin zararsız ve hizmet şartlarına uygun olup olmadıklarının tespit edilmesine ilişkin görevleri içermektedir. İçerik analizi görevleri çoğunlukla Filipinler gibi ülkelerde yapılmaktadır. İçerik analizi yapan platform çalışanlarının bazılarında, izledikleri içeriklere bağlı travma sonrası stres bozuklukları gelişebilmektedir (http-9).

Amazon, mikro görevli çalışmanın gelişiminde kilit bir rol oynamıştır. Başlangıçta şirket, online depo kataloğuna gereksiz veya yanlış girişleri senkronize etmek veya kaldırmak için yollar aramaktadır. Bu görev ise insanların bilgisayarlardan çok daha iyi çözebileceği bir sorundur ve Amazon bu görev için az sayıda niteliksiz çalışana para ödemeye başlamıştır. 2005 yılında ise şirket kendi yeni dış kaynak kullanımı yöntemine ilişkin hizmeti ''Amazon Mechanical Turk'' (MTurk) adıyla dış müşterilere de sunmaya başlamıştır. Şirket MTurk'e ilişkin bilgileri paylaşmak konusunda oldukça katıdır; ancak yaklaşık yarım milyon insanın bu platform üzerinde çalıştığı

(9) Duygu analizi, bilişimsel dilbilimi ve veri madenciliği içerisinde yer alan bir alt disiplindir. Duygu analizinin ana amacı kişilerin ruh halini, davranışlarını ve fikirlerini metinsel dokümanlardan keşfetmektir. Mikro blog servislerinin artmasıyla, bu servislere ait kamusal veriler; politika, ekonomi ve finans gibi farklı sosyolojik alanları hedef alan duygu analizi çalışmalarında kullanılmaktadırlar (Eliaçık ve Erdoğan, s. 783).

tahmin edilmektedir. Farklı ülkelerden insanların oluşturduğu bu platform çalışanları "Turkers" olarak adlandırılmaktadır. MTurk birkaç yıl boyunca yalnızca Hindistan ve ABD'den platform çalışanı kabul etmiştir; fakat 2016 yılından itibaren Almanya ve diğer ülke çalışanlarını da tekrar kabul etmeye başlamıştır (Schmidt, 2017, p. 15).

MTurk'ün, rakip mikro görevli kabalalık çalışma platformları ile kıyaslandığında oldukça küçük olduğu görülmektedir. 2005 yılında Essen'de kurulan Alman şirketi Clickworker.com'a kayıtlı 700.000 çalışan bulunmaktadır. Yine 28 milyon dolarlık girişim sermayesi ile finanse edilen Silikon Vadisi merkezli şirket CrowdFlower'da sadece 100 çalışanın koordine ettiği 5 milyon kalabalık işçi kayıtlıdır. Fakat mikro görevli kalabalık çalışma platformlarına ilişkin literatür incelendiğinde çoğunlukla MTurk' ün ele alındığını görmekteyiz. Dolayısıyla çalışmada bu platform türüne ilişkin örnekler genellikle MTurk'ten verilecektir (Schmidt, 2017, p. 15).

Amazon müşterilerin platform çalışanlarını gerçek isimleriyle değil, kimliği belirsiz, numaralandırılmış işlem birimleri olarak değerlendirmelerine izin vermektedir. Müşterilere platform tarafından insan olarak değil, makine parçası veya yazılımın bir parçası gibi gösterilmek, MTurk çalışanlarının (Turkers diye adlandırılan) en çok dile getirdikleri şikâyetler arasında yer almaktadır. 2015 yılında bir grup MTurk çalışanı bir emek mücadelesi kampanyası kapsamında, Amazon CEO'su Jeff Bezos'a kendilerinin saygıyı, adil davranışı ve açık iletişimi hak eden etten kemikten insanlar olduklarını hatırlatmak amacıyla bir mektup bile yazmışlardır (Salehi et al., 2015, p. 6).

Müşteriler açışından ise mikro görevlerde çalışanların görünmezliği bir sorun değil bir özellik olarak algılanmaktadır. Bu özellik aslında müşterilerin görevin tamamını verdikleri tek bir bağımsız yükleniciyi sürekli izledikleri makro görevli bireysel çalışma platformları ile mikro görevli kalabalık çalışma platformlarının önemli bir farkını oluşturmaktadır. Mikro görevlerde iş birimleri ve ödemeler o kadar küçüktür ki, müşteriler için çalışanlar ile bireysel düzeyde ilgilenmek ne pratik ne de ekonomik olarak mümkün olmamaktadır. Bunun yerine çalışanlar "kalabalık" olarak topluca ele alınmaktadır ve bu durum mikro görevli platform çalışanlarına has birtakım önemli sorunlara yol açmaktadır. Şöyle ki, mikro görevli çalışanlar görevleri kendileri seçer ve diğer süreçler otomatik olarak yapılmaktadır. Örneğin bilgisayar aynı mikro görevi tamamlayan beş farklı çalışanın sonuçlarını karşılaştırmakta ve diğerlerinden farklı olan sonucu yanlış/hatalı algılayarak ödeme yapılmasını engellemektedir. Bu fark her zaman yanlış-hatalı sonuçtan kaynaklanmamakta, çalışanın görevi diğerlerinden daha titiz yapmasından da kaynaklanabilmektedir. Fakat mikro görevli platformlarda görevin reddedilmesi durumunda ödeme alamayan çalışanların şikâyet edebileceği bir iletişim kanalı bulunmamaktadır. Çalışanlar açısından önemli olan bu iletişim kanalı, görevlerin sayısal büyüklüğüne bağlı olarak müşteriler için oldukça maliyetli olduğundan, Amazon müşterilerin reddedilen sonuçlar için ödeme yapmamasına, fakat yine de bu sonuçları kulla-

nabilmeleri izin vermektedir. Bu uygulama ise ücret hırsızlığına bir davetiye olarak değerlendirilmekte ve oldukça eleştiri almaktadır. Müşterinin kendisi veya algoritma tarafından reddedilen sonuçlar mikro görevli çalışanlar açısından başka ciddi sorunlara da yol açmaktadır. Reddedilen görev miktarına bağlı olarak, çalışan belli bir eşiğin altına düşerse gelecekte alabileceği görevlerden otomatik olarak çıkarılacak, kendisine görev verilmeyecektir (Schmidt, 2017, p. 16).

Kalabalık çalışmanın diğer önemli özelliği, karşılıklı sorumluluk eksikliğidir. Kural olarak kalabalık çalışanları platformda yer alan niteliksiz herhangi bir görevi seçme özgürlüğüne sahiptir. Ayrıca çalışanlar bir görevin ortasında gerekçe göstermeksizin çalışmayı bırakma kararı alabilmektedirler. Müşterilerin ise çalışanlardan gelen soru ve şikâyetlere yanıt verme veya sonuçlanan işlere ödeme yapma garantisi verme gibi sorumluluğu bulunmamaktadır. Bu durum özellikle kalabalık çalışanlar için asgari ücreti savunanlar tarafından eleştirilmektedir. Fakat ücreti koruyucu düzenlemelerin, müşterilerin mikro çalışanlar üzerindeki kontrol seviyesini (Upwork İşçi Günlüğü gibi) arttırması sonucunu doğurabileceğini göz ardı etmemek gerekmektedir. Kalabalık çalışmada karşılıklı sorumluluk eksikliğine karşılıklı güven eksikliği de eşlik etmektedir. Müşteri ve çalışanların kimliğinin gizli olduğu, hatta çalışanların numaralaştırıldığı mikro platformlarda karşılıklı güven eksikliği bir ölçüde haklı görülebilmektedir. Müşteriler çalışanları, görevleri seçerken yeteneklerini abartmakla, çalışanlar ise müşterileri hatalı görev tanımlamaları yapmakla ve dolayısıyla süreç içinde kaçınılmaz hatalara neden olmakla suçlamaktadır. Bu kasıtlı olmayan hatalara ek olarak her iki taraf açısından kasıtlı olarak aldatma vakaları da mevcuttur. Dolayısıyla koruyucu düzenlemeler yapılırken, tüm durumlar göz önüne alınmalıdır (Schmidt, 2017, p. 16).

1.3.1.3. *Yarışma tabanlı kalabalık çalışma*

Yaratıcılık gerektiren görevlerin, küçük birimlere bölünmeden, bütün bir kalabalık tarafından aynı anda çözülüp, sonuçta yalnızca bir sonucun kullanıldığı ve ücretinin ödendiği platformlar ise, sanal platformların son alt kümesini oluşturmaktadır. En büyük yarışma tabanlı kalabalık çalışma platformu grafik tasarım, daha spesifik olarak logo tasarımı alanında bulunmaktadır. Bu platformların sayıları 2008 yılından itibaren artmaya başlamıştır ve en büyüğü Avustralya Sidney'de kurulan 99design platformudur. 2016 itibariyle 99design platformuna kayıtlı 1.3 milyon kullanıcı bulunmaktadır. 1.3 milyon kullanıcı ortalama olarak her 2.5 saniyede yeni bir tasarım yüklemekte, yani platforma ayda yaklaşık 1 milyon tasarım yüklenmektedir. Platformda 2016 Mart ayı itibariyle yarım milyon yarışmaya toplamda 125 milyon Euro ödemiştir. Böylece yarışma başına ödenen ortalama miktar 250 Euro olmuştur; ancak kalabalık işler yarışma başına ortalama 100 tasarım sunmaktadır. Dolayısıyla tasarım başına ortalama ücret 2.50 Euro'ya yani asgari ücretin çok altında bir miktara karşılık gelmekte-

dir. Yarışma tabanlı kalabalık çalışma platformları yalnızca logo tasarımı değil, web tasarımı, pazarlama kampanyalarının geliştirilmesi, büyük şirketler için açık inovasyon projelerinin geliştirilmesi (Jovoto), yeni ürün fikir ve dizaynları (Ouirky) ve hatta araç tasarımı (Local Motors) gibi geniş bir alanı kapsamaktadır (Schmidt, 2017, p. 16).

Mikro ve makro görevli platformların aksine yarışma tabanlı platformlarda müşteriler, özel olarak kendileri için kalabalık çalışanlar tarafından geliştirilen, oldukça heterojen bir çözüm havuzu içinde mümkün olan en iyi çözümü aramaktadır. Bu tür platformlarda tipik olarak müşteri yalnızca bir çözüme ihtiyaç duymaktadır dolaysıyla çözüm havuzu içinde yalnızca seçilen çözüme ödeme yapılmaktadır. Bu nedenle gereksiz, ücret ödenmeden yapılan iş miktarı oldukça yüksektir ve bu özellik yarışma tabanlı platformların en ağır eleştirilen yönünü oluşturmaktadır. Seçilmeyen çözümlere ilişkin katılımcıların (çalışanların) telif hakları genellikle saklıdır; ancak çözümler müşterilere özel olarak üretildiği için, seçilemeyen çözümler katılımcı için işe yaramaz hale gelmektedir. Bununla birlikte, seçilmeyen çözümler müşteriler için karar verme sürecinde katkıda bulunmakta ve böylece müşterilere ödeme yapmak zorunda olmadıkları bir değer sağlamaktadır. Hatta bazı platformlar müşterilerine açık açık ücretsiz işgücü sağlama sözü vererek hizmetlerini tanıtmaktadır. Örneğin logo tasarım platformu Zenlayout.com, hizmetini *"Logo Tasarım Yarışması Düzenle. 700 Tasarımcı Çalıştır. Birini Öde."* iddiasıyla tanıtmaktadır (Schmidt, 2017, p. 17).

Yarışma tabanlı kalabalık çalışma, web tabanlı platformların bir alt kategorisi ve ticari ürün geliştirmedeki değer zincirinin bir parçası olarak anlaşılmaktadır. Dolayısıyla yarışma tabanlı kalabalık çalışmayı, yaratıcı yeteneklere sahip bireyleri desteklemek ve ödüllendirmek için düzenlenen yetenek yarışmalarından ve sadece pazarlama amaçlı yapılan ve sonuçların düzenleyen şirket için birincil bir değer taşımadığı yarışmalardan (Örneğin bir şirketin bir defaya mahsus müşterileri arasında düzenlediği resim yarışması.) ayırmak gerekmektedir. Ayrıca yarışma tabanlı kalabalık çalışmayı, profesyonellerin büyük projelerde görevlendirilmek için önerilerini sunarak birbirleriyle rekabet ettikleri durumlar ile de karıştırmamak gerekmektedir. Bu duruma örnek olarak, birden fazla mimarın müşterinin ihtiyacı üzerine kendi proje önerilerini sunmaları ve daha sonra müşterinin seçtiği proje önerisinin mimar tarafından hayata geçirilmesi verilebilir. Yarışma tabanlı kalabalık çalışmada ise süreç bu şekilde işlememektedir. Yarışmaya katılan çalışanlar (katılımcılar) tasarımlarını bitirip müşteriye teslim etmekte, müşteriler ise bitmiş tasarımlar arasından seçim yapmaktadır. Yani iş müşterinin seçiminden önce tamamen bitmiş olmaktadır. Yarışma tabanlı kalabalık çalışma platformları bu yönleriyle diğer durumlardan ayrışan, oldukça farklı bir konudur. Zamanla bu tür platformlar, düzenli olarak ücreti ödenen profesyoneller tarafından yapılan görevlerin, makul bir ödeme ihtimalinin bulunduğu bir kumarda kalabalık bir işçi ordusuna yaptırıldığı, sistemli ve sürekli dış kaynak kullanımı sağlayan bir sektör haline gelmiştir (Schmidt, 2017, p. 17).

Yaratıcı kalabalık çalışanların yer aldığı emek platformlarında işin organizasyonunda temel olarak yarışma yönteminin seçilmesi keyfi değil, görev türünün bir sonucu olmaktadır. Yaratıcı görevler tipik olarak mikro görevlere bölünememekte ve algoritma yaratıcı görev sonuçlarını değerlendirememektedir. Sonuçlar yanlış ya da doğru değil, daha uygun ya da daha az uygun olarak değerlendirilmektedir. Yani görev sonuçlarının değerleri objektif olarak ölçülememekte, müşterinin kişisel zevkine tabi olmaktadır. Yaratıcı ve yenilikçi işlerin temel özelliği, sonuçların yeni olmasıdır. Yani müşteri aradığı çözümün nasıl görünmesi gerektiğini önceden bilmemektedir. Yaratıcı işlerde bir fikrin kalitesi çalışanın işe ayırdığı zamandan bağımsız olabilmektedir. Parlak fikir bir anlık ilham ile gelebildiği gibi haftalarca zorlu çalışmalar ile de gelebilmektedir. Ayrıca haftalarca zorlu çalışmalar parlak bir fikrin garantisi değildir. Bu nedenle yaratıcı işlerin zamana göre ücretlendirilmesi uygulanabilir görünmemektedir (Schmidt, 2017, p. 17).

Yarışma tabanlı emek platformlarında çalışan yaratıcı kalabalık, yaratıcı işlerde deneyim kazanıp uzmanlaşmak adına düşük ücrete ve gelir güvencesizliğine katlanmaktadır. Mikro görevli çalışma platformlarının aksine, yarışma tabanlı platformlarda puanlama sistemleri aracılığıyla artan güvenilirlik ve görünürlük (sektörde yaptığı işler ile bilinir hale gelmek) oldukça önemli olmaktadır. Çalışanların önceki yarışmalarda yaptıkları çalışmalar meslektaşları ve diğer müşteriler tarafından kolayca değerlendirilebilmektedir. Bu görünürlük çalışanları tasarladıkları projelere yönelik daha fazla zaman ayırmaya, çaba harcamaya itmektedir. Yine mikro görevli çalışma platformlarının aksine, yarışma tabanlı platformlarda çalışanlar müşterilerle bireysel ilişki kurabilmek için, güler yüzlü, özenli ve hizmet odaklıymış gibi görünmek, aynı zamanda eşsiz yaratıcı fikirler sunabildiğini göstermek durumundadır. Dolaysıyla çalışma koşulları nispeten duygusal emek de gerektiren bu platformlarda, yarışmalara yüksek katılım seviyesine rağmen kazanma oranının çok düşük olması nedeniyle hayal kırıklığı da yüksek olmaktadır. Bu platformlarda yer alan müşteriler açısından ise yaratıcı çalışanların sundukları çözümlerinde intihal/eser hırsızlığı yapması riski bulunmaktadır. Müşteriler için bu tür bir telif hakkı ihlalini tespit etmek oldukça zordur ve farkında olmadan aslında çalıntı olan bir tasarımı ödüllendirmek ve kullanmak durumunda kalabilmektedirler. Müşterilerin durumu çok geç öğrenmesi halinde zararları daha yüksek olabilmektedir. Yarışma tabanlı emek platformları tasarımların özgünlüğünden daima tasarımcıyı sorumlu tuttuğunu açıkça ifade etse de özellikle çalışanın yurtdışında olduğu durumlarda müşteri için bu hakkı kullanmak zor olabilmektedir. Bununla birlikte, intihal sorunu platform çalışanları arasında sık sık tartışmalara neden olmakta ve genellikle yarışmalara orijinal fikirle katkı sağlamaya çalışan tasarımcılar telif hakkı ihlallerini müşteriye rapor etmektedir. Böylelikle telif hakkı ihlallerinin polisliği de etkili bir şekilde kalabalık çalışanlarına dışsallaştırılmaktadır (Schmidt, 2017, p. 17).

Belirli bir yarışma tabanlı kalabalık çalışma platformunu analiz ederken, platform sağlayıcının tasarım sürecini nasıl yönettiğine yakından bakmak gerekmektedir. Bu ise sağlayıcının aracı rolü ücretinin ne kadar yüksek olduğu ile ilişkilidir. Örneğin 99design müşterinin yaptığı ödemenin yüzde 35'i ila yüzde 50'sini almaktadır ve bu komisyon oranı müşteri ve tasarımcı açısından şeffaf hale getirilmemektedir. 99design tasarım sürecine hiçbir katkıda bulunmamakta ve üyelik şart ve koşullarına göre, hiçbir çıktıdan sorumlu olmamaktadır. Ayrıca tasarımcı bir yarışma yoluyla yeni bir müşteri bulduğunda, bu müşteri ile gelecekteki tüm iletişim ve özellikle gelecekte taraflar arasında gerçekleştirilecek tüm işlemler platform üzerinden yürütülmek zorundadır ve tüm işlemlerde platform komisyon almaya devam edecektir. Tasarımcı için tek çıkış yolu, platforma 2500 Dolar ''vazgeçme ücreti'' ödemekten geçmektedir. Çalışanlar yasal risklerini hepsini taşımakla birlikte, platformda müşteriye sundukları tasarımın değişim değerinden yaklaşık bin kat daha fazla olan bir iptal ücretini (vazgeçme ücreti) kabul etmek zorunda kalmaktadır. Ancak müşteri ve platform çalışanı arasındaki işbirliği ile platform sağlayıcıdan gizli olarak, platformun aracı ücretinin ortadan kaldırıldığı ve faaliyetlerin iki taraf arasında yürütüldüğü durumlar da mevcuttur. Platform sağlayıcının bunu tespit etmesi her durumda kolay görünmemektedir. Fırsatların ve risklerin kalabalık çalışanlar üzerinde çok düzensiz dağıtıldığı bu platform türünde, 99design bir istisna değildir. Bununla birlikte, Jovoto gibi, görece daha adil çalışma koşullarına sahip, tasarımcısına daha fazla miktarlarda ödeme yapan ve yarışmanın kazananının belirlenmesi sürecine kalabalık çalışanların da katıldığı, Coca Cola, Deutsche Bank gibi büyük markaların çalıştığı, küçük yarışma tabanlı kalabalık çalışma platformları da bulunmaktadır. Ancak yukarıda bahsedilen sorunlar bu tarz küçük platformlarda da gözlemlenmektedir (Schmidt, 2017, p. 17).

1.3.2. Yerel platformlar (Konum tabanlı)

Yerel platformlar, görevlerin veya hizmetlerin konum tabanlı platformlar veya mobil uygulamalar aracılığıyla, talebe bağlı olarak, belirli bir coğrafi alanda, bireysel olarak yürütüldüğü platformlardır. Konum tabanlı dijital emek platformları, GPS özellikli akıllı telefonların geniş çapta yayılımıyla işler hale gelmektedir. Web tabanlı olmayan, hareket halinde ve şehrin belirli yerlerinde yapılan işleri organize edebilmek için bu akıllı telefonlar ön koşul olmaktadır. Yerel platformlar web tabanlı platformlara kıyasla genellikle çok daha yüksek risk sermayesi [(10)] gerektirmekte ayrıca etkileri daha görünür ve potansiyel olarak büyük olmaktadır. Özellikle konaklama ve ulaşım alt kategorileri çok sermaye gerektirmekte ve birçok işi etkilemektedir. Aynı zamanda web tabanlı platformlara kıyasla, düzenleyici tedbirler

(10) Platformda hizmet sunmak isteyen çalışanın, üyelik şart ve koşullarını sağlayabilmek için katlandığı maliyet. Örneğin, Uber sürücüsünün kredi çekip araç satın alması.

yerel platformlarda çok daha hızlı ve daha etkili uygulanabilmektedir. Konum tabanlı işler, her zaman işi yapmak için zamanında gelmesi gereken belirli bir kişiye bağlı olmaktadır. Bu yönüyle çağrı üzerine çalışmaya da oldukça benzemektedir. Akıllı telefonlar yalnızca konum tabanlı işlerin ve çalışanların tahsisinde rol oynamamaktadır. Akıllı telefonlar aynı zamanda gerçek bir isimle alınmış, önceden tamamlanmış işlemlere ilişkin görüş ve değerlendirmeleri içeren profillere dayalı olarak, bağımsız yüklenicinin veya müşterinin yaptığı seçimler için de önemli bir rol oynamaktadır. Yani müşteriler platform çalışanlarının tamamlanmış görevlerine, daha önceki müşteriler tarafından verilen puanları yine akıllı telefonları aracılığı ile kolaylıkla görebilmekte ve puanlara göre seçim yapabilmektedir. Web tabanlı platformlara kıyasla yerel platformlar çalışanlardan çok daha fazla bağlılık talep etmektedir. Bunun nedeni bu platformların çok daha fazla bireysel ilişkiler içeriyor olmasıdır. Yani yerel platformlarda bireyler kiminle ilgilendiklerini bilmekte ve yüz yüze tanışmaktadırlar. Platform çalışanının güler yüzlü olma, dakik olma, seviyeli olma, bakımlı görünme vb. birçok özelliği kullanıcıların birbirlerini nasıl değerlendirdiğini (puanladığını) etkilemektedir. Duygusal emek uzun zamandır karşılıklı etkileşimin olduğu hizmet sunumunun kilit bir unsuru olmuştur; ancak platform çalışanlarının faaliyetleri müşteriler tarafından değerlendirildiği ve bu değerlendirmeler çalışanların gelecekte alması muhtemel işleri etkilediği için ayrı bir önem arz etmektedir. Müşteri tam olarak işi kimin yaptığını önemsemiyor olsa bile, istenilen sonuçtan her zaman bir kişi sorumlu olmaktadır. Çünkü yerel platform işleri web tabanlı işlere kıyasla, trafik kazaları, hırsızlık, mala zarar vermek gibi çok daha fazla kişisel riskin söz konusu olduğu fiziksel dünyada yer almaktır. Bu artan risklere karşı koymak ve kullanıcılar arasında güven sağlamak için platformlar tarafından adli sicil kaydı talep etmek gibi yollarla çalışanlar önceden etraflıca kontrol edilmektedirler. Beş yıldızlı oylama ve karşılıklı değerlendirmelerin önemi artmakta ve kullanıcıların platform sağlayıcı tarafından izlenmesi fiziksel alana genişletilmektedir. Kullanıcıların güvenliğine hizmet eden bu yüksek derecedeki gözetim aynı zamanda çok kişisel bilgiler[11] barındıran bir veri hazinesi oluşturmaktadır (Schmidt, 2017, p. 19; Howcroft and Bergvall-Kareborn, 2019, p. 28). Yerel platformlarda en yaygın görülen mesleklerin içerdiği görevler (Bkz. Tablo 1.4)'te yer almaktadır. (Kässi and Lehdonvirta, 2016, p. 7; Eurofound, 2018b, p. 55).

(11) Örneğin Uber, 2012 yılında müşterilerin hareket profillerini analiz ederek, kaç tanesinin muhtemel bir ilişkisi (kaçamak) olduğunu tahmin etmiştir. Uber gece geç saatlerde taksi yolculuğunu "Rides of Glory" olarak adlandırmış ve Kuzey Amerika'nın farklı şehirleri için istatistikler yayımlamıştır. Ancak bu istatistikler öfkeye yol açınca, şirket bu verileri hızlı bir şekilde geri çekmiştir (https://www.nytimes.com/2014/12/08/opinion/we-cant-trust-uber.html).

Tablo 1.4. Yerel Platformlarda Yaygın Görülen Mesleklerin İçerdiği Görevlerin Sınıflandırılması *(Eurofound, 2018b, p. 55)*

Meslek Sınıfı	İçerdiği Görevler
Ev işleri	Su tesisatı Ev aleti onarımı Mobilya montajı Temizlik Diğer ev işleri
Hayvanlar	Köpek gezdirme Evcil hayvan bakıcılığı
Özel eğitim	Sınava hazırlama Dil eğitimi
Bahçe işleri	Çim biçme Çapalama
Taşıma işleri	Taksi Taşınma hizmetleri Bisikletli kurye hizmeti Yemek teslimatı
Bilgisayar işleri	Yazılım kuruluşu Yazıcı kurulum hizmeti İnternet kurulum hizmeti
Çocuk bakıcılığı	Çocuk bakıcılığı

Yerel platformlar üç alanda hizmet vermektedir. Bunlar şu şekildedir;

✓ Ulaşım
✓ Dağıtım
✓ Konaklama ve ev hizmetleri.

1.3.2.1. *Ulaşım*

Platform tabanlı taksi uygulaması denildiğinde, Uber ilk akla gelen ulaşım platformu olmaktadır. Uber, kullanıcıları için mobil uygulama üzerinden taksi ve sürücülü lüks araç çağırmayı kolaylaştıran çevrimiçi bir platformdur. Uber 2010 yılında San Francisco'da, akıllı telefon teknolojisini kullanarak yolcuları yerel sürücülere gerçek zamanlı olarak bağlayan bir kiralık taksi uygulaması olarak tanıtılmış ve 2016 yılında değeri 62,5 milyar ABD Dolarına ulaşmıştır. 2012 yılında ise rakip platformlar Lyft ve Sidecar kurulmuştur. 2016 yılında Lyft'in değeri 5,5 milyon ABD Dolarına ulaşmıştır. 2015 yılında Lyft platformunda hisse sahibi olan General Motors, Uber' in diğer rakibi Sidecar'ı satın da almıştır. 2012 yılının Haziran ayında Lyft ve Sidecar, hem geleneksel taksi piyasasını hem de taksi piyasasına ilişkin geleneksel yasal çerçeveyi değiştiren farklı bir modeli uygulamaya başlamıştır. Kendi araçlarını kullanan profesyonel olmayan özel sürücüler ve fiyat tari-

fesi olmaması, bu yeni modelin iki ayrılmaz parçası olmuştur. Bir ay sonra Uber, UberX'i piyasaya sunmuştur. UberX akıllı telefon uygulaması, Lyft ve Sidecar uygulamalarına benzemekle birlikte, zorunlu fiyat tarifesi ile önemli bir farka sahip olmakta aynı zamanda ücret tarifeleri belediyeler tarafından belirlenen geleneksel taksilerden de ayrılmaktadır. 2013 yılında UberX ABD'de birçok şehre yayılmıştır. Kendi araçlarını kullanan özel sürücülerin çalıştığı yazılım şirketleri olarak tanıtılan Uber, Lyft ve Sidecar, geleneksel ulaşım şirketlerinin tabi olduğu yasal düzenlemelerden sıyrılmaktadır (Collier et al., 2017, p. 11).

Yolcular (platform müşterisi) açısından bakacak olursak, Uber geleneksel taksicilere kıyasla belirli yönlerden daha üstün bir hizmet sunmaktadır. Yolcular Uber uygulaması aracılığıyla yalnızca akıllı telefona dokunarak bir taksi çağırabilmekte, sürücünün kim olduğunu ve o anda nerede olduğunu görebilmekte, sürücüye bulunduğu yeri tarif edebilmektedir. Geleneksel taksilere kıyasla yolcular bu hizmeti daha kişisel, daha samimi ve en önemlisi daha ucuz ve güvenilir bulmaktadır. Çünkü Uber GPS ile tüm sürüşleri takip etmektedir. Ayrıca Uber'de tahmini yolculuk ücreti önceden öğrenilebilmektedir. Kredi kartı veya nakit ödemenin yanı sıra online ödeme seçeneği de mevcuttur. Uber, sürücüleriyle ilgili gerekli incelemeyi yaptıktan sonra uygun görürse sürücüye onay vermektedir. Ayrıca, Uber'de müşteri memnuniyeti açısından yolcular puan sistemi sayesinde sürücüleri puanlayabilmektedir. Sürücü puanları belli bir puanın altına düşerse, sürücü sistem dışında kalabilmektedir (Collier et al., 2017, p. 12).

Uber sürücüleri açısından bakacak olursak durum yolcular için olduğu gibi avantajlı ve çalışma koşulları birçok açıdan geleneksel taksi piyasasına kıyasla üstün görünmemektedir. Uber sürücülerine ilişkin tartışmaların temelinde istihdam statüleri ve çalışma koşulları yatmaktadır. Uber sürücülerinin kendi çalışma programlarını belirlediği ve gelen işleri kabul edip etmeme tercihlerinin bulunduğu varsayılmaktadır. Ancak Uber, görevler üzerinde büyük ölçüde kontrol sağlamaktadır. Özellikle kimin teklif aldığı, teklifin ne kadar sürede yanıtlandığı, puanlama sisteminin yürütülmesi gibi konular üzerinde kontrol sağlamaktadır. Uber'in şeffaf olmayan bu kontrol sistemi, sürücünün platform ile ilişkisinin kesilmesine veya geçici olarak uzaklaştırılmasına yol açabilmektedir. Uber, fiyatlar üzerinde de kontrol sahibidir. Rekabet karşısında pazar payını artırma veya yeni bir pazara girme hedeflerine ulaşmak için fiyatları tek taraflı olarak belirlemektedir. Fiyatların belirlenmesinde dört faklı yol kullanmaktadır. İlk olarak, algoritma aracılığıyla kontrol edilen dalgalı fiyatlandırma yoludur. Yani sürücüleri, talebin yüksek olduğu coğrafi alanlarda hizmet sunmaya teşvik etmek amacıyla, anlık olarak yolcuların yoğunluğuna (talep artışına) göre, belirli coğrafi alanlarda fiyat değişimlerini sağlamaktadır. İkincisi, dinamik fiyatlandırmadır. Yani algoritma tarafından sağlanan anlık verile göre, örneğin taksinin en çok kullanıldığı dönemler, rakiplerin fiyatları, müşterinin daha önceki sürüş deneyimlerinde fiyata ilişkin yapmış olduğu yorumlar ve aynı

hizmet karşılığında daha önce ödemeyi kabul ettiği fiyat vb. platform tarafından fiyatların gerçek zamanlı olarak ayarlanmasıdır. Üçüncü olarak Uber uzun dönemli büyüme yaratmak, yeni pazarlara girerken veya mevcut pazarlarda daha uygun fiyatlı hizmet sunmak için fiyat kesintileri uygulamaktadır. Son olarak, arzı korumak ve genişletmek amacıyla sürücü teşvikleri (bonus) sağlamaktadır. Böylece Uber fiyatları/ücretleri sürücüler tarafından çoğunlukla öngörülemeyen, akıcı ve dinamik bir şekilde belirlemektedir. Sürücüler yalnızca talep dalgalanmalarında değil aynı zamanda değişen sürüş fiyatlarında da büyük bir belirsizlik ile karşı karşıya kalmaktadır. Fiyatlandırma üzerinde kontrol gücü bulunmayan ve piyasa belirsizliklerinden kaynaklanan riskleri tek taraflı üstlenen sürücüler, aynı zamanda karmaşık teşviklerden en iyi şekilde yararlanmanın yolunu da keşfetmek durumundadır. Sürücü forumları, sürekli değişen teşvik fırsatlarını takip etmenin dezavantajlarına ilişkin tartışmalarla doludur (Collier et al., 2017, p. 13). Uber sürücülerinin statüsüne ilişkin tartışmanın temeli olan esnek çalışma programı da fiyatlandırmadan etkilenmektedir. Uber dinamik fiyatlandırma ve dalgalı fiyatlandırma yöntemleriyle talebin yoğun olduğu zaman dilimlerinde çok daha yüksek sürüş geliri elde etmelerini sağlayarak, sürücülerin çalışma programlarına müdahale etmekte ve yön vermektedir. Fiyatlandırmaları daha detaylı incelemek gerekirse Uber, geleneksel taksilere göre yüzde 45'e kadar daha ucuza sürüş hizmeti vermekte ve sürücüden her sürüşte bunun yüzde 25'ini komisyon olarak almaktadır. Bununla birlikte, sürücüler; Uber sürücüsü olabilmek adına satın aldıkları veya kiraladıkları araçların kredi borçlarını veya kiralarını ve araçlarının benzin, tamir ve sigorta masraflarını da ödemek zorunda kalmaktadır. Sürücüler aynı zamanda talebin az olduğu zamanlarda araçla boşta dolaşmanın maliyetini de karşılamak durumundadır. Ayrıca sürüş fiyatları diğer bahsettiğimiz değişkenlerin yanı sıra araba modelinden de etkilenmektedir. Dolayısıyla sürücülerin ortalama kazançlarını öngörmek oldukça güçtür. 2016 itibariyle Uber sürücülerinin elde ettiği gelire ilişkin bir milyondan fazla sürüş verilerine dayanan hesaplamalara göre; tüm masraflar düşüldükten sonra (kredi borcu/kira, bakım maliyetleri vb.) Denver'da 13.17 ABD Doları, Houston'da 10.75 ABD Doları ve Detroit'te sadece 8.77 ABD Doları olduğu tespit edilmiştir. Bu miktar Uber'in sürücülere vadettiği 40,00 ABD Doları'nın çok altında kalmaktadır (Schmidt, 2017, p. 20; Collier et al., 2017, p. 13).

İKİNCİ BÖLÜM

2. DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞANLARININ KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

2.1. Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar

2.1.1. İş güvencesi ve gelir güvencesi sorunu

İş güvencesi platform çalışanlarının karşılaştığı önemli bir sorun olmaktadır. Platform çalışanlarının platform sağlayıcı ile kurulan ilişkilerinin sonlandırılmasına karşı hiçbir korumaları bulunmamaktadır. Platformlar tarafından bu ilişki, platform çalışanının aktif hesabını devre dışı bırakarak sonlandırılabilmektedir. Aktif hesabın devre dışı bırakılması platform çalışanının platform üzerinden hizmet sunmasının sona ermesi yani işten çıkarma anlamına gelmektedir. Platform çalışanının aktif hesabının hangi gerekçe ile etkisizleştirildiği bilgisi genellikle çalışana verilmemekle birlikte, etkisizleştirme öncesinde herhangi bir bildirim de yapılmamaktadır. Bazı platformlarda (Örneğin Uber), işten çıkarmalar performans ile ilişkilendirilmektedir. Müşteriler tarafından yapılan değerlendirmeler sonucu çok düşük puan alan platform çalışanlarının platform ile ilişkileri derhal kesilmektedir. Ayrıca platform faaliyetlerinin durduğu durumlarda (örneğin platformun iflas etmesi durumunda) platform çalışanlarının hiçbir koruması bulunmamaktadır (De Groen et al., 2019, p. 71).

Dijital platform çalışanları için iş güvencesi sorununun bir başka boyutu ise çalışanların platform üyelik şart ve koşullarını yerine getirebilmek ve üye olabilmek için katlandığı maliyettir. Bu maliyet geleneksel iş ilişkisinde işveren tarafından katlanılan bir maliyet olup, dijital platform çalışma modelinde platform çalışanlarına dışsallaştırılmaktadır. Platform çalışanları genellikle kendi satın aldıkları üretim araç-gereçlerini kullanarak çalışmaktadırlar. Ayrıca bazıları çalışmak için belirli ruhsatlara ihtiyaç duymaktadır. Örneğin Uber sürücülerinin İrlanda'da taksi ruhsatı alması gerekmektedir. Bu nedenle bazı platform çalışanları platformda hizmet sunabilmek için önemli maliyetler üstlenmektedirler ve işten çıkarmalar karşısında geleneksel istihdam ilişkisindeki işçilere kıyasla daha kırılgan olabilmektedirler (De Groen et al., 2019, p. 71).

Platform çalışanlarının karşılaştıkları önemli bir diğer sorun gelir güvencesine ilişkindir. Gelir güvencesi yaşamaya yeterli bir gelirin, düzenli olarak elde edilmesi olarak ifade edilen iki unsurlu bir kavramdır. Gelir güvencesinin var olabilmesi için; gelir hem düzenli hem de yeterli olma unsurlarını aynı anda taşımalıdır. Gelirin tek başına yeterli ya da düzenli olması güvencesizliğin derecesini azaltabilmekte, ancak ortadan kaldırmamaktadır (Kapar, 2004, s. 2).

Dijital platform çalışanlarının elde ettiği gelir, geleneksel istihdam biçimlerindeki emsal işçilerin gelirleri ile kıyaslandığında görece düşük mik-

tarda olduğu görülmektedir. Ayrıca geleneksel işçi-işveren iş ilişkisinde işveren tarafından katlanılan maliyetlerin, dijital platform çalışma biçiminde platform çalışanlarına dışsallaştırılması, gelirin platform çalışanları için yaşamlarını sürdürebilmeleri bakımından yetersiz kalmasına yol açmaktadır. Dijital platform çalışma biçimi, platform çalışanları için yalnızca yetersiz değil, aynı zamanda düzensiz bir gelire yol açmaktadır. Platform çalışanları gelirin ortadan kalkmasına, azalmasına ve harcamaların artmasına yol açan riskler karşısında işçi statüsüne sağlanan korumaların kapsamı dışında kalmaktadırlar. İşsizlik, yaşlılık, hastalık, doğum, iş kazası ve meslek hastalığı vb. birçok risk platform çalışanları için gelir düzensizliğine yol açabilmektedir. Bağımsız çalışan statüsünde kabul edilen ve yetersiz gelir elde eden platform çalışanları, geleneksel iş ilişkisinde işveren ile paylaşılan sosyal koruma maliyetlerini genellikle karşılayamamakta, dolayısıyla riskler karşısında korumasız kalmaktadır (De Groen et al, 2019, p. 75; Kapar, 2004, s. 2).

Ayrıca dijital platform çalışma biçiminin kendine has özellikleri de platform çalışanlarının gelir güvencesini olumsuz yönde etkilemektedir. Platformlar müşterilere, platform çalışanları tarafından tamamlanmış görevleri değerlendirme ve bu değerlendirmeler (algoritmalar veya puanlama mekanizmaları aracılığıyla) sonucunda tamamlanmış görevi reddetme imkânı tanımaktadırlar. Müşteriler özellikle mikro görevli platformlarda, algoritmalar tarafından hatalı algılanan görevlerin ücretlerini ödememelerine rağmen iş sonuçlarını kullanabilmektedirler. Platform çalışanları açısından bu durum gelir düzensizliği yaratan özellikler arasında yer almaktadır. Ayrıca, platformlar aracılık hizmetleri için platform üzerinden sunulan hizmetler karşılığında elde edilen gelirden pay almaktadır ve bu pay platform tarafından tek taraflı olarak belirlenmekte, yine zaman içinde platform tarafından tek taraflı olarak arttırılabilmektedir. Platform çalışanlarının bu pay üzerinde pazarlık imkânı bulunmamaktadır. Son olarak platformda yer alan görevlerin platform çalışanlarına tahsisi noktasında kullanılan yöntemler (algoritma aracılığıyla görev atama, yarışma, doğrudan teklif vb.) platform türleri arasında farklılaşmakla birlikte, hiçbir platform türünde platform çalışanına düzenli olarak görev tahsisi garantisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla dijital platform çalışma biçimi platform çalışanları açısından hem yetersiz hem de düzensiz gelire neden olmaktadır (De Groen et al, 2019, p. 75).

2.1.2. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunlar

Dijital platform türleri arasında özellikle yerel platformlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli riskler taşımaktadır. Yerel emek platformları (örneğin, ulaşım veya dağıtım platformları) özellikleri bakımından işe bağlı yaralanma ve kazaların görülme sıklığının daha yüksek olduğu mesleklerin risklerini taşımaktadır. Bunun yanı sıra, dijital emek platformu çalışanlarının genellikler daha genç olma eğiliminde olduklarını görülmektedir. Dijital platformlar, platformlarda hizmet sunmak isteyen çalışanlara, geleneksel

iş ilişkisinde işverenin sorumluluklarından biri olan iş sağlığı güvenliği eğitimlerini vermemekte, platformların risklere karşı çalışanları bilgilendirme görevi bulunmamaktadır. Dijital platform çalışma modeli işverenlere, geleneksel iş ilişkisindeki işçiyi koruma borcundan kaçınmak için de olanak sağlamaktadır. Dolayısıyla platformlar genç, deneyimsiz, risklerden haberdar olmayan platform çalışanlarından oluşmakta ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından geleneksel iş ilişkisine kıyasla bile yüksek riskler taşımaktadır (Tran and Sokas, 2017, p. 64).

2017 yılında Huws ve arkadaşlarının yürüttüğü çalışma kapsamında, platform çalışanları ile 15 yüz yüze derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Sürücüler, yolcuların birbirine yönelik fiziksel veya cinsel saldırılarına tanık olduklarını ifade etmişlerdir. Aynı zamanda kendilerinin de yolcuların veya diğer sürücülerin tacizine maruz kalabildiklerini bildirmişlerdir (Huws et al., 2017, p. 47).

Ayrıca müşterilerin evlerinde yapılan görevler (örneğin temizlik), kişiler arası şiddet ve taciz riskinin yanı sıra kaza riski veya kimyasallarla temas riski gibi fiziksel riskleri taşımaktadır. Bununla birlikte, bu riskler, işverenlerin eğitim ve bilgilendirme sorumluluğu, güvenlik ekipmanları ve giysilerini tedarik etme sorumluluğu, yeterli iş molası verme sorumluluğu gibi İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu tarafından düzenlenmiş korumaların bulunmaması, müşterinin veya platformun performans değerlendirme vb. kontrol mekanizmalarının yarattığı stres ve aşırı çalışmadan kaynaklanan yorgunluk gibi faktörlerin etkisiyle daha ciddi bir hal almaktadır (Huws, 2016).

Sanal platform çalışanları için ise, bilgisayar başında uzun süreler çalışmak, görsel yorgunluğa veya kas-iskelet sistemi sorunlarına yol açabilmektedir. İşyeri yerine ev veya seçilen herhangi bir yerde çalışmak ergonomik gerekliliklerin ihlaline yol açabilmektedir. Örneğin, dizüstü bilgisayar veya diğer araçlar ergonomik standartları karşılamayabilir. Çalışma ortamı gürültülü olabilir veya uygun olmayan bir şekilde aydınlatılabilir. Tüm bunlar kas-iskelet sistemi sorunlarına yol açacak kötü duruşların benimsenmesine neden olabilmektedir. İşlerin teslim tarihleri için zaman baskısı, yeterli ve uygun molalar olmaksızın hızlı bir şekilde yapılan yüksek tempoda çalışma, göz yorgunluğu ve iş stresine yol açabilmektedir (Tran and Sokas, 2017, p. 64).

2.2. Yasal Düzenlemelerin Eksikliğinden Kaynaklanan Sorunlar

2.2.1. Dijital platform çalışanlarının istihdam statüsü sorunu

Dijital emek platformu çalışanları açısından çalışma modelinin ortaya çıkabileceği en büyük hukuki sorun, bu modelde çalışanların hukuki statüsü ve üçlü ilişkinin hukuki niteliğinin belirsizliği olmaktadır. Nitekim platform sağlayıcılar, kendilerini sadece platform müşterisi ve platform çalışanları arasında iş aracısı olarak betimlemektedir. Bu nedenle iş görenlerin esasında bağımsız çalıştığını; dolayısıyla sosyal güvence, ekonomik güven-

ce ve iş sağlığı güvenliği ile vergilendirme ve sigorta bakımından platformun değil, çalışanın kendisinin sorumlu olduğunu dile getirmektedirler. Fakat hukuki olarak bu üçlü ilişkinin niteliğinin tespiti kuşkusuz platformların iddiaları ile bağlı olmamaktadır. Bu bağlamda dijital platform çalışanlarının hukuki statüsünün tespitinde dört başlık altında tartışma süregelmektedir. Bunlar şu şekildedir;

- Platform çalışanı bağımsız bir çalışan mıdır?
- Platform çalışanı işçi-işveren iş ilişkisi içerisinde mi çalışmaktadır?
- Platform çalışanı işçi benzeri (üçüncü kategori) bir kişi midir?
- Platform çalışanı yürürlükteki kanunlarda bulunan bir çalışma ilişkisi içinde değerlendirilebilir mi?

Bu dört tartışma konusu üzerinde bir görüş birliğine varılamamıştır ve dünyada platform çalışanlarının statü sorununa yönelik farklı yaklaşımlar oluşmaktadır (Namlı, 2019, s. 135).

Platform çalışanının bağımsız çalışan kategorisine (Belçika ve Danimarka örneklerinde olduğu gibi iş kanunlarının çoğunu geçersiz kılma) veya işçi kategorisine (İrlanda, Hollanda, İsveç ve Birleşik Krallık örneklerinde olduğu gibi) veya bazı ülkelerde üçüncü kategoriye (yani bir ara kategori/ işçi benzeri) girip girmediğinin mahkemeler tarafından vaka bazında değerlendirilerek tespit edildiğini görmekteyiz (ILO, 2019, p. 7).

Bu başlık altında dijital platform çalışma modeli üçlü iş ilişkisinin bir tarafı olan platform çalışanlarının hukuki statüsüne yönelik ileri sürülen görüşler ele alınacaktır.

2.2.1.1. *Bağımsız çalışan olarak kabul edilmesi*

Dijital platform çalışma modelinde, bazı platform türlerinde çalışana verilen bir talimat olmaması veya verilen talimatların oldukça sınırlı olması ve çalışanın işi nerede, ne zaman göreceği konusunda sahip olduğu esneklik, bu modelin işçi-işveren iş ilişkisi olarak kabul edilmesini zorlaştırmaktadır. Nitekim özellikle yarışma tabanlı kalabalık çalışmada, çalışanlardan sadece birinin ücret alıp, diğerlerinin hiç ücret alamama ihtimalleri, işçi statüsünde kabul edilmelerini zorlaştırmakta ve bağımsız çalışan olarak kabul edilmelerine yol açmaktadır. Aynı şekilde bazı dijital emek platformu türlerinde, işin kabul edilmesi veya reddedilmesi bakımından çalışanın, kendi iradesi ile karar alabiliyor olması da bağımsız çalışan olarak kabul edilmesi yönünde kararların önünü açmaktadır (Namlı, 2019, s. 139).

Türk Hukuku'nda olduğu gibi birçok ülkede de işçi ile bağımsız çalışanların tâbi oldukları kurallar genellikle oldukça farklıdır. Dijital platform çalışma modelinin bağımsız çalışma olarak kabul edilmesi halinde çalışanlar, ulusal yasal düzenlemelerin işçiler için öngördüğü feshe karşı koruma, dinlenme hakkı vb. koruyucu düzenlemelerin kişi bakımından kapsamında olamayacaklardır. Bu durumda platform çalışanları asgari ücrete tâbi olmadıkları için işçilere kıyasla daha düşük ücret alma ihtimali ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Yine iş güvenceleri olmadığından çalışma süresince ya-

şanabilecek risklerden kendileri sorumlu olmaktadırlar. Dijital platform çalışma modeli geleneksel çalışma ilişkisinde işverenin üzerinde olan risk ve sorumlulukları işçi sınıfına dışsallaştırmanın bir yolu haline gelebilmektedir. Dolayısıyla yeni çalışma ilişkilerinin bu niteliği, işverenlerin geleneksel sözleşme türleri yerine dijital platform çalışma modelini tercih etmelerine neden olmaktadır (Namlı, 2019, s. 139; Todoli-Signes, 2017, p. 200).

Bununla birlikte, dijital platform çalışma modelinde çalışanların, işçi-işveren iş ilişkisi için gerekli şartları sağlamaması nedeniyle, bağımsız çalışan olarak değerlendirilmesi durumunda da tamamen hukuki koruma dışında kalmadığını savunan bazı görüşler bulunmaktadır. Özellikle eşitlik ilkesi ile genel işlem koşulu hükümleri, hatta bazı durumlarda fikri haklara ilişkin hükümlerin bu kişilere de uygulanmasının mümkün olduğu savunulmaktadır. Bu durumda işverenin geçerli bir gerekçe sunmadan edimi kabulden kaçınmasına ve ücret ödemeyi reddetmesine yönelik sözleşme kayıtları, genel işlem koşulu içerik denetimi uyarınca geçersiz kabul edilebilecektir (Namlı, 2019, s. 139).

2.2.1.2. *İşçi olarak kabul edilmesi*

Dijital platform çalışma modelinde çalışma ilişkisi, klasik tanımı verilen iş sözleşmesi ve işçi kavramlarından oldukça farklıdır. Esasında bu çalışma modelini tek bir çalışma türü altında değerlendirmek de mümkün görünmemektedir. Çünkü emek platformları kendi içlerinde heterojen bir yapıya sahiptir. Bazı dijital platform türlerinde çalışanlar daha bağımsızdır ve platform sağlayıcı ya da müşteriden talimat almamaktadır. Fakat bazı türlerde ise çalışan kişi denetlenmekte ve doğrudan talimat verilmektedir. Örneğin bazı platformlarda, platform sağlayıcı veya müşteri, çalışanın ekranında kısmen de olsa ekran görüntüsü aracılığı ile ya da geri bildirimler yoluyla çalışanın nasıl çalıştığı hakkında tespitte bulunabilmekte ve çalışan üzerinde geleneksel çalışma ilişkisinden çok daha yüksek düzeyde bir kontrol sağlayabilmektedir. Çalışanın daha önce tamamladığı işler, tamamlanmış ve müşteri tarafından kabul edilip ücreti ödenmiş işler, reddettiği işler vb. platform sağlayıcı veri tabanında depolanmakta ve bu veriler çalışanın platformdaki saygınlığı (müşteriler veya algoritma tarafından tercih edilebilirliği), daha iyi ücret ödenen işleri alabilmesi, platformdan uzaklaştırılması gibi durumlarda belirleyici olmaktadır. Dolayısıyla mahkemeler tarafından vaka bazında yapılan değerlendirmelerde, platform çalışma modelinde işin yürütüm sürecinde, örneğin çalışma süresinin belirlenmesi gibi, çalışanın esnekliğini kısıtlayan nitelikteki talimatlar ve kontrol düzeyi, bir iş ilişkisi bulunduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir. Çalışmanın bu bölümünde platform çalışanlarının statüsünün belirlenmesinde mahkemeler tarafından dikkate alınan kriterler ve farklı yaklaşımlar ülke örnekleri ışığında değerlendirilecektir.

Dijital emek platformuna karşı belgelenen ilk dava 2013 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde görülen Otey ve Crowdflower davasıdır. Dava-

da mahkeme Adil Çalışma Standartları Yasası'nın (Fair Labour Standarts Act-FLSA) ihlal edildiğini tespit etmiş ve Crowdflower çalışanlarına asgari ücret verilmesi yönünde karar vermiştir (Brancati et al., 2020, p. 49). Amerika Birleşik Devletleri yasalarına göre bir çalışanın statüsünün işçi veya bağımsız çalışan olarak belirlenmesi, ilişkinin unsurlarına bağlı olarak çeşitli ve çok boyutlu testlere dayanmaktadır. Kontrol testi (Borello testi) içtihattan ve kanunla yetkili kılınan mercilerin kararlarından oluşmaktadır ve işverenin işçiyi kontrol hakkı üzerine odaklanmaktadır. Borello testi istihdam statüsüne karar verirken aşağıdaki faktörleri analiz etmektedir;

- Bireyin hizmetlerini işveren olduğu iddia edilen kişiden (hizmet alan kişiden) farklı bir meslekte veya işte yürütüp yürütmediği,
- Gerçekleştirilen işin, hizmet alan kişinin olağan işinin bir parçası olup olmadığı,
- Bireyin kendi araçlarını ve işyerini temin edip etmediği,
- Bireyin görev için gerekli ekipman veya malzemeye önemli bir yatırım yapıp yapmadığı,
- Bireyin sunduğu hizmetin, belirli bir mesleğe özgün bir yetenek gerektirip gerektirmediği,
- İşin genellikle işveren olduğu iddia edilen kişinin gözetimi altında mı yoksa bir uzman tarafından denetimsiz mi yapıldığı,
- Bireyin kâr veya zarar fırsatının kendi yönetim becerisine bağlı olup olmadığı,
- Hizmetlerin gerçekleştirileceği zamanın, bireyin işe alındığı görevlerle makul ölçüde sınırlı olup olmadığı,
- Birey ve işveren arasındaki çalışma ilişkisinin süreklilik derecesi,
- Ödeme yönteminin zamana göre mi, işe göre mi olduğu,
- Tarafların bir işçi-işveren ilişkisi kurduklarına inanıp inanmadıkları,
- Hizmet alan kişinin yapılan iş, çalışma şekli ve araçları konusunda çalışanı kontrol edip etmemesi veya kontrol hakkına sahip olup olmaması (Daudareilh et al., 2019, p. 130).

Alternatif başka bir testte, mahkemeler statüyü belirlerken, bireyin girişimci bir faaliyet gösterip göstermediğini, finansal olarak işverene bağlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla ilişkinin ekonomik boyutunu incelemektedir (Cherry, 2016, p. 5). ABD eyaletleri tarafından kullanılan bu testler belirli bir ölçüde birbirine benzemekle birlikte, bazen küçük ama önemli farkları da bulunmaktadır. Örneğin, Kaliforniya'da bir çalışan bir yükleniciye hizmet verdiğini belirten unsurlar ortaya koyarsa, aksi kanıtlanmadıkça tarafların iş ilişkisi içinde oldukları varsayılmaktadır. Bu durumda bu ilişkinin iş ilişkisi olmadığını, çalışanın işçi değil bağımsız çalışan olduğunu ispat yükü yükleniciye aittir yani aksini ispatlamakla yükümlü taraf yüklenici olmaktadır (Daudareilh et al., 2019, p. 130).

16 Haziran 2015 tarihli Kaliforniya Eyaleti, Barbara Berwick/ Uber davasında Borello testinin uygulanmasıyla Uber çalışanının statüsü yeniden sınıflandırılmıştır. Yargıç, hizmetlerin düzgün bir şekilde yürütülmesi, ge-

rekli müşterilerin kazanılması ve çalışanların müşterilere gönderilmesi faaliyetlerinin Uber tarafından sağlanması gerekçesiyle, Uber'in ilgili hizmetler üzerinde tam kontrole sahip olduğu kararını vermiştir. Ayrıca sürücüler tarafından gerçekleştirilen hizmetler, bir ulaşım platformunun olağan işinin bir parçasını oluşturmaktadır. Benzer şekilde iş için gerekli ekipmanlar (araç tipi ve GPS erişimi) ile sağlanan hizmetin kalitesi (yıldızlı değerlendirme) de platform tarafından kontrol edilmektedir. Sürücülere ödeme doğrudan müşteri tarafından yapılmamakta, platform tarafından ve platformun tek taraflı olarak belirlediği oranda yapılmaktadır. Son olarak, hizmet özel bir beceri gerektirmemekte ve sürücünün kendi yönetsel becerisine bağlı bir kar veya zarar fırsatı bulunmamaktadır. Dolayısıyla Uber sürücüsü B. Berwick'in statüsü, Kaliforniya çalışma mevzuatı uyarınca işçi olarak yeniden sınıflandırılmıştır (Daudareilh et al., 2019, p. 131). 8 Şubat 2018 tarihli ABD Kuzey Kaliforniya Bölge Mahkemesi Lawson-Grubhub Inc.[12] davasında da Borello testi uygulanmıştır; ancak işçi statüsü lehine yargı usulüne rağmen bu yönde bir yeniden sınıflandırma yapılmamıştır. Yargıç görüşüne göre, Grubhub platformunda çalışan ilgili taraf (platform çalışanı) gerekli hizmetleri tam olarak yerine getirmeden bile ödeme almak için sistemi aldatabilmekte ve platform teklif aşamasından bu aşamaya kadar (görevin tamamlanıp ödemenin yapılması) hizmetin nasıl gerçekleştirildiği noktasında çok az kontrol uygulamaktadır. Platform tarafından uygulanan kontrol, hizmetlerin nasıl gerçekleştirildiğine değil, hizmetlerin sonucuna ilişkin olmaktadır. Bu yüzden mahkemenin görüşü, hizmet sunumunun bir işçi tarafından değil bir serbest çalışan tarafından yapıldığı yönündedir. Ayrıca, söz konusu davada Lawson (plartform çalışanı) onu platforma bağlayan sözleşmeyi ihlal ettiği için platformdan çıkarılmıştır. Sözleşmeye uyulmaması nedeniyle tek taraflı fesih, bir iş sözleşmesinin varlığının kabulü için tek başına yeterli görülmemiştir; çünkü ana kriter olan kontrol kriteri yerine getirilmemiştir. Bununla birlikte, sunulan hizmet Lawson'ın üniforma giymesini gerektirmemektedir ve en önemlisi de Lawson ve platform arasındaki ilişki kalıcı bir ilişki değildir. Lawson platform için belirli aralıklarla düzensiz bir biçimde çalışmaktadır. Son olarak, yeniden sınıflandırmada işçi statüsü kararı yönünde lehte tek kriter Lawson tarafından gerçekleştirilen çalışmanın platformun ana iş kolundan farklı olmaması ve çalışmanın herhangi bir özel beceri gerektirmemesidir. Lehte ve aleyhte tüm kriterleri değerlendiren yargıç, bu davada çalışanın işçi olmadığı sonucuna varmıştır (Daudareilh et al., 2019, p. 132).

Yine 11 Nisan 2018 ABD Doğu Pensilvanya Bölge Mahkemesi, Razak/Uber Techs., Inc., arasındaki limuzin hizmeti sunan Uber şubesi UberBlack çalışanının statüsünün yeniden sınıflandırılmasına ilişkin davada yargıç tarafından çalışan aleyhine bir karar alınmıştır. Ancak bu davanın farkı uygulanan testin Borello testi değil Donovan testi olmasıdır. Kaliforniya yasa-

(12) Grubhub, Deliveroo benzeri bir yemek dağıtım servisi işletmektedir.

larıyla kıyaslandığında ilk fark, aksi kanıtlanmadıkça tarafların arasında iş ilişkisinin varlığının kabul edilmemesidir. Dolayısıyla iş ilişkisinin varlığının ispat yükümlülüğü platform çalışanında olmaktadır. Bu davada uygulanan Donovan testi ekonomik gerçeklikle ilgili altı faktöre dayanmaktadır. Bir çalışanın işçi olup olmadığını belirleyen altı faktör şu şekildedir:

1. İşveren olduğu iddia edilen kişinin işin yapılmasındaki kontrol düzeyi.
2. İşçi olduğu iddia edilen kişinin kendi yönetim becerisine bağlı kâr veya zarar fırsatı.
3. İşçi olduğu iddia edilen kişinin görev için gerekli ekipman ve malzemelere yaptığı yatırım.
4. Verilen hizmetin özel bir beceri gerektirip gerektirmediği.
5. İş ilişkisinin sürekliliği.
6. Verilen hizmetin, işveren olduğu iddia edilen kişinin işinin bir parçası olup olmadığı.

Davada yargıç, UberBlack tarafından uygulanan kontrolün işin nasıl yapıldığına ilişkin olmadığı, yolcularının güvenliğini sağlamaya ilişkin olduğu görüşündedir. Ayrıca limuzin sürücülerinin birden fazla platform için hatta bazı durumlarda eş zamanlı olarak birden fazla platform için çalışabilmeleri, kendi tanıtımlarını yapabilmeleri ve kendi işlerini genişletebilmeleri aleyhte bir görüş oluşturmaktadır. Yine sürücünün limuzinin sahibi olması ve Uber'den bağımsız olarak da kullanabilmesi aleyhte bir kriter olarak değerlendirilirken, sürücülüğün özel bir beceri olmaması lehine bir kriter olarak değerlendirilmektedir. Son olarak Uber'in sürücüler olmaksızın çalışamaması, dolaysıyla verilen hizmetin Uber platformu tarafından yürütülen işin bir parçası olması ise lehine bir kriter olarak değerlendirilmektedir. Görüldüğü üzere mahkemede dört kriter sürücülerin aleyhine değerlendirilmiş ve davacı platform çalışanları işçi olduklarını ispat edememiştir. Yargıç sürücülerin bağımsız çalışan olarak yeniden sınıflandırılması kararını vermiştir (Daudareilh et al., 2019, p. 132).

Bu örnek kararlardan yola çıkarak, ABD için içtihat hukukunun ilgili olgulara (çoğu durumda, vaka bazında) ve davanın görüldüğü eyalete bağlı olarak önemli ölçüde değiştiği sonucuna varılabilmektedir (Daudareilh et al., 2019, p. 132).

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin ulusal mahkemelerinin kararları incelendiğinde, mevcut tanımlanmış bir politika yaklaşımı veya üzerinde uzlaşılmış bir karar olmayışı dikkat çekmektedir. Günümüzde AB üye ülkeleri ulusal mahkemeleri önünde platform çalışanlarının istihdam statüsüne ilişkin önemli miktarda dava bulunmaktadır (EU-OSHA,2017, p. 19). Platform çalışanlarının istihdam statüsünün belirlenmesine yönelik açılan bu davalarda üye ülkelerin ilk yaklaşımı, ülkelerindeki işçi ve bağımsız çalışan statülerini tanımlayan mevcut yasal düzenlemelerdeki kriterler doğrultusunda, vaka bazında değerlendirmek olmaktadır.

Nerinckx (2016, p. 17), AB ülkelerinin çoğunda bir platform çalışanının işçi mi yoksa bağımsız çalışan mı olduğu kararında geçerli olan ulusal kriterleri sınıflandırmış ve konuya ilişkin oldukça faydalı bir bakış açısı sunmuştur (Bkz. Tablo 2.5).

Tablo 2.5. AB Üye Ülkelerinde Bir Platform Çalışanının İşçi mi Yoksa Bağımsız Çalışan mı Olduğunu Belirleyen Kriterlere Genel Bakış *(Nerinckx, 2016, P. 17)*

Kriter	İşçi Statüsünü Gösteren Kriterler	Bağımsız Çalışan Statüsünü Gösteren Kriterler
Sözleşme	• Sabit ödeme • Hastalık, izin gibi durumlarda ücret garantisi • Rekabet yasağı(13) ve münhasırlık(14) hükmü • Eğitim karşılığı cezai şart maddesi(15)	• Fatura sonrası ödeme • Performans başına ödeme • Ücret garantisinin olmaması (Yani hizmet sunumu olmadığında ödeme olmaması) • Masrafların ve harcamaların hizmet sağlayıcı tarafından yüklenilmesi • Üzerinde anlaşılan iş hakkında belirli bir sonuca ulaşma taahhüdü

(13) Rekabet yasağı hükmünde, çalışan, işveren için çalışmayı bıraktıktan sonra belirli bir süre için, rakip bir şirket veya benzer bir iş yapan herhangi bir şirket tarafından istihdam edilmeyecek ve işverenin işiyle rekabet edecek (veya işverenin müşterilerini talep edecek) bir şirket kurmayacaktır. Genellikle rekabet yasağı belirli bir coğrafi alanla sınırlıdır (https://employment.findlaw.com/hiring-process/employment-contracts-and-compensation-agreements.html).

(14) Bu hükümde, şirket için çalıştığı sürece, çalışanın aynı veya benzer türde bir işte kimseyle çalışmayacağını taahhüt eder. Ayrıca, benzer bir işletmede hissedar veya yönetici olmayacağına, hatta rakip bir işletmeye gönüllü olarak bile hizmet veremeyeceğine dair taahhüt verir (https://employment.findlaw.com/hiring-process/employment-contracts-and-compensation-agreements.html).

((15)) Belirli şartların sağlanması durumunda (işverenin yaptığı harcamaları kanıtlaması, işçinin nedensiz şekilde istifası veya işçiye ilişkin nedenlerle akdin sona ermesi vb.) işçiye eğitim karşılığı öngörülen cezai şart hükümlerinin uygulanabilmesini ilişkin düzenleme (Detaylı bilgi için bknz: https://www.cedefop.europa.eu/files/5523_en.pdf; ÖZDEMİR, Erdem, ''İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart'', Çalışma ve Toplum Dergisi,S.1, 2005. (İş Hukuku))

Kriter	İşçi Statüsünü Gösteren Kriterler	Bağımsız Çalışan Statüsünü Gösteren Kriterler
İş organizasyonu	• Görevlerin ve işin nasıl yapılacağının kesin ve ayrıntılı bir biçimde açıklanması • Çalışma malzemelerinin ve ekipmanlarının platform tarafından sağlanması • Münhasırlık (Başka bir platform için çalışamaması) • Üçüncü tarafa kendini platformun bir parçası olarak tanıtmak.	• İşin serbestçe düzenlenmesi (esneklik) • İşyerinin serbestçe seçilmesi • Kendi çalışma materyalleri ve ekipmanları • Kararlaştırılan işin gerçekleştirilmesi maksadıyla kendi personelini işe alma imkânı • Yaptığı işi yenisiyle değiştirme imkânı • Birden fazla platform veya şirket için çalışma imkânı • Kapsamlı sorumluluk (riskler vb. her türlü duruma karşı)
Çalışma zamanının düzenlenmesi	• Platform tarafından verilen çalışma saatleri (Giriş-çıkış yükümlülükleri, günlük zaman çizelgeleri vb.) • Tatil döneminin zaman veya süresine ilişkin uygulamalar • Devamsızlık durumunda gerekçe gösterme yükümlülüğü	• Çalışma saatlerinin hizmet sağlayıcı tarafından seçilmesi • Tatil dönemi zaman veya süresinin serbestçe hizmet sağlayıcı tarafından belirlenmesi
Hiyerarşik denetim kullanma imkânı	• Platformlar tarafından açık ve ayrıntılı talimat verme imkânı • İşteki performansı ve işin uygunluğunu denetleme; performans sırasında veya sonrasında görevlerin raporlanması imkânı • Hiyerarşik denetimin ardından ceza yaptırımları uygulama imkânı	• İşveren veya müşteri tarafından verilen yalnızca ekonomik nitelikli genel direktifler • İşin bitiminden sonra yalnızca sonuçların raporlanması • Finansal araçlarla ilgili sorumluluk ve karar verme gücü • İşletmeye kişisel ve önemli miktarda yatırım ve şirketin kâr ve zararına katılım

Ulusal yasal düzenlemelerden yola çıkılarak oluşturulan kriterlerin oldukça fazla olduğu (Bkz. Tablo 2.5)'te görülmektedir. Dijital emek platformlarının sınıflandırılmasının yapıldığı çalışmanın birinci bölümünde, platformların kendi içlerinde heterojen bir yapıda oldukları ve oldukça farklı çalışma koşullarına sahip oldukları incelenmiştir. Bu kadar çok sayıda kriter ve bu kadar farklı çalışma koşullarına sahip platform mevcutken, mahkemeler tarafından platform çalışanlarının statüsüne ilişkin vaka bazında yapılan değerlendirmeler oldukça karmaşık bir hal almaktadır (EU-OSHA, 2017, p. 20). Bu açıdan, AB'ne üye ülkelerin ulusal mahkeme kararlarını değerlendirmek, karmaşık yeniden statülendirme sürecini daha iyi kavrama noktasında faydalı olacaktır.

Örneğin İspanya İş Mahkemesi'nin konuya ilişkin 5 kararı oldukça dikkat çekmektedir. Bu kararları ilginç kılan ise çok benzer vakalar olmalarına rağmen mahkeme tarafından farklı hükümler ile sonuçlanmış olmasıdır. Vakaların tümünde taraf olarak çok uluslu dağıtım platformları için çalışmakta olan platform sürücüleri yer almaktadır. Bununla birlikte, iki vakada mahkemenin aynı çokuluslu dağıtım platformu için çalışan platform sürücüleri adına farklı kararlar verdiğini görmekteyiz. Kararlar ve taraflar aşağıda verilmektedir;

- 1 Haziran 2018 tarihli 6 No'lu Valensiya İş Mahkemesi, **Deliveroo** sürücülerinin **"işçi"** olduğu kararını vermiştir. Mahkeme tarafından, şirketin işten çıkardığı sürücünün işçi olarak işe iadesi veya işçiye tazminat ödenmesi hükmedilmiştir.
- **Deliveroo** aleyhine açılan 3 Eylül 2018 tarihli davada 39 No'lu Madrid İş Mahkemesi ise sürücülerin **"bağımsız çalışan"** olduğu kararını vermiştir.
- **Take Eat Easy** aleyhine açılan 29 Mayıs 2018 tarihli davada 11 No'lu Barselona İş Mahkemesi, sürücüler tarafından platform için sunulan hizmetlerin özerk olmadığı, platforma bağımlı olduğu kararını vermiştir.
- **Glovo** aleyhine açılan 3 Eylül 2018 tarihli davada 39 No'lu Madrid İş Mahkemesi sürücülerin **"bağımsız çalışan"** olduğu kararını vermiştir.
- **Glovo** aleyhine açılan 11 Şubat 2019 tarihli davada 33 No'lu Madrid İş Mahkemesi sürücülerin **"işçi"** olduğu kararını vermiştir ve mahkeme işçi olarak kabul edilen sürücünün toplu eyleme katılma gerekçesiyle işten çıkarılmasının ayrımcılık olarak kabul edildiği, hükümsüz bulunduğu kararını vermiştir (Daudareilh et al., 2019, p. 99).

Platform çalışanlarının istihdam statüsünün karmaşıklığı düşünüldüğünde neredeyse aynı olan bu vakalara ilişkin verilen farklı kararlar şaşırtıcı değildir. Bu örnekleri değerlendirirken heterojen platform çalışma koşulları ve karmaşık kriterlerin yanında, İspanyol yargı sisteminin farklı geçmişlerden gelen ve farklı hassasiyete sahip hakimlerden oluşan yapısı ve davaya ilişkin sendikal destek olup olmaması gibi faktörlerin de kararı

etkileyen diğer unsurlar olarak göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Daudareilh et al., 2019, p. 100).

Almanya'da İş Kanunu, ülkemizde olduğu gibi tek bir yasayla düzenlenmemiştir; ayrıca Alman hukukunda bu anlamda bir İş Kanunu da bulunmamaktadır. İş hukuku büyük oranda hukuk içtihatlarına göre düzenlenmektedir. Almanya'da ''işçi'' teriminin yasal bir tanımı, tarihte ilk kez 2017 yılında Alman Medeni Kanunu'nun 611a bölümünde yazılı yasada yerini almıştır. O zamana kadar Alman İş Mahkemeleri, özellikle Alman Federal İş Mahkemeleri yol gösterici ilkeler belirleyerek terimin kapsamanı vaka bazında değerlendirmek ve geliştirmek durumunda kalmıştır (Singer and Klawitter, 2020, p. 103). Örneğin, Federal İş Mahkemesi (BAG/ Bundesarbeitsgericht)'nin, 2016 tarihli bir kararında iş sözleşmesi, bir işin, talimata bağlı olarak ve kişisel bağımlılık içerisinde bir başkasının çalışma organizasyonuna dâhil olmak suretiyle yerine getirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Görüldüğü üzere BAG'ın da iş ilişkisi bakımından esas aldığı çıkış noktası, ''kişisel bağımlılık''tır. Talimatların ise işin içeriği, icrası, zamanı ve yerine ilişkin olması beklenmektedir (Namlı, 2019, s. 136). Bu ilkeler artık yazılı olarak Alman Medeni Kanunu'nun 611a bölümünde yer aldığı için, günümüzde İş Mahkemeleri işçi statüsünü değerlendirirken ve daha da geliştirirken, yasal tanımlamayla sınırlandırılmış çok az alana sahip olmaktadır. Dolayısıyla platform çalışanının statüsünün işçi olarak yeniden sınıflandırılması, ancak emir ve talimatlarına bağlı olarak işverene kişisel bağımlılık içinde hizmet vermeleri durumunda mümkün olmaktadır (Singer and Klawitter, 2020, p. 103).

4 Aralık 2019 tarihli Münih Yüksek İş Mahkemesi (Higher Labour Court of Munich –LAG Munich) tarafından yürütülen dava, Almanya'da bir platform çalışanının istihdam sınıflandırılmasına ilişkin ilk dava olması nedeniyle önem arz etmektedir. Davada, davacı platform çalışanı davalı platform şirketi için günün bazı saatlerinde rastgele zamanlarda çalışmaktadır. Platform çalışanı, şirket için haftada 15–20 saat çalışmakta ve gelirinin yüzde 60'ını bu çalışmadan elde etmektedir. Davada anlaşmazlık nedeniyle platform şirketi platform çalışanı ile işbirliğini sonlandırmıştır. Platform çalışanı ise tarafların arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olduğu ve şirketin bu ilişkiyi e-mail yoluyla sonlandırmasının geçerli olmayacağı iddiasıyla dava açmıştır. Mahkeme bu iddiayı reddetmiş ve platform çalışanının bağımsız çalışan statüsünde olduğu kararını vermiştir. Dava temyize gitmiş ve alt mahkemenin kararı doğrulanmış, platform çalışanı bağımsız çalışan statüsünde kabul edilmiştir. Gerekçeler ise şu şekilde sıralanmaktadır; yasal tanıma göre iş sözleşmesi, ancak tarafların karşılıklı yükümlülüğü varsa ve işçi ile işveren arasında itaat ve kişisel bağımlılık ilişkisi mevcut ise geçerli olmaktadır. İş ilişkisinde itaat ve bağımlılığı gösteren unsurlar genellikle çalışanın zaman, yer ve içerik açısından işverenin talimatlarına uyması ve iş organizasyonuna dâhil olması olarak kabul edilmektedir. Mahkeme görüşüne göre, davacı bu kriterleri karşılamamaktadır. Davacı platform çalışanının

verilen görevi kabul etme zorunluluğu, platform şirketinin ise görev verme yükümlüğü bulunmamaktadır. Davacının gelirinin büyük bir kısmını bu platformdan elde etmesi nedeniyle görevleri kabul etmek zorunda olduğunu hissetmesi, bir iş sözleşmesinin varlığı için yeterli olmamaktadır. Tarafların arasındaki sözleşme çerçeve sözleşme olarak değerlendirilmelidir. Karara ilişkin Alman Federal İş Mahkemesi'ne yapılan temyiz başvurusu kabul edilmiştir; ancak henüz sonuçlanmamıştır. Federal Mahkeme'nin kişisel bağımlılık kriterini yasal tanımla sınırlandırılmış oldukça dar alanda yorumlaması durumunda, dijital emek platformu çalışanlarının işçi olarak kabul edilmesi oldukça zor görünmektedir (Chesalina, 2020, p. 163; http-10).

İngiltere'de, İstihdam Hakları Kanunu'nda (Employment Right Act-1996) tanımlanmış, bağımsız çalışanlar/yükleniciler (self-employed and contractors), çalışanlar (employees) ve işçiler (workers) olmak üzere üç istihdam kategorisi bulunmaktadır. Çalışanlar istihdama ilişkin tüm korumalardan yararlanırken, bağımsız çalışanlar korumaların tamamen kapsamı dışında kalmaktadırlar. İşçi kategorisi ise yalnızca çalışma saatlerine, ulusal asgari ücrete, tatil ve izinlere ilişkin korumalardan yararlanabilmektedir. Yani işçi statüsü kısmen koruma kapsamına alınmıştır (Taylor, 2017, p. 33). Bu üçlü sınıflandırma platform çalışanları için dezavantaj oluşturmakta, ulusal mahkemelerde çalışmaya ilişkin tüm haklardan faydalanacak şekilde yeniden statülendirilmelerini zorlaştırmaktadır. İngiltere'de platform çalışmasına ilişkin açılan davaların çoğunun kısmen koruma kapsamında olan işçi statüsü (worker) ile ilgili olduğu görülmektedir (Daudareilh et al., 2019, p. 120). İngiltere'de işçi ve bağımsız çalışan statüsü arasındaki farkı değerlendirirken emsal yargı kararları dikkate alınmakta, iş sözleşmesinin varlığının tespitinde işveren tarafından kullanılan yönetim yetkisi değerlendirilmektedir (Recchia, 2020, p. 140).

28 Ekim 2016 tarihli Aslam & Farrar/ Uber[16] davasında, İş Mahkemesi sürücülerin işçi (worker) olarak kabul edilmesi gerektiği ve bu nedenle ücretli dinlenme araları ve asgari ücret almaya hak kazandıkları kararını vermiştir (Employment Tribunal, 2016, C-2202550/2015). Bu karara Uber itiraz etmiştir. Bunu takiben GMB Sendikası, yine Uber aleyhinde bir grup davasında 68 sürücüyü desteklerken, asıl davacılar Farrar ve Aslam IWGB (Independent Workers Union of Great Britain) Sendikası desteğiyle davalarını sürdürmüştür. 10 Kasım 2017 tarihinde Temyiz Mahkemesi önceki kararı onamış ve bir sürücünün Uber uygulamasını açtığında, bir iş sözleşmesi altında yasal olarak şirket için çalıştığı kararını vermiştir (Uber v. Aslam, Farrar, Dawson and others, UKEAT/0056/17/DA[17]). Uber sürücülerinin görevleri kabul etme zorunluluğu bulunmamakla birlikte, seyahatlerin ez az

(16) Detaylı bilgi için bakınız: Aslam & Farrar v Uber, London Central Employment Tribunal, 28 October 2016.

(17) Detaylı bilgi için bakınız: Employment Appeal Tribunal (2017), Judgment in Uber v. Aslam, Farrar, Dawson and others UKEAT/0056/17/DA, London, United Kingdom.

yüzde 80'ini kabul etmemeleri veya kabul edilen bir görevi sonradan iptal etmeleri durumunda sürücü hesapları devre dışı bırakılmaktadır. Dolayısıyla mahkeme zorunluluk bulunmayışını bağımsızlık olarak kabul etmemiştir. Mahkeme sürücülerin Uber tarafından sunulan seyahatleri kabul etmeleri ve kabul edildikten sonra seyahatleri iptal etmemeleri gerektiği konusunda yükümlülükleri olduğu aksi takdirde sürücüye potansiyel cezalar uygulandığı sonucuna varmıştır. Ayrıca Uber modelinin işlemesinin tek yolunun mevcut sürücülerden oluşan büyük bir havuza bağlı olması nedeniyle mahkeme, Uber sürücülerinin yolcuları olmadığında hala Uber için çalıştıkları, bir sonraki sürüş çağrısını bekledikleri bulgusunu açıkça desteklemiştir (Recchia, 2020, p. 143; Employment Appeal Tribunal (2017), Judgment in Uber v. Aslam, Farrar, Dawson and others UKEAT/0056/17/DA, London, United Kingdom). Karar 25 asıl davacı ve davaya katılan 43 sürücüye uygulanmıştır (Eurofound, 2018b, p. 97–98).

Bir başka örnek Kasım 2016 tarihli Dewhurst/ CitySprint UK Ltd.[18] davasıdır. Bisikletli kurye olan davacı Dewhurst, bağımsız çalışan değil işçi olduğu iddiası ile açtığı davada haklı bulunmuş, iki günlük izin ücretini almaya hak kazanmıştır (Eurofound, 2018b, p. 98). IWGB, GBM gibi işçi örgütleri İngiltere'de yanlış sınıflandırmayı bozmak adına davalar açmış ve asgari ücret, izin ücreti gibi zaferler kazanmışlardır; ancak çabalarına rağmen toplu pazarlık hakkı elde edememişlerdir. Toplu pazarlık hakkına ilişkin Yüksek Mahkeme kararı Deliveroo gıda dağıtım platform şirketi lehine verilmiştir. Yani bisikletli kuryelere toplu pazarlık hakkı tanınmamıştır (Brancati et al., 2020, p. 49).

Fransa örneğinde ise, 20 Aralık 2016 tarihli bir davada mahkeme, sürücünün diğer platformlarda da hizmet sunmasını veya kendi müşterisine hizmet sunmasını engelleyen münhasırlık hükmü ışığında, Le Cab dijital platformu ve platform sürücüsü arasındaki ilişkiyi bir iş sözleşmesi olarak nitelendirmiştir. Ayrıca Fransız Sosyal Güvenlik Kurumu, Uber platformundan, sürücülerinin bağımsız çalışan değil işçi oldukları gerekçesiyle katkı talep etmiştir; ancak bu talep temel bir usul gerekliliğinin ihlali nedeniyle reddedilmiştir (De Stefano and Aloisi, 2018, p. 43).

Türk Hukuku'nda işçi, 4857 sayılı İş Kanunu' nun 2.maddesinin 1.fıkrasına göre, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir. İş sözleşmesi ise İş Kanunu'nun 8.maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır: *''İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.''*. Bu tanıma göre, iş sözleşmesi üç unsurdan oluşmaktadır. Bunlar;

- Bir işin görülmesi.
- İşin ücret karşılığında görülmesi.
- İşin bağımlılık ilişkisine dayanması (Çelik vd., 2017, s. 150).

(18) Detaylı bilgi için bakınız: Employment Tribunals (2017), Dewhurst v Citysprint UK Ltd, 2202512/2016.

Bu unsurlar içinde iş sözleşmesini diğer iş görme borcu doğuran sözleşmelerden ayıran en önemli unsur, bağımlılık unsurudur. Çünkü sözleşmenin "ücret" ve "işgörme" unsurları, işgörmeyi konu edinen diğer sözleşmelerde de çoğu zaman bulunmaktadır. Bağımlılık "ekonomik" ve "kişisel/hukuki" bağımlılık olarak ikiye ayrılmaktadır. Ekonomik bağımlılık ise iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olarak benimsenmemektedir. Çünkü iş sözleşmesi dışındaki sözleşmeler ile çalışanlar da (örneğin bağımsız çalışanlar) ekonomik yönden birbirine bağımlı olmaktadır. Örneğin, tek müşterisi olan bir bağımsız çalışanın kişisel olarak bağımlılığı bulunmazken, ekonomik açıdan bağımlıdır (Güzel, 1997, s. 104).

Kişisel bağımlılık ise iki yönlü bir anlam içermektedir. Birincisi, *işverenin yönetim hakkı*dır. İşveren yönetim hakkını, işçiye işin yürütülmesine ilişkin emir ve talimat vererek kullanmaktadır. Bir başka ifadeyle işçi işin yerine getirilmesi sırasında verdiği emirler, direktifler, gözetim, kontrol ve hatta cezalandırma yetkisiyle donatılmış olan işverenin otoritesi altında olmaktadır. İş sözleşmesinde işçi işin yapılması sırasında, işverene tabi ve onun emir ve talimatlarına bağlı olduğu ve denetlendiği için bağımlı olmaktadır. Bu bağımlılık, her an ve her durumda çalışanı denetleme veya buyruğuna göre edimini yaptırma olanağını işverene tanıyan nitelikte bir bağımlılıktır. Bağımlılık unsurunun ikinci boyutu ise işçi ile ilgili olup *işçinin işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğüdür*. İşçi işverenin işin yapılması ve işyerinin düzeni ile ilgili talimatlarına uymak zorundadır ve bu iş sözleşmesinden kaynaklanan temel bir borçtur. Bunun doğal sonucu olarak, eğer çalışanın işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğü yoksa ya da işin görülmesi sırasında talimatlara uyması gerekli değilse bu çalışma ilişkisi iş sözleşmesinin konusunu teşkil etmeyecektir (Süzek, 2016, s. 253).

Fakat Türk Hukuku'nda da dünyadaki teknolojik gelişmelerin etkisi ile ortaya çıkan atipik iş sözleşmesi türleri bakımından bağımlılık ilişkisinin zayıfladığı görülmektedir. Nitekim işyeri sınırları dışında çalışma ve esnek çalışma süreleri, işverenin işçi üzerindeki yönetim ve denetim yetkisinin azalmasına yol açmıştır. Fakat iş sözleşmesinden söz edebilmek için yine de bağımlılık ilişkisinin varlığı zorunludur. Bu noktada esnek bir yardımcı ölçüt olarak "*işverenin iş organizasyonunda iş görme*[(19)]" ölçütünün dikkate alınması gerektiği ileri sürülmektedir. Böylece teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı ve işveren tarafından örgütlenmiş olan tüm iş ilişkilerine uyum sağlayabilecek bir bağımlılık ilişkisi ölçütü, iş sözleşmesinin varlığının tespitinde dikkate alınabilecektir (Namlı, 2019, s. 136; Güzel, 1997, s. 109).

Ancak belirtmek gerekir ki, işverenin organizasyonunda yer alsalar dahi, kendisine ait müşterisi ve karar verme özgürlüğü olan, kendi işletmesinin riskini taşıyan kişiler işveren ile sürekli ilişki içinde bulunsalar bile iş

(19) Bu yönde Yargıtay kararı için bkz. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T. 16.11.2016, E. 2016/9-1414 K. 2016/1072.

sözleşmesine göre çalışmamaktadırlar (Süzek, 2016, s. 253). Yani işçi statüsüne sahip olmamaktadırlar. Dolayısıyla karşıt anlamlarıyla ele alındığında, bağımsız çalışmanın unsurları, aynı zamanda bağımlı çalışmanın sınırlarını da ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle, ülkemizde bağımsız çalışma kavramına değinmek faydalı olacaktır. Bağımsız çalışma en yalın anlamıyla, İş Kanunu açısından işçi kabul edilemeyen herkes tarafından yapılan çalışmayı ifade etmektedir. Bir iş sözleşmesine göre yapılan çalışma bağımlı, başka bir sözleşmeye (eser, vekalet vb.) göre yapılan çalışma ise bağımsız çalışma olarak nitelendirilmektedir. Ancak bu ayrım göründüğü kadar açık değildir. Bağımsız çalışma için herhangi bir faaliyetin icrası sırasındaki bağımsızlık tek başına yeterli olmamaktadır. Örneğin, bağımlı çalışanlar arasında da işlerini gördükleri sırada tümüyle bağımsız davrananların sayısı fazladır. Dolayısıyla yanında başka koşullar da aranmaktadır. Bu koşullardan ilki, üretim araç-gereçlerine sahip olmak, ikincisi ise kâr ve zararın kendisine ait olmasıdır. Bağımsız çalışmada, girişimci özgür karar verme olanağına ve üretim araçlarına sahip olup, işyeri veya işletmenin kâr ve zararına katlanmak zorundadır. Bağımlı çalışmada ise tam tersi işçi kural olarak, sahibi olmadığı üretim araçlarıyla çalışmasını sürdürmektedir. İşveren, işçinin iş görme borcunu yerine getirebilmesi için gerekli malzemeleri temin etme borcu altında olmaktadır. Ancak üretim araç gereçlerinin işçi tarafından sağlanması tek başına bağımsız çalışmanın tespiti için yeterli olmamakta, iş sözleşmesinde de bu yönde hükümler bulunabilmektedir (Güzel, 1997, s. 98).

Ülkemizde henüz dijital platform çalışma modelini ve dijital platform çalışanlarının statüsünü ele alan bir dava bulunmamaktadır. Ancak işçi-bağımsız çalışan statüsünün tespitinde kullanılan kriterler, incelenen diğer ülkeler ile benzerlik göstermektedir. Yine benzer şekilde mevcut yasal düzenlemelerimiz hızla gelişen teknolojiye ve beraberinde getirdiği yeni atipik istihdam biçimlerine aynı hızla cevap verememektedir. Ülkemizde uzaktan çalışma henüz 2016 yılında 6715 sayılı Kanunla İş Kanununun 14. maddesinde yapılan değişiklik ile yasal düzenlemeye kavuşturulmuştur. Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususların ise Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelik ile belirleneceği İş Kanununun 14. maddesinde ifade edilse de 4 yıldır henüz bu yönetmelik çıkarılmamıştır (Çelik vd., 2017, s. 194). Ülkemizde bu eksiklik günümüzde yalnızca teknolojinin işgücü piyasası ve istihdam biçimlerine etkisi nedeniyle hissedilmemektedir. Ayrıca küresel pandemi gibi tüm dünyayı ve özellikle işçi sınıfını oldukça olumsuz etkileyen ve giderek atipik istihdam biçimlerine iten faktörler de bu alanda koruyucu düzenlemeler yapmayı gerekli hale getirmektedir. Aksi takdirde koruyucu düzenlemelerin yerine işverenin tek taraflı keyfi düzenlemeleri geçecektir.

İş Kanunu bakımından dijital platform çalışma biçimini değerlendirir-

ken, bu yeni atipik istihdam biçiminin uzaktan çalışmaya benzer yönleri dikkat çekmektedir. Dolayısıyla dijital platform çalışma biçimi ve Kanunda yer alan uzaktan çalışma düzenlemesinin kıyaslanması faydalı olacaktır. İş Kanununa göre (m.14/4) uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

Kanunda, uzaktan çalışma sözleşmesinde hangi hükümlerin yer alması gerektiği de belirtilmektedir. Kanuna göre (m. 14/5) uzaktan çalışma sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

Görüldüğü üzere, İş Kanununda uzaktan çalışma iki farklı biçimde düzenlenmektedir. Bunlardan ilki "evde çalışma", diğeri ise "teknolojik üretim araçları ile işyeri dışında çalışma", yani tele çalışmadır. Tele çalışmaya ilişkin literatürde çok sayıda tanım yapılmaktadır. Bu tanımlardan yola çıkılarak elde edilen unsurlar şu şekilde sıralanmaktadır;

- İşin tamamen veya kısmen işyeri dışında başka bir yerde görülmesi,
- İşin tamamen veya kısmen bilgisayar, internet, elektronik posta gibi araçlarla, bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak yapılması,
- Çalışmanın sürekli ve düzenli bir şekilde, işverenin iş organizasyonu kapsamında yapılması (Çelik vd., 2017, s. 198).

Kanuna göre (m. 14/6), uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

İş Kanununda yer alan uzaktan çalışmaya ilişkin düzenlemeler ile kıyaslanacak olursa, dijital platform çalışma biçimi benzer özellikler barındırmanın yanı sıra farklılıklar da göstermektedir. Öncelikle uzaktan çalışmada işçi ve işveren arasındaki ilişki yazılı bir iş söleşmesi ile kurulurken, dijital platform çalışanları ile platformlar arasındaki ilişki, platformlar tarafından tek taraflı olarak hazırlanmış üyelik sözleşmeleri ile kurulmaktadır. Üyelik sözleşmelerinde platform çalışanlarının hukuki statüsü bağımsız çalışan olarak ifade edilmektedir. İş Kanunda yer alan uzaktan çalışmada ise çalışanların hukuki statüsü işçi olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla işçi statüsünün sağladığı haklar kapsamına dâhil olmaktadır. Uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri işveren üstlenirken, dijital platform çalışma modelinde bu yükümlülükler ve getirdiği maliyetler platform çalışanlarına dışsallaştırılmaktadır. Ayrıca uzaktan çalışmada gerekli

ekipmanları sağlama yükümlülüğü işverende iken, dijital platform çalışma modelinde bu maliyet de platform çalışanları tarafından üstlenilmektedir. Uzaktan çalışma sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar vb. açıkça düzenlenmekte iken, platformlar tarafından tek taraflı hazırlanan üyelik sözleşmeleri, açık ve net bilgiler içermemektedir. Platform çalışanlarının işin süresi, yeri, yapılma şekli, ücretler vb. konularda esnek bağımsız çalışanlar olarak kabul edildiği görülmektedir. Ancak uygulamada gelişen teknolojinin platformlara sunduğu çok düşük maliyetli denetim imkânları, çalışanların bu esnekliğe sahip olmadığını kanıtlar niteliktedir. Dijital platform çalışma biçimi ile uzaktan çalışma, aktörleri bakımından da farklılık göstermektedir. Uzaktan çalışma işçi ve işveren olmak üzere ikili bir iş ilişkisini ifade etmekte iken, dijital platform çalışma biçimi platform sağlayıcı, platform çalışanı ve müşteri olmak üzere üçlü bir ilişkiyi ifade etmektedir. Platform çalışanları bir veya birden fazla platforma üye olarak, birden fazla müşteriye aynı anda hizmet sunabilmektedir. Bu durum özellikle platform çalışanlarının hukuki statüsünün tespitinde zorluk yaratmakta, dijital platform çalışma biçimini diğer atipik istihdam biçimlerinden ayrıştırmaktadır (Çelik vd., 2017, s. 195; Uçkan vd., 2019, s. 62).

Bu farklılıklara rağmen uzaktan çalışma ve dijital platform çalışma biçimi kıyaslandığında birtakım benzer özelliklere sahip oldukları da görülmektedir. Dijital platform çalışma biçiminde de platform çalışanları, uzaktan çalışmada olduğu gibi, mevcut görevleri işyeri dışında başka bir yerde yerine getirmektedir. Yine benzer şekilde platform çalışanları hizmet sunumu sürecinde platform ve müşteriler ile iletişim kurarken ve görevleri yerine getiriken bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmaktadır (Çelik vd., 2017, s. 195).

İş Kanunu bakımından dijital platform çalışanlarının hukuki statüsünü değerlendirirken, bu üçlü ilişkiye en çok benzeyen unsur barındıran ilişkinin geçici iş ilişkisi olduğu görülmektedir. 6 Mayıs 2016 tarihli *"İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair ve 6715 sayılı Kanun"* ile 4857 sayılı İş Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda değişiklik yapılarak özel istidam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması yasal hale getirilmiştir. Bu değişiklik ile özel istihdam bürolarına iş bulmaya aracılık faaliyeti yanında, geçici iş sözleşmeleri yoluyla işçileri başka bir işverene kiralama imkânı sağlanmıştır. *"Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi"* olarak ifade edilen bu çalışma biçimi; işçinin bir başka işverene (kullanıcı işveren) kiraya verilmesi anlamına gelen "kiralık işçilik" olarak da adlandırılmaktadır (DİSK-Ar, 2016, s. 1). Çalışma biçiminin özelliklerini daha iyi yansıtması nedeniyle bu çalışmada, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisine karşılık olarak kiralık işçilik kavramı tercih edilmiştir.

Kiralık işçilik geçici bir çalışma türüdür ve dijital emek platformları ile kurulan ilişkiye oldukça benzer yönleri bulunmaktadır. Dolayısıyla kısaca

bu ilişkiyi incelemek ve dijital emek platformu çalışma biçimi ile kıyaslama yapma gereği doğmaktadır. Öncelikle kiralık işçilik sözleşmesi üç taraflı bir ilişkiye dayanmaktadır. İşverenler, özel istihdam büroları ile "işçi sağlama sözleşmesi" yapmaktadırlar. Özel istihdam büroları, "iş sözleşmesi" yaptığı kiralık işçileri, "işçi sağlama sözleşmesi" yaptıkları işverenlere, sözleşmede öngörülen süre boyunca kiralamaktadırlar. Kiralık işçiler, kiralandıkları işyerinde, kiralandıkları süre boyunca çalışmaktadır. Kiralık işçilere, emir ve talimatı kiralandıkları işveren verecek; kiralık işçiler bu doğrultuda iş göreceklerdir. Yani işveren yetkileri işçinin kiralandığı işyerindeki işveren tarafından kullanılmaktadır. Bu üçlü ilişki çerçevesinde işverenler, özel istihdam bürolarına "hizmet bedeli" ödemektedirler. Özel istihdam büroları, bu hizmet bedeli içinden kendi kâr payını ayırdıktan sonra işçilere, işçilerin kiralandıkları dönemle sınırlı olmak üzere, ücret ödemekte ve işçinin sigorta primini yatırmaktadır. Kiralanma dönemi sona erdiğinde, işçilerin kiralandıkları işyeri/işveren ile bir ilişkisi kalmamakta ve işçiler özel istihdam bürosuna geri dönmektedirler. Bir başka deyişle, kiralık işçilerin işvereni özel istihdam büroları olmakta; işçiler ücretlerini ve sigorta primlerini özel istihdam bürosundan almakta; ancak kiralandıkları dönemde fiili işverenlik yetkileri işçiyi kiralayan işveren tarafından kullanılmaktadır (Bakır, 2017, s. 131; DİSK-Ar, 2016, s. 2).

Dijital platform çalışma biçimini kiralık işçilik ile kıyaslarken, öncelikle platform sağlayıcı, müşteri ve platform çalışanı arasındaki ilişki bakımından ele almamız gerekmektir. Platform üzerinden hizmet almak isteyen müşteri (kişi veya kuruluş) öncelikle platforma üye olmak yani üyelik şart ve koşullarını içeren üyelik sözleşmesini kabul etmek durumundadır. Bu şart ve koşullar genellikle hile ve aldatmaya karşı alınan önlemleri, tazminatları ve platformun aracılık hizmetinden alacağı payı içermektedir. Müşteri ile platform arasında kurulan ilişkinin süresine, platform çalışanı ile olan ilişkisine yönelik maddeler içermemektedir. Platform çalışanları ile platform arasındaki sözleşme ilişkisi ise platform tarafından tek taraflı olarak oluşturulan, geriye dönük değişikliğe dahi imkân tanıyan, açık ve kesin ifadeler içermeyen üyelik şart ve koşullarından oluşmaktadır. Tam da bu noktada kiralık işçilikten bile güvencesiz bir istihdam biçimi kendini göstermektedir. Kiralık işçilikte özel istihdam büroları işveren olarak kabul edilmekte, kiralayan işverenden aldığı ödeme üzerinden kendi payını alıp, işçinin ücret ve sigorta primlerini ödemekle yükümlü olmaktadır. Bu kiralık işçiyi, boşta geçen süreler dışında ücret ve sigorta primlerinin yatırılması bakımından platform çalışanına kıyasla daha avantajlı bir konuma getirmektedir. Ancak dijital platformlar üyelik şart ve koşulları arasında, bu ilişkinin bir iş ilişkisi olmadığını, platform çalışanının bağımsız çalışan olduğunu, kendilerinin sadece yazılım hizmeti sunan aracılar olduklarını açıkça belirtmektedir. Dolayısıyla işçilik haklarından yararlanmak istemesi durumunda platform çalışanı bireysel olarak dava açmak, işçi olduğunu kanıtlamak durumundadır. İşçi statüsünde kabul edilmek ise birçok platform çalışanı tarafından

yukarıda incelenen nedenlerden dolayı oldukça güç olmaktadır. Kıyaslamanın bir diğer boyutu ise, emir ve talimat yetkisinin üçlü ilişkide kim tarafından kullanıldığıdır. Kiralık işçilikte, emir ve talimat verme yetkisi kiralayan işverendedir; ancak platformlar bu noktada da kendilerini işveren sıfatının getirdiği sorumluluklardan sıyırabilmek adına, platform çalışma modelinde çalışan bağımsız yüklenicilerin emir ve talimatlar olmaksızın, işin nasıl yapıldığı, ne zaman yapıldığı ve ne kadar sürede yapıldığı konusunda özgür olduklarını iddia etmektedirler. Ancak bu iddialarının da birçok platform türü bakımından geçeklik payı olmadığı, platformların geleneksel iş ilişkisinden bile yüksek kontrol düzeyine sahip olduğu çalışma boyunca örneklendirilmiştir. Son olarak ise ücretler bakımından bu ilişki kıyaslanacaktır. Özel istidam büroları kiralayan işverenden aldıkları hizmet bedeli üzerinden kar payı almakta iken platformlarda her zaman bu yöntem kullanılmamaktadır. Ücretler bazı dijital emek platformlarından platform sağlayıcı tarafından belirlenmektedir ve müşteriler ödemeleri doğrudan platforma yapmakta, platform bu ücret üzerinden kendisine pay almaktadır. Bazı platformlarda ise hizmetin bedeli çalışan ile müşteri arasında pazarlık konusu edilmekte, ücretlerde dibe doğru bir yarışa neden olmaktadır ve platform payını bu belirlenen ücret üzerinden platform çalışanından almaktadır. Bazı platform türleri ise yarışma tabanlı olup, ödül sistemine dayanmaktadır. Platform çalışma modelinde tamamlanan görevin gerekçe gösterilmeksizin reddi veya yarışma platformlarındaki ödül yöntemi nedeniyle platform çalışanları ücret bakımından da kiralık işçilere kıyasla dezavantajlı konumdadır (Uçkan vd., 2019, ss. 64-66).

Ülkemizde platform çalışma modeli üçlü ilişkisi henüz davalara konu olmamıştır. Dolayısıyla işçi statüsüne ilişkin değerlendirmede olduğu gibi, platformların işveren veya özel istihdam büroları olarak kabul edilip edilemeyeceğine ilişkin yaptığımız kıyaslama yalnızca teorik bir kıyaslamadır.

Genel bir değerlendirme yapacak olursak, platform çalışanlarının statülerinin yeniden sınıflandırılması amacıyla ulusal mahkemeler tarafından mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde vaka bazında yapılan değerlendirmeler, çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanan platform çalışanlarının kapsamının arttırılmasında oldukça yetersizdir. Ulusal mahkemelerde platform çalışanının işçi statüsü lehine çıkan kararlar yalnızca davaya taraf olan platform çalışını açısından faydalı olmaktadır. Yargı kararları ışığında, genel olarak sanal platform çalışanlarına kıyasla yerel platform çalışanları için işçi statüsü lehine yeniden sınıflandırma kararı çıkma olasılığının daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna rağmen günümüzde yerel platform çalışanları arasında da çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlananların küçük bir azınlık olduğu dikkat çekmektedir. Koruyucu yasal düzenlemelerin kapsamını platform çalışanlarını da içerecek şekilde genişletmek için yeni yaklaşımlara ihtiyaç duyulmaktadır.

2.2.1.3. *Üçüncü kategori oluşturulması yoluyla koruma sağlanması*

Dijital emek platformlarında yer alan platform çalışanlarının hukuki niteliğinin işçi kavramı ile tam olarak örtüşmediği ve bağımsız çalışan statüsünde kabul edilmeleri halinde ise güvence ihtiyacı doğacağı için, bu kişilerin üçüncü bir kategoride değerlendirilmesi gerektiği görüşü ileri sürülmektedir. Yani işçi ile bağımsız çalışan statüsü arasında üçüncü bir kategori oluşturularak, platform çalışanlarına kısmen de olsa İş Hukuku'nun koruyucu düzenlemelerinin uygun düştüğü ölçüde uygulanması gerektiği savunulmaktadır (Namlı, 2019, s. 137).

Üçüncü kategori iki şekilde oluşturulabilmektedir. Üçüncü kategori oluşturmaya yönelik ilk yaklaşım, işçilerin belirli hak ve yükümlülüklerine sahip, tamamen yeni karma bir statü oluşturulmasıdır. Karma statü, işçi benzeri (employee like) kişilerin varlığını tanıyan Avusturya ve İtalya tarafından kullanılmaktadır. Bu işçi kategorisi bağımsız çalışanlar gibi vergi kurallarına tabidir ve aynı zamanda işçiler gibi sosyal koruma hakkına sahip olmaktadır. Ülkelerin üçüncü kategori oluşturmaya ilişkin ikinci yaklaşımı ise, ''ekonomik olarak bağımlı işçiler'' (economically dependent workers) olarak adlandırılan bir alt kategorinin tanınması ve sosyal koruma sistemlerinin bu kategori için işçilere benzer haklar sağlayacak şekilde düzenlenmesidir. İkinci yaklaşımı uygulayan ülkeler arasında Portekiz, Slovakya, Slovenya ve İspanya yer almaktadır. Kimi ülkeler ise üçüncü kategori yaratmak yerine farklı bir yaklaşım izlemekte, bir çalışanın bağımsız çalışan veya işçi benzeri kişi olup olmadığını belirlemek için işçilerin müşteriye ekonomik bağımlılığına ilişkin kriterler belirlemektir. Bu yaklaşım Almanya, Letonya ve Malta gibi ülkeler tarafından uygulanmaktadır (Eurofound, 2018b, p. 96).

Karma bir statü yaratan ülke örnekleri incelendiğinde, çalışanların ''bağımsız çalışan'' olarak sınıflandırılmaya devam edildiği; ancak sosyal koruma bakımından bu çalışanlara özel bir statü verildiği görülmektedir (Eurofound, 2017, p. 39).

Avusturya örneğini ele alacak olursak, bağımsız hizmet sözleşmelerine (free service contracts/ freie Dienstnehmer) ilişkin yasal düzenlemenin 1997 yılında kabul edildiğini görmekteyiz. Bağımsız hizmet sözleşmesi ile çalışma; (genellikle belirli süreli olarak) devamlılık arz eden hizmetlerin müşterinin talimatına tabi olmadan sunulduğu, çalışma süresinin serbestçe planlandığı, genellikle çalışmaya ilişkin malzemelerin müşteri tarafından sağlandığı istihdam biçimi olarak tanımlanmaktadır. Bu tür sözleşmeler ile çalışanlara Genel Sosyal Güvenlik Kanunu söz konusu olduğunda ''işçi'' gibi muamele edilirken, vergiler söz konusu olduğunda ''bağımsız çalışanlara'' yönelik mali düzenlemeler uygulanmaktadır (Eurofound, 2017, p. 39).

İtalya örneğinde ise işçi ve bağımsız çalışan statülerinin karması olan üçüncü kategorinin (lavoratore parasubordinato veya quasisubordinate olarak adlandırılan) ortaya çıkışı 1973 yılına, sosyal koruma önlemlerinin bağımsız çalışanların en zayıf olanlarını kapsayacak şekilde genişletilme-

sine yönelik yasal düzenlemeye dayanmaktadır. 1973 yılındaki yasal düzenlemeye göre, bağımsız çalışanların bir alt kategorisini oluşturan bu ara kategorinin varlığı için eş zamanlı dört koşul aranmaktadır. Bunlar; i) işbirliği, ii) ilişkinin sürekliliği ve uzunluğu, iii) amirle işlevsel koordinasyon ve iv) ağırlıklı olarak bireysel hizmet. (Cherry and Aloisi, 2017, p. 659). Bu ara kategori "eşgüdümlü ve sürekli işbirliği sözleşmeleri" (coordinated and ongoing collaboration contracts/ contratto di collaborazione coordinata e continuative) olarak adlandırılmakta ve "co.co.co" kısaltması kullanılmaktadır. Bu sözleşmeler resmi olarak bir iş sözleşmesi çerçevesinde tanımlanmadan, zaman içinde sürekli devam eden bir iş ilişkisi içermektedir. Bu sözleşmenin temel özelliği çalışanın özerkliğidir. Çalışan sözleşmenin imzalandığı işletmenin bir işbirlikçisidir ve faaliyetleri işverenin talimatlarına göre değil, üzerinde çalıştığı projenin gereklerine göre belirlenmektedir. Faaliyetler eşgüdümlüdür yani işletmenin örgütsel yapısı ve üretim biçimine göre ayarlanmaktadır. Sözleşme çalışma süresi, deneme süresi ve ücret miktarını içerecek şekilde yazılı olarak yapılmaktadır. Sözleşme işçilerin sahip olduğu tüm hakları sağlamamaktadır. 1995 Reformuna kadar bu çalışanlar için sosyal güvenlik primi ödemesi dahi gerekmemektedir (Tealdi, 2011, p. 13; Dagnino, 2019, p. 215). Daha ucuza mal olduğu için işverenler iş sözleşmesi yerine bu sözleşmeyi tercih etmiş, giderek daha fazla işçi benzeri kişi (lavoratore parasubordinato) kategorisinde işçi istihdam etmeye başlamışlardır. Dolayısıyla İtalya'da üçüncü kategori zamanla olumsuz etkiler yaratmıştır. Sonuç olarak ara kategori, maliyetleri azaltmak ve çalışanların İtalya Medeni Kanunu 2094. maddesinin işçi statüsüne sağladığı korumalardan kaçınmak için düşük maliyetli bir alternatif olarak kullanılmıştır (Cherry and Aloisi, 2017, pp. 659–661).

1995 yılında Emeklilik Reformu Kanunu (Pension Reform Act) ile bu kategoride istihdam edilen çalışanlara sosyal koruma sağlamak için özel bir fon faaliyet göstermeye başlamıştır. Sosyal güvenlik primlerinin üçte biri işçi, üçte ikisi işveren tarafından ödenmektedir (Tealdi, 2011, p. 13). 2000 yılında ise ara kategori çalışanları iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı zorunlu sigorta uygulaması kapsamına alınmışlardır (Eurofound, 2017, p. 39). 2003 yılında, işletmelerin maliyet avantajı elde etmek için işçi statüsü ile istihdam etmeleri gereken çalışanları işçi benzeri kişi olarak istihdam etmelerini engellemek amacıyla yapılan reform (Biagi Reformu) ile ara kategorinin içeriği değiştirilmiştir. Reformla getirilen düzenlemeye göre, işletme ile çalışan arasındaki işbirliğinin en az bir "proje" ile ilişkilendirilmesi gerekmektedir. Bu düzenlemeyle işçi benzeri kişiler için kullanılan co.co.co kısaltması ise co.co.pro (proje iş) olarak değişmiştir. Bu düzenleme işletmelerin işçi statüsünde istihdam etmesi gereken kişileri ara kategori ile gizlemelerini engellemeyi ve işletmeler ile işçi benzeri kişiler arasındaki işbirliklerinin doğruluğunu ispat etmeyi amaçlamaktadır (Cherry and Aloisi, 2017, p. 664). Güncellenen düzenlemeye göre ara kategori (co.co.pro) sözleşmelerinin amacı, işletme için işlevsel olan belirli bir faaliyetin veya projenin

geliştirilmesi ve tamamlanmasıdır. İşçi bağımsızdır, kendi işini organize etmekte, işin yapılış biçimini, zamanını ve yerini seçmekte serbesttir. Ancak söz konusu iş, işletmenin faaliyetiyle bağlantılı olduğu için işveren ile eşgüdümlü yürütülmelidir. Sözleşme belirli bir projeye dayandığı için sözleşmenin yenilenmesi söz konusu olmamakla birlikte, yalnızca belirlenen sürede tamamlanamayan projeler için, gereken ek süre ile sınırlı olmak üzere yenilenme kabul edilebilmektedir. Sözleşmede ücret ve ödeme şekli belirtilmelidir. Ücret, benzer işler için bağımsız çalışanlara ödenen ücretler de referans alınarak, yapılan işin niceliği ve niteliğine göre belirlenmektedir (Tealdi, 2011, p. 13). Tüm bu şartları taşımıyor ise, yani iş belirli süreli değil de sürekli bir iş ise ve işletme tarafından yönetiliyor ise, sözleşme başından beri "iş sözleşmesi" olarak kabul edilmekte ve çalışanın statüsü "işçi" olarak yeniden sınıflandırılmaktadır. Düzenleme aynı zamanda ara kategori çalışanlarının hastalık, analık ve işsizlik riskleri bakımından sosyal güvenlik kapsamına alınmasını sağlamıştır. Ancak Biagi Reformu ara kategoriye sağladığı hakların işçilere verilen haklardan daha düşük kalması nedeni ile eleştirilmiştir. Ara kategorinin kötüye kullanımının devamını engellemek amacıyla 2012 yılı Monti-Fornero Reformu ile yeni düzenlemeler getirilmiştir. Düzenleme işletmeler tarafından proje çalışanlarının özerkliğine müdahale edilmesini ve yönetimsel gücün kullanılmasını engellemiştir. Ayrıca Reformda, projenin işverenin asıl işinin bir parçası olamayacağı ve düşük vasıflı veya rutin görevleri yerine getirmekten ibaret olan işleri içeremeyeceği belirtilmektedir. Reform aynı zamanda ara kategoriye ulusal asgari ücret düzeyinde ödeme yapılmasına ilişkin önemli bir düzenleme getirmiştir. Aksi takdirde proje çalışanları, ilişkinin başından itibaren işçi olarak kabul edilecektir (Cherry and Aloisi, 2017, p. 664). Monti-Fornero Reformu, esneklik gerekçesiyle ara kategorinin kötüye kullanılmasını önlemek amacıyla yapılmış düzenlemeleri içermektedir. Reform çalışanlara sağlanan hakların kapsamını genişleterek ara kategoride istihdamın maliyetini arttırmakla kalmamış aynı zamanda proje işe yönelik katı düzenlemeler getirerek caydırıcı olmuştur. Son olarak ise, 2015 yılında İş Kanunu (Jobs Act), 2003 Biagi Reformu ile getirilen proje iş (co.co.pro) kavramını tamamen kaldırmıştır. Düzenleme öncesi oluşturulmuş olan mevcut sözleşmeler, süreleri dolduncaya kadar geçerliliğini korumaktadırlar. Oldukça tartışmalı bir biçimde kabul edilen bu Kanun atipik sözleşmelerin kullanımını azaltmayı amaçlamaktadır (Cherry and Aloisi, 2017, p. 665). Bu amaçla iş sözleşmesi ile işçi istihdam eden işverenlere teşvikler sağlanmış ve işten çıkartma şartları (iş güvencesi) esnekleştirilmiştir. Ara kategori (co.co.co) hala mevcut olmakla birlikte, "doğası gereği bireysel hizmetlerin bir sözleşmeye dayanarak sürekli ve eşgüdümlü olarak yürütülmesi" şeklinde yeni bir tanımı yapılmıştır. 25 Haziran 2015[20] sonrası co.co.co sözleşmesinin geçerli olabilmesi için,

(20) Yeni düzenlemenin kapsamı dışında kalan bazı istisna co.co.co sözleşmeleri bulunmaktadır. İlk olarak, ilgili iş kolunun kendine özgü üretimini ve organizasyonel ihtiyaçlarını karşılamak için, ulusal toplu sözleşmede özel olarak düzenlenmesi durumunda geçerli

kişisel olarak yürütülen bir iş performansını konu alan ve işbirlikçinin yürütülen faaliyetin detaylarına ilişkin kararlarda işveren ile eşgüdüm halinde olduğu işbirliklerini içermesi gerekmektedir. Yeni düzenleme ara kategorinin çerçevesi, sınırları ve uygulamadaki etkileri bakımından karmaşıktır ve şüphe uyandırmaktadır; ancak bu düzenlemenin etkileri zamanla görülecektir (Beuker et al., 2019, p. 146).

İtalya deneyiminden üçüncü kategorinin etkilerine ilişkin oldukça önemli sonuçlar çıkarmak mümkündür. İtalya'da üçüncü kategori, işletmeler tarafından geleneksel istihdam biçimlerinin ucuz bir alternatifi haline gelmiştir. İşletmelerin işgücü maliyetlerinden kaçınmak için kullandıkları bu ara kategorinin ülkede istenmeyen bir sonuç yarattığı ve işçiler için daha az koruma sağlayan yasal bir boşluk, bir açık haline geldiği görülmüştür. İtalyan yasama organının zamanla yapmış olduğu her reform, üçüncü kategorinin kötüye kullanımını önlemek adına bir müdahale olarak değerlendirilebilmektedir. Ancak bu sık müdahaleler üçüncü kategoriye ilişkin karışıklığa ve şüpheye yol açmıştır (Cherry and Aloisi, 2017, p. 675).

İspanya örneğinde ise "ekonomik olarak bağımlı çalışan" tanımlaması yapılarak üçüncü kategorinin yaratıldığını görmekteyiz. İspanya üçüncü kategoriyi bağımsız çalışan statüsü açısından tanımlamaktadır. Düzenleme ile bağımsız çalışan statüsüne sahip en zayıf kesimlere sağlanan korumanın arttırılması amaçlanmaktadır. 2007 yılında yapılan düzenleme ile "ekonomik olarak bağımlı serbest çalışanlar" (economically dependent self-employed workers/ trabajadores autónomos económicamente dependientes, TRADEs) olarak adlandırılan bu kategori, "ücret karşılığında, ekonomik olarak bağımlı oldukları (gelirlerinin en az yüzde 75'ini ödeyen) bir kişi veya kuruluş için (müşteri olarak bilinen), kişisel olarak doğrudan bir ekonomik faaliyet ya da meslek yürüten kişiler" şeklinde tanımlanmaktadır (Eurofound, 2017, p. 40). İspanya'da TRADE statüsünü "işçi" statüsünden ayıran temel kriter ekonomik bağımlılıktır yani çalışanın gelirinin en az yüzde 75'inin müşteri tarafından ödeniyor olmasıdır. Diğer dört kriter ise şu şekilde sıralanmaktadır;

- İşin yapılmasında çalışanın özerklik seviyesi veya müşterinin emir ve talimatlarına bağımlılık düzeyi,
- Çalışanın taşeron kullanmaksızın, hizmeti kişisel olarak sunma yükümlülüğü,
- Çalışanın girişimcilik risklerini taşıması,
- Çalışanın üretim araç gereçleri ve altyapısının mülkiyetine sahip olması.

TRADE statüsünü "bağımsız çalışan" statüsünden ayıran üç kriter ise şu şekilde sıralanmaktadır;

---

olan istisnadır. İkincisi ise lisanslı profesyoneller tarafından sağlanan işbirlikleri ve ulusal spor federasyonlarına bağlı birlikler ile amatör spor birlikleri tarafından sağlanan işbirliklerine ilişkin istisnalardır.

- Çalışanın gelirinin en az yüzde 75'inin müşteri tarafından ödeniyor olması,
- Çalışanın taşeron istihdam etmemesi,
- Çalışan tarafından yürütülen ekonomik veya mesleki bir faaliyetin doğrudan tek bir müşteriye göre gerçekleştirilmesi.

TRADE statüsünü, işçi veya bağımsız çalışan statüsünden ayıran kriterler incelendiğinde, İspanya'da temel kriterin ''tek bir müşteri için gerçekleştirilen ekonomik veya mesleki faaliyetten elde edilen gelirin yüzdesi'' olduğu görülmektedir (Cherry and Aloisi, 2017, pp. 672–673). İspanya'da bir çalışanı TRADE statüsünde sınıflandırmak için bu kriterler dışında çok sayıda prosedür gerekmektedir. Bağımsız Çalışanların Statüsüne İlişkin Kanun'a göre (Statute for Self-Employed Workers/ Estatuto del Trabajador Autónomo- LETA[21], Madde. 12), bir çalışanı TRADE statüsünde çalıştırabilmek için sözleşmenin başlangıcında çalışanların bu statüyü kabul etmeleri ve idari makamlara taahhüt ettirmeleri gerekmektedir. Ayrıca çalışanlar TRADE statülerini etkileyen herhangi bir durum değişikliğini (örneğin çalışanın ekonomik bağımlılığının yüzdesinin değişmesi vb.) de müşteriye ve idari makama bildirmekle yükümlüdür. İdari makam çalışanın verdiği bilgilerin doğruluğunun müşteriler tarafından da onaylanmasını isteyebilmektedir. Bu katı gereklilikler hem işletmeler hem de çalışanlar için zahmetli ve zaman alıcı bulunmaktadır (Cherry and Aloisi, 2017, p. 672).

TRADE statüsü işçilerin sahip olduğu tüm hakları içermez; ancak bazı işçi hakları bakımından koruma kapsamına alınmıştır. Bu kategoride yer alan işçiler asgari ücret, toplu pazarlık, her yıl 15 günlük yıllık izin, ebeveyn (aile) izni, hastalık izni, geçersiz veya haksız fesih durumunda tazminat alma hakkına sahiptir. Aynı zamanda işçiler iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamındadır. Bu kategoride yer alan işçiler için iş uyuşmazlıkları İş Mahkemeleri'nde çözülmektedir. Ayrıca İspanya'da bağımsız çalışanlar

(21) Hükümet tarafından finanse edilen EurWork araştırma merkezine göre, diğer birçok Avrupa ülkesinde olduğu gibi İspanya'da da gerçek iş ilişkilerini gizlemek amacıyla bağımsız çalışan statüsü kullanılması eğilimi artış göstermektedir. İşçi statüsü yerine bağımsız çalışan statüsü kullanılarak maliyet avantajı elde etme eğilimi özellikle inşaat sektöründe yaygın olarak görülmektedir. İnşaat sektöründeki küçük-orta ölçekli işletmeler görece düşük yetenek gerektiren ve kolayca kontrol edilen görevler için taşerona başvurmaktadır. Zamanla yeni nesil bağımsız çalışma (serbest danışmanlık vb.) ivme kazanmış, işçi çalıştırmaktan çok daha elverişli bir hal almıştır. Bu eğilim İspanyol işçi sendikaları ve hükümet bakımından endişe yaratmış ve 1995 yılında ''Confederacion Sindacal de Consumes Obrera'' (''CCOO''), ''Union General de Trabajadores,'' (''UGT'') ve hükümet arasında, bağımsız çalışan ilişkilerini düzenleyen bir kanun olmamasını eleştiren Toledo Sözleşmesi (Pacto de Toledo) imzalanmıştır. Daha sonra 2002 yılında bir sendika ekonomik olarak bağımlı olan serbest çalışanların haklarının genişletilmesini önermiştir. Önerinin ortaya atılmasında sosyal ve politik yaşamın başkahramanı olan ''işçi'' dönemini sona erdiren, ulusal endüstri ilişkilerinin modernleşmesi ve esnekleşmesi eğilimi önemli rol oynamıştır. 2007 yılında ise İspanya bağımsız çalışmanın tüm yönlerini ele alan oldukça kapsamlı ve sistematik bir yasal çerçeve hazırlayarak, Bağımsız Çalışanların Statüsüne İlişkin Kanun'u (Estatuto del trabajo autónomo ''LETA,'' or the Statute for Self-Employed Workers) kabul etmiş, bağımsız çalışan ilişkilerini düzenleyen ilk ülke olmuştur. Dolayısıyla TRADE statüsünün dayanağını LETA oluşturmaktadır (Preiro, 2008, p. 92; Cherry and Aloisi, 2017, p. 669).

için gönüllü olan işsizlik sigortası, TRADE statüsü için zorunludur (Eurofound, 2017, p. 40; Cherry and Aloisi, 2017, p. 671). 2011 yılında yapılan bir reform ile TRADE sözleşmesinin geçerli olması için yazılı olma şartı getirilmiştir. Aksi takdirde çalışan sözleşmenin başından itibaren işçi statüsünde kabul edilecektir. Yine 2015 yılında TRADE statüsü çalışanlarının iş ve özel yaşamlarını dengelemeyi amaçlayan bir reform ile çalışanın analık veya babalık izni durumunda bir yıllık dönem için taşeron istihdam etme hakkı tanınmıştır (Cherry and Aloisi, 2017, p. 672).

İspanya'nın üçüncü kategori deneyiminin etkilerine bakacak olursak, TRADE statüsünde sınıflandırılmanın çalışana ve işletmeye yüklediği zahmetli ve zaman alan prosedür gereklilikleri nedeniyle çok tercih edilmediği görülmektedir. 2014 verilerine göre bağımsız çalışan statüsü ile çalışanların sayısı birkaç milyon iken, TRADE statüsü ile çalışanların sayısı 16.000'in altıda kalmaktadır. Yani İspanya, üçüncü kategoriyi yalnızca bağımsız çalışanların küçük bir yüzdesi ile sınırlı tutan bir yasal düzenleme örneği oluşturmaktadır (Cherry and Aloisi, 2017, p. 674). İspanyol işçi sendikaları, bu kategoriyi geleneksel iş ilişkilerini uygunsuz şekilde kapsayıp, işçi statüsünde kabul edilmesi gereken çalışanlar için hak kayıplarına yol açmakla eleştirmektedir. Tersine işveren örgütleri ise, kategorinin geleneksel bağımsız çalışan statüsünü kapsadığı ve daralttığı dolayısıyla işletmeleri işgücü maliyetlerinde artış riski ile karşı karşıya bıraktığı eleştirisini getirmektedir. Kanun TRADE statüsü sınıflandırılması için, çalışanın yalnızca bir işletme için çalıştığını varsaymaktadır ve bu varsayım birden fazla platformda çalışan platform çalışanları için sorun olabilmektedir. Ayrıca yine Kanun tarafından öngörülen katı ekonomik eşik (gelirin yüzde 75'inin müşteri tarafından sağlanması) oluşturulan üçüncü kategorinin platform çalışanlarını yasal koruma kapsamına almasını oldukça sınırlamaktadır (Cherry and Aloisi, 2017, p. 675).

Almanya ise üçüncü karma bir statü oluşturmak yerine, bir çalışanın bağımsız çalışan veya işçi benzeri kişi (employee like person) olup olmadığını belirlemek için "işçilerin müşteriye ekonomik bağımlılığına ilişkin kriterler" belirlemekte ve bu yolla sahte bağımsız çalışan statüsü ve yol açtığı hak kayıpları ile mücadele etmektedir (Singer and Klawitter, 2020, p. 110) . Bağımsız çalışma ve işçi benzeri kişi arasında ayrım yapmak için yasal kriterler Bağımsız Çalışmayı Teşvik Kanunu'na (Act to Promote Self-Employment /Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit) dayanırken, Alman Federal İş Mahkemesi (BAG) kendi kriterlerini geliştirmiştir (Eurofound, 2017, p. 41).

Alman Hukuku'nda işçi benzeri kişi kısaca, "işyeri organizasyonunda yer almayan ve herhangi bir kişisel bağımlılığı bulunmayan; buna karşılık ekonomik bağımlı olarak bir başkası için işgören ve bu nedenle işçi için öngörülen bazı güvencelere sahip olan kişi" olarak tanımlanmaktadır. İşverenin, işçi benzeri kişilere talimat verme hakkı, işçilere göre daha sınırlı olmaktadır (Waas, 2017, p. 162; Namlı, 2019, p. 137). Alman Federal İş Mah-

kemesi kararında, işçi benzeri kişi sayılabilmek için belirli kriterlere sahip olunması şartı aranmaktadır. Bunlar;

- İşverenin talimatı altında olmama ya da işçiye nazaran daha az talimat alma ve işyeri organizasyonu içinde bulunmama,
- İş gördüğü kişiye kişisel olarak bağlı olmama, ama ekonomik olarak bağımlı olma,
- Eğer birden çok platform veya işveren için çalışılıyorsa, kazancının yarısını elde ettiği platform/işveren bakımından işçi benzeri kişi sayılma,
- İşçi gibi hukuki ve sosyal güvenceye ihtiyacı olma şeklinde sıralanmaktadır (Namlı, 2019, p. 137; Singer and Klawitter, 2020, p. 110).

Eğer bir çalışan işçi benzeri kişi olarak sınıflandırılabiliyorsa, işçi haklarından küçük bir pay alma hakkına sahip olmaktadır. Bu kişiler Federal İzin Kanunu'na (Federal Leave Act/ Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG)) göre ücretli izin hakkına sahip olabilirler. İş Mahkemeleri Kanunu'na (Labour Court Law/ Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)) göre iş uyuşmazlıkları İş Mahkemeleri'nde çözümlenmektedir. Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nuna (Collective Bargaining Act/ Tarifvertragsgesetz (TVG)) göre, işçiler gibi toplu iş sözleşmelerinden ve Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı (the Ministry of Social Affairs and Employment/ Bundesministerium für Arbeit und Soziales) tarafından teşmil edilen bir toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmektedirler (Singer and Klawitter, 2020, p. 110).

Federal İş Mahkemesi tarafından işçi benzeri kişinin tespiti için belirlenen kriterler incelendiğinde, platform çalışanlarının işçi benzeri kişi olarak sınıflandırılabilmeleri için öncelikle tek bir platform için çalışıyor ve geçimini bu platformdan sağlıyor olması gerekmektedir. Platform çalışanının birden fazla platform için çalışıyor olması durumunda, kazancının yarısını elde ettiği platform bakımından işçi benzeri kişi sayılmaktadır. Ancak dijital emek platformlarının kendine has üçlü yapısı ve işleyişi düşünüldüğünde, bu kriterleri sağlamanın her durumda mümkün olmadığı, belirlenen kriterleri dijital platform çalışanlarının çok küçük bir kısmının sağlayabildiği görülmektedir.

Sahip olduğu işçi haklarının yanı sıra işçi benzeri kişi olarak sınıflandırılan çalışanlar açısından sosyal koruma açığı olduğu da açıkça görülmektedir. Sosyal Güvenliğe İlişkin Genel Kuralları düzenleyen Sosyal Kanun 4. Kitabı'nda (Social Code – Book IV – General Rules for Social Security/ Sozialgesetzbuch (SGB) – Viertes Buch (IV) – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung) sosyal sigorta kapsamına alınan kişiler arasında işçi benzeri kişiler sayılmamaktadır (http-11). Dijital platform çalışanları da özel olarak yer almamaktadır. Dolayısıyla bir dijital platform çalışanının işçi benzeri kişi statüsünde olması sosyal sigorta kapsamına girmesi için yeterli olmamaktadır. Platform çalışanlarının sosyal sigorta kapsamına girmesi, ancak işçi statüsünde kabul edilmeleri ile mümkün olmaktadır (Namlı, p. 138). Bu noktada bazı görüşler dijital platform çalışanlarına Almanya'da,

evde çalışanların tabi olduğu Evde Çalışma Kanunu'nun[22] (The Homework Act/ Heimarbeitsgesetz- HAG) uygulanması yoluyla sosyal sigorta kapsamına alınmasını önermektedir (Singer and Klawitter, 2020, p. 107).

Alman Hukukuna göre, evde çalışanlar da işçi benzeri kişi statüsünde olup, kendileri için özel bir kanun olan HAG kapsamında işçi statüsünden kaynaklanan yasal korumaya en yakın işçi benzeri kişi kategorisinde yer almaktadır. Kanun evde çalışanlar için çalışma süresine ilişkin koruma sağlamaktadır. HAG (Bölüm 10) ile düzenlenen bu koruma kapsamında işverenler, evde çalışanlar arasında eşit miktarda görev dağılımı yapma sorumluluğunu da üstlenmektedirler. Evde çalışanlar ayrıca Federal İzin Kanunu'na göre ücretli izin, hastalık riskinin gerçekleşmesi durumunda ek ödeme ve resmi tatillerde ücretli izin gibi ücrete ilişkin korumalardan faydalanmaktadır. Evde çalışanlar ve işverenler arasındaki iş uyuşmazlıkları İş Mahkemeleri'nde çözümlenmektedir. Sosyal Kanun 4. Kitabı'na göre, evde çalışanlar sosyal güvenlik kapsamına alınmaktadır. Ayrıca HAG (Bölüm 29) ile işten çıkarmaya karşı evde çalışanlara özel bir koruma sağlanmıştır. HAG (Bölüm 17) evde çalışanlara toplu pazarlık hakkı tanımakta, evde çalışanların sendikaları ile işverenler veya işverenleri temsil eden kuruluşlar arasında toplu pazarlık sonucu toplu iş sözleşmesi imzalama hakkı tanınmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinde iş ilişkisinin içeriği, başlangıcı ve sona ermesine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Sendikanın bulunmadığı durumlarda ise bu toplu düzenlemeler Evde Çalışma Kurulları (the Board of Homeworkers/ Heimarbeiterausschuss) tarafından da yapılabilmektedir. Kurul istihdamdan sorumlu makam tarafından kurulmakta ve kurulun kararları her bir evde çalışan ve işveren için bağlayıcı olmaktadır (Singer and Klawitter, 2020, p. 109). Bu kurullar, evde çalışanların (ücret, iş sağlığı ve güvenliği vb.) koşullarına ilişkin tespitler yapmakta ve kurallara uyulmaması halinde kanunda belirtilen yaptırımların uygulanması hususunda etkin bir karar alma mekanizması olarak görülmektedirler. Ancak HAG (Bölüm 19)'a göre Evde Çalışma Kurulları bağlayıcı toplu düzenlemeler oluşturma hakkını yalnızca belirli alanlardaki sözleşme şart ve koşullarının yetersiz bulunması ve dolayısıyla evde çalışanlar için yetersiz korumaya yol açması durumunda kullanabilmektedirler. Yani toplu iş hukuku bakımından evde çalışanların her ne kadar işçi statüsüne neredeyse benzer şekilde korunduğu iddia edilse de, bu korumanın uygulamada etkili olmadığı, sözde bir koruma sağladığı görüşleri de literatürde yer almaktadır (Singer and Klawitter, 2020, p. 109; Weiss and Schmidt, 2008, p. 49).

(22) Alman Hukukuna göre, Evde Çalışma Kanunu tarafından tanımlanan ev işçileri de işçi benzeri kişi statüsüne bir örnektir ve tabi oldukları Kanun, ev çalışanlarına işçi benzeri kişi statüsüne göre daha geniş haklar sağlanmaktadır (De Groen et al., 2018, p. 11). Bu yüzden Alman Federal Meclisi'nin 2017 tarihli çalışmasında, Evde Çalışma Kanunu'nda platform üzerinden çalışmaya ilişkin özel bir düzenleme olmasa da Kanunda yer alan şartların varlığı halinde buradaki bazı düzenlemelerin dijital platform çalışanlarına da uygulanmasının dikkate alınabileceği belirtilmektedir (Namlı, 2019, s. 138).

Evde Çalışma Kanunu'na göre evde çalışan kişi; yalnız veya aile üyelerinin yardımıyla, başka bir kişi veya kuruluş için, kendi seçtiği işyerinde (ev, apartman veya herhangi başka bir yerde) çalışan ve tamamlanan iş sonuçlarının kullanım hakkını doğrudan veya dolaylı olarak sözleşme yapılmış işverene veren kişidir. HAG aynı zamanda kendi seçtiği işyerinde, aile üyesi olmayan en fazla iki kişinin yardımıyla, başka bir kişi veya kuruluş için çalışan kişilere de uygulanmaktadır. İlk kategoride yer alan ev çalışanları, her zaman "işçi benzeri kişi" olarak nitelendirilmektedir. İkinci kategoride yer alanların ise, sosyal koruma ihtiyaçlarının olup olmadığının tespit edilmesi gerekmektedir. Yani işverene ekonomik bağımlılıklarının olup olmadığının tespiti gerekmektedir (Weiss and Schmidt, 2008, p. 48). Kanuna göre evde çalışan biri, kendi seçtiği bir işyerinde, kâr amacı güderek çalışmaktadır; ancak tamamlanan iş sonuçlarının kullanım hakkını doğrudan veya dolaylı olarak sözleşme yapılmış olan işverene vermektedir. Normal bir işçinin aksine evde çalışanlar çalışma yer ve zamanlarını seçmekte özgürdürler ve herhangi bir amire kişisel bir bağımlılıkları bulunmamaktadır (Waas, 2017, p. 164). Yalnızca Kanundaki evde çalışan tanımından yola çıkarak tüm dijital platform çalışanlarının "evde çalışanlar" olarak değerlendirilmesi yoluyla koruma kapsamına alınması mümkün görünmemektedir. Platform çalışanları tümüyle bu tanıma uymamakta, farklı özelliklere sahip olmaktadır (Singer and Klawitter, 2020, p. 108). Örneğin dijital platform çalışanları, genellikle platforma kayıtlı diğer kişilerle rekabet halinde iş alabilirken; Evde Çalışma Kanunu'na tâbi olanlar düzenli şekilde tek bir işveren için çalışırlar ve denetimi de bu işveren yapmaktadır (Namlı, 2019, s. 138). Ancak HAG uygulama kapsamının istisnaları (ikinci kategori) mevcuttur ve dijital platform çalışanlarının bu istisna grup içinde sosyal koruma kapsamına alınıp alınamayacakları da tartışmalıdır. Kanuna göre, eğer ekonomik bağımlılık derecesi evde çalışanların durumu ile kıyaslanabilir bir koruma ihtiyacı oluşturuyor ise, başlangıçta evde çalışan sayılmayan birkaç farklı çalışan grubu (ikinci kategori kapsamında) da Kanunun koruyucu hükümlerinden yararlanabilmektedir. Bu istisnalar literatürde tartışmalara yol açmaktadır. Literatürdeki karşıt görüşe göre, ilgili Kanun yalnızca sözleşme yapılmış işverene ekonomik bağımlılığı bulunan ev çalışanlarına uygulanabilmelidir. Eğer bir çalışan grubunun Kanun kapsamına alınmasını sağlayan ölçüt ekonomik bağımlılık ise, söz konusu bağımlılığın koruma nedeni olması ve evde çalışan tanımı ile alakasız olamaması gerekmektedir. Bu yorum Alman Federal Mahkemesi tarafından henüz onaylanmamış olup, ekonomik bağımlılık gerekliliğinin yalnızca adı geçen özel çıkar grupları (istisnalar yani ikinci grup) için oluşturulduğu ve bu nedenle HAG kapsamındaki tüm ev çalışanlarına uygulanamayacağı görüşü ileri sürülmüştür (Singer and Klawitter, 2020, p. 108).

Platform çalışanlarının evde çalışan statüsü kapsamında değerlendirilmesine ilişkin literatürde yer alan bir başka tartışma konusu ise, iş ilişkisinin sürekliliği ve sunulan iş/hizmet miktarı ile ilgilidir. Literatürde

yer alan bazı görüşler, bir çalışanın evde çalışan statüsünde kabul edilebilmesi için işveren ile kurulan iş ilişkisinin minimum seviyede bir süreklilik ve iş/ hizmet miktarı gerektirdiğini ileri sürmektedirler. Görüşe göre, evde çalışanlara sağlanan birçok hak yalnızca uzun dönemli bir ilişki için anlam taşımaktadır. Örneğin ücretli izin hakkı, işverenin sözleşme yaptığı evde çalışanlar arasında işleri eşit olarak dağıtma sorumluluğu gibi birçok hakkın kısa süreli (hatta birkaç dakikada tamamlanabilen, mikro görevler) dijital platform işlerini yerine getiren çalışanlara uygulanamayacağını iddia etmektedirler. Aksi görüş ise, sağlanan hakların yalnızca bir kısmı kısa süreli iş ilişkilerine uymadığı için platform çalışanlarının HAG kapsamı dışında tutulmasını doğru bulmamaktadır. Federal İş Mahkemesi ise, evde çalışan ve işveren arasındaki ilişkide minimum seviyede bir süreklilik talep ederken, güncel kararlarında evde çalışana verilen iş miktarı ile ilgili minimum bir gereklilik olmadığını ifade etmiştir (Singer and Klawitter, 2020, p. 109).

ABD'de ise üçüncü kategori oluşturulması yoluyla dijital platform çalışanlarının korunması henüz öneri aşamasında olup, konuya ilişkin uygulamada mevcut bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Platform çalışanlarının işçi-bağımsız çalışan statüleri dışında bir üçüncü kategoride sınıflandırılması seçeneği Obama hükümetinin eski iki üyesi Seth Harris ve Alan Krueger tarafından öneri olarak sunulmuştur. Harris ve Krueger (2015, p. 9), bağımsız işçi (independent worker) olarak adlandırdıkları üçüncü kategoriyi, bağımsız çalışan ve işçi statüsü arasında yer alan platform çalışanlarının, işçileri koruyan belirli yasal düzenlemelerden yararlanmalarını sağlayabilmek adına önermektedir. Önerilerine göre bağımsız işçiler ayrımcılığa karşı yasal düzenlemelerden, belirli sosyal yardımlardan yararlanabilecek ve Ulusal Çalışma İlişkileri Kanunu[23] (National Labour Relations Act/ NLRA) kapsamına girmeksizin toplu pazarlık hakkına sahip olabileceklerdir. Ancak asgari ücret ve fazla mesai ücreti gibi düzenlemelerin dışında kalacaklardır. Bu öneri ABD iş hukuku yapısında tamamen bir reform gerektirmesi nedeniyle günümüzde olmasa da uzun vadede bir seçenek olarak değerlendirilme potansiyeli nedeniyle önem taşımaktadır (Harris and Krueger, 2015, p. 9).

Üçüncü kategori ülke deneyimleri incelendiğinde, ülke örneklerinin platform çalışma biçiminin ortaya çıkışından önceye dayandığı görülmektedir. Platformlardan ve mobil uygulamalardan önce de teknolojinin işgücü piyasası, iş organizasyonu ve istihdam biçimleri üzerindeki etkisi ve işverenlerin işgücü maliyetlerini düşürme çabası, esneklik arayışı gibi faktörler geleneksel iş ilişkilerine ilişkin düzenlemeleri yetersiz kılmıştır. İşçi-bağımsız çalışan statüsünün tespitinde kullanılan ve ülkeden ülkeye değişen kriterler, birçok çalışanın geleneksel iş ilişkisinin sağladığı koruma kapsamının dışında kalmasına yol açmıştır. Koruyucu yasal düzenlemelerin kapsamının genişletilmesine yönelik üçüncü kategoriyi benimseme

(23) Özel sektör çalışanlarının sendikal haklarını tanımlayan federal yasa.

deneyimleri, ne tür politikaların başarılı olduğu ve hangilerinin sorunlu olduğunu değerlendirirken fayda sağlamaktadır. Aynı zamanda platform çalışanlarının üçüncü kategorinin benimsenmesi yoluyla koruyucu yasal düzenlemelerin kapsamına alınıp alınamayacağına ilişkin çıkarımlar için de yararlı olmaktadır.

Tablo 2.6. Üçüncü Kategori Ülke Deneyimleri *(Literatür taramasına bağlı olarak yazarın kendisi tarafından oluşturulmuştur.)*

Ülke	Üçüncü Kategori Tanımı	Sağlanan Haklar
Avusturya	Bağımsız hizmet sözleşmesi ile çalışma; (genellikle belirli süreli olarak) devamlılık arz eden hizmetlerin müşterinin talimatına tabi olmadan sunulduğu, çalışma süresinin serbestçe planlandığı, genellikle çalışmaya ilişkin malzemelerin müşteri tarafından sağlandığı istihdam biçimi olarak tanımlanmaktadır.	Bu tür sözleşmeler ile çalışanlara Genel Sosyal Güvenlik Kanunu söz konusu olduğunda "işçi" gibi muamele edilirken, vergiler söz konusu olduğunda "bağımsız çalışanlara" yönelik mali düzenlemeler uygulanmaktadır.
İtalya	Bu ara kategori "eşgüdümlü ve sürekli işbirliği sözleşmeleri" (coordinated and ongoing collaboration contracts/ contratto di collaborazione coordinata e continuative) olarak adlandırılmakta ve "co.co.co" kısaltması kullanılmaktadır. Co.co.co sözleşmeleri, doğası gereği bireysel hizmetlerin bir sözleşmeye dayanarak sürekli ve eşgüdümlü olarak yürütülmesi şeklinde tanımlanmaktadır.	Yaşlılık (Oluşturulan özel bir fona primlerin üçte biri işçi, üçte ikisi işveren tarafından ödenmektedir.), iş kazası ve meslek hastalığı risklerine karşı korunmaktadır. Statü çalışan için asgari ücret koruması sağlamaktadır.
İspanya	"Ekonomik olarak bağımlı serbest çalışanlar" (economically dependent self-employed workers/ trabajadores autónomos económicamente dependientes, TRADEs) olarak adlandırılan bu kategori, "ücret karşılığında, ekonomik olarak bağımlı oldukları (gelirlerinin en az yüzde 75'ini ödeyen) bir kişi veya kuruluş için (müşteri olarak bilinen), kişisel olarak doğrudan bir ekonomik faaliyet ya da meslek yürüten kişiler" olarak tanımlanmaktadır.	Bu kategoride yer alan işçiler asgari ücret, toplu pazarlık, her yıl 15 günlük yıllık izin, aile izni, hastalık izni, geçersiz veya haksız fesih durumunda tazminat alma hakkına sahiptir. Aynı zamanda işçiler iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamındadır. Bu kategoride yer alan işçiler için iş uyuşmazlıkları İş Mahkemeleri'nde çözülmektedir. Ayrıca İspanya'da bağımsız çalışanlar için gönüllü olan işsizlik sigortası, TRADE statüsü için zorunludur. Toplu pazarlığa ilişkin düzenlemeler de mevcuttur.

Ülke	Üçüncü Kategori Tanımı	Sağlanan Haklar
Almanya	İşçi benzeri kişi (employee like person), "işyeri organizasyonunda yer almayan ve herhangi bir kişisel bağımlılığı bulunmayan; buna karşılık ekonomik bağımlı olarak bir başkası için işgören ve bu nedenle işçi için öngörülen bazı güvencelere sahip olan kişi" olarak tanımlanmaktadır.	Bu kişiler Federal Tatil Kanunu'nuna (Federal Leave Act / Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG)) göre ücretli izin hakkına sahip olabilirler. İş Mahkemeleri Kanunu'na (Labour Court Law / Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)) göre iş uyuşmazlıkları İş Mahkemeleri'nde çözümlenmektedir. Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nuna (Collective Bargaining Act / Tarifvertragsgesetz (TVG)) göre, işçiler gibi toplu iş sözleşmelerinden ve Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı (the Ministry of Social Affairs and Employment / Bundesministerium für Arbeit und Soziales) tarafından teşmil edilen toplu iş sözleşmelerinden yararlanabilmektedirler.
ABD (öneri aşamasında)	Bağımsız işçi (independent worker)	Önerilerine göre bağımsız işçiler ayrımcılığa karşı yasal düzenlemelerden, belirli sosyal yardımlardan yararlanabilecek ve Ulusal Çalışma İlişkileri Kanunu (National Labour Relations Act / NLRA) kapsamına girmeksizin toplu pazarlık hakkına sahip olabilecekler, fakat asgari ücret ve fazla mesai ücreti gibi düzenlemelerin dışında kalacaklardır.

Ülke deneyimleri toplu olarak ele alındığında, öncelikle üçüncü kategori uygulamalarında düzenlemelerin hedef kitlesinin, genellikle bağımsız çalışan hukuki statüsüne sahip olanlar arasındaki en kırılgan, en zayıf kesimler olarak ifade edildiği görülmektedir. Platform çalışanları heterojen yapıları nedeniyle vaka bazında değişebilmekle birlikte, yalnızca bağımsız çalışan statüsünün değil aynı zamanda işçi statüsünün de özelliklerini taşımaktadır. Hatta bazı durumlarda ağırlıklı olarak işçi statüsünün özelliklerini taşıdıkları görülmektedir. Özellikle bu grup için işçi statüsünde değil de üçüncü kategoride sınıflandırılmak hak kayıplarına yol açabilmektedir. Ülkeden ülkeye ve zaman içinde aynı ülke içinde bile değişen kriterler tarafından belirlenen üçüncü kategori çalışanlarına, işçi statüsüne tanınan mevcut hakların sınırlı bir kısmı tanınmaktadır. Platform çalışma biçimi ve platform çalışanlarının heterojen yapısı düşünüldüğünde, üçüncü kategorinin benimsenmesi yoluyla tüm platform çalışanlarının koruyucu yasal

düzenlemelerin kapsamına alınamayacağı açıktır. Dolayısıyla üçüncü kategorinin benimsenmesi platform çalışanları içinde küçük bir grup için, işçi statüsüne sağlanan hakların yalnızca belirli bir kısmını sağlayacaktır. Müşteri veya platform sağlayıcı için ise platform çalışanını işçi statüsünde istihdam etmenin ucuz bir alternatifi olabilecektir. Dolayısıyla dijital platform çalışanlarının üçüncü kategoride sınıflandırılması yoluyla koruma kapsamına alınması yerine, günümüz teknolojik gelişmelerinin gerisinde kalan mevcut ulusal mevzuatlarda yeniden düzenlemeler yapılması yoluyla, geleneksel işçi, işveren, iş sözleşmesi tanımı ve kriterlerinin bu yeni ve gittikçe daha esnek ve güvencesiz hale gelen istihdam biçimlerini kapsayacak şekilde genişletilmesi daha anlamlı olacaktır.

2.2.1.4. İstihdam statülerine bakılmaksızın mevcut koruyucu düzenlemelerin uygun düştüğü ölçüde uygulanması yoluyla koruma sağlanması

Platformların, çalışanlar ile kurdukları ilişkinin iş ilişkisi olmadığı ve çalışanların işçi statüsünde olmadıklarına yönelik söylemleri, mevcut yasal düzenlemelerin yeni istihdam biçimlerinin sorunlarına çözüm bulamayan yapısıyla birleşince, bu durum hukuki bakımdan başka koruma yolları aranmasına neden olmaktadır. Platformlar ile platformlarda hizmet sunmak isteyen platform çalışanları arasındaki ilişkinin "iş ilişkisi" olarak kabul edilmemesi ve taraflar arasındaki sözleşmenin "iş sözleşmesi" olarak kabul edilmemesi, platform çalışanlarının tamamen koruma dışında olduğu anlamına gelmemektedir (Namlı, 2019, s. 139). Bu durumda mevcut koruyucu düzenlemeler dijital platform çalışma biçimine uygun düştüğü ölçüde uygulanabilmektedir.

Bu noktada konuyu modern hukuk sistemlerinde benimsenmiş olan "sözleşme özgürlüğü ilkesi" çerçevesinde değerlendirmek gerekmektedir. Liberal ekonomik sistemlerde irade özgürlüğünün hukuk sistemine yansıması olan sözleşme özgürlüğü sayesinde kişiler borç ilişkilerini, hukuk düzeninin sınırları içerisinde yapacakları sözleşmelerde özgürce düzenleyebilmektedirler. Ancak zamanla devletlerin sosyal devlet rolünü benimsemeleri, bu ilkenin yeniden ele alınarak değerlendirilmesine sebep olmuştur. Bu dönemde sözleşme özgürlüğüne önemli sınırlamalar getirilmiştir. Özellikle bir sözleşmenin içeriğini, her iki tarafı da sözleşme özgürlüğüne sahip olmasına rağmen, örgütlü olan ve ekonomik gücü elinde bulunduran tarafın önceden tek taraflı olarak belirlediği durumların ortaya çıkması, bu tür sınırlamalara olan ihtiyacı arttırmıştır. Bu tür sözleşmeleri, ihtiyaçları nedeniyle birçok kişiye koşulsuz olarak kabul ettirebilen teşebbüslerin varlığı, karşılarındaki kitlelerin korunabilmesi adına kanun koyucuların bu meseleye yoğun bir biçimde müdahil olmalarına yol açmıştır (Ercoşkun Şenol, 2016, s. 712).

Dijital platform çalışanı ile platform arasındaki sözleşme ilişkisi incelendiğinde; platformda hizmet sunmak isteyen çalışanın, platform tarafından tek taraflı olarak hazırlanmış, üzerinde pazarlık imkânı olmadığı, üyelik

şart ve koşullarını kabul etmek durumunda kaldığı görülmektedir. Hatta platformların bu şart ve koşullar üzerinde, çalışanın kabulünden sonra bile geriye dönük değişikler yapabildiği görülmektedir. Taraflar arasındaki ilişkide platformlar hem ekonomik gücü elinde bulundurması hem de sahip olduğu bilginin sağladığı kazanımlar nedeniyle, platform çalışanı ile eşit kabul edilmemelidir. Sözleşme özgürlüğüne getirilen kısıtlamalar çerçevesinde dijital platform çalışma modelindeki sözleşmeler, platform çalışanı lehine denetlenebilmekte ve platform çalışanlarına belirli oranda bir hukuki koruma sağlamaktadır (Ercoşkun Şenol, 2016, s. 712; Namlı, 2019, s. 139; De Groen et al.,2019, p. 70). Ancak bu koruma her ülke için geçerli değildir. Örneğin Amerika'da sözleşme özgürlüğünün daha geniş kapsamda uygulanıyor olması bu korumayı dahi sağlayamamaktadır (Namlı, 2019, s. 139).

Taraflar arasındaki ilişkiyi 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde değerlendirecek olursak; platform ile platform çalışanı arasında yapılan sözleşmenin Kanunda yer alan genel işlem koşulu hükümlerine uygun akdedilmesi gerekliliği, ülkemizde de belirli oranda hukuki koruma sağlamaktadır. Buna göre, genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir (BK m. 20/1). Bahsi geçen tanımdan yola çıkarak, genel işlem koşullarının zorunlu unsurları aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir:

- Önceden tek taraflı olarak belirlenmesi (hazırlanması),
- Genel ve soyut nitelikte olması (Yani koşulların oluşumu aşamasında herkes için uygulanmak üzere, belirli kişi ve kişiler düşünülmeden hazırlanması),
- Çok sayıda sözleşme için hazırlanması,
- Önceden belirlenen sözleşme koşullarının bireysel görüşme konusu yapılmaması (Zevkliler vd., 2013, ss. 130–133).

Dijital platform çalışanları ile platform arasındaki sözleşmelere ilişkin genel işlem koşulları iki bakımdan denetime tabi olmaktadır. Birincisi, yürürlük denetimidir. Yani platform çalışanının çoğunlukla okumadığı, okusa da anlama imkânına sahip olmadığı, bazen varlığından bile haberi olmadığı genel işlem koşullarının sözleşmeye alınmasını sıkı şartlara bağlamak, genel işlem koşullarının açık ve şeffaf olmasına; platform çalışanlarının bu şartları öğrenme, bunlar hakkında bilgi edinmesine olanak sağlamaktır. İkincisi ise içerik denetimidir. İçerik denetimi, platform çalışanın içeriğine etki edemediği genel işlem şartlarının içeriklerini denetleyerek, içerik olarak uygun olmayan, tarafların çıkarlarını adil biçimde dengelemeyen, çalışan aleyhine hakkaniyetle bağdaşmayacak şekilde ağır hükümlere yer veren genel işlem koşullarının bağlayıcılıklarını önlemek, geçerliliklerini sınırlandırmaktır (Zevkliler vd., 2013, s. 134).

İstihdam statülerine bakılmaksızın platform çalışanlarına da istihdama, sosyal korumaya ve diğer korumalara ilişkin belirli mevcut yasal düzenlemelerin uygulanması Fransa örneğinde de görülmektedir. Fran-

sa yalnızca sözleşme özgürlüğüne getirilen kısıtlamalar yoluyla denetim sağlamamakta, İş Kanununda yer alan koruyucu düzenlemelerin dijital platform çalışanlarına da uygun düştüğü ölçüde uygulanmasını sağlamaktadır. Fransa'da 8 Ağustos 2016 tarihli Çalışma, Sosyal Diyaloğun Modernizasyonu ve Kariyer Yollarının Güvence Altına Alınmasına İlişkin Kanun (Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels) çevrimiçi bir platform ile ekonomik ve teknik olarak bağımlı bir ilişkide olan bağımsız çalışanlara asgari sosyal hakların uygulanmasını öngörmektedir. Kanuna göre platform çalışanı, iş kazasını kapsayan bir sigorta yaptırdığında platform iş kazası primlerini kararnameyle belirlenen bir tavan sınırı dâhilinde ödemekle yükümlü olmaktadır. Kanun aynı zamanda platform şirketi tarafından mesleki eğitim verilmesi ve çalışma deneyiminin onaylanması haklarını da içermektedir. Kanun bazı sınırlı durumlarda platform çalışanlarının sendikaya üye olma, toplu eylemde bulunma ve sosyal sigorta primlerine ilişkin haklarını da tanımaktadır. Konuya ilişkin detaylı bilgi çalışmanın üçüncü bölümünde yer almaktadır. Dolayısıyla Fransa örneğinde, dijital platform çalışanlarının hukuki statüsü ister işçi ister işçi benzeri çalışan ister bağımsız çalışan kabul edilsin, İş Kanununun koruyucu hükümlerinin bu kişileri kapsayacak şekilde genişletildiği görülmektedir (ILO, 2019, p. 8).

Ancak Yargıtay'ın 2018 tarihli 1737 sayılı kararında, alt mahkemelerin aksine platform sürücülerinin istihdam statüsünü "işçi" olarak yeniden sınıflandırması dikkate değer bir durumdur. Mahkeme yönlendirme ve denetleme seviyesi bakımından değerlendirdiği platformun, sürücülerin gerçek zamanlı olarak izlenmesini sağlayan ve seyahat ettikleri toplam kilometreyi kaydetmeyi sağlayan bir uygulamaya (app) sahip olmasının, sürücülerin istihdam statüsünün "işçi" olarak belirlenmesinde yeterli olduğu kararını vermiştir. Bu karardan sonra 11 Ocak 2019'da Temyiz Mahkemesi Uber sürücüsünün işçi olarak yeniden sınıflandırılma iddiasını kabul etmiştir (ILO, 2019, p. 8). Fransa örneği, İş Kanunun koruyucu hükümlerini platform çalışanlarını da kapsayacak şekilde uygulama noktasında en başarılı ülkelerden biri olsa bile, hiçbir düzenleme platform çalışanının hukuki statüsünün işçi olarak belirlenmesi kadar koruma sağlamamaktadır. Mevzuatın uygun düştüğü ölçüde uygulanması yaklaşımı değersiz olmamakla birlikte, platform çalışanları için işçilerin sahip olduğu koruma kapsamının yalnızca küçük bir kısmına dâhil olmalarını sağlamaktadır.

2.2.1.5. Avrupa Birliği Direktifleri ve İçtihatları

AB kurumları tarafından benimsenen dijital platform çalışanlarının mevcut sorunlarına yönelik yaklaşım; AB Adalet Divanı içtihatları ve Direktifler/Tavsiye Kararları gibi yeni düzenleyici araçların kabulü ile AB "işçi" tanımının kademeli olarak güçlendirilmesi ve netleştirilmesidir.

Bu yaklaşımın temelinde yeni Avrupa Birliği Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Direktifi[24] (Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union- TPWC) yer almaktadır. Bu yeni Direktifin hedefi *"en geniş işçi kategorileri ve özellikle de en güvencesiz işçiler için koruma sağlamak"* olarak belirtilmektedir. Direktifin esas değeri, biçiminden bağımsız olarak her istihdam ilişkisi için zorunlu bilgi yükümlülüğü usulüne ayrıntılı bir yaklaşım getirmesidir (ILO, 2019, p. 8). Direktife göre işçiler, çalışma koşulları hakkında zamanında ve kolayca erişebilecekleri yazılı bir formatta bilgilendirilme hakkına sahiptirler. Direktif bu yazılı bilgilendirmenin elektronik yolla yapılmasına da müsaade etmektedir (De Groen et al., 2019, p. 71; Bednarowicz, 2019). Direktife göre (Bölüm 1, madde 3), işveren bilgiyi elektronik ortamda sağlayacaksa, bilginin çalışan tarafından depolanabilir ve basılabilir formatta olması gerekmektedir. Ayrıca işverenin çalışana bu yazılı bilgilerin iletildiğine dair alındı belgesi veya iletim raporunu saklaması gerekmektedir.

Bu koruma geleneksel iş ilişkisinde standart bir iş sözleşmesi ile değil, platform tarafından tek taraflı olarak düzenlenmiş üyelik şart ve koşullarını kabul etmek zorunda kalan platform çalışanları için önemli bir sorun alanına karşılık gelmektedir. Şöyle ki, platform web sitesinde yer alan üyelik şart ve koşulları, platformda hizmet sunmak isteyen platform çalışanı için genellikle çalışma koşullarına ilişkin açık ve ayrıntılı bir bilgilendirme sunmamaktadır. Platform çalışanları hizmet sunmak istediği platforma üye olmak istediğinde, genellikle çok da açık olmayan bir web sayfasına yönlendirilmektedirler. Üyelik şart ve koşullarının yer aldığı bu sayfada genellikle ilişkinin başlangıç-bitiş tarihi, çalışma saatleri, varsa platformun görev başına alacağı komisyon vb. koşullar açık ve ayrıntılı olmamaktadır. Platform çalışanları genellikle platformun web sitesinde, platformun üyelik şart ve koşullarını kabul ettiklerini belirten bir kutuyu işaretleyerek bu bilgilerin alındığını kabul etmektedirler (De Groen et al., 2019, p. 71; European Parliament, 2017, p. 3). Platform çalışanları işlerinin şeffaflığının arttırılmasına katkı sağlayabilecek bu Direktif kapsamına girebilmekte ve öngörülemeyen çalışma biçimlerine karşı korunabilmektedirler (ILO, 2019, p. 8). Ancak platform çalışanlarının Direktif kapsamına girmesi noktasında ciddi sorunlar da mevcuttur. Öncelikle Direktif açıkça tüm platform çalışanlarını kapsamamaktadır. Serbest çalışan statüsünde olan platform çalışanlarının haklardan yararlanabilmeleri için (ulusal mahkemeler tarafından vaka bazında) *"sahte (sözde) serbest çalışan (bogus self-employment)[25]"* olarak

(24) Direktif işverenlerin, işçilerin çalışma süresi ve koşullarına ilişkin bilgilendirilmesi yükümlülüğünü ayrıntılı olarak düzenlemektedir. Detaylı bilgi için bakınız https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN (Erişim tarihi; 27.03.2020).

(25) Direktifte sahte bağımsız çalışan statüsü; bağımsız çalışan statüsünün belirli yasal veya mali yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla kötüye kullanılması, iş ilişkisinin kasıtlı olarak yanlış bildirilmesi olarak tanımlanmaktadır.

yeniden sınıflandırılmaları gerekmektedir. Direktif üye ülkelerin sahte serbest çalışan statüsünü belirlerken, AB Adalet Divanı içtihatlarından yararlanmalarını, Adalet Divanı tarafından belirlenen işçi statüsü kriterlerinden faydalanmalarını önermektedir. Bu kriterleri sağlayan ev işçileri (domestic workers), talebe bağlı çalışanlar (on-demand workers), dönemsel işlerde çalışanlar (proje işleri, mevsimlik işçiler gibi), dijital platform çalışanları, çıraklar ve stajyerler bu Direktif kapsamında yer almaktadır.

Yani AB Adalet Divanı içtihatlarına göre bir dijital platform çalışanının statüsünün işçi olarak belirlenmesi, bazı kriterleri karşılamasına bağlıdır. Platform sağlayıcı ve çalışan arasındaki ilişkinin özellikleri üç temel kriter göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir. Bunlar;

- *Bağımlılık ilişkisinin varlığı:* Bağlılık kriterinin karşılanması için platform çalışanı ilişkisi bulunan platformun yönetimi altında olmalıdır. Yani platform çalışanının hangi hizmetleri nasıl sağlayacağı çalışan tarafından özgürce seçilmemeli, ücret ve çalışma koşulları platformla kurulan sözleşme ilişkisine göre belirlenmelidir. Platformun bir müşteri tarafından yatırılan ödemeyi alması ve bunu hizmeti sağlayan platform çalışanına aktarması faaliyeti, ücretlendirmenin platform tarafından belirlendiği anlamına gelmemektedir. Ayrıca bağımlılık kriterinin tespiti için, yönetimin veya denetimin fiilen sürekli olarak uygulanması gerekmemektedir.
- *İşin doğası;* Kriterin karşılanması için platform çalışanı "etkili ve gerçek ekonomik değere sahip bir faaliyet[26]" yürütmelidir. Marjinal ve yardımcı olarak kabul edilebilecek küçük ölçekli hizmetler bu kapsamda değerlendirilmemelidir. Ulusal mahkemeler daha geleneksel istihdam ilişkileri bağlamında bile marjinal ve yardımcı işlerin belirlenmesinde farklı yaklaşımlar benimsemiştir. Çalışanların tamamen marjinal ve yardımcı hizmetleri sağladığı platformlar ele alındığında, bu çalışanlar işçi olarak nitelendirilemeyecektir. Ancak işin kısa süreli olması, sınırlı çalışma saatleri, süreksiz çalışma veya düşük üretkenlik gibi unsurların varlığı kendi başlarına platform çalışanlarını istihdam ilişkisi kapsamı dışında bırakamaz. Bu durumda bu çalışanların işçi veya bağımsız çalışan statüsünün tespiti, üç kriterin de kapsamlı analizinden sonra sonuçlanmalıdır.
- *Ücretin varlığı:* Kriter öncelikle gönüllü çalışmayı işçi statüsünden ayırmayı amaçlamaktadır. Dolayısıyla platform çalışanı ücret almıyor ise veya aldığı miktar yalnızca hizmet sunumu için çalışanın katlanmış olduğu maliyeti tazmin edici nitelikte ise işçi statüsünde değerlendirilmemektedir (European Comission, 2016, p. 12).

(26) Konuya ilişkin Adalet Divanı yorumu en belirsiz olan kriterdir. Konuya ilişkin detaylı bilgi için bknz: O'Brien, C. and Spaventa, E. and De Corninck, J. (2016) "Comparative Report 2015 – The concept of worker under Article 45 TFEU and certain non-standard forms of employment.", Project Report. European Commission, Brussels, pp. 15-18).

Bir platform çalışanının Direktif kapsamında değerlendirilmesi için öncelikle ulusal mahkemelerce vaka bazında "işçi" statüsünde kabul edilmesi gerekmektedir. Yeni atipik istihdam biçimlerini de işçi statüsüne sağlanan haklar kapsamına dâhil edebilmek ve en güvencesiz işçi grupları için de koruma sağlamak için kullanılması planlanan bu düzenleyici araçlar ne yazık ki platform çalışanlarının tümü için etkili bir çözüm sağlamamaktadır. Yaklaşım olarak işçi tanımın genişletilmesi düşüncesinin, platform çalışanlarının bu statüde nitelendirilmesini kolaylaştırıcı bir etki yaratacağı açıktır. Ancak bu gelişmelere rağmen ulusal mahkemeler tarafından vaka bazında "sahte bağımsız çalışan" olarak değerlendirilmek ve işçi statüsünde kabul edilmek, talebe bağlı çalışan yerel platform çalışması için daha kolay olabilirken (örneğin Uber, Deliveroo), görevleri çevrimiçi yürüten sanal platform çalışması için oldukça güç bir durumdur (ILO, 2019, p. 8).

2.2.2. Sosyal koruma kapsamına ilişkin sorunlar

Sosyal koruma, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ölüm, işsizlik ve aile yardımları risklerine karşı sağlanan güvenceyi ifade etmektedir. Ancak platform çalışanlarının çok küçük bir kısmı bu koruma kapsamına dâhil olabilmektedirler. Platform çalışanlarının hukuki statüsü "bağımsız çalışan" olarak kabul edilmekte ve genellikle sosyal koruma maliyetleri tamamen platform çalışanlarına dışsallaştırılmaktadır. Platform çalışanlarının büyük bir kısmı platform türüne göre değişim göstermekle birlikte genellikle geleneksel istihdam biçimlerinde çalışan emsal işçi ücretlerinden daha azı ile iş ve gelir güvencesinin olmadığı koşullarda çalışmaktadırlar. Dolayısıyla özellikle ana gelir kaynağı platform olan çalışanlar gereken primleri ödeyememekte ve sosyal koruma kapsamı dışında kalmaktadır (De Groen at al., 2019, p. 71; Eurofound, 2018b, p. 99; Berg, 2016, p. 16).

Dijital platform çalışanlarına yönelik çeşitli anketler de bu bulguları destekler niteliktedir. Örneğin, CIPD (CIPD, 2017, p. 18) tarafından yürütülen araştırmaya göre, İngiltere'deki platform çalışanlarının yüzde 33'ünün herhangi bir emeklilik planına katkıda bulunmadığı tespit edilmiştir. Berg (2016, pp. 16–17), 2016 yılı Kasım ve Aralık aylarında 686 ABD MTurk çalışanı ile yapmış olduğu ankette, ana gelir kaynağı platform çalışması olan 260 katılımcıdan yüzde 90,6'sının sosyal güvenliğe katkıda bulunmadığını tespit etmiştir. Ek iş olarak platform çalışması yapan çalışanlarda ise bu oran yüzde 23 olarak tespit edilmiştir. Ankete katılan ABD MTurk çalışanlarının neredeyse yarısı sosyal güvenliğe herhangi bir katkıda bulunmamaktadır.

Benzer şekilde DG IPOL, 1200 mikro görevli kalabalık çalışanın yalnızca yüzde 35.5'inin bireysel emeklilik katkısı ödediği bulgusuna ulaşmıştır. Genel olarak, platform çalışanlarının sosyal koruma programlarına çeşitli düzeyde erişim sağladıkları tespit edilmiştir. Çalışanların yüzde 22.6'sının sağlık hizmetlerine, yüzde 47'sinin hastalık yardımlarına, yüzde 60.6'sının malullük, yüzde 58.1'inin yaşlılık, yüzde 69.5'inin analık, yüzde 72'sinin ba-

kım, yüzde 63.1'inin işsizlik ve yüzde 78.1'inin barınma korumalarına herhangi bir erişimi bulunmamaktadır (DG IPOL, 2017, p. 59: De Groen et al., 2017, p. 55).

2.2.3. Dijital platform çalışanlarının yasal düzenlemelerden kaynaklanan sorunlarının çözümüne yönelik yaklaşımların sınıflandırılması

Platform çalışanlarının yasal düzenlemelerin eksiliğinden kaynaklanan sorunlarının çözümüne ilişkin mevcut ulusal iş hukuku sistemlerinin yeniden yapılandırılmasına yönelik kapsamlı bir stratejik yaklaşım bulunmamaktadır. Çözüme ilişkin ulusal düzeyde birçok farklı yaklaşım bulunmasının iki temel nedeni bulunmaktadır. Bunlar; dijital emek platformlarının heterojen yapısı ve yerel platformların yanı sıra faaliyet alanı küresel olan web tabanlı sanal platformların da mevcut olmasıdır. (Bkz. Tablo 2. 7.)'de çözüme ilişkin dört ana yaklaşım ele alınmaktadır.

Tablo 2.7. Mevcut Ulusal İş Hukuku Sistemlerinin Reformuna Yönelik Yaklaşımların Sınıflandırılması *(ILO, 2019, P. 8).*

İlk yaklaşım; **yürürlükteki mevcut yasal düzenlemelerin platform çalışmalarına da uygulanmasıdır.** (Çoğunlukla Belçika, Danimarka, İrlanda, İsveç, Hollanda ve Birleşik Krallık'ta görülmektedir.)	Bu yaklaşım platform çalışanının bağımsız çalışan kategorisine (Belçika ve Danimarka örneklerinde olduğu gibi iş kanunlarının çoğunu geçersiz kılma) veya işçi kategorisine girip girmediğinin mahkemeler tarafından vaka bazında değerlendirilerek tespit edilmesini gerektirmektedir.
İkinci yaklaşım, **üçüncü kategori** oluşturularak platform çalışanlarının sınırlı da olsa koruyucu yasal düzenlemelerin kapsamına alınmasıdır. (İspanya, İtalya, Almanya önemli üçüncü kategori deneyimlerini oluşturmaktadır.	Üçüncü kategori iki şekilde oluşturulabilmektedir. Üçüncü kategori oluşturmaya yönelik ilk yaklaşım, işçilerin belirli hak ve yükümlülüklerine sahip, tamamen yeni karma bir statü oluşturulmasıdır. Karma statü, işçi benzeri (employee like) kişilerin varlığını tanıyan Avusturya ve İtalya tarafından kullanılmaktadır. Bu işçi kategorisi bağımsız çalışanlar gibi vergi kurallarına tabi olmaktadır ve aynı zamanda işçiler gibi sosyal koruma hakkına sahip olmaktadır. Ülkelerin üçüncü kategori oluşturmaya ilişkin ikinci yaklaşımı ise, "ekonomik olarak bağımlı işçiler" (economically dependent workers) olarak adlandırılan bir alt kategorinin tanınması ve sosyal koruma sistemlerinin bu kategori için işçilere benzer haklar sağlayacak şekilde düzenlenmesidir. İkinci yaklaşımı uygulayan ülkeler arasında Portekiz, Slovakya, Slovenya ve İspanya yer almaktadır. Kimi ülkeler ise üçüncü kategori yaratmak yerine farklı bir yaklaşım izlemekte, bir çalışanın bağımsız çalışan veya işçi benzeri kişi olup olmadığını belirlemek için işçilerin müşteriye ekonomik bağımlılığına ilişkin kriterler belirlemektir. Bu yaklaşım Almanya, Letonya ve Malta gibi ülkeler tarafından uygulanmaktadır.

Üçüncü yaklaşım; **istihdam statülerine bakılmaksızın platform çalışanlarına da istihdama, sosyal korumaya ve diğer korumalara ilişkin belirli mevcut yasal düzenlemelerin uygulanmasıdır.** (Fransız düzenleyiciler tarafından tercih edilen yaklaşımdır.)	Fransa'da 8 Ağustos 2016 tarihli Çalışma, Sosyal Diyaloğun Modernizasyonu ve Kariyer Yollarının Güvence Altına Alınmasına İlişkin Kanun (Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels) çevrimiçi bir platform ile ekonomik ve teknik olarak bağımlı bir ilişkide olan bağımsız çalışanlara asgari sosyal hakların uygulanmasını öngörmektedir. Kanun aynı zamanda platform şirketi tarafından mesleki eğitim verilmesi ve çalışma deneyiminin onaylanması haklarını da içermektedir. Kanun bazı sınırlı durumlarda platform çalışanlarının sendikaya üye olma, toplu eylemde bulunma ve sosyal sigorta primlerine ilişkin haklarını da tanımaktadır.
Dördüncü yaklaşım; **yargı kararları ve Direktifler/Tavsiye Kararları gibi yeni düzenleyici araçların kabulü ile AB "işçi" tanımının kademeli olarak güçlendirilmesi ve netleştirilmesidir.** (Bu yaklaşım AB kurumları tarafından benimsenmektedir.) (Countouris and de Stefano, 2019; p.16).	Bu yaklaşımın temelinde yeni Avrupa Birliği Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Direktifi (Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union[27]) yer almaktadır. Bu yeni Direktifin hedefi "en geniş işçi kategorileri ve özellikle de en güvencesiz işçiler için koruma sağlamak" olarak belirtilmektedir. Direktifin esas değeri, biçiminden bağımsız olarak her istihdam ilişkisi için zorunlu bilgi yükümlülüğü[28] usulüne ayrıntılı bir yaklaşım getirmesidir. Platform çalışanları işlerinin şeffaflığının arttırılmasına katkı sağlayabilecek bu Direktif kapsamına girebilmekte ve öngörülemeyen çalışma biçimlerine karşı korunabilmektedirler. Ancak platform çalışanlarının Direktif kapsamına girmesi noktasında ciddi sorunlar da mevcuttur. Öncelikle Direktif açıkça tüm platform çalışanlarını kapsamamaktadır. Serbest çalışan statüsünde çalışan platform çalışanlarının haklardan yararlanabilmeleri için (ulusal mahkemeler tarafından) sahte (sözde) serbest çalışan olarak yeniden sınıflandırılmaları gerekmektedir. Bu durum talebe bağlı çalışan yerel platform çalışması için daha kolay olabilirken (örneğin Uber, Deliveroo), görevleri çevrimiçi yürüten sanal platform çalışması için oldukça güç bir durumdur.

(27) Detaylı bilgi için bkz. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN (Erişim tarihi; 27.03.2020).

(28) Direktif işverenlerin, işçilerin çalışma süresi ve koşullarına ilişkin bilgilendirilmesi yükümlülüğünü ayrıntılı olarak düzenlemektedir. Detaylı bilgi için bkz. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN (Erişim tarihi; 27.03.2020).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. DİJİTAL EMEK PLATFORMLARI VE SENDİKALAR

Dijital platform çalışanlarının sosyal koruma kapsamına alınmasına yönelik ulusal yasal mevzuatların yetersizliği ve yeni düzenleyici araçların da tüm platform çalışanlarını koruma kapsamına alamaması nedeniyle çalışmanın ikinci bölümünde ele alınan tüm sorunlar, platform çalışanlarının çok büyük bir kısmı için hala devam etmektedir. Birçok platform çalışanı işçilerin sahip olduğu koruyucu düzenlemelerin kapsamında olmaksızın çalışmaya devam etmektedir. Çalışmanın bu bölümünde dijital platform çalışanlarının yasal düzenlemeler aracılığıyla çözüm bulamadıkları sorunlarının çözümüne ilişkin verdikleri toplu mücadele ele alınacaktır. Bu doğrultuda öncelikle dijital platform çalışanlarının, örgütlenme sorunu analiz edilecektir. Dijital platform çalışanlarının statülerine ilişkin ulusal mevzuatlardaki boşluk nedeniyle platform çalışanları üyeleri işçilerden oluşan sendikalarda temsil edilememektedir. Bu durum son yıllarda bazı ülkelerde; sendikaların bağımsız çalışanların üye olmalarına izin vermesi veya bağımsız çalışanlara özel sendikalar kurulmasına izin vermesi yönünde değişmektedir. Dolayısıyla dijital platform çalışanlarının örgütlenmesine ilişkin ülke yaklaşımları da bu bölümde ele alınmaktadır. Ancak dijital platform çalışanlarının sendikal üyeliğine ilişkin olumlu yaklaşımlar oldukça kısıtlıdır. Bu nedenle platform çalışanlarının sendikal örgütlenmeye alternatif olarak geliştirdikleri yeni örgütlü mücadele araçları ve platform çalışanlarının bu mücadelesinin yanında olan sendikal örgütlerin destekleyici faaliyetleri de bu bölümde ele alınmaktadır.

3.1. Dijital Platform Çalışanlarının Örgütlenmesine İlişkin Sorunlar

3.1.1. Temsil sorunu

Fordist üretim biçimi ve Taylorist iş organizasyonu, emeğin vasıfsızlaşmasına ve tek tipleşmesine neden olmuştur. Kitle üretimi için gerekli olan işgücü, beceri seviyesi, bireysel pazarlık gücü, ücret seviyesi, çalışma koşulları bakımından homojen bir yapıya sahiptir ve mekânsal olarak dağınık olmayan bir çalışan grubudur. Dolayısıyla bu türde bir çalışan grubunu örgütlemek de oldukça kolay olmaktadır (Ansal, 1999, ss. 8–12). Ancak dijital platform çalışanları kendi içinde oldukça heterojen bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla bireysel pazarlık güçleri, sorunları ve sendikalardan beklentileri aynı olmamaktadır. Bu durum platform çalışanlarının ortak çıkarlar paydasında bir araya getirilmesini ve temsilini oldukça zorlaştırmaktadır (Eurofound, 2018a, p. 53).

Ayrıca platform çalışanları fiziksel olarak tek bir işletmeye bağlı bulunmamaktır. Bir platform çalışanı aynı anda birden fazla platforma üye olabilmekte ve bu platformlarda birden fazla müşteriye hizmet sunabilmektedir. Bu durum da örgütlenmelerini zorlaştırıcı bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Eurofound, 2018a, p. 62).

Bir diğer sorun alanı ise özellikle sanal (web tabanlı) emek platformlarının sınır ötesi çalışma biçiminden kaynaklanmaktadır. Sanal platformlarda dünyada internet erişiminin olduğu her yerden çalışan hizmet sunabilmekte ve böylece küresel bir işgücü piyasası yaratılmaktadır. Burada amaçlanan beceri ve işgücü maliyetlerindeki coğrafi farklılıklarından fayda sağlamaktır. Bu durum ücretlerde küresel olarak dibe doğru yarışa yol açmanın yanı sıra, örgütlenmeye ilişkin de sorunları da beraberinde getirmektedir. Platform çalışanlarının sendikal hakları ulusal yasal düzenlemeler aracılığıyla tanınsa bile, sanal emek platformlarının yarattığı küresel işgücü piyasasında platformlar ve müşteriler bu yasal düzenlemelerden kaçınabilmektedirler (Lehdonvirta, 2016, p. 59).

3.1.2. İşsizlik korkusu ve iş güvencesinin yokluğu

Neoliberalizmin, liberalizmden yani on dokuzuncu yüzyıl vahşi kapitalizminden bazı farklılıkları bulunmaktadır. On dokuzuncu yüzyıl vahşi kapitalizmi, emeğinden başka satacak hiçbir şeyi olmayan yığınları yani proletaryayı doğurmuş idi. Oysa günümüzde emeğini bile satamayan işsiz yığınlar doğmaktadır. Neoliberalizm üretmeyen, istihdam alanı yaratmayan yeni bir tür ekonomik yapı ortaya koymaktadır. Keynes tarafından "kumarhane kapitalizmi" olarak adlandırılan bu sistem, yalnızca emek değil, küçük ve orta sermaye sahiplerinden başlayarak en tepedekilere kadar reel sermaye denilen kesimi de ezip geçen, faiz ve borsa oyunları gibi yollarla büyüyen spekülatif kazanç sahiplerinin egemenliği anlamına gelmektedir, istihdam yaratmayan büyümeye yani işsizliğe neden olmaktadır. Çalışanlar işsizlik ya da sefalet ücreti arasında tercih yapmaya mahkûm edilerek sendikasızlaştırılmaktadır (Işıklı, 2003, p. 45).

Kumarhane kapitalizminin yanında, teknolojik gelişmelerin işgücü piyasası üzerindeki etkileri de benzer sonuçlar yaratmaktadır. Emek yerine sermayenin ikamesi, teknolojik gelişmelerin sebep olduğu işsizliği karşılayacak yeni iş olanakları üretememesi, teknolojinin esnek üretim biçimlerini mümkün kılması gibi birçok faktör çalışanları güvencesiz işlere razı olmaya ve sendikal haklardan taviz vermeye zorlamaktadır (Çiğdem, 2019, s. 171).

Tüm bu gelişmeler Standing (2019, ss. 22–26), tarafından "prekarya" olarak tanımlanan ve giderek büyüyen bir sınıfı doğurmuştur. Prekarya, precarius (güvencesiz) sıfatı ile proletariat (proletarya) isminin birleşiminden oluşan bir kavramdır. Standing'in tanımına göre prekarya yedi tip güvenceden yoksun kişileri kapsamaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanmaktadır:

- *Emek piyasası güvenliği* (yeterli gelir getirici istihdam olanaklarının sağlanması),
- *İstihdam güvenliği* (keyfi işten çıkarmalara karşı koruma),
- *İş güvenliği* (Statü ve gelir açısından yukarı hareketliliğin sağlanmasına yönelik fırsatlar),
- *Çalışma güvenliği* (iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı koruma,

kadınların ve çocukların gece çalışmasına yönelik düzenlemeler),
- *Vasıfların yeniden üretimi güvenliği* (Çıraklık ve işbaşı eğitimi gibi yöntemlerle vasıf kazandırmaya yönelik fırsatlar),
- *Gelir güvenliği* (Asgari ücret mekanizması, sosyal güvenlik ve vergi sistemine yönelik düzenlemeler),
- *Temsil güvenliği* (Sendikal hakların tanınmasına yönelik düzenlemeler).

Dijital platform çalışanları ise prekaryanın güvenceden yoksun yapısını en iyi temsil eden örneği olmakta ve Huws (2018) tarafından küresel dijital ekonominin prekaryası yani sibertarya[29] olarak adlandırılmaktadır. Sendikal hakların kullanılması noktasında iş güvencesi oldukça önem taşımaktadır. Platform çalışanları da tıpkı geleneksel istihdam biçimleri ile istihdam edilen işçiler gibi, sendikaya üye olmaları durumunda karşılaşabilecekleri işten çıkarma yani platformla ilişkisinin kesilmesi, bir daha kendisine görev atanmaması gibi olası ihtimallerden çekinmektedir. Yasal engellerin olmadığı durumlarda bile sendikal haklarını kullanmaya, herhangi bir sendikaya üye olmaya cesaret edememektedir (Eurofound, 2018a, p. 53).

Platform çalışanları bu çekincelerinde hiç de haksız değildir. Platform ile ilişkisinin kesilmesi durumunda, yalnızca gelecekte elde edeceği gelirden yoksun kalmayacaktı. Platforma üyelik için katlandığı maliyetler platform çalışanlarını geleneksel işçiye göre çok daha zayıf hale getirmektedir (De Groen et al., 2019, p. 71).

3.1.3. Dijital platform çalışanlarının izole yapısı ve sınıf bilincinin aşınması

Mann (1973, p. 13) sınıf bilincinin oluşumunu; sınıf kimliği, sınıf karşıtlığı, sınıf bütünlüğü ve alternatif toplumsal düzen arayışı olmak üzere dört aşamada ele almaktadır. Bu aşamalardan sınıf kimliği (class identity) kişinin kendini işçi sınıfının bir üyesi olarak görmesiyle oluşmaktadır. İkinci aşama, kapitalistlerin ve onların temsilcilerinin işçilerin rakibi olarak algılandığı sınıf karşıtlığı (class opposition) çerçevesinde gelişmektedir. Üçüncü aşama ise sınıf bütünlüğü (class totality) olarak tanımlanmakta; bireylerin kendi toplumsal konumlarının ve tüm toplumun bütünsel olarak kavranmasını içermektedir. Sınıf bilincinin son süreci, sömürü ilişkileri üzerine kurulu olan kapitalist sisteme karşıt, alternatif bir toplumsal düzen anlayışının gelişmesidir. Tarihte nadir rastlanan devrimci işçi sınıfı bilinci, bu dört elemanın bir araya gelmesiyle oluşmuştur; ancak günümüzde birçok faktörün etkisiyle aşınmaktadır.

Yürütülen araştırmalara göre emek sürecinin yapısı ve organizasyonun özellikleri sınıfsal tutum ve davranışlar üzerinde etkili olmaktadır. Özellikle işçilerin emek süreci üzerinde kontrollerinin derecesi, iş güvenliği,

(29) Huws'ın sibertaryası, dijital emek platformlarındaki ücretli emek yanı sıra, ücretsiz emeği de kapsamaktadır. Dolayısıyla platform çalışanı kavramı ile aynı anlama gelmemektedir; ancak platform çalışanları sibertaya sınıfı içinde yer almaktadır.

çalışma koşulları, denetleme örüntüleri sınıfsal tutum ve davranışlar üzerinde oldukça etkilidir. Örneğin sınıf bilinci, yönetimsel kontrolün oldukça yüksek olduğu madencilik ve metal sektörü gibi ağır sanayilerde yüksek, buna karşılık hizmet sektöründe daha düşüktür (Yılmaz, 2013, s. 358). Hatta genellikle bilgi işçileri veya beyaz yakalı işçiler kendilerini işçi sınıfının bir üyesi olarak görememektedir. Bu durum işverenin bilinçli olarak yarattığı bir yanılsamanın sonucudur. Günümüz esnek işletmelerinde denetim, işçinin zihninin ele geçirilmesini hedefleyen ideolojik söylemler aracılığıyla kurumsallaşmaktadır. İşverenler, ''biz'' ve ''onlar'' ayrımının yapay bir ayrım olduğunu, çalışanlar ile yönetimin çıkarlarının ortak olduğunu ifade etmektedir. Bu ideolojik yanılsamayı işçiler arasında yaygınlaştırabilmek için ise çeşitli yöntemlere başvurmaktadırlar. Örneğin, işçi kavramı yerine ''iş ortağı'', ''paydaş'' gibi kavramları kullanmayı tercih etmekte, işçiler ile aynı kafeteryada yemek yemekte, molalarda işçiler ile vakit geçirmekte ve onlarla aynı üniformaları giymektedirler. Bu örneklerin çoğaltılması mümkündür (Yücesan Özdemir, 2000). Dijital emek platformlarında ise bu ideolojik yanılsama çok daha keskin vurgulanmaktadır. Bu çalışanların işçi olmadığı, açıkça üyelik sözleşmelerinde belirtilmektedir. Platformlar tarafından dijital platform çalışanları için ''yüklenici'', ''hizmet sağlayıcı'', ''serbest çalışan'', ''bağımsız çalışan'', ''kullanıcı'' gibi kavramlar kullanılmaktadır (Lehdonvirta, 2016, p. 61).

Sınıf bilincinin oluşumunu engelleyen bir diğer unsur ise dijital emek platformlarının işyeri sınırları olmaksızın, küresel bir işgücü piyasası yaratan doğasıdır. Bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, sermayeye algoritmalar aracılığıyla insanlar arası iletişimin minimum düzeyde olduğu, hatta birçok platformda neredeyse hiç olmadığı bir çalışma ortamı sunmaktadır. Fordist üretim biçiminin yaygın olduğu, kitle üretiminin tek bir işverene bağlı fiziksel bir işyerinde gerçekleştirildiği dönemde, özellikle büyük sanayi işletmelerinde bu toplu çalışma deneyiminin işçilere birlikte hareket etme imkânı sunduğu ve sınıf bilincini ve dolayısıyla sendikal örgütlenmeyi güçlendirdiği görülmektedir. Ayrıca bu toplu çalışma deneyimi, genç kuşaklara işçilik deneyiminin aktarılmasını sağlayarak yeni kuşak işçi sınıfının da sınıf kimliğine ve bilincine sahip olmasını kolaylaştırmaktadır (Yılmaz, 2013, s. 358; Kağnıcıoğlu ve Uçkan, 2009, s. 36; Lehdonvirta, 2016, p. 53).

Dijital platform çalışanları genellikle yüksek eğitim ve beceri seviyesine sahip, genel olarak genç (30 yaş altı) bireylerden oluşmaktadır (Eurofound, 2018b, p. 35). Bu grup içerisinde özellikle sanal platform çalışanları arasında kendini işçi sınıfına ait hissetmeme, sendikaların sorunlarına çözüm bulacağına olan inanç oldukça düşüktür (Eurofound, 2018b, p. 100).

3.1.4. Yasal düzenlemelerin yetersizliği

Çalışmada platform çalışanlarının statü sorununa önemli ölçüde yer verilmiştir. Platform çalışanlarının statülerindeki ve platformların aracı

rolleri konusundaki belirsizlikler diğer sosyal haklarda olduğu gibi sendikal haklar konusunda da önemli sorunlara yol açmaktadır.

Platformlar tarafından "serbest çalışan" olarak belirlenen statüleri nedeniyle platform çalışanları, üyeleri işçilerden oluşan sendikalarda temsil edilememektedir. Kimi ülkeler ulusal rekabet yasaları nedeniyle hala bağımsız çalışan statüsünde kabul ettikleri platform çalışanlarının örgütlenmesine katı yasaklar koymaktadır. Bu durum son yıllarda bazı ülkelerde değişmektedir. Günümüzde bazı ülkelerde platform çalışanları yalnızca işveren sendikalarına üye olabilmekte, bazılarında ise yalnızca işçi sendikalarına üye olabilmektedirler. Bazı ülkeler ise platform çalışanlarının yalnızca platform çalışanları tarafından kurulmuş sendikalara üye olabilmelerine imkân tanımaktadır. Bu tarz uygulama farklılıkları hem dijital platform çalışanlarının sendikal haklarını kullanması önünde engeller oluşturmakta hem de günümüzde diğer atipik istihdam biçimleri ile kendi içinde zaten parçalanmış olan işçi sınıfını daha fazla ayrıştırmaktadır (Eurofound, 2018a, p. 62). Çalışmanın devam eden bölümünde ülkelerin ulusal yasal düzenlemelerindeki bu uygulama farklılıkları ve sendikal hakların platform çalışanları tarafından kullanılabildiği sınırlı sayıdaki örnek incelenecektir.

3.2. Dijital Platform Çalışanlarının Sendikal Haklarına İlişkin Yaklaşımlar ve Ülke Örnekleri

Mevcut literatür incelendiğinde, platform ekonomisi içinde çok az toplu iş sözleşmesi karşımıza çıkmaktadır (Kilhoffer et al., 2017, p. 26). Bu durum; platform çalışanlarının hukuki statüsünün "bağımsız çalışan" olarak kabul edilmesi ve dolayısıyla işçi sendikalarına üye olamamalarından kaynaklanmaktadır. Rekabet yasası açısından bakıldığında, serbest meslek sahipleri "işletme/teşebbüs" olarak kabul edilmektedir. Kural olarak, kartel karşıtı hükümler, serbest rekabeti bozduğu gerekçesiyle, teşebbüslerin rekabeti sınırlayıcı işbirliğinde kaynaklanan faaliyetlerini (toplu eylem, fiyat belirleme gibi) yasaklamaktadır (De Groen et al., 2019, p. 118). Ancak uygulamaya bakıldığında bağımsız çalışan olarak kabul edilen pek çok dijital platform çalışanının ekonomik olarak bağımlı ve platformun yoğun kontrol ve denetim yetkisi altında çalıştıklarını görmekteyiz. Çalışmanın ikinci bölümünde ele alınan yargı kararları bu tespiti destekler niteliktedir. Bu nedenle, gerçekte sahte bağımsız çalışan statüsündeki platform çalışanları için adil çalışma koşulları ve sosyal koruma sağlanması noktasında, sendikal haklar büyük önem taşımaktadır (De Stefano and Aloisi, 2018, p. 25; Lenaerts et al., 2018, p. 65). Ülkeler bu noktada mevcut yasal düzenlemelerini (Rekabet Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, İş Kanunu, Serbest Çalışan Kanunu, üçüncü kategori düzenlemeleri vb.) sahte bağımsız çalışan statüsündeki çalışan gruplarını ve bazı ülkelerde daha spesifik olarak dijital platform çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletmektedirler (Akgüç et al., 2018, p. 15; Kennedy, 2014, p. 149; Lenaerts et al., 2017, p. 10). Bu konuda kimi ülkeler dijital platform çalışanlarının sendikal haklarına ilişkin detaylı düzenleme-

ler hazırlarken, kimi ülkelerin yalnızca mevcut mevzuatlarında küçük değişiklere gittiğini görmekteyiz.

İrlanda'da 2017 yılında "Rekabet Kanunu" hükümlerinde "sahte serbest çalışan" ve "bağımlı serbest çalışan" kavramlarını açıklığa kavuşturmak amacıyla değişiklikler yapılmıştır. Rekabet Kanununun gerçek serbest çalışanlara yönelik toplu pazarlık yapmayı ve toplu sözleşme imzalamayı yasaklayan kısıtlayıcı düzenlemelerinden bu çalışan grupları muaf tutulmuştur (De Groen et al., 2019, p. 252).

Toplu İş Hukuku kapsamı İsveç'te, İş Kanunu'nda yer alan üçüncü kategoriye sağlanan haklar yoluyla platform çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletilmiştir (De Groen et al., 2019, p. 254).

Almanya'da toplu pazarlığın taraflarının hak ve yükümlülükleri Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (the Collective Agreement Act/ Tarifvertragsgesetz – TVG) ile düzenlenmektedir. Almanya bu Kanunda (Bölüm 12a (1)), işçi benzeri kişi statüsünü toplu pazarlık hakkı kapsamına almaktadır. Kanuna göre, işçi benzeri kişiler de işçiler gibi toplu iş sözleşmelerinden ve aynı zamanda teşmil edilen toplu iş sözleşmelerinden yararlanabilmektedir (Singer and Klawitter, 2020, p. 110).

Benzer şekilde İspanya "ekonomik olarak bağımlı serbest çalışan" statüsüne (economically dependent self-employed workers/ trabajadores autónomos económicamente dependientes, TRADEs), toplu pazarlık hakkı tanımaktadır. Statüye ilişkin düzenlemelerin yapıldığı Kanunun 19. Maddesinde *"Temel Toplu Haklar"* başlığı altında ekonomik olarak bağımlı serbest çalışan statüsüne şu haklar tanınmaktadır;

- Kendi seçtikleri bir sendika veya kuruluşa katılma hakkı,
- Önceden izin almaksızın ekonomik olarak bağımlı serbest çalışanlara özgü mesleki kuruluşlar kurma hakkı,
- Mesleki çıkarlarını korumak için toplu eylemde bulunma hakkı (De Groen et al., 2019, p. 251).

Kanunun *"Mesleki Çıkarlara İlişkin Sözleşmeler"* başlıklı 13. maddesi ile TRADEs statüsü için, toplu sözleşmelerin imzalanmasına ilişkin kuralları belirlenmiştir. Bu maddede şu düzenlemelere yer verilmektedir;

- Ekonomik olarak bağımlı serbest çalışanları temsil eden kuruluşlar veya sendikalar ile şirketler (ekonomik olarak bağımlı serbest çalışanların faaliyetlerini yürüttükleri) arasında imzalanan mesleki çıkar sözleşmeleri, taraflar arasındaki söz konusu faaliyetin yürütüldüğü zamana ve yere ilişkin koşulları ve diğer genel sözleşme koşullarını belirleyebilir. Ancak her durumda, imzalanan mesleki çıkar sözleşmeleri, anti-tröst ve rekabet yasasında yer alan sınırlamalara ve koşullara uymak zorundadır.
- Mesleki çıkar sözleşmeleri yazılı olarak yapılmalıdır.
- Mesleki çıkar sözleşmeleri içerisinde yasal hükümlere aykırı maddeler bulunması durumunda, bu hükümler geçersiz sayılacaktır.
- Mesleki çıkar sözleşmeleri Medeni Kanun hükümleri çerçevesin-

de kararlaştırılacaktır. Bu sözleşme hükümlerinin kişi bakımından kapsamı, imzalayan taraflarla ve uygun olduğu hallerde, açıkça izin vermiş olan bağımsız çalışan kuruluşlarının veya imzalayan sendikaların üyeleri ile sınırlıdır.

Fransa ise, bağımsız çalışan statüsünde kabul edilen platform çalışanlarına spesifik düzenlemeler yapması nedeniyle en önemli örneklerden biridir. Fransa'da 8 Ağustos 2016 tarihli Çalışma, Sosyal Diyaloğun Modernizasyonu ve Kariyer Yollarının Güvence Altına Alınmasına İlişkin Kanun, işçilere tanınan sendikal hakların platform çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletilmesini sağlamaktadır. Bu Kanun Fransız İş Kanunu'na (L. 7341-1/ L. 7342-6 arası) maddeler olarak eklenmiştir. Bu maddeler bağımsız çalışan olarak kabul edilen platform çalışanlarına;

- İş kazası sigortası,
- Mesleki eğitim ve iş deneyimlerinin doğrulanması,
- Bir sendika kurma, kurulu bir sendikaya üye olma ve toplu eylem yapma hakkı tanımaktadır (Garben, 2019, p. 11).

Ancak bu düzenlemeler ele alınırken tüm platform çalışanları için uygulanmadığı, sahte bağımsız çalışan statüsündeki, ekonomik ve teknik olarak bağımlı platform çalışanlarını kapsadığı dikkate alınmalıdır. Hatta literatürde bu düzenlemelerin Fransa'nın üçüncü kategori yaratma girişimi olarak da değerlendirildiği görülmektedir (De Groen, et al., 2019, p. 252).

Sendikal haklar bakımından sağlanan hakların detaylarını inceleyecek olursak; Fransa'da platform çalışanlarına işçilerin sahip olduğu haklara çok benzer hakların tanındığı söylenebilmektedir. L. 7342-5 hükmüne göre; *''Platform çalışanlarının mesleki taleplerini savunmak amacıyla toplu olarak hizmet sunmayı reddetmeleri yönündeki eylemler (kötüye kullanım durumları dışında) sözleşmeden doğan yükümlülüklerine[30] yol açmayacaktır. Ayrıca bu yöndeki eylemler platform çalışanlarının platform ile ticari ilişkilerini sona erdirmek için veya platform tarafından cezalandırılmaları için gerekçe oluşturamaz.''* Bu hüküm platform çalışanlarına grev hakkı veriyor gibi görünmektedir. Bu noktada Fransa'da grev hakkının istihdam statülerine bakılmaksızın tüm çalışanlar için (örneğin kamyon şoförü, avukatlar gibi serbest meslek sahipleri de dâhil olmak üzere) garanti edilen anayasal bir hak olduğunu vurgulamak önemlidir. Ancak bu düzenleme ile Fransız kanun koyucu ilk kez belirli bir bağımsız çalışan kategorisine bu hakkı tanımıştır (Daugareilh, 2019, p. 51).

L. 7342-6 hükmü aracılığıyla platform çalışanlarına bir sendika kurma, kurulu bir sendikaya üye olma ve sendika aracılığı ile kendi çıkarlarını savunma hakkı tanınmaktadır. Kanun koyucu her ne kadar açıkça toplu pazarlık hakkından bahsetmemiş olsa da, ''sendika aracılığı ile kendi çıkarlarını savunmak'' ifadesinin aynı zamanda toplu pazarlık hakkını da kapsayıp

(30) Örneğin, teslimat süresi aşımında tazminat ödeme hükmü vb. sözleşmeden doğan yükümlülükler.

kapsamadığı tartışmalı ve hassas bir konudur. Rekabet yasasının bağımsız çalışanlar için toplu pazarlığı yasaklaması nedeniyle ve platform çalışanlarının ekonomik ve teknik olarak bağımlı serbest çalışan statüsüne sahip gri bir alanda olması nedeniyle, Fransız kanun koyucu ne platform çalışanları için açıkça toplu pazarlığa izin vermektedir ne de açıkça platform çalışanlarına toplu pazarlık hakkını yasaklamaktadır (De Groen et al., 2019, p. 253).

İtalya'da ise platform çalışanlarına ilişkin bölgesel bir düzenleme karşımıza çıkmaktadır. İtalya'nın Lazio bölgesinde, 20 Mart 2019 tarihinde, ücret, sosyal koruma, is sağlığı ve güvenliği konularında düzenlemeler içeren ve istihdam statülerine bakılmaksızın her türlü platform çalışanını kapsamına alan mevzuat kabul edilmiştir. Mevzuat kapsamında sendikal hakların olup olmadığı belirsizdir. Ancak Lazio bölgesel mevzuatı, son derece geniş kapsama sahiptir. Tüm sektörlerdeki tüm platform çalışanlarını kapsamaktadır. Bu nedenle bahsetmeye değer görülmektedir. Lazio bölgesel mevzuatı uyarınca platformlar;

- İş kazası ve meslek hastalığı riskine karşı sigorta yapmalı ve üçüncü kişiden (müşteri) kaynaklı zararları karşılamalıdır.
- Temsil gücü en yüksek sendikalar tarafından imzalanan ulusal toplu sözleşme referans alınarak (asgari ücret), platform çalışanlarına standart minimum günlük ücret ödemesi sağlamalıdır. Parça başına ücret yasaklanmıştır.
- Platform çalışanlarını çalışma yeri, görevler, ücret oranları, işin yürütümü nedeniyle karşılaşılabilecek riskler, bu riskler karşısında koruyucu ekipmana erişim, puanlama sisteminin işleyişi ve puanlama sisteminin iş ilişkisine etkisi (platformla ilişkisinin kesilmesine etkisi gibi) konularında bilgilendirmelidir.
- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, platform çalışanlarına bu konuda eğitim vermek ve ayrıca güvenlik ekipmanı sağlamak (ekipman maliyetlerini de karşılamak suretiyle) yükümlülüğündedir.

Ayrıca Lazio bölgesel mevzuatı uyarınca, yukarıda belirtilen hükümlere uygun olarak platform çalışanlarının ve platformların kayıt altına alınması için bölgesel bir web sitesi ve dijital platform çalışanları için Haklar Sözleşmesi taslağı hazırlamakla görevli bir bölgesel komite oluşturulmuştur (De Groen et al., 2019, p. 104).

ABD örneğinde bağımsız çalışan statüsünde kabul edilen platform çalışanlarının sendikal hakların kapsamına alınmasının önündeki en önemli engelin rekabet yasası kaynaklı olduğu görülmektedir. Günümüzde 1935 tarihli Ulusal Çalışma İlişkileri Kanunu (NLRA) (Wagner Yasası), bunu revize eden 1947 tarihli İşçi- Yönetim İlişkileri (Taft-Hartley Yasası) ve 1959 tarihli İşçi İşveren Durum Bildirme ve Açıklama Kanunu (Landrum-Griffin Yasası) ABD'de özel kesimin büyük bir bölümü için işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen kuralları ve prosedürleri belirlemektedir (Öztürk, 2018, s. 70). Taft Hartley Kanunu bağımsız çalışanları NLRA'nın açıkça kapsamı dışında tut-

maktadır. Dolayısıyla ABD'de bağımsız çalışanların sendikal hakların kapsamına alınmasına yönelik herhangi bir yasal düzenleme yer almamaktadır. Bununla birlikte, platform çalışanlarının örgütlenmesine ve hatta toplu pazarlık yapmasına izin vermeyi amaçlayan bazı girişimler bulunmaktadır (Van den Bergh, 2019, p. 134).

Bu girişim Washington Eyaletine bağlı olan Seattle'da yayınlanan 14 Aralık 2015 tarihli bir yönetmeliktir. Yönetmelik, bağımsız çalışan statüsündeki platform çalışanlarının platformlar ile toplu sözleşmeler yapabilmelerini sağlamayı amaçlayan ve NLRA mekanizmasına benzeyen bir dizi düzenlemeyi içermektedir. Yönetmeliğe göre, platform çalışanları tarafından kurulan bir kuruluş, sendika olabilmek için, Seattle Şehri Mali ve İdari Hizmetler Müdüründen "Kalifiye Sürücü Temsilcisi" (Qualified Driver Representative-QDR) olabilmek için izin talep etmelidir. Bu talep kabul edildikten sonra kuruluş platform çalışanlarını temsil etme niyetini platforma bildirmelidir. Platformlar ise kuruluşa sürücülerin iletişim bilgilerini içeren bir sürücü listesi sağlamalıdır. Platform sürücülerinin çoğunluğu kuruluş tarafından temsil edilmeyi kabul ederse, İdari Makam bu kuruluşu onaylayacak ve kuruluş araç güvenliği, güvenli sürüş uygulamaları, çalışma saatleri ve ücretler konusunda platform çalışanlarını platform karşısında temsil etme yetkisi verecektir. Tarafların bir sözleşme imzalamaları durumunda sözleşmenin içeriğinin İdari Makam'ın onayına sunulması gerekmektedir. İdari Makam onay verirse sözleşme yürürlüğe girmektedir. Onay verilmemesi durumunda ise İdari Makam sözleşme taslağına önerilerine de ekleyerek taraflara geri göndermektedir. Yönetmelik hiçbir anlaşmaya varılamaması, yani uyuşmazlık durumunda tahkime başvurulmasını öngörmektedir (Van den Bergh, 2019, p. 134).

Bu yönetmelik platformlar tarafından oldukça tepki çekmiştir. Uber ve Lyft platformlarının yanı sıra ABD Ticaret Odası da, bu yönetmeliğin kolektif haklara ilişkin mevzuata ve rekabet yasasına ilişkin mevzuata (1890 tarihli Sherman Yasası- Anti-tröst Yasası) aykırı olduğu gerekçesi ile Federal Mahkemelere itirazda bulunmuşlardır. Mahkeme tarafından ilk aşamada itirazları reddedilmesine rağmen, 5 Şubat 2018 tarihli Temyiz kararı, yönetmeliğin NLRA'nın yetkinlik alanını ihlal etmediği; ancak Anti-tröst Yasası'nı ihlal ettiği yönünde olmuştur. Dolayısıyla ABD girişimi mevcut durumda başarısız bir girişim olarak değerlendirilebilmektedir (Van den Bergh, 2019, p. 135).

Görüldüğü gibi ulusal yasal mevzuatların yeniden düzenlenmesi yoluyla işçilerin sahip olduğu sendikal hakların platform çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletilmesi tam anlamıyla etkin olmamaktadır. Mevcut örnekler değerlendirildiğinde, bağımsız çalışan statüsünde kabul edilen platform çalışanlarının örgütlenmesi ve toplu iş sözleşmesi yapması önündeki en güçlü engellerden birinin rekabet yasaları olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, tüm bu engellere rağmen, mevcut sınırlı sayıda toplu iş sözleşmesi bulunmaktadır. Çalışmanın devam eden bölümünde, platform

ekonomisi içinde toplu pazarlıklar içerdiği konular ve nadir olarak karşılaşılan bu örnekleri bakımından ele alınacaktır.

3.2.1. Platform ekonomisinde toplu pazarlığın içerdiği konular ve öneriler

Ülkelerin platform çalışanlarının sendikal haklarına yönelik yaklaşımları olumlu olsa bile, yani sendikal haklar bir ülkede platform çalışanlarına tanınsa bile, sendikal hakların etkin kullanımı noktasında platform çalışanlarının karşılaştıkları zorluklar sona ermemektedir. Dijital platform çalışma modeli, geleneksel çalışma ilişkisinden oldukça farklı özellikler taşımaktadır. Dolayısıyla sendikaların yıllardır toplu pazarlığa konu ettiği sorun alanları her zaman platform çalışanları için aynı önemi taşımamaktadır ya da yeni ve platform çalışanlarına has sorunlar sendikalar tarafından yeterince bilinmemektedir. Bunun bir nedeni, dijital platform çalışma biçiminin henüz çok yeni bir alan olması ve emek çalışmalarına çok az konu olmasıdır. Bir nedeni de detaylıca incelediğimiz statü sorunu ve rekabet yasaları gibi nedenlerle genellikle platform çalışanlarının sendikal haklar kapsamı dışında bırakılmasıdır. Çalışmanın bu bölümünde geleneksel olarak toplu pazarlığın içerdiği konular ve dijital platform çalışma modelinin toplu pazarlığın içerdiği konulara etkisi ele alınacaktır.

Geleneksel olarak toplu pazarlığın içerdiği ve daha sonra toplu iş sözleşmelerinde karşımıza çıkan konuları şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Toplu pazarlık taraflarının, toplu pazarlık ünitesinin ve toplu pazarlıkta kapsam dışı personelin belirlenmesi.
- Ücretler ve çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler (Ücretler, çalışma süreleri, dinlenme süreleri, izinler, fazla çalışma vb.).
- İstihdamı dolaylı olarak etkileyen yönetim kararları (Taşerona iş verme, yeni teknoloji kullanımı, yatırım kararları vb.).
- Sosyal hizmet şartları, refah şartları ve işçilerin çalışma koşullarını etkileyen diğer konular (Kreş, kantin, servis vb.)
- Sosyal güvenliğe ilişkin konular (hastalık izni, emeklilik ikramiyesi, analık-babalık izni vb.)
- Diğer sosyal yardımlar (Tatil ikramiyeleri, tıbbi yardımlar, işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilere sağlanan yardımlar vb.)
- Çalışma hayatının kalitesi ile ilgili konular (İş sağlığı ve güvenliği önlemleri, fiziksel çalışma koşulları, işçilerin yönetime katılması vb.)
- Tarafların arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi (Barış yükümlülüğü, yönetimin imtiyazları, sendika güvenliği, toplu sözleşmenin süresi vb.).
- Toplu iş sözleşmelerinin yürütülmesiyle ilgili şartlar (sözleşme hükümlerinin ihlal edilmesi durumunda uygulanacak prosedürler) (Kağnıcıoğlu, 2014, s. 89).

Toplu pazarlığın içerdiği bu konular zamanla teknolojinin iş organizasyonu üzerindeki etkisi ile birlikte değişime uğramıştır. Bu değişimin yansı-

ması toplu pazarlığın içeriğinin;

- İş-yaşam dengesine ilişkin düzenlemeler,
- Çevre koruma düzenlemeleri,
- Ücret ve çalışma süresi esnekliğine ilişkin düzenlemeler (Verimliliğe bağlı ücret uygulamaları, iş düzenlemesi, esnek zaman, iş değerlendirme vb.),
- Atipik çalışanlar için ücret iyileştirmeleri ve denkliğine ilişkin düzenlemeler,
- Mesleki eğitime ilişkin düzenlemeler (İşçi eğitimini finanse eden fon oluşturulması vb.),
- Irk ve cinsiyet eşitliğine ilişkin düzenlemeler,
- İş kaynaklı strese ilişkin düzenlemeler,
- Taciz ve mobbinge ilişkin düzenlemeler gibi yeni konuları da kapsayacak şekilde genişlemesine neden olmuştur (Kağnıcıoğlu, 2014, s. 91; Tokol, 2017, s. 107).

Geleneksel olarak toplu pazarlığın içerdiği konular platform çalışanları için tamamen geçerliliğini kaybetmiş demek doğru görünmemektedir. Ücrete ilişkin düzenlemeler, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler, çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilişkin düzenlemeler, sosyal güvenliğe ilişkin düzenlemeler hala platform çalışanları açısından da toplu pazarlıkta önem taşıyan konular arasında yer almaktadır. Ancak toplu pazarlığın içerdiği geleneksel konulara ek olarak platform ekonomisi içinde çalışanlar için önem taşıyan ve üzerinde pazarlık edilmesi gereken, aksi halde platformun tek taraflı düzenlemesiyle platform çalışanları açısından büyük mağduriyet yaratan yeni sorun alanları mevcuttur. Bu sorun alanları dijital emek platformlarının heterojen yapısı nedeniyle tüm platformlar için aynı önem derecesine sahip olmamakla birlikte, sendikalar açısından yol gösterici olabilecek, mümkün olduğunca genel olarak tüm platform türlerinde az ya da çok karşımıza çıkan sorun alanlarıdır. Bu sorun alanlarını şu şekilde sıralamak mümkündür;

- Puanlama sistemleri,
- Ödemeye ilişkin düzenlemeler,
- Uyuşmazlık çözümü,
- Gizlilik, kişisel verilerin korunması ve fikri mülkiyet hakları,
- Platform üyeliğinin sonlandırılması (Üyeliğin devre dışı bırakılması) (Prassl, 2018, p. 22).

Puanlama sistemleri: Dijital emek platformlarında yer alan puanlama sistemleri, geleneksel iş ilişkisi içindeki kontrol mekanizmalarının işveren için daha az maliyetli, ancak çok daha yoğun bir biçimidir. Puanlama sistemleri, platform çalışanları için hem müşteriler ile olan ilişkilerinde hem de platform ile olan ilişkilerinde oldukça önemlidir. Müşteriler platform çalışanlarına hizmet sonrası yüksek puanlar verdikçe, platform çalışanı diğer müşteriler tarafından çok daha fazla güvenilir ve tercih edilebilir kabul edilmektedir. Yüksek puanlar diğer müşteriler açısından platform çalışanının

verilen görevi eksiksiz, zamanında tamamladığı anlamına gelebilmektedir. Bu durum (eğer pazarlık imkânı söz konusu ise) platform çalışanlarının gelecekte üsteneceği görevlerde, hizmet karşılığı talep ettiği ücretti arttırabilir veya algoritma aracılığıyla kendisine daha fazla görev tahsis edilmesini sağlayabilmektedir. Aksi durum ise platform çalışanlarının müşteriler tarafından düşük puanlanmasıdır. Bu durum platform çalışanının müşteriler tarafından tercih edilmemesine, kendisine görev verilmemesine yol açmaktadır. Aslında puanlama sistemleri geleneksel istihdam biçimlerindeki "referans" aramalarına karşılık gelmektedir. Yani işçinin daha önce çalıştığı işverenlerden performansı ve davranışları hakkında geri bildirim alınması durumu ile oldukça benzerlik göstermektedir. Ancak dijital emek platformlarında puanlama sistemi, yalnızca müşteri puanlamalarından ibaret değildir. Puanlama sistemleri müşteri geri bildirimlerine ek olarak, platform politikalarına uyum ve algoritmik izleme gibi kontrol mekanizmalarından da veri toplamakta ve bu tüm bu verileri görev tahsisi ve işten çıkarmalar (platform çalışanının üyeliğinin devre dışı bırakılması) gibi ciddi kararları alırken kullanmaktadır. Sorun şu ki, platform çalışanlarının bu puanlama sistemi üzerinde herhangi bir veri kaynağından elde edilen bir bilgiye itiraz etme hakkı bulunmamaktadır. Platformlar ile platform çalışanlarını temsil eden sendikalar, çalışanların puanlamalara itiraz edebileceği mekanizmaların oluşturulmasına yönelik yeni sistemler üzerinde tartışmalıdır. Örnek vermek gerekirse, özellikle mikro görevli kalabalık çalışma platformları tarafından kullanılan algoritmik izleme mekanizmaları, platform çalışanlarının tamamlanmış görevlerini, bu görevlerin müşteri tarafından kabul edilmiş olanlarını veya reddedilmiş olanlarını kaydetmektedir. Bu kayıtlar yeni görevlerin tahsisinde önemli rol oynamaktadır. Ayrıca bazı platformlarda tamamlanmış görev sonuçları karşılaştırılarak, farklı olan iş sonuçları algoritma tarafından elenmektedir. Bu eleme sürecinde algoritma tarafından algılanan bu fark her zaman iş sonucunun hatalı olduğu anlamına gelmemektedir. Bazı durumlarda çalışanın daha fazla özen göstermesi de tamamlanan işi diğer işlerden daha farklı gösterebilmektedir. Ancak bu noktada platform çalışanının sonuca itiraz edebileceği hiçbir mekanizma bulunmamakta ve çalışan bu görev karşılığında hiçbir ücret alamamaktadır. Sendikalar toplu pazarlık konuları içerisine puanlama mekanizmalarını mutlaka dâhil etmelidir. Puanlama sistemlerine ilişkin sendikaların göz önünde bulundurması gereken bir diğer konu, bu puanların bir platformdan diğerine geçişi yani dışa aktarımıdır. Puanlamalar platform çalışanlarının geçmiş görevlerine ilişkin güvenilirliklerini göstermekte ve yeni görevler için kolaylık sağlamaktadır. Bir platformdan diğerine geçerken platform çalışanları bu değerlendirmeleri istedikleri takdirde taşıyabilmelilerdir. Dolayısıyla sendikalar aynı anda birden fazla platformda çalışmanın yoğun olduğu ve işe giriş-çıkış oranının çok yüksek olduğu emek platformlarında, puanlama sistemlerinin dışa aktarımını da pazarlık konusu etmelidir (Prassl, 2018, p. 22; Geiger et al., 2012, p. 6).

Ödemeye ilişkin düzenlemeler: Ücretler geleneksel toplu pazarlıklarda da kapsam içinde olmakla birlikte, dijital emek platformlarında algoritma kontrolünde sürekli değişen ve asla platform çalışanları tarafından öngörülemeyen ek ödemeler de sendikalar tarafından kapsam içine alınmalıdır. Bu soruna, Uber platformu tarafından kullanılan ve şeffaf olmayan algoritmik fiyat kontrolü örnek olarak verilebilmektedir. Uber platformu sürüş fiyatlarını algoritma tarafından sağlanan anlık verilere göre, gerçek zamanlı olarak ayarlayabilmektedir. Dolayısıyla Uber sürücüleri çoğunlukla öngörülemeyen dinamik sürüş fiyatları ile çalışmaktadır. Bu durum algoritmik fiyatlandırma sistemini kullanan platform çalışanlarının en çok şikâyet ettiği sorun alanları arasında yer almaktadır. Dolayısıyla sendikalar toplu pazarlık aracılığıyla platformlar tarafından tek taraflı yapılan bu düzenlemeleri pazarlık kapsamına almalı, büyük ölçüde teşviklerin ve fiyat politikalarının şeffaf olmasını sağlamak yönünde mücadele etmelilerdir (Schmidt, 2017, p. 20).

Dijital platform çalışma biçimini geleneksel çalışma biçimlerinden ayıran kendine has bir özellik de üretim araç-gereçlerinin yani hizmet sunumunda kullanılacak ekipmanların platform çalışanı tarafından karşılanıyor olmasıdır. Bu durum geleneksel çalışma ilişkisinde işveren tarafından katlanılan maliyetlerin platform çalışanlarının sırtına yüklenmesi olarak da ifade edilebilmektedir. Ancak platform çalışanlarının tümü için farklı seviyelerde de olsa bu maliyetler bir yük haline gelmekte, kazandıkları ücretin bir miktarı sürekli olarak bu maliyetlerin karşılanması için ayrılmaktadır. Bu maliyet sanal platformlardan yerel platformlara kadar tüm çalışanların ortak sorunudur. Örneğin, sanal platform çalışanları olan yazılımcılar, müşterilerin taleplerini yerine getirebilmek için yüksek ücretli programları satın almak durumunda kalmaktadırlar. Yerel platform sürücüleri platformlarda hizmet sunabilmek için özel otomobil, bisiklet veya motor gibi araçları satın almak ve sürekli belirli aralıklarla bu araçların bakım ve onarım masraflarını karşılamak durumunda kalmaktadırlar. Platform çalışanları üzerine yüklenen bu yeni maliyetler ücret pazarlığı sırasında sendikalar tarafından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Dolaysıyla üretim araç gereçlerinin bakım-onarım masrafları, çalınması veya hizmet sırasında üçüncü kişiler tarafından hasar görmesi risklerine karşı sigorta maliyetleri toplu pazarlıkta masaya yatırılmalıdır (Prassl, 2018, p. 22).

Uyuşmazlık çözümü: Platform çalışanı ve müşteri arasında yaşanabilecek olası uyuşmazlıklar, platform ekonomisi içinde çalışanların sıklıkla karşılaştığı sorunlar arasında yer almaktadır. Ayrıca bu sorun tüm platform türleri için aynı anda geçerli bir sorun alanıdır. Örneğin, müşteriler ile platform çalışanları arasında sıklıkla teslimatın hızı, sanal platformlarda çevrimiçi işin kalitesi vb. birçok alanda sorun yaşanabilmektedir. Bu sorunlar puanlama mekanizması aracılığıyla platform çalışanları için olumsuz sonuçlar yaratabilmekte (platform ile ilişkinin kesilmesi, tamamlanan çevrimiçi görevin reddi ve ücret alamama vb.); ancak uyuşmazlık çözüm mekanizmaları hemen hemen hiçbir platformda bulunmamaktadır. Platformlar

genellik üyelik şart ve koşullarında yer alan hükümler aracılığıyla müşteriyi koruyan, platform çalışanının hile ve aldatmasına karşı tazminat veya cezalandırmalara ilişkin düzenlemelere yer vermektedir. Ancak uyuşmazlık durumunda platform çalışanını koruyucu veya itiraz edebileceği herhangi etkili bir mekanizmanın kurulu olduğu platform bulunmamaktadır. Bu noktada sendikalar, yalnızca müşterinin ve/veya algoritmanın kontrolünde olmayan, tarafların önemli kararları (ücret ödememe, işin reddedilmesi, platform çalışanının hesabının devre dışı bırakılması vb.) etkileyen iddialarında somut ve makul deliller sunmasını gerekli kılan, tarafların iddialarının ve savunmalarının tarafsızca inceleneceği açık prosedürleri platformlardan talep etmelidir (Prassl, 2018, p. 23).

Gizlilik, kişisel verilerin korunması ve fikri mülkiyet hakları: Platform çalışanları hizmet sunmak istedikleri platforma üye olurken, bu platformların web sitelerini veya mobil uygulamalarını kullanırken, bu yazılımlar çalışanlara ilişkin verileri sürekli olarak toplamakta ve işlemektedir. Günümüzde geleneksel çalışma ilişkisi içinde bile teknolojik gelişmeler kişisel verilerin korunması noktasında tartışmalara yol açmaktadır. Çalışanın iş e-posta yazışmalarının izlenmesi, çalışanın iş bilgisayarından gün içinde girilen internet sitelerinin izlenmesi vb. uygulamalar iş mahkemelerine de gittikçe artan bir biçimde konu olmaktadır. Hatta günümüzde pandemi gibi uzaktan çalışmaya yönelimi arttıran koşulların da etkisi ile işverenler birçok şirket güvenliği gerekçesi ile işçilerin üzerindeki teknolojik izlemeyi daha da arttırmaktadır. Ancak platform çalışanları için geleneksel işçiye kıyasla durum çok daha ciddi boyutlardadır ve platformlar tarafından toplanan bu veriler, sendikalar tarafından gizlilik ve kişisel verilerin korunması noktasında sınırlandırılmalıdır. Örneğin, platform web sitesi veya mobil uygulamasının hangi zaman aralığında, hangi verileri toplayabileceği konusunda açıkça tanımlanmış sınırlar olmalıdır. Ayrıca platform üyelik sözleşmelerinde "gerektiği durumlarda toplanan ve işlenen verilerin üçüncü kişi ve kurumlar ile paylaşılabileceği" yönünde platform çalışanlarından en başta alınan taahhüt de sınırlandırılmalıdır. Bu konuya ilişkin düzenlemeler yapılırken sendikalar, özellikle AB üyesi olmayan ülkelerde, Avrupa Birliği'nin "Genel Veri Koruma Yönetmeliği" aracılığı ile düzenlediği temel yasal standartlara uygun koşulları platformlardan talep etmelidirler. Bu standartların yanı sıra, toplu pazarlık aracılığıyla çalışanların verilerine erişim ve online dolandırıcılığa karşı alınacak önlemler yeni konular arasında mutlaka yer almalıdır (Prassl, 2018, p. 23).

Bu başlık altında yer alan bir diğer önemli konu ise çalışanların fikri mülkiyet haklarına ilişkin koruyucu düzenlemelerdir. Bu sorun en çok sanal emek platformlarında çalışanlar açsından önem arz etmektedir. Platformlar tarafından tek taraflı olarak oluşturulmuş mevcut emek platformu düzenlemelerine göre, platformlar üzerinden sunulan hizmet sonucu oluşan içerik veya ürünler (tamamlanmış görevler), müşteriye veya platforma aittir. Ancak bu durum ücretsiz emeğe yol açabilmekte ve sömürünün yeni

görünümü olarak platform ekonomisinde karşımıza çıkabilmektedir. Bu durumun en güzel örneği, yarışma tabanlı platformlardır. Yarışma tabanlı platformlarda, müşteriler özel olarak kendileri için üretilen çözüm havuzu içinden, yalnızca bir çözüme ödeme yapmaktadır. Ödeme yapılmayan ve kalabalık çalışanlar tarafından o göreve özel olarak hazırlanmış diğer işler, hem ücretsiz emeğe yol açmakta hem de müşteriye en iyi sonucu seçerken fikir vermekte ve yardımcı olmaktadır. Her ne kadar yarışma tabanlı emek platformlarında, fikri mülkiyet haklarının korunduğu iddia edilse de, özgün tasarımlar müşteriler tarafından seçim sürecinde incelenmekte ve nihai kararı etkileyen faktörler olarak kullanılmaktadır. Dolayısıyla toplu pazarlıklar aracılığı ile sendikalar tamamlanmış, ancak hiçbir ödeme yapılmayan bu modele alternatif yöntemleri platformlar ile tartışmalı, platform çalışanları için ücretsiz emeği önleyici ve fikri mülkiyet haklarını koruyucu sistemler geliştirilmesi adına mücadele etmelidir (Prassl, 2018, p. 23; Schmidt, 2017, p. 17).

Platform üyeliğinin sonlandırılması: Platform üyeliğinin sonlandırılması, hizmet için gerekli araç gereçlerin (otomobil, ruhsat, lisans, yazılım programı, bilgisayar, GPS vb.) maliyetine katlanmış ve platformda hizmet sunabilmek için gerekli üyelik şart ve koşullarını sağlamış olan platform çalışanları için geleneksel iş ilişkisindeki işten çıkarmaya kıyasla daha hassas ve korunamaya muhtaç bir durum yaratmaktadır. Daha önce puanlama sistemleri konusunda da değinildiği gibi, algoritma veya müşterilerden elde edilen veriler, platform çalışanlarının hesaplarının devre dışı bırakılmasına ve bir daha platformda hizmet sunamamalarına yol açabilmektedir. Bu puanlama sistemleri üzerinde ise, platform çalışanlarının herhangi bir itiraz hakkı bulunmamaktadır. Platformlar hesabın devre dışı bırakılma kararını kolayca ve herhangi bir maliyete (kıdem, ihbar vb.) katlanmaksızın verebilmektedir. Çoğunlukla platform çalışanı bu kararın gerekçesini dahi öğrenememektedir. Bu noktada sendikalar, toplu pazarlıklarda, hesabın devre dışı bırakılmasına ilişkin açık prosedürler geliştirilmesi ve uygulanması için gerekli taleplerini platformlara iletmelidir. Bu süreçlerde sendikalar, hesabın devre dışı bırakılması kararının platform tarafından onaylanmadan önce platform çalışanına uyarı niteliğinde bir bildirim prosedürü getirilmesini, kararın gerekçesinin açıkça platform çalışanına iletilmesini ve gerekçe sonrası platform çalışanına savunma hakkı verilmesini talepleri arasında değerlendirmelidir (Prassl, 2018, p. 23).

3.2.2. Platform ekonomisinde toplu pazarlığın düzeyleri ve örnek toplu pazarlıklar

Toplu pazarlık düzeyi, toplu iş sözleşmesinin etki alanını belirlediği için platform çalışanları açısından oldukça önemlidir. Platform ekonomisi içinde toplu pazarlıkların genellikle işyeri–işletme düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir (Kilhoffer et al., 2017, p. 34). Bununla birlikte, daha yeni araştırmalar, sektörel toplu pazarlığın dijital emek platformlarının kendine özgü

yapısı için çok daha uygun olabileceğini ve aynı zamanda çok daha fazla sayıda platform çalışanını toplu pazarlık kapsamına alabileceğini ileri sürmektedir. Dijital emek platformlarının küresel yapısı (özellikle sanal platformların), platform çalışanlarının aynı anda birden fazla platformda aktif olma eğilimi ve yüksek işe-giriş çıkış oranları gibi kendine özgü özellikleri düşünülürse sektörel toplu pazarlığın daha uygun olduğu iddiası gerçekten de yanlış olmayacaktır (Johnston and Land-Kazlauskas, 2018, p. 33).

Sektörel toplu pazarlığı bu noktada biraz açmak faydalı görünmektedir. Sektörel toplu pazarlıklar ulusal, bölgesel veya yerel düzeyde yapılabilmektedir. Dolayısıyla bir ülkede, bölgede veya şehirde belirli bir sektörde yer alan tüm işletmeler ve o işletmelerde çalışan her türlü meslek sahibi işçiler toplu pazarlığın kapsamına girebilmektedirler (Örneğin, lojistik, nakliye). Platform ekonomisinde yaygın görülen işletme düzeyindeki toplu pazarlıklar ile karşılaştırıldığında, sektörel düzeyde toplu pazarlıklar merkezi düzeyde toplu pazarlıklar olarak kabul edilmektedir. Sektörel toplu pazarlık aynı işkolunda faaliyet gösteren işletmelerde ücret ve çalışma koşullarında standardizasyonu sağladığı için, dijital emek platformlarındaki ücretlerde dibe doğru yarışa bir müdahale niteliğinde kabul edilebilmektedir. Sektörel toplu pazarlıklarda genellikle belirli bir işkolundaki ücretler, çalışma süreleri, sosyal yardımlar, eğitim, işyeri temsilciliği gibi konularda özel şartlar belirlenmekte ve işyeri-işletme düzeyindeki toplu pazarlıklar için temel ilkelerin yer aldığı genel bir çerçeve çizilmektedir. Dolayısıyla genellikle işletmelerin kendi özgü şartlarının dikkate alınmadığı sektörel toplu pazarlıklar için, işyeri-işletme düzeyi toplu pazarlıklar ile tamamlanmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2014, s. 37). Sektörel düzeyde toplu pazarlığın kapsamına platform çalışanlarının da dâhil edilmesi noktasında uygulamada farklı yöntemlere başvurulduğu görülmektedir. Bazı durumlarda sektörel toplu pazarlıklar yapılırken platform çalışanları da doğrudan dâhil edilirken, bazı durumlarda ise platform çalışanları mahkeme kararı ile mevcut bir sektörel toplu pazarlık sonucu imzalanmış bir toplu iş sözleşmesi kapsamına alınmıştır. Örneğin İtalya'da lojistik sektöründe yapılan sektörel toplu pazarlıkta, yerel dağıtım platformlarında çalışan motorlu ve bisikletli kuryelere ilişkin de birtakım düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Ancak 2019 yılında Hollanda'da FNV (Hollanda Sendikalar Federasyonu/Federation of Dutch Trade Unions), Deliveroo'ya karşı, platformun karayoluyla profesyonel mal taşımacılığı faaliyeti nedeniyle sektörel toplu iş sözleşmesi kapsamına girdiği iddiasıyla dava açmıştır. Hollanda'da Deliveroo sürücülerinin bağımsız çalışan olarak kabul edilmesine rağmen mahkeme, Deliveroo platformunun toplu iş sözleşmesi hükümlerine uymakla yükümlü olduğu yönünde karar vermiş ve platform çalışanlarını kapsama dâhil etmiştir (De Groen et al., 2019, p. 119).

Platform ekonomisi içinde ele alacağımız sözleşme örnekleri ya doğrudan platform çalışanları ile platformlar arasında ya da platformlar ve platform çalışanlarını temsil eden sendikal örgütler arasında imzalanmış-

tır. Ayrıca bazı örneklerde hükümetlerin de sözleşme yapılmasına yönelik destekleri söz konusudur (Danimarka örneği gibi) (Kilhoffer et al., 2017, p. 34).

Sözleşme örneklerine baktığımızda, genellikle bu örneklerin çoğunun yerel platformlarda ve özellikle de gıda dağıtım platformlarında imzalanmış olduğu görülmektedir. Bu durum, yerel platform çalışanlarının, sanal platform çalışanlarına göre daha örgütlü olduğunu, örgütlenmelerinin önündeki engellerin sanal platform çalışanlarına göre daha az olduğunu ve toplu eyleme zorlayan ortak sorunlarının (iş sağlığı güvenliği, ücretler vb.) daha belirgin olduğunu göstermektedir (De Groen et al., 2019, p. 119).

Danimarka örneğinde, iki farklı toplu iş sözleşmesi imzalandığını görmekteyiz. Her ikisi de işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi olup, platform ekonomisi içinde önemli örnekler arasında yer almaktadır (De Groen et al., 2019).

İlki 2018 yılının Nisan ayında Danimarka Sendikası 3F ile temizlik hizmetleri platformu Hilfr.dk arasında imzalanmıştır. Bu sözleşme platform ekonomisi içinde yer alan ilk toplu iş sözleşmesi olması bakımından da önem taşımaktadır. Sözleşme 1 Ağustos 2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve 12 ay boyunca pilot olarak uygulanmıştır. Sözleşme, bağımsız çalışan olarak kabul edilen Hilfr.dk platformu çalışanlarına yeni bir statü elde etme fırsatı sunmaktadır. Bu statü sözleşmede "Super Hilfrs" olarak adlandırılmakta ve yeni bir işçi kategorisi olarak ifade edilmektedir. Süper Hilfrs olarak adlandırılan işçi statüsü, Hilfr.dk platformunda çalışanlara opsiyonel olarak sunulmaktadır. Yani isteyen Hilfr.dk platform çalışanı "bağımsız çalışan" statüsünde çalışmaya devam edip, toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalabilmektedir. Yine sözleşme hükmüne göre, bir platform çalışanı 100 saat platform üzerinden hizmet sunduktan sonra itiraz etmediği takdirde Super Hilfrs statüsünde kabul edilecek ve otomatik olarak toplu sözleşme kapsamına girecektir. Platform çalışanları bağımsız çalışan statüsünde olma tercihlerini ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istemediklerini 100 saatlik hizmet süresi dolmadan önce Hilfr.dk platformuna bildirmek zorundadır. Sözleşme Super Hilfrs işçi statüsünde çalışan platform çalışanları için; asgari ücret, hastalık ödeneği, emeklilik prim ödemesi ve ücretli izin hakkı sağlamaktadır (ILO, 2019, p. 15).

Sözleşmeye göre, Hilfr.dk platformunda bağımsız çalışan statüsünde hizmet sunmayı tercih eden çalışanlarının saatlik ücreti 17 Euro olarak ödenir ve ayrıca bu çalışanlara saatte 3 Euro "refah eki" ödemesi yapılmaktadır. Super Hilfrs statüsü ise saatlik ücreti 19 Euro olarak ödenir, bu ücret asgari ücret koruması sağlamaktadır. Ayrıca Super Hilfrs statüsünde çalışanlar asgari ücretin yanı sıra sözleşmede yer alan hastalık, tatil, emeklilik ödemelerinden de faydalanmaktadırlar. Bununla birlikte, hem bağımsız çalışan statüsündeki platform çalışanları hem de Super Hilfrs statüsündeki çalışanlar için, sözleşmede belirlenen bu ücretler tabandır, altına inilemez; ancak her zaman çalışanlar müşterilerden bu ücretlerin üzerinde saatlik

ücret talep edebilmektedirler. Ayrıca sözleşme Super Hilfrs statünde çalışanlar için Tryg sigorta şirketi aracılığıyla kazalara karşı sigorta sağlamaktadır. Tryg sigorta şirketi Hilfr.dk gibi altı platforma daha bu yönde hizmet sunmaktadır (De Groen et al., 2019, p. 25; ILO, 2019, p. 15).

1 Ağustos 2018 tarihinde yürürlüğe giren bu toplu iş sözleşmesi 31 Temmuz 2019 tarihinde sona ermiştir. Ancak daha sonra Ekim sonuna kadar uzatılması yönünde bir karar alınmıştır. Ayrıca anlaşmanın kapsamının özel hanehalkı temizlik hizmetleri ile ilgili faaliyet yürütmekte olan tüm dijital emek platformlarını da içerecek şekilde genişletilmesi yönünde teklif sunulmuştur. 3F Sendikası politik iletişim danışmanı, Brüksel'de yaptığı bir konuşmada ilk kez bir dijital emek platformu ile sözleşme yapma sürecinde çok fazla zorlukla karşılaştıklarını ifade etmiştir. Öncelikle taraflar arasında bu toplu pazarlığın yapılabilmesi için Danimarka hükümetinin tarafları teşvik ettiğini ve sendikaya normalde toplu pazarlık yapma yetkisini veren üye desteğinin (platform çalışanlarının desteği) olmadığını belirmektedir. Ayrıca 3F danışmanı, dijital emek platformlarının çalışma modeline ilişkin hiçbir bilgiye sahip olmadıklarını, dolayısıyla platform çalışanlarını Hilfr.dk platformu karşısında temsil ederken temizlik hizmeti sunan platform çalışanlarının bu yeni çalışma biçimine ilişkin sorun alanlarını tespit etmekte oldukça zorlandıklarını belirtmektedir. Son olarak ise, rekabet yasası bağımsız çalışanların örgütlenmesini ve toplu pazarlık yapmasını engellediği için, bağımsız çalışan statüsünde kabul edilen platform çalışanlarının toplu pazarlık kapsamına alınabilmesinin hiç de kolay olmadığını ifade etmiştir. Bu sorunu aşabilmek adına platform çalışanlarına bağımsız çalışan veya işçi statüsü arasında tercih yapma hakkı tanınmıştır ve toplu iş sözleşmesi tüm platform çalışanlarını değil yalnızca Super Hilfrs statüsünü tercih edenleri kapsayabilmiştir. 3F danışmanı, platform çalışanlarının rekabet yasasına takılmaması için hükümetlerin yasal düzenlemeler yapması gerektiğini, aksi takdirde toplu sözleşme kapsamının kısıtlı kalacağını ifade etmektedir (De Groen et al,2019, p. 255).

Danimarka örneği aynı zamanda dijital emek platformu çalışma modeline ilişkin daha derin araştırmalar yapılması gerekliliğini ve sendikaların platform çalışanlarını örgütleyebilmek ve onları temsil edebilmek adına konuya ilişkin çok daha fazla çaba göstermesi gerekliliğini ortaya çıkardığı için oldukça önem taşımaktadır. Çalışma boyunca yasal düzenlemelerin yetersizliğine vurgu yapmakla birlikte, görülüyor ki hükümetlerce teşvik edilse bile sendikaların da temsil ettikleri bu yeni işçi grubunun sorunlarını ve ihtiyaçlarını öğrenmek için çaba göstermesi, onları örgütleyebilmek ve temsil edebilmek için yeni stratejiler geliştirmesi gerekmektedir.

2019 yılında yine Danimarka'da, HK Privat sendikası, Vocaali.com çevrimiçi tercüme platformu ile biri Vocaali.com platformunda işçi statüsünde çalışanlara, diğeri platformda bağımsız çalışan statüsünde çalışanlara uygulanan iki adet işyeri toplu iş sözleşmesi imzalamıştır. İkinci sözleşme (bağımsız çalışan sözleşmesi), sahte bağımsız çalışan statüsünde kabul

edildiği için, işçi statüsünde çalışanların toplu iş sözleşmesi kapsamına giremeyen platform çalışanlarını kapsamaktadır. Bağımsız çalışan sözleşmesi, çalışma koşullarının çeşitli yönlerini ele almaktadır. En önemlisi ise, sözleşmenin platform çalışanlarına, Danimarka işgücü piyasasında standart istihdam biçiminde işçi statüsü ile çalışan tercümanlara ödenen emsal ücretin altında ücret verilemeyeceğine ilişkin içerdiği düzenlemedir (De Groen et al, 2019, p. 255). Ayrıca pazarlık sürecinde, HK Privat sendikası bağımsız çalışan statüsünde kabul edilen platform çalışanlarına yönelik, çalışanların eğitimi ve becerilerini geliştirmeleri amacıyla kullanılmak üzere bir fon oluşturulması talebinde bulunulmuştur. Ayrıca toplu pazarlık konuları arasında emeklilik primleri de yer almaktadır (ILO, 2019, p. 17).

HK Privat sendikası danışmanı bu sürece ilişkin en büyük sorunun, bağımsız çalışan statüsünde kabul edilen platform çalışanlarının çalışma koşullarına ilişkin bilgi eksikliğinden kaynaklandığını ifade etmektedir. Danışman platform çalışanlarının hem işçi hem bağımsız çalışan statüsünün unsurlarını taşıdıklarını, ancak istihdam durumlarına bakılmaksızın açıkça korumaya ihtiyaç duyduklarını belirtmiştir (De Groen et al., 2019, p. 255).

Bir diğer örnek İtalya'daki sektörel düzeyde toplu iş sözleşmesidir. 2017 Aralık ayında lojistik sektöründe, İtalya'da ilk kez gıda dağıtımı yapan platform çalışanlarının kapsama alındığı bir sektörel toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Toplu iş sözleşmesini imzalayan işveren kuruluşları ve sendikalar arasında Confetra, Anita, Conftrasporo, Can-Fita, Transport Confartigianato, Sna-Casartigiani ile Claai ve Filt Cgil yer almaktadır. Toplu iş sözleşmesinde çalışma süresine, iş programlarındaki değişikler için bildirim yükümlülüğüne ve hastalık ödeneğine ilişkin hükümler yer almaktadır. Toplu iş sözleşmesi ardından sendikalar, görevlerin tahsisini ve iş programlarını yöneten platform algoritmalarının, gelecekteki toplu pazarlıklarda müzakere konusu yapılması gerektiğini önermiştir (Borelli, 2019, p. 71). Sendikaların önerisi platform çalışanları için oldukça önemli bir sorun alanı olan algoritmik yönetime müdahale niteliği taşımaktadır ve çalışanlar açısından oldukça önemlidir. Gelecekte platform ekonomisi içinde yer alacak toplu pazarlıklarda sendikaların konu kapsamına dâhil etmesi oldukça yerinde olacaktır.

İtalya'da toplu iş sözleşmesi olmamakla, yaptırım gücü ve kapsamı bakımından sınırlı kalmakla birlikte, platform çalışanlarını korumaya yönelik yerel yönetimin de içinde yer aldığı bir girişim olması nedeniyle değinilmesi gereken bir diğer sözleşme, Mayıs 2018'de imzalanan *Dijital Platform Çalışanlarının Temel Hakları Şartı'dır (The Charter of Fundamental Digital Workers' Rights)*. İmzalayanlar arasında Bologna belediye başkanı, İtalya Genel İşçi Konfederasyonu (CGIL), İtalyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (CISL) ve İtalyan İşçi Sendikası (UIL) ile iki gıda dağıtım platformu yer almaktadır. Sgnam ve MyMenu platformları imzalayan iki platform olmakla birlikte, gıda dağıtım platformu çalışanlarının üçte birini temsil etmektedirler. Sözleşme hükümleri arasında; platform çalışanlarına asgari ücretin altında

olmamak üzere sabit saatlik ücret ödenmesi, fazla mesai ücreti verilmesi, resmi tatillerde ücretli izin verilmesi, kötü hava koşulları için ödeme yapılması, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primi ödenmesi yer almaktadır. Ayrıca işe gidiş ve dönüşlerde meydana gelebilecek kazaların da iş kazası sigortası kapsamında yer alması, bisiklet bakım giderlerinin çalışanlara ödenmesi ve örgütlenme hakkı ile grev hakkı garantisi de hükümler içerisinde yer almaktadır. Bologna belediyesi, bu şartlara uyan platformlar için yerel vergileri düşürmek yoluyla bir teşvik sağlamaktadır (Borelli, 2019, p. 7).

İspanya örneğinde ise, 2018 yılında İspanyol Biniciler Derneği (Spanish Association of Riders–ASO) tarafından desteklenen platform sürücüleri ile Deliveroo gıda teslim platformu arasında imzalanan toplu iş sözleşmesini görmekteyiz. Sözleşme konuları arasında ise, asgari ücret, günlük/haftalık dinlenme süreleri, yıllık izin ve tatiller yer almaktadır (Dazzi, 2019, p. 118).

2019 yılında ise İngiltere'de İngiliz Genel İşçi Sendikası (Britain's General Union –GMB) ile kurye platformu Hermes arasında bir toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşme konuları arasında sürücülerin asgari ücret ve ücretli izin hakları yer almaktadır (De Groen et al., 2019, p. 256).

Son olarak ise 2019 yılında Norveç'te Foodora platformu ile Norveç Taşımacılık Sendikası (Norwegian Transport Union) arasında imzalanan toplu iş sözleşmesini görmekteyiz. Bu toplu iş sözleşmesi platform işçilerinin grevi sonrası imzalanmıştır ve platform ekonomisi içinde dünyada grev sonrası imzalanan ilk toplu iş sözleşmesi olma özelliğini taşımaktadır. Toplu pazarlık konuları arasında asgari ücret, ekipman masraflarının platform çalışanlarına geri ödenmesi ve çalışma sürelerinin arttırılması talepleri yer almaktadır (De Groen et al., 2019, p. 256).

Tablo 3. 8. Toplu Pazarlık Örnekleri *(De Groen et al., 2019, pp. 254–256; ILO, 2019, pp. 15–18)*

Örnek Sözleşmeler	Düzey	Ülke	Yıl
"3F sendikası" ile "Hilfr.dk" arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi • Asgari ücret garantisi • Hastalık ödeneği • Emeklilik prim ödemesi • Ücretli izin • Kaza sigortası	İşyeri	Danimarka	2018
"HK Privat sendikası" ile "Vocaali.com" arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi • Emsal ücret garantisi • Emeklilik prim ödemesi • Eğitim ve beceri geliştirilmesine yönelik fon oluşturulması	İşyeri	Danimarka	2019

Örnek Sözleşmeler	Düzey	Ülke	Yıl
İtalya lojistik sektörü toplu iş sözleşmesi • Çalışma süresi • İş programlarındaki değişiklikler için bildirim yükümlülüğü • Hastalık ödeneği	Sektörel	İtalya	2017
Dijital Platform Çalışanlarının Temel Hakları Şartı • Asgari ücret • Resmi tatillerde ücretli izin • Fazla mesai ücreti • Kötü hava koşulu ödemesi • İş kazası ve meslek hastalık sigortası • Bisiklet bakım giderlerinin karşılanması • Örgütlenme ve grev hakkı	–	İtalya	2018
İspanyol Sürücüler Derneği (ASO) ile Deliveroo gıda dağıtım platformu arasındaki sözleşme • Asgari ücret • Günlük/haftalık dinlenme süreleri • Yıllık izin • Tatil	İşyeri	İspanya	2018
İngiliz Genel İşçi Sendikası (Britain's General Union –GMB) ise kurye platformu Hermes arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi • Asgari ücret • Ücretli izin	İşyeri	İngiltere	2019
Foodora platformu ile Norveç Taşımacılık Sendikası arasındaki toplu iş sözleşmesi • Asgari ücret • Ekipman masraflarının geri ödemesi • Çalışma süresi artışı	İşyeri	Norveç	2019

Bununla birlikte, dijital platform çalışanlarının çalışma konseyleri aracılığıyla temsili, özellikle Almanya örneği için, platform ekonomisinde de göze çarpmaktadır. Bu sistemde işçiler sendikalar değil, çalışma konseyleri tarafından temsil edilmektedir. Çalışma konseyleri ve işletme yönetimi arasında imzalanan ve "üretim yeri sözleşmeleri" (production site agreements) olarak adlandırılan sözleşmeler, sektörel pazarlıklardan bağımsız olarak çalışma koşullarının işletmeler arasında farklılaşmasına yol açmaktadır. Zaman zaman işkolu sendikalarının da bu sözleşmelere ortak olarak imza attıkları görülmektedir. Bu sözleşmeler genellikle, işletme yö-

netiminin istihdam güvencesi ya da yatırım garantisi vermesi karşılığında, çalışma konseylerinin sektörel toplu sözleşmeden çeşitli tavizler vermesini içermekte (örneğin, işten çıkarmaları önlemek için iş saatlerini azaltarak ücrette kesinti yapılmasının kabul edilmesi gibi) ve işverenler tarafından desteklenmektedir (Kağnıcıoğlu, 2014, s. 55). Bununla birlikte, çalışma konseyleri yasa, yönetmelik, direktifler, toplu iş sözleşmelerin uygulanmasına da gözcülük etmektedirler (Sarı, 2018, s. 144).

Tablo 3.9. Çalışma Konseyleri Tarafından İmzalanan Sözleşme Örnekleri *(ILO, 2019, p. 13).*

Örnek Çalışma Konseyi Sözlşmeleri	Ülke	Yıl
• **Delivery Hero Çalışma Konseyi** 16 Nisan 2018 tarihinde, Alman Gıda, İçecek ve Catering Sendikası (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten /NGG), İşçi Ticaret, Oteller, Kantinler ve Hizmetlerin İtalyan Federasyonu (FILCAMS-CGIL), Avrupa Gıda, Tarım ve Turizm İşçileri Sendikalar Federasyonu (European Federation of Food, Agriculture and Tourism /EFFAT) ve Deliver Hero (Foodora platformunun ana şirketi) arasında, çalışma konseyi kurulması anlaşması imzalanmıştır. Anlaşmaya göre; şirketin faaliyet gösterdiği her ülkenin bu çalışma konseyinde en az bir çalışan temsilcisine sahip olması gerektiği belirtilmektedir. Anlaşmaya göre çalışma konseyine şirket tarafından, şirketin stratejileri, yatırım planları ve çalışma organizasyonunu veya çalışanların çıkarlarını ilgilendirebilecek planları hakkında ayrıntılı bilgi sağlanmalıdır. Ayrıca anlaşmaya göre, çalışan temsilcileri denetleme kuruluna katılabilecek ve denetleme kurulunda yer alan diğer paydaşlarla aynı oy hakkına sahip olabilecektir.	**Avusturya, Finlandiya, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, Norveç, İsveç**	**2018**
• **Foodora Çalışma Konseyi, Avusturya** Gıda dağıtım platformu Foodora bisikletli kuryelerini temsil eden Viyana çalışma konseyi, özellikle kış döneminde daha iyi çalışma koşulları sağlanmasına yönelik talepleri ilettiği Foodora yönetimi ile sözleşme imzalamıştır. Bisikletli kuryelerin talepleri arasında; toplam ücretin yüzde 10 ila 15'i arasında bir kilometre başına ödenek garantisi, bisiklet veya akıllı telefonların çalınması veya hasarı riskine karşı sigorta ve kuryeleri izleme-disiplin tedbirlerinin uygulanması konusunda daha fazla şeffaflık bulunmaktadır.	**Avusturya**	**2017**

Örnek Çalışma Konseyi Sözleşmeleri	Ülke	Yıl
• **Foodora Çalışma Konseyi, Almanya** 2017 yılında Alman Gıda, İçecek ve Catering Sendikası (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten /NGG) tarafından desteklenen ve Köln Foodora platformu çalışanlarını temsil eden çalışma konseyi, Köln şehrinde faaliyet gösteren platform çalışanlarını kapsayan bir sözleme imzalamıştır. Sözleşme, çalışma şartlarında ve ücretlerde iyileşmeye ilişkin düzenlemeler içermektedir. Ardından Foodora platformu çalışanları, 1 Haziran 2018'de Hamburg'da ikinci bir çalışma konseyi kurmuştur. Ayrıca platform çalışanları Almanya'nın tüm bölgelerinde şirket çapında faaliyet gösteren bir çalışma konseyi kurma hakkı için Foodora'nın ana şirketi Delivery Hero'ya karşı dava açmıştır. Berlin Mahkemesi bu dava sonucunda, Delivery Hero'nun denetleme kurulunda paydaşlar ile eşit sayıda çalışan bulundurulmasını zorunlu kılmıştır.	**Almanya**	**2017, 2018**

3.3. Dijital Platform Çalışanlarının Örgütlenme Faaliyetleri: Alternatif Yollar

Bilgi iletişim teknolojileri, algoritmalar aracılığıyla uzaktan yönettiği işçi sınıfını parçalamakta ve sınıf bilincini yok etmektedir. Ancak yine aynı teknolojik gelişmeler örgütlenmeyi kolaylaştırıcı bir araç olarak platform çalışanları lehine de kullanılabilmektedir. Bilgi iletişim teknolojileri uzun zamandır geleneksel yöntemlerle örgütlenmeleri engellenen çalışanları bir araya getiren "direniş alanları" oluşturmak için kullanılmaktadır (Ho et al., 2002, p. 128). Lehdonvirta (2016, p. 54), çevrimiçi olarak platform çalışanları (veya diğer atipik izole çalışma biçimlerinde istihdam edilen çalışanlar) tarafından oluşturulan bu sitelerin veya sanal toplulukların, geleneksel olarak tek bir işyerinde çalışan işçilerin sınıf bilinci derecesine rakip olabileceğini iddia etmektedir. Bu yeni direniş alanları günümüzde yalnızca işgücü piyasasında değil hemen hemen her alanda kullanılmaktadır ve etkili oldukları durumlar da mevcuttur. Platform çalışanları da işçi sınıfını parçalayan bilgi iletişim teknolojilerini; aralarındaki bağlantıları yeniden kurmak, sınıf bilincini yeniden oluşturmak ve toplu eylem için harekete geçmek amacıyla kullanmaktadırlar.

Çalışmanın bu bölümünde platform çalışanlarının sendikal örgütlenmeye alternatif olarak kullandıkları yollar ele alınacaktır. Alternatif yollar platform çalışanları için önemlidir; ancak bu durumun bile işçi sınıfını parçalayan bir etkisi olduğu unutulmamalıdır. Yani platform çalışanları da işçi-

ler gibi işçi sendikalarına üye olabilme hakkına sahip olmalıdır. Bu bölümde platform çalışanlarının başvurdukları alternatif yollar, sendikal örgütlenmeye iyi bir alternatif olarak sunulmamaktadır. Alternatif yollar, platform çalışanlarının bahsedilen gerekçeler ile sendikal haklarının ellerinden alındığı durumlar için değerlidir ve önem taşımaktadır (Lehdonvirta, 2016, p. 54).

3.3.1. Yeni direniş alanları: Sosyal medya

İşçi sendikaları gibi geleneksel temsil organlarının yanı sıra, bazı ülkelerde sendikaların işbirliği ile veya sendikalardan tamamen kopuk olarak, platform çalışanlarına yönelik kurumsal olarak kolektif dayanışmanın yeni biçimlerinin ortaya çıktığını görmekteyiz. Bazı ülkelerde platform çalışanları kendi güçlerini birleştirerek mevcut koşulları iyileştirmek amacıyla kendi girişimlerini başlatmışlardır. Bu tür bir girişim genellikle forumlarda, WhatsApp, Facebook vb. sosyal medya gruplarında online olarak başlamaktadır (Eurofound, 2018a, p. 55). Özellikle yerel platform çalışanları, WhatsApp vb. sosyal medya araçlarını kullanarak oluşturdukları grupları, deneyimlerini paylaşmak ve çalışma koşullarının kötüleşmesini önlemek için yapacakları grev ve protestoları koordine etmek için kullanmaktadırlar (Eurofound, 2018a, p. 62).

Bu girişimlerin en önemli örneklerinden biri Belçika'da bisikletli kuryelerin girişimidir. 2016 yılında gıda dağıtım platformu olan "Take Eat Easy" nin iflasından sonra platform çalışanları tarafından *"Collectif des coursier-e-s/KoeriersKollectief*[31]*"* Facebook grubu kurulmuştur. Bu grubu kuran platform çalışanları Uber, Eats, Deliveroo ve Takeaway gibi çeşitli platformlarda çalışan bisikletli kuryelerden oluşmaktadır. Kuryelerin bu girişimi ise Ulusal İşçi Sendikası (the National Union of Employees-CNE) ve Genel Hristiyan Sendikası (the General Christian Trade Union-ACU) tarafından desteklenmiştir. Grup üyeleri, Avrupa'daki diğer temsilcilerle ilişki kurma ve toplantılar yapmanın yanı sıra, Facebook'ta farklı yerlerden aktivistlerle fikir alışverişi yapmaktadır. Facebook gruplarının 2020 Temmuz itibariyle 2.089 takipçisi bulunmaktadır. Grup üyeleri çoğunlukla Deliveroo'ya ilişkin sorunlara yönelik protestolar ve grevler organize etmektedir. Grup üyeleri tarafından 2017 yılında 3, 2018 yılında 4 protesto ve 2 grev organize edilmiştir. 2018 Ocak ayında grevci çalışanları desteklemek için para toplamak amacıyla, destekleyen kişilerin para bağışlayabilecekleri grev sepetini (strike pot) kurmuşlar ve bununla 1.300 Euro toplamışlardır (Vandaela, 2018, p. 16; http-13; http-14).

Facebook ve WhatsApp grupları yanı sıra çevrimiçi forumlar da platform çalışanları tarafından sıklıkla tercih edilen yeni örgütlenme ve direniş alanları arasında yer almaktadır Forumlar özellikle coğrafi olarak dağınık

(31) Aktif Facebook sayfasına ulaşmak için Bkz. https://www.facebook.com/collectif.coursiers/about/?ref=page_internal.

durumda olan sanal (web tabanlı) platformlarda, birbirinden izole olarak ve algoritma yönetiminde çalışan kalabalık çalışanlar arasında yaygın biçimde kullanılmaktadır. Forumların amacı, platform çalışanlarının, platform müşterilerinin hakça (adil) veya sömürücü talepleri arasında ayrım yapabilmelerine yardımcı olarak, kazançlarını en üst düzeye çıkarmalarını sağlamaktır. Bunun için platform çalışanları forumlarda deneyimlerini birbirleri ile paylaşmaktadır. Bu deneyimler hem benzer sorun yaşayan çalışanlara yol göstermekte hem de platformdan hizmet alan müşterilere ilişkin informel bir puanlama sistemi işlevi görmektedir. Yani dijital emek platformları tarafından kurulan müşteri puanlama sistemleri gibi, forumlarda müşterilere ilişkin paylaşılan kötü deneyimler (örneğin, tamamlanmış görevi gerekçe göstermeksizin reddetmesi, önceden kararlaştırılmış şartlara uymaması, ödeme sorunları vb.), platform çalışanlarının bu müşterilerden gelen görev taleplerine olumsuz geri dönüş yapmasına neden olabilmektedir (Johnston and Land-Kazlauskas, 2018, p. 13).

Çevrimiçi forumlar en yaygın biçimde MTurk platformu çalışanları tarafından kullanılmaktadır. Bu durum aslında hiç de şaşırtıcı değildir. Daha önce bahsedildiği gibi, MTurk platform çalışanları algoritmik yönetime tabidir ve tamamlanmış işlerin kabul edilmesi veya reddedilmesi de, algoritma aracılığı ile yapılan kıyaslamalara dayanmaktadır. Ayrıca MTurk platformu müşterilere reddedilen yani ödeme yapılmayan tamamlanmış görev sonuçlarını kullanma hakkı da vermektedir. Ücret hırsızlığına davetiye olarak değerlendirilen ve oldukça eleştirilen bu uygulama forumlarda en çok şikâyet edilen olumsuz deneyimler arasında yer almaktadır (Schmidt, 2017, p. 16). MTurk çalışanları tarafından oluşturulan "Turker Nation" adlı forum, Turkopticon[32] adlı forum ve diğer platform çalışanları tarafından kurulan forumlar, çoğunlukla bu tarz algoritmik yönetim ile ilgili sorunlar karşısında, platformun müşterilere sunduğu hakların kötüye kullanımına karşı kendi aralarında dayanışma sağlamak niyetiyle ortaya çıkmıştır. Ancak yapılan araştırmalar platform çalışanlarının bu yönde girişimlerinin çok büyük etkiler yaratamadığını, henüz platform puanlama sistemlerinin gücüne denk bir güç olarak kullanılamadıklarını göstermektedir (Johnston and Land-Kazlauskas, 2018, p. 13).

Forumlar platform çalışanları ile platformların arasında güç dengesi sağlaması yönünden yetersiz kalsa da, sanal olarak toplu eylem gerçekleştirilmesi noktasında platform çalışanları için bazı fırsatlar yaratmaktadır. "We Are Dynamo" isimli yine MTurk çalışanları tarafından oluşturulan çevrimiçi forum, özellikle bu tarz eylemleri organize etmeyi kolaylaştırmayı amaçlamaktadır (Salehi et al., 2015, p. 1). "We Are Dynamo" çevrimiçi forumu aracılığıyla, MTurk çalışanları tarafından imzalanan kamuya açık bir mektup ile ödeme oranları ve davranış kuralları dâhil olmak üzere, MTurk platformu için en iyi uygulamaların bir listesi oluşturulmuştur. Dolayısıy-

(32) MTurk çalışanları tarafından kurulmuş forumlardan biri.

la forum, işçilerin bir araya gelmelerini, ortak çıkarlarını belirlemelerini ve toplu olarak en iyi uygulamaların bir listesini hazırlamalarını sağlayan bir site haline gelmiştir. ''We Are Dynamo'' eylemlerinin ne kadar etkili olduğu ile ilgili kesin bir sonuca varılamamakla birlikte, genel olarak çevrimiçi forumların, izole biçimde çalışan ve sorunlar karşısında kendini yalnız hisseden platform çalışanlarına, dayanışma hissi oluşturarak özellikle psikolojik bir yardım sağladığı söylenebilmektedir (Johnston and Land-Kazlauskas, 2018, p. 14).

Ele aldığımız örnekler, platform çalışanlarının alternatif girişimleri arasında en bilinenleridir. Bu ve benzeri birçok girişim olmakla birlikte, en azından şimdilik platform çalışanlarının çalışma koşullarını iyileştirme konusunda çok etkili olduklarını söylemek mümkün olmamaktadır (Eurofound, 2018a, p. 62). Görece daha iyi çalışma koşullarına sahip platform çalışanlarının bu tür girişimler konusunda farklı yaklaşımları bulunmaktadır. Bu çalışanlar, yerel platform çalışanlarının başlatmış oldukları bu girişimlere ya çok az ilgi göstermektedir ya da hiç ilgi göstermemektedir. Ayrıca geleneksel olarak ulusal düzeyde işkollarında faaliyet gösteren sendikaların, küresel düzeyde faaliyet gösteren dijital platform çalışanlarının sorunlarına çözüm bulma potansiyelinin sınırlı olduğu algısı da platform çalışanlarında mevcuttur (Eurofound, 2018a, p. 62; Lehdonvirta, 2016, p. 61).

3.3.2. Kooperatifler

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 2002 yılında kabul edilen Kooperatiflerin Teşvikine İlişkin 193 No'lu Tavsiye Kararı'nda kooperatif kavramı; *''Ortak ekonomik, sosyal ve kültürel gereksinmelerini ve beklentilerini karşılamak üzere, kişilerin gönüllü olarak birleşip, ortaklaşa sahip oldukları ve demokratik kurallara göre işlettikleri özerk bir işletme''* olarak tanımlanmaktadır (http-12).

Bir işçi kooperatifi, üyelerinin çoğunluğu işçilerden oluşan, üye işçilerin hem işletmenin sahibi olduğu hem de faaliyetlerine katıldığı bir tür kooperatiftir. İşçi kooperatiflerinin ana misyonları, sürdürülebilir işler yaratmak ve bunu kalıcı hale getirmektir. İşçi kooperatiflerine ilişkin örnekleri her sektörde görmek mümkündür ve bu kooperatifler standart dışı istihdamın yarattığı yasal ve sosyal koruma açığının giderilmesinde etkili olmaktadır. Platform ekonomisi içinde de bu tarz girişimler bulunmaktadır. Platform çalışanları tarafından yönetilen ve platform çalışanlarının sahip olduğu kooperatif girişimlerinin iki farklı fonksiyonu bulunmaktadır. Bunlar şu şekildedir;

- Birincisi, platform sağlayıcının aracı rolünü ortadan kaldırarak, platform çalışanlarının maliyetini düşürmektir.
- İkinci fonksiyonu ise, çalışanların mevcut kaynaklarını bir araya getirerek, çalışanlara daha fazla fayda sağlamaktır. Yani kooperatif girişimleri, kaynak paylaşımı ve sosyal refah programlarına erişimi arttırmayı amaçlamaktadır (Johnston and Land-Kazlauskas, 2018, p. 18).

Platform çalışanları tarafından oluşturulan platform kooperatifleri, platform ekonomisi içinde faaliyet gösteren diğer standart platformlar ile rekabet halinde çalışmaktadır. Platform kooperatifleri, büyük ölçüde dijital emek platformları tarafından kullanılan teknolojiyi benimsemektedirler. Ancak bu teknolojiyi, demokratik değerlere bağlı kalarak, farklı bir sahiplik modeliyle (platform çalışanlarının sahipliği) kullanmaktadırlar. Yani geleneksel kooperatiflerin özelliklerini taşıyan platform kooperatifleri, tıpkı diğer standart platformlar gibi hizmet vermektedirler; ancak onlardan farklı olarak platform çalışanları tarafından tasarlanmışlardır (Scholz, 2017, p. 14).

Platform kooperatifi örneği olarak, Colorado Denver'da kurulan "Union Taxi Cooperative" verilebilir. Platform çalışanları tarafından kurulan bu kooperatif örneğinde, platform çalışanları, taksi hizmeti sunan diğer büyük ulaşım platformlarına (Uber gibi) benzer şekilde müşterilere sürücü seçme, GPS aracılığıyla izleme ve sürücü puanlama seçenekleri sunan bir uygulama geliştirmiştir. Kooperatife üye olmak, platform çalışanlarına yerel işletme sahipleri olarak güçlerini birleştirip, yerel düzenlemeleri (Belediyeler tarafından belirlenen ticari taksi çalışma usul ve esasları, ücret tarifeleri vb.) etkileme imkânı vermektedir. Platform kooperatifleri, platform çalışanlarının kendisi tarafından geliştirildiği için, platform çalışanlarının çıkarlarını destekleyen yapı ve işleyişe sahiptir. Platform kooperatifleri, standart platformlar gibi çalışanların müşterilere sundukları hizmet karşılığında elde ettikleri ücretlerden pay almamaktadır. Platformun aracılık faaliyeti nedeniyle aldığı payı ortadan kaldırdığı için, platform çalışanlarının maliyetlerini en aza indirgemektedir. Platform kooperatiflerinin büyümesi, yani daha fazla platform çalışanının üye olması, kooperatifin üyeleri için sağladığı istihdamın kalitesine bağlıdır. Ancak bu noktada, platform kooperatifleri, piyasada rekabet ettiği standart platformlar karşısında dezavantajlı konuma düşmektedir. Standart platformlar, ücret ödeme garantisi bile vermeksizin, platform çalışanlarının tüm sosyal korumalardan yoksun olarak müşteriye hizmet sunduğu bir işgücü havuzu sunmaktadır. Ayrıca platformlar aracı ücreti alsa dahi, bu işgücü havuzunda ücretlerde dibe doğru bir yarış söz konusudur ve bu durum müşteriye daha ucuza hizmet sunmalarına yol açmaktadır. Dolayısıyla çalışanları için ücret ödeme garantisi, iş sağlığı ve güvenliği vb. konularda daha iyi çalışma koşuları sağlayan platform kooperatifleri, müşteriler tarafından tercih edilmeme ve faaliyetlerini sürdürememe riski taşımaktadır (Johnston and Land-Kazlauskas, 2018, p. 18).

Platform ekonomisi içinde yer alan kooperatif girişimlerinin bir diğer fonksiyonu, kaynak paylaşımı ve sosyal refah programlarına erişimi arttırmayı sağlamaktır. Kooperatifler yoluyla bağımsız çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması platform ekonomisinden çok önceye dayanmaktadır. Ancak platform çalışanlarının yasal ve sosyal koruma eksikliği, kooperatif girişimlerinin platform ekonomisi içinde de yaygınlaşmasına neden olmuştur. Örneğin, Avrupa çapında faaliyet gösteren Berlin merkezli bir kooperatif

olan SMart[33], bağımsız çalışan statüsünde kabul edilen platform çalışanlarına geleneksel iş ilişkisindeki korumaları sağlamak amacıyla oluşturulmuş bir kooperatif örneğidir. SMart'ın operasyon müdürü bu kooperatif girişimini ve amacını şu ifadeler ile açıklamaktadır;

> *"Bu kooperatif girişimine, bağımsız çalışan statüsünde kabul edilen platform çalışanlarına iş ilişkisinin sağladığı korumaları sağlamak ve düzgün şekilde ödeme alabilmelerine yardımcı olmak için başladık. Platform ekonomisi dâhil birçok farklı sektörde faaliyet gösteriyoruz ve mantık hepsinde aynı aslında. İnsanlar sizin onlar için çalışmanızı istiyorlar; ancak sizin işvereniniz olmak istemiyorlar, bağımsız çalışan olmanızı istiyorlar. Siz de aslında bağımlı çalışan biri olarak, işçi statüsünde olmak ve bu statünün sağladığı korumalardan yararlanmak istiyorsunuz. Biz bu durumda olanlara şunu öneriyoruz; şirketimizin bir kısmına sahip olun! Bu önerdiğimiz şey kooperatif modelidir."*

SMart'ın mülkiyeti, SMart üzerinden sunulan herhangi bir hizmet karşılığı elde edilen ücretin yüzde 6.5'ini kooperatife ödeyen üyeler (platform çalışanları) tarafından paylaşılmaktadır. Kooperatife ödenen bu miktar standart platformlarda, doğrudan platform sağlayıcı tarafından alınırken, kooperatiflerde dolaylı olarak platform çalışanları tarafından paylaşılmaktadır. Buna ek olarak, çalışanlar kooperatif ortağı olmak için yıllık 25 Euro sosyal pay ödemektedirler. 2018 yılı itibariyle kooperatif, dokuz ülkede[34] , farklı sektörlerden 85.000 çalışanın oluşturduğu işçi ağına sahiptir ve giderek daha fazla büyümektedir. Mayıs 2016 itibariyle 16.662 çalışan kooperatifin asil üyesidir. Asil üyelik isteğe bağlı olmaktadır. SMart, yasal olarak çalışanlara karşı işveren statüsündedir. Üyelerin ödedikleri yüzde 6.5'lik ücret payı ve 25 Euro yıllık sosyal pay, üyelere çeşitli sosyal korumaların sağlanabilmesi için gereken fonu oluşturmaktadır. Böylece çalışanlar, mevcut görevlerin olmadığı zamanlarda da fon sayesinde temel bir gelir elde edebilmektedirler. Ayrıca fon ile çalışanlara emeklilik, işsizlik ve sorumluluk sigortası[35] sağlanmaktadır. SMart, bir görevi tamamlayan kooperatif çalışanına en geç yedi gün içinde ödeme yapmaktadır. Dolayısıyla çalışanlar ödeme yapmayan müşteriden veya geç ödeme yapan müşteriden doğrudan etkilenmemektedir (Eurofound, 2018b, p. 102).

Ayrıca SMart, platform çalışanlarının işyeri düzeyinde temsil edilme-

(33) SMart 1998 yılında, yaratıcı sektörlerdeki (Örneğin platform ekonomisindeki 99design platform çalışanları gibi) çalışanlar için kar amacı gütmeyen bir kuruluş olarak kurulmuştur. SMart üyeleri, standart dışı istihdam biçimlerine yönelimin artmasıyla birlikte sayısı gittikçe artan, sosyal korumaya (emeklilik, sağlık vb.) hak kazanamayan bağımsız çalışanlardan oluşmaktadır. 2014 yılında kooperatif olma sürecini başlatan SMart, 2017 Ocak ayında bu süreci tamamlamıştır (Eurofound, 2018b, p. 102).

(34) Avusturya, Belçika, Fransa, Almanya, Macaristan, İtalya, Hollanda, İspanya ve İsveç olmak üzere dokuz ülkede örgütlüdür.

(35) Hizmet sunumu sırasında olası maddi kayıpları güvence altına alan profesyonel sorumluluk sigortaları.

sinde de rol oynamaktadır. Örneğin, 2016 yılında SMart, Belçika Deliveroo sürücülerinin yüzde 90'ını (yaklaşık 3.283 sürücü) temsil etmiş, platform ile bir anlaşma imzalamıştır. Anlaşma, Deliveroo tarafından platform çalışanlarına, asgari ücrete karşılık gelen saatlik ücret ve iş kazası sigortası primi ödenmesine ilişkin hükümler içermektedir. Yine SMart'ın gıda dağıtım platformu Take Eat Easy ile yaptığı anlaşma, platform çalışanlarına önemli bir koruma sağlamıştır. Take Eat Easy platformu 2016 yılında iflas ettiğinde, 400 platform çalışanının toplamda 400.000 Euro tutarındaki ücretleri ve sosyal güvenlik primleri SMart tarafından ödenmiştir (Eurofound, 2018b, p. 102).

Literatürde platform kooperatiflerinin, platform çalışanları için umut verici girişimler olduğunu iddia eden görüşlerin yanı sıra, bu girişimleri eleştiren görüşler de bulunmaktadır. Eleştirilerin temelinde ise, işverenlerin katlanması gereken sosyal koruma maliyetlerine kooperatif modelinde yine işçiler tarafından katlanıldığı iddiası yatmaktadır. Eleştiriler yersiz değildir, platform veya müşteriler bu modelde de sigorta primi, iş güvencesi vb. hiçbir maliyete katlanmamakta, riskler kalabalık çalışanlar arasında bölüştürülerek, risklerin doğrudan etkileri azaltılmaya çalışılmaktadır. Eleştirel görüşe sahip araştırmacılar, platform ekonomisi içindeki kooperatif girişimlerini, emeğin sömürüsünü ortadan kaldırmayan, ancak emeğin daha az sömürüsüne yol açan girişimler olarak değerlendirmektedir (Johnston and Land-Kazlauskas, 2018, p. 18).

3.4. Sendikaların Dijital Platform Çalışanlarına Yönelik Faaliyetleri

Platform çalışanlarının sendikal haklarına ilişkin ülkelerin birbirinden farklı yaklaşımları olduğu bilinmektedir. Ancak ulusal rekabet yasaları veya platform çalışanlarının sahte bağımsız çalışan statüsü gibi, sendikal haklarının önündeki engellere rağmen, platform çalışanları sendikalar tarafından çeşitli yollar ile desteklenmeye devam etmektedir. Bu destekler şu şekilde somutlaşmaktadır;

- Sendikalar dijital platform çalışanları için; platform çalışma koşulları hakkında farkındalık yaratmayı amaçlayan bilgilendirme kampanyaları düzenleyerek (el ilanları dağıtmak veya Facebook'ta platform çalışanları tarafından kurulan gruplara dâhil olmak vb.) destek olmaktadırlar.
- Çalışanların mahkemelerde görülen davalarını destekleyerek harekete geçmektedirler (Eurofound, 2018a, p. 54).
- Platformlar için adil ve sosyal açıdan sürdürülebilir çalışma koşullarını içeren yürütme ilkeleri (codes of conduct) hazırlamaktadırlar (Prassl, 2018, p. 25).

Sendikaların bu çabalarının en önemli örneği, IG Metall tarafından 2016 yılında başlatılan, işçi hakları, çalışma koşulları ve platformların gözden geçirilmesi de dâhil olmak üzere, dijital platform çalışma modeliyle ilgili konularda bilgi toplamaya ve paylaşmaya yönelik bir girişim olan *"Fair Crowd*

Work'' isimli projedir. Bu proje daha sonra IG Metall, Avusturya İşçi Örgütü (the Austrian Chamber of Labour-Arbeiterkammer), Avusturya Sendikalar Konfederasyonu ve İsveç sendikası Onionen' ın ortak projesine dönüşmüştür. Bu dört örgüt, birçok diğer çalışma örgütüyle işbirliği içinde *''Platform Çalışma Hakkında Frankfurt Bildirgesi''*'ni hazırlayıp imzalamıştır. Bu bildirge, dijital platform çalışmasının adil olabilmesi için gerekli koşulları (asgari ücret, çalışma saatleri ve sosyal güvenlik gibi) ortaya koymaktadır (Eurofound, 2018a, p. 54). IG Metal tarafından yapılan açıklamada, bu Bildirge aracılığıyla ilk kez birçok uluslararası katılımcının, dijital platform çalışma modelini ve dijital emek platformlarının heterojen, karmaşık yapısını ele almak üzere bir araya toplandığı ifade edilmiştir. IG Metal, ''Küresel sorunlar küresel çözümler gerektiriyor, bu yüzden uluslararası ağ kuruyoruz.'' ifadesiyle, özellikle sanal emek platformlarının sorunlarına, yerel çözümlerin tek başına yeterli olmayacağını vurgulamaktadır (http-15). Platform Çalışma Hakkında Frankfurt Bildirgesi*'ni imzalayanlar, platform çalışanları için aşağıdaki asgari standartların sağlanmasının gerekliliği noktasında hemfikir olmuşlardır;

- Platformlar, teknolojik gelişmeleri ulusal yasal düzenlemelerin ve uluslararası sözleşmelerin yükümlülüklerinden sıyrılmak için kullanmamalıdır, aksine bu düzenlemelerin gerektirdiği yükümlülüklere uymalıdır.
- Platform çalışanlarının istihdam statüleri netleştirilmelidir.
- Sahte bağımsız çalışan durumundaki platform çalışanlarına, örgütlenme, platformlar ile toplu pazarlık yapma ve toplu iş sözleşmesi imzalama hakları tanınmalıdır.
- Platform çalışanlarının tümüne, istihdam statülerine bakılmaksızın, en az asgari ücret, (asgari ücrete ilişkin düzenlemelerin bulunmadığı bölgelerde toplu sözleşmeler aracılığıyla belirlenen ücret) garantisi verilmelidir.
- Platform çalışanlarının tümü, istihdam statülerine bakılmaksızın, işsizlik sigortası, malullük sigortası, sağlık sigortası, emeklilik sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına alınmalıdır.
- Müşterinin ödeme yapmaması, fikri mülkiyet haklarına ilişkin belirsizlik gibi durumlar için, müşteriler ve platform çalışanları arasındaki anlaşmazlıkları çözebilecek şeffaf ve güvenilir yöntemler geliştirilmelidir.
- Dijital emek platformlarına ilişkin tüm süreçlerde ve işleyişte şeffaflık arttırılmalıdır (http-16).

Sendikalar tarafından platform çalışanlarının sorunlarını çözmeye yönelik kullanılan bir başka araç ise yürütme ilkeleridir. Yürütme ilkeleri, işletmelerin belirli davranışlarını tanımlayan ilkelerin resmi bir beyanı olarak tanımlanabilmektedir. İşverenlerin işçilere karşı davranışlarını biçimlendiren yürütme ilkeleri yeni bir olgu olmamakla birlikte, özellikle ulusal yasal

düzenlemelerin etkinliğini azaltan ve küresel iş organizasyonlarını mümkün kılan teknolojilerin gelişimi, küresel sorunların çözümünde yürütme ilkelerinin kullanılması ihtiyacını arttırmaktadır. Dijital platform çalışma modeli ve modelin platform çalışanları açısından yalnızca ulusal yasal düzenlemeler ile aşılması zor olan küresel sorunlar yaratması, sendikaların bu mücadelede yürütme ilkelerine başvurmasını zorunlu kılmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2007, ss. 101-107).

Sendikalar tarafından hazırlanan yürütme ilkeleri kapsamında, İsveç sendikası Unionen tarafından platform çalışanlarına destek amacıyla planlanan bir girişim olan belgelendirme sistemi örnek olarak verilebilir. İsveç'in en büyük sendikalarından biri olan Unionen, platform çalışanlarına adil ve sosyal açıdan sürdürülebilir çalışma koşulları sağlayan platformlar için bir belgelendirme sistemi geliştirmeyi planlamaktadır (Eurofound, 2018a, p. 54). Bu doğrultuda, platformlar için çalışanlara adil ve sosyal açıdan sürdürülebilir çalışma koşullarını içeren, model yürütme ilkeleri hazırlaması beklenmektedir. Henüz tamamlanmamış bir süreç olmakla birlikte, belirli davranışlarını tanımlayacak olan bu ilkelere gönüllü olarak uymayı taahhüt edecek olan platformların, sendika tarafından herhangi bir denetim mekanizmasına tabi olup olmayacakları veya denetim mekanizması söz konusu ise platformların bu duruma yaklaşımları tartışılmalıdır (Kağnıcıoğlu, 2007, s. 119).

Bir başka örnek, Alman Kitle Kaynak Birliği* (Deutscher Crowdsourcing Verband-DCV/ German Crowdsourcing Association) tarafından, 2017 yılında oluşturulan Kitle Kaynak Yürütme İlkeleri (Crowdsourcing Code of Conduct)' dir. DVC, dijital platform çalışma modelini, bağımsız çalışma olarak görmektedir ve platformlar tarafından düzenlenmesi gerektiğini savunmaktadır. 2017 yılında tamamlanan bu süreç aslında 2015 yılında başlamıştır. 2016 yılında IG Metal bu girişimde danışman rolünü üstlenmiştir (Askitas et al., 2018, p. 30).

Almanya ve İngiltere'de bir dizi platform tarafından imzalanan yürütme ilkeleri, çalışma koşullarını iyileştirmeye ve adil muameleye yönelik platformların 10 sorumluluğunu listelemektedir. Yürütme ilkeleri içinde yer alan platform sorumlulukları aşağıda sıralanmaktadır;

- Yasal düzenlemelere uygun görevler sunmak,
- Platform çalışanlarını yasal düzenlemeler ve vergi düzenlemeleri konusunda bilgilendirmek,
- Adil ödeme sağlamak,
- Motive edici ve tatmin edici işler sağlamak,
- Platform, müşteri ve platform çalışanı arasında saygılı ilişkilerin kurulmasını ve sürdürülmesini temin etmek,
- Platform çalışanlarına açık ve net görev talimatları sağlamak veya müşterilerin açık ve net görev talimatları sağlamasına yardımcı olmak,
- Platform çalışanlarına teknik konularda veya diğer konularda destek sağlamak,

- Platform çalışanları tarafından tamamlanmış görevlerin onay süreçlerinin şeffaf olmasını sağlamak,
- Platform çalışanlarına herhangi bir yaptırım uygulanmaksızın (yeni görev atamama, platform ile ilişkisini kesme vb.) gelen görevleri reddetme hakkı tanımak,
- Platform çalışanlarının mahremiyetini korumak (http-17).

DCV 2017 yılında bu girişimde yer alan ortakların da işbirliği ile bir arabuluculuk komitesi (Ombudsstelle) oluşturmuştur (Askitas et al., 2018, p. 30). Bu arabuluculuk komitesi, gönüllük esasına bağlı olan yürütme ilkelerinin etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak için geliştirilen bir yaptırım mekanizması olarak değerlendirilmektedir. Bu mekanizmaya göre, eğer bir işçi ilkelerden birinin ihlal edildiğine ilişkin şikâyette bulunmak isterse ve platform ile doğrudan iletişim kurarak bu ihlal sorununu çözememiş ise, şikâyetini özetlediği çevrimiçi bir form kullanarak konuyu arabuluculuk komitesine iletebilmektedir. Komite platform, sendika ve platform çalışanı temsilcilerinden oluşmaktadır ve tarafsız bir bilirkişi tarafından yönetilmektedir. Platform çalışanları tarafından yürütme ilkelerinin ihlaline ilişkin şikâyetler bu komite tarafından çözülmektedir (Prassl, 2018, p. 25). Ancak yürütme ilkelerine platformlar tarafından uyulması konusunda ne kadar güçlü bir yaptırım mekanizması olduğu tartışmaya açık bir konudur.

Sendikaların platform çalışanlarına destek vermeye yönelik girişimlerine daha birçok benzer örnek vermek mümkündür. Bu girişimler, özellikle platform çalışanlarının örgütlenme hakkının olmadığı ülkelerde, çalışanların seslerinin toplu olarak geniş kitlelere duyurulması açsından oldukça önemlidir. Bu girişimler dijital emek platformlarının heterojen ve karmaşık yapısını tanıtmakta, yürütülen projeler platform çalışanlarının sendikalar tarafından bile henüz bilinmeyen sorunlarının tespit edilmesini sağlamaktadır. Toplu pazarlık yapma imkânı bulan sendikaların karşılaştıklarını ifade ettikleri zorluklardan biri de dijital platform çalışma modeline ve platform çalışanlarının sorunlarına ilişkin yeterli bilgiye sahip olmamalarıdır. Sendikal haklar platform çalışanlarına tanınsa bile, çalışanların mevcut sorunlarının bilinmediği durumlarda, sendikalar tarafından etkin bir temsil ve toplu pazarlık yapılamamaktadır. Platform çalışanlarının temel sorunlarının tespitine ve dijital platform çalışma modelinin işleyişine yönelik asgari gerekliliklerin tespitine ilişkin bu girişimler, aynı zamanda ulusal düzenlemelerin yeniden gözen geçirilmesi ve düzenlenmesi noktasında kanun koyuculara da yol gösterici olabilecektir. Ayrıca IG Metal yetkilisinin de ifade ettiği gibi, özellikle sanal emek platformlarında yer alan platform çalışanlarının mevcut sorunlarına ulusal yasal düzenlemeler ile çözüm bulunması oldukça güçtür. Dolayısıyla küresel sorunlar küresel çözümler gerektirmektedir. Sendikaların bu ve benzeri örneklerdeki girişimleri, henüz küresel bir çözüm sunmasa da, sayıları gittikçe artan platform çalışanlarının sorunlarına dikkat çekmesi nedeniyle oldukça önemli adımlar olarak kabul edilebilir.

3.5. Grev Örnekleri

Platform ekonomisi içinde grev örnekleri sınırlı sayıdadır. Bu sınırlı sayıdaki örnekler de özellikle Deliveroo, Foodora ve Uber gibi ulaşım ve gıda dağıtım platformlarında hizmet sunan platform çalışanları tarafından gerçekleştirilmektedir.

Örneğin, Hollanda'da gıda dağıtım platformu Deliveroo'ya bağlı yaklaşık 80 platform çalışanı 2018 yılı Ocak ayında, büyükşehirlerde greve gitmiştir. Grevin sebebi, Deliveroo'nun platform çalışanlarının sözleşmelerini, bağımsız çalışan olduklarını taahhüt etmemeleri durumunda yenilemeyi reddetmesi olmuştur. Grev Hollanda İşçi Sendikaları Federasyonu (FNV)'nun gençlik kolu olan FNV jong tarafından desteklemiştir. Yine Ocak ayında, Hollandalı platform çalışanları, Belçikalı Deliveroo çalışanlarını desteklemek amacıyla bir günlük grev gerçekleştirdiler. Ayrıca Belçikalı meslektaşlarına katılmak ve destek olmak amacıyla Fransa, Almanya, İtalya ve Hollanda'dan Deliveroo sürücüleri Brüksel'e gitmiştir (Eurofound, 2018a, p. 56).

İspanya'da ise yüzlerce Deliveroo platform çalışanı, 2017 yılının Temmuz ayında greve gitmiştir. Ayrıca Madrid ve Barselona'daki protestolara katılmak için birkaç saat çalışmayı durdurmuşlardır. Talepleri arasında; yeterli ücret, ücretlerdeki belirsizliğin azaltılması (saatte en az iki teslimat garantisi) ve haftada en az 20 saat çalışma süresi yer almaktadır. İspanya'da Deliveroo platform çalışanlarının grevleri, ulusal sendikalar tarafından, dijital platform çalışma modelinin mevcut iş kanunlarına uymayı reddettiği ve işgücü piyasasındaki güvencesizlikleri arttırdığı gerekçesiyle desteklenmiştir (http-18).

İngiltere'de Büyük Britanya Bağımsız İşçiler Sendikası (Independent Workers Union of Great Britain-IWGB), altı günlük grev sırasında bir grup Deliveroo platform çalışanını desteklemiştir. Grev, platformun işin yoğun olmadığı zaman dilimlerinde saatlik ücretlerde 2016 yılı Ağustos ayından itibaren değişikliğe gideceğini ve daha az ödeme yapacağını açıklaması nedeniyle gerçekleştirilmiştir. Anlaşmazlık hükümetin de desteği ile büyük ölçüde platform çalışanlarının lehine çözülmüştür ve yeni bir ödeme sistemi getirilmiştir. Saatlik ücretlerden, teslimat başına ücret sistemine geçiş yapılmıştır. Bu geçiş platform çalışanlarının tercihine bırakılmıştır. İsteyen çalışanlar saat başı ücret almaya devam edebilmektedir. Ayrıca teslimat başına ödeme sistemine geçiş yapan platform çalışanlarının, talepleri halinde bu tercihlerinden vazgeçip tekrar saat başı ödeme sistemine dönebilecekleri bildirilmiştir (http-18).

Görüldüğü gibi platform ekonomisi içinde grevler oldukça az sayıda ve özellikle yerel platform çalışanları ile sınırlı kalmaktadır. Örnekleri çoğaltmak elbet mümkündür; ancak ele alınan örnekler dışında, farklı türde dijital emek platformları tarafından organize edilen veya grev sonucu dikkate değer kazanım elde eden örnekler henüz bulunmamaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Dijital platform çalışma modeline ilişkin yapılan araştırmalar açısından en önemli sorun alanı, literatürde kavramsal çerçeveye ilişkin görüş birliğinin henüz sağlanamamış olmasıdır. Platform ekonomisi kavramı yerine kullanılan birçok kavram mevcuttur. İşbirlikçi ekonomi, paylaşım ekonomisi, ortaklaşa tüketim, gig ekonomisi, talebe bağlı ekonomi vb. birçok kavram platform ekonomisi kavramı yerine kullanılmakta ancak bu kavramların hiçbiri tam olarak platform ekonomisi kavramıyla örtüşmemektedir.

Kavramsal çerçeveye ilişkin karmaşanın bir nedeni, platform ekonomisi faaliyetlerinin hem ticari hem de ticari olmayan yani kâr amacı gütmeyen faaliyetleri kapsayan çok geniş bir uygulama alanına sahip olmasıdır. Platform ekonomisi, ticari işlemlerin (ödeme karşılığı mal ve hizmet sağlanması) veya ticari olmayan işlemlerin (gönüllü faaliyetler gibi) dijital ağlar tarafından kontrol edildiği faaliyetlerden oluşmaktadır. Dolayısıyla platform ekonomisi yerine kullanılan bazı kavramlar tanımlarında ticari faaliyetlere, bazıları ise kâr amacı gütmeyen faaliyetlere yer vermekte, faaliyetlerin bir kısmını dışarıda bırakmaktadır. Dolayısıyla mevcut araştırmalarda platform ekonomisi kavramının faaliyet alanı açık ve net bir şekilde çizilememekte, bu da konuya ilişkin yanlış çıkarımların yapılmasına neden olmaktadır. Örnek vermek gerekirse, ortaklaşa tüketim kavramı, temelde ticari faaliyetleri dışarda bırakmaktadır. Dolayısıyla platform ekonomisi içinde yer alan sorun alanlarının tespiti ve yasal düzenlemelerin bu sorunları giderecek şekilde yeniden düzenlenmesi mümkün olmamakta, politika yapıcılar yanlış yönlendirilmiş olmaktadır. Yine gig ekonomisi kavramı da benzer şekilde, hem ticari olmayan faaliyetleri, hem de ticari faaliyetlerin önemli bir kısmını dışarıda bırakmakta, yalnızca dijital emek platformlarının faaliyetlerini ele almaktadır. Bunun yanı sıra gig ekonomisi platform ekonomisinin faaliyet alanına girmeyen diğer bağımsız çalışma biçimlerini de kapsamakta ve kavramın sınırlarının belirlenmesi noktasında sorunlar yaratmaktadır. Platform ekonomisi faaliyet alanının tespiti ve bu konuya ilişkin dağınık literatür nedeniyle, platform ekonomisinin büyüklüğüne, büyüme hızına, platform ekonomisi içindeki emek süreçlerine ilişkin veriler arasında uyuşmazlık olmakta, hatta bazı verilere ulaşılamamaktadır.

Kavramsal çerçeveye ilişkin bu dağınık literatürün bir nedeni, konuyu ele alan emek araştırmalarında, araştırmacıların ideolojik yaklaşımlarıdır. Platform ekonomisinin işgücü piyasası üzerinde olumlu etkileri olduğunu savunan araştırmalarda özellikle pozitif çağrışımlar yapan "paylaşım", "ortaklaşa", "işbirliği" gibi ifadelerle bu faaliyetlerin kavramsallaştırıldığı görülmektedir. Bu durum tıpkı işçi kavramı yerine "paydaş" vb. ifadelerin kullanılması yoluyla verilmek istenen "aynı gemideyiz", "ortak çıkarlarımız var", "işletmenin çıkarları işçilerin de çıkarlarıdır" gibi mesajların, yıllardır süregelen emek-sermaye çıkar çatışmalarını günümüzde yokmuş gibi

gösterme çabasına benzemektedir. Platform ekonomisi yerine kullanılan ve pozitif çağrışımlar barındıran bu kavramların tanımlarına bakılacak olursa, birtakım benzerlikler barındırdıkları dikkat çekmektedir. Öncelikle tanımlar, platform ekonomisi içinde yer alan faaliyetlerin "az kullanılan kaynakların paylaşımı yoluyla artan tüketimin sebep olduğu yıkımları oradan kaldırma" amacı taşıdığı noktasında birleşmektedir. Ayrıca faaliyetleri "eşitler arası faaliyetler" olarak tanımlamakta; böylelikle günümüzde oldukça aşınmış olan sınıf bilincini, çıkar çatışmasını, kolektif dayanışmayı ve sendikal hakları henüz kavramsallaştırma aşamasında yok saymaktadır. Bunun yanı sıra bu kavramların kullanıldığı çalışmalarda, platform ekonomisi sayesinde artan esnekliğin, düşük ve orta gelirli ülkelerdeki işsizler için bir fırsat olduğu vurgusu yapılmaktadır. Düşük ve orta gelirli ülkelerdeki işsizlerin, daha önce göç kısıtlamaları nedeniyle erişim sağlayamadıkları varlıklı ekonomilerdeki yeni işgücü piyasalarına girebilmelerini sağlayan, küresel bir sanal emek hareketliliğini mümkün kıldığını ifade etmektedirler. Bunun yanı sıra, engelli, kadın, göçmen vb. dezavantajlı grupların işgücü piyasasına girişi için fırsatlar sunduğuna dikkat çekmektedirler. İşverenler için ise, ihtiyaç duydukları her türlü beceri seviyesindeki işçileri, küresel ölçekte tedarik edebilme olanağı sağladığını ileri sürmektedirler.

Ancak bu kavramların sunduğu vaatler, emek açısından uygulamada bu sonuçları doğurmamaktadır. Öncelikle düşük ve orta gelirli ülkelerde iş arayanlar, kolaylıkla küresel sanal işgücü piyasasına katılamamaktadır. Platform ekonomisine katılım için gereken ilk şart internet erişimidir ve dünya nüfusunun önemli bir bölümünün (gelişmiş ülkeler de dâhil) internet erişimi bulunmamaktadır.

Bunun yanı sıra, platform ekonomisinde yürütülen faaliyetler, az kullanılan varlıkların paylaşımı yoluyla artan tüketimin sebep olduğu yıkımları ortadan kaldırma amacından ziyade, uygulamada işgücü piyasasında esnekleşmenin artması ve mevcut iş modellerinin bozulması şeklinde kendini göstermektedir. Platform ekonomisi, sermaye için değer yaratmanın ve yaratılan değerden çok daha fazla pay almanın yeni bir yolu haline gelmiştir. Platform ekonomisi yaratılan gelirin emek ve sermaye arasında daha da adaletsiz biçimde bölüşümüne zemin hazırlamaktadır.

Platform ekonomisi içinde yer alan dijital emek platformları, platform sağlayıcı, müşteri ve platform çalışanı olmak üzere üçlü ilişkiyi ortaya çıkarmaktadır. Bu ilişkinin bazı araştırmalarda iki taraflı (müşteri ve platform çalışanı olmak üzere) olarak ele alındığı ve platformun aracı rolünün göz ardı edildiği görülmektedir. Ancak dijital platform çalışma modelinde, platformun aracı rolünü göz ardı etmek, platformu taraflar üzerinde hiçbir etkisi olmayan, yalnızca yazılım sağlayıcı olarak kabul etmek bilinçli bir tercihtir. Bu tercihin temelinde ise, platform sahibi sermayenin işveren statüsünün getirdiği yasal yükümlülüklerden kaçınma çabası yatmaktadır. Uygulamada platform sağlayıcının platformlar üzerinde oldukça yüksek bir kontrol düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Üçlü iş ilişkisinin kuruluşundan işle-

yişine kadar tüm süreçlerde bu kontrol düzeyini tespit etmek mümkündür.

Platform üzerinden hizmet sunmak isteyen platform çalışanı öncelikle platformun web sitesinde yer alan, platform tarafından tek taraflı olarak hazırlanan üyelik şart ve koşullarını onaylamak durumundadır. Bu şart ve koşullar üzerinde platform çalışanlarının pazarlık etme imkânları bulunmamaktadır. Üyelik şart ve koşulları arasında platform çalışanlarının statüsünün "bağımsız çalışan" olarak belirlendiği görülmektedir. Literatürde bu durum, işçi statüsünün sözleşme yoluyla inkâr edilmesi olarak da ifade edilmektedir. Dolayısıyla platformlar, işveren statüsünün getirdiği sorumluluklardan kaçınmakta, emeğin sosyal maliyetlerinden kurtulmaktadırlar. Platformların üçlü ilişki içerisindeki güçlü konumu, yalnızca ilişkinin kurulması aşaması ile sınırlı değildir. Platformlar geleneksel işçi–işveren iş ilişkisine kıyasla daha yoğun bir kontrol mekanizmasına sahiptir. Ayrıca teknolojik gelişmelerin sunduğu imkânlar sayesinde geleneksel yöntemlere kıyasla çok daha az bir maliyet ile daha yoğun bir kontrol sağlayabilmektedirler. Geleneksel yöntemlere kıyasla ucuz bir alternatif olan bu kontrol mekanizmaları; algoritmik izlemeye, puanlama sistemlerine ve GPS özelliğine sahip ekipmanlara ilişkin teknolojiler aracılığıyla kurulmaktadır. Platformların uygulamada, ücretler üzerinde de kontrol sahibi olduğu görülmektedir. Bazı platformlar görevlere ilişkin ücretleri ve bu ücretler üzerinden alacakları payı tek taraflı olarak belirlerken, bazı platformlarda görevlere ilişkin ücretler müşteri ve platform çalışanlarının teklifleri sırasında belirlenmektedir. Ancak her durumda platformlar sunulan hizmetlerin karşılığında elde edilen ücretlerden pay almaktadırlar. Platformlar tarafından alınan bu aracılık ücreti miktarı, her zaman açıkça üyelik şart ve koşullarında yer almamakta veya tek taraflı olarak değiştirilebilmektedir. Dolayısıyla platform sağlayıcının üçlü ilişki içerisinde oldukça güçlü bir konumda olduğunu söylemek mümkündür.

Dijital emek platformları üçlü yapısı ve işleyişi bakımından benzer özelliklere sahip olmakla birlikte, kendi içlerinde heterojen bir yapıya sahiptir. Bu durum dijital platform çalışanlarını konu alan araştırmalarda karşılaşılan önemli bir problemdir. Çünkü dijital emek platformlarının bu heterojen yapısı, platform çalışanlarının ücretler ve çalışma koşulları bakımından farklılaşmasına yol açmaktır. Bu durum dijital platform çalışanlarının sorunlarını tespit ederken ve önerilerde bulunurken çok boyutlu analizler yapmayı, hatta bazı durumlarda vaka bazında değerlendirmeler yapmayı gerekli kılmaktadır. Dijital emek platformları kendi içlerinde, yerel (konum tabanlı) ve sanal (web tabanlı) platformlar olarak ayrıştıkları gibi, içerdikleri görevlerin karmaşıklık düzeyi ve hizmet arzı ile talebinin eşleşme biçimi bakımından da farklılıklar göstermektedir. Dolayısıyla platform çalışanları da beceri seviyesi, iş üzerindeki kontrol düzeyi (özerklik), ücretler vb. birçok yönden farklı özellikler barındırmaktadır.

Öncelikle sanal ve yerel emek platformlarına ilişkin bir kıyaslama yapacak olursak, temel olarak coğrafi konuma dayalı bir ayrım olduğu gö-

rülmektedir. Sanal platformlar coğrafi olarak dağınık platform çalışanları tarafından yapılan web tabanlı görevleri içerirken, yerel platformlar belirli bir coğrafi alanda yürütülen konum tabanlı görevleri içermektedir. Yerel platformlarda konum tabanlı görevler, bireysel olarak talebe bağlı gerçekleştirilirken; sanal platformlarda web tabanlı görevler, kalabalık çalışan grubu tarafından veya bireysel olarak gerçekleştirilmektedir. Platformlar aynı zamanda görevlerin gerektirdiği beceri seviyesi bakımından da oldukça farklılaşmaktadır. Sanal platformlar, mikro görevlerden makro görevlere kadar değişen ölçekte görevleri içermekte ve dolayısıyla çok çeşitli beceri seviyesine sahip platform çalışanlarından oluşmaktadır. Yerel platformlar ise, ulaşım, dağıtım, ev hizmetleri ve konaklama platformları olarak ayrılırken; beceri seviyesi bakımından sanal platformlara kıyasla kendi içinde daha homojen bir platform çalışanı grubundan oluşmaktadır.

Platform çalışanlarının özellikleri ve çalışma koşullarına yönelik bu çeşitlilik, karşılaştıkları sorunların da farklılaşmasına neden olmaktadır. Ancak temel olarak; iş güvencesine, iş sağlığı ve güvenliğine, istihdam statüsüne ve sosyal korumaya ilişkin sorunlar hemen hemen tüm platform çalışanlarının ortak sorunlar kümesini oluşturmaktadır. Tüm platformlarda, platform çalışanlarının aktif üyelik hesapları, önceden bildirim yapılmaksızın veya gerekçe gösterilmeksizin, platform tarafından devre dışı bırakılabilmektedir. Platform çalışanı için işten çıkarılma anlamına gelen bu karara neden olabilecek durumlar ise (örneğin, düşük müşteri puanlamaları vb.) üyelik şart ve koşullarında çoğu zaman açıkça yer almamaktadır. Platform çalışanları için platformların keyfi işten çıkarmaları sorununu daha önemli kılan bir başka boyut ise, çalışanların üyelik şart ve koşullarını yerine getirebilmek adına katlandıkları maliyettir. Bu maliyetin büyüklüğü ve dolaysıyla platform çalışanı için önemi platform türüne göre değişmektedir. Örneğin, mikro görevli kalabalık çalışma platformlarında bu maliyet internet erişimi ve bilgisayar gibi kalemlerden oluşurken; yerel platformlarda otomobil, taksi ruhsatı veya temizlik ekipmanları için katlanılan miktara karşılık gelmektedir. Dolayısıyla platform çalışanları işten çıkarmalara karşı, geleneksel istihdam ilişkisindeki işçilere kıyasla daha kırılgan olabilmektedirler.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunlar da yine ortak olmakla birlikte, platform türüne göre karşılaşılabilecek riskler değişim göstermektedir. Yerel emek platformlarında çalışanlar kaza, yaralanma, fiziksel veya cinsel saldırı, taciz ve kimyasallar ile temas gibi riskler ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Buna karşılık sanal platform çalışanları, göz yorgunluğu, kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları ve stres gibi riskler taşımaktadır. Platformlar işveren statüsünün yol açtığı, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, risklere karşı bilgilendirme, koruyucu ekipman sağlama vb. sorumluluklardan sıyrılmaktadır.

Yine platform çalışanlarının çok küçük bir kısmının sosyal koruma kapsamına dâhil olduğu görülmektedir. Geleneksel iş ilişkisinde işveren

ile paylaşılan sosyal koruma maliyetleri tamamen platform çalışanlarına dışsallaştırılmaktadır. Platform türüne göre değişmekle birlikte, genellikle düşük ücretler karşılığında geçici görevleri yerine getiren ve düzenli bir gelire bile sahip olamayan platform çalışanları, sosyal güvenlik primlerini ödemekte zorlanmakta ve sosyal koruma kapsamı dışında kalmaktadırlar.

Dijital platform çalışanları açısından en önemli sorun ise, istihdam statüsü sorunudur. Platform sağlayıcılar, kendilerini yalnızca hizmet arz ve talebini buluşturan bir yazılım hizmeti sunan iş aracıları olarak betimlemektedirler. Tek taraflı olarak hazırladıkları üyelik şart ve koşullarında, platform çalışanlarının "bağımsız çalışan" statüsünde olduğunu açıkça belirtmektedirler. Tüm bu çabalarının, işveren statünün getirdiği maliyetlerden sıyrılmak ve maliyetleri platform çalışanlarına dışsallaştırmak amacı taşıdığı görülmektedir. Ancak dijital emek platformlarının yapı ve işleyişi göz önüne alındığında, platform çalışanlarının büyük bir çoğunluğunun, platformların iddia ettikleri gibi "bağımsız çalışan" statüsünün özelliklerine sahip olmadığı görülmektedir. Dijital platform çalışanları, hem işçi statüsüne hem de bağımsız çalışan statüsüne has özellikleri aynı anda taşımaktadır. Ancak işçi ve bağımsız çalışan statüsüne ilişkin kriterleri belirleyen ulusal yasal düzenlemeler, geleneksel iş ilişkileri göz önüne alınarak hazırlanmıştır. Dolayısıyla teknolojik gelişmelerin imkân verdiği yeni atipik istihdam biçimlerinde çalışanların ihtiyaç ve sorunlarına yanıt verememekte, teknolojik gelişmelerin gerisinde kalmaktadır. Bu durum ise işverenlerin lehine birtakım sonuçlar doğurmaktadır. Platform çalışanlarını sahte bağımsız çalışan statüsünde çalıştırıp, maliyet avantajı elde edebilmekte, geleneksel işgücü piyasasında talep ettikleri esnekliğe, dijital platform çalışma modeli ile kolayca ulaşabilmektedirler.

Sayıları gittikçe artan dijital platform çalışanlarının sorunları, zamanla platform çalışma modeline ilişkin bilgilerin de artmasıyla birlikte dikkat çekmeye başlamış ve tartışmalara yol açmıştır. Özellikle platform çalışanlarının sayıca çok daha fazla olduğu ülkelerde, platform çalışanlarının hukuki statüsü sorunu artan biçimde davalara konu olmakta, konuya ilişkin emsal kararlar oluşmaktadır. Platform çalışanlarının hukuki statüsüne ilişkin yaklaşımlar ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, bazı örneklerde aynı ülke içinde farklı bölgelerde veya aynı ülke içinde farklı zamanlarda bile farklılık gösterebilmektedir. Ancak genel olarak çalışmada yer alan ülke örneklerini değerlendirecek olursak; işçi ve bağımsız çalışan statüsünün tespitinde göz önünde bulundurulan kriterlerin, çoğu ülkede birbirine benzediğini söylemek mümkündür. Kısaca özetlemek gerekirse genellikle şu kriterler belirleyici olmaktadır:

- Sunulan hizmetin işverenin emir ve talimatlarına bağlı olarak, işverene kişisel bağımlılık içinde gerçekleştirilmesi,
- Görev için gerekli ekipmanların (üretim araç ve gereçlerinin) kim tarafından temin edildiği,

- Kâr veya zarar fırsatının bireyin kendi yönetim becerisine bağlı olup olmadığı,
- İşverenin iş organizasyonunda iş görme.

İşçi ve bağımsız çalışan statüsünü belirleyen bu kriterlerin, teknolojik gelişmelerin gerisinde kaldığı görülmektedir. Şöyle ki, günümüzde yeni iş modellerinde, gerçek üretim araç ve gereçleri teknolojiktir. Dijital platform oluşturmak için teknolojiye yapılan yatırım, üretim araçlarının maliyetli ve asıl önemli kısmıdır. Çalışanın sahip olduğu otomobil, temizlik malzemesi vb. araç ve gereçler önemsizdir. Dolayısıyla platform çalışanlarının statüsü tartışılırken bu gerçeklik de göz önünde bulundurularak yasal düzenlemeler yeniden gözden geçirilmelidir.

Ayrıca, kişisel bağımlılık kriteri değerlendirilirken, teknolojik gelişmeler ve bu gelişmelerin işverene sağladığı kontrol ve izleme imkânları göz önünde bulundurulmalıdır. Dijital emek platformları çalışanlara, esneklik ve özerklik sağlamamakta, aksine geleneksel yöntemlere göre çok daha yoğun kontrol mekanizmaları kullanmaktadır. Dolayısıyla yeni kontrol mekanizmalarını mümkün kılan teknolojilerin, platformlar tarafından ne ölçüde kullanıldığının tespiti, bu kriterin doğru yorumlanması noktasında önem arz etmektedir.

Tüm bunlar dikkate alınsa bile, platform çalışanlarının sahte bağımsız çalışan statüsünün tespitinin vaka bazında yapılması, çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanan platform çalışanlarının sayısında yeterli artış sağlayamamaktadır. Ulusal mahkemelerde platform çalışanının işçi statüsü lehine çıkan kararlar yalnızca davaya taraf olan platform çalışanı açısından faydalı olmaktadır. Ayrıca, genel olarak sanal platform çalışanlarına kıyasla yerel platform çalışanları için işçi statüsü lehine yeniden sınıflandırma kararı çıkma olasılığının daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna rağmen, günümüzde yerel platform çalışanları arasında da çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlananların sayıca az olduğu görülmektedir.

Dolayısıyla vaka bazında değerlendirmek yerine, ulusal yasal düzenlemelerde yapılacak değişikler ile işçi tanımının genişletilmesi ve platform çalışanlarının İş Kanunu kapsamına dâhil edilmesi önerilmektedir. Böylece platform çalışanlarının çok daha büyük bir kısmı işçi statüsünün sahip olduğu koruyucu düzenlemelerin kapsamına girebilecektir.

Bazı ülke örneklerinde ise, platform çalışanları için, işçi ve bağımsız çalışan statüsü arasında üçüncü bir kategori oluşturulduğu ve bu yolla platform çalışanlarının kısmen de olsa işçi statüsünün sahip olduğu koruyucu yasal düzenlemelerin kapsamına alınmaya çalışıldığı görülmektedir. Üçüncü kategoriye ilişkin ülke örneklerini, platform çalışanlarını koruyucu yasal düzenlemelerin kapsamına alması bakımından değerlendirecek olursak, başarılı girişimler olduklarını söylemek doğru olmayacaktır. Üçüncü kategoriye ilişkin düzenlemeler, öncelikle platform çalışanlarını işçi sınıfından ayrı tutmaktadır ve dolayısıyla kendi içinde zaten parçalanmış işçi sınıfını daha da bölmektedir. Ayrıca bu yönde düzenlemeler, platform çalışanları-

na işçi statüsünün sağladığı korumaların yalnızca küçük bir kısmını sağlamakta, bu nedenle, sahte bağımsız çalışan statüsündeki çalışanlar için hak kayıpları anlamına gelmektedir. Yine ülke örnekleri göstermektedir ki; üçüncü kategori uygulamaları, müşterilere ve platform sağlayıcılara, platform çalışanını işçi statüsünde istihdam etmenin ucuz bir alternatifini sunmaktadır. Dolaysıyla dijital platform çalışanlarının üçüncü kategoride sınıflandırılması yoluyla koruma kapsamına alınması iddiası uygulamada gerçekçi görünmemektedir. Dolaysıyla günümüz teknolojik gelişmelerinin gerisinde kalan mevcut ulusal mevzuatların revize edilmesi gerekmektedir. Geleneksel işçi, işveren, iş sözleşmesi tanımı ve kriterlerinin bu yeni ve gittikçe daha esnek ve güvencesiz hale gelen istihdam biçimlerini kapsayacak şekilde genişletilmesi daha gerçekçi bir yaklaşım olarak görülmektedir.

Platform çalışanlarının statüsünün bağımsız çalışan olarak kabul edildiği ve üçüncü kategori oluşturmaya yönelik düzenlemelerin olmadığı durumlarda da platform çalışanları tamamen koruma kapsamı dışında kalmamaktadır. Mevcut koruyucu yasal düzenlemeler, dijital platform çalışma modeline uygun düştüğü ölçüde uygulanabilmektedir. Bu noktada platform çalışanlarına, sözleşme özgürlüğüne getirilen sınırlamalar çerçevesinde, belirli oranda bir hukuki koruma sağlandığı, platform sağlayıcının tek taraflı olarak hazırladığı üyelik şart ve koşullarının, platform çalışanı lehine denetlenebildiği görülmektedir. Ülkemizde bu hukuki koruma ve denetimin dayanağını 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu oluşturmaktadır. Ayrıca Fransa örneğinde ise, mevcut yasal düzenlemeler, platform çalışanlarının statülerine bakılmaksızın, İş Kanununun koruyucu düzenlemelerinin uygun düştüğü ölçüde yararlanmasını mümkün kılmaktadır. Ancak mevcut yasal düzenlemelerin platform çalışanlarına uygun düştüğü ölçüde uygulanması yaklaşımı da üçüncü kategori girişimlerine benzer şekilde, işçilerin sahip olduğu hakların yalnızca küçük bir kısmından faydalanabilmelerini sağlamaktadır.

Ulusal yasal düzenlemeler dışında, AB Direktifleri ve içtihatları da, platform çalışanlarını koruyucu yasal düzenlemelerin kapsamına almaya yönelik bölgesel bir yaklaşım olarak literatürde yerini almaktadır. Yaklaşımın temelinde, Avrupa Birliği Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Direktifi yer almaktadır. Direktif, biçiminden bağımsız olarak her istihdam ilişkisi için zorunlu olarak bilgi sağlama yükümlülüğüne ve bu yükümlülük yerine getirilirken uyulması gereken usullere ilişkin ayrıntılı bir yaklaşım getirmekte ve bu yolla platform çalışanlarına koruma sağlamaktadır. Platformlar tarafından tek taraflı olarak düzenlenmiş üyelik şart ve koşullarını, kabul etmek zorunda kalan platform çalışanlarının bu Direktif kapsamında korumalardan yararlanabilmesi için, ulusal mahkemeler tarafından sahte bağımsız çalışan olarak yeniden sınıflandırılması gerekmektedir. Platform çalışanları açıkça Direktif kapsamına alınmamıştır. Dolaysıyla bu yaklaşım da koruyucu düzenlemelerin, geniş platform çalışanı kitlelerine yönelik genişletilmesi noktasında kısıtlı kalmaktadır.

Görüldüğü gibi işçi statüsünün sahip olduğu koruyucu yasal düzenlemelerin, platform çalışanlarını kapsayacak şekilde genişletilmesi yönündeki girişimler, tüm platform çalışanlarını kapsamamaktadır. Tüm bu girişimlere rağmen birçok platform çalışanı bağımsız çalışan statüsünde çalışmakta ve dijital platform çalışma biçiminin kendilerine dışsallaştırdığı tüm maliyetlere ve risklere katlanmaya devam etmektedir. Devam eden sorunlarının çözümüne yönelik vermiş oldukları toplu mücadele ise, yine diğer haklarda olduğu gibi yasal düzenlemelerin yetersizliği başta olmak üzere birçok engele maruz kalmaktadırlar. Öncelikle bağımsız çalışan statüsünde kabul edilen platform çalışanları, ulusal rekabet yasaları nedeniyle örgütlenememekte ve üyeleri işçilerden oluşan sendikalarda temsil edilememektedir. Ayrıca dijital platform çalışanlarının kendi içinde heterojen bir yapıya sahip olması, farklı sorunlara ve buna bağlı olarak farklı taleplere yol açmaktadır. Bu durum platform çalışanlarının ortak çıkarlar paydasında bir araya getirilip toplu bir şekilde temsil edilebilmelerini zorlaştırmaktadır. Ayrıca platform çalışanlarının coğrafi olarak dağınık yapısı, aynı anda birden fazla platforma üye olabilmesi ve bu platformlarda birden fazla müşteriye hizmet sunması da platform çalışanlarının temsilini zorlaştıran unsurlar arasında yer almaktadır. Yine dijital emek platformlarının yapı ve işleyişine bağlı olarak, platform çalışanlarının işyeri sınırları olmaksızın, coğrafi olarak dağınık ve izole biçimde çalışması, sınıf bilincini ve dolayısıyla örgütlenme eğilimini zayıflatmaktadır. Ayrıca platform çalışanları da diğer güvencesiz istihdam biçimlerinde çalışanlar gibi, örgütlenmeleri durumunda işten çıkarılma yani platformla ilişkilerinin kesilmesi kaygısı taşımaktadır.

Mevcut engellere rağmen, platform çalışanlarına sendikal hakların tanınmasına yönelik girişimler dikkat çekmektedir. Bu noktada bazı ülkelerin mevcut yasal düzenlemelerini, bağımsız çalışan statüsündeki çalışan gruplarını ve bazı ülkelerde daha spesifik olarak dijital platform çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişlettikleri görülmektedir. Ancak çalışmada yer alan ülke örnekleri değerlendirildiğinde, ulusal yasal mevzuatların yeniden düzenlenmesi yoluyla işçilerin sahip olduğu sendikal hakların platform çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletilmesinin uygulamada tam anlamıyla etkin olduğu söylenememektedir. Rekabet yasaları, hala platform çalışanlarının sendikal hakları önündeki en güçlü engellerden biri olmaya devam etmektedir. Dolayısıyla rekabet yasalarının engeline takılmalarına yol açan bağımsız çalışan statüsü sorunu, öncelikle ulusal yasal düzenlemeler aracılığıyla çözülmelidir.

Yasal engeller dışında, platform çalışanlarının, sendikal hakların etkin kullanımı bakımından karşılaştıkları başka zorluklar da bulunmaktadır. Bu zorluklardan biri dijital emek platformlarının yapı ve işleyişi noktasında sendikaların yeterli bilgi sahibi olmamasıdır. Literatürde yer alan az sayıdaki toplu iş sözleşmesine imza atan işçi sendikaları da bu yönde görüş bildirmektedir. Toplu pazarlık sırasında karşılaştıkları en büyük zorluğun, platform çalışanlarının çalışma koşullarına ilişkin bilgi eksikliğinden kay-

naklandığını ifade etmişlerdir. Geleneksel toplu pazarlıklarda yer alan konular platform çalışanları için tamamen geçerliliğini yitirmemekle birlikte, platform çalışanlarının çalışma biçimlerine has birtakım yeni konuların da toplu pazarlık kapsamına dâhil edilmesi, platform çalışanlarının etkin temsili açısından oldukça önem arz etmektedir. Aksi halde bu konular, üzerinde müzakere edilmeksizin, platformlar tarafından tek taraflı olarak düzenlenmektedir. Her ne kadar dijital emek platformlarının heterojen yapısı, sorun alanlarına ilişkin genellemeler yapmayı güçleştirse de, hemen hemen tüm platform türlerinde az ya da çok karşılaşılan sorun alanları, özellikle sendikalar açışından yol gösterici olması ümidiyle analiz edilmiştir. Normal şartlar altında platformlar tarafından tek taraflı olarak düzenlenen veya konuya ilişkin hiçbir düzenleme olmaması nedeniyle platform çalışanları açısından sorun yaratan ve toplu pazarlıkta müzakere edilmesi önerilen hususlar şu şekilde sıralanmaktadır:

- Puanlama sistemleri,
- Ödemeye ilişkin düzenlemeler,
- Uyuşmazlık çözümü
- Gizlilik, kişisel verilerin korunması ve fikri mülkiyet hakları ve
- Platform üyeliğinin sonlandırılması.

Ancak mevcut toplu iş sözleşmeleri incelendiğinde henüz tüm bu konuların pazarlık kapsamında yer almadığını söylemek mümkündür. Genellikle asgari ücret, sosyal güvenlik prim ödemeleri, platform çalışanlarının eğitimi için fon oluşturulması, ücretli izinler gibi geleneksel konuların pazarlık kapsamında yer aldığını görülmektedir. Bu konular dışında dijital emek platformlarının kendine özgü yapısından kaynaklanan sınırlı sayıdaki talep de konular arasında yer almaktadır. Bunlar arasında; üretim araç-gereçlerinin bakım ve onarım masraflarının platform tarafından karşılanması, kötü hava koşulu ödemesi gibi talepler yer almaktadır. Dolaysıyla sendikalar, yalnızca ulusal düzenlemeler aracılığıyla sendikal hakların platform çalışanlarına tanınmasını beklemeksizin, platform çalışanlarını etkili bir biçimde temsil edebilmek ve örgütleyebilmek için pro-aktif önlemler almalıdır. Bunun için ilk adım olarak, platform çalışanlarının çalışma koşullarına ilişkin daha fazla bilgi edinmeleri ve platform çalışanlarının örgütlenmesini kolaylaştırabilecek düzenlemeler yapılması noktasında baskı grubu olarak faaliyet göstermeleri önerilmektedir. Bu doğrultuda Lazio bölgesel mevzuatında yer alan; platform çalışanlarının ve platformların kayıt altına alınması amacıyla bölgesel bir web sitesi (bölgesel bir emek platformu olarak da ifade edilebilir) kurulmasına yönelik düzenleme vb. iyi uygulama örnekleri de incelenmeli ve mümkünse yaygınlaştırılması için çaba gösterilmelidir. Sendikalar da, sermayenin teknolojiyi üretim biçimi ve iş organizasyonuna uyarlama hızının gerisinde kalmamalı, sendikal faaliyetlerin tümünde teknolojiyi etkin bir biçimde kullanmalılardır.

Platform çalışanları açısından toplu pazarlığın konuları kadar, düzeyi de sendikal hakların etkin kullanımı bakımından üzerinde durulması gere-

ken bir konudur. Toplu iş sözleşmesinin etki alanını belirleyen toplu pazarlık düzeyi, koruyucu yasal düzenlemelerden dışlanan ve ihtiyaç duyduğu korumayı toplu iş sözleşmesi hükümleri sayesinde elde etmeyi amaçlayan çok sayıda platform çalışanı açısından önem taşımaktadır. Uygulamada karşılaşılan az sayıda toplu pazarlık örneği incelendiğinde, genellikle işyeri-işletme düzeyinde oldukları görülmektedir. Bununla birlikte, platformlarının coğrafi olarak dağınık yapısı, platform çalışanlarının aynı anda birden fazla platformda aktif olma eğilimi ve yüksek işe-giriş çıkış oranları gibi kendine has özellikleri düşünülürse, sektörel toplu pazarlığın bu yapıya daha uygun olduğu görülmektedir.

Sendikal hakların tanınmadığı ve sendikal örgütlenmenin engellendiği durumlarda, platform çalışanlarının sendikaların desteğini alarak veya desteği olmaksızın sendikal örgütlenmeye alternatif yolları kullanarak mücadelelerini sürdürdükleri görülmektedir. Bu alternatif yollar; forumlar, WhatsApp, Facebook vb. sosyal medya gruplarının, platform çalışanları tarafından, aralarındaki bağlantıları yeniden kurmak, sınıf bilincini yeniden oluşturmak ve toplu eylem için harekete geçmek amacıyla kullanılmasını ifade etmektedir. Özellikle yerel platform çalışanları tarafından WhatsApp vb. sosyal medya araçları kullanılarak oluşturulan gruplar, deneyimleri paylaşmak ve çalışma koşullarının kötüleşmesini önlemek için yapılacak grev ve protestoları koordine etmek için sıklıkla kullanmaktadırlar. Coğrafi olarak dağınık durumda olan, birbirinden izole biçimde, algoritma yönetiminde çalışan sanal (web tabanlı) platform çalışanları ise, müşterilere ilişkin deneyimlerini paylaşmak, sanal olarak toplu eylem gerçekleştirmek amacıyla çoğunlukla çevrimiçi forumları tercih etmektedirler. Ancak henüz bu tür alternatif örgütlenme biçimleri yoluyla platform çalışanlarının çalışma koşullarına ve ücrete ilişkin elde ettiği önemli bir kazanım bulunmamaktadır. Çalışmada bu tarz sosyal medya gruplarının, sendikal örgütlenmeye alternatif girişimlerde değil, aksine sendikalar bünyesinde kullanılması önerilmektedir. Özellikle birbirinden izole biçimde, coğrafi olarak dağılmış kalabalık çalışan gruplarına, sendikalar veya sendikaların üst örgütleri, bu sosyal medya grupları aracılığı ile destek sağlayabilir ve zamanla örgütlenme ve sendikalara karşı bakış açılarını değiştirebilmektedirler.

Literatürde platform çalışanlarının girişimleri arasında yer alan ve dikkat çeken bir diğer girişim kooperatiflerdir. Platform çalışanlarının sahip olduğu kooperatif girişimlerinin iki fonksiyonu bulunmaktadır. Bunlardan ilki platformun aracı rolünü ortadan kaldırarak platform çalışanlarının maliyetlerini düşürmek; ikincisi ise, platform çalışanları arasında mevcut kaynakların paylaşımını ve bu yolla sosyal refah programlarına erişimi artırmaktır. Platform kooperatiflerine ilişkin literatürde oldukça fazla eleştiri yer almaktadır. Eleştirilerin temelinde, geleneksel iş ilişkisinde işverenin üstlenmesi gereken maliyetlere, bu modelde yine platform çalışanları tarafından katlanıldığı iddiası yatmaktadır. Platform kooperatiflerine yapılan eleştiriler oldukça haklıdır. Bu model yalnızca riskleri platform çalışanları

arasında dağıtmakta ve risklerin doğrudan etkilerini azaltmaktadır.

Dijital platform çalışanlarının sendikal örgütlenmeye alternatif girişimlerinin yanı sıra, sendikalar da platform çalışanlarını desteklemeye yönelik birtakım girişimlerde bulunmaktadırlar. Bu girişimler arasında; platform çalışma koşulları hakkında farkındalık yaratmak amacıyla düzenlenen bilgilendirme kampanyaları; platform çalışanlarının mahkemelerde görülen davalarında destek sağlama ve en önemlisi platformlar için adil ve sosyal açıdan sürdürülebilir çalışma koşullarını içeren yürütme ilkeleri hazırlamak yer almaktadır. Özellikle sanal platformların kendine özgü coğrafi olarak dağınık yapısından kaynaklanan, platform çalışanları açısından yalnızca ulusal yasal düzenlemeler aracılığıyla çözülmesi mümkün olmayan küresel sorunlar karşısında, sendikalar yürütme ilkelerine başvurmak zorunda kalmaktadır. Yürütme ilkelerinin platform çalışanlarının küresel sorunlarına karşı bir mücadele aracı olarak kullanılmasını desteklemeyen görüşler de mevcuttur. Bu açıdan, platformlar tarafından yürütme ilkelerine ne ölçüde uyulduğunun denetimi ve uyulmaması durumunda yaptırım mekanizmalarının etkinliği tartışılmaktadır. Ancak uygulamada (DVC örneğindeki arabuluculuk komitesi vb.), gönüllük esasına bağlı olan yürütme ilkelerinin etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak için etkili yaptırım mekanizmaları oluşturma çabaları dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, çalışmada, dijital platform çalışma modeli, platformlar tarafından gönüllü yürütme ilkeleri aracılığıyla düzenlenmesi gereken bir bağımsız çalışma olarak görülmemektedir. Bu tür girişimler, ulusal yasal mevzuatlar tarafından sağlanan hakların platform çalışanlarına tanınması konusunda asıl araç olarak görülmemekte, yalnızca coğrafi olarak dağınık yapıda bulunan platform çalışanlarının, küresel sorunlarını gidermeye yönelik ulusal yasal düzenlemeleri destekleyici girişimler olarak ele alınmakta ve örnekler bu yönden incelenmektedir.

Son olarak platform ekonomisi içinde oldukça az sayıda olan grev örnekleri incelenmiştir. Bu örnekler özellikle ulaşım ve gıda dağıtım platformlarında hizmet sunan platform çalışanları tarafından gerçekleştirilmektedir. Henüz platform ekonomisi grev örnekleri içinde platform çalışanlarının grev sonucu elde ettiği büyük kazanımlar bulunmamaktadır. Ancak ilk girişimler olmaları nedeniyle önemli hale gelmektedirler.

Sonuç olarak, bu çalışmada platform ekonomisi içinde yer alan, dijital emek platformları yapı ve işleyişleri bakımından analiz edilmiş, kendi içlerinde sınıflandırılmaya çalışılmıştır. Oldukça yeni bir atipik istihdam biçimi olan dijital platform çalışma modeline ilişkin sınırlı ve dağınık olan bilgilerin tek bir kaynakta toplanması sağlanarak, hem emek çalışmalarına ilişkin literatüre katkı yapmak hem de doğrudan veya dolaylı olarak dijital platform çalışma modelinin yol açtığı emek sömürüsünden etkilenen veya etkilenecek olan endüstri ilişkileri aktörlerine yol göstermek amaçlanmaktadır. Dolayısıyla çalışmada, dijital emek platformlarının yapı ve işleyişlerine ilişkin yapılan analiz sonrasında, platform çalışanlarının karşılaştıkları sorun-

lar ve bu sorunların çözümüne yönelik yaklaşımlar sınıflandırılmıştır. Platform çalışanlarının sorunlarının çözümüne yönelik yaklaşımların, zaman içinde nasıl sonuç verdiğine ilişkin tespitler, çalışmada ülke örneklerinin analizi aracılığıyla yapılmıştır. Kendi içinde heterojen bir yapıya sahip platform çalışanlarının karşılaştıkları sorunların da farklılaştığı ifade edilmekle birlikte, bu çalışmada ele alınan sorun alanları neredeyse tüm platform çalışanları için geçerli görünmektedir. Ancak çalışmada derinlemesine incelemeler yapabilmek adına, konu sınırlandırılmak durumunda kalmıştır.

Çalışma platform ekonomisi içinde yer alan, hizmetlerin ücret karşılığı sunulduğu dijital emek platformlarını ve bu platform çalışanlarının sorunlarını ele almaktadır. Ancak platform çalışanlarının çalışma koşullarının veya yasal düzenlemelerin eksikliğinin yol açtığı sorunları ele alınırken, çalışmaya ilişkin temel haklar üzerinde durulmuştur. Dolayısıyla, bağımsız çalışan statüsünde kabul edilen platform çalışanlarının ve dijital emek platformlarının, vergi düzenlemelerine yönelik sorunları gelecek çalışmaların konusu olarak önerilmektedir. Ayrıca platform ekonomisi içinde yer alan ücretsiz kullanıcı emeği de platform ekonomisine yönelik gelecekteki araştırmaların konusu olarak önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Akçoraoğlu, A. (2019). ''Yeni kapitalizm'' teorileri, dijital devrim ve Türkiye kapitalizmi. *Mülkiye Dergisi, 43(3), 525-575.*

Akgüç, M., Beblavý, M., Cirule, E. and Kilhoffer, Z. (2018). *Industrial relations and social dialogue in the age of collaborative economy* (IRSDACE), Comparative Report, Jobs & Skills Unit – CEPS.

Aloisi, A. (2015). Commoditized workers. Case study research on labour law issues arising from a set of ''on-demand/gig economy'' platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3).

Aneesh, A. (2006). *Virtual migration: the programming of globalization.* Durham: Duke University Press.

Ansal, H. (1999). *Esnek üretimde işçiler ve sendikalar.* (2. Baskı). İstanbul: Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları.

Askitas, N., Eichhorst, W., Fahrenholtz, B., Meys, N. and Ody, M. (2018). *Industrial relations and social dialogue in the age of collaborative economy* (IRSDACE), IZA Research Report No. 86. National Report Germany, Bonn . 2018.

Bakır, O. (2017). Türkiye'de kiralık işçilik ve özel istihdam büroları. 6 *Emek Araştırma Dergisi* (GEAD), 8 (11), 129-135. http://emekarastirma.org/uploads/dergi/2914.pdf.

Bednarowicz, B. (2019). Workers' rights in the gig economy: Is the new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the EU really a boost?'', *EU Law Analysis*, 24 April. http://eulawanalysis.blogspot.com/2019/04/workers-rights-in-gig-economy-is-new-eu.html. (Erişim tarihi: 27.03.2020).

Belk, R. (2007). *''Why not share rather than own?''. The Annals of the American Academy of Political and Social Science,* 611 (1), 126-140.

Belk, R. (2014). Sharing versus pseudo-sharing in web 2.0. *Anthropologist,* 18(1), 7-23.

Belk, R. (2014a). You are what you can access: Sharing and collaborative consumption online. *Journal of Business Research,* 67(8), 1596-1600.

Berg, J. (2016). Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers, Conditions of Work and Employment Series, No. 74, ILO (International Labour Organisation), Geneva, Switzerland.

Beuker, L., Pichault F. and Naedenoen F. (2019). Comparing the national context. R. Semenza and F. Pichault (Ed.), in *The Challanges of Self-Employment in Europe* (p. 140-178). UK: Edward Elgar.

Borelli, S. (2019). Italy. In Daugareilh,I., Degryse, C. and Pochet, P. (Ed.) *The platform economy and social law : Key issues in comparative perspective.* ETUI, Working Paper.

Botsman, R. and Rogers, R. (2010). *What's mine is yours: the rise of collaborative consumption.* New York: Harper Business.

Brancati, U. C., Pesole, A. and Fernández-Macías, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe.* Results from the second COLLEEM survey. Publications Office of the European Union, Luxembourg. ISBN 978-92-76-12949-3, DOI:10.2760/459278, JRC118570.

Cherry, M.A. (2016). Beyond misclassification: The digital transformation of work. *Comparative Labor Law and Policy Journal,* 37 (3), pp. 544–577.

Cherry, M. A. and Aloisi, A. (2017). Dependent contractors in the gig economy: a comparative approach, *American University Law Review,* 66 (3), http://digitalcommons.wcl.american.edu/aulr/vol66/iss3/1.

Chesalina, O. (2020). Platform work as a new form of employment: ımplications for labour and social law. In: Wratny J., Ludera-Ruszel A. (Ed.) *News forms of employment,* (p. 153-168). Prekarisierung und soziale Entkopplung – transdisziplinäre Studien. Springer VS, Wiesbaden.

CIPD (2017). *To gig or not to gig? Stories from the modern economy.* Chartered Institute of Personnel and Development, UK.

Codagnone, C. and Martens, B. (2016). *Scoping the sharing economy: Origins, definitions, impact and regulatory Issues,* Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy Working Paper, JRC, Seville, Spain.

Collier, R. B.;V.B. Dubal, and Christopher Carter. (2017). Labor platforms and gig work: the failure to regulate. IRLE Working Paper No. 106-17. http://irle.berkeley.edu/files/2017/Labor-Platforms-and-Gig-Work.pdf.

Countouris, N. and De Stefano, V. (2019). New Trade Union Strategies for New Forms of Employment. Brussels: ETUC.

Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2017). İş Hukuku Dersleri. (30. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Çetin, B. N. (2019). Üretüketim olgusu bağlamında örtülü emek olarak dijital üretüketici emeği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,* 77: 349-382. https://doi.org/10.26650/jspc.2019.77.0099.

Çiğdem, S. (2019). Endüstri 4.0 ve dijital emek platformlarının insana yakışır iş bağlamında değerlendirilmesi. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 77, 157-199. https://doi.org/10.26650/jspc.2019.77.0018.

Dagnino, E. (2019). T*he gig economy and labour law: a view from Italy. M. Regina Redinha, M. Raquel Guimarães, and F. Liberal Fernandes (Ed.), The sharing economy: legal problems of a permutations and combinations society* (pp. 211-227).

Daugareilh, I. (2019). France. In Daugareilh,I., Degryse, C. and Pochet, P. (Ed.) *The platform economy and social law : Key issues in comparative perspective.* ETUI, Working Paper.

Dazzi, D. (2019). GIG economy in Europe. *Italian Labour Law e-Jounal,* 2 (12), 67-112.

De Groen, W.P. and I. Maselli (2016). *The impact of the collaborative economy on the labour market.* CEPS Special Report No.138,CEPS, Brussels, June.

De Groen, W. P., Kilhoffer, Z., and Lenaerts, K. (2018). *Digital age- employment and working conditions of selected types of platform work: national context analysis Germany.* Working Paper, Eurofound.

De Groen, W. P., Lenaerts, K., Bosc, R. and Paquier F. (2017). *Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations,* European Economic and Social Committee, Brussels.

De Groen, W.P., Lhernould, J-P., Robin-Olivier, S., Lenaerts, K., Waeyaert, W., Giacumacatos, E., Smits, I., Hauben, H., Kilhoffer, Z. (2019), *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers.* Luxemburg: Publications Office of the European Union.

De Groen, W.P., Maselli, I. and Fabo, B. (2016). *The digital market for local services: A onenight stand for workers?.* CEPS Special Report No. 133, CEPS, Brussels, April.

Degryse, C. (2017). *Shaping the world of work in the digital economy.* Foresight Brief. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI). (ISSN 2507-1548).

De Stefano. V. (2016). T*he rise of the "just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy",* ILO Conditions of Work and Employment Series 71.

De Stefano, V., and A. Aloisi (2018). *European legal framework for digital labour platforms.* JRC Science for Policy report JRC112243.

DG IPOL. (2017). *The social protection of workers in the platform economy.* European Commission, Brussels, Belgium.

DİSK-Ar (2016). *Kiralık İşçilik Anayasa'ya Aykırıdır!.* DİSK Raporu. http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2016/07/6715-AYM-DISK-RAPOR-1-Temmuz-2016-SON.pdf.

Drahokoupil, J. and Fabo, B. (2016). The Platform Economy and The Disruption of The Employment Relationship. European Trade Union Institute (ETUI) Policy Brief.

Duman, K., ve Özdoyran, G. (2018). Dijital emek ve kullanıcı içeriğinin metalaşması: katılımcı sözlük yazarları üzerine inceleme. *Erciyes İletişim Dergisi,* 5(4), 75-99.

Eliaçik, A. B., Erdogan, N. (2015). Mikro bloglardaki finans toplulukları için kullanıcı ağırlıklandırılmış duygu analizi yöntemi. *UYMS.* ss. 782-793.

Ercoşkun Şenol, H. (2016). Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü Ve Bunun Genel Sınırı: TBK m. 27. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 74 (2), 709-738.

EU-OSHA (2017). *Protecting workers in the online platform economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU.*

Eurofound (2017). *Exploring self-employment in the European Union,* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (2018a). *Employment and working conditions of selected types of platform work.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (2018b). *Platform work: Types and implications for work and employment.* Literature review, Dublin.

European Commission (2016), *A European agenda for the collaborative economy* COM(2016) No. 356, Brussels, Belgium.

European Parliament (2017), *Online platforms: How to adapt regulatory framework to the digital age?* Briefing, No 607.323.

Fabo, B., Beblavý, M., Kilhoffer, Z. and K. Lenaerts (2017). *An overview of European platforms: Scope and business models,* Joint Research Centre, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Flecker, J. And Schönauer, A. (2016). The production of 'placelessness': digital service work in global value chains. J. Flecker (Ed.), Space, in *Place and global digital work* (pp. 11–30). London: Palgrave Macmillan.

Friedman, G. (2014). Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics,* 2(2), 171–188.

Fuchs, C. (2015). *Dijital emek ve Karl Marx.* (Çev: T.E. Kalaycı ve S. Oğuz). Ankara:

NotaBene Yayınları.

Garbarino, E. and Olivia F. L. (2003). Dynamic pricing in internet retail: effects on consumer trust. *Psychology & Marketing,* 20(6), pp. 495–513.

Garben, S. (2019). *Tackling social disruption in the online platform economy. Shifting the narrative to the benefits of (EU) regulation.* FEPS Policy Paper.

Geiger, D., Rosemann, M., Fielt, E., Schader, M. (2012), Crowdsourcing information systems – Definition, typology, and design, ICIS 2012 Proceedings.

Graham, M., Hjorth, I. and Lehdonvirta, V. (2017), Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *SAGE Journals,* 23 (2), pp.135–162.

Güzel, A. (1997). Fabrikadan internete işçi kavramı ve özellikle hizmet sözleşmesinin bağımlılık unsuru üzerine bir deneme, *Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan,* Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, ss. 83– 126.

Hagiu, A. and Wright, J. (2015). Multi-sided platforms. *Harvard Business School Working Paper,* 15–037.

Hamari, J., Sjöklint, M. and Ukkonen, A. (2016). The sharing economy: Why people participate in collaborative consumption. J*ournal of the Association* for Information Science and Technology 67(9), 2047–2059, DOI: 10.1002/asi.23552.

Harris, S. D. and 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.

Heeks, R. (2017). *Digital economy and digital labour terminology: making sense of the "gig economy", "online labour", "crowd work", "microwork", "platform labour", etc.* Development Informatics Paper 70, University of Manchester, UK.

Heeks, R. (2017b). *Decent work and the digital gig economy: a developing country perspective on employment ımpacts and standards in online outsourcing, crowdwork, etc.* Development Informatics Working Paper no. 71. SSRN: https://ssrn.com/abstract=3431033 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3431033.

Ho, K. C., Zaheer, B. And Khondker, H. (2002). 'Sites' of resistance: Alternative websites and state-society relations. *British Journal of Sociology*, 53 (1), 127–148.

Howcroft, D. and Bergvall-Kareborn, B. (2019). A typology of crowdwork platforms. *Work, Employment and Society*, 33(1), 21–38.

Huws, U. (2016). *A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing: Implications for occupational health and safety.* EU-OSHA, Discussion Paper, https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:_online_labour_exchanges_or_cro wdsourcing.

Huws, U. (2018). *Küresel dijital ekonomide emek sibertaryanın oluşumu.* (Çev: C. Şenesen). İstanbul: Yordam Kitap.

Huws, U., Spencer, N., Syrdal, D., Holts, K. (2017). *Work in the European gig economy: Research results rrom the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy.* FEPS, UniGlobal and University of Hertfordshire.

ILO. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online World.* International Labour Office – Geneva.

ILO. (2019). *Social dialogue and the governance of the digital platform economy: understanding challenges, shaping opportunities.* Background paper for discussion at the ILO-AICESIS-CES Romania, International Conference (Bucharest, 10–11 October 2019).

Jaconi, M. (2014). The 'on-demand economy' is revolutionizing consumer behavior- here's how, Business Insider, http://www.businessinsider.com/the-on-demand-economy2014-7?IR=T.

Johnston, H. and Land-Kazlauskas, C. (2018). *Organizing on-demand: representation, voice, and collective bargaining in the gig economy.* Conditions of Work and Employment Series, No. 94, ILO.

Kässi, O. and Lehdonvirta, V. (2016). Online Labour Index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Internet, Politics and Policy*, 22-23 September, Oxford, UK: Oxford.

Kağnıcıoğlu, D. (2007). *Endüstri ilişkileri boyutuyla sosyal sorumluluk.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İİBF Yayınları.

Kağnıcıoğlu, D. (2014). *Toplu pazarlık: teori ve uygulama.* (1. Baskı), Ankara: Nobel Yayıncılık.

Kağnıcıoğlu, D. ve Uçkan, B. (2009). İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği. *Çalışma ve Toplum Dergisi,* 3, 35–56.

Kalleberg, A. L. and Dunn, M. (2016). Good job, bad jobs in the gig economy. *Perspectives on Work,* 10–74.

Kapar, Recep. (2004). Gelir güvencesizliğine karşı koruma ve işgücü piyasasında bölünme. *Sosyal Araştırmalar Vakfı, İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar, Deneyimler Sempozyumu,* İstanbul, 1–16, http://www.sosyalkoruma.net/pdf/gelir.pdf.

Kelty, Christopher M. (2008). T*wo Bits: The Cultural Significance of Free Software.* Durham.

Kennedy, Elizabeth. (2014). Freedom from Independence: collective bargaining for dependent contractors. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law,* 26 (144).

Kilhoffer, Z., Lenaerts, K. and Beblavy, M. (2017). *The platform economy and industrial relations: applying the old framework to the new reality.* CEPS Research Report 2017/12, Brussels, August.

Kiracı, H. ve Kayabaşı, A. (2017). Yeni nesil bir ekonomik sistemin ülkemizdeki potansiyeli: Paylaşım ekonomisindeki iş modeli örneklerinin irdelenmesi. *Uluslararası Afro-Avrasya Araştırmaları Dergisi,* 2 (4), 75–90.

Kişi, N. (2018). Paylaşım ekonomisinin ulaşım sektörüne yansımaları: Uber örneği. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 5 (10), 57–68.

Koopman, C., Mitchell, M. D., and Thierer, A. D. (2015). The sharing economy and consumer protection regulation: The case for policy change. The *Journal of Business, Entrepreneurship & the Law,* 8(2).

Lehdonvirta, V. (2016). Algorithms that divide and unite: delocalisation, identity and collective action in microwork. J. Flecker (Ed.), in *Space, Place and Global Digital Work* (53–80). London: Palgrave Macmillan.

Lenaerts, K., Beblavý, M. and Kilhoffer, Z. (2017). *Government responses to the platform economy: Where do we stand?.* CEPS (Centre European Policy Studies), Brussels, Belgium.

Lenaerts, K., Kilhoffer, Z. and Akgüç, M. (2018). Traditional and new forms of organisation and representation in the platform economy''. *Work Organisation, Labour & Globalisation.* 12 (2), 60–78.

Mann, M. (1973). *Consciousness and Action among the Western Working Class.* Macmillan Press.

Martina, S. (2016). Missing links in service value chain analysis—space, ıdentity and ınequality in Brazilian call centres. J. Flecker (Ed.), in *Space, Place and Global Digital Work* (53–80). London: Palgrave Macmillan.

Marx, K. (2020). Kapital: ekonomi politiğin eleştirisi (13. Basım). (Çev: M. Selik ve N. Satlıgan). İstanbul: İnkılap Kitabevi Baskı Tesisleri.

Namlı, İ. Y. (2019). Dijital çağ'da yeni bir çalışma ilişkisi modeli: ''crowdworking''. *Sicil İş Hukuku Dergisi,* 42, 128-144).

Nerinckx. S. (2016). The ''Uberization'' of the labour market: Some thoughts from an employment law perspective on the collaborative economy. *Springer: ERA Forum.*

Newlands, G., Lutz, C. and Fieseler, C. (2017). Power in the sharing economy, Report for EU H2020 Ps2Share, BI Norwegian Business School.

O'Brien, C. and Spaventa, E. and De Corninck, J. (2016). *The concept of worker under Article 45 TFEU and certain non-standard forms of employment.* Project Report. European Commission, Brussels.

Oflaz, N. (2019). Paylaşim Ekonomisi ve Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme. *International Social Sciences Studies Journal,* 5(32), 1692-1705.

Özdemir, E. (2005). İş Hukukunda eğitim karşılığı öngörülen cezai şart. *Çalışma ve Toplum Dergisi,* 1(4), 143-156.

Öztuna, B. (2017). *Endüstri 4.0 (dördüncü sanayi devrimi) ile çalışma yaşamının geleceği.* Ankara: Gece Kitaplığı.

Öztürk, Ş. (2018). ABD Endüstri ilişkileri. Ed. R. Tiyek, *Karşılaştırmalı endüstri ilişkileri.* (3. Baskı). Kırklareli: Dora Yayın.

Pereiro, J. C. (2008). The status of self-employed workers in Spain. International Labour Review, Vol. 147, No. 1. pp. 91-99.

Prassl, J. (2013). Employee Shareholder 'status': dismantling the contract of employment. *Industrial Law Journal,* 42 (4), pp. 307–337.

Prassl, J. (2018). *Collective voice in the platform economy: challenges, opportunities, solutions.* Brussels: ETUC.

Recchia, G. A. (2020). Gig work and the qualifcation dilemma: From the judicial to the theoretical approach. In: Wratny J., Ludera-Ruszel A. (Ed.) *News forms of employment*, (p. 137-152). Prekarisierung und soziale Entkopplung – transdisziplinäre Studien. Springer VS, Wiesbaden.

Salehi, N., Irani, L. C., Bernstein, M. S., Alkhatib, A., Ogbe, E., Clickhappier, K. M. (2015). We Are Dynamo: Overcoming stalling and friction in collective action for crowd workers, in: *Association for Computing Machinery, Seoul.*

Sarı, H. (2018). Almanya. Ed. R. Tiyek, *Karşılaştırmalı endüstri ilişkileri.* (3. Baskı). Kırklareli: Dora Yayın.

Schmidt, F. A. (2017), *Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowd work and gig work,* Friedrich Ebert Stiftung.

Scholz, T. (2017). Uberworked and underpaid: How workers are disrupting the digital economy, Polity Press. UK: Cambridge.

Singer R. and Klawitter S. (2020). The protection of crowdworkers under German Law. In: Wratny J., Ludera-Ruszel A. (Ed.) *News Forms of Employment,* (p. 95-118). Prekarisierung und soziale Entkopplung – transdisziplinäre Studien. Springer VS, Wiesbaden.

Standing, G. (2019). *Prekarya: Yeni tehlikeli sınıf*. (Çev. E. Bulut). İstanbul: İletişim Yayınları.

Sutherland, W. Jarrahi, M.H. (2018). The sharing economy and digital platforms: a review and research agenda. *International Journal of Information Management*, 43, 328–341

Süzek, S. (2016). İş Hukuku (12. Baskı). İstanbul.

Taylor, M. (2017). *Good work: The Taylor Review of modern working practices, Government Department for Business*, Energy and Industrial Strategy, London, UK.

Tealdi, C. (2011.) *Typical and atypical employment contracts: the case of Italy*. MPRA Paper 39456. University Library of Munich, Germany.

Todoli-Signes, A. (2017). The ''gig economy''; employee, self-employed or the need for a special employment regulation?. SAGE. 23 (2), 193–205.

Tokol, A. (2017). *Endüstri ilişkileri ve yeni gelişmeler*. (7. Baskı). Bursa: Dora Yayıncılık.

Tran, M. and R.K. Sokas. (2017). The gig economy and contingent work: An occupational health assessment. *Journal of occupational and environmental medicine*, 59 (4), 63–66.

Uçkan, B., Kağnıcıoğlu, D. ve Belgin, N. (2019). Dijital platform çalışanları ve sendikalar. KARATAHTA/İş Yazıları Dergisi, 15, 59–73.

Vandaela, 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 (ETUI), Working Paper.

Van den Bergh, K. (2019). United States. In Daugareilh,I., Degryse, C. and Pochet, P. (eds) *The platform economy and social law : Key issues in comparative perspective*. ETUI, Working Paper.

Waas, B. (2017). Crowdworking in Germany. *Crowdwork – A comparative law perspective.* B. Waas, W. Liebman, A. Lyubarsky, and K. Kezuka (Ed.), 142–186. Frankfurt: Bund-Verlag.

Wallsten, S. (2015). *The Competitive Effects of the Sharing Economy: How is Uber Changing Taxis?.* Technology Policy Institute New York, Washington, D.C.

Weiss, M. and Schmidt, M. (2008). Labour Law and Industrial Relations in Germany. The Netherlands: Kluwer Law International B.V.

Yılmaz, Ç. (2013). İşçi sınıfı bilinci üzerine güncel yaklaşımlar. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3 (38), 347–374.

Yücesan Özdemir, G. (2000). Başkaldırı, onay ya da boyun eğme?: hegemonik fabrika rejiminde mavi yakalı işçilerin hikâyesi. *Toplum ve Bilim*, Güz, 86, 241–259.

Zevkliler, A., Ertaş, Ş., Havutçu, A., Aydoğdu, M., Cumalıoğlu, E. (2013). *Borçlar Hukuku*. İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.

İnternet Kaynakları

http-1 : https://www.eurofound.europa.eu/tr/data/platform-economy (Erişim tarihi: 27.12.2019).

http-2 : http://www.zumbara.com/hikayemiz (Erişim tarihi: 30.12.20199.

http-3 : https://borusan.com.tr/tr/haberler/internet-alisverisinde-yeni-bir-teslimat-modeli-bukoli (Erişim tarihi: 30.12.2019).

http-4 : https://info.armut.com/ (Erişim tarihi: 30.12.2019).

http-5 : https://www.modacruz.com/ (Erişim tarihi: 30.12.2019).

http-6 : https://www.zeplincar.com/hakkimizda-1 (Erişim tarihi: 30.12.2019).

http-7 : https://www.workinton.com/locations (Erişim tarihi: 30.12.2019).

http-8 : https://www.upwork.com/legal#privacy (Erişim tarihi: 05.03.2020).

http-9 : https://www.wired.com/2014/10/content-moderation/ (Erişim tarihi: 10.03.2020).

http-10 : https://raue.com/en/practices/labour-and-employment-law/day-labourers-in-a-digital-world-munich-higher-labour-court-on-the-labour-law-classification-of-so-called-crowdworkers/ (Erişim tarihi: 10.04.2020).

http-11 : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=77191 (Erişim tarihi: 15.06.2020).

http-12 : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R193 (Erişim tarihi: 20.07.2020).

http-13 : http://libcom.org/news/riders-unite-wave-struggles-gig-economy-05072018 (Erişim tarihi: 25.07.2020).

http-14 : https://libcom.org/news/belgian-deliveroo-couriers-strike-21012018 (Erişim tarihi: 25.07.2020).

http-15 : http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration/ (Erişim tarihi: 28.07.2020).

http-16 : https://www.igmetall.de/download/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf. (Erişim tarihi: 28.07.2020).

http-17: https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives#codeofconduct (Erişim tarihi: 28.07.2020).

http-18 : https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives#industrialaction (Erişim tarihi: 28.07.2020).

http-19 : https://zety.com/blog/gig-economy-statistics?gclid=EAIaIQobChMI1eePoK2B6wIVQ_hRCh1KBgQgEAAYASAAEgIlAvD_BwE (Erişim tarihi: 28.07.2020).

http-20: whttps://preipodepot.com/news/31-billion-airbnb-announces-plan-to-go-public-in-2020/ (Erişim tarihi: 28.07.2020).

http-21 : https://www.lyft.com/terms (Erişim tarihi: 08.09.2020).

Dijital emek platformları teknolojinin işverenlere sağladığı olanaklardan birisidir. Bu yolla işverenler alışılmış istihdam türlerinin dışına çıkmakta, kısa süreli, düzensiz ve ucuz işgücüne erişmektedirler.

Platform çalışanlarının bir kısmı işsizlik, fırsat eşitsizliği gibi nedenlerle bu sistemin içinde yer alırken; başka bir grubun da bunu bir yaşam biçimi olarak seçtikleri görülmektedir.

Akademide platform çalışanlarının, kendi nam ve hesabına çalışanlar mı yoksa işçi mi oldukları dahi tartışılmaktadır. Platform'un ve platform çalışanlarının iş hukuku içine yerleştirme çabaları da devam etmektedir.

İçinden geçmekte olduğumuz pandemi döneminde bu tür düzensiz çalışma türlerinin arttığı, esnekleşmenin görülmemiş boyutlara eriştiği görülmektedir. Böyle bir dönemde, Nil Belgin Boyacı'nın yaptığı çalışma daha da anlamlı olmaktadır.

Başta eser sahibi olmak üzere, TAEM'i ve kitabın basımında emeği geçen tüm emekçi arkadaşlarımı kutluyor ve teşekkür ediyorum.

Pevrul KAVLAK
TÜRK-İŞ Genel Sekreteri
Türk Metal Sendikası Genel Başkanı

TAEM
TÜRK METAL SENDİKASI

ISBN 978-605-74830-4-1