

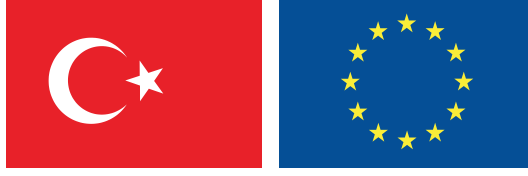


Uluslararası
Çalışma
Örgütü

► ILC.113/Rapor V(1)

► Platform ekonomisinde insana yakışır işlerin hayata geçirilmesi

Uluslararası Çalışma Konferansı
113. Oturum, 2025



Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir



İş Teftiş Rehberlik ve Sosyal Diyalog Yoluyla İşyeri Uyumunun Güçlendirilmesi Projesi



Rapor V(1)

► **Platform ekonomisinde
insana yakışır işlerin
hayata geçirilmesi**

Gündemin beşinci maddesi

© Uluslararası Çalışma Örgütü 2025.
İlk yayın tarihi 2025.

Uluslararası Atıf 4.0 (CC BY 4.0)

Bu eser, Creative Commons Attribution 4.0 Uluslararası Lisansı altında lisanslanmıştır. Bak: creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.tr adresini ziyaret ediniz. Kullanıcı, Lisans kapsamında belirtilen şekilde bu orijinal eseri yeniden kullanabilir, paylaşabilir (çoğaltabilir ve yeniden dağıtabilir) ve uyarlayabilir (yeniden düzenleyebilir yapabilir, dönüştürebilir ve üzerine ekleme yapabilir). Kullanıcı, orijinal eserin kaynağı olarak ILO'yu açıkça göstermeli ve orijinal içerikte değişiklik yapıldıysa bunu belirtmelidir. ILO'nun amblem, isim ve logosunun bu eserin çevirileriyle, uyarlamalarıyla veya bu eserden türetilmiş diğer eserlerle ilişkilendirilerek kullanılmasına izin verilmez.

Atıf: Kullanıcı eserde değişiklik yapıp yapılmadığını belirtmeli ve esere aşağıda belirtilen şekilde atıfta bulunmalıdır: Realizing decent work in the platform economy (Turkish edition): ILC 113/2025/V(1) (Platform ekonomisinde insana yakışır işlerin hayata geçirilmesi: Uluslararası Çalışma Konferansı 113. Oturum, 2025) © ILO.

Çeviri: Bu eser çevrildiğinde, atıfla birlikte şu sorumluluk reddi de yer almalıdır: Bu çeviri, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) telifli bir eserinin çevirisidir. Bu çeviri ILO tarafından yapılmamış, gözden geçirilmemiş veya onaylanmamış olduğundan ILO'nun resmi bir çevirisi olarak kabul edilmemelidir. Bu çevirinin içerik veya doğruluğundan ILO sorumlu değildir. Sorumluluk yalnızca çeviriyi yapan yazar(lar) a aittir.

Uyarlama: Bu eser uyarlandığında, atıfla birlikte şu sorumluluk reddi de yer almalıdır: Bu yayın, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) telifli bir eserinin uyarlamasıdır. Bu uyarlama ILO tarafından yapılmamış, gözden geçirilmemiş ve onaylanmamış olduğundan ILO'nun resmi bir uyarlaması olarak kabul edilmemelidir. Bu uyarlamanın içerik veya doğruluğundan ILO sorumlu değildir. Sorumluluk yalnızca uyarlamayı yapan yazar(lar)a aittir.

Üçüncü taraf materyalleri: Bu Creative Commons lisansı, bu yayında yer alan ILO dışı telifli materyal için geçerli değildir. Materyal, üçüncü bir tarafa aitse, bu materyalin kullanıcısı, ilgili hak sahibinden ilgili izinlerin alınmasından ve herhangi bir telif ihlali durumunda münhasıran sorumludur.

Bu lisans kapsamında ortaya çıkan ve dostane biçimde çözülemeyen her türlü ihtilaf, Birleşmiş Milletler Uluslararası Ticaret Hukuku Komisyonu (UNCITRAL) Uzlaşma Kuralları'na göre tahkime götürülecektir. Taraflar, tahkim prosedürü sonucunda ulaşılan tahkim kararını ihtilafın kesin çözümü olarak kabul edecek ve bağlı olacaktır.

Haklar ve lisanslamaya ilişkin daha detaylı bilgi için rights@ilo.org e-posta adresine yazabilirsiniz. ILO yayınları ve dijital ürünleri hakkında daha detaylı bilgi için bakınız: www.ilo.org/publins.

ISBN: 978-92-2-042366-0 (PDF)

Yayınlandığı diğer diller: Arapça: *أصناف العمل ذات الصلة في الاقتصاد الرقمي* (1); ISBN: 9789220398128 (print), 9789220398135 (web PDF); Çince: *在平台经济中实现体面劳动*: ILC.113/报告五(1), ISBN: 9789220398142 (print), 9789220398159 (web PDF); İngilizce: *Realizing decent work in the platform economy: ILC 113/2025/V(1)*; ISBN: 9789220398104 (print), 9789220398111 (web PDF); Fransızca: *Réaliser le travail décent dans l'économie des plateformes: ILC 113/2025/V(1)*; ISBN: 9789220398166 (print), 9789220398173 (web PDF); Almanca: *Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie (German edition): ILC.113/Bericht V(1)*; ISBN: (print), (web PDF); Rusça: *Обеспечение достойного труда в платформенной экономике: ILC.113/Доклад V(1)*; ISBN: 9789220398203 (print), 9789220398210 (web PDF); İspanyolca: *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas: ILC 113/2025/V(1)*; ISBN: 9789220398227 (print), 9789220398234 (web PDF)

ILO yayınlarında ve veri tabanlarında kullanılan ve Birleşmiş Milletler uygulamalarıyla uyumlu adlandırmalar ve görsel malzemeler, herhangi bir ülke, alan veya toprağın veya makamlarının hukuki statüsü veya sınırlar ya da hudutlarına ilişkin olarak hiçbir şekilde ILO'nun görüşünü yansıtmaz. Daha fazla bilgi için: www.ilo.org/disclaimer

Bu yayında yer alan fikir ve görüşler yazara(lara) ait olup, ILO'nun fikir, görüş ve politikalarını yansıtmamaktadır

Firma isimlerine ve ticari ürün veya süreçlere yapılan atıflar, onların ILO tarafından desteklendiğini belirtmez ve belirli bir firma, ticari ürün veya süreçten söz edilmemesi de onaylamama anlamına gelmez.

► İçindekiler

Sayfa

Giriş.....	9
1. Bölüm Platform ekonomisinin ortaya çıkışı ve çeşitliliği.....	11
1.1. İş modelleri, rekabet avantajları ve pazar gücü.....	12
2. Bölüm Platformlarda çalışmanın doğası.....	15
2.1. İşletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlar.....	15
2.1.1. Platform sayısı ve platformlarda çalışmanın yaygınlığı.....	15
2.2.2. Platformların konumu ve platformlarda çalışma.....	18
2.2. Platformlarda çalışmanın temel özellikleri.....	19
2.2.1. Giriş engellerinin düşük olması ve esneklik.....	19
2.2.2. İşkoluna ve mesleklere göre platformlarda çalışma.....	20
2.2.3. Birincil veya ikincil meslek.....	21
2.2.4. Çalışmanın izlenmesi ve denetlenmesinde algoritmaların rolü.....	22
2.3 Platformlarda çalışanların özellikleri.....	22
2.3.1. Yaş profili.....	22
2.3.2. Eğitim.....	23
2.3.3. Cinsiyet dağılımı.....	25
2.2.4. Göçmenlik statüsü ve mülteciler.....	25
2.4. Dijital platformlarda çalışma ve kayıtdışılık.....	26
3. Bölüm Düzenleyici çerçeve.....	29
3.1. Uluslararası hukuk ve platform çalışmaları.....	29
Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık.....	30
Zorla çalıştırma.....	31
Çocuk işçiliği.....	31
Fırsat ve muamele eşitliği.....	31
İş sağlığı ve güvenliği.....	32
İstihdam politikası ve teşvik.....	32
İstihdam ilişkisi.....	33
Ücret.....	33
Çalışma süresi.....	33
Algoritmalar.....	34

	Çalışanların kişisel verilerinin korunması.....	34
	Sosyal güvenlik.....	34
	Göçmen işçiler	35
	Anlaşmazlıkların çözümü	36
	İş akdinin feshi.....	36
	İş teftişi.....	36
	Kayıtdışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçiş.....	36
	Uluslararası çalışma standartlarının platformlardaki karşılığının özeti	36
	3.2. Üye Devletlerde düzenleyici müdahalelerin kapsamı	37
4. Bölüm	Platform çalışanı ve platformların tanımları	43
5. Bölüm	Dijital platformlarda hangi çalışanlar güvence altında?	49
	5.1. Bağlam	49
	5.2. Ülke ve bölgesel girişimler	49
	5.2.1. İçtihat	49
	5.2.2. Mevzuat	51
6. Bölüm	Çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklar	55
	6.1. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin kabulü	55
	6.1.1. Bağlam.....	55
	6.1.2. Ülke ve bölgesel girişimler	55
	6.2. Zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması.....	57
	6.2.1. Bağlam.....	57
	6.2.2. Ülke ve bölgesel girişimler	57
	6.3. Eşitlik ve ayrımcılık yapmama.....	57
	6.3.1. Bağlam.....	57
	6.3.2. Ülke ve bölgesel girişimler	58
	6.4. İş sağlığı ve güvenliği	59
	6.4.1. Bağlam.....	59
	6.4.2. Ülke ve bölgesel girişimler	60
7. Bölüm	İstihdam politikası ve teşvik	63
	7.1. Bağlam.....	63
	7.2. Ülke ve bölgesel girişimler	63
8. Bölüm	Emeğin korunması	65
	8.1. Ücretlendirme.....	65

	8.1.2. Bağlam.....	65
	8.2.2. Ülke ve bölgesel girişimler	66
8.2.	Çalışma süresi.....	67
	8.2.2. Bağlam.....	67
	8.2.3. Ülke ve bölgesel girişimler	68
8.3.	Sözleşmenin feshi ve devre dışı bırakılması	70
	8.3.1. Bağlam.....	70
	8.3.2. Ülke ve bölgesel girişimler	71
8.4.	Çalışanların kişisel verilerinin korunması.....	73
	8.4.1. Bağlam.....	73
	8.4.2. Ülke ve bölgesel girişimler	73
8.5.	Uyuşmazlıkların çözümü	75
	8.5.1. Bağlam.....	75
	8.5.2. Ülke ve bölgesel girişimler	76
9. Bölüm	Sosyal güvenlik.....	79
	9.1. Bağlam	79
	9.2. Ülke ve bölgesel girişimler	79
10. Bölüm	Temsil ve sosyal diyalog.....	83
	10.1. Bağlam	83
	10.2. Ülke ve bölgesel girişimler	83
	Temsil.....	83
	Üçlü diyalog	85
	Toplu pazarlık ve iki taraflı diyalog.....	85
11. Bölüm	Bilgiye erişim	89
	11.1. Bağlam	89
	11.2. Ülke ve bölgesel girişimler	89
12. Bölüm	Uyum.....	93
	12.1. Bağlam	93
	12.2. Ülke ve bölgesel girişimler	93
	12.2.1. Yaptırım, cezalar ve ilgili gözetim mekanizmaları	93
	12.2.2. Lisanslama ve raporlama yükümlülükleri	95

13. Bölüm	ILO çalışmaları ve diğer uluslararası girişimler.....	97
13.1.	ILO'nun küresel kanıtlara katkısı	97
13.2.	ILO'nun Üye Devletleri destekleyen teknik yardım ve araştırmaları	99
13.3.	Daha geniş kapsamlı uluslararası girişimler.....	101
14. Bölüm	Platform ekonomisinde insana yakışır işe ilişkin bir standart	103
14.1.	Platform ekonomisinin kısa sürede ortaya çıkışı ve düzenlenmesine yönelik adımlar	103
14.2.	Mevzuat ve uygulamalardan çıkarılacak dersler.....	103
14.3.	Standart neden gerekli?.....	105
	Gelecekte hazırlanacak belgelerin tadili için basitleştirilmiş ve hızlandırılmış prosedürlere ilişkin potansiyel.....	106
	Anket	107
Anket	109

Şekil listesi

1.	İşletmeleri ve müşterileri küresel olarak çalışanlarla buluşturan aktif platform sayısı, seçilen kategoriler	16
2.	Küresel olarak başlıca çevrim içi platformlardaki tüm çalışanların payı, dünya çapında ilk 15 ülke (yüzdelik)	19

Tablo listesi

1.	Platformlarda çalışmaya ilişkin sorular içeren resmi anket örnekleri	17
2.	Seçilen bölgelerdeki/ülkelerdeki diğer çalışanlara /tüm çalışanlara kıyasla platformlardaki çalışanların ortalama yaşı	23
3.	Seçilen bölge ve ülkelerde platformlar üzerinden çalışanlarla platform dışı çalışanların eğitim profili (yüzde olarak).....	24
4.	Seçili bölge ve ülkelerde platformlarda ve platform dışı çalışan göçmen işçilerin payı (yüzde olarak)	26
5.	Platform çalışmalarına ilişkin yasal araçlar	39
6.	Seçilen ulusal mevzuat belgelerinde "platform çalışanı" tanımı	43
7.	Seçilen mevzuat belgelerinde platformların/dijital çalışma platformlarının tanımı	45

Kutucuklar listesi

1.	Çalışma platformlarındaki kayıtdışılık hakkında bildiklerimiz	27
2.	İtalya’da örgütlenme özgürlüğüne ilişkin içtihat	56
3.	Göçmen platform çalışanları.....	58
4.	Çalışma saatlerine ilişkin hükümler içeren toplu sözleşmeler	69
5.	Çevrim içi havuzdan çalışmaya ilişkin anlaşmazlıkların çözümüne yönelik platform öncülüğünde girişim	77
6.	Singapur’da temsil konusunda üçlü çalışma grubu	85
7.	Fransa - İstihdam Platformları Sosyal İlişkiler Kurumunun (ARPE) kuruluşu	85
8.	Toplu sözleşme örnekleri	86
9.	Just Eat İspanya’nın toplu iş sözleşmesinde algoritmik şeffaflık ve sendikal gizliliğe ilişkin tedbirler.....	90

► Giriş

1. Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından 108. Oturumunda (2019) kabul edilen ILO Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncü Yıl Bildirgesi, tüm ILO Üye Devletlerini “uygun gizlilik ve kişisel verilerin korunmasını sağlayan ve platform çalışması da dâhil olmak üzere çalışmanın dijital dönüşümü ile ilgili çalışma yaşamındaki zorluklara ve fırsatlara karşılık veren politika ve önlemleri” uygulamaya koymaya davet etmektedir.
2. Platform ekonomisi, iş dünyasındaki dijitalleşmenin yol açtığı değişimin en önemli göstergelerinden biridir. Platform ekonomisinin büyümesi işletmeler için yeni pazarlar açmış ve çalışanlar için de daha fazla esneklik ve erişim kolaylığına sahip yeni iş ve gelir fırsatları yaratmıştır. Ayrıca tüketiciler, özellikle yetersiz hizmet sunulan bölgelerde daha ucuza ve uyguna mal ve hizmetlerden istifade etmişlerdir. Aynı zamanda, platform ekonomisi işin örgütlenme ve icra edilme biçimlerini de önemli ölçüde dönüştürmekte ve platformlardaki çalışanların insana yakışır işlere erişiminde yeni zorluklar ortaya çıkarmaktadır.
3. ILO Yönetim Kurulunun 341’inci Oturumunda (Mart 2021) “Ofisten 2022 yılı içerisinde ‘platform ekonomisinde insana yakışır iş’ konusunda üçlü bir uzmanlar toplantısı düzenlemesini talep etme” kararı alınmış olup;¹ toplantı 10-14 Ekim 2022 tarihleri arasında Cenevre’de gerçekleştirilmiştir. 346’ncı Oturumunda (Ekim-Kasım 2022), uzmanlar toplantısının sonuçları hakkında bilgilendirilen Yönetim Kurulu, Konferansın 113’üncü Oturumunun (2025) gündemine platform ekonomisinde insana yakışır iş konusunda bir madde koymaya karar vermiş ve Ofisten, Konferansın gündemine konulacak maddenin niteliği hakkında karar vermesine yardımcı olmak üzere Yönetim Kurulunun 347’nci Oturumuna (Mart 2023) normatif bir boşluk analizi sunmasını talep etmiştir.²
4. Son olarak, 347’nci Oturumunda (Mart 2023), Yönetim Kurulu, Ofis tarafından yapılan normatif boşluk analizini dikkate alarak³, 113’üncü Oturumunun (Haziran 2025) gündemine iki aşamalı tartışma usulü ile bir standart belirleme maddesi koymaya karar vermiştir⁴. Ofis, Uluslararası Çalışma Konferansı’nın iki aşamalı tartışma prosedürüne ilişkin İttüzüğü’ne uygun olarak⁵, platform çalışması ve buna ilişkin düzenlemeler ve uygulamalar hakkında dünyanın dört bir yanından güncel bilgiler sunan bu raporu hazırlamıştır. Bu raporun amacı Konferanstaki tartışmalara bilgi sağlamak ve Üye Devletlere ekteki ankete verecekleri yanıtlarda yardımcı olmaktır.
5. Rapor, platform ekonomisine bir girişle başlamakta, söz konusu ekonominin hızlı büyümesini özetlemekte ve çeşitliliğini incelemektedir (1. Bölüm). Ardından, işletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformları yakınlılaştırarak platform ekonomisindeki çalışma dinamiklerine odaklanmaktadır. Platform üzerinden çalışmanın büyümesini ve yaygınlığını analiz etmekte ve platform üzerinden çalışanların özelliklerini ele almaktadır (2. Bölüm).
6. Rapor daha sonra mevcut düzenleyici çerçeveleri incelemektedir. Uluslararası çalışma standartlarının platform çalışmalarına uygulanabilirliğini incelemekte, mevcut ILO standartları tarafından sağlanan çerçevenin önemini vurgulayarak mevcut boşlukları tespit etmektedir. Ayrıca, Üye Devletler arasındaki yasal belgelere ve uygulamalara genel bir bakış sunmakta ve düzenleyici müdahalelere

¹ ILO, *Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulunun 341. Oturumunun Tutanakları*, GB.341/PV, 2021, madde 50(c).

² ILO, *Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulunun 346. Oturum Tutanağı*, GB.346/PV, 2022.

³ ILO, *Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Üzerine Normatif Bir Boşluk Analizi*, GB.347/POL/1, 2023.

⁴ ILO, *Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulunun 347. Oturum Tutanakları*, GB.347/PV (Rev.), 2023, madde 876.

⁵ ILO, *Uluslararası Çalışma Konferansı İttüzüğü* mad. 46(1).

yönelik yaklaşımların çeşitliliğini incelemektedir (3. Bölüm). Bunu, ülkelerin platform ve platform üzerinden çalışanları nasıl tanımladıklarına ilişkin bir açıklama izlemektedir (4. Bölüm).

7. İnsana yakışır işin farklı boyutlarına ilişkin yasal belge⁶ ve uygulamaların daha ayrıntılı bir açıklaması aşağıda yer almaktadır. İctihatlar ve mevzuattan yararlanarak istihdam ilişkisinin sınıflandırılması ve bu konunun Üye Devletler arasında nasıl ele alındığını tartışmaktadır (5. Bölüm). Çalışma yaşamındaki temel ilke ve hakların platform üzerinden çalışanlara uygulanması 6'ncı Bölümde ele alınmaktadır. Bunu, Üye Devletlerin istihdam yaratma potansiyelinden yararlanmak için attıkları adımlar da dâhil olmak üzere platform ekonomisinin istihdam yaratma üzerindeki etkisine ilişkin bir giriş bölümü izlemektedir (7. Bölüm).
8. Rapor daha sonra platform üzerinden çalışanların emeğinin korunmasına ilişkin gelişmeleri, boşlukları ve yeni yasal uygulamaları ortaya koymaktadır (8. Bölüm). Analiz, ücret, çalışma saatleri, sözleşmenin feshi veya devre dışı bırakılması, verilerin korunması ve anlaşmazlıkların çözüm mekanizmalarına odaklanmaktadır. Rapor, platformlarda çalışmanın karmaşıklığına ve kendine has özelliklerine karşın, bu güvencelerin platformlardaki çalışanları da kapsayacak şekilde genişletilmesi yönünde bir eğilim gözlemlenmenin mümkün olduğunu ve bu güvencelerin birçoğunun aynı zamanda bağımsız çalışanları da kapsayacak şekilde genişletildiğini göstermektedir.
9. 9'uncu Bölüm sosyal güvenlik konusunu ele almakta ve Üye Devletlerin sosyal güvenlik kapsamını platform üzerinden çalışanları da içine alacak şekilde genişletmeye yönelik yaklaşımlarını incelemektedir. Çalışanların ve platformların temsili ile iki taraflı ve üç taraflı sosyal diyalog, yasal çerçevenin diğer önemli unsurları olup 10'uncu Bölümde ele alınmaktadır. Raporda ayrıca bilgiye erişim konusu da ele alınmakta ve özellikle algoritmaların kullanımına ilişkin olarak şeffaflığın sağlanması ve çalışanların haklarının korunmasına yönelik ulusal müdahalelerden örnekler verilmektedir (11 Bölüm). Rapor daha sonra, uyumsuzluğa yönelik cezalar da dâhil olmak üzere Üye Devletler tarafından uygulanan uyum ve yaptırım tedbirlerini incelemektedir (12. Bölüm).
10. Yasa ve uygulamaların tanımlanmasının ardından rapor, Ofis ve diğer uluslararası kuruluşların platform çalışmaları üzerinde nasıl çalıştıklarını ele almaktadır (13. Bölüm). Ofis sadece geniş bir araştırma faaliyetleri yelpazesi geliştirmekle kalmamakta, aynı zamanda ofise kendisinden platformda çalışmaya ilişkin düzenlemeler ve politikalar uygulamaya istekli olan ve sayıları giderek artan Üye Devletlere destek sağlaması da talep edilmektedir. Bu rapor, platform ekonomisinde insana yakışır işe ilişkin standartların belirlenmesiyle ilgili olarak Ofis'in temel değerlendirmeleriyle sona ermektedir (14. Bölüm).
11. Raporda, Hükümetlerin "yanıtlarını nihai hale getirmeden önce en fazla temsil gücüne sahip işveren ve işçi örgütlerine danışmalarının" talep edildiği bir anket yer almaktadır.⁷ Yanıtlar, "mümkün olan en kısa sürede ve ilk müzakerenin yapılacağı Konferans oturumunun açılışından en az 11 ay önce" Ofis'e ulaştırılmalıdır (Haziran 2025)⁸.

⁶ Bu terim tüzükleri, yönetmelikleri, uygulama kurallarını ve diğer yasama belgelerini kapsayacak şekilde geniş anlamda kullanılmaktadır. Ayrıca, platformlar ve platformda çalışma ile ilgili toplu iş sözleşmelerine ve mahkeme kararlarına da atıfta bulunmaktadır.

⁷ *Uluslararası Çalışma Konferansı İctüzüğü*, madde 46(1).

⁸ *Uluslararası Çalışma Konferansı İctüzüğü*, madde 46(2).

► 1. Bölüm

Platform ekonomisinin ortaya çıkışı ve çeşitliliği

12. Platform ekonomisi, 1990'larda ortaya çıkışının akabinde, büyük ölçüde akıllı telefonlara erişim, yüksek hızlı internet, bulut tabanlı bilişim ve veri ayıklama, kullanma ve izleme kapasitesinin artması gibi teknolojik gelişmelerin etkisiyle hızla büyümüş ve önem kazanmıştır.⁹
13. Platform ekonomisinin ne olduğuna dair uluslararası düzeyde kabul görmüş bir terminoloji veya tanım bulunmamaktadır. "İşbirliğine dayalı ekonomi", 'eşler arası ekonomi', 'gig ekonomisi', 'talep bazlı ekonomi' veya 'platform ekonomisi' gibi çeşitli terimler kullanılmaktadır.¹⁰ Bununla birlikte, son terim, bu ekonomik faaliyetlerin ayırt edici özelliği olan dijital platformlar üzerinden yürütülmesi olgusunu vurguladığı için sıklıkla kullanılmaktadır.¹¹
14. Dijital platformlar, "ikiveyadaha fazlagrubun etkileşime girmesini sağlayan [ve] kendilerini aracılı olarak konumlandıran dijital altyapılar" olarak tanımlanmıştır.¹² Benzer bir tanım da dijital platformları "iki veyadaha fazla bağımsız kullanıcı grubu arasında ekonomikaçıdan faydalı etkileşimleri kolaylaştırmak için interneti kullanan bir girişim" olarak değerlendiren tanımdır.¹³ Benzer bir yaklaşımı benimseyen Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), ILO ve Eurostat *Dijital Platformda İstihdam ve Çalışmanın Ölçülmesine İlişkin El Kitabı*, dijital platformu "hizmet veya mal sağlayıcıları ile müşterileri arasında konumlandırılmış bir 'dijital arayüz' veya 'çevrim içi hizmet sağlayıcı'..." olarak tanımlamaktadır.¹⁴ Bu raporun amaçları doğrultusunda, bu son tanım kullanılmıştır.
15. Platform ekonomisi, "milyarlarca arz ve talep temelli kullanıcıyı, milyonlarca uygulama geliştiricisini, binlerce dijital altyapı firmasını ve yüzlerce çok taraflı platform firmasını" kapsayan dinamik ve genişleyen bir ekonomidir.¹⁵ Çoğu veri büyük şirketlere odaklandığı için platform sayısının doğru bir şekilde belirlenmesi büyük bir zorluk teşkil etmeye devam etmektedir. Bu büyük şirketlerin ölçeğinin bir göstergesi de piyasa değeridir. 2018 yılında 242 dijital platformun piyasa değeri ya da değerlemesi en az 100 milyon ABD doları olmuştur. Bu şirketlerin toplam piyasa değeri 7,1 trilyon ABD dolarına ulaşmış olup, bu değer yüzde 69'u en büyük yedi şirkette toplanmıştır.¹⁶ O zamandan bu yana, bu yedi şirket piyasa değerlerini iki katından fazla artırmış olup şu anda 10,2 trilyon ABD doları değerindedir.¹⁷ Halka açık en büyük 25 platform şirketinin piyasa değerini takip eden Platform Endeksi¹⁸, 2017'den 2021'e kadar NASDAQ, Dow Jones ve DAX40 gibi karşılaştırma endekslerinden daha iyi performans göstermiştir.

⁹ Zoltan J. Acs ve arkadaşları, "Küresel Dijital Platform Ekonomisinin Evrimi: 1971-2021", Küçük İşletme Ekonomisi 57, No. 4 (2021): 1629-1659.

¹⁰ Jacques Bulchand-Gidumal ve Santiago Melián González, *İşbirliğine dayalı ekonominin devrimi* (Madrid: LID Editorial, 2018).

¹¹ Iorian A. Schmidt, *Platform Ekonomisinde Dijital İşgücü Piyasaları. Çevrim içi Havuz Çalışması ve Gig Çalışmasının Siyasi Zorluklarının Haritalandırılması* (Friedrich Ebert Stiftung, 2017).

¹² Nick Srnicek ve Laurent De Sutter, *Platform Kapitalizmi* (Cambridge: Polity Press, 2017), 30.

¹³ Vera Demary ve Christian Rusche, *Platformların Ekonomisi* (Köln: Alman Ekonomi Enstitüsü, 2018), 8.

¹⁴ OECD, ILO ve Eurostat, *Dijital Platformda İstihdam ve Çalışmanın Ölçülmesine İlişkin El Kitabı*, 2023, 40.

¹⁵ Acs ve arkadaşları, 3.

¹⁶ KPMG, *Platform Ekonomisinin Değerini Ortaya Çıkarmak*, 2018.

¹⁷ CompaniesMarketCap, "Piyasa Değerine Göre En Büyük Şirketler", CompaniesMarketCap veritabanı, erişim tarihi 14 Kasım 2023.

¹⁸ Daha fazla bilgi için şuraya bakın: Ekodinamikler, *Platform Endeksi - En İyi 15 Modern Platform*, 2020.

16. Platform ekonomisi, önemli düzeyde çeşitlilik göstermesine rağmen, dijital platformların faaliyet gösterdiği bir ekosistem olarak tanımlanabilir¹⁹. Küreselden bölgesel ve yerel kadar geniş bir faaliyet yelpazesini kapsamakta²⁰ ve çok sayıda dijital platform, iş modeli ve işletme sektörünü içermektedir. Dijital platformların bazıları kâr amacı gütmeyen hizmetler sunarken, diğerleri güçlü bir ticari ve kâr odaklı yapıya sahiptir. Piyasa katılımcıları açısından, dijital platformlar eşler arası (P2P), işletmeler arası (B2B) veya işletmeden tüketiciye (B2C) şeklinde olabilirler. Yeni veya ikinci el tüketim ve sanayi malları, görsel-işitsel içerik, profesyonel hizmetler veya işgücü gibi çeşitli alanlarda arz ve talep açısından bağlantı görevi görmektedirler.²¹
17. Platform ekonomisi, (diğerlerinin yanı sıra) konaklama, reklam ve pazar araştırması, sanat, eğlence, bakım hizmetleri, eğitim, finansal hizmetler, bilgi ve iletişim, kişisel ve ev eşyalarının onarımı, taşımacılık ve toptan ve perakende ticaret gibi çok sayıda ve giderek artan sayıda sektör ve alt sektörde yer almaktadır.

1.1. İş modelleri, rekabet avantajları ve pazar gücü

18. Çoğu platform, müşteriler ve tedarikçiler arasındaki etkileşimi kolaylaştırmak ve böylece değer zincirinin her iki tarafında da değer üretmek üzere tasarlanan yapıyla geleneksel işletmelerden ayrılmaktadır. Sonuç olarak, platformun değeri büyük ölçüde arz ve talebi buluşturma kabiliyetine bağlıdır. Aşağıdakiler de dahil olmak üzere mal ve hizmet sunmak için çeşitli platform iş modelleri gelişmiştir:²²
- **Açık kaynak** – Hizmeti ücretsiz sunan, (genellikle kurumsal müşteriler için) abonelik yoluyla değer yaratıp değer kazandıran platformlar.
 - **Freemium** – Ücretsiz olarak sınırlı bir hizmet sunan ve premium abonelikler yoluyla değer kazandıran platformlar.
 - **Reklam destekli olanlar** – Öncelikle reklam yoluyla değer yaratan bir platform iş modelleri ailesi.
 - **Abonelik tabanlı olanlar** – Kullanıcıların tek bir abonelik ödemesi yaparak ürün veya hizmete erişebildiği platformlar.
 - **İki taraflı “talep halinde” kullanılanlar** – İki taraf arasında aracı olarak hareket eden ve yapılan işlem üzerinde çeşitli düzeylerde kontrol sahibi olan platformlar. Bu platformlar, taraflar arasındaki etkileşime dayalı olarak tahsil edilen kullanım başına ücret üzerinden değer yaratır.
19. Bu modellerin ideal türde olduğunun unutulmaması önem taşımaktadır.²³ Birçok platform birden fazla iş modeli kullanmakta, hatta yukarıda açıklanmayan modelleri de kullanmaktadır.
20. **Dijital platformların çeşitli rekabet avantajları bulunmaktadır.** Dijital platformlar, mal ve hizmetlerin sağlanmasında ortaya çıkan işlem maliyetlerini azaltmakta ve kullanıcı karar vermeden önce farklı fiyat ve kalitedeki hizmetleri karşılaştırabildiği için piyasadaki bilgi dengesizliklerini azaltmaktadır.²⁴ Dijital platformlar ölçek ekonomisinden de faydalanmaktadır. Başlangıç yapıları oluşturulduktan sonra, yüksek işlem hacimleri ilave her bir birimin maliyetini düşürür, böylece

¹⁹ Acs ve arkadaşları,

²⁰ Namita Datta ve arkadaşları, *Sınır Tanımadan Çalışmak: Çevrim içi Gig Çalışmanın Getirdikleri ve Götürdükleri* (Dünya Bankası, 2023).

²¹ ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021: Dijital Çalışma Platformlarının İş Dünyasının Dönüşümündeki Rolü*, 2021.

²² Paul Langley ve Andrew Leyshon, “Platform Kapitalizmi: Dijital Ekonomik Dolaşımın Aracılığı ve Sermayeleştirilmesi”, *Finans ve Toplum* 3 No. 1 (2017): 11–31.

²³ Gennaro Cuofano, “Dijital İş Modelleri Haritası”, *Medium*, 31 Ocak 2019.

²⁴ Eric Brousseau ve Thierry Pénard, “Dijital İş Modellerinin Ekonomisi: Platformların Ekonomisini Analiz Etmeye Yönelik Bir Çerçeve”, *Ağ Ekonomisi İncelemesi* 6, No. 2 (2007): 81–114.

platform tarafından sağlanan katma değer ölçekle birlikte artar ve yeni katılımcıları aracılık hizmetlerinin içine çeker. Bu olumlu geri bildirim “ağ etkisi” olarak adlandırılmaktadır ve platform ne kadar büyükse, çok az maliyetle veya hiç maliyet olmadan büyümeye devam etme olasılığı o kadar yüksektir. Platformların sağladığı bir diğer rekabet avantajı da bazı yetki alanlarında yararlandıkları mevzuat belirsizlikleridir. Bunun yanı sıra, platformların kendileri düşük kaynak kullanımı (stok tutulmaması, çalışma saatlerinin veya bekleme sürelerinin olmaması) sayesinde çok az maliyetle karşı karşıya kalmaktadırlar, zira bu maliyetleri tedarikçilere yansıtmaktadırlar.²⁵

21. **Bazı durumlarda, dijital platformlar önemli bir pazar gücüne sahip olabilmektedir.** Talep tarafında, platformlar erişim koşullarını tek taraflı olarak sıkılaştırarak, münhasırlık talep ederek veya mali komisyonları artırarak bir monopson olarak hareket edebilmektedir. Arz tarafında, platformlar tekel olarak hareket edebilmektedir; bu durum, örneğin kullanıcı ücretlerini artırmalarına olanak sağlamaktadır. Bu ikili değer kazanımı, var olması halinde, aracılık gelirlerini artırır ve yukarıda bahsedilen ağ ekonomisi etkisiyle doğrudan ilişkilidir.²⁶ Küçük işletmeler pazarlara erişmek, pazar paylarını artırmak ve dijital dönüşüm süreçlerini ileriye taşımak için platform kullanımından faydalanabilirken, platformların ve küçük işletmelerin göreceli pazarlık gücü bir hayli dengesiz olabilmektedir.²⁷
22. Platformların bir ekonomik sektöre girmesi, o sektördeki piyasa fiyatlarının düşmesine yol açabilir. Her bir sektördeki platformların pazar gücüne bağlı olarak, maliyetlerdeki bir düşüş ya öncelikle tüketicilere yansıtılabilir ya da bir platformun marjlarında bir artışa yol açarak platforma aktarılabilir. Büyük platformlardaki servet yoğunlaşması, bu platformları inovasyonu kontrol etme, dijital altyapıyı şekillendirme ve piyasaya girişi engelleme konusunda güçlendirmektedir.²⁸
23. **Algoritmalar dijital platformların tanımlayıcı bir özelliğidir,**²⁹ öyle ki bazılarında göre “algoritma devrimi ve bulut tabanlı bilişim [platform ekonomisinin] temelidir”³⁰. Algoritmalar, arz ile talebi verimli bir şekilde eşleştirmeye dayanan platformlar için gerekli olan büyük miktarda verinin işlenmesinde ve izlenmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Algoritmalar, talebin tepe noktalarını belirleyebilir ve tedarikçilere hizmetlerini sunmak için en uygun zaman ve yer konusunda yol gösterebilir,³¹ kaynak atılığını en aza indirerek işlem maliyetlerini azaltabilir. Ayrıca platformların dinamik fiyatlandırma yoluyla fiyatları gerçek zamanlı olarak ayarlamasına da olanak tanır. Ayrıca algoritmalar, müşterilere kişiselleştirilmiş çözümler sunmak amacıyla tüketici davranışlarının belirlenmesini ve müşteri profilinin oluşturulmasını da kolaylaştırır.³²

²⁵ José Moisés Martín Carretero, “Bir iş modeli olarak dijital platformlar”, Dijital platformlar ve işgücü piyasası, ed. María Luz Rodríguez Fernández (Madrid: Çalışma, Göç ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2018), 15–34.

²⁶ Martín Carretero.

²⁷ Filipe Da Silva, Julia De Furquim ve Georgina Núñez Reyes, *Dijital ekonomide serbest rekabet: Latin Amerika'daki mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ'ler) ve COVID-19'un etkisi* (Birleşmiş Milletler Latin Amerika ve Karayipler Ekonomik Komisyonu (ECLAC), 2020).

²⁸ ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021*.

²⁹ Bu rapor, bilgisayarlar tarafından dijital olarak kodlanan ve uygulanan ve işlem verilerinin işlendiği algoritmaları Sara Baiocco ve ark., *İşin Algoritmik Yönetimi ve Farklı Bağlamlardaki Etkileri*, Avrupa Komisyonu JRC Çalışma Belgesi Serisi İşgücü, Eğitim ve Teknoloji No. 2022/02, 2022.

³⁰ Martin Kenney ve John Zysman, “Platform Ekonomisinin Yükselişi”, Bilim ve Teknolojide Sorunlar 32, No. 3 (2016): 61–69.

³¹ Alex J. Wood, “Algoritmik Yönetim: İş Organizasyonu ve Çalışma Koşullarına İlişkin Sonuçlar”, Avrupa Komisyonu JRC Çalışma Belgeleri Serisi İşgücü, Eğitim ve Teknoloji No. 2021/07, 2021.

³² Cuofano.

► 2. Bölüm

Platformlarda çalışmanın doğası

2.1. İşletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlar

24. Platform ekonomisi kapsamında, aracı bir kuruluş olarak hareket ederek ya da belirli hizmetleri sağlamak üzere doğrudan çalışanları istihdam ederek işletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlar bulunmaktadır.³³ Birinci bölüm bir bütün olarak platform ekonomisine odaklanırken, sonraki bölümler bu tür platformların yanı sıra bunlar üzerinde veya bunlar aracılığıyla gerçekleşen işlere odaklanmaktadır.³⁴ Nitekim, platform ekonomisine ilişkin yasama faaliyetlerinin çoğunun kapsamı, aşağıdaki üçüncü bölümde ayrıntılı olarak açıklanacağı üzere, bu platformlar aracılığıyla veya bu platformlar üzerinde gerçekleştirilen işlere odaklanmaktadır.
25. Konum tabanlı ve çevrim içi platformlar arasında önemli bir ayrım yapılabilmektedir. **Konum tabanlı platformlar** söz konusu olduğunda, hizmetler bireyler tarafından belirli bir konumda sağlanmaktadır (örneğin, teslimatlar, yolcu taşımacılığı veya ev işleri). Ancak, çevrim içi **platformlarda** çalışanlar hizmetlerini uzaktan sağlamaktadır (örneğin, yazılım programlama, çeviri hizmetleri veya içerik moderasyonu). Çevrim içi platformlar ayrıca çevrim içi havuzdan çalışma (veya mikro çalışma) serbest ve rekabetçi programlama platformları olarak kategorize edilebilir; bazı araştırmacılar içerik oluşturmayı da (YouTube gibi) çevrim içi platformların ek bir alt kategorisi olarak buna dahil etmektedir.³⁵
26. Bazı platformlar çalışanları istihdam ederken iş sözleşmesi kullanmayı tercih ederken, çoğunluğu kendilerini teknolojik araçlar olarak nitelendirmekte ve çalışanların çoğunu bağımsız çalışan olarak sınıflandırmaktadır. Bu sınıflandırma, işgücü ve sosyal korumalara erişim, çalışma ilişkileri ve bu platformlardaki istihdamın kapsayıcı çerçevesi üzerinde önemli bir etkiye sahip olup, platformda çalışmaya ilişkin mevcut tartışmaların büyük bir bölümüne yön vermektedir.³⁶

2.1.1. Platform sayısı ve platformlarda çalışmanın yaygınlığı

27. İşletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformların sayısını ve bunların sektörel dağılımını anlamak için çeşitli bilgi kaynaklarından yararlanılarak bir tahmin yürütülmüştür. Bulgular, 2010 yılında 193 olan bu tür platformların sayısının 2023 yılında 1.070'e çıkarak önemli ölçüde arttığını göstermektedir.³⁷ Bu platformların en büyük kısmını (357) çevrim içi platformlar oluştururken, bunları teslimat sektöründeki platformlar (334), bireysel yolcu taşımacılığı (119), bakım işleri (121), ev işleri (117) ve az sayıda (22) çeşitli hizmetlerin sunulduğu hibrit platformlar takip etmektedir.³⁸

³³ OECD, ILO ve Eurostat, *Dijital Platformda İstihdam ve Çalışmanın Ölçülmesine İlişkin El Kitabı*.

³⁴ İşletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlar aracılığıyla veya platformlarda yürütülen işlere odaklanan bu raporun geri kalanı, malların satışında çevrim içi aracı olarak hareket eden platformlara veya fiziksel varlıkların geçici kullanımını koordine eden platformlara odaklanmamaktadır.

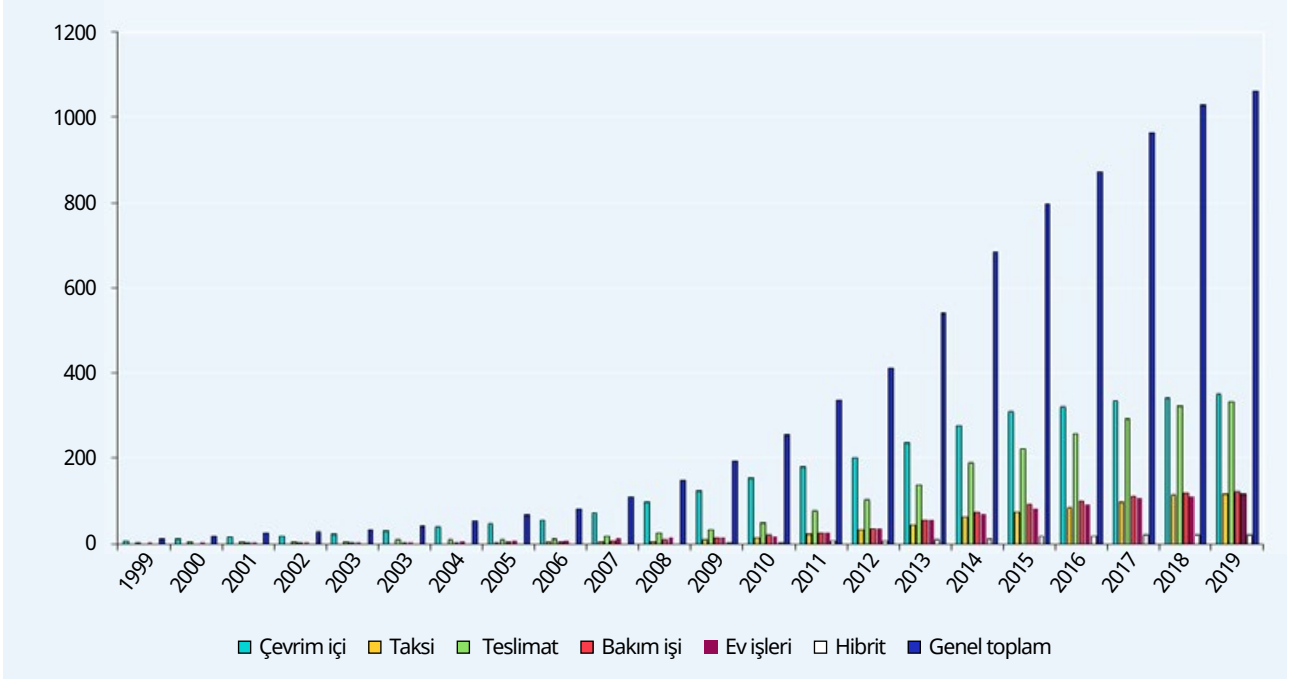
³⁵ Agnieszka Piasna, Wouter Zwysen ve Jan Drahokoupil, *Avrupa'da Platform Ekonomisi: İkinci ETUI İnternet ve Platform Çalışmaları Anketi Sonuçları*, ETUI Çalışma Belgesi No. 2022.05, 2022.

³⁶ ILO, *Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş: Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Uzmanlar Toplantısı Referans Belgesi*, MEDWPE/2022, 2022.

³⁷ Bunlar ILO'nun Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021 raporundan alınan güncellenmiş rakamlar olup Crunchbase veri tabanı kullanılarak üretilmiştir. Bu veri tabanı kendi kendine raporlama yapan bir yapıya sahiptir ve söz konusu dönemde dünya çapında 98 ülkeyi kapsamaktaydı; bu durum, özellikle düşük gelirli ülkelerdeki aktif bazı platformların listede yer almadığı anlamına gelebilir.

³⁸ ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021*.

Şekil 1. İşletmeleri ve müşterileri küresel olarak çalışanlarla buluşturan aktif platform sayısı, seçilen kategoriler



Kaynak: Uma Rani ve arkadaşları, *Dijital çalışma platformlarının yükselişi: Birleşme ve satın almalar aracılığıyla bir konsolidasyon görüyor muyuz?*, yakında, Crunchbase veritabanına göre.

28. Üzerinde uzlaşmış bir tanımın ve ölçüm yöntemlerinin bulunmaması nedeniyle platformlarda çalışanların sayısını tespit etmek zordur. Platformlarda çalışmaya ilişkin sorular işgücü anketleri, internet kullanım anketleri, diğer hane halkı anketleri ve işyeri anketleri de dahil olmak üzere resmi anketlerde yer almaktadır,³⁹ ancak bunlar hala az sayıdadır ve genellikle tam olarak karşılaştırılabilir nitelikte değildir. Platformlarda çalışmanın yaygınlığını tahmin etmeye yönelik olarak, aralarında resmi olmayan anketler ve platformlar tarafından sağlanan bilgilerin de bulunduğu, avantaj ve dezavantajları bulunan çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır.⁴⁰ Yakın dönemde Dünya Bankası, iki farklı yöntem kullanarak çevrim içi platformlarda çalışanlara ilişkin kendi tahminlerini oluşturmuştur.⁴¹

³⁹ OECD, ILO ve Eurostat, *Dijital Platformda İstihdam ve Çalışmanın Ölçülmesine İlişkin El Kitabı*.

⁴⁰ Örneğin, şu çalışmaya bakın: Otto Kässi, Vili Lehdonvirta ve Fabian Stephany, "Dünyada Kaç Çevrim içi Çalışan Var? Bir Veri Güdümlü Değerlendirme", *Sosyal Bilimler Araştırma Ağı* (2021).

⁴¹ İlk yöntem, platformları kaynak olarak kullanır ve birden fazla çalışan için hesap başına yapılan ayarlamaları, ayrıca birden fazla hesabı olan çalışanları dikkate alır; ikinci yöntem ise Rastgele Alan Kesişme Teknolojisini kullanır.

Tablo 1. Platformlarda çalışmaya ilişkin sorular içeren resmi anket örnekleri

Ülke	Yıl	Anket	Referans dönemi	Yaygınlık	Tanım/hedef kitle
Brezilya	2022	Hanehalkı Anketi	1 hafta	Özel sektör istihdamının %1,7'si	İşletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlar (ana iş)
Kanada	2015 – 16	İşgücü Anketi	12 ay	18 yaş ve üzeri nüfusun %0,3'ü	Sadece yolcu taşıma platformları
	2018	Kanada Tüketici Beklentileri Anketi	Bilinmiyor	İşgücünün %1,2'si	İşletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlar
Şili	2021'den itibaren	İşgücü Anketi	1 hafta	İstihdamın %0,5'i	İşletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlar (ana iş)
Danimarka	2017	İşgücü Anketi	12 ay	İşgücünün %1'i	İşletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlar
Fransa	2017	İşgücü Anketi	1 hafta	İstihdam edilenlerin %0,8'i	İşletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlar
İtalya	2018	INAPP-PLUS	12 ay	Yetişkin nüfusun %0,49'u	İşletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlar
Filipinler	2021	İşgücü Anketi	1 hafta	İstihdam edilenlerin %4'ü	İşletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlar
Singapur	2020	İşgücü Anketi	12 ay	Kendi hesabına çalışanların %3,6'sı	İşletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlar
İsviçre	2019	İşgücü Anketi	12 ay	Yetişkin nüfusun %0,4'ü	İşletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlar
Birleşik Krallık	2022	İşgücü Anketi	12 ay	henüz tahmin yok	İşletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlar
Amerika Birleşik Devletleri	2017	İşgücü Anketi	1 hafta	İstihdam edilenlerin %1'i	İşletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlar
Çok uluslu					
16 AB ülkesi ve Norveç	2018-19	Eurostat Bilgi ve İletişim Teknolojileri Topluluk Anketi	12 ay	Yetişkin nüfusun %3'ü	İşletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlar

Kaynaklar: Brezilya, IBGE, [Uzaktan çalışma ve dijital platformlar üzerinden çalışma 2022: PNAD Contínua](#), 2023; OECD, ILO ve Eurostat, [Dijital Platformda İstihdam ve Çalışmanın Ölçülmesine İlişkin El Kitabı](#), 2023; Şili, Ulusal İstatistik Enstitüsü, mikro veriler, 2021-2023; Minerva Eloisa P. Esquivias ve arkadaşları, ["Filipinler'de Gig Çalışanları ve Çevrim içi İlişkili Mesleklerin Boyutunu Ölçmeye Yönelik Girişimler İşgücü Anketinin Kullanılması"](#), 64. ISI Dünya İstatistik Kongresi'nde sunulan bildiri, Ottawa, 2023; Kosta Rika, Ulusal İstatistik ve Nüfus Sayımı Enstitüsü (INEC), [Sürekli İstihdam Anketi: Kosta Rika'da uzaktan çalışma ve dijital platformların kullanımı: bir yeni çalışma şekli](#), 2023; Eurostat, ["İstihdam İstatistikleri - Dijital Platform Çalışanları"](#).

29. Resmi anketlerin sonuçları, çoğu ülkede işletmeleri veya müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlarda çalışmanın yaygınlığının hala düşük tek haneli rakamlarda olduğunu ve yüzdelerin Şili’de yüzde 0,5’ten Filipinler’de toplam istihdamın yüzde 4’üne kadar değiştiğini göstermektedir. Bu durum, ikinci Avrupa Sendikalar Enstitüsü (ETUI) İnternet ve Platform Çalışması Anketi (14 AB ülkesindeki çalışanların yüzde 1,1’inin “ana platform çalışanı” ve yüzde 4,3’ünün “herhangi bir tür platform çalışanı” olarak nitelendirildiği anket) gibi resmi olmayan anketlere dayanan çalışmalarla tutarlıdır.⁴² Son olarak, Dünya Bankası, daha önce açıklanan kaynakları kullanarak, kullanılan yöntemle bağlı olarak 154 milyon ila 435 milyon aktif çalışanın çevrim içi platformlarda olduğunu tahmin etmektedir.⁴³
30. Karşılaştırılabilir istatistiklerin ve panel verilerinin azlığı zorluk teşkil etse de, artan platform sayısı ve çevrim içi platformlarda çalışma talebine ilişkin bilgiler, platformlarda çalışmanın yaygınlığının da artıyor olabileceğine işaret etmektedir.
31. Zorluklar göz önünde bulundurulduğunda, platformlarda çalışmaya ilişkin soruların düzenli ulusal anketlere dahil edilmesi ve veri toplamanın standardize edilmesi önemli bir gerekliliktir. Bu bağlamda, ILO’nun dijital platformda çalışma ve istihdama ilişkin istatistiksel kılavuzlar geliştirmeye yönelik çalışmasının, 2023 yılında yapılacak olan 21. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı’nda tartışılmak üzere yeni standartlar sunmak amacıyla yürütülüp yürütülmemesi gerektiği sorusu, katılımcıların çoğundan destek görerek 22. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı’nda gündeme getirilmiştir.

2.1.2. Platformların konumu ve platformlarda çalışma

32. İşletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlara yapılan toplam yatırım açısından, Asya’nın 57 milyar ABD doları, Kuzey Amerika’nın 46 milyar ABD doları ve Avrupa’nın 12 milyar ABD doları yatırım aldığı ve bu rakamın küresel olarak toplam yatırımın yüzde 96’sından biraz fazlasını oluşturduğu tahmin edilmektedir.⁴⁴ Bu tür bir yoğunlaşma, çevrim içi platformlara odaklanıldığında da görülmektedir; bu platformların yüzde 60’ından fazlasının merkezi Avrupa Birliği’nde (AB) veya Amerika Birleşik Devletleri’ndedir.⁴⁵ Yakın dönemde yapılan bir Dünya Bankası araştırması, çevrim içi platformların yüzde 73’ünün bölgesel veya yerel nitelikte olduğunu vurgulamaktadır. Bu bölgesel platformların 12’si Hindistan’da, 6’sı Çin’de ve 3’er tanesi Brezilya, Kenya ve Güney Afrika’da kurulmuştur; bu da platformların gelişmekte olan pazarlarda önem kazandığına işaret etmektedir.⁴⁶
33. Çevrim içi İşgücü Gözlemevi’nin Çevrim içi İşgücü Endeksi 2020’ye (OLI 2020) göre⁴⁷, 15 ülke, küresel çapta başlıca çevrim içi platformlardaki tüm çalışanların yüzde 80’inden fazlasını oluşturmaktadır (Şekil 2).

⁴² “Ana platform çalışanları” tanımlaması bir platformda çalışması ana işi olan çalışanları ifade ederken, “her tür platform çalışanı” tanımlaması bir platformda çalışması ya ana işi ya da ikincil işi olan çalışanları ifade etmektedir.

⁴³ Datta ve arkadaşları Raporda ele alındığı üzere tahmin yöntemlerinin sınırlamalara sahip olduğunu belirtmek gerekmektedir.

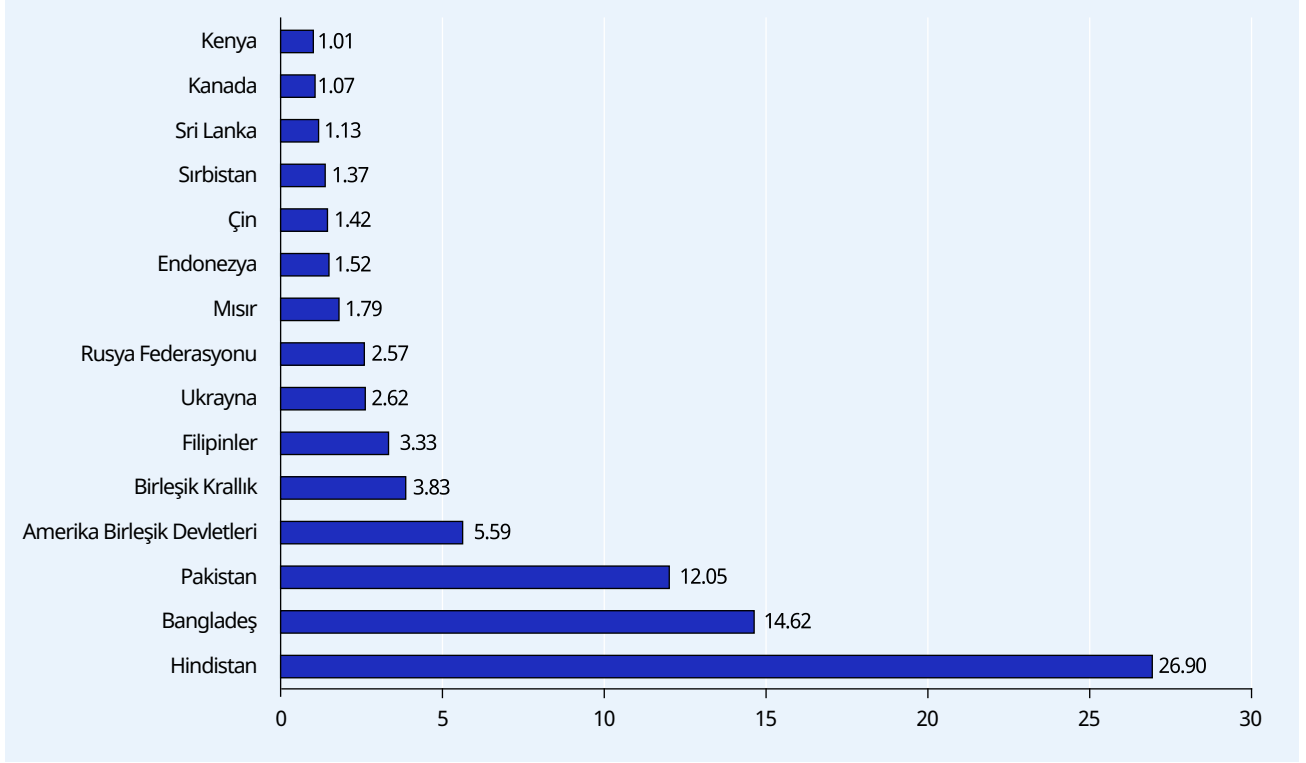
⁴⁴ ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021*.

⁴⁵ Datta ve arkadaşları

⁴⁶ Datta ve arkadaşları

⁴⁷ Çevrim içi İşgücü Gözlemevi, “Çevrim içi İşgücü Endeksi 2020: Çevrim içi İşgücü Arzı”. Çevrim içi İşgücü Endeksi 2020, ülkeler ve meslekler arasında çevrim içi serbest işgücü arz ve talebini ölçen ekonomik bir göstergedir. 2017’den 2023’e kadar olan verileri içermektedir ve birden fazla çalışan tarafından paylaşılan hesapları ve tek bir çalışan tarafından kullanılan birden fazla hesabı da kapsayan çevrim içi hesapları göstermektedir.

Şekil 2. Küresel olarak başlıca çevrim içi platformlardaki tüm çalışanların payı, dünya çapında ilk 15 ülke (yüzdeler)



Not: Çevrim içi İşgücü Endeksi 2020 anketi, çevrim içi platformları incelerken kapsamlı değildir, bunun yerine yalnızca en büyük beş İngilizce platformun yanı sıra üç İspanyolca ve üç Rusça platformu kapsayan belli başlı çevrim içi platformları dikkate almaktadır.

Kaynak: Çevrim içi İşgücü Gözlemevi, "Çevrim içi İşgücü Endeksi 2020: Çevrim içi İşgücü Arzı", 31 Ağustos 2023 tarihinde erişilmiştir.

2.2. Platformlarda çalışmanın temel özellikleri

2.2.1. Giriş engellerinin düşük olması ve esneklik

34. Giriş engellerinin düşük olmasının bir sonucu olarak, platformlarda çalışma⁴⁸, özellikle işgücü piyasalarına erişimde zorluk yaşayan bazı gruplar için bir istihdam fırsatı kaynağı olabilmektedir. Bu tür işlerin birçoğu düşük sermaye yatırımı gerektirmekte, bazı durumlarda sadece bir akıllı telefon ve internet bağlantısı yeterli olmaktadır. Çevrim içi platformlar, çalışanların normalde yerel işgücü piyasalarında bulabileceklerinin ötesinde fırsatlar sunmakta ve kırsal bölgelerde yaşayan insanlar için değerli olabilmektedir.⁴⁹ Platformlar ayrıca daha fazla kişisel özerklik kazanma ve damgalanmayı önleme fırsatları sağlayarak engelli bireyler için iş fırsatları konusunda olumlu bir etkiye sahip olabilir.⁵⁰ İnsana yakışır iş konusunda karşılaşılan zorlukların varlığı kabul edilmekle birlikte, platformlarda çalışmak göçmen işçiler⁵¹ ve mülteciler için de bir fırsat olarak sunulmaktadır.⁵²

⁴⁸ Bu raporun geri kalanı, aracı bir kuruluş olarak hareket ederek ya da hizmet sunmak üzere doğrudan çalışanları işe alarak, işletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlar aracılığıyla veya platformlarda gerçekleştirilen işlere odaklanmaktadır.

⁴⁹ Datta ve arkadaşları

⁵⁰ Paul Harpur ve Peter Blank, "Engelli Gig Çalışanları: Fırsatlar, Zorluklar ve Düzenleyici Müdahale", *Mesleki Rehabilitasyon Dergisi* 30 No. 4 (2020): 511-520.

⁵¹ Veronica Alaimo, María Noel Chaves ve Nicolás Soler, *Latin Amerika ve Karayipler'de çalışmanın geleceği: Dijital çağda çalışanların hakları nasıl güvence altına alınır?* (Amerikalılar Arası Kalkınma Bankası, 2019).

⁵² Datta ve arkadaşları

35. Platformlarda çalışmak bazı durumlarda, özellikle çalışma saatleri ve iş ile aile yaşamının dengelenmesi açısından kıymetli bir esneklik sağlayabilir. Birçok genç birey, esnekliği nedeniyle platformlarda çalışmayı cazip bulmaktadır. ABD’de yapılan bir anket, bir platform üzerinden çalışmanın başlıca motivasyonları olarak daha fazla para biriktirme (yüzde 56), gelir boşluklarını doldurma (yüzde 52) ve özerklik arzusunun (yüzde 49) öne çıktığını ortaya koymuştur.⁵³ Bu durum, Dünya Bankası’nın çevrim içi platform çalışmaları⁵⁴ ve Amerikalılar Arası Kalkınma Bankası’nın (IDB) Meksika’daki konum tabanlı platform çalışmaları üzerine hazırladığı son raporlar da dahil olmak üzere birçok çalışma tarafından da teyit edilmektedir.⁵⁵ Bazı araştırmalar, platformların bazı durumlarda düşük vasıflı ve genç çalışanlar için eğitim ve mesleki gelişim fırsatları sunabileceğine ve onlara teknoloji sektöründe daha yüksek vasıflı işlere yol açabilecek iş deneyimi sağlayabileceğine işaret etmektedir.⁵⁶
36. Platformlarda çalışmak, insanların evden çalışmasına ve iş ile aile hayatını daha kolay bir şekilde dengelemesine olanak sağlayabilir. Araştırmalar, kadınlar arasında evden çalışabilme imkanının çevrim içi platformlarda çalışmanın ana nedeni olduğunu ve platformlarda çalışan her dört kadından birinin 6 yaşından küçük çocuk sahibi olduğunu göstermektedir.⁵⁷ Bu durum yüzeysel olarak bu tür çalışanlar için bir avantaj gibi görünse de, platformlarda çalışmanın kadınlar için iş ve aile yaşamının dengelenmesini kolaylaştıracak bir formül olarak görülmesi, işgücü piyasasında ve toplumda cinsiyet kalıplarının ve eşitsizliklerin sürdürülmesine neden olabilir.⁵⁸

2.2.2. Sektör ve mesleklere göre platformlarda çalışma

37. İşletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlarda çalışanların çoğunluğu teslimat ve yolcu taşımacılığı sektörlerinde çalışmaktadır. Bu durum, son 12 ay içinde dijital platform istihdamında (DPE) en az bir saat çalışmış olan 15-64 yaş arası tüm insanların yüzde 3,0’lük kısmının yüzde 33,3’ünün teslimat sektöründe ve yüzde 13,3’ünün yolcu taşımacılığında çalıştığı 17 Avrupa ülkesi için de geçerlidir.⁵⁹ Aynı durum, emek veya sermaye platformlarından gelir elde edenlerin yüzde 62’sinin taşımacılıkla uğraştığı Amerika Birleşik Devletleri’nde⁶⁰ ve platformlarda çalışanların yüzde 82’sinin yolcu taşımacılığı platformlarında çalıştığı Çin,⁶¹ Hindistan⁶² ve Kenya’da⁶³ da geçerlidir. Çevrim içi çalışma platformları söz konusu olduğunda, çalışanlar tarafından icra edilen başlıca faaliyetler yazılım geliştirme, yaratıcı ve multimedya içerik oluşturma ile yazarlık ve tercümanlıktır. İdari görevler ve veri girişi, satış ve pazarlama ve profesyonel hizmetler ise daha az görülmektedir.⁶⁴

⁵³ Pew Araştırma Merkezi, *2021’de Gig Work’ün Durumu*, 2021.

⁵⁴ Datta ve arkadaşları

⁵⁵ Oliver Azuara ve diğerleri, *Meksika’da Dijital Platformlar: DiDi Sürücülerinin ve DiDi Yiyecek Kuryelerinin Sigorta Tercihleri ve Profilleri Neler?*, IDB Teknik Not No. 02474 (IDB, 2022).

⁵⁶ Datta ve arkadaşları

⁵⁷ Uma Rani, Nora Gobel ve Rishabh Kumar Dhir, “Kadınların Çevrim içi Çalışma Platformlarındaki Deneyimleri: Küresel Anketlerden Elde Edilen İlgiler”, içinde *Kadınlar, İş ve Dijital Çalışma Platformları Üzerine Küresel Perspektifler* (Dijital Gelecek Topluluğu, 2022), 13-23.

⁵⁸ Francesco Bogliacino ve diğerleri, *Platform Ekonomisinde İşin Niceliği ve Niteliği*, GLO Tartışma Belgesi No. 420, 2019.

⁵⁹ Eurostat, “İstihdam İstatistikleri – Dijital Platform Çalışanları”.

⁶⁰ Diana Farrell, Fiona Greig ve Amar Hamoudi, “Çevrim içi Platform Ekonomisinin Evrimi: Beş Yıllık Çalışmadan Elde Edilen Kanıtlar Bankacılık Verileri”, *Amerikan Ekonomi Derneği Makaleleri ve Bildirileri* 109 (2019): 362–366.

⁶¹ Wei Tu, Çin’de Yeni İstihdam Biçimleri ve Emeğin Korunması, yakında yayınlanacak.

⁶² Hindistan, NITI Aayog, *Hindistan’ın Hızla Büyüyen Gig ve Platform Ekonomisi: İşin Geleceğine İlişkin Perspektifler ve Öneriler*, 2022.

⁶³ Tom Kwanya ve Kutoma J. Wakunuma, *Kenya’da Sosyal Adil Bir Gig Ekonomisi için Dijital Platformların Düzenlenmesi* (Alexander von Humboldt İnternet ve Toplum Enstitüsü, 2023).

⁶⁴ Çevrim içi İşgücü Gözlemevi.

2.2.3. Birincil veya ikincil meslek

38. Önemli sayıda çalışan için, platformlardaki çalışmalarını birincil gelirlerini tamamlayıcı nitelikte olup, ek bir kazanç kaynağı olarak işlev görmektedir. ILO'nun tahminlerine göre, çevrim içi platformlarda çalışanların yalnızca yaklaşık yüzde 30'u ana gelir kaynağı olarak bu platformlara bel bağlamaktadır.⁶⁵ Dünya Bankası'nın bir araştırması da benzer rakamlar ortaya koymakta ve bu araştırmaya göre her üç çalışandan yalnızca biri ana mesleği için platformları kullanmaktadır.⁶⁶ Amerika Birleşik Devletleri'nde platformlarda çalışanların yüzde 53'ünün başka işleri bulunmaktadır.⁶⁷ Benzer trendler Avrupa'daki 17 ülkede de mevcut olup, söz konusu çalışanların yüzde 52,2'si gelirlerinin dörtte birini veya daha azını platformlardan elde etmektedir.⁶⁸ Buna karşılık, yolcu taşımacılığı ve teslimat sektörlerinde olduğu gibi konum tabanlı platformlar için durum farklıdır; bu çalışanların sırasıyla tahmini yüzde 84 ve 90'ı ana gelir kaynağını bu işten elde etmektedir.⁶⁹
39. Bu rakamlar, platform çalışanları tarafından çalışılan saat sayısı ile tutarlıdır. ILO araştırmalarına göre, çevrim içi platformlarda çalışanlar tipik bir haftada ortalama 27 saat çalışmaktadır. Bu platformlardaki ortalama çalışma saatleri de gelişmekte olan ülkelerde (ücretsiz çalışma dahil 32 saat) gelişmiş ülkelere (20 saat) kıyasla daha uzundur.⁷⁰ Yolcu taşımacılığı ve teslimat sektörlerinde çalışma saatleri önemli ölçüde daha yüksek olup, ortalama çalışma saatleri sırasıyla haftada 67 saat ve 59 saate ulaşmaktadır; ancak katılımcıların yarısından fazlası daha da fazla çalıştıklarını belirtmiştir.⁷¹ Bu da, bu sektörlerde çalışanların çoğu için platformda çalışmanın ana iş geliri kaynağı olduğunu göstermektedir. Bu çalışanların önemli bir kısmı da haftada yedi gün çalıştığını bildirmiştir (taksi ve teslimat sektörlerinde sırasıyla yüzde 41 ve 38).⁷²
40. ILO tarafından yapılan anketler, mikro-görev platformlarında çalışanların çalıştıkları her saat ya da karşılığında ücret aldıkları her görev için yaklaşık 20 dakika ücretsiz iş yaptıklarını,⁷³ serbest çalışma platformlarında ise bu sürenin 23 dakikaya çıktığını ortaya koymaktadır.⁷⁴ Konum tabanlı teslimat platformları söz konusu olduğunda, ücretsiz süre yalnızca işler arasındaki bekleme sürelerini değil, aynı zamanda örneğin bir restoranın siparişin bir kısmını unutmaması gibi hataları düzeltmek için harcanan zamanı da içerebilmektedir.⁷⁵
41. Platform üzerinden çalışanlar ile platform dışı çalışanlar arasındaki kazanç karşılaştırmaları karmaşık bir tablo ortaya koymaktadır. Konum bazlı çalışma ile ilgili bazı araştırmalar, bazı ülkelerde yolcu taşımacılığı ve teslimat sektörlerinde platformlarda çalışanların, platformlarda yer almayan aynı tür çalışanlardan daha fazla kazandığını göstermektedir.⁷⁶ Benzer şekilde, ev tamir hizmetleri, ulaştırma ve refah sektörlerinde de daha yüksek kazanç elde edildiği bildirilmiştir.⁷⁷ Ancak araştır-

⁶⁵ ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021*.

⁶⁶ Datta ve arkadaşları

⁶⁷ Amerika Birleşik Devletleri, Amerikan Merkez Bankası Yönetim Kurulu, *ABD'nin Ekonomik Refahı 2022'de Hane Halkları*, 2023.

⁶⁸ Eurostat, "İstihdam İstatistikleri – Dijital Platform Çalışanları".

⁶⁹ ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021*.

⁷⁰ ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021*, 166.

⁷¹ Geleneksel taksi ve teslimat sektörlerinde de uzun çalışma saatleri söz konusudur; sırasıyla haftada ortalama 70 ve 57 saat çalışılmaktadır.

⁷² ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021*, 168.

⁷³ Ücretsiz çalışma burada, ücret ödenen işleri tamamlamak için üstlenilen ve gerekli olan ancak bir çalışana ödenen miktarın belirlenmesinde hesaba katılmayan çalışmayı ifade etmektedir.

⁷⁴ ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021*, 166.

⁷⁵ Valeria Pulignano ve arkadaşları, *Çalışmanın Karşılığı Bu mu? Platform Ekonomisinde Ücretsiz Emek*, ETUI Politika Özeti No. 15, 2021.

⁷⁶ ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021*.

⁷⁷ Willem Pieter De Groen ve Ilaria Maselli, *İşbirliğine Dayalı Ekonominin İşgücü Piyasası Üzerindeki Etkisi* (Avrupa Politika Çalışma-

malar, platform çalışanlarının önemli bir kısmının saatlik kazançlarının yerel asgari ücretin altında olduğunu tahmin etmektedir.⁷⁸ Buna ek olarak, diğer çalışmalar platform çalışanlarının kazançlarının Hindistan ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki geleneksel işgücü piyasasında benzer işleri yerine getiren kişilerin kazançlarından yaklaşık yüzde 60 ila 80 daha düşük olduğunu göstermektedir.⁷⁹

2.2.4. Çalışmanın izlenmesi ve denetlenmesinde algoritmaların rolü

42. Algoritmalar, platformlarda çalışmaya özel olmamakla birlikte, çalışmaların izlenmesi ve denetlenmesine yönelik bir araç olarak giderek daha fazla kullanılmaktadır. Çalışanların kapsamlı bir şekilde izlenmesi yeni bir durum olmamakla birlikte, yapay zeka ile kolaylaştırılan teknoloji destekli çalışan yönetimi bu olanakları daha önce görülmemiş seviyelere taşımaktadır.⁸⁰
43. Platformların çoğunda bu, sürekli olarak hizmet veya görev teklifi yapan ve veren, çalışma süresini tanımlayan, ücreti hesaplayan, derecelendirme ve puanlama sistemleri uygulayan ve nihayetinde çalışanların hizmet vermeye devam edip etmeyeceğini belirleyen bir algoritmadır. Konum tabanlı platformlarda, coğrafi konum belirleme, teslimat süresi için aracılık yapma ve müsaitlik durumunun takibi yaygın olarak görülmektedir. Çevrim içi platformlar sıklıkla periyodik ve rastgele ekran görüntüleri, yazma süresi takibi, günlük görev kayıtları veya görev kalite kontrolü yöntemlerini kullanmaktadır. Ayrıca algoritmalar, müşteri değerlendirmeleri ve puanlamaları yoluyla çalışmanın insan aracılığıyla denetlenmesini otomatik hale getirmektedir.
44. Daha önce de belirtildiği üzere, algoritmalar optimize edilmiş işgücü tahsisi yoluyla verimliliği artırabilirken, ilerleyen bölümlerde incelenecek olan insana yakışır işin çeşitli boyutları üzerinde de etkilere sahiptir.

2.3. Platformlarda çalışanların özellikleri

2.3.1. Yaş profili

45. Platformlarda çalışan insanlar tek bir belirli profille örtüşmez, ancak genellikle genel çalışan nüfustan daha gençtirler. Tablo 2, platformlarda çalışan kişilerin ortalama yaşlarını farklı bölgeler/ülkelerdeki tüm çalışanlarla karşılaştırmalı olarak göstermektedir.

ları Merkezi, 2016).

⁷⁸ Janine Berg ve diğerleri, *Dijital Çalışma Platformları ve İşin Geleceği: Çevrim içi Dünyada İnsana Yakışır İşe Doğru* (ILO, 2018).

⁷⁹ ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021*.

⁸⁰ Valerio De Stefano, *Algoritma Müzakeresi: Otomasyon, Yapay Zeka ve Emeğin Korunması*, ILO İstihdam Politikası Departmanı, İstihdam Çalışma Belgesi No. 246, 2018.

Tablo 2. Seçilen bölgelerdeki/ülkelerdeki diğer çalışanlara/ tüm çalışanlara kıyasla platformlardaki çalışanların ortalama yaşı

Bölge/ülke	Ortalama yaş (yıl)	
	Platform çalışanları	Diğer çalışanlar/ tüm çalışanlar
Dünya çapında ¹	33,2 (çevrim içi havuz çalışanları)	39,5 (tüm çalışanlar)
Dünya çapında ²	31 (çevrim içi); 36 (bireysel yolcu taşımacılığı); 29 (teslimat)	39,5 (tüm çalışanlar)
Avrupa Birliği ³	33,9	42,4 (tüm çalışanlar)
Avrupa Birliği ⁴	36,4 (teslimat); 40,5 (bireysel yolcu taşımacılığı)	42,5 (diğer çalışanlar)
Şili ⁵	35,7	42,3 (diğer çalışanlar)
Filipinler ⁶	34,2	39,8 (diğer çalışanlar)

¹ Janine Berg ve arkadaşları, *Dijital Çalışma Platformları ve İşin Geleceği: Çevrim içi Dünyada İnsana Yakışır İşe Doğru* (ILO, 2018).

² ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021*. ³ Maria Cesira Urzı Brancati, Annarosa Pesole ve Enrique Fernández-Macías, *Avrupa'daki Platform Çalışanları Hakkında Yeni Kanıtlar: İkinci COLLEEM Anketinden Elde Edilen Sonuçlar* (Avrupa Komisyonu Ortak Araştırma Merkezi, 2020). ⁴ Piasna, Zwysen ve Drahoukoupil. ⁵ Şili, *Ulusal İstihdam Anketi (ENE)* mikro verileri, 2021-23. ⁶ Filipinler İşgücü Anketi (LFS) mikro verileri, 2021.

46. Avrupa Birliği'nde, platformlarda çalışanların yaş ortalaması 33,9 iken, genel çalışan nüfusun yaş ortalaması 42,4'tür;⁸¹ nitekim 17 Avrupa ülkesinde platformlarda çalışanların çoğunluğu 30 yaşın altındadır.⁸² Bu rakamlar dünyanın diğer bölgelerinde gözlemlenen rakamlarla tutarlıdır. Platform çalışanları ile platform dışı çalışanlar arasındaki yaş farkı da sektöre göre değişmektedir; örneğin Avrupa Birliği'nde platform çalışanları ile platform dışı ulaştırma çalışanları arasında sadece iki yıllık bir yaş farkı varken, platform çalışanları ile platform dışı teslimat çalışanları arasında altı yıldan fazla bir yaş farkı bulunmaktadır.⁸³

2.3.2. Eğitim

47. Bazı ülkelerdeki kanıtlar, platformlarda daha yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanların oranının geleneksel sektörlere kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Tablo 3, seçilen bölge ve ülkelerdeki bu trendi göstermektedir.

⁸¹ Urzı Brancati, Pesole ve Fernández-Macías.

⁸² Eurostat, "İstihdam İstatistikleri – Dijital Platform Çalışanları".

⁸³ Piasna, Zwysen ve Drahoukoupil.

Tablo 3. Seçilen bölge ve ülkelerde platformlarda çalışanlarla platform dışı çalışanların eğitim profili (yüzde olarak)

Dünya çapında (ILO verileri)	Kategori	Tüm çalışanlar ¹	Çevrim içi çalışan ²	Taksi ²	Teslimat ²
	Temel düzey	44	2	31	28
	Orta düzey	30	35	45	51
	Daha yüksek	25	63	24	21
Avrupa Birliği (ETUI anketi) ³	Kategori	Hiç internetten iş yapmadım	Platform üzerinden çalışanlar		
	Ortaöğretim altı veya daha düşük	19,0	11,5		
	Üst ve ortaöğretim sonrası	53,0	52,0		
	Üniversite	28,0	36,5		
Birleşik Devletler ⁴	Kategori	Platform dışı	Platformda ana iş		
	İlköğretim	8,4	4,3		
	Ortaöğretim	25,7	21,7		
	Daha yüksek	65,9	74,0		
Brezilya ⁵	Kategori	Platform dışı	Platformda ana iş		
	Ortaöğretimden daha düşükünü tamamlamış	38,7	24,6		
	Ortaöğretim ve tamamlanmamış yükseköğretim	43,1	61,3		
	Yükseköğretili tamamlamış	18,2	14,2		
Filipinler ⁶	Kategori	Platform dışı	Platformda ana iş		
	İlköğretim veya daha düşük	24,3	16,9		
	Ortaöğretim	42,4	32,4		
	Daha yüksek	33,3	50,7		
Şili ⁷	Kategori	Platform dışı	Platformda ana iş		
	İlköğretim veya daha düşük	13,1	2,7		
	Ortaöğretim	56,4	66,7		
	Daha yüksek	30,5	30,6		

¹ ILOSTAT, aktaran ILO, *Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş: Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Uzmanlar Toplantısı Referans Belgesi*, MEDWPE/2022, 2022, 22. ² ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021*, aktaran MEDWPE/2022, 22. ³ Piasna, Zwysen ve Drahoukoupil. ⁴ Amerika Birleşik Devletleri, Mevcut Nüfus Anketi (CPS) mikro verileri, 2017. ⁵ Brezilya, IBGE, *Uzaktan çalışma ve dijital platformlar üzerinden çalışma 2022: PNAD Contínua*, 2023. ⁶ Filipinler, LFS mikro verileri, 2021. ⁷ Şili, ENE mikro verileri, 2021-23.

48. ILO tarafından yapılan bir anket, platform çalışanlarının eğitim seviyelerinin sektöre bağlı olarak değiştiğini göstermektedir. Yolcu taşımacılığı ve teslimat sektörlerinde, platform çalışanlarının sırasıyla yüzde 24 ve 21'i daha yüksek bir eğitim seviyesine sahiptir ve bu oran genel olarak çalışanlar arasında bulunan orana (yüzde 25) benzerdir. Ancak bu sayı çevrim içi platformlarda çalışanlar arasında yüzde 63'e yükselmektedir.⁸⁴ Ayrıca, Avrupa'da 17 ülkede⁸⁵ ve Arjantin'de⁸⁶ ve Kenya'da⁸⁷ yapılan çalışmalar da platformlarda çalışanların eğitim seviyelerinin platformlarda yer almayan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

2.3.3. Cinsiyet dağılımı

49. Mikro iş platformları üzerine yapılan araştırmalar, bu tür platformlardaki işlerin erkekler tarafından domine edildiğini ve bu platformlarda çalışan her üç kişiden yalnızca birinin kadın olduğunu göstermektedir.⁸⁸ Ayrıca, yolcu taşımacılığı ve teslimat sektörleriyle ilgili platformlarda kadınların yeterince temsil edilmediği görülmektedir.⁸⁹ Bununla birlikte, bakım işleri, ev işleri ve güzellik işleri gibi tarihsel olarak kadın çalışanların yoğunlukta olduğu iş türlerine yönelik platformlarda kadınların önemli bir ağırlığı bulunmaktadır.⁹⁰ Öte yandan, yakın dönemde elde edilen bazı veriler daha incelikli bir tablo ortaya koymaktadır. Örneğin, yapılan bir Dünya Bankası araştırması, belirli mesleklerde kadınların çevrim içi platformlara katılımının, platform dışı benzer mesleklere kıyasla daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.⁹¹ Bu trend, platformlardaki çalışanların yüzde 52'sinin kadınlardan oluştuğu Filipinler'den elde edilen verilerle de desteklenmektedir; bu oran platformlar dışında yüzde 40'tır ve platform çalışanlarının çoğu perakende ticaret, yönetim ve kişisel hizmetler sektörlerinde yer almaktadır. Buna karşın, yolcu taşımacılığı ve teslimat sektörlerinin hakim olduğu Şili'de, platformlarda çalışanların yalnızca yüzde 11'i kadındır. Bu durum, platformlardaki işlerin mesleki ayrışmasının genellikle geleneksel işgücü piyasası ile uyumlu olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak, dijital teknoloji ve becerilere erişim, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, kadınlar arasında erkeklere kıyasla daha sınırlı olma eğilimindedir.⁹²

2.3.4. Göçmenlik statüsü ve mülteciler

50. ILO tarafından yapılan bir araştırmaya göre, platformlarda serbest çalışma şeklindeki işlerin yaklaşık yüzde 17'si göçmen çalışanlar tarafından gerçekleştirilmektedir ve bu oran gelişmiş ülkelerde (yüzde 38) gelişmekte olan ülkelere (yüzde 7) kıyasla daha yüksektir.⁹³ Tablo 4, göçmen çalışanların platformlardaki işlerde genel olarak fazla temsil edildiğini, ancak bu oranın bölgesel/ulusal bağlama göre önemli ölçüde değişiklik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

⁸⁴ ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021*.

⁸⁵ Eurostat, "İstihdam İstatistikleri – Dijital Platform Çalışanları".

⁸⁶ Javier Madariaga ve diğerleri, *Platform ekonomisi ve istihdam: Arjantin'de bir uygulama için çalışmak nasıl bir şey?* (CIPPED, IBD ve ILO, 2019).

⁸⁷ Kwanya ve Wakunuma.

⁸⁸ Berg ve diğerleri

⁸⁹ ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021*.

⁹⁰ Uma Rani ve arkadaşları, "Kadınlar, Çalışma ve Dijital Ekonomi", *Cinsiyet ve Kalkınma* 30 No. 3 (2022): 421–435.

⁹¹ Datta ve arkadaşları

⁹² Ria Kasliwal, *Cinsiyet ve Gig Ekonomisi: Kadın Çalışanlar için Gig Platformları Üzerine Nitel Bir Çalışma*, Gözlemci Araştırma Vakfı (ORF) Yayın Özeti No. 359, 2020.

⁹³ ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021*.

Tablo 4. Seçilen bölge ve ülkelerde platformlarda ve platform dışı çalışan göçmen çalışanların payı (yüzde olarak)

Bölge/ülke	Platform dışı çalışma	Platformda çalışma
Dünya çapında - Taksi sektörü ¹	1,4	5,0
Dünya çapında – Teslimat sektörü ¹	14,9	17,6
Avrupa Birliği ²	6,0	13,3
16 AB ülkesi + Norveç (ETUI anketi) ³	13,0	17,0
Şili ⁴	11,8	43,5
Birleşik Devletler ⁵	17,3	24,3

¹ ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021*. ² Urzı Brancati, Pesole ve Fernández-Macias. ³ Piasna, Zwysen ve Drahoukupil. ⁴ Şili, ENE mikro verileri, 2021-23. ⁵ Birleşik Devletler, CPS mikro verileri, 2017.

51. ILO, uluslararası göçmenlerin dünya genelindeki tüm çalışanların yüzde 4,9'unu oluşturduğunu tahmin etmektedir; bu da platformlarda, özellikle de çevrim içi platformlarda ve teslimat sektöründe çalışan göçmenlerin sayısının fazla olduğunu göstermektedir.⁹⁴ Bazı Latin Amerika ülkelerinde, platformlarda çalışan tüm çalışanlar arasında göçmen çalışanların oranı, özellikle Bolivar Venezuela Cumhuriyeti'nden gelen göçmenler nedeniyle oldukça yüksektir.⁹⁵
52. Dijital platformların mülteciler için bir gelir kaynağı olabileceği sıklıkla dile getirilmektedir, ancak edinilen tecrübeler bunun her zaman mümkün olmadığını göstermektedir. Mültecilerin yaşadığı yerlerin çoğunda teknolojik altyapının olmaması ve dijital beceri eksiklikleri, gelir getirici fırsatlar sunan platformlara erişimin ve bunlarla etkileşimin önünde engel teşkil etmektedir.⁹⁶
53. Platformlarda yapılan çalışmalar coğrafi sınırları aşabilir. Her ne kadar bazı ülkelerin katı göç kural-ları olsa da, çevrim içi platformlarda yapılacak çalışmalar dünyanın her yerinden gerçekleştirilebilir ve bu da bireylere küresel işgücüne "sanal bir katılım olanağı" sağlar.

2.4. Dijital platformlarda çalışma ve kayıtdışılık

54. Üç tür kayıtdışılıktan bahsedilebilir:
- (i) faaliyetlerin kayıtdışılığı;
 - (ii) ekonomik birimlerin kayıtdışılığı ve
 - (iii) işlerin kayıtdışılığı.⁹⁷
55. Bu üç boyut, aşağıdakiler üzerindeki potansiyel olumsuz etkileri göz önüne alındığında önem arz etmektedir:
- Devlet tarafından toplanan kaynaklar;
 - çalışanlar için yeterli emek korumasına ve sosyal güvenliğe erişim ve
 - işletmeler arasındaki rekabet düzeyi.

⁹⁴ ILO, *ILO Uluslararası Göçmen Çalışanlara İlişkin Küresel Tahminler: Sonuçlar ve Metodoloji*, 2021.

⁹⁵ ILO, *Venezuelalı mülteci ve göçmenlerin COVID-19 pandemisi sırasında temel gıda ve tıbbi teslimat hizmetlerine katkısı: Arjantin, Kolombiya ve Peru*, 2021.

⁹⁶ ILO, *Dijital Mülteci Geçim Kaynakları ve İnsana Yakışır İş: Daha Adil Bir Dijital Ekonomide Kapsayıcılığa Doğru*, 2021.

⁹⁷ Colin C. Williams, *Kayıtlı Çalışmayı Desteklemek için Dijital Platformlarda Yapılan İş ve Faaliyetlerin İzlenebilirliğinin Kullanılmasına İlişkin Ülke Uygulamalarına Dair İnceleme*, yakında yayınlanacak.

56. Platformlarda bağımsız çalışanların oranının nispeten yüksek olması, platform dışı işlere kıyasla daha fazla kayıtdışı katkıda bulunabilmektedir; zira bağımsız çalışanlar genellikle istihdam edilenlere kıyasla daha fazla kayıtdışı katkı maruz kalmaktadır. Dünya genelinde, bağımsız çalışanların yüzde 86,7'sinin kayıtdışı ekonomik birimlere sahip olduğu ve bunları işlettiği tahmin edilmektedir ve bu nedenle kayıtdışı istihdam içerisinde oldukları düşünülmektedir. Buna karşılık, istihdam edilenlerin sadece yüzde 39,8'inin kayıtdışı çalıştığı düşünülmektedir.⁹⁸ Platformlarda çalışmak aynı zamanda örtülü bağımsız çalışma potansiyelini de beraberinde getirmekte⁹⁹ ve bu da kayıtdışılık riskine daha fazla katkıda bulunmaktadır. Platform çalışması, özellikle platformlara ve çalışanlara beyan yükümlülükleri getirebilecek uyarlanmış vergi düzenlemelerinin olmadığı durumlarda, beyan edilmemiş iş veya faaliyetler de dahil olmak üzere kayıtdışılık riskini artırmaktadır. Bazı bölgelerdeki ampirik kanıtlar da bağımsız çalışanlar arasında sosyal güvenlik katkısına ve vergi yükümlülüklerine kasti olmayan bir şekilde uyulmadığını göstermektedir.¹⁰⁰ Son olarak, platformlarda çalışmak bir çalışanın ikincil kazanç kaynağı olduğunda, yalnızca birincil gelir kaynağının beyan edilmesi, hükümetlerin vergi geliri tahsilatının azalması ve dolayısıyla işgücü ve sosyal güvenlik rejimlerinin etkilenmesi riskini bulundurmaktadır.

Kutu 1. Çalışma platformlarındaki kayıtdışılık hakkında bildiklerimiz

Sayısal kanıtlar sınırlı olmakla birlikte, özellikle işgücündeki genel kayıtdışılık seviyesinin nispeten düşük olduğu ülkelerden elde edilen bazı sonuçlar, platform çalışanları arasında nispeten yüksek kayıtdışılık seviyelerine işaret etme eğilimindedir:

- **Fransa**'da platform çalışanlarının sadece yüzde 15'i bir önceki yıl platformlarda yaptıkları çalışmalardan elde ettikleri geliri bildirmeyi planladıklarını söylemiştir.¹
- **Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda Birleşik Krallığı**'nda, platform çalışanlarının yalnızca yüzde 35'i platformlardaki çalışmalarından elde ettikleri geliri vergi dairesine bildirmiş veya bildirmeyi planlamaktadır. Tüm platform çalışanlarının toplam yüzde 54'ü kazançlarını bildirme niyetinde değildir.²
- **Ukrayna**'daki platform üzerinden çalışanların yaklaşık yüzde 76'sı ve **Sırbistan**'daki platform üzerinden çalışanların üçte ikisi kayıtdışı çalıştıklarını bildirmektedir. Bu kişiler resmi olarak bağımsız çalışan olarak kayıtlı olmayıp sosyal güvenlik katkısı ödememektedir. Sırbistan'da, doğrudan karşılaştırılabilir olmamakla birlikte, kayıtdışı istihdamdaki çalışanların ve platform dışı bağımsız çalışanların oranı önemli ölçüde daha düşüktür (sırasıyla yüzde 7,4 ve yüzde 39,5).³
- **İtalya**'da, son birkaç yıl içinde tüm çalışanların yüzde 11 ila 13'ünün kayıtdışı istihdamda olduğu tahmin edilirken (bu rakam kendi hesabına çalışanlar arasında yüzde 14-17'dir),⁴ platformlardaki çalışanların neredeyse yüzde 40'ının resmi bir sözleşmesi bulunmamaktadır⁵. Dijital platformlar arasındaki kayıtdışılıkla ilgili olarak, ülkede faaliyet gösteren dijital platformların yüzde 44'ü Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumuna resmi olarak kayıtlı değildir.⁶
- **Nijerya**'nın Lagos kentinde yolcu taşıma platformlarında çalışan 138 kişiyle yapılan bir anket, ankete katılanların tamamının kayıtdışı olarak bağımsız çalışan kişiler olduğunu ortaya koymuştur. İnternet üzerinden araç çağırma platformları ile ankete katılan sürücüler arasında herhangi bir resmi iş sözleşmesi bulunmadığı gibi, sürücülerden hiçbiri işletme sahibi olarak da kayıtlı değildir.⁷

⁹⁸ ILO, *Kayıtdışı Ekonomide Kadınlar ve Erkekler: İstatistiksel Bir Güncelleme*, 2023.

⁹⁹ İstihdam İlişkisi Tavsiye Kararı, 2006 (No. 198), uyarınca "örtülü istihdam ilişkisi, işverenin bir bireye çalışan olarak gerçek yasal statüsünü gizleyecek şekilde çalışandan farklı muamele etmesi durumunda ortaya çıkar ve sözleşmeye dayalı düzenlemelerin çalışanları hak ettikleri korumadan mahrum bırakma etkisine sahip olduğu durumlar ortaya çıkabilir".

¹⁰⁰ Colin C. Williams, Mireia Llobera ve Adrian V. Horodnic, *İş Birliğine Dayalı Ekonomide Kayıtdışı Çalışma ve Sahte Bağımsız Çalışma ile Mücadele* (Avrupa Kayıtdışı Çalışmayla Mücadele Platformu Çalışma Belgesi, 2020).

- Şili Ulusal İşgücü Anketi verilerine göre, dijital platformlarda çalışanlar arasında kayıtdışı istihdamın yaygınlığı 2020'nin ilk çeyreğinde yüzde 93,5 iken, Eylül 2023'te yaklaşık yüzde 75'e düşmüştür.

¹ Willem Pieter De Groen ve Ilaria Maselli, İşbirliğine Dayalı Ekonominin İşgücü Piyasası Üzerindeki Etkisi, Avrupa Politika Çalışmaları Merkezi Özel Raporu No. 138, 2016. ² Nilüfer Rahim ve arkadaşları, *Paylaşım Ekonomisi Üzerine Araştırma* (Majestelerinin Gelir ve Gümrük İdaresi, 2017). ³ Mariya Aleksynska, *Doğu Avrupa'da Dijital Çalışma: Trendlere, Sonuçlara ve Politika Yanıtlarına Genel Bakış*, ILO Çalışma Belgesi No. 32, 2021. ⁴ ILO, "SKH göstergesi 8.3.1 – Kayıtdışı İstihdamın Toplam İstihdam İçindeki Oranı Cinsiyet ve Sektör", ILOSTAT veritabanı, erişim tarihi 15 Eylül 2023. ⁵ INAPP-PLUS (Katılım, İşgücü, İşsizlik Anketi), 2018. Ayrıca bakınız Valeria Cirillo, Dario Guarascio ve Sergio Scicchitano, "İtalya'da Platform Çalışanları: Çalışan Düzeyinde Veriler Üzerine Ampirik Bir Araştırma", İtalya'da Sosyal Koruma Sisteminin Modernizasyonu (MOSPI) Çalıştayında Sunum, 7 Ekim 2019. ⁶ İtalya, Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu, *17. Yıllık Rapor*, 2018. ⁷ Katarzyna Cieslik, Roland Banya ve Bhaskar Vira, "Çevrim İçi İşlerin Çevrimdışı Bağlıları: Lagos, Nijerya'da Platform Sürücülerini, İnsana Yakışır İş ve Kayıtdışılık", *Kalkınma Politikası İncelemesi* 40 No. 4 (2022), e12595.

57. Dijital sözleşmelerin kullanımı ve işlemlerin dijitalleştirilmesi de dahil olmak üzere platformlardaki faaliyetlerin izlenebilirliği, genellikle yetkililerin gözünden kaçan ekonomik faaliyetlerin kayıt altına alınması için bir fırsat sunmaktadır. Bu, insana yakışır işlerin ileriye taşınmasında ve uyumun sağlanmasında çok önemli bir faktör olabilir. "Kullanıma sunulabilecek veriler arasında (i) platformlar tarafından toplanan ve tutulan veriler; (ii) kullanıcıların ve platform üzerinden çalışanların herhangi bir tarafın kayıtdışı faaliyetlerini bildirmesine olanak tanıyan şikayet raporlama araçlarından elde edilen veriler ve (iii) belirli kullanıcılar ve platform üzerinden çalışanlar arasındaki ödemelere ilişkin bankalar tarafından toplanan ve tutulan veriler" yer almaktadır.¹⁰¹ Ancak bu tür bir izlenebilirlik potansiyelinin hayata geçirilmesi, platformlar ile yetkili ulusal makamlar arasında işbirliği ve bilgi paylaşımına bağlıdır. Bu dinamiklerin kayıt altına alma üzerindeki genel etkisi, ekonomideki başlangıçtaki kayıt altına alma düzeyi ve ülkenin mevcut kurumsal kapasitesi de dahil olmak üzere, faaliyetin bağlamına ve sektörüne bağlı olarak değişebilir.

¹⁰¹ Williams, *Kayıt Altına Almayı Desteklemek için Dijital Platformlarda Yapılan İş ve Faaliyetlerin İzlenebilirliğinin Kullanılmasına İlişkin Ülke Uygulamalarının İncelenmesi*, yakında yayınlanacak.

► 3. Bölüm

Düzenleyici çerçeve

3.1. Uluslararası hukuk ve platformda çalışma

58. Dijital çalışma platformlarına yönelik olarak kapsamlı bir şekilde uygulanabilecek herhangi bir uluslararası belge bulunmamaktadır. Platform ekonomisi, Birleşmiş Milletler (BM) sistemi genelinde, özellikle dijital katılım¹⁰² ve kişisel verilerin kullanımına ilişkin yeni zorluklar¹⁰³ ile ilgili olarak çeşitli raporlarda ve BM Aşırı Yoksulluk ve İnsan Hakları Özel Raportörü'nün hazırladığı bir raporda ele alınmıştır.¹⁰⁴ Bununla birlikte, platformlar, vergi bildirimini ile ilgili olarak Avrupa Birliği ve OECD'nin özel ilgisine konu olmuş,¹⁰⁵ ayrıca platform çalışmalarında çalışma koşullarının iyileştirilmesini amaçlayan bir direktifin hazırlanmasına yönelik özel bir AB önerisinde yer almıştır.¹⁰⁶
59. Ofis, ILO Yönetim Kurulu'nun talebi üzerine, uluslararası çalışma standartlarının spesifik uygulama kapsamındaki boşlukların yanı sıra tematik boşlukları, yani platform ekonomisiyle ilgili olan ancak mevcut ILO standartlarında tam olarak ele alınmamış görünen konuları değerlendiren *Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Üzerine Normatif Boşluk Analizi* raporunu hazırlamıştır.¹⁰⁷ Standartların uygulama kapsamı, standardın açık hükümleri ve ILO denetim organlarının görüşleri ışığında incelenmiştir.¹⁰⁸
60. Sonraki bölümlerde, normatif boşluk analizi belgesinde ayrıntılı olarak ele alındığı üzere, platform ekonomisinde insana yakışır işle ilgili temel uluslararası çalışma standartları incelenmektedir.

¹⁰² Örneğin şu belgeye bakınız: Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı (UNCTAD), *Dijital Ekonomi Raporu: Pasifik Baskısı 2022 – Değer Yaratma ve Kapsayıcılığa Doğru*, 2023.

¹⁰³ Örneğin şu belgeye bakınız: UNCTAD, *Dijital Ekonomi Raporu 2021: Sınır Ötesi Veri Akışları ve Kalkınma – Kimin İçin Veri Akışı*, 2021.

¹⁰⁴ Birleşmiş Milletler, *Aşırı Yoksulluk ve İnsan Hakları Özel Raportörü Raporu*, A/78/175, 2023, paragraf 63.

¹⁰⁵ Örneğin şu belgeye bakınız: Vergilendirme alanında idari işbirliğine ilişkin 2011/16/AB sayılı Direktifi tadil eden 22 Mart 2021 tarihli ve (AB) 2021/514 sayılı Konsey Direktifi, OJ L 104, 25 Mart 2023 ve OECD, *Dijital Platform Operatörleri Tarafından Yapılacak Raporlamaya İlişkin Model Kurallar: XML Şeması – Vergi İdareleri için Kullanım Kılavuzu*, 2022.

¹⁰⁶ Avrupa Birliği Konseyi, *Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi Teklifi – Genel Yaklaşım*, 7 Haziran 2023.

¹⁰⁷ ILO, *Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Üzerine Normatif Bir Boşluk Analizi*, GB.347/POL/1, 2023.

¹⁰⁸ Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi (CEACR), farklı ulusal realiteleri ve hukuk sistemlerini göz önünde bulundurarak, Sözleşmelerin Üye Devletler tarafından hukuken ve pratikte nasıl uygulandığına dair tarafsız ve teknik bir analiz gerçekleştirmektedir. Bu analizi yaparken CEACR'nin Sözleşmelerin hükümlerinin yasal kapsamını, içeriğini ve anlamını belirlemesi gerekmektedir. Komite'nin görüş ve tavsiyeleri bağlayıcı olmayıp, ulusal makamların eylemlerine rehberlik etme amacını taşımaktadır. Bakınız: ILO, *Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi Raporu*, ILC.110/III(A), 2022, paragraf 23. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi (CFA), örgütlenme özgürlüğü alanında evrensellik, süreklilik, öngörülebilirlik, adalet ve eşit muamele ilkelerini sağlamakla yükümlü olmakla birlikte, sonuç ve tavsiyelerde bulunduğu her vaka kendine özgü olup, kendi özel bağlamı içinde değerlendirilmelidir. Bakınız: ILO, *Örgütlenme Özgürlüğü: Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Kararları* Derlemesi altıncı baskı, 2018, paragraf 9.

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık

61. Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948 (No. 87), “hiçbir ayırım gözetmeksizin... tüm çalışanlar” için geçerlidir.¹⁰⁹ Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi (CEACR) 87 sayılı Sözleşme’nin diğer hususların yanı sıra kayıtdışı ekonomide çalışanları ve bağımsız çalışanları da kapsadığını açıkça belirtmiş,¹¹⁰ CEACR’nin birçok yorumunda Sözleşme’nin platform üzerinden çalışanlar için uygulanmasına atıfta bulunulmuştur.¹¹¹ Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi (CFA), örgütlenme hakkı kapsamına giren kişileri belirleme kriterinin bir istihdam ilişkisinin varlığına dayalı olmadığını vurgulamıştır.¹¹²
62. 1949 tarihli Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi (No. 98) “çalışanlar” için geçerlidir (Madde 1).¹¹³ CEACR, toplu pazarlık hakkının bağımsız çalışanları temsil eden örgütleri de kapsamı gerektiğini belirtmiştir.¹¹⁴ Bu husus, 2020 Genel Anketinde, istihdam statüsüne bakılmaksızın çalışma yaşamındaki temel ilke ve hakların tamamının uygulanabilir olduğuna atıfta bulunularak yinelenmiştir.¹¹⁵ CEACR’nin bazı yorumları da özellikle 98 sayılı Sözleşmenin platform çalışanlarına uygulanmasıyla ilgilidir.¹¹⁶ İki vakada,¹¹⁷ CFA ilgili hükümetlerden şunları talep etmiştir:

tüm ilgili taraflarla... görüşmeler yapmak, böylece bağımsız çalışanların, toplu pazarlık yoluyla çıkarlarını savunma ve geliştirme amacıyla sendikal haklardan tam olarak yararlanabilmelerini sağlamak üzere karşılıklı kabul edilebilir bir çözüm bulmak ve ... ilgili sosyal ortaklarla istişare ederek, bağımsız çalışanların toplu pazarlığı etkileyen özelliklerini belirlemek, böylece bağımsız çalışanların için uygun olabilecek özgül toplu pazarlık mekanizmaları geliştirmek.

63. Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Uzmanlar Toplantısına katılanların çoğunluğu ILO denetim organları tarafından ifade edilen görüşleri desteklerken, İşverenler grubu 98 sayılı Sözleşmenin tüm platform çalışanlarına uygulanabilir olup olmadığını sorgulamıştır. Onlara göre, 98 sayılı Sözleşme’nin 4. Maddesi toplu pazarlık hakkını bir istihdam ilişkisine bağlı kılmaktadır.¹¹⁸ Bu görüş, denetim organları bünyesindeki İşverenler grubu tarafından da çeşitli vesilelerle dile getirilmiştir.¹¹⁹

¹⁰⁹ 97 sayılı Sözleşme’nin 2. Maddesine bakınız. Ancak, Sözleşme’de öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polise ne ölçüde uygulanacağı ulusal yasa veya düzenlemelerle belirlenir (Madde 9(1)).

¹¹⁰ ILO, *Küreselleşmeye İnsani Bir Yüz Kazandırmak*, ILC.101/III/1B, 2012, paragraf 53.

¹¹¹ CEACR, Doğrudan talep – 87 sayılı Sözleşme – Yunanistan, 2021’de kabul edildi; CEACR, Doğrudan talep – 87 sayılı Sözleşme – Kanada, 2020’de kabul edildi.

¹¹² ILO, *Örgütlenme Özgürlüğü: Derleme*, 326 ve 330. paragraflar.

¹¹³ Ancak, Sözleşme’de öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polise ne ölçüde uygulanacağı ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenecektir (Madde 5(1)) ve Sözleşme, Devlet yönetiminde görev alan kamu görevlilerinin konumuyla ilgili değildir ve bu kişilerin haklarına veya statülerine herhangi bir şekilde hâle getirecek şekilde yorumlanamaz (Madde 6).

¹¹⁴ ILO, *Küreselleşmeye İnsani Bir Yüz Kazandırmak*, paragraf 209.

¹¹⁵ ILO, *Değişen Koşullarda İstihdamın ve İnsana Yakışır İşin Teşvik Edilmesi*, ILC.109/III(B), 2020, paragraf 327.

¹¹⁶ CEACR, Doğrudan talep – 98 sayılı Sözleşme – Belçika, 2020’de kabul edildi; CEACR, Doğrudan talep – 98 sayılı Sözleşme – Kanada, 2020’de kabul edildi.

¹¹⁷ ILO, *376. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Raporu*, GB.325/INS/12, 2015, paragraf 351(b); ILO, *363. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Raporu*, GB.313/INS/9, 2012, paragraf 467(e).

¹¹⁸ ILO, *Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Üzerine Normatif Bir Boşluk Analizi*, paragraf 10.

¹¹⁹ Örneğin şu belgeye bakınız: Standartların Uygulanması Komitesi, *Münferit Vaka - Tartışma: Sözleşme No. 98 – İrlanda*, 2016.

Zorla çalıştırma

64. 1930 tarihli Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (No. 29), kendisinden iş veya hizmet talep edilen “herhangi bir kişiyi” koruma altına almaktadır (Madde 2(1)).¹²⁰ 1957 tarihli Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi (No. 105), beş özel durumda “her türlü zorla veya mecburi çalıştırmayı” kapsamı içine almaktadır (Madde 1). CEACR, 29 ve 105 sayılı Sözleşmelerin, belirli çalışan kategorilerini hariç tutarak uygulama alanlarını sınırlandırmaya olanak tanıyan hiçbir hüküm içermediğini ve Sözleşmeleri onaylayan ülkelerin tüm nüfusunu korumaya yönelik olarak tasarlandıklarını açıkça belirtmiştir.¹²¹ Zorla çalıştırmaya ilişkin Sözleşmelerin kapsamı veya ele aldığı konularda herhangi bir boşluk görünmemektedir.

Çocuk işçiliği

65. 1973 tarihli Asgari Yaş Sözleşmesi (No. 138), Sözleşmeye taraf Devletlerin “istihdama veya çalışmaya kabul” için asgari yaşı aşamalı olarak gençlerin fiziksel ve zihinsel gelişimlerine en uygun seviyeye yükseltmelerini öngörmektedir (Madde 1). CEACR, 138 sayılı Sözleşme’nin ekonomik faaliyetin tüm sektörleri için geçerli olduğunu ve sözleşmeye dayalı bir istihdam ilişkisi olsun ya da olmasın, bağımsız çalışmanın yanı sıra ücretsiz çalışma ve kayıtdışı ekonomide çalışma da dahil olmak üzere her türlü istihdam veya çalışma biçimini kapsadığını belirtmiştir.¹²² 1999 tarihli En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (No. 182), 18 yaşın altındaki “herkes” için geçerlidir (Madde 2). CEACR, Sözleşme’nin çalışan ve bağımsız çalışan çocuklar için eşit şekilde geçerli olduğunu açıkça belirtmiştir.¹²³ Çocuk işçiliğine ilişkin Sözleşmelerin kapsamı veya ele aldığı konularda herhangi bir boşluk görünmemektedir.

Fırsat ve muamele eşitliği

66. 1951 tarihli Eşit Ücret Sözleşmesi (No. 100), “erkek ve kadın çalışanlar” için eşit değerde çalışma için eşit ücret ilkesini ortaya koymaktadır (Madde 1). 1958 tarihli Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (No. 111) “istihdam ve meslek” konularında geçerlidir (Madde 1). CEACR’ye göre, 100 ve 111 sayılı Sözleşmeler, kamu ve özel tüm faaliyet işkollarında kayıtlı ve kayıtdışı ekonomide, hem vatandaş hem de vatandaş olmayan tüm çalışanlar için geçerlidir.¹²⁴ 1981 tarihli Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi (No. 156), “tüm ekonomik faaliyet kolları ve tüm çalışan kategorileri” için geçerlidir (Madde 2). CEACR, tam zamanlı, yarı zamanlı, geçici veya diğer istihdam biçimlerinde ve ücretli veya ücretsiz istihdamda olsun olmasın tüm çalışanların kapsama alınması gerektiğini vurgulamıştır.¹²⁵

67. Eşitlik ve ayrımcılık yasağı ile ilgili olarak, ilgili standartların uygulama kapsamı açısından bir boşluk görünmemektedir, ancak platformda çalışmak bağlamında algoritmaların kullanımında ayrımcı önyargıların önlenmesi, Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Uzmanlar Toplantısı’nda bazı katılımcılar tarafından bir boşluk olarak belirtilmiştir (aşağıda “Algoritmalar” başlığına bakınız).

68. 2019 tarihli Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (No. 190), “ulusal hukuk ve uygulamada tanımlandığı şekliyle çalışanlar da dâhil olmak üzere çalışma yaşamındaki işçiler ve diğer kişiler ile sözleşmeye dayalı statülerine bakılmaksızın istihdam edilen kişiler, stajyerler ve çıraklar da dâhil olmak üzere eğitim

¹²⁰ Bu tanım, 1930 tarihli Zorla Çalıştırma Sözleşmesi’ne ek 2014 tarihli Protokol’de yeniden teyit edilmiştir (Madde 1(3)).

¹²¹ ILO, *Küreselleşmeye İnsani Bir Yüz Kazandırma*, paragraf 261.

¹²² ILO, *Küreselleşmeye İnsani Bir Yüz Kazandırma*, paragraf 332.

¹²³ ILO, *Küreselleşmeye İnsani Bir Yüz Kazandırma*, paragraf 433.

¹²⁴ ILO, *Küreselleşmeye İnsani Bir Yüz Kazandırma*, 658. ve 733. paragraflar.

¹²⁵ ILO, *Aile Sorumlulukları Olan İşçiler*, Uluslararası Çalışma Konferansı, 80. Oturum, Rapor III (Bölüm 4B), 1993, paragraf 46.

gören kişiler, istihdamı sona erdirilen çalışanlar, gönüllüler, iş arayanlar ve iş başvurusunda bulunanlar ile bir işverenin yetki, görev veya sorumluluklarını kullanan kişiler” için geçerlidir (Madde 2). Dolayısıyla, kapsamı bağımsız çalışanlara yönelik uygulamada bir boşluğa yol açacak gibi görünmemektedir. Sözleşme ayrıca “bilgi ve iletişim teknolojileriyle mümkün olanlar da dahil olmak üzere çalışmayla ilgili iletişim” yoluyla meydana gelen şiddet ve tacizi de özel olarak kapsamına almaktadır (Madde 3).

İş sağlığı ve güvenliği

69. 2006 tarihli ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi’nin uygulama alanı sınırlı değildir ve çalışanların güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamına sahip olma hakkının ilgili tüm düzeylerde teşvik edilmesini ve geliştirilmesini öngörmektedir (Madde 3(2)). Beraberinde bulunan 2006 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçevesi Tavsiye Kararı (No. 197), ulusal iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sisteminin “tüm çalışanların, özellikle de yüksek riskli sektörlerde çalışanların ve kayıtdışı ekonomide çalışanlar ile göçmen ve genç çalışanlar gibi savunmasız çalışanların korunması için” uygun tedbirleri sağlaması gerektiğini açıkça belirtmektedir (Paragraf 3).
70. 1981 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi (No. 155), onaylayan Devletlerin İSG ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika oluşturmasını, uygulamasını ve periyodik olarak gözden geçirmesini gerektirmektedir. Sözleşme’de öngörülen çalışanların hakları ve yükümlülükleri, Sözleşme’nin amaçları doğrultusunda kullanılan “çalışanlar” teriminin tanımına (Madde 3(b)) uygun olarak “kamu çalışanları da dahil olmak üzere istihdam edilen tüm kişiler” için geçerlidir.
71. Dolayısıyla, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamına ilişkin temel ilke ve hak herkes için geçerli olmakla birlikte, 155 sayılı Sözleşme’nin uygulama alanı bağımsız çalışanları kapsamamaktadır. Bununla birlikte, 155 sayılı Sözleşme’yi tamamlayan 1981 tarihli 164 sayılı İş Güvenliği ve Sağlığı Tavsiye Kararı, bağımsız çalışanlar için gerekli ve uygulanabilir olabilecek tedbirlerin alınmasını ve bu tedbirlerin 155 sayılı Sözleşme ve 164 sayılı Tavsiye Kararı’nda öngörülene benzer bir koruma sağlamasını öngörmektedir (Paragraf 1(2)).

İstihdam politikası ve teşvik

72. 1964 tarihli İstihdam Politikası Sözleşmesinin (No. 122) kapsamı veya ele aldığı konularda herhangi bir boşluk görünmemektedir. Sözleşme, Üyelerin “tam, üretken ve özgürce seçilmiş istihdamı” teşvik etmeyi amaçlayan aktif bir politika duyurmalarını ve sürdürmelerini gerektirmektedir (Madde 1) ve CEACR’ye göre, ister bağlı ister bağımsız çalışanlar, tüm çalışanlar için geçerlidir.¹²⁶ 1984 tarihli ve 169 sayılı İstihdam Politikası (Tamamlayıcı Hükümler) Tavsiye Kararının IV. Bölümü, özellikle teknolojinin geliştirilmesinin kolaylaştırılmasına atıfta bulunmakta (20. Paragraf) ve Üyelerin teknolojik değişikliklerin olumsuz etkilerinin mümkün olduğu ölçüde ortadan kaldırılmasını sağlamak için çaba göstermelerini öngörmektedir (Paragraf 22(c)).
73. 1997 tarihli Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi (No. 181), “tüm çalışan kategorileri” ve “tüm ekonomik faaliyet kolları” için geçerlidir (Madde 2(2)). “Özel istihdam bürosu” terimi, kamu makamlarından bağımsız olarak Sözleşme’de sayılan işgücü piyasası hizmetlerini sağlayan herhangi bir gerçek veya tüzel kişi olarak tanımlanmaktadır (Madde 1(1)). CEACR’ye göre, bu genel olarak kamu istihdam hizmetleri alanı dışındaki herhangi bir işe alım aracısını veya doğrudan hizmet tedarikçisini kapsamaktadır, ancak Komite bazı dijital işgücü platformlarının özel istihdam bürosu olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği konusunda bir görüş bildirmemiştir.

¹²⁶ ILO, *Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Üzerine Normatif Bir Boşluk Analizi*, GB.347/POL/1, 2023, paragraf 24.

74. Uzmanlar Toplantısına katılan birçok katılımcı, ILO standartlarının tam olarak uygulanmaması ya da uyum ve uygulamanın ek zorluklar yaratması nedeniyle tematik boşluklar arasında platform ekonomisinde çok taraflı iş ilişkilerinin varlığından bahsetmiştir.

İstihdam ilişkisi

75. 2006 tarihli ve 198 sayılı İstihdam İlişkisi Tavsiye Kararı, bu tür ilişkilerde istihdam edilen çalışanların hak ettikleri korumaya sahip olmalarını sağlamak için “örtülü istihdam ilişkileri” ile mücadele etmek amacıyla “bir istihdam ilişkisi bağlamında iş yapan çalışanlar” için ulusal bir koruma politikasının benimsenmesi çağrısında bulunmaktadır. Bu raporda da ele alındığı üzere, platform çalışanlarının sınıflandırılması dünya çapında çok sayıda mahkeme kararına konu olmuştur. Uzmanlar Toplantısı katılımcıları ve Yönetim Kurulu üyeleri, örtülü istihdamla mücadele edilmesi gerektiğini kabul etmiş ve bu Tavsiye Kararı platform ekonomisi bağlamında bütünüyle yerinde görülmüştür.

Ücret

76. 1949 tarihli ve 95 sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesi “ücret ödenen veya ödenecek olan herkes” için geçerlidir (Madde 2(1)). “Ücret” tanımı, bir işveren tarafından istihdam edilen bir kişiye yazılı veya yazılı olmayan bir iş sözleşmesi uyarınca ödenen ücret veya kazancı ifade etmektedir (Madde 1). 1992 tarihli ve 173 sayılı (İşverenin İflası Durumunda) İşçi Alacaklarının Korunması Sözleşmesi “tüm çalışanlar ve tüm ekonomik faaliyet kolları” için geçerlidir (Madde 4(1)). 1970 tarihli ve 131 sayılı Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi, “istihdam koşulları kapsamın uygun olacağı şekilde olan tüm ücretli çalışan gruplarını” kapsamaktadır (Madde 1(1)).
77. 95, 173 ve 131 sayılı Sözleşmeler yalnızca bir başkası adına ücret karşılığı çalışanlar için geçerlidir. Bu nedenle 131 sayılı Sözleşme, bağımsız çalışan olarak sınıflandırılan platform üzerinden çalışanlar için geçerli değildir. Ücretlerle ilgili olarak şeffaflık konusu mevcut ILO standartları kapsamında yer almamakla birlikte, algoritmaların ücretlerin belirlenmesinde rol oynadığı durumlarda önem taşımaktadır.

Çalışma süresi

78. 1930 tarihli ve 30 sayılı Çalışma Saatleri (Ticaret ve Ofisler) Sözleşmesi, özellikle ticaret veya alım satım yapılan işyerlerinde “istihdam edilen kişiler” için geçerlidir (Madde 1). Söz konusu sözleşme, normal çalışma saatlerini günde 8 saat ve haftada 48 saat ile sınırlandırmakta ve sınırlı geçici veya kalıcı istisnalar öngörmekte ve fazla mesai prim ödemelerini düzenlemektedir. CEACR açısından 30 sayılı Sözleşme’nin amacı, 1919 tarihli Çalışma Saatleri (Sanayi) Sözleşmesi’nde (No. 1) öngörülen çalışma saatleri standartlarını, ev hizmetlerini de içeren sınırlı istisnalar dışında, bu Sözleşme kapsamına girmeyen tüm kişileri kapsayacak şekilde genişletmektir. Buradaki amaç, maaşlı çalışanları sanayideki meslektaşlarıyla eşit bir konuma getirmek olmuştur.¹²⁷ 30 sayılı Sözleşme “çalışma saatlerini” “istihdam edilen kişilerin işverenin emrinde oldukları süre” olarak tanımlamaktadır.
79. 30 sayılı Sözleşme yalnızca bir başkası adına ücret karşılığı çalışanlar için geçerlidir ve kapsamına evde yapılan işler dahil değildir. CEACR, platformda yapılan çalışmalarda “bekleme süresi” konusunu özel olarak ele almamış, ancak ilgili “göreve hazır” veya “beklemede” geçirilen süre kavramını tartışmıştır.¹²⁸ Sonuç olarak, “göreve hazır” halde geçirilen sürenin, çalışanın bu süre zarfında kişisel faaliyetlerde bulunmasının ne ölçüde kısıtlandığına bağlı olarak, Sözleşme anlamında “çalış-

¹²⁷ ILO, *Çalışma Saatleri: Sabitten Esneğe Geçiş Mi?*, Uluslararası Çalışma Konferansı, 93. Oturum, Rapor III (Bölüm 1B), 2005, paragraf 10.

¹²⁸ ILO, *Çalışma Saatleri*, paragraf 51.

ma saatleri” olarak kabul edilebileceği veya edilmeyebileceği sonucuna varmıştır. CEACR’ye göre, bu tür süreler “çalışma saati” olarak kabul edilmediğinde, çalışan yine de “göreve hazır” halde geçirdiği sürenin karşılığı olarak bir miktar ödeme almaya hak kazanmalıdır. Bekleme süreleri ve bunların ücretlendirilmesi konusu bu nedenle normatif bir boşluk olarak değerlendirilebilir. Diğer boşluklar arasında şunlar yer almaktadır:

- fazla mesaiye ne ölçüde sınırlama getirilebileceği;
- birden fazla işi olan çalışanların toplam çalışma saatlerinin ne ölçüde sınırlandırılabilirliği;
- çalışanların herhangi bir sonuca katlanmaksızın bir platformla bağlantılarını kesebilme kabiliyetlerinin muhafaza edilmesi.

Algoritmalar

80. Uluslararası çalışma standartları, algoritmaların kullanımına ilişkin konuları özel olarak ele almaktadır. Bu raporda tartışıldığı üzere, algoritmalar işi organize etmek, denetlemek ve değerlendirmek için kullanılmakta ve önemli ölçüde kişisel verilerin işlenmesine dayanmaktadır.

Çalışanların kişisel verilerinin korunması

81. Hiçbir uluslararası çalışma standardı, çalışanların kişisel verilerinin korunmasını kapsamlı bir şekilde düzenlememektedir. Bazı ILO standartları çalışanların kişisel verilerinin korunmasına ilişkin hükümler içermektedir, ancak bu hükümler, örneğin yalnızca özel istihdam bürolarını ilgilendiren durumlarda (Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi (No. 181) ve Tavsiye Kararı (No. 188), 1997) veya yalnızca ev işçilerine (Ev İşçileri Sözleşmesi, 2011 (No. 189)) uygulandıkları için kapsamı sınırlıdır. ILO standartları da yalnızca belirli veri türleriyle, özellikle de sağlık verileriyle ilgili olabilmektedir (İş Sağlığı Hizmetleri Tavsiye Kararı, 1985 (No. 171) ve HIV ve AIDS Tavsiye Kararı, 2010 (No. 200)).
82. 1996 yılında bir ILO uzmanlar toplantısında çalışanların kişisel verilerinin korunmasına ilişkin¹²⁹ bağlayıcı olmayan ve uluslararası çalışma standardı statüsüne sahip olmayan uygulama kuralları kabul edilmiştir. ILO tarafından hazırlanan bir yorumla tamamlanan uygulama kuralları, kişisel verilerin toplanması, güvenliği ve saklanması yanı sıra kullanımı ve üçüncü taraflara iletilmesi konularına odaklanmaktadır. Uygulama kuralları ayrıca çalışanların bireysel ve kolektif haklarını sıralamakta ve verilerin otomatik olarak işlenmesini ve elektronik izlemeyi düzenlemektedir. Platform çalışmaları ile ilgili olarak, dijital izleme ve kişisel verilere erişim hakkı bir dereceye kadar uygulama kurallarındaki ilkeler kapsamındadır. Ancak kurallar, verilerin taşınabilirliği konusunu özel olarak ele almamaktadır.

Sosyal güvenlik

83. 1952 tarihli ve 102 sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi, hükümetlere korumanın kapsamını tanımlama konusunda çeşitli alternatifler sunmaktadır. Söz konusu faydaya bağlı olarak, çalışanlara, ekonomik olarak aktif nüfusa veya mukimlere atıfta bulunmaktadır (Madde 9, 15, 21, 27, 33, 41, 48, 55 ve 61). CEACR’nin de belirttiği gibi, Sözleşme koruma altındaki kişileri salt hukuki kavramlarla tanımlamaktan kaçınmaktadır.¹³⁰

¹²⁹ ILO, *Çalışanların Kişisel Verilerinin Korunması*, 1997.

¹³⁰ ILO, *Yaşlılıkta Sosyal Güvenlik Koruması: Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi Genel Araştırması*, Uluslararası Çalışma Konferansı, 76. Oturum, Rapor III (Bölüm 4B), 1989, paragraf 51.

84. 2012 tarihli ve 202 sayılı Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı, sosyal dayanışmaya dayalı korumanın evrenselliği ilkesinin yanı sıra kayıtdışı ekonomide yer alan kişiler de dâhil olmak üzere sosyal içerme ilkesini ortaya koymaktadır (Paragraf 3(a) ve (e)).
85. 1964 tarihli ve 121 sayılı İşte Yaralanma Yardımları Sözleşmesi [1980 yılında değiştirilen I sayılı Çizelge] “kooperatifler de dahil olmak üzere kamu ve özel sektördeki tüm çalışanlar ve çıraklar” için geçerlidir (Madde 4(1)). Buna eşlik eden 1964 tarihli ve 121 sayılı İşte Yaralanma Yardımları Tavsiye Kararı, Üyelerin iş kazası veya benzeri yardımların, gerekirse aşamalı olarak ve/veya isteğe bağlı sigorta yoluyla, özellikle de bağımsız çalışan kişilerin belirlenmiş kategorilerine sağlanmasını güvence altına almalarını öngörmektedir (Paragraf 3(1)(b)).
86. 1988 tarihli ve 168 sayılı İstihdamın Geliştirilmesi ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi’nin sosyal güvenlik hükümleri kapsamında korunan kişiler, kamu çalışanları ve çıraklar da dahil olmak üzere öngörülen çalışan sınıflarından oluşmalıdır (Madde 11(1)). Daha önce bağımsız çalışan kişiler, hiçbir zaman işsiz olarak tanınmamış veya işsizliği sona ermemiş ya da işsizlerin korunmasına yönelik programların kapsamına girmemiş veya bu kapsamdan çıkmış olan iş arayan kişi kategorileri arasında yer almaktadır. Sözleşme’de sayılan iş arayan kategorilerinden en az üçünün sosyal yardım alması gerekmektedir (Madde 26(1)).
87. 2000 tarihli ve 183 sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi, “bağlı çalışmanın atipik biçimlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere çalışan tüm kadınlar” için geçerlidir (Madde 2(1)). CEACR’ye göre Sözleşme, istihdam sektörü veya mesleğine bakılmaksızın, açık veya zımni bir iş sözleşmesine sahip kadın çalışanları kapsamaktadır.¹³¹ Bu nedenle, bağımsız çalışanlar için geçerli değildir.

Göçmen işçiler

88. 1975 tarihli (143 sayılı) Göçmen İşçiler (Ek Hükümler) Sözleşmesi’nin I. Bölümü (kötü koşullarda göç hakkında) “tüm göçmen işçilere” uygulanırken; Sözleşmenin II. Bölümü (fırsat ve muamele eşitliği hakkında) kendi hesapları dışında istihdam edilmek amacıyla bir ülkeden diğerine göç eden veya göç etmiş olan kişilere uygulanır ve II. Bölümdeki “göçmen işçi” terimi, devamlı olarak göçmen işçi olarak kabul edilen herkesi kapsar. Sözleşme’nin I. Bölümü düzensiz durumdakiler de dahil olmak üzere tüm göçmen işçilere uygulanırken, 143 sayılı Sözleşme’nin II. bölümünün kapsamı bağımsız çalışanları ve diğer sınırlı işçi kategorilerini hariç tutmakta ve belgesiz göçmen işçileri kapsamamaktadır.¹³²
89. 143 sayılı Sözleşme’nin II. bölümü kapsamındaki işçilerle ilgili olarak, onaylayan Devletlerin istihdam ve meslek, sosyal güvenlik, sendikal ve kültürel haklar ve diğer bireysel ve toplu özgürlükler bakımından fırsat ve muamele eşitliğini teşvik etmek ve sağlamak için ulusal bir politika beyan etmeleri ve izlemeleri gerekmektedir (Madde 10 ve 11(1)).¹³³ Sözleşmeyi onaylayan Devletlerin bir yandan kötü koşullarda göç konusunu ele alacak tedbirleri kabul etmeleri, diğer yandan da göç statülerine bakılmaksızın tüm göçmen işçilerin temel insan haklarına saygı gösterilmesini sağlamaları gerekmektedir.

¹³¹ ILO, *İşyerinde Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması*, ILC.111/III/B, 2023.

¹³² ILO, *Adil Göçün Teşvik Edilmesi: Göçmen İşçi Belgelerine İlişkin Genel Anket*, ILC.105/III/1B, 2016, paragraf 103 ve 120. 143 sayılı Sözleşme’nin II. bölümünün kapsamı dışında tutulan işçiler, aynı zamanda 1949 tarihli ve 97 sayılı (Gözden Geçirilmiş) İstihdam İçin Göç Sözleşmesi’nin de kapsamı dışındadır.

¹³³ 97 ve 143 sayılı Sözleşmelerin her ikisinin de 11(2) Maddesi, özellikle (97 ve 143 sayılı Sözleşmeler için) AB üyesi bir devlette yaşayıp başka bir üye devlette çalışan işçileri, denizcileri, kısa süreli çalışan sanatçıları ve serbest meslek mensuplarını ve (143 sayılı Sözleşme için) eğitim veya öğretim amacıyla gelen kişileri ve belirli görevler üstlenmek üzere geçici olarak kabul edilen kişileri uygulama alanı dışında bırakmaktadır.

Anlaşmazlıkların çözümü

90. Bir dizi ILO standardı, iş anlaşmazlıklarının çözümüne ilişkin hükümler içermektedir. Bununla birlikte, iş anlaşmazlıklarının çözümü konusunda doğrudan ve kapsamlı bir şekilde ele alan tek bir standart bulunmamaktadır ve mevcut standartlarda bulunan rehberlikte nispeten ayrıntı eksikliği vardır.¹³⁴ Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Uzmanlar Toplantısı'ndaki bazı katılımcılar, çözüm yollarına ve uyuşmazlık çözüm mekanizmalarına etkili erişimin platform çalışanları açısından normatif bir boşluk teşkil ettiğini düşünmektedir.

İş akdinin feshi

91. 1982 tarihli ve 158 sayılı İş Akdinin Feshi Sözleşmesi, "tüm ekonomik faaliyet kollarına ve istihdam edilen tüm kişilere" uygulanır (Madde 2(1)).¹³⁵ Bu nedenle, serbest meslek sahiplerini kapsamamaktadır. CEACR, 158 sayılı Sözleşme'nin sağladığı korumalardan kaçınmak için belirli süreli sözleşmelerin veya gönülsüz serbest çalışmanın kullanılmasını önlemek için uygulamaya konulan güvenceler hakkında bilgi talep etmiştir.¹³⁶ Bir işçinin platformdaki hesabının askıya alınması veya feshedilmesini içerebilecek cezalar konusu, mevcut ILO standartlarında kapsamlı bir şekilde ele alınmamıştır.

İş teftişi

92. 1947 tarihli ve 81 sayılı İş Teftişi Sözleşmesi, hem sanayi hem de ticaret için geçerlidir. Bu sektörlerde, iş teftiş sistemi, çalışma koşulları ve işçilerin işlerini yaparken korunmalarına ilişkin yasal hükümlerin iş müfettişleri tarafından uygulanabildiği tüm işyerlerine uygulanmalıdır.¹³⁷ 1947 tarihli İş Teftişi Sözleşmesine ilişkin 1995 tarihli Protokol, 81 sayılı Sözleşme kapsamına girmeyen tüm işyerleri için geçerlidir.¹³⁸ Birlikte ele alındığında, bu iki standart tüm işyerleri için geçerlidir. Şoförler örneğinde olduğu gibi, çalışma her zaman tek bir işyerinde gerçekleşmediğinden platform ekonomisine uygulanması pratik zorluklar doğurabilir.

Kayıtdışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçiş

93. 2015 tarihli ve 204 sayılı Kayıtdışı Ekonomiden Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Tavsiye Kararı, kendi hesabına çalışanlar da dâhil olmak üzere kayıtdışı ekonomideki tüm çalışanlar ve ekonomik birimler için geçerlidir (Paragraf 4). Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Uzmanlar Toplantısındaki bazı katılımcılar, iyi bir şekilde düzenlenen platform çalışmalarının kayıt altına alınmaya giden yolları sağlama potansiyeline ve 204 sayılı Tavsiye Kararının bu açıdan uygunluğuna dikkat çekmiştir. 204 sayılı Tavsiye Kararı, kapsamı veya ele aldığı konular bakımından normatif boşluklar içermiyor gibi görünmektedir.

Uluslararası çalışma standartlarının platformlarla ilgisinin özeti

94. Mevcut ILO standartları, platform ekonomisinde insana yakışır işin desteklenmesi bakımından önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bazı ILO standartları, ister maaşlı ister maaşsız istihdamda olsunlar, platform çalışanları için doğrudan uygulanabilirliğe sahiptir. Bu geniş uygulama kapsamı, iş yerinde temel ilkeler ve haklar, şiddet ve taciz, istihdamın teşviki ve göçmen işçilerin korunmasına ilişkin bazı temel ilkelerle ilgili standartlarda görülebilir.

¹³⁴ ILO, *Uluslararası Çalışma Konferansının Gelecek Oturumlarının Gündemi*, GB.346/INS/2, 2022, paragraf 39.

¹³⁵ Ayrıca bakınız *İş Akdinin Feshi Tavsiye Kararı, 1982 (No. 166)*, Paragraf 2(1).

¹³⁶ CEACR, *Gözlem -158 sayılı Sözleşme - Finlandiya, 1999 yılında kabul edildi.*

¹³⁷ 81 Sayılı Sözleşme, *Madde 2 ve 23.*

¹³⁸ 1947 tarihli İş Teftişi Sözleşmesine Ek 1995 tarihli Protokolün 1(3) Maddesi.

95. Tematik boşlukların yanı sıra bazı standartlarda uygulama kapsamına ilişkin kayda değer boşluklar da bulunmaktadır. Bu boşluklar, mevcut standartların platform çalışmalarının belirli özelliklerini veya teknolojik değişikliklerin yol açtığı yeni gelişmeleri ele almaması nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Kilit önem taşıyan konulardan biri de, bu rapor boyunca tartışıldığı üzere, algoritmaların kullanımı ve bunların platform çalışanlarını etkileyen hüküm ve koşullar üzerinde yarattığı geniş kapsamlı etkidir. Bu konuyu ele alan bir ILO standardı bulunmamaktadır. Benzer şekilde, çalışanların kişisel verilerinin korunmasına ilişkin bir ILO standardı da bulunmamaktadır. Anlaşmazlıklar ve fesih ile ilgili olarak da normatif boşluklar mevcuttur ve özellikle belirli bir standardın konusu olmayan çevrim içi platform çalışmalarının sınır ötesi niteliği göz önüne alındığında bu boşluklar daha da önem kazanmaktadır. Tüm bu konular bu raporda ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.
96. Son olarak, Kasım 2022 ve Mart 2023 tarihli Uzmanlar Toplantısı ve Yönetim Kurulu oturumlarında vurgulandığı üzere, çalışanların doğru sınıflandırılmasının platform ekonomisinde önemli bir konu ve örtülü istihdam ilişkileriyle mücadelede önemli bir tedbir olduğunu kaydetmek gerekir.

3.2. Üye Devletlerde düzenleyici müdahalelerin kapsamı

97. Raporun bu bölümü dijital platform çalışmalarına ilişkin kanun ve uygulamaları incelemekte ve Üye Devletler tarafından kabul edilen yasal nitelikteki belgelerin¹³⁹ bir incelemesini içermektedir.¹⁴⁰
98. Bu inceleme, dünyanın dört bir yanından dijital platformlarda insana yakışır iş konularını açıkça ele alan ve bu raporun hazırlandığı tarihte ILO tarafından tespit edilmiş olan 41 yasal düzenlemeyi kapsamaktadır. Sunulan bilgiler kabul edilen ilgili mevzuatın tamamını kapsamayabilir ve bu nedenle kapsamlı olmaktan ziyade gösterge niteliğinde kabul edilmelidir. Bu rapor, vergilendirme, rekabet hukuku, veri gizliliğinin yanı sıra örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü ile ilgili bölgesel belgeler de dahil olmak üzere konuyla doğrudan ilgili bir dizi başka yasaya atıfta bulunmaktadır. Platform çalışmalarının düzenlenmesi dinamik bir yapıya sahiptir ve Avustralya, Brezilya, Kolombiya, Kosta Rika, Avrupa Birliği, Peru, Filipinler ve Uruguay dahil olmak üzere birçok ülkede görüşülmekte olan yasa teklifleriyle birlikte hızla gelişme göstermektedir. Raporda ayrıca bu önerilere ilişkin görüşlere de yer verilmektedir.
99. Ülkelerin platform çalışmalarını düzenleme biçimleri değişiklik göstermekle birlikte genel olarak şunları kapsamaktadır:
- mevcut çalışma mevzuatının platform çalışmalarını da kapsayacak şekilde değiştirilmesi (örneğin Belçika, Şili, Hırvatistan, Fransa, İtalya ve Portekiz’de);
 - platform çalışmasına ilişkin özel bağımsız mevzuat (örneğin Çin’de ve Kanada’nın Ontario Eyaletinde);
 - sektör bazlı mevzuat (örneğin Seattle Şehri ve Washington Eyaleti, Amerika Birleşik Devletleri) ve
 - çalışmaya ilişkin ve/veya sosyal güvencelerin platformda çalışmaya genişletilmesini sağlayan özel kanunlar (örneğin, Hindistan ve Kore Cumhuriyeti’nin sosyal güvenlik kanunları).

¹³⁹ Bu raporun amaçları doğrultusunda, yasama niteliğindeki araçlar, Devletler veya ulusal hükümetler tarafından kabul edilen yasalar, yönetmelikler, emirler, kurallar ve rehberlik anlamına gelmektedir.

¹⁴⁰ Bu inceleme aynı zamanda Hindistan ve Amerika Birleşik Devletleri’ndeki alt ulusal, eyalet düzeyindeki mevzuata da atıfta bulunmaktadır.

- 100.** Bu yaklaşımların ötesinde, platformlar ve platform üzerinden çalışanlar, sınıflandırmalarına bağlı olarak, ücretli istihdam, serbest çalışma veya bağımlı serbest çalışma ile ilgili yasaların kapsamına da girmektedir.
- 101.** Bu yasal araçların kapsamına ilişkin, belirlenen araçların odak noktası, aracı bir kuruluş olarak hareket ederek veya belirli hizmetleri sağlamak için doğrudan çalışanları görevlendirerek işletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlardır. Bunlar arasında, yolcu taşımacılığı ve/veya teslimat platformlarının düzenlemeye tabi tutulması en yaygın müdahale biçimi olup, bu nitelikte çok sayıda yasal araç bulunmaktadır. Bununla birlikte, incelenen diğer durumlarda, araçlar uygulama açısından daha geniş kapsamlı olup, hem konum tabanlı hem de çevrim içi platformları değişen derecelerde düzenlemekte ve bunu yaparken, çevrim içi çalışmanın yanı sıra ev içi çalışma da dahil olmak üzere diğer konum tabanlı çalışma biçimlerini de kapsam içine almaktadır.
- 102.** Bazı yasa ve düzenlemeler, platformlar aracılığıyla yürütülen belirli ekonomik faaliyetleri kapsam dışında bırakmaktadır. Örneğin Şili’de yasa, “yalnızca gerçek veya tüzel kişiler tarafından hizmetlerin sağlanması için reklamlar veya taşınır veya taşınmaz malların satışı ya da kiralanması için reklamlar yayınlayan” şirketleri özellikle hariç tutmaktadır.¹⁴¹ Hırvatistan’da bir düzenleme, “temel amacı kaynakları paylaşmak ya da mal veya hizmetleri yeniden satmak olanlara” uygulanmamasını öngörmekte,¹⁴² Belçika’da ise yasa, “temel amacı varlıkları işletmek veya paylaşmak ya da mal veya hizmetleri yeniden satmak olanları veya kar amacı gütmeksizin hizmet sunanları” açıkça tanımının dışında bırakmaktadır.¹⁴³
- 103.** Platform çalışmalarının düzenlemeye tabi olan yönleri önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Bazı mevzuatta aşağıdaki gibi belirli alanlara odaklanılmaktadır:
- sosyal güvence kapsamının platform çalışanlarını da içine alacak şekilde genişletilmesi (Hindistan, Kore Cumhuriyeti);
 - devre dışı bırakma, asgari ücret ve ücretlendirme ile ilgili kuralların belirlenmesi (Amerika Birleşik Devletleri’nin Seattle Şehrindeki üç tüzükte) veya
 - platform çalışmalarını düzenlemeye yönelik öneriler geliştirmek üzere üçlü yapıya dayalı bir komitenin kurulması (Brezilya).
- 104.** Diğer örneklerde ise yasalar; sözleşmeler, şeffaflık, algoritmalar, ücretlendirme, devre dışı bırakma ve diğer konular gibi platform çalışmalarının birçok yönüne odaklanmaktadır (Kanada’nın Ontario Eyaleti, Şili, Hırvatistan ve Portekiz’de olduğu gibi). Mevzuatta nispeten sık yer alan bir konu da istihdam ilişkisi olup, 12 yasada bu konuda yasal karineler yer almaktadır.
- 105.** Bu raporda ayrıca, platformlardaki çalışmalarla ilgili çalışma koşulları ve istihdam şartlarının belirli yönlerini ele alan ve sonraki bölümlerde sırasıyla incelenen mevcut toplu sözleşmeler de gözden geçirilmektedir. Burada da rapor, mevcut toplu sözleşmelerin kapsamlı bir incelemesini sunma iddiasında değildir.
- 106.** Son olarak, bu rapor, vergi hukuku, lisanslama ve raporlama rejimleri ve rekabet hukuku ile arayüzü de dahil olmak üzere, platform ekonomisinde insana yakışır işle ilgili düzenleyici çerçevelerin daha geniş yönleri hakkında içgörüler sunmaktadır. Bu girişimler, platform ekonomisinin düzenleme ortamına ilişkin daha kapsamlı bir resim ortaya koymayı amaçlamaktadır ve aşağıdaki tabloda yer almamakla birlikte yine de önem taşımaktadır.
- 107.** Tablo 5, bu incelemede ele alınan mevzuatın kapsamının bir özetini sunmaktadır.

¹⁴¹ Şili, 8 Mart 2022 tarihli ve 21.431 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası, madde 152 ekleme Q.

¹⁴² Hırvatistan, 20 Aralık 2022 tarihli ve NN 151/22 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası, madde 221c(7).

¹⁴³ Belçika, Çalışmaya İlişkin Çeşitli Hükümler Getiren 3 Ekim 2022 tarihli Yasa, madde 337/3, paragraf 1(1)(b).

Tablo 5. Platform çalışmalarına ilişkin yasal araçlar

Yetki Alanı	Mevzuat	Kapsam dahilindeki platformlar		İstihdam ilişkisi sınıflandırması	Çalışma ve/veya sosyal güvenlik	Sosyal diyalog veya temsil	Diğer alanlar ¹
		Konum tabanlı	Çevrim içi				
Belçika	3 Ekim 2022 tarihli İş ile İlgili Çeşitli Hükümler İhdas Eden Yasa	x	x	x	x		
Brezilya	Brezilya 5 Ocak 2022 tarihli ve 14.297/2022 sayılı Yasa ²	x			x		
Brezilya	1 Mayıs 2023 tarihli ve 11.513 sayılı Kararname	x				x	
Kanada (Ontario)	11 Nisan 2022 tarihli Dijital Platform Çalışanlarının Haklarına İlişkin Yasa (henüz yürürlükte değil)	x ³			x		x
Şili	8 Mart 2022 tarihli ve 21.431 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası	x	x	x	x	x	x
Şili	10 Nisan 2023 tarihli ve 21.553 sayılı Yolcu Taşımacılığı Uygulamaları ve Bunlarla Sağlanan Hizmetler Hakkında Yasa	x					x
Çin	İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (İKBS) Yeni İstihdam Biçimlerinde Çalışanlar İçin İş Sözleşmelerinin ve Yazılı Anlaşmaların Yapılmasına İlişkin Kılavuz (Deneme Uygulaması için), 21 Şubat 2023	x	x		x		
Çin	İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve diğerleri, Yeni İstihdam Biçimlerinde İşçilerin Hak ve Menfaatlerinin Korunmasına İlişkin Kılavuz Görüşler, Temmuz 2021.	x	x	x	x		x
Hırvatistan	20 Aralık 2022 tarihli ve 151/22 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası ⁴	x	x	x	x		x
Mısır	2019 tarihli ve 2180 sayılı Karar ve 2018 tarihli ve 87 sayılı Araç Paylaşımı Yasası	x			x		x

Yetki Alanı	Mevzuat	Kapsam dahilindeki platformlar		İstihdam ilişkisi sınıflandırması	Çalışma ve/veya sosyal güvenlik	Sosyal diyalog veya temsil	Diğer alanlar ¹
		Konum tabanlı	Çevrim içi				
Fransa	8 Ağustos 2016 tarihli ve 2016-1088 sayılı Çalışma, İş İlişkilerinin Modernleştirilmesi ve Kariyer Basamaklarının Güvence Altına Alınması Hakkında Yasa	x	x		x		x
Fransa	24 Aralık 2019 tarihli ve 2019-1428 sayılı Yasa - İş Yasasında değişiklik yapan Hareketliliğe İlişkin Oryantasyon Yasası	x			x		x
Fransa	7 Şubat 2022 tarihli ve 2022-139 sayılı Bağımsız Çalışanların Temsil Edilme Şart ve Koşulları Hakkında Yasa	x	x		x		
Fransa	21 Nisan 2021 tarihli ve 2021-484 sayılı Çalışma Platformları Sosyal İlişkiler Kurumu Yönetmeliği	x	x		x	x	x
Fransa	19 Ekim 2020 tarihli ve 2020-1266 sayılı 16 Yaşından Küçük Çocukların İnternet Ortamında Ticari İstismarını Düzenleyen Yasa		x		x		
Yunanistan	19 Haziran 2021 tarihli ve 4808/2021 sayılı Yasa	x	x	x	x	x	
Hindistan	2020 tarihli Sosyal Güvenlik Yasası	x	x		x		
Hindistan	Motorlu Araç Toplayıcıları Kılavuzu-2020	x			x		
Hindistan (Racastan)	Platform Tabanlı Gig Çalışanları (Kayıt ve Sosyal Yardım) Yasası 2023	x	x		x		
Endonezya	Ulaştırma Bakanı'nın 2018 tarihli ve PM 118 sayılı Yönetmeliği (Permenhub 118/2018)	x					x
Endonezya	Ulaştırma Bakanı'nın 2019 tarihli ve PM 12 sayılı Yönetmeliği (Permenhub 12/2019)	x					x
İtalya	15 Haziran 2015 tarihli ve 81 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (değiştirilmiş şekliyle)	x		x	x		

Yetki Alanı	Mevzuat	Kapsam dahilindeki platformlar		İstihdam ilişkisi sınıflandırması	Çalışma ve/veya sosyal güvenlik	Sosyal diyalog veya temsil	Diğer alanlar ¹
		Konum tabanlı	Çevrim içi				
İtalya	3 Eylül 2019 tarihli ve 101 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin uygulanmasına ilişkin 2 Kasım 2019 tarihli ve 128 sayılı Yasa	x			x	x	x
Kazakistan	Kazakistan Cumhuriyeti'nin 20 Nisan 2023 tarihli ve 224-VII sayılı Sosyal Yasası	x	x	X ⁵			
Kenya	Ulusal Taşımacılık ve Güvenlik Kurumu (Taşımacılık Ağı Şirketleri, Mal Sahipleri, Sürücüler ve Yolcular) 20 Haziran 2022 Yönetmeliği	x			x		x
Malta	21 Ekim 2022 tarihli Dijital Platform Teslimat Ücretleri Konsey Ücret Yönetmeliği Talimatı	x	x	x	x		x
Portekiz	3 Nisan 2023 tarihli ve 13/2023 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası	x	x	x	x		x
Portekiz	10 Ağustos 2018 tarihli ve 45/2018 sayılı Yasa	x			x		x
Kore Cumhuriyeti	2019 tarihli Endüstriyel Kaza Tazminat Sigortası Yasası	x			x		
Kore Cumhuriyeti	5 Ocak 2021 tarihli ve 17859 sayılı İstihdam Sigortası Yasası	x			x		
Kore Cumhuriyeti	2017 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası	x			x		
İspanya	12/2021 sayılı Yasa ("Motor Sürücüler Yasası")	x		x	x		x
Tanzanya Birleşik Cumhuriyeti	14 Mart 2020 tarihli Kara Ulaştırma Kurumu (Tarife) Yönetmeliği kapsamında LATRA/01/2022 sayılı Talimat	x			x		x
Amerika Birleşik Devletleri (Kaliforniya)	18 Eylül 2019 tarihli AB5 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası ⁶	x		x	x		

Yetki Alanı	Mevzuat	Kapsam dahilindeki platformlar		İstihdam ilişkisi sınıflandırması	Çalışma ve/veya sosyal güvenlik	Sosyal diyalog veya temsil	Diğer alanlar ¹
		Konum tabanlı	Çevrim içi				
Amerika Birleşik Devletleri (Indiana)	Indiana Kanunu 2023 ⁷ 'de değişiklik yapan 1125 sayılı Temsilciler Meclisi Kayıtlı Yasa	x		x	x		x
Amerika Birleşik Devletleri (New York Şehri)	2021/116; 2021/117; 2021/114; 2021/110 ve 2021/118 sayılı Yasalarla değiştirilen New York Şehri İdari Yasası	x			x		x
Amerika Birleşik Devletleri (Seattle Şehri)	SMC 8.37, Uygulama Tabanlı Çalışanlara Asgari Ödeme Yönetmeliği, 2022, ⁸ SMC 8.40, Uygulama Tabanlı Çalışanlara Devre Dışı Bırakma Hakları Yönetmeliği, 2023 ⁹ ve SMC 8.39, Uygulama Tabanlı Çalışanlara Ücretli Hastalık ve Güvenlik Süresi Yönetmeliği, 2023 ¹⁰	x			x		x
Amerika Birleşik Devletleri (Washington Eyaleti)	Ulaşım Ağı Şirketi Sürücülerinin ve Ulaşım Ağı Şirketlerinin Hak ve Yükümlülüklerine İlişkin 7 Mart 2022 tarihli 2076 Sayılı Meclis Yasası ile değiştirilen Washington Revize Yasası (RCW)	x		x	x		x

¹ Bu kategori, algoritmaların kullanımı, çalışanların verilerinin korunması, platformların ve çalışanların kaydı ve ruhsatlandırılması gibi ek hükümleri kapsamaktadır. ² Brezilya, Bu yasa COVID-19 pandemisine müdahale etmek için oluşturulmuştur. ³ "Kanada (Ontario), Diğer öngörülen hizmetler" yönetmeliklerle hükme bağlanabilmektedir. ⁴ Hırvatistan, Dijital çalışma platformlarına ilişkin hükümler 1 Ocak 2024 tarihinde yürürlüğe girmiştir. ⁵ Kazakistan, Bu yasa, platform çalışanlarının ne zaman iş kanunları kapsamına gireceğini ve ne zaman diğer medeni kanun kapsamına gireceğini belirlemektedir. ⁶ Amerika Birleşik Devletleri (Kaliforniya), 3 Kasım 2020 tarihli 22. Önerge, uygulama tabanlı sürücülerini çalışan olarak değil bağımsız yüklenici olarak yeniden sınıflandırmak suretiyle AB-5 Yasasını yürürlükten kaldırmıştır, ancak bu durum Kaliforniya Yüksek Mahkemesi tarafından anayasaya aykırı ilan edilmiştir. AB-5 Yasası halen yasal bir tartışmaya konu olmaktadır. ⁷ Amerika Birleşik Devletleri (Indiana), Bu yasa 30 Haziran 2024 tarihinde yürürlüğe girecektir. ⁸ Amerika Birleşik Devletleri (Seattle Şehri), Bu yasa 13 Ocak 2024 tarihinde yürürlüğe girecektir. ⁹ Amerika Birleşik Devletleri (Seattle Şehri), Bu yasa 1 Ocak 2025 tarihinde yürürlüğe girecektir. ¹⁰ Amerika Birleşik Devletleri (Seattle Şehri), Bu yasa 250'den fazla çalışanı olan bir ağ şirketinde çalışan tüm uygulama tabanlı çalışanlar için geçerlidir.

► 4. Bölüm

Platform çalışanı ve platformların tanımları

- 108.** Yukarıda görüldüğü üzere, platform ekonomisinde çalışmanın düzenlenmesine yönelik yaklaşımlar çeşitlilik göstermekte ve Üye Devletler arasında kanun ve yönetmeliklerin kapsamı ve tanımları açısından farklı sonuçlara yol açmaktadır. Bununla birlikte, hukuk sistemleri arasında bazı ortak temalar ortaya çıkmaktadır ve bu bölümde sunulan karşılaştırmalı hukuki genel bakışın ardından aşağıda özetlenmiştir.
- 109.** Aşağıdaki Tablo 6'da, seçilen yasal belgelerde yer alan "platform çalışanı" kavramına ilişkin tanımlar sunulmaktadır.

Tablo 6. Seçilen ulusal mevzuat belgelerinde "platform üzerinden çalışan" tanımı

Ülke	Terminoloji	Mevzuat belgesi	Tanım
Belçika	Platform çalışanı	3 Ekim 2022 tarihli İş ile İlgili Çeşitli Hükümler İhdas Eden Kanun ¹	Madde 337/3, paragraf 1(2) Sözleşmeye dayalı ilişkilerin niteliğine veya ilgili tarafların yeterliliğine bakılmaksızın, sipariş veren bir dijital platform aracılığıyla iş yapan herhangi bir kişi.
Şili	Platform çalışanı	8 Mart 2022 tarihli ve 21.431 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası ²	Madde 152 ekleme Q(b) Bir dijital hizmet platformu şirketi tarafından yönetilen veya idare edilen bir uygulamanın kullanıcıları tarafından talep edilen kişisel hizmetleri kendi hesabına veya başkaları adına gerçekleştiren kişi.
Çin	Yeni biçimlerde istihdam edilen çalışanlar	Yeni İstihdam Biçimlerinde Çalışanların İş Sözleşmelerinin ve Yazılı Anlaşmalarının Yapılmasına İlişkin Kılavuz (Deneme Uygulaması için 21 Şubat 2023)	Madde 3 "Yeni biçimlerde istihdam edilen çalışanlar", kullanıcıların talebi üzerine İnternet platformları tarafından çevrim içi olarak verilen teslimat, seyahat, ulaşım ve ev hizmetleri ile diğer iş görevlerini kabul eden, platformların gerektirdiği şekilde platformlarda çevrim içi hizmetler sunan ve çalışmaları karşılığında ücret alan çalışanları ifade eder.
Hindistan	Platform çalışanı	Sosyal Güvenlik Yasası, 2020 ³	Bölüm 2(60) "‘platformda çalışma’, kuruluşların veya bireylerin, belirli sorunları çözmek veya belirli hizmetleri sağlamak için diğer kuruluşlara veya bireylere erişmek üzere çevrim içi bir platform kullandıkları veya Merkezi Hükümet tarafından bildirilebilecek bu tür diğer faaliyetlerin ücret karşılığında gerçekleştirildiği geleneksel bir işveren-çalışan ilişkisinin dışındaki bir çalışma düzenlemesi anlamına gelir". Bölüm 2(61) "‘platform çalışanı’ platformda iş yapan veya üstlenen kişi anlamına gelir".

Ülke	Terminoloji	Mevzuat belgesi	Tanım
Malta	Platform çalışanı	Dijital Platform Teslimat Ücretleri 21 Ekim 2022 tarihli Konsey Ücret Düzenleme Talimatı ⁴	<p>Bölüm 2(1)</p> <p>(a) Dijital platform işi yapan ve herhangi bir dijital platform veya birden fazla dijital çalışma platformu ile bir iş sözleşmesi veya bir istihdam ilişkisi veya sözleşmeye dayalı tanımlamaya bakılmaksızın başka herhangi bir düzenleme biçimine giren ve herhangi bir ürünün tesliminden oluşan hizmetleri sağlamak için düzenli veya düzensiz olarak görevlendirilen herhangi bir kişi ve</p> <p>(b) dijital platform işi yapan ve bir iş bulma kurumu ile bir iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisi ya da sözleşmeye dayalı olarak belirlenmesine bakılmaksızın başka herhangi bir düzenleme biçimine giren ve herhangi bir ürünün teslimini içeren hizmetleri sağlamak üzere düzenli veya düzensiz olarak herhangi bir dijital çalışma platformuna veya birden fazla dijital çalışma platformuna atanan veya bunların emrine verilen herhangi bir kişi.</p>
Kenya	Taşıma ağı sürücüsü	Ulusal Taşımacılık ve Güvenlik Kurumu (Taşımacılık Ağı Şirketleri, Mal Sahipleri, Sürücüler ve Yolcular) 20 Haziran 2022 tarihli Yönetmelik ⁵	<p>Bölüm 2</p> <p>Bir taşıma ağı şirketi tarafından bir taşıma ağı platformu üzerinden taşıma ağı yolcularına taşıma ağı hizmetleri sunmak üzere yetkilendirilen kişi.</p>
Kore Cumhuriyeti	İşgücü sağlayıcı ve platform çalışanı	Endüstriyel Kaza Tazminat Sigortası Yasası ⁶	<p>Madde 91(15)(1) ve (2)</p> <p>“İşgücü sağlayıcı”, aşağıdaki yöntemlerden herhangi birine uygun olarak kendisi dışında başka birinin işi için işgücü sağlayan (ve bunun için ödeme alan) ve işle ilgili kazalardan korunma ihtiyacı ve işgücü sağlama şekli göz önünde bulundurularak Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile belirlenen bir meslekte çalışan bir kişiyi ifade eder.</p> <p>A. İşgücü sağlayıcı işverenden doğrudan işgücü sağlama talebi aldığı anda</p> <p>B. Bir işveren tarafından bir elektronik bilgi işlem sistemi (bundan böyle “çevrim içi platform” olarak anılacaktır) aracılığıyla işçilerin işgücü arzına aracılık etmesi için bir işgücü sağlayıcısından iş sağlama talep edildiğinde.</p> <p>“Platform çalışanı”: Çevrim içi bir platform üzerinden işgücü sağlayan bir işgücü sağlayıcısı.</p>

¹ Belçika, 3 Ekim 2022 tarihli Çalışmaya İlişkin Çeşitli Hükümler Getiren Yasa. ² Şili, 8 Mart 2022 tarihli ve 21.431 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası. ³ Hindistan, 2020 tarihli Sosyal Güvenlik Yasası. ⁴ Malta, 21 Ekim 2022 tarihli Dijital Platform Teslim Ücretleri Konseyi Ücret Düzenleme Talimatı. ⁵ Kenya, 20 Haziran 2022 tarihli Ulusal Taşımacılık ve Güvenlik Kurumu (Taşımacılık Ağı Şirketleri, Mal Sahipleri, Sürücüler ve Yolcular) Yönetmeliği. ⁶ Kore Cumhuriyeti, 2019 tarihli Endüstriyel Kaza Tazminat Sigortası Yasası.

110. Bu tanımlar mevzuatın kapsamına bağlı olarak değişiklik gösterse de, bazı unsurlar tutarlıdır; birçoğu “platform çalışanını” çevrim içi bir platformda hizmet sunan ve istihdam ilişkisinin (Belçika) veya sözleşme ilişkisinin (Malta) niteliğine veya kendi hesabına mı yoksa başkaları adına mı çalıştığına (Şili) bakılmaksızın bu şekilde kabul edilen bir kişi olarak tanımlamaktadır.
111. Aşağıdaki Tablo 7’de platformların seçilen yasal belgelerde nasıl tanımlandığı ve bu tanımlarda ortak unsurların ne ölçüde yer aldığı açıklanmaktadır.

Tablo 7. Seçilen mevzuat belgelerinde platformların/dijital çalışma platformlarının tanımı

Ülke	Terminoloji	Mevzuat belgesi	Tanım
Belçika	Sipariş verilen dijital platform/“siparişi” veren dijital platform	3 Ekim 2022 tarihli İş ile İlgili Çeşitli Hükümler İhdas Eden Kanun ¹	Madde 337/3, paragraf 1(1) Siparişi veren dijital platform: Bir algoritma veya eşdeğer başka bir yöntem veya teknoloji aracılığıyla, hizmetlerin sunulma şekli ve istihdam veya ücretlendirme hüküm ve koşulları üzerinde karar verme veya kontrol yetkisine sahip olan ve (a) en azından kısmen, bir internet sitesi veya mobil uygulama gibi elektronik yollarla uzaktan sağlanan ve (b) hizmet alıcısının talebi üzerine sağlanan ücretli bir hizmet sunan bir tedarikçidir.
Şili	Dijital hizmet platformu şirketi	8 Mart 2022 tarihli ve 21.431 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası. ²	Madde 152 ekleme Q(a) Dijital hizmet platformu şirketi: Bir ücret karşılığında, mobil veya sabit cihaz uygulamalarında çalıştırılabilen bir bilgisayar veya teknoloji sistemini yöneten veya idare eden ve dijital platform çalışanının belirli bir coğrafi bölgede söz konusu bilgisayar veya teknoloji sisteminin kullanıcıları için malların veya ticari ürünlerin toplanması, dağıtımı ve/veya teslimi, küçük yolcu taşımacılığı veya diğerleri gibi hizmetleri gerçekleştirmesine olanak tanıyan bir kuruluştur. Bu Bölümün amaçları doğrultusunda, dijital hizmet platformu şirketleri, yalnızca gerçek veya tüzel kişiler tarafından hizmet sağlanmasına yönelik reklamlar veya taşınır veya taşınmaz malların satışı veya kiralanmasına yönelik reklamlar yayınlamaları halinde, söz konusu hizmetlerin sözleşmesi platform üzerinden yapılabilse dahi, dijital hizmet platformu şirketi olarak değerlendirilmez”.
Hırvatistan	Dijital çalışma platformu	20 Aralık 2022 tarihli ve 151/22 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası ³	Madde 221c Dijital çalışma platformu: Gerçek kişilerin elektronik araçlar (internet sitesi, mobil uygulama vb.) kullanarak uzaktan veya doğrudan belirli bir yerde iş yaptıkları iş organizasyonu çerçevesinde, dijital teknolojiyi kullanarak hizmet alıcısının talebi üzerine sağlanan hizmetleri sunan gerçek veya tüzel kişi.

Ülke	Terminoloji	Mevzuat belgesi	Tanım
Fransa	Elektronik bağlantı platformu/ dijital platform	Genel Vergi Yasası ⁴	Madde 242 mükerrer Kuruluş yerine bakılmaksızın, bir platform işletmecisi olarak mal satmak, hizmet sunmak veya mal veya hizmet takas etmek veya paylaşmak amacıyla kişileri elektronik olarak birbirine bağlayan şirket, her işlem sırasında, kendisi aracılığıyla ticari işlem gerçekleştiren kişilerin tabi olduğu vergi ve sosyal yükümlülükler hakkında bilgi verecektir. Bu kişilere, uygulanabilir olduğu durumlarda, bu yükümlülüklere uymalarını sağlayan idare sitelerine elektronik bir bağlantı sağlar.
Yunanistan	Dijital platform	19 Haziran 2021 tarihli ve 4808/2021 sayılı Yasa ⁵	Madde 68 Dijital platform: Aralarındaki işlemleri kolaylaştırmak veya onlarla doğrudan ticaret yapmak için çevrim içi bir platform aracılığıyla hizmet sağlayıcıları veya işletmeleri veya üçüncü tarafları kullanıcılarla veya müşterilerle veya tüketicilerle bağlayarak doğrudan veya aracı olarak faaliyet gösteren işletmeler.
Hindistan	Toplayıcı	Sosyal Güvenlik Yasası, 2020 ⁶	Bölüm 2(2) "Toplayıcı", bir hizmetin alıcısı veya kullanıcısının satıcı veya hizmet sağlayıcı ile bağlantı kurması için dijital bir aracı veya bir pazar yeri anlamına gelir.
İtalya	Dijital platformlar	İşin Korunması ve Kurumsal Krizlerin Çözümüne İlişkin Acil Hükümler İçeren 2 Kasım 2019 tarihli ve 128 sayılı Kanunla değiştirilen 15 Haziran 2015 tarihli ve 81 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ⁷	Madde 47-mükerrer(2) Bu kararnamenin amaçları doğrultusunda, "dijital platformlar", kuruluş yerlerine bakılmaksızın, fiyatlarını belirlerken ve hizmetin yerine getirilme yöntemlerini belirlerken, malların teslim faaliyetlerini organize eden şirketlerin bilgisayar programları ve prosedürleri olarak kabul edilmektedir.
Kazakistan	İnternet platformu	Kazakistan Cumhuriyeti'nin 20 Nisan 2023 tarihli ve 224-VII sayılı Sosyal Yasası. ⁸	Madde 1(81) İnternet platformu - internet platformunun operatörü, müşteri ve yüklenici arasında hizmet sunumu ve iş performansı için etkileşime yönelik bir internet kaynağı. Madde 1(126) Daha spesifik olarak, "platform istihdam mobil uygulaması" "bir hücresel abone cihazına yüklenen ve başlatılan ve bir internet platformu üzerinden sağlanan hizmetlere ve çalışmalara erişim sağlayan bir yazılım ürünü" olarak tanımlanmaktadır.

Ülke	Terminoloji	Mevzuat belgesi	Tanım
Malta	Dijital çalışma platformu	Dijital Platform Teslimat Ücretleri 21 Ekim 2022 tarihli Konsey Ücret Düzenleme Talimatı ⁹	Bölüm 2(1) “Dijital iş platformu”, herhangi bir ürünün teslim edilmesini sağlayan ticari bir hizmet sunan ve aşağıdaki gerekliliklerin tümünü karşılayan herhangi bir gerçek veya tüzel kişi anlamına gelir: (a) en azından kısmen, bir internet sitesi veya mobil uygulama gibi elektronik araçlar vasıtasıyla uzaktan sağlanır; (b) hizmet alıcısının talebi üzerine sağlanır ve (c) gerekli ve temel bir bileşen olarak, gıda kuryeleri de dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere kişiler tarafından araç taşımacılığı kullanılarak gerçekleştirilen iş organizasyonunu içerir.
Portekiz	Dijital platform	3 Nisan 2023 tarihli ve 13/2023 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası ¹⁰	Madde 12-A(2) “Dijital platform”, kullanıcıların talebi üzerine bir internet sitesi veya bilgisayar uygulaması da dahil olmak üzere elektronik yollarla hizmet sağlayan veya kullanıma sunan ve işin çevrim içi veya belirli bir yerde sağlanıp sağlanmadığına bakılmaksızın, bireyler tarafından ücret karşılığında sağlanan işin organizasyonunu gerekli ve temel bir bileşen olarak içeren tüzel kişilik olarak tanımlanmaktadır.
Kore Cumhuriyeti	Çalışma platformu operatörü	İstihdam Sigortası Yasası 2021 ¹¹	Madde 77-7 Bir işgücü platformu operatörü, işçiler ve işgücü sağlayan işletmelerin sahipleri ile ilgili veri ve bilgileri toplayıp yöneterek bunları kaydeden ve işleyen bir sistem kurar ve işletir.
	Platform operatörü	2019 tarihli Endüstriyel Kaza Tazminat Sigortası Yasası ¹²	Madde 91(15)(3) “Platform operatörü”, işi çevrim içi bir platform kullanarak platform çalışanları tarafından işgücü sağlanmasına aracılık etmek veya bunu düzenlemek olan kişidir.
Washington Eyaleti (Birleşik Devletler)	Ulaşım ağı şirketi	Ulaşım Ağı Şirketi Sürücüleri ve Ulaşım Ağı Şirketlerinin Hak ve Yükümlülüklerine ilişkin 2076 sayılı Temsilciler Meclisi Yasası ile değiştirilen 7 Mart 2022 tarihli Washington Revize Yasası (RCW) ¹³	Bölüm 46.04.652 “Ulaşım ağı şirketi”, bu eyalette faaliyet gösteren ve önceden ayarlanmış yolculuklar sağlamak üzere yolcuları ulaşım ağı şirketi sürücülerine bağlamak için dijital bir ağ kullanan bir şirket, ortaklık, şahıs şirketi veya başka bir kuruluş anlamına gelir.

¹ Belçika, 3 Ekim 2022 tarihli Çalışmaya İlişkin Çeşitli Hükümler Getiren Yasa. ² Şili, 8 Mart 2022 tarihli ve 21.431 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası. ³ Hırvatistan, 20 Aralık 2022 tarihli ve NN 151/22 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası. ⁴ Fransa, Genel Vergi Yasası. ⁵ Yunanistan, 19 Haziran 2021 tarihli ve 4808/2021 sayılı Yasa. ⁶ Hindistan, 2020 tarihli Sosyal Güvenlik Yasası. ⁷ İtalya, 2 Kasım 2019 tarihli ve 128 sayılı Yasa. ⁸ Kazakistan, 20 Nisan 2023 tarihli ve 224-VII sayılı Kazakistan Cumhuriyeti Sosyal Yasası. ⁹ Malta, 21 Ekim 2022 tarihli Dijital Platform Teslim Ücretleri Konsey Ücret Düzenlemesi. ¹⁰ Portekiz, 3 Nisan 2023 tarihli ve 13/2023 sayılı Yasayla değiştirilen İş Yasası. ¹¹ Kore Cumhuriyeti, İstihdam Sigorta Yasası 2021. ¹² Kore Cumhuriyeti, 2019 tarihli Endüstriyel Kaza Tazminat Sigortası Yasası. ¹³ Washington Eyaleti (Amerika Birleşik Devletleri), 7 Mart 2022 tarihli Ulaşım Ağı Şirketi Sürücüleri ve Ulaşım Ağı Şirketlerinin Hak ve Yükümlülüklerine ilişkin 2076 sayılı Temsilciler Meclisi Yasası.

- 112.** Avrupa’da bu kavramı ifade etmek için en yaygın olarak kullanılan terminoloji “dijital platform” (Fransa, Yunanistan, İtalya ve Portekiz) veya “dijital çalışma platformu” şeklindedir (Hırvatistan ve Malta). Avrupa dışındaki bölgelerdeki çoğu ülke, “dijital hizmet platformu şirketi” (Şili), “çalışma platformu operatörü” (Kore Cumhuriyeti), “internet platformu” (Kazakistan), “toplayıcı” (Hindistan) veya “ulaşım ağı şirketi” (ABD Washington Eyaleti) gibi bu terimlerin varyasyonlarına atıfta bulunmaktadır.
- 113.** Kullanılan terimlerin çeşitliliğine rağmen, “platform” kavramının tanımlanma şekillerinde ortak noktalar bulunmaktadır. Bazıları platformun işlevini, müşterileri (yolcular) hizmet sağlayıcılarla (ABD Washington Eyaleti); alıcıları veya kullanıcıları satıcılarla (Hindistan); hizmet sağlayıcıları, işletmeleri veya üçüncü tarafları kullanıcılarla, müşterilerle veya tüketicilerle (Yunanistan) veya daha genel olarak insanları birbirine bağlayan (Fransa) bir varlık olarak ifade etmektedir. Bazı tanımlar platformun bir hizmet sağlayıcı olarak işlevine atıfta bulunmaktadır (Hırvatistan, Kazakistan ve Portekiz) ve Belçika, İtalya, Malta ve Portekiz mevzuatları işin organizasyonu veya hizmetlerin sunulma şekli üzerinde platform tarafından uygulanan kontrole bazı atıflar içermektedir.
- 114.** Son olarak, bazı ülkelerin mevzuatında aracılara özel olarak atıfta bulunulduğunu da belirtmek gerekir. Malta’da platform çalışması düzenlemeleri, herhangi bir dijital çalışma platformunun veya birden fazla dijital çalışma platformunun emrine verilen bir iş bulma kurumu ile dijital platform çalışması yapan herhangi bir kişiyi kapsamaktadır.¹⁴⁴ Hırvatistan da 2022 yılında İş Yasası’nı (“toplayıcılar” olarak adlandırılan) alt yüklenicileri platform çalışanlarının işvereni olarak kapsayacak şekilde revize etmiştir.¹⁴⁵ Portekiz’de 2023 yılında tadil edilen İş Yasası, platform çalışanlarının aracılar tarafından işe alınabileceğini açıklığa kavuşturmuştur.¹⁴⁶ Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine ilişkin AB Direktifi Teklifinin son versiyonunda “Üye Devletler, aracılardan kullanımının, platform çalışması yapan kişilere bu Direktif tarafından sağlanan korumada bir azalmaya yol açmamasını sağlamalıdır.” hükmü yer almaktadır.¹⁴⁷
- 115. Sonuç olarak, mevzuatta yer alan platform çalışmasına ilişkin tanımlar, işin bir platform aracılığıyla veya platform üzerinde yürütülmesine odaklanmakta, sıklıkla taraflar arasındaki ilişkinin bir unsuru olarak hizmet talep ve arzına atıfta bulunmakta ve iş modelleri ile bağlamların çeşitliliğini yansıtmaktadır. Bir uygulama veya çevrim içi program aracılığıyla teknolojinin aracı rolü, platform çalışmalarını dijital platform şirketleri için bireyler tarafından üstlenilen çalışmalardan ayırmaya hizmet etmektedir.**

¹⁴⁴ Malta, 21 Ekim 2022 tarihli Dijital Platform Teslim Ücretleri Konseyi Ücret Düzenleme Talimatı.

¹⁴⁵ Hırvatistan’ın 2023 sayılı İş Yasası “toplayıcıyı” bir veya daha fazla dijital çalışma platformu için temsilci veya aracı olarak tanımlamaktadır. Hem platform şirketlerinin hem de toplayıcıların faaliyetlerini yürütmek için sorumlu bakanlığa kaydolmaları gerekmektedir ve toplayıcı çalışandan arabuluculuk ücreti talep edememektedir. Yasanın bu bölümü 1 Ocak 2024 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

¹⁴⁶ Portekiz, 3 Nisan 2023 tarihli İş Yasası (13/2023 sayılı Yasa). Bu yasa şunları öngörmektedir: (a) doğrudan işe alınan çalışanlar ile bir aracı tarafından işe alınanlar arasında ayrımcılık yapılmamalıdır ve (b) dijital platform ve aracı operatör, çalışanın iş sözleşmesinden veya ihlalden veya feshinden kaynaklanan alacaklarının yanı sıra ilgili sosyal maliyetlerden ve para cezasının ödenmesinden müştereken sorumludur.

¹⁴⁷ Avrupa Birliği Konseyi, Madde 2a. Teklif metnine şu adresten ulaşılabilir: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10107-2023-INIT/en/pdf#page=40>.

► 5. Bölüm

Dijital platformlarda hangi çalışanlar korunuyor?

5.1. Bağlam

- 116.** Çoğu ülkede, çalışanların çalışma haklarından yararlanmaları, özünde istihdam statüleriyle ilişkilidir.¹⁴⁸ Çoğu platform, işletmelerini teknolojik araçlar olarak nitelendirmekte ve platform üzerinden çalışanları bağımsız çalışan kişiler olarak görmektedir.¹⁴⁹ Bununla birlikte, çalışan ile platform arasındaki ilişkinin niteliğine çalışan veya kamu makamları tarafından itiraz edildiği durumlarda, bu ilişkiye yargı tarafından yeniden tanımlama getirilebilir.
- 117.** Platform çalışanlarının yanlış sınıflandırılması, platformlar ve geleneksel işletmeler arasında adil rekabetin sağlanması açısından da zorluklara yol açmaktadır.¹⁵⁰ Bu durum, ilgili platforma karşı yasal işlem başlatılmasına yol açabilmektedir.¹⁵¹ Ayrıca, ulusal mevzuatın çalışanların doğru sınıflandırılmasına olanak tanıyan kriterleri açıkça ortaya koymasının sağlanması, işgücü piyasalarında ve genel ekonomide yasal kesinlik ve güvenliğin sağlanmasında önemli bir unsur olup, sosyal güvenlik katkı paylarının ve vergilerin yeterli düzeyde toplanmasına da katkıda bulunur.

5.2. Ülke düzeyinde ve bölgesel girişimler

- 118.** Sınıflandırma konusunun nasıl ele alındığına dair genel bir bakış elde etmek amacıyla, bu analizde öncelikle ilgili içtihat hukukunun bir özeti ve ardından ilgili mevzuata genel bir bakış sunulmaktadır.
- 119.** Geçmişte platform çalışanlarının, platformların istihdam statülerini sınıflandırmasına ve hizmet sözleşmelerinin hüküm ve koşullarına itiraz etmek için başvurdukları ilk yol dava açmak olsa da, geçen zamanla birlikte dünya genelinde birçok hukuk sistemi¹⁵² platformlarla bağlantılı olarak uzun süredir devam eden istihdam ilişkilerinin sınıflandırılması sorununu ele almayı amaçlayan hükümler getirmiştir.

5.2.1. İçtihat

- 120.** Platform üzerinden çalışanların sınıflandırılmasına ilişkin önemli miktarda içtihat bulunmaktadır,¹⁵³ ancak bu tür çalışanların çalışan olarak mı yoksa bağımsız çalışan olarak mı sınıflandırılacağı konusunda bir fikir birliği bulunmamaktadır.¹⁵⁴ Bu fikir birliğinin olmayışı, olgusal koşulların ve düzenleyici çerçevelerin çeşitliliği ile açıklanmaktadır. Sınıflandırma sorularına ilişkin içtihat büyük

¹⁴⁸ ILO, İşgücünün korunmasına ilişkin ikinci yinelenen görüşmeye ilişkin karar, ILC.111/Karar IV, 2023.

¹⁴⁹ Kullanılan terminoloji çeşitlilik göstermekte ve bağımsız yüklenici, hizmet sağlayıcı ve benzeri gibi terimleri içermektedir.

¹⁵⁰ OECD, ILO ve Eurostat, *Dijital Platformda İstihdam ve Çalışmanın Ölçülmesine İlişkin El Kitabı*, 2023, 27.

¹⁵¹ Örneğin şu karara bakınız: Fransa Yargıtay'ı, Dava No. W 20-11.139, 12 Ocak 2022.

¹⁵² İncelenen yasal sistemlerde, aşağıdaki Devletlerde istihdam statüsünün sınıflandırılmasına ilişkin hükümler tespit edilmiştir: Belçika, Şili, Çin, Hırvatistan, Yunanistan, Malta, Portekiz, İspanya ve Amerika Birleşik Devletleri (Kaliforniya Eyaleti, Indiana Eyaleti, Washington Eyaleti).

¹⁵³ Bu konuda şu çalışmaya bakınız: Valerio De Stefano ve arkadaşları, *Platform Çalışması ve İstihdam İlişkisi*, ILO Çalışma Belgesi No. 27, 2021.

¹⁵⁴ ILO, *Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş*.

ölçüde sözleşme hükümlerinin katı bir şekilde yorumlanmasından ziyade olguların önceliği ilkesine dayanmaktadır. Bazı durumlarda, tek bir yargı alanı içerisinde, aynı ya da büyük ölçüde benzer durumdaki çalışanlar için, mahkemeler birbirine zıt kararlar vermişlerdir.¹⁵⁵ Bu duruma, mahkemelerin yoruma tabi çok sayıda kriteri dikkate almasına neden olan çok faktörlü testler sebep oluyor olabilir. Bu durum, mahkemelerin ilgili somut meselenin olgusal koşullarına odaklanmalarından da kaynaklanıyor olabilir. “İstihdam ile bağımsız çalışma arasında bir ara kategorinin”¹⁵⁶ varlığının hukuken kabul edildiği bazı ülkelerde, platform üzerinden çalışanların bu kategoriye girip girmediği sorusu da dava konusu olmuştur.

121. Platform üzerinden çalışanların bağımsız çalışma statülerine karşı açılan davalar özellikle Avrupa ve Orta Asya ile Kuzey Amerika’da yaygınken Afrika, Asya ve Pasifik ile Latin Amerika’da çok daha azdır.¹⁵⁷ İctihadın daha ayrıntılı bir analizi, bu konuda yakında yayınlanacak bir ILO yayınında yer alacaktır.
122. İş ilişkisinin niteliğinin hukuki yorumu ile ilgili olarak, yapılan işin işveren tarafından kontrol edilme veya denetlenme derecesi, bir iş ilişkisinin varlığını karakterize eden ana unsurlardan biridir. Bu kriter bazı mahkemeler tarafından platform çalışanlarının bağımsız yüklenici olmadığı sonucuna varmak için kullanılmaktadır, çünkü algoritmalar ve coğrafi konum araçları da dahil olmak üzere teknoloji aracılığıyla kontrol uygulanabilmektedir.¹⁵⁸ Bununla birlikte, istihdam statüsünün niteliğini belirlemek için diğer göstergeler türlerinin dikkate alındığı ve yargı kararlarında farklı bir sonuca yol açan örnekler de bulunmaktadır: örneğin, bazı mahkemeler tarafından dijital platform üzerinden çalışanların bağımsız çalıştığı sonucuna varmak için bir argüman olarak kullanılan çalışanların kendi çalışma programlarını belirleme özgürlüğü gibi¹⁵⁹. Bununla birlikte, diğer yargı mercileri, çalışanın oturum açtıktan sonra platform tarafından organize edilen bir hizmete katılması halinde, bu özgürlüğün bir iş ilişkisinin varlığını engellemediğini değerlendirmiştir.¹⁶⁰
123. Dikkate alınan ve platform ile çalışan arasında istihdam ilişkisi bulunmadığı sonucunu destekleyen diğer göstergeler şunlardır:
 - bir çalışanın ikame edilebilme olasılığı ve dolayısıyla işin bizzat yapılmasının gerekmemesi;¹⁶¹
 - bir çalışanın, rakip platformlar da dahil olmak üzere aynı anda birden fazla platform için çalışabilmesi, dolayısıyla faaliyetlerinin tipik bir bağımsız çalışma biçimi olan birden fazla müşteri için hizmet sağlamaya benzerliği¹⁶² ve
 - Bir çalışanın hizmet sunumu için gerekli ekipmanı sağlama ve bakımını yapma yükümlülüğünün bulunması.¹⁶³

¹⁵⁵ De Stefano ve arkadaşları

¹⁵⁶ De Stefano ve arkadaşları, dipnot 130.

¹⁵⁷ Bakınız Ioulia Bessa ve arkadaşları, *Dijital Çalışma Platformlarında Çalışan Protestalarının Küresel Bir Analizi*, ILO Çalışma Belgesi No. 70, 2022, 29.

¹⁵⁸ Örneğin şu belgeye bakınız: İspanya, Yüksek Adalet Divanı sayı. 1 de Oviedo, *Dava No. ECLI: ES:TSJAS:2019:1607*, 25 Temmuz 2019.

¹⁵⁹ Örneğin, Brezilya Yüksek Çalışma Mahkemesinin araç çağırma platformundaki sürücülerle ilgili kararına bakınız: Yüksek Çalışma Mahkemesi, *Marcio Vieira Jacob v. Uber do Brasil Tecnologia Ltda*, Dava No. TST-RR-1000123- 89.2017.5.02.0038, 5 Şubat 2020.

¹⁶⁰ Fransa, Yargıtay, *Dava No. 374*, 4 Mart 2020.

¹⁶¹ İkame hükümlerinin kullanımı bazı ülkelerde tartışmalıdır. Bakınız: Birleşik Krallık: *Büyük Britanya Bağımsız İşçiler Sendikası ile Merkez Tahkim Komitesi* [2023] UKSC 43; Brezilya: Belo Horizonte 37’nci İş Mahkemesi, *Sayı 0011863-62.2016.5.03.0137*, 30 Ocak 2017 ve Avrupa Birliği: Avrupa Birliği Adalet Divanı’nın 22 Nisan 2020 tarihli Kararı *Dava C-692/19, B ile Yodel Delivery Network Ltd*.

¹⁶² Bakınız: Şili: Santiago 1’inci İş Mahkemesi’nin 17 Mayıs 2021 tarihli kararı; Fransa: Paris İstinaf Mahkemesi, RG 19/12511, SRT davası, 15 Şubat 2022; Hollanda: Amsterdam Bölge Mahkemesi, *Sayı 6622665 CV EXPL 18-2673*, 23 Temmuz 2018; Almanya: *Münih İş Mahkemesi*, 20 Şubat 2019 tarihli nihai karar - 19 Ca 6915/18.

¹⁶³ Bakınız: Hollanda, Amsterdam Bölge Mahkemesi, *Dava No. ECLI:NL:RBAMS:2019:198*, 15 Ocak 2019; Belçika, Brüksel Frankofon İşletmeler Mahkemesi, Dava No. A/18/02920, 16 Ocak 2019; Avustralya, Adil Çalışma Komisyonu, *Bay Michail Kaseris’e ile Rasier*

5.2.2. Mevzuat

- 124.** Bazı ülkeler, çalışanların sınıflandırılması konusunu platform ekonomisindeki işlerle sınırlı olmayan yasal çerçevelerde geniş bir şekilde ele almaktadır. Diğer durumlarda, doğrudan platform çalışanlarına uygulanan düzenlemeler sınıflandırmaya ilişkin özel hükümler içermektedir.
- 125.** Portekiz’de,¹⁶⁴ aşağıdakiler de dahil olmak üzere bazı göstergeler mevcut olduğunda bir istihdam ilişkisinin varlığına dair aksi ispatlanabilir bir karine uygulanmaktadır:
- platformun ücret belirlemesi;
 - platformun yönlendirme yapması ve belirli kuralları belirlemesi;
 - platformun faaliyetleri denetlemesi;
 - platformun sağlayıcının özerkliğini kısıtlaması;
 - platformun çalışan üzerinde çalışma yetkilerini kullanması ve
 - platformun iş ekipmanı veya araçlarının sahibi olması veya bunları bir kiralama sözleşmesi yoluyla işletmesi¹⁶⁵.
- 126.** İspanya’da¹⁶⁶, “dijital bir platform aracılığıyla hizmetin veya çalışma koşullarının algoritmik yönetimi yoluyla doğrudan, dolaylı veya zımni olarak organizasyon, yönlendirme ve kontrol yetkilerini kullanan işverenler tarafından... ücretli hizmet sağlayan kişilerin faaliyeti” durumunda teslimat platformları için bir istihdam ilişkisi karinesi geçerlidir.
- 127.** Belçika’da¹⁶⁷ aşağıdaki sekiz kriterden en az üçünün (veya son beş kriterden ikisinin) sağlanması halinde bir istihdam ilişkisi karinesi geçerlidir:
- (i) platformun kendi alanında münhasırlık gerektirmesi;
 - (ii) platformun, temel hizmetlerinin ötesinde nedenlerle coğrafi konum kullanması;
 - (iii) platformun bir çalışanın görevlerini yerine getirme özgürlüğünü kısıtlaması;
 - (iv) platformun saatlik ücretler yoluyla geliri sınırlaması ve bir çalışanın görevleri reddetmesini engellemesi¹⁶⁸;
 - (v) platformun bağlayıcı kurallar koyması;
 - (vi) platformun iş dağılımını belirlemesi ve sıralamaları elektronik yollarla kontrol etmesi;
 - (vii) platformun işi organize etme özgürlüğünü kısıtlaması ve
 - (viii) platformun bir müşteri kitlesi oluşturmayı veya platform dışındaki üçüncü taraflar hesabına çalışmayı kısıtlaması.¹⁶⁹

Pacific V.O.F. (U2017/9452), Dava No. FWC 6610 [2017], 21 Aralık 2017, paragraf 56; Amerika Birleşik Devletleri, ABD Pennsylvania Doğu Bölgesi Bölge Mahkemesi, *Ali Razak ve diğerleri ile Uber Technologies, Inc. ve Gegan, LLC*, Dava No. CV 16-573, 11 Nisan 2018 ve Almanya, *Münih İş Mahkemesi, 20 Şubat tarihli nihai karar 2019 - 19 Ca 6915/18*.

¹⁶⁴ Portekiz, 3 Nisan 2023 tarihli ve 13/2023 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası.

¹⁶⁵ Portekiz, 3 Nisan 2023 tarihli ve 13/2023 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası, madde 12.

¹⁶⁶ İspanya, 23 Ekim tarihli ve 2/2015 sayılı Kraliyet Kararnamesi ile onaylandığı üzere İşçi Statüsüne yeni bir 23. madde ekleyen 28 Eylül 2021 tarihli ve 12/2021 sayılı Yasa.

¹⁶⁷ Belçika, *İstihdam İlişkilerinin Niteliğine İlişkin* 27 Aralık 2006 tarihli Program Yasası (I) Başlık XIII’ü Değiştiren 25 Ağustos 2012 tarihli Yasa.

¹⁶⁸ Toplu sözleşmeler bu maddenin kapsamı dışındadır.

¹⁶⁹ Belçika, 3 Ekim 2022 tarihli İşle İlgili Çeşitli Hükümler İhdas Eden Kanun ile değiştirilen 27 Aralık 2006 tarihli Program Kanunu (I) (3 Ekim 2022 tarihli Kanun), Başlık XIII, Bölüm V/2, madde 337/3. Toplu iş sözleşmeleri bu hükmün kapsamı dışındadır.

- 128.** Hırvatistan’da, bir istihdam ilişkisi karinesinin uygulanmasında dikkate alınacak olgular:
- platformun ücretli bir işin kişisel olarak yerine getirilmesini gerektirip gerektirmediğidir;
 - platformun bir ast-üst ilişkisi bağlamında talimatlar verip vermediğidir;
 - platformun işi reddetme özgürlüğünü kısıtlayıp kısıtlamadığıdır;
 - platformun bir çalışanın zamanını, yerini ve iş yapma şeklini kontrol edip etmediğidir;
 - platformun performansı denetleyip denetlemediğidir ve
 - platformun kendi hesabına çalışmayı yasaklayıp yasaklamadığıdır.¹⁷⁰
- 129.** Bazı durumlarda, mevzuat bir çalışanın bağımsız yüklenici olduğuna dair bir karine oluşturmaktadır. ABD’nin Washington Eyaletinde,¹⁷¹ yolcu taşımacılığına uygulanan mevzuat, platform çalışanlarının aşağıdaki durumlarda çalışan olmadıklarını öngörmektedir:¹⁷²
- platform bir sürücünün çalışma süresiyle ilgili kurallar koymuyorsa;
 - platform bir işi kabul etmediği için sürücünün işine son veremiyorsa ve
 - platform, sürücünün diğer taşıma platformlarında veya başka bir meslekte çalışmasını yasaklamıyorsa.
- 130.** Bununla birlikte, sürücülerin belirli haklarının garanti altına alınması gerekmektedir.¹⁷³ Yunanistan’da, (“hizmet sağlayıcı” olarak tanımlanan) çalışanın aşağıdaki haklara sahip olması halinde, bir platform sözleşmesinin iş sözleşmesi olmadığı varsayılmaktadır:
- işi taşeronu verme veya yedek çalışan kullanma hakkına sahip olması;
 - işini seçme hakkına sahip olması;
 - herhangi bir bağımsız taraf için çalışma hakkına sahip olması ve
 - çalışma süresini belirleme hakkına sahip olması.¹⁷⁴
- 131.** Bununla birlikte mevzuat, sağlık ve güvenlik ile sendikal hakları hizmet sağlayıcı olarak kabul edilen çalışanlara genişletmektedir.
- 132.** Şili İş Yasası’nda “bağlı platform çalışanları için iş sözleşmesi” ve “bağımsız dijital platform çalışanları için sözleşme” tanımlaması yapılmıştır.¹⁷⁵ Bağlı platform çalışanları, “bir dijital platform şirketi için ast-üst ilişkisi altında hizmet sağlayan” kişiler olarak tanımlanmaktadır.¹⁷⁶ Bu koşullar mevcutsa, sözleşme bir iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir; mevcut değilse, sözleşme bağımsız bir dijital platform çalışanın hizmetlerinin sağlanmasına yönelik olarak kabul edilecektir.
- 133.** Çin, bir işçinin istihdam ilişkisi kriterlerini karşılamadığı durumlarda “tam olmayan istihdam ilişkisi” kavramına atıfta bulunan “Yeni İstihdam Biçimlerinde Çalışanların Hak ve Çıkarlarının Korun-

¹⁷⁰ Hırvatistan, 20 Aralık 2022 tarihli ve NN 151/22 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası, madde 221m(2). Bu karine, bir kişinin bir platformda çalışarak üç aylık bir süre içinde asgari düzeyde gelir elde etmemesi durumunda uygulanmayacağını öngören 221n maddesi ile sınırlandırılmıştır.

¹⁷¹ Amerika Birleşik Devletleri, Washington Eyaleti, Ulaşım Ağı Şirketi Sürücülerini ve Ulaşım Ağı Şirketlerinin Hak ve Yükümlülüklerine İlişkin 2076 Sayılı Temsilciler Meclisi Yasası ile 7 Mart 2022 tarihinde tadil edilen Washington Revize Yasası.

¹⁷² “Ulaşım ağı şirketi” olarak tanımlanmaktadır.

¹⁷³ Örneğin, seyahat başına asgari bir tutarın ödenmesi, sağlık sigortası veya platformun devre dışı bırakılmasına itiraz etmek için platforma tazminat uygulanmasıyla sonuçlanabilecek belirli bir prosedür.

¹⁷⁴ Yunanistan, 19 Haziran 2021 tarihli ve 4808/2021 sayılı Yasa, Madde 69.

¹⁷⁵ Şili, 8 Mart 2022 tarihli ve 21.431 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası, madde 152 eklentiW.

¹⁷⁶ Şili, İş Yasası, madde 7.

masına İlişkin Kılavuz Görüşlerini”¹⁷⁷ uygulamaya koymuştur. Bir iş ilişkisi için gerekli kriterler şunlardır: imzalanmış bir iş sözleşmesi; veya aşağıda ayrıntıları verilen beş göstergenin sağlanması:¹⁷⁸

- (i) faaliyet göstermek için yasal gerekliliklerin (işletme kaydı gibi) sağlanması;
- (ii) işle ilgili kuralların çalışan için geçerli olması;
- (iii) çalışanın işverenin yönetimine tabi olması;
- (iv) çalışana istihdam eden birim tarafından ücret ödenmesi ve
- (v) çalışan tarafından sağlanan işgücünün işverenin işinin ayrılmaz bir parçası olması.

134. Bu kriterlerin sağlanmadığı durumlarda, Kılavuz Görüşler, istihdam ile bağımsız çalışma arasında yer alan bu üçüncü ara kategori altında çalışanlara bazı hakların verilmesini öngörmekte ve bu rapor boyunca tartışıldığı üzere platformlara bazı sorumluluklar yüklemektedir.

135. Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine ilişkin AB Direktif Önerisi, platformun işin ifası üzerinde kontrol ve yönlendirme uyguladığı ve aşağıdaki kriterlerden en az üçünün karşılandığı durumlarda bir istihdam ilişkisinin varlığına dair çürütülebilir bir karine de içermektedir:

- (a) platformun ücretleri belirlemesi;
- (b) platformun bir çalışanın kurallara uymasını gerektirmesi;
- (c) platformun performansı denetlemesi;
- (d) platformun saatleri veya işe devamsızlıkları seçme konusundaki takdir yetkilerini sınırlandırarak çalışanların işi organize etme özgürlüğünü kısıtlaması;
- (da) platformun, görevleri kabul etme veya reddetme konusundaki takdir yetkilerini sınırlandırarak çalışanların işi organize etme özgürlüğünü kısıtlaması;
- (db) platformun, yedekleri veya yüklenicileri kullanma konusundaki takdir yetkisini sınırlandırarak çalışanların işi organize etme özgürlüğünü kısıtlaması;
- (e) platformun bir müşteri tabanı oluşturma veya herhangi bir üçüncü taraf için iş yapma imkânını kısıtlaması.¹⁷⁹

136. Çoğu ülkede, çalışanların çalışma haklarından yararlanmaları, özünde istihdam statüleriyle ilişkilidir. Bu nedenle, dijital platform üzerinden çalışanların çalışan veya bağımsız çalışan olarak doğru sınıflandırılması büyük önem taşımakta olup, ülkeler dünya genelinde bu konuya ilişkin önemli miktardaki içtihat bağlamında sınıflandırma konusunda farklı yaklaşımlar benimsemektedir. Bununla birlikte, yukarıda sunulduğu üzere, içtihatla bazı ortak kriterler ortaya çıkmaktadır. Belirtildiği üzere, detayları daha sonra verilecek olan bazı güvenceler, mevcut birçok mevzuatta bağımsız çalışanlara da sağlanmaktadır.

¹⁷⁷ Çin, İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (MOHRSS) ve diğerleri, Yeni İstihdam Biçimlerinde Çalışanların Haklarının ve Çıkarlarının Korunmasına İlişkin Kılavuz Görüşler, Temmuz 2021.

¹⁷⁸ Çin, MOHRSS, Çalışma İlişkilerinin Kurulmasına İlişkin Hususlar Hakkında Bildirim 2005, No. 12.

¹⁷⁹ Avrupa Birliği Konseyi, Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi Teklifi – Genel Yaklaşım, 7 Haziran 2023, madde 4(1).

► 6. Bölüm

Çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklar

137. 1998 yılında kabul edilen ve 2022 yılında değiştirilen ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, söz konusu Sözleşmeleri onaylamamış olsalar bile ILO'ya üyelikleri nedeniyle tüm Üye Devletlerin, on temel ILO Sözleşmesinde yer alan ilke ve haklara saygı gösterme, bunları teşvik etme ve hayata geçirme taahhüdünün bir ifadesini içermektedir.¹⁸⁰ Platform ekonomisi ile ilgili olarak, CEACR “çalışma yaşamındaki temel ilke ve hakların tamamının, istihdam statülerine bakılmaksızın, diğer tüm çalışanlara olduğu gibi platform çalışanlarına da uygulanabilir olduğu” görüşündedir.¹⁸¹

6.1. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin kabulü

6.1.1. Bağlam

- 138.** 1948 tarihli ve 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi ile 1949 tarihli ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, ILO'nun 2019 tarihli Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncü Yıl Bildirgesinde de teyit edildiği üzere, kapsayıcı ve sürdürülebilir büyümenin sağlanması için temel unsurlardır. Bu standartların uygulama kapsamı, açık hükümleri ve 3. Bölüm'de atıfta bulunulduğu üzere ILO denetim organlarının görüşleri ışığında incelenmiştir.
- 139.** Bağımsız çalışanların örgütleri için toplu pazarlık hakkı ve bunun rekabet hukuku ile bağlantısı tartışma konusu olmuştur. Bağımsız çalışanlar, piyasadaki ürün ve hizmetlerin arz ve talep kurallarına tabi olan “teşebbüsler” olarak değerlendirilebilir.¹⁸² Ücretleri ve diğer çalışma koşullarını toplu olarak müzakere ettiklerinde, bu durum bazı durumlar için rekabet yasalarını ihlal eden ve tüketicilerin zararına olan rekabet karşıtı bir uygulama olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, bazı bağımsız çalışanların, ya bağlı çalışanlarla karşılaştırılabilir bir durumda oldukları için ya da hizmet sundukları şirketler monopson gücü kullandıkları için, çalışma koşullarını etkileyebilecek yeterli pazarlık gücüne sahip olmadıkları ileri sürülmektedir.

6.1.2. Ülke düzeyinde ve bölgesel girişimler

- 140.** Bazı ülkelerde, belirli kategorilerdeki bağımsız çalışanlar için toplu iş sözleşmesi yapılmasına olanak tanıyan yasalar bulunmaktadır. Polonya'da, 2018 yılında sendikalar kanununda yapılan bir değişiklik sonucunda, toplu sözleşme imzalanmasına yönelik müzakerelere konu olan “para karşılığı çalışan kişilerin” çalışma koşulları ve ücretlerine ilişkin tüm kurallar, daha önce sadece çalışanlara uygulanan kurallarla aynı hale getirilmiştir.¹⁸³ Kanada ve Birleşik Krallık gibi bazı ülkeler, bağlı yük-

¹⁸⁰ On temel Sözleşme şunlardır: (i) Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948 (No. 87); (ii) Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1949 (No. 98); (iii) Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930 (No. 29); (iv) Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1957 (No. 105); (v) Asgari Yaş Sözleşmesi, 1973 (No. 138); (vi) En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi, 1999 (No. 182); (vii) Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (No. 100); (viii) Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No. 111); (ix) İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi, 2006 (No. 187); ve (x) İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 1981 (No. 155).

¹⁸¹ ILO, *Değişen Koşullarda İstihdamın ve İnsana Yakışır İşin Teşvik Edilmesi*, paragraf 327.

¹⁸² Avrupa Komisyonu, *Komisyon'un bildirisi: Birlik Rekabet Hukukunun Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanmasına İlişkin Kılavuz İlkeler Bağımsız Çalışan Kişilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Anlaşmalar*, 2022/C374/02 (2022).

¹⁸³ Tadil edildiği şekliyle Polonya, 23 Mayıs 1991 tarihli Sendikalar Yasası.

lenici olarak sınıflandırılan belirli kategorilerdeki çalışanlar için toplu pazarlığa izin vermektedir.¹⁸⁴ Hollanda’da, bir şirkette veya sektörde çalışanlarla yan yana bağımsız çalışanlar, Hollanda Rekabet Kanunu kapsamındaki kartel yasaklarını ihlal etmeden toplu sözleşmelerin kapsamına girebilmektedir.¹⁸⁵ 2022 yılında Avrupa Komisyonu, belirli bağımsız çalışanlar için toplu pazarlığa izin veren toplu pazarlığa ilişkin Kılavuz İlkeleri kabul etmiştir.¹⁸⁶ Bu Kılavuz İlkeler özellikle “dijital çalışma platformları aracılığıyla çalışan bağımsız çalışan kişiler” için geçerlidir.

- 141.** Şili’de, 2022 yılında İş Yasası’nda yapılan değişiklikler, bağımsız çalışanlar da dahil olmak üzere platform üzerinden çalışanların “önceden izin almaksızın uygun gördükleri sendikal örgütleri kurmaları” ve toplu pazarlık yapmaları için ortak haklar içermektedir.¹⁸⁷ Fransa’da,¹⁸⁸ yasa, bağımsız çalışan olarak sınıflandırılan platform üzerinden çalışanların temsil edilme yöntemlerini ve “sektörel anlaşmalar” müzakere etme olanağını düzenlemektedir. İtalya’da yasa, ulusal düzeyde en fazla temsil kabiliyetine sahip çalışan ve işveren örgütleri tarafından yapılacak toplu sözleşmelerin ücretleri belirleyebileceğini öngörmektedir.¹⁸⁹ Yunanistan’da mesleki çıkarları desteklemek amacıyla örgüt kurma hakkı, grev hakkı ve toplu pazarlık hakkı platform çalışanları için mevcuttur.¹⁹⁰ Çin’de Sendika Yasası (madde 3) 2021 yılında değiştirilerek “yeni istihdam biçimlerinde” (özellikle platform çalışması) çalışanların sendikalara katılma ve örgütlenme hakkına sahip olması sağlanmıştır.¹⁹¹

Kutu 2 İtalya’da örgütlenme özgürlüğüne ilişkin içtihat

İtalya’da, Palermo İş Mahkemesi tarafından görülen bir davada, bir teslimat platformunun yasaların gerektirdiği şekilde bir algoritmanın işleyişine ilişkin verileri sendikal örgütlere sağlamamasının örgütlenme özgürlüğüne aykırı bir davranış olarak değerlendirilebileceğine karar verilmiştir. Mahkeme kararında şu ifadeler yer vermiştir: “Davalı şirketin, bilgisayar platformunun oluşturulmasında kullanılan kaynak kodları ve matematiksel formüller hariç olmak üzere, sınai veya ticari gizlilik kapsamına girebilecek tek unsur olan [algoritma ve işleyiş mantığı hakkında kanunla öngörülen] bilgileri başvuran sendikalara iletmeyi - zorunlu kabul edilen bir davranışa uymamasından kaynaklanan - ısrarla reddetmesinden oluşan davranışı... sendika özgürlüğüne aykırı ilan edilmelidir.”

Kaynak: Palermo İş Mahkemesi, *Filcams CGIL Palermo ve diğerleri ile Foodinho S.R.L.*, 20 Haziran 2023.

¹⁸⁴ Birleşik Krallık, *Sendikalar ve Çalışma İlişkileri (Konsolidasyon) Yasası 1992*; Ontario, Kanada, *1995 tarihli Çalışma İlişkileri Yasası*.

¹⁸⁵ Hollanda, Tüketiciler ve Piyasalar Kurumu, *Bağımsız Çalışanların Fiyat Düzenlemeleri*, 2023.

¹⁸⁶ Avrupa Komisyonu, *2022/C374/02 (2022)*.

¹⁸⁷ Şili, 8 Mart 2022 tarihli ve 21.431, sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası, madde 152 beşinci H (alt madde).

¹⁸⁸ Fransa, 7 Şubat 2022 tarihli ve 2022-139 sayılı Yasa.

¹⁸⁹ İtalya, 2 Kasım 2019 tarihli ve 128 sayılı Yasa.

¹⁹⁰ Yunanistan, 19 Haziran 2021 tarihli ve 4808/2021 sayılı Yasa.

¹⁹¹ Bu çerçevede Tüm Çin Sendikalar Federasyonu’nun (ACFTU) bir üyesi olarak kabul edilmiştir.

6.2. Zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması

6.2.1. Bağlam

142. Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma riski, küresel ekonominin çalışmanın gizli tutulduğu bölgelerinde daha fazladır. Çevrim içi platformlar söz konusu olduğunda, çalışma genellikle evde bir ekranın arkasında gerçekleşmekte, bu da çocukların bir yetişkinin hesabıyla çalışıp çalışmadığının dışarıdan denetlenmesini zorlaştırmaktadır. Buna ek olarak, çocukların ücret yerine çevrim içi oyun oynamak için para veya oyun kredisi karşılığında çevrim içi çalışma ihtimali de tespit edilmiştir.¹⁹² Ortaya çıkan sorunlardan biri de sosyal medya platformlarındaki çocuk influencer'lar¹⁹³ ve çocukların ücret karşılığında sosyal medyaya katılmalarıyla ilişkili risklerdir. Bu çocuk influencer'lar, genel medya ve eğlence sektörlerinde çalışan çocuklardan farklı değildir, ancak bu çocuklar, eğlence sektörünün çocuk çalışanlarına ilişkin düzenlemeler kapsamında dikkate alınmayabilmektedir.¹⁹⁴

6.2.2. Ülke düzeyinde ve bölgesel girişimler

143. Bugüne kadar, özel platform yasaları zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğine hiçbir şekilde odaklanmamıştır. Bazı ülkelerde genel olarak tüm bireyler için geçerli olan ve bu raporda ele alınan çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmayı yasaklayan mevzuat bulunmaktadır. Örneğin Arjantin'de çocuk işçi çalıştırma yasağı, sözleşmeye dayalı bir istihdam ilişkisi olsun ya da olmasın ve çocuğa ücret ödenmesin ya da ödenmesin geçerlidir.¹⁹⁵ CEACR birçok kez hükümetlerden, bağımsız çalışan çocuklar da dahil olmak üzere tüm çocukların çocuk işçiliğine karşı koruma kapsamına alınmasını sağlayacak tedbirler almalarını talep etmiştir.¹⁹⁶ Çocuk işçiliğini yasaklayan yasaların genel uygulanabilirliğine rağmen, platformlarda çalışan çocuklara yönelik olarak uygulanan özel koruyucu önlemler sınırlıdır. Mevcut örneklerden biri, çevrim içi platformlarda çalışan 16 yaşından küçük çocukları korumak için 2020 yılında Fransız İş Yasası'nda yapılan değişikliklerdir.¹⁹⁷

6.3. Eşitlik ve ayrımcılık yapmama

6.3.1. Bağlam

144. Platform çalışması, çalışanlara iş ve aile sorumluluklarını birleştirme fırsatı sunabilirken, cinsiyet rollerini ve eşitsizlikleri de pekiştirebilir.¹⁹⁸ İşyerlerinde bilgi teknolojilerine ve internete daha fazla bağımlı olunması da siber taciz riskini artırmakta ve bazı araştırmalar kadınların hedef olma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir.¹⁹⁹

145. Platformlar tarafından istihdam edilen çalışanlar arasında yapılan araştırmalar, cinsiyete dayalı ücret farkını ve geleneksel istihdam ilişkilerini yansıtan mesleki ayrımı ortaya koymaktadır; kadınlar

¹⁹² Miriam A. Cherry, "(Neredeyse) Asgari Ücretle Çalışmak: Adil Çalışma Standartları Yasasının Siber Alemde Uygulanması", *Alabama Hukuk Dergisi* 60, No. 5 (2009): 1077-1110.

¹⁹³ Yani, sosyal medya platformlarında geniş takipçi kitlesine sahip çocuklar.

¹⁹⁴ Jonathan F. Geider, "İnternet Çocuk Yıldızınızı Nasıl İstismar Etmezsiniz? YouTube, Instagram ve Sosyal Medyada Düzensiz Çocuk İşçiliği", *Öğrenci Çalışmaları* (2021): 1150.

¹⁹⁵ Arjantin, 26.390 sayılı Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Genç İşçiliğinin Korunması Hakkında Yasa.

¹⁹⁶ CEACR, Doğrudan talep - 182 sayılı Sözleşme - Slovenya, kabul tarihi 2009; CEACR, Doğrudan talep, 182 sayılı Sözleşme - Burkina Faso, kabul tarihi 2006; CEACR, Doğrudan talep - 182 sayılı Sözleşme - Belçika, kabul tarihi 2005; CEACR, Doğrudan talep - 182 sayılı Sözleşme - İsviçre, kabul tarihi 2003.

¹⁹⁷ Fransa, 19 Ekim 2020 tarihli ve 2020-1266 sayılı Yasa.

¹⁹⁸ Francesco Bogliacino ve diğerleri, *Platform Ekonomisinde İşin Niceliği ve Niteliği*, GLO Tartışma Belgesi No. 420, 2019.

¹⁹⁹ Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE), *Yapay Zeka, Platform Çalışması ve Cinsiyet Eşitliği*, EIGE Politika Özeti, 2021.

daha çok temizlik ve bakım hizmetleri sunarken, erkeklerin yolcu taşımacılığı ve teslimat hizmetlerinde çalışma olasılığı daha yüksektir.²⁰⁰

- 146.** Yönetim denetiminin yerini müşteri değerlendirmelerinin alması, bu uygulamaların mevcut toplumsal önyargıları ve basmakalıp yargıları devam ettirdiği yönünde endişelere de yol açmıştır.²⁰¹ Buna ek olarak, kendi kendine öğrenme algoritmaları dengesiz veya taraflı veriler kullanırsa, eşit derecede dengesiz ve taraflı çıktılar üretmeleri muhtemeldir.²⁰² Algoritmalar, tarafsız sonuçlar elde etme ve ayrımcılığı azaltma potansiyeli sunarken, bazı durumlarda tam tersi bir etki yaratmış, örneğin bu konuda cinsiyet ve ırk ayrımcılığına işaret eden çalışmalar yapılmıştır.²⁰³

Kutu 3 Göçmen platform çalışanları

Göçmen işçiler, dil ve kültürel engeller ile ayrımcılık da dahil olmak üzere çeşitli faktörler nedeniyle belirli işgücü koruma zorluklarıyla karşılaşmaktadır. Bu zorluklar arasında ulusal sosyal koruma programlarından dışlanma veya bu programların sınırlı kapsamı; yerel iş ve sosyal güvenlik yasalarına ve işyerindeki İSG tehlikelerine aşına olmama ve varış ülkesindeki hizmetlere ve destek ağlarına sınırlı erişim yer almaktadır.¹ Gerekli belgelerin yokluğunda, göçmen işçiler bazen platformlarda çalışmak için başkalarının hesaplarını kullanmaya başvurmakta, bu da sömürü ve istismara karşı savunmasızlıklarını artırabilmektedir.² Buna ek olarak, göçmen işçiler hakları ihlal edildiğinde adalete erişimde genellikle önemli engellerle karşılaşmakta ve yetkililere sevk edilme ve olası sınır dışı edilme korkusu nedeniyle istismar veya sömürü vakalarını bildirmekten kaçınabilmektedir.³

¹ Niels Van Doorn, Fabian Ferrari ve Mark Graham. "Gig Ekonomisinde Göç ve Göçmen İşgücü: Bir Müdahale" İş, İstihdam ve Toplum 37, No. 4 (2023): 1099-1111. ² "Araçlarında uyumak zorunda kalan TVDE sürücülerini var", *Expresso*, 8 Eylül 2023. ³ ILO, *Göçmen İşçiler için Adil İşe Alım ve Adalete Erişim*, ILO Adil İşe Alım Girişimi Tartışma Belgesi, 2022.

6.3.2. Ülke düzeyinde ve bölgesel girişimler

- 147.** Şili'de platformların eşitlik ve ayrımcılık yapmama ilkesine saygı göstermesi ve iş ataması, ikramiye ve teşvikler ve ücretlerin hesaplanması ile ilgili olarak çalışanlar arasında her türlü ayrımcılığın önlenmesi için tedbirler alması gerekmektedir.²⁰⁴
- 148.** Bazı durumlarda, platformların algoritmaları tarafından kullanılan karar verme kriterlerini açıklamaları gerekmektedir; bu da daha fazla şeffaflık sağlamak ve ayrımcılık olasılığını azaltabilmektedir. İspanya'da taşımacılık sektöründeki platform çalışanları "profil oluşturma da dâhil olmak üzere çalışma koşullarını, istihdama erişimi ve istihdamın sürdürülmesini etkileyebilecek karar alma süreçlerini etkileyen algoritmaların veya yapay zekâ sistemlerinin dayandığı parametreler, kurallar ve talimatlar hakkında teşebbüs tarafından bilgilendirilme" hakkına sahiptir.²⁰⁵ Hırvatistan'da iş sözleşmelerinin çalışma süresi, çalışma koşulları, ödemelerin hesaplanması ve terfi olasılığı ile ilgili kararların alınma şekli hakkında ek bilgiler içermesi gerekmektedir.²⁰⁶ Malta'da, bir platform tarafından bir çalışanla paylaşılması gereken bilgiler, çalışanın kişisel verilerinin veya davranışlarının

²⁰⁰ Brendan Churchill ve Lyn Craig, "Gig Ekonomisinde Cinsiyet: İş Bulmak İçin Dijital Platformları Kullanan Kadın ve Erkekler Avustralya", *Sosyoloji Dergisi* 55, No. 4 (2016): 741-761.

²⁰¹ Neha Vyas, "'Cinsiyet Eşitsizliği - Şimdi Dijital Platformda': Cinsiyet Eşitliği ve Gig Ekonomisi Arasındaki Etkileşim Avrupa Birliği'nde", *Avrupa İş Hukuku Dergisi* 12, No. 1 (2021): 37-51.

²⁰² Janneke Gerards ve Raphaële Xenidis, *Avrupa'da Algoritmik Ayrımcılık: Cinsiyet Eşitliği ve Ayrımcılık Yapmama Yasası için Zorluklar ve Fırsatlar* (Avrupa Komisyonu, Adalet ve Tüketiciler Genel Müdürlüğü, 2021).

²⁰³ Veena Dubal, "Algoritmik Ücret Ayrımcılığı Üzerine", *SSRN Elektronik Dergi*, 2023.

²⁰⁴ Şili, 8 Mart 2022 tarihli ve 21.431 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası, madde 152 beşinci E.

²⁰⁵ İspanya, 12/2021 sayılı Yasa madde 64.4(d).

²⁰⁶ Hırvatistan, 20 Aralık 2022 tarihli ve NN 151/22 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası.

kararları etkileme şekli de dahil olmak üzere, otomatik karar verme sistemlerinin dikkate aldığı ana parametreleri içermektedir.²⁰⁷

- 149.** Pakistan'ın İslamabad Başkent Bölgesi'nde önerilen mevzuat doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı, tacizi ve cinsel tacizi yasaklamanın yanı sıra dinamik fiyatlandırmadan kaynaklanan algoritmik ayrımcılığı da yasaklamaktadır.²⁰⁸ Uruguay'da oluşturulan mevzuat taslağı, dijital platformların algoritmalarının uygulanmasında eşitlik ve ayrımcılık yapmama ilkesine saygı göstermesini gerektirmektedir.²⁰⁹ Dünya Ekonomik Forumu'nun platform çalışmaları için temel ilkeleri belirlemeyi amaçlayan ve sekiz ilkesi arasında çeşitlilik ve kapsayıcılığı da içeren 2020 İyi Platform Çalışmaları için İlkeler Şartı gibi rehberler de dahil olmak üzere daha geniş kapsamlı insiyatifler mevcuttur.²¹⁰
- 150.** Ayrımcılıkla ilgili konular içtihat hukukunda da ele alınmıştır. İtalya'da bir mahkeme, bir teslimat platformunun, grev, sağlık veya aile bakımı sorumlulukları gibi nedenlerle işe devamsızlık yapan çalışanların çalışma zaman dilimlerine erişimini düşüren algoritmik planlamasının ayrımcı olduğuna karar vermiştir.²¹¹

6.4. İş sağlığı ve güvenliği

6.4.1. Bağlam

- 151.** Kanıtlar, platform işinin özelliklerinin bazı mesleki riskleri, özellikle de stres, kaygı, yorgunluk ve depresyon gibi psikososyal riskleri, platform işi dışında aynı görevleri yerine getiren çalışanların karşılaştıklarının ötesinde artırabileceğini göstermektedir.²¹² Platform çalışmalarında rastlanan ve bu tür riskler yaratma eğiliminde olan uygulamalara örnek olarak şunlar verilebilir: genellikle itiraz şansı tanımayan ve dolayısıyla adil olmayan değerlendirme risklerine yol açan derecelendirme sistemleri, dinamik fiyatlandırma sistemlerinin çalışanların ücretleri üzerindeki etkisi ve güvensizlik yaratması, işin oyunlaştırılmasının kullanılması ve bir çalışanın endişelerini dile getirme ve sosyal destekten yararlanma olasılığını ortadan kaldıran yüz yüze yönetim etkileşimlerinin olmaması.²¹³ Belirli sektörlerde veya çalışma biçimlerinde yaygın olan riskler, çoğu durumda yalnızca platformlarda çalışmaya özgü değildir. Bununla birlikte, uzun ve sosyal açıdan uygun olmayan çalışma saatleri ve olumsuz puanlama olasılığı nedeniyle güvenli olmayan işleri reddedememe gibi bazı risklerin, algoritmaların etkisi nedeniyle platform çalışanlarını etkileme olasılığı daha yüksektir.²¹⁴
- 152.** Hem çalışanlar²¹⁵ hem de müşteriler tarafından şiddet ve tacize maruz kalındığı da bildirilmiştir.²¹⁶ Ev işlerinde veya özel evlerde bakıcı olarak çalışan platform çalışanları da²¹⁷ insanların evlerinde ça-

²⁰⁷ Malta, 21 Ekim 2022 tarihli Dijital Platform Teslim Ücretleri Konseyi Ücret Düzenleme Talimatı, bölüm 17(2)(b)(iii).

²⁰⁸ Pakistan, İslamabad Başkent Bölgesi Platform Çalışanları Koruma Yasası 2023.

²⁰⁹ Uruguay, 29 Eylül 2022 tarihinde sunulan Dijital Platformlar Aracılığıyla Gerçekleştirilen Çalışmaların Korunmasına ilişkin Yasa Tasarısı, madde 4.

²¹⁰ Dünya Ekonomik Forumu, İyi Platform Çalışma İlkeleri Şartı, 2020.

²¹¹ İtalya, Bologna İş Mahkemesi, *Filcams CGIL Bologna ve diğerleri ile Deliveroo Italia S.R.L.*, Dava No. 2949/2019, 31 Aralık 2020.

²¹² Karolien Lenaerts ve diğerleri, *Dijital Platformda Çalışma ve İş Sağlığı ve Güvenliği: Bir İnceleme* (EU-OSHA, 2021).

²¹³ Pierre Bérastégui, *Gig Ekonomisinde Psikososyal Risk Faktörlerine Maruz Kalma: Sistemik Bir İnceleme* (ETUI, 2021).

²¹⁴ Bakanız Emilia F. Vignola, ve diğerleri, "Algoritmik Yönetim Altında İşçi Sağlığı: Yükselen Bulgular ve Güncel Araştırma Soruları", *Uluslararası Çevre Araştırmaları ve Halk Sağlığı Dergisi* 20, No. 2 (2023): 1239.

²¹⁵ Uma Rani, Nora Gobel ve Rishabh Kumar Dhir, "Kadınların Çevrim içi Çalışma Platformlarındaki Deneyimleri: Küresel Anketlerden Görüşler", *Kadınlar, İş ve Dijital Çalışma Platformları Üzerine Küresel Perspektifler* (Dijital Gelecek Topluluğu, 2022) içerisinde.

²¹⁶ Michael Maffie, "Müşteriler Aracılığıyla Kontrolü Aklamanın Tehlikeleri: Ride-hail Sektöründe Kontrol ve Direnç Üzerine Bir Çalışma", *ILR İncelemesi* 75, No. 2 (2022): 348–372.

²¹⁷ Wandile Sibiyi ve David du Toit, "İyi İşlerin Süpürülmesi: Güney Afrika'da Ücretli Ev İçi Çalışma ve Dijital Platformlar", *Cinsiyet ve*

lıırken güvenlik endişeleri yaşadıklarını, özellikle şiddete maruz kaldıklarını ve sözlü veya cinsel taciz de dahil olmak üzere tacize uğradıklarını bildirmektedirler.²¹⁸ Çevrim içi çalışma ile ilgili olarak, uzun bağlantı süreleri ve hareketsiz çalışma kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları, görsel yorgunluk ve tekrarlayan zorlanmaya bağlı yaralanma riskini artırmaktadır. Diğer riskler arasında, özellikle içerik moderasyon çalışmalarında siber zorbalık da dahil olmak üzere şiddet ve tacize maruz kalmaktan kaynaklanan psikolojik zararlar yer almaktadır.²¹⁹

- 153.** Risk değerlendirmeleri, risk yönetimi, İSG eğitimi ve koruyucu ekipman sağlanması gibi risk önleme tedbirlerinin uygulanmasına ilişkin sorumluluk birçok ülkede “gri alanda” kalmakta veya sorumluluk, platform çalışanlarının çoğu durumda bağımsız çalışan olarak sınıflandırılmasından dolayı, genellikle bu yükümlülükleri gerçekleştirmekte sınırlı kaynaklara sahip olan çalışanlara yüklenmektedir.²²⁰ Buna ek olarak, Avrupa Birliği’nde bağımsız çalışan işçilerle yapılan bir anket, işçilerin genellikle İSG ile ilgili yasal yükümlülüklerini bilmediklerini ortaya koymuştur.²²¹

6.4.2. Ülke düzeyinde ve bölgesel girişimler

- 154.** Ülkeler, bu bölümde açıklanan ve bazıları çalışan olarak sınıflandırılmaya bağlı olmayan bir dizi hükümlerle çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik farklı yaklaşımlar benimsemektedir. Örneğin Çin’de, istihdam ilişkisinin gerekliliklerini karşılamayan çalışanlara yönelik kılavuz ilkeler, iş kazası korumalarının güçlendirilmesi, bilgiye dayalı rehberliğin benimsenmesi ve platform şirketlerinin sigorta yoluyla çalışanlara yönelik korumayı iyileştirmeye teşvik edilmesi konularına atıfta bulunmaktadır.²²² Kılavuz ilkeler ayrıca, park etme, elektrikli ekipmanların şarj edilmesi, içme suyu ve tuvaletlere erişim gibi özellikle nakliye ve teslimat çalışanlarını ilgilendiren sorunları çözmek için geçici dinlenme alanlarının kurulmasının teşvik edilmesine atıfta bulunmaktadır.
- 155.** Kore Cumhuriyeti’nde İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, özellikle yolcu taşımacılığı ve teslimat platformu çalışanlarını kapsayacak şekilde koruyucu önlemleri genişletmekte ve platformların endüstriyel kazaları önlemeye yönelik tedbirlerden sorumlu olmasını öngörmektedir. Hükümet ayrıca, bu çalışanların güvenlik ve sağlığının korunması ve geliştirilmesi için yapılan masrafların tamamını veya bir kısmını karşılamak üzere sübvansiyonlar da sağlayabilir.²²³ İtalya’da mevcut İSG koruyucu önlemleri, bağımsız çalışanlar olarak sınıflandırılanlar da dahil olmak üzere platform üzerinden çalışanları da kapsayacak şekilde genişletilmiştir.²²⁴ Fransa’da yasa, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çalışanların faaliyetleri sonucunda maruz kalabilecekleri mesleki risklerin önlenmesini amaçlayan tedbirleri tanımlayan bir Şart oluşturarak platformlara olanak sağlamaktadır.²²⁵

Kalkınma 30, No. 3 (2022): 637–54.

²¹⁸ SweepSouth, *2022 Ev İşçileri Anketi: Güney Afrika ve Kenya – Rapor*, 2022.

²¹⁹ Lenaerts ve diğerleri

²²⁰ EU-OSHA, *Dijital Platform Çalışmalarında İş Sağlığı ve Güvenliği: Yönetmelikler, Politikalar, Eylemler ve Girişimlerden Çıkarılan Dersler*, EU-OSHA Politika Özeti, 2022.

²²¹ Kıdemli İş Müfettişleri Komitesi (SLIC), *İş Müfettişliklerinin Uygulamaya İlişkin Karşılaştıkları Zorluklar - İş Müfettişliklerine Katkı Riga’da (LV) düzenlenen 68’inci SLIC Genel Kurulu tarafından kabul edilen İSG Mevzuatının Sonradan Değerlendirilmesi*, 2015.

²²² Çin, MOHRSS ve diğerleri, *Yeni Çalışma Biçimlerinde Çalışanların Hak ve Çıkarlarının Korunmasına İlişkin Kılavuz Görüşler İstihdam*, Temmuz 2021.

²²³ Kore Cumhuriyeti, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası 17 Ağustos 2021*.

²²⁴ İtalya, *2 Kasım 2019 tarihli ve 128 sayılı Yasa* 3 Eylül 2019 tarihli ve 101 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin uygulanması.

²²⁵ Fransa, *Bağımsız Çalışanların Temsiline İlişkin Hüküm ve Koşullar Hakkında 7 Şubat 2022 tarihli ve 2022-139 sayılı Yasa*, madde 2.

- 156.** Algoritmaların İSG boyutlarına Malta'daki mevzuatta da atıfta bulunmaktadır.²²⁶ Platformların, otomatik izleme ve karar verme sistemlerinin çalışanların sağlık ve güvenliği üzerindeki risklerini, özellikle kaza riski ile psikososyal ve ergonomik riskler açısından değerlendirmeleri gerekmektedir. Ayrıca, çalışanlar üzerinde aşırı baskı oluşturan otomatik izleme ve karar verme sistemlerinin kullanılması da yasaktır.
- 157.** Tanzanya Birleşik Cumhuriyeti'nde, ulaşım sektöründeki platformlar için ücretleri belirleyen yönetmelik, işçilerin emniyet ve güvenlik önlemlerine uymalarını gerektirmekte ve istismar edici davranışlarda bulunmaları yasaklanmaktadır.²²⁷ Kenya'da sürücülerin, örneğin kötü davranışları ve alkol ya da diğer uyuşturucu maddelerin etkisi altındayken araç kullanmayı yasaklayan düzenlemelere de uymaları gerekmektedir.²²⁸ Portekiz'de yolcu taşımacılığına ilişkin mevzuat kapsamında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm yasal hükümlere uyulmasından operatör (yani platform değil, taşıma hizmetini sağlayan kişi) sorumludur.²²⁹ Hizmet vermeyi reddetme konusunda, Portekiz'de teslimat sürücülerini ile ilgili olarak, tehlikeli yollar veya araç, yolcular veya sürücü için tehlike arz eden yerlerde araç kullanma gibi sınırlı gerekçelerle hizmet vermeyi reddetme hakkı bulunmaktadır.²³⁰
- 158.** New York'ta, New York Şehri İdari Yasası'nda yapılan bir değişiklik, gıda işletmeleriyle yapılan platform sözleşmelerinin, yasal olarak, bir teslimatı almak için işletmenin tesislerinde gıda dağıtım çalışanlarının kullanımı için ayrılmış bir tuvalet tesisinin mevcut olmasını gerektiren bir hüküm içermesini öngörmektedir.²³¹
- 159.** Bazı toplu sözleşmeler İSG ile ilgili hükümler içermektedir. Kore Cumhuriyeti'nde, Kore Hizmet Çalışanları Sendikası Federasyonu ile teslimat platformu Woowahan Youths (Baemin) arasında Ekim 2020'de imzalanan bir toplu sözleşme, yol güvenliği eğitimi veya kötü hava koşullarında sipariş teslimatlarının askıya alınması gibi mesleki risk önleme tedbirleri getirmektedir.²³² İtalya'da Just Eat ile İtalyan Genel İşçi Konfederasyonu (CGIL), İtalyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (CISL) ve İtalyan Nakliye İşçileri Sendikası (UIL Trasporti) arasında imzalanan toplu sözleşme, teslimat sektöründe bağımsız çalışanlarla ilgili olarak platformların güvenlik ekipmanı ve eğitim sorumluluklarını tanımlamaktadır.²³³
- 160.** Bu bölüm, platform çalışanlarının örgütlenme ve çıkarlarını temsil etme konusunda karşılaştıkları bazı zorlukları ve çözümleri ortaya koymuştur. Platform çalışanları için toplu sözleşme hakkının etkili bir şekilde tanınması konusunda da zorluklar olduğu ortaya konmuştur. Bu incelemede, ülkelerin bağımsız çalışanlar da dahil olmak üzere belirli platform çalışanları için toplu sözleşme hakkını mevzuat yoluyla teyit ettiği birkaç vaka tespit edilmiştir.

²²⁶ Malta, 21 Ekim 2022 tarihli Dijital Platform Teslim Ücretleri Konseyi Ücret Düzenleme Talimatı.}

²²⁷ Tanzanya Birleşik Cumhuriyeti, 14 Mart 2020 tarihli Kara Taşımacılığı Kurumu (Tarife) Yönetmeliği kapsamındaki LATRA/01/2022 sayılı Karar.

²²⁸ Kenya, 20 Haziran 2022 tarihli Ulusal Taşımacılık ve Güvenlik Kurumu (Taşımacılık Ağı Şirketleri, Mal Sahipleri, Sürücüler ve Yolcular) Yönetmeliği.

²²⁹ Portekiz, 10 Ağustos 2018 tarihli ve 45/2018 sayılı Yasa.

²³⁰ Portekiz, 10 Ağustos 2018 tarihli ve 45/2018 sayılı Yasa.

²³¹ Amerika Birleşik Devletleri, 2021/117 sayılı Yasayla değiştirildiği şekliyle New York Şehri İdari Yasası. Buna, gıda hazırlama, depolama veya yıkama alanlarından erişimin olduğu veya çalışan için risk oluşturabileceği bazı istisnalar dahildir.

²³² Chea Sarah, "Baemin Riders Operatörü Çalışma Koşullarını İyileştirmeyi Kabul Etti", *Korea JoongAng Daily*, 22 Ekim 2020.

²³³ *Accordo integrativo aziendale tra Takeaway.com Express Italy e FILT CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro), FIT-CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) e UIL Trasporti (Unione Italiana dei Lavoratori) per l'inserimento dei Rider nel contesto normativo e organizzativo del lavoro e l'applicazione del CCNL "Logistica, Trasporto, Merci e Spedizioni"*.

161. İşyerindeki diğer temel ilke ve hakların uygulanmasıyla ilgili olarak, platform çalışması, çevrim içi ve evlerde çalışırken denetimden gizlenen bazı çalışanlar için risklere yol açmaktadır. Bu incelemede, platform çalışmalarında zorla çalıştırma veya çocuk işçiliğine odaklanan özel girişimler veya gözetim faaliyetlerine ilişkin sınırlı sayıda örnek bulunmuştur. Eşitlik ve ayrımcılık yapmama ile ilgili olarak, bazı platform mevzuatı daha fazla şeffaflığı destekleyen hükümler içermektedir, bu da özellikle algoritmaların karar alma sürecindeki rolüyle ilgili olarak ayrımcılık risklerini azaltabilir, ancak daha geniş kapsamlı koruyucu önlemler henüz yaygın değildir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak bazı ülkelerde, kapsamın istihdam statülerinden bağımsız olarak çalışanları da kapsayacak şekilde genişletilmesine yönelik tedbirler alınmıştır. Bu tür mevzuatın büyük bölümü yolcu taşımacılığı ve teslimat sektörlerindeki konum tabanlı platformlarla alakalıdır. Bağımsız çalışanlar söz konusu olduğunda, yargı yetkisine bağlı olarak, iş sağlığı ve güvenliği sorumluluğu bazı durumlarda çalışanlara, bazı durumlarda ise platformlara atfedilmektedir. Göçmenler de dahil olmak üzere çalışanların daha iyi korunmasını sağlamak için çalışma yaşamındaki temel ilke ve hakların tüm bu boyutlarına daha fazla dikkat edilmesi gerekmektedir.

► 7. Bölüm

İstihdam politikası ve teşvik

7.1. Bağlam

- 162.** Birinci ve İkinci Bölümlerde ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, platform ekonomisinin büyümesi istihdam yaratma, gelir elde etme ve işlerin büyümesi için fırsatlar sağlamıştır. Platformlarda çalışmaya yönelik giriş engellerinin daha düşük olması, normal şartlarda geleneksel işgücü piyasalarına erişimde zorluk yaşayan bazı gruplar için istihdam olanakları yaratmıştır.²³⁴ Ayrıca, bazı platformların sunduğu esneklik, gençlerin işgücü piyasasına geçişini kolaylaştırabilmekte ve değerli bir iş deneyimi kazanmaları için bir yol sağlayabilmektedir.
- 163.** Bununla birlikte, sınırlı dijital bağlantı, beceri açıkları, kısıtlı hareketlilik ve işgücü piyasasına katılımı kısıtlayan cinsiyet kalıpları ve diğer toplumsal normların etkisi gibi çeşitli zorluklar devam etmektedir. Teknolojiye, ilgili becerilerin geliştirilmesine ve dijital dünyadaki fırsatlara eşit olmanın erişim, özellikle kız çocuklarını ve kadınları dezavantajlı hale getirmekte ve cinsiyet eşitsizliğini daha da kötüleştirme riski taşımaktadır.²³⁵ Dijital uçurumun coğrafi bir boyutu da vardır ve bazı bölgeler bu zorluklardan orantısız bir şekilde etkilenmektedir.²³⁶ Platformların istihdam yaratmak için sunduğu fırsatlar, ulusal istihdam politikalarında ve ulusal kalkınma planlamasında dikkate alınmalarıyla artacaktır, ancak bu aşamada bu tür düşünceler henüz yetersiz kalmaktadır.
- 164.** Dijital beceriler, platform ekonomisinde insana yakışır işlerin geleceği açısından hem bir eksikliği hem de bir fırsatı temsil etmektedir. Teknolojiler işgücü piyasasını ve buna bağlı olarak işgücü piyasasının gerektirdiği becerileri sürekli olarak yeniden şekillendirmekte, bu da çevik ve duyarlı eğitim ve mesleki becerilerin geliştirilmesini gerektirmektedir. Becerilerine yatırım yapma konusunda kısıtlamaları olabilecek bazı gruplar, özellikle de kadınlar, ihtiyaçlarına göre uyarlanmış yeterli öğrenme çözümlerine gereksinim duymaktadır.

7.2. Ülke düzeyinde ve bölgesel girişimler

- 165.** Politika düzeyinde, bazı ülkelerde platformda çalışmanın ulusal istihdam politikaları çerçevesinde entegrasyonunu sağlamak için adımlar atılmaktadır. Bu bağlamda Fas, platform çalışanlarıyla bir anket gerçekleştirmiş ve bu anketi, şu anda formüle edilmekte olan ikinci nesil ulusal istihdam politikasına veri teşkil etmesi amacıyla kullanmıştır.
- 166.** Çin’de Yeni İstihdam Biçimlerinde Çalışanların Çalışma Haklarının ve Çıkarlarının Korunmasına İlişkin Kılavuz Görüşler, yeni istihdam biçimindeki çalışanlara uygun bir mesleki eğitim modeli oluşturulmasına ve bu çalışanların eğitime eşit erişimlerinin sağlanmasına atıfta bulunmaktadır. Ayrıca, çalışanların eğitimine yönelik sübvansiyonlara ilişkin hükümler ve bu çalışanların becerilerinin takdir edilmesine ilişkin atıflar da içermektedir.²³⁷ Ayrıca, çalışanların eğitime yönelik sübvansi-

²³⁴ Namita Datta ve arkadaşları, *Sınır Tanımadan Çalışmak: Çevrim içi Gig Çalışmanın Getirdikleri ve Götürdükleri* (Dünya Bankası, 2023).

²³⁵ Sabina Dewan, Apoorva Dhingra ve Swati Rao, *Güney ve Güney Doğu Asya’da Teknoloji, Eşitlik ve Çalışmanın Geleceği*, FOWIGS Çalışmanın Geleceği Üzerine Bölgesel Görüşler, Çalışma Belgesi, 2022.

²³⁶ UNCTAD, *Dijital Ekonomi Raporu: Pasifik Baskısı 2022*.

²³⁷ Çin, MOHRSS, ve diğerleri, *Yeni Çalışma Biçimlerinde Çalışanların Hak ve Çıkarlarının Korunmasına İlişkin Kılavuz Görüşler*, Temmuz 2021.

yonlara ilişkin hükümler ve bu çalışanların becerilerinin tanınmasına ilişkin atıflar da içermektedir. Bu bağlamda yasa, her çalışan için platform tarafından finanse edilecek bir kişisel eğitim hesabı oluşturulmasını öngörmektedir.²³⁸ Son olarak, Hırvatistan’da yasa, bir platformda çalışan bir işçiyle yapılan iş sözleşmesinin “çalışanların eğitim şekli ve ileri eğitimleri” hakkında bilgi içermesi gerektiğini belirtmektedir.²³⁹

- 167.** Platformlardaki istihdamı etkileyen diğer hükümet girişimleri örnekleri arasında dijital ekonominin ihtiyaçlarını karşılayacak becerileri genişletmeye yönelik girişimler yer almaktadır. Örneğin Singapur, Malezya, Mısır, Kenya ve Filipinler’deki bir dizi girişim dijital okuryazarlığa ve insanların daha geniş bilgi ve iletişim teknolojisi (ICT) sektöründe çalışabilecek becerilerle donatılmasına odaklanmaktadır.
- 168.** Platformlar üzerinde çalışmayı hedefleyen bazı özel girişimlerden de bahsetmek gerekir. Malezya’da “eRezeki programı” düşük gelir gruplarından çalışanları hedeflemekte ve onları platformlardaki işlerle eşleştirmektedir; Küresel Çevrim içi İşgücü (GLOW) programı ise rekabetçi dijital serbest çalışanların becerilerini geliştirerek uluslararası çevrim içi platformlarda proje almalarını sağlamayı amaçlamaktadır.²⁴⁰ Hindistan’daki Karya Projesi ve Kenya’daki Ajira Gençlik Güçlendirme Merkezleri gibi uzak bölgelerde eşit olmayan ekipman ve internet bağlantısı erişimini hedef alan girişim örnekleri de bulunmaktadır.²⁴¹
- 169.** Sivil toplum kuruluşları ve eğitim sağlayıcıları da beceri ve girişimcilik geliştiren programlara öncülük etmektedir. Mısır’daki Bilgi Teknolojileri Enstitüsü, serbest çalışanlara yönelik dijital kariyer becerileri konusunda ücretsiz çevrim içi eğitim ve mentorluk hizmeti sunmaktadır.²⁴² Filipinler’de, Çevrim içi Profesyonel Hizmet Kooperatifi, çevrim içi çalışanları eğitim, koçluk ve mentorluk ile desteklemektedir.²⁴³ Kenya’da Mülteci İstihdamı ve Becerileri Girişimi, mülteci kamplarındaki serbest çalışanları eğiterek onları platformlardaki gelir getirici fırsatlarla buluşturmaktadır.²⁴⁴ Humans in Loop, mültecilerin ve yerinden edilmiş insanların becerilerine odaklanan bir girişim örneğidir.²⁴⁵
- 170.** **İstihdam yaratmak amacıyla dijital platformların sunduğu fırsatlardan istifade edilebilmesi için bazı durumlarda hedefe yönelik çalışmalar yapılması gerekmektedir. Dijital altyapının geliştirilmesi, platform çalışmalarının önündeki engellerin azaltılması için önemli bir yatırımdır. Bu bölümde sunulan girişimler öncelikle, çalışanların platform fırsatlarına katılım kapasitesini etkileyen kilit bir faktör olan dijital becerilerin geliştirilmesine odaklanmaktadır. Ayrıca, platform ekonomisinde çalışanlar için özel olarak tasarlanmış eğitim fırsatlarını geliştirmek amacıyla yoğun bir çaba sarf edilmektedir. Örnekler, özellikle geleneksel olarak ötekileştirilen gruplara odaklanarak kapsayıcılığa olan bağlılığı vurgulamaktadır.**

²³⁸ Fransa, *İşgücü, İş İlişkilerinin Modernleştirilmesi ve Kariyer Yollarının Güvence Altına Alınması Hakkında* 8 Ağustos 2016 tarihli ve 2016-1088 sayılı Yasa.

²³⁹ Hırvatistan, *20 Aralık 2022 tarihli ve NN 151/22 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası*, madde 221I.

²⁴⁰ Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği (ASEAN), *ASEAN İstihdam Görünümü: Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Arayışı - Sorunlar, Fırsatlar ve İlerleme Yolları*, 2023.

²⁴¹ Datta ve arkadaşları

²⁴² ILO, *Afrika’daki Dijital Platform Ekonomisinde Genç Mülteciler ve Ev Sahibi Topluluklar için İnsana Yakışır İşe Doğru: Kenya, Uganda, Mısır*, 2021.

²⁴³ ASEAN, *ASEAN İstihdam Görünümü*.

²⁴⁴ ILO, *Afrika’da Dijital Platform Ekonomisinde Genç Mülteciler ve Ev Sahibi Topluluklar için İnsana Yakışır İşe Doğru*.

²⁴⁵ Datta ve arkadaşları

► 8. Bölüm

Emeğin korunması

8.1. Ücret

8.1.1. Bağlam

- 171.** Bu raporda ücret ifadesi, hem istihdam edilenlere hem de bağımsız çalışanlara ödenen mali karşılıkları kapsamaktadır. “Ücret” terimi, daha geniş uygulama alanı olan uluslararası çalışma standartlarında bu anlamda kullanılmıştır.²⁴⁶ Platform ekonomisindeki ücret sistemleri çeşitlilik gösterse de, yine de görev bazlı çalışma için ödeme yapılması gibi bazı ortak özelliklere sahiptir. Platformlarda çalışanlara sabit saatlik, haftalık veya aylık ücretler yerine, öncelikle tamamlanan görev başına ödeme yapılmaktadır.²⁴⁷ Parça başı ödemelerin yapılması, örneğin asgari ücret oranlarıyla ilişkili olarak platform ekonomisindeki ücretlendirmenin yeterliliğinin değerlendirilmesini daha zor hale getirebilmektedir.
- 172.** Ücretlendirmeye ilişkin zorluklar platform çalışanları arasında farklılık göstermektedir. Bazıları için platformda çalışma, asıl işlerine ek bir gelir olarak hizmet etmekte ve karar verme süreçlerini ve kazanç potansiyellerini etkilemektedir. Ücretle ilgili bir diğer konu da kazancın öngörülemez olmasıdır ve çalışanın kontrolünde olan veya olmayan potansiyel gecikmeler ve bekleme sürelerinden etkilenebilmektedir. Rekabet baskısı, çevrim içi platformlardaki çalışanları düşük ücretli görevleri kabul etmeye yönlendirebilmektedir.²⁴⁸ Tamamlanan bir görev için yapılacak ödemenin görevi gönderen müşterinin takdirine bağlı olması durumunda da çevrim içi çalışanlar için sorunlar ortaya çıkabilmektedir.²⁴⁹
- 173.** Algoritmalar ücretin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır ve talep seviyeleri ile görev tahsisi zamanından etkilenebilmektedir. Ücretlerin belirlenmesine rehberlik eden kurallar çalışanlar tarafından her zaman bilinmemekte ve genellikle şeffaflıktan yoksundur.²⁵⁰ Araştırmalar, algoritmaların tasarımının, platformların kişiselleştirilmiş ücretlendirme oranlarını, çalışanları hizmetlerini istenen zamanda sunmaya teşvik etmek için gereken tam seviyede ayarlamasına olanak tanıdığını göstermiştir.²⁵¹
- 174.** Ayrıca, platformlar komisyon veya ücret talep edebilmektedir. Bazı durumlarda, bir platforma erişim sağlamak için ücret talep edilmektedir ve bu durum iş almanın önünde bir engel teşkil edebilmektedir.²⁵² Konum tabanlı platformlar genellikle görev tamamlandığında çalışanlardan (ve müşterilerden) yüzde bazlı komisyon almaktadır. Çevrim içi platformlar çeşitli ücret yapıları, is-

²⁴⁶ Bakınız: *Balıkçılık Sektöründe Çalışma Sözleşmesi*, 2007 (No. 188).

²⁴⁷ Felix Sieker, “Büyük Avrupa Ülkelerinde Platform Çalışması ve Sosyal Korumaya Erişim”, *Uluslararası ve Karşılaştırmalı Sosyal Politika Dergisi* 38, No. 3 (2022): 193–207.

²⁴⁸ ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021*, 157.

²⁴⁹ Janine Berg ve diğerleri, *Dijital Çalışma Platformları ve İşin Geleceği: Çevrim içi Dünyada İnsana Yakışır İşe Doğru*.

²⁵⁰ Sara Baiocco ve diğerleri, *İşin Algoritmik Yönetimi ve Farklı Bağlamlardaki Etkileri*, AB-ILO İşin Geleceği Üzerine Ortaklıklar Kurmak Arka Plan Belgesi No. 9, 2022.

²⁵¹ Dubal.

²⁵² ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021*.

teğe bağlı abonelik planları veya her ikisinin bir kombinasyonunu kullanabilmektedir.²⁵³ Yazarlar, çalışanların kazançlarını azaltan, komisyonların kademeli olarak artırılması gibi endişe verici bir uygulama tespit etmişlerdir.²⁵⁴ Ayrıca, konum tabanlı çalışanlar genellikle iş ekipmanlarının satın alınması ve bakımıyla ilgili maliyetlerden sorumlu olmaktadır.

8.1.2. Ülke düzeyinde ve bölgesel girişimler

- 175.** Mevzuatta ücretlendirmeye ilişkin çeşitli yaklaşımlar görmek mümkündür. Malta ve ABD'nin Kaliforniya Eyaleti, istihdam ilişkisi karinesi ile ücretlendirme arasındaki ilişkiyi gösteren mevzuat örnekleri sunmaktadır. Malta'da yasa, teslimat sektöründeki bir platformda çalışan bir çalışanın (i) aynı işveren tarafından istihdam edilen benzer bir çalışanla aynı ücreti veya (ii) benzer bir çalışanın olmadığı durumlarda asgari ücretten daha az olmamak kaydıyla ücret alması gerektiğini belirtmektedir.²⁵⁵ Bu düzenleme aynı zamanda işverenin araç ve güvenlik ekipmanlarının sağlanmasının yanı sıra bakım, sigorta, ruhsat ücretleri ve yakıt masraflarından da sorumlu olacağını öngörmektedir.²⁵⁶ Kaliforniya'da AB5²⁵⁷ sayılı Yasa, çalışanların belirlenen kriterlere göre çalışan olarak sınıflandırılmaları halinde, parça başı ücretin ne şekilde belirleneceğine ilişkin İş Kanunu hükümlerine tabi olacaklarını ortaya koymuştur. Ancak, bu durumda Kaliforniya'daki asgari ücretin altında bir saatlik ödeme söz konusuysa, asgari ücretin ödenmesi gerekmektedir.²⁵⁸ Fazla mesai olarak kabul edilen her türlü süre, bu yasa uyarınca fazla mesai ücret oranı üzerinden ödenmektedir.
- 176.** Çin'de, Yeni İstihdam Biçimlerinde Çalışanların Haklarının ve Çıkarlarının Korunmasına İlişkin Kılavuz Görüşler, bu tür çalışanların yerel asgari ücretten daha düşük olmayan bir ücret almaları gerektiğini öngörmektedir.²⁵⁹ Kanada'nın Ontario Eyaletinde, Dijital Platform Çalışanlarının Hakları Yasası, platform çalışanlarının en azından 2000 tarihli İstihdam Standartları Yasası kapsamında ödenmesi gereken asgari ücreti alma hakkına sahip olduğunu öngörmektedir.²⁶⁰ Dijital Platform Çalışanlarının Hakları Yasası yürürlüğe girdiğinde, sınıflandırılmalarına bakılmaksızın tüm platform çalışanları için geçerli olacaktır. Şili'de, 2022 yılında İş Yasasında yapılan değişiklikler uyarınca, (çalışan olmayan) bağımsız platform çalışanları, bekleme süresini hesaba katmak için "yasayla belirlenen asgari aylık gelirin yüzde yirmi artırılmış oranından daha az olamayacak" şekilde saatlik ücret alma hakkına sahiptir.²⁶¹ Ücretlerin hesaplanmasına ilişkin spesifik yöntemler de kanunda belirtilmiştir.
- 177.** Fransa'da, platform temsilcileri ile yolcu taşımacılığı²⁶² ve teslimat²⁶³ sektörlerinde çalışan işçiler arasında asgari ücret konusunda, sırasıyla yolculuk başına asgari gelir ve asgari saatlik gelir belirleyen iki toplu sözleşme imzalanmıştır.

²⁵³ Datta ve arkadaşları

²⁵⁴ Yuanguang Zhong ve diğerleri, "Taksi Sektörü ile Rekabette Talep Üzerine Araç Çağırma Platformları: Fiyatlandırma Stratejileri ve Devlet Denetimi", *Uluslararası Üretim Ekonomisi Dergisi* 243 (2022): 108301.

²⁵⁵ Malta, 21 Ekim 2022 tarihli Dijital Platform Teslim Ücretleri Konseyi Ücret Düzenleme Talimatı, Düzenleme 6.

²⁵⁶ Malta, 21 Ekim 2022 tarihli Dijital Platform Teslim Ücretleri Konseyi Ücret Düzenleme Talimatı, Düzenleme 7.

²⁵⁷ 22 sayılı Teklif, uygulama tabanlı sürücülerini çalışan değil bağımsız yüklenici olarak yeniden sınıflandıran AB-5 sayılı Yasayı yürürlükten kaldırmış, ancak bu durum Kaliforniya Yüksek Mahkemesi tarafından anayasaya aykırı ilan edilmiştir.

²⁵⁸ Amerika Birleşik Devletleri, Kaliforniya, *İş Yasası*, Bölüm 1182.12.

²⁵⁹ Çin, MOHRSS ve diğerleri, *Yeni Çalışma Biçimlerinde Çalışanların Hak ve Çıkarlarının Korunmasına İlişkin Kılavuz Görüşler İstihdam*, Temmuz 2021.

²⁶⁰ Bu durumda ilgili çalışan sınıfı için 2000 tarihli İstihdam Standartları Yasasının (Kanada, Ontario) 23.1(1) alt bölümünün 1(iv) alt paragrafına bakınız.

²⁶¹ Şili, 8 Mart 2022 tarihli ve 21.431 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası.

²⁶² Fransa, *VTC platform sektöründe yolculuk başına asgari gelir oluşturan 18 Ocak 2023 tarihli Anlaşma*.

²⁶³ Fransa, *Bir bağlantı platformu* kullanan kendi hesabına çalışan teslimat sürücülerini için asgari gelir garantisini getiren 20 Nisan 2023 tarihli Anlaşma.

- 178.** İtalya’da, en fazla temsil gücüne sahip sendikalar ve işveren örgütleri tarafından imzalanan toplu sözleşmeler, bağımsız çalışan teslimat platformu çalışanlarının ücretlerini belirleyebilmektedir.²⁶⁴ Bu tür koşulların tanımlanmamış olması halinde, çalışanların, benzer veya eşdeğer sektörlerde en fazla temsil gücüne sahip ulusal sendikalar ve işveren örgütleri tarafından imzalanan ulusal toplu sözleşmelerde belirlenen asgari saat ücretlerinin altında bir gelir elde etmelerine müsaade edilmemektedir.²⁶⁵
- 179.** ABD’nin Seattle kentinde, yemek, market alışverişi ve paket teslimatı yapan uygulama tabanlı çalışanlar ve bazı talebe dayalı hizmet sağlayıcıları, her bir görev için harcanan zaman ve kat edilen kilometreye göre asgari ücret alma hakkına sahiptir.²⁶⁶ ABD’nin Washington Eyaletinde, yolcu taşıma platformlarının düzenlenmesine ilişkin olarak, bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılan çalışanlara, öngörülen bir hesaplama yöntemine göre yolculuk başına asgari bir ücret ödenmesi gerekmektedir.²⁶⁷
- 180.** 11’inci Bölüm’de atıfta bulunulan şeffaflık hükümlerinin yanı sıra kesintiler ve bahşişlerle ilgili kurallar da dahil olmak üzere ücretin diğer yönleriyle ilgili bazı hükümler bulunmaktadır. Malta’da, bir platform çalışanınin işe alınması veya bir iş bulma kurumu veya dijital platform ile sözleşme imzalaması karşılığında kendisinden ücret veya kesinti yapılması yasaktır.²⁶⁸ Seattle Şehri, uygulama tabanlı platformların yalnızca uygulama tabanlı çalışan tarafından yazılı olarak açıkça izin verilmesi halinde ücret kesintisi yapabildiğini ve bahşişlerin çalışana ödenmesini ve ücretten mahsup edilmesini şart koşmaktadır.²⁶⁹ Kanada’nın Ontario eyaletinde, platformların ücretin nasıl hesaplandığını açıklaması ve düzenli bir ödeme periyodu sağlaması gerekmektedir; platformların ayrıca bahşiş toplanıp toplanmadığını ve bahşişlerin ücretten düşülüp düşülmediğini de açıklaması gerekmektedir.²⁷⁰
- 181.** **Her ne kadar platform çalışmalarından elde edilen kazançların nasıl hesaplandığı konusunda farklılıklar olsa da, asgari kazanç seviyelerini garanti altına almayı amaçlayan ücret şartlarının belirlenmesine yönelik girişimlere dair kanıtlar bulunmaktadır. Bu bölümde, bazı ülkelerin platform çalışanları için farklı hesaplama yöntemleri kullanarak asgari ödeme gerekliliklerini nasıl belirledikleri açıklanmıştır. Bunlar arasında ilgili asgari ücretler, toplu sözleşmeler veya her bir göreve göre özel olarak belirlenmiş bir ödeme miktarı ile uyumlu kriterler yer almaktadır. Komisyonlar, ödeme dönemleri ve diğer kesintiler de dahil olmak üzere ücretin diğer yönlerini ele alan daha geniş hükümlere yaygın olarak rastlanmamakta olup, buna dair çok az örnek bulunmaktadır.**

8.2. Çalışma süresi

8.2.1. Bağlam

- 182.** Çalışma esnekliği, çalışanlar tarafından platformlarda çalışmak için sıklıkla öne sürülen gerekçelerden biridir. Hatta giderek artan sayıda çalışan, işlerinde daha fazla esneklik, özellikle de esnek çalışma saatleri düzenlemeleri ve uzaktan çalışabilme olanağı arayışı içine girmektedir. Esnek ça-

²⁶⁴ İtalya, 2 Kasım 2019 tarihli ve 128 sayılı Yasa.

²⁶⁵ İtalya, 2 Kasım 2019 tarihli ve 128 sayılı Yasa, madde 47-eklentisi(Ücret).

²⁶⁶ Amerika Birleşik Devletleri, Seattle Şehri, Uygulamaya Dayalı Çalışan Asgari Ödeme Yönetmeliği SMC 8.37, 2022.

²⁶⁷ Amerika Birleşik Devletleri, Washington Eyaleti, Ulaşım Ağı Şirketi Sürücülere ve Ulaşım Ağı Şirketlerinin Hak ve Yükümlülüklerine İlişkin 2076 Sayılı Temsilciler Meclisi Yasası ile 7 Mart 2022 tarihinde tadil edilen Washington Revize Yasası.

²⁶⁸ Malta, 21 Ekim 2022 tarihli Dijital Platform Teslim Ücretleri Konseyi Ücret Düzenleme Talimatı.}

²⁶⁹ Amerika Birleşik Devletleri, Seattle Şehri, Uygulamaya Dayalı Çalışan Asgari Ödeme Yönetmeliği SMC 8.37, 2022.

²⁷⁰ Kanada, Ontario, Dijital Platform Çalışanlarının Hakları Yasası, 2022 (henüz yürürlükte değil).

İşma, çalışanlara ücretli işleri ile özel yaşamları arasında daha iyi bir denge kurma fırsatı sunmaktadır. Ayrıca, çalışanlar arasında daha iyi bir iş-yaşam dengesinin, işletmeler için daha iyi bağlılık ve çalışanların elde tutulması da dahil olmak üzere bir dizi olumlu etki sağladığına dair pek çok kanıt bulunmaktadır.

- 183.** Bununla birlikte, platform çalışmasının uygulamada çalışanların çalışma programları üzerindeki kontrolünü sınırlayabilecek bazı özellikleri de bulunmaktadır.²⁷¹ Önemli etkenlerden biri de platformlarda çalışanlara genellikle tamamlanan her sipariş/görev için parça başı ücret ödenmesidir. Aynı zamanda, sektörlerdeki bazı rekabetçi baskılar ücret oranlarının düşmesine neden olabilmekte ve bu da çalışanları belirli bir ücret seviyesine ulaşmak için daha uzun saatler çalışmaya itebilmektedir.²⁷² Bazı platformlar, bir çalışanın hesabında uzun süre hareketsiz kaldığı durumlarda hesabı devre dışı bırakabilmekte ve böylece çalışma süresi esnekliği üzerinde fiilen sınırlamalar getirilebilmektedir.²⁷³
- 184.** Algoritmaların çalışma süreleri üzerinde de etkisi vardır ve özellikle, çalışanların performanslarının değerlendirilmesi ve yeni görevlerin tahsis edilmesi amacıyla algoritmaların kullanılması, sosyal olmayan ve değişken saatlerde çalışmaya yol açabilmektedir.²⁷⁴ Son olarak, puanlama sistemleri çalışanları teklif edilen görevlerle ilgili olarak yüksek bir memnuniyet düzeyini sürdürmeye de sevk etmektedir.²⁷⁵
- 185.** Çevrim içi çalışanlar, çalışma programlarını farklı zaman dilimlerinde bulunan müşteriler ve hizmet sağlayıcılarla tamamen uluslararası olan bir piyasaya uyarlamak zorundadırlar.²⁷⁶

8.2.2. Ülke düzeyinde ve bölgesel girişimler

Sınıflandırmanın önemi

- 186.** Çalışma saatleri genellikle sınıflandırmaya ilişkin soru işaretlerini beraberinde getirmektedir.²⁷⁷ Çalışma saatlerinin esnekliğinin, çalışanların bağımsız çalışan kişiler olarak sınıflandırılmasında önemli bir faktör olarak değerlendirildiğini ortaya koyan bir dizi dava bulunmaktadır. Ancak diğer davalarda, bu tür bir esnekliğin bir istihdam ilişkisinin varlığına engel teşkil ettiği düşünülmemiştir. Bazı mahkemeler, çalışanların bir kez bağlantı kurduktan sonra, kendilerine talimatlar veren, bu talimatların uygulanmasını kontrol eden ve çalışan üzerinde disipline edici güç uygulayan platform tarafından organize edilen hizmete entegre edildiği hususunu dikkate almıştır. Bazı mahkemeler ise platform tarafından uygulanan puanlama ve teşvik sistemleri nedeniyle çalışma programlarını seçme özgürlüğünün fiilen sınırlı olduğuna karar vermiştir.²⁷⁸

²⁷¹ Örneğin bakınız: Mohammad Amir Anwar, Jack Ong'Iro Odeo ve Elly Otieno, "'Bunun Geleceği Yok': Pandemi ve Afrika'da Ride-hailing Koşuşturması", *Uluslararası Çalışma Dergisi* 162, No. 1 (2023): 23-44.

²⁷² Valerio De Stefano, "Tam Zamanında Yetişen İşgücünün" Yükselişi: Talebe Dayalı Çalışma, Çevrim içi Havuzdan Çalışma ve İşgücünün Korunması "Gig Ekonomisi" ILO Çalışma ve İstihdam Koşulları Serisi Çalışma Belgesi No. 71, 2016.

²⁷³ Sacha Garben, *Çevrim içi Platform Ekonomisinde Çalışanların Korunması: AB'deki Mevzuat ve Politika Gelişmelerine Genel Bir Bakış* (EU-OSHA, 2017).

²⁷⁴ Hyers ve Kovacova, 2018, aktaran Gheorghe H. Popescu, Irina Elena Petrescu ve Oana Matilda Sabie, "Platform Ekonomisinde Algoritmik Emek: Dijital Altyapılar, İş Kalitesi ve İşyeri Gözetimi", *Ekonomi, Yönetim ve Finansal Piyasalar* 13, No. 3 (2018): 74-79.

²⁷⁵ Lee ve diğerleri, 2015, aktaran Michael Dunn, "Gig İş Yapmak: Dijital Platformlar, İş Kalitesi ve Çalışan Motivasyonları", *Yeni Teknoloji, İş ve İstihdam* 35, No. 2 (2020): 232-249.

²⁷⁶ Andrey Shevchuk, Denis Strebkov ve Alexey Tyulyupo, "Zaman Dilimleri Arasında Her Zaman Hizmette: Çevrim içi Gig Ekonomisinde Görünmeyen Programlar", *Yeni Teknoloji, İş ve İstihdam* 36, No. 1 (2021): 94-113.

²⁷⁷ Bu konu hakkında bakınız: ILO, *Gelecek için Uygun Çalışma Süresinin Sağlanması: Çalışma Süresi Araçlarına İlişkin Genel Anket*, ILC.107/III(B) (2018), paragraf 750 ve devamı.

²⁷⁸ Valerio De Stefano ve diğerleri, *Platform Çalışması ve İstihdam İlişkisi*, ILO Çalışma Belgesi No. 27, 2021, 31-34.

Çalışma saatlerine ilişkin sınırlamalar

187. Her ne kadar platformlarda çalışanlar için çalışma sürelerine ilişkin spesifik düzenlemeler az sayıda olsa da, bu incelemede özellikle platformlarda çalışan sürücüler için İSG risklerini ele almak üzere çalışma saatlerine üst sınırlar getiren bir dizi girişim tespit edilmiştir. Bu gibi durumlarda, yalnızca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili değil, aynı zamanda kamu güvenliği ile ilgili endişeler de söz konusu olabilir. Portekiz’de sürücüler, hizmet verdikleri platform sayısına bakılmaksızın 24 saatlik bir süre içinde 10 saatten fazla çalışmamaktadır. Platform operatörleri bu kurala uyumu sağlamak için mekanizmalar uygulamalı ve faaliyet kayıtlarını iki yıl boyunca saklamalıdır.²⁷⁹ Hindistan’ın Kasım 2020 tarihli Motorlu Araç Toplayıcıları Kılavuz İlkeleri uyarınca, bir lisans almak için, toplayıcılar (yolcuların sürücülerle bağlantı kurduğu dijital araçlar), birden fazla toplayıcı ile çalışmaları bile sürücülerin günde 12 saatten fazla bir süre boyunca çevrim içi olmamasını sağlamak zorundadır. Bağlantı sınırına ulaşıldığında, 10 saatlik zorunlu bir mola uygulanmaktadır. ABD’nin Washington Eyaletinde, sürücüler için sınır 24 saatlik bir süre içinde aralıksız 14 saat olarak belirlenmiştir.²⁸⁰ Yeni Zelanda Ulaştırma Kurumu, küçük yolcu servis araçlarına uygulanan kurallar sayesinde dijital iş platformlarında çalışan sürücülerin çalışma saatlerini de sınırlandırmaktadır. Aracın temizlenmesi veya idari işlerin yapılması gibi işle ilgili diğer görevlerin yerine getirilmesi için harcanan zamanı da içeren çalışma süresi günde 13 saatle sınırlıdır ve günlük dinlenme süresi kesintisiz 10 saatten az olamamaktadır.²⁸¹ Kenya’da 24 saatlik bir süre içinde 8 saat kesintisiz hizmet verdikten sonra, bir sürücünün en az 4 saat izin yapması gerekmektedir.²⁸²

Bekleme süreleri

188. Bekleme süreleri, platform çalışmalarıyla ilgili düzenlemelerde yaygın olarak ele alınmamaktadır. Ancak Şili’de mevzuat, platformlarda çalışan ve çalışan olarak sınıflandırılan kişiler için çalışma süresini, çalışanın dijital altyapıya erişiminden başlayarak kendi isteğiyle bağlantısının kesilmesine kadar dijital hizmet platformu şirketinin hizmetinde olduğu süre olarak tanımlamaktadır. Çalışma süresinin kaydedilmesi zorunludur ve pasif çalışma süresi (çalışanın kendisine atfedilemeyecek nedenlerle iş yapmadan dijital platformun hizmetinde olduğu süre) ile hizmetlerin fiilen sunulduğu aktif çalışma süresinin net bir şekilde tespit edilmesi gerekmektedir. Yasa ayrıca, aktif çalışma süresinin saatlik ücretinin, bekleme süresini ve görevlerin etkin bir şekilde tamamlanmadığı diğer çalışma sürelerini hesaba katarak, asgari aylık gelirin yüzde 120’sinden az olmamasını öngörmektedir.²⁸³

Kutu 4. Çalışma saatlerine ilişkin hükümler içeren toplu sözleşmeler

İsviçre’de işveren sendikası Swissmessengerlogistic (SML) 2018 yılında Syndicom (medya ve iletişim sendikası) ile ulusal bir toplu sözleşme imzalamıştır. Bu sözleşmenin kapsamına hem geleneksel şirketler hem de bisikletli kuryeler ve şehir içi kurye hizmetleri sektöründe faaliyet gösteren platformlar dahil edilmiştir. Sözleşme, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanların çalışma saatlerini, çalışma programlarını, çalışma süresinin kaydedilmesini, fazla mesaiyi, dinlenme aralarını, Pazar günleri çalışmayı ve gece çalışmasını ele almıştır. * Şili’de, Delivery Technologies SpA ile Cornershop Chile Company Sendikası arasında imzalanan bir toplu sözleşme, belirli tarihlerde saat 17:00 ile 21:00 arasında yapılan işler için bir ücret primi öngörmektedir.

* Bisikletli Kuryeler ve Şehir İçi Kurye Hizmetleri için 24 Mayıs 2019 tarihli Toplu İş Sözleşmesi.

²⁷⁹ Portekiz, 10 Ağustos 2018 tarihli ve 45/2018 sayılı Yasa.

²⁸⁰ Amerika Birleşik Devletleri, Washington Eyaleti, Ulaşım Ağı Şirketi Sürücülerini ve Ulaşım Ağı Şirketlerinin Hak ve Yükümlülüklerine İlişkin 2076 Sayılı Temsilciler Meclisi Yasası ile 7 Mart 2022 tarihinde tadil edilen Washington Revize Yasası.

²⁸¹ Yeni Zelanda, Kara Taşımacılığı Kuralı: 1 Mayıs 2021 itibarıyla Çalışma Süresi ve Seyir Defterleri 2007 (Kural No. 62001/2007).

²⁸² Kenya, 20 Haziran 2022 tarihli Ulusal Taşımacılık ve Güvenlik Kurumu (Taşımacılık Ağı Şirketleri, Mal Sahipleri, Sürücüler ve Yolcular) Yönetmeliği.

²⁸³ Şili, 8 Mart 2022 tarihli ve 21.431 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası.

Platformlarla bağlantının kesilmesi

- 189.** Çalışanların istediklerinde platformdan bağlantılarını kesmelerinin cezalandırılmamasını sağlamak amacıyla bazı mevzuat düzenlemelerinde platformdan bağlantının kesilmesi hususu özel olarak ele alınmaktadır. Fransa'da yolcu taşımacılığı sektöründeki platformlara ilişkin mevzuat²⁸⁴ platformlar tarafından geliştirilen sözleşmelerin çalışanların platformu kullanma ve bağlantı kurma ya da bağlantıyı kesme özgürlüğünü garanti altına alan kurallar içermesini gerektirmektedir.²⁸⁵ 2018 yılında İtalya'daki Bologna Kent Konseyi, çalışanlar, sendikalar ve platformlarla yapılan istişarelerin ardından Kentsel Bağlamda Dijital Çalışanlar için Temel Haklar Şartını kabul etmiştir²⁸⁶ ve bu şarta göre platformların, çalışanların özgürce bağlanabilmelerini ve bağlantılarını kesebilmelerini sağlamaları gerekmektedir. Şili'de platform şirketleri, bağımsız çalışan olarak sınıflandırılan çalışanlar için her 24 saat içinde 12 saatlik asgari bir bağlantı kesme süresi uygulamak zorundadır. Ayrıca, çalışanın belirli bir süre boyunca platforma bağlanamaması gibi başka gerekçelerle platform tarafından geçici olarak bağlantının kesilmesini de açıkça yasaklamaktadır.²⁸⁷
- 190.** İş esnekliği, çalışanların platformlarda çalışmasının temel motivasyonları arasında yer alsa da, bu bölümde söz konusu esnekliğin, özellikle de gelirin düzensizliği ve öngörülemezliği ile ilişkili olması nedeniyle, çalışma süresi üzerinde gizli kısıtlamaların ve kontrollerin de kaynağı olduğu vurgulanmıştır. Buna, bağlantının kesilmesinin olumsuz sonuçlarından kaçınmak için çalışanları bağlı kalmaya teşvik eden algoritmalarından kaynaklanan baskı da dahildir. Yolcu taşımacılığı ve teslimat sektörlerinde asgari dinlenme sürelerini sağlamaya yönelik bazı sınırlamaların yanı sıra çalışanların olumsuz sonuçlara yol açmadan bir platformdan "bağlantıyı kesmelerini" sağlamaya yönelik tedbirler dışında çalışma saatlerine yönelik çok az girişim bulunmaktadır. Bazı durumlarda, ülkeler ücret hesaplamasında bekleme sürelerinin de dikkate alınması için yasal düzenlemeler yapmıştır. Ancak, çalışanların aksine, platformlardaki bağımsız çalışanların bu alanlarda korunma olasılığı daha düşüktür.

8.3. Sözleşmenin feshi ve devre dışı bırakılması

8.3.1. Bağlam

- 191.** Dijital platform çalışanlarıyla ilgili sözleşmelerin feshi veya devre dışı bırakılmasıyla ilgili prosedürler, çalışanların istihdam statüsüne ve sözleşme şartlarına bağlı olarak farklı şekiller almaktadır. İstihdam edilen çalışanlar söz konusu olduğunda, ilgili iş mevzuatında belirlenen kurallar geçerlidir. Ticari veya sivil sözleşmeler söz konusu olduğunda, fesih işlemlerinde hizmet sözleşmelerinin hüküm ve koşulları esas alınmaktadır ve bu sözleşmeler normal şartlarda iş mevzuatına tabi değildir. Uygulamada, bir sözleşmenin feshi birçok durumda bir çalışanın hesabının bağlantısının kesilmesi veya devre dışı bırakılması anlamına gelmektedir. Bazı sözleşme düzenlemelerinde, çalışanlar fesih kararına yol açan nedenlerin açıklanmasını talep edebilmekte ve bir hesap askıya alındığında platformla iletişime geçme yollarına sahip olabilmektedir. Diğerlerinde ise bağlantı kesilmesi herhangi bir ek bilgi veya açıklama olmaksızın gerçekleşmektedir.
- 192.** Diğer bir zorluk ise, çalışanların performansının belirleyicisi olarak hareket eden algoritmaların ve puanlama sistemlerinin kullanılmasından kaynaklanmaktadır; bu sistemlerin sonuçları arasında bir platforma erişim düzeyinin azaltılması veya insan gözetimine başvurulmaksızın bağlantının kesilmesi yer almaktadır. Çalışanların çalıştıkları zamanlara ilişkin kararların sonuçlarını anlama kabiliyetleri yeterince açık olmayıp hizmet sözleşmelerinde de açıklanması şart koşulmamaktadır. Bu

²⁸⁴ Fransa, Yolcuların araba ile taşınması ve malların iki veya üç tekerlekli araçlar kullanılarak teslim edilmesi.

²⁸⁵ Fransa, 6 Nisan 2022 tarihli 2022-492 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası, madde L. 1326-4.

²⁸⁶ İtalya, Bologna Komünü, *Kentsel bağlamda dijital emeğin temel hakları sözleşmesi*, 2018.

²⁸⁷ Şili, 8 Mart 2022 tarihli ve 21.431 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası.

da çalışanların hak ve menfaatleri olumsuz etkilendiğinde yasal taleplerini kanıtlayabilme kabiliyetlerini etkilemektedir.²⁸⁸

- 193.** Adil süreçler hakkında bir dizi soru ortaya çıkmış olup, bazı çalışmalar platform şirketlerinin düşük müşteri puanlarına dayanarak çalışanların hesaplarını otomatik olarak devre dışı bırakması uygulamasına değinmektedir.²⁸⁹ Devre dışı bırakmaya ilişkin başka nedenler de tespit edilmiştir:
- çok sayıda siparişin reddedilmesi;
 - platformun hizmet sözleşmesi şartlarının ihlal edilmesi;
 - uzun süre hareketsiz kalınması ve
 - belirli zamanlarda çalışmaya müsait olunmaması.²⁹⁰
- 194.** Bir sözleşmenin feshedilmesi kararına ilişkin bildirim ve gerekçelerin bulunmamasının yanı sıra bu tür kararların insan gözetiminden yoksun olduğu da gözlemlenmiştir.²⁹¹
- 195.** Fesih ve devre dışı bırakma konularının, bazıları Bölüm 8.5'te ele alınan sınır ötesi boyutları bulunmaktadır. Belirli bir ülkede yasal olarak çalışma hakkı kalmayan bir çalışanın, hesabının devre dışı bırakılması veya sözleşmesinin feshedilmesi sonucunda yasal hak talebinde bulunmak üzere bulunduğu ülkede kalması olasılığının da göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

8.3.2. Ülke düzeyinde ve bölgesel girişimler

- 196.** Analiz edilen düzenlemelerin temel odak noktası, bir çalışanın bir platforma erişiminin devre dışı bırakılmasıyla ilgilidir. ABD'nin Seattle şehri tarafından yayımlanan Uygulama Tabanlı Çalışan Devre Dışı Bırakma Hakları Yönetmeliği, devre dışı bırakmayı "uygulama tabanlı bir çalışanın çalışan platformuna erişiminin engellenmesi, uygulama tabanlı bir çalışanın statüsünün hizmet sunma tekliflerini kabul etmeye uygun iken uygun olmayan olarak değiştirilmesi veya çalışan platformuna erişimde bir ağ şirketi tarafından gerçekleştirilen diğer önemli kısıtlamalar" olarak tanımlamaktadır. Yönetmelik, devre dışı bırakmanın mümkün olduğu koşulları, çalışanın devre dışı bırakmaya itiraz etme hakkını ve devre dışı bırakma bildiriminde yer alması gereken parametreleri belirlemektedir. Son olarak, çalışanın devre dışı bırakıldığını kanıtlayan kayıtlara erişiminin sağlanması gerektiğini de ortaya koymaktadır.²⁹²
- 197.** İtalya'da, bir çalışanın platformdan çıkarılması ve işin kabul edilmemesi nedeniyle sağlanan fırsatların azaltılması yasaktır.²⁹³ Ayrıca Şili'de, çalışanın ciddi bir ihlali olmadığı sürece, sözleşmenin feshedilmesinden 30 gün önce bildirimde bulunulması gerekmektedir.²⁹⁴ ABD'nin Washington Eyaletinde, taşımacılık hizmeti veren platform şirketlerinin, ücretli hastalık süresini²⁹⁵ geçici veya kalıcı olarak devre dışı bırakmaya yol açabilecek veya buna neden olabilecek bir platform dışı kal-

²⁸⁸ Jeremias Adams-Prassl ve diğerleri, "Algoritmik Yönetimin Düzenlenmesi: Bir Politika Planı", bulunduğu yer *Belirsizlik Zamanlarında İnsana Yakışır İşin Sağlanması*, 8'inci İnsana Yakışır İş Düzenlemeleri Konferansı, 10-12 Temmuz (ILO, 2023), 27.

²⁸⁹ Alex J. Wood, "Algoritmik Yönetim: İş Organizasyonu ve Çalışma Koşullarına İlişkin Sonuçlar", Avrupa Komisyonu JRC Çalışma Belgeleri Serisi İşgücü, Eğitim ve Teknoloji No. 2021/07, 2021, 8.

²⁹⁰ ILO, *G20 Ülkelerinde Dijital Platformlar ve İş Dünyası: Durum ve Politika Eylemi*, 2021.

²⁹¹ Bakınız: Uma Rani ve Marianne Furrer, "Gelişmekte Olan Ülkelerde Dijital Çalışma Platformları ve Yeni Esnek Çalışma Biçimleri: İşin ve Çalışanların Algoritmik Yönetimi", *Rekabet ve Değişim* 25, No. 2 (2021): 212-236.

²⁹² Seattle'da Çalışan Uygulama Tabanlı Çalışanların Devre Dışı Bırakılmalarına İlişkin Koruyucu Önlemler Hakkında Çalışma Standartlarını Belirleyen Yönetmelik, 2023.

²⁹³ İtalya, 2 Kasım 2019 tarihli ve 128 sayılı Yasa.

²⁹⁴ Şili, 8 Mart 2022 tarihli ve 21.431 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası.

²⁹⁵ Amerika Birleşik Devletleri, Washington Eyaleti; Yasa uyarınca, tüm ulaşım ağı şirketlerinin, platformlarındaki her sürücüyü kazanılmış ücretli hastalık izni için ödeme yapması gerekmektedir.

ma süresi olarak değerlendiren her türlü politikayı uygulamaları yasaklanmıştır.²⁹⁶ Kenya’da bir ulaşım ağı şirketinin bir devre dışı bırakma politikası olması ve bir araç sahibini platformdan devre dışı bırakmadan önce araç sahibine veya sürücüye yazılı olarak yeterli bildirimde bulunması, araç sahibine/sürücüye yanıt verme fırsatı sunması ve kararının yazılı gerekçelerini iletmesi gerekmektedir.²⁹⁷

- 198.** Malta’da çalışanlar ayrıca platformdan çıkarılmadan önce yazılı bir bildirim alma hakkına ve çalışanın uyumsuzluğu söz konusu olmadığı sürece çıkarılma nedenlerini bilme hakkına sahiptir. Fransa’da platformlar, faaliyet sürelerini veya faaliyette bulunmama sürelerini seçme, çalışma materyallerini seçme, çalışma güzergahlarını seçme veya birden fazla platform için aynı anda çalışmaya karar verme özgürlüklerini kullandıklarında çalışanların hesaplarını askıya alamamakta veya devre dışı bırakmamaktadır.²⁹⁸ Ayrıca, çalışan tarafından işin kabul edilmemesi hesabın devre dışı bırakılması veya askıya alınmasına gerekçe teşkil etmemektedir.²⁹⁹
- 199.** Şili’de platform sözleşmelerinin yasal olarak fesih gerekçelerini, iletişim şeklini, ihbar sürelerini ve fesih mekanizmalarını içermesi gerekmektedir.³⁰⁰ Platformlar, en az altı ay boyunca platform üzerinden hizmet sağlayan bağımsız çalışanlara sözleşmenin feshedildiğini yazılı olarak ve en az 30 gün önceden bildirmekle yükümlüdür.³⁰¹ Önceden bildirim yükümlülüğü, çalışanın ciddi bir kusurundan kaynaklanan fesih durumunda geçerli değildir.
- 200.** Fransa’da, taşımacılık sektöründeki belirli platform çalışanlarına toplu sözleşmeler yoluyla ek güvenceler sağlanmıştır. Örneğin, Fransa’da teslimat sektöründeki çalışanlarla ilgili bir sözleşme³⁰², platformun hesapların devre dışı bırakılmasına ilişkin prosedürleri hakkında çalışanları bilgilendirme yükümlülüğünü³⁰³ ve ayrıca sözleşmelerin feshine ilişkin kararlar üzerinde insan kontrolü şartını³⁰⁴ içermektedir. Bir başka toplu sözleşmede de yolcu taşımacılığı sektöründe benzer güvenceler uygulanmaktadır;³⁰⁵ ayrıca hesapları haksız yere askıya alınan sürücüler için ek bir tazminat hakkı da bulunmaktadır.³⁰⁶
- 201.** **Çalışanların hesaplarının devre dışı bırakılması, sözleşmenin feshi yöntemlerine ilişkin endişelerin merkezinde yer almaktadır. Geçerli nedenler, önceden bildirim veya tazminat gibi sınırları olan sözleşme feshine ilişkin iş yasalarının aksine, platform sözleşmelerinin çoğunda bu tür gereklilikler bulunmamakta ve sözleşme feshinin adil olmasını sağlamak için herhangi bir insan gözetimi gerektirmemektedir. Önceki bölümde de belirtildiği üzere, kararların**

²⁹⁶ Amerika Birleşik Devletleri, Washington Eyaleti, Ulaşım Ağı Şirketi Sürücüleri ve Ulaşım Ağı Şirketlerinin Hak ve Yükümlülüklerine İlişkin 2076 Sayılı Temsilciler Meclisi Yasası ile 7 Mart 2022 tarihinde tadil edilen Washington Revize Yasası.

²⁹⁷ Kenya, 20 Haziran 2022 tarihli Ulusal Taşımacılık ve Güvenlik Kurumu (Taşımacılık Ağı Şirketleri, Mal Sahipleri, Sürücüler ve Yolcular) Yönetmeliği, Yönetmelik 15.

²⁹⁸ Fransa, 6 Nisan 2022 tarihli 2022-492 sayılı Yasa ile değiştirilen Taşıma Yasası, madde L.1326-4.

²⁹⁹ Fransa, 6 Nisan 2022 tarihli ve 2022-492 sayılı Yasa ile değiştirilen Taşıma Yasası, madde L.1326-2(2).

³⁰⁰ Şili, 8 Mart 2022 tarihli ve 21.431 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası, madde 152 X.

³⁰¹ Şili, 8 Mart 2022 tarihli ve 21.431 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası, madde 152 A.

³⁰² Fransa, 20 Nisan 2023 tarihli Platform ile Teslimat Görevlisi Arasındaki Sözleşmeye Dayalı İlişkinin Sona Erdirilmesine İlişkin Usuller Hakkında Anlaşma. (Fransızca olarak) şu adreste mevcuttur: <https://www.arpe.gouv.fr/wp-content/uploads/2023/05/accord-Desactivations-20.04.2023.pdf>.

³⁰³ Fransa, Platform ve Teslimat Görevlisi Arasındaki Sözleşmeye Dayalı İlişkinin Sona Erdirilmesine İlişkin Usuller Hakkında 20 Nisan 2023 tarihli Anlaşma, madde 2.1.

³⁰⁴ Fransa, Platform ve Teslimat Görevlisi Arasındaki Sözleşmeye Dayalı İlişkinin Sona Erdirilmesine İlişkin Usuller Hakkında 20 Nisan 2023 tarihli Anlaşma, madde 2.3.

³⁰⁵ Fransa, "VTC" rezervasyon merkezlerinin işleyişinin şeffaflığı ve Araç çağırma hizmetlerinin askıya alınması ve devre dışı bırakılması koşullarına ilişkin 19 Eylül 2023 tarihli Anlaşma. (Fransızca olarak) şu adreste mevcuttur: <https://www.arpe.gouv.fr/wp-content/uploads/2023/09/Accord-transparence-et-desactivation-secteur-VTC.pdf>.

³⁰⁶ Fransa, 19 Eylül 2023 tarihli Anlaşmanın 13 sayılı Maddesi.

parametrelerini bilmeden, çalışanların kararlara itiraz edebilmeleri daha da zorlaşmakta ve yabancı bir ülkede dava açmanın zorluklarıyla daha da karmaşık hale gelebilmektedir. Sonuç olarak, devre dışı bırakmanın gerçekleştirilebileceği koşulları, çalışanların erişmesi gereken bilgileri ve çalışanların itiraz yollarını belirleyen toplu sözleşmeler de dahil olmak üzere, bu sorunların üstesinden gelmek için bir dizi yasal önlem alınmıştır.

8.4. Çalışanların kişisel verilerinin korunması

8.4.1. Bağlam

- 202.** Platformlar, çalışanlar ve müşteriler hakkında, herhangi bir anda nerede olduklarından ziyaret ettikleri internet sitelerine kadar çok büyük miktarda veri toplamaktadır. Bu verilerin işlenmesi ve ticarileştirilmesi platformlar için bir gelir kaynağıdır. Ancak, verilerin meşru ve gayrimeşru kullanımlarının tanımı bazen net olmamaktadır. Bazı ülkelerde, çalışanların kişisel verilerinin korunmasına ilişkin endişelerin giderilmesine yönelik tedbirler ve verilerin korunmasına ilişkin yasal araçlar giderek yaygınlaşmaktadır.³⁰⁷
- 203.** Platformlardaki çalışanlar için, bir platformdan diğerine veri taşınabilirliği önemli bir konu haline gelmiştir, çünkü bir çalışanın mesleki geçmişi, elde ettiği başarı sıralamaları da dahil olmak üzere, platformlar arasında hareketliliği kolaylaştırabilmektedir.³⁰⁸ Gönüllü ve gözlemlenen verilerin taşınabilirliğinin dijital piyasalar bağlamında rekabetçiliği ve inovasyonu artıracığı savunulsa da uygulamada bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bunlar arasında veri taşınabilirliği talebinin ardından kullanılabilir veri formatlarındaki farklılıklar, bir şirketten diğerine aktarılan verilerin içeriğine ilişkin yasal konular ve veri kaybı durumunda sorumluluk yer almaktadır.³⁰⁹

8.4.2. Ülke düzeyinde ve bölgesel girişimler

- 204.** Mahremiyetin Korunması ve Kişisel Verilerin Sınır Ötesi Akışına İlişkin OECD Kılavuz İlkeleri (2013 yılında güncellenmiştir)³¹⁰ ve 2016 tarihli Avrupa Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR)³¹¹ de dahil olmak üzere, veri korumasına ilişkin çeşitli gelişmeler yaşanmış olup, bu gelişmeler bir dizi ülkede veri gizliliğine ilişkin koruyucu tedbirlerin geliştirilmesinde etkili bir rol oynamaktadır. Ayrıca, Siber Güvenlik ve Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Afrika Birliği Sözleşmesi de birtakım veri koruma hükümleri içermektedir. Ayrıca birçok ülke, bu bölümde ele alınmayan ancak yine de konuyla ilgili olan çalışanlara yönelik koruyucu tedbirleri genişleten veri gizliliği mevzuatına sahiptir.
- 205.** Dünya çapında birçok ülkede, AB Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) de dahil olmak üzere, çalışanların kişisel verilerinin korunmasını kapsayan veri koruma yasaları bulunmaktadır. Uygulamada, platformlarla ilgili kişisel verilerin korunmasına ilişkin hak ve yükümlülüklerin beyanı bu yasal çerçeveler içerisinde yer almaktadır.³¹² Bununla birlikte, platformla ilgili yasalarda ek genel koruyucu

³⁰⁷ Frank Hendrickx, *Çalışanların Kişisel Verilerinin Korunması: Genel Prensipler*, ILO Çalışma Belgesi No. 62, 2022.

³⁰⁸ Berg ve diğerleri

³⁰⁹ Jan Krämer, "Platform Ekonomisinde Kişisel Verilerin Taşınabilirliği: Ekonomik Çıkarımlar ve Politika Önerileri", *Rekabet Hukuku ve Ekonomisi Dergisi* 17, No. 2 (2021): 263–308.

³¹⁰ OECD, *OECD Mahremiyet Çerçevesi*, 2013.

³¹¹ 95/46/EC sayılı Direktifi (Genel Veri Koruma Tüzüğü) yürürlükten kaldıran, Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Olarak Gerçek Kişilerin Korunması ve Bu Verilerin Serbest Dolaşımına İlişkin 27 Nisan 2016 tarihli ve 2016/679 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Tüzüğü.

³¹² {Örneğin, İtalya'da platformlarla ilgili 2 Kasım 2019 tarihli ve 128 sayılı Yasa kişisel verilerin korunmasının Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) ve İtalyan Kişisel Verilerin Korunması Yasası ile uyumlu olması gerektiğini belirtmektedir. Kanada'nın Ontario eyaletinde, 2022 tarihli Dijital Platform Çalışanlarının Hakları Yasası yürürlüğe girdiğinde, belirli ifşa durumlarının Bilgi Edinme Özgürlüğü ve Mahremiyetin Korunması Yasası'na uygun olması gerekecektir.

tedbirlerin bulunabildiği bazı durumlar da mevcuttur. Şili’de bir çalışanın verileri “tamamen gizlidir ve yalnızca platform şirketi tarafından [aynı şirket tarafından sağlanan hizmetler bağlamında] kullanılabilir”³¹³ ve bir çalışanın kişisel verilerine erişim talep etme hakkı bulunmaktadır. Kenya’da taşıma platformlarının sürücülerin ve yolcuların güvenliğini, korunmasını ve mahremiyetini garanti etmesi gerekmektedir.³¹⁴ Yunanistan’da, platform ile çalışan arasındaki sözleşmenin, hizmet sağlayıcıların kişisel verilerini korumak için dijital platform tarafından alınan önlemleri içermesi gerekmektedir.³¹⁵

- 206.** Hırvatistan’da, kişisel verileri işlerken, bir platformun bir çalışanın kişisel konuşmaları, duygusal veya psikolojik durumu veya sağlığı ile ilgili verileri işleme yasaktır.³¹⁶ Buna ek olarak, platformların bir çalışanın çalışmadığı süre boyunca kişisel verilerini toplaması yasaktır.³¹⁷ Malta’da da benzer bir hüküm mevcut olup, özel görüşmelerin işlenmesi yasağının platform çalışanları ile temsilcileri arasındaki görüşmeleri de kapsadığı belirtilmektedir.³¹⁸ Ayrıca Pakistan’ın İslamabad Başkent Bölgesinde teklif edilen mevzuat ve platform çalışmalarında çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilişkin bir AB Direktifi teklifi de bu nitelikte hükümler içermektedir.³¹⁹
- 207.** Bir çalışanın dijital itibarının veya entelektüel sermayesinin korunması ve veri taşınabilirliği, herhangi bir özel platform yasasında görünür düzeyde değildir. Bununla birlikte, veri taşınabilirliği, kişisel verileri “yapılandırılmış, yaygın olarak kullanılan ve makine tarafından okunabilir bir formatta” alma hakkına atıfta bulunan ve bireylerin belirli koşullara göre “kişisel verilerin sağlandığı denetleyiciden herhangi bir engelleme olmaksızın bu verileri başka bir denetleyiciye iletme” hakkına sahip olmasını sağlayan AB Genel Veri Koruma Tüzüğü’nün 20’nci maddesinde öngörülmektedir. Ayrıca, İbero-Amerikan Devletleri için Kişisel Verilerin Korunması Standartları (Madde 30) da veri taşınabilirliği hakkını öngörmektedir. Uruguay’daki bir yasa tasarısı taslağı şunları öngörmektedir: “Çalışanlar dijital itibarlarının dokunulmazlığı hakkına sahiptir. Dijital itibar, iş ilişkisi sırasında ve sona ermesinden bir yıl sonrasına kadar şirket tarafından kendisi hakkında toplanan tüm verilere erişebilen çalışanın özel ve taşınabilir bir sermayesini teşkil eder”.³²⁰
- 208.** **Veri toplama, analiz etme ve saklama kabiliyeti, işletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformların operasyonlarının çok önemli bir yönünü oluşturmaktadır. Dünya genelinde birçok ülkede çalışanların kişisel verilerinin korunmasını kapsayan veri koruma yasaları bulunmaktadır. Bazı durumlarda, platformla ilgili yasalarda ek koruyucu hükümler yer almaktadır ve platform çalışmaları bağlamında veri taşınabilirliğine ilişkin sınırlı sayıda örnek bulunmaktadır.**

³¹³ Şili, 8 Mart 2022 tarihli ve 21.431 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası, madde 152 *beşinci* D.

³¹⁴ Kenya, 20 Haziran 2022 tarihli Ulusal Taşımacılık ve Güvenlik Kurumu (Taşımacılık Ağı Şirketleri, Mal Sahipleri, Sürücüler ve Yolcular) Yönetmeliği, Regulation 14(5).

³¹⁵ Yunanistan, 19 Haziran 2021 tarihli ve 4808/2021 sayılı Yasa.

³¹⁶ Sağlıkla ilgili durumlarda ise, kişisel verilerin korunmasına ilişkin düzenlemelerde öngörülen haller istisnadır.

³¹⁷ Hırvatistan, 20 Aralık 2022 tarihli ve NN 151/22 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası, madde 221j.

³¹⁸ Malta, 21 Ekim 2022 tarihli Dijital Platform Teslim Ücretleri Konseyi Ücret Düzenleme Talimatı.}

³¹⁹ Pakistan, İslamabad Başkent Bölgesi Platform Çalışanları Koruma Yasa Tasarısı, Madde 15(1) ve Avrupa Birliği Konseyi, Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin Direktif Teklifi – Genel Yaklaşım, 7 Haziran 2023, Madde. 5a.

³²⁰ Uruguay, Dijital Platformlar Aracılığıyla Geliştirilen Eserlerin Korunmasına İlişkin Yasa Tasarısı, madde 8.

8.5. Anlaşmazlıkların çözümü

8.5.1. Bağlam

- 209.** Platform ekonomisinde etkili anlaşmazlık çözüm mekanizmalarının³²¹ oluşturulması iki önemli konuya yol açmaktadır:³²² Konulardan ilki, çalışanlar ve platformlar arasındaki ilişkinin sınır ötesi doğası gereği standart form sözleşmelerde yer alan anlaşmazlık çözüm mekanizmasının türü ve bunun adalete erişimin etkili bir şekilde garanti altına alınması bakımından yetkili yargı mercilerine nasıl yansıtıldığı ve ikincisi, algoritmaların ücretlendirme, çalışma süresi ve fesih/devre dışı bırakma üzerindeki etkisi ve dolayısıyla çalışanların kararlara karşı muhatap olarak bir insan olmadan itiraz etme kabiliyeti.
- 210.** Tahkim maddeleri platform sözleşmelerinin yaygın olarak kullanılan bir özelliğidir ve genellikle platform çalışanlarının, çoğu durumda tahkim kararlarını ne yayınlayan ne de erişilebilir kılan gizlilik şartlarına tabi olan özel anlaşmazlık çözüm mekanizmalarını kabul etmelerini gerektirmektedir.³²³ Platform sözleşmeleri de genellikle çalışanın görevini yerine getirdiği ülkeden başka bir ülkede özel tahkim öngörmektedir.
- 211.** Platform çalışmalarının sınır ötesi niteliği, çalışanların standart sözleşmelerde yer alan uyuşmazlık çözüm mekanizmalarını etkili bir şekilde kullanmalarını engelleyen mali ve diğer engelleri artırmaktadır. Farklı bir ülkede avukat tutmak da dahil olmak üzere tahkimin maliyeti yüksek olabilmekte ve birçok çalışana engel teşkil edebilmektedir.³²⁴ Tahkim öncesinde bir muhatabın ve anlaşmazlıkların çözümüne yönelik yolların bulunmaması, müzakere yoluyla çözüme ulaşma olanaklarını kısıtlamaktadır.³²⁵ Ayrıca, kamuya açık olmaması ve temyize tabi olmaması nedeniyle özel tahkim, hukukun içtihadından doğan daha kapsamlı yapısına da katkıda bulunmamaktadır.³²⁶ Güney Afrika³²⁷ ve Kanada³²⁸ da bulunan platform çalışanlarıyla ilgili sınır ötesi davalar bu meselelerden bazılarında örnek teşkil etmektedir. Her iki durumda da platform sözleşmeleri, işin Güney Afrika ve Kanada'da gerçekleştirilmiş olmasına rağmen, anlaşmazlıkların Hollanda'da tahkime tabi olmasını öngörmüştür.³²⁹
- 212.** Bir çalışanın performansını değerlendirmeye yönelik algoritmaların ve puanlama sistemlerinin kullanılması söz konusu olduğunda, bu tür sistemler çalışanların ödüllendirilmesiyle veya insan gözetimi olmaksızın bir platforma erişimlerinin değiştirilmesi, seviyelerinin düşürülmesi veya devre dışı bırakılmasıyla sonuçlanabilmektedir.³³⁰ Yazılı gerekçeler de dahil olmak üzere böyle bir kararın

³²¹ İş anlaşmazlıklarının sınıflandırılması hakkında daha fazla bilgi için: ILO, *İş Anlaşmazlık Sistemleri: İyileştirilmiş Performansa yönelik Kılavuz İlkeler*, 2013, 18.

³²² Urwana Coiquaud ve Isabelle Martin, "Gig Çalışanları için Adalete Erişim: Kanada ve Amerikan Mahkemelerinden Gelen Zıt Yanıtlar", *Sektörel İlişkiler*75, No. 3 (2020): 582-593.

³²³ Bakınız: İnsan Hakları Evrensel Beynamesinin 10. Maddesi ve 6. Maddesi *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*.

³²⁴ Coiquaud ve Martin.

³²⁵ ILO'nun iş anlaşmazlıkları yönetim sistemlerine ilişkin kılavuzunda, taraflar arasında iletişimin kolaylaştırılması, çalışanların kendilerini etkileyen kararlara katılımı, sosyal diyalog ve devlet temelli uygunluk ve yaptırım için yeterli sistemler de dahil olmak üzere, ilk etapta anlaşmazlıkların etkili bir şekilde önlenmesine çalışılması gerektiği vurgulanmaktadır. Bakınız: ILO, *İş Anlaşmazlıkları Sistemleri*.

³²⁶ ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021*.

³²⁷ Güney Afrika, Cape Town İş Mahkemesi, *Uber South Africa Technology Services (Pty) Ltd ile Ulusal Kamu Hizmetleri ve Müttefikler Sendikası Çalışanları (NUPSAW) ve diğerleri*, Dava No. C449/17, 12 Ocak 2018.

³²⁸ Kanada Yüksek Mahkemesi, *Uber Technologies Inc. ile Heller*, Dava No. 38534, 26 Haziran 2020.

³²⁹ Güney Afrika'daki davada, Cape Town'da bulunan İş Mahkemesi, konunun Hollanda'da görülmesi gerektiğine hükmetmiş ve ilgili şirketin Güney Afrika'daki ayrı tüzel kişilikler ve Hollanda'daki ana şirket olmak üzere kurumsal yapısına bütünüyle etki etmiştir. Buna karşın, Ontario İstinaf Mahkemesi (Kanada), tahkim şartının, diğer hususların yanı sıra, pazarlık gücündeki ezici dengesizlik nedeniyle makul olmadığına ve geçersiz olduğuna karar vermiştir.

³³⁰ Wood.

tebliğ edilmesi ve bu tür kararlara yanıt verme fırsatına sahip olma hakkı, genellikle hizmet sözleşmelerinde yer almamaktadır. Bu durum, bir çalışanın hakları ve menfaatleri olumsuz etkilendiğinde yasal taleplerini kanıtlama kabiliyetini etkileyebilecek şeffaflık sorunlarına yol açmaktadır.³³¹

8.5.2. Ülke düzeyinde ve bölgesel girişimler

- 213.** Platformlarda çalışanların faaliyet gösterdiği sektörel ilişkiler sistemlerinin çeşitlilik gösteren yapısı, çalışanların bireysel ve kolektif menfaat ve hak temelli uyuşmazlıkları dile getirme biçimlerinde bölgeler arasında farklılıklara yol açmakta olup, yasal yollara başvurulması yalnızca Kuzey Amerika, Avrupa ve Orta Asya'da egemen bir kanal olarak karşımıza çıkmaktadır.³³²
- 214.** Düzenleyici yaklaşımlar da ülkeler arasında farklılık göstermektedir; bazı ülkeler anlaşmazlıkların önlenmesini desteklemek için şeffaflığa önem verirken, diğerleri kararlara itiraz mekanizmaları sağlamaktadır. Malta'da çalışanlar, çalışma koşullarını etkileyen otomatik alınmış bir karar için verilen açıklamanın yanı sıra alınan bu tür kararları tartışmak için bir irtibat kişisine erişim hakkına sahiptir. Çalışanlar ayrıca bir kararın yazılı gerekçelerini alma ve herhangi bir kararın gözden geçirilmesini talep etme hakkına sahiptir.³³³ Şili'de yasa, bağımsız çalışanların ücretlendirme, çalışma kayıtları ve müşteri puanlamaları ile ilgili konulara itiraz edebilmeleri için resmi bir kanal oluşturulmasını öngörmektedir. Ayrıca, bu şikayet kanalının fiziksel bir konumunun ve bir telefon numarasının olması ve şirketin bir temsilcisinin orada bulunması ve kendisiyle iletişime geçilebilmesi gerekmektedir.³³⁴ Kenya'da platform operatörleri, yetkililerin lisans gerekliliklerinin bir parçası olarak, sürücülerden, araç sahiplerinden veya yolculardan gelen şikayetleri ele alma prosedürleri hakkında bilgi vermekle yükümlüdür.³³⁵ ABD'nin Washington Eyaleti ve Seattle Şehri gibi bazı durumlarda, şikayet prosedürlerinin yalnızca ilgili platformdan çıkarılan çalışanlar için geçerli olduğu görülmektedir.³³⁶ Raporlama ile ilgili olarak, Kanada'nın Ontario Eyaletindeki platform mevzuatı, yürürlüğe girdiğinde, yasanın ihlal edildiğini iddia eden bir kişinin Bakanlığa şikayette bulunabilmesini sağlayacaktır.³³⁷ Malta'da yasa, bir çalışanın dijital bir platforma karşı şikayette bulunduğu için mağdur edilmesini yasaklamakta ve resmi temsilcilerin veya diğer tüzel kişilerin yasa kapsamında korunan haklarını icra etmek için adli işlem başlatma hakkını teyit etmektedir.³³⁸
- 215.** Bugüne kadar platformla ilgili mevzuatta anlaşmazlıkların sınır ötesi boyutuna nadiren değinilmiştir. Kanada'nın Ontario eyaletinde, işletmeci ile çalışan arasındaki anlaşmazlıklar Ontario'da çözülecek ve taşeronlaşma yasaklanacaktır. Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin AB Direktif Teklifi de platform çalışmalarının sınır ötesi boyutuna değinmektedir. Bu durumda, teklif edilen direktif "kuruluş yerlerine bakılmaksızın ve aksi takdirde uygulanacak yasaya bakılmaksızın, söz konusu dijital işgücü platformu aracılığıyla düzenlenen platform işinin [Avrupa] Birliği'nde gerçekleştirilmesi koşuluyla, tüm dijital işgücü platformları için geçerli olan zorunlu kuralları" belirleyecektir. Uruguay'da önerilen ve istihdam ilişkisinin sınıflandırılmasına

³³¹ Adams-Prassl ve diğerleri.

³³² Ioulia Bessa ve diğerleri, *Dijital Çalışma Platformlarında Çalışan Protestolarının Küresel Bir Analizi*, ILO Çalışma Belgesi No. 70, 2022, 19.

³³³ Malta, 21 Ekim 2022 tarihli Dijital Platform Teslim Ücretleri Konseyi Ücret Düzenleme Talimatı,, Düzenleme 19.

³³⁴ Şili, 8 Mart 2022 tarihli ve 21.431 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası.

³³⁵ Kenya, 20 Haziran 2022 tarihli Ulusal Taşımacılık ve Güvenlik Kurumu (Taşımacılık Ağı Şirketleri, Mal Sahipleri, Sürücüler ve Yolcular) Yönetmeliği.

³³⁶ Amerika Birleşik Devletleri, Seattle Şehri, Seattle'da Uygulama Tabanlı Çalışanlar için Devre Dışı Bırakmaya Yönelik Koruyucu Önlemlere İlişkin Çalışma Standartlarını Belirleyen Yönetmelik, 2023 ve Washington Eyaleti, *Ulaşım Ağı Şirketi Sürücüler ve Ulaşım Ağı Şirketlerinin Hak ve Yükümlülüklerine İlişkin* 7 Mart 2022 tarihli 2076 sayılı *Temsilciler Meclisi Yasası ile değiştirilen* Washington Revize Yasası (RCW).

³³⁷ Kanada, Ontario, 11 Nisan 2022 tarihli *Dijital Platform Çalışanlarının Hakları Yasası*, bölüm 5 ve 12.

³³⁸ Malta, 21 Ekim 2022 tarihli *Dijital Platform Teslim Ücretleri Konseyi Ücret Düzenleme Talimatı*.)

bakılmaksızın yolcu taşımacılığı ve teslimat hizmetlerindeki platformlar için geçerli olacak mevzuat, platformlar ve çalışanlar arasındaki anlaşmazlıkların Uruguay mahkemelerinde görülmesini öngörmektedir.³³⁹

Kutu 5. Çevrim içi havuzdan çalışmaya ilişkin anlaşmazlıkların çözümüne yönelik platform öncülüğünde girişim

Almanya'da 2017 yılında, Alman Kitle Kaynak Birliği'nin (Deutscher Crowdsourcing Verband) desteğiyle sekiz kitle çalışması şirketi, kitle kaynak kullanımı ve kitle çalışması için ilkeleri belirleyen ortak Davranış Kurallarını imzalamıştır. Buna ek olarak, Kitle Kaynak Kullanımı Davranış Kurallarını imzalayan bir platforma karşı şikayeti olan çalışanların şikayetlerini iletebilmelerini sağlayan iki taraflı bir Ombudsmanlık Ofisi kurulmuştur. Şikayetler, Kitle Kaynak Kullanımı Birliği'nin başkanı ve temsilcileri, Kitle Kaynak Kullanımı Davranış Kurallarını imzalayan platformların bir temsilcisi, platform çalışanının bir temsilcisi ve bir sendika temsilcisi tarafından değerlendirilmektedir.

Kaynak: Davranış Kuralları: Ücretli Kitle Kaynak Kullanımı/Çevrim İçi Havuz Çalışması için İlkeler, 2017.

- 216.** Son olarak, Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine ilişkin AB Direktif Teklifinde, Üye Devletlerin, çalışanların etkili ve tarafsız anlaşmazlık çözümüne erişimini ve haklarının ihlali durumunda uygun ve yeterli tazminatı sağlamaları şartı yer almaktadır.³⁴⁰ Teklif ayrıca kanıtlar, çalışanlara yönelik iletişim kanalları, olumsuz muamele veya sonuçlara karşı koruyucu önlemler ve işten çıkarma ya da sözleşmenin feshine karşı belirli koruyucu önlemler ile ilgili hükümleri içermektedir.³⁴¹ Söz konusu teklif, bilhassa platform çalışanlarının temsilcilerinin adli ve idari süreçlere katılma haklarını tanımlamaktadır.³⁴²
- 217.** Bir önceki bölümde, özellikle sözleşmelerin yurt dışında tahkim öngördüğü durumlarda, erişilebilir bir muhatap aracılığıyla müzakere yoluyla çözüm bulma yollarının sağlanması da dahil olmak üzere, anlaşmazlıkların çözümüne ilişkin önemli zorluklar tespit edilmiştir. Bazı ülkelerde anlaşmazlıkların çözümüne ilişkin belirli hususlar düzenlenmiş olsa da, ortak bir yaklaşım bulunmamaktadır. Bazılarında karar alma süreçlerinin şeffaflığını destekleyen hükümler bulunmakta ve az sayıda örnekte ise daha resmi şikayet mekanizmaları oluşturulmaktadır. Sınır ötesi meseleler platform ekonomisinde yaşanan anlaşmazlıkların bir parçası olsa da, bugüne kadar yargılama yetkisi sorununu doğrudan ele alan çok az düzenleme örneği bulunmaktadır.

³³⁹ Uruguay, 29 Eylül 2022 tarihinde sunulan Dijital Platformlar Aracılığıyla Yürütülen Çalışmaların Korunmasına İlişkin Yasa Tasarısı, madde. 10.

³⁴⁰ Avrupa Birliği Konseyi, Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi Teklifi – Genel Yaklaşım, 7 Haziran 2023, madde 13.

³⁴¹ Avrupa Birliği Konseyi, Madde 14-18.

³⁴² Avrupa Birliği Konseyi, Madde 14(1).

► 9. Bölüm

9.1. Bağlam

- 218.** Araştırmalar, platformlarda çalışanların sosyal güvenlik kapsamına alınmasında önemli eksiklikler olduğunu göstermektedir.³⁴³ 2021 yılında yapılan bir anket³⁴⁴, çevrim içi platformlarda ve yolcu taşımacılığı ve teslimat sektörlerindeki platformlarda çalışan katılımcılar için sağlık sigortası, işsizlik sigortası, emeklilik sigortası ve iş kazası sigortası konularında önemli eksiklikler olduğunu ortaya koymuştur.
- 219.** Kapsama düzeyinin düşük olması bir dizi faktörden kaynaklanmaktadır. Genellikle bağımsız çalışan olarak sınıflandırılan bu çalışanlar,³⁴⁵ birçok ülkede çalışanlara kıyasla daha düşük teminat kapsamıyla karşı karşıya kalmakta, bazen yalnızca kısmi teminattan yararlanmakta ve genellikle gönüllülük esasıyla çalışmaktadır. İstihdam edilen çalışan olarak sınıflandırıldıklarında dahi, yaygın olan görev başına ödeme modeli³⁴⁶ yeterli koruma düzeyinin sağlanmasında ve uygulanabilir katkı payının belirlenmesinde zorluklar ortaya çıkarmaktadır. Bazı platform çalışmalarının, beyan edilmemiş ve kayıtdışı çalışmayla bağlantılı olarak, kamu makamları nezdinde görünür olmama potansiyeli, sosyal güvenlik kapsamına alınmalarını daha da zorlaştırmaktadır.
- 220.** Ana işgücü gelir kaynağı olarak platform çalışmasına bel bağlayanlar ile bunu diğer kazançlarını desteklemek için kullananlar arasında kayda değer farklılıklar bulunmaktadır. Araştırmalar, ilk grup için sosyal korumanın daha düşük olduğunu göstermektedir.³⁴⁷ Platform dışındaki ana işlemlerinden dolayı sigortalı olsalar bile, ne kendilerinin ne de platformun platformla ilgili faaliyetlerine ilişkin katkı yapmaması durumunda sorunlar ortaya çıkmakta ve bu da sosyal güvenlik sistemlerinin eşitliği ve sürdürülebilirliği ile şirketler arasında adil rekabet konusunda endişelere yol açmaktadır.
- 221.** Çalışanlar bağımsız çalışan olarak sınıflandırıldığında ve platformlar sosyal güvenliğe katkı yapmaktan muaf tutulduğunda, bu katkıları ödemenin tüm yükünü çalışanlar üstlenmekte veya sistemin finansman sorumluluğu vergi mükelleflerine veya diğer katkıda bulunanlara yüklenerek eşitlik sorunları ortaya çıkmakta ve sosyal güvenlik sistemlerinin mali sürdürülebilirliğini zayıflatma potansiyeli taşımaktadır³⁴⁸. Buna ek olarak, bazı çalışanların sosyal sigorta kapsamından mahrum kalma ihtimali, vergiyle finanse edilen sistemler üzerinde ilave bir baskı oluşturabilir.

9.2. Ülke düzeyinde ve bölgesel girişimler

- 222.** Çeşitli mevzuat ve politika yaklaşımları uygulamaya konulmuştur. Platformlarda çalışanların sosyal güvenliğe erişimlerinin bir yolu da istihdam ilişkisinin varlığına dayanmaktadır. Sayıları sınırlı

³⁴³ ILO, Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği (ISSA) ve OECD, *Gig ve Platform Ekonomisinde Çalışanlara Yeterli ve Sürdürülebilir Sosyal Koruma* Sağlanması, 2023.

³⁴⁴ ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021*.

³⁴⁵ ILO, ISSA ve OECD.

³⁴⁶ Felix Sieker, "Büyük Avrupa Ülkelerinde Platform Çalışması ve Sosyal Korumaya Erişim", *Uluslararası ve Karşılaştırmalı Sosyal Politika Dergisi* 38, No. 3 (2022): 193–207.

³⁴⁷ Janine Berg ve diğerleri, *Dijital Çalışma Platformları ve İşin Geleceği: Çevrim içi Dünyada İnsana Yakışır İşe Doğru*, (ILO, 2018).

³⁴⁸ Christina Behrendt, Quynh Anh Nguyen ve Uma Rani, "Sosyal Koruma Sistemleri ve İşin Geleceği: SDijital Platform Çalışanları için Sosyal Güvenliğin Sağlanması", *Uluslararası Sosyal Güvenlik İncelemesi* 72, No. 3 (2019): 17–41.

olmakla birlikte, tüm çalışanlarına istihdam sözleşmesi sağlayan platformlar da bulunmaktadır.³⁴⁹ Çalışanların birçok platform tarafından bağımsız çalışan olarak sınıflandırılmasına rağmen, Portekiz³⁵⁰ ve Hırvatistan³⁵¹ gibi bazı ülkeler, 4. Bölüm’de açıklandığı üzere, belirli koşullar altında bir istihdam ilişkisi karinesinin hukuken tesis edilmesini tercih etmektedir.

- 223.** “Bağımlı serbest çalışma” gibi üçüncü bir istihdam kategorisi olan ülkelerde, platform üzerinden çalışanlar bu üçüncü kategoriye girdiğinde platformlar belirli sorumlulukları üstlenmekle yükümlüdür. Bu sorumluluğun kapsamı değişkenlik göstermektedir. Örneğin İtalya, çalışmaları *etero-organizzazione* olarak adlandırılan başka bir tarafça organize edilen bir çalışan kategorisine (örgüte bağımlı serbest çalışanlar) tam koruma sağlamakta ve uygulamada koruyucu tedbirleri platform üzerinden çalışanlara kadar genişletmektedir.³⁵² Portekiz’de, bağımsız çalışan bireyin faaliyetinin toplam değerinin yüzde 50’sinden fazlasından yararlanan bir işletme, sosyal güvenlik katkılarında sorumlu bir sözleşme kuruluşu olarak kabul edilmektedir.³⁵³
- 224.** Bazı ülkeler belirli sosyal güvenlik koruma önlemlerini platform çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletmiştir. Şili’de Hükümet, İş Yasası’nda³⁵⁴ “istihdam edilen çalışan” ve “bağımsız” olmak üzere iki kategorideki çalışanların haklarını tanımlayan değişiklikleri kabul etmiştir. Değiştirilen İş Yasası, bağımsız dijital platform çalışanları için sözleşmenin sağlık, yaşlılık, aile sorumlulukları, iş kazaları ve meslek hastalıkları, maluliyet ve ölüm yardımlarının yanı sıra ciddi sağlık koşullarından etkilenen reşit olmayanlara refakat edilmesi de dahil olmak üzere ek sosyal güvenlik garantileri sağladığını özellikle belirtmekte,³⁵⁵ ancak platformun katkıda bulunma sorumluluğunu ortaya koymamaktadır.
- 225.** Fransa’da, katkı payları ve belirli beklenmedik durumlara karşı korumaya ilişkin hükümlerin kapsamı platform çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletilmiş, ancak bu kişilerin statüleri resmen istihdam edilen çalışan olarak tanınmamıştır.³⁵⁶ Bundan böyle bir platform, bir çalışanın ödenmesi gereken iş kazası sigorta primlerini ödemekle yükümlüdür.³⁵⁷ Ayrıca, 2019 yılında yürürlüğe giren mevzuat³⁵⁸ platformların sosyal şartların gönüllü olarak kabul edilmesi yoluyla ek sosyal koruma güvenceleri sağlayabileceğini öngörmektedir.³⁵⁹
- 226.** Çin’de, yukarıda açıklandığı üzere üçüncü bir istihdam ilişkisi kategorisi oluşturan Yeni İstihdam Biçimlerinde Çalışanların Hak ve Çıkarlarının Korunmasına İlişkin Kılavuz Görüşler, iş kazası korumalarının güçlendirilmesine değinmekte ve ilgili platformların yeni bir kamu iş kazası sigortası pilot programına katkıda bulunmasını şart koşarken, aynı zamanda platform şirketlerini ferdi kaza ve işveren sorumluluğuna karşı ticari sigorta sağlanması yoluyla çalışanlara yönelik sosyal korumayı iyileştirmeye teşvik etmektedir.³⁶⁰

³⁴⁹ Adil Çalışma, *Adil Çalışma Avusturya Puanları 2022: Platform Ekonomisinde Çalışma Standartları*, 2022.

³⁵⁰ Portekiz, 3 Nisan 2023 tarihli ve 13/2023 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası, madde 12.-A.

³⁵¹ Hırvatistan, 20 Aralık 2022 tarihli ve NN 151/22 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası, madde 221m.

³⁵² İtalya, *Yasama Kararnamesi 15 Haziran 2015 sayı 81*, madde 2(1).

³⁵³ Portekiz, 9 Ocak tarihli ve 2/2018 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (Decreto-Lei n.º 2/2018).

³⁵⁴ Şili, 8 Mart 2022 tarihli ve 21.431 sayılı Yasa.

³⁵⁵ Şili, 8 Mart 2022 tarihli ve 21.431 sayılı Yasamada 152 eklenti Y.

³⁵⁶ Fransa, 8 Ağustos 2016 tarihli ve 2016-1088 sayılı Yasayla değiştirilen İş Yasası.

³⁵⁷ Fransa, 8 Ağustos 2016 tarihli ve 2016-1088 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası, madde L7342-2.

³⁵⁸ Fransa, 24 Aralık 2019 tarihli ve 2019-1428 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası.

³⁵⁹ Fransa, 24 Aralık 2019 tarihli ve 2019-1428 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası, madde L7342-9.

³⁶⁰ Çin, MOHRSS ve diğerleri, *Yeni Çalışma Biçimlerinde Çalışanların Hak ve Çıkarlarının Korunmasına İlişkin Kılavuz Görüşler İstihdam*, Temmuz 2021.

- 227.** Kore Cumhuriyeti'nde, işsizlik ve annelik sigortası için zorunlu kapsam 2022 yılında teslimat çalışanlarını ve platformlarda çalışan "belirlenmiş sürücülerini" de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. 2023 yılında iş kazası sigortası bu iki mesleğin yanı sıra platformlarda çalışan kamyon şoförlerini de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Her iki sigorta programında da maliyetler çalışanlar ve platformlar arasında paylaşılmakta olup, platformlar kazançlara ilişkin bilgileri yetkililerle paylaşma, çalışanların katkı payını kesme ve her iki tarafın katkı paylarını sunma sorumluluğuna sahiptir.
- 228.** Hindistan'da, 2020 yılında onaylanan Sosyal Güvenlik Yasası, platform ve gig çalışanları için sosyal güvenliği düzenlemekte ve kaza, ölüm, iş göremezlik veya emeklilik durumunda sigortanın yanı sıra çalışanların katkıları ve platformların cirosu üzerinden alınan bir vergi ile finanse edilen sağlık ve doğum yardımları sağlamaktadır (bölüm 114). Daha yakın bir tarihte, Temmuz 2023'te kabul edilen ve Hindistan'ın Rajasthan Eyaleti için geçerli olan 2023 tarihli Rajasthan Platform Tabanlı Gig Çalışanları (Kayıt ve Sosyal Haklar) Yasası, platform tabanlı gig çalışanları için ayrı bir sosyal güvenlik fonu sağlamak amacıyla bir sosyal yardım kurulu oluşturmuştur.
- 229.** İtalya'da yapılan yasa değişiklikleri, bağımsız çalışan olarak sınıflandırılan platform üzerinden çalışanlara, masrafları platformlar tarafından karşılanmak üzere, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı zorunlu sigorta kapsamı da dahil olmak üzere bir dizi hak tanımıştır.³⁶¹ Belçika'da yasa, bağımsız çalıştığı düşünülen platform üzerinden çalışanlar da dahil olmak üzere, iş kazası sigortası sağlamanın platformun sorumluluğunda olduğunu belirtmektedir.³⁶²
- 230.** ABD'nin Washington Eyaletinde, platform üzerinden çalışanları bağımsız çalışan olarak kabul edilmektedir, ancak platform şirketlerinin platformdaki her sürücüye, çalışılan her 40 saatlik yolculu platform süresi için bir saat oranında tahakkuk eden ücretli hastalık izni ödemesi gerekmektedir.³⁶³ Malta'daki mevzuat da platform çalışanlarının hastalık izinlerini koşullara bağlı olarak tam ücret üzerinden düzenlemektedir.³⁶⁴ Malezya'da, platformlar da dahil olmak üzere yolcu taşımacılığı sektöründe çalışanlar için geçerli olan Bağımsız Çalışma Sosyal Güvenlik Yasasındaki³⁶⁵ zorunlu hükümler uyarınca, Ulaştırma Bakanlığı tarafından lisans verilmesi, sosyal güvenlik gerekliliklerine uygunluğun gösterilmesi şartına bağlıdır.
- 231.** Basitleştirilmiş usuller yoluyla sosyal güvenliğe erişimin iyileştirilmesi için başka çabalar da sarf edilmiştir. Estonya, Endonezya, Malezya, Singapur³⁶⁶ ve Uruguay, sosyal güvenlik ve diğer kurumlar arasındaki bağlantı yoluyla otomatik katkı mekanizmaları geliştirmiştir.³⁶⁷ Fransa'da, çalışanlar platforma kendi adlarına ödeme transferi yapma yetkisi verebilmektedir.
- 232.** Danimarka ve Norveç'te olduğu gibi, platform çalışanlarının sosyal koruma statüsünün toplu sözleşmelerin bir sonucu olduğu durumlar da bulunmaktadır. Norveç'te, kuryelerini halihazırda çalışan olarak kabul etmiş olan Foodora, erken emeklilik maaşı sağlayan bir toplu sözleşme imzalamıştır.³⁶⁸ Danimarka'da Hilfr ile imzalanan toplu iş sözleşmesi, işçilerin çalışan olarak mı yoksa bağımsız çalışan olarak mı tanınacaklarını seçmelerine olanak tanımakta ve ilkinin örneğin hastalık

³⁶¹ İtalya, 3 Eylül 2019 tarihli ve 101 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Madde. 47-eklenti.

³⁶² Belçika, 3 Ekim 2022 tarihli İş ile İlgili Çeşitli Hükümler İhdas Eden Kanun, Madde 19.

³⁶³ Amerika Birleşik Devletleri, Washington Eyaleti, Ulaşım Ağı Şirketi Sürücülerini ve Ulaşım Ağı Şirketlerinin Hak ve Yükümlülüklerine İlişkin 2076 Sayılı Temsilciler Meclisi Yasası ile 7 Mart 2022 tarihinde tadil edilen Washington Revize Yasası.

³⁶⁴ Malta, 21 Ekim 2022 tarihli Dijital Platform Teslim Ücretleri Konseyi Ücret Düzenleme Talimatı.

³⁶⁵ Malezya, Pertubuhan Keselamatan Sosial (Sosyal Güvenlik Kuruluşu) (PERKESO), "Bağımsız Çalışma".

³⁶⁶ Platform Çalışanları Danışma Komitesi'nin önerileri Hükümet tarafından kabul edildi. Bakınız: Singapur, İşgücü Bakanlığı, "Hükümet, Platform Çalışanları Danışma Komitesi'nin Platform Çalışanları İçin Koruyucu Önlemlerin Güçlendirilmesi önerilerini kabul etti", basın açıklaması, 23 Kasım 2022.

³⁶⁷ ISSA, "Platform Çalışanları ve Sosyal Güvenlik: Amerika Kitasındaki Son Gelişmeler", ISSA Analiz Blogu25 Ağustos 2023.

³⁶⁸ Norveç, Tariffavtale for distribusjon og budtjenester I Foodora Tariffoppgjøret (Foodora'da dağıtım ve kurye hizmetleri için toplu sözleşme Tarife uzlaşması), 2022.

yardımları ve emeklilik planları sağlayan farklı sosyal güvenlik programlarına erişimi bulunmaktadır.³⁶⁹ Almanya’da kitle kaynak platformu “content.de” öncülüğünde başlatılan bir girişim, yaratıcı yazarlarının platformdan elde ettikleri kazançların bir yüzdesini doğrudan bir sosyal güvenlik fonuna aktarmaktadır.³⁷⁰

- 233.** Platformlardaki pek çok çalışan bağımsız çalışan olarak sınıflandırıldığı için, Arjantin, Brezilya, Cabo Verde, Ürdün, Kenya, Meksika ve Filipinler³⁷¹ gibi ülkelerde bağımsız çalışanların sosyal güvenlik korumalarında yapılan iyileştirmeler de platformlardaki çalışanların sosyal güvenlik kapsamının geliştirilmesine katkıda bulunmuştur.
- 234.** Ülkeler tarafından alınan önlemler, platform çalışanlarının koruma eksikliğine ilişkin artan bir bilinci ve kapsamı genişletmek için çözümler bulma çabalarını göstermektedir. Yolcu taşımacılığı ve teslimat sektörlerinde konum tabanlı çalışanlara özel bir odaklanma gözlemlenebilirken, ev ve bakım çalışanları ile çevrim içi çalışanlar gibi daha geniş konum tabanlı platform çalışanlarına odaklanan sınırlı müdahaleler de mevcuttur. Benzer şekilde, sosyal yardım paketleri açısından, maliyeti geleneksel olarak işveren tarafından karşılanan iş kazası sigortası genellikle öncelikli olmuştur.
- 235.** Kapsam, kapsamlılık ve yeterlilik konularında önemli eksikliklerle birlikte zorluklar da devam etmektedir. Çoğu ülke platform çalışanlarını mevcut sosyal güvenlik programlarına entegre etmeyi amaçlarken, diğerleri dayanışmaya dayalı mekanizmaların dışında kalan ticari sigorta gibi ayrı paralel mekanizmalara güvenme eğilimindedir; bu da sosyal güvenlik sisteminin parçalanmasına yol açma riski taşımakta ve sosyal dayanışmaya dayalı korumanın evrenselliği ve finansmanda dayanışma ilkelerine aykırı düşmektedir.

³⁶⁹ Danimarka, Hilfr ApS arasındaki Toplu Sözleşme. CBR.no.: 37297267 ve 3F Özel Servis, Otel ve Restoran.

³⁷⁰ Colin C. Williams, *Kayıtlı Çalışmayı Desteklemek için Dijital Platformlarda Yapılan İş ve Faaliyetlerin İzlenebilirliğinin Kullanılmasına İlişkin Ülke Uygulamalarına Dair İnceleme*, yakında yayınlanacak.

³⁷¹ ILO, *Sosyal Güvenliğin Bağımsız Çalışanları da Kapsayacak Şekilde Genişletilmesi*, ILO Sosyal Koruma Gündem Özeti, Mart 2021.

► 10. Bölüm

Temsil ve sosyal diyalog

10.1. Bağlam

- 236.** Platformda çalışmak, özel araçlarda ve özel konutlarda çalışan bireyler de dahil olmak üzere farklı yerlerde izole veya coğrafi olarak dağınık iş gücüne yol açmakta ve çevrim içi bir boyut içermektedir. Bu da “kolektif bilinç oluşturma”³⁷² konusunda zorluklar yaratmaktadır. Örgütlenme zorluklarının, konum bazlı çalışanlara kıyasla çevrim içi çalışanlar (genellikle ülkeleri ve kıtaları kapsayan) için daha vahim olduğu düşünülmektedir.³⁷³
- 237.** Bu zorluklar, platform çalışanlarının çıkarlarını temsil etmek ve çalışma koşulları ile istihdam şartlarının iyileştirilmesi için toplu pazarlık yapmak üzere kolayca sendikalara katılma veya sendika kurma becerilerini etkilemektedir. Buna ek olarak, bazı ülkelerde bağımsız çalışanlar için toplu pazarlığa erişimin rekabet yasalarıyla çeliştiği düşünülmektedir. Bu çalışanların çalışma şartları ve koşulları üzerinde birlikte pazarlık yapmaları halinde, “teşebbüsler” arasındaki bu tür davranışlar tüketicilerin aleyhine “fiyat sabitleme” olarak değerlendirilmektedir.³⁷⁴
- 238.** Platform ekonomisinde iki taraflı ve üç taraflı sosyal diyaloga katılacak açıkça tanımlanmış ve temsilci ortakların bulunmaması, platformun işveren olduğunu reddettiği veya çalışanların ya da işverenlerin kendi seçtikleri örgütleri kuramadıkları veya bunlara katılmadıkları durumlara kadar uzanmaktadır. Bu zorluklara rağmen, çalışan örgütleri, toplu pazarlık ve diğer sosyal diyalog ve kolektif eylem biçimleri ortaya çıkmaktadır.

10.2. Ülke düzeyinde ve bölgesel girişimler

Temsil

- 239.** Bazı ülkelerde çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini savunmak amacıyla sosyal medyayı kullanan gayri resmi gruplar da dahil olmak üzere çeşitli yöntemler kullanarak bilgi paylaşmaktadır.³⁷⁵ Bu durum, aşağıdaki gibi bağımsız platform çalışanları örgütlerinin büyümesini de desteklemiştir:
- Kenya Dijital Taksi Birliği;³⁷⁶
 - Şili’deki Sindicato de Empresa CornerShop;³⁷⁷

³⁷² Felix Hadwiger, *Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Yoluyla Platform Ekonomisinin Fırsatlarının Hayata Geçirilmesi*, ILO Çalışma Belgesi No. 80, 2022.

³⁷³ ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021*.

³⁷⁴ Hannah Johnston ve Chris Land-Kazlauskas, *Talep Doğrultusunda Organizasyon: GigEkonomisinde Temsil, Ses ve Toplu Pazarlık*, Çalışma ve İstihdam Koşulları Serisi No. 94 (ILO, 2019).

³⁷⁵ Hadwiger.

³⁷⁶ Kenya, “Kenya Dijital Taksi Birliği”, Facebook.

³⁷⁷ Şili, “Sindicato Cornershop” (Cornershop Birliği), Facebook.

- Nijerya’da açık kasa kamyon sürücüleri için Birleşik Nijerya Uygulama Tabanlı Taşımacılar Birliği (AUATON)^{378,379}
 - Filipinler’deki teslimat şoförleri için Kagulong;³⁸⁰
 - Singapur’daki Ulusal Özel Kiralık Araçlar Birliği (NPHVA);³⁸¹
 - Japonya’daki 18 Uber Eats teslimat partnerini temsil eden Uber Eats Birliği ve
 - Kore Cumhuriyeti’nde Teslimat Platformu Birliği.³⁸²
- 240.** Araştırmaya göre, platform çalışanlarının sosyal medya dışında örgütlenmesi öncelikle yolcu taşımacılığı ve teslimat sektörlerinde gerçekleşmiştir.³⁸³ Avusturya’da Taşımacılık ve Hizmet Çalışanları Sendikasının bir teslimat platformunda çalışanları temsil etmek üzere bir iş konseyi oluşturması gibi özel temsil organlarının oluşturulmasına ilişkin örnekler de mevcuttur.³⁸⁴
- 241.** Mevcut sendikalar, platform çalışanlarını temsil etmek için erişim alanlarını, örneğin, birçok ülkeyi kapsayacak şekilde genişletmişlerdir:
- İtalya’da CGIL (İtalyan Genel İşçi Konfederasyonu), CISL (İtalyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ve UIL (İtalyan Ulaştırma İşçileri Sendikası);
 - İspanya’da CCOO (İşçi Komisyonları Sendika Konfederasyonu) ve UGT(Genel İşçi Sendikası) ve
 - Almanya’da IG Metall.
- 242.** Mevcut sendikalar da aşağıdaki şekillerde yeni kurulan platform çalışanları sendikalarını desteklemektedir:
- örgütlenme ve üyeliğin yaygınlaştırılmasının yanı sıra talep ve stratejilerin çerçeveselendirilmesi konusunda teknik danışmanlık sağlayarak;
 - anlaşmazlıkların çözümü süreçlerinde bu yeni sendikaları temsil ederek ve
 - sosyal diyalog kurumlarına erişimlerini kolaylaştırarak.³⁸⁵
- 243.** Platformlar kendi çıkarlarını temsil etmek için Alman Deutscher Crowdsourcing Verband,³⁸⁶ İspanyol Adigital³⁸⁷ ve Fransız Association des Plateformes des indépendants (API) gibi platforma özgü iş birlikleri de dahil olmak üzere çeşitli yaklaşımlar benimsemişlerdir.³⁸⁸ Bazı durumlarda platformlar, bir ulaştırma platformunun Slovakya Bilişim Teknolojileri Derneğine üye olması örneğinde olduğu gibi, ulusal iş derneklerine üye olmuşlardır.³⁸⁹

³⁷⁸ Ejke Kanife, “7 Yıllık Mücadelenin Ardından Uber ve Bolt Sürücüleri Afrika’da İlk Kez Nijerya’da Hükümet Onaylı Sendika Kurdu”, *Technext*, 27 Ocak 2023.

³⁷⁹ Chiemeka Ohajionu ve Kolajo Onasoga, “Nijerya’da Uygulama Tabanlı Taşımacılık Çalışanlarının Sendikalaşmasının Etkisi”, İş Günü19 Mayıs 2023.

³⁸⁰ Filipinler, Kagulong, “Kapatiran sa Dalawang Gulong - Kagulong” (İki Teker Kardeşliği), Facebook.

³⁸¹ Singapur, Ulusal Özel Kiralık Araçlar Birliği (NPHVA), “Hakkımızda”.

³⁸² M.H. Lee, “Dağıtım Platformu Çalışanları Sendika Kuruyor”, *Kore Bizwire*, 19 Ocak 2022.

³⁸³ Hadwiger.

³⁸⁴ Vida (Ulaştırma ve Hizmet Çalışanları Sendikası), “Betriebsrat für Fahrradzustelldienst foodora”, basın açıklaması, 12 Nisan 2017.

³⁸⁵ Hadwiger.

³⁸⁶ Eurofound, “Deutscher Crowdsourcing Verband (DCV) (Alman Kitle Kaynak Birliği)”, Eurofound Platform Ekonomisi veritabanı, erişim tarihi 25 Ekim 2023.

³⁸⁷ Adigital, “Biz Kimiz”.

³⁸⁸ API, “Toplum üzerindeki olumlu etkilerini güçlendirmeye yönelik benzersiz bir kendi hesabına çalışma platformları birliği”.

³⁸⁹ IOE, *IOE Sektör İlişkileri ve Bağımsız Yükleniciler Politika Belgesi*, 2019.

Üçlü diyalog

- 244.** Platformlara ilişkin mevzuatın geliştirilmesi zaman zaman yoğun üçlü sosyal diyalog çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. İspanya’da, Eylül 2020’deki bir Yüksek Mahkeme kararının ardından, 2021 yılında Çalışma ve Sosyal Ekonomi Bakanlığı, İspanya’nın devlet düzeyindeki en temsilci sendikaları (CCOO ve UGT) ve işveren örgütlerinden (Confederación Española de Organizaciones Empresariales ve Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa) temsilcilerin yer aldığı bir sosyal diyalog yuvarlak masası kurulmuştur. Mayıs 2021’de taraflar, Ağustos 2021’de onaylanan “Riders’ Law” (teslimat sürücülerinin yasası) için zemin hazırlayan bir anlaşmaya varmışlardır.³⁹⁰
- 245.** Brezilya’da Hükümet, yolcu taşımacılığı, teslimat ve platformlar aracılığıyla gerçekleştirilen diğer faaliyetlerin düzenlenmesine ilişkin önerilerde bulunmak üzere üçlü bir çalışma grubu kurmuştur.³⁹¹ Kore Cumhuriyeti’nde, Hükümetin Ekonomik, Sosyal ve Çalışma Konseyi 2018-2020 yılları arasında dijital platform çalışmalarına odaklanan bir komite kurmuş ve üç kez üçlü anlaşma açıklaması yapmıştır.³⁹²

Kutu 6. Singapur’da temsil konusunda üçlü çalışma grubu

2021 yılında **Singapur**’da Hükümet, çevrim içi platformları kullanan (platformları işleten şirketlerin çalışanları olmayan) teslimat çalışanları, özel araç sürücülerini ve taksi şoförleri için belirli alanlarda korumalarının güçlendirilmesini değerlendirmek üzere Platform Çalışanları Danışma Komitesi kurmuştur. Platform çalışanlarının bir temsil çerçevesi aracılığıyla resmi olarak temsil edilme hakkına sahip olmalarını tavsiye etmiştir. Bunun üzerine Hükümet, diğer hususların yanı sıra “Platform Çalışanlarını toplu olarak temsil etme yetkisi almak üzere bir temsil organı için bir çerçeve önermek” amacıyla Platform Çalışanlarının Temsiline İlişkin Üçlü Çalışma Grubunu toplamıştır. Komite, yetki alma süreci, müzakerelerin kapsamı ve müzakere edilen anlaşmaların resmileştirilmesi ve anlaşmazlıkların nasıl çözüleceğine ilişkin tavsiyelerde bulunmuştur.

Kaynak: Singapur, İnsan Gücü Bakanlığı, Ulusal Sendikalar Kongresi (NTUC) ve Singapur Ulusal İşverenler Federasyonu (SNEF), *Platform Çalışanları için Temsilin Geliştirilmesi: Platform Çalışanlarının Temsiline İlişkin Üçlü Çalışma Grubu Raporu*, 2023.

Toplu pazarlık ve iki taraflı diyalog

- 246.** Fransa’da Hükümet, aşağıda kutu 7’de açıklanan istihdam platformlarının sosyal ilişkileri için bir otorite kurarak sosyal diyalogu desteklemek için harekete geçmiştir.

Kutu 7. Fransa – İstihdam Platformları Sosyal İlişkiler Kurumu’nun (ARPE) kuruluşu

2021 yılında Fransa’da Fransız Hükümeti, aşağıdakiler de dahil olmak üzere bir dizi işlevi olan bir idari organ olan ARPE’yi 1 kurmuştur:

- platformları kullanan çalışanların temsil edilebilirliğinin sağlanması,
- sosyal diyalogun kurulması ve geliştirilmesinin desteklenmesi,
- işçi temsilcilerinin haklarının güvence altına alınması ve korunması ve
- çalışmalar ve istatistiksel raporlar üreterek sosyal diyalogu teşvik edilmesi.

³⁹⁰ Küresel Anlaşma, *Platform Ekonomisinde Toplu Pazarlık: İspanya’nın “Teslimat Sürücülerinin Yasası’nın” Etkisi*, 2023.

³⁹¹ Brezilya, 1 Mayıs 2023 tarih ve 11.513 sayılı Kararname.

³⁹² Kim Jong-jin, *Güney Kore’de Dijital Platform Çalışmaları* (Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021).

ARPE, çalışan temsilcileri ve platformlar arasında destekleyici ve arabulucu bir rol oynamaktadır. ¹ 2022 yılında çıkarılan bir kararname ² ile platform çalışanlarının örgütlenmesinin temsil kabiliyetinin belirlenmesinde kullanılacak kriterler ve yıllık müzakerelerde ele alınması gereken konulara ilişkin gerekliliklerin yanı sıra ARPE'nin sosyal diyalogla ilgili anlaşmazlıklarda arabuluculuk rolüne ilişkin daha ayrıntılı hükümler belirlenmiştir. Ocak 2023'te, şoförlü taşıma araçları sektörü temsilci örgütleri ile bu sektördeki platformların temsilci örgütleri arasında yolculuk başına asgari ödemeyi düzenleyen iki toplu sözleşme imzalanmıştır. Akabinde, Eylül 2023'te taraflar arasında platform operasyonlarının şeffaflığı ve hizmetlerin askıya alınması ve devre dışı bırakılması koşullarına ilişkin bir toplu sözleşme imzalanmıştır. ³

¹ 21 Nisan 2021 tarihli ve 2021-484 sayılı Çalışma Platformları Sosyal İlişkiler Kurumu Yasası. ² 6 Nisan 2022 tarihli ve 2022-492 sayılı Yasa. ³ 19 Eylül 2023 tarihli VTC rezervasyon merkezlerinin işleyişinin şeffaflığı ve VTC'ye ilişkin anlaşma askıya alma ve ilişki kurma hizmetlerinin yeniden düzenlenmesi koşulları.

- 247.** Ayrıca, aşağıdaki kutu 8'de gösterildiği üzere, özellikle konum tabanlı platform çalışanlarıyla ilgili olarak toplu pazarlık örnekleri de bulunmaktadır.

Kutu 8. Toplu sözleşme örnekleri

İtalya'da Just Eat ile CGIL, CISL ve UIL arasında imzalanan toplu sözleşme, nakliye ve lojistik sektöründe çalışanlara sağlanan koruyucu önlemleri adil bir ücret, çalışan hakları, sosyal koruma ve sağlık ve güvenlik ile ilgili koruyucu önlemleri içerecek şekilde Just Eat sürücülerini de kapsayacak şekilde genişletmektedir. ¹

Avusturya'da Vida sendikası ile Yük Taşımacılığı Sektörü Meslek Birliği arasında bisiklet dağıtım sürücülerini için bir toplu sözleşme imzalanmıştır. Bu sözleşme, haftalık çalışma saatlerini, saatlerin dağılımını ve çalışma günleri içinde ve arasında verilecek molaları düzenlemektedir. Buna ek olarak, sözleşmede asgari saatlik, haftalık ve aylık ücretlerin belirlenmesi öngörülmektedir. Ayrıca, işçilerin platform işlerini yürütmek için kullandıkları kişisel mallar için tazminat ödenmesini de içermektedir. ²

Norveç'te, 2022 yılında Foodora ile Birleşik Sendikalar Federasyonu arasında teslimat ve kurye çalışanları için bir toplu sözleşme imzalanmış olup, bu sözleşme çalışma süresi, ücretler, çalışma saatleri, resmi tatillerde çalışma ve masrafların (çamaşır yıkama veya güvenlik gözlüklerinin satın alınması gibi) karşılanmasına ilişkin hükümler içermektedir. ³

Şili'de CornerShop Şirket Sendikası ile Delivery Technologies SpA arasında 2018 yılında imzalanan bir toplu sözleşme "alışveriş elemanlarının" çalışma koşullarını düzenlemekte ve platformu bu kişilere "akıllı telefonlarını iş aracı olarak kullanabilmeleri için veri paketinin maliyetini destekleyecek bir tahsisat" ödemekle yükümlü kılmaktadır. ⁴

¹ Takeaway.com Express Italy ile FILT CGIL, FIT-CISL ve UIL Trasporti arasında tamamlayıcı şirket sözleşmesi. ² Fahrradboten için Kollektivvertrag Gültig ab 1.1.2023. ³ Tariffavtale for distribusjon og budtjenester i Foodora Tariffoppjøret 2022. ⁴ Felix Hadwiger, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Yoluyla Platform Ekonomisinin Fırsatlarının Hayata Geçirilmesi, ILO Çalışma Belgesi No. 80, 2022. Kısa süre önce yeni bir toplu iş sözleşmesi müzakeresi başlatıldı ancak bu kez CornerShop Sendikasının muhatabı CornerShop'u satın alan Uber şirketi olacak.

- 248.** Bazı durumlarda mahkemeler, rekabet hukukuna aykırı oldukları gerekçesiyle toplu sözleşmelerin geçersiz olduğuna karar vermiştir. Danimarka'da 2018 yılında Hilfr Aps ile 3F³⁹³ sendikası arasında imzalanan bir toplu iş sözleşmesi başlangıçta bağımsız çalışan platform üzerinden çalışanları da kapsamış ancak bu sözleşme Danimarka Rekabet ve Tüketici Kurumu tarafından rekabete aykırı ilan edilmiştir.³⁹⁴ Toplu pazarlık sürecine katılan aktörlerin temsil kabiliyeti de toplu sözleşmenin iptal edilmesine yol açmıştır. İtalya'da, AssoDelivery iş birliği ve Genel İşçi Sendikası 2020 yılında

³⁹³ Danimarka, Hilfr ApS arasındaki Toplu Sözleşme. CBR. Sayı: 37297267 ve 3F Özel Servis, Otel ve Restoran.

³⁹⁴ Danimarka, Danimarka Rekabet ve Tüketici Kurumu, "Asgari Saatlik Ücret Kullanımına İlişkin Taahhüt Kararı", basın açıklaması, 26 Ağustos 2020.

bağımsız çalışan platform üzerinden çalışan teslimat kuryeleri için bir toplu sözleşme imzalamış³⁹⁵, ancak mahkemeler imzacı sendikanın temsil kabiliyetinin olmaması nedeniyle sözleşmeyi geçersiz ilan etmiştir³⁹⁶.

249. Japonya’da Tokyo Çalışma İlişkileri Komisyonu, 2022 yılında Uber Eats Sendikası tarafından Uber aleyhine açılan bir davada, platformun teslimat ortaklarının iş kanunu kapsamında çalışanlar olmadığı gerekçesiyle toplu pazarlık yapmayı reddetmesi üzerine bir karar almıştır.³⁹⁷ Komisyon, çalışanların iş kanunu kapsamında olduğunu ve toplu pazarlık yapma hakkına sahip olduklarını teyit etmiştir.
250. **Platform çalışmalarının heterojenliği, sosyal diyalog ve örgütlenmeye yönelik “herkese uyan tek bir yaklaşım” olmadığını göstermektedir. Platform çalışanlarının temsil ve toplu pazarlık hakkının kullanılmasına ilişkin karşılaştıkları zorluklardan bazıları, diğer çalışanlarla bağlantı kurmak için sosyal medyanın kullanılması da dahil olmak üzere yeni örgütlenme yöntemleriyle aşılmaktadır. Bazı durumlarda, platformlar ve sendikalar arasında toplu sözleşmelerin imzalanması başarılı olmuştur, ancak rekabet yasaları da bu tür anlaşmalar üzerinde etkili olabilmekte, hatta bazen mevcut anlaşmaların hükümsüz ilan edilmesine yol açabilmektedir. Platformlar ayrıca çıkarlarının temsil edilmesi için kendi işletme birliklerini kurmakta veya mevcut işveren birliklerine katılmaktadır.**

³⁹⁵ İtalya, Bağımsız Çalışanlar, Yani 2020 Yılında Motor Sürücülerinin Tarafından Yürütülen Üçüncü Taraflar Adına Mal Teslimatı Faaliyetinin Disiplinine İlişkin Ulusal Toplu Sözleşme.

³⁹⁶ İtalya, Bologna İş Mahkemesi, 30 Haziran 2021.

³⁹⁷ Japonya, Çalışan Sendikaları Yasası, 1949 tarihli 174 sayılı Yasa.

► 11. Bölüm

Bilgiye erişim

11.1. Bağlam

- 251.** Yukarıda Bölüm 6.3'te şeffaf ifşa hükümlerinin ayrımcılık olasılığını nasıl azaltabileceği ele alınmakta, Bölüm 8.3 ve 8.5'te ise sözleşme ilişkilerinde şeffaflık eksikliğinin anlaşmazlıklar ortaya çıktığında veya sözleşmeler feshedildiğinde ortaya çıkan sonuçları vurgulanmaktadır. Bu bölüm, diğer sözleşme tarafının kimliğinin belirlenmesi de dahil olmak üzere, sözleşmenin başlangıcından itibaren çalışanlara sunulan bilgilerin niteliğini ve özellikle algoritmaların işin izlenmesi ve denetlenmesindeki rolüyle ilgili olarak çalışma hüküm ve koşullarının yönlerini daha geniş bir şekilde ele almaktadır.
- 252.** Algoritmalar, aşağıdakilerle ilgili bir dizi şeffaflık sorusuna yol açmaktadır:
- adil iş dağılımı ve ayrımcı önyargıların oluşma ihtimali;³⁹⁸
 - çalışanlara sunulan işin miktarı ve zamanlaması,
 - ücretlerin hesaplanması,
 - çalışanların puanları,
 - çalışanlara uygulanan yaptırımlar ve
 - çalışanların bir platformda devre dışı bırakılması.
- 253.** Algoritmalar tarafından toplanan verilerin niteliği ve bu bilgilerin ne için kullanıldığına dair açıklama yapılmaması da çalışanların işleri üzerinde temsil yetkisi kullanmalarının önünde bir engel olarak tespit edilen ortak bir husustur.³⁹⁹

11.2. Ülke düzeyinde ve bölgesel girişimler

- 254.** Algoritmalarla ilgili olarak, Malta'da çalışanların durumlarını etkileyen otomatik kararlar hakkında bir açıklama talep etme hakları bulunmaktadır.⁴⁰⁰ Çin'de platform çalışanlarının, hem çalışanların hem de çalışan temsilcilerinin dinleneceği ve algoritmik kararların sonuçları hakkında bilgilendirileceği platform algoritmaları konusunda danışma hakkı bulunmaktadır.⁴⁰¹ Algoritmik şeffaflığı (platformların arkasındaki şirketler de dahil olmak üzere)⁴⁰² düzenleyen İspanyol yasası, bir algoritma çalışma koşullarını veya istihdama erişimi ve istihdamın sürdürülmesini etkilediğinde, şirketlerin çalışan temsilcilerini "algoritmaların veya yapay zeka sistemlerinin dayandığı parametre-

³⁹⁸ Laura Schulze ve diğerler., "Dijital Çalışma Platformlarında Algoritmik Adaletsizlik: Algoritmik Yönetim Uygulamaları Çalışanları Nasıl Dezavantajlı Hale Getiriyor?", bulunduğu yer *ICIS 2022 Bildirileri*, 2022.

³⁹⁹ Sangeet Paul Choudary, *Dijital Çalışma Platformlarının Mimarisi: Çalışanların Refahı için Platform Tasarımına İlişkin Politika Önerileri*, ILO İşin Geleceği Araştırma Belgesi No. 3, 2018.

⁴⁰⁰ Malta, 21 Ekim 2022 tarihli Dijital Platform Teslim Ücretleri Konseyi Ücret Düzenleme Talimatı,, Düzenleme 19.

⁴⁰¹ Çin, MOHRSS ve diğerleri, *Yeni Çalışma Biçimlerinde Çalışanların Hak ve Çıkarlarının Korunmasına İlişkin Kılavuz Görüşler İstihdam*, Temmuz 2021.

⁴⁰² İspanya, Kraliyet Kararnamesi 11 Mayıs 2021 tarihli ve 9/2021 sayılı Yasa.

ler, kurallar ve talimatlar” hakkında bilgilendirmesi gerektiğini öngörmektedir.⁴⁰³ Hırvatistan’da, iş sözleşmelerinde otomatik yönetim sistemini denetlemeye yetkili bir irtibat kişinin bulunması gerekmektedir.⁴⁰⁴

Kutu 9. Just Eat İspanya’nın toplu iş sözleşmesinde algoritmik şeffaflık ve sendikal gizliliğe ilişkin tedbirler

İspanya’da, CCOO ve UGT işçi sendikaları konfederasyonları ile Just Eat, İspanya arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin türü, çalışılan saat sayısı ve dinlenme günleri de dahil olmak üzere işi organize etmek için “algoritma ve/veya yapay zeka sistemleri tarafından kullanılan ilgili tüm bilgilerin” çalışan temsilcilerine verilmesini öngörmektedir. Ayrıca, platformun algoritmasında temel hakların ihlaline yol açabilecek belirli verileri kullanmamasını şart koşturmaktadır.

Toplu sözleşme ayrıca bir “algoritma komitesi” oluşturmaktadır. Bu komite Just Eat platformunu temsil eden iki kişi ve ilgili sendikaları temsil eden iki kişiden oluşmaktadır. Çalışan temsilcileri, toplu sözleşmede öngörülen bilgileri almanın yanı sıra, algoritmayı ve/veya yapay zeka sistemini denetlemekten sorumlu kişinin komite önüne çıkmasını talep edebilir.

Son olarak, anlaşma, çalışan temsilcilerine sağlanan bilgilerin kapsamına ilişkin parametreler ortaya koymaktadır. Platform, algoritma ve/veya yapay zeka sistemiyle ilgili olarak çalışan verileri, veri koruma ya da ticari sır mevzuatı gibi yürürlükteki düzenlemelerle koruma altındaysa, bu bilgileri sağlamakla yükümlü değildir. Çalışan temsilcileri, aldıkları bilgileri “sağlandıkları amaçlar dışında veya yetki alanlarını aşan işlevler için” kullanmamaktadır.

Kaynak: María Luz Rodríguez Fernández, “İspanya’da Toplu Pazarlık ve Yapay Zeka (AI)”, yayınlanmamış.

255. Algoritmaların kullanımına yönelik yasal itirazları içeren çok az sayıda davanın olduğu görülmektedir. Hollanda’da verilen iki mahkeme kararı, iki ulaşım platformuna, çalışanlara algoritmalarla ilgili olarak:

- (i) haklarına saygı gösterilip gösterilmediğini bilmelerini,
- (ii) bu tür kararlara itiraz edebilmeleri için yeterli bilgiye sahip olmalarını,
- (iii) ilgili karara varılırken dikkate alınan faktörleri bilmelerini ve
- (iv) bu faktörlerin her birinin bu tür kararlarda sahip olduğu ağırlığı bilmelerine olanak tanıyacak “faydalı” bilgiler sağlama yükümlülüğü getirmiştir.⁴⁰⁵

256. Bazı yasalarda sözleşmelerde yer alması gereken hususlara ilişkin asgari gereklilikler de bulunmaktadır ve bu da ilave bir şeffaflık ölçütünü temsil etmektedir (Şili, Çin, Hırvatistan ve Kanada’nın Ontario Eyaletinde olduğu gibi). Şili’de hem çalışanlar hem de bağımsız platform çalışanları için sözleşmelerin açık ve basit bir dilde olması ve ücretlerin hesaplanması, kişisel verilerin kullanımı, azami bağlantı süreleri, bağımsız çalışanın ödeme ile ilgili itirazlarını veya taleplerini sunabileceği resmi bir kanal ve sözleşmenin feshedilme gerekçeleri hakkında bilgi içermesi gerekmektedir.⁴⁰⁶ Malta’da, bir kişinin istihdam ilişkisi içinde olduğu kabul edilirse, işveren Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Yasasında listelenen bilgileri içeren bir taahhütname sunması gerekmektedir.⁴⁰⁷

⁴⁰³ María Luz Rodríguez Fernández, “Dijital dönüşümün yönetimine çalışanların katılımı: Avrupa Birliği ve İspanya’nın deneyimleri”, *Sosyal Hukuk Dergisi*Sayı 101 (2023): 107–140.

⁴⁰⁴ Hırvatistan, 20 Aralık 2022 tarihli ve NN 151/22 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası.

⁴⁰⁵ Hollanda, Amsterdam İstinaf Mahkemesi, *Dava No. 200.295.806/01*, 4 Nisan 2023; Amsterdam İstinaf Mahkemesi, *Dava No. 200.295.742/01*, 4 Nisan 2023.

⁴⁰⁶ Şili, 8 Mart 2022 tarihli ve 21.431 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası.

⁴⁰⁷ Malta, *Dijital Platform Teslim Ücretleri Konseyi Ücret Düzenleme Talimatı İşverenlerin çalışanları sözleşmelerindeki uygulanabilir*

- 257.** Hırvatistan'da iş sözleşmelerinde aşağıdaki hususlara ilişkin hükümlerin yer alması zorunludur:
- görevlerin atanma şekli ve çalışma süresi ile çalışma koşullarına ilişkin kararların alınması,
 - çalışanlar ve temsilcileri arasında kesintisiz iletişim sağlanması,
 - araçlar ve diğer ekipmanlara ilişkin amortisman giderlerinin geri ödenmesi,
 - masrafları işverene ait olmak üzere kaza sigortası sağlanması,
 - eğitimin verilme şekli ve
 - bir çalışanın bilgi edinme hakkını ne şekilde kullanabileceği.⁴⁰⁸
- 258.** Kanada'nın Ontario Eyaletinde, bir bireyin bir operatörün dijital platformuna erişiminin sağlanmasından sonraki 24 saat içinde, yasalar, ücretin nasıl hesaplandığı; ödeme dönemleri, işin nasıl atandığı, platformun herhangi bir performans ölçüm sistemi kullanıp kullanmadığı ve performans ölçümlerinin bir çalışan için sonuçlar doğurup doğurmadığı ve bu sonuçların niteliği hakkında bilgi verilmesini zorunlu kılacaktır.⁴⁰⁹ Şili'de platformların sürücüleri hizmet değerlendirme sistemleri ve bunların sürücü sıralamasına ilişkin olanlar da dahil olmak üzere etkileri hakkında bilgilendirmesi gerekmektedir.⁴¹⁰
- 259.** Çin'de platformların, istihdam ilişkisi kriterlerini tam olarak karşılamayan çalışanlarla yazılı sözleşme imzalamaları gerekmektedir.⁴¹¹ Yazılı anlaşmaların güvenle ilgili temel bilgilerin yanı sıra bir anlaşmanın nasıl değiştirileceği veya feshedileceği, sözleşme ihlalleri için sorumluluk, anlaşmazlıkların çözümü ve diğer konularla ilgili bilgileri içermesi gerekmektedir.
- 260.** Platform çalışmalarında daha fazla şeffaflığın teşvik edilmesine yönelik tedbirler, ayrımcılıkla mücadeleye yardımcı olmakta ve bu raporun önceki bölümlerinde atıfta bulunulan anlaşmazlık çözümü ve sözleşme fesih süreçlerinin şeffaflaştırılmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte, ülkeler ve bölgeler, algoritmaların kullanımı ve platformlar çalışanlarının denetlenmesindeki rolleri ile ilgili daha geniş şeffaflık konularını da ele almaktadır. Bu müdahaleler, sözleşmenin niteliğinden bağımsız olarak, algoritmaların nasıl kullanıldığına ve sözleşmelerde nelerin açıklanması gerektiğine ilişkin olarak platformlara farklı düzeylerde asgari açıklama gereklilikleri getirmektedir. Algoritmaların kullanımındaki yoğun teknolojik ilerlemeler hızla devam edecek ve şeffaflık sorunları muhtemelen artacaktır. Bu durum tek başına bu konunun ele alınmasını geciktirmek için bir neden teşkil etmemekte, bunun yerine değişime karşı daha duyarlı olunması gerektiğinin altını çizmektedir. Algoritmaların kullanımından kaynaklanan bilgi asimetrisi çalışanları etkilemeye devam edecektir ve halihazırda uluslararası çalışma standartları bu konuları özel olarak ele almamaktadır.

tüm koşullar hakkında bilgilendirmesini gerektiren Avrupa Birliği'nde Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşullarına ilişkin 2019/1152 sayılı AB Direktifini iç hukuka aktaran 21 Ekim 2022 tarihli ve 267 sayılı Yasal Bildirim.

⁴⁰⁸ Hırvatistan, 20 Aralık 2022 tarihli ve NN 151/22 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası.

⁴⁰⁹ Kanada, Ontario, Dijital Platform Çalışanlarının Hakları Yasası, 2022, Bölüm 7 (henüz yürürlükte değil).

⁴¹⁰ Şili, 10 Nisan 2023 tarihli ve 21553 sayılı Yasa.

⁴¹¹ Çin, MOHRSS, Yeni İstihdam Biçimlerinde Çalışanlar için İş Sözleşmelerinin ve Yazılı Anlaşmaların Oluşturulmasına İlişkin Kılavuz, 21 Şubat 2023. Bir iş ilişkisinin kurulabildiği durumlarda, kılavuzda belirtilen şartlara uygun olarak bir iş sözleşmesinin imzalanması gerekmektedir.

► 12. Bölüm

Uyum

12.1. Bağlam

- 261.** Platformlar üzerinde çalışmak, geleneksel uyum mekanizmaları için yeni zorluklar ortaya çıkarmaktadır.⁴¹² İş teftişi genellikle bir istihdam ilişkisi bağlamında uyuma odaklanmaktadır; ancak platformlardaki çalışanlar için durum her zaman böyle değildir. Çevrim içi platformlardaki pek çok çalışan evden çalışmakta, bu da gizlilik düzenlemeleri nedeniyle denetim yapma imkanını kısıtlamaktadır. Dahası, platformlardaki çalışmalar genellikle sanal alanlarda ve sınırlar ötesinde gerçekleştirilmekte, bu da yetkililerin uyum konusundaki çabalarını zorlaştırmaktadır.⁴¹³
- 262.** İstem dışı uyumsuzluk durumu genellikle farkındalık eksikliğinden⁴¹⁴ veya yasal yükümlülükler konusunda netlik olmamasının yanı sıra vergi ve sosyal güvenlik katkılarıyla ilgili karmaşıklıktan kaynaklanmaktadır. Kasıtlı uyumsuzluk, belirli bir faaliyetle ilişkili maliyet, güven eksikliği veya algılanan fayda eksikliği gibi nedenlerle vergi, sosyal ve diğer iş yükümlülüklerinden kaçınma şeklinde de ortaya çıkmaktadır. Çalışanların korunmasını sınırlamanın yanı sıra, uyumsuzluk işletmeler arasındaki adil rekabeti de etkileme potansiyeline sahiptir.
- 263.** Kayıt, ruhsatlandırma ve ilgili raporlama yükümlülükleri bazı uyum faaliyetleri için önemli bir çerçeve oluşturmaktadır. Bilgi paylaşımı ve iletişim konuları da, özellikle sosyal taraflarla koordine edildiği takdirde, önemli bir rol oynayabilmektedir. Son olarak, özdenetim söz konusu olduğunda güven ve kurumların hesap verebilirliği merkezi bir öneme sahiptir.
- 264.** Platformlar, çalışanların ve müşterilerin kimliklerini ve işlemlerini dijital olarak kaydetmeleri ve takip etmeleri bakımından benzersizdir. 2. Bölüm’de açıklandığı üzere, platformlardaki faaliyetlerin izlenebilirliği hükümetlere uyumsuzlukları tespit etme ve bunu yaparken de platform ekonomisindeki kayıtdışı işler de dahil olmak üzere kayıtdışı ekonomi çalışanlarının, ekonomik birimlerin ve faaliyetlerin kayıt altına alınmasını kolaylaştırma fırsatı sunmaktadır. Teknolojik ilerleme, özellikle de büyük veri ve veri madenciliğinin kullanımı, yetkili makamlara, platformların internet sitelerinden elde edilen mevcut verileri kullanmak da dahil olmak üzere, beyan edilmemiş veya kayıtdışı faaliyetlere ilişkin potansiyel durumları tespit etme imkanı da sunmaktadır,⁴¹⁵ ayrıca farklı kurumların idari verilerini kullanarak bilgileri çapraz kontrol etme potansiyeli de bulunmaktadır.

12.2. Ülke düzeyinde ve bölgesel girişimler

12.2.1. Yaptırım, cezalar ve ilgili gözetim mekanizmaları

- 265.** Örneğin Belçika, Finlandiya, İtalya, Polonya, Portekiz, İspanya ve İsveç’te, özellikle sınıflandırma sorunlarını ve kayıtdışılık durumlarını tespit etmek amacıyla platform çalışmalarını hedef alan tef-

⁴¹² ILO, *İş Müfettişlikleri için Stratejik Uyum Planlamasına ILO Yaklaşımı*, LABADMIN/OSH Özet No. 2, Aralık 2017.

⁴¹³ Karolien Lenaerts, Dirk Gillis ve Willem Waeyaert, *İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişliklerinin İşgücü Piyasasının İyileştirilmesine Yönelik Faaliyetleri Platform Çalışmalarında İş Sağlığı ve Güvenliği*, EU-OSHA Politikası Vaka Çalışması, 2022.

⁴¹⁴ Bakınız: Yukarıdaki 2. Bölüm ve Avrupa Komisyonu, “İşbirliğine Dayalı Ekonominin Kullanımı”, Avrupa Komisyonu Hızlı Avrupa Barometresi No. 467, 2018.

⁴¹⁵ Colin C. Williams, *Kayıtlı Çalışmayı Desteklemek için Dijital Platformlarda Yapılan İş ve Faaliyetlerin İzlenebilirliğinin Kullanılmasına İlişkin Ülke Uygulamalarına Dair İnceleme*, yakında yayınlanacak.

tiş faaliyetleri gerçekleştirilmektedir.⁴¹⁶ Belçika’da olduğu gibi bazı örneklerde, denetimler vergi idaresi verileri kullanılarak iş ve sosyal güvenlik müfettişleri tarafından ortaklaşa gerçekleştirilmektedir.⁴¹⁷

- 266.** Platformlara ilişkin mevzuatta yer alan uyum ve yaptırım hükümleri farklılık göstermektedir. Ontario, Kanada’da, yürürlüğe girdiğinde platform çalışmalarını düzenleyecek olan özel bir yasayla, belirli platform mevzuatı ve yönetmeliklerini uygulamak üzere bir Dijital Platform Çalışmaları Direktörünün görevlendirilmesi ve olası bir yasa ihlalini araştırmak için arama emri olmaksızın bir yere girme ve inceleme yetkisi de dahil olmak üzere belirli yetki ve görevlerle donatılmış ‘uyum görevlileri’nin atanması öngörülmektedir.⁴¹⁸ Bu görevliler, bir platform operatörüne karşı, uyumsuzluğun suç teşkil ettiği ve kovuşturma ve mahkumiyet halinde cezaların uygulanmasını içeren uyum talimatları verebilirler. Özellikle yolcu taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren platformlar söz konusu olduğunda, Şili⁴¹⁹ ve Portekiz’de olduğu gibi, gözetim genellikle farklı kurumlar arasında paylaşılmaktadır.⁴²⁰
- 267.** Çoğu durumda, bu raporda incelenen yasama belgeleri, düzenleyici çerçevenin niteliğine bağlı olarak değişen ceza hükümleri içermektedir. İstihdam ilişkisine dair yasal bir karinenin bulunduğu ülkelerde, ilgili iş mevzuatında yer alan yaptırım hükümleri uygulanabilmektedir. Platformla ilgili yasaların genel ihlalleri Ontario (Kanada), Hindistan ve Portekiz’de cezaya tabi tutulmaktadır. Kanada’nın Ontario eyaletinde, yasa yürürlüğe girdiğinde, çalışanların korunmasının platformlar tarafından ihlal edilmesini de kapsayacak ve bir kişinin dijital platforma yeniden yerleştirilmesi, bir platformun bir çalışana tazminat ödemesi veya yasanın ihlal edilmesi sonucunda ortaya çıkan herhangi bir zarar için tazminat ödenmesi için ek talimatlar da verilebilecektir.⁴²¹ Hindistan’da, platformların tescili ve sosyal yardımların ödenmesine ilişkin kuralların ihlaline yönelik cezalar, 2023 tarihli Yasa kapsamında kurulan bir Sosyal Yardım Kurulu tarafından uygulanabilmektedir.⁴²² Portekiz’de, çalışma süresine ilişkin sınırlamalara uymayan yolcu taşımacılığı sürücülerine yönelik cezaları da kapsayan bir dizi suç kanunda düzenlenmiştir.⁴²³ Teslimat ve taşımacılık sektörlerinde kayıtlı olmayan veya daha geniş standartları ihlal eden sürücülere Mısır⁴²⁴, Kenya⁴²⁵, Portekiz⁴²⁶ ve Şili’de para cezaları uygulanmaktadır.⁴²⁷ Bu ülkelerdeki platformlar da yetkili makamlara bilgi vermedikleri için cezaya tabi tutulabilmektedir.
- 268.** Daha geniş kapsamlı uyum faaliyetleri açısından, büyük veri iş müfettişleri tarafından da kullanılmaktadır. İrlanda’da vergi dairesi, İspanyol Vergi Dairesi tarafından kullanılabilecek bir metodoloji uygulayarak potansiyel uyumsuzluk modellerini tespit etmek için gelişmiş analitik kullan-

⁴¹⁶ Williams.

⁴¹⁷ Avrupa Çalışma Otoritesi (ELA), “İşbirliğine Dayalı Ekonomi: Sosyal Müfettişlikler için Ortak Bir Kontrol Metodolojisi”, Şubat 2022.

⁴¹⁸ Kanada, Ontario, *Dijital Platform Çalışanlarının Hakları Yasası, 2022*, Bölüm 22. Bu yetkinin, denetimin yapılabileceği günün saatlerine ilişkin sınırlamalara tabi olduğunun ve özel konutlar söz konusu olduğunda, konut sahibinin rızasına bağlı olduğunun unutulmaması gerekmektedir.

⁴¹⁹ Şili, 8 Mart 2022 tarihli ve 21.431, sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası, madde eklenti Z ve 152 *beşinci* E.

⁴²⁰ Portekiz, 10 Ağustos 2018 tarihli ve 45/2018 sayılı Yasa kapsamında Çalışma Koşulları Kurumunu, Sosyal Güvenlik Kurumunu, Ulusal Cumhuriyet Muhafızlarını, Kamu Güvenliği Polisini, Vergi Kurumunu, Ulusal Veri Koruma Komisyonunu ve iki ulaştırma kurumunu kapsamaktadır.

⁴²¹ Kanada, Ontario, *Dijital Platform Çalışanlarının Hakları Yasası, 2022*, Bölüm 53(2).

⁴²² Hindistan, *Racastan Platform Bazlı Gig Çalışanları (Kayıt ve Refah) Yasası, 2023*.

⁴²³ Portekiz, 10 Ağustos 2018 tarihli ve 45/2018 sayılı Yasa.

⁴²⁴ Mısır, 2018 tarihli 87 sayılı Yasa ve 2019 tarihli 2180 sayılı Karar.

⁴²⁵ Kenya, 20 Haziran 2022 tarihli Ulusal Taşımacılık ve Güvenlik Kurumu (Taşımacılık Ağı Şirketleri, Mal Sahipleri, Sürücüler ve Yolcular) Yönetmeliği.

⁴²⁶ Portekiz, 10 Ağustos 2018 tarihli ve 45/2018 sayılı Yasa.

⁴²⁷ Şili, 10 Nisan 2023 tarihli ve 21553 sayılı Yasa.

mıştır.⁴²⁸ Belçika’da sosyal güvenlik idaresi, farklı idari veri kaynaklarından gelen bilgileri çapraz referanslamak için veri madenciliği teknolojisini kullanarak, beyan edilmeyen gelirin ve sosyal güvenlik katkılarının kaçırılmasının potansiyel nedenlerini belirleyebilmektedir.⁴²⁹

12.2.2. Lisanslama ve raporlama yükümlülükleri

- 269.** Lisanslama (veya tescil) ve raporlama gereklilikleri yetkili makamlar tarafından çeşitli idari ve gözetim amaçları için kullanılmaktadır, ancak bunlar aynı zamanda izlenebilirliği destekleme avantajına da sahiptir. Kenya’da, platform işletmelerinin Kenya’da kurulmuş ve kayıtlı bir ofise sahip olma gerekliliklerine ek olarak, geçerli platform düzenlemeleri kapsamında lisanslı olmaları da gerekmektedir.⁴³⁰ Şili’de ulaşım platformlarının Ulaştırma ve İletişim Bakanlığı’na kayıt yaptırmaları ve sigorta gereklilikleri de dahil olmak üzere asgari kayıt gerekliliklerini karşılamaları gerekmektedir.⁴³¹ Portekiz’de yolcu taşımacılığı sektöründeki platformları düzenleyen mevzuat, işletmenin ruhsatlandırılmasıyla ilgili belirli bilgilerin açıklanmasını zorunlu kılmaktadır. Ayrıca yasa, merkezi Portekiz dışında bulunan platformların ulusal topraklarda bir temsilci atamasını öngörmektedir.⁴³² Hırvatistan’da platformların, platformu kullanan çalışan sayısını ve işin üstlenildiği sözleşme ilişkilerinin türlerini bildirmeleri gerekmektedir.⁴³³ Kore Cumhuriyeti’nde, istihdam ve iş kazası sigortası amacıyla, İstihdam ve Çalışma Bakanlığı, sözleşme tarihleri ve kimlik, faaliyetler ve ücretler dahil olmak üzere çalışan bilgilerine ilişkin verileri talep etme yetkisine sahiptir.⁴³⁴ İtalya’da platformların, platformun niteliği, çalışanlar ve bunların hüküm ve koşulları (sözleşme süresi, çalışma yeri, ücret ve sözleşme türü gibi) hakkında rapor vermesi gerekmektedir.⁴³⁵ Tayland’da çok çeşitli platformları kapsayan mevzuat, diğer hususların yanı sıra, sunulan hizmetin niteliği, kullanıcı ve çalışan sayısı, gelir, şikayetler ve bunların çözümü hakkında rapor vermelerini gerektirmektedir.⁴³⁶
- 270.** Vergi amaçlı raporlama da önemli bir faaliyet alanı olup, daha geniş bir konu olan izlenebilirlikle ilgilidir. 2021/514/AB sayılı Avrupa Birliği Direktifi, hem Avrupalı hem de Avrupalı olmayan dijital platformların (geniş tanımıyla), dijital platform operatörünün bir AB Üye Devletinde yerleşik olması halinde platformlardan elde edilen gelire ilişkin bilgileri raporlamasını gerektirmektedir. Platformun Avrupa Birliği’nde yerleşik olmaması halinde, platformu kullanan ve bir AB Üye Devletinde yerleşik olan ve Direktifte tanımlanan faaliyetlerden birini gerçekleştiren tüm platform çalışanlarına ilişkin bilgileri yine de bildirmesi gerekmektedir.⁴³⁷ Estonya, Fransa, Almanya, Hollanda, Slovakya, Birleşik Krallık⁴³⁸ ve Uruguay⁴³⁹ dahil olmak üzere bir dizi ülkede vergi amaçlı bilgi ifşasına ilişkin girişimler bulunmaktadır. Dijital Platform Operatörleri Tarafından Raporlama için OECD Model

⁴²⁸ Williams.

⁴²⁹ Belçika, Federal Kamu Hizmeti, İstihdam, Çalışma ve Sosyal Diyalog, *Stratejik Plan 2022-2024*.

⁴³⁰ Kenya, 22 Haziran 2022 tarihli Ulusal Ulaştırma ve Güvenlik Kurumu (Ulaştırma Ağı Şirketleri, Sahipleri, Sürücüler ve Yolcular) Yönetmeliği.

⁴³¹ Şili, 10 Nisan 2023 tarihli ve 21553 sayılı Yasa.

⁴³² Portekiz, 10 Ağustos 2018 tarihli ve 45/2018 sayılı Yasa.

⁴³³ Hırvatistan, 20 Aralık 2022 tarihli ve NN 151/22 sayılı Yasa ile değiştirilen İş Yasası, madde 221p.

⁴³⁴ Kore Cumhuriyeti, Endüstriyel Kaza Tazminat Sigortası Yasası, 2019, ve İstihdam Sigortası Yasası 2021.

⁴³⁵ İtalya, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığının 23 Şubat 2023 tarihli ve 31 sayılı Kararnamesi.

⁴³⁶ Tayland, 6 Haziran 2022 tarihli Dijital Platform İşini Öngören Kraliyet Kararnamesi.

⁴³⁷ Avrupa Birliği, Vergilendirme Alanında İdari İşbirliğine ilişkin 2011/16/EU sayılı Direktifi tadil eden 22 Mart 2021 tarihli ve (AB) 2021/514 sayılı Konsey Direktifi.

⁴³⁸ Williams.

⁴³⁹ Uruguay, Kara Yolcu Taşımacılığı Faaliyetinin Resmîleştirilmesi, KDV [Katma Değer Vergisi] ve IRAE [Ekonomik Faaliyetlerden Elde Edilen Gelir Üzerinden Alınan Vergi] Katkısı için Tedbirlerin Oluşturulması Hakkında 20 Şubat 2017 tarihli ve 48/017 sayılı Kararname.

Kuralları XML Şeması⁴⁴⁰ da platformlardan elde edilen kazançlarla ilgili olarak OECD ülkelerindeki vergi makamları arasında bir bilgi paylaşım sistemi için rehberlik sağlamaktadır. Model Kurallar, OECD Üyelerinin platform operatörlerinden çalışanların platformlardan elde ettikleri gelirler hakkında topladıkları bilgileri paylaşmalarını öngörmektedir.⁴⁴¹ Platform çalışanları adına ilgili makamlara iletmek üzere vergi katkı paylarının kaynakta kesilmesine ilişkin az sayıda ek tedbir örneği bulunmaktadır. Uruguay'da, taşıma platformlarının her kara taşımacılığı hizmet sağlayıcısından her ay belirli bir miktar kesinti yapması gerekmektedir.⁴⁴²

271. Tüm uyum çabaları dahil olmak üzere uyum önlemleri ve yaptırımların uygun kullanımı, platform ekonomisinde yeni ortaya çıkan bir alan olmaya devam etmektedir. Bu bölümde, bazı ülkelerde uygulanan ve kayıt ve denetimden raporlama gerekliliklerine kadar uzanan uyum mekanizmaları ele alınmıştır. Daha önce de belirtildiği gibi, platformlardaki faaliyetlerin izlenebilirliği hükümetlere uyumsuzlukları tespit etme fırsatı sunarken aynı zamanda kayıtdışı ekonominin kayıt altına alınmasını da kolaylaştırmaktadır. Çalışanların kayıtlı ekonomiye geçişine katkıda bulunma potansiyelinin hayata geçirilmesi, platformlara ilgili yetkili makamlara bilgi verme yükümlülüğü getirilmesine bağlıdır.

⁴⁴⁰ OECD, *Dijital Platform Operatörleri Tarafından Raporlama için Model Kuralları XML Şeması: Vergi idareleri için Kullanıcı Kılavuzu*, 2022.

⁴⁴¹ Bir uygulama örneği Yeni Zelanda'nın *Vergilendirme (2022-23 Yıllık Oranları, Platform Ekonomisi ve İlgili Konular) Yasası 2023*, 1 Ocak 2024'ten itibaren yürürlüğe girecek.

⁴⁴² Uruguay, 20 Şubat 2017 tarihli ve 48/017 sayılı Kararname.

► 13. Bölüm

ILO çalışmaları ve diğer uluslararası girişimler

272. Platform çalışması konusuna artan ilgi, küresel, bölgesel ve ulusal politika tartışmalarına yön vermek için kanıt talebinde bir artış yaratmış ve çeşitli uluslararası kuruluşlar bu çabaya dahil olmuştur. Bu durum, platform çalışmalarına ilişkin artan sayıda mevzuat ve politika girişiminin bulunduğu bir ortamda gerçekleşmektedir. Bu çerçevede, Ofis'in platform ekonomisi alanındaki girişim portföyü son yıllarda hem küresel düzeyde araştırma üretimini hem de Üye Devletlere teknik rehberlik sağlanmasını kapsayacak şekilde önemli ölçüde genişlemiştir.

13.1. ILO'nun küresel kanıtlara katkısı

- 273.** Küresel düzeyde ILO, platform ekonomisinde insana yakışır işin farklı boyutlarına ilişkin araştırma ve analizlerde lider konumdadır ve bu konuda çok sayıda yayını bulunmaktadır. Konuyla ilgili araştırmaları 2016 yılında yayınlanan biri platformlarda çalışanların işgücünün korunmasıyla ilgili zorlukları ele alan,⁴⁴³ ikincisi ise kitlesel çalışanların gelir güvencesine odaklanan iki çalışma belgesiyle başlamıştır.⁴⁴⁴ Ofis, 2018 yılında mikro görev platformlarında çalışanların çalışma koşullarını analiz eden ve platformlardaki çalışma koşullarının iyileştirilmesi için bir dizi ilke öneren bir rapor yayınlamıştır.⁴⁴⁵
- 274.** 2021 yılında ILO'nun hazırladığı *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm Raporu*, özellikle platformların çalışma dünyasını dönüştürmedeki rolüne odaklanmıştır.⁴⁴⁶ Rapor, 100 ülkede 12.000 işçi, 70 işletme, 16 platform şirketi ve 14 platform çalışanı derneği ile yapılan anket ve görüşmelere dayanmakta ve iş sağlayan platformların rolüne ilişkin kapsamlı bir inceleme sunmaktadır. Ayrıca, Ofis'in Ekim 2022'de gerçekleştirilen Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Uzmanlar Toplantısı için hazırladığı platform ekonomisinde insana yakışır iş konulu arka plan raporunun da göz önünde bulundurulması gerekmektedir.⁴⁴⁷ Bunun devamı olarak ve Yönetim Kurulunun 346'ncı Oturumundaki talebi üzerine Ofis, bu raporun başlarında atıfta bulunulan bir normatif boşluk analizi hazırlamıştır.⁴⁴⁸

⁴⁴³ Valerio De Stefano, "Tam Zamanında Yetişen İşgücünün" Yükselişi: Talebe Dayalı Çalışma, Çevrim içi Havuzdan Çalışma ve İşgücünün Korunması "Gig Ekonomisi" ILO Çalışma ve İstihdam Koşulları Serisi Çalışma Belgesi No. 71, 2016.

⁴⁴⁴ Janine Berg, *Talebe Dayalı Ekonomide Gelir Güvenliği: Çevrim içi Havuzdan Çalışanların Anketinden Çıkan Bulgular ve Politika Dersleri*, ILO Çalışma ve İstihdam Koşulları Serisi Çalışma Belgesi No. 74, 2016.

⁴⁴⁵ Janine Berg ve diğerleri, *Dijital Çalışma Platformları ve İşin Geleceği: Çevrim içi Dünyada İnsana Yakışır İşe Doğru*, (ILO, 2018).

⁴⁴⁶ ILO, *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021: Dijital Çalışma Platformlarının İş Dünyasının Dönüşümündeki Rolü*, 2021.

⁴⁴⁷ ILO, *Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş*, MEDWPE/2022, 2022.

⁴⁴⁸ ILO, *Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Üzerine Normatif Bir Boşluk Analizi*, GB.347/POL/1, 2023.

- 275.** ILO'nun bazı yayınlarında platform çalışmasının sınır ötesi niteliği,⁴⁴⁹ istihdam ilişkileri,⁴⁵⁰ temsil ve sosyal diyalog gibi belirli boyutları incelenmektedir.⁴⁵¹ Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık⁴⁵² ile kooperatiflerin rolü konusunda çeşitli yayınlar çıkarılmıştır.⁴⁵³ Sosyal güvenlikle ilgili olarak Ofis, platformlarda çalışanlar için yeterli ve sürdürülebilir sosyal korumaya ilişkin araştırmaya katkıda bulunmuş⁴⁵⁴ ve iş kazası sigortasına ilişkin uluslararası uygulamalar hakkında bir rapor yayınlamıştır.⁴⁵⁵ ILO araştırmalarının bir diğer önemli alanı da istihdam yaratma olup, dijitalleşmeden⁴⁵⁶ kaynaklanan fırsatların araştırılmasının yanı sıra gençler,⁴⁵⁷ engelliler⁴⁵⁸ ve mülteciler⁴⁵⁹ de dahil olmak üzere kilit gruplarla ilgili istihdam yaratmaya özel olarak odaklanılmaktadır. İş yönetimi ile ilgili olarak algoritmaların rolü üzerine yapılan araştırmalar, platformlar üzerindeki çalışmalarla ilgili güçlü bir bileşenle incelenmiştir.⁴⁶⁰
- 276.** ILO, 2021 yılından bu yana Fransa, İspanya, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki güncel politikaların ve yasal çerçevelerin⁴⁶¹ işgücü piyasaları, çalışanlar, işletmeler ve platform iş modelleri üzerindeki etkilerine ilişkin bir araştırma projesi yürütmektedir. Ofis ayrıca dijital ekonomide İSG ile ilgili bir rapora son şeklini vermekte ve platform işleriyle ilgili yanlış sınıflandırma da dahil olmak üzere istihdamın yanlış sınıflandırılmasını ele almak amacıyla iş müfettişleri aracılığıyla iş teftişine uyum için entegre stratejiler geliştirmeye yönelik yeni bir araç setini hayata geçirmek üzere çalışmaktadır.
- 277.** Ofis, 2018 yılında G7 İstihdam Çalışma Grubu⁴⁶², 2020 yılında BRICS İstihdam Çalışma Grubu⁴⁶³ ve 2021 yılında G20 İstihdam Çalışma Grubu⁴⁶⁴ toplantılarına ve daha önce de belirtildiği üzere sürdürülebilir sosyal koruma konusunda 2023 yılına yönelik teknik notlarla katkıda bulunmuştur.⁴⁶⁵ Platform ekonomisine ilişkin veri ve istatistiklerle ilgili çalışmalarda da önemli bir rol oynamıştır. OECD, ILO ve Avrupa Komisyonu, platform işlerinin sayısının ve özelliklerinin ölçülmesinde karşıla-

⁴⁴⁹ Miriam A. Cherry, *Talep Üzerine Ekonomide Hukuk Çatışmaları ve Yetki Sorunlarına İlişkin Düzenleyici Seçenekler*, Çalışma ve İstihdam Koşulları Serisi No. 106 (ILO, 2019)

⁴⁵⁰ Valerio De Stefano ve diğerleri, *Platform Çalışması ve İstihdam İlişkisi*, ILO Çalışma Belgesi No. 27, 2021.

⁴⁵¹ Maria Mexi, *Sosyal Diyalog ve Dijital Platform Ekonomisinin Yönetimi: Zorlukları Anlamak, Fırsatları Şekillendirmek*, ILO-AICESIS-CES Romanya Uluslararası Konferansı'nda tartışılmak üzere hazırlanan arka plan belgesi, Bükreş, 10-11 Ekim 2019.

⁴⁵² Bakınız, örneğin, Hannah Johnston ve Chris Land-Kazlauskas, *Talebe Dayalı Organizasyon: Gig Ekonomisinde Temsil, Ses ve Toplu Pazarlık*, Çalışma ve İstihdam Koşulları Serisi No. 94 (ILO, 2019); Felix Hadwiger, *Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Yoluyla Platform Ekonomisinin Fırsatlarının Hayata Geçirilmesi*, ILO Çalışma Belgesi No. 80, 2022; Ioulia Bessa ve diğerleri, *Dijital Çalışma Platformlarında Çalışan Protestolarının Küresel Analizi*, ILO Çalışma Belgesi No. 70, 2022; ve *Uluslararası Çalışma Araştırmaları Dergisi'nin* 2022 baskısı "Sendikaların Yeniden Canlandırılması: Platform Çalışanları Dahil Yeni Çalışma Biçimlerinin Örgütlenmesi".

⁴⁵³ ILO, *Değer Arayışında Platformda Çalışma: Dijital Ekonomide Çalışanların Örgütlenme Uygulamaları ve İş Modelleri Üzerine Bir Araştırma*, 2021.

⁴⁵⁴ ILO, ISSA ve OECD, *Gig ve Platform Ekonomisindeki Çalışanlar için Yeterli ve Sürdürülebilir Sosyal Koruma Sağlanması*, 2023.

⁴⁵⁵ ILO, *Dijital Platform İstihdamında Çalışanlar için İş Kazası Sigortasında Uluslararası Uygulamalar*, 2022.

⁴⁵⁶ Lorraine Charles, Shuting Xia ve Adam P. Coutts, *Dijitalleşme ve İstihdam: Bir İnceleme* (ILO, 2022).

⁴⁵⁷ Niall O'Higgins ve Luis Pinedo Caro, *Gençler için Çevrim içi Havuzdan Çalışma: Riskler ve Fırsatlar*, ILO Çalışma Belgesi No. 50, 2022.

⁴⁵⁸ Fundación ONCE ve ILO Küresel İş Dünyası ve Engellilik Ağı, *Engelli Bireyler İçin Kapsayıcı Bir Dijital Ekonomi*, 2021.

⁴⁵⁹ Sara Baiocco ve diğerleri, *İşin Algoritmik Yönetimi ve Farklı Bağlamlardaki Etkileri*, Avrupa Komisyonu JRC Çalışma Belgesi Serisi İşgücü, Eğitim ve Teknoloji No. 2022/02, 2022.

⁴⁶⁰ ILO, *Afrika'da Dijital Platform Ekonomisinde Genç Mülteciler ve Ev Sahibi Topluluklar için İnsana Yakışır İşe Doğru*, 2021.

⁴⁶¹ Avustralya'daki son gelişmelere ilişkin bir ilk analiz de yapılmıştır.

⁴⁶² ILO, *Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş*, G7 İstihdam Çalışma Grubuna sunulan teknik rapor, 2018.

⁴⁶³ ILO, *Dijital Ekonomide İşin Geleceği*, BRICS 2020 Rusya dönem başkanlığı kapsamında İstihdam Çalışma Grubu için hazırlanan rapor, 2020.

⁴⁶⁴ ILO, *G20 Ülkelerinde Dijital Platformlar ve İş Dünyası: Durum ve Politika Eylemi*, İtalya G20 Dönem Başkanlığı İstihdam Çalışma Grubu için hazırlanan rapor, 2021.

⁴⁶⁵ ILO, ISSA ve OECD, *Gig ve Platform Ekonomisindeki Çalışanlar için Yeterli ve Sürdürülebilir Sosyal Koruma Sağlanması*, 2023.

şılan zorlukların farkında olarak 2019 yılında Platform İşlerinin Ölçülmesine ilişkin bir Ortak Uzman Grubu oluşturmuş ve platform işlerinin ölçülmesine ilişkin kılavuz ilkeler yayınlamıştır.⁴⁶⁶ ILO ayrıca, tüm AB ülkelerinde uygulanacak istatistiksel soruların geliştirilmesi için ölçümlerin metodolojisine ve operasyonel hale getirilmesine odaklanan dijital platform istihdamına ilişkin bir AB görev gücüne katılmaktadır. Ekim 2023'te, 21. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı, platform çalışmasında istatistikler üzerine bir oturum düzenlemiş ve dijital platform çalışması ve istihdam üzerine bir çalışmayı tartışmıştır.⁴⁶⁷ ILO ayrıca, platformlar arasındaki proje ve görev sayısını gerçek zamanlı olarak takip ederek ülkeler ve meslekler arasında çevrim içi bağımsız işgücü arz ve talebini ölçen 2020 Çevrim içi İşgücü Endeksini (OLI 2020) bünyesinde bulunduran Çevrim içi İşgücü Gözlemvini destekleyen bir ortaktır.⁴⁶⁸

13.2. Üye Devletleri destekleyen ILO teknik yardımı ve araştırması

- 278.** ILO aynı zamanda Üye Devletlerin platform ekonomisinde insana yakışır işleri teşvik etme çabalarını desteklemek için aktif olarak çalışmaktadır ve bu kapsamda ülke ve bölgelerde önemli sayıda çalışma yürütülmektedir.
- 279.** ILO'nun Latin Amerika'daki çalışmaları Arjantin, Brezilya, Şili, Kolombiya, Ekvador ve Paraguay'ın yanı sıra daha geniş bir bölgedeki girişimleri de içermektedir. Ofis, Latin Amerika ve Karayipler Ekonomik Komisyonu (ECLAC) ile işbirliği içinde, Latin Amerika'daki platform çalışanlarının istihdam durumuna ilişkin, dijital platformlarda çalışmanın temel özelliklerini, pandeminin bu tür çalışmalar üzerindeki etkisini ve uygun düzenleyici çerçevelerin tasarlanmasına yönelik hususları analiz eden bölgesel bir rapor yayınlamıştır.⁴⁶⁹ Arjantin'deki ülkeye özgü çalışmalar arasında platform çalışanları ve politika önerileri hakkında bir rapor,⁴⁷⁰ COVID-19'un etkisini incelemek için dağıtım platformlarına yönelik bir teşhis çalışması⁴⁷¹ ve sektördeki çalışanların istihdam ilişkilerinin yasal analizi yer almaktadır.⁴⁷² 2022 yılında, Arjantin'deki ev işi platformlarına ilişkin olarak ILO tarafından hazırlanan ve yasal analiz, odak grupları ve mülakatlardan oluşan bir durum analizi çalışması tartışılmış ve onaylanmıştır. Şili'de pandeminin platform çalışmaları üzerindeki etkisinin analizi⁴⁷³ Santiago'daki dağıtım çalışanları üzerinde de bir araştırma yürütülmüştür.⁴⁷⁴ ILO ayrıca Kolombiya'da politika diyalogunun hazırlanmasına araştırma ile katkıda bulunmuştur⁴⁷⁵, Ekvador⁴⁷⁶ ve Paraguay⁴⁷⁷ 2021'de, kadınların dijital ekonomiye dahil edilmesine yönelik destek ve eğitim programlarının vaka çalışmalarına odaklanan bir raporla devam edecektir.

⁴⁶⁶ OECD, ILO ve Eurostat, *Dijital Platformda İstihdam ve Çalışmanın Ölçülmesine İlişkin El Kitabı*, 2023.

⁴⁶⁷ ILO, *Dijital Platformda Çalışma ve İstihdam*, ICLS/21/2023/Room belge 12 (2023).

⁴⁶⁸ Çevrim içi İşgücü Gözlemevi

⁴⁶⁹ ECLAC ve ILO, *Latin Amerika ve Karayipler'de İstihdam Durumu: Latin Amerika'da Platform Çalışanları İçin İnsana Yakışır İş*, 2021.

⁴⁷⁰ Elva López Mourelo, *Arjantin'de Teslimat Platformları Üzerine Çalışma: Analiz ve Politika Önerileri* (ILO, 2020)

⁴⁷¹ Luis Beccaria ve diğerleri, *Pandemi Sırasında Teslimat Çalışmaları: Arjantin'de Teslimat Platformu Çalışanları – Yönetici Özeti* (ILO, 2020)

⁴⁷² Juan Pablo Mugnolo, Lucas Caparrós ve Martín Golcman, *Hizmet sektöründe çalışma ilişkilerinin hukuki analizi Arjantin'de dijital platformlar aracılığıyla evlere ürün gönderimi* (ILO, 2020).

⁴⁷³ Alberto Coddou Mc Manus, *COVID-19 pandemisi sırasında platformlarda çalışma: Temel haklar ve Şili örneği* (ILO, 2021).

⁴⁷⁴ Antonio Asenjo Cruz ve Alberto Coddou Mc Manus, *Platform ekonomisi ve iş dünyasındaki dönüşümler: Şili Santiago'daki teslimat çalışanları örneği* (ILO, 2021).

⁴⁷⁵ ILO, *Kolombiya'da dijital teslimat platformlarında çalışma: Analiz ve politika önerileri*, 2021.

⁴⁷⁶ ILO, *Ekvador'da dijital teslimat ve taşıma platformlarında çalışma: İnsana yakışır iş ve sosyal korumanın teşvik edilmesi için teşhis ve öneriler*, 2022.

⁴⁷⁷ Dionisio Borda ve diğerleri, *İnsana yakışır iş için zorluklar: Paraguay'da dijital platformlarda çalışma* (ILO, 2021).

- 280.** ILO, Asya ve Pasifik'te Çin, Hindistan, Nepal, Pakistan ve Vietnam dahil olmak üzere birçok ülkede platform çalışmasına ilişkin faaliyetler yürütmektedir. Çin'de, işgücünün korunması,⁴⁷⁸ çalışma koşulları⁴⁷⁹ ve politika beklentileri ile sosyal güvenlik⁴⁸⁰ konularında, çalıştayları ve internet seminerlerini tamamlayan çok sayıda çalışma belgesini içeren çeşitli yayınlar çıkarılmıştır. ILO, Vietnam'da Genel İstatistik Ofisi'ne kavramsal bir çerçevenin geliştirilmesinde ve dijital platformda çalışmaya ilişkin verilerin toplanması ve göstergelerin üretilmesine yönelik pilot uygulamalarda yardımcı olmaktadır.
- 281.** ILO, Pakistan'da ulusal bileşenlere, araştırma kuruluşlarına ve ortaklara kanıta dayalı bilgi ürünleri geliştirme, platform çalışanlarını örgütleme ve platform çalışanlarıyla ilgili politika ve yasama ortamının kapsamını genişletmek için taslak mevzuat geliştirme konularında yardım sağlamaktadır.
- 282.** ILO şu anda Hindistan'da, 2023 yılında ulusal bir istişare çalıştayında sunulan ve tartışılan, ülkedeki platform çalışmalarında insana yakışır çalışma koşullarının sağlanmasına ilişkin bir rapora son şeklini vermektedir. Çalışmadan elde edilen politika önerileri daha sonra üçlü bir toplantının parçası olarak değerlendirilmiştir. ILO, Nepal'de Eylül 2020'de yolcu taşımacılığı sektöründe çalışan platformlarda yönetim ve güvenliği iyileştirmek için bir pilot program başlatmıştır.⁴⁸¹ Tootle'da İSG koşullarını iyileştirmek ve cinsel tacizle daha iyi mücadele etmek için eğitimler verilmiştir.
- 283.** ILO, Afrika'daki platform çalışmaları konusuna da dahil olmuştur. Bill ve Melinda Gates Vakfı'nın desteğiyle, Kenya, Nijerya ve Uganda ekonomilerinin farklı sektörlerinde dijital çalışma platformlarının yaygınlığı üzerine, özellikle kadınlara odaklanarak, bu ülkelerde insana yakışır işlere ilişkin politika geliştirilmesine yardımcı olmak amacıyla⁴⁸² üç çalışma yürütülmüştür. ILO Kenya'da ayrıca dijital beceriler ile dijital ekonomideki iş fırsatları arasındaki uçurumu kapatmaya yönelik bir Uygulama Topluluğunu hayata geçirmiştir. Bu topluluk dijital becerilere, işlere ve geçim kaynaklarına erişimin iyileştirilmesine odaklanırken, çevrim içi işgücü platformları da dahil olmak üzere elverişli bir düzenleyici ortamın savunuculuğunu yapmaktadır. ILO ayrıca gençlerin (özellikle mültecilerin ve ev sahibi topluluk üyelerinin) dijital ekonomideki gelir fırsatlarına erişimini desteklemek amacıyla bir STK ve dijital serbest çalışma ajansı olan Learning Lions ile ortaklık kurmuştur. Buna, gençlerin çevrim içi işgücü platformlarına dahil edilmesi ve platform işinden güvenilir bir gelir elde etmek için gereken özel beceri eğitiminin (teknik ve sosyal beceriler dahil) sağlanması da dahildir.
- 284.** ILO, 2021 yılında Avrupa'da, Doğu Avrupa'daki dijital platform çalışmasıyla ilgili eğilimler ve politika yanıtları üzerine bir araştırma yayınlamıştır.⁴⁸³ 2018'de Ukrayna'da platformda yapılan çalışmalara ilişkin daha spesifik bir çalışma gerçekleştirilmiş⁴⁸⁴ ve Portekiz'de İş Yasasının revizyonuna ilişkin ulusal diyalogu bilgilendirmek üzere teknik destek sağlanmıştır. Ofis ayrıca 2020 yılında Rusya Federasyonu'nda serbest platform çalışmaları hakkında bir araştırma yayınlamıştır.⁴⁸⁵ ILO,

⁴⁷⁸ Irene Zhou, *Çin'de Dijital Çalışma Platformları ve İşgücünün Korunması*, ILO Çalışma Belgesi No. 11, 2020.

⁴⁷⁹ Yiu Por (Vincent) Chen, *Çin'de Çevrim içi Dijital Çalışma Platformları: Çalışma Koşulları, Politika Sorunları ve Beklentiler*, ILO Çalışma Belgesi No. 24, 2021.

⁴⁸⁰ ILO, *Çin'de Çeşitli İstihdam Biçimlerinde ve Platform İstihdamında Çalışanların Sosyal Güvenlik Kapsamının Değerlendirilmesi*, 2022.

⁴⁸¹ ILO, "Nepal'de Araç Paylaşımında Tacizin Ortadan Kaldırılması", basın açıklaması, 1 Nisan 2021.

⁴⁸² ILO, "Dijital Çalışma Platformlarında Kadınların Çalışmalarının Anlaşılması ve Geliştirilmesi".

⁴⁸³ Mariya Aleksynska, *Doğu Avrupa'da Dijital Çalışma: Trendlerin, Sonuçların ve Politika Yanıtlarının Genel Görünümü*, ILO Çalışma Belgesi No. 32, 2021.

⁴⁸⁴ Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova ve Natalia Kharchenko, *Ukrayna'da Dijital Çalışma Platformları Üzerine Çalışmalar: Sorunlar ve Politika Perspektifleri*(ILO, 2018).

⁴⁸⁵ Andrey Shevchuk ve Denis Strebkov, *Rusya Federasyonu'nda Serbest Platform Çalışması: 2009-2019*, ILO Çalışma Belgesi No. 38, 2021.

Türkiye’de İstanbul ilinde teslimat sektöründe çalışmanın getirdiği psikososyal riskleri belirlemeye yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir.⁴⁸⁶

- 285.** Arap Ülkelerinde ILO, Ürdün’de platform çalışmasının zorlukları ve fırsatları üzerine bir rapor yayınlamış ve özellikle tercüme, yazı ve multimedya alanında çalışan çevrim içi çalışanlara odaklanmıştır.⁴⁸⁷ ILO ayrıca Ürdün’de yolcu taşımacılığı ve teslimat çalışanlarına odaklanan bir anket gerçekleştirmiş ve sonuçlar bu çalışanlarla ilgili olarak sosyal güvenliğin daha derinlemesine anlaşılmasını sağlamıştır.

13.3. Daha geniş kapsamlı uluslararası girişimler

- 286.** Bu raporun amaçları doğrultusunda hepsi sayılamayacak pek çok boyutuyla platform ekonomisinde yapılan çalışmalar, çok taraflı kuruluşların dikkatini çeken önemli bir alandır. Bu çabalar, Dünya Ekonomik Forumu tarafından farklı dijital çalışma kategorilerinin haritalandırılmasından⁴⁸⁸ Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı (UNCTAD) tarafından yürütülen veri odaklı ekonomiden faydalanmak için gelişmekte olan ülkelere yönelik fırsat ve zorlukların araştırılmasına kadar uzanmaktadır.⁴⁸⁹ Dünya Bankası’ndan araştırmacılar da çevrim içi platformlarda çalışmanın özelliklerine ilişkin kapsamlı bir genel bakış sağlamak için ayrıntılı bir araştırma yürütmüştür.⁴⁹⁰ OECD ayrıca platformların sosyal ve ekonomik etkilerinin incelenmesi,⁴⁹¹ 2020’de platform çalışmalarının düzenleyici boyutları,⁴⁹² platform kooperatiflerinin potansiyeli⁴⁹³ ve bu raporda daha önce bahsedilen vergi raporlamasına ilişkin rehberlik de dahil olmak üzere bir dizi çalışma yürütmüştür.
- 287.** Bölgesel düzeyde, bir dizi önemli rapor hazırlanmıştır ve kapsamlı bir liste olmamakla birlikte, bu çalışmalardan bazıları Asya Kalkınma Bankası,⁴⁹⁴ Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği (ASEAN),⁴⁹⁵ Amerikalılar Arası Kalkınma Bankası,⁴⁹⁶ Latin Amerika ve Karayipler Ekonomik Komisyonu⁴⁹⁷ ve Finansal Düzenleme ve Kapsayıcılık Merkezi (Afrika) tarafından yapılan analizleri içermektedir.⁴⁹⁸ Avrupa’da, Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (Eurofound), platform ekonomisindeki faaliyetlerle ilgili girişimler ve mahkeme davaları hakkında bilgi sağlayan Platform Ekonomisi Veri Havuzu⁴⁹⁹ adlı çevrim içi bir kaynak oluşturmanın yanı sıra kapsamlı bir araştırma yürütmüştür. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA), platformda çalışmaya ilişkin iş sağlığı ve güvenliği

⁴⁸⁶ ILO, *Motosikletli Kuryelere Odaklanma: Ulaştırma Sektörü Çalışanlarında Psikososyal Risk Analizi*, 2022.

⁴⁸⁷ ILO, *Ürdün’de Platformda Çalışma: Zorluklar ve Fırsatlar*, 2023.

⁴⁸⁸ Dünya Ekonomik Forumu, *Platform Çalışmasının Vaatleri: Ekosistemin Anlaşılması*, 2020.

⁴⁸⁹ UNCTAD, *Dijital Ekonomi Raporu 2019: Değer Yaratma ve Yakalama: Gelişmekte Olan Ülkeler Açısından Çıkarımlar*, 2019.

⁴⁹⁰ Namita Datta ve arkadaşları, *Sınır Tanımadan Çalışmak: Çevrim içi Gig Çalışmanın Getirdikleri ve Götürdükleri*(Dünya Bankası, 2023).

⁴⁹¹ OECD, *Çevrim içi Platformlara Giriş ve Dijital Dönüşümdeki Roller*, 2019.

⁴⁹² OECD, *Dijital Çağda Platform Çalışmalarının Düzenlenmesi*, OECD Dijitalleşme Araç Seti Politika Notu, 2020.

⁴⁹³ OECD, *Platform Kooperatifleri ve İstihdam: Platformda Çalışmaya Bir Alternatif*, OECD LEED Belge No 2023/16, 2023.

⁴⁹⁴ Asya Kalkınma Bankası (ADB), *Asya Ekonomik Entegrasyon Raporu 2021: Dijital Platformların Asya ve Pasifik için Çalışır Hale Getirilmesi*, 2021.

⁴⁹⁵ ASEAN, *ASEAN İstihdam Görünümü: Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Arayışı – Sorunlar, Fırsatlar ve İlerleme Yolları*, 2023.

⁴⁹⁶ Laura Ripani ve diğerleri, *Latin Amerika ve Karayipler’de Çalışmanın Geleceği: Otomasyonun İstihdam ve Ücretler Üzerindeki Etkisi Nedir?* (IDB, 2020)

⁴⁹⁷ Claudia Robles, Victoria Tenenbaum ve Isabel Jacas, *Platform çalışanları için sosyal korumanın zorlukları: Latin Amerika için Düşünceler*, (CEPAL, 2023).

⁴⁹⁸ Chernay Johnson ve diğerleri, *Afrika’nın dijital platformları: pazarda ortaya çıkan trendlere genel bakış*, Insight2Impact Brief, 2020.

⁴⁹⁹ Eurofound, “Platform Ekonomisi Havuzu”.

boyutları üzerine bir araştırma hazırlamış⁵⁰⁰ ve Avrupa Komisyonu da Avrupa’da platformda çalışmaya ilişkin kanıt temelini oluşturan bir araştırma yayınlamıştır.⁵⁰¹

- 288. ILO’nun platform ekonomisinde insana yakışır işlere ilişkin liderliği küresel ve bölgesel düzeyde hızla artmış olup, büyüyen küresel araştırma tabanını güçlendirmeye devam etmektedir. Buna ek olarak, Üye Devletler ve bölgeler arasında önemli miktarda çalışma yürütülmekte ve Üye Devletlere önemli teknik destek sağlanmakta olup bunların çoğu ulusal politika geliştirme süreçlerini desteklemektedir. Hem yasal hem de yasal olmayan girişimlerdeki büyüme ve Üye Devletler arasında insana yakışır iş konularına artan ilgiyle birlikte bu çalışmanın önemli ölçüde genişlemesi beklenmektedir. Normatif yasal çerçeveler konusunda daha fazla destek talebinin yanı sıra daha geniş teknik destek talebi oluşması da beklenmektedir. Uluslararası kuruluşlar da platform ekonomisinin daha geniş boyutları ile ekonomik ve sosyal etkileri konusunda küresel ve bölgesel perspektifler oluşturulmasında kilit bir rol oynamaktadır.**

⁵⁰⁰ Karolien Lenaerts ve diğerleri, *Dijital Platformda Çalışma ve İş Sağlığı ve Güvenliği: Bir İnceleme* (EU-OSHA, 2021)..

⁵⁰¹ Maria Cesira Urzı Brancati, Annarosa Pesole ve Enrique Fernández-Macías, *Avrupa’daki Platform Çalışanlarına İlişkin Yeni Kanıtlar: İkinci COLLEEM Anketinden Sonuçlar* (Avrupa Komisyonu Ortak Araştırma Merkezi, 2020).

► 14. Bölüm

Platform ekonomisinde insana yakışır işe ilişkin bir standart

14.1. Platform ekonomisinin hızla ortaya çıkışı ve düzenlenmesine yönelik adımlar

- 289.** Dijital platformların ortaya çıkışı, yeni iş ve gelir getirici fırsatlar yaratarak küresel ekonomik manzaranın dönüşümüne katkıda bulunmaktadır. İnovasyon ve çeşitliliğe dayanan platform ekonomisi, birden fazla dijital platform türünü kapsamakta, ekonominin çeşitli sektörlerinde faaliyet göstermekte ve çeşitli iş modelleri sunmaktadır. Platform ekonomisinin büyümesi, işi harekete geçirmenin ve organize etmenin yeni yollarını sunarak küresel anlamda işgücü ortamını yeniden şekillendirmektedir. Platform ekonomisindeki birçok faaliyetin sınır ötesi niteliği, platform çalışmalarının düzenlenmesi için yeni zorluklar ortaya çıkaran kesişen etkilere de sahiptir.
- 290.** Bu rapor, platform çalışmasının esneklik ve düşük giriş engelleri sunarak geleneksel işgücü piyasalarına erişimde sıklıkla zorluklarla karşılaşan gruplara sağladığı faydaları hatırlatmaktadır. Bununla birlikte, dijital platformlardaki çalışmalar, özellikle çalışmaları düzenlemek, denetlemek veya değerlendirmek için algoritmaların kullanılması nedeniyle yeni zorluklar da ortaya çıkarmaktadır. Bu zorluklar, çalışanların istihdam statüsü, ücretleri ve çalışma süreleri, sosyal güvenlik ve iş sağlığı ve güvenliğine erişimleri, temsil edilmeleri ve sosyal diyaloga erişimleri, işten çıkarılmaları/devre dışı bırakılmaları ve uyuşmazlık çözüm mekanizmalarına erişimleri dahil olmak üzere insana yakışır işin farklı boyutlarıyla ilgilidir. Buna, çalışanların ve temsilcilerinin algoritmaların çalışma koşullarını nasıl etkilediğine ve bu bağlamda algoritma kullanımının ne ölçüde adil sonuçlar doğurduğuna ilişkin bilgilere erişim eksikliği de dahildir.
- 291.** Platform ekonomisinin hızlı gelişimine, insana yakışır işin çeşitli boyutlarını ele alan yeni yasal çerçeveler eşlik etmiştir. Bazı ILO Üye Devletleri tarafından benimsenen yasal düzenlemelerin kapsamı, işletmeleri ve müşterileri çalışanlarla buluşturan platformlarda veya bu platformlar aracılığıyla yürütülen işlere odaklanmaktadır. Bu bağlamda, teknolojinin bir uygulama veya internet sitesi vasıtasıyla üstlendiği aracılık rolü, dijital platformlar için bireyler tarafından üstlenilen yönetim, sekreterlik veya bilgisayar bakım işlevleri gibi diğer iş türlerinden ayrılmasını sağlamaktadır. Birçok durumda, düzenleyici müdahaleler taşımacılık ve teslimat sektörlerinde konum tabanlı platform çalışmalarına odaklanmaktadır. Bununla birlikte, ortak zorlukları paylaştıkları ve korumasız bırakılmaları gerektiği için, bakım ve ev işleri de dahil olmak üzere diğer sektörlerdeki platformların kaydettiği büyüme ve çevrim içi çalışanların sayısının artması göz ardı edilemeyecek bir husustur. Yakın tarihli bazı yasama girişimleri daha geniş bir yaklaşım benimseyerek hem konum tabanlı hem de çevrim içi platformlara ilişkin düzenlemeler getirmektedir.

14.2. Mevzuat ve uygulamalardan çıkarılacak dersler

- 292.** İş güvencesi ve sosyal güvenlik kapsamının, istihdam statülerine bakılmaksızın, mevzuat ve toplu sözleşmeler yoluyla platformlar üzerinden çalışanları da kapsayacak şekilde genişletilmesi bu raporda incelenen mevzuatın çoğunda gözlemlenen ortak bir gelişme olup buna bazı durumlarda dijital platformlar ile bağımsız çalışanlar arasında yapılan toplu sözleşmeler de dahildir.
- 293.** Bu inceleme aynı zamanda bazı ülkelerin dijital platform çalışanları için bir istihdam ilişkisinin varlığı konusunda yasal karinelere sahip olduğunu da ortaya koymuştur. Sınıflandırma konusu mah-

kemelerde kayda değer sayıda davaya konu olmuştur. Bu bağlamda, mahkemelerin platformlarda çalışanların nasıl sınıflandırılması gerektiğine ilişkin yaklaşımlarında fikir birliği olmadığı gerçeği de göz ardı edilemez. Bununla birlikte, sınıflandırma meselelerine ilişkin içtihatla, sözleşme hükümlerinin katı bir şekilde yorumlanmasından ziyade, olguların önceliği ilkesi yaygın bir şekilde uygulanmaktadır⁵⁰².

- 294.** Rapor, platform çalışanlarını örgütlemek ve platformların kendilerini temsil etmek için yenilikçi yöntemlerin geliştirildiği artan sayıda örneği anlatmakta ve sendikaların ve işveren temsilcilerinin bu süreçlerdeki önemli rolüne dikkat çekmektedir. Ayrıca, politika ve düzenleyici çözümlerin formülasyonunun sosyal diyaloga dayandığı örnekleri de sunmaktadır.
- 295.** Yasa ve uygulamaların gözden geçirilmesi kapsamında,⁵⁰³ dikkate alınması gereken bazı önemli gelişmeler arasında:
- (a) bir istihdam ilişkisinin varlığının belirlenmesine ilişkin ek rehberlik sağlayacak,
 - (b) bazı durumlarda platformların sosyal güvenliğin finansmanına katkıda bulunması da dahil olmak üzere, sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesine yönelik,
 - (c) çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına ve platformların bu konudaki sorumluluklarının tanımlanmasına yönelik,
 - (d) bazı durumlarda çalışanlara dijital bir çalışma platformuyla bağlantılarını kesmek için özel bir hak sağlamak ve bekleme süresi için ücretlendirme konusunu ele almak suretiyle çalışma süresinin düzenleyici çerçevesini güçlendirmeye yönelik,
 - (e) ücretin hesaplanmasında kullanılan parametrelerin şeffaflığını sağlamaya ve bazı durumlarda ücretin mevcut asgari ücretlerle orantılı olarak kıyaslanmasına yönelik,
 - (f) çalışanların hesaplarının veya iş ilişkilerinin devre dışı bırakılması veya askıya alınmasına ilişkin kuralların belirlenmesine yönelik,
 - (g) platformlarda çalışanlara uygulanan hüküm ve koşullara ilişkin asgari açıklama gerekliliklerinin belirlenmesine yönelik,
 - (h) platform çalışmalarının özellikleri ve sınır ötesi doğası dikkate alınarak erişilebilir ve uygun uyumsuzluk çözüm süreçleri sağlamaya yönelik,
 - (i) çalışanların verilerinin korunmasına ilişkin hakların ve çalışanların verilerinin platformlar tarafından kullanılmasına ilişkin koşulların netleştirilmesine yönelik tedbirler yer almaktadır.
- 296.** Kesişen önemli bir konu da algoritmaların kullanımının düzenlenmesidir. Bazı düzenlemeler, iş görevlendirmelerinin tahsisi, ücretlerin hesaplanması ve ödenmesi ile fesih veya devre dışı bırakma kararlarının nasıl alındığına ilişkin algoritmaların kullanımıyla ilgili daha fazla şeffaflık gerektirmektedir. Algoritmaların kullanımından kaynaklanan ayrımcılığın yasaklanmasına yönelik tedbirler de alınmıştır. Bazı ülkeler, algoritmaların kullanımından kaynaklanan kararların insan gözetiminde alınmasını ve bu alanda çalışan temsilcilerine bilgi verilmesini ve danışılmasını gerektiren ek güvenceler de oluşturmuştur.
- 297.** Son olarak bu rapor, bazı ülkelerin mevcut mevzuata uyumu iyileştirmek için nasıl tedbirler aldığını da göstermektedir; bu da işlerin ve faaliyetlerin kayıtlı hale getirilmesini destekleyebilir ve dijital faaliyetlerin izlenebilirliğinin bu alanda önemli bir avantaj sağlama potansiyeliyle adil rekabeti teş-

⁵⁰² Bu husus, taraflar arasında kararlaştırılmış olabilecek sözleşmeye dayalı veya başka türlü herhangi bir düzenlemede ilişkinin nasıl nitelendirildiğine bakılmaksızın, istihdam ilişkilerinin belirlenmesine öncelikle işin ifası ve çalışanların ücretlendirilmesine ilişkin olguların rehberlik etmesini öngören *İstihdam İlişkisi Tavsiye Kararı, 2006 (No. 198)*, Paragraf 9 ile uyumludur.

⁵⁰³ Belgede daha önce de belirtildiği gibi, "mevzuat" terimi tüzükleri, yönetmelikleri, uygulama kurallarını ve diğer yasama araçlarını içerecek şekilde geniş anlamda kullanılmaktadır. Ayrıca, bu konuyla ilgili toplu iş sözleşmelerine ve mahkeme kararlarına da değinmektedir.

vik edebilir. Platformların tescili ve lisanslanmasının yanı sıra asgari raporlama gereklilikleri, bazı ülkelerin mevzuatında yansıtıldığı gibi, bu konuda kilit bir rol oynayabilir.

14.3. Standart neden gerekli?

- 298.** Platform ekonomisinde insana yakışır iş konusunda Ofis tarafından yürütülen ve Mart 2023'te Yönetim Kuruluna sunulan normatif boşluk analizi, mevcut uluslararası çalışma standartlarında ne ölçüde boşluklar bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu raporun 3'üncü Bölümünde, mevcut uluslararası çalışma standartlarının kişisel uygulama kapsamındaki boşluklar ve platformlarda çalışmanın bazı özelliklerinin mevcut standartlarda tam olarak ele alınmaması nedeniyle ortaya çıkan tematik boşluklar incelenmiştir. Kişisel uygulama kapsamı açısından, bazı standartların dijital platform üzerinden çalışanların büyük bir bölümünü oluşturan ve sözleşmeyle sınıflandırılan bağımsız çalışanlara uygulanabilirliğine ilişkin boşluklar tespit edilmiştir. Algoritmaların çalışma koşulları üzerindeki etkisi ve bazı platform çalışmalarının sınır ötesi niteliği ile ilgili olanlar da dahil olmak üzere çeşitli tematik boşluklar da tespit edilmiştir. Bu nedenle, mevcut uluslararası çalışma standartlarındaki boşlukları kapatmak ve platform ekonomisinde insana yakışır işi sağlamak için normatif eylem gereklidir.
- 299.** Ulusal yasal çerçevelerin hızla gelişmekte olduğu yeni mevzuatın ortaya çıkışından da görülebilir. Buna ek olarak, bazı Üye Devletlerin şu anda ulusal yasama organlarında taslak mevzuatları bulunmaktadır. Bu durum, ILO'nun teknik desteğine olan talebin artmasına katkıda bulunmakta ve ulusal girişimleri bilgilendirip yönlendirebilecek özel bir standarda sahip olmanın önemini vurgulamaktadır.
- 300.** Ofis, yeni belgelerin, uluslararası çalışma standartlarının, aksi belirtilmedikçe, dijital platform çalışanları da dahil olmak üzere tüm çalışanlar için geçerli olduğunu hatırlatmaya çalışması gerektiğini düşünürken, platformlarda veya platformlar aracılığıyla çalışmanın özelliklerinin, bu mevcut standartların dijital platform çalışanlarına özgü standartlarla desteklenmesini gerektirdiğinin altını çizmektedir.
- 301.** Ofis, yeni belgelerin ayrıca aşağıdaki hususları da içermesi gerektiğini düşünmektedir:
- çevrim içi ve konum tabanlı platformların, bir belge içinde ortak bir dizi ilkeye uygun ortak özelliklere sahip olduğunu tanımalıdır;
 - istihdam statülerine bakılmaksızın çalışanları kapsamlı, ancak farklı istihdam statülerine sahip çalışanların haklarını kullanmaları için farklı yolların mevcut olabileceğini kabul etmelidir;
 - dijital platformların, bir işveren veya istihdam ilişkisi dışında bir sözleşme tarafı olarak statülerine bakılmaksızın, platform çalışanları için insana yakışır işin sağlanmasında önemli bir rol oynadığını kabul etmelidir;
 - platform ekonomisinde insana yakışır işin önündeki yeni ve spesifik zorlukların, özellikle de platformlardaki işleri organize etmek, denetlemek veya değerlendirmek için algoritmaların kullanılması gibi çalışma koşullarını etkileyen teknolojilerin kullanımıyla ilgili olarak ele alınması için net bir çerçeve sağlamalıdır;
 - iş ilişkilerinin askıya alınması veya sona erdirilmesi ve hesapların devre dışı bırakılmasının yanı sıra çalışanların kişisel verilerinin korunması konularını ele almalıdır;
 - anlaşmazlıkların sınır ötesi niteliği de dahil olmak üzere platform çalışmalarının sınır ötesi niteliği ile ilgili olarak ortaya çıkan spesifik meseleleri ele almalıdır;
 - Üye Devletlere, mevzuat ve uygulamada ulusal koşullara ve uluslararası çalışma standartlarına uygun güvence tesis etmeleri için bir miktar esneklik sağlamalıdır;

- (h) platform ekonomisinin dinamik doğasını dikkate almalı ve hızlı teknolojik gelişmelere karşılık verebilmek için standardın gelecekte uyarlanmasına imkan tanınmalıdır;
- (i) uygun yasa ve düzenlemelerin tanımlanmasında üçlü sosyal diyalogun ve toplu sözleşmelere varılmasında sosyal ortakların rolünün altını çizirken, ilgili çalışanların ve platformların etkili bir şekilde temsil edilmesini sağlamalıdır.
- 302.** Ofis, yeni belgelerin hem konum tabanlı hem de çevrim içi platformlar için uygulanabilir olmasını tavsiye etmektedir. Farklılıklarına rağmen, her ikisi de çalışanlara sağlanan güvencelere ilişkin ortak eksiklikleri paylaşmakta olup, bu nedenle müşterek bir dizi standart koruma sağlanması uygun olacaktır. Her iki tür platformun da dikkate alınması, platform çalışmalarının sınır ötesi boyutu da dahil olmak üzere tüm platformlarda standartların tutarlı bir şekilde uygulanmasını sağlayacak ve bunu yaparken adil rekabet ve uyumlaştırılmış iş gücü uygulamalarına katkıda bulunarak eşit bir oyun alanı oluşturulmasına yardımcı olacaktır.
- 303.** Bu raporun önceki bölümlerinde açıklanan boşluk analizinde de belirtildiği üzere, hem bağımsız çalışanlar hem de istihdam edilen çalışanlar için bir dizi uluslararası çalışma standardı mevcuttur ve ayrıca bu raporda tespit edilen tematik boşluklar her iki grup için de geçerlidir. Ofis, yeni belgelerin hem çalışanlar hem de bağımsız çalışanlar için de uygulanabilir olmasını tavsiye etmektedir. Bağımsız çalışanlar dijital platform üzerinden çalışanların daha büyük bir bölümünü oluşturduğu için bu çalışanların bir standardın kapsamı dışında bırakılması birçok çalışana korumasız hale getirecektir. Geliştirilecek formülasyon, her iki kategorideki çalışanların niteliklerini de kapsayacak şekilde olmalıdır. Belgelerin ayrıca, platform çalışanlarının da genel olarak bir istihdam ilişkisi içerisinde olan çalışanların yararlandığı koruma düzeyinden daha düşük olmayan bir koruma düzeyine sahip olmalarını sağlayacak güvenceler sunması gerekmektedir. Bu yaklaşım, kapsayıcılığı, basitliği ve çalışma standartlarının tutarlı bir şekilde uygulanmasını önceliklendirmektedir.
- 304.** Uluslararası Çalışma Konferansı'nın aynı konuda ayrı bir Tavsiye Kararı ile birlikte bir Sözleşme kabul etmesi veya Üye Devletler üzerinde bağlayıcı olmayan kılavuz ilkeler sunan bağımsız bir Tavsiye Kararı kabul etmesi yaygın bir uygulamadır. Konferans ayrıca, hem emredici hükümleri hem de rehberlik sağlayan hükümleri aynı belgede birleştiren bir belgeyi de kabul etmiştir.⁵⁰⁴ Platform ekonomisinde insana yakışır iş ile ilgili olarak, tek bir belgede, platform ekonomisinde insana yakışır işin temel yönlerine değindikleri için tüm dijital platform çalışanlarına uygulanabilecek ilkeleri, hakları ve yükümlülükleri yansıtacak zorunlu hükümler yer alabilir. Rehberlik sağlayan hükümler, ilkelerin, hakların ve yükümlülüklerin uygulanmasına ilişkin spesifik detaylar veya henüz emredici norm olmak için yeterince olgunlaşmamış ya da emredici olmayan normlar kapsamında ele alınması daha uygun olan hususlarla ilgilenecektir.

Gelecekte hazırlanacak belgelerin tadili için basitleştirilmiş ve hızlandırılmış prosedürlere ilişkin potansiyel

- 305.** Platform ekonomisinin geçirdiği hızlı evrim ve teknolojiye kaydedilen ilerlemeler, yeni iş fırsatları vaat etmeye ve kaçınılmaz olarak yeni insana yakışır iş zorluklarına yol açacak iş modellerinin ortaya çıkmasına neden olmaya devam etmektedir. Her ne kadar teknoloji, platformlar üzerinde veya platformlar aracılığıyla iş örgütlenmesinde merkezi bir unsur olsa da, teknolojinin hızlı değişimi insana yakışır iş zorluklarına çözüm getirme çabalarına engel olmamalıdır. Aksine, bu konulara özel ihtimam gösterilmesinin önemini vurgulamaktadır. Ofis, platform ekonomisinin kendine has niteliklerinin, geçirdiği hızlı evrim nedeniyle sürekli gözden geçirilmesini gerektirdiği görüşündedir. Bir belgede, dijital platformlarda veya dijital platformlar aracılığıyla yapılan çalışmalara ilişkin teknolojik, düzenleyici veya operasyonel gelişmeler ışığında geçerliliğinin de-

⁵⁰⁴ Yani Değiştirilmiş Şekliyle Denizcilik Çalışma Sözleşmesi, 2006 (MLC, 2006).

vamını sağlamak amacıyla belirli konulara ilişkin hükümlerin değiştirilmesine yönelik basitleştirilmiş ve hızlandırılmış bir prosedür yer alabilir. Bu bağlamda, ankette bu konuya ilişkin bir soru yer almaktadır.

Anket

- 306.** Bu raporun ekinde yer alan anketin amacı, platform ekonomisinde insana yakışır iş konusunu ele alan bir standardın (veya standartların) içeriği ve yapısı hakkındaki görüşleri ortaya çıkarmaktır.
- 307.** Anket, Üye Devletlerin tüm dijital platform çalışanlarına genel olarak uygulanacak genel ilkeleri yansıtan zorunlu hükümlerin ve bu tematik konu alanlarında rehberlik sağlayacak hükümlerin konusunun ne olabileceğini düşüncelerini sağlamak için konu alanına göre tematik olarak yapılandırılmıştır.
- 308.** Soru formunun önerilen yapısı, standart belirleme süreci için fayda sağlayacaktır. Tematik bir yaklaşım, Konferanstaki iki görüşme sırasında müzakereleri kolaylaştıracaktır; zira delegeler, her bir tematik alanın düzenlenmesine ilişkin farklı unsurları kapsamlı bir şekilde ele alabilecektir.
- 309.** Ankete verilecek yanıtlar, bu rapora ek olarak, Haziran 2025'te Konferansta standart belirleme maddesine ilişkin ilk tartışmanın ve belgelerin kabul edilmesi amacıyla Haziran 2026'da yapılacak ikinci tartışmanın temelini oluşturacak olan ikinci rapora bilgi sağlayacaktır.

► Anket

Bu raporun giriş bölümünde belirtildiği üzere, ILO Yönetim Kurulu 347. Oturumunda (Mart 2023), Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 113. Oturumunun (Haziran 2025) gündemine platform ekonomisinde insana yakışır iş konusunda bir standart belirleme maddesi (iki aşamalı tartışma) eklenmesine karar vermiştir.⁵⁰⁵

Hükümetlerden, temsil gücü en yüksek işveren ve çalışan örgütleriyle yapılan istişarelerin ardından, bu anketi yanıtlarak gelecekteki standartların şekli, kapsamı ve içeriği hakkındaki görüşlerini sunmaları talep edilmektedir. Verilen yanıtların gerekçelerinin belirtilmesi ve danışılan örgütlerin belirtilmesi gerekmektedir. Ayrıca platform ekonomisiyle bağlantılı gözetim veya diğer işlevlere sahip tüm ilgili birimlerin veya bakanlıkların bu ankete yanıt verilmesi sürecinde yer almalarının önemi de hükümetlere hatırlanmaktadır.

Ofisin bu ankete verilen yanıtları dikkate alabilmesi için hükümetlerden yanıtlarını en geç 31 Ağustos 2024 tarihine kadar Ofise sunmaları talep edilmektedir.

Anket, kabul edilebilecek belge veya belgelerin türü konusunda bir Sözleşme, bir Tavsiye Kararı, bir Tavsiye Kararı ile desteklenmiş bir Sözleşme veya emredici hükümler ile rehberlik sağlayacak hükümlerden oluşan bir Sözleşme olmak üzere dört olasılık içermektedir.

Sorular tematik alanlara ayrılmıştır. Her bir tematik alan, hem emredici olduğu düşünülebilecek hükümlerle ilgili soruları hem de rehberlik sağladığı düşünülebilecek hükümlerle ilgili soruları içermektedir. Emredici olarak kabul edilebilecek hükümler, platform ekonomisinde insana yakışır işin temel yönlerini ele aldıkları için tüm dijital platform çalışanları için geçerli olan ilkeleri, hakları ve yükümlülükleri yansıtmaktadır. Rehberlik sağlayacağı düşünülebilecek hükümler, ilkelerin, hakların ve yükümlülüklerin uygulanmasına ilişkin spesifik ayrıntılarla veya henüz emredici norm olmak için yeterince olgunlaşmamış ya da emredici olmayan normlar kapsamında ele alınması daha uygun olan hususlarla ilgilenecektir. Dolayısıyla hükümetler yalnızca olası hükümlerin içeriği hakkında değil, aynı zamanda bunların emredici mi yoksa rehberlik sağlayıcı mı olması gerektiği konusunda da yorum yapmaya davet edilmektedir.

Anketin yapısı, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın belge veya belgelerin en uygun şekline karar verme hakkını hiçbir şekilde sınırlandırmamaktadır.

Ankette ayrıca, dijital çalışma platformlarında veya dijital çalışma platformları aracılığıyla çalışmayı etkileyen teknolojik, düzenleyici veya operasyonel gelişmeler ışığında belirli hükümlerin geçerliliğinin devam etmesini sağlamak amacıyla, belge veya belgelerin basitleştirilmiş ve hızlandırılmış bir değişiklik prosedürü içerip içermemesi gerektiği konusunda katılımcıların görüşleri sorulmaktadır. Destek gelmesi halinde, Ofis, Konferans kapsamında gerçekleştirilecek ilk tartışma öncesinde, bu amaca yönelik bir değişiklik prosedürünün olası tasarımı hakkında daha ayrıntılı bilgi hazırlayacaktır.

Katılımcıların olabildiğince anketi elektronik formatta doldurmaları ve yanıtlarını platformeconomy@ilo.org adresine göndermeleri rica edilmektedir. Katılımcılar yanıtlarını basılı nüsha olarak Cenevre'deki Uluslararası Çalışma Ofisi'nde bulunan Çalışma Koşulları ve Eşitlik Departmanı'na (WORKQUALITY) da gönderebilirler.

⁵⁰⁵ GB.347/PV (Rev.), paragraf 876.

I. Uluslararası belgenin veya belgelerin şekli

1. Uluslararası Çalışma Konferansının platform ekonomisinde insana yakışır işlere ilişkin belge veya belgeleri kabul etmesi gerekiyor mu?
- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

2. Eğer öyleyse, belge veya belgeler aşağıdaki şekilde mi olmalı?
- (a) Bir Sözleşme mi olmalı?
- (b) Bir Tavsiye Kararı mı olmalı?
- (c) Tavsiye Kararı ile desteklenen bir Sözleşme mi olmalı?
- (d) Zorunlu hükümler ve rehberlik sağlayan hükümlerden oluşan bir Sözleşme mi olmalı?

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

II. Önsöz

3. Belge veya belgelerin Önsözünde, dijital çalışma platformlarının yaygınlaşması da dâhil olmak üzere platform ekonomisinin büyümesinin istihdam yaratma, işle ilgili gelir elde etme ve işletme ve iş geliştirme fırsatlarını artırdığı belirtilmekle birlikte, aynı zamanda işin örgütlenme ve icra edilme biçimini önemli ölçüde dönüştürdüğüne ve platform ekonomisinde insana yakışır işlerin gerçekleştirilmesine yönelik zorluklara dikkat çekilmeli mi?
- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

4. Belge veya belgelerin Önsözünde, uluslararası çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararlarının, aksi belirtilmedikçe, dijital platform çalışanları da dahil olmak üzere tüm çalışanlar için geçerli olduğunun hatırlatılması gerekir mi?
- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

5. Belge veya belgelerin Önsözünde, dijital çalışma platformlarında veya bu platformlar aracılığıyla çalışmanın kendine has özelliklerinin, genel standartların dijital platform çalışanlarına özgü standartlarla desteklenmesini, bu çalışanların haklarını tam olarak kullanabilmelerini ve adil rekabetin teşvik edilmesini istenilen bir durum haline getirdiğinin altı çizilmeli mi?
- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

6. Belge veya belgelerin Önsözünde, dijital çalışma platformlarında veya bu platformlar aracılığıyla işin düzenlenmesi, denetlenmesi ve değerlendirilmesi için algoritmaların kullanılmasının çalışma koşulları üzerindeki etkilerinin önemi belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

7. Belge veya belgelerin Önsözüne başka hususların da dahil edilmesi gerekiyor mu?

Evet Hayır

Lütfen belirtin

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

III. Tanımlar

8. Belge veya belgelerin amaçları doğrultusunda, "dijital çalışma platformu" terimi, işin çevrim içi (çevrim içi dijital çalışma platformları) veya belirli bir coğrafi konumda (konum tabanlı dijital çalışma platformları) yapıp yapılmadığına bakılmaksızın, bir internet sitesi veya uygulama gibi dijital araçlar aracılığıyla, bir kişi tarafından ücret karşılığında iş yapılmasını içeren bir hizmet sunan gerçek veya tüzel kişi anlamına mı gelmeli?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

9. Belge veya belgelerin amaçları doğrultusunda, "aracı" terimi, taşeronluk yoluyla veya başka bir şekilde bir dijital çalışma platformu üzerinde veya aracılığıyla işe erişim sağlayan gerçek veya tüzel kişi anlamına mı gelmeli?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

10. Belge veya belgelerin amaçları doğrultusunda, "dijital platform çalışanı" terimi, istihdam statülerine veya kayıtlı veya kayıtdışı çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın,⁵⁰⁶ bir dijital çalışma platformu üzerinde veya aracılığıyla istihdam edilen veya çalışmak üzere görevlendirilen kişi anlamına mı gelmeli?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

⁵⁰⁶ Bir dijital çalışma platformunda veya bu platform aracılığıyla yapılan çalışma, bir internet sitesi veya bir uygulama gibi dijital bir aracı araç kullanılarak gerçekleştirilen çok çeşitli faaliyetleri kapsar. Örneğin, araç paylaşımı uygulamaları aracılığıyla çalışmayı ve mikro görev platformlarında çalışmayı içerir. Teknolojinin aracılık rolü, bu çalışmayı bireyler tarafından dijital çalışma platformları için üstlenilen büro işleri gibi diğer çalışma türlerinden ayırt etmeyi sağlamaktadır.

11. Belge veya belgelerin amaçları doğrultusunda, "ücret" terimi, istihdam statülerine bakılmaksızın, bir dijital platform çalışanına bir dijital çalışma platformunda veya aracılığıyla gerçekleştirdiği iş karşılığında ödenecek mali ücret anlamına mı gelmeli?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

12. Belge veya belgelerin amaçları doğrultusunda, "çalışma saatleri" terimi, dijital platform çalışanlarının, iş görevlendirmelerini bekledikleri süre de dâhil olmak üzere, bir dijital çalışma platformunun hizmetinde oldukları süre anlamına mı gelmeli?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

13. Belge veya belgeler ile başka terimlerin tanımlanması gerekir mi? Yanıtınız evet ise, lütfen ayrıntılarını belirtin.

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

IV. Amaç ve kapsam

14. Belge veya belgeler aşağıdakilerden hangisi için geçerli olmalı?

(a) tüm dijital çalışma platformları?

Evet Hayır

(b) tüm dijital platform çalışanları?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

15. Belge veya belgelerde, önemli nitelik taşıyan özel sorunların ortaya çıkması halinde, her bir Üyenin, onaylama aşamasında ve temsilci işveren ve çalışan örgütleri ve varsa dijital çalışma platformlarını ve dijital platform çalışanlarını temsil eden örgütlerle istişare ettikten sonra, hükümlerinin tamamının veya bir kısmının uygulanmasından

(a) sınırlı dijital çalışma platformu kategorilerini kapsam dışı bırakabileceği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

(b) sınırlı dijital platform çalışanları kategorilerini kapsam dışı bırakabileceği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

16. Belge veya belgelerde, her Üyenin kendi hükümlerini uygularken, bir istihdam ilişkisi içerisinde bulunan dijital platform çalışanlarının, genel bir istihdam ilişkisi içerisinde bulunan çalışanların

yararlandığı güvence düzeyinden daha düşük olmayan bir güvence düzeyinden yararlanmalarını sağlamak için önlemler alması gerektiği belirtilmeli mi?

- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

V. Belge veya belgelerin asli içeriği

A. Çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklar

Emredici

17. Belge ya da belgelerde her bir Üyenin dijital platform çalışanlarının aşağıdakiler gibi temel çalışma ilke ve haklarından yararlanmalarını sağlamak üzere tedbirler alması gerektiği vurgulanmalı mı?

(a) örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının fiilen tanınması;

- Evet Hayır

(b) zorla veya zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması;

- Evet Hayır

(c) çocuk işçiliğinin etkili bir şekilde ortadan kaldırılması;

- Evet Hayır

(d) istihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması;

- Evet Hayır

(e) güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı.

- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

B. İş sağlığı ve güvenliği

Emredici

18. Belge veya belgelerde, her bir Üyenin dijital çalışma platformlarından, fiziksel ve psikososyal riskleri değerlendirerek ve yeterli önleyici ve kontrol tedbirlerini alarak, çalışma sırasında ortaya çıkan, çalışma ile bağlantılı veya çalışma sırasında meydana gelen kazaları ve sağlık yaralanmalarını önlemek için kontrol düzeyleriyle orantılı uygun adımları atmalarını talep etmesi gerektiği belirtilmeli mi?

- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

19. Belge veya belgelerde, her bir Üyenin aşağıdakileri sağlamak için uygun tedbirleri alması gerektiği belirtilmeli mi?

(a) dijital çalışma platformlarında veya bu platformlar aracılığıyla iş yapmak için kullanılan ekipmanın dijital platform çalışanlarının güvenliği ve sağlığı açısından tehlike oluşturmaması;

- Evet Hayır

- (b) dijital platform çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusunda uygun bilgi ve eğitimi almaları;
 Evet Hayır
- (c) dijital platform çalışanlarının yaşamları ya da sağlıkları için muhtemel ve ciddi bir tehlike arz ettiğine inandıkları bir çalışma durumundan kendilerini uzaklaştırma hakkına sahip olmaları;
 Evet Hayır
- (d) dijital platform çalışanlarının, yaşamları veya sağlıkları için muhtemel ve ciddi bir tehlike oluşturduğuna inanmak için makul gerekçeleri bulunan herhangi bir durumu dijital çalışma platformunun bir temsilcisine bildirmeleri;
 Evet Hayır
- (e) tehlikelerin başka türlü makul bir şekilde önlenemediği veya kontrol altına alınamadığı durumlarda gerekli olan yeterli kişisel koruyucu giysi ve donanımın çalışana herhangi bir maliyet getirmeden dijital çalışma platformu tarafından temin edilmesi.
 Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

20. Belge veya belgelerde, dijital platform çalışanlarının işlerini yaparken öngörülen iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymaları ve dijital çalışma platformlarının kendilerine yüklenen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmelerinde iş birliği yapmaları gerektiği belirtilmeli mi?
 Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

21. Belge veya belgelerde, dijital platform çalışanlarının iş kazası durumunda korunmasının mevcut sosyal güvenlik planları aracılığıyla sağlanmadığı durumlarda, her Üyenin dijital çalışma platformlarından bu korumayı istihdam ettikleri veya görevlendirdikleri dijital platform çalışanlarını kapsayacak şekilde genişletmelerini talep etmesi gerektiği belirtilmeli mi?
 Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

Rehberlik sağlayıcı

22. Belge veya belgelerde, Üyelerin dijital çalışma platformlarını, yapılan işin niteliğine uygun olarak, dijital platform çalışanlarına sıhhi tesislere ve içme suyuna erişim sağlamaya teşvik etmeleri gerektiği belirtilmeli mi?
 Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

C. Şiddet ve taciz

Emredici

23. Her Üye'nin, dijital platform çalışanlarını, 2019 tarihli Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (No. 190) ile tanıyan, şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma hayatına sahip olma hakkına uygun olarak, çevrim içi

ortamda ve gerektiğinde müşteriler gibi üçüncü tarafların dahil olduğu durumları da kapsamak üzere, cinsiyete dayalı olanlar dahil her türlü şiddet ve tacize karşı etkin bir şekilde korumak için uygun önlemleri almasını sağlamak, ilgili düzenleyici belge ve belgelerde yer almalı mıdır?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

D. İstihdamın teşvik edilmesi

Emredici

24. Belge veya belgelerde, her Üyenin, 1964 tarihli ve 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesinde belirtilen tam, üretken ve özgürce seçilmiş istihdam hedefiyle tutarlı olarak, platform ekonomisinde insana yakışır işlerin yaratılmasını ve kariyer ve beceri gelişimini teşvik etmeyi ulusal politikanın bir amacı haline getirmesi gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

Rehberlik sağlayıcı

25. Belge veya belgelerde Üyelerin, dijital platform çalışanlarının insana yakışır işlerden yararlanabilmeleri, istihdam olanaklarını iyileştirebilmeleri ve değişen teknoloji ve işgücü piyasası koşullarına yanıt verebilmeleri için beceri geliştirme ve taşınabilir yetkinliklere yönelik daha fazla eğitim ve öğretim fırsatlarını desteklemeleri gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

26. Belge veya belgelerde, Üyelerin dezavantajlı grupların dijital iş platformlarında veya bu platformlar aracılığıyla çalışmalarının önündeki engelleri azaltmaya yönelik tedbirleri desteklemeleri gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

E. İstihdam ilişkisi

Emredici

27. Belge veya belgelerde, her bir Üyenin, 2006 tarihli ve 198 sayılı İstihdam İlişkisi Tavsiye Kararında belirtildiği üzere, dijital çalışma platformlarında veya bu platformlar aracılığıyla yapılan çalışmaların özelliklerini dikkate alarak, bir istihdam ilişkisinin varlığına ilişkin olarak dijital platform çalışanlarının uygun bir şekilde sınıflandırılmasını sağlayacak tedbirler alması gerektiği belirtilmeli mi?⁵⁰⁷

⁵⁰⁷ Olguların önceliği ilkesi 198 sayılı Tavsiye Kararı'nın 9'uncu Paragrafında ifade edilmekte olup, bu ilkeye göre bir istihdam ilişkisinin belirlenmesi "tarafar arasında kararlaştırılmış olabilecek sözleşmeye dayalı veya başka türlü herhangi bir düzenlemede ilişkinin nasıl nitelendirildiğine bakılmaksızın, öncelikle işin ifası ve çalışanın ücretlendirilmesi ile ilgili olgulara göre yapılmalıdır."

- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

28. Belge veya belgelerde, bir istihdam ilişkisinin varlığının tespitine ilişkin olarak Üyeler tarafından kabul edilen tedbirlerin gerçek medeni ve ticari ilişkilere müdahale etmemesi ve aynı zamanda bir istihdam ilişkisi içinde olan dijital platform çalışanlarının hak ettikleri korumaya sahip olmalarının sağlanması gerektiği belirtilmeli mi?

- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

Rehberlik sağlayıcı

29. Belge veya belgelerde, değişen çalışma dünyasında dijital platform çalışanlarının istihdam ilişkisine göre uygun şekilde sınıflandırılmasını sağlamak için Üyelerin uygun aralıklarla inceleme yapması ve gerekirse ilgili yasa ve yönetmeliklerin kapsamını netleştirmesi ve uyarlaması gerektiği belirtilmeli mi?

- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

F. Aracıların kullanımı

Emredici

30. Belge veya belgelerde, her bir Üyenin, araçların kullanımına izin verildiği durumlarda, bu araçların faaliyetlerinin yeterli şekilde düzenlenmesini ve iş sağlığı ve güvenliği ile ücret ve sosyal güvenlik katkılarının ödenmesi de dahil olmak üzere dijital çalışma platformlarının ve araçların ilgili sorumluluklarının ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak belirlenmesini ve tahsis edilmesini sağlamak için tedbirler alması gerektiği belirtilmeli mi?

- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

G. Ücret ve çalışma süresi

Emredici

31. Belge veya belgelerde her bir Üyenin dijital platform çalışanlarına ödenecek ücretin aşağıdakileri sağlamak için tedbirler alması gerektiği belirtilmeli mi?

- (a) yeterli olması ve uygun şekilde adil parça başı ücretleri içermesi;

- Evet Hayır

- (b) düzenli, yasal ve tam olarak, sözleşmeden doğan yükümlülüklerle, ulusal yasalara, yönetmeliklere ve toplu sözleşmelere uygun olarak ödenmesi ve haksız yere alıkonulmaması.

- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

32. Belge veya belgelerde, ücret miktarına ilişkin yürürlükteki yasa, yönetmelik veya toplu sözleşmelere uygunluğun değerlendirilmesinde, aşağıdakilerin dijital platform çalışanına ödenecek ücretin bir parçası olarak değerlendirilmemesi gerektiği belirtilmeli mi?

(a) işlerini yürütmek için gerekli her türlü masraf veya diğer maliyetler;

Evet Hayır

(b) bahşişler ve diğer ikramiyeler?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

33. Belge veya belgelerde her bir Üyenin dijital çalışma platformlarının dijital platform çalışanlarının ücretlerinden kesinti yapmasına yalnızca ulusal yasalar veya yönetmelikler tarafından öngörülen veya toplu sözleşme ile belirlenen koşullar altında ve ölçüde izin verilmesi ve dijital platform çalışanlarından doğrudan veya dolaylı olarak, tamamen veya kısmen herhangi bir ücret veya maliyet talep etmelerinin yasaklanması gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

34. Belge veya belgelerde, her Üyenin dijital çalışma platformlarının dijital platform çalışanlarına düzenli olarak ücretleri ve yapılan kesintiler hakkında doğru ve kolay anlaşılır bilgiler vermesini zorunlu tutması gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

35. Belge veya belgelerde her bir Üyenin ulusal yasalar, yönetmelikler veya toplu sözleşmeler uyarınca dijital platform çalışanlarının aşağıdakilerle ilgili olarak yeterli düzeyde korunmasını sağlamak için tedbirler alması gerektiği belirtilmeli mi?

(a) çalışma saatleri;

Evet Hayır

(b) dinlenme molaları;

Evet Hayır

(c) günlük ve haftalık dinlenme;

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

Rehberlik sağlayıcı

36. Belge veya belgelerde Üyelerin dijital platform çalışanlarına ödenecek ücretin en azından aynı yöntemle hesaplanan ve karşılaştırılabilir durumdaki çalışanlar için geçerli olan yasal veya müzakere edilmiş asgari ücrete eşdeğer olmasını sağlamak için tedbirler alması gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

37. Belge veya belgelerde, Üyelerin bahşış ve diğer ikramiyelerin dijital platform çalışanları tarafından alınmasını sağlamak için bunların ödenmesine ilişkin rehber ilkeler oluşturması gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

38. Belge veya belgelerde, Üyelerin dijital platform çalışanlarına platformun emrinde oldukları ve iş görevlendirmelerini bekledikleri süreler için ödenecek ücretin belirlenmesine yönelik bir yöntem oluşturmaları gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

39. Belge veya belgelerde, Üyelerin dijital platform çalışanlarının misilleme olmaksızın bir iş görevlendirmesini reddetmelerini veya çalışmak için uygun olmadıklarında bir dijital çalışma platformuyla bağlantılarını kesmelerini mümkün kılacak önlemler almaları gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

H. Algoritma kullanımının çalışma koşulları üzerindeki etkisi

Emredici

40. Belge veya belgelerde, her bir Üyenin dijital çalışma platformlarının dijital platform çalışanlarını, istihdam edilmeden veya görevlendirilmeden önce ve onların temsilcilerini veya çalışan temsilci örgütlerini ve varsa dijital platform çalışanlarını temsil eden örgütleri, işi organize etmek, denetlemek ve değerlendirmek için algoritmaların kullanılması ve bu kullanımın dijital platform çalışanlarının çalışma koşullarını ne ölçüde etkilediği konusunda bilgilendirmelerini şart koşması gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

41. Belge veya belgelerde, her bir Üyenin dijital çalışma platformlarından, algoritmaların kullanımının, aşağıdakileri sağlamasını şart koşması gerektiği belirtilmeli mi?

(a) dijital çalışma platformları üzerinde veya aracılığıyla işe erişim ve ücretin belirlenmesi de dahil olmak üzere, doğrudan veya dolaylı ayrımcılıkla sonuçlanmaması;

Evet Hayır

(b) iş kazaları ve psikososyal riskler de dahil olmak üzere dijital platform çalışanlarının güvenliği ve sağlığı üzerinde zararlı etkileri olmaması.

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

42. Belge veya belgelerde, her bir Üyenin dijital platform çalışanlarının, özellikle hesaplarının askıya alınması veya devre dışı bırakılması veya iş ilişkilerinin sona erdirilmesi ile sonuçlandığında, çalışma koşullarını etkileyen bir algoritma tarafından oluşturulan herhangi bir kararın insan tarafından gözden geçirilmesine gereksiz gecikme olmaksızın etkili bir şekilde erişebilmelerini sağlaması gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

Rehberlik sağlayıcı

44. Belge veya belgelerde, algoritma kullanımının dijital platform çalışanlarının çalışma koşulları üzerindeki etkisinin bir toplu sözleşme kapsamında olmadığı durumlarda, söz konusu kullanımın yetkili makam tarafından önceden izne tabi olması gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

44. Belge veya belgelerde Üyelerin dijital çalışma platformlarını, algoritma kullanımının dijital platform çalışanlarının çalışma koşulları üzerindeki etkisinin düzenli olarak izlenmesini ve değerlendirilmesini ve dijital platform çalışanlarının temsilcileri veya çalışan temsilci örgütleri ve varsa dijital platform çalışanlarını temsil eden örgütlerle işbirliği içinde gerekli düzeltici önlemlerin uygulanmasını sağlamaya teşvik etmesi gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

45. Belge veya belgelerde, 40 ve 44 sayılı sorularda atıfta bulunulduğu üzere, herhangi bir bilgilendirme, toplu sözleşme veya ön izinde en azından aşağıdaki unsurların ele alınmasının önemi belirtilmeli mi?

(a) çalışma koşulları üzerinde etkileri olan algoritmaların işleyişinde dikkate alınan ana parametreler ve bunların göreceli önemi;

Evet Hayır

(b) karar verme sürecinde varsa insan müdahalesinin kapsamı;

Evet Hayır

(c) (a) veya (b)'de sonradan yapılan herhangi bir değişiklik?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

I. Dijital platform çalışanlarının kişisel verilerinin korunması

Emredici

46. Belge veya belgelerde her bir Üyenin dijital platform çalışanlarının kişisel verilerinin toplanması, saklanması, kullanılması, işlenmesi ve iletilmesi ile ilgili etkili ve uygun güvenceler oluşturması gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

47. Belge veya belgelerde, her bir Üyenin dijital çalışma platformlarından, dijital platform çalışanlarının kişisel verilerinin yalnızca iş ilişkisinin düzgün bir şekilde yürütülmesi için kesinlikle gerekli olduğu ölçüde veya ulusal yasaların gerektirdiği şekilde toplanmasını, işlenmesini ve kullanılmasını sağlamasını ve özellikle aşağıda belirtilen kişisel verilerin toplanmasını, işlenmesini ve kullanılmasını yasaklamasını talep etmesi gerektiği belirtilmeli mi?

(a) çalışan temsilcileriyle yapılan görüşmeler de dahil olmak üzere özel görüşmelerle ilgili kişisel veriler;

Evet Hayır

(b) çalışan örgütlerine üye olma veya bu örgütlerin faaliyetlerine katılma konusu ilgili kişisel veriler;

Evet Hayır

(c) dijital platform çalışanı iş yapmak amacıyla dijital çalışma platformuna bağlı değilken elde edilen kişisel veriler;

Evet Hayır

(d) fiziksel ve zihinsel sağlıkla ilgili kişisel verilerin ve uluslararası çalışma standartları ve diğer ilgili ulusal ve uluslararası belgeler uyarınca belirlenen diğer hassas veriler.

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

Rehberlik sağlayıcı

48. Belge veya belgelerde, 46 sayılı soruda atıfta bulunulan güvencelerin oluşturulmasında, Üyelerin, çalışanların kişisel verilerinin korunmasına ilişkin uygulama kuralları gibi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilgili belgelerini ve kişisel verilerin korunması ve özel hayatın gizliliği hakkına ilişkin diğer ilgili ulusal ve uluslararası belgeleri dikkate alması gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

49. Belge veya belgelerde, Üyelerin, puanlamalar da dâhil olmak üzere, dijital platform çalışanının işiyle ilgili verilerin taşınabilirliğine ilişkin politikalar oluşturması gerektiği belirtilmeli mi?
- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

J. Sosyal güvenlik

Emredici

50. Belge veya belgelerde, her Üyenin dijital platform çalışanlarının genel anlamda çalışanlara uygulanan koşullardan daha düşük düzeyde olmayan koşullarla sosyal güvenlik korumasından yararlanmasını sağlamak için önlemler alması gerektiği belirtilmeli mi?
- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

Rehberlik sağlayıcı

51. Belge veya belgelerde Üyelerin, dijital çalışma platformlarının ve dijital platform çalışanlarının sosyal adalet ve hakkaniyet gözetilerek mali, finansal ve ekonomik sürdürülebilirlik ilkesi temelinde sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanına katılmalarını sağlamak üzere tedbirler almaları gerektiği belirtilmeli mi?
- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

52. Belge veya belgelerde, ulusal sosyal güvenlik koruması sisteminin kapsamının sınırlı olduğu durumlarda, Üyelerin, 1952 tarihli ve 102 sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesinde yer alan dokuz sosyal yardım kategorisi bakımından tüm dijital platform çalışanlarını kapsayacak şekilde kapsamı aşamalı olarak genişletmek için çaba göstermeleri gerektiği belirtilmeli mi?⁵⁰⁸
- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

53. Belge veya belgelerde Üyelerin, dijital platform çalışanlarının farklı Üye Devletlerde veya aynı Üye Devlet içinde art arda farklı sosyal güvenlik programlarına tabi olmaları halinde, bu çalışanların edinim ve kazanılmış hakları süresince sosyal güvenlik haklarının korunması veya taşınabilirliği için adımlar atmaya çalışmalarını gerektiği belirtilmeli mi?
- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

⁵⁰⁸ Bakınız: 102 sayılı Sözleşmenin II-X Bölümleri: tıbbi bakım, hastalık yardımları, işsizlik yardımları, yaşlılık yardımları, iş kazası yardımları, aile yardımları, annelik yardımları, malullük yardımları ve ölüm yardımları.

K. Dijital platform çalışanları için geçerli hüküm ve koşullar

Emredici

54. Belge veya belgelerde dijital platform çalışanlarının hüküm ve koşullarının işin yapıldığı ülkenin hukukuna tabi olması gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

55. Belge veya belgelerde, her Üyenin dijital platform çalışanlarının çalışma hüküm ve koşulları hakkında uygun, doğrulanabilir ve kolayca anlaşılabilir bir şekilde, mümkünse yazılı sözleşmeler yoluyla, ulusal yasalar, yönetmelikler veya toplu sözleşmeler doğrultusunda bilgilendirilmelerini sağlamak için önlemler alması gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

Rehberlik sağlayıcı

56. Belge veya belgelerde, Üyelerin dijital platform çalışanları ile dijital çalışma platformları arasındaki sözleşmelerin asgari olarak aşağıdakileri içermesini şart koşması gerektiği belirtilmeli mi?

(a) sözleşme taraflarının kimlik ve iletişim bilgileri;

Evet Hayır

(b) dijital platform çalışanının yerine getirmesi beklenen görevler;

Evet Hayır

(c) algoritma kullanımının çalışma koşulları üzerindeki etkisi ile ilgili olarak 40 sayılı soruda atıfta bulunulan bilgiler;

Evet Hayır

(d) bir dijital platform çalışanının hesabının askıya alınabileceği veya devre dışı bırakılabileceği veya iş ilişkisinin sona erdirilebileceği gerekçeler hakkında bilgiler;

Evet Hayır

(e) dijital platform çalışanına ödenecek ücretin belirlenme yöntemi ve varsa olası kesintiler hakkında bilgiler;

Evet Hayır

(f) varsa, dijital platform çalışanının iş görevlendirmeleri için dijital çalışma platformunun hizmetinde olması beklenen süreler.

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

L. Göçmenlerin ve mültecilerin korunması

Emredici

57. Belge veya belgelerde, her bir Üyenin, işe alınmaları veya dijital platform çalışanları olarak çalışmalarını sırasında göçmenlerin ve mültecilerin istismar edilmesini önlemek ve onlara yeterli koruma sağlamak için gerekli ve uygun tüm tedbirleri alması gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

Rehberlik sağlayıcı

58. Belge veya belgelerde, Üyelerin, 65-67 sayılı sorularda atıfta bulunulan anlaşmazlık çözüm mekanizmaları ve yasal çözüm yolları da dahil olmak üzere, göçmenlerin ve mültecilerin dijital çalışma platformlarında veya bu platformlar aracılığıyla çalışmaya ilişkin ilgili yasa ve yönetmeliklerden haberdar olmalarını sağlamak üzere ücretsiz kamu bilgilendirme hizmetlerinin sunulmasını sağlamaları gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

M. Örgütlenme özgürlüğü, sosyal diyalog ve işveren ve çalışan örgütlerinin rolü

Emredici

59. Belge veya belgelerde, her Üyenin, dijital çalışma platformlarının ve dijital platform çalışanlarının, önceden izin almaksızın kendi seçtikleri örgütleri kurma ve yalnızca ilgili örgütün kurallarına tabi olarak bu örgütlere katılma hakkı da dâhil olmak üzere, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkından etkin bir şekilde yararlanmalarını sağlamak için gerekli tüm tedbirleri alması gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

Rehberlik sağlayıcı

60. Belge veya belgelerde Üyelerin dijital çalışma platformları ve dijital platform çalışanlarının örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını kullanabilmeleri ve sınır ötesi düzey de dahil olmak üzere sosyal diyaloga katılabilmeleri için elverişli bir ortam yaratmaları gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

61. Belge veya belgelerde, Üyelerin, temsilci işveren ve çalışan örgütlerinin ve varsa dijital çalışma platformlarını ve dijital platform çalışanlarını temsil eden örgütlerin, dijital çalışma platformlarında veya dijital çalışma platformları aracılığıyla yapılan işlerle ilgili olarak üyelerinin çıkarlarını etkin bir şekilde geliştirmeleri ve savunmaları için kapasitelerini güçlendirmeye yönelik tedbirler almaları veya bu tedbirleri desteklemeleri gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

62. Belge veya belgelerin işveren ve çalışan örgütlerini üyelik ve hizmetlerinin kapsamını sırasıyla dijital platformlara ve dijital platform çalışanlarına genişletmeye teşvik etmesi gerekir mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

63. Belge veya belgelerde Üyelerin dijital çalışma platformlarının temsilci çalışan örgütlerine ve varsa dijital platform çalışanlarını temsil eden örgütlere anlamlı bir müzakere yapılabilmesi için gerekli tüm bilgileri sunmalarını sağlayacak tedbirler almaları gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

N. Askıya alma, devre dışı bırakma ve fesih

Emredici

64. Belge veya belgelerde, her bir Üyenin, ayrımcı, keyfi veya başka bir şekilde haksız gerekçelerle bir dijital platform çalışanının hesabının askıya alınmasını veya devre dışı bırakılmasını veya bir dijital çalışma platformuyla olan iş ilişkisinin sona erdirilmesini yasaklayacak tedbirler alması gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

O. Anlaşmazlıkların çözümü

Emredici

65. Belge veya belgelerde her bir Üyenin dijital platform çalışanlarının uygun ve etkili yasal yollara ve güvenli, adil ve etkili anlaşmazlık çözüm mekanizmalarına kolay erişimini sağlamak için önlemler alması gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

Rehberlik sağlayıcı

66. Belge veya belgelerde Üyelerin dijital platform çalışanlarının, platformun nerede kurulduğuna bakılmaksızın, dijital platform çalışanının ikamet ettiği veya bir dijital çalışma platformu üzerinde veya aracılığıyla çalışma yürüttüğü bölgede anlaşmazlık çözüm mekanizmalarına erişimini sağlamak için tedbirler alması gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

67. Belge ya da belgelerde, Üyelerin, hukuki yollar ve anlaşmazlıkların çözüm mekanizmalarına ilişkin tedbirler alırken, çalışma ilişkileri sona erdikten sonra hak taleplerini devam ettirmek için ülkelerinde yasal olarak kalma hakkının tanınması da dahil olmak üzere, göçmenlerin ve mültecilerin özel durumlarını dikkate almaları gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

P. Uyum ve yaptırım**Emredici**

68. Belge veya belgelerde, her bir Üyenin, dijital çalışma platformlarında veya bu platformlar aracılığıyla çalışmanın özel niteliklerini göz önünde bulundurarak, ilgili ulusal yasalara, yönetmeliklere ve toplu sözleşmelere uyulmasını ve bunların uygulanmasını sağlayacak mekanizmalar oluşturması gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

69. Belge veya belgelerde, uyumun sağlanması için her bir Üyenin, raporlama yükümlülükleri de dahil olmak üzere bir lisanslama veya belgelendirme sistemi veya başka bir düzenleme biçimi aracılığıyla dijital çalışma platformlarının işleyişine ilişkin koşulları belirlemesi gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

Rehberlik sağlayıcı

70. Belge veya belgelerde, 68 sayılı soruda atıfta bulunulan uyum mekanizmalarını uygulamaya koyarken, Üyelerin dijital platform çalışanlarının mahremiyet hakkına saygı gösterilmesini sağlamaları gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

71. Belge veya belgelerde, Üyelerin platform çalışanlarının kayıt altına alınmasını kolaylaştıracak, kayıtdışı faaliyetlerle mücadele edecek ve dijital çalışma platformlarına raporlama yükümlülükleri getirmek de dahil olmak üzere adil rekabeti teşvik edecek tedbirlerin alınmasını sağlamaları gerektiği belirtilmeli mi?
- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

Q. Uygulama

Emredici

72. Belge veya belgelerde, her bir Üyenin kendi topraklarında faaliyet gösteren dijital çalışma platformları ve bu platformlarda çalışan kişiler ile ilgili hükümlerini uygulamaya koyması gerektiği belirtilmeli mi?
- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

73. Belge veya belgelerde, hükümlerinin uygulanmasında her bir Üyenin temsilci işveren ve çalışan örgütlerine ve varsa dijital çalışma platformlarını ve dijital platform çalışanlarını temsil eden örgütlere danışması ve bunların aktif katılımını desteklemesi gerektiği belirtilmeli mi?
- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

74. Belge veya belgelerde, hükümlerinin yasalar veya yönetmelikler, toplu sözleşmeler, mahkeme kararları, bu araçların bir kombinasyonu yoluyla veya mevcut önlemlerin genişletilmesi veya uyarlanması ya da dijital platform çalışanlarını kapsayacak yeni önlemlerin geliştirilmesi de dahil olmak üzere ulusal koşullara ve uygulamaya uygun başka herhangi bir şekilde uygulanması gerektiği belirtilmeli mi?
- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

Rehberlik sağlayıcı

75. Belge veya belgelerde, özellikle çalışma yaşamındaki temel ilkeler ve haklar, sosyal güvenlik, anlaşmazlıkların çözümü ve dijital çalışma platformlarının işleyişinin düzenlenmesi ile ilgili konularda, hükümlerinin etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak için Üyelerin ikili, bölgesel ve uluslararası düzeylerde iş birliği yapması gerektiği belirtilmeli mi?
- Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

76. Belge veya belgelerde, Üyelerin, hükümlerinin etkili bir şekilde uygulanmasını desteklemek için dijital çalışma platformları, dijital platform çalışanları ve temsilci işveren ve çalışan örgütleri ve varsa dijital çalışma platformlarını ve dijital platform çalışanlarını temsil eden örgütler hakkında farkındalık yaratmaları ve bilgi ve rehberlik sağlamaları gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

77. Belge veya belgelerde, Üyelerin dijital çalışma platformlarında veya bu platformlar aracılığıyla çalışmaya ilişkin gelişmeleri izlemek için veri ve istatistik toplanması da dâhil olmak üzere uygun mekanizmalar oluşturması gerektiği belirtilmeli mi?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

R. Değişiklikler

78. Belge veya belgelerde, dijital çalışma platformları üzerinde veya aracılığıyla çalışmayı etkileyen teknolojik, düzenleyici veya operasyonel gelişmeler ışığında geçerliliklerini sürdürmelerini sağlamak üzere belirli hükümlerin değiştirilmesi için basitleştirilmiş ve hızlandırılmış bir prosedür yer almalı mı?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

VI. Diğer hususlar

79. Ulusal hukukun veya uygulamanın, belgenin veya belgelerin pratikte uygulanmasında zorluklar yaratabilecek benzersiz özellikleri var mı?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

80. (Yalnızca federal devletler için) Belge veya belgelerin kabulü durumunda, bu konu federal hükümetin mi yoksa eyaletlerin mi düzenlemesine daha uygundur?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.

81. Mevcut ankette yer almayan ve belge veya belgeler hazırlanırken göz önünde bulundurulması gereken başka ilgili konular var mı?

Evet Hayır

Yorumlar

Metin girmek için buraya tıklayın veya dokununuz.