

Künye: ERDOĞAN, E. ve KAYTAN, M. (2023), Dijital Emek Platformlarındaki Çalışma Koşullarını Değerlendirmeye Yönelik Sistematik Bir Çerçeve: Fairwork İlkeleri, C. DURMUŞKAYA (Ed.) Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-VII içinde (s.26-49), Sakarya: Değişim.

Dijital Emek Platformlarındaki Çalışma Koşullarını Değerlendirmeye Yönelik Sistematik Bir Çerçeve: Fairwork İlkeleri

Prof. Dr. Ekrem Erdoğan

Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, eerdogan@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3170-0970

Arş. Gör. Meryem Kaytan

Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, meryemkaytan@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3215-0375

Özet

Platform emeğini, çalışma kalitesi ve insana yakışır çalışma standartlarına göre değerlendirebilecek sistematik çerçeveler henüz çok sınırlıdır. Bu nedenle bu makale, dijital emek platformlarındaki çalışma koşullarını değerlendirmede kullanabilecek kullanışlı bir sistematik çerçeve olan “Fairwork ilkelerine” odaklanmaktadır. Bir proje olarak başlatılan Fairwork, adil ücret, adil koşullar, adil sözleşmeler, adil yönetim ve adil temsil olmak üzere beş adil çalışma ilkesine dayanmaktadır. Fairwork şu an beş kıta ve yirmi altı ülkede hem konum hem de web tabanlı platformlardaki çalışma koşullarını yukarıda yer verilen beş adil çalışma ilkesi çerçevesinde analiz etmektedir. Analiz edilen her ülkenin kapsamlı raporu proje kapsamında hazırlanan web sitesinde (Fairwork.com) kamuya açık bir şekilde yer almaktadır.

Anahtar Sözcükler: Gig ekonomi, Platform çalışma, Çalışma koşulları, Fairwork, İnsana yakışır iş.

A Systematic Framework for Evaluating Working Conditions on Digital Labor Platforms: Fairwork Principles

Abstract

Systematic frameworks that evaluate platform labor according to work quality and decent working standards still need to be improved. Therefore, this article focuses on “Fairwork principles,” a practical, systematic framework that can be used to evaluate working conditions on digital labor platforms. Launched as a project, Fairwork is based on five fair work principles: fair pay, fair conditions, fair contracts, fair management and fair representation. Fairwork currently analyzes working conditions in location and web-based platforms in five continents and twenty-six countries within the framework of the five fair operating principles listed above. The comprehensive report of each country analyzed is publicly available on the website prepared within the scope of the project (Fairwork.com).

Key Words: Gig economy, Platform work, Working conditions, Fairwork, Decent work.

Giriş

Son yıllarda dijital teknolojiler, çalışma yaşamında daha görünür hale gelmeye başlamıştır (Woodcock, 2021). Yaşanan teknolojik gelişmeler beraberinde diğer ekonomik ve toplumsal faktörlerle birleşerek işgücü piyasalarının geleneksel temellerini sarsmakta ve yeni iş modellerini ortaya çıkarmaktadır (Graham vd., 2017: 137; Potocka-Sionek ve Aloisi, 2021). Dijital çalışma biçimlerinin ortaya çıkışı geleneksel iş organizasyonu kalıplarını ve istihdam ilişkilerini değiştirmektedir. Teknoloji ve akıllı dijital cihazların gelişmesi, bilgi ve iletişim ağlarının genişlemesi ile birlikte platform ekonomisi hızla büyümektedir (Remeikienė vd., 2022). Dijital platformlar da bu ekonominin önemli ve son 10 yılda büyük gelişme kaydeden bir parçasıdır. Ayrıca Kovid-19 küresel salgını dijital ekonominin büyümesini ve etkisini güçlendirmiş, platform ekonomisini genişletmiştir. Bu durum işi organize etmenin yeni bir yolu olan dijital emek platformlarının yükselişine yol açmıştır. Her geçen gün daha fazla kişi iş bulmak ve hizmet almak için platform ekonomisine dahil olmaktadır (Graham ve Anwar, 2018: 242).

Dijital platformların toplu olarak faaliyetleri platform ekonomisi olarak ifade edilir. Platform çalışma, bu yeni ekonomi içinde ortaya çıkmış yeni bir iş modeli ve istihdam biçimidir. Platform çalışma, ücretli işin arz ve talebinin çevrimiçi bir platform aracılığıyla eşleştirilmesine dayanmaktadır (Rosin, 2022: 531). Platform ekonomisindeki büyük dijital platformlar, genelde ortak malların paylaşımından daha çok özel kişiler tarafından sunulan çeşitli hizmetlerin ticari koordinasyonuna dayanmaktadır (Schmidt, 2017). Bu nedenle dijital emek platformları, platform ekonomisi içinde ayrıcalıklı bir yere sahiptir. İlk dijital emek platformları 2005'te kurulan Uber ve Mechanical Turk'tür. O tarihten bu yana dijital emeğin ticari koordinasyonu için yüzlerce dijital platform ortaya çıkmıştır (Aloisi, 2016). 2025'e kadar tüm emek işlemlerinin üçte birinin dijital platformlar aracılığıyla gerçekleştirileceği ve 540 milyona yakın insanın platformları kullanacağı tahmin edilmektedir (Standing, 2016).

Dijital emek platformları son on yılda katlanarak büyümüştür. 2010'dan bu yana platformların sayısında dünya çapında yaklaşık beş kat artış olmuştur. 2010'da en az 142 platform varken 2020'de 777'nin üzerine çıktığı tahmin edilmektedir (ILO, 2021). AB'de aktif olan 500'den fazla dijital çalışma platformu bulunmakta, 28 milyondan fazla insan dijital çalışma platformları aracılığıyla çalışmakta ve bu rakamın 2025'e kadar 43

milyona ulaşması beklenmektedir (European Commission, 2021: 1). Bir Mastercard araştırmasına göre, küresel gig ekonomisi 2019'da 204 milyar ABD doları gelir elde etmiştir ve 2023'te 455 milyar ABD dolarına ulaşması beklenmektedir (Mastercard ve Kaiser Associates, 2019). Araç çağırma, dijital iş gücü platformları arasında en fazla finansmana sahip sektördür. Buradan elde edilen gelir, Uber başta olmak üzere birkaç şirket arasında yoğunlaşmaktadır. Dijital emek platformlarından elde edilen küresel gelirin büyük bir kısmı Kuzey Amerika, Asya ve Avrupa'da toplanmaktadır (ILO, 2021). Avrupa Birliği'nde 2020'de platform ekonomisinden elde edilen gelirlerin 20 milyar Euro olduğu tahmin edilmektedir. Ancak bu platformlarda istihdam edilen çalışanların nerede oldukları, ne tür iş yaptıkları ve en önemlisi hangi koşullar altında çalıştıkları hakkında çok az bilgiye sahip olduğumuz söylenebilir (Graham, 2017: 1).

Dijital emek platformlarının yaygınlaşması, bir yandan buradaki istidamı artırmakta ve ekonomik büyümeye, girişimciliğe ve rekabet edebilirliğe katkı sağlamaktadır (Eurofound, 2021). Diğer yandan sorunları ve güvencesiz çalışma koşullarını daha görünür hale getirmektedir. İşin kalitesi ve platform çalışanlarının istihdamı konusunda yoğun bir endişe vardır (Graham ve Woodcock, 2018; Eurofound, 2022). Birçok araştırma platform çalışmanın çeşitli riskler barındırdığını göstermektedir. Çünkü platform çalışanları, genellikle düşük ücret, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, yoğun çalışma, kötü koşullar, güvencesizlik, ayrımcılık ve temsil eksikliği ile karşı karşıyadır (Graham, 2017: 2; Graham vd., 2020). Çoğu platform çalışanı toplu sözleşme yapma ve diğer kolektif haklardan yoksundur. İstidam statülerinin belirsizliği nedeniyle iş kanunu kapsamında değildir. Bu durum birçok sosyal haktan mahrum kalmalarının başlıca nedenidir (Harris ve Krueger, 2015: 5; Donavan vd., 2016; ILO, 2018).

Dijital emek platformlarındaki kötü ve güvencesiz çalışma koşulları işin kalitesinin tartışılmasına yol açmaktadır. Konuya ilişkin artan bir politik ve akademik ilgi söz konusudur. Ancak platform çalışmaya ilişkin iş kalitesi literatürü henüz gelişim aşamasındadır ve ampirik temelli araştırmalar yetersizdir (Myhill vd., 2021: 4113). Yapılan araştırmalar genellikle belirli platform çalışma türleri ve az sayıda platform ile sınırlı, nitel verilere dayalıdır. Platform çalışma üzerine ampirik çalışmaların azlığı, temel olarak ampirik uygulamalar için yeterli ve karşılaştırılabilir verilerin olmamasından kaynaklanmaktadır. Platform emeğini, iş kalitesi ve insana yakışır çalışma standartlarına göre değerlendirebilecek sistematik

çerçeveler ise henüz çok sınırlıdır (Heeks vd., 2021). Dijital emek platformlarındaki çalışma koşullarını uluslararası olarak değerlendiren önemli araştırmalardan biri Fairwork projesidir. Proje, insana yakışır iş standartlarının yeni bir çerçevesini geliştirerek platform çalışmaya özgü beş adil çalışma ilkesi ortaya koymuştur (Graham vd., 2020: 100). Birden fazla kıtada ve birçok ülkede dijital emek platformlarını bu beş ilkeye göre derecelendirmekte ve raporlar hazırlamaktadır. Ayrıca bahsi geçen beş adil çalışma ilkesi platform çalışmadaki iş kalitesini değerlendirmek isteyen diğer araştırmacılar için önemli bir sistematik çerçeve sunmaktadır. Buradan yola çıkarak bu makale, Fairwork projesi ve ilkelerini tanıtmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın yapısı şu şekildedir: İlk olarak kavramsal çerçeveye yer verilerek dijital emek platformları açıklanacaktır. İkinci olarak dijital emek platformlarındaki çalışma koşullarını inceleyen literatür analiz edilecektir. Son olarak Fairwork projesi tanıtılacaktır. Bu çerçevede sırasıyla Fairwork'ün ortaya çıkışı ve gelişimi, kullanılan metodoloji ve Fairwork ilkelerine yer verilecektir.

1. Dijital Emek Platformları

Platform ekonomisi, bağımsız çalışanlar veya satıcıların müşterilere hizmet veya mal sunabilecekleri bir platform sağlayan çevrimiçi bir aracıyı içeren ekonomik faaliyetlerden oluşmaktadır (Farrell ve Greig, 2016: 5). Bu tanımdan anlaşıldığı üzere platform ekonomisi hem emek hem de sermaye platformlarını kapsamaktadır. Ticari faaliyetlerin yürütüldüğü platformlardan konusu ücret karşılığı hizmet sunumu olan dijital emek platformlarıdır (Behrendt vd., 2019). Dijital emek platformlarında yürütülen işler platform çalışma olarak ifade edilmektedir. Eurofound (2018: 2) platform çalışmayı, kuruluşların veya bireylerin belirli sorunları gidermek amacıyla diğer kuruluşlara veya bireylere erişmelerini sağlamak ya da ödeme karşılığında çeşitli hizmetler sunmak için dijital bir platform kullandıkları çalışma biçimi olarak tanımlamaktadır.

Platform çalışma, başta teknolojik gelişmeler olmak üzere ekonomik ve toplumsal gelişmelere bağlı olarak 2000'lerin ortasında ilk olarak Avrupa'da ortaya çıkmıştır. Taşımacılık ve konaklama konusunda hizmet vermek amacıyla ortaya çıkan Uber ve Airbnb platform ekonomisindeki en büyük şirketlerdir (Graham ve Anwar, 2018; Geissinger vd., 2020). Platformlar, ödeme karşılığında mal ve hizmet sağlanması gibi ticari işleri, gönüllü faaliyetler ve sosyal medya gibi ticari olmayan işleri koordine eden

dijital ağlardır (Boyacı, 2020: 5). Bu alandaki terminolojide hala süregelen bir tartışma söz konusudur. Bu nedenle literatürde platform çalışmayı ifade eden birçok farklı kavram kullanılmaktadır (Erdoğan, 2021). Gig çalışma, gig ekonomi, talebe bağlı çalışma, işbirlikçi platformlar, paylaşım ekonomisi, işbirlikçi ekonomi, grup istihdamı, freelance çalışma bunlardan bazılarıdır. Gig ekonomi, müşterileri farklı bireysel görevleri yerine getiren çalışanlarla eşleştirmek için internet tabanlı bir uygulamanın kullanımını içermektedir (Harris ve Krueger, 2015). İşbirlikçi ekonomi, küçük görevler ve ev hizmetleri, işbirlikçi finans, konaklama, vasıta ve nakliye hizmetleri, profesyonel hizmetler ve araç paylaşımından oluşmaktadır (PWC, 2017). Paylaşım ekonomisi ise bir kişinin emeğinin başkalarının kullanımına sunulduğu emek platformları ve yeterince kullanılmayan kaynakların başkalarının kullanımına sunulduğu sermaye platformlarından oluşan ekonomiyi ifade eder (Jesnes vd., 2016). Bu kavram bolluğu, platform çalışmanın anlaşılmasını güçleştirmekte ve karmaşaya neden olmaktadır. Bu tarz faaliyetleri ifade eden en tarafsız terimin “platform çalışma” olduğu (Euroforund, 2018: 2) düşünülerek bu çalışmada platform çalışma kavramının kullanılması uygun görülmüştür.

Platform çalışması, platformun büyüklüğüne, platform, müşteri ve çalışan arasındaki ilişkiye, platformun piyasadaki konumuna, sektör ve faaliyet türüne göre sınıflandırılmaktadır (Eurofound, 2018). Dijital emek platformları aracılığıyla çalışma genel olarak internet tabanlı ya da konum tabanlı olarak gerçekleşmektedir (Rosin, 2022: 531). Konum tabanlı çalışma tipik olarak ulaşım, teslimat ve ev hizmetlerini kapsamaktadır. Bu durumlarda, genellikle coğrafi olarak belirlenmiş bir alanda işgücü arz ve talebini eşleştirmek amacıyla bir uygulama kullanılmaktadır (ILO, 2018). De Groen (2016), dijital emek platformlarını, sanal/küresel hizmetler ve fiziksel/yerel hizmetlerin sunulduğu platformlar olarak ikiye ayırmış ve bunları vasıf düzeyine göre (yüksek vasıf/düşük vasıf) ayırtmıştır. Schmidt (2017) ise ticari dijital emek platformları ifadesini kullanmış ve yapılan işin niteliğine bağlı olarak bulut çalışma ve gig çalışma platformları olarak ikiye ayırmıştır. Bulut çalışma, web tabanlı işleri; gig çalışma konum tabanlı işleri ifade etmektedir. Woodcock ve Graham (2020), zamansallık ve coğrafi yapışkanlık kriterlerine bağlı olarak platform çalışmayı, çevrimiçi freelance/serbest çalışma, mikro/kalabalık iş ve coğrafi olarak bağlı platform çalışması olarak sınıflandırmıştır.

Platform çalışma, müşteri, çalışan ve platformdan oluşan üçlü yapısı bakımından geleneksel istihdam ilişkisinden farklılaşmaktadır (Schmidt, 2017; Kutlu, 2021). Dijital emek platformlarının işleyişi genellikle büyük görevlerin, bağımsız, homojen ve belirli bir çıktı üreten daha küçük alt görevlere veya ‘mikro görevlere’ bölünmesine dayanmaktadır (Eurofound, 2021). Bu görevler ayrı ayrı yürütülmekte ve yaygın, hatta küresel bir görev bölümü ile sonuçlanmaktadır. Platform çalışmadaki iş bölümünün bu yapısı bazı araştırmacılarca “dijital taylorizasyon” olarak ifade edilmektedir (Aloisi, 2016: 658).

Dijital emek platformlarının yerine getirdiği işlevler büyük farklılık göstermekle birlikte hepsinin ortak özelliği emek arz ve talebini bir araya getirecek araçlar sunmasıdır (Graham ve Woodcock, 2018: 242). Bu eşleştirmeyi kullandıkları algoritmalar aracılığıyla gerçekleştirmektedirler (Eurofound, 2021). Bu temel işlevin dışında, belirli bir ücret karşılığında işin teslim edilmesini sağlayan ortak bir araç ve hizmet seti sunmakta yani teknik altyapı ve destek sağlamak ve platformun yönetim stratejisini belirlemektedirler. Dijital emek platformları yürüttükleri aracılık faaliyeti ve sağladıkları teknik destek karşılığında genelde belirli bir miktar komisyon almaktadır (Ünal ve Temiz, 2021). Komisyon miktarı platformdan platforma değişmektedir.

2. Dijital Emek Platformlarındaki Çalışma Koşulları: Literatür Analizi

Dijital emek platformları, dijital ekonomiye geçişte önemli bir rol oynamaktadır. Platform ekonomisindeki iş hacmi hızla büyümekte ve platformlar işgücü piyasaları için yenilik, iş yaratma ve rekabet gücü potansiyeli sağlamaktadır. Bazı yazarlar platform çalışmanın işgücü piyasasına giriş engellerini azalttığını ve sosyal açıdan savunmasız gruplar için çalışma koşullarını kolaylaştırdığını ifade etmektedir (Remeikienė vd., 2022). Örneğin Schor ve Vallas (2021) platform çalışmanın gelir elde etmek için yeni olanaklar sunduğunu ve mikro girişimcilik fırsatları yarattığını öne sürmektedir. Özellikle cinsiyet, ırk, etnik köken, engellilik, sağlık durumu, yaş veya coğrafi konuma dayalı ayrımcılık ve eşitsizlikler nedeniyle işgücü piyasasında engellerle karşılaşan dezavantajlı grupların bu yeni çevrimiçi ortamdan potansiyel olarak yararlanabileceği düşünülmektedir. ILO (2021), platform çalışmanın istihdam fırsatları, dezavantajlı grupların istihdamı, kariyer geliştirme, beceri kullanımı, gelir, esneklik, ayrımcılık

gibi konularda bazı kazanımlar sağladığını ifade etmektedir. Hoang ve diğerleri (2020), platform çalışmanın, dezavantajlı gruplar için gelire daha kolay ve daha eşit erişim sağlayarak bir “sosyal dengeleyici” işlevi görebileceğini düşünmektedir. Gelirin yanı sıra, mekânsal ve zamansal esnekliğin, insanların platform çalışmayı sürdürmeleri için önemli bir motivasyon kaynağı olduğu düşünülmektedir (Berg ve diğerleri, 2018; Schor ve Vallas, 2021).

Platform çalışma ve dijital emek platformları son yıllarda popüler kavramlar haline gelmiştir. Konuya farklı açılardan yaklaşan ve gelişmekte olan bir literatür mevcuttur (Woodcock ve Cant, 2022: 22). Platform çalışmanın işgücü ve çalışma yaşamı üzerindeki etkileri bilimsel tartışmalara yol açmıştır (Behrendt vd., 2019; Rani ve Furrer, 2019; Chen, 2021; Higgins, ve Caro, 2022; ILO, 2022). Dijital ekonomi ve dijital emek platformlarındaki büyüme, çalışma yaşamında bazı fırsat ve zorlukları beraberinde getirmiştir. Platform çalışma bir yandan işgücü maliyetlerini azaltmakta, işgücüne ve işverenlere esneklik ve özerklik sunmakta diğer yandan işgücünün korunması ve sosyal güvenlik açısından riskler taşımaktadır (ILO, 2018; ILO, 2022). Platform çalışma, işgücü piyasasının dinamiklerini hızla dönüştürmektedir. İyimserler, platform çalışmasının sosyal bir dengeleyici işlevi gördüğünü ve buna en çok ihtiyaç duyanlar için ek kazanç fırsatları yarattığını savunmaktadır. Kötümserler, platform ekonomisinin, halihazırda iyi işleri olan insanlara ek gelir sağlayarak gelir eşitsizliklerini genişlettiğini öne sürmektedir (Hoang vd., 2020). Dijital emek platformlarının yapısı, buradaki iş modelinin tasarımı ve yönetim teknikleri platformlardaki çalışma koşullarını etkileyen temel faktörlerdir. Ayrıca çalışma koşulları, farklı iş türleri ve meslek grupları arasında büyük farklılıklar göstermektedir. Bazı çalışanlar daha iyi fırsatlardan yararlanırken, diğerleri daha yüksek risk yüküyle karşılaşmaktadır (Cieslik vd., 2022).

İşin geleceğinin önemli bileşenlerinden biri olarak görülmesi nedeniyle platform çalışma hem politika yapımcıların hem de araştırmacıların odak noktası olmuştur (Heeks vd., 2021: 268). Platform çalışma dünya çapında yayıldıkça bu yeni istihdam biçiminin doğasını ve çalışanlar üzerindeki etkisini incelemek önemli hale gelmiştir (Polkowska, 2019). Bu nedenle dijital emek platformlarındaki işgücünün çalışma koşulları farklı ülkelerde araştırılmaya başlamıştır (Aleksynska vd., 2018; Zhou, 2020; Chen, 2022). Platform çalışma, iş kalitesi kavramıyla bağlantılı olarak çalışmanın

dönüşümü tartışmalarında geniş bir yer tutmaktadır (Goods vd., 2019: 504). Ancak platform çalışmada iş kalitesini değerlendirmek oldukça zahmetli bir uğraştır.

Dijital emek platformlarındaki çalışmanın birçok dezavantajı vardır. Platformlar aracılığıyla organize edilen çalışma, ulusal yasa koyucuların kapasitelerini zorlamakta ve genelde platform çalışanları iş kanununun koruması dışında kalmaktadır (Potocka-Sionek ve Aloisi, 2021: 2). Dijital platformlardaki çalışma koşullarıyla ilgili başlıca zorluklara odaklanan Avrupa Komisyonu (2021), bu istihdam biçiminin şeffaflık eksikliği, sağlık ve güvenlik riskleri, sosyal korumaya erişim yetersizliği ile karakterize edildiğini belirtmektedir. Platform çalışma ile ilgili temel sorunlardan biri de istihdam statüsünün belirsizliğidir (Rosin, 2022). Platformların çoğu kendilerini platform çalışanı ile müşteri arasındaki aracı olarak nitelendirmektedir (Boyacı, 2020: 41; Erdut, 2021). Bu durumda hizmet verenler bağımsız çalışan olarak istihdamda yer almaktadır. Ancak konuya ilişkin tartışmalar devam etmekte ve belirsizlik giderek büyümektedir. Platformun aracı ve hizmet verenin bağımsız çalışan şeklinde sınıflandırılmasına yönelik birçok dava bulunmaktadır. Örneğin, 2016'da İngiltere'de Uber'e yönelik açılan bir dava sonucunda Uber çalışanlarının işçi olduğu kararı çıkmıştır (Kutlu, 2021). Platform çalışanın statüsü, ücret, diğer çalışma koşulları, çalışmaya ilişkin temel haklar ve sosyal koruma bakımından oldukça önemlidir (Arı Kovancı, 2020: 335).

Bazı araştırmacılar platform çalışmayı, güvencesiz çalışmanın yeni bir biçimi olarak nitelendirmektedir (De Stefano, 2016; Huws ve diğerleri, 2018; McDonald ve Giazitzoglu, 2019). Çünkü dijital işgücü platformları, bir yandan birçok insana iş ve gelir fırsatı sunarken, diğer yandan birçok sorunu da beraberinde getirmektedir (Graham ve Woodcock, 2018: 243). Özellikle insana yakışır iş ve adil rekabet için ciddi tehditler oluşturmaktadır. Güvencesiz çalışma, düzenleyici korumaların olmaması, düşük ücretler, istihdam güvencesizliği, sınırlı yan haklar, ücretler ve koşullar üzerinde çalışanların sınırlı söz hakkı ile karakterize edilmektedir (Batmunkh vd., 2022; Aktaran, Tyler Riordan vd., 2022: 2). Kalleberg (2009: 2) ise güvencesiz istihdamı çalışan açısından belirsiz, öngörülemez ve riskli istihdam olarak tanımlamıştır (Kahancová vd., 2020: 3). Platform çalışmadaki güvencesizlik, parça başı ücret, platform çalışanlarının istihdam statüsü (bağımsız yüklenici), ekonomik istikrarsızlık ve güvensizlik, temsil eksikliği, algoritmik yönetim ve kontrol, devletlerin

platform çalışmasının kullanımını düzenlemeye ve sınırlamaya ve platform çalışanlarını korumak için yasa çıkarmaya istekli olmaması gibi çeşitli faktörlerle ilişkilendirilmektedir.

Platform çalışmaya odaklanan bazı araştırmacılar, dijital emek platformlarının var olan iş güvencesizliği artırdığını ve dünyanın farklı yerlerinde mevcut eşitsizlikleri şiddetlendirdiğini ortaya koymaktadır (Standing, 2016; Vallas ve Schor, 2020; Yin, 2022). Güvencesizlik sadece kişinin iş sözleşmesi türünden değil, çalışma koşullarından da kaynaklanmaktadır. Sosyal güvenceye erişim yetersizliği, sosyal izolasyon ve iş arkadaşlarıyla etkileşim eksikliği, iş yerinde sağlık, güvenlik ve diğer konularla ilgili eğitim eksikliği, mesleki stres, artan iş yükü ve zaman baskısı ve geleneksel çalışmaya göre daha düşük ortalama net kazanç çalışma koşullarındaki potansiyel güvencesizlik kaynaklarıdır (Graham vd., 2020). Bunların yanı sıra, algoritmik yönetim ve kontrol, platformlardaki performans değerlendirme, sıralama ve derecelendirme sistemleri platform çalışmaya özgü diğer güvencesizlik kaynaklarıdır (Gandini, 2019).

Dijital emek platformlarındaki çalışma koşulları özellikle son yıllarda bazı araştırmacılar ile uluslararası ve bölgesel kuruluşlar tarafından tartışılmaktadır. Huang (2023), Şangay’da yemek dağıtım şoförü olarak çalıştığı bir yıllık etnografik saha çalışmasına dayanarak Çinli gıda dağıtım şoförlerinin güvencesiz çalışma koşullarını incelemiştir. Araştırma bulguları, üçlü istihdam ilişkisi, algoritmik yönetim ve kırsal kesimden gelen ve vatandaşlık haklarından kurumsal olarak yoksun göçmen emeğinin Çinli gıda dağıtım çalışanları arasında güvencesizlik ürettiğini ortaya koymaktadır. Schor ve diğerleri (2020), yedi platformda (Airbnb, TaskRabbit, Turo, Uber, Lyft, Postmates ve Favor) gerçekleştirilen 112 derinlemesine görüşme verilerinden yola çıkarak dijital emek platformlarındaki güvencesizliğe odaklanmışlardır. Araştırma, platform çalışanların deneyimlerinin oldukça heterojen olduğunu ortaya koymaktadır. Daha açık bir ifadeyle farklı platformlar arasında hatta aynı platformun içinde dahi çalışma koşulları ve güvencesizliğin boyutu değişmektedir. Bazı çalışmalar ise güvencesizliği kadın çalışanlar özelinde incelemiştir (Adams-Prassl ve Berg, 2017; Gerber, 2022). Örneğin Gerber (2022), Almanya ve ABD’de 1131 platform çalışanıyla yapılan çevrimiçi bir anketin bulgularını kullanarak kadınların erkeklere göre

daha fazla güvencesizlik yaşayıp yaşamadığını araştırmıştır. Bulgular, kadınlar için daha yüksek güvencesizlik riskini ortaya çıkarmıştır.

Kahancová ve arkadaşları (2020), Macaristan ve Slovakya’da iki konum tabanlı platformu ele alarak buradaki çalışma koşullarını nitel ve nicel yöntemleri birlikte kullanarak analiz etmişlerdir. Gelir, iş güvenliği, sosyal güvenlik, çalışma süresi, işyerinde özerklik ve kolektif çıkar temsili olmak üzere altı boyutu kullanarak dijital emek platformlarında güvencesizliğin çok boyutlu kavramsallaştırması yaptıkları bir analitik çerçeve geliştirmişlerdir. Álvarez Hernández ve Pérez Zapata (2021), platform çalışanlarının yapmış oldukları 429 değerlendirmeyi dikkate alarak yüksek vasıflı bir dijital emek platformundaki çalışma koşullarını incelemiştir. Remeikienė ve bir grup araştırmacı (2022) ise 2018 COLLEEM Anketi verilerine dayanarak AB devletlerinde platform çalışanlarının çalışma koşullarını analiz etmişlerdir. Del Bono (2019), çalışanlarla yapılan görüşmeler, forum ve sosyal ağ analizleri, saha gözlemleri ve basın anketlerinden elde edilen bulgulara dayanarak 2018’den beri Arjantin’in birçok şehrinde faaliyet gösteren iki teslimat platformundaki çalışma koşullarını incelemiştir. Öte yandan Kim ve arkadaşları (2023), 447 katılımcıya uyguladıkları anket ile psikolojik bir bakış açısıyla platform çalışanlarının iş-yaşam dengesi ve yaşam kalitesi algılarına odaklanarak çalışma koşullarını analiz etmişlerdir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Eurofound, Avrupa Komisyonu, “Fairwork” ve “Faircrowd work” projeleri düzenli olarak dijital emek platformlarındaki çalışma koşullarını inceleyen araştırmalar yürüterek bu alandaki literatüre katkı sağlamaktadır. Yukarıda yer verilen bireysel araştırmalar genelde nitel veriye dayalı ve sınırlı kanıt sunarken, bu kuruluşlar ve proje ekipleri daha kapsamlı hem nitel hem de nicel veriye dayalı ampirik kanıtlar sunmaktadır.

ILO, 2015’ten bu yana platform çalışmanın işgücü ve istihdam üzerindeki etkilerini anlamak amacıyla dijital emek platformlarını incelemektedir. Sosyo-demografik bilgiler, platform çalışmaya katılma motivasyonu, platformdaki istihdam, platforma üyelik ve ödeme, ücret, çalışma süresi ve iş tatmini, müşterilerle ilişkiler, çalışanlarının finansal güvenliği gibi çeşitli başlıklar halinde çalışma koşullarına ilişkin veri toplamaktadır. Eurofound hem kendisi hem de ILO ile birlikte yürüttüğü araştırmalar ile dijital platformlardaki çalışma koşullarını ve iş kalitesini analiz etmektedir. Gerçekleştirdiği derinlemesine mülakatlar ve anketler

ile alandaki bilimsel bilgi birikimine nitel ve nicel temelli ampirik verilerle katkı sağlamaktadır. Dijital emek platformlarındaki çalışma koşullarını değerlendiren bir diğer kuruluş Avrupa Komisyonu'dur. Platform çalışmaya özgü sorulardan oluşan çevrimiçi COLLEEM Anketleri aracılığıyla kapsamlı veriler toplamaktadır. Hem platformlardaki işgücünün boyutunu (platform sayısı, platform çalışanlarının sayısı vb.) tahmin etmekte hem de çalışma koşullarını analiz ederek buradaki istihdam koşulları için politika önerilerinde bulunmaktadır.

Faircrowd work dijital emek platformlarını çalışma koşulları açısından değerlendirmekte ve çalışanların karşılaştıkları sorunları tespit etmektedir. Buna ek olarak platformlardaki iş modelini, çalışanların istihdam statüsünü, gerçekleştirilen iş kategorilerini ve iş süreçlerini incelemektedir. Çalışma koşullarını, ödeme, iletişim, değerlendirme sistemi, çalışanların nitelikleri, müşteri değerlendirmeleri, görevler, teknoloji, çalışanları motive edici faktörler, çalışanların endişeleri, hizmet şartları gibi birçok parametre üzerinden ele almaktadır.

Fairwork projesi, beş insana yakışır iş ilkesine dayalı olarak dijital emek platformlarındaki çalışma koşullarını değerlendirmekte ve geliştirmiş olduğu puanlama sistemine göre platformları derecelendirmektedir. Bugüne kadar birçok ülkede birçok platformu incelemiş ve bulguları raporlar şeklinde paylaşmıştır. Aşağıda Fairwork'un ortaya çıkışı ve çalışma koşullarını değerlendirmede kullandığı sistematik çerçeve detaylı olarak açıklanmıştır.

3. Fairwork

Fairwork, platform ekonomisinde insana yakışır iş standartlarını belirlemek ve ölçmek amacıyla başlatılan Oxford İnternet Enstitüsü, Oxford Üniversitesi ve WZB Berlin Sosyal Bilimler Merkezi tarafından yürütülen bir araştırma projesidir. Şu anda 5 kıtada 26 ülkede faaliyet göstermektedir (Fairwork, 2021: 2). Federal Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Bakanlığı (Federal Ministry for Economic Cooperation and Development) tarafından finanse edilmektedir. Ayrıca birçok yerel ve bölgesel kuruluş tarafından fonlanmaktadır (Fairwork, 2023). Proje, platform ekonomisindeki çalışma koşullarını beş adil çalışma ilkesine göre uluslararası düzeyde değerlendirmektedir (Graham ve Woodcock, 2018). Konum tabanlı ve web tabanlı platform çalışanların istihdam koşulları ve karşılaşılan riskler birbirinden önemli ölçüde

farklılaştığından, her iki platform çalışması için ayrı Fairwork standardı geliştirilmiştir.

Fairwork çerçevesinin ortaya çıkışı ILO'nun insana yakışır iş standartlarına dayanmaktadır (Heeks vd., 2021: 269). Bunlar sırasıyla şu şekildedir: istihdam fırsatları, yeterli kazanç ve verimli çalışma, insana yakışır çalışma süresi, iş-yaşam dengesi, ortadan kaldırılması gereken işler, istikrar ve iş güvenliği, istihdamda fırsat eşitliği ve eşit muamele, güvenli çalışma ortamı, sosyal güvenlik, sosyal diyalog, işveren ve işçi temsili, insana yakışır iş için uygun ekonomik ve sosyal bağlam. Ancak ILO'nun bu on bir insana yakışır iş standardı doğrudan kullanılmak yerine bazı değişiklikler yapılmıştır. Bunun iki nedeni vardır: İlk olarak, ILO standartları geleneksel istihdam koşulları dikkate alınarak ve dijital teknolojiler için doğasını bu denli etkilemeden önce geliştirilmiştir. Bu nedenle platform çalışma gibi atipik bir istihdam biçimini değerlendirmek için yeterince elverişli bir çerçeve sunmaz. İkinci olarak, bu standartların kapsamı oldukça geniş ve Fairwork ilkeleri ile karşılaştırıldığında daha karmaşıktır (Heeks vd., 270). Buradan yola çıkarak hem platform çalışmaya özgü istihdam koşullarını değerlendirebilmek hem de daha basit ve anlaşılır bir çerçeve geliştirebilmek amacıyla on bir İnsana Yakışır ILO standardı, beş Fairwork ilkesine dönüştürülmüştür.

3.1. Fairwork Metodolojisi

Fairwork dijital emek platformlarındaki çalışma koşullarını değerlendirirken üç yöntem kullanılmaktadır. Bunlar; masa başı araştırması, platform yöneticileri ile görüşmeler, platform çalışanları ile görüşme ve anketlerdir. Her aşamada platformları derecelendirmek için veriler toplanmaktadır. Kullanılan bu metodoloji sayesinde birden fazla kaynaktan veri toplanmakta ve verilerin çapraz kontrolü sağlanmaktadır. Bu aşamadan sonra derecelendirmede kullanılacak puanlar, her üç veri kaynağı dikkate alınarak Fairwork ekibi tarafından belirlenmektedir. Puanlama sürecinde, araştırmanın planlanması ve yürütülmesinde yer alan araştırmacılardan oluşan çekirdek ekip, Oxford merkezli Fairwork ekibi ve diğer Fairwork ülke ekiplerinden iki hakem yer almaktadır.

3.2. Fairwork ilkeleri

Fairwork ilkelerinin kökeni yukarıda yer verilen ILO'nun on bir insana yakışır iş standardına dayanmaktadır. Buna ek olarak iş kalitesine

ilişkin araştırmaların kapsamlı bir literatür taraması, platform çalışanları ile yapılan araştırmalar ve çalışanlar, platformlar, sendikalar ve aktivistler dahil olmak üzere birçok paydaş ile yapılan görüşmeler de bu ilkelerin geliştirilmesinde rol oynamıştır. Her bir adil çalışma ilkesi, temel eşik ve gelişmiş eşik olmak üzere iki kısımdan oluşmakta ve sağlanan her ilke için bir puan verilmektedir. Aşağıdaki tabloda hem konum tabanlı hem de çevrimiçi platform çalışma için oluşturulan ilkelere yer verilmiştir:

Tablo 1: Fairwork Adil Çalışma İlkeleri

Platform Çalışma Türü	Adil Ücret	Adil Koşullar	Adil Sözleşmeler	Adil Yönetim	Adil Temsil
Çevrimiçi platform çalışma	-Çalışanlara zamanında ve yerine getirilen tüm işler için ödeme yapılır -Çalışanlara en az yerel asgari ücret ödenir	-Güvencesizlik ve fazla çalışma azaltılır -Çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği riskleri azaltılır	-Sözleşme, çalışanın anlayabileceği şekilde ve anlaşılır bir dille yazılmıştır - Platformdaki sözleşmeler, çalışanlardan istenen taahhüt koşullarıyla tutarlıdır	- Çalışanların kendilerini etkileyen kararlara katılabilmesi için yasal süreçler vardır -Yönetim sürecinde hakkaniyet vardır	-Çalışanların temsil edilme ve örgütlenme özgürlüğü vardır -Toplu yönetim veya toplu pazarlık vardır
Konum tabanlı platform çalışma	- Çalışanlara, tüm maliyetler düşüldükten sonra en az yerel asgari ücret garanti edilir -Çalışanlara tüm maliyetler düşürüldükten sonra en az yerel geçim ücreti garanti edilir	-Göreve özgü riskler azaltılır -İş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı sosyal güvence sağlanır	- Açık ve şeffaf şartlar ve koşullar sağlanır -Haksız sözleşme koşulları dayatılmaz	- Çalışanların kendilerini etkileyen kararlara katılabilmesi için yasal süreçler sağlanmaktadır -Yönetim sürecinde eşitlik sağlanır	- Örgütlenme özgürlüğü ve çalışanların kolektif söz hakkı güvence altına alınır -Demokratik yönetim desteklenir

Kaynak: Fairwork'un internet sitesinde yer alan açıklamalar kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

- Adil ücret

Bu ilke platform çalışanlarının kendi ülkelerinde makul bir gelir elde etmesine odaklanmaktadır. İş ile ilgili maliyetler çıkarıldıktan sonra en az yerel asgari ücret (saatlik ücret) ve en az bir yerel geçim ücreti (yaşanabilir ücret göstergesine göre belirlenen) ödenmesi dikkate alınmaktadır. Adil ücret ilkesi başlangıç noktası olarak çalışanın istihdam statüsüne

bakılmaksızın ülkedeki yasal asgari ücretin platform çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletilmesini hedeflemektedir (Fredman vd., 2020: 241). Daha sonra işle ilgili maliyetler düşürüldükten sonra (özellikle konum tabanlı platform çalışmasında işgücü maliyetleri yüksektir ve genelde çalışanlar tarafından karşılanır) platform çalışanlarının en azından ülkedeki yerel geçim ücretini tutarında bir gelir elde edip etmediklerine bakılmaktadır.

- **Adil koşullar**

Bu ilke sağlık ve güvenliğe odaklanmaktadır. Platformun ilk olarak, ortaya çıkan göreve özgü riskleri tanımlaması ve ardından çalışanları bu risklere karşı korumaya yönelik politikalar geliştirmesi gerekmektedir. İkinci olarak platformlar, riskleri azaltmanın yanı sıra çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumak amacıyla aktif önlemler almalıdır (Fredman vd., 2020: 243). Adil koşullar ilkesi, çalışanları göreve özgü risklerden koruyan politika ve uygulamaların bulunmasını, göreve özgü risklere karşı tedbirler alınmasını, hastalık, iş kazası ve gelir kaybı gibi durumlara karşı sosyal güvence sağlanmasını, çalışanların kişisel verilerini korumak için önlemler alınmasını ve iş ve ücret kaybı gibi durumlarda sosyal güvencenin varlığını kapsamaktadır.

- **Adil sözleşmeler**

Platformdaki hizmet sunumuna ilişkin koşulların şeffaf olması ve çalışanların bunlara kolayca erişebilmesi, çalışma koşullarının önceden bilinmesi, erişilebilir ve anlaşılabilir olması, bunların ihlali durumunda çalışanın yasal başvuru hakkını kullanabilmesi, platform ve çalışan arasında kurulan sözleşme ilişkisi ve bundan doğan koşulların orantılı olması beklenmektedir. İkinci önemli unsur, sözleşme kapsamında çalışana atfedilen istihdam statüsünün fiili istihdam ilişkisini yansıtıp yansıtmadığıdır. Bu ilke, platform çalışanlarının genellikle serbest çalışan olarak yanlış sınıflandırılmasına odaklanmaktadır.

- **Adil yönetim**

Adil yönetim ilkesi kapsamında çalışma koşullarını ilgilendiren durumlarda sosyal diyalog mekanizmaları ve çalışanlar ile platform arasındaki ilişkide iletişim kanalları açık olmalıdır. Gelir kaybı ya da platforma erişiminin engellenmesi gibi çalışanı doğrudan etkileyen

hallerde çalışanlar, yasal süreci başlatabilmelidir. Adil yönetimin diğer bir unsuru, platformun yönetim sürecinde eşitliği sağlamasıdır. Platform var olan ayrımcılıkları derinleştirmek yerine azaltacak bir yönetim stratejisi izlemelidir.

Bu ilke platformun beş boyutta nasıl çalıştığını incelemektedir. Bunlar sırasıyla şu şekildedir: Disiplin uygulamaları da dahil olmak üzere iş süreciyle ilgili adaleti içeren yönetim mekanizması, çalışanlar ile platform temsilcisi arasında açık iletişim kanalları, karar verme süreçlerinde şeffaflığı içeren hesap verebilirlik ilkesi, açık bir amaçla ve yalnızca açık bilgilendirilmiş onay ile gerekçelendirilmesi gereken verilerin kullanımı, çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmasını engelleyen eşitlik ilkesi.

- **Adil temsil**

Adil temsil ilkesi, çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlarda söz sahibi olmasını kapsamaktadır. Çalışanın istihdam statüsü fark etmeksizin tüm platform çalışanlarının örgütlenme hakkına sahip olması ve toplu kuruluşlarla iş birliği içinde olabilmelerini ifade etmektedir. Çalışanların kolektif şekilde seslerini duyurabilmeleri, çalışma koşulları hakkında söz sahibi olabilmeleri, toplu pazarlık sürecine katılabilmeleri ve bunların platformlar tarafından yasal olarak güvence altına alınması adil temsilin gerekleridir. Çalışanların bir platform temsilcisi tarafından dinlenilme hakkına sahip olmasını ve şikâyette bulunabilecekleri, yanıt alabilecekleri ve bir anlaşmazlık halinde çözüm sürecine erişebilecekleri açık bir sürecin bulunmasını kapsamaktadır (Graham vd., 2020: 102).

Fairwork, çalışma koşullarını değerlendirmenin yanı sıra platformlarla iş birliği kurarak koşulların iyileştirilmesi için mücadele etmektedir.

Proje, sosyal diyaloga açık bir süreç yürütmektedir. Yapılan görüşmeler ardından, dünyanın dört bir yanındaki birçok platform, çalışma koşullarını Fairwork ilkelerine uygun olarak düzenlemek amacıyla değişiklikler yapmıştır. Örneğin yetersiz ücretleri, ayrımcılığı, sağlık ve güvenlik endişelerini azaltmak ve kolektif hakları sağlamak için çeşitli politikalar geliştirilmiştir. Projenin büyümesi ve tanınırlığının artmasıyla birlikte platformlar, yerine getirmeleri gereken sorumluluklarının önemini daha fazla kavramışlardır. Projenin başlangıcından (2018) bu yana platformlarla yapılan görüşmeler sayesinde platform politikalarında

toplamda 163 değişiklik yapılmıştır. Aşağıda her bir adil çalışma ilkesi kapsamında yapılan düzenlemeler yer almaktadır:

- Çalışanlara asgari ücret ve geçim creti ödenmesine yönelik politikaların yer aldığı adil ücret konusunda 18 değişiklik
- Veri yönetimi politikasının uygulanması ve hastalık sigortasının getirilmesinin yer aldığı adil koşullarda 30 değişiklik
- Sözleşmelerin veya hüküm ve koşulların yerel dillere çevrilmesi ve sözleşmelerin yerel mevzuata tabi olacak şekilde değiştirilmesi dahil olmak üzere adil sözleşmelerde 43 değişiklik
- Temyiz süreçlerinin iyileştirilmesi ve ayrımcılıkla mücadele politikalarının uygulanması dahil olmak üzere adil yönetimde 53 değişiklik
- alışan temsilcisinin seçilmesi ve diğer kolektif hakların yer aldığı adil temsil konusunda 19 değişiklik.

Platform çalışmada insana yakışır iş standartlarının oluşmasında Fairwork'un etkisi yadsınamaz. Ancak platform çalışma söz konusu olduğunda, farklı coğrafyalarda kendine özgü koşullar üretmektedir. Bu nedenle birçok ülkede Fairwork ilkelerinin o ülke koşullarına özgü dönüştürülmesi gerekebilir.

Sonuç

Platform alışma, dijital gelişmelere bağlı olarak son on yılda ortaya çıkan, hem platformların hem de buradaki işgücünün hızla arttığı, giderek daha fazla insan iş bulmak ve gelir elde etmek için platformları kullandığı yeni bir iş modelidir. Bu yeni iş modeli geleneksel çalışma şeklini ve çalışma koşullarını dönüştürmektedir. Dijital emek platformlarının yaygınlaşması, bir yandan buradaki istidamı artırmakta ve ekonomik büyümeye, girişimciliğe ve rekabet edebilirliğe katkı sağlamaktadır. Diğer yandan sorunları ve güvencesiz çalışma koşullarını daha görünür hale getirmektedir. ILO, Eurofound, Avrupa Komisyonu gibi bazı kuruluş ve araştırmacılar bu konu üzerinde çalışmakta ve dijital emek platformlarındaki çalışma koşullarına yönelik ampirik kanıtlar üretmektedir. Oxford İnternet Enstitüsü tarafından yürütülen Fairwork da bunlardan biridir. Fairwork; ILO'nun insana yakışır iş ilkelerinden hareketle geliştirdiği beş adil çalışma ilkesine göre dijital emek platformlarındaki çalışma koşullarını değerlendirmektedir. Bu ilkeler çerçevesinde dijital platformlar uluslararası

olarak puanlamakta ve derecelendirilmektedir. Bu ilkeler sırasıyla adil ücret, adil koşullar, adil sözleşmeler, adil yönetim ve adil temsildir. Her ilke temel ve gelişmiş olmak üzere iki eşikten oluşmakta ve her eşğin karşılığı bir puan olmak üzere toplamda on puan üzerinden değerlendirme yapılmaktadır.

Fairwork ilkeleri gibi platform çalışmayı değerlendirmede kullanılabilir sistemik bir çerçeve bu alandaki önemli bir boşluğu doldurmaktadır. İlkelerin platform çalışmaya özgü olması ve insana yakışır iş kriterlerine dayanması nedeniyle önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışma koşullarını değerlendirme ve platformları derecelendirmenin yanı sıra platformları çalışma koşullarını iyileştirme yönünde teşvik etmesi ve bu konuda önemli kazanımlar elde etmesi Fairwork'un önemini artırmaktadır. Ancak platformlardaki çalışma koşullarının daha iyi anlaşılması ve platform çalışmanın düzenlenebilmesi için daha fazla ampirik temelli çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle gelecekteki çalışmalar, bu sistemik çerçeveyi kullanarak platformlardaki çalışma koşullarını değerlendirebilir ve yeni sistemik çerçeveler geliştirebilir.

Kaynakça

- Adams Prassl, A. ve Berg, J. (2017). “When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers”.
- Aleksynska, M., Bastrakova, A. ve Kharchenko, N. (2018). “Work on digital labour platforms in Ukraine: Issues and policy perspectives”, International Labour Organization.
- Aloisi, A. (2016). “Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of ‘On-Demand/Gig Economy’ Platforms”, **Comparative Labor Law&Policy Journal**, 37(3).
- Álvarez Hernández, G. ve Pérez Zapata, Ó. (2021). “Plataformización y gestión” platafórmica”: una discusión de las condiciones de trabajo en una plataforma cualificada”.
- Arı Kovancı, Y. (2020). “Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Platform Çalışanlarının Girişimleri”, **Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 10(20), ss.325-352.
- Balkaya, E., Yarbaşı, İ. Y. ve Tepeler, M. İ. (2023). “Determinants of Demand in Digital Platform-Mediated Service Work in Turkey: An Empirical Study”, **Sustainability**, 15(13), 10521.
- Batmunkh, A., Fekete-Farkas, M. ve Lakner, Z. (2022). “Bibliometric analysis of gig economy”, **Administrative Sciences**, 12(2), 51.
- Behrendt, C., Nguyen, Q.A. ve Rani, U. (2019). “Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers”, **Social Security and The Digital Economy**, 72(3), ss.17-41.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. ve Silberman, M. S. (2018). “Digital labour platforms and the future of work”, Towards decent work in the online world. Rapport de l’OIT.
- Boyacı, N. B. (2020). Dijital emek platformları ve sendikalar. Türk Metal Sendikası.

- Chen, Y. (2021). “Online digital labour platforms in China: Working conditions, policy issues and prospects”, ILO Working Paper 24 (Geneva, ILO).
- Chen, Yiu Por (2021). “Online digital labour platforms in China: Working conditions, policy issues and prospects”, ILO Working Paper, No. 24, International Labour Organization (ILO), Geneva.
- Cieslik, K., Banya, R. ve Vira, B. (2022). “Offline contexts of online jobs: Platform drivers, decent work, and informality in Lagos, Nigeria”, **Development Policy Review**, 40(4).
- De Groen, W., Maselli, I. ve Fabo, B. (2016). “The Digital Market for Local Services: A one-night stand for workers? An example from the on-demand economy”, An Example from the On-Demand Economy (April 4, 2016). CEPS Special Report, (133).
- De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C. ve Wouters, M. (2021). “Platform work and the employment relationship” (No. 27), ILO Working Paper.
- Del Bono, A. (2019). “Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina”.
- Erdoğan, E. (2021). Avrupa Birliğinde Yeni İstihdam Biçimleri ve Çalışanlar. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Eurofound (2018a), Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2018b). Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2021), The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment, Challenges and prospects in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fairwork. 2019. The Five Pillars of Fairwork: Labour Standards in the Platform Economy. Oxford, UK; Manchester, UK; Cape Town, South Africa; Bangalore, India.

- Farrell, D. ve Greig, F. (2016). “Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy Proceedings”. **Annual Conference on Taxation and Minutes of the Annual Meeting of the National Tax Association**, 109, ss.1-40.
- Fredman, S., Du Toit, D., Graham, M., Howson, K., Heeks, R., van Belle, J. P., ... ve Osiki, A. (2020). “Thinking out of the box: Fair work for platform workers”, **King’s Law Journal**, 31(2), ss.236-249.
- Gandini, A. (2019). “Labour process theory and the gig economy”, **Human Relations**, 72(6), ss.1039-1056.
- Geissinger, A., Laurell, C. ve Sandström, C. (2020). “Digital Disruption beyond Uber and Airbnb—Tracking the long tail of the sharing economy”, **Technological Forecasting and Social Change**, 155, 119323.
- Gerber, C. (2022). “Gender and precarity in platform work: old inequalities in the new world of work”. **New Technology, Work and Employment**, 37(2), ss.206-230.
- Goods, C., Veen, A. ve Barratt, T. (2019). “Is your gig any good?” Analysing job quality in the Australian platform-based food-delivery sector”, **Journal of Industrial Relations**, 61(4), ss.502-527.
- Graham, M. Ve Anwar, M. A. (2018). “Two models for a fairer sharing economy. Davidson, N. Finck, M. and Infranca”, J.(eds)(2018), *The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy*, Cambridge University Press, Cambridge, ss. 328-340.
- Graham, M. Ve Woodcock, J. (2018). “Towards a fairer platform economy: introducing the Fairwork Foundation”, **Alternate Routes**, 29.
- Graham, M., Hjorth, I. ve Lehdonvirta, V. (2017). “Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods”, **Transfer**, 23(2), ss.135-162.
- Graham, M., Woodcock, J., Heeks, R., Mungai, P., Van Belle, J. P., du Toit, D., ... ve Silberman, S. M. (2020). “The Fairwork Foundation: Strategies for improving platform work in a global context”, **Geoforum**, 112, ss.100-103.

- Harris, S. D. ve Krueger, A. B. (2015). “A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”, **The Hamilton Project**, Discussion Paper 2015-10
- Heeks, R., Graham, M., Mungai, P., Van Belle, J. P. ve Woodcock, J. (2021). “Systematic evaluation of gig work against decent work standards: The development and application of the Fairwork framework”, **The Information Society**, 37(5), ss.267-286.
- Hoang, L., Blank, G. ve Quan-Haase, A. (2020). “The winners and the losers of the platform economy: Who participates?”, **Information, Communication & Society**, 23(5), ss.681-700.
- Hui Huang (2023). “The Food Delivered is More Valuable Than My Life”: Understanding the Platform Precarity of Online Food-Delivery Work in China”, **Journal of Contemporary Asia**.
- ILO (2018). “Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World”, International Labour Office – Geneva.
- ILO (2022). “International practices in employment injury insurance for workers in digital platform employment”.
- Jesnes K., Ilsøe A. ve Hotvedt M.J. (2019). “Collective agreements for platform workers? Examples from the Nordic countries”, **Nordic future of work Brief 3**, Oslo, Fafo.
- Kahancová, M., Meszmann, T. T. ve Sedláková, M. (2020). “Precarization via digitalization? Work arrangements in the on-demand platform economy in Hungary and Slovakia”, **Frontiers in Sociology**, 3.
- Kim, Y. G., Chung, Y. K. ve Woo, E. (2023). “Gig Workers’ Quality of Life (QoL) and Psychological Well-Being in Service Delivery Platform”, **Sustainability**, 15(11), 8679.
- Kutlu, M. (2021). “Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü: Uber-Aslam ve Diğerleri Kararına İlişkin Bir Değerlendirme”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 25(2), ss.271-310.
- Myhill, K., Richards, J. Ve Sang, K. (2021). “Job quality, fair work and gig work: the lived experience of gig workers”, **The International**

- Journal of Human Resource Management**, 32(19), ss.4110-4135.
- O'Higgins, N. ve Caro, L. (2022). "Crowdwork for young people: Risks and opportunities".
- Polkowska, D. (2021). "Platform work during the COVID-19 pandemic: a case study of Glovo couriers in Poland", **European Societies**, 23(1), ss.321-331.
- Potocka-Sionek, N. Ve Aloisi, A. (2021). "Festina Lente: The ILO and EU Agendas on the Digital Transformation of Work", **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, 37(1).
- Rani, U. ve Furrer, M. (2019). "On-demand digital economy: Can experience ensure work and income security for microtask workers?", **Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik**, 239(3), ss.565-597.
- Remeikienė, R., Gasparėnienė, L. ve Lazutka, R. (2022). "Working conditions of platform workers in new EU member states: motives, working environment and legal regulations", **Economics and sociology**, 15(4), ss.186-203.
- Richard Heeks, Mark Graham, Paul Mungai, Jean-Paul Van Belle ve Jamie Woodcock (2021) "Systematic evaluation of gig work against decent work standards: The development and application of the Fairwork framework", **The Information Society**, 37(5), ss.267-286.
- Rosin, A. (2022). "Towards a European Employment Status: The EU Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work", **Industrial Law Journal**, 51(2), 478-493.
- Schmidt, F. A. (2017). "Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowd work and gig work", **Friedrich Ebert Stiftung**.
- Schor, J. B. ve Vallas, S. P. (2021). "The sharing economy: Rhetoric and reality", **Annual Review of Sociology**, 47, ss.369-389.
- Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I. ve Wengronowitz, R. (2020). "Dependence and precarity in the platform economy", **Theory and Society**, 49, ss.833-861.

- Riordan, T., Robinson, R. N. Ve Hoffstaedter, G. (2022). “Seeking justice beyond the platform economy: migrant workers navigating precarious lives”, **Journal of Sustainable Tourism**, ss.1-18.
- Ünal, Ö. ve Temiz, H.E. (2022). “Gig Ekonomisi Bağlamında İş İlişkisinin Değişen Yüzü: Uber Örneği” **Çalışma ve Toplum**, 72(1), ss.167-206.
- Vallas, S. Ve Schor, J. B. (2020). “What do platforms do? Understanding the gig economy”, **Annual Review of Sociology**, 46, ss.273-294.
- Woodcock, J. (2021). “The fight against platform capitalism: an inquiry into the global struggles of the gig economy” (p. 127), University of Westminster Press.
- Woodcock, J. ve Cant, C. (2022). “Platform worker organising at Deliveroo in the UK: from wildcat strikes to building power”, **Journal of Labor and Society**, 25(2), ss.220-236.
- Yin, S. (2022). “Situating platform gig economy in the formal subsumption of reproductive labor: transnational migrant domestic workers and the continuum of exploitation and precarity”, **Capital & Class**.
- Zhou, I. (2020). Digital labour platforms and labour protection in China (No. 11). ILO Working Paper.