

T.C.  
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ VE KAMU  
İSTİHDAM KURUMLARI: PLATFORM ÇALIŞMASI  
ÖRNEĞİ**

**ZÜLAL YILMAZ KARAGÖZ**  
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2023

T.C.  
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ VE KAMU  
İSTİHDAM KURUMLARI: PLATFORM ÇALIŞMASI  
ÖRNEĞİ**

(Uzmanlık Tezi)

**ZÜLAL YILMAZ KARAGÖZ**  
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı  
**BEGÜM KANDEMİR**  
İstihdam Uzmanı

Ankara 2023

**KABUL SAYFASI**  
**TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE**

İstihdam Uzman Yardımcısı Zülâl Yılmaz Karagöz'e ait "Esnek Çalışma Biçimleri ve Kamu İstihdam Kurumları: Platform Çalışması Örneği" adlı bu tez Yeterlik Sınav Kurulu tarafından Uzmanlık Tezi olarak kabul edilmiştir.

	<b>Unvanı</b>	<b>Adı ve Soyadı</b>	<b>İmzası</b>
<b>Başkan:</b>			
<b>Üye:</b>			
<b>Üye:</b>			
<b>Üye:</b>			
<b>Üye:</b>			

Tez savunma tarihi: .../.../2023

## **TEZDEN YARARLANMA**

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Zülâl Yılmaz Karagöz tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

**ZÜLAL YILMAZ KARAGÖZ**

**İstihdam Uzman Yardımcısı**

.../.../2023

## TEŞEKKÜR

Bu tezin hazırlanması yalnızca akademik bir sürecin sonucu değil, aynı zamanda pek çok değerli insanın desteğiyle şekillenen bir yolculuk oldu. Bu yolculukta tesadüfen başlayan birlikteliğimizi verimli kılan tez danışmanım İstihdam Uzmanı Begüm Kandemir'e çok teşekkür ederim. Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanı Oğuz Düzgün ve İstihdam Uzmanı Abdullah Tamer Yılmaz bu süreçte hem mevcut iş yüklerini yönetilebilir kıldılar hem de her aşamada rehberlik ettiler, kendilerine çok teşekkür ederim. Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanı Oğuzhan Küpeli'ye, Türkiye İş Kurumu'nun uluslararası ağına erişim sağlamamda ve tezim için gerekli olan verilere ulaşmamda gösterdiği yoğun çaba için minnettarım. İstihdam Uzmanı Uğur Tunç, İstihdam Uzmanı Emre Yıldız ve İstihdam Uzmanı Gökçen Özkan yalnızca tez konumun belirlenmesindeki yol göstericilikleriyle değil, çalışma yaşamındaki özverili tutumlarıyla da benim için kıymetli destekler sundular, kendilerine teşekkür borçluyum. İstihdam Uzmanı Meltem Anduse'ye teknik katkıları ve verdiği değerli geri bildirimler için çok teşekkür ederim. İş Başmüfettişi İbrahim Oğuzhan Yıldırım'a, profesyonel kariyerimin başlangıcından tez görüşmelerimin tamamlanmasına kadar her aşamadaki fedakârlığı için çok teşekkürler. Kıymetli annem, babam ve canım kardeşlerim ise her zaman olduğu gibi bu süreçte de desteklerini esirgemediler. Onlara olan şükran borcumu bir kez daha ifade etmek isterim. Kuşkusuz Tansel'e, hayli yoğun ve stresli geçen bu sürecin tamamlanmasında gösterdiği anlayış ve destek için sonsuz teşekkürler.

## ÖZET

Teknolojik gelişmelerin ve küreselleşmenin etkisiyle işgücü piyasasında köklü dönüşümler yaşanmaktadır. Bu dönüşümün en belirgin göstergelerinden biri esnek çalışma biçimlerinin artmasıdır. Geleneksel çalışma modellerinin dışında çalışanların işlerini daha özgür ve esnek şartlarda yapabilmelerine olanak tanıyan esnek çalışma, işgücü piyasasında yeni bir norm haline gelmeye başlamıştır. Esnek çalışma biçimlerinin yükselmesi kamu istihdam kurumlarını da doğrudan etkilemektedir. Bu kurumlar, esnek çalışma modelinin sunduğu avantajları ve zorlukları dikkate alarak çalışma şartları, sosyal haklar ve mesleki eğitim gibi konularda düzenlemeler yapma gerekliliğiyle karşı karşıyadır. Dijital emek platformları aracılığıyla gerçekleştirilen ve günümüzde esnek çalışma biçimleri içerisinde ön plana çıkan platform çalışması, yenilikçi bir çalışma modeli olarak popülerlik kazanmaktadır. Ancak platform çalışması bireyler için yeni fırsatlar sunarken geleneksel istihdam anlayışındaki sosyal koruma ve sosyal güvenlik meselelerini de tartışmaya açmaktadır. Bu noktada, kamu istihdam kurumlarından platform çalışmasının yarattığı yeni işgücü dinamikleri karşısında düzenleyici bir rolle yanıt vermeleri beklenmektedir. Platform çalışanlarının haklarının korunması, adil ücretlendirme, sosyal güvenceye erişim ve sürekli eğitim olanakları gibi konularda politika geliştirme ihtiyacı, kamu istihdam kurumlarının işgücü piyasasındaki önemini arttırmaktadır. Bu tez, işgücü piyasasındaki esnekleşme odaklı dönüşümü ve kamu istihdam kurumlarının bu dönüşüme düzenleyici rolle nasıl yanıt vermesi gerektiğini derinlemesine incelemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Dijital Emek Platformları, Esneklik, Esnek Çalışma, Kamu İstihdam Kurumları, Platform Çalışması, Platform Tabanlı Çalışma

## ABSTRACT

Under the influence of technological advancements and globalization, significant transformations are taking place in the labor market. A prominent indicator of this transformation is the rise of flexible working models. Moving beyond traditional employment structures, these flexible work practices, which allow employees to work under more liberating and adaptable conditions, are increasingly becoming the new norm in the labor market. The rise of these flexible working methods directly impacts public employment institutions. They are now faced with the task of adapting to the benefits and challenges of these models, necessitating adjustments in work conditions, social rights, and vocational training. Work on digital labor platforms, an innovative employment model that stands out among flexible working methods today, is gaining momentum. However, while this platform-based work offers new opportunities for individuals, it also brings into discussion the matters of social protection and security inherent in traditional employment concepts. At this juncture, a regulatory response is anticipated from public employment services to address the novel labor dynamics created by platform work. Given this context, the growing need to establish policies concerning the rights of platform workers, fair compensation, access to social security, and continuous training opportunities underscores the increasing relevance of public employment institutions in the labor market. This thesis deeply explores the flexibility-driven transformation in the labor market and how public employment services should regulate in response to it.

**Keywords:** Digital Labor Platforms, Flexibility, Flexible Work, Platform-Based Work, Platform Work, Public Employment Services

# İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET .....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	ii
GRAFİKLER.....	vi
HARİTA VE ŞEKİLLER .....	vi
KISALTMALAR .....	vii
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM TEMEL KAVRAMLAR VE TARTIŞMALAR

<b>1.1. ESNEKLİK KAVRAMI VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ AÇISINDAN ESNEKLİK.....</b>	<b>5</b>
1.1.1. Esneklik Çeşitleri .....	6
1.1.1.1. Fonksiyonel Esneklik .....	7
1.1.1.2. İstihdam Esnekliği.....	7
1.1.1.3. Dışsallaştırma (Uzaklaştırma).....	8
1.1.1.4. Ücret Esnekliği.....	8
1.1.2. Esnek Çalışma .....	9
1.1.3. Türk İş Hukukunda Esnek Çalışma ve Esnek Çalışma Modellerinin Sosyal Güvenlik Hukukundaki Uygulamalar Bakımından Değerlendirilmesi.....	11
<b>1.2. İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ ZORLUKLAR VE TRENDLER: KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ PORTFÖYÜ .....</b>	<b>15</b>
1.2.1. Esnek Çalışma Modelleri ve Kamu İstihdam Kurumları .....	20
<b>1.3. PLATFORM EKONOMİSİ KAVRAMI .....</b>	<b>22</b>
1.3.1. Dijital Emek Platformları.....	23
1.3.1.1. Dijital Emek Platformlarının Özgün Yapısı.....	26
1.3.1.2. Dijital Emek Platformlarında Çeşitlilik, Düzen ve Çalışma Koşulları.....	29
1.3.2. Dijital Emek Platformlarının Sınıflandırılması.....	31
1.3.2.1. Web Tabanlı Platformlar (Sanal Platformlar).....	34
1.3.2.2. Konum Tabanlı Platformlar (Yerel Platformlar).....	36
<b>1.4. DİJİTAL EMEK PLATFORMLARI VE ÇALIŞANLAR ARASINDAKİ SÖZLEŞME İLİŞKİSİ.....</b>	<b>37</b>
<b>1.5. DİJİTAL EMEK PLATFORMLARI VE KAMU İSTİHDAM KURUMLARI.....</b>	<b>40</b>

## İKİNCİ BÖLÜM PLATFORM ÇALIŞMASININ KAMU İSTİHDAM KURUMLARINDAKİ YANSIMALARI: ALAN ÇALIŞMASI BULGULARI

<b>2.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....</b>	<b>46</b>
2.1.1. Yöntem.....	47
2.1.2. Araştırmanın Kurgusu: Örneklem Seçimi ve Soru Formlarının Paylaşılması .....	49
2.1.3. Araştırmada Karşılaşılan Zorluklar ve Araştırmanın Kısıtları .....	50
<b>2.2. PLATFORM ÇALIŞMASINA İLİŞKİN BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ.....</b>	<b>51</b>
2.2.1. Platform Çalışması Konulu Makalelerin Yıllara Göre Dağılımı.....	51
2.2.2. Platform Çalışması Konulu Makalelerin Alansal Dağılımı .....	52



2.2.3. Platform Çalışması Konulu Makalelerin Üretildiği Ülkeler ve Makaleleri Finanse Eden Kurumlar .....	53
2.2.4. Makalelerde Sıkça Geçen Kelimeler ve Bu Kelimelerin Zaman İçerisindeki Kullanım Sıklıklarının Değerlendirmesi .....	56
2.2.5. Tematik Evrim .....	60
<b>2.3. KAMU İSTİHDAM KURUMLARINA İLETİLEN SORU FORMLARININ ANALİZİ.....</b>	<b>63</b>
2.3.1. Kamu İstihdam Kurumlarının Esnek Çalışma Biçimlerine Yaklaşımı .....	64
2.3.2. Kamu İstihdam Kurumları ve Platform Çalışması .....	65
2.3.3. Platform Çalışmasının Karakteristiği .....	68
2.3.3.1. Dijital Emek Platformlarının Çeşitliliği .....	69
2.3.3.2. Platform Çalışması, Toplumsal Cinsiyet ve Yaş .....	71
2.3.4. Platform Çalışmasına Sektörel Bakış .....	73
2.3.5. Platform Tabanlı Çalışanların Statüsü .....	74
2.3.6. Beceri Uyumsuzluğu ve Kariyer Gelişimi Eksikliği .....	78
2.3.7. Toplu Pazarlık ve Sendikalaşma .....	79
<b>2.4. AVRUPA KOMİSYONU’NUN TUTUMU .....</b>	<b>81</b>
<b>2.5. TÜRKİYE’DE ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ VE TÜRKİYE İŞ KURUMU İLE ETKİLEŞİM: TEKNOLOJİK DÖNÜŞÜM, SOSYAL DİNAMİKLER VE YÖNETİŞİM PERSPEKTİFİ .....</b>	<b>84</b>
2.5.1. Türkiye İş Kurumu’nun Platform Çalışmasına İlişkin Olası Yanıtları: Fırsatlar, Stratejiler ve Zorluklar .....	86
<b>SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....</b>	<b>88</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>96</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>105</b>

## GRAFİKLER

<b>Grafik 1:</b> Platform Çalışması Konulu Makalelerin Yıllara Göre Dağılımı .....	52
<b>Grafik 2:</b> Platform Çalışması Konulu Makalelerin Alansal Dağılımı .....	53
<b>Grafik 3:</b> Platform Çalışması Konulu Akademik Çalışmaları Finanse Eden Kurumlar .....	55
<b>Grafik 4:</b> Platform Çalışması Kavramıyla Birlikte Kullanılan Kelimelerin Yıllara Göre Kullanım Sıklıkları .....	59
<b>Grafik 5:</b> Merkezilik ve Yoğunluk Grafiği.....	61

## HARİTA VE ŞEKİLLER

<b>Harita 1:</b> Ülkelere Göre Platform Çalışması Konulu Akademik Yayın .....	54
<b>Şekil 1:</b> Standart İş İlişkisinin Unsurları	27
<b>Şekil 2:</b> Dijital Emek Platformlarının Yapısı .....	28
<b>Şekil 3:</b> Metin Veri Analiziyle Oluşturulan Ortak Kelime Ağı.....	57
<b>Şekil 4:</b> Tematik Evrim .....	62

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	:	Avrupa Birliği
<b>COE</b>	:	The Council of Europe ( <i>Avrupa Konseyi</i> )
<b>CPESEEC</b>	:	Centre of Public Employment Services of Southeast European Countres ( <i>Güneydoğu Avrupa Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları Merkezi</i> )
<b>EC</b>	:	European Commission ( <i>Avrupa Komisyonu</i> )
<b>EESC</b>	:	The European Economic and Social Committee ( <i>Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi</i> )
<b>EU</b>	:	European Union ( <i>Avrupa Birliği</i> )
<b>EU PES</b>	:	European Union Network of Public Employment Services ( <i>Avrupa Kamu İstihdam Kurumları Ağı</i> )
<b>EUROFOUND</b>	:	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions ( <i>Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı</i> )
<b>GMB</b>	:	National Union of General and Municipal Workers ( <i>İngiltere Genel İş Sendikası</i> )
<b>ILO</b>	:	International Labour Organization ( <i>Uluslararası Çalışma Örgütü</i> )
<b>İŞKUR</b>	:	Türkiye İş Kurumu
<b>OECD</b>	:	Organisation for Economic Cooperation and Development ( <i>Avrupa Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü</i> )
<b>UN</b>	:	United Nations ( <i>Birleşmiş Milletler</i> )
<b>WAPES</b>	:	World Association of Public Employment Services ( <i>Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği</i> )
<b>WB</b>	:	World Bank ( <i>Dünya Bankası</i> )
<b>WEF</b>	:	World Economic Forum ( <i>Dünya Ekonomik Forumu</i> )

## GİRİŞ

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkisiyle işgücü piyasası, geleneksel çalışma biçimlerinden esnek ve dijitalleşen yapıya doğru evrilmeye devam etmektedir. Esnek çalışma modellerinin çalışma yaşamındaki yükselten trendi, istihdam politikalarının ve işgücü piyasasının dinamiklerinin ana tartışma konularından biri haline gelmiştir. Esnek çalışma modelleri hem çalışanların iş-yaşam dengesini korumalarına yardımcı olmayı hem de işverenlerin verimliliğini artırmayı amaçlamaktadır. Ancak bu modelin uygulamada nasıl hayata geçirildiği, hangi istihdam biçimleri altında sınıflandırıldığı ve bu biçimlerin işgücü piyasasıyla nasıl etkileşime girdiği birçok akademik ve profesyonel çalışmanın merkezinde yer almaktadır. Bu bağlamda, kamu istihdam kurumlarının esnek çalışma modellerine yaklaşımı ve bu modellerin işgücü piyasasındaki yerini nasıl şekillendirdiği büyük bir önem taşımaktadır. Zira kamu istihdam kurumları hem istihdam politikalarının oluşturulmasında ve uygulamasında hem de esnek çalışma modellerinin işgücü piyasasında nasıl konumlanacağı konusunda kritik bir role sahiptir. Bu çerçevede, bu tezin amacı, esnek çalışma biçimleri ile kamu istihdam kurumları arasındaki etkileşimi, “platform çalışması” örneği üzerinden ele alarak bu alandaki literatürü zenginleştirmek ve konuyla ilgili mevcut durumu aydınlatmaktır.

Dijitalleşen çağda, teknolojinin getirdiği yenilikler, çalışma yaşamında iş yapma şekillerini ve istihdam biçimlerini derinden etkilemektedir. Son yıllarda, platform çalışması olarak bilinen yeni istihdam şekli hem küresel hem de yerel ölçekte büyük bir ivme kazanmıştır. Bu çalışma türü, dijital platformlar aracılığıyla, talep üzerine ve genellikle geçici ya da proje bazlı olarak gerçekleştirilmektedir. Platform çalışması özellikle gelişmekte olan ülkelerde, işgücü piyasasına erişim fırsatlarını arttırarak yükselen işsizlik sorununa yanıt olarak ortaya çıkmıştır ve bu anlamda bu istihdam biçiminin işgücü piyasasında bir devrim yarattığı düşünülmektedir (Rani ve Furrer, 2021:214). Çıkış noktası, Almanya ve İskandinav ülkeleri olan bu yeni istihdam biçimi çalışanların statüsü, sosyal hakları ve iş hukukundaki yeri kapsamında bir dizi belirsizliği ve tartışmayı da beraberinde getirmektedir. COVID-19’un etkisiyle dijital dönüşümün hızlandığı bu dönemde, platform çalışanlarının hukuki statüsü, çalışan hakları ve bu alandaki düzenlemelerin ne yönde olması gerektiğine dair konular, birçok ülkenin gündeminde öne çıkmıştır. Özellikle Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkelerdeki tartışmalar ve alınan kararlar tüm dünyaya referans niteliği taşıyabilmesine karşın bu

kararların her ülkenin iç dinamiği ve hukuki altyapısı çerçevesinde farklı bir yaklaşımla ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmada, AB üyesi ülkelerin platform ekonomisine ve bu ekonominin getirdiği yeni çalışma modeline olan yaklaşımları kamu istihdam kurumları üzerinden incelenmektedir.

Dijital emek platformlarının kamu istihdam kurumlarıyla etkileşimi, bu etkileşimin yarattığı zorlukları ve potansiyel fırsatları derinlemesine incelemek amacıyla Türkiye İş Kurumu'nun uluslararası ilişkiler alanındaki ağırları kullanılarak Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) ve Güneydoğu Avrupa Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları Merkezi (CPESSEC) üyeleri araştırma evreni olarak belirlenmiştir. Çalışmada Belçika, Finlandiya ve İsveç gibi platform çalışmasına aktif olarak müdahil olan ülkelerin yanı sıra bu konuya daha temkinli yaklaşan ve AB direktiflerini bekleyen Almanya, Bulgaristan ve Hırvatistan gibi ülkeler de incelenmiştir. Bu kapsamda, çalışmanın amacı, platform ekonomisinin getirdiği bu yeni çalışma modelinin kamu istihdam kurumları ve çalışma yaşamındaki diğer otoriteler tarafından nasıl karşılandığını, bu konuda hangi adımların atıldığını ve bu adımların ne derece etkili olduğunu ortaya koymaktır. Bu bağlamda, AB'nin bu konudaki direktiflerinin yol gösterici niteliği ele alınmıştır. Ayrıca, çalışma, Avrupa'da esnek çalışma modellerine yönelik politika oluşturma sürecinde kamu istihdam kurumlarının etkisini ve bu politikaların işçi hakları, adil ücret ve güvenceli çalışma koşulları gibi unsurlarla ilişkisini de incelemektedir.

Küreselleşen dünyada teknolojik ilerlemelerin, değişen çalışma alışkanlıklarının ve bireylerin farklılaşan ihtiyaçlarının yarattığı bu yeni çalışma kültürü, Türkiye'de de hem bireyler hem de kurumlar için yeni fırsatlar ve zorluklar sunmaktadır. Ancak bu dönüşüm, aynı zamanda işçi hakları, iş güvencesi ve sosyal güvence gibi temel konularda da yeni sorunlara yol açmaktadır. Türkiye İş Kurumu'nun bu yeni çalışma biçimleri karşısında nasıl bir pozisyon alacağı, bu alandaki mevzuatın nasıl dönüşeceği ve sosyal hakların nasıl korunacağı kritik öneme sahiptir. Sonuç olarak, esnek ve dijitalleşen işgücü piyasalarının mevcut durumunu, platform çalışmasının yükselişini ve kamu istihdam kurumlarının bu değişimlere adaptasyonunu inceleyen bu çalışma aşağıda yer alan araştırma sorularına cevap bulmayı amaçlamaktadır.

- Esnek çalışma modelleri, sosyal güvenlik ve çalışan hakları açısından nasıl değerlendirilmelidir? Bu modeller, mevcut iş hukuku ve sosyal güvenlik sistemlerine hangi zorlukları ve fırsatları sunmaktadır?
- Teknolojik gelişmeler ve dijitalleşme, geleneksel işgücü piyasası yapısını nasıl dönüştürmektedir? Hangi yeni istihdam biçimleri bu değişimle ortaya çıkmaktadır?
- COVID-19 pandemisi ve sonrasındaki dijital dönüşüm süreci, işgücü piyasasında ve çalışma biçimlerinde nasıl bir etki yaratmıştır? Bu dönüşüm, işgücü piyasasının geleceğini nasıl şekillendirebilir?
- Platform çalışması, işgücü piyasasında nasıl bir değişim yaratmaktadır? Bu çalışma biçimi, çalışanlar ve işverenler açısından hangi avantajlar ve dezavantajlar sunmaktadır?
- Kamu istihdam kurumları, esnek ve dijital çalışma modellerine nasıl adapte olmaktadır? Bu kurumlar, değişen işgücü piyasası dinamiklerine nasıl cevap vermektedir?
- Avrupa Birliği ülkeleri, platform ekonomisi ve yeni çalışma modellerine karşı nasıl bir yaklaşım sergilemektedir? Bu yaklaşımlar, Türkiye için nasıl bir model oluşturabilir?

Yukarıda çerçevesi çizilen bu çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Çalışmanı ilk bölümünde, esneklik kavramı endüstri ilişkileri bağlamında tanımlanmakta ve çeşitli esneklik türleri incelenmektedir. Esnek çalışma biçimlerinin Türk İş Hukukundaki yeri ve sosyal güvenlik hukukundaki uygulamaları, işgücü piyasasındaki zorluklar, trendler ve bu bağlamda kamu istihdam kurumlarının portföyü de ilk bölümde ele alınan konular arasındadır. Platform ekonomisine ilişkin kavramsal çerçeve, dijital emek platformları hakkında ayrıntılı tartışmalar, platformların sınıflandırılması ve çalışanlarla olan sözleşme ilişkisi de ilk bölümde yer almaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümü, platform çalışmasının kamu istihdam kurumlarındaki yansımalarını alan çalışması aracılığıyla detaylı bir perspektifle sunmakta ve bu bölümde platform çalışmasının kamu istihdam kurumları üzerindeki etkileri mercek altına alınmaktadır. Bu bölümde, platform çalışmasının kamu istihdam kurumları açısından kritik önemini vurgulayan tema ön plana çıkmaktadır. Seçilen araştırma yönteminin detaylarına,

kullanılan araştırma araçlarına ve özellikle örneklem seçimi ile soru formlarının nasıl paylaşıldığına dair bilgiler de ikinci bölümde yer almaktadır. Bölümün ilerleyen kısmında, platform çalışması konusundaki literatürün bibliyometrik analizi bulunmaktadır. Bu analiz, platform çalışması konusundaki makalelerin yıllara, alanlara ve ülkelere göre dağılımını, finansman kaynaklarını ve bu alanda sıkça kullanılan kelimelerin analizini kapsamaktadır. İkinci bölümde, Türkiye’de esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkışı ve teknolojik dönüşümle bu çalışma biçimlerinin nasıl etkileşime girdiği ele alınmaktadır. Ayrıca, işgücü piyasasındaki bu dönüşümün Türkiye İş Kurumu ile olan ilişkisi incelenmekte ve bu bölüm Türkiye İş Kurumu’nun işgücü piyasasındaki dönüşüm karşısında benimseyebileceği stratejik kararlar ve uygulamalara yönelik öneriler ile sonlanmaktadır.

Dinamik ve dönüştürücü bir konuyu ele alan bu çalışmanın hem akademik literatüre hem de iş dünyasına katkı sağlaması beklenmektedir. Bu bağlamda, çalışmanın ilgili taraflara yol gösterici olması ve esnek çalışma biçimleri ile platform çalışmasına dair farkındalığı artırması hedeflenmektedir.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## TEMEL KAVRAMLAR VE TARTIŞMALAR

### 1.1. Esneklik Kavramı ve Endüstri İlişkileri Açısından Esneklik

Esneklik; istihdam politikaları, emek piyasaları, endüstriyel dönüşüm ve rekabet bağlamında büyük önem taşımaktadır. Esneklik genellikle düşük maliyet ve çaba ile kısa sürede değişime uyum sağlama veya performansı dönüştürme kabiliyeti olarak ifade edilmektedir. Aynı şekilde esneklik kavramı zaman içerisinde farklı bağlamlarda çeşitli anlamları ve uygulamaları kapsayacak şekilde kullanılan ve değişen taleplere uyum sürecindeki bakış açısını ifade eden değiştirme yeteneği olarak da tanımlanmaktadır (De Leeuw ve Volberda, 1996:122). Bu yetenek, yoğun rekabetin hâkim olduğu küresel ekonomide, işletmelerin rekabet gücünü sürdürebilmeleri için kritik bir öneme sahiptir. Hızla gelişen küresel piyasada ise esneklik, üretim ve istihdamla ilgili kısıtlamaların ve yasal düzenlemelerin azaltılması anlamına gelmektedir (Johnson, 2004; Joyce vd., 2010; Kelliher ve Anderson, 2008). Başka bir deyişle, işletmeler için esnekliğin daha az düzenleyici engeller, kuralların gevşetilmesi ve işe alım ve işten çıkarma süreçlerinin kolaylaştırılması anlamına geldiği düşünülebilir.

Esneklik kavramının endüstri ilişkileri açısından tarihsel gelişimine bakıldığında 19. yüzyılda sanayileşmenin yükselmesiyle çalışma ve emek bağlamında esnekliğin yeni anlamlar kazandığı görülmektedir. Bu tarihten itibaren işçilerden beklenen becerilerde ve görevlerde esneklik olurken işveren ise değişen taleplere uyum sağlayabilen esnek sistemler oluşturmaya başlamıştır. 20. yüzyılın ikinci yarısına gelindiğinde esneklik, işletme ve yönetim çevrelerinde popüler bir kavram haline gelmiş ve şirketler değişen piyasa koşullarına daha duyarlı olmak için esnek çalışma düzenleri ve süreçleri oluşturmaya başlamıştır. Esneklik, çalışanların ve kuruluşların işyerinde çeşitli değişikliklere, zorluklara ve fırsatlara uyum sağlama becerisini kapsayan çok yönlü bir kavramdır (Atkinson, 1987). Bu kavram, günümüzün tempolu ve dinamik iş ortamında, kurumların rekabetçi kalabilmek ve işgücünün ihtiyaçlarını karşılamak için sürekli evrim geçirmesi gerektiğinden giderek daha önemli hale gelmektedir.



Endüstri ilişkilerinde esneklik kavramı, işçilerin ve işverenlerin iş yaşamındaki değişikliklere, piyasa koşullarına ve örgütsel ihtiyaçlara uyum sağlama becerisini ifade etmektedir (Bogaerts vd., 2011). Bahse konu uyum; çalışma saatleri, iş tanımı, sorumluluk, iş sözleşmesi ve ücret başta olmak üzere istihdam ilişkisinin farklı boyutlarındaki esnekliği ifade etmektedir. Esneklik kavramının farklı boyutlarının analiziyle ilgili olarak yazarlar değişik kavramlar ve tanımlar kullanırken, aynı terimi kullandıklarında bile her zaman tam olarak aynı anlamı ifade etmedikleri görülmektedir (De Leeuw ve Volberda, 1996; Rau, 2003; Seifert, 2000; Standing, 1999). Bu farklılık, ülkelerin tarihi, endüstri alanındaki uygulamaları ve geleneklerinin yanı sıra çalışma ilişkilerine yönelik tutumları ve mevcut yasal düzenlemelerinden kaynaklanmaktadır. Aynı zamanda, yazarların ideolojik perspektifleri, üzerinde çalıştıkları bilimsel alanlar ve kullandıkları yöntemlerle de ilgilidir.

### **1.1.1. Esneklik Çeşitleri**

Esneklik kavramına ilişkin literatür, bu kavramın bir organizasyon veya sistemin stratejik ve operasyonel yönleri arasındaki dengeyi ifade eden çift kontrol perspektifiyle incelendiğini göstermektedir (De Leeuw ve Volberda, 1999). Stratejik esneklik, bir organizasyonun iş ortamındaki değişikliklere uyum sağlama ve yanıt verme yeteneği olarak açıklanmaktadır (Sen vd., 2023:1054). Bu değişiklikler, yeni rakipler ve teknolojiler olabileceği gibi değişen müşteri talepleri ve diğer dış faktörleri de içermektedir. Operasyonel esneklik ise bir organizasyonun iç işlemlerini ve süreçlerini değişikliklere karşı uyarılma yeteneğine odaklanarak üretim seviyelerini ayarlama, kaynakları yeniden tahsis etme veya organizasyon yapılarını değiştirme gibi eylemleri içermektedir (Slack, 2005:1212). Bu esneklik çeşidinin bir şirketin verimliliği sürdürme, maliyetleri azaltma ve piyasa değişikliklerine hızlı bir şekilde yanıt verme yeteneğini sağladığı düşünülmektedir. Stratejik ve operasyonel esneklik arasındaki denge ile organizasyonların daha çevik, uyumlu ve iş ortamının belirsizliklerine karşı dirençli hale geleceği değerlendirilmektedir. Stratejik ve operasyonel esneklik çerçevesinde çalışma kalıplarındaki dönüşümü inceleyen Atkinson (1984), endüstri ilişkileri literatürüne esneklik olgusunu, fonksiyonel esneklik, istihdam esnekliği, dışsallaştırma ve ücret esnekliği olmak üzere dört farklı boyuttaya dâhil etmiştir. Çalışmanın ilerleyen bölümünde esneklik bu boyutlarda incelenmektedir.

#### **1.1.1.1. Fonksiyonel Esneklik**

Fonksiyonel esneklik, esnekliğin bir yönüdür ve çalışanların bir organizasyon içinde çeşitli görevleri ve rolleri yerine getirmeleri yeteneğine işaret etmektedir. Fonksiyonel esneklik, işletmelerin çalışanların çeşitli becerilerini daha etkili bir şekilde kullanarak değişen piyasa koşullarına ve taleplerine uyum sağlamalarına olanak tanımaktadır (Cappelli ve Neumark, 2004:4). Fonksiyonel esneklik, çalışanların organizasyon içinde farklı roller arasında geçiş yapmalarını sağlayarak, beceri gelişimini teşvik edebileceği gibi çalışanların birden çok beceriyle donatılarak, organizasyonel ihtiyaçlara cevap verebilecek işgücü oluşturma sürecini de içermektedir (Cordery vd., 1993). Bu açıklamalar ışığında fonksiyonel esnekliğin çalışanların hem yüz yüze hem de sanal olarak iş birliği yapmalarına olanak tanıdığı ve takım çalışmasıyla verimliliği artırma kapasitesini kapsadığı düşünülebilir. Benzer şekilde, esnekliğin yaygın olduğu bir işgücü piyasası açısından daha becerili çalışanların ve fonksiyonel esnekliğe sahip işletmelerin çeşitli roller ve görevler üstlenmeye hazır oldukları için yeni zorluklara ve fırsatlara hızlı bir şekilde yanıt vermesi beklenebilir. Bu yetenek esnek çalışma düzenlemeleriyle birleştiğinde ise çok yönlü ve dirençli bir organizasyon yapısı mümkün olabilir.

#### **1.1.1.2. İstihdam Esnekliği**

İstihdam esnekliği hem işgücünün sayısal esnekliğini hem de zamansal esnekliği içermektedir (Munck, 2003:94). Diğer taraftan istihdam esnekliği, işverenlerin piyasadaki ekonomik ve teknolojik değişikliklere uyum sağlamak amacıyla işgücü miktarını ve işgücünün niteliğini talep edilen düzeylere ayarlayabilme yeteneğidir (Doğrul ve Tekeli, 2010:14). İşgücü piyasasındaki esneklik tartışmalarında öncü rol üstlenen Atkinson (1987), fonksiyonel esnekliği çekirdek işgücü ile sayısal esnekliği ise çevre işgücüyle ilişkilendirmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011:6,7). Bu ilişkilendirme, işletmelerin sayısal anlamda işgücü ihtiyacını yönetmesine olanak sunmaktadır. Zamansal esneklik ise çalışma süreleri bakımından esneklik uygulamalarını kapsamaktadır. Çalışma süresi bakımından esneklik, işverenlerin ve çalışanların, iş saatlerini ve çalışma sürelerini değiştirerek ihtiyaçlara göre ayarlayabilme yeteneğidir. Bu tür esneklik, işletmelerin mevsimsel dalgalanmalar, talep artışları ve azalışları gibi dönemsel değişikliklere daha hızlı ve etkin bir şekilde uyum sağlamalarını mümkün kılmaktadır. Çalışma süresi bakımından esneklik, çalışanların

haftalık çalışma saatlerinin tam zamanlı çalışanlardan daha az olduğu bir çalışma düzeni veya çalışanların işe başlama ve bitiş saatlerini belirli bir zaman aralığı içinde kendi tercihlerine göre seçebildikleri bir çalışma şekli olabileceği gibi birden fazla çalışanın, bir pozisyonda çalışma saatlerini paylaştığı veya çalışanların işlerini evden veya uygun başka bir yerden gerçekleştirdikleri bir çalışma da olabilmektedir (Rau, 2003:2). Bu tür esnek çalışma düzenlemelerinin, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olduğu ve işverenlerin etkin bir şekilde işgücü yönetimi yapmasına imkân tanıdığı değerlendirilmektedir (Cohen ve Single, 2001; Johnson, 2004; Kelliher ve Anderson, 2008; Levis, 2003).

### **1.1.1.3. Dışsallaştırma (Uzaklaştırma)**

Dışsallaştırma, işletmelerin bazı işlerini ana işveren yerine alt işveren aracılığıyla yürüttüğü bir çalışma biçimidir (Atkinson ve Meager, 1986:4). Literatürde, dışsallaştırmanın düşük maaşlar, istikrarsız iş olanakları, zayıf çalışma standartları ve yetersiz sağlık ve sosyal güvenlik koşulları sebebiyle işçiler açısından yarattığı risk sıklıkla ifade edilmektedir (Pillay, 1999:193). Dahası, dışsallaştırmanın üretim süreçlerinin yeniden tanımlanmasını ve işin emek yoğun bölümlerinin taşeron aracılığıyla yürütülmesini teşvik ettiği belirtilmektedir (Cohen, 2001; Johnson, 2004; Kelliher ve Anderson, 2008; Lewis, 2003; Rau, 2003). Esnek çalışma modelleri, uluslararası rekabete ayak uydurmayı hedefleyen politikaların bir parçası olarak giderek daha yaygın hale gelmiştir ancak bu modellerin denetimsiz olması halinde işgücünde ayrışmalara, belirsiz çalışma koşullarına, düşük maaş politikalarına, sendika üyeliğindeki azalmalara ve daha az sosyal haklara erişime neden olacağı değerlendirilmektedir (Munck, 2003:95).

### **1.1.1.4. Ücret Esnekliği**

Ücret esnekliği, işverenlerin ve çalışanların, ücretleri ekonomik koşullara, çalışma performansına veya piyasa koşullarına göre değiştirebilme ve ayarlayabilme kabiliyetidir. Bu kapsamda performans odaklı olan, komisyon veya prim sistemine dayanan, işgücü piyasası koşullarına göre veya ücret politikalarıyla uyumlu şekillenen ücret esnekliği uygulamaları söz konusu olabilir (Levis, 2003:46). Ücret esnekliği, işverenler için maliyetleri yönetme, işgücü verimliliğini artırma ve işletme performansını iyileştirme imkânı sağlarken, çalışanlar için de performansa dayalı gelir artışı ve motivasyon artışı

sağlayabilir. Bununla birlikte, ücret esnekliğinin etkin bir şekilde yönetilmesi, işgücü istikrarı ve çalışanların yaşam kalitesi açısından önemlidir.

### 1.1.2. Esnek Çalışma

Esnek çalışma, çalışanların çalışma saatlerini, konumlarını veya programlarını, kendi ihtiyaçlarına ve tercihlerine daha uygun hale getirebilmelerine olanak tanıyan geleneksel olmayan iş düzenlemeleridir (Joyce vd., 2010:1,3). Esnek çalışma düzenlemeleri, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarına ve genel iş memnuniyetini arttırmalarına yardımcı olmak için tasarlanmıştır. Aynı zamanda, işverenler için çalışan bağlılığını, verimliliği ve yetenek çekimini artırarak fayda sağlayabileceği vurgulanmaktadır (Kelliher ve Anderson, 2008). Bu kapsamda, esnek çalışma istihdam şekilleri ve süreleri açısından farklı kategorilerde çok yönlü bir yapıya sahiptir. İstihdam şekilleri açısından esnek çalışma, kısmi zamanlı çalışma, geçici iş, sözleşmeli iş, *freelance* çalışma, uzaktan çalışma ve iş paylaşımı olarak sınıflandırılmaktadır. Ancak bu sınıflandırmada yer alan kategorilerden bazıları çalışma süreleri açısından esnek çalışma biçimleriyle de örtüşmektedir. Bu kapsamda, istihdam biçimlerine ve çalışma sürelerine göre esnek çalışma sınıflandırmaları arasında keskin bir ayrımın olduğunu düşünmek yanlış olacaktır. Çalışma süreleri açısından esnek çalışma, çalışanların iş saatlerini ve çalışma sürelerini ihtiyaçlarına ve tercihlerine göre ayarlayabilecekleri iş düzenlemeleri olarak tanımlanmaktadır. Bu tür çalışma düzenlemelerinin, çalışanların iş ve özel hayat dengesini sağlamalarına yardımcı olduğuna, genel iş memnuniyetini arttırdığına ve işverenlerin de çalışan bağlılığı, verimlilik ve yetenek çekimini geliştirdiğine dair değerlendirmeler mevcuttur (Joyce, 2010).

Çalışma sürelerine göre esnek çalışma, kısmi zamanlı çalışma, esnek çalışma saatleri, sıkıştırılmış çalışma haftası, iş paylaşımı ve uzaktan çalışma olmak üzere temel bazı sınıflandırmalara tabidir (Bolat, Seymen ve Bolat, 2006:3). Kısmi zamanlı çalışma, çalışanların haftalık çalışma saatlerinin tam zamanlı çalışanlardan daha az olduğu bir çalışma düzenidir. Esnek çalışma saatlerinde ise çalışanların işe başlama ve bitiş saatlerini belirli bir zaman aralığı içinde kendi tercihlerine göre seçebildikleri bir çalışma şeklidir (Wöhrmann, Dilchert ve Michel, 2021:76) Sıkıştırılmış çalışma haftası, çalışanların haftalık toplam çalışma saatlerini, normal haftalık çalışma gününden daha az gün içinde tamamladıkları bir çalışma biçimidir. Örneğin; haftada 3 gün, günde 8 saat çalışarak haftalık 24 saatlik çalışma

süresinin tamamlanması sıkıştırılmış çalışma haftası kapsamında değerlendirilebilir. İş paylaşımı ise birden fazla çalışanın, bir pozisyonda çalışma saatlerini paylaştığı bir çalışma düzenidir. Dolayısıyla bu modelde üstlenilen sorumluluk birden fazla çalışanla paylaşılmakta ve işverenler çalışanların yeteneklerini farklı kanallara sevk edebilmektedir.

Çalışma süreleri açısından esneklik başlığı altında açıklanacak son esnek çalışma çeşidi ise uzaktan çalışmadır. Uzaktan çalışma, çalışanların işlerini evden veya uygun başka bir yerden gerçekleştirdikleri bir çalışma düzenidir. Bu düzen, haftanın en az bir kısmında uzaktan çalışmayı içeren yeni bir çalışma yöntemidir. Çeşitli mesleklerde yer alan uzaktan çalışanlar genellikle evde veya işyeri haricindeki bir ortamda çalışmaktadır. Geleneksel çalışma ortamlarından önemli bir sapma olan uzaktan çalışma, şu anda yaygın kabul gören esnek çalışma uygulamaları arasında en radikal olanıdır ve hem insan kaynakları yönetimi hem de örgütsel araştırmalar için çeşitli zorluklar sunmaktadır (Daniels, Lamond ve Standen, 2001:1151). Daniels vd. (2001:1160); konum, bilgi teknolojilerinin kullanımı, bilgi yoğunluğu, örgüt içi iletişim ve örgüt dışı iletişim olmak üzere toplam beş değişken üzerinden şekillenen bir yapı ile uzaktan çalışmayı kavramsallaştırmış ve farklı biçimlerinin ayırt edilmesini olanaklı hale getirmiştir.

Bu tez çalışması için esnek çalışma düzenlemelerinin her birisi ayrı ayrı öneme sahiptir. Zira dijital emek platformlarında çalışma, kısmi zamanlı olabileceği gibi çalışmanın ilerleyen bölümlerinde detaylı şekilde anlatılacak *crowdwork* çalışma biçimiyle de iş paylaşımı kapsamında değerlendirilmeye olanak sunmaktadır. Bununla birlikte, uzaktan çalışmanın her bileşeni dijital emek platformlarında çalışma açısından kritiktir. İki temel başlıkta incelenecek olan dijital emek platformlarında çalışma “konum tabanlı ve web tabanlı” olmak üzere gruplandırılmıştır. Tarihsel olarak uzaktan çalışma ilişkisinden sonra ortaya çıkmış olan dijital emek platformları Türk doktrini açısından hala çok yeni bir çalışma alanıdır. İşverenin örgütlü işyeri dışında gerçekleşen bu çalışma bazı yönleriyle uzaktan çalışma ile benzerlik taşımaktadır. Dijital emek platformlarının esnek çalışma başlığı altında konumlandırılmasına olanak sunan temel faktör platform çalışmasının<sup>1</sup> fonksiyonel, zaman,

---

<sup>1</sup> “Dijital emek platformları aracılığıyla çalışma” ve “platform çalışması” kavramları birbiriyle aynı anlama gelmektedir. Bu çalışmada platform çalışması ifadesi kullanılmasına karşın Türkçe literatürde “platform tabanlı çalışma”, “dijital platformlar aracılığıyla çalışma”, “dijital platform çalışması” veya “gig ekonomisinde çalışma” gibi farklı kavramlar kullanılmaktadır. Çalışma süresince okuyucuların kavram kargaşası yaşamaması için bu açıklamanın yapılması fayda görülmüştür.

istihdam ve ücret esnekliği gibi esnek çalışma kavramları çerçevesinde çeşitli fırsatlar barındırmasıdır.

### **1.1.3. Türk İş Hukukunda Esnek alışma ve Esnek alışma Modellerinin Sosyal Güvenlik Hukukundaki Uygulamalar Bakımından Değerlendirilmesi**

Çalışmanın bu bölümünde, önceki bölümünde ayrıntılı bir Şekilde anlatılmış olan esnek çalışma biçimlerinin 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki düzenlemesine, bu konudaki yeniliklere ve esnek çalışma modellerine ilişkin sosyal güvenlik hukukundaki tartışmalara yer verilecektir. Esnek alışma türleri arasında en bilini çalışma süresi bakımından klasik iş ilişkisinden ayrılan kısmi zamanlı çalışmadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13'üncü maddesine göre kısmi zamanlı çalışmayı tam zamanlı çalışmadan ayıran unsur "işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal bir işçiye göre önemli lde daha az belirlenmesi durumunda, sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir" Şeklinde ifade edilmektedir. Kanunda belirtilen "nemli lde az" ifadesi 4857 Sayılı Kanuna İlişkin alışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6'nci maddesindeki "tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma" olarak net bir Şekilde açıklanmaktadır (Süzek, 2018:268). Kısmi süreli çalışmanın kadınlar ve gençler başta olmak üzere dezavantajlı bazı gruplar tarafından daha çok tercih edildiği veya uzmanlık gerektiren ancak bilfiil çalışma zorunluluğu olmadığı değerlendirilen işyerlerinde bazı meslek grupları (iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, avukat, doktor, muhasebeci) için yaygın olduğu ifade edilmektedir (Süzek, 2018:267,268). Kısmi süreli çalışanların tam süreli çalışanlardan farklı bir muameleye maruz kalmasına ilişkin koruyucu düzenleme de ayrıca İş Kanunu'nda vurgulanmaktadır. Bununla birlikte, İş Kanunu kısmi zamanlı çalışanın tam zamanlı çalışmaya aynı Şekilde tam zamanlı çalışanın da kısmi zamanlı çalışmaya geçme talebinin işveren tarafından dikkate alınmasını ve kısmi zamanlı çalışmada gönüllülük ilkesinin esas olmasını benimsemiştir (Mollamahmuğoğlu, Astarlı ve Baysal, 2022:444). Bu kapsamda, kısmi zamanlı çalışanlar için İş Kanunu'nda koruyucu tedbirlere yer verildiği değerlendirilmektedir.

Esnek alışma biçimleri arasında yer alan ve kısmi süreli çalışmanın da bir türü olan ağrı üzerine çalışma ise 4857 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre "işçinin kendisine ihtiyaç duyulması halinde işverence çağrıldığı iş ilişkisi ağrı üzerine

çalışma” olarak adlandırılmaktadır. Çağrı üzerine çalışmaya ilişkin İş Kanunu’nun koruyucu hükümleri arasında sözleşmesinin yazılı yapılması, işçiye dört gün önceden çağrı yapılması, çalışma süresinin sözleşmede herhangi bir hüküm yoksa haftada 20 saat olacağı ve günlük çalışma saatinin en az dört saat olması gerektiği ve işçinin çağrı üzerine çalıştırılması için kararlaştırılan zamanda çalışmasa da ücret alacağı şartları yer almaktadır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2022:198,213; Mollamahmuğtoğlu, Astarlı ve Baysal, 2022:1357).

Klasik iş ilişkisinden çalışma süresi bakımından ayrılan belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışma da esnek çalışma kapsamında değerlendirilmekte ve esnek çalışma uygulamaları arttıkça belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların arttığı görülmektedir (Üner, 2022:109). Bununla birlikte, belirli süreli iş sözleşmelerinin klasik iş ilişkilerinde kurulan belirsiz süreli iş sözleşmelerinden temel farkı iş sözleşmesinin sona ermesi halinde iş güvencesine dair koruyucu hükümlerden yararlanılamıyor olmasıdır. Bu kapsamda, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işçilerin aleyhine olduğu vurgulanmaktadır (Süzek, 2018:246). Diğer taraftan, tıpkı kısmi zamanlı çalışmada olduğu gibi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için de çalışanlara farklı işlem yasağı geçerlidir (Çelik vd., 2022:247). Son olarak, haklı bir neden olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesinin tekrarlanması işçilerin hak kaybını engellemek amacıyla yasaklanmıştır (Süzek, 2018:256,258).

Esnek çalışma uygulamaları arasında yer alan uzaktan çalışma, çalışanların işyeri haricinde kendileri tarafından kararlaştırılan bir alanda iş görme ediminin gerçekleştirilmesine olanak sunan bir esnek çalışma modelidir ve 4857 sayılı Kanun’un 14’üncü maddesinde tanımlanmaktadır. Bu hüküm, uzaktan çalışmanın şeklini, uzaktan çalışma sözleşmesinde bulunması gereken hükümleri, farklı muamele yasağını ve iş sağlığı ve güvenliğini düzenlemektedir. “Uzaktan çalışma ilişkisi kapsamında işverenler üretimin işyeri dışında gerçekleşmesini sağlayarak üretim maliyetlerini düşürme amacı güderken işçiler ise çoğu zaman özel yaşamı ile iş yaşamını dengeleyebilmek amacıyla bu çalışma türünü tercih etmektedirler” (Çelik vd., 2022:466). Uzaktan çalışma kavramı Türk hukuku açısından evde çalışma ve tele çalışma olarak iki farklı kategoride ele alınmaktadır (Üner, 2022:111). Esnek çalışma biçimleri arasında çalışma yeri bakımından esneklik getirmesi yönüyle ayrılan evde çalışma, Türk Borçlar Kanunu’nun 461’inci maddesinde evde hizmet sözleşmesi tanımı ve 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 14’üncü maddesi esas alınarak “işverenin verdiği işi, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında işçinin kendi evinde veya belirleyeceği

başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği” çalışma biçimi olarak açıklanmaktadır. Literatür, esnek çalışma kapsamında değerlendirilen evde çalışmanın klasik iş ilişkisinden daha önce var olduğunu ortaya koymaktadır (Günay, 2018:91; Kandemir, 2011:74). Bununla birlikte, evde çalışmanın el işçiliği gerektiren konfeksiyon ve deri işlerinde veya paketleme ve parça başı işleme gibi belirli alanlarda yaygın olduğu ifade edilmektedir (Civan, 2010:528). Yukarıda da belirtildiği üzere evde çalışmayı klasik iş ilişkisinden ayıran temel unsur çalışma yeri iken ayırt edici diğer unsur ise “işçinin işin sonucu ile sorumlu olmasıdır” (Gülver, 2014:104). Evde çalışmaya ilişkin belirtilmesi gereken son husus ise yapılan işin bağımsız bir niteliğe sahip olmamasıdır. Zira evde çalışmanın sınırlarını belirleyen esas unsur “evde hizmet sözleşmesi” kapsamında bir işverene bağlı olarak çalışmadır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 14’üncü maddesinde uzaktan çalışma başlığı altında tanımlanan ikinci esnek çalışma biçimi ise tele çalışmadır. Tele çalışmayı evde çalışmadan ayırt eden temel unsur teknolojik iletişim araçlarının varlığıdır (Civan, 2010:537). Zira tele çalışma işçinin evi veya arzu ettiği bir mekânda gerçekleştirilebileceği gibi “gezici olarak veya tele merkezde de” yürütülebilmektedir (Günay, 2018:127). Yukarıda da ifade edildiği gibi evde çalışmada işin teknolojik unsurlar içermesi zorunluluğu bulunmamaktadır. Tele çalışmada işin görüleceği yer farklılaşabiliyorken işin görülme yöntemi teknolojik iletişim araçları ile sınırlandırılmıştır. Bununla birlikte, tele çalışmada işçinin işi kendisi yürütmek zorunda iken evde çalışmada iş paylaşımının yapılması konusunda herhangi bir kısıt bulunmamaktadır (Kılıç, 2020:807). Tele çalışma ve evde çalışmanın yoğunlaştığı sektörler de birbirlerinden farklıdır. Evde çalışmaya el işçiliği ve beceri gerektiren işlerin yoğun olduğu tekstil ve konfeksiyon işlerinde sıklıkla rastlanıyorken tele çalışmanın haberleşme ve bankacılık gibi teknoloji yoğun sektörlerde tercih edildiği görülmektedir (Süzek, 2018:276). Tele çalışma ve evde çalışma ücretin ödenmesi bakımından da ayırt edici unsurlara sahiptir. Tele çalışmada tıpkı klasik iş ilişkilerinde olduğu gibi zaman unsuru baz alınarak ücret ödemesi gerçekleştirilirken evde çalışmada parça başına ödeme yapılmaktadır (Günay, 2018:128). Sonuç olarak, tele çalışmada işçi ve işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin daha sıkı olduğunu söylemek mümkündür (Süzek, 2018:277).

Yukarıda sıralanan ana kategorilerin (yarı zamanlı, belirli süreli veya serbest çalışma) yanı sıra son zamanlarda sıfır saatlik sözleşmeler, tek başına serbest meslek sahipliği, stajyerlik,



yönetim şirketleri içinde faaliyet gösteren serbest meslek sahipleri, öğrenci çalışmaları, geçici çalışma, ajans çalışması, *crowdwork*, portföy çalışması gibi yeni türdeki atipik çalışma formlarının arttığı gözlemlenmektedir ve bunlardan biri de dijital emek platformları aracılığıyla çalışmadır (Schoukens ve Barrio, 2017:317). Yeni çalışma biçimleri, standart çalışma ile uyumlu olmayan bazı yeni unsurlar içermektedir. Bazı durumlarda, dijital platformlardaki tipik işlerde dahi standart iş ilişkisindeki geleneksel unsurların hemen hemen hiç bulunmadığı görülmektedir (Schoukens, 2020:438,439). Sonuç olarak, bahse konu çalışma biçimlerinin geleneksel atipik çalışma kategorilerinin de aşırılıklarına doğru bir gelişme gösterdiğini söylemek mümkündür.

Esnek çalışma biçimleri arasında yer alan ve bu tezin odağı olan dijital emek platformları ise çalışmanın önceki bölümlerinde de vurgulandığı gibi Türk doktrini açısından henüz çok yeni bir tartışma alanıdır. Platform çalışmasının tanımı, geleneksel çalışma düzenlemeleri ve sosyal güvenlik uygulamalarının temelini oluşturan standart çalışma biçimlerinden saptığını açıkça ortaya koymaktadır (Schoukens, 2020:435,436). Genel anlamda, standart çalışma- süresiz tam zamanlı çalışma olarak anlaşılmaktadır. Daha spesifik düşünüldüğünde ise “bağımlı, tam zamanlı çalışanlar ve onların işverenleriyle arasındaki istikrarlı ve doğrudan düzenlemeleri içeren yapı” olarak tanımlanması mümkündür. Dolayısıyla bu tanım yalnızca istihdam ilişkisinin geleneksel unsurlarını içermekle kalmaz, aynı zamanda standart istihdam ilişkisinin ana sonuçları olan iş güvencesi ve gelir güvencesine de atıf yapar.

Dijital emek platformlarında çalışmaya ilişkin tanım diğer esnek çalışma biçimlerinde olduğu gibi İş Kanunu tarafından doğrudan tanımlanmamaktadır. Dijital emek platformları, çalışanların belirli sorunları çözmek veya ödeme karşılığında belirli hizmetlerin gerçekleştirilmesi amacıyla işverenlere erişmek için çevrimiçi platformları kullandıkları bir istihdam şeklidir (Eurofound, 2018a:43). *Eurofound*, “dijital platform çalışması” için ilk kez 2018’de *crowdworking* kavramını kullanmıştır ancak bu fenomen kısa bir sürede değişmiştir.<sup>2</sup> Güncel durumda uluslararası literatür “dijital emek platformu” ve “dijital emek platformu çalışanları (*digital labour platform* ve *digital labour platform worker*)” kavramlarını benimsemiştir. Dijital emek platformlarına ilişkin Türkçe literatüre

---

<sup>2</sup> Eurofound, EurWORK, European Observatory of Working Life, Platform work (2022). Ayrıntılı bilgi için bkz: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork> (Erişim: 12.03.2023)

bakıldığında ise yapılan işin belli bir sürede, dijital bir platform aracılığıyla yapıldığına dair ortak anlayış vardır. Aracı rolü üstlenen dijital platform işçiler üzerinden dolaylı yoldan denetleme işlevi de görmektedir (Belgin-Boyacı, 2020:17; Yayvak-Namlı, 2019:130). Dijital emek platformları modeli işin işveren tarafından belirlenen işyeri dışında gerçekleşmesi ve teknoloji kullanımını bakımından tele çalışma ile benzerlik göstermesine karşın pek çok açıdan bu iki model farklılaşmaktadır. Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü 2020 yılında yayımladığı “*Teleworking during the covid-19 pandemic and beyond a practical guide*” isimli raporda, tele çalışmanın sınırlarını net bir şekilde çizerek dijital emek platformları aracılığıyla çalışmayı ayrıştırmaktadır (ILO, 2020:1). Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde platform çalışmasına ilişkin bir bölüm bulunmaktadır. Ancak iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku alanındaki uygulamalara geçmeden önce bu kısımda esnek çalışma biçimleri arasında yer alması sebebiyle dijital emek platformlarına dair kısa bir açıklamaya lüzum görülmüştür.

Son olarak, esnek çalışma biçimlerine dair sosyal güvenlik hukuku açısından dikkat çekilmesi gereken hususlara vurgu yapılacaktır. Öncelikle kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma ve belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışma işverenin işyerinde gerçekleştiği için denetime dair tüm unsurlar klasik çalışma ilişkisi çerçevesinde ele alınmaktadır. Öte yandan, bu durum uzaktan çalışma ve dijital platform çalışması için geçerli değildir. Uzaktan çalışma, klasik iş ilişkisi ile karşılaştırıldığında denetimin nasıl olacağına dair net bir çerçeve söz konusu değildir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği hususunda da birtakım zorluklar ortaya çıkmakta (Üner, 2022:115) ve özellikle tele çalışmada kamusal alandan dışlanma gibi önemli bir risk de bulunmaktadır (Kandemir, 2011:37). Benzer şekilde, rekabetçi piyasa koşulları sebebiyle tele çalışanların daha düşük ücretlerle çalıştığı ve sosyal koruma açısından dezavantajlı konumda oldukları da vurgulanmaktadır (Kandemir, 2011:35; İnceacar, 2019:843). Fazla mesaiye dair ispat güçlüğü, klasik iş ilişkisi ile çalışanlara kıyasla yaşanan sosyal izolasyon, sendikasızlaşma da esnek çalışma biçimleriyle ortaya çıkan iş ve sosyal güvenlik hukuku problemleri arasında yer almaktadır (Üner, 2022:115,116).

## **1.2. İşgücü Piyasasındaki Zorluklar ve Trendler: Kamu İstihdam Kurumlarının Portföyü**

2008 ekonomik krizinden önceki süreçle karşılaştırıldığında daha düşük oranda büyüyen dünya ekonomisi, işgücü piyasasında çeşitli zorluklara neden olmaktadır. Bununla birlikte, devam eden küresel istihdam açığı, gelişmekte olan çoğu ülkede eksik ve kayıt dışı istihdamın işgücü piyasası açısından hala önemli bir bileşenidir. Öte yandan, yoksulluğun azaltılmasına yönelik gelişmelerde yaşanan yavaşlama gelir eşitsizliğinin artmasına, dünya çapında ekonomik iyileşmenin gecikmesine ve istihdamın gerilemesine neden olmaktadır. Küresel krizden bu yana özellikle gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde azalan küresel gelir artan genç işsizliğini de tetiklemektedir (ILO, 2015). İşgücü piyasasında yeni becerilere olan talep, becerilerin oluşturulmasında ve geliştirilmesinde büyük esneklik gerektiren yenilikçi birçok endüstrinin ortaya çıkışını da beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla günümüzde çalışma yaşamında her zamankinden daha fazla işgücü piyasası geçişkenliği söz konusudur (OECD, DB ve WAPES, 2016:15). Bir işçi, bağımlı nüfus kategorisinden çıkışın ardından çalışma yaşamı süresince, eğitim ve öğretimden istihdama geçişte, işler arasındaki değişikliklerde veya bir bölgeden/ülkeden diğerine geçişte kariyerini etkileyecek pek çok değişiklik yaşamakta ve bu değişikliklerin hızı ve çeşidi gün geçtikçe artmaktadır (Pennel, 2013; OECD, 2014). Sonuç olarak, dünya geneline hakim ekonomik konjonktür işgücü piyasasının ötesinde gibi görülse de özellikle yüksek genç işsizliği, uzun vadeli işsizlik ve işgücü piyasalarından çekilme gibi problemlerin yer aldığı karmaşık bir tablo yaratmakta ve işgücü piyasasındaki kırılğan nüfus artmaktadır. Bu kapsamda, on yılı aşkın süredir kamu istihdam kurumları; iş arayanların, işverenlerin ve en savunmasız grupların karşı karşıya kaldığı koşulların üstesinden gelmek için çalışma yaşamını iyileştirme hedefinden ödün vermeksizin katılımı destekleyen ve mesleki becerilerin güncellenmesini önceliklendiren daha kompleks misyonlar üstlenmektedir (ILO, 2009).

Kamu istihdam kurumları genellikle, işçilerin iş bulmasına ve işverenlerin açık pozisyonları doldurmasına yardımcı olmak, işgücü piyasası düzenlemelerini kolaylaştırmak ve ekonomik geçişlerin etkisini hafifletmek için uygulanan aktif işgücü piyasası politikalarının yürütücüsüdür. Bu görevleri yerine getirmek için hizmetler genellikle beş farklı işlevi yerine getirmektedir (OECD, IDB ve WAPES, 2016). Bu işlevler aşağıda sıralanmaktadır.

- İş ilanlarını kamusal alanda görünür kılarak veya bu ilanların görünürlüğünü arttırarak arz ve talep arasındaki eşleşmeyi kolaylaştırmak,

- Açık pozisyonlar ve potansiyel başvurular kapsamında veri toplayarak işgücü piyasasında güncel bilgi akışını sağlamak,
- İşgücü talebinin ve arzının ihtiyaçları doğrultusunda işgücü piyasası politikalarının belirlenmesini ve uygulanmasını sağlamak,
- İşsizlik sigortası fonunu yönetmek ve işsizlere gelir desteği sağlayarak işsizlik sigortası kaynaklı ödemeleri gerçekleştirmek,
- Becerilerini yeni bir çalışma ortamında kullanmak ve geliştirmek isteyen kişilerin sınırlar arasındaki coğrafi hareketliliğini koordine ederek işgücü göçünün yönetimini sağlamak.

Bu son işlev son yıllarda hizmet portföyünün giderek artan bir parçası haline gelse de bazı ülkelerin bu konuda çekimser olduğu gözlemlenmektedir (OECD, IDB ve WAPES, 2016). Bununla birlikte, bu hizmetlerin oluşturulduğu bağlam, ülkelere ve zamana göre büyük farklılıklar göstermektedir. Örneğin; Batı Avrupa, Kanada ve Amerika Birleşik Devletleri'nde, kamu istihdam kurumları ve özellikle işsizlik sigortası sistemleri, refah devleti kurumlarının gelişiminin bir parçası olarak 1900'lerin başında başlatılmıştır (Larsen ve Vesan, 2011; Phan-Thuy, Mosley ve Speckesser, 1997). Latin Amerika'da 1970'lerde ve 1980'lerde çoğu devletin uyguladığı ithal ikameci politikalar, devlet temelli istihdam yaratma uygulamalarını güçlendirmiş olmasına rağmen Latin Amerika'daki bazı kamu istihdam kurumlarının kökenlerini İkinci Dünya Savaşı sonrasına kadar izlemek mümkündür. Öte yandan, birçok Afrika ve Asya ülkesinde kamu istihdam kurumlarının çalışma hayatının kalitesini iyileştirmeye ve becerileri uyumlaştırmaya yönelik aracılık hizmetinin 2015 yılından itibaren gelişmeye başladığı bilinmektedir (Mazza, 2016:33). Sonuç olarak, kamu istihdam kurumlarının rolleri, yetkileri ve fonksiyonu büyük ölçüde faaliyet gösterdikleri siyasi, ekonomik, sosyal ve endüstriyel bağlamla ilişkilidir ve farklı işlevleri yerine getirme biçimleri küresel ve bölgesel durumdaki işgücü piyasası zorluklarından doğrudan etkilenmektedir.

Kamu istihdam kurumları tarafından sunulan hizmetlerin daha anlaşılır olması için faaliyet gösterdikleri işgücü piyasalarında neler olup bittiğine dair net bir resme sahip olmak önemlidir. Kamu istihdam kurumlarının karşılaştığı işgücü piyasası zorluklarına bakıldığında ise beş temel zorluk dikkat çekmektedir (OECD, IDB ve WAPES, 2016:

15,16). Bunlardan ilki, işgücü piyasasına doğrudan etki eden demografik nüfus eğilimlerindeki değişikliklerdir. Nüfusun yaşlanması özellikle Avrupa ekonomisi açısından birçok sektörde vasıf eksikliği problemini ortaya çıkarmaktadır. Bu çerçevede, iyi işleyen bir işgücü piyasasında, kamu istihdam hizmetleri yetenekli çalışanların işgücü piyasasına katılımının teşvik edilmesi, işgücü piyasasında karşılaşılan zorluklara göre bireylerin istihdam edilebilirliklerinin arttırması ve becerilerinin geliştirilmesi açısından kritik konumdadır.

Kamu istihdam kurumlarının işgücü piyasasında karşılığında zorluklarından bir diğeri küreselleşmenin neden olduğu sosyal ve ekonomik dönüşümdür. Serbest ticarete, sermaye akışlarına ve hızlı teknolojik değişime dayalı küreselleşmiş bir ekonominin işgücü piyasaları üzerinde doğrudan etkisi vardır. Küreselleşme ile üretim merkezleri farklı konumlarda olacak şekilde parçalanmıştır. İşçiler ve şirketler giderek daha fazla internet veya mobil teknoloji aracılığıyla çok daha büyük hatta küresel işgücü piyasalarına erişim imkânı elde etmiştir. Firmalar, dünya çapındaki ulusal beceri havuzlarından yararlanmak için mal ve hizmet zincirlerine giderek artan bir şekilde entegre olmaktadır [World Bank (WB), 2012)]. Küresel rekabet, hızlı ve devam eden yeniden yapılanma süreçlerini yönlendirmekte, üretkenliği ve rekabet edebilirliği geliştirmek için süregelen iş inovasyonuna ve işgücünün geliştirilmesine yönelik önem artmaktadır (ILO, 2015). Sonuç olarak, küreselleşme yeniden yapılanma süreçlerinin bir sonucu olarak işten çıkarılan işçilerin yeniden istihdam edilmesi ve vasıflarının yükseltilmesi için artan ve süreklilik arz eden bir ihtiyaç haline gelmiştir. Aynı zamanda bu süreçte işverenler için değişen işe alım ihtiyaçları doğmaktadır. Kamu istihdam hizmetlerinin işverenlerin yeniden yapılanma süreçlerini desteklemede, bir işten diğer işe geçişte rehberlikte ve iş değiştirmek isteyenler ile işsizlerin istihdam edilebilirliğini arttırmada çok önemli rol oynadığı düşünülmektedir ve bu süreçlerde kamu istihdam kurumlarından daha etkin olmaları beklenmektedir (OECD, IDB ve WAPES, 2016).

Bilgi ve iletişim teknolojisi alanında son yıllarda yaşanan hızlı gelişmeler de kamu istihdam kurumlarının karşılaştığı işgücü piyasası zorlukları arasında değerlendirilmektedir. Yeni teknolojilerin gelişimi, imalat sektöründen hizmetler sektörüne kadar geniş yelpazede etkiye sahiptir. Bununla birlikte, hızla gelişen teknoloji istihdamın bilgi yoğun sektörlere kaymasını ve imalat sektöründeki istihdamın düşüşünü tetiklemektedir. Uzun vadeli küresel eğilimler arasında olduğu ifade edilen bu etki üretkenlik artışı sağlarken imalat sektöründeki

istihdamın gerilemesini de beraberinde getirmektedir (WB, 2012). Bilgiye dayalı bir ekonomiye geçiş gelişme ve ilerleme için fırsatlar sunmanın yanı sıra bu fırsatların eşit olmayan bir şekilde değerlendirilmesi riskini içermektedir. Bu noktada, kamu istihdam kurumları işgücünün beceri ve bilgilerinin sürekli gelişimi için yaşam boyu öğrenme görevini üstlenen bir geçit fonksiyonuna sahiptir (OECD, IDB ve WAPES, 2016).

Kamu istihdam kurumlarının karşılaştığı işgücü piyasası zorluklardan bir başkası da işgücü piyasasında beceri uyumsuzluğudur. Birçok ülkede yüksek işsizlik seviyeleri, belirli meslekler, sektörler veya bölgelerde yüksek düzeyde karşılanmamış emek talebi ile bir aradadır. İşgücü piyasası ve beceri uyumsuzlukları, ülkelerin değişen koşullara uyum sağlama kapasitesini sınırlayan ve verimlilik artışını yavaşlatan bir unsurdur (ILO, 2014). Gelişmekte olan ve gelişmiş ekonomilerde, beceri uyumsuzluğunun giderek arttığına (WB, 2012) ilişkin tartışmaların on yılı aşkın süredir devam ettiği görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde aşırı vasıflılık gibi dengesizlikler ön plana çıkarken, düşük gelirli ülkelerde ise düşük yeterlilik gibi bir sorun mevcuttur [World Economic Forum (WEF), 2014]. Güncel bulgular da beceri uyumsuzluklarının azalmak yerine arttığını göstermektedir (Carrillo-Tudela vd., 2023). Sonuç olarak, kamu istihdam hizmetleri işgücünün becerilerini sürekli olarak geliştirmek ve iyileştirmek için diğer işgücü piyasası paydaşlarıyla yakın iş birliği yaparak beceri uyumsuzluklarını azaltmada önemli rol oynamaktadır.

Kamu istihdam kurumlarının karşılaştığı işgücü piyasası zorluklarından sonuncusu ise endişe verici bir eğilime sahip olan artan gelir eşitsizliğidir (OECD, IDB ve WAPES, 2016). Düşük ve yüksek gelir seviyesine sahip yurttaşlar arasındaki artan kutuplaşma birçok gelişmiş ekonomide 2008 mali krizinden sonra hızla kötüleşerek gelişmekte olan ekonomilerdekine benzer gelir eşitsizliği seviyelerine neden olmuştur. Bulgular, 2011’de gelişmiş ekonomilerdeki toplam gelirin neredeyse dörtte birinin nüfusun en zengin yüzde 10’una gittiğini göstermektedir (ILO, 2015; Piketty, 2014). Gelir eşitsizliğindeki artış, gelişmiş ekonomilerin büyüme oranlarındaki uzun vadeli durgunlukla ve gelişmekte olan ülkelerdeki büyüme ataklarının daha az görülmesiyle ilişkilendirilebilir ve bu ülkelerin birbirlerini yakalama potansiyellerinin azalmasıyla açıklanabilir. Dünya çapında, daha fazla eşitsizliğe yönelik eğilimi durdurmak ve tersine çevirmek için kamu istihdam kurumlarına düşen temel rol ise dezavantajlı kişilere sunulan fırsatların iyileştirilmesidir.

Özetle; demografik, çevresel, toplumsal ve teknolojik değişimler işgücü arzını ve talebini derinden etkilediği için kamu istihdam kurumlarını da doğrudan ilgilendirmektedir. Bahse konu değişiklikler, farklı mesleklerin veya sektörlerin ortaya çıkmasını sağlayabileceği gibi işgücü piyasasında geçişkenliğin hızını ve sıklığını etkileyerek karmaşık bir yapıya neden olma riski de barındırmaktadır. İşgücü piyasasındaki geçişkenlik bireyler için beceri geliştirme ve iyileştirilmiş istihdam edilebilirlik için yeni fırsatlar sunmanın yanı sıra üretkenliğin ve küresel ekonominin rekabet gücünü de arttırmaktadır. Bu tür geçişkenlikler aynı zamanda potansiyel olarak gelir kaybına, işsizlik riskine, vasıfsızlığa ve sosyal dışlanmaya da yol açma potansiyeline sahiptir. Sonuç olarak işgücü piyasasında tüm değişikliklerin kamu istihdam kurumları için önemli sonuçları vardır ve işgücü piyasasındaki geçişkenliğin farkında olmak, kolaylaştırmak ve işgücünün güvenceli istihdamını sağlamak için kamu istihdam kurumlarının rolü hayati önem taşımaktadır.

### **1.2.1. Esnek Çalışma Modelleri ve Kamu İstihdam Kurumları**

Kamu istihdam kurumları ve esnek çalışma arasındaki ilişkiye dair tartışmalar yirmi yılı aşkın süredir devam etmektedir (Bogaerts, 2011; Forstater, 1999; Muffels, 2014; Scarano, 2023). Kamu istihdam kurumları işgücü piyasasının politika yapımını ve uygulama aşamasını şekillendiren bir bileşen iken esnekleşme ve esnek çalışma modelleri istihdam trendlerini belirleyen farklı bir bileşendir. Her iki bileşenin de istihdam stratejileri ve bu stratejilerin sonuçları üzerindeki etkisi iç içe geçmiştir. Ancak karşılıklı ve karmaşık bu ilişkiyi kamu istihdam kurumlarının işlevleri üzerinden okumak anlamlıdır. Öncelikle kamu istihdam kurumları iş arayanlar ve işverenler arasında esnek istihdam düzenlemelerinin kolaylaştırıcısı olarak rol alabilir. Başka bir ifadeyle, kamu istihdam kurumlarının asli işlevlerinden olan iş arayan ve işveren arasındaki eşleştirme işlevi esnek istihdam biçimleri için de geçerlidir. Kamu istihdam kurumları aracılığıyla esnek çalışma (kısmi zamanlı çalışma, iş paylaşımı, esnek çalışma saatleri, yoğunlaştırılmış iş haftası, uzaktan çalışma vb.) imkânı olan işleri tercih etmek isteyen iş arayanlar ve bahse konu istihdam biçimleri için işçi arayan işverenler arasında eşleştirme mümkün olabilir. Kamu istihdam kurumları değişen işgücü piyasası ortamına yanıt verirken ve bireylerin ihtiyaçlarını gözetme noktasında daha esnek ve çevik olmalıdır [European Commission (EC), 2021]. Bu noktada, kamu istihdam kurumlarından, işçilerin veya iş arayanların esnek çalışma düzenlemeleri taleplerine çocuk bakım sorumlulukları olan ebeveynler, engelliler, yaşlılar, öğrenciler ve daha iyi bir iş-yaşam

dengesi arayanlar için farklılıkları gözeterek çeşitli popülasyonlara destek olacak şekilde yanıt vermesi beklenebilir. İşgücü piyasasında becerilerin eğitimi ve geliştirilmesi noktasında ana aktör olan kamu istihdam kurumlarının esnek istihdam biçimleri kapsamındaki temel işlevi uzaktan çalışma için dijital okuryazarlık eğitimini veya esnek çalışma şartlarına sahip olanlar için zaman yönetimi ve kendi kendine örgütlenme eğitimini (*self-organization*) yaygınlaştırmak olabilir (ILO, 2021a).

Esnek çalışma modelleri ve kamu istihdam kurumları ilişkisine dair yapılan değerlendirmelerde bu kurumların politika yapım süreçlerindeki etkisi de göz ardı edilmemesi gereken farklı bir unsurdur. İşgücü piyasasına dair politika süreçleri işçilerin haklarını korumaya, adil ücret ve güvenceli çalışma koşullarına odaklanırken piyasa yönetişiminin istenmeyen sonuçlarından kaçınmak için bir yandan hizmet sunumunda rekabeti ve özgürlüğü teşvik etmeyi diğer yandan işgücü piyasalarında kontrolü güçlü tutmak için mücadeleyi içermektedir (Scarano, 2023:14,15). Son olarak, kamu istihdam kurumlarının esnek çalışma biçimlerinin gelişimine katkı sunabilmesi için işgücü piyasasındaki trendlerini takip etmesi beklenmektedir. Zira iyi işleyen işgücü piyasaları, sosyal refah sistemlerini devam ettirmek ve gerekli olan sürdürülebilir büyümeyi sağlamak için temel itici güçtür.

Günümüzde, istihdam biçimlerinin önemli ölçüde dönüşüm geçirdiği çalışmanın önceki bölümlerinde vurgulanmıştı. Bu değişimler, endüstriyel dönüşüme paralel olarak hızlı teknolojik gelişme, yeni istihdam biçimleriyle değişen çalışma hayatı, demografik değişim, artan göç ve işgücü hareketliliği, farklı kariyer modelleri, iş arayanların yeni sosyal tutumları ve savunmasız gruplar arasında devam eden düşük katılım oranını içermektedir. Bu değişikliklerin bir sonucu olarak, bazı bireylerin kamu istihdam hizmetlerinden dışlanmaması ve istihdam engelleriyle karşı karşıya kalmaması için hizmet sunum modellerinin çevikliği ve esnekliği önem arz etmektedir. Bu kapsamda, hızlı bir değişim geçiren çalışma yaşamının kurumsal gelişmelere ayak uydurmasını sağlamak için gerekli reformların yapılması ve politika araçlarının desteklemesi önem taşımaktadır [European Union Network of Public Employment Services (EU PES), 2018:2)]. Sonuç olarak, esnek çalışma modelleri ile kamu istihdam kurumları arasındaki ilişkisi kamu istihdam kurumlarının klasik istihdam biçimlerine dair yaklaşımı ve standart hizmetleri çerçevesinde değerlendirilmektedir. Esnek çalışma düzenlemelerine olan talep artmaya devam ettikçe,



kamu istihdam kurumları bu trendi etkin bir şekilde desteklemek için hizmetlerini ve stratejilerini evrimleştirmeye ve uyarlamaya devam etmek zorunda olduğu görülmektedir. Bu süreç işçiler, işverenler, politika yapıcılar ve eğitim kurumları dâhil olmak üzere bir dizi paydaşla sürekli ve etkin iş birliğini gerektirmektedir.

### 1.3. Platform Ekonomisi Kavramı

Platform ekonomisi iki veya çok taraflı (*multi-sided*) yapısıyla faaliyet gösteren, birbirine ihtiyaç duyan farklı müşteri gruplarının taleplerini koordine eden ve bu grupların birbirleriyle bağlantı kurmasını sağlayarak taraflardan en az biri için değer yaratılmasına aracılık eden oluşumlardır (Evans, 2003:326). Çok taraflı platformlar, medyadan ödeme sistemlerine ve yazılıma kadar ekonomik olarak önemli birçok sektörde hem fiziksel olarak hem de bilgi tabanlı yapısıyla etkin şekilde rol almaktadır. Yenilikçi ve esnek kurgusuyla platform ekonomisi, işgücü piyasasına erişim sağlayarak tüketici talebine yanıt veren bir yapıya sahiptir (EC, 2021c:1). “En sık gözlemlenen örnekleri, çevrimiçi talep koordine edici platformlar (çevrimiçi pazar yerleri, genel veya özelleştirilmiş arama siteleri) ile donanım/yazılım platformlarıdır.”<sup>3</sup> Evans (2003) platform ekonomisini, geleneksel ekonomideki belirli karşılıklı ilişkisine dayanan modelden çok öteye giden ve “benzersiz ekonomik fenomenlerin” varlığını sürdürdüğü bir yapı olarak tanımlamaktadır. Platform ekonomisinin internet, bulut bilişim teknolojileri, büyük veri ve nesnelerin interneti tarafından yönetilen bir dizi dijital teknolojiye bağımsız ele alınamayacağı ifade edilmektedir (Acs vd., 2022). Örgütsel yapıya ilişkin kuralların ve hizmetlerin maliyetleri azaltmak ve kaynakların geleneksel endüstrilerle yüksek oranda bütünleştiği yeni bir ekonomik entegrasyon türü olarak tüketicileri ve hizmet sağlayıcıları bir araya getiren *Google, eBay, Alibaba, Baidu, Tencent, JD.com* ve diğer işletmeler dijital odaklı çalışma modellerini uygulayan kitlesel ekonomik platformlar olarak dünya çapında faaliyet göstermektedir (Xue, Tian ve Zhao, 2020:1). Bu kapsamda, yalnızca ulusal ekonomileri değil dünya ekonomisini de derinden etkileyen ve farklı sektörlerin pazar yapısını ve rekabetçi davranışlarını yeniden şekillendiren platform ekonomisi modelinin küresel ekonomik entegrasyonu hızlandırıcı bir unsur olduğu değerlendirilmektedir.

---

<sup>3</sup> Rekabet Kurulu, Terimler Listesi, Platform Ekonomileri, Ayrıntılı bilgi için bkz: <https://www.rekabet.gov.tr/tr/Sayfa/yayinlar/rekabet-terimleri-sozlugu/terimler-listesi?icerik=462fd214-1178-4b46-996a-8e7278249b2e> (Erişim: 31.05.2023)

21. yüzyılın başında, bilgi teknolojisinin hızlı gelişimi ve sosyal iş bölümünün daha ayrıntılı hale gelmesiyle, alıcılar ve satıcılar temelinde kurulan pazar işletme modeli giderek olgunlaşmıştır (Armstrong, 2006). Evans (2003) platformun ortaya çıkışı için iki ana sebep olduğunu ifade etmektedir. Bunlardan ilki platformların eşleştirmeye yardımcı olmasıdır. Platformlar üzerinden eşleştirme, düşük arama maliyetiyle hızlı ve etkili şekilde gerçekleşmektedir ve platformlar “aracı” işlevi görmektedir. Evans (2003), platformun ortaya çıkışının ikinci nedenini ise ticarete verimliliğin artışı olarak açıklamaktadır. Zira platformlar, hızlı bir şekilde büyük bir müşteri kitlesine hizmet sunulmasını ve etkileşimi sağlamaktadır. Literatürde, platform ekonomilerinin yükselişi “dijital devrimin” sembolü olarak nitelendirilmektedir (Brynjolfsson ve Kahin, 2002). Dijital emek platformları aracılığıyla çalışan kişilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik Avrupa Komisyonu önerilerinin yer aldığı çalışma (*Improving Working Conditions in Platform Work Factsheet*), 2020’de AB’de platform ekonomisinden elde edilen gelirlerin 20 milyar Euro’ya kadar çıktığını göstermektedir (EC, 2021c). Bununla birlikte, COVID-19 salgını ve bununla ilişkili sosyal mesafe ve kapanma önlemleri 2020’de konum tabanlı dijital platformlar aracılığıyla çalışanların sayısının %125 arttığını göstermektedir (EC, 2021b:82).<sup>4</sup> Bu yükseliş insanların üretim ve yaşamını değiştirmenin ötesine geçerek düşünme biçimlerini de değiştirdiği için günümüzde birçok işletme platform özelliğine sahiptir. Platform ekonomisi üzerine yapılan araştırmalar, hükümetlerin ve özel sektörün platformlara ilişkin politika yapım süreçlerinde önemli rol oynadıkları görülmektedir (Xue, Tian ve Zhao, 2020). Bu çalışmalar, platformların rekabet gücü, inovasyon potansiyeli, tüketici refahı ve endüstri dengesi gibi konuları ele almaktadır.

### 1.3.1. Dijital Emek Platformları

Dijital emek platformu kavramını açıklamadan önce Türkçeye “kitle kaynaklı çalışma”, “kalabalık çalışma” veya “iş topluluğu” olarak çevrilen<sup>5</sup> ve dijital emek platformları ile birbirine bağlı olan “*crowdwork*” kavramı hakkında bilgi sahibi olunması faydalıdır.<sup>6</sup> İş

<sup>4</sup> COVID-19 salgını 2020’de konum tabanlı dijital emek platformları arasında yer alan taksi hizmetlerinde -35% azalmaya neden olurken yemek dağıtımında +125% artışa neden olmuştur (EC, 2021b:8)

<sup>5</sup> Çalışma süresince kavram kargaşasının önüne geçebilmek için “iş topluluğu” kavramı tercih edilecektir.

<sup>6</sup> *Crowdwork* kavramına dair detaylar bu çalışmanın ana ekseninde yer almamasına karşın bu kavramın arka planına dair açıklayıcı bazı notların dipnot olarak verilmesinde fayda görülmektedir. *Crowdwork* kavramının kökeni, 2005 yılında *Wired* dergisi yazarı *Jeff Howe* tarafından ortaya atılan “kitle kaynaklı” (*crowdsourcing*) terimidir. Bu terim belirli bir temsilci (bir çalışan, serbest çalışan veya başka bir şirket) tarafından yürütülmesi için açık bir çağrıya çıkılan, işin genellikle internet üzerinden gerçekleştirildiği ve bu işin büyük bir grup insana devredilmesi eylemine verilen isimdir (Howe, 2006). Howe’a göre ürün tasarım yazılımından dijital video

topluluğu çalışma biçimi, genellikle internet üzerinden birçok insana görevlerin dağıtılmasını içeren dijital bir emek şeklidir (Berg vd., 2018). Bu görevler sektörler açısından ve çalışma şekli bakımından çeşitlilik göstermektedir. Örneğin, *Amazon Mechanical Turk* gibi platformlarda yapılan basit mikro görevler arasında veri girişi veya resim etiketleme gibi işler yer alırken *Upwork* veya *Clickworker* gibi platformlarda yapılan yazılım geliştirme veya grafik tasarım işleri gibi daha karmaşık görevler bulunmaktadır (Hadwiger, 2022:23,34). Diğer yandan; dijital emek platformları, çalışanları işverenlerle buluşturan çevrimiçi platformlardır. Bunlar, iş topluluğunu da içeren çeşitli çalışma türlerine ev sahipliği yapabilmektedir. Bu platformlar, çalışanların esnek ve potansiyel olarak küresel bir pazarda iş bulmasına ve işverenlerin çalışanları bulmasına olanak sağlamaktadır. İş topluluğu ve dijital emek platformları arasındaki ilişki, iş topluluğunun genellikle dijital emek platformları aracılığıyla kolaylaştırılan bir çalışma şekli olmasıdır. Başka bir deyişle dijital emek platformları, iş topluluğunun varlığını sağlayan araçsal bir işlev görmektedir. İşverenlere görevleri bir “topluluk” çalışanına dağıtma imkânı sunmakta ve çalışanların bu görevleri bulmasını, tamamlamasını ve ücretlerini almasını sağlamaktadır (De Miguel, Bazzani ve Arasanz, 2021:9). Dolayısıyla, dijital emek platformlarının içeriği genellikle iş topluluğunu da kapsayan bir bütündür. Ancak dijital emek platformlarında yapılan tüm işlerin iş topluluğu çatısı altında tanımlanamayacağını belirtmek önemlidir. Örneğin; bağımsız bir grafik tasarımcı, müşterileri bulmak ve projeleri tamamlamak için dijital emek platformlarından yararlanabilir ancak çalışması iş topluluğunda olduğu gibi bir çalışan grubu arasında dağıtılmaz; çalışma genellikle daha karmaşıktır, uzmanlık gerektirir ve genellikle bir kişi veya küçük bir ekip tarafından yapılır; büyük bir kitle tarafından yapılmaz (Jäger vd., 2019). Sonuç olarak, iş topluluğu ve dijital emek platformları arasındaki ilişki dijital emek

---

kameralara kadar her şeydeki teknolojik gelişmeler, bir zamanlar amatörleri profesyonellerden ayıran maliyet engellerini ortadan kaldırmaktadır. İlaç ve televizyon gibi birbirinden tamamen farklı sektörlerdeki akıllı şirketler, kitlelerin gizli yeteneklerinden yararlanmanın yollarını keşfettikçe, bazı şeyleri hobi olarak yapanlar, yarı zamanlı çalışanlar ve acemiler birdenbire çabaları için bir pazara sahip olmaktadır. Kuşkusuz işçilik dijital çalışma ortamında da ücretsiz değildir ancak geleneksel çalışmaya kıyasla yapılan ödemeler çok daha ucuzdur. Bu durum ise dış kaynak kullanımı değil kitle kaynak kullanımınıdır (Howe, 2006:2). “Kitle” ve “dış kaynak kullanımı” kelimelerinin birleşimi olarak ifade edilen *crowdsourcing* kavramı daha ucuz ve ihtiyaç duyulduğunda elde edilebilen işgücünü ifade ederek işletmelerin ekonomik motivasyonlarına doğrudan atıfta bulunmaktadır. Bu çalışma ile birden çok saat diliminde farklı işçi grupları, işletmelere günün herhangi bir saatinde projeleri tamamlama olasılığı sunmaktadır. Benzer şekilde büyük işçi sayısı işletmelerin görevlerini hızla tamamlanabilmesi anlamına da gelmektedir. Bir işletme, “kitle”nin gücünü kullanarak,- örneğin büyük veri kümelerini nispeten kısa bir sürede işleyebilen binlerce işçiye erişebilir ve bu işçilere işletme tarafından başka bir yükümlülük getirmez. Bu işçiler, ellerindeki tek görev dışında bir iş sözleşmesi olan çalışanlar değildir. Son olarak, Hindistan veya diğer gelişmekte olan ülkeler gibi emeğin “ucuz” olduğu ülkelerde yaşayan işçiler daha yüksek ücretlerle çalışan ülkelerdeki meslektaşlarından daha düşük ücretlerle çalışmaya istekli olabilirler. Ayrıntılı bilgi için bkz: Howe, 2006.

platformlarının iş topluluğunun işleyişini kolaylaştırmasıdır ve iş topluluğu, dijital emek platformlarında yer alan çalışma türlerinden yalnızca bir tanesidir.

COVID-19 pandemisinin hızlandırıcı bir rol üstlendiği dijitalleşme süreci tüm dünyada ekonomiyi ve işgücü piyasalarını şekillendirmektedir. Dijital emek platformları, bu yeni sosyal ve ekonomik düzende ortaya çıkan manzaranın önemli bir unsuru haline gelmiştir. AB'deki dijital emek platformu ekonomisi gelirlerinin son beş yılda yaklaşık %500 büyüdüğü tahmin edilmekte ve boyut olarak genişlemeye devam edeceği düşünülmektedir (De Groen vd., 2021:26). Benzer şekilde, Uluslararası Çalışma Örgütü de platform ekonomisinin çalışma dünyasının bazı alanlarını dönüştürdüğünü ve dijital emek platformlarının sayısının gün geçtikçe arttığını sıklıkla vurgulamaktadır (ILO, 2022a; ILO, 2021b). Günümüzde AB'de 28 milyondan fazla insan dijital emek platformları aracılığıyla çalışmaktadır ve 2025 yılında bu sayının 43 milyona ulaşması beklenmektedir (EC, 2021a:1).

Dijital emek platformları genel olarak çevrimiçi web tabanlı platformlar ve konum tabanlı platformlar olmak üzere iki geniş kategoriye ayrılmaktadır (De Stefano, 2016b). Konum tabanlı dijital emek platformlarında taksit, teslimat ve ev hizmetleri (temizlik, elektrik, su, doğalgaz, tesisat işleri veya badana ve taşınma işleri) ve bakım işleri (çocuk bakımı ve yaşlı veya engelli insanların bakımı gibi) sektörlerinin ön plana çıktığı görülmektedir (ILO, 2021b). Çevrimiçi web tabanlı emek platformlarında ise çeviri, akademik ve edebi yazın, finans ve patent hizmetleri, tasarım ve yazılım geliştirme veya sosyal medya içeriği, video düzenleme gibi kısa süreli görevler dikkat çekmektedir (ILO, 2021b). Başka bir örnekle, işletmeler dijital emek platformları aracılığıyla yazılım geliştirme gibi işlerde serbest çalışan bulmak için işçilerle bağlantı kurarken bireyler ise direksiyon dersi, yemek ve market siparişi veya kurumsal bakım hizmetlerini sunacak işçilere ulaşmak için dijital emek platformlarını kullanmaktadır (Hadwiger, 2022:9,10). Sonuç olarak platform ekonomisinin birbirinden bağımsız çok farklı sektörlerde aktif olduğu görülmektedir.

Platform ekonomisi, küçük ve orta ölçekli işletmeler de dâhil olmak üzere daha geniş bir pazar erişimi ve günün 24 saati küresel bir işgücüne erişim sağlayarak verimliliği artırma, inovasyonu teşvik etme, maliyetleri azaltma ve üretkenliği artırma gibi yeni fırsatlar sunmaktadır (ILO, 2022a; ILO, 2021a; IOE, 2021). Platform ekonomisinin özellikle kadınların, engelli bireylerin, gençlerin ve göçmenlerin yer aldığı, geleneksel olarak

dezavantajlı grup olarak nitelendirilen ve işgücü piyasasına erişim konusunda engellerle karşılaşan işçi grupları için de istihdam fırsatları sağlayabileceği belirtilmektedir (ILO, 2022a; ILO, 2021a; EC, 2021a; Berg, 2016; De Stefano, 2016a). Bu kapsamda, dijital emek platformları, iş arayanlar ve işletmeler için ve daha genel olarak tüketiciler ve toplum açısından çeşitli faydalar sunmaktadır. Ancak dijital emek platformlarının iş arayanlar için yeni fırsatlar yaratırken çalışma koşullarına ilişkin zorlukları da beraberinde getirdiği vurgulanması gereken önemli bir husustur (ILO, 2022a; ILO, 2021b).

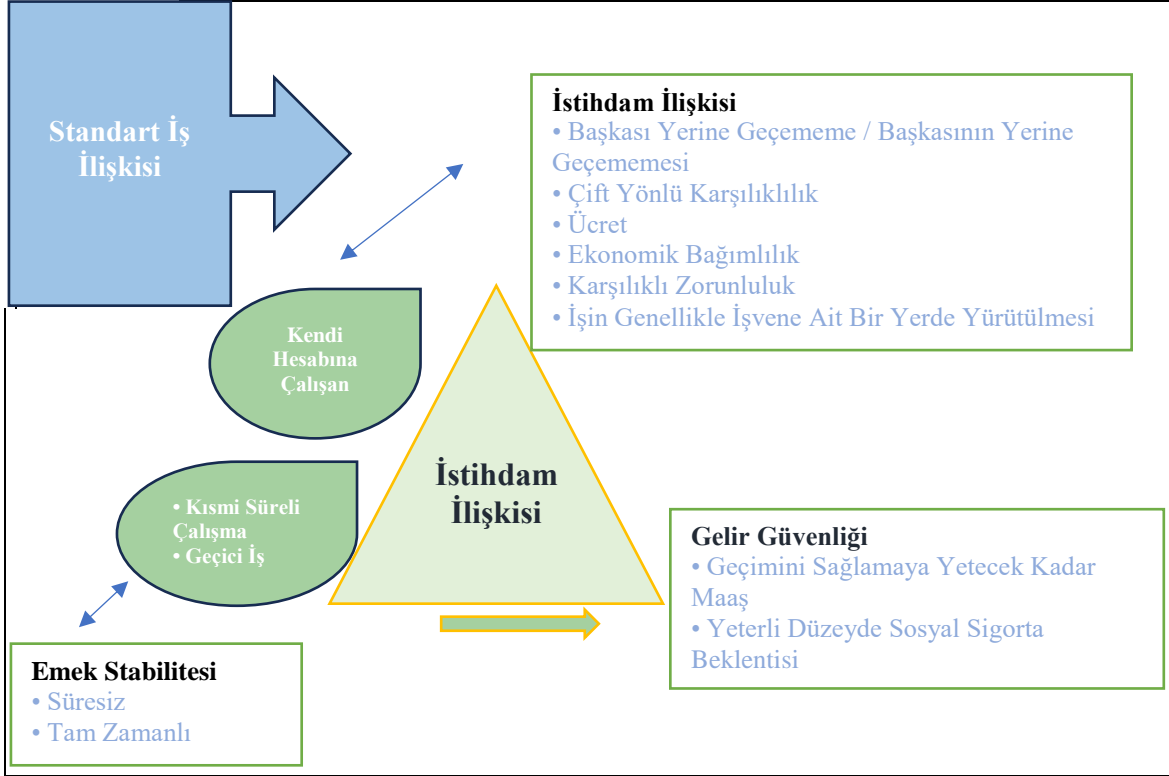
### 1.3.1.1. Dijital Emek Platformlarının Özgün Yapısı

Dijital platformlar aracılığıyla çalışma tanımı gereği işgücü piyasalarına temel oluşturan yasal düzenlemelerden ve standart çalışmadan önemli ölçüde sapmaktadır. Genel anlamda standart çalışma, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarını içeren tam zamanlı veya belirsiz süreli olan bir çalışma biçimleridir. Daha spesifik bir anlatımla, standart çalışma bağımlılık unsuru etrafında şekillenen, çalışanlarla tek bir işveren arasında karşılıklı, sürekli ve doğrudan düzenleme unsurlarının yer aldığı bir sözleşme ilişkisi üzerine kuruludur. Bu tanım, istihdam ilişkisinin geleneksel unsurlarını içerirken aynı zamanda geleneksel iş ilişkisinin doğurduğu sonuçlara da (iş güvencesi ve gelir güvenliği) atıfta bulunmaktadır (bkz. Şekil 1). Literatürde, atipik olarak nitelendirilen dijital platformlar aracılığıyla çalışma, standart iş ilişkisinin yukarıda ifade edilen karakteristiğinin bir veya daha fazlasından sapmaktadır ve bu sapmalar aşağıdaki (üç) bileşenlerden birine göre şekil almaktadır (Schoukens, 2020:438,439):

- **İşçi ve işveren arasındaki bağımlılık ilişkisi:** Böyle bir ilişkinin olmaması geleneksel olarak özerk (veya serbest meslek sahibi) çalışmayı ifade etmektedir; serbest meslek sahipleri, işlerini ve çalışma saatlerini düzenleme özgürlüğüne sahiptir. Farklı müşteriler için çalıştıklarından ekonomik bağımlılıklarının karşısında tek bir otorite yoktur. Dijital emek platformlarının özgün yapısı üçlü ilişkiye dayanmaktadır.
- **Tam zamanlı çalışma:** Yarı zamanlı çalışma düzenlemeleri, özellikle standart çalışmadan kaynaklanan gelir güvenliğini zorlamaktadır. Sonuç olarak yarı zamanlı çalışma, sosyal güvenlik sistemlerinin ücret geliri üzerinden gelir güvenliğini garanti eden geleneksel sosyal güvenlik düzenlemeleri için çeşitli sorunlar yaratmaktadır. Yarı zamanlı çalışma genellikle daha düşük gelir sağlamaktadır ve bu nedenle sosyal

güvence tarafından garanti edilen gelir güvencesi sosyal güvence sağlamama riski taşımaktadır.

**Şekil 1:** Standart İş İlişkisinin Unsurları



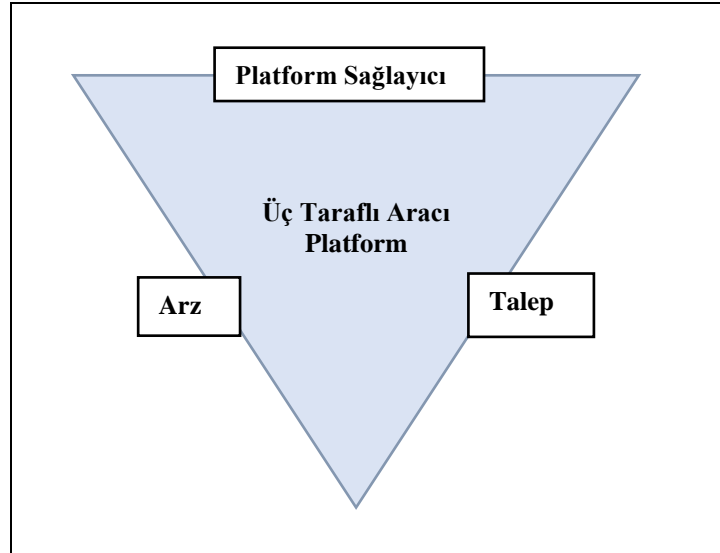
**Kaynak:** Barrio ve Schoukens, *The changing concept of work* (2017); aktaran: Schoukens, 2020:439.

- **Belirsiz süreli çalışma:** Belirli bir süre için yapılan sözleşmeler, iş güvenliğini zorlamaktadır. İş, sözleşmeye dâhil olan sınırlı bir süre için garanti edilmektedir. İşçiler, (hiç) iş olmadığı dönemlerde kesintili bir süreçle karşı karşıya kalmakta ve bu da gelir olmaması anlamına gelmektedir. Sonuç olarak, sosyal güvenliğin geliri telafi ederek kesintili dönemleri (işsizlik dönemlerinin) kapsayan bir köprü görevi görmesi beklenmektedir.

Geleneksel iş ilişkilerine ve sosyal güvenlik düzenlemelerine meydan okuyan dijital platformlar aracılığıyla çalışmanın standart çalışma biçimlerinden sapan yönleri yukarıda ifade edilmiştir. Bu açıklamalar ışığında işçi ve işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin detaylandırılması önemlidir. Platform çalışmasında üç farklı taraf bulunmaktadır (bkz. Şekil 2): “müşteri”, “çalışan” ve “dijital platform sağlayıcı” (Eurofound, 2018b:2; Blohm, Marco ve Zogaj, 2014; Schmidt, 2017). Müşteri, görevleri belirleyen veya talep eden taraftır ve bir

şirket, kurum, grup veya birey olabilir. İkincisi, potansiyel olarak görevleri gerçekleştirebilecek olan topluluktur yani çalışandır. Çalışanlar genellikle bireyler veya mikro/küçük şirketler olmaktadır. Üçüncüsü ise diğer iki taraf arasındaki etkileşimleri aracıl原因 ve kısmen koordine eden çevrimiçi platformdur. Bu platform, arz ve talep arasındaki değişim için dijital altyapı sağlayarak birden çok müşteri grubunun talepleri arasındaki etkileşimleri göz önünde bulundurmaktadır. Sonuç olarak, platform çalışması “üç taraflı bir yapı” veya “üç taraflı bir pazar” olarak adlandırılmaktadır (Schmidt, 2017:11,14). Ancak üç aktör etkileşimler üzerinde farklı düzeylerde kontrol sahibidir. Genellikle platform sağlayıcılar, dijital altyapıyı sağladıkları için müşteri ve çalışana göre daha güçlü bir kontrol rolüne sahiptir (Eurofound, 2018b:2).

## Şekil 2: Dijital Emek Platformlarının Yapısı



*Kaynak: Schmidt, 2017, Three-sided platform architecture of work.*

Platformlar genellikle sadece “aracı” olduklarını iddia etmektedir ve bu nedenle platformlardan bir işverenin rolünü ve sorumluluklarını reddetmesi beklenmektedir. “Kontrole ilişkin karmaşanın sıklığı bireysel ve kolektif davalarda da sıklıkla görülmektedir. Örneğin, İngiltere’de *Farrar ve Aslam v. Uber* davası<sup>7</sup> veya Nisan 2018’de Fransa’da 10 *Uber* sürücüsü, bağımsız yüklenici statüsünü reddederek istihdam ilişkisi içerisinde statüsünün işçi olarak değiştirilmesi için Paris İş Mahkemesi’ne (Le Conseil de

<sup>7</sup> <https://www.gov.uk/employment-appeal-tribunal-decisions> (Erişim: 11.08.2023)

prud'hommes) başvuruda bulunmuştur. Platformun rolü aynı zamanda 2017'de Avrupa Adalet Divanı tarafından da sorgulanmıştır (ECJ, 2017)” (Eurofound, 2018b:3).<sup>8</sup> Son yıllarda dünya genelinde çok sayıda dijital emek platformu ortaya çıkmıştır ve bu platformların ne kadarının uzun vadede ekonomik olarak sürdürülebilir olduğu ve yeni çalışma türlerinin daha geleneksel istihdam biçimlerini ne ölçüde etkilemeye devam edeceği belirsizdir.

### **1.3.1.2. Dijital Emek Platformlarında Çeşitlilik, Düzen ve Çalışma Koşulları**

İşgücünün ve hizmetlerin talep edenlerle hizmet sağlayanları dijital bir alan üzerinde buluşturan dijital emek platformları çeşitlilik barındıran bir yapıya sahiptir (Eurofound, 2018b:102,110). İlk olarak, platformlar arasında ve platformlar içinde görülen çeşitlilik çalışmanın önceki bölümlerinde anlatılan ve bir sonraki bölümde de ayrıntılı şekilde açıklanan platform çalışmasına ilişkin sınıflandırmayla yakından ilişkilidir. Bazı platformlar özelleşmiş hizmetler için (örneğin, grafik tasarım, yazılım geliştirme, metin yazma vb.) işçiler ve işverenler arasında eşleşmeler sağlarken diğerleri, genellikle düşük beceri düzeyindeki hizmetleri içeren daha geniş bir hizmet yelpazesi sunmaktadır (örneğin, ev temizliği, transfer vb.). Çeşitliliğe ilişkin ikinci ölçüt ise bazı platformların, işverenlerin belirli projeler veya görevler için işçileri doğrudan işe almasına olanak sağlarken bazı platformların işçilerin hizmetlerini geniş bir kitleye sunmalarına ve potansiyel müşterilerin bu hizmetleri satın almasına olanak tanıyor olmasıdır (De Miguel, Bazzani ve Arasanz, 2021; EC,2021; Hadwiger, 2022). Dijital emek platformlarında çeşitlilik içeren üçüncü unsur coğrafi yayılımdır. Bazı platformlar, belirli bir coğrafi alanda hizmet sunarken (örneğin, bir şehir veya bölge) bazılarının ulusal, bölgesel veya küresel düzeyde hizmet sunuyor olmasıdır. İş ilişkileri de platformlar arasında çeşitliliğe neden olan bir unsurdur. Zira bazı platformlar, işçiler ve işverenler arasındaki iş ilişkisini düzenleyen farklı kurallara ve politikalara sahiptir (Eurofound, 2018b). Bazıları işçilere bağımsız yüklenici statüsü verirken, diğerleri belirli haklar ve korumalar sağlamaktadır. Çeşitliliğe ilişkin son unsur ise teknoloji ve alt yapıdır. Platformlar, hizmetlerini sunmak için farklı teknolojilere ve altyapılara sahiptir. Bu, kullanıcı arayüzünden veri yönetimine, ödeme sistemlerine ve algoritmalara kadar bir dizi faktörü içermektedir. Bu çeşitlilik, dijital emek platformlarının

---

<sup>8</sup> Platform çalışmasına ilişkin davalar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz: Eurofound, 2018b:97, *Role of the judiciary*.



genel ekosistemini ve bu platformların işçiler, işverenler ve genel ekonomi üzerindeki etkisini anlamak için önem taşımaktadır.

Dijital emek platformlarının çeşitlilik içeren bu yapısına karşın çalışma düzeni açısından ortak unsurlar barındırmaktadır. Dijital emek platformlarında çalışma düzeni yedi adımdan oluşan belirli bir süreci izlemektedir (Eurofound, 2018b:2,3). İlk adım, bir müşterinin (birey veya kuruluş) veya çalışanın platform aracılığıyla karşılanabilecek belirli bir beceri veya kaynak ihtiyacının ortaya çıkmasıdır. İkinci basamak, müşterilerin veya çalışanların platformda gereken veya sunulan becerileri, görevleri veya projeleri kamuoyu ile paylaşmasıdır. Bu aşamada, ilanlar platformda geniş bir kitleye veya doğrudan satın alma/teklif için altyapısı olan platformlar üzerinden belirli bir çalışana veya çalışan grubuna yönlendirilmektedir. Üçüncü aşama yanıt aşamasıdır. Yanıt aşamasında, ilana müşteri veya çalışan tarafından yanıt verilmektedir. Bu süreçte, sahip olunan becerilerin veya görev gereksinimlerinin belirtilmesi teklif verilmesini veya müzakerelerin başlamasını sağlamaktadır. Bu aşamayı değerlendirme aşaması takip etmektedir. Bu süreçte, teklifler bir algoritmanın katılımıyla veya algoritma devreye alınmaksızın görev tanımına uygun spesifik bilgilerle müşteri, çalışan veya platform tarafından değerlendirilmektedir (Eurofound, 2018b:2,3).

Beşinci basamaktaki seçim aşamasında, müşteri hangi çalışan veya çalışan grubunun göreve atanacağını belirlemektedir. Çalışan başlatılan bir süreçte, çalışan müşteriler tarafından sunulan görevleri/projeleri seçmektedir. Her iki durumda da platform (bir algoritma veya personel tarafından gerçekleştirilen bir seçim süreci aracılığıyla) seçim yapabilir. Anlaşma sağlandıktan sonra, altıncı basamağa yani teslimat aşamasına geçilir. Hizmet çalışan tarafından gerçekleştirilir ve hizmetin tesliminden sonra ödeme gerçekleşir. Ödeme platform üzerinden çevrimiçi olarak veya doğrudan müşteri ve çalışan arasında olabilmektedir. Son olarak, hizmet veren veya hizmet alan taraflar, iş birliği yaptıkları taraf hakkında değerlendirme yapabilirler. Bu değerlendirmelerin tek bir platformla sınırlı olan ve platformun belirli müşterilere belirli çalışanları önermesine yardımcı olan çevrimiçi itibar oluşturmaya aracılık etmesi beklenir.

### 1.3.2. Dijital Emek Platformlarının Sınıflandırılması

Dijital emek platformları, esneklik kavramının geleneksel algısını yeniden tanımlayarak çalışma yaşamındaki süreçleri köklü bir şekilde değiştirmektedir. Dijital emek platformları hangi kategoride yer aldığı fark etmeksizin çalışanlara genellikle geleneksel iş modellerinde bulunmayan belirli bir esneklik sunmaktadır. Çalışmanın önceki bölümlerinde ayrıntılı şekilde anlatılan esneklik türlerini dijital emek platformlarının sınıflandırılması çerçevesinde değerlendirmek sınıflandırma başlığına geçmeden önce faydalı olacaktır. Öncelikle, işçilerin işlerinden kaynaklanan farklı görevlere veya rollerine uyum sağlama yeteneği olarak ifade edilen fonksiyonel esneklik, dijital emek platformlarında sıklıkla rastlanan bir durumdur. Dijital emek platformlarının becerilere ve tercihlere uygun geniş bir görev yelpazesinden özgürce seçim imkânı sunması ve dijital platformların görevler arasında geçiş yapabilmeyi ve gelir kaynaklarını çeşitlendirmek için aynı anda birden çok platformda çalışmayı mümkün kılması fonksiyonel esneklik çerçevesinde değerlendirilmektedir. Ancak durum özellikle platform ekonomisinde rekabetçi kalmak için sürekli yeni beceriler öğrenmeye ihtiyaç duyan serbest çalışanlar için sosyal güvencesizliğe yol açma tehdidi de barındırmaktadır. Çalışma süresi açısından esneklik, dijital emek platformları açısından önemli olan başka bir yöndür. Bu platformlardaki işçiler genellikle kendi programlarını belirleyebilir, istedikleri kadar çok veya az, güvenilir bir internet bağlantısı olan her yerden çalışabilirler. Bu durum işçilere profesyonel ve kişisel hayatlarını daha etkili bir şekilde dengelemelerine izin verdiği için faydalı görülebilir. Öte yandan, bu durum günün her saati hizmete hazır olma veya daha az cazip işleri kabul etme baskısıyla işçiler için sömürüye yol açma riski de barındırmaktadır (Aloisi, 2021:9).

Sayısal esneklik ise işletmelerin talebe göre işgücü büyüklüğünü ayarlama yeteneğini ifade etmektedir. Dijital emek platformları çerçevesinde, sayısal esneklik, gerektiğinde daha fazla serbest çalışanın işe alınmasına, işletme açısından hızlı bir şekilde ölçeklendirme yapılmasına ve kaynakların daha verimli bir şekilde kullanılmasına imkân tanırken (Peck ve Theodore, 2012: 742), işçiler için belirsiz bir gelir ve iş güvencesi durumu oluşturabilir. Piyasa koşullarına veya bireysel performansa dayalı olarak ücretleri ayarlama yeteneğini ifade eden ücret esnekliği, dijital emek platformlarında önemli bir fırsat olabileceği gibi ciddi bir tehdidi de beraberinde getirmektedir. Zira ücretlerin ve istihdamın daha esnek hale gelmesi, ekonomik dalgalanma riskinin işverenlerden işçilere aktarılmasına yol açmaktadır. (Friedman, 2014:172). Sonuç olarak ücret esnekliği de hem fırsatlar hem de tehditler

sunabilir. Olumlu taraf işçilerin belirli beceriler, deneyim veya performansa dayalı olarak daha yüksek ücretler talep etme olanağı sağması olarak düşünülürken işçilerin talebin düşük olduğu dönemlerde veya belirli hizmetlere olan talebin azaldığı durumlarda düşük ücretlere maruz kalması işçiler açısından tehditleri ifade etmektedir. Diğer taraftan; belirsizlik, düşük ücretler, güvencesiz çalışma ve daha az sosyal koruma gibi riskler de mevcuttur. Dolayısıyla, dijital emek platformlarını yönetirken ve düzenlerken esneklik kavramlarının dikkatlice değerlendirilmesi ve çalışanların haklarının ve yaşam kalitesinin her zaman öncelikli olması beklenmektedir.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında belirli görevler veya işler için işçileri işverenlerle bir araya getiren dijital emek platformları esneklik temelinde işin türüne, nasıl yapıldığına veya nerede gerçekleştirildiğine göre çeşitli kategorilere ayrılmaktadır. Bunlardan ilki kitle kaynaklı platformlar (*crowdsourcing*) olarak adlandırılan ve görevleri çevrimiçi “kitleye” dağıtan *Amazon Mechanical Turk* ve *Crowdfunder* gibi platformlardır (Irani ve Silberman, 2013). Söz konusu görevler genellikle uzaktan tamamlanabilme özelliğine sahip veri girişi, görüntü etiketleme veya anket gibi işleri kapsamaktadır. Serbest çalışan (*freelance*) platformlar ise genellikle proje bazlı işler için işverenlerle profesyonelleri bir araya getiren uzaktan yapılabilen yazma, grafik tasarım, programlama, danışmanlık ve buna benzer işler için geniş bir alana yayılmaktadır (Hadwiger, 2022). *Upwork*, *Fiverr* ve *Freelancer* bunlara örnek olarak verilebilir.

Dijital emek platformları kategorisinde yer alan gig ekonomisi<sup>9</sup> platformları genellikle yerel bir ortamda kişisel hizmetlerin sağlanmasını kolaylaştırma konusunda etkindir. Bahse konu hizmetler, taşımacılıktan (*Uber*, *Lyft*) yiyecek teslimatına (*DoorDash*, *UberEats*) ve temizlik veya ustalık gerektiren işlerden kişisel hizmetlere kadar uzanmaktadır (De Stefano, 2016a). Başka bir kategori ise “çevrimiçi işgücü piyasası platformları”dır. Bu platformlar, işçilerin

---

<sup>9</sup> Gig ekonomisi genellikle başlıca iki tür çalışmayı içerir: “kitle kaynaklı çalışma” ve “dijital platform üzerinden talep üzerine çalışma”. Kitle kaynaklı çalışma çalışmanın önceki bölümünde açıklandığı gibi genellikle çevrimiçi platformlar aracılığıyla bir dizi görevi tamamlamayı içeren çalışma faaliyetlerine atıfta bulunmaktadır. Tipik olarak bu platformlar, potansiyel olarak müşterileri ve çalışanları küresel bazda birbirine bağlamaya olanak sağlayan, internet üzerinden belirsiz sayıda kuruluş ve bireyi bir araya getirmektedir. “Dijital platform üzerinden talep üzerine çalışma” ise taşımacılık, temizlik ve hizmetli işleri gibi geleneksel çalışma faaliyetlerinin uygulamalar aracılığıyla yönetildiği bir çalışma biçimidir. Bu uygulamalar, hizmetin minimum kalite standartlarını belirlemekte ve işgücünün seçimi ve yönetiminde de rol oynamaktadır (De Stefano, 2016:472,472).

ve işverenlerin birbirlerini bulabileceği sanal işgücü piyasaları işlevi görmektedir. Genellikle hem profesyonel hem de profesyonel olmayan bir dizi çalışma biçimi için dijital bir platform sağlamaktadır ve *LinkedIn* bu tür platformların belki de en bilinen örneğidir (De Stefano ve Wouters, 2019; Komljenovic, 2019). Dijital emek platformlarına ilişkin son kategori ise mikro görev platformlarıdır. Dünya Bankası'na göre "mikro çalışma", "özel becerilere daha geniş erişim, daha esnek ve daha hızlı işe alma süreçleri ve 24 saat üretkenlik" sağlayarak platform çalışmasının önemli bir parçası haline gelmiştir (Kuek vd., 2015:3). E-ticaret web sitesi önerileri, çevrimiçi uygunsuz materyallerin tespit edilmesi (nefret söylemi vb.), web sitelerinde kullanıcı tarafından oluşturulan içeriklerin denetlenmesi, sohbetler ve forumlar aracılığıyla müşteri desteği sağlama gibi çeşitli görevlerin yürütülmesinden oluşmaktadır (De Stefano ve Aloisi, 2018:12).

Dijital emek platformlarının sınıflandırılması ilişkin *Eurofound* tarafından benimsenen yaklaşım ise veri kaybını önleme türünün ve aracılık edilen hizmet(ler)in türünü belirlemeyi odağına almaktadır (Eurofound, 2021b:17). *Eurofound* tipolojisinin gerektirdiği unsurlar ise şu şekildedir: görevi gerçekleştirmek için gereken beceri düzeyi (düşük, düşük-orta, orta, orta-yüksek, yüksek, tümü), sunulan hizmetin türü (çevrimiçi, yerinde, her ikisi de), seçim süreci (öncelikle platform, müşteri, çalışan veya bunların kombinasyonları tarafından verilen karar), eşleştirme şekli (teklif, yarışma). *Eurofound* (2018), bu unsurların platformun işleyişinin çeşitli yönlerinin işçinin çevresini ve iş memnuniyetini nasıl etkileyebileceğini yansıttığı için aynı zamanda çalışma koşullarının da ana belirleyicileri olduğunu iddia etmektedir. Ancak *Eurofound*'un güncel çalışmalarında bu sınıflandırmada yer alan eşleştirme şeklinin "coğrafi aktivite" ile değiştirildiği ve çoğu platformun artık yarışmalar yerine doğrudan teklif sistemini kullandığı görülmektedir (Eurofound, 2021b:17). Bu durum, dijital emek platformlarının coğrafi durumunu analiz ederek platformların işleyişi ve işçiler üzerindeki potansiyel etkileri hakkında detaylı bir analiz imkânı sunmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında dijital emek platformlarının sınıflandırılmasına ilişkin çalışmalarda tek bir platformun birden çok kategoriye dâhil olabileceği görülmüştür ve kategoriler arasındaki ayrımların bulanık olduğu tespit edilmiştir. Bu kategoriler, dijital emek platformları tarafından işgücü piyasasına ilişkin çeşitli esneklikler sunan işin çeşitliliğini ve kapsamını anlamak için yardımcı olmaktadır. Öte yandan, dijital emek platformlarına ilişkin literatürde yukarıdaki sınıflandırmanın iki temel basamakla da

yapılabileceği görülmektedir. Bu sınıflandırmaya göre dijital emek platformları, konum tabanlı platformlar<sup>10</sup> ve web tabanlı platformlar olarak ikiye ayrılmaktadır (De Stefano, 2016b; ILO, 2021b; Schmidt, 2017)<sup>11</sup>. Web tabanlı platformlardaki çalışanlar potansiyel olarak her yerden çalışabilirken konum tabanlı platformlardaki çalışanların görevlerini yerine getirebilmek için belirli bir yerde bulunmaları gerekmektedir. Çalışmanın ilerleyen bölümünde web tabanlı platformlar ve konum tabanlı platformlar hakkında kapsamlı bir anlatım bulunmaktadır. Bu noktada vurgulanması gereken son husus ise dijital emek platformlarına ilişkin sınıflandırmanın farklı platformlar tarafından kolaylaştırılan işin esnekliğini ve erişilebilirliğini anlamaya yardımcı olmasıdır.

### 1.3.2.1. Web Tabanlı Platformlar (Sanal Platformlar)

Web tabanlı platformlar, çalışanlara hem zaman hem de yer esnekliği sunarak genellikle çevrimiçi yapılabilecek işleri kolaylaştırmaktadır. Schmidt (2017) web tabanlı platformları üç başlıkta ele almaktadır. Bunlar sırasıyla: *freelance* çalışma, kitle kaynaklı çalışma ve yarışma temelli çalışmadır (*Contest-Based Creative Crowdwork*<sup>12</sup>). Bu üç çalışma türüne ilişkin genel yaklaşım ise bu çalışma biçiminin genellikle programlama, grafik tasarım, içerik oluşturma ve veri girişi gibi işleri içermesidir. Bu tür platformlara örnek olarak *Upwork* (çeşitli serbest hizmetler), *Fiverr* (yaratıcı ve dijital hizmetler) ve *Amazon Mechanical Turk* (mikro görevler) verilebilir. Bu platformlar, örneğin, bir *Upwork freelancerı* genellikle kendi saatlerinde ve dünyanın herhangi bir yerinden çalıştırabilmektedir. Bununla birlikte, bu tür platformlar belirli beceri setine sahip olmayı gerektirmekte ve bu da beceri esnekliği üzerinde bazı sınırlamaların mümkün olabileceğini göstermektedir. *Upwork* gibi bu platformlar, farklı ülkelerden müşterileri ve bağımsız yüklenicileri bir araya getirerek taraflar arası müzakereye olanak tanımaktadır. Bu platformların önemli bir özelliği de müşterilerin yeteneklerine göre belirli yüklenicileri seçmelerine ve ödeme koşullarını bireysel olarak müzakere etmelerine izin vermeleridir.

2007 yılından beri varlığını sürdüren, milyonlarca kayıtlı kullanıcıya ve önemli bir gelire sahip bu platformlarda *freelance* çalışanlar, kitle kaynaklı çalışmaların aksine, işi yalnızca

---

<sup>10</sup> Schmidt (2017), konum tabanlı platformlar ile gig ekonomisi platformlarının aynı şeyi ifade ettiğini iddia etmektedir.

<sup>11</sup> Dijital emek platformlarının sınıflandırılmasına için ayrıntılı bilgi için bkz: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/a5d18123-en/index.html?itemId=/content/component/a5d18123-en> (Erişim: 17.06.2023)

<sup>12</sup> Rekabetçi programlama olarak da nitelendirilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz: (De Stefano, 2018; ILO, 2021b; Metin, 2022).

kendileri yapmaktadır (Schmidt, 2017:14). Web tabanlı platformlardaki çok sayıda iş “güç kullanıcıları” olarak adlandırılan az sayıda kullanıcı (% 1-%10 arasında kullanıcı) tarafından tamamlanmaktadır (Schmidt, 2017:14). Bu kapsamda, platform üyesi *freelance* çalışanlar arasındaki aktif kullanıcı sayısının kayıtlı kullanıcı sayısından önemli ölçüde daha az olduğunu belirtmek önemlidir. Ayrıca bu görevlerin diğer platformlarda bulunan mikro görevlerden daha karmaşık bir yapıya ve geniş bir çeşitlilik yelpazesine sahip olduğu ve genellikle özel beceriler gerektirdiği görülmektedir.<sup>13</sup> Bu platformlardaki serbest çalışanlar arasında küresel rekabet gibi kritik faktörler sosyal güvenlik ve sosyal koruma açısından “dibe doğru yarışa” yol açma riski taşımaktadır (Zhou, 2020:48). Örneğin, *Upwork*’un sunduğu çeşitli araçlarla müşterilerin *freelance* çalışanların faaliyetlerini izlemelerine olanak tanınması bu platformlardaki gözetim düzeyinin de yüksek olması anlamına gelmektedir. Gözetim, gizlilik endişelerine yol açmasına karşın birçok çalışanın durumdan memnun olduğu ifade edilmekte ve gözetimin çalışanlara güvenilirliklerini kanıtlama ve yüksek saatlik ücretler alma konusunda kanıt olanağı sağladığı belirtilmektedir (Leimeister vd., 2016; Sharma, 2014). Esas olarak, bu platformlar tarafından sunulan görünüşteki büyük esnekliğin eşit derecede büyük bir kontrolle dengelendiği düşünülmektedir.

Web tabanlı platformlardan kitle kaynaklı çalışmaya gelindiğinde ise dizi küçük ve tekrarlayan görev belirsiz büyük bir çalışan grubuna (farklı gruplara) dağıtılmaktadır. Kitle kaynaklı çalışanların görev tanımlarının nitelik gerektirmeyen işler için uygun olması genellikle birbirleriyle değişim imkânı sunmaktadır. Görevler çoğunlukla ses transkripti, içerik moderasyonu ve veri işlemeye ilişkindir ve verilerin değerlendirilmesi, sonuçlandırılması ve model oluşturulması bir bilgisayar tarafından yapılabilmektedir. Bu süreç hem müşterilerin hem de çalışanların genellikle anonim kaldığı “otomatik bir konveyör bant üretim hattına” benzetilmektedir (Schmidt, 2017:15). Bu kapsamda, bu sektörün geleceği için otomasyona doğru hızlı bir geçiş söz konusu olabilir. *Amazon Mechanical Turk (MTurk)*, *Clickworker.com* ve *CrowdFlower* gibi platformlar popüler mikro görevlendirme platformları olarak sınıflandırılmaktadır (Eurofound, 2018a:11). *MTurk* başlangıçta *Amazon*’un çevrimiçi depolarındaki gereksiz girişleri yönetmek için geliştirilmesine karşın şu anda yüz binlerce kitle tabanlı çalışan veya “*Turker*” küçük görevleri karşılığında ödeme

---

<sup>13</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: <https://www.upwork.com/blog/category/digital-nomads/> (Erişim: 08.06.2023)

veya *Amazon* kuponları almak için bu platformda görev yapmaktadır (Hadwiger, 2022:32,33).

Web tabanlı platformlar arasında incelenen üçüncü ve son kategori ise yarışma temelli çalışmadır. Yarışma temelli çalışma modelinin grafik tasarım alanında, pazarlama kampanyası geliştirme, fiziksel ürün tasarımı, araç tasarımı, araştırma ve geliştirme görevleri ve inovasyon projeleri gibi yaratıcı alanlarda kullanıldığını belirtilmektedir (Schmidt, 2017:17,18). Bu platformların genellikle çalışanlar açısından tasarım başına düşük miktarda ödeme yaptığı, çalışanların asgari ücretin çok altında kazanç elde etmesine neden olduğu, her yarışma bazlı işin yüzlerce katılım çekmesine rağmen sadece bir kazanan tasarımın ödeme almasıyla sonuçlandığı ve bu durumun çok fazla platform çalışanının gereksiz ve ücretsiz olarak çalışmasına yol açtığı ifade edilmektedir (Eurofound, 2018a:34). Dolayısıyla yarışma temelli çalışma, tasarım pazarını sarsmış ve daha çeşitli çalışan yelpazesinin yer almasını sağlamış olsa da önemli sorunlara yol açtığı görülmektedir. Bu sorunlar düşük ücret, belirsiz çalışma koşulları, fikri mülkiyet sorunları ve karşılığı ödenmeyen fazla emek gibi konuları içermektedir.

### **1.3.2.2. Konum Tabanlı Platformlar (Yerel Platformlar)**

Konum tabanlı platformlar, belirli bir fiziksel konumda gerçekleştirilmesi gereken konaklama, ulaşım ve yemek teslimatı, ev bakımı veya kişisel hizmetlere ilişkin çalışma biçimlerini içermektedir (EC, 2021a:1; EC, 2021b:18). Bu tür platformlara örnek olarak *Uber* (ulaşım), *DoorDash* (yemek teslimatı) ve *TaskRabbit* (tamircilik hizmetleri) verilebilir (Schmidt, 2017:18,22). Bu platformlar, çalışanlara belirli bir zaman diliminde veya belirli bir konumda çalışma esnekliği sunmaktadır. Örneğin, bir *Uber* sürücüsü genellikle kendi çalışma saatlerini belirleyebilmektedir. Ancak hizmetler genellikle belirli bir coğrafi alan içinde sınırlıdır ve bu da konum esnekliği üzerinde bazı sınırlamalar getirmektedir. Web tabanlı çalışmanın aksine konum tabanlı çalışmada belirli bir kişi çalışmaktadır ve işi yapmak için çalışacak kişinin belirli zamanda ortaya çıkması gerekmektedir. Diğer taraftan, konum tabanlı çalışmada, akıllı cihazlar görev tanımlarını ve çalışanları coğrafi olarak eşleştirmenin yanı sıra subjektif kriterleri esas alan puanlamalar ve önceki işlemlerden gelen değerlendirmeler yoluyla profiller oluşturmakta ve bağımsız yüklenicileri veya müşterileri seçme imkânı sunmaktadır. Bu çerçevede, konum tabanlı çalışmada web tabanlı çalışmaya kıyasla kişisel deneyimlerin ve yüz yüze etkileşimlerin yoğun olduğu ve dakiklik, görünüm

ve nezaket gibi belirli prensiplerin önemli rol oynadığı görülmektedir. Son olarak, konum tabanlı çalışma potansiyel iş kazaları, hırsızlık ve mülk hasarı başta olmak üzere daha fazla kişisel risk taşımaktadır (EC, 2021a; Eurofound, 2018a). Gözetim ve denetim kısmına gelindiğinde ise konum tabanlı platformların kullanıcılar arasında güveni sağlamak için çalışanların kimliklerini daha detaylı bir şekilde kontrol etme ve yüksek düzeyde gözetim aracılığıyla kullanıcı güvenliğini sağlamayı esas aldığı belirtilmektedir (Schmidt, 2017:19). Son olarak, konum tabanlı çalışmanın yoğunlaştığı konaklama, yemek teslimatı, nakliyat ve tamircilik gibi sektörler dikkate alındığında web tabanlı çalışmaya kıyasla konum tabanlı platformların daha güçlü, daha hızlı ve daha görünür bir yerel etkiye sahip olduğu düşünülmektedir.

#### **1.4. Dijital Emek Platformları ve Çalışanlar Arasındaki Sözleşme İlişkisi**

Dijital emek platformları ve işgücü üzerine yapılan çalışmaların genellikle terminolojideki tutarsızlıklardan ve farklı platform türlerinin kategorizasyonundaki kafa karışıklığından mustarip olduğu görülmektedir. Bu nedenle, işgücü piyasalarının karşı karşıya olduğu çoklu zorlukları uygun seviyede ele almak için yeni çalışma modellerini ayırt etmek ve bu ayrımı yansıtan bir terminoloji kullanmak önem arz etmektedir. Sorun yalnızca dijital emek platformları tarafından kullanılan farklı yöntemlerin karışıklığı değil, aynı zamanda bunları tanımlamak için kullanılan dilin “pazarlama” terimleri tarafından baskı altına alınmış olmasıdır. Literatür taraması, dijital emek platformları aracılığıyla çalışanların “sağlayıcı”, “partner”, “bağımsız çalışan”, “ortak”, “tedarikçi”, “çalışan” gibi farklı isimlerle nitelendirildiğini göstermektedir (Eurofound, 2018a:15,53). Ancak bu terimler, dijital platformlar üzerinden çalışan işçilerin statüsünü doğru bir şekilde temsil etmeme riski taşımaktadır. Bu riskin bertaraf edilmesi için platform çalışanlarının statülerine ilişkin (bağımlı çalışanlar ve/veya kendi hesabına çalışanlar olup olmadığı hususu) belirsizliğin ortadan kalması gerekmektedir (EU PES, 2020:6). Avrupa Komisyonu 2021 bulguları AB’de 500’den fazla dijital emek platformu olduğunu, 28 milyondan fazla insanın dijital emek platformları aracılığıyla çalıştığını ve bu sayının 2025 yılında 43 milyona ulaşmasının öngörüldüğünü ortaya koymaktadır (EC, 2021c). Öte yandan Avrupa Komisyonu tarafından yapılan bu çalışmada, dijital emek platformları aracılığıyla çalışan 28 milyon kişinin büyük bir çoğunluğunun kendi hesabına çalışan olarak kategorize edildiği ve 5,5 milyon kişinin yanlış sınıflandırma riski altında olduğu belirtilmektedir. Platform çalışanlarının, işçi statüsüyle sosyal güvenlik sistemlerine dâhil edilmesi ve sosyal korumadan yararlanabilmesi



örnek bazı kararlar olmasına karşın durum hala karmaşıktır. Örneğin, İngiltere’deki GMB Sendikası [*General, Municipal, Boilermakers Union (GMB)*],<sup>14</sup> Uber sürücülerinin işçi olarak sınıflandırılması konusunda önemli bir çaba göstermiştir. Uber sürücülerini bağımsız yükleniciler olarak görmesine karşın GMB, sürücüler için “işçi” statüsünün daha uygun olacağını ileri sürmüştür. Bu durum, 30.000 sürücünün tatil ücreti, asgari ücret ve mola hakkı gibi temel işçi haklarından faydalanmasını sağlamıştır.<sup>15</sup>

*Eurofound* (2021), Avrupa’daki ulusal yasal çerçevelerin platform çalışanlarının istihdam durumunu açıkça tanımlamadığı varsayımından hareketle AB üyesi devletlerdeki konuyla ilgili yaklaşık 100 adli vakayı inceleyerek farklı mahkemelerin vermiş olduğu kararlarda platform çalışanlarının işçi olduklarının ortaya koyulduğunu tespit etmiştir. Mahkeme kararlarının temel aldığı ortak argümanlar ve kriterler ise şu şekilde sıralanmaktadır:

- Çalışanların platform organizasyonuna entegrasyonu; bağımlılık, özerklik (çalışma zamanı ve yeri olarak), kontrol ve takip, yaptırımlar ve disiplin önlemleri ile platformun iş sunma yükümlülüğü ve çalışanın atanan görevleri kabul etme yükümlülüğü gibi hususları içermektedir.
- Piyasa ilişkilerini kimin kurduğu hususu ise çalışanın bir iş modeline sahip olup olmadığı ve çalışanın serbest meslek sahibi olarak kaydedilip hizmet sunumunda takdir yetkisine sahip olup olmadığını incelemektedir.
- Çalışanların hizmet sunumunu kişisel olarak yapmak zorunda olup olmadıkları veya bunun yerine başka bir çalışan tarafından yapılıp yapılamayacağını içermektedir.
- Konum tabanlı dijital emek platformu çalışanlarının hizmet sunumunda kullanılan araçların platform veya çalışan tarafından sahipliği hususudur (*Eurofound*, 2021:13).

Avrupa Komisyonu, dijital emek platformları aracılığıyla çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik etkili sosyal korumanın garanti altına alınmasını ve günlük sigorta kayıtlarının sosyal koruma sistemlerinde orantısız bir şekilde yaptırıma maruz

---

<sup>14</sup> İngiltere’deki GMB Sendikası tüm işçileri temsil eden ve neredeyse tüm endüstriyel sektörlerde 600.000’den fazla üyesi olan genel bir sendikadır. Ayrıntılı bilgi için bkz: <https://www.gmb.org.uk/what-we-do#:~:text=GMB%20is%20a%20trade%20union,and%20in%20private%20companies%20too.> (Erişim: 26.07.2023)

<sup>15</sup> <https://www.gmb.org.uk/what-we-do#:~:text=On%20every%20workplace%20issue%2C%20from,best%20deal%20possible%20for%20you.> (Erişim: 16.06.2023)

bırakılmamasını sağlayacak şekilde organize edilmesini talep etmektedir.<sup>16</sup> Komisyon'un önerilen Direktifi, platformun "işveren" olup olmadığını belirlemek için bir kriter listesi sunarak platformların yukarıda belirtilen kriterlerden en az üçünü karşılıyorsa yasal zeminde bir işveren olarak kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir (EC, 2021c:1). Bununla birlikte, Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan "*Dijital Emek Platformu Çalışanlarının Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi*" isimli çalışmada bahse konu Direktifin uygulanmasıyla 1,7 milyon ila 4,1 milyon kişinin yeniden işçi olarak sınıflandırılabilceği ileri sürülmektedir (EC, 2021c:1). Komisyon makul düzeyde sosyal koruma olarak nelerin garanti altına alınması gerektiği konusunda çekimser kalmakta ve işçinin önceki çalışma hayatında asgari korumanın nasıl garanti edileceğine ilişkin spesifik öneriler sunmamaktadır (Schoukens, 2020:447). Buna karşın, dijital emek platformu çalışanlarının işçi olarak tanımlanmasıyla birlikte "hafta tatili ve yıllık izin, asgari ücret, sosyal güvenlik sistemine erişim ve sağlık koruması, işsizlik, hastalık ve sağlık yardımları, ebeveyn izni, emeklilik hakları ile iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin tazminatlar" başta olmak üzere sosyal korumaya erişimi garanti eden kazanımların elde edileceği vurgulanmaktadır (EC, 2021c:2).

Dijital emek platformları aracılığıyla çalışanların hukuki statülerine ilişkin Türk doktrinindeki çalışmalar da çalışanların hukuki statülerinin belirsizlikler içerdiğini vurgulamakta ve sosyal haklarının belirsizliğine odaklanmaktadır (Aykaç, 2020; Beytar, 2023; Boyacı, 2020; Çiğdem, 2019; Dilek, 2020; İnciroğlu, 2020; Kutlu, 2021; Metin, 2022; Yayvak-Namlı, 2019; Yıldız, 2021). Dijital emek platformları aracılığıyla çalışanların güvencesizliği, genelde platformun kendisi tarafından belirlenen ve denetlenen çalışma koşulları ve işçi hakları eksikliği ile yakından ilgilidir. Platformlar genellikle işçileri bağımsız yükleniciler olarak kabul eder ve bu nedenle onları istihdam ettikleri düşünülmez. Bu durum, işçilerin çalışma koşulları, maaş, sağlık ve sosyal güvenlik hakkında daha az güvenceye sahip olmaları anlamına gelmektedir (ILO, 2016:39). Diğer taraftan, mevcut yasal düzenlemelerin kendi hesabına çalışanlara<sup>17</sup> ve bağımsız yüklenicilere sendika kurma ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkı sunmaması (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018:3) özellikle düşük gelirli işçilerin daha fazla sömürülme riskiyle karşı karşıya olmasına ve çalışanların önemli bir bölümünün sendikal haklarını kullanamamasına yol açmaktadır.

<sup>16</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_6605](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605) (Erişim: 12.06.2023)

<sup>17</sup> Bağımsız yüklenici kavramını tanımlamanın zor olduğu ve yeni bir istihdam statüsü olarak kabul edilebileceği de sıklıkla vurgulanmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz: Çiğdem, 2019.

Çalışmanın önceki bölümlerinde standart çalışma ilişkilerini belirleyen unsurlar iş görme, ücret ve bağımlılık olarak açıklanmıştı. Bu çerçevede, dijital emek platformları aracılığıyla çalışma geleneksel istihdam modeline göre önemli farklılıklar içerdiğinden bağımlılık ilişkisinin var olup olmadığı önem arz etmektedir. Dijital platformlarda çalışanların kendi adlarına ve hesaplarına bağımsız çalışanlar olduğunu ve platform ile çalışan arasında bağımlılık ilişkisi olmadığını iddia edilmektedir (Çiğdem, 2019:185). Bu durum, dijital emek platformları aracılığıyla çalışmanın 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan ve esnek çalışma modellerinin ortak özelliklerinden birisi olan “iş sözleşmesine dayalı bir bağımlılık” (Kuzgun, 2004:17) unsuru ile bağdaşmadığını göstermektedir. Bunun yanı sıra klasik iş ilişkisi genellikle tek bir işveren ile kurulurken dijital emek platformu çalışanlarının aynı anda birden fazla işveren veya müşteri ile çalışabilmesinin önünde engel bulunmamaktadır (Schoukens, 2020:438,439). Kuşkusuz buna olanak sağlayan şey, dijital emek platformlarının çok çeşitli ve kalabalık bir müşteri portföyünün olmasıdır (Huws, Spencer ve Syrdal, 2017:40) ve çeşitlilik içeren bu yapı da çalışmanın önceki bölümlerinde ayrıntılı bir şekilde anlatılan esnek çalışma biçimlerinden farklılık arz etmektedir.

Özetle, dijital emek platformlarının spesifik hüküm ve koşullarına göre şekillenen sözleşme ilişkisi çalışanın statüsünü belirlemektedir ve buna bağlı olarak ortaya çıkan istihdam durumu çalışma haklarını ve sosyal korumayı etkilemektedir. Ancak çoğu durumda platform çalışanları, iş sözleşmesinin sunduğu güvenceye sahip değildir. Bunun yanı sıra platform çalışanları genellikle farklı platformlar için çalışmakta ve bu nedenle aynı anda farklı statülere tabi olma durumları da söz konusu olmaktadır. Farklı statülerin ek alt kategorileri mevcut olsa da platform çalışanlarının hangi statüye gireceği belirsizliğini korumaktadır ve son yasal davalar, hala bir kafa karışıklığının olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak esnek çalışma biçimleri arasındaki yeri dahi tartışmalı olan dijital emek platformları aracılığıyla çalışmada, sözleşme ilişkisi ve buna bağlı olarak çalışanların statüsü belirsizdir ve bu durum güvencesiz çalışma koşullarını beraberinde getirmektedir.

### **1.5. Dijital Emek Platformları ve Kamu İstihdam Kurumları**

Dijital emek platformları, platform çalışanları ve müşteriler arasında arabuluculuk yaparak müşterilerinin gereksinimlerine uygun eşleştirme hizmeti sağlamaktadır. Dijital emek platformlarının yaygınlaşması daha fazla iş ve piyasaya erişim sağladığı için başlangıçta yoksulluktan kurtarıcı ve işsizlik sorunlarına devrim niteliğinde bir çözüm olarak övgü

almıştır (Kuek vd., 2015). Ancak kısa bir süre sonra dijital emek platformları aracılığıyla çalışmanın getirdiği riskler sosyal güvenlik alanı başta olmak üzere ekonomik ve sosyal açıdan tartışmaya açılmıştır. İşgücü piyasaları için en büyük zorluklardan biri, dijital emek platformlarında çalışanların büyük bir kısmının kayıt dışı çalışıyor olmasıdır (OECD, 2023:151,152). Bu durum farklı sebeplerle açıklanabilir. Bunlardan ilki, çalışmanın önceki bölümlerinde de detaylı bir şekilde açıklanan dijital emek platformlarında çalışanların büyük çoğunluğunun bağımsız yüklenici veya serbest çalışan olarak sınıflandırılmasıdır (Berg vd., 2018; ILO, 2021; Schweltnus vd., 2019). Serbest çalışanlar, ulusal vergi mevzuatı gereği kayıtlı olabilirler. Ayrıca, mevcut sistem gerektirdiğinde sosyal güvenlik sisteminde de kayıtlı olmaları gerekmektedir. Dolayısıyla serbest çalışan olarak kayıtlıysalar, resmi olarak dijital ekonominin bir parçasıdır ve bu nedenle kayıtlı çalışanlardır. Ancak gelişmekte olan ülkelerde dijital emek platformunda çalışanların büyük çoğunluğunun kayıtlı olmadığı belirtilmektedir (OECD, 2023:151,512). Bu durum, dijital emek platformlarının geleneksel iş yapma biçimlerini bozarak bir meslekte profesyonel olmasa dahi platformlar aracılığıyla sunulan işlere başvurma ve çalışma olanağı sunmasından kaynaklanmaktadır (Örneğin, *Uber* ve birçok diğer ulaşım uygulaması, lisans sahibi olması kaydıyla herkesin sürücü olarak çalışmasına izin vermektedir. Oysa çoğu ülkede geleneksel yolcu taşıma sürücülerinin lisanslı olmaları ve sağlık ve güvenlik kontrolünden geçmeleri gerekmektedir). Ek olarak, dijital emek platformlarında çalışan birçok kişi sunulan hizmetin resmi makamlara nasıl ve hangi kapsamda bildirileceği konusunda net bir bilgiye sahip değildir (Williams, Llobera ve V Horodnic, 2020). Dijital emek platformlarında çalışanların kayıtlı ve kayıt dışı çalışma durumları hakkındaki mevcut literatür, dijital emek platformları aracılığıyla çalışan kayıtsız serbest çalışanların oranının, geleneksel ekonomideki kayıt dışı çalışma oranından daha yüksek olduğunu göstermektedir (OECD, 2023).<sup>18</sup> Sonuç olarak, çalışmanın önceki bölümlerinde de sıklıkla ifade edildiği gibi gelişmekte olan ülkeler başta olmak üzere, dijital emek platformlarında çalışanlar açısından sosyal korumanın diğer işçilere kıyasla daha zayıf olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Dijital emek platformlarında kayıt dışı çalışmanın nedenlerinden ikincisi daha karmaşık bir konudur. Şöyle ki çalışanlar dijital emek platformlarında hesap oluşturduklarında, bu platformlar tarafından belirlenen hizmet koşullarına uymak zorundadır. Bu koşullar,

---

<sup>18</sup> Bu durumu verilerle açıklayan kaynaklar mevcuttur. Doğu Avrupa ülkelerinde dijital emek platformlarında kayıt dışı çalışan oranına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz: (Aleksynska, 2021); Hindistan için bkz: (Berg, 2016).

çalışanların ne zaman ve nasıl ödeme alacağını, işin nasıl değerlendirileceğini, karşılaşılan problemlere nasıl çözüm üretileceğini ve arabuluculuğun mevcut olup olmadığını içermektedir. Hizmet koşulları ayrıca çalışanların, platform sağlayıcıların ve müşterilerin sorumluluklarını ve yükümlülüklerini de açıklamaktadır (Berg vd., 2018). Ek olarak, çalışanlar genellikle kimlik belgelerinin kopyaları ve banka hesap detayları gibi hassas kişisel bilgileri sağlamak zorundadır (ILO, 2021). Tüm bunlar çalışanlar için bir “resmiyet” algısı oluşturmaktadır. Ancak bu tür bir sözleşme ilişkisi iş sözleşmesi kapsamında değildir ve esasen özel bir durumdur. Bu tarz sözleşmelerin imzalanmasıyla çalışanlar, bir dijital platform içinde tasarlanan ve geçerli olan “özel resmi düzenlemelere” uymuş olmakla birlikte bu durum çalışanların ülkelerindeki iş mevzuatına ve kayıtlı istihdam düzenlemelerine uyulduğu anlamını taşımamaktadır. Başka bir deyişle, dijital emek platformlarının çalışanlara sunduğu resmiyet algısı, yasal düzeydeki kayıtlı çalışma anlayışından farklıdır. Dijital emek platformlarında kayıt dışı çalışmaya neden olan diğer bir unsur ise yoğun rekabet sebebiyle platformların sahip olduğu tutumdur. Rekabet ortamı dijital emek platformlarının çalışanları “ortaklar” olarak kabul eden bir model geliştirmesini teşvik etmektedir (OECD, 2023:153). Benzer şekilde, platformların çoğu, işçilerini çalışan olarak yeniden sınıflandırmaları durumunda işlerini kaybedeceklerini düşünmektedir (Uber, 2020: aktaran OECD, 2023:154).

Dijital emek platformları aracılığıyla çalışmanın sürekli artması, kamu istihdam kurumlarının platform çalışması tarafından ortaya çıkan sorunlarla artan şekilde ilgilenmesi anlamına gelmektedir (EU PES, 2020:5). Ancak bu bağlantıyı yalnızca kayıt dışı istihdam üzerinden kurmak hatalı bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Avrupa Kamu İstihdam Kurumları Ağı (*European Network of Public Employment Services*) platform işçileri için insana yakışır çalışma koşulları, adil rekabet ve sosyal güvenliğe erişimi teşvik etme konusundaki tartışmaları teşvik etmektedir. Bu kapsamda, kamu istihdam kurumlarının platform işçilerine hizmet sunumu aktif işgücü piyasası uygulamalarının hayata geçirilmesinden platform operatörleriyle ilişkiye kadar geniş bir yelpazedeki çalışma alanını içermektedir.

Çalışmanın önceki bölümlerinde kamu istihdam kurumlarının işlevlerine ilişkin detaylı bir anlatım gerçekleştirilmişti. Bu bilgiler ışığında, kamu istihdam kurumları ile dijital emek platformları arasındaki ilişkiyi dört temel başlıkla açıklamak mümkündür. Bu başlıklar şu

şekildedir: bilgilendirme ve savunuculuk, iş eşleştirme ve beceri geliştirme, politika yapımı ve uygulama, kayıtlı çalışma ve sosyal güvenlik. Bilgilendirme ve savunuculuk konusu kamu istihdam kurumlarının temel faaliyetleri arasındadır. Platform çalışanlarının hakları ve yükümlülükleri hakkında bilgilendirilmesi platform çalışması kapsamındaki faydaların ve risklerin analizi ve kayıtlı istihdamın teşviki açısından önem taşımaktadır. Diğer taraftan, kamu istihdam kurumları tarafından sunulan savunuculuk eğitimleri ile platform çalışanları haklarını ve yükümlülüklerini savunabilir ve hukuki ve bürokratik işlemler boyunca bilinçli şekilde süreç yönetimi mümkün olabilir.

Dijital emek platformları ve kamu istihdam kurumları arasındaki ilişki iş eşleştirme ve beceri geliştirme başlığı açısından ele alındığında ise platform çalışmasının esnek ve geçici doğası göz önünde bulundurulmalıdır. Bu kapsamda, kamu istihdam kurumlarından platform çalışmasına dair detaylı bilgi sahibi olması beklenmektedir. Dijital emek platformu aracılığıyla yapılan işin devamlı olmaması halinde, kamu istihdam kurumlarının platform çalışmasını diğer işlerle tamamlamada yardımcı olacak bir tutum sergilemesi beklenebilir. İş arayan veya beceri edinmek isteyen bireyler kamu istihdam kurumları aracılığıyla dijital emek platformları piyasasında başarılı olmak için gerekli becerileri geliştirme konusunda danışmanlık hizmetine başvurabilirler. Bu hizmetler eğitim programlarının tasarlanmasını veya eğitim kaynaklarına erişimi kolaylaştırmayı içerebilir. Kamu istihdam kurumları ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla iş birliği yaparak, platform ekonomisinde adil ve eşitlikçi koşulları teşvik eden politikaların geliştirilmesine ve uygulanmasına katkıda bulunabilir. Politika yapım ve uygulama süreçleri, platform çalışanlarının doğru bir şekilde sınıflandırıldığından ve hak ettikleri korumaları aldığından emin olmak için yasal düzenlemeleri veya dijital emek platformlarının şeffaflık ve hesap verebilirlik sağlamalarını gerektiren süreçleri içerebilir. Bu şekilde, platform çalışanlarının kayıtlı istihdamı ve sosyal güvenlik uygulamalarından yararlanması mümkün olabilir.

Dijital emek platformları ve kamu istihdam kurumları kapsamında üzerinde durulması gereken son husus ise özel istihdam büroları alanıdır. Özel istihdam büroları, beden işçisi, idari personel, bilişim uzmanı pozisyonları için işe alım ve özlük süreçlerinden bazen orta ve üst düzey yöneticilerin veya alanlardaki profesyonel ve uzman personelin seçimine kadar geniş yelpazedeki çalışma alanıyla işgücü piyasasında önemli bir konuma sahiptir (Martinez, 2021). Özel istihdam büroları, özellikle gerekli olan belirli çalışan türlerinin eksikliğini

olduğu durumlarda, personel alım süreçlerinde rol almaktadır. Özel istihdam bürolarının temel avantajı, belirli alanlarda istihdam koşulları ve gereklilikleri hakkında edinebileceği uzmanlık bilgisi, bakış açısının tarafsızlığı ve seçim prosedürünü yürütme becerisi olarak değerlendirilmektedir. İşe alma ve seçme için dış yardım kullanmanın başlıca olası dezavantajı ise işe alım için yetkili kılınan kuruluşun çalışma yaşamının kültürel ve çevresel yönlerine ilişkin ilk elden deneyim eksikliği olarak vurgulanmaktadır (Hiebl ve Hempel, 2019:8). Bu çalışma kapsamında özel istihdam büroları için tartışmaya konu olan husus ise dijital emek platformlarının Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1997 Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi (No. 181) uyarınca özel istihdam büroları olarak sınıflandırılıp sınıflandırılmayacağı konusudur. Genel olarak, dijital platformların birincil gelir kaynağı, hizmetler üzerinden alınan bir komisyondur (müşteriden veya platform aracılığıyla çalışan kişiden tahsil edilir). Bununla birlikte, dijital emek platformları genellikle platform aracılığıyla çalışan kişilerden de bir abonelik ücreti almaktadır.<sup>19</sup> Çalışmanın önceki bölümlerinde isimleri anılan *LinkedIn*, *Upwork* ve *ZipRecruiter* gibi dijital emek platformları modern istihdam hizmetleri olarak nitelendirilebilecek yeni bir çalışma alanına sahiptir. İşverenlerle iş arayanları eşleştiren bu platformlardan bazıları (örneğin *ZipRecruiter*), işverenleri platform üyeliği için ücrete tabii tutarak uluslararası çalışma standartlarının ruhuna uyum sağlarken bazı platformlar (*LinkedIn* ve *Upwork*) ise işverenlerin yanı sıra iş arayanlardan da ücret almaktadır. Bu husus literatürde sıklıkla eleştirilmekte ve iş arayanlara yardımcı olma prensibine sahip olduğu iddia edilen herhangi bir kuruluşun iş arayanlardan ücret almaması gerektiği savunulmaktadır. Benzer şekilde, iş arayanlardan ücret talep edilmesinin özel istihdam bürolarının varlık amacına aykırılık teşkil ettiği belirtilmektedir. Ayrıca bu durumun işgücünü metalaştırmakla kalmadığı, aynı zamanda adil olmayan uygulamaları ve ayrımcılığı teşvik ettiği de vurgulanmaktadır (De Stefano ve Wouters, 2020).

Özetle, platform ekonomisinin sunduğu benzersiz zorluklar, yenilikçi ve hedefe yönelik yanıtlar gerektirmektedir. Kamu istihdam kurumlarının iş arayanlar ve işverenlerle etkileşim kurma kapasiteleri ve görevleri göz önüne alındığında, bu zorlukları ele almak ve platform ekonomisinde daha adil ve eşitlikçi çalışma düzenine geçişi desteklemek için kilit konumda olduğu görülmektedir. Ancak kamu istihdam kurumlarının bu konudaki etkinliği, aynı

---

<sup>19</sup> <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/> (Erişim: 13.07.2023)

zamanda kaynaklarına, yeteneklerine ve faaliyet gösterdikleri daha geniş kurumsal ve politika çevresine de bağlıdır.



## İKİNCİ BÖLÜM

### PLATFORM ÇALIŞMASININ KAMU İSTİHDAM

### KURUMLARINDAKİ YANSIMALARI: ALAN ÇALIŞMASI

### BULGULARI

#### 2.1. Araştırmanın Önemi ve Araştırma Yöntemi

Bu tez çalışmasıyla kamu istihdam kurumları ve esnek çalışma biçimleri arasındaki ilişki platform çalışması örneğiyle incelenmiştir. Platform çalışmasının seçilmesinde birkaç neden etkili olmuştur. Bunlardan ilki, platform çalışmasının dijitalleşmeyle birlikte günümüzde ekonomik fırsatlar ve istihdam açısından kritik rolde olmasıdır. Platformlar, işgücü arzını ve talebini daha verimli bir şekilde birbirine bağlamak için teknolojiye yararlanarak ekonomik büyümeyi teşvik edebilir. Bu şekilde, çalışanlara programlarına, beceri gruplarına veya kişisel tercihlerine daha uygun olabilecek gelir imkânı sunarak fırsatların da esnek olabileceğini göstermektedir. Araç paylaşımından serbest yazarlığa, ev onarım hizmetlerinden çevrimiçi ders vermeye kadar uzanan platform çalışmasının yelpazesi çok çeşitli endüstrileri ve becerileri kapsamaktadır. Son olarak, çeşitli nedenlerle (örgün eğitim eksikliği, fiziksel engeller) geleneksel istihdamda yer almayı zor bulan bireyler için platformlar, ekonomik katılıma ilişkin fırsat sunmaktadır. Platform çalışması iş-yaşam dengesi, seçim ve özerklik ve gelir çeşitlendirmesi özellikleriyle esnek çalışma biçimleri arasında da önemli bir konumdadır. Kamu istihdam kurumlarının bu alandaki rolü ise düzenleme ve koruma, beceri eğitimi, iş eşleştirme, veri toplama ve analizi ve farkındalığı arttırmaktır. Sonuç olarak, platform çalışması, hızla değişen küresel ekonomide önemi giderek artan esnek çalışma biçimleri için birçok fırsat sunmaktadır. Kamu istihdam hizmetleri, bu yeni çalışma biçiminin faydalarının en üst düzeye çıkarılmasını sağlarken potansiyel olumsuzlukları veya istismarları azaltmada da önemli bir konumdadır.

Bu araştırma, karma bir yöntemle gerçekleştirilmiştir ve bibliyometrik analiz, kesitsel anket tasarımı ve içerik analizi tekniklerini bir araya getirerek keşfedici bir karakter kazanmıştır. Bibliyometrik analiz, literatürdeki yayın eğilimlerini değerlendirirken, kesitsel anket tasarımı belirli bir zaman dilimindeki eğilimleri ve özellikleri ortaya koymuştur. İçerik analizi, metinlerdeki kavramları ve temaları belirlemek için kullanılmıştır. Tüm bu yöntemlerin bütünlük kullanımı, konuyla ilgili detaylı bir perspektif sunarak, alandaki

boşlukları belirlemeye ve yeni hipotezler oluşturmaya olanak tanımıştır. Çalışmanın ilerleyen bölümünde yer alan “Yöntem” başlığında metodolojiye ilişkin kapsamlı bir anlatım gerçekleştirilmektedir.

### **2.1.1. Yöntem**

Araştırma metodolojisi, bilimsel sürecin nasıl gerçekleştiğini inceleyen ve problemleri sistemli bir şekilde ele alma yolları sunan bir disiplindir. Araştırma sürecinde metodolojinin belirlenmesi, hangi adımların atılacağını ve bu adımların mantıklı bir çerçevede nasıl gerçekleşeceğini ortaya koyar (Maxwell, 2008:216). Bu süreçte araştırmacılardan kullanacakları yöntem ve tekniklerin altındaki varsayımları anlaması, hangi tekniklerin hangi sorunlarda uygulanabileceğine dair kriterleri bilmesi beklenmektedir. Dolayısıyla, her araştırma sorununun özgün olduğu ve araştırmacının bu sorun için özel bir metodoloji tasarlaması esastır.

Nitel araştırma, bireyin kendi oluşturduğu toplumsal yapıları anlama ve bu yapıların detaylarını keşfetme yönelimine sahip bir yöntemdir (Özdemir, 2010; Neuman, 2012). Özellikle keşfedici araştırmalar, bilinmeyen alanlarda yeni bilgiler edinmek ve konuyu derinlemesine kavramak amacıyla kullanılır (Patel ve Patel, 2019:49). Bu bağlamda, dijital emek platformları örneğiyle kamu istihdam kurumlarının esnek çalışma biçimlerine yaklaşımını ele alan bu çalışma, keşfedici araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Bu yaklaşımın tercih edilmesinin temel sebeplerinden biri, dijital emek platformlarına dair literatürün sınırlı olmasıdır. Ek olarak, dijital emek platformları ve kamu istihdam kurumları arasındaki ilişkiyi analiz eden özel bir akademik yayının eksikliği de bu metodolojik tercihi desteklemektedir.

Keşfedici yaklaşım sürecinde kullanılan ilk metot bibliyometrik analiz yöntemi olmuştur. Bibliyometrik analiz, büyük hacimli bilimsel verileri keşfetmek ve analiz etmek için popüler bir yöntemdir. Belirli bir alanın evrimsel nüanslarının ayrıntılarına inerken, o alanda ortaya çıkan ve/veya ortaya çıkması muhtemel yeni alanlara da ışık tutulmasını sağlar (Donthu vd., 2021:285). Bu çalışmada, bibliyometrik analiz ile dijital emek platformlarına ve atipik istihdam biçimlerine dair literatürdeki yayın trendleri, en çok atıf alan çalışmalar ve bu alanda öne çıkan anahtar kelimeler detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Nihai olarak bu analiz

aracılığıyla çalışmaya daha geniş bir perspektif kazandırılmış ve kamu istihdam kurumlarından alınan cevapların literatürle uyumu gözlemlenmiştir.

Nitel araştırma süreci ise iki ana grupta toplam yedi açık uçlu sorunun Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) ve Güneydoğu Avrupa Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları Merkezi (CPESSEC) üyelerine yönlendirilmesiyle başlamıştır. Açık uçlu soruların kullanılmasındaki temel sebep konuya ilişkin derinlemesine yanıtlar aranmasıdır. Zira açık uçlu sorular, yanıtlayanların kendi kelimeleriyle düşüncelerini ve deneyimlerini ifade etmelerine olanak sağladığı için araştırmacıların da daha derinlemesine ve genellikle daha zengin veriler elde etmesine katkı sunmaktadır (Creswell, 2009:5,148). Bahse konu soruları şu şekildedir:

### **I. Grup: Kamu İstihdam Kurumlarının Atipik Çalışma Biçimlerine Yaklaşımına Yönelik Sorular**

- 1) Kamu İstihdam Kurumlarının atipik istihdam biçimlerine ilişkin yaklaşımı nedir ve bu alandaki rolü neden önemlidir?
- 2) Kamu İstihdam Kurumlarının atipik istihdam biçimlerine yönelik doğrudan veya dolaylı biçimde sunduğu hizmetler nelerdir?
- 3) Platform tabanlı çalışmanın atipik istihdam biçimleri arasındaki yeri nedir?

### **II. Grup: Kamu İstihdam Kurumlarının Platform Çalışmasına Yönelik Tutumlarının Analizine İlişkin Sorular**

- 1) Platform tabanlı çalışmaya ilişkin sunulan hizmetler nelerdir?
- 2) Platform tabanlı çalışmaya ilişkin sunulan hizmetlerde öncelikli hedef grup (iş arayan, işveren, platform sağlayıcı, kendi işletmesinin sahibi, öğrenci vb.) var mı? Bu soru için cevabınız evet ise konuya ilişkin ayrıntılı bilgi paylaşır mısınız?
- 3) Platform tabanlı çalışmaya ilişkin sunulan hizmetlerde sektör önceliklendirmesi var mı? Bu soru için cevabınız evet ise konuya ilişkin ayrıntılı bilgi paylaşır mısınız?

4) Platform tabanlı çalışanlar için/çalışacak olanlar için hazırlanmış becer envanteri var mı? Bu soru için cevabınız evet ise konuya ilişkin ayrıntılı bilgi paylaşır mısınız?

Bu sorular, yarı yapılandırılmış mülakat tekniği esas alınarak tasarlanmıştır. İlk grupta yer alan sorularla, kurumların atipik istihdam biçimlerine yönelik yaklaşım ve hizmetleri ele alınırken, ikinci grupta ise platform tabanlı çalışmaya dair sunulan hizmetler, hedef gruplar ve sektör önceliklendirmesi gibi konular incelenmiştir. Yanıtlardaki metinsel verilerin analizi ise belirli temalar ve trendler çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Nihai olarak, tematik analiz bulguları ve bibliyometrik analiz sonuçları bir araya getirilerek kamu istihdam kurumlarının dijital emek platformlarına ilişkin yaklaşımının kapsamlı bir değerlendirmesi yapılmıştır.

### 2.1.2. Araştırmanın Kurgusu: Örneklem Seçimi ve Soru Formlarının Paylaşılması

Araştırma evreni Türkiye İş Kurumu'nun uluslararası ilişkiler alanındaki kurumsal ağları doğrultusunda belirlenmiştir. Bu kapsamda, araştırmaya konu kamu istihdam kurumları, kamu istihdam hizmetleri alanındaki iyi uygulamaların ve tecrübelerin paylaşılması için kurulan Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) ve Güneydoğu Avrupa'daki ülkelerin kamu istihdam kurumlarını bir araya getiren Güneydoğu Avrupa Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları Merkezi (CPESSEC) üyelerinden oluşmaktadır. Başlangıçta, soru formları WAPES ve CPESSEC üyelerinin tümüyle paylaşıldığından bu üyelerin tamamı araştırmanın kapsamı içerisinde değerlendirilmiş ve araştırma evrenindeki tüm birimlerin incelendiği durumlar için kullanılan "tam sayım yöntemi" söz konusu olmuştur. Bu şekilde, doğrudan örneklem seçimi yapılmamış ve araştırma evreni bütün birimlerden oluşmuştur. Ancak soru formları tüm üyelerle paylaşılmasına rağmen yalnızca belirli bir kısımdan geri dönüş alınmış ve bu geri dönüşler üzerinden bir sonuç elde edilmiştir. Nihai olarak, bu araştırma için geçerli örnekleme yöntemi "tesadüfi olmayan örneklem" (Creswell, 2009:145) olmuştur. Bu örnekleme yönteminde, sonuçların tüm evrene genellenmesi konusunda ise titiz davranılmıştır.

Verilerin toplanması süreci soru formlarının 27 Mart 2023 tarihinde *international@iskur.gov.tr* e-posta adresi üzerinden WAPES ve CPESSEC üyelerine iletilmesi ile başlamıştır. 4 Nisan 2023 ve 27 Nisan 2023 tarihlerinde ise hatırlatma e-postası gönderilmiştir. Spesifik olarak ulaşılmak istenen ülkeler içinse doğrudan kurumlara/İlgili

kişilere e-posta gönderilmiş veya kurumların web sayfalarında yer alan “*start chat*” butonları kullanılarak araştırma soruları paylaşılmış ve araştırma kapsamında çevrim içi sohbet gerçekleştirilmiştir. Son olarak, Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (*Eurofound*) ile e-posta aracılığıyla bağlantı kurulmuştur. Vakıf güncel dokümanların paylaşılması noktasında kolaylaştırıcı bir rol üstlenmiştir.

Nihai olarak Almanya, Belçika, Bulgaristan, Finlandiya, İsveç, Hırvatistan, Macaristan, Romanya ve Slovenya olmak üzere toplam dokuz ülkedeki kamu istihdam kurumu ile farklı iletişim kanalları aracılığıyla bağlantı kurulmuştur. Örneklem grubuna Türkiye'nin de dâhil edilmesiyle bu tez çalışmasında toplam on ülke üzerinden bir analiz gerçekleştirilmiştir. Türkiye için araştırma sorularının muhatabı kuşkusuz öncelikle Türkiye İş Kurumu'ndaki ilgili departmanlar olmuştur. Bununla birlikte, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan Çalışma Genel Müdürlüğü ve Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu Strateji Geliştirme Başkanlığı da araştırma kapsamında görüşme yapılan birimler arasında yer almaktadır.

### **2.1.3. Araştırmada Karşılaşılan Zorluklar ve Araştırmanın Kısıtları**

Dijital emek platformlarının kamu istihdam kurumlarıyla olan etkileşimi incelenirken çeşitli zorluklarla karşılaşıldı. İlk olarak, kamu istihdam kurumlarıyla iletişim kurma sürecinde, pek çok kurumun bilgi verme konusunda isteksiz olduğu gözlemlendi. Bu, araştırmanın derinliğini ve kapsamını sınırlandıran bir durum oldu. Ek olarak, Türkiye İş Kurumu'nun uluslararası alanda iletişimde olduğu kurumlardan alınan geri dönüşler, beklenenden daha uzun sürdü, bu da zamanlama ve planlama aşamasında zorluklara yol açtı.

Dijital emek platformları aracılığıyla çalışma modeli toplumsal ve ekonomik bağlamda oldukça yeni bir kavram olmanın yanı sıra bu alanda atılan somut adımların azlığı ve bu konuda yazılmış literatürün henüz olgunlaşma aşamasında olması güncel ve kapsamlı bilgilere ulaşmakta bazı zorlukları beraberinde getirdi. Her geçen gün bu alana yeni çalışmaların eklenmesi, literatür taramasını sürekli güncel tutma ihtiyacını doğurdu. Bu zorluk bibliyometrik analiz sürecinde de gözlemlendi. Zira bu analizin yapıldığı birimlerin her geçen gün revize edilmesi ihtiyacı ortaya çıktı. Son olarak, platform çalışması alanındaki AB direktifinin 23 Haziran 2023 tarihinde yayımlanmış olması da Avrupa Komisyonu ve Avrupa Parlamentosu kararlarını düzenli şekilde takip etmeyi zorunlu kıldı.

Araştırmanın kısıtlarına gelindiğinde ise öncelikle tezin WAPES ve CPESSEC üyesi ülkelerle coğrafi olarak kısıtlandığını belirtmek gerekir. Tezin zaman kısıtı ise dijital emek platformlarının genel tarihsel evrimini içermektedir. Sektörel açıdan bakıldığında, platformların çok sayıda alanda faaliyet gösterdiği göz önünde bulundurulmuş ve belirli bir sektöre odaklanmak yerine platform çalışması olan birçok sektör genel bir bakış açısıyla incelenmiştir. Veri ve metodoloji açısından temel kısıtı ise kullanılan araştırma yöntemi belirlemiştir ve bu tezin bulguları niteliksel verilerden oluşmuştur. Bu çalışma için belirtilmesi gereken son kısıt ise kullanılan literatürün kapsamı ve dilidir. Bu kapsamda, yalnızca Türkçe ve İngilizce literatürün kullanıldığını belirtmek önemlidir.

## **2.2. Platform Çalışmasına İlişkin Bibliyometrik Bir Analiz**

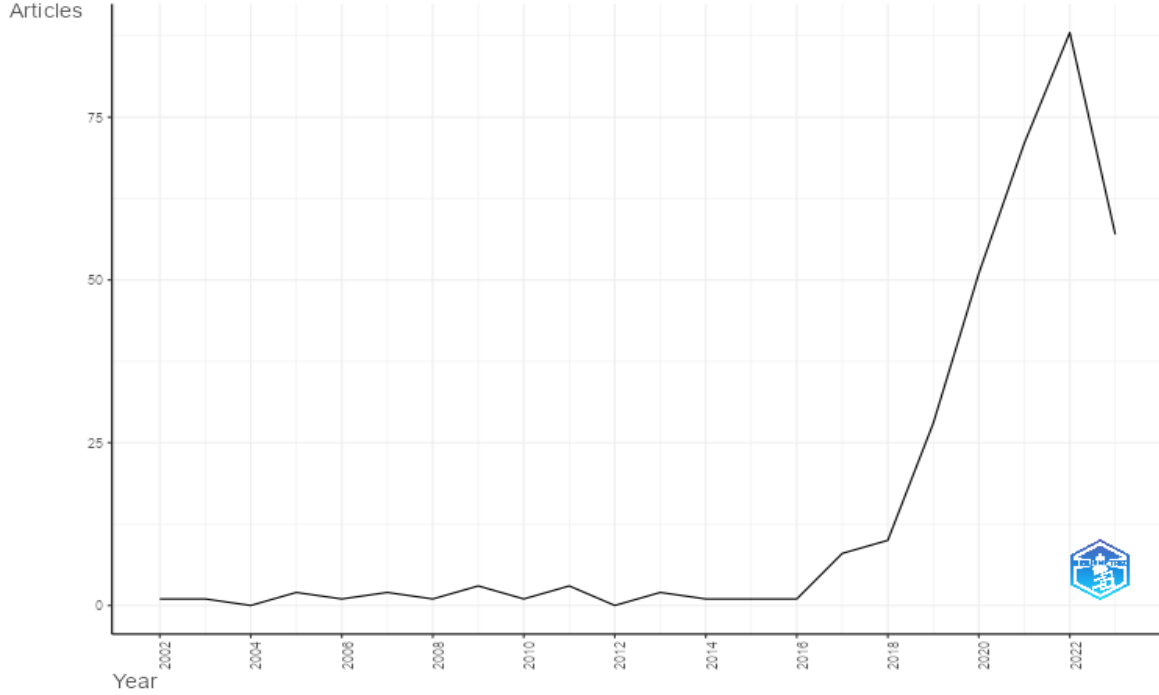
Bu tez çalışmasında, platform çalışmasına yönelik literatürü daha yakından incelemek adına bibliyometrik analiz gerçekleştirilmiştir. Bu analizde, temel veri kaynağı olarak “Scopus” seçilmiştir. Scopus üzerinden konu başlığı (*topic*) “platform work” (platform çalışması) olarak 29 Temmuz 2023 tarihinde bibliyometrik analiz için arama yapılmıştır. Sosyal bilimler, ekonomi ve yönetim bilimleri kategorisinde yer alan 333 makale bu analizin kapsamına alınmıştır. Seçilen makaleler, platform çalışması olgusunun hangi konu başlıkları altında sıkça ele alındığını belirlemek adına incelenmiştir. Ayrıca, bu çalışmaların üretildiği ülkeler ve bu ülkelerin araştırmalardaki katkıları belirlenmiştir. Makaleleri finanse eden kurumların dağılımı da analiz edilerek hangi fon sağlayıcılarının bu alanda aktif olduğu ortaya konmuştur.

Analiz kapsamında, makalelerde sıkça geçen kelimelerin ve bu kelimelerin zaman içerisindeki kullanım sıklıklarının bir değerlendirmesi yapılmıştır. Bu, konunun zamanla nasıl bir evrim geçirdiğini hakkında bilgi sunmaktadır. Bu evrimi daha iyi anlamak için tematik bir harita oluşturulmuştur. Aynı zamanda, makalelerde sıkça bir arada kullanılan kelimeler üzerinden bir ağ analizi de gerçekleştirilmiştir. Son olarak, seçilen makalelerin yıllara göre dağılımı incelenerek bu alandaki akademik çalışmaların zamanla nasıl bir seyir izlediği belirlenmiştir. Bahse konu analiz sonuçları *R Programı Biblioshiny* paketi ile görselleştirilmiştir.

### **2.2.1. Platform Çalışması Konulu Makalelerin Yıllara Göre Dağılımı**

Platform çalışması, son yıllarda teknolojinin hızla gelişmesiyle ön plana çıkan bir konu haline gelmiştir. Platform çalışması konulu makalelerin yıllara göre dağılımı Grafik 1’de yer almaktadır. Bu grafik, 2002-2016 arasında platform çalışması konulu neredeyse hiç makale yayımlanmadığını; buna karşılık 2018’den itibaren bu alandaki akademik ilginin ciddi bir şekilde arttığını göstermektedir.

**Grafik 1:** Platform Çalışması Konulu Makalelerin Yıllara Göre Dağılımı



*Kaynak:* Scopus veri tabanı kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

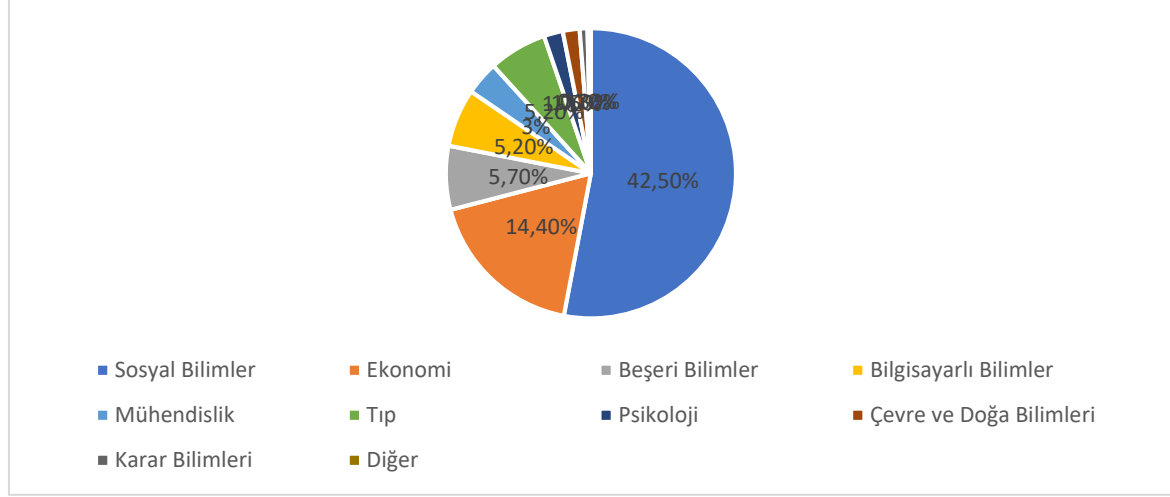
Bu ani artışın nedenleri arasında, dijital platformların küresel popülerliğinin yanı sıra gig ekonomisinin yükselmesi ve esnek çalışma biçimlerine olan yoğun ilginin yer aldığı düşünülmektedir. Aynı zamanda, platform çalışmasının getirdiği yeni iş koşulları ve sosyal koruma gibi konulardaki yasal ve sosyal tartışmalar da bu alanda artan akademik ilginin nedenleri arasında yer aldığı düşünülmektedir. 2020’de başlayan COVID-19 pandemisinin dijital platformlardaki işlerin ve uzaktan çalışmanın önemini daha da artırması bu konudaki akademik çalışmaların gelecekte de popülerliğini koruyacağını göstermektedir.

### 2.2.2. Platform Çalışması Konulu Makalelerin Alansal Dağılımı

Grafik 2, platform çalışması konulu makalelerin alansal dağılımını göstermektedir. Bu dağılım, platform çalışması konusunun sahip olduğu çok disiplinli doğanın farklı bir ifadesi olarak yorumlanmaktadır. En büyük yüzdelik, %42,50 ile sosyal bilimlerde görülmektedir.

Bu, platform çalışmasının sosyal, politik, kültürel ve hukuki boyutlarına ilişkin önemli sayıda araştırmanın gerçekleştirildiğini göstermektedir.

**Grafik 2:** Platform Çalışması Konulu Makalelerin Alansal Dağılımı



**Kaynak:** Scopus

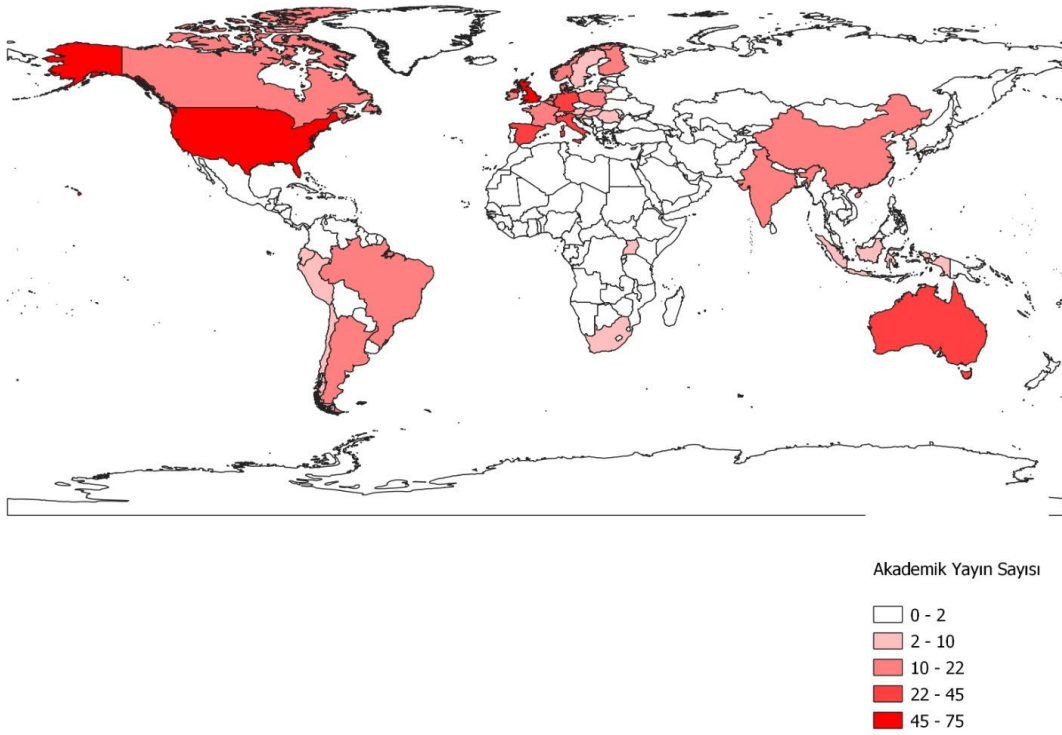
Ekonomi alanının % 14,40'lık bir paya sahip olması, bu konunun ekonomik boyutlarının, iş modellerinin ve pazar dinamiklerinin ayrıca incelendiğini göstermektedir. Beşeri bilimler ve bilgisayar bilimleri de dâhil olmak üzere diğer alanlar daha düşük bir yüzdeye sahip olsa da platform çalışmasının bu disiplinler açısından da tartışıldığını ortaya koymaktadır. Özellikle beşeri bilimler, bilgisayar bilimleri ve mühendislik alanlarındaki çalışmalar, dijital emek platformlarının teknolojik, etik ve toplumsal boyutlarına da odaklanıldığını göstermektedir. Tıbbın dâhil olması, platform tabanlı çalışmanın sağlık hizmetlerinin sunumunda da önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Diğer yandan, çevre ve doğa bilimleri, karar bilimleri ve diğer disiplinlerin düşük yüzdesi, platform çalışmasının bu alanlarda henüz tam anlamıyla incelenmediğine ve gelecekteki araştırmalar için yeni fırsatlar sunabileceğine ilişkin bir gösterge olarak değerlendirilmektedir. Sonuç olarak, platform çalışması konusu çok disiplinli bir doğaya sahiptir ve disiplinler arası bu dağılım, konunun farklı perspektiflerden nasıl ele alındığını göstermektedir.

### 2.2.3. Platform Çalışması Konulu Makalelerin Üretildiği Ülkeler ve Makaleleri Finanse Eden Kurumlar



Çalışmanın bu bölümünde 2002-2023 yılları arasında *Scopus*'ta taranan “platform work” (platform çalışması) anahtar kelimesini içeren ülkelerin haritalı gösterimi ve bu makalelerin hangi kuruluşlar tarafından finanse edildiğini gösteren bir grafik yer alıyor. Öncelikle, Harita 1'e bakıldığında, “platform çalışması” anahtar kelimesini içeren ve *Scopus* tarafından taranan makalelerin ülkeler bazında dağılımı görülmektedir ve makalelerin üretiminde ilk sıradaki ülkenin 75 makale ile Birleşik Krallık olduğu anlaşılmaktadır. Birleşik Krallık'ı yakından takip eden ABD ise 68 makale ile ikinci sırada yer almaktadır.

**Harita 1:** Ülkelere Göre Platform Çalışması Konulu Akademik Yayın



**Kaynak:** *Scopus* veri tabanı kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

İtalya 45 makale ile üçüncü sıradayken Almanya 36 makale ile dördüncü sıradadır. İspanya ve Avustralya sırasıyla 30 ve 29 makale ile listenin üst kısmında yer almaktadır. İlk on içinde yer alan diğer ülkelerin ise Kanada (22), Finlandiya (21), Fransa (20) ve Belçika ile Çin (her ikisi de 19) olduğu görülmektedir.

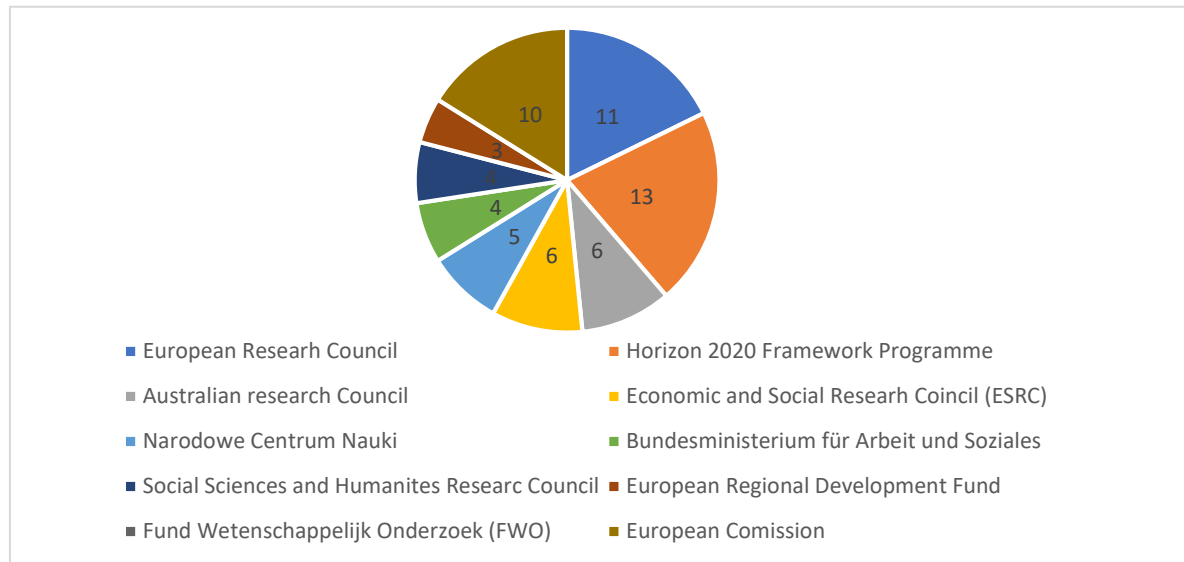
Listede 16 makale ile Brezilya ve Hollanda gibi ülkeler olduğu gibi yalnızca 1 makale ile Gürcistan, Katar, Malezya, Suudi Arabistan, Türkiye ve Yeni Zelanda da bulunmaktadır.

Türkiye'nin sıralamada yalnızca bir makale ile temsil edilmesi platform çalışmaları üzerine yapılan akademik çalışmaların Türkiye'de henüz yaygınlaşmadığını göstermektedir.

Özetle bu analiz, platform çalışması konusunda yapılan araştırmalarda özellikle Batı ülkelerinin öne çıktığını göstermektedir. Diğer taraftan, dünya genelinde bu konuya dair küresel bir ilginin popülerliği dikkat çekmektedir. Bu durum, "platform çalışması" konusunun uluslararası alanda öneme sahip olduğunu ve farklı ülkelerin bu konuda kendi perspektiflerini ve anlayışlarını geliştirebileceklerini göstermektedir. Son olarak, araştırma çıktılarının bu denli geniş coğrafi dağılımının çeşitli ülkelerin ve bölgelerin benzersiz tecrübeleri ve bakış açıları aracılığıyla konunun daha iyi anlaşılmasına katkı sunabileceği düşünülmektedir.

Scopus'ta "platform work" (platform çalışması) konulu akademik yayınları hangi kuruluşlar tarafından finanse edildiğine bakıldığında Avrupa Birliği'nin bu alana olan yoğun ilgisi net bir şekilde görülmektedir. Özellikle, *Horizon 2020 Framework Programme*, *European Research Council* ve *European Commission*'un finanse ettiği 34 makale, AB'nin bu alandaki yoğun ilgisini göstermektedir.

### Grafik 3: Platform Çalışması Konulu Akademik Çalışmaları Finanse Eden Kurumlar



**Kaynak:** Scopus

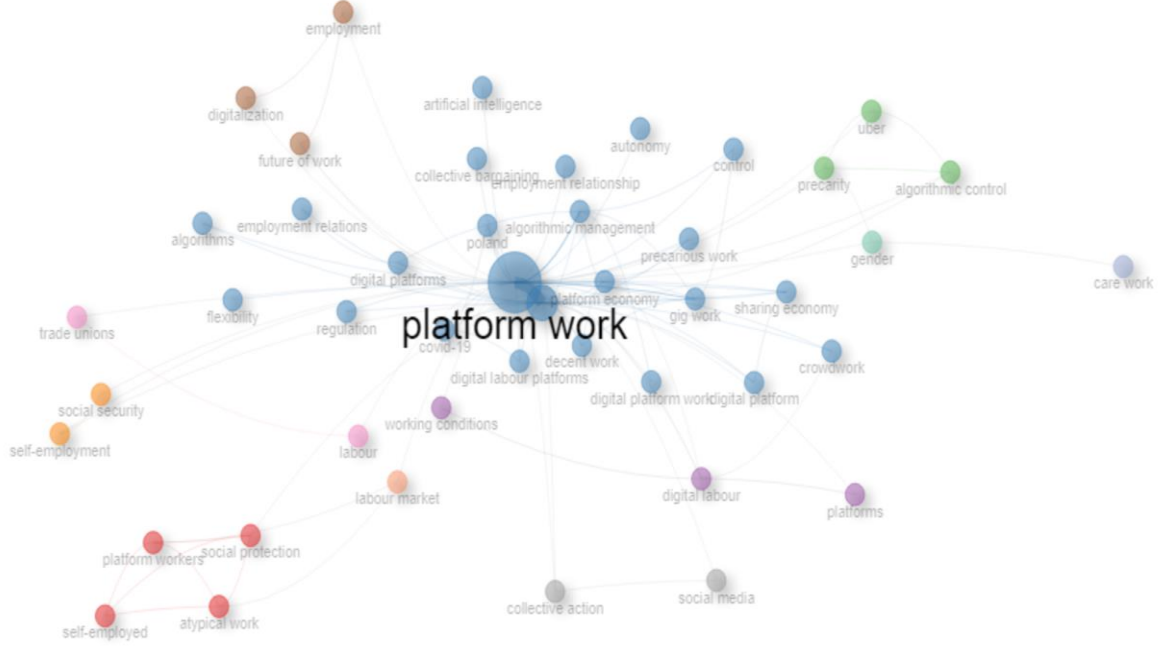
*Australian Research Council* ve İngiltere merkezli ESRC gibi Avrupa dışındaki kuruluşlar da bu alana finansal destek sağlamıştır. Ayrıca, Polonya ve Almanya'nın kendi ulusal fonları

aracılığıyla yaptığı katkıları, bu ülkelerin platform çalışmalarını öncelikli araştırma alanlarından biri olarak değerlendirdiğini göstermektedir. FWO gibi daha küçük fonlar da her ölçekteki finansal desteğin bu alandaki araştırmalar için ne kadar kritik olduğunu ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, “platform çalışması” konusunda yapılan araştırmaların uluslararası arenada geniş bir coğrafyadan destek gördüğü, bu alandaki çalışmaların hem ekonomik hem de sosyal açıdan önemli olduğu ve bu konunun gelecekteki araştırmalarda da önemini koruyacağı anlaşılmaktadır.

#### **2.2.4. Makalelerde Sıkça Geçen Kelimeler ve Bu Kelimelerin Zaman İçerisindeki Kullanım Sıklıklarının Değerlendirmesi**

“*Platform work*” (platform çalışması) konulu *Scopus* veri tabanında yer alan anahtar kelimeleri incelediğimizde, günümüzdeki sosyal, ekonomik ve teknolojik eğilimlerinin yansımasıyla karşılaşmaktayız. Bu kapsamda, metin veri analiziyle oluşturulan ortak kelime ağı Şekil 3’te yer almaktadır. Öncelikle, “*labour market*” (emek piyasası) ve “*labour*” (emek) kelimelerinin sıklıkla kullanıldığını görülmektedir. Bu durum platform çalışmasının işgücü piyasasındaki evrimine ve bu evrimin çalışma şartlarına, işçi haklarına ve istihdama olan etkisine odaklanıldığını göstermektedir. “*Care work*” (bakım işleri) kelimesinin yüksek sıklıkta geçiyor olması, platform çalışmasının geleneksel olarak kadınlar tarafından yürütölen bakım sektörü üzerindeki etkisini işaret etmektedir. Bu bağlamda “*gender*” (cinsiyet) kelimesinin sıklığı da dikkate değer bulunmaktadır.

**Şekil 3:** Metin Veri Analiziyle Oluşturulan Ortak Kelime Ağı



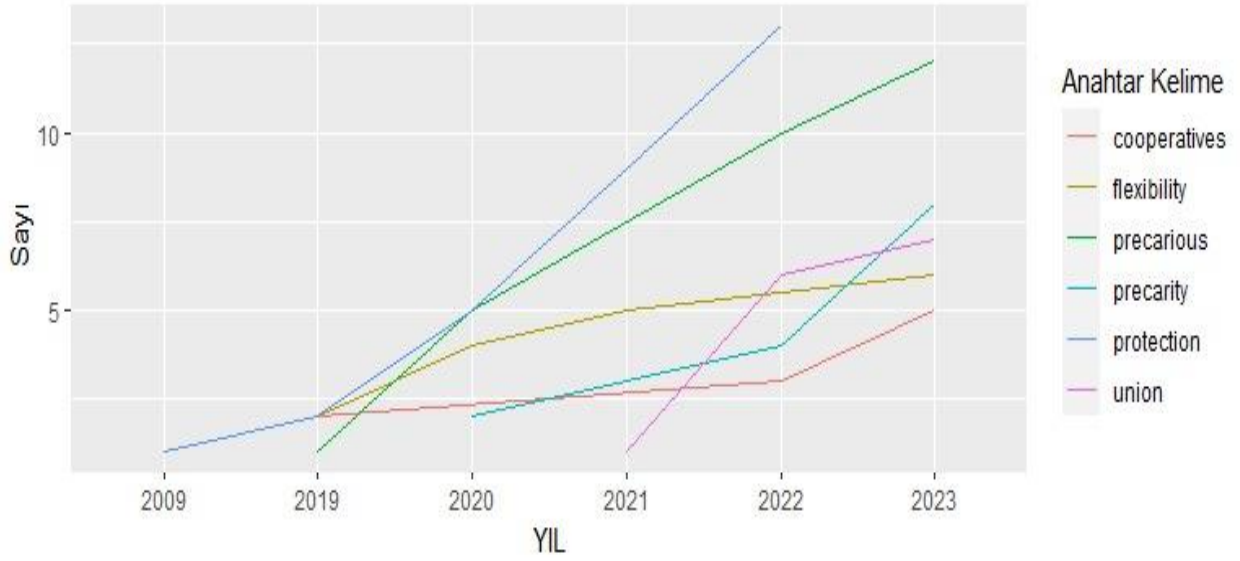
**Kaynak:** Scopus veri tabanı kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

“Uber” kelimesinin sıklığı ise bu tür yer tabanlı dijital emek platformlarının piyasadaki rolü ve etkisi üzerine yoğunlaşıldığını göstermektedir. Benzer şekilde, “COVID-19” kelimesinin de sıkça kullanılması pandeminin platform çalışması üzerindeki etkilerine dikkat çekmektedir.

Teknoloji odaklı olan “digitalization” (dijitalleşme), “digital labour” (dijital emek), “algorithmic control” (algoritmik kontrol) ve “artificial intelligence” (yapay zekâ) terimlerinin sıkça kullanılması platform çalışmasının dijital teknolojilerden ve algoritmalarından bağımsız olmadığını göstermektedir. Özellikle “algorithmic management” (algoritmik yönetim) gibi kavramlar platformlar üzerinden çalışan bireylerin, algoritmalar tarafından nasıl etkilendiğini ve bu durumun çalışma şartlarına olan etkisini inceleyen akademik yayınların varlığını göstermektedir.

“*Trade unions*” (sendikalar) ve “*collective action*” (eylem) kavramlarının sıklığı, platform çalışanlarının hakları, örgütlenmeleri ve sendikalaşmalarına dair bir tartışma alanının bulunduğunu göstermektedir. “*Self-employment*” (kendi hesabına çalışan) ve “*social security*” (sosyal güvenlik) kavramları, platform üzerinden çalışan bireylerin istihdam statüleri ve sosyal haklarıyla ilgili zorlukları ortaya koymaktadır. “*Regulation*” (düzenleme), “*precarious work*” (güvencesiz iş), “*social protection*” (sosyal koruma), “*decent work*” (insana yakışır iş), “*control*” (kontrol), “*flexibility*” (esneklik), “*precarity*” (prekarya) ve “*working conditions*” (çalışma koşulları) kavramları bu alandaki çalışmaların önemli odak noktalarını göstermektedir. “*Self-employment*” (kendi hesabına çalışma) ve “*flexibility*” (esneklik) kavramı, platform çalışmasının bağımsız ve esnek şekilde yürütülebildiği ortaya koymaktadır. Bu durum, çalışmanın önceki bölümlerinde de sıklıkla dile getirildiği gibi dijital emek platformları aracılığıyla çalışanların iş saatleri ve iş yükü konusundaki esnekliğini göstermektedir. Ancak “*social security*” (sosyal güvenlik), “*social protection*” (sosyal koruma), “*precarious work*” (güvencesiz çalışma), “*decent work*” (insana yakışır iş) ve “*precarity*” (prekarya) kavramlarının da sıklıkla kullanılması geleneksel çalışma biçimlerinin sunduğu avantajların yokluğuna dair bir işaret olarak yorumlanmaktadır. Düzenleyici çerçevelere işaret eden “*regulation*” (düzenleme) ve “*working conditions*” (çalışma koşulları) kavramları platform çalışanlarına geleneksel çalışma biçimindeki standardın ve korumanın sağlanmadığını göstermektedir. Dolayısıyla, bu kavramların bir arada kullanılması, platform çalışmasının karmaşık ve çok boyutlu doğasını ve bu alandaki potansiyel zorlukların ve fırsatların anlaşılmasını sağlamaktadır. Bu kelimelerin zamana göre artan kullanım sıklıkları ise Grafik 4’te görülmektedir ve Grafik 4’te dikkat çeken kavramların ortak özelliği güvencesizlik unsuruna işaret ediyor olmalarıdır.

**Grafik 4:** Platform Çalışması Kavramıyla Birlikte Kullanılan Kelimelerin Yıllara Göre Kullanım Sıklıkları



**Kaynak:** Scopus veri tabanı kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Platform çalışması, esnek ve bağımsız bir çalışma biçimi olarak ortaya çıkmıştır. Bu yeni çalışma modeli düzenleme ihtiyacını gündeme getirmiştir, çünkü geleneksel iş modellerine kıyasla farklı sorunları ve dinamikleri vardır. “Precarity” (Güvencesiz İş) ve “precarious” (güvencesizlik) kavramları, platform çalışanlarının karşılaştığı iş güvencesi eksikliğini ve gelirdeki dalgalanmaları ifade etmektedir. Bu çalışma modelinin artırdığı “flexibility” (esneklik) aynı zamanda “control” (kontrol) ihtiyacını da beraberinde getirmiştir; çünkü platformlar, algoritmalar aracılığıyla çalışanların faaliyetlerini yakından izleme imkanına sahiptir. “Protection” (sosyal koruma) ve “decent work” (insana yakışır iş) kavramları, platform çalışanlarının çalışma koşulları ve sosyal haklarının iyileştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Özetle, bu anahtar kelimeler platform çalışmasının hem avantajlarını hem de zorluklarını ortaya koymaktadır. Bu kapsamda, platform çalışmasının yalnızca ekonomik bir olgu olmadığı; sosyal, kültürel ve teknolojik boyutları olan karmaşık bir fenomen olduğunu görülmektedir ve kavramların zenginliği konunun disiplinler arası bir perspektiften ele alındığını ve platform çalışmasının geleceği üzerine derinlemesine düşünüldüğünü göstermektedir.

### 2.2.5. Tematik Merkezilik, Yoğunluk ve Evrim

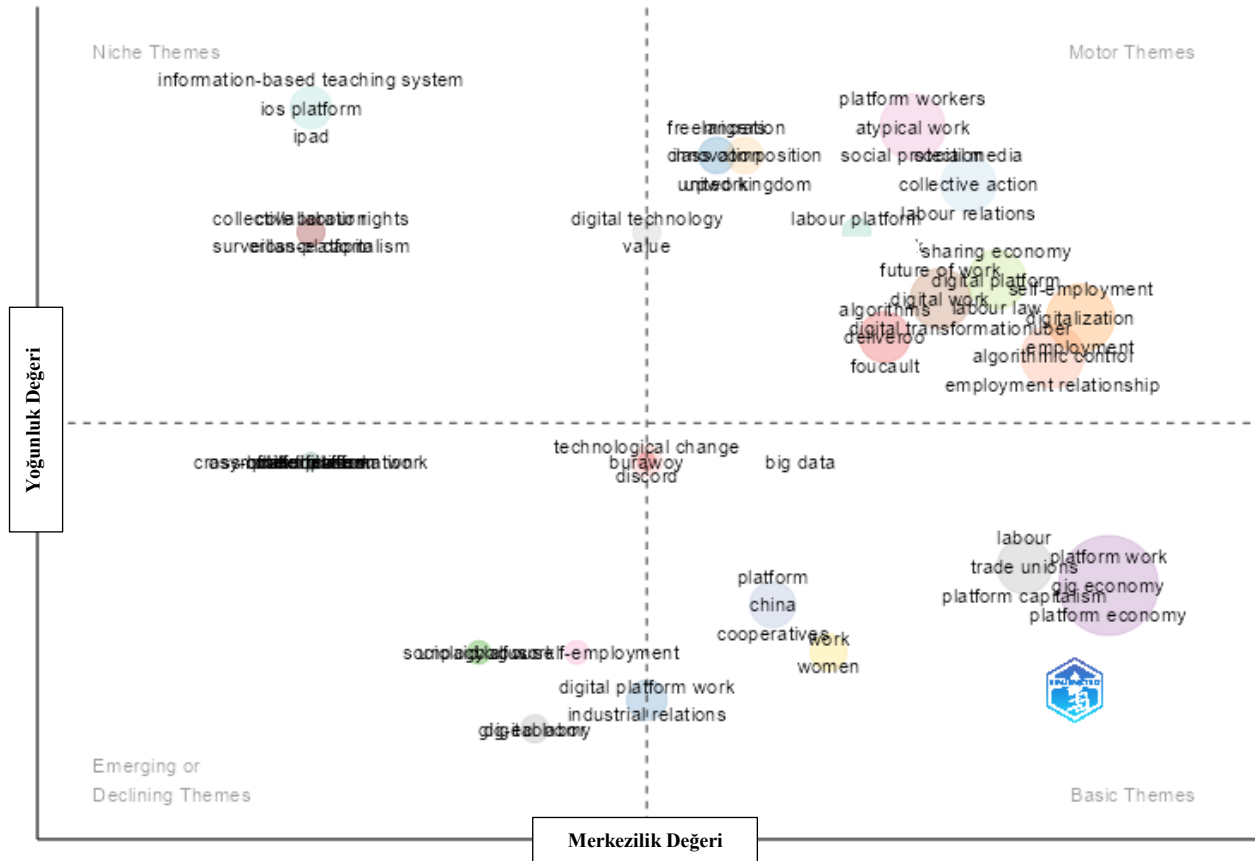
Tematik merkezilik ve yoğunluk grafiği, bir veri kümesindeki anahtar kelimelerin veya konuların görsel bir sunumudur ve bu kelimeler veya konular arasındaki ilişkileri gösterir (Hu ve Zhang, 2015). Özellikle büyük veri kümeleri söz konusu olduğunda bu tür grafikler, bilgiyi özetlemek ve kavramları bir araya getirmek için oldukça önemlidir. Tematik evrim ise belirli bir zaman dilimi boyunca bu kavramların veya anahtar kelimelerin nasıl değiştiğini, evrildiğini gösterir (Turner vd., 2023). Bu çerçevede, platform çalışması üzerine yapılan bir incelemeye dayalı olarak hazırlanan tematik gösterim (Grafik 5), bu alandaki ana konuları göstermektedir. Bu konuların zamanla nasıl evrildiği ise Şekil 5’te görülmektedir. Bu gösterimler, “platform çalışması” kavramını merkeze alarak “COVID-19” gibi güncel etkenlere kadar geniş bir yelpazede kavramsal ilişkileri ortaya koymaktadır.

Merkezilik ve Yoğunluk Grafiğinde (Grafik 5) yer alan *Relevance Degree* (Derece Merkeziliği), bir anahtar kelimenin ağdaki diğer düğümlerle olan bağlantılarının sayısını ölçer. Bir düğümün derece merkeziliği ne kadar yüksekse ağ içindeki önemi o kadar büyüktür. Yani, bir anahtar kelimenin diğer anahtar kelimelerle ne kadar sık birlikte kullanıldığını belirtir. Bu, belirli bir konunun araştırma ağında ne kadar merkezi ve etkili olduğunu gösterir. *Development Degree* (Derece Yoğunluğu) ise anahtar kelimeler arasındaki toplam bağlantı sayısının olası maksimum bağlantı sayısına oranını gösterir. Belirli bir küme veya tema içindeki anahtar kelimelerin birbiriyle ne kadar sıkı bir şekilde bağlantılı olduğunu belirlemek için kullanılır.

*Motor Themes* bölgesinde (Yüksek Yoğunluk ve Yüksek Merkezilik) yer alan anahtar kelimeler “*platform workers*” (platform çalışanları), “*atypical work*” (atipik çalışma), “*social protection*” (sosyal koruma), “*collective action*” (kolektif eylemler), “*labour relations*” (işçi ilişkileri), “*future of work*” (geleceğin işleri), “*algorithms*” (algoritmalar), “*employment relations*” (istihdam ilişkisi) başta olmak üzere çalışma yaşamının mevcut durumuna ve geleceğine ilişkin çok çeşitli kavramı içermektedir. Bu kavramların yüksek yoğunluk değeri, sosyal bilimler alanında bu konuların birbiriyle sıkça ele alındığını göstermektedir. Bu, platform çalışanları ve çalışma ilişkileri konularının özellikle sosyal koruma, kolektif eylemler ve istihdam ilişkileri gibi alt temalarla birlikte sektörde derinlemesine araştırma ve tartışma konusu olduğunu göstermektedir.

*Basic Themes* bölgesinde (Yüksek Merkezilik ve Düşük Yoğunluk) “*worker*” (işçi), “*trade unions*” (sendika), “*cooperative*” (kooperatif/iş birliği), “*platform work*” (platform çalışması), “*platform economy*” (platform ekonomisi), “*big data*” (büyük veri) ve “*gig economy*” (gig ekonomisi) gibi mesleki örgütlülüğü ve platform ekonomisini tartışmaya açan anahtar kelimelerin bulunduğu görülmektedir. Bu kavramların yüksek merkezilik değeri, bu konuların araştırmalarda sıkça referans alındığını göstermektedir. Ancak düşük yoğunluk değeri, bu kavramların genellikle bağımsız veya diğer kavramlardan izole bir şekilde ele alındığı anlamına gelmektedir. Bu da bu kavramların sektörde tanınmış ve kabul görmüş temalar olduğunu ancak detaylı ve özelleşmiş araştırmaların bu temaların etrafında yoğunlaşmadığını göstermektedir.

**Grafik 5:** Merkezilik ve Yoğunluk Grafiği



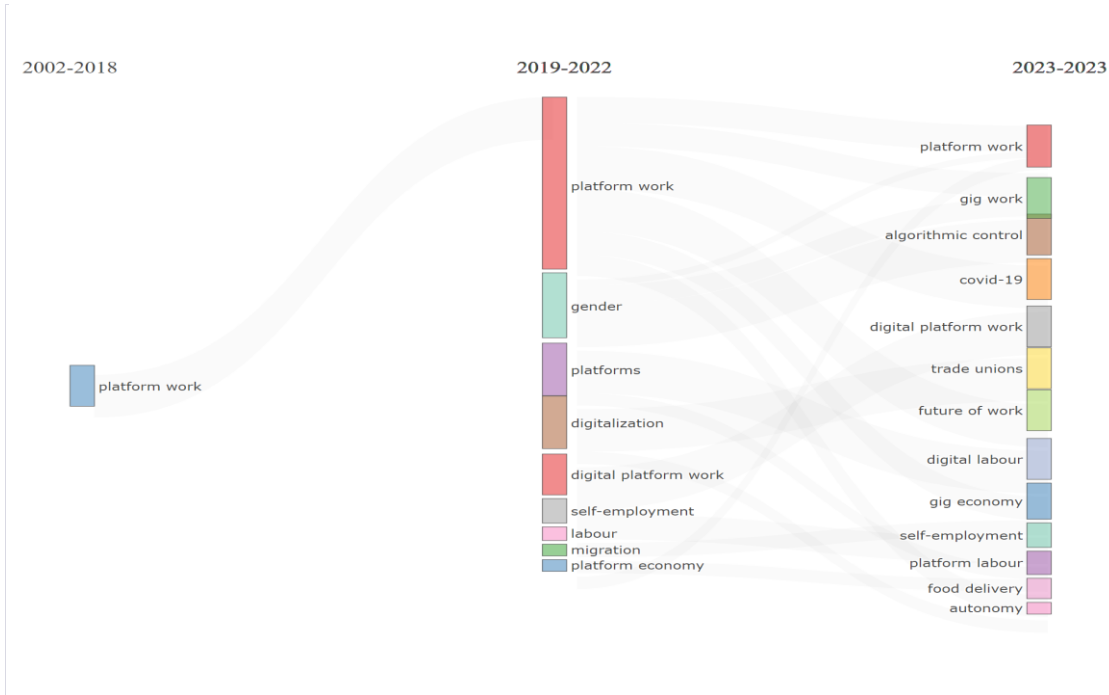
**Kaynak:** Scopus veri tabanı kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Grafik 5’ten elde edilen verilere göre tematik evrim ise Şekil 5’te yer almaktadır. Şekil 5 için vurgulanması gereken öncelikli husus “*platform work*” (platform çalışması) için 2002-2018 yılları arasında “*digital labour platforms*” (dijital emek platformları), “*self-*



*employment*” (kendi hesabına çalışan), *digitalisation*” (dijitalleşme) ve *platforms*” (platform) kavramlarının ana tema olarak belirginleşiyor olması bu temaların 2019-2022 döneminde devamlılığını korumasıdır. 2023 yılında ise bu tema birçok alt kategoriye ayrılmıştır ve bazı yeniliklerle beraber evrilmiştir. Bunlardan bazıları şu şekildedir: COVID-19, *food delivery*” (yemek teslimatı), *trade unions*” (sendika).

**Şekil 4:** Tematik Evrim



**Kaynak:** Scopus veri tabanı kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2019-2022 yıllarında *digitalization*” (dijitalleşme) ana temayken, 2023’te bu *autonomy*” (otonomi) temasına evrilmiştir. *Trade unions*” (sendikalar) ve *self-employment*” (serbest meslek) ise 2019-2022 yıllarında olduğu gibi 2023 yılında da devamlılığını korumaktadır. 2019-2022 dönemindeki, *gender*” (toplumsal cinsiyet) kavramı temayla bağlantılı olarak 2023’te *algorithmic control*” (algoritmik kontrol), *Uber*” ve *precarity*” (güvencesizlik) kavramlarına evrimleşmiştir.

2019-2022 dönemindeki *labour*” (emek) ana teması 2023’te *platform labour*” (platform emeği) ve *digital labour*” (dijital emek) gibi alt temalara dönüşmüştür. 2019-2022 dönemindeki *platform economy*” (platform ekonomisi) ana teması 2023’te *gig economy*”

(gig ekonomisi), “*gig work*” (gig ekonomisi çalışması) ve “*employment relationship*” (istihdam ilişkisi) gibi alt temalara evrilmiştir.

Bu tematik evrim, platform çalışmasının akademik literatürde son yıllarda nasıl bir dönüşüm geçirdiğini ve hangi konuların öne çıktığını göstermektedir. Özellikle 2023 yılında platform çalışmasının COVID-19 pandemisi, algoritmik kontrol, dijital emek ve benzeri konularla nasıl etkileşimde bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç platform çalışmasının dinamik bir alan olduğunu ve sürekli olarak evrildiğini teyit etmektedir.

### **2.3. Kamu İstihdam Kurumlarına İletilen Soru Formlarının Analizi**

Kamu istihdam kurumlarına iletilen soru formlarının analizi, belirli temalar üzerinden gerçekleştirilmiştir ve bu temaların her biri farklı başlıklarda gruplandırılmıştır. İlk başlık, kamu istihdam kurumlarının esnek çalışma biçimlerine yaklaşımıdır ve bu başlık kurumların esnek çalışma biçimlerine yönelik tutumları incelenmektedir. Kamu istihdam kurumları ve platform çalışması başlığı, kamu istihdam kurumlarının platform çalışmasıyla ilişkisine odaklanmaktadır. Platform çalışmasının karakteristiği teması, platform çalışmasını karakterize eden unsurlar, dijital emek platformlarının çeşitliliği ve platform çalışanlarının heterojen yapısını incelemektedir. Platform çalışmasına sektörel bakış, platform çalışmasını sektörel düzeyde ele alarak farklılıkları analiz etmektedir. Platform tabanlı çalışanların statüsü başlığı ise platform tabanlı çalışanların statülerine yönelik değerlendirmeleri, sosyal koruma ve sosyal güvenlik konularını içermektedir. Beceri uyumsuzluğu ve kariyer gelişimi eksikliği başlığı, platform çalışmasında beceri uyumsuzluğu ve kariyer gelişimi eksikliği konularını ele almayı amaçlayan bir temadır. Toplu pazarlık ve sendikalaşma başlığı ise platform çalışanlarının statüsü ile doğrudan ilişkili olan ve sendikal haklara odaklanan bir temadır. Toplumsal cinsiyet teması ise doğrudan soru formlarında yer almamasına karşın bibliyometrik analizde karşılaşılan ve soru formlarında atıf yapılan bir tema olmuştur. AB direktifini inceleyen bölüm kamu istihdam kurumlarının politika tasarlama ve uygulama süreçlerinde sıkça atıf yaptıkları Avrupa Komisyonu’nu kararını analiz etmekte ve kamu istihdam kurumlarının bu süreçte nasıl konumlanabileceğini tartışmaktadır. Son bölümde ise Türkiye’de esnek çalışma biçimleri ve Türkiye İş Kurumu ile etkileşimi; teknolojik dönüşüm, sosyal dinamikler ve yönetim perspektifiyle ele alınmıştır.

### 2.3.1. Kamu İstihdam Kurumlarının Esnek Çalışma Biçimlerine Yaklaşımı

Esnek çalışma ve kamu istihdam kurumları arasındaki dinamikler, uzun yıllardır gündemde olan bir konudur. İstihdam politikalarının oluşturulmasında ve uygulanmasında kamu istihdam kurumlarının etkisi işgücü piyasasının trendleriyle ve esnek çalışma modelleriyle doğrudan ilgilidir. Ayrıca bu etkileşim istihdam stratejileri ve sonuçları üzerinde belirleyici olmaktadır.

Esnek çalışma; çalışanların iş saatlerini, konumlarını ve programlarını, kendi ihtiyaçlarına ve tercihlerine göre düzenleyebildikleri bir iş modelidir (Joyce vd., 2010:3). Bu tür düzenlemeler iş-yaşam dengesini ve iş memnuniyetini artırmak için tasarlanmıştır ve aynı zamanda işverenlerin çalışan bağlılığını ve verimliliğini artırdığı değerlendirilmektedir (Kelliher ve Anderson, 2008). Çalışmanın ilk bölümünde ayrıntılı şekilde incelenen esnek çalışma çok yönlüdür ve istihdam şekilleri ve sürelerine göre çeşitli kategorilere ayrılmaktadır. Esnek çalışma biçimleri, istihdam şekillerine göre kısmi zamanlı çalışma, geçici iş, sözleşmeli iş, *freelance* çalışma, uzaktan çalışma ve iş paylaşımını içermektedir. Ancak bu kategoriler, bazı noktalarda birbirleriyle örtüştüğü için aralarında keskin bir ayırım yapmak yanıltıcı olacaktır.

Bu çalışma kapsamında, kamu istihdam kurumlarının esnek çalışmaya ilişkin yaklaşımını şekillendiren temel unsurun Avrupa Komisyonu direktifleri olduğu görülmüştür. Kamu istihdam kurumlarının yanıtları, Avrupa'da işverenler ve sendikalar arasında imzalanan bir Çerçeve Anlaşma gereği standart olmayan iş ilişkilerinde çalışanlara karşı ayrımcılığın ve haksız muamelenin ortadan kaldırmasının ve standart olmayan çalışma biçimlerinin sunduğu kalitenin iyileştirilmesinin amaçlandığını ortaya koymaktadır. Kamu istihdam kurumları, yarı zamanlı çalışma başta olmak üzere standart olmayan iş ilişkilerinde gönüllülük esasıyla çalışmanın kolaylaştırılması ve çalışma saatlerinin ve şeklinin işverenlerin ve işçilerin ihtiyaçları doğrultusunda esnek bir şekilde düzenlenmesi noktasında görev almaktadır. Kamu istihdam kurumlarının, işverenleri mümkün olduğu ölçüde, çalışanların tercihlerinin (tam zamanlı istihdamdan yarı zamanlı istihdama veya tersi yöndeki taleplerini) dikkate alınması için teşvik ettiği görülmüştür. Benzer şekilde, Avrupa'daki kamu istihdam kurumlarının iş arayanların esnek çalışma koşullarına sahip işlere erişimi kolaylaştırmak konusunda rol aldığı tespit edilmiştir. Kamu istihdam kurumları, iş arayanlar ile işverenler arasında bir köprü görevi görerek esnek çalışma düzenlemelerinin hayata geçirilmesini

sağlamaktadır. Bu tür iş düzenlemelerine talep gösteren iş arayanları ve işverenleri buluşturan kurumlar, aynı zamanda bireysel ihtiyaçları göz önünde bulundurarak işgücü piyasasının değişen koşullarına esnek bir şekilde yanıt vermektedir. Bu kapsamda, esnek çalışma modellerine ilişkin politika oluşturulması sürecinde kamu istihdam kurumlarının etkisi dikkat çekmektedir. Bu politikalar genellikle işçi haklarını, adil ücreti ve güvenceli çalışma koşullarını garanti altına almayı hedeflerken piyasa yönetişiminin istenmeyen sonuçlarından korunma ihtiyacını da kapsamaktadır.

Sonuç olarak, kamu istihdam kurumlarının esnek çalışma biçimlerine ilişkin yaklaşımını iş arayanlar ve işverenler arasında eşleştirme, danışmanlık hizmetleri, eğitim ve beceri geliştirme, istihdam politikalarının oluşturulması ve işgücü piyasasındaki dinamik bilgiye hâkim olma fonksiyonlarının şekillendirdiği tespit edilmiştir. Kamu istihdam kurumlarının esnek çalışmaya ilişkin tutumunun işgücü piyasası trendlerine mümkün olduğu ölçüde uyum sağlama ilkesiyle orantılı olduğu görülmüştür. Bu anlamda, kamu istihdam kurumlarının hizmet sunum kapasitelerinin de dinamik bir yapıya sahip olduğu değerlendirilmektedir. Son olarak, Avrupa’da çalışma yaşamının ve iş hukuku uygulamalarının Çerçeve Anlaşmalar ve sosyal tarafların katkılarıyla şekillenmeye devam ettiği vurgulanması gereken önemli bir husustur.

### **2.3.2. Kamu İstihdam Kurumları ve Platform Çalışması**

Hızla gelişen teknoloji, 2000’li yılların ortalarında merkezleri Almanya’da (*Gorillas* ve *Delivery Heroes*) ve İskandinav ülkelerinde (*Foodora*, *Hilf* ve *Wolt*) olan platformları ortaya çıkarmıştır ve bu tarihten itibaren platform ekonomisi yeni çalışma modelleri üzerinden tartışılmaya başlanmıştır.<sup>20</sup> Platform çalışması, ücretli emek için arz ve talebi eşleştirmenin yeni bir yoludur. AB, platform işçilerinin çalışma koşullarını ve sosyal haklarını iyileştirmek için her geçen gün yeni kurallar/direktifler ortaya koymaktadır. AB üyesi devletlerin platform çalışmasına ilişkin yaklaşımları ise farklılık arz etmektedir.

Platform çalışmasına yönelik ulusal önlemler çeşitlidir ve Avrupa genelinde ulusal mevzuat çoğunlukla belirli sektörlerde (örneğin taksi ve/ veya gıda dağıtım hizmetleri sektörlerinde)

---

<sup>20</sup> <https://futureofwork.fes.de/news-list/e/online-platforms-platform-work-platform-workers-in-nordic-countries-and-germany-what-can-we-learn-from-each-other> (Erişim: 17.01.2023)

eşit olmayan şekilde gelişmektedir.<sup>21</sup> Kuzey ülkelerinde ve Almanya’da platform ekonomisinin boyutu artıyor olmasına karşın platformlar ve platform çalışması hakkında sınırlı bilgiye (çevrimiçi platformların sayısı veya platform çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri) sahip olunduğu görülmektedir. Aktif olarak faaliyet gösteren platformlar hakkındaki bilgiler ve platform işçilerinin sayısına dair yanıtlar net değildir ve platform ekonomisine ilişkin iktisadi göstergeler tahmin yoluyla ifade edilmektedir.

Kamu istihdam kurumlarından gelen yanıtlar yalnızca sınırlı bir kısmının (Belçika, İsveç, Finlandiya) platform çalışması kapsamında harekete geçtiğini veya somut planları olduğunu göstermektedir. Diğer kurumların (Almanya, Bulgaristan, Hırvatistan, Macaristan, Romanya, Slovenya) ise platform ekonomisinin gelişimini hâlâ gözlemlediği ve yol haritası oluşturmak için AB direktiflerinin netleşmesini bekledikleri görülmektedir. Hırvatistan, platform ve işçi arasında iş sözleşmesinin olması halinde iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin sunulabileceğini ancak bu kapsamda henüz hiç başvuru alınmadığını net bir şekilde ifade etmiştir. Romanya ve Slovenya ise platform çalışmasına ilişkin gelişmeleri takip ettiklerini ancak bu alanda spesifik hizmet sunmadıklarını açıkça belirtmiştir. Onların görüşüne göre iş ve meslek danışmanlarının<sup>22</sup> platformlardaki işlerin çeşitliliği, çalışma koşulları, iş arayanlar için istihdam olanakları ve sosyal güvenlik üzerindeki olası etkileri hakkındaki bilgileri henüz net değildir ve bu nedenle atipik istihdam biçimlerinin doğru bir adımla nasıl ele alacağına ilişkin Kamu İstihdam Kurumları Ağlarından alınacak öneriler faydalı olacaktır. Ek olarak, yol haritası niteliği taşıyan belirli kılavuzlar olmadığı için iş arayanların platform çalışmasıyla ilgili soruları ve iş ve meslek danışmanlarının verdiği yanıtlar kapsamlı değildir ve bu konuda derinlemesine bir analize ihtiyaç duyulmaktadır.

Brüksel Kamu İstihdam Servisi’nden (*Actiris*) alınan yanıtta, Belçika’da platform çalışanlarına ilişkin koruyucu bazı tedbirlerin yürürlükte olduğuna ilişkin detaylı bilgiler bulunmaktadır. Bunlardan ilki, platform çalışanlarının yürütülebilir yasal bir varsayım olmadığı takdirde işçi statüsüne sahip olmasıdır. İkinci tedbir ise dijital emek platformlarının serbest meslek sahibi platform çalışanlarına iş kazası sigortası sunması zorunluluğudur.

<sup>21</sup> <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/> (Erişim:13.07.2023)

<sup>22</sup> Yanıtlarda *job counsellor* olarak geçmektedir. Türkçe literatürde kavram yanlışına düşmemek adına iş ve meslek danışmanı olarak çevrilmiştir.

Ayrıca her iki düzenleme için de AB Direktiflerine atıf yapılmakta ve nihai amacın platform çalışanlarının güvenceli istihdamını mümkün kılmak olduğu belirtilmektedir.

Finlandiya İstihdam Ofisi'nden (*Finnish Ministry of Economic Affairs and Employment: Employment Service*) alınan yanıt ise işgücü piyasasındaki eğilimin platform çalışmasının deneyimsiz gençler veya göçmenler tarafından tercih edildiğidir. Benzer şekilde, Almanya'da da göçmenlerin platform çalışmasında ön plana çıkan bir grup olduğunu görülmekte ve kırılgan yapıları nedeniyle çifte sömürüye maruz kalabilecekleri ifade edilmektedir (De Leo ve Grossi, 2023; Van Doorn, Ferrari ve Graham, 2020).

İsveç'te ise proaktif bir eylem dikkat çekmektedir. Geçici iş ilişkisi ile platform çalışması arasındaki bağ kuvvetlendirilmeye çalışılmaktadır. Bu kapsamda, İsveç'te, "*Platform for Platforms*" adını taşıyan ve platform çalışması kapsamında iş arayanları ve işverenleri bir araya getiren ulusal düzeyde çevrimiçi bir eşleştirme sistemi platformu kurulmuştur. Yapay zekâ ve otomasyon üzerine araştırmaların da yer aldığı bu platform aracılığıyla platform kooperatifleri veya blok zinciri tabanlı yapılar oluşturulması hedeflenmektedir. Son olarak bu faaliyetlerin İsveç Kamu İstihdam Kurumu (*Arbetsförmedlingen*) tarafından doğrudan organize edilmediği; vergi ve emeklilik hizmetleri otoriteleri, sendikalar, platformlar ve platform ekonomisindeki diğer paydaşlar (*tax authority, pension authority, unions, platforms and other stakeholders*) tarafından sosyal diyalog zemininde yürütüldüğü belirtilmiştir.

Sonuç olarak, araştırma evreninde yer alan ülkeler başta olmak üzere AB üyesi ülkelerin kamu istihdam kurumlarının ve çalışma yaşamındaki diğer otoritelerin platform çalışmasına ilişkin doğrudan müdahalesi olmadığı tespit edilmiştir. Kurumların iş arayanlar, işverenler, platform sağlayıcılar veya iş ve meslek danışmanları için geliştirmiş oldukları herhangi bir tedbir ve bu gruplar için politika önceliği bulunmamaktadır. Öte yandan, dijital platformlar ve platform çalışmasına ilişkin konular yalnızca kamu istihdam kurumları için değil AB'deki yasama süreçleri için de hala çok yenidir ve karmaşıklığını korumaktadır. 2019 yılından bu yana Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan Direktifler yol gösterici niteliğe sahip olmasına karşın kamu istihdam kurumları tarafından bu konuda somut bir adım atılmadığı tespit edilmiştir.

### 2.3.3. Platform Çalışmasının Karakteristiği

Çalışmanın bu bölümünde platform çalışmasının karakteristiği kamu istihdam kurumları tarafından verilen yanıtlar üzerinden analiz edilecektir. Kamu istihdam kurumlarına iletilen soruların ilk grubunda platform çalışmasının klasik iş ilişkisinden ayrılan yönüne vurgu yapılarak atipik istihdam biçimleri arasındaki yeri tartışmaya açılmıştı. Bu noktada gelen yanıtlar, platform çalışmasının görevlere veya işlere ulaşmak için dijital platformlara veya çevrimiçi pazarlara ihtiyaç duyulan belirli bir istihdam biçimini ifade ettiği hususunda ortaktır. Platform çalışması, genellikle hizmet sağlayıcılar (işçiler) ve hizmet tüketicileri (müşteriler) arasında aracı görevi gören teknoloji platformları aracılığıyla kolaylaştırılmaktadır (Eurofound, 2018a:43).

Schoukens (2020:438,439), atipik sayılan platform çalışmasının standart istihdam ilişkilerinin özelliklerinden bir veya birkaçından sapma gösterdiğini ifade etmektedir. Daha spesifik düşünüldüğünde “bağımlı, tam zamanlı çalışanlar ve onların işverenleri arasındaki istikrarlı ve doğrudan düzenlemeleri içeren yapının” platform çalışması için söz konusu olmadığı görülmektedir. Diğer taraftan bu tanım sadece geleneksel istihdam ilişkisinin unsurlarını içermekle kalmaz, aynı zamanda iş güvencesi ve gelir güvencesi gibi standart istihdam ilişkisinin temel sonuçlarına da atıfta bulunmaktadır. Bu kapsamda, platform çalışmasının geleneksel istihdam modellerine kıyasla daha fazla esneklik sunduğu vurgulanmak önemlidir. Çalışanlar ne zaman, nerede ve ne kadar çalışmak istediklerini seçebilirler, çünkü genellikle tercihlerine uygun görevleri veya işleri seçme özgürlüğüne sahiptirler. Bu durumu mümkün kılan şey, dijital emek platformlarının geniş ve çeşitli bir müşteri tabanına sahip olmasıdır (Huws, Spencer ve Syrdal, 2017:40). Bu çeşitlilik, platform çalışmasını diğer esnek çalışma biçimlerinden farklılaştıran önemli bir unsurdur. Dijital bağlanabilirlik olarak kategorize edilebilen bu özellik platform çalışmasının çalışanları müşterilere bağlayan ve hizmet alışverişini kolaylaştıran dijital platformlara büyük ölçüde bağlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu platformlar, çalışanları mevcut görevlerle eşleştirmek, ödeme işlemlerini gerçekleştirmek ve incelemeleri ve derecelendirmeleri yönetmek için web siteleri, mobil uygulamalar ve algoritmalar gibi teknolojilerden yararlanmaktadır.

Platform çalışanları, işçi değil genellikle bağımsız yükleniciler veya serbest çalışanlar olarak kabul edilmektedir.<sup>23</sup> Platform çalışanları, çalışmaları üzerinde daha fazla özerkliğe sahipler ve kendi programlarını, vergilerini ve çalışma düzenlemelerinin tüm yönlerini yönetmekten sorumludur. Sonuç olarak platform çalışması için görece “bağımsız bir çalışma” özelliği söz konusudur. Ancak bu bağımsızlık platform çalışmasının görev tabanlı özelliğinin göz ardı edildiği anlamına gelmemektedir. Platform çalışması genellikle uzun vadeli iş sözleşmeleri yerine kısa vadeli görevlerde veya işlerde yoğunlaşmaktadır. Çalışanlar, küçük mikro görevlerden daha büyük projelere kadar değişebilen işlerle ve farklı müşterilerle farklı görevlerde bir araya gelmektedir (Hadwiger, 2022; Kuek, 2015).

Potansiyel gelir değişkenliği platform çalışmasını karakterize eden farklı bir unsurdur. Dijital emek platformları gelir fırsatları sağlayabilirken platform çalışanlarının kazançları değişken olabilmektedir. Görevlerin mevcudiyeti, rekabet ve talepteki dalgalanmalar ve buna benzer faktörler, platformlar aracılığıyla elde edilen iş miktarını ve geliri doğrudan etkilemektedir (OECD, 2023:153). Küresel erişim imkânı potansiyeli olarak adlandırabileceğimiz ve platform çalışmasını karakterize eden son özellik ise platformların genellikle coğrafi sınırları aşan ve çalışanların dünyanın dört bir yanından fırsatlara ve müşterilere erişmesine olanak tanıyan yapısıdır. Bu küresel erişim, platform çalışanları için potansiyel müşteri tabanını genişleterek küresel dijital ekonomiye katılım için olanak sağlamaktadır.

Son olarak, platform çalışmasının sonuçlarının ilgili platforma, sektöre ve yerel düzenlemelere bağlı olarak değişebileceğini unutmamak önemlidir. Farklı ülkeler ve bölgeler, platform çalışmasıyla ilgili zorlukları ve fırsatları ele almak için çeşitli yasal çerçeveler ve düzenlemeler uygulamaktadır.

### **2.3.3.1. Dijital Emek Platformlarının Çeşitliliği**

Dijital emek platformları hem yapıları hem de kolaylaştırdıkları iş türleri açısından çeşitlilik içeren bir yapıya sahiptir. Çalışmanın bu kısmında platform çalışmasını karakterize eden yapı, dijital emek platformlarının çeşitlilik içeren kurgusuna odaklanarak kamu istihdam kurumlarından alınan yanıtlar üzerinden analiz edilecektir. Öncelikle, dijital emek platformlarındaki işlerin, veri girişi veya dağıtım hizmetleri gibi düşük beceri gerektiren görevlerden programlama, grafik tasarım veya danışmanlık gibi yüksek beceri ve eğitim

---

<sup>23</sup> Bu husus ayrıntılı şekilde platform çalışanlarının statüsü başlığında incelenecektir.



gerektiren işlere kadar çok çeşitli çalışma alanını kapsadığı görülmektedir. Zira işgücünün ve hizmetlerin talep edenlerle hizmet sağlayanları dijital bir alanda buluşturan dijital emek platformlarının çeşitlilik barındıran yapısı (Eurofound, 2018b:102,110) literatür taramasında da sıklıkla vurgulanan bir unsurdur. Çeşitliliğe ilişkin vurgulanması gereken ikinci husus ise platformlardaki bazı işlerin belirli görevler veya projeler için sunulurken bazılarının uzun süreli ve sözleşmeli işler olmasıdır. Hadwiger (2022), dijital platformların bu özelliğini çalışma süreleri bakımından esneklik zemininde incelemekte ve platformlardaki bazı işlerin mikro görevler içerebilecekken bazılarının uzun vadeli olabileceğini ifade etmektedir.

Dijital emek platformları açısından çeşitlik içeren farklı bir konu ise ödeme yapısıdır. Platformlardaki ödeme yapısı çok boyutlu bir unsurdur. Zira bu yapı platformun çalışanlara ödeme biçimi olabileceği gibi hizmet sağlayıcıların ve platform çalışanlarının platform üyeliği için yaptığı ödemeleri de kapsamaktadır. Bu bağlamda, tematik analizde yanıtların ortaklaştığı üç nokta vardır. Bunlardan ilki, iş arayanların ödeme yaptığı dijital emek platformlarının özel istihdam bürosu niteliği taşımadığıdır. İkinci husus, ödeme alan çalışanların işçi mi yoksa kendi hesabına çalışan mı olduklarına ilişkin yasal çerçevenin belirsizliğidir. Üçüncü konu ise çalışanların alacakları ödeme konusundaki belirsizliktir. Zira uluslararası kuruluşların raporlarında da sıklıkla vurgulandığı gibi bazı platformlarda aynı görevler için sabit ücretlendirme sistemi varken bazılarında rekabet veya performans odaklı ücretlendirme söz konusu olabilmektedir (OECD, 2023:153).

Dijital emek platformlarının çeşitliliğine ilişkin üçüncü unsur konumdur. Çalışmanın ilk bölümünde dijital emek platformları konum tabanlı ve web tabanlı olarak iki kategoride incelenmişti. Kamu istihdam kurumlarından alınan yanıtlar, konumdan bağımsız (web tabanlı) platformların dünyanın herhangi bir yerinden çalışmaya olanak tanıyan ve çalışma mekânını sınırsızlaştıran bir yapıyı olanaklı kılması üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu kapsamda, platform çalışanlarının uygun herhangi bir konumdan elektronik cihazlarında gerçekleştirdiği görevler çalışma yaşamındaki trendler arasında dikkat çekmektedir. Dijital emek platformlarının çeşitlilik içeren yapısını konum unsuruyla açıklayan ikinci husus, işlerin konum tabanlı olarak da sınırlandırılabilir olmasıdır. Bu noktada tematik analiz açısından dikkat çeken husus ise konum tabanlı çalışma imkânı sunan dijital emek platformlarının son yıllardaki artışıdır. Kamu istihdam kurumlarından gelen yanıtlar, COVID-19'un konum tabanlı platform çalışanlarının sayısında ciddi bir artışa neden

olduğuna ilişkindir. Nitekim bu bulgu, Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan raporlardaki “2020’de konum tabanlı dijital platformlar aracılığıyla çalışanların sayısındaki %125 artış” ifadesiyle desteklenmekte ve çalışmanın önceki bölümünde yer alan bibliyometrik analiz sonuçlarıyla da örtüşmektedir (EC, 2021b:82).

Dijital emek platformları, hizmet verdikleri sektörlere göre de kategorize edilebilmektedir. Örneğin, özellikle teknoloji ve bilgi teknolojileri hizmetleri, yaratıcı çalışma, akademik çalışma, ev hizmetleri, taksi, evde bakım hizmetleri ve daha pek çok platform vardır. Kamu istihdam kurumlarından alınan yanıtlar arasında platformlardan bazılarının alanlarında yüksek düzeyde uzmanlığa sahip çalışanlara hitap ettiğini, bazı platformların ise daha genel veya giriş seviyesi becerilere yönelik olduğuna ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bu husus platformlardaki sektörel çeşitliliği ön plana çıkarırken platform çalışanları arasındaki beceri farklarını da ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, dijital emek platformları iş türleri, istihdam biçimleri, çalışanların özellikleri, ücretler ve sektör açısından heterojen bir yapıya sahiptir. Bu çeşitlilik platform çalışmasını karakterize eden önemli bir unsurdur. Ayrıca bahse konu heterojen yapı dijital emek platformlarının esnekliğini ve çok çeşitli çalışma bağlamlarına uyum sağlama yeteneklerini yansıtmaktadır. Ancak çeşitlilik, platformların düzenlenmesinde ve platform çalışanları için adil çalışma koşullarının sağlanmasında süregelen zorluklara da eşlik etmektedir.

### **2.3.3.2. Platform alışması, Toplumsal Cinsiyet ve Yaş**

Avrupa Komisyonu’nun yeni mevzuat çalışmasının etki değerlendirmesi için yaptığı anketlere göre platform çalışanlarına ilişkin verilerde erkek ve genç yoğun bir istihdam (OECD, 2019b:185) yapısı dikkat çekmekte ve eğitilmiş (çoğu lise sonrası yeterliliğe sahiptir) alışan profili ön plana çıkmaktadır.<sup>24</sup> Bununla birlikte, cinsiyet ile faaliyetin ana gelir kaynağı mı yoksa ek bir gelir biçimi mi sağladığı arasında bir bağlantı olduğu görülmektedir. Örneğin, platform çalışmasının daha çok ana gelir kaynağı olduğu ülkelerde çalışanların çoğunluğunun erkek olması arasında bir korelasyon vardır (Eurofound, 2018b:21). Platform çalışmasının ağırlıklı olarak ek bir gelir biçimi olduğu ülkelerde kadın çalışanların payı çok daha yüksektir (Urhan, 2022:2596). Bu durum “kadınların toplumsal

---

<sup>24</sup> <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/> (Erişim: 23.07.2023)

rolü hakkındaki kültürel tutumların ve önyargıların yansıması” (Kuek vd., 2015:31) olarak değerlendirilmektedir.

Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (European Institute for Gender Equality), “Danimarka, İspanya, Fransa, Letonya, Hollanda, Polonya, Romanya, Slovenya, Slovakya ve Finlandiya’da örneklem yaşları 16 ile 54 arasında değişen ve daha önce dijital emek platformlarında (Örneğin: *Uber*, *Wolt*, *Bolt* vd.) çalışmış 4 bin 932 platform çalışanının katıldığı çevrimiçi bir panel anketi gerçekleştirmiştir” (*European Institute for Gender Equality*, 2021:13). Anket sonuçları platform çalışanlarının %58’inin erkeklerden %42’sinin ise kadınlardan oluştuğunu ortaya koymaktadır. Platform çalışanlarının çoğunun gençlerden (kadınlar için ortalama 30 yaş, erkekler için 32 yaş) oluşuyor olması ise demografik açıdan başka bir bulgudur. Bu bulguları doğrular nitelikte olan *Eurofound* (2018b:22) verileri de hem mikro görev platformlarında hem de *freelance* çalışanlar arasında kadın işçilerden çok erkek işçilerin olduğunu ortaya koymaktadır. Küresel *freelance* çalışma platformu niteliğine sahip *Upwork*’ün cinsiyet profiline göre çalışanların %58’i erkeklerden oluşmaktadır. Benzer şekilde, *CrowdFlower* isimli mikro görev platformunda çalışanların %72’si de erkek çalışandır (Kuek vd., 2015:31).

Çalışmanın önceki kısımlarında da ifade edildiği gibi platform çalışanlarında toplumsal cinsiyete ve yaşa ilişkin demografik özelliklerine araştırma sorularında yer verilmemiştir. Ancak, kurumlardan gelen yanıtlar arasında platform çalışanlarının profiline ilişkin ifadelerin yer alması toplumsal cinsiyet ve yaş temasına ilişkin uluslararası tecrübelerin paylaşılması gerektiğini ortaya koymuştur. Kamu istihdam kurumları tarafından iletilen yanıtlarda “işgücü piyasasındaki eğilimin platform çalışmasının genç ve erkek yoğun bir işgücünden oluştuğuna” dair ifadeler dikkat çekmektedir.

Finlandiya, Slovenya ve Romanya’dan alınan yanıtlarda platform çalışmasının özellikle gençler tarafından tercih edildiğine ve buna ilişkin kapsamlı verilerin Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanan raporlarda yer aldığına dair ifadeler bulunmaktadır. Bununla birlikte, platform çalışması bazı genç işçiler için işgücü piyasasına girmenin ve deneyim kazanmanın bir yolu olsa da güvencesiz işlerde sıkışıp kalma riskini içerdiğinden kurumlar tarafından endişe verici olarak görülmektedir. Dikkat çeken yanıtlardan birisi de “Özellikle konum tabanlı platform çalışması (taksi, ev hizmetleri, kuryelik vb.) genellikle düşük nitelik gerektiren işler olduğundan platform çalışanlarının eğitim düzeyi düşüktür ve bu durum

gençlerin vasıfsızlaştırmasıyla ilgili endişe yaratmaktadır.” ifadesidir. Platformların %54’ü düşük beceri, %20’si düşük ila orta beceri, %4’ü orta beceri, %6’sı ise orta ila yüksek beceriler gerektiren iş portföyüne sahiptir (Fabo vd., 2017:15). Bazı yüksek vasıflı platform çalışanları, platformlar aracılığıyla yüksek ve istikrarlı bir gelir elde edebilirken (Manyika vd., 2016), diğerleri yüksek düzeyde güvencesizliğe tabidir ve sosyal korumaya erişimden yoksundur (European Parliament, 2017). Bu durum, platform tabanlı çalışma modellerinin sunduğu fırsatlar ve riskler arasında dengeli bir yaklaşımın benimsenmesinin önemini vurgulamaktadır.

#### 2.3.4. Platform Çalışmasına Sektörel Bakış

Kamu istihdam kurumlarına iletilen soru formlarında sektörel bakışı analiz etmek için hazırlanan soru, platform çalışması kapsamında önceliklendirilen herhangi bir sektörün olup olmadığıdır. Öncelikle, bu sorunun “hiçbir sektörün önceliklendirilmediğine” dair net bir şekilde tüm cevaplarda yer aldığını belirtmek önemlidir. Ancak yanıtların ortaklaştığı başka bir nokta ise “en büyük gelirlerin teslimat ve taksi hizmetleri sektörlerinde olduğu”dur. Çalışmanın bu bölümünde platform çalışmasına ilişkin sektörel bakış bibliyometrik analiz kapsamında incelenen çalışmalarda adı geçen platformların incelenmesiyle oluşturulmuş ve platform çalışmasının aşağıda detaylı şekilde açıklanan sekiz temel sektörde yoğunlaştığı görülmüştür.

Platform çalışması, platform modelinin genişliğini ve çok yönlülüğünü yansıtarak birçok sektörüne nüfuz etmiştir. Nakliye ve teslimat sektöründe, *Uber* ve *Lyft* gibi araç çağırma platformları, sürücüleri doğrudan yolcularla eşleştirerek taksi endüstrisinde devrim yaratmıştır. Benzer şekilde, *DoorDash*, *Getir*, *UberEats* gibi yemek dağıtım hizmetleri, teslimat sürücülerini restoranlardan yemek teslimi isteyen müşterilerle eşleştirmektedir. Çalışmanın önceki kısımlarında da sıklıkla adı geçen *Upwork*, *Fiverr* ve *Freelancer.com* gibi platformlar, çeşitli alanlardaki profesyonelleri hizmetlerine ihtiyaç duyan müşterilerle buluşturmaktadır. Bu platformlardaki işler grafik tasarımcıları, yazılım geliştiricileri, yazarları, danışmanları ve buna benzer uzmanlık gerektiren diğer meslekleri içermektedir.

*Amazon*, *eBay* ve *Etsy* gibi e-ticaret platformları, satıcıların küresel bir müşteri tabanına ulaşmasını hedefiyle envanter yönetimi, paketleme, nakliye ve müşteri hizmetleri dâhil olmak üzere çeşitli işleri barındırmaktadır. *Airbnb* gibi platformlar ev sahiplerinin evlerini

veya odalarını gezginlere kiralamasına izin vererek konaklama endüstrisinde değişim yaratmıştır. *TaskRabbit* ve *Handy* gibi platformlar serbest çalışanları temizlik, mobilya montajı veya tamirci işi gibi evle ilgili görevlerde yardıma ihtiyacı olan müşterilerle eşleştirmektedir. *Coursera* veya *Udemy* gibi çevrimiçi öğrenme platformlarının yanı sıra *Chegg* gibi ders verme platformları, eğitimcilerin ve öğrencilerin bağlantı kurması için fırsatlar sunmaktadır. Profesyoneller ve uzmanlar, çok çeşitli konularda kurslar oluşturmakta veya birebir eğitim verebilmektedir. *Chiron Health* ve *Doxy.me* ise sağlık uzmanlarını sanal konsültasyonlar için hastalarla buluşturan tele sağlık platformları hızlı şekilde gelişmektedir. Sağlıklı yaşam uygulamaları ayrıca kişisel eğitim veya psikolojik danışmanlık gibi hizmetler için kullanıcıları profesyonellerle buluşturmaktadır. Daha önce çok defa adı geçen *Amazon MechanicalTurk* gibi platformlar ise veri doğrulamadan içerik denetlemeye kadar çok çeşitli projelerde görev almaktadır. Bu sektörlerin her birinde, platform çalışmasının hızlı büyümesi ve yaygın olarak benimsenmesi geleneksel istihdam modellerinin yeniden düşünülmesini zorunlu hale getirmektedir.

Platform çalışması, ekonomik aktivitenin birçok yönünü dönüştürmekte ve yenilikçi iş modelleri oluşturmaktadır. Değişikliklerin hızla benimsenmesiyle, kamudaki ve özel sektördeki kurumların bu yeni çalışma biçimlerine adaptasyonu kaçınılmaz hale gelmektedir. Sektörel olarak incelendiğinde platform tabanlı çalışmanın sunduğu olanaklar kadar karşılaşılan zorlukların ve risklerin de farkında olunması önemlidir. Bu anlamda, kamu istihdam kurumlarının platform tabanlı çalışma modellerine proaktif bir yaklaşım benimsemesi çalışanların haklarını koruyarak ekonomik büyümeyi destekleyecektir. Aynı zamanda, bu sektörlerdeki işverenlerin de yeni çalışma biçimlerini etik ve sürdürülebilir bir şekilde entegre etmesi büyük önem taşımaktadır. Sonuç olarak, platform çalışmasının sektörel dinamikleri hem bireysel çalışanlar hem de toplumun geneli için dikkatle değerlendirilip yönetilmelidir.

### **2.3.5. Platform Tabanlı Çalışanların Statüsü**

Platform çalışması, dijital platform aracılığıyla yürütülen heterojen bir ekonomik faaliyet grubunu kapsayan şemsiye bir kavramdır. Başka bir deyişle, platform çalışması, çevrimiçi bir platformun, hizmet sağlayan platform çalışanları ile ödeme yapan müşteriler arasında aracı görevi gördüğü bir çalışma türü olarak tanımlanabilir. Platform çalışmasının temel özelliği dijital platformların platform çalışan(lar)ı ve müşteri(ler) arasındaki çevrimiçi

aracılık ile birleştirilmiş üçgen bir ilişkiye sahip olmasıdır. Platformlar, örneğin müşterileri ve platform çalışanlarını eşleştirmek için algoritmaların kullanılması yoluyla iş organizasyonunda kilit konumdadır. Hizmetler talep üzerine sağlanır ve işler genellikle geçici veya parça parça yapılır. Bu kapsamda, platform çalışmasının standart olmayan bir istihdam şekli olarak kabul edildiğini bir kez daha vurgulamak önemlidir. Boyutu ve önemi sürekli artan bu çalışma düzeni, COVID-19'un yönlendirdiği dijital dönüşüm sayesinde ek bir ivme kazanmıştır.

Klasik iş kanunlarında platform çalışanlarının çalışma koşulları ve sosyal hakları ile ilgili herhangi bir kural bulunmaması “işçi ve serbest meslek sahibi” arasındaki çizgiyi bulanıklaştırmaktadır (Behrendt, Nguyen ve Rani 2018). Çoğu platform, platform çalışanlarının serbest meslek sahibi veya bağımsız yükleniciler olduğunu iddia etmektedir (De Stefano, 2016). Dijital emek platformları aracılığıyla çalışan çoğu kişinin, özellikle daha yüksek vasıflara sahip olanların, doğru bir şekilde serbest meslek sahibi olarak sınıflandırıldığı görülmektedir. Bununla birlikte, bazı platform çalışanları, çoğunlukla veya yalnızca tek bir işveren için çalışmasına rağmen yanlış bir şekilde serbest meslek sahibi olarak sınıflandırıldığı için kötü çalışma koşulları ve sosyal korumaya yetersiz erişim ile karşı karşıya kalmaktadır.

Platform çalışanlarının durumu belirsiz istihdam statüleri nedeniyle AB üyesi devletlerde önemli ölçüde farklılık göstermektedir. İş hukukundaki geleneksel ikili sistem (işçi ve işveren ilişkisi), platform çalışmasının özgül doğası ile bağdaşmamaktadır. AB’de yaklaşık 28 milyon kişinin platformlar üzerinde çalıştığı tahmin edilmektedir ve 22,5 milyon kişinin işçi veya serbest meslek sahibi olarak doğru bir şekilde sınıflandırıldığı düşünülmektedir. Ancak kalan 5,5 milyonun yanlış sınıflandırma riski altında olabileceği görülmektedir. Bazı Üye Devletler, platform çalışanlarını serbest meslek sahibi olarak sınıflandırırken diğerlerine göre platform çalışanları işçi statüsündedir. Ulusal düzeyde, net bir yasal sınıflandırmanın olmaması ve düzenlemelerin yavaş kabul edilmesi platform çalışanları açısından sosyal korumanın kaybı/gecikmesi anlamına gelmektedir.

Dijital platformlar aracılığıyla sunulan işlerin sayısındaki önemli artış, bu konudaki araştırmaları ve AB kurumları tarafından birkaç yıldır vurgulanan platform çalışanlarının durumunun iyileştirilmesini acil bir mesele haline getirmiştir. Ancak kamu istihdam kurumları tarafından iletilen yanıtlarda platform çalışanlarının çalışma koşulları hakkında

yetersiz bilgiler sunulmakta ve dijital emek platformları aracılığıyla çalışanların statülerine ilişkin belirsiz ve karmaşık bir tablo çizilmektedir. Platform çalışmasını düzenlemeye yönelik açık yaklaşımları olmayan ülkelerde (Almanya, Bulgaristan, Hırvatistan, Macaristan, Romanya ve Slovenya), platform çalışanlarının serbest meslek sahibi olarak kabul edildiği görülmektedir.

Brüksel Kamu İstihdam Servisi (*Actiris*) tarafından iletilen yanıtta yer alan düzenlemeler, platform çalışması kapsamında iyi uygulama örneği niteliğindedir. Bu uygulamaların platform çalışanları için koruyucu tedbirleri teşvik etmenin yanı sıra iş güvencesini ve buna bağlı olarak iş hukukunun evrensel ilkelerini de desteklediği değerlendirilmektedir. İlk düzenleme, Belçika’da eğer aksi çürütülebilir bir yasal varsayım sunulmamışsa platform çalışanlarının işçi statüsüne sahip olduğunu varsayımıdır. Bu uygulama, platform çalışanlarının işverenleri tarafından “bağımsız yükleniciler” olarak sınıflandırılmasını önlemeye yardımcı olmaktadır. Bağımsız yükleniciler genellikle işverenlerin çalışanların korunmasını sağlayan birçok yasal hak ve sorumluluktan yararlanamamaktadır. Dolayısıyla bu düzenleme, platform çalışanlarının haklarını ve iş güvencesini güçlendirmektedir. İkinci tedbir, dijital emek platformlarının serbest meslek sahibi platform çalışanları için iş kazası sigortası yapmakla mükellef olmasıdır. Bu, iş kazalarının ve mesleki hastalıkların finansal sonuçlarını karşılamak için platform çalışanlarına ek bir güvence sağlamaktadır. Bu düzenleme, çalışanların güvenliğini ve refahını destekleyerek platform çalışmasına ilişkin riskleri hafifletmektedir. Her iki düzenleme de platform çalışanlarının haklarını iyileştirmeyi, sosyal güvencesini önemli ölçüde artırmayı ve onlara daha güvenli ve adil bir çalışma ortamı sağlamayı hedeflemektedir. Platform çalışanları için geliştirilen bu uygulamanın işçi haklarının evrenselliğini ve önemini vurgulamaktadır. Ayrıca tür uygulamaların diğer ülkelerin de platform çalışanları için benzer koruyucu tedbirleri benimsemesini teşvik edeceği değerlendirilmektedir.

Platform çalışanlarının Türkiye’deki hukuki statüsüne bakıldığında ise tıpkı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi belirsiz ve karmaşık bir yapının olduğu görülmektedir. Dijital emek platformlarında çalışanlar genellikle bağımsız işçi statüsü altında işe alınmaktadır. Ancak bu durum çalışanların, işçilere sağlanan asgari ücret, toplu pazarlık hakkı, iş güvenliği, ayrımcılığa karşı koruma ve sosyal güvenlik hakları başta olmak üzere birçok yasal koruma ve temel haklardan yararlanılamamasına yol açmaktadır (Aykaç, 2020:75). Pek çok ülkede

platform çalışanlarının aslında bağımsız çalışanlar olmadıklarına; onların işçi ya da bağımlı çalışan statüsünde olduklarına dair değerlendirmeler ve her somut olayı bağımlılık unsuru çerçevesinde ayrı ayrı değerlendirerek sonuca ulaşan çeşitli hukuki kararlar mevcuttur (Kutlu, 2021:304). Bu alanda net bir yasal düzenlemenin olmaması, platform çalışanlarının statüsünün belirsizliği ve mahkeme kararlarıyla çalışanların statülerinin belirlenmesi genellikle maliyetli ve zaman alıcı bir süreçtir (Yıldız, 2021:39). Bu nedenle, bireysel durumların yasal yollarla çözülmesi, genel ve sürekli bir çözüm beklentisini yerine getirememektedir. Ayrıca Türk hukuku açısından doktrine ve Yargıtay'ın önceki kararlarına bakıldığında, “dijital emek platformlarındaki çalışanların statülerine ilişkin muvazaalı bir durum söz konusuysa işçi olduklarını tespit ettirebilecekleri olasılığının yüksek olduğu” ifade edilmektedir (Yıldız, 2021:39). Platform çalışanlarının, işin uygulama ve yönetimi konusunda özgürlüklerinin olmadığı, işe alım ve işten çıkarma hakkına sahip olmadıkları, işten çıkarıldıklarında veya işlerini yerine getiremediklerinde platform kullanımının kısıtlandığı ya da platform kullanımından tamamen dışlandıkları sistemlerde bağımsız işçi statüsünden bahsetmek zordur. Bu durumda, dijital platformlar aracılığıyla gerçekleştirilen işler için İş Kanunu'na özel bir madde ekleyen yeni yasal düzenlemeyle uygulamada standart ve kolaylık sağlayacak bir çözüm mümkün görünmektedir.

Sonuç olarak, platform çalışanlarının statüsünün belirsiz olması hastalık, iş kazası ve meslek hastalığı ile işsizlik sigortası ve emeklilik ödenekleri başta olmak üzere sosyal güvenlik açısından önemli bir eksikliği ortaya çıkarmaktadır. Bu kapsamda, başka bir dezavantaj da kamu ve özel sektör tarafından sunulan istihdam hizmetlerinden yararlanma noktasındadır. Beceri geliştirme, mesleki eğitim ve yeterliliklerinin sertifikasyonu ve kariyer gelişimi açısından platform çalışanları dezavantajlı durumdadır.

Platform çalışanlarının hukuki statüsü kapsamında belirtilmesi gereken son husus da çalışma yaşamında denetime ilişkin meseledir. Kamu istihdam kurumlarından gelen yanıtlarda, dikkat çeken bu husus, ulusal makamların platformlar veya bu platformlar aracılığıyla çalışan kişiler hakkında detaylı bilgi sahibi olmaması ve işgücü piyasasının hala gözlemleniyor olmasıdır. Bu durum, kamu otoriteleri tarafından platformların izlenebilirliğinin olmadığını ve platform çalışmasının denetim açısından da eksiklerle dolu bir alan olduğunu göstermektedir.



### 2.3.6. Beceri Uyumsuzluğu ve Kariyer Gelişimi Eksikliği

Platform ekonomisinin yükselişi, işgücü piyasasında benzersiz bir dizi fırsat ve zorluğu beraberinde getirmiştir. Bu zorluklar, platform çalışanlarını önemli ölçüde etkileyebilecek beceri uyumsuzluğu ve kariyer gelişimi fırsatlarının eksikliğini de içermektedir. İşgücü piyasasındaki konumu itibarıyla kamu istihdam kurumları ise iş arayanların, işverenlerin ve dezavantajlı grupların karşı karşıya kaldığı zorlukların üstesinden gelmek ve çalışma yaşamını iyileştirmek için mesleki becerilerin geliştirilmesini ve güncellenmesini önceliklendiren karmaşık misyonlar üstlenmektedir (ILO, 2009). İşte bu noktadan yola çıkarak kamu istihdam kurumlarına gönderilen sorular arasında “*Dijital emek platformları aracılığıyla çalışanlar için hazırlanan beceri envanterini var mı?*” sorusu yer almıştır. Kurumlardan gelen yanıtların ortak noktası ise herhangi bir beceri envanterinin mevcut olmamasıdır.

Çevrim içi platformlar aracılığıyla gerçekleşen platform çalışması, işin doğasını ve işgücü piyasasını önemli ölçüde değiştirmiştir. Bununla birlikte, beceri uyumsuzluğu ve kariyer gelişimi ile ilgili üzerinde dikkatle durulması gereken zorlukların ortaya çıktığı tespit edilmiştir. İşgücü piyasasında yeni becerilere olan talep, becerilerin oluşturulmasında ve geliştirilmesinde büyük esneklik gerektiren yenilikçi birçok endüstrinin ortaya çıkışını da beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla günümüzde çalışma yaşamında her zamankinden daha fazla işgücü piyasası geçişkenliği söz konusudur (OECD, IDB ve WAPES, 2016:15). Platform çalışması ile farklı bir boyut kazanan beceri uyumsuzluğu da tam olarak bu noktada açığa çıkmaktadır. Platform çalışması proje tabanlı olma eğilimindedir ve genellikle belirli, bazen niş beceri setleri gerektirmektedir. Bununla birlikte, belirli becerilere yönelik talep, özellikle zamana bağlı olarak bu platformlarda önemli ölçüde değişkenlik göstermektedir. Bu da işçilerin talep edilmeyen becerilere sahip olduğunda veya yüksek talep gören becerilere sahip olunmadığında beceri uyumsuzluğuna yol açma riski barındırmaktadır. Bu uyumsuzluk eksik istihdam, işsizlik ve işçiler için düşük maaşlarla sonuçlanmaktadır. Çözüm ise platform çalışmasında gözlemlenen eğilimlere dayalı proaktif beceri eğitimlerinin kamu istihdam kurumlarının portföylerinde yer almasıdır. Bu süreçte, çevrimiçi platform sağlayıcılarla iş birliği içerisinde olunması gerektiği de vurgulanması gereken önemli bir husustur.

Platform çalışması ve kariyer gelişimi eksikliği konusuna gelindiğinde ise beceri uyumsuzluğu ile paralel bir seyir görülmektedir. Geleneksel istihdam genellikle terfi, artan sorumluluk ve profesyonel gelişim fırsatlarıyla birlikte yapılandırılmış kariyer ilerlemesi sunmaktadır. Platform çalışmasında ise genellikle durum böyle değildir. Tipik olarak proje tabanlı doğası göz önüne alındığında, platform çalışması kariyer ilerlemesi için net bir harita sunmamaktadır. Bu duruma muhtemel çözüm olarak platform çalışmasında beceri geliştirme ve deneyimi tanıyan yapıların oluşturulması/iyileştirilmesi önerilebilir. Kamu istihdam kurumları, platform sağlayıcıları ile iş birliği yaparak çalışanlara zaman içinde beceri gelişimi, ilerleme ve daha yüksek kazanç fırsatları sunan klavuzlar tasarlayabilir.

Sonuç olarak, kamu istihdam kurumlarının platform çalışanlarının beceri uyumsuzluğu ve kariyer gelişimi eksikliği gibi sorunlarına çözüm bulmada kritik bir rol oynayabileceği değerlendirilmektedir. Kamu istihdam kurumları, hızla gelişen dijital platform ekonomisi ile geleneksel işgücü piyasası arasında bir köprü işlevi görerek işçilerin bu yeni manzarayı anlamasına yardımcı olabilir. Kurumlar platform ekonomisinde yüksek talep gören belirli becerileri anlamak ve potansiyel uyumsuzluk alanlarını belirlemek için işgücü piyasası analizleri yapabilir. Bu analizin sonuçları kullanılarak iş arayanlar için ilgili eğitim programları geliştirebilir veya teşvik edebilir. Böylece iş arayanların beceri uyumsuzluğunu azaltmaya, onlar için daha iyi istihdam fırsatlarına erişime ve platform ekonomisi içinse istikrarlı ve yetenekli işgücü teminine olanak sunulabilir. Özetle, kamu istihdam kurumları bu sorunları kendi bağlamında yeniden yorumlayarak daha kapsayıcı, dayanıklı ve sürdürülebilir bir platform ekonomisi sağlamak için benzersiz bir konumdadır.

### **2.3.7. Toplu Pazarlık ve Sendikalaşma**

Platform çalışanlarının çalışma statülerinin belirsizliği ve platformların sadece aracı olarak görev yapması, geleneksel endüstri ilişkileri ve sosyal diyalog mekanizmalarının platform tabanlı işlere tam olarak uymadığı bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte, platform çalışanları, çoğunlukla belirli bir işyerinde yer almayan, işe girip çıkan ve sendika üyeliği durumunda olumsuz sonuçlarla karşılaşma korkusu yaşayan bir çalışan grubudur (Eurofound, 2018a:37). Bazı platformların küresel ölçekteki yapısı ve platform türlerinin çeşitliliği, temsil ve örgütlenme süreçlerini karmaşıktırmakta ve birçok dijital emek platformu, bağımsız çalışanların örgütlenme çabalarına karşı çıkabilmektedir (Vandaele, 2018:18). Platform çalışanları genellikle geçici işçiler ve bağımsız çalışanlarla birlikte iş

ilişkisi içinde olan çalışanlar için geçerli olan bazı temel hakların yasal uygulama kapsamı dışındadırlar. Bu durum, kendi hesabına çalışanların ve platform çalışanlarının toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğüne tam erişimden yoksun olduğunu göstermektedir (De Stefano ve Aloisi, 2018:2).

AB'ye üye bazı devletlerdeki sendikaların istihdam koşulları, ücret, istihdam durumu ve sosyal korumaya erişimle ilgili endişeler nedeniyle platform çalışmasına ilişkin tartışmalara öncülük ettiği daha önce vurgulanmıştı. Bu tartışmalar içerisindeki önemli bir alan da kapsayıcı sosyal diyalog, örgütlenme ve toplu pazarlıktır. Almanya'daki *IG Metall* sendikası, büyük Alman şirketlerindeki platform çalışanlarının çalışma koşullarıyla ilgili endişelerini dile getirerek ve çalışma standartlarında potansiyel bir bozulma olacağını iddiasıyla toplu pazarlık ve örgütlenme için devreye girmiştir.<sup>25</sup> Benzer endişelerin ve platform çalışanlarının istihdam durumu konusunda yasal netlik taleplerinin Almanya, Belçika, Birleşik Krallık, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İrlanda, İspanya, İsveç, İtalya'daki sendikalar tarafından da dile getirildiği bilinmektedir (Eurofound, 2018a:37). "Platform çalışanlarının protestoları, geleneksel işçi ilişkileri çerçevesine kolayca oturmamaktadır ve resmi istihdamın ve toplu pazarlığın nadir olduğu bu alanda, sendikalaşma oranları düşüktür. Bazı platform çalışanları geleneksel sendikalarda organize olurken diğerleri belirli şikâyetler etrafında oluşturulan geçici gruplarda organize olabilmektedir." (Bessa vd., 2022:6). Sonuç olarak, platform çalışanları örgütlenme çabalarını zorlaştıran izole ve parçalanmış bir çalışma yapısına sahiptir ve genellikle platform çalışanlarının sendikal temsiliyeti zayıftır. Bu tür durumlarda, bağımsız çalışanlar genellikle bağımsız işletmeler olarak kabul edilmekte ve dolayısıyla toplu pazarlık faaliyetleri teknik olarak rekabet ihlali niteliği taşımaktadır (Eurofound, 2018b:37,38).

Kamu istihdam kurumlarından çalışma yaşamının geleceğini şekillendirmek ve insana yakışır işleri mümkün kılmak için sosyal diyalog, toplu pazarlık ve örgütlenme süreçlerine dâhil olması beklenmektedir. Kurumlar, platform çalışanlarının örgütlenmesine ve toplu pazarlığa katılmasına olanak tanıyan politikaları destekleyerek platform işçilerinin çalışma koşullarında söz sahibi olmalarını sağlamaya yardımcı olabilir. Bu şekilde, platform çalışmasının benzersiz özelliklerini tanıyan ve bu özellikleri barındıran yeni yasal çerçevelerin oluşturulmasına katkı sunulacaktır. Benzer şekilde, kamu istihdam kurumları,

---

<sup>25</sup> [https://digitalplatformobservatory.org/trade\\_unions/ig-metall/](https://digitalplatformobservatory.org/trade_unions/ig-metall/) (Erişim: 18.07.2023)

platform çalışanları için adil çalışma koşulları sağlayan düzenlemeler ve politikalar için baskı unsuru olabilir. Çoğu yargı alanında genellikle gri bir alan olan bu işçilerin istihdam statüsüne ilişkin yasal netlik için savunuculuk mümkündür.

Kamu istihdam kurumları platform çalışanları, platform şirketleri, sendikalar ve diğer paydaşlar arasındaki diyalogu kolaylaştırabilir. Bu şekilde, platform sağlayıcılar, devlet, işçi ve işveren örgütleri karşılıklı anlayış geliştirebilir ve potansiyel çözümlerin keşfedilmesine yardımcı olunabilir. Kamu istihdam kurumlarının temel fonksiyonları arasında yer alan araştırma ve veri toplama görevi de platform çalışmalarına ilişkin politikaların oluşturulması için bilgi sağlayabilir ve yeni düzenlemelerin etkisinin izlenmesine yardımcı olabilir. Son olarak, kurumların temel işlevleri arasında ön plana çıkan danışmanlık rolünü vurgulamak önemlidir. Kamu istihdam kurumlarının platform çalışması için hazırlayacağı yönergeler platform çalışması için standart geliştirilmesinde önemlidir. Bu yönergeler aracılığıyla çalışanlara ve platform sağlayıcılara ulusal düzeyde danışmanlık sunulması kamu istihdam kurumlarının bu alanda aktif rol almasına, kapsayıcı ve eşitlikçi bir platform ekonomisinin şekillenmesine yardımcı olacaktır.

#### **2.4. Avrupa Komisyonu'nun Tutumu**

Çalışmanın bu bölümünde hem literatür taraması kısmında çok defa vurgulanan hem de kamu istihdam kurumları tarafından iletilen yanıtlarda sıkça atıf yapılan platform çalışmasına ilişkin Avrupa Komisyonu'nun tutumu Direktif Teklifi üzerinden incelenecektir.<sup>26</sup> Avrupa Komisyonu tarafından 9 Aralık 2021 tarihinde yayımlanan Direktif Teklifi,<sup>27</sup> platform çalışmasında çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve AB'de dijital emek platformlarının sürdürülebilir büyümesinin teşvik edilmesi amacını taşımaktadır. Daha spesifik şekilde ifade etmek gerekirse bu Direktifin iki temel amacı vardır. Bunlardan ilki dijital platformlar aracılığıyla çalışan kişilerin doğru istihdam durumunun belirlenmesine

---

<sup>26</sup> Avrupa Komisyonu tarafından yayınlanan direktifler, üye devletler için ulaşılmaması gereken bir hedef belirlemektedir. Ancak ülkeler bu hedefe nasıl ulaşacaklarına ilişkin ulusal karar mekanizmalarında bağımsızdır. Direktifler yayımlandıktan sonra ülkelerin, direktifin amaçlarını yerine getiren yasa ve düzenlemeleri uygulamak için genellikle yaklaşık iki yılı vardır ve bu süreçte direktiflerin iç hukuka aktarılması yoluyla da bir tercihtir. Bir direktifin üye devletin ulusal hukukundaki statüsü, bu aktarımı tamamlayıp tamamlamadığına bağlıdır. Tamamlanması halinde, direktif ulusal hukuk kapsamında uygulanabilir hale gelir. Doğru veya zamanında aktarılmazsa, Avrupa Komisyonu üye devlete karşı yasal işlem başlatabilir.

<sup>27</sup> 2021/0414 sayılı Direktife ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10107-2023-INIT/en/pdf> (Erişim: 18.07.2023)

yardımcı olmak. İkincisi ise işyerinde yapay zekânın kullanımına ilişkin ilk AB kurallarını belirlemek. Teklifin kilit noktaları ise şunlardır:

- **İstihdam Durumu:** Direktif, dijital emek platformları aracılığıyla çalışan kişilere fiili çalışma düzenlemelerine karşılık gelen yasal istihdam statüsü verilmesini hedeflemektedir. Platformun bir “işveren” olup olmadığını belirlemek için kriterler sunulmaktadır. Bu kriterler arasında “çalışanların performansını elektronik olarak denetlemek, çalışma saatlerini seçme imkânlarını kısıtlamak, iş reddini önlemek, üçüncü şahıslar adına çalışmayı engellemek, ücrete üst sınır getirmek, çevrimiçi uygulamayı kapatma ve kullanma özgürlüğü, görünüm veya davranış kuralları koymak ve çalışanın taşeron kullanmasını kısıtlamak” yer almaktadır. Bir platformun bu kriterlerden en az üçünü karşılaması halinde yasal olarak “işveren” olduğunun varsayılması ve bu platformlarda çalışan kişilerin “işçi” statüsü kazanarak “asgari ücret, toplu pazarlık, çalışma süresi ve sağlığın korunması, ücretli izin, işle ilgili kazalara karşı korumaya erişim, işsizlik ve hastalık yardımları, katkıya dayalı yaşlılık aylığı” haklarına erişimi hedeflenmektedir. Yasal karinenin uygulanması noktasında ise platform için çalışan kişinin doğru istihdam statüsünün söz konusu olduğu bir davada dijital emek platformlarına herhangi bir istihdam ilişkisi olmadığını kanıtlama yükümlülüğü getirilmiştir.
- **Algoritmik Yönetim:** Dijital emek platformları, insan kaynakları yönetimi için algoritmalar kullanmaktadır. Bu sistemler, platform çalışması yapan kişilerin kendi uygulamaları veya web siteleri üzerinden organize edilmesi ve yönetilmesi için kullanılmaktadır. Platformlar üzerinden çalışan insanlar genellikle algoritmaların nasıl çalıştığı ve kararların nasıl alındığı hakkında bilgi sahibi değildir. Direktif, algoritmaların dijital emek platformları tarafından kullanımında şeffaflığını artırmayı amaçlamaktadır. Ayrıca Direktif aracılığıyla çalışma koşullarına uyulup uyulmadığının izlenmesine olanak sağlanması ve otomatik kararlara itiraz etme hakkının verilmesi hedeflenmektedir.
- **Yürütme, Şeffaflık ve İzlenebilirlik:** Ulusal makamlar genellikle platformlar ve bunlar aracılığıyla çalışan kişiler hakkındaki verilere erişmekte zorlanmaktadır. Platformlar birkaç üye ülkede faaliyet gösterdiğinde bu durum daha karmaşık bir hal almaktadır ve platform çalışmasının nerede ve kim tarafından gerçekleştirildiği belirsizleşmektedir. Bu direktif, platformların ulusal makamlara beyan etmeye

yönelik mevcut yükümlülüklerini (platform faaliyetleri, dijital emek platformları aracılığıyla çalışanların bilgileri vb.) açıklığa kavuşturmayı ve hukuki durumun ulusal makamlara sunulmasını zorunlu hale getirerek bu alana daha fazla şeffaflık getirmeyi amaçlamaktadır.

- **Avrupa Birliği Rekabet Yasasına İlişkin Taslak Yönergeler:** Yönergenin yanı sıra Komisyon, AB rekabet yasasının tek başına serbest meslek sahibi kişilerin toplu sözleşmelerine uygulanmasını netleştiren taslak yönergeler de sunmaktadır. Amaç, net bir yasal çerçeve çizmek ve AB rekabet yasasının, kendi hesabına çalışan kişilerin, özellikle pazarlık gücünde önemli bir dengesizlikle karşı karşıya kaldıklarında, ücretlendirme de dâhil olmak üzere çalışma koşullarını toplu olarak iyileştirme çabalarının engellememesini sağlamaktır.
- **Gelecek Dönem:** Önerilen Direktif, Avrupa Parlamentosu ve Konsey tarafından tartışılacaktır. Kabul edildikten sonra, Üye Devletlerin Direktifi ulusal hukuka aktarmak için iki yılı olacaktır.

Özetle, Avrupa Komisyonu'nun bu önerisi istihdam durumu, algoritmik yönetim ve dijital emek platformlarındaki şeffaflık konularını ele alarak çalışma ve sosyal hakları dijital çağda çalışma yaşamının değişen doğasına uyarlama çabasını göstermektedir. Avrupa Komisyonu tarafından Aralık 2021'de sunulan bu Direktif, Avrupa Konseyi Sosyal Sorunlar Çalışma Grubu tarafından incelenerek 12 Haziran 2023'te kabul edilmiştir. Yeni kuralların AB yasası haline gelmeden önce ise Avrupa Parlamentosu ile müzakere edilmesi gerekmektedir.

Yukarıda detaylandırılan direktif çerçevesinde kamu istihdam kurumlarının birden fazla rol ve sorumluluğa sahip olabileceği değerlendirilmektedir. Öncelikle, hızla değişen işgücü piyasasında, kamu istihdam kurumlarının proaktif rol alması, istihdam durumları ne olursa olsun tüm işçilerin insana yakışır koşullarda çalışması ve haklarına adil erişimleri açısından önemlidir. Çalışma ortamı gelişmeye devam ettikçe kamu istihdam kurumlarının bu direktif kapsamında toplanan verileri ve deneyimleri gelecekteki politika tartışmalarına ve politika geliştirilmesi süreçlerine katkıda bulunmak için kullanması ve politika uygulama ve izleme aşamasında da etkin olmaları beklenmektedir. Son olarak kamu istihdam kurumları, direktifte talep edilen şeffaflığın ve izlenebilirliğin sağlanması aşamasında da rol alabilir. Kuşkusuz bu roller ve sorumluluklar ülkeye ve kamu istihdam kurumunun ulusal yetkisine göre değişiklik gösterebilir. Bu nedenle, bu kurumların direktifi kapsamlı bir şekilde gözden

geçirmeleri, sonuçlarını anlamaları ve operasyonlarını nasıl uyarlayacakları konusunda stratejilerinin olması önemlidir.

## **2.5. Türkiye’de Esnek Çalışma Biçimleri ve Türkiye İş Kurumu ile Etkileşim: Teknolojik Dönüşüm, Sosyal Dinamikler ve Yönetişim Perspektifi**

Esnek çalışma biçimlerinin çeşitlenmesi ve iş dünyasındaki dönüşümler, mevcut İş Kanunu ve ilgili mevzuatla başa çıkmak için yeni düzenlemelerin ve tanımlamaların yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Bu durumun arkasında, teknolojik gelişmeler, değişen çalışma biçimleri ve bireylerin farklı ihtiyaçları yer almaktadır. Türkiye’de kısmi süreli çalışma, belirli bir kesimin –özellikle kadınlar ve gençler– hayatında daha büyük bir rol oynamaya başlamıştır. Bu tür bir çalışma biçimi, bireylerin çalışma saatlerini daha esnek bir şekilde ayarlamalarına olanak tanıırken, işverenlere de işgücü maliyetlerini optimize etme olanağı sunmaktadır. Mevcut İş Kanunu’nda düzenlenen çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma gibi yeni çalışma biçimleri de buna benzer avantajlar sunmaktadır. Bu çalışma biçimleri, bireylerin özel yaşamlarıyla iş yaşamlarını daha iyi dengelemelerine ve işverenlerin de maliyetlerini optimize etmelerine yardımcı olmaktadır. Diğer yandan, belirli süreli iş sözleşmeleri gibi esnek çalışma türlerinin işçi hakları açısından bazı riskleri bulunmaktadır. İş güvencesi konusundaki eksiklikler, bu tür sözleşmelerin işçi aleyhine olabileceği şeklinde eleştirilere yol açmaktadır. Uzaktan çalışma ve tele çalışma gibi teknolojik yeniliklerin getirdiği esnek çalışma biçimleri özellikle pandemi döneminde ve sonrasında çalışma yaşamında önemli bir yer edinmiştir. Teknolojik alt yapıya sahip sektörlerde bu tür çalışma biçimleri daha yaygın hale gelirken, bu durum hem işçi hem de işveren için yeni fırsatlar ve zorluklar doğurmuştur. Dijital emek platformları ise esnek çalışma kavramının sınırlarını genişletmekte ve mevcut mevzuatın bu tür çalışma biçimlerine nasıl yanıt vereceği sorusunu gündeme getirmektedir.

Ulusal ve uluslararası düzeyde, dijital emek platformlarına ilişkin tanım ve kavramlar hala gelişme aşamasındadır ve bu alanın hukuki boyutu ve sosyal güvenlik ile ilgili hususlar, Türk doktrini açısından da yeni bir tartışma alanı oluşturmaktadır. Türkiye’deki dijital emek platformları, geleneksel çalışma düzenlemeleri ve sosyal güvenlik uygulamalarının temelini oluşturan standart çalışma biçimlerinden farklı bir yapıya sahiptir. Standart çalışma, süresiz tam zamanlı çalışma olarak kabul edilirken dijital emek platformları aracılığıyla çalışmada,

belirli hizmetlerin gerçekleştirilmesi amacıyla hizmet sağlayıcılara erişmek için çevrimiçi platformların kullanımı zorunludur.

Dijital emek platformları aracı rolü üstlenerek işçiler üzerinde dolaylı yoldan denetleme işlevi görebildiği gibi çalışanların çalışma saatlerini ve günlerini inisiyatife bırakarak esnek çalışmanın boyutlarını dönüştürmektedir. Bu model, işin işveren tarafından belirlenen işyeri dışında gerçekleşmesi ve teknoloji kullanımı bakımından tele çalışma ile benzerlik gösterse de pek çok açıdan farklılaşmaktadır. Diğer esnek çalışma biçimlerine göre uzaktan çalışma ve dijital emek platformları aracılığıyla çalışma, işverenin denetimi, iş sağlığı ve güvenliği gibi alanlarda birtakım zorluklar ortaya koymaktadır.

Esnek çalışma modellerinin hızlı yükselişi ve karmaşıklığı, kamu istihdam kurumları ile de önemli bir etkileşime yol açmaktadır ve bu ilişki yirmi yılı aşkın süredir uluslararası literatürde tartışılan bir konudur. Türkiye'nin bu alandaki yasal ve sosyal düzenlemelere olan ihtiyacı, bu etkileşimi kendine özgü istihdam dinamikleri, ekonomik yapısı, sosyal ve kültürel özellikleri kapsamında farklı bir perspektifte değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır. Bu nedenle, esnek çalışma biçimlerinin yasal ve sosyal çerçevesinin yanı sıra bu modellerin Türkiye İş Kurumu ile olan ilişkisinin de özenle ele alınması önemlidir. Türkiye'de, özellikle son on yılda, esnek çalışma modellerine olan talep önemli ölçüde artmıştır. Bu talep teknolojik dönüşüm, nüfusun gençleşmesi, kadının işgücüne katılımının artması ve kentleşme gibi faktörlerle desteklenmektedir. Bu değişikliklerin ışığında, Türkiye İş Kurumu'nun esnek çalışma modeline uygun hizmetler sunarak bu trende ayak uydurması ve bireylerin değişen istihdam ihtiyaçlarına cevap vermesi büyük önem taşımaktadır.

Öncelikle, Türkiye'de esnek çalışma modeli ile kamu istihdam kurumları arasındaki ilişkinin yalnızca istihdam politikaları bağlamında değil; eğitim, sosyal politika ve ekonomi politikaları kapsamında da ele alınması gerekmektedir. Bu entegre yaklaşım, esnek çalışma modelinin Türkiye'de daha sürdürülebilir ve etkili bir şekilde yaygınlaşmasını sağlayacaktır. Bu noktada, tüm paydaşların -işçiler, işverenler, politika yapımcılar ve eğitim kurumları- bu süreçte aktif bir rol alması ve sürekli iş birliği içerisinde olması büyük önem taşımaktadır. İş arayanlar ve işverenler arasında esnek istihdam düzenlemelerinin kolaylaştırıcısı olarak etkin bir şekilde rol alınması, işgücü piyasasının daha dinamik ve çevik hale gelmesine katkı sunacaktır. Ancak Türkiye'de, esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasının önünde bazı engeller de bulunmaktadır. Özellikle iş güvencesi, sosyal haklar ve çalışma koşulları gibi



konularda mevcut düzenlemelerin yetersiz olması, esnek çalışma modeline geçişin bazı riskleri de beraberinde getirmesine neden olmaktadır. Bununla birlikte, Türkiye'deki sosyal güvence sisteminin engelliler, yaşlılar ve öğrenciler gibi farklı grupların ihtiyacına yanıt verme kapasitesi, esnek çalışma düzenlemelerinin etkin bir şekilde uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, Türkiye İş Kurumu'nun esnek çalışma modellerini desteklerken aynı zamanda işçi haklarını koruyacak ve adil ücret ile çalışma koşullarını garanti edecek politikaları geliştirmesi gerekmektedir. Aynı şekilde, dijital emek platformları da esnek çalışma biçimlerinde olduğu gibi yasal düzenlemelere ihtiyaç duyan ve hızla gelişen karmaşık bir alanı temsil etmektedir. Bu alandaki yasal boşluklar ve sosyal güvenlik sorunları, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku açısından dikkatle incelenmeli ve uygun düzenlemelerle ele alınmalıdır.

Son olarak, Türkiye'de esnek çalışma düzenlemelerine olan talep artmaya devam ettikçe Türkiye İş Kurumu'nun bu trendi etkin bir şekilde desteklemek için hizmetlerini ve stratejilerini evrimleştirmeye ve uyarlamaya devam etmek zorunda olduğu görülmektedir. Bu, yalnızca kamu kurumları arasında değil; işçiler, işverenler, politika yapımcılar ve eğitim kurumları dâhil olmak üzere bir dizi paydaşla sürekli iş birliği gerektiren çok boyutlu bir süreçtir. Bu alandaki karmaşık ilişkinin etkin bir şekilde yönetilmesi ve alınacak stratejik kararlar, toplumsal refahın sürdürülmesi ve ekonomik büyümenin desteklenmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

### **2.5.1. Türkiye İş Kurumu'nun Platform Çalışmasına İlişkin Olası Yanıtları: Fırsatlar, Stratejiler ve Zorluklar**

Dijitalleşen dünyada çalışma hayatı da hızla dönüşmekte ve günümüzde dijital emek platformları bu dönüşümün öncüsü olmaktadır. Yükselen bu trend karşısında, Türkiye İş Kurumu gibi kamu istihdam kurumları da yeni çalışma biçimlerine nasıl uyum sağlayabileceği ve bireylerin sosyal güvenliklerini nasıl koruyabileceği konusunda stratejiler geliştirmek durumundadır. Platform çalışmasının getirdiği esneklik, istihdam alanının genişlemesine olanak tanımaktadır. Ayrıca, dijital platformların sağladığı teknolojik uyumluluk sayesinde istihdam süreçleri daha hızlı ve etkili bir forma kavuşmakta ve bireyler dijital platformlar üzerinden mesleki becerilerini artırma fırsatı bulabilmektedir. Ancak bu dönüşümün getirdiği fırsatların yanı sıra bazı zorluklar da bulunmaktadır. Özellikle işçi, işveren, serbest meslek sahibi gibi geleneksel kavramların platform ekonomisinde

belirsizleşmesi, bireylerin hangi statüde değerlendirilmesi gerektiği konusunda sorunlara yol açabilmektedir. Bu belirsizlik, sosyal güvenlik haklarına erişimde de sorunlara neden olmaktadır. Bu tez çalışması İŞKUR'un bu sorunları aşmak için bir dizi strateji geliştirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu stratejiler arasında bireylerin çalışma statüsünü belirlemelerine yardımcı olacak çevrimiçi araçların geliştirilmesi, farklı çalışma statülerine göre özelleştirilmiş sosyal güvenlik paketlerinin oluşturulması, dijital platformlarla ortak projelerin geliştirilerek platform çalışanlarına yönelik hizmetlerin artırılması, serbest meslek sahiplerine yönelik mentorluk programları ve ağ oluşturma etkinliklerinin düzenlenmesi yer almaktadır. Sonuç olarak, dijital emek platformları birçok fırsat sunarken bu alanda çalışan bireylerin sosyal haklarının korunmasına yönelik zorlukları da beraberinde getirmektedir. Bu noktada İŞKUR'un rolü ise platform ekonomisine uygun stratejiler geliştirerek bu zorlukların üstesinden gelmek ve bireylerin kariyerlerini sürdürülebilir kılmalarına yardımcı olmaktır.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Teknolojik gelişmenin ve küreselleşmenin etkisiyle işgücü piyasası sınırları kalkan, zaman ve mekân bağımlılığından uzaklaşan yeni çalışma yöntemlerine doğru evrilmektedir. Bu evrim, günümüzün hızla değişen koşullarına, kamu istihdam hizmetlerinin adaptasyon yeteneğini ve esnekliğini artırma ihtiyacını belirginleştirmektedir. Teknolojik gelişmeler, değişen demografik yapı ve istihdam biçimlerinin dönüşümü, toplumun farklılaşan ihtiyaçlarına hızla yanıt vermek için kamu istihdam kurumlarının hizmet sunum modellerini sürekli olarak gözden geçirmelerini zorunlu kılmaktadır.

Kamu istihdam kurumları ile esnek çalışma biçimleri arasındaki ilişki yirmi yılı aşkın süredir tartışılan bir konudur. Bu ilişkinin karmaşıklığı ve iki bileşenin işgücü piyasasındaki karşılıklı etkisi, özellikle istihdam stratejilerinin belirlenmesinde ve uygulamada kritik bir rol oynamaktadır. Kamu istihdam kurumlarının bu süreçte etkin bir aktör olarak yer alabilmesi için esnek çalışma düzenlemelerine cevap verebilen, evrimsel ve uyarlanabilir bir yaklaşıma sahip olması gerekmektedir. Bu şekilde, işgücü piyasasındaki tüm paydaşların ihtiyaçlarına uygun ve etkili çözümler sunulabileceği değerlendirilmektedir.

Platform çalışması, esnek çalışmanın günümüzdeki en yaygın örneklerinden biridir. Dijital emek platformları aracılığıyla gerçekleşen bu çalışma biçimi işgücü piyasasındaki dönüşümün merkezinde yer almakta ve geleneksel çalışma biçimlerine göre farklı avantajlar ve zorluklar sunmaktadır. Dijital emek platformları, çalışanlara daha fazla “esneklik” sunma vaadiyle çoğu zaman çekici hale gelmekte ancak bu esneklik genellikle çalışanların lehine olmamaktadır. Dijital emek platformlarının başlangıçta işsizlik sorunlarına ve yoksulluğun azaltılmasına katkıda bulunduğunu kabul eden literatür, bu platformların beraberinde getirdiği sosyal ve ekonomik zorlukları da vurgulamaktadır. Bibliyometrik analiz sonuçları platform çalışmasının sosyal ve ekonomik etkilerini, teknolojik gelişmelere ve küresel olaylara nasıl tepki verdiğini göstermektedir. Analizde dikkat çeken bir diğer önemli unsur ise platform çalışmasına dair sosyal ve ekonomik zorluklar ve fırsatlardır. Bu kavramlar, platform çalışmasının öne çıkan esneklik avantajlarına rağmen birçok zorlukla da karşı karşıya olduğunu göstermektedir. Özellikle “sosyal güvenlik”, “sosyal koruma”, “güvencesiz iş”, “insana yakışır iş” ve “prekarya” gibi kavramlar platform çalışanlarının güvence eksikliğine dikkat çekmektedir. Bunun yanı sıra “düzenleme” ve “çalışma koşulları” gibi kavramlar platform çalışanları için gerekli düzenlemelerin ve standartların

olmadığına işaret etmektedir. Bu kapsamda, dijital emek platformları aracılığıyla çalışmanın yarattığı en büyük sorunlardan birinin çalışanların büyük bir kısmının statü konusunda yaşadığı belirsizlik olduğu tespit edilmiştir. Bu sorun hem platformların çalışanları bağımsız yüklenici ya da serbest çalışan olarak sınıflandırmasıyla hem de geliştirmekte olan ülkelerdeki kayıtlı olmama eğilimiyle derinleşmektedir. Bunun yanı sıra dijital platformların getirdiği resmiyet algısının, yasal kayıtlı çalışma anlayışından farklı olduğu gözlemlenmektedir. Bu, platformların çalışanlara sunduğu sözleşme ilişkisinin iş sözleşmesi kapsamında olmadığına işaret etmektedir. Rekabetin yoğun olduğu dijital emek platformları, çalışanlarını “ortak” olarak görmeye eğilimlidir. Bu durum, platformların çalışanlara sunulan resmiyet algısının, geleneksel çalışma biçimleriyle çeliştiği bir durumu ortaya koymaktadır. Çalışanlar talebe dayalı bir sistemde, platformun belirlediği saatlere ve koşullara göre çalışmaktadır. Bu durum düşük maaşlar, uzun çalışma saatleri ve düşük iş güvencesi sorununun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Dahası, platformlar genellikle çalışanların hakları konusunda herhangi bir sorumluluk kabul etmeyerek çalışanlara daha az sosyal koruma sağlamaktadır. Bu bağlamda, platformlar ve çalışanlar arasındaki dengesiz ilişki, çalışanların haklarını korumak ve sosyal adaleti sağlamak için daha fazla düzenleyici müdahaleyi gerektirmektedir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ücretlerin artırılması ve sosyal güvenliğin sağlanması gibi konularda hem dijital emek platformlarına hem de düzenleyici otoritelere daha fazla sorumluluk düşmektedir.

Platform çalışanlarının karşılaştığı zorluklar arasında göze çarpan farklı bir konu da beceri uyumsuzluğu ve kariyer gelişimi eksikliğidir. Geleneksel istihdam modellerinde kariyer gelişimi, terfi ve profesyonel eğitim fırsatları yaygınken platform çalışmasında bu durum net bir yapıya sahip değildir. Bu noktada, kamu istihdam kurumlarından platform çalışanları için beceri envanterleri oluşturması, beceri eğitimleri düzenlemesi ve kariyer ilerlemesi yollarını belirlemesi gibi kritik roller üstlenmesi beklenmektedir. Kurumların çevrim içi platform sağlayıcılarıyla iş birliği yapması bu eksiklikleri giderebilir, böylece hem işçilere hem de işverenlere fayda sağlayabilir. Bir diğer önemli konu ise toplu pazarlık ve sendikalaşmadır. Platform çalışanlarının istihdam statüsü, geleneksel iş modellerinden farklı olduğundan sendika üyeliği ve toplu pazarlık hakları konusunda belirsizlikler ve engeller bulunmaktadır. Ancak AB üyesi devletlerindeki sendikaların platform çalışmasına ilişkin endişeleri ve istihdam koşullarıyla ilgili tartışmalara öncülük ettiği gözlemlenmektedir. Kamu istihdam kurumlarından ise bu konuda sosyal diyalog, toplu pazarlık ve örgütlenme süreçlerini

desteklemeleri beklenmektedir. Kamu istihdam kurumlarının platform çalışanları ve işverenler arasındaki diyalogu kolaylaştırmaları, bu alanda oluşturulacak yeni yasal çerçevelerin ve politikaların şekillenmesine katkı sunmaları mümkündür.

Platform çalışması ekonomik yapının da pek çok boyutunu kökten dönüştürmektedir. Bu çalışma kapsamında, kamu istihdam kurumlarına yönlendirilen soru formları ile platform çalışması üzerinde sektörel önceliğin olup olmadığına ilişkin bir analiz yapılmıştır. Analiz sektörel bakışta belirgin bir önceliklendirmenin olmadığını göstermektedir. Ancak en yüksek gelirin teslimat ve taksi hizmetleri sektörlerinde olduğu bulgular arasındadır. Teslimat ve taksi sektörü, bu yeni modelle birlikte köklü değişimler göstermiştir. Yemek teslimatında belirli platformlar, teslimatçıları ve müşterileri bir araya getirmekte; *freelance* çalışma alanında bazı platformlar profesyonelleri ve müşterileri buluşturmaktadır. E-ticaret, konaklama, ev hizmetleri, eğitim ve sağlık gibi sektörlerde de benzer platformlar etkili olmuştur. Platform tabanlı çalışma modellerinin hızla benimsenmesiyle geleneksel istihdam modellerinin değişmeye başladığına tanık olunmaktadır. Ancak bu değişimlerin her sektörde kendine özgü özellikler ve zorluklar taşıdığı unutulmamalıdır. Kamu ve özel sektör, platform tabanlı çalışma modellerine adaptasyon sürecinde çalışan haklarını koruma ve ekonomik büyümeyi destekleme yönünde proaktif bir yaklaşım benimsemelidir. Bu modellerin sektörel dinamiklerini bilmek ve etik bir şekilde entegre etmek hem çalışanlar hem de toplum için kritik öneme sahiptir.

Avrupa Komisyonu'nun platform çalışması konusunda ortaya koyduğu Direktif Teklifi, dijital çağda çalışma yaşamının değişen dinamiklerine uyum sağlama çabalarını yansıtmaktadır. Avrupa Kamu İstihdam Kurumları Ağı ise bu konuda atılacak adımları belirlerken insana yakışır çalışma koşullarını ve sosyal korumayı odağına almaktadır. Türkiye açısından bakıldığında da dijital emek platformlarının ve platform çalışmasının hukuki çerçevesi konusundaki belirsizlikler geçerlidir. Platform çalışmasına ilişkin uluslararası kamuoyunda sıklıkla gündeme gelen iş ve sosyal güvenlik hukuku tartışmalarının ve düzenlemelerinin kısa bir süre içerisinde Türkiye'de de çalışma mevzuatının odağında yer alacağı değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, öncelikle sosyal güvenlik hukuku açısından birtakım denetim ve düzenleme zorluklarına işaret etmek önemlidir ve esnekliği her geçen gün artan çalışma biçimlerine yönelik sosyal güvenlik alanının uyumlu bir şekilde evrilmesi gerektiği düşünülmektedir. Kamu istihdam kurumu

olarak Türkiye İş Kurumu'nun da dijital emek platformları aracılığıyla çalışmanın yaygınlaşması karşısındaki sorumluluğu gün geçtikçe artmaktadır. Bu tezin bulguları kapsamında Türkiye İş Kurumu'nun platform çalışanlarına yönelik geliştirebileceği hizmet sunum modelleri dört kategoride gruplandırılmıştır. Bahse konu öneri grubu şu şekildedir:

- Sosyal Güvenlik ve Adil Ücret
- Danışmanlık ve Bilgilendirme Faaliyetleri
- İstihdam Hizmetleri
- Yapay Zekâ ile Uyum

Türkiye İş Kurumu'nun işgücü piyasasında daha adil ve sürdürülebilir bir ortamın oluşturulmasına katkıda bulunabileceği ilk öneri grubu sosyal güvenlik ve adil ücret başlığında ele alınmaktadır. Bu önerilerden ilki, *farklı çalışma statülerine göre özelleştirilmiş sosyal güvenlik paketlerinin oluşturulmasıdır*. Bu uygulamanın temel amacı bireylerin sosyal haklara erişimine ilişkin hizmetleri de esnekleştirmek ve çalışma şartlarını bu yolla iyileştirmektir. Kuşkusuz bu uygulamanın İŞKUR tarafından doğrudan uygulanamayacağı bilinmektedir. Ancak bu alanda üstlenilecek öncü rol iş birliğini teşvik edecek önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir. Sosyal güvenlik ve adil ücret başlığı altında sınıflandırılan ikinci öneri ise *adil ücretlendirme rehberinin oluşturulmasıdır*. Serbest meslek sahibi, kendi hesabına çalışan, platform işçisi gibi farklı isimlerle nitelendirilen ve ortak noktası dijital emek platformları aracılığıyla çalışmak olan bireyler için sektörel bazda bir adil ücretlendirme rehberinin oluşturulması, ücretler açısından sektörde standardizasyonu sağlayabilir ve ücret adaletsizliklerini önleyebilir. Son olarak, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlık standartlarına uygun bir çalışma ortamında bulunmalarını garantilemek amacıyla, uygun *çalışma koşullarını tanımlayan rehberlerin hazırlanması*, bireylerin hem daha sağlıklı hem de daha verimli çalışmasına katkı sunabilir. Bu öneriler, işgücü piyasasında daha adil, sürdürülebilir ve sağlıklı bir ortamın oluşturulmasına katkı sağlayabilir.

Türkiye İş Kurumu'nun platform çalışmasına yönelik eğitim, rehberlik ve bilgilendirme konularında nasıl daha etkin bir rol oynayabileceğine dair farklı uygulamaların mümkün olduğu değerlendirilmektedir ve bu kapsamda hazırlanan öneriler danışmanlık ve bilgilendirme faaliyetleri başlığı altında sınıflandırılmıştır. Bu önerilerden ilki, *mentorluk*

*programları* olarak tasarlanmıştır. Mentorluk, deneyimli bir profesyonelin daha az deneyimli bir kişiye rehberlik ettiği kişisel bir eğitim sürecidir. Bu, yeni mezunlar veya kariyer değişikliği yapmak isteyenler için kariyer yollarını anlama ve doğru adımları atma konusunda kritik bir rol oynamaktadır. Platform çalışanları genellikle belirli projelerde deneyim kazanarak kariyerlerini ilerletirler. Deneyimli platform çalışanları, platforma yeni katılan veya farklı sektörlere geçmeyi düşünen kişilere mentorluk yapabilir. İŞKUR e-şube ile uyumlu şekilde tasarlanacak *çevrimiçi mentorluk portalı* yalnızca dijital emek platformları aracılığıyla çalışanlar/çalışmak isteyenler için değil iş arayan herkes için kendi ihtiyaçlarına ve ilgi alanlarına en uygun mentor bulma fırsatı sunabilir. İŞKUR, mentorluk ilişkilerini destekleyen programlar geliştirerek platform çalışanlarının kariyerlerini geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Platform çalışanları için sürekli öğrenmenin ve adaptasyonun esas olması *dinamik eğitim modüllerini* gerekli kılmaktadır. Bu kapsamda, çalışma yaşamının ve işgücü piyasanın güncel ihtiyaçlarına göre sürekli şekillenen *çevrimiçi eğitim modülleri ve adaptif öğrenme yöntemleri* sayesinde bireyler ihtiyaçları doğrultusunda öğrenme fırsatı yakalayabilir. İŞKUR'un geliştireceği adaptif eğitim modülleri, platform çalışanlarının işgücü piyasasındaki değişikliklere hızla uyum sağlamalarına yardımcı olabilir.

Danışmanlık faaliyetleri kapsamında geliştirilen ilk öneri İŞKUR'un dijital emek platformları için geliştirebileceği *standart sözleşme şablonlarıdır*. Bu şablonlar hem çalışanların hem de işverenlerin haklarını koruma altına alarak belirsizlikleri önemli ölçüde azaltabilir. Bu tür bir sözleşmede özellikle haklar, sorumluluklar, ödeme şartları, gizlilik, fikri mülkiyet hakları, projelerin/görevlerin iptal edilme koşulları ve olası anlaşmazlıklarda başvurulacak mekanizmalar gibi temel konulara netlik getirilmelidir. Özellikle uluslararası iş birlikleri söz konusu olduğunda, sözleşmenin diline ve hangi ülkenin yargısına tabi olacağına dair bilgilerin belirtilmesi de büyük önem taşımaktadır. İŞKUR'un bu yönde atacağı adımlar, dijital platformlarda çalışanların ve işverenlerin daha güvenli, adil ve şeffaf bir ortamda iş yapmalarını teşvik edebilir.

Danışmanlık ve bilgilendirme faaliyetleri başlığı altında sunulacak son öneri ise *hukuki ve mali danışmanlık ve bilgilendirme seminerleridir*. *Freelance* veya kısa dönemli projelerde çalışan platform çalışanları veya yer tabanlı çalışan motorlu kuryeler hukuki ve mali konularda bilgi sahibi olmayabilir. Dolayısıyla İŞKUR bu çalışanların haklarını ve

sorumluluklarını daha iyi anlamalarına yardımcı olabilecek danışmanlık hizmetleriyle bilinçlendirme faaliyeti yürütebilir. Benzer şekilde, İŞKUR'un platform çalışanları için düzenleyeceği çalışma hakları, sosyal güvenlik ve vergilendirme konuları odağındaki seminerlerle kamuoyunda platform çalışmasına ilişkin farkındalığı arttırması mümkün olabilir.

Platform çalışması kapsamında, Türkiye İş Kurumu'nun mevcut hizmetleriyle uyumlaştırabileceği beş yenilikçi öneri ise istihdam hizmetleri başlığı altında gruplandırılmıştır. İlk olarak, *freelance ve proje bazlı iş ilanlarının da yer alacağı bir bölümün İŞKUR e-şube üzerinden erişilebilir olmasıdır*. Bu şekilde, geleneksel istihdam modelinin dışında, esnek çalışma biçimlerine ilgi duyan bireyler için alternatif fırsatlar sunulabilir. Bunun yanında, bireylerin çalışma statülerini net bir şekilde belirlemelerine yardımcı olacak *çevrimiçi statü değerlendirme aracı* oluşturmak çalışanların hak ve sorumluluklarını daha iyi anlamalarına katkı sunabilir. Ayrıca, İŞKUR'un popüler *dijital emek platformlarıyla iş birlikleri kurması, çalışanlara özel teşvikler, eğitimler ve danışmanlık hizmetleri sunması* platform ekosistemini daha katılımcı ve destekleyici hale getirebilir. Türkiye İş Kurumu tarafından hâlihazırda gerçekleştirilen Sanal İstihdam Fuarı fikrinden yola çıkarak tasarlanan *Sanal Mülakat Platformu* ise fiziksel mülakatlara olan ihtiyacı azaltan hem iş arayanların hem de işverenlerin maliyet ve zaman tasarrufu sağlamasına odaklanan bir tasarımdır. Bu yöntem, yalnızca farklı şehirlerdeki platform sağlayıcılar ve platform çalışanları için değil işgücü piyasasındaki tüm aktörler için oldukça pratik ve maliyetsiz bir uygulama olarak değerlendirilmektedir. Son olarak, *dijital emek platformlarıyla entegrasyon*, İŞKUR aracılığıyla iş arayan bireylerin, bu platformlarda listelenen iş ilanlarına doğrudan erişim sağlamasına olanak tanır ve böylece istihdam olanaklarını genişletir. Bu önerilerin hayata geçirilmesi, Türkiye'de istihdam ilişkilerini modern çalışma trendlerine daha uyumlu hale getirebilir ve bireyler için daha kapsayıcı bir istihdam ortamı oluşturabilir.

Bu tez çalışması kapsamında son olarak İŞKUR'un işgücü piyasasındaki esnekleşme ve dijitalleşmeye yanıt olarak geliştireceği yapay zekâ destekli önerilere yer verilmektedir. Bu bölümde, yapay zekâ odaklı hizmet modellerine neden özellikle yer verildiğine ilişkin bir soru işareti oluşabilir. Öncelikle belirtilmelidir ki yapay zekâ destekli uygulamalar bu çalışmada doğrudan platform çalışması konseptiyle entegre olarak tasarlanmamıştır. Ancak



bibliyometrik analiz sonuçları “dijitalleşme”, “algoritmik kontrol” ve “yapay zekâ” gibi kavramların platform çalışması odağında sıklıkla kullanıldığı göstermektedir. Bu da platform çalışmasının teknolojik yönlerini vurgulayan önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Diğer taraftan, platform çalışmasının işgücü piyasasında yaşanan esnekleşme ve dijitalleşme unsurlarının bir araya gelerek oluşturduğu atipik bir istihdam biçimi olduğu gerçeği de göz önünde bulundurulmuş ve bu yeni çalışma biçimine nasıl daha etkin yanıt verilebileceği konusunda fikir yürütmenin kaçınılmaz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın önceki bölümlerinde de sıklıkla vurgulandığı gibi esnekleşen istihdam biçimleri, kamu istihdam kurumları için de yenilikçi yaklaşımların gerekli olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, İŞKUR’a sunulan yapay zekâ destekli önerilerin bu tez kapsamında ele alınması esnekleşme ve dijitalleşme olgularının kamu hizmet standartları için de geçerli ve uygulanabilir olabileceğini göstermektedir. Özetle, bu kategorideki öneriler İŞKUR’un esnek çalışma biçimlerine ve platform çalışmasına yanıtının yanı sıra dijital dönüşümün istihdamdaki olası yansımalarına uygun hizmet standartlarını hedeflemektedir. Önerilerden ilki, *eşleştirme algoritmalarıdır*. İŞKUR, hâlihazırda sahip olduğu dijital platformlarında kullanılabileceği gelişmiş eşleştirme algoritmaları sayesinde iş arayanların yeteneklerine, deneyimlerine ve arzularına en uygun iş ilanlarına daha hızlı ve etkili bir şekilde yönlendirmeye aracılık edebilir. Kuşkusuz bu yönlendirme yalnızca dijital emek platformları tarafından sunulan işleri değil tüm sektörleri kapsamaktadır. Yapay zekâ alanında sunulacak ikinci öneri ise *gamifikasyon (oyunlaştırma)* uygulamalarıdır. İş arama sürecini daha eğlenceli ve motive edici hale getirmek amacıyla oyunlaştırma öğelerinin İŞKUR e-şube platformuna entegrasyonu, kullanıcıların platformda daha aktif olmalarını teşvik edebilir. Örneğin, belirli görevleri tamamlayarak rozetler kazanma ya da liderlik tablolarında yükselme gibi öğeler kullanıcıların İŞKUR platformlarını kullanılma sıklıklarını arttırabilir veya iş arama kanalı olarak İŞKUR’un kullanımını yaygınlaştırabilir. *Yapay zekâ destekli kariyer danışmanlığı modeli* ile iş arayanların CV, deneyim ve eğitim bilgilerini platforma yüklediklerinde, yapay zekâ algoritmaları bu bilgileri analiz ederek onlara en uygun kariyer yolu ve eğitim önerilerinde bulunabilir. Platform çalışanlarının çoğu çeşitli projelerde yer alarak geniş bir yelpazede deneyim kazanabilirler. İŞKUR’un *yapay zekâ destekli kariyer danışmanlığı*, çalışanların edindikleri deneyimleri analiz ederek onlara yeni ve uygun fırsatlar sunabilir. Bu, bireylerin kendi potansiyellerini daha iyi anlamalarını ve kariyerlerini daha bilinçli şekilde yönlendirmelerini sağlayabileceği gibi dijitalleşen İŞKUR hizmetleri için önemli bir adım olabilir. *Yapay zekâ destekli video mülakat*

*uygulaması* ise iş arayanların beden dili, ses tonu ve tepkilerini analiz eden yapay zekâ algoritmalarına dayanan bir sistem olarak düşünülmüştür. Bu uygulamayı *yapay zekâ destekli iş kulübü* faaliyeti olarak düşünmek de mümkündür. Yapay zekâ ile uyum başlığı altında geliştirilen son öneri ise *sanal gerçeklik (VR) ve artırılmış gerçeklik (AR) uygulamalarıdır*. Bu uygulamalar, mesleki eğitim kursları veya işbaşı eğitim programlarını tanıtım amacıyla kullanılabilmesi gibi kalıcı istihdama geçiş için de fonksiyonel bir tasarım olabilir. Ayrıca VR ve AR tabanlı uygulamalar teknik ve pratik becerilerin öğretiminde de etkili bir araç olabilir.

Yukarıda ayrıntılı şekilde açıklanan yenilikçi uygulamalar, İŞKUR'un mevcut hizmetlerini daha interaktif, erişilebilir ve etkili hale getirebilir. Özellikle teknolojinin sunduğu imkânlardan yararlanarak iş arayanların ve işverenlerin ihtiyaçlarına daha hızlı yanıt vermek mümkün olabilir. Bu çalışma kapsamında sunulan öneriler, geleneksel çalışma modelleri kapsamında çalışmayan bireylerin de sosyal haklara erişimini, profesyonel gelişimini ve çalışma hayatındaki güvencesini arttırmayı amaçlamaktadır. Bu öneriler, dijital emek platformlarında çalışanların sosyal güvenlik ve sosyal koruma açısından güvende olmalarını, haklarını daha iyi anlamalarını ve kariyerlerini daha etkili bir şekilde yönetmelerini sağlayabilir ve özellikle belirsiz statülerdeki çalışanlar için sürdürülebilir bir kariyerin temeli olabilir. Öte yandan, işverenler için de daha geniş bir yetenek havuzuna erişim ve etkili iş eşleştirme imkânları sunabilir.

Özetle bu çalışmada, dijital emek platformları ve kamu istihdam kurumları arasındaki ilişkinin karmaşık yapısının bilgilendirme ve savunuculuk, iş eşleştirme ve beceri geliştirme, politika yapımı ve uygulama, kayıtlı çalışma ve sosyal güvenlik olmak üzere dört temel başlıkta incelenebileceği görülmüştür. Bu ilişki, platform çalışanlarının haklarını ve yükümlülüklerini doğru bir şekilde tanımlanmak, işgücü piyasasındaki esnek ve geçici doğanın gereksinimlerine sosyal güvenlikle cevap vermek, adil ve eşitlikçi koşulları teşvik eden politikalar geliştirmek gibi kritik konuları içermektedir. Dijital emek platformları ve kamu istihdam kurumları arasındaki bu ilişkinin gelecekte çalışma yaşamının şekillenmesinde merkezi bir rol oynaması beklenmektedir.

## KAYNAKÇA

- Acs, Z. J., Szerb, L., Song, A. K., Lafuente, E., and Komlósi, É. (2022). Measuring the digital platform economy. **In Handbook of Digital Entrepreneurship**, 91-120. Edward Elgar Publishing.
- Aleksynska, M. (2021). "Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses", **ILO Working Paper 32**.
- Aleksynska, M., Bastrakova, A. and Kharchenko, N. (2018). **Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives**, ILO, Geneva.
- Aloisi, A. (2021). Platform work in the European Union: Lessons learned, legal developments and challenges ahead. **Forthcoming, European Labour Law Journal**.
- Armstrong, M. (2006). Competition in two-sided markets. **The RAND Journal of Economics**, 37(3), 668-691.
- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. **Personnel management**, 16(8), 28-31.
- Atkinson, J. (1987). Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom labour market in the Eighties, **Labour and Society**, 12 (1), pp. 87-105.
- Aykaç, H. B. (2020). Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.44, 69-95.
- Behrendt, C., Nguyen, Q. A., and Rani, U. (2019). Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers. **International Social Security Review**, 72(3), 17-41.
- Berg, J. (2016). Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from A Survey of Crowdworkers. **Conditions of Work and Employment Series No. 74**. ILO.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., and Silberman, M. S. (2018). Digital labour platforms and the future of work. **Towards Decent Work in the Online World. Rapport de l'OIT**.
- Bessa, I., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M., Trappmann, V., and Umney, C. (2022). **A global analysis of worker protest in digital labour platforms** (Vol. 70). International Labour Organization.
- Beytar, E. (2023). Platform Çalışması: Çalışan Statüsünün Belirlenmesi Sorunu. **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 8(1), 239-266.
- Blohm, I., Jan Marco, L. and Zogaj, S. (2014). 'Crowdsourcing und Crowd Work – ein Zukunftsmodell der IT-gestützten Arbeitsorganisation?', in. Springer Berlin Heidelberg, pp. 51–64.
- Bogaerts, K., Echelpoels, H., Van Dooren, W., Marx, I., and Froy, F. (2011). Building Flexibility and Accountability Into Local Employment Services: **Country Report for Belgium**.
- Bolat, T., Seymen, O. A. ve Bolat, O. İ. (2006). Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 8(1), 1-30.
- Boyacı, N. B. (2020). **Dijital Emek Platformları ve Sendikalar**. Türk Metal Sendikası.

- Brynjolfsson, E., and Kahin, B. (Eds.). (2002). **Understanding the digital economy: data, tools, and research.** MIT press.
- Cappelli, P., and Neumark, D. (2004). External churning and internal flexibility: Evidence on the functional flexibility and core-periphery hypotheses. **Industrial Relations: A Journal of Economy and Society**, **43**(1), 148-182.
- Carrillo-Tudela, C., Clymo, A., Comunello, C., Jäckle, A., Visschers, L., and Zentler-Munro, D. (2023). Search and Reallocation in the COVID-19 Pandemic: Evidence from the UK. **Labour Economics**, 102328.
- Civan, O. E. (2010). İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma). **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, **7**(26), 527-573.
- Codagnone, C. and Martens, B. (2016). **Scoping the sharing economy: Origins, definitions, impact and regulatory Issues, Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy Working Paper, JRC, Seville, Spain.**
- Cohen, J. R., and Single, L. E. (2001). An examination of the perceived impact of flexible work arrangements on professional opportunities in public accounting. **Journal of Business Ethics**, **32**, 317-328.
- Cordery, J., Sevastos, P., Mueller, W., and Parker, S. (1993). Correlates of Employee Attitudes Toward Functional Flexibility. **Human Relations**, **46**(6), 705–723. <https://doi.org/10.1177/001872679304600602>
- Creswell, J. W. (2009). **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches** (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., and Canbolat, T. (2022). **İş Hukuku Dersleri**, 35. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Çiğdem, S. (2019). Endüstri 4.0 ve dijital emek platformlarının insana yakışır iş bağlamında değerlendirilmesi. In **Journal of Social Policy Conferences**, No. 77, 57-199.
- Daniels, K., Lamond, D., and Standen, P. (2001). Teleworking: Frameworks for organizational research. **Journal of management studies**, **38**(8), 1151-1185.
- De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. and Shamsfakhr F. (2021). **Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models**, Available [online](#).
- De Leeuw, A. C., and Volberda, H. W. (1996). On the concept of flexibility: a dual control perspective, **Omega**, **24**(2), 121-139.
- De Leo, A. and Grossi, T. (2023). **Regulating platform work: How will this impact migrant workers?**, Social Europe and Well-being Programme at the European Policy Centre.
- De Miguel, P. S., Bazzani, T., and Arasanz, J. (2021). **Decommodifying Platform Work Through an EU Definition of Worker.** The European Economic and Social Committee (EESC).
- De Stefano, V. (2016a). “The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy”, **Comparative Labor Law and Policy Journal** **37**: 471.
- De Stefano, V. (2016b). **The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the Gig-Economy.** ILO, Genova.
- De Stefano, V. and Aloisi A. (2018). European Legal framework for digital labour platforms, **European Commission, Luxembourg.**

- De Stefano, V. and Wouters, M. (2019). Should digital labour platforms be treated as private employment agencies?, In **European Trade Union Institute**. Belgium. Retrieved from <https://policycommons.net/artifacts/2067240/should-digital-labour-platforms-be-treated-as-private-employment-agencies/2821425/>
- Dilek, D. Y. (2020). Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği-Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi. **Istanbul Law Review**, **78**(3), 1209-1237.
- Doğrul, B. Ş., ve Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, **2**(2), 11-18.
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., and Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. **Journal of business research**, **133**, 285-296.
- Eurofound (2018a). **Digital Age: Employment and working conditions of selected types of platform work**, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2018b). **Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review**, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2021). **Initiatives to improve conditions for platform workers: Aims, methods, strengths and weaknesses**, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission (EC). (2021a). **Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work**. Brussels.
- European Commission (EC). (2021b). Digital labour platforms in the EU Mapping and business models, **Final Report**, Brussels.
- European Commission (EC). (2021c). Improving working conditions in platform work. **Factsheet**. Brussels.
- European Commission (EC). (2023). Rights for platform workers: Council agrees its position. **Press Release**. Brussels.
- European Parliament (2017). **The social protection of workers of the platform economy** (www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL\_STU(2017)614184\_EN.pdf).
- European Union Network of Public Employment Services (EU PES). (2018). Strategy to 2020 and beyond. **EU PES Discussion Paper**, Brussels.
- European Union Network of Public Employment Services (EU PES). (2020). Contribution to the topic ‘New forms of work – platform work’ 2020, **EU PES Opinion Paper**, Brussels.
- European Union Network of Public Employment Services (EU PES). (2022). **PES staff management – challenges in the ‘new normal’**. Brussels.
- Evans, D. S. (2003). The antitrust economics of multi-sided platform markets. **Yale J. on Reg.**, **20**, 325.
- Fabo, B., Karanovic, J. and Dukova, K. (2017). “In Search of an Adequate European Policy to the Platform Economy”. *Transfer: European Review of Labour And Research*, **23**(2), 163–175.

- Forstater, M. (1999). Public employment and economic flexibility: The job opportunity approach to full employment (No. 50). **Public Policy Brief**.
- Friedman, G. (2014). Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. **Review of keynesian economics**, 2(2), 171-188.
- Gülver, E. (2014). Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine. **Journal of Istanbul University Law Faculty**, 72(2), 103-122.
- Günay, A. (2018). **Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2018.
- Hadwiger, F. (2022). Realizing the opportunities of the platform economy through freedom of association and collective bargaining, **ILO Working Paper 80**, Geneva.
- Hiebl, J., and Hempel, K. (2019). **Improving Public Employment Services Through Partnerships with Non-Public Providers**. World Bank Document.
- Howe, J. (2006). The rise of crowdsourcing. **Wired magazine**, 14(6), 1-4.
- Hu, J., and Zhang, Y. (2015). Research patterns and trends of Recommendation System in China using co-word analysis. **Information processing and management**, 51(4), 329-339.
- Huws, U., Spencer, N. H., and Syrdal, D. S. (2017). **Work in the European GIG Economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy**.
- International Labour Organization, (ILO). (2014). **Global Employment Trends 2014, Risk of a jobless recovery?** International Labour Organization, Geneva, ILO.
- International Labor Organization (ILO). (2015). **World Employment and Social Outlook: Trends 2015**. International Labor Organization, Geneva. [http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015/WCMS\\_337069/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015/WCMS_337069/lang--en/index.htm).
- International Labor Organization (ILO). (2016). **Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects**. International Labour Office. Geneva.
- International Labour Organization (ILO). (2021a). **ILO Policy Brief**, Public Employment Services pressing ahead with digitalization should be aware of the digital divide.
- International Labour Organization (ILO). (2021b). **World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work**.
- International Labour Organization (ILO). (2022a.) Decent Work in the Platform Economy. Reference document for the Meeting of Experts on Decent Work in the Platform Economy. **MEDWPE/2022**.
- International Labour Organization (ILO). (2022b.) **Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery**.
- International Organisation of Employers (IOE). (2019). **Policy Paper on Industrial Relations and Independent Contractors**.
- International Organisation of Employers (IOE). (2021). **IOE Calls for Leveraging Digital Opportunities**.
- Irani, L. C., and Silberman, M. S. (2013). Turkopticon: Interrupting worker invisibility in amazon mechanical turk. **Proceedings of the SIGCHI conference on human factors in computing systems**, 611-620.

- Irny, S.I. and Rose, A.A. (2005) "Designing a Strategic Information Systems Planning Methodology for Malaysian Institutes of Higher Learning, **Issues in Information System**, Volume VI, No. 1, 2005.
- İncenacar, T. (2019). Tele Çalışma ve Ortaya Çıkan Sorunların Çalışanlar Üzerin- deki Etkisi, 3 rd **International EMI Entrepreneurship and Social Sciences Congress**, 839-849.
- İnciroğlu, L. (2020). **Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları**, 2. Baskı, İstanbul.
- Jäger, G., Zilian, L. S., Hofer, C., and Füllsack, M. (2019). Crowdworking: working with or against the crowd?. **Journal of Economic Interaction and Coordination**, **14**, 761-788.
- Johnson, J. (2004). Flexible working: changing the manager's role. **Management Decision**.
- Johnston, H., and Land-Kazlauskas, C. (2018). Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the Gig economy. **International Labour Office**, 94, 54.
- Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, J. A., and Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. **Cochrane database of systematic reviews**, (2).
- Kandemir, M. (2011). **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**, 1. Baskı, Legal Yayıncılık.
- Kelliher, C., and Anderson, D. (2008). For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. **The International Journal of Human Resource Management**, **19**(3), 419-431.
- Kılıç, G. (2020). Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı, **Terazi Hukuk Dergisi**, C. 15, S. 164.
- Komljenovic, J. (2019). LinkedIn, platforming labour, and the new employability mandate for universities. **Globalisation, Societies and Education**, **17**(1), 28-43.
- Kuek, S. C., Paradi-Guilford, C., Fayomi, T., Imaizumi, S., Ipeirotis, P., Pina, P., and Singh, M. (2015). The global opportunity in online outsourcing. **The Office of the Publisher, The World Bank**, Washington, DC 20433, USA.
- 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), 271-310.
- Kuzgun, İ. (2004). Türkiye'de esnek istihdam biçimlerinin düzenlenmesi. **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, **22**(2), 17-31.
- Larsen, C. A., and Vesan, P. (2011). **Public employment services, employers and the failure of placement of low-skill workers in six European countries**. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, REC-WP 02/2011.
- Leimeister, J. M., Zogaj, S., Durward, D. (2015). New Forms of Employment and IT – Crowdsourcing, In **4th Conference for the Regulating for Decent Work Network**, Genf.
- Lewis, S. (2003). Flexible working arrangements: Implementation, outcomes, and management. **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, **18**, 1-28.
- Manyika, J., Lund, S., Kelsey, R., Jan, M. and Maha- jan, D. (2016). 'Independent work: choice, necessity, and the gig economy', McKinsey and Company (<https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>).

- Martinez, T. (2021). **The Human Marketplace: Examination of Private Employment Agencies**. Routledge.
- Maxwell, J. A. (2008). Designing a qualitative study, In **The SAGE handbook of applied social research methods**. (Vol. 2, pp. 214-253).
- Mazza, J. (2016). **Labor Intermediation Services in Developing Economies: Adapting Employment Services for a Global Age**. Springer.
- Metin, B. (2022). Dijitalleşen Dünyada Değişen İstihdam Modelleri: Dijital Emek Platformlarında Çalışanlar Açısından Tehditler ve Fırsatlar. **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 24(3), 917-950.
- Mollamahmuğtoğlu H., Astarlı M. ve Baysal U. (2022). **İş Hukuku**, Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion Yayıncılık.
- Mosley, H., and Speckesser, S. (1997). **Market share and market segment of public employment services**. Discussion Papers / Wissenschaftszentrum Berlin.
- Muffels, R. J. (Ed.). (2014). **Flexibility and employment security in Europe**. Edward Elgar Publishing.
- Munck, R. (2003) **Emeğin Yeni Dünyası** (Çev: M. Tekçe), İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Neuman, W. L. (2012). **Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar I-II**. Cilt (5. Basım). İstanbul: Yayın Odası.
- OECD/IDB/WAPES. (2016). **The World of Public Employment Services: Challenges, capacity and outlook for public employment services in the new world of work**, Local Economic and Employment Development (LEED), IDB, Washington, D.C.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)/Cedefop. (2014). **Greener Skills and Jobs, OECD Green Growth Studies**. OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264208704-en>.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)/European Union. (2014). **Matching Economic Migration with Labour Market Needs**. OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264216501-en>
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (2019a). **OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work**, OECD Publishing, Paris.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (2019b). **The Missing Entrepreneurs 2019: Policies for Inclusive Entrepreneur**, OECD Publishing, Paris.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (2023). **Informality and Globalisation: In Search of a New Social Contract**, OECD Publishing, Paris.
- Özdemir, M. (2010). Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 11(1), 323- 343.
- Parlak, Z., ve Özdemir, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. In **Journal of Social Policy Conferences** (No. 60, pp. 1-60).
- Patel, M., and Patel, N. (2019). Exploring research methodology. **International Journal of Research and Review**, 6(3), 48-55.
- Peck, J., and Theodore, N. (2012). Politicizing contingent work: Countering neoliberal labor market regulation...from the bottom up?, **South Atlantic Quarterly** 111(4), 741–761.



- Pennel, D. (2013). **Travailler pour soi. Quel avenir pour le travail à l'heure de la revolution individualiste?** Paris: Seuil.
- Phan-Thuy, N., Hansen, E., and Price, D. (2001). The public employment service in a changing labour market. **El Servicio Público de Empleo en un Mercado de Trabajo Cambiante.** Madrid, OIT.
- Piketty, T. (2014). **Capital in the Twenty-Fist Century.** Cambridge, Massachusetts, London, England. Harvard University Press.
- Rani, U. and Furrer, M. (2021). Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers. **Competition and Change**, **25**(2), 212-236.
- Rau, B. L. (2003). Flexible Work Arrangements, **Work Family Encyclopedia.** Sloan Work-Family Network, (Online): [http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia\\_entry.php?id=240andarea](http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=240andarea) (23,07.2009).
- Rubery, J. and Roger T. and Frank W. (1987). Flexibility, Marketing and the Organization of Production, **Labour and Society**, **12**, 131-156.
- Scarano, G. (2023). Outcome-based contracting and gaming practices in marketised public employment services. Dilemmas from the Italian case. **Journal of Social Policy**, 1-19.
- Schoukens, P. (2020). Digitalisation and social security in the EU. The case of platform work: from work protection to income protection?. **European Journal of Social Security**, **22**(4), 434-451.
- Schoukens, P. and Barrio, A. (2017). The changing concept of work: When does typical work become atypical?. **European Labour Law Journal**, **8**(4), 306-332.
- Schmidt, F. A. (2017). **Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowd work and gig work.**
- Schwellnus, C., Geva, A., Pak, M. and Veiel, R. (2019). Gig economy platforms: Boon or Bane?, **OECD Economics Department Working Papers**, No. 1550, OECD Publishing, Paris.
- Seifert, H. (2000). Competition, Flexibility and Working Hours, **WSI- Discussion Paper No. 78**, [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_diskp\\_078.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_078.pdf)
- Sen, S., Savitskie, K., Mahto, R. V., Kumar, S., and Khanin, D. (2023). Strategic flexibility in small firms. **Journal of Strategic Marketing**, **31**(5), 1053-1070.
- Sharma, D. C. (2014). Indian IT outsourcing industry: Future threats and challenges. **Futures**, **56**, 73-80.
- Slack, N. (2005). The changing nature of operations flexibility. **International Journal of Operations and Production Management**, **25**(12), 1201-1210.
- Sözer, A. N. (2021). Hizmet (emek) Platformlarının ve Çalışanlarının Hukuki Konumu (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, **18**(71), 967-1062.
- Standing, G. (1999). **Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice Standing**, Palgrave-MacMillan Publ.
- Süzek S. (2018). **İş Hukuku**, 16. Basım, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Turner, M., Beckwith, H., Spratt, T., Vallejos, E. P., and Coughlan, B. (2023). The longcovid revolution: A reflexive thematic analysis. **Social Science and Medicine**, 116130.

- Uber (2020). **Annual Report** 2019., [https://s23.q4cdn.com/407969754/files/doc\\_financials/2019/ar/Uber-Technologies-Inc-2019-Annual-Report.pdf](https://s23.q4cdn.com/407969754/files/doc_financials/2019/ar/Uber-Technologies-Inc-2019-Annual-Report.pdf).
- Urhan, B. (2022). Dijital Emek Platformlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri. **Çalışma ve Toplum**, 5(75), 2583-2611.
- Üner, B. G., (2022). Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Tele Çalışma, **Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 25-26.
- Van Doorn, N., Ferrari, F., and Graham, M. (2020). Migration and migrant labour in the gig economy: An intervention. **Work, Employment and Society**.
- Vandaele, K. (2018) Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe. ETUI Research Paper-Working Paper, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3198546> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3198546>
- Williams, C., Llobera, M. and V Horodnic, A. (2020). "Tackling Undeclared Work in the Collaborative Economy and Bogus Self-Employment", **European Platform Tackling Undeclared Work**.
- World Bank (WB). (2012). **World Development Report 2013: Jobs**. Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/11843>
- World Economic Forum (WEF). (2014). Matching Skills and Labor Market Needs. **Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs**. January 2014. Davos-Klosters, Switzerland.
- Wöhrmann, A. M., Dilchert, N., and Michel, A. (2021). Working time flexibility and work-life balance. **Zeitschrift für Arbeitswissenschaft**, 75(1), 74-85.
- Xue, C., Tian, W., and Zhao, X. (2020). The literature review of platform economy. **Scientific Programming**, 1-7.
- Yayvak-Namlı, İ. (2019). Dijital Çağda Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: Crowdfunding, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 42, 128-143.
- Yıldız, G. B. (2021). Dijital Emek Platformları Üzerinden Çalışanların Hukuki Statülerinin Belirlenmesi. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 46, 28-41.
- Zhou, I. (2020). Digital labour platforms and labour protection in China, **ILO Working Paper**, Geneva.

### İnternet Kaynakları

- <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork>
- <https://www.rekabet.gov.tr/tr/Sayfa/yayinlar/rekabet-terimleri-sozlugu/terimler-listesi?icerik=462fd214-1178-4b46-996a-8e7278249b2e%20>
- <https://www.gov.uk/employment-appeal-tribunal-decisions>
- <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/a5d18123-en/index.html?itemId=/content/component/a5d18123-en>

- <https://www.upwork.com/blog/category/digital-nomads/>
- <https://www.gmb.org.uk/what-we-do#:~:text=GMB%20is%20a%20trade%20union,and%20in%20private%20companies%20too.>
- [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_6605](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605)
- <https://www.gmb.org.uk/what-we-do#:~:text=On%20every%20workplace%20issue%2C%20from,best%20deal%20possible%20for%20you.>
- <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>
- <https://futureofwork.fes.de/news-list/e/online-platforms-platform-work-platform-workers-in-nordic-countries-and-germany-what-can-we-learn-from-each-other>
- <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>
- <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10107-2023-INIT/en/pdf>
- <https://www.scopus.com/>

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler:

- Ad Soyad Zülâl Yılmaz Karagöz
- İletişim zulal.yilmaz@iskur.gov.tr

### Eğitim Bilgileri:

- 2022 – Devam Ediyor **Doktora**
  - Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
- 2017 – 2021 **Yüksek Lisans**
  - Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı  
*Tez Başlığı: Yerel Yönetimlerin Göçmenlere Yönelik Sosyal Politikaları: Ankara Örneği*
- 2012 – 2017 **Lisans**
  - Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
- 2014 – 2018 **Lisans (Çift Anadal)**
  - Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi, Radyo Televizyon ve Sinema Bölümü
- 2015 – 2016 **Lisans (Erasmus + Programı)**
  - Kaunas University of Technology, School of Economics and Business
- 2007 – 2012 **Lise**
  - Kayseri Kilim Sosyal Bilimler Lisesi

### İş Deneyimi:

- 2020 – Devam ediyor **Türkiye İş Kurumu**
  - İstihdam Uzman Yardımcısı  
Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı
- 2019 – 2020 **Uludağ İhracatçı Birlikleri Genel Sekreterliği**
  - Uzman Yardımcısı  
Yönetim Kurulları ve İnsan Kaynakları Birimi

### Yabancı Dil:

- İngilizce Profesyonel çalışma yetkinliği
- Fransızca Başlangıç düzeyinde yetkinlik