T.C.

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞMASI VE PLATFORM ÇALIŞANLARININ HUKUKİ KONUMU

HAZIRLAYAN

AYBÜKE SALİHA BILDIRCIN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. MUSTAFA KILIÇOĞLU

ANKARA-2025

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORİJİNALLİK RAPORU

Tarih: 02/07/20215

Öğrencinin Adı, Soyadı:Aybüke Saliha BILDIRCIN

Öğrencinin Numarası: 22310103

Anabilim Dalı:Özel Hukuk

Programı:Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı:Doç. Dr. Mustafa KILIÇOĞLU

Tez Başlığı:Dijital Platform Çalışması ve Platform Çalışanlarının Hukuki Konumu

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 185 sayfalık kısmına ilişkin, 02/07/2025 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 10'dır. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç

2. Alıntılar hariç

3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

"Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını" inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:…….

ONAY

Tarih: 02/07/2025

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

Doç. Dr. Mustafa KILIÇOĞLU

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans sürecimde bana bilgi birikimleri ve vizyonlarıyla ışık tutan Sayın Prof. Dr. Sema ÇÖRTOĞLU KOCA'ya, Sayın Dr. Hatike Dilara AĞAOĞLU CANAY'a, Sayın Dr. Ahmet Cemil ÜNAL'a ve Sayın Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN'a ve Özgür SEVİM'e gönülden teşekkür ederim.

Gerek ders gerek tez dönemi boyunca bana bilgi birikimi, yönlendirmesi, hukuk nosyonu ve anlayışıyla destek olan kıymetli tez danışmanım ve hocam Sayın Doç. Dr. Mustafa KILIÇOĞLU'na özellikle teşekkür ederim. Bana verdiği ilham ve içsel motivasyon için minnettarım.

Yoğun ve zaman zaman yorucu geçen bu süreçte sonsuz sevgileri ve anlayışlarıyla yanımda olan ve bana olan inançlarını hiç kaybetmeyen sevgili aile üyelerimin tamamına sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Varlığınız ve desteğiniz olmasaydı bu çalışma da olmazdı.

ÖZET

Aybüke Saliha BILDIRCIN, Dijital Platform Çalışması ve Platform Çalışanlarının Hukuki Konumu, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı, 2025

Bu tez dijital platformlar aracılığıyla çalışan kişilerin iş hukuku açısından içinde bulunduğu statüyü incelemeyi amaçlamaktadır. Son yıllarda hızla gelişen platform ekonomisi, esnek ve dijitalleştirilmiş iş ilişkilerini yaygınlaştırmış olmakla birlikte mevcut iş hukuku normları ile uyum içerisinde değildir. Platform çalışanlarının bağımsız çalışan mı yoksa işçi mi sayılması gerektiği konusundaki belirsizlik hem ulusal hem uluslararası düzeyde hukuku ve akademik tartışmaların merkezinde yer almaktadır. Çalışmada farklı ülke örneklerinden mahkeme kararları ve yasal düzenlemeler incelenerek bu yeni çalışma biçiminin mevcut hukuki normlarla nasıl uyumlandığı araştırılmıştır.

Platform ile çalışanlar arasındaki ilişkinin niteliği, iş görme biçimi, bağımlılık düzeyi ve kontrol ilişkisi gibi unsurlar analiz edilerek çalışanların hukuki statüsünün belirsizliği sorunu üzerinde durulmuştur. Sonuç olarak platform çalışanlardan içinde bulunduğu hukuki güvencesizlik sorunları ele alınmış ve daha kapsayıcı bir koruma sisteminin ne olabileceğine yönelik çözüm önerileri sunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Dijital Platform Ekonomisi, Dijital Platform Çalışması, Dijital Platform Çalışanları, Atipik Çalışma Şekilleri

ABSTRACT

Aybüke Saliha BILDIRCIN, Digital Platform Work and Legal Status of Platform Workers, Başkent University, Institute of Social Sciences, Private Law Master's Program with Thesis, 2025

This thesis aims to examine the legal status of people working through digital platforms in terms of labour law. The rapidly developing platform economy has popularized flexible and digitalized labor relations in recent years which are not in harmony with current labor law norms. The uncertainty about whether platform workers should be accepted independent workers or employees is at the center of legal and academic debates at both national and international fields. In the study, court decisions and legal regulations from different countries were examined and how this new form of work is compatible with current legal norms was investigated.

A survey was conducted with couriers and drivers working on various digital platforms operating in our country, thus analyzing elements such as the nature of the relationship between the platform and employees, the way of doing business, the level of dependency and the control power and inferences were made about the legal status of employees based on empirical data. As a result, the legal insecurity problems experienced by platform employees were addressed and solution proposals were presented for what a more comprehensive protection system could be.

Keywords: Digital Platform Economy, Digital Platform Work, Digital Platform Workers, Atypical Working Patterns

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR……..……i

ÖZET.....ii

ABSTRACT.....iii

TABLOLAR LİSTESİ.....xiii

KISALTMALAR CETVELİ.....xiv

GİRİŞ.....1

BİRİNCİ BÖLÜM

DİJİTAL PLATFORMLAR

§.1. Genel Olarak.....3

I.Dijital Platformların Tanımı.....5

II. Dijital Çalışma Platformlarının Sınıflandırılması.....8

1.Genel Olarak.....8

A.Çevrimiçi Web Tabanlı Platformlar.....10

a.Mikro Görev Platformları.....11

aa.Mikro Görev Platformlarında Çalışma Süreci.....14

bb. Mikro Görev Platformları Alanında Yapılan Girişimler.....14

cc.Turkopticon.....15

dd.Faircrowdwork.....15

ee. Ombudsman Ofisi ve Kitle Kaynaklı Davranış Kuralları-IG Metall.....16

b. Serbest Çalışma Platformları.....17

c.Yarışma Tabanlı (Rekabete Dayalı) Yaratıcı Nitelikli Platform Çalışması.....17

B. Konum Tabanlı Platformlar.....19

a.Ulaşım Platformları.....20

b.Teslimat Platformları.....22

c.Ev Hizmetlerinin Yapıldığı Platformlar.....23

d.Konaklama Platformları.....24

e.İçerik Platformu.....24

İKİNCİ BÖLÜM

DİJİTAL ÇALIŞMA PLATFORMLARININ

UNSURLARI VE ÖZELLİKLERİ

§.2.Genel Olarak.....25

I.Dijital Çalışma Platformlarının Unsurları ve Özellikleri.....25

1.Platform Hizmet Şartları Sözleşmesi.....25

2.Platformun Kullanımı ve Platformun Her Türlü Mali, İşletmesel ve Finansal Riski Çalışanlara Kaydırması.....28

3.Platform Çalışmasının Tarafları……..…….29

4.Platform Çalışanlarının Profili…….……..29

5.Platform Çalışanının Çalışma Süresinin Hesaplanması……...30

6.İş-Özel Hayat Dengesi.....32

7.Görevlerin Tamamlanması ve Ödeme.....33

8.İş Sağlığı ve Güvenliği.....34

9.Vergilendirme.....38

10.Şikâyet ve Uyuşmazlık Çözümü.....40

11.Abonelik ve Komisyon Kesintisi.....44

12.Çalışanların Verileri, Verilere Erişim ve Verilerin Gizliliği.....46

13.İş Organizasyonunun Sağlanması ve Çalışanların Denetimi.....49

A.Algoritmik Yönetim.....49

B.Çalışmanın İzlenmesi ve Denetlenmesi.....51

14.Derecelendirme (İtibar).....53

15.Çalışma Süresi ve Ücret.....55

II. Dijital Platform Çalışmasında Sendikal Faaliyet ve Sosyal Diyalog.....57

1.Platform Çalışmasında Sendika ve Sendikal Faaliyet.....57

2.Sosyal Diyalog.....61

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PLATFORM ÇALIŞMASININ YARARLARI VE ZORLUKLARI

§.3.Genel Olarak.....63

I.Yararlar.....63

1.Platformun İşletmeler Açısından Sağladığı Yararlar.....64

2.İstihdam ve Ek Gelir Fırsatı.....64

A.İstihdam.....64

B.Ek Gelir.....65

3. Esnek Çalışma Koşulları.....66

4.Eğitim.....66

II.Zorluklar.....67

1.Hizmet Şartları Sözleşmesinin Tek Taraflı Olarak Hazırlanması ve Pazarlığın Mümkün Olmaması.....68

2.Platform Çalışanı ve Platform Çalışması İçin Kullanılan Farklı İfadeler.....69

3.İşletme ve Çalışma ile İlgili Tüm Risk ve Zararın Çalışanın Üzerine Bırakılması....70

4.Platform Çalışma Koşullarının Aslında "Esnek" veya "Özgür" Olmaması.....71

5.Yoğun ve Haksız Rekabet.....72

6.Sömürü Riskine Açık Olması.....73

7.Coğrafi Engel Sorunu.....74

A.Coğrafi Engellerin Çalışanların Örgütlenmesini Zorlaştırması/İmkansız Hale Getirmesi.....74

B.Coğrafi Engellerin Birden Fazla Yargı Alanı Yaratması.....75

C.Coğrafi Dağılım Sebebiyle Farklı Saat Diliminden Doğan Sorunlar.....76

8.Algoritmik Yönetimden Kaynaklı Sorunlar.....76

9.Fiziki Olarak Görünür Olmadığı İçin Emeğin Değersizleşmesi ve Meta Haline Gelme Riski.....78

10.Platform Çalışmasının Güvencesiz ve Öngörülemez Olma Özelliği.....79

11.Güç Dengesizliği.....82

12.Gerçek Dışı İnceleme, Yorum ve Değerlendirme Gibi Etik Dışı Olarak Nitelendirilebilecek Görevlerin Söz Konusu Olması.....83

13.Beceri Uyumsuzluğu.....84

14.Ayrımcılık.....84

15.Ek Maliyet Olarak Üyelik ve Abonelik Ücreti.....87

16.Sağlık Sorunları.....87

17.Toplumsal Cinsiyet Rollerini Pekiştirme Riski.....89

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

PLATFOM ÇALIŞMASI İLE İLGİLİ

GİRİŞİMLER, DÜZENLEMELER VE YARGI KARARLARI

§4.Genel Olarak.....90

I.Türkiye'de Platform Çalışması Alanında Yapılmış Girişimler, Düzenlemeler ve Yargı Kararları.....91

II.Uluslararası Alanda Yapılmış Düzenlemeler.....92

1.ILO'nun 2017 tarihli Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü İlkeler Bildirgesi (ÇUİ (MNE) Bildirgesi).....93

2. Çevrimiçi Aracılık Hizmetlerinin Ticari Kullanıcıları İçin Adalet ve Şeffaflığın Teşvik Edilmesine İlişkin 2019/1150 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Tüzüğü (P2B Tüzüğü.....94

3.ILO'nun Çalışma Yaşamının Geleceğine Dair Yüzüncü Yıl Bildirgesi.....94

4. Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine Dair 2024/2831 Sayılı AB Direktifi.....95

5.Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Hakkında 2019/1152 sayılı AB Direktifi..96

6.Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma (TFEU).....98

7.Avrupa Sendikalar Konfederasyonu

(European Trade Union Confederation, ETUC)……...99

8.Frankfurt Deklarasyonu.....100

9. 2006 Tarihli 198 Sayılı ILO İstihdam İlişkisi Tavsiye Kararı.....101

III. Ulusal Anlamda Yapılmış Düzenlemeler.....102

1.ABD.....102

2.Fransa.....102

3.İtalya.....103

4.Portekiz.....104

5.Arjantin.....104

IV.Sendika, Kooperatif ve Diğer Yerel Kuruluşlar Tarafından Yapılan Girişimler....105

1.LaConsegna-FILT ve CGIL Arasında İmzalanan Toplu Sözleşme.....105

2.Dijital Temizlik Platformu Hilfr ile 3F İşçi Sendikası Arasında İmzalanan Toplu Sözleşme.....106

V.Diğer Düzenlemeler.....107

VI.Sözleşmeler.....108

1. 2020 Tarihli Dünya Ekonomik Forumu İyi Platform Çalışması

İçin İlkeler Sözleşmesi.....108

2. 102 numaralı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi.....109

VII. Yargı Kararları.....109

1. Heller ve Uber Davası.....110

2.Cotter ve Lyft Davası.....111

3.Aslam, Farrar, Dawson (ve diğerleri) ve Uber BV Davası.....112

4.O'Connor ve Uber Davası.....113

5. Dynamex Davası.....114

6.FlashEx Davası.....115

7.Foodinho(Foodora) ve Deliveroo Davası.....115

8.Glovo Davası.....116

BEŞİNCİ BÖLÜM

PLATFORM ÇALIŞANININ İSTİHDAM DURUMU VE YASAL DÜZLEMDEKİ YERİ

§.5.Genel Olarak.....117

I.İstihdam İlişkisinin Tanımı ve Kriterleri.....121

1.Platformun Denetim ve Kontrol Uygulaması.....122

2.Taraflar Arasında Sözleşme Olup Olmaması.....126

3.Çalışma Süresinin Belirlenmesi……...127

4.Çalışanın Yaptığı İş Üzerinde Kontrol Sahibi Olup Olmadığı.....127

5.Çalışanın Bizzat İfa Yükümlülüğü.....128

§.2. İş Sözleşmesinin Unsurları Işığında Platform Çalışmasının Hukukumuzdaki Atipik Çalışma Modelleri ile Kıyaslanması.....130

I. İş Sözleşmesinin Unsurlarının Bağımlılık Unsuru Bağlamında İncelenmesi.....131

II.Platform Çalışmasının Hukukumuzdaki Atipik Çalışma Modelleriyle Karşılaştırılması.....133

1.Platform Çalışması ve Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi.....133

2.Platform Çalışması ve Çağrı Üzerine Çalışma.....137

3.Platform Çalışması ve Uzaktan Çalışma.....137

4.Platform Çalışması ve Tele Çalışma.....139

5.Platform Çalışması ve Evde Hizmet Sözleşmesi.....140

6. Platformun Sadece Aracı Olması Hali ve Serbest Meslek Statüsü.....142

III.Değerlendirme.....143

ALTINCI BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN HUKUKİ STATÜSÜ KONUSUNDA ÇÖZÜM ÖNERİLERİ VE ALTERNATİF YAKLAŞIMLAR

§.6. Genel Olarak.....144

I. Çözüm Önerisi Olabilecek Alternatif Yaklaşımlar.....145

1.Ara/Üçüncü Kategori Görüşünün Kabul Edilmesi.....145

A.Ara Kategorinin Olumlu ve Olumsuz Yönleri.....146

2.Örnek Düzenleme ve Kuralları Benimsemek.....148

A. 2006 Tarihli Denizcilik Çalışma Sözleşmesi

(MLC 2006/Maritime Labour Convention).....148

B. Örnek Davranış Kuralları.....150

3.Yapay Zekâ Tabanlı Programın Platforma Entegre Edilmesi ve Blok Zinciri.....151

4.Evrensel Emek Garantisi'nin Küresel Çapta Uygulanmaya Başlanması.....154

5.Denetim Görevli Bir Uzman Grubu veya Gözlemevi Kurulması.....154

6.Sosyal Diyaloğun Teşvik Edilmesi.....155

7.Dijital Çalışma Platformları İçin Uluslararası Yönetişim Sistemi Kurulmas.....156

8.Enzo Weber'in Dijital Sosyal Güvenlik Önerisi.....156

9.Değerlendirme.....157

SONUÇ.....158

KAYNAKLAR.....162

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Dijital Platformların Sınıflandırılması.....10

KISALTMALAR CETVELİ

AB	:Avrupa Birliği
ABAD	:Avrupa Birliği Adalet Divanı
ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
AMT	:Amazon Mechanical Turk
BAM	:Bölge Adliye Mahkemesi
Bkz. / bkz.	:Bakınız
C.	:Cilt
E.	:Esas
E.T.	:Erişim tarihi
EU	:European Union (Avrupa Birliği)
ETUI	: European Trade Union Institute (Avrupa Sendikalar Enstitüsü)
f.	:Fıkra
GSÜHFD	:Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
HD	:Hukuk Dairesi
ILO	:International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İş K.	:4857 sayılı İş Kanunu
K	:Karar
m./M.	:Madde
No	:Sayı
S.	:Sayı
s.	:Sayfa
T.	:Tarih
T.C.	:Türkiye Cumhuriyeti
TBK	:6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
vb.	:Ve benzeri
Vol.	:Volume (Cilt)

GİRİŞ

18.yüzyılda İngiltere'de buharlı makine gücünün kullanılması ile seri üretime dayanan sanayi gelişmiş ve fabrika işletmeleri, çalışma hayatında yerini almıştır. Başkalarının hizmetinde çalışan ve bağımsızlığını yitiren işçilerin çoğalmasıyla birlikte bir "işçi sınıfı" doğmuş, bunun sonucunda işçinin pazarlık gücü, işçinin aleyhine olacak şekilde değişikliğe uğramış ve işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiler hakkında düzenlemeler yapılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bunun en temel sebebi ise işçinin işveren karşısında güçsüz ve korunmaya muhtaç bir statüde bulunmasıdır. Yapılan düzenlemeler ile güç eşitsizliğinin önüne geçmek için sosyal yardımlar, asgari ücret ve sendikalaşma ile işçilerin toplu eylemde bulunması gibi koruma mekanizmaları öngörülmüştür. 90'lı yılların başında ise kendini gösteren bilgi iletişim teknolojisi sayesinde internet hızla yayılmış ve günümüz çalışma hayatı, teknolojik gelişmelerin etkisiyle köklü bir dönüşüm yaşamıştır. Geleneksel çalışma modellerinin yerini atipik, esnek ve dijital bazlı çalışma modeli almaya başlamıştır. Bu dijital çalışma modelinde, işçi ile işveren arasında klasik bağımlılık unsurunun tespiti zorlaşmış ve daha bağımsız, daha dinamik bir yapı ortaya çıkmıştır.

Hizmet veya ürün talebinde bulunanlar ile bunları sunan bireyleri teknoloji aracılığıyla bir araya getiren dijital platformların ortaya çıkışı ile belirli bir işyeri, belirli bir çalışma saati veya doğrudan işverene bağımlılık olmaksızın çalışılmaktadır. Dolayısıyla ortaya çıkan bu esneklik gerek uluslararası anlamda gerek ülkemizde, dijital platform çalışanlarının yasal düzlemdeki yerini belirsiz hale getirmektedir. Bu durum işveren karşısında zaten daha güçsüz konumda bulunan işçinin emeğinin suistimal edilmesi riskini artırmakta ve iş hukuku ve sosyal güvenlikten kaynaklanan haklarından mahrum kalarak çalışanların mağdur olmasına sebep olmaktadır. Bu nedenle dijital platformlarda çalışan kişilerin istihdam ilişkisi altında bir işçi mi yoksa bağımsız hareket eden serbest meslek sahibi mi olduğu konusundaki belirsizliğin ele alınması ve hukuki düzenlemelerin çağın gerekliliklerine uygun hale getirilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda çalışmamızın birinci bölümünde dijital platform ekonomisi ve dijital çalışma platformları tanımlanacak ve platformlar, işin yapıldığı ortama göre sınıflandırılarak özellikleri üzerinde durulacaktır. Çalışmamızın ikinci bölümünde platform çalışmasının unsurları ve özellikleri açıklanarak bu çalışma şeklinin daha net kavranması amaçlanacaktır. Ayrıca bu bölümde, platform çalışmasında sendikal faaliyet ve sosyal diyaloğun varlığı ve önemi açıklanacaktır. Çalışmamızın üçüncü bölümünde platform çalışmasının sağladığı getiriler ve meydana getirdiği sakıncalı yönler üzerinde durulacaktır. Çalışmamızın dördüncü bölümünde platform çalışması alanında ülkemizde ve yurtdışında

yapılan yasal olan ve yasal olmayan nitelikteki tüm düzenlemeler veya platform çalışmasında yapılacak düzenlemelere esas olabilecek düzenlemeler, direktifler ve davranış kuralları ile ilgili yargı kararlarına yer verilecektir. Çalışmamızın beşinci bölümünde karşılaştırmalı hukuk kapsamında platform çalışanlarının hukuki statüsü ülkemizdeki yasal mevzuat gereği kabul edilen istihdam tanımı ve atipik çalışma şekilleri ile platform çalışması kıyaslanarak mevcut herhangi bir tanım kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği tartışılacaktır.

Sonuç olarak, bu çalışma ile platform çalışanlarının hukuki statüsü, iş güvencesi ve sosyal hakları üzerinde durulacak, mevcut yasal düzenlemelerin platform çalışmasına cevap verebilirliği incelenecektir. Böylece ulusal ve uluslararası anlamda yapılmış olan düzenleme ve girişimler ile yargı kararları ışığında bu alanda yapılabilecek yasal değişiklikler ele alınıp çözüm önerileri sunularak dijitalleşmenin çalışma hayatına olan etkisi daha derinlikli bir bakış açısıyla incelenerek akademik tartışmalara katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

DİJİTAL PLATFORMLAR

§.1. Genel Olarak

İnsanlığın çağlar içerisinde yaşadığı gelişim ve değişim ile sahip olunan yaşam standardı her zaman bir öncekinden daha iyi ve daha pratik hale gelmeye başlamıştır. Bu zincir bu şekilde bir öncekinden daha gelişmiş olacak şekilde ilerleme kaydetmiştir. Özellikle sanayi devriminden sonra yaşanan endüstriyel gelişme ile insanlığın hayat kalitesi artmış, zamanla bugünkü gelişime adım adım zemin hazırlamıştır. Yaşanan teknolojik ilerleme sayesinde artık dünyanın dört bir yanından insanların evlerinden bir internet bağlantısı ile işe katılmaları mümkün hale gelmiştir[1]. Gelişen teknoloji ile ortaya çıkan ve yaygınlaşan atipik çalışma şekillerine ek olarak zamanla farklı ve yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Zira muhasebeci, müşteri hizmeti ve orta sınıf yönetici olarak çalışan kişilerin işleri, artık algoritmalar tarafından yapılabilmektedir[2]. Teknolojik gelişmelerin hızı ile hem insanların hayatı hem hizmet ve üretim süreci büyük bir başkalaşım geçirmiştir. Artık çalışanlar daha bağımsız, esnek ve özgür koşullar içinde çalışabilmektedir[3].

2000'li yılların ortasında iken Amazon, bilgisayar programlarının kataloglama işleminde başarısız olması ve benzer ürünler arasında ayrım yapamayıp birden fazla giriş yapması gibi hatalı işlemler yapması üzerine, doğru etiketleme ve sınıflandırma için insan gücüne ihtiyaç olduğunu anlamıştır. Bunun üzerine Amazon çalışanları, bu sınıflandırma işlerini boş zamanlarda kendileri yapmaya başlamış, bunun sonucunda bu işlerin dünya çapında binlerce insanın emeğinden yararlanarak yapılabileceği, hatta başka işlerin de sunulabileceği fark edilmiştir. Yapay zekânın yetersizliği sayesinde Amazonun kurucusu Jeff Bezos'un "*yapay-yapay zekâ"* olarak adlandırdığı AMT platformu ortaya çıkmıştır[4]. GPS

---

[1] ***Markov***, K. / ***Travieso***, M.M., Technologies, The Future Of Work And The ILO's Normative Approach, ILO, 2019, s.953.

[2] ***Schmidt***, Florian A., Digital Labour Markets in The Platform Economy, Mapping The Political Challenges Of Crowd Work And Gig Work, 2017, s.11.

[3] ***Kılıçoğlu***, M., İş Hukukunda Esneklik, Ankara 2021, s.91; ***Johnston***, H./***Caia***, A./***Silberman***, M.S./***Ceremigna***, M./***Hernandez***, D./***Dumitrescu***, V., Working on digital labour platforms A trade union guide for trainers on crowd-, app- and platform-based work, ETUI, 2020, s.5.

[4] ***Irani***, Lilly, Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk, South Atlantic Quarterly, 2015, s.225.

teknolojisindeki gelişme ve akıllı telefonların yayılması ile konum tabanlı iş gücü platformları da çoğalmıştır[5].

Platform ekonomisi, özel kişiler tarafından sunulan dijital emek ve hizmetin ticari koordinasyonu olarak özetlenebilir. İşlerin daha hızlı, daha pratik ve düşük maliyetle gerçekleşmesini sağlayan platform ekonomisi, pek çok işverenin yöneldiği bir alan haline gelmiş, işgücü piyasasında değişime yol açmıştır. Özellikle temsilcilik maliyetlerindeki azalma sayesinde, belirli bir varlığı veya fonu bulunmayan bir şirket dahi yazılım, patent gibi unsurlar hariç olmak üzere, resmi mülkiyet haklarının maliyetlerine katlanmadan da piyasada yer edinebilir hale gelmiştir[6]. Platform çalışmasının bu kadar hızlı olmasını sağlayan en temel neden ise internetin kullanılmasıdır, böylece talep ve arz kısa sürede yüksek hızdaki internet sayesinde eşleştirilmekte ve işlem maliyetlerin düşmesini sağlamaktadır[7]. Ancak platform çalışması, işçilerin hak ve sosyal güvenliği konusunda korunmasız bir çalışma biçimi sunduğundan, sanayi devrimi döneminde yaşanan belirsiz çalışma şeklini akla getirmektedir. Dolayısıyla politik ve hukuki anlamda nasıl bir düzenleme yapılabileceği noktasında çeşitli girişimler ortaya çıkmaya başlamıştır. Platform çalışması, her geçen gün daha fazla insan için, geleneksel tam zamanlı istihdamın yanında esnek çalışma şartların sahip bir alternatif olarak görülmektedir[8]. Çünkü bu çalışma modeli ile hem kısa vadeli iş hem acil işler, düşük işgücü maliyetiyle gerçekleştirilebilmektedir[9].

Dijital platformların tanımına geçmeden önce, platformda iş gören bireyler için platform çalışanı ifadesi kullanılacağının belirtilmesinde fayda görüyoruz. Çünkü kullanıcı kelimesinin kullanılması, iş gören kişilerin "talep sahibi müşterilerle" karıştırılmasına sebep olacak; "platform işçisi" ifadesinin kullanılması ise tarafımızca iş sözleşmesi altında istihdam ilişkisi kapsamında çalışan bireylerden bahsedildiği yönünde yanlış bir algı uyanmasına yol açacaktır.

---

[5] ***Berg***, J./***Cherry***, M.A./***Rani***, U., Digital Labour Platforms: A Need For International Regulation? Revista de Economía Laboral, Volume:16, Issue:2, 2019, s.107.

[6] ***De Stefano***, V./***Aloisi***, A., European Legal Framework For "Digital Labour Platforms", European Comission, 2018, s.14.

[7] ***De Stefano***, V., The Rise of The "Just-in-time Workforce": On-demand Work, Crowd Work And Labour Protection In The "gig-economy", Comparative Labor Law & Policy Journal, 2015, s.6.

[8] ***Schmidt***, 2017, s.3.

[9] ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.8; ***Schmidt***, 2017, s.3.

I. Dijital Platformların Tanımı

Dijital çalışma platformlarının bazıları 21. yüzyılın başında kurulmuş olsa da bazıları özellikle son 10 yılda ortaya çıkmış ve mevcut platform iş modelinden yararlanarak faaliyet göstermeye başlamıştır[10]. Bu bağlamda, her ne kadar dijital platformlar tarafından, bu çalışma şeklinin tamamen yeni olduğu ve bilinen geleneksel işlerle aynı olmadığı ifade edilmekte ise de bu, tamamen platformların bir "aracı" olduğu yönündeki savunmalarını güçlendirmek için kullanılmaktadır. Aslında bu işlerin çoğu, fiziki ortamda ve geleneksel işlerde mevcut olan, bir işin fazla sayıda kişi tarafından yapılabilmesi için parçalara bölünüp görev dağılımına benzer şekilde insanların bu işleri yapmasından ibaret olup, yeni olan bu işlerin elektronik olarak dijital ortamda yapılmaya başlanmasıdır[11]. Platform çalışmasında yapılan işler, uzaktan yapılabilen ve bilgisayarda tamamlanan işler ile sınırlı olmayıp büroda yapılması gereken ya da tek seferlik olmayan ve tekrarlanan *(click work-tıklama işi)* işleri de bünyesinde barındırmaktadır. İnsan zekâsı tarafından yapılabilen veri girişi, yasal danışmanlık gibi komplike işler, bilgisayar algoritması tarafından daha küçük işlere ayrıştırmaktadır. Ancak modern teknolojinin büyük bir ivme ile artan gelişimine rağmen bu ve buna benzer karışık işler hala yalnızca insanlar tarafından yapılabilmektedir[12].

Dijital işgücü platformlarında çalışmak ise teknolojinin gelişimi, internetin büyümesi ile birlikte hayata giren yeni bir olgudur. Tıpkı bundan on sene önce bu çalışmanın günümüzdeki kadar benimsenmemiş olması gibi, bundan on sene sonra dijital platform çalışması, bundan çok daha fazla yaygın hale gelmiş olacaktır[13]. Son on yıldır işgücünün sunulduğu ve çalışanlar ile müşterinin eşleştirilerek ortaya çıkan dijital çalışma modelinin temel taşlarını oluşturan ve çoğu yurtdışı (Amerika, Kaliforniya) menşeili pek çok platform, yirmi yıl önce ortaya çıkmış ve özellikle son 15 yılda yaygınlaşmaya başlamıştır. Platformların başarısı ile sayıları artmış ve "*platform ekonomisi*" olarak adlandırılan yeni bir pazar türü ortaya çıkmıştır[14]. Cloud (bulut) teknolojisi ve bilgi işlem sağlayıcıları, Google, Amazon, Microsoft,

---

[10] ILO, World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work International Labour Office, 2021, s.77.

[11] ***Berg***, J.,/***Furrer***, Marianne/***Harmon***, E./***Rani***, U./***Silberman***, M.S., Digital labour platforms and the future of work Towards decent work in the online world, International Labour Office, ILO, 2018, s.6.

[12] ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.11.

[13] ***Berg***/***Furrer***/***Harmon/Rani***/***Silberman,*** 2018, s.1.

[14] ***Pretelli***, I., Improving Social Cohesion through Connecting Factors in the Conflict of Laws of the Platform Economy, Schulthess 2018, s.18.

Apple gibi büyük şirketler arasında yoğunlaşmış durumdadır. Bu da dijital ekonomide altyapının geliştirilmesini sağlamaktadır[15]. Bugün, platform ekonomisinin yarattığı pazarın Avrupa'daki değerinin 20 milyar Euro'yu aştığı bilinmektedir[16]. Dijital platformlar, ekonominin tüm büyük sektörlerine etki etmiş olup pek çok farklı amaç için kullanılmaktadır. İnternetin gelişimi ile varılan noktada, işverenlerin artık istihdam ve hizmet alanında zaman ve mekân mefhumu olmaksızın insan gücünden faydalanabildiği ve bunu düşük maliyetle gerçekleştirebildiği için tercih edilen bir alan haline gelmiştir[17]. Teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan dijital çalışma platformlarında ulaşım ve seyahat, yiyecek ve içecek teslimatı, yazılı geliştirme gibi işler gerçekleştirilmektedir[18].

Ulaşım platformu olan Uber'in sloganı olan "*be your own boss*" ifadesinden de anlaşılacağı üzere, çalışacak kişilerin kendisinden başka patronu veya işvereni olmadığı bir çalışma modeli şeklinde lanse edilen, düşük maliyetle talebin anında yerine getirilmesini sağlayan, işgücünü de düşük maliyetle yönetmeyi kolaylaştıran bir model benimseyebilmek platform çalışmasının hem temel amacı hem ortaya çıkış sebebidir[19]. Bir nevi, platform çalışmasında çalışan, kendi iş yerini yaratmaktadır. Burası kendi evi, bir kafe hatta arabası dahi olabilmektedir[20]. Çalışanlar açısından platform modelinin en cezbedici yönü de budur, bir kişi, tipik çalışma şeklinden farklı olarak zaman ve mekân mefhumu olmaksızın esnek çalışma koşullarına sahiptir. Platform çalışanı, talep sahibi müşteri tarafından verilen görev için tanınan süre boyunca, çalışan istediği zaman ve istediği yerde çalışabilmektedir[21]. Ancak çalışanın varlığının sadece talep olduğunda ve geçici süreliğine söz konusu olduğu dijital platformda, iş tamamlandıktan sonra çalışanın platformla olan ilişiği bir sonraki görev gelene kadar sona ermektedir[22].

---

[15] ILO, World Employment, 2021, s.38.

[16] ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.8.

[17] ILO, World Employment 2021, s.39; ***Boyacı***, N.B., Dijital Emek Platformları ve Sendikalar, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2020, s.25.

[18] ***Mollamahmutoğlu,*** H./***Astarlı,*** M./***Baysal***, U., İş Hukuku Ders Kitabı, 6.Baskı, Ankara 2022, s.34.

[19] ***De Stefano/Aloisi,*** 2018, s.10.

[20] ***Stewart***, A./***Stanford***, J./Regulating work in the gig economy: what are the options?, Economic and Labour Relations Review, Volume:28, Issue:3, 2017, s.2.

[21] ***Prassl***, J., Collective Voice In The Platform Economy: Challenges, Opportunities, Solutions Report to the ETUC, 2018, s.10 ; ***Küçük***, D., Concept Of Working Time in Platform Work, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:31, S;4, 2023, s.1706.

[22] ***Schmidt***, 2017, s.13.

Geleneksel anlamda bir firmanın üretim maliyetlerini mümkün mertebe düşük tutarak çalışmasının yanında platform çalışmasında satıcı/sağlayıcılar ile müşteri/alıcı arasındaki iletişim kolay, pratik ve hızlı hale getirilmesi bu çalışma şekline değer katan unsurların başında gelmektedir[23]. Platformlar, maliyeti düşürmekte ve ürettiği hizmetin türüne göre lansman veya promosyon sağlayarak arz ve talebini artırmaya yönelik bir strateji izlemektedir[24]. Dünya çapında dağınık halde bulunan ve birden fazla zaman diliminde çalışmakta olan iş gücü sayesinde, her bir farklı bölge ve saat diliminden katılımcının olması sebebiyle, platformlar 24 saat boyunca sirkülasyon şeklinde bir çalışma düzeni sağlayabilmekte ve gündüz/gece günün her saatinde verilecek herhangi bir görev, hızlı bir şekilde tamamlanabilmektedir.

Günümüzde pek çok iş, dijital işgücü platformları tarafından desteklenmekte ve gerçekleştirilmektedir[25]. İletişim, medya, sosyal medya ve dijital çalışma platformlarına kadar pek çok alanda aktif olarak kullanılan BT (Bilişim Teknolojisi) sayesinde talep ile arz, hızlı bir şekilde eşleştirilmekte ve işlem maliyeti de en aza indirilmektedir[26].

Platformlar, heterojen yapısı dolayısıyla kendi içinde çeşitli olduğu gibi platform çalışanlarının platformlarda çalışmaya onları iten nedenler de benzer şekilde büyük değişiklik göstermektedir. Bu nedenler kişiden kişiye değişmektedir; bazıları yeni mezun olmuş veya henüz öğrenci olup harçlık çıkarmak isterken, bazıları özgür ve esnek çalışma koşulları ile çalışmak, bazıları yaşlılığı veya hastalığı nedeniyle evden çalışabilmek, bazıları da ek gelir elde etmek istemektedir[27]. Ek gelir yaratmak için platform çalışması yapan çalışanlar olsa da bu çalışmanın birincil ve temel gelir kaynağı olduğu kişilerin sayısı azımsanmayacak ölçüde fazladır[28].

Ancak bilinmelidir ki her dijital platform, dijital "çalışma" platformu değildir. Dijital çalışma platformu kavramı, her platformu kapsamamaktadır. Bir diğer deyişle, her içerik pazarlayan platform, dijital çalışma platformu olarak adlandırılamaz. Youtube gibi içerik pazar yerlerinin mikro görevlerin yapıldığı ya da yerinde çalışma platformları gibi aynı kategoriye

[23] ***De Stefano***/***Aloisi,*** 2018, s.15.

[24] ***De Stefano/Aloisi,*** 2018, s.16.

[25] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.3-5.

[26] ***De Stefano***, 2015, s.6 ; ILO, World Employment, 2021, s.33.

[27] ***Drahokoupil***, J./***Jepsen***, M., The digital economy and its implications for labour: 1. The platform economy, ETUI, Volume:23, Issue:2, 2017, s.105.

[28] ***Johnston***/***Caia***/***Silberman***/***Ceremigna***/***Hernandez***/***Dumitrescu***, s.17.

koyulamayacağı ve dijital çalışma platformu olarak adlandırılamayacağı söylenebilir[29]. Bu nedenle Youtube, Amazon, Ebay, LinkedIn, Instagram gibi platformlar çalışmamızın haricindedir[30].

Her ne kadar günümüzde yaygın hale gelse de dijital platform çalışması hala tam anlamıyla meşru görülmemekte veya ciddiye alınmamaktadır. Bu nedenden dolayı, çalışanların yaptıkları bu işi özgeçmişlerine yansıtıp yansıtmamaları gerektiği konusunda güvensiz ve kararsız bir yaklaşıma sahiptir. Bir AMT çalışanı, CV'sine yapmış olduğu platform çalışması ile ilgili bilgileri eklerken, bu işi "serbest çalışan katılımcı" şeklinde ifade ederek yazdığını belirtmiştir. Halbuki Platform çalışması gerçek bir iş gibi görülmeyip genelde boş zamanı değerlendirmek veya eğlence için yapıldığı ve en fazla ana gelire ek destek gelir sağladığı düşünülse de bu çalışmanın temel gelir kaynağı olduğu binlerce insan vardır[31]. Dijital platform ile işi gören kişi arasındaki ilişkinin niteliği ise ayrı bir sorundur. Platformda işgörenlerin işçi olarak kabul edilmemesi ve klasik ölçütler kullanılarak yasal statülerinin belirlenememesi dolayısıyla bu konu gerek ulusal gerek uluslararası anlamda tartışma konusu haline gelmiştir[32].

Bu doğrultuda, geleneksel işçi tanımının sınırlarında dolaşan platform çalışanlarının yasal statüsünü ayrıntılı incelemeden önce, platformların karmaşık yapısını anlamak adına öncelikle platform türlerini incelemek gerektiğinden çalışmamızın devamında platformların sınıflandırılması konusu üzerinde durulacaktır.

II.Dijital Çalışma Platformlarının Sınıflandırılması

1.Genel Olarak

Platformlar kendi içinde çeşitlilik gösterdiğinden, pek çok farklı kritere göre sınıflandırılabilir. Platformlar, kendi içinde ücretin ödeme şekli, işin atanması ve eşleştirmesi ve platformda sunulan hizmet olmak üzere farklılık göstermektedir. Platform çalışması "iş için gereken beceri seviyesi (orta vasıf, yüksek vasıflı iş gibi)[33]", "yapılan işin niteliği", "işin yapıldığı yer", "görev atama yöntemi", "faaliyet alanı", "ödeme şekli", "işin gerçekleştirilme

[29] ***Silberman***, M. S., The concept of the 'digital labour platform', London College of Political Technology Working Paper, Revision 1, 2023, s.3.

[30] ***Silberman***, 2023, s.6.

[31] ***De Stefano***, 2015, s.6; ***Berg***/***Furrer***/***Harmon/Rani***/***Silberman,*** 2018, s.91.

[32] ***Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal***, s.34-35.

[33] ***Vandaele***, K., Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe, ETUI Research Paper, European Trade Union Institute, 2018, s..11.

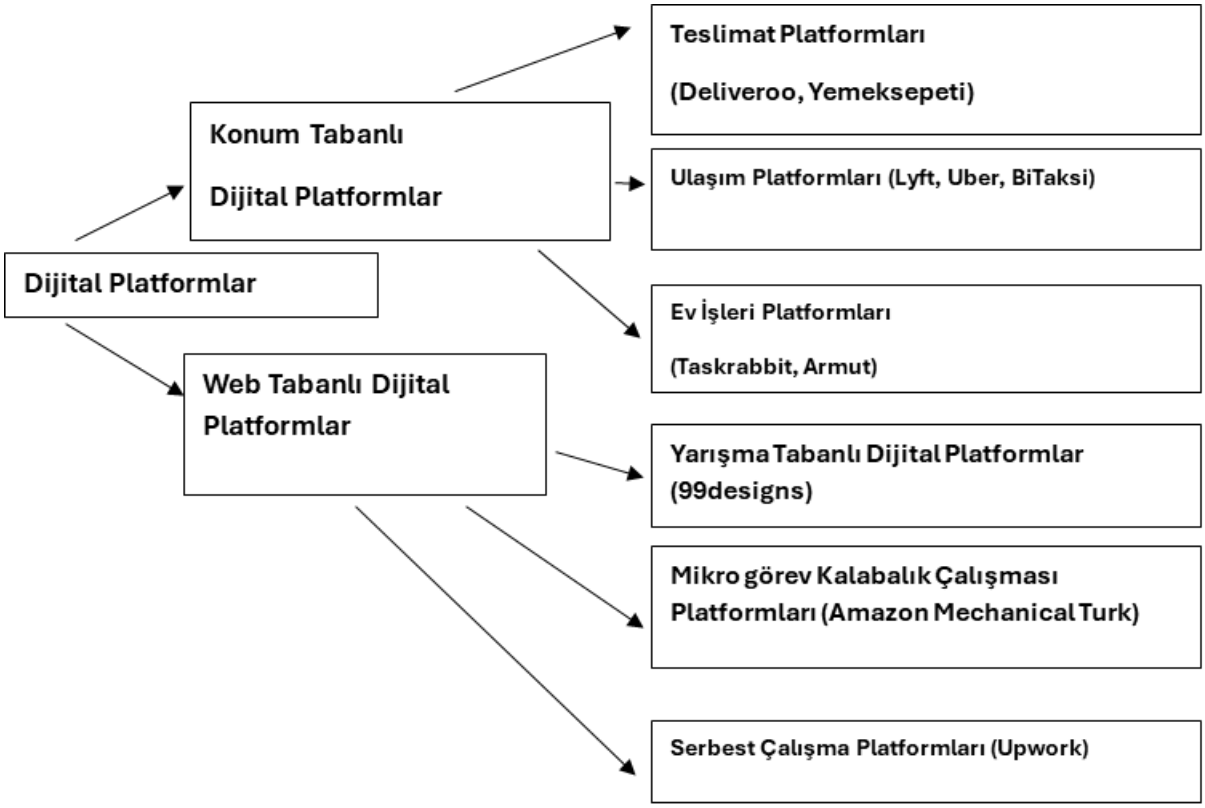
şekli" gibi[34]ayrımlara tabi tutulsa da çalışmamızda, ILO tarafından "*işin yapıldığı yere"* göre yapılan [35]andırma esas alınmıştır. Bu ayrıma göre, dijital çalışma platformları, çalışmanın yapılacağı ortamın türü bakımından ikiye ayrılmaktadır. Çalışma, belirli bir fiziki ortamda gerçekleştirilmekteyse konum tabanlı; çalışma, çevrimiçi düzeyde uzaktan yapılmaktaysa web tabanlı olarak platformlar olarak[36]adlandırılmaktadır. Web tabanlı platformlarda yapılacak görevler, bir topluluğa veya doğrudan serbest çalışan pazar yerlerine verilirken; konum tabanlı platformlarda görevler doğrudan bireylerin[37] kendisine verilmektedir[38].

[34] ***De Stefano/Aloisi***, 2018, s.10.

[35] ***Bakın***, A., Platform Çalışması ve Emeğin Artan Güvencesizliği, Memleket Siyaset Yönetim, C:18, S.40, 2023, s.388-389; ***Küçük***, D., Türk İş Hukuku Bakımından Platform Çalışanları, 1.Baskı, 2023, s.96-99.

[36] ILO, World Employment, 2021, s.43; ***Silberman***, M. S./***Rakshita***, S./***Abraha***, H./***Prassl***, J.A., Content marketplaces as digital labour platforms: towards accountable algorithmic management and decent work for content creators, ILO Geneva, 2023, s.8.

[38] ***Kılıçoğlu***, M., s.91; ***Berg***/***Furrer***/***Harmon***/***Rani***/***Silberman***, 2018, s.4.



(Schmidt, Florian A., Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work, 2017, s.7.)

A. Çevrimiçi Web Tabanlı Platformlar

İletişimin tamamen dijital ortamda gerçekleştirildiği ve dijital ortamla sınırlı kaldığı web tabanlı platformlarda, konum tabanlı platform çalışmasının aksine, taraflar, hiçbir şekilde fiziki ortamda bir araya gelmemekte, yüz yüze görüşmemektedirler[39]. Küresel işgücü ile işlerin büyük bir hız ve düşük maliyet ile gerçekleşmesini sağlayan bu platform türünün, bireysel müşterileri kadar ticari müşterileri de bulunmakta olup mikro görev, yarışma tabanlı işler, sanatsal hizmet, çeviri ve grafik tasarım gibi yaratıcılık isteyen hizmetler sunulmaktadır[40].

Üstelik dijital platformlarda yapılan işler konusunda genel algı, platformların yeni yaygınlaştığı ve kullanılmaya başlandığı olsa da web tabanlı platformlardan Topcoder ve Upwork gibi bazı serbest çalışma ve rekabetçi platformlar, yirmi yıldan daha uzun süredir faaliyet gösterdiği bilinmektedir[41].

[39] ***Pretelli***, 2018, s.21.

[40] ILO, World Employment, 2021, s.43.

[41] ILO, World Employment, 2021, s.43.

a. Mikro Görev Platformları

Geliştirilen bilişim teknolojisi sayesinde, veriler dağıtılmakta, toplanmakta ve işlenmekte; büyük çaplı işler, yüksek hız ve daha düşük maliyetle gerçekleştirilmektedir. Bu sayede haftalarca evden çalışan kişilerle işi gerçekleştirmek yerine, ekran arkasında bulunan binlerce çalışan aracılığıyla işlerin görülmesi sağlanmaktadır[42]. Bu işler onlarca hatta binlerce küçük görevlere, bir diğer anlatımla "mikro işlere" ayrılabilmektedir. Bu küçük ve basit işlerden her biri bir kişi tarafından yapılır, uzaktan bakıldığında ise pek çok mikro iş, binlerce kişi tarafından aynı anda ve uzaktan yapılabilmektedir[43]. İş ve görevlerin birden fazla kişi tarafından, bir topluluk, kalabalık tarafından yerine getirildiği için, bu çalışma modeli, "kitle çalışması" veya "kalabalık çalışması" olarak da adlandırılmaktadır. Kalabalık çalışması, her ne kadar sadece mikro göreve indirgenemeyecek olsa da çoğunlukla mikro görevlerin gerçekleştirildiği bir çalışma modelidir. Kalabalık çalışmasının yapıldığı CrowdFlower platformunun CEO'su Lukas Biewald tarafından 2010 yılında bu çalışma modelinin işleyiş şeklini son derece net şekilde özetlemiştir. "*İnternetten önce, birini bulmak, on dakika boyunca oturtmak ve sizin için çalışmasını sağlamak ve bu on dakikadan sonra onu kovmak gerçekten zor olurdu. Ancak teknolojiyle, onları gerçekten bulabilir, onlara küçük bir miktar para ödeyebilir ve artık onlara ihtiyacınız olmadığında onlardan kurtulabilirsiniz*[44]."

Bilgisayar, telefon, tablet gibi teknolojik araçlar ve güvenli bir internet bağlantısı ile yapılan bu çalışma, işlerin düşük maliyetle yapılmasını sağladığı gibi, işin uzaktan yapılması sebebiyle, talep sahibi müşteri ile çalışan arasındaki iletişim, zayıf düzeydedir. Yapay zekâ odaklı bir teknoloji şirketi olan Amazon, işlerin mikro görev ile halledilmesi noktasında büyük bir rol oynamıştır. Başlangıçta sadece dijital depodaki katalogdan bulunan gereksiz kayıtların incelenerek düzenlenmesi ve bazılarının kaldırılması gerekmiş, bunun bilgisayar değil insan müdahalesi yoluyla daha iyi çözülebileceği düşünülmüş ve sadece bu iş için kalifiye olmayan birkaç çalışana cüzi ödemeler yapılmıştır[45]. 2005 yılına gelindiğinde ise şirket bunu dünya

[42] ***Irani***, 2015, s.226.

[43] ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.9.

[44] https://www.thenation.com/article/archive/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/ E.T. 20.12.2024.

[45] ***Schmidt***, 2017, s.15.

çapındaki herkese açık olacak şekilde sunmuş ve bu hizmeti "Amazon Mechanical Turk"(AMT) platformu adı altında sunmaya başlamıştır[46].

Sürekli tekrarlanan, düşük ücretli işlerin yapıldığı bu platformlarda iş gücü coğrafi anlamda oldukça dağınık haldedir. Bu işler, çalışanların internet bağlantısı sayesinde uzaktan yapabileceği türdedir. Mikro görev, "crowdsourcing" adı verilen daha büyük bir kavramın alt kümesidir. Microworker, Amazon Mechanical Turk (AMT), Almanya menşeili Clickworker, ABD merkezli Crowdflower ve daha çok araştırma ve anket işlerine odaklı İngiltere menşeili Prolific, mikro görev platformlarına örnektir. Mikro görev platformlarında, işler bir kalabalığa, bir topluluğa, bir grup bireye verildiği için burada yapılan işler "*kalabalık çalışması*" olarak adlandırılmaktadır[47]. Kalabalık çalışmasında, müşteri platforma bir görev göndermekte, çalışan bu işi tamamlamakta ve bu işin sonunda çalışan, müşteriden bir ücret almaya hak kazanmaktadır[48]. Bunun yanında, konum tabanlı mikro görev platformları da bulunmakta olup örneğin Streetspotr platformunda, bir mağazada bir ürünün nasıl sergilendiğinin fotoğrafının çekilmesi gibi görevler de söz konusu olmaktadır[49].

Yukarıda örnekler arasında sayılan Amazon Mechanical Turk (AMT) isimli bu platformun adındaki "Turk" kısmı, adını 18.yüzyıldan kalma mekanik olarak satranç oynayan "*Mekanik Türk*" isimli bir otomattan almıştır. Bu otomat, 18.yüzyılda Avrupa toplumunda o dönemin ileri gelen isimlerini satranç oyununda yenerek bu şekilde tüm Avrupa ülkelerini dolaşmıştır. Bir mekanik uzmanı tarafından icat edilen Mekanik Türk otomatında, otomatın alt kısmının içine gizlenmiş, el çabukluğu ile oynayan ve satranç ustası olan gerçek bir "insan" bulunmakta ve aslında oyunu otomatın altından bu satranç ustası kişi oynamaktadır[50]. Bir makinenin altında gizlenmiş ve işi asıl gören gerçek insan varlığı hakkındaki bu ilginç hikayeler, teknoloji alanında yaygın hale gelmiş bir iş modelinin adeta özeti olan "hizmet olarak insan" kavramını açıklamaktadır. Gerçekten de Jeff Bezos'un bir konuşmasında bahsettiği gibi "***Hizmet olarak yazılım kavramını duymuşsunuzdur. İşte bu, bir hizmet olarak insan.***" açıklamaları tam da anlatılanlarla paralellik taşımaktadır. Bu açıklamada bahsedilen

[46] ***Schmidt***, 2017, s.15.

[47] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu***, s.14.

[48] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.14.

[49] ***Schmidt***, 2017, s.16.

[50] ***Irani***, L., The Cultural Work Of Microwork, Volume:17, Issue:5, 2013, s.12.

hizmet etmek kavramı, hizmetin sağlandığı kişilere emeğin ve zamanın sunulmasından geçmektedir[51].

Bir diğer mikro görev platformu olan Clickworker'ın ortaya çıkışı ise tamamen bir bilimsel projeden kaynaklanmıştır. NASA tarafından ayın yüzeyinde bulunan kraterlerin tespiti amacıyla yürütülen deneysel bir projede, ayın binlerce fotoğrafı tek tek incelenerek her bir detayı bir gönüllü olarak katılan insanlar tarafından işaretlenmiş, her biri "clickworker" olarak adlandırılan insanların emeğiyle söz konusu proje tamamlanmıştır. Rahatlıkla söylenebilir ki platformların küresel çalışanların iş gücünü kullanarak görevlerin tamamlanabileceğini fark etmesiyle mikro görev platformları hızla yaygınlaşmıştır[52]. Sonuç olarak, görüntü, ses ve metinleri sınıflandırıp etiketlemede insan zekâsı gerekmekte, yapay zekâ bu konuda yetersiz kalmaktadır. Mikro görev platformları da tam olarak bu görevlerin, yapay zekâ tarafından yapılamayacağının anlaşılması, bir diğer deyişle yapay zekânın başarısızlığı sebebiyle ortaya çıkmıştır[53].

Mikro görev platformlarında görev yelpazesi oldukça geniştir ve farklı mikro görevler için farklı platformlar vardır. Araştırma odaklı anketler, görüntü etiketleme, videolarda kalite derecelendirmesi yapılması, ürünlerin sınıflandırılması, veri toplaması ve ses transkripsiyonu gibi çok farklı görev verilebilmektedir[54]. Anket araştırması işlerine odaklanmış Prolific'te, çok çeşitli filtreler uygulanarak demografik araştırmalar ve anketler yapılabilmektedir[55].

Mikro görev platformlarında yapılan işler konusunda ILO'nun 2017 yılında platform çalışanları ile yaptığı ankette, çalışanlardan mikro görev platformlarında yaptıkları 5 tipik görev türlerini açıklamaları istenmiş olup bu görevler veri toplama, bir ürün veya nesnenin özelliğine göre sınıflandırılması, içerik erişimi (bir web sitesine kaydolma, bir arama motoruna

---

[51] ***Irani***, 2013, s.13. (Bu konu hakkında çeşitli rivayetler mevcuttur. İlk olarak dönemin Türk kültürünün Avrupa'da ilgi çekmesi (Hacivat ve Karagöz oyunlarından etkilenmeleri) nedeniyle Türk isminin konulduğu düşünülmektedir. Diğer bir rivayet ise Avrupa'nın büyük bölümünün Türk akınlarından nasibini alıp, uzun süre Türk egemenliği altında yaşaması nedeniyle Avrupa'daki ünlü isimlere satranç masasında Türkleri yenme zevki yaşatılmaktaydı. Aynı zamanda bütün tasvirlerde Osmanlı paşasını andırması da ismin Türk halkından geldiği yönündeki kabulü güçlendirmektedir. (https://www.hurriyet.com.tr/teknoloji/mekanik-turk-efsanesi-13899253 E.T.: 25.01.2025.)

[52] ILO, World Employment and Social Outlook, 2021, s.37.

[53] ***Irani***, 2015, s.225.

[54] ***Berg***/***Furrer***/***Harmon/Rani***/***Silberman***, s.15.

[55] ***Berg***/***Furrer***/***Harmon/Rani***/***Silberman***, s.15-16.

bir terim aranması, bir linkin ziyaret edilmesi), verilerin doğrulanması ve onaylanması, içerik denetimi, pazar araştırması, transkripsiyon (bir ses kaydı, fotoğraf, metin veya videonun yazılı hale getirilmesi) olarak açıklanmıştır[56].

aa. Mikro Görev Platformlarında Çalışma Süreci

Mikro görev platformlarında talepte bulunanlar, platforma görev göndermeden önce geçerli bir kredi kartına sahip olmalı ve uygulamaya bu kartı kaydetmelidir. Görev tamamlandıktan sonra platform, görev için çalışana ödenen ücretten belli bir yüzde oranında kesinti yapmakta, kendi bünyesine aktarmakta ve bu da platformun kazancını ve kârını oluşturmaktadır[57]. Mikro görev platformlarından Amazon Mechanical Turk'te, tercih edilen işin sahibine ödeme yapılırken, reddedilen iş sahibi/sahipleri herhangi bir ödeme almamaktadır. Buna ek olarak, işin görülmesi için talepte bulunanlar, gerekçe göstermeksizin çalışmayı dolayısıyla ödeme yapmayı reddedebilmekte bu da çalışması reddedilen işçi için büyük bir güvencesizlik yaratmaktadır[58]. İşi yapmasına rağmen tamamladığı işi reddedilen ve ödemeyi alamayan çalışan, durumu AMT'ye bildirerek şikâyet etme olanağına sahipse de platform, çalışanlar ve talep sahipleri arasındaki uyuşmazlıklara müdahil olmamaktadır. AMT, hizmet şartlarında bu yönde bir sorumluluğu kesinlikle kabul etmediğini belirtmektedir[59].

Yapay zekânın başarısızlığı sonucu ortaya çıkan mikro görevlere bakılırsa, pek çok görevin otomatik hale getirilmesi mümkün olsa da bazı işlerin hala insan müdahalesi gerektirdiği en azından günümüz için yadsınamaz bir gerçeklik olmayı sürdürmektedir[60].

bb. Mikro Görev Platformları Alanında Yapılan Girişimler

Mikro görev platformlarında, tamamlanan görevlerin gerekçe belirtilmeksizin reddedilebilmesi ve görevi tamamlayan çalışanın yapılan reddin nedenini bilmemesi, çalışma sürecini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle zamanla işçi sendikası ve dernekler, hükümetten bağımsız şekilde platform şirketleri için web siteleri ve birtakım davranış kuralları oluşturmaya

---

[56] ***Cherry***, M.A., The Global Dimensions Of Virtual Work, Saint Louis University Law Journal, Volume:54, No:2, 2010, s.481; ***Silberman***, M.S./***Irani***, L., Operating an employer reputation system: lessons from Turkopticon, 2008–2015, Comparative Labor Law & Policy Journal, 2016, s.6.

[57] ***Irani***, 2013, s.3.

[58] ***Silberman***/***Irani***, 2016, s.2.

[59] ***Silberman/Irani***, 2016, s.8.

[60] ***Berg***/***Furrer***/***Harmon/Rani***/***Silberman***, s.82.

başlamış ve bu girişimler ile çalışanların koşullarını iyileştirilmesi ve güvenliğin sağlanması amaçlanmıştır[61].

bbb. Turkopticon

Kalabalık bir topluluğun mikro görevler yapmakta olduğu AMT platformunda, müşteriler, tamamlanmış işleri hiçbir açıklama veya gerekçe göstermeksizin reddetme hakkına sahip olmasına rağmen, reddettikleri bu işleri elinde bulundurup kullanabilmektedirler. Bu durum, ücret hırsızlığının önünü açan bir durum yaratmaktadır[62]. Dolayısıyla AMT'deki bu güç asimetrisine karşı çalışanların şikâyet ve talepleri üzerine, 2008 yılında Six Silberman ve Lilly Irani tarafından, çalışanların da talep eden müşterileri değerlendirebileceği bir yazılım eklentisi olan Turkopticon kurulmuştur. Çalışanların tarayıcılarına eklenti olarak yerleştirilecek ve çalışanlar için geri bildirim işlevi görecek olan Turkopticon, müşteriler tarafından çalışanlar hakkında yapılan değerlendirmenin adil ve gerçek olup olmadığı, ret sebebi, ücret ödeme hızı gibi kriterler bakımından çalışanların, müşterileri değerlendirmesini, onların da müşterileri puanlamasını sağlamaktadır[63]. Böylece müşterileri için de bir "itibar" derecelendirmesi yaratılacak ve kötüniyetle hareket eden müşterilerin olumsuz derecelendirmesinden kaçınmak mümkün olacaktır[64].

ccc. Faircrowdwork

2015 yılında IG Metall tarafından oluşturulan, Avusturya İşçi Odası ve İsveçli beyaz yakalı sendikası Unionen ile iş birliği içerisinde oluşturulan bir web sitesidir[65]. Bu oluşum sayesinde kalabalık çalışanlarına hak ve yükümlülükleri konusunda bilgi sağlanmakta ve çalışmanın yapıldığı platformların iş süreci ücret, iletişim, yapılan görevler, iş derecelendirmesi gibi konular hakkında açıklamalar sunulmaktadır. Bu derecelendirmeler, 95 soruya kadar çıkmakta, sorular, platform tarafından toplanan çalışan anketlerinden elde edilmektedir[66]. Bu anketlerde çalışanlara, platformdaki çalışma deneyimleri, görev süresi, elde

---

[61] ***Cherry***, 2010, s.488.

[62] ***De Stefano***, V., Introduction: crowdsourcing, The Gig-economy And The Law, Comparative Labor Law & Policy Journal, Volume:37, No:3, 2016, s.5.

[63] ***Silberman***/***Irani,*** 2016, s.506.

[64] ***Irani***, L./***Silberman***, M.S.,Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk, Research Article, 2013, s.614; ***Berg***/***Furrer***/***Harmon/Rani***/***Silberman***, s.96.

[65] ***Berg***/***Furrer***/***Harmon/Rani***/***Silberman***, s.96.

[66] ***Berg***/***Furrer***/***Harmon/Rani***/***Silberman***, s.98.

ettikleri kazanç gibi konularla ilgili sorular yönlendirilmektedir. Sorulara verilen cevaplar, anket sonucunda bir derecelendirmeye dönüştürülmekte ve akabinde çalışanlara verilecek bilgi konusunda yine çalışanlar belirleyici olmaktadır[67].

ddd. Ombudsman Ofisi ve Kitle Kaynaklı Davranış Kuralları

2016 yılında, Avrupa'nın en büyük metal işçileri sendikası olan Almanya menşeili IG Metall tarafından, altı adet Alman dijital platformunun çalışanları ile bir anket gerçekleştirilmiştir. Bu ankette, çalışanlardan, davranış kuralları ilkelerinden hangisinin en önemli olduğunun belirtilmesi istenmiştir. Bu anketin sonucunda, ağırlıklı olarak en çok "adil ödeme" ilkesinin önemli bulunduğunun anlaşılmasıyla, platformun yapacağı ödemeyi yerel ücret düzenlemesine göre yapılması gerektiği anlaşılmıştır[68].

Bu doğrultuda çalışma şartlarını iyileştirmek adına, IG Metall sendikası tarafından, platform çalışanları için birtakım girişimlerde bulunulmuştur. Platform çalışanlarına daha adil ve güvenli koşullar sağlamak amacıyla standart niteliğinde "Crowdsourcing Davranış Kuralları"nı belirlenmiş ve platform ile çalışanlar arasındaki uyuşmazlıkların uzlaşma yoluyla çözülebilmesi amacıyla bağımsız bir anlaşmazlık çözüm mekanizması olan Ombudsman Ofisi kurulmuştur[69]. Sendika ayrıca 2019 yılının Temmuz ayında Youtuberlar birliği ile iş birliği yaparak Fairtube kampanyasını başlatmış böylece içerik oluşturucular için daha şeffaf ve adil bir çalışma düzeni yaratılmasını amaçlamıştır[70].

Davranış kurallarına bir diğer örnek, Alman menşeili kalabalık çalışma platformu olan Testbirds tarafından 2015 yılında oluşturulan davranış kurallarıdır. Bununla işletmeler ile kalabalık çalışanlar arasında adil bir çalışma süreci sağlanması amaçlanmıştır. Clickworker ve Streetspotr gibi diğer mikro görev çalışma platformlarının yönetimi tarafından da imzalanan davranış kuralları sayesinde, adil ve şeffaf bir iletişim süreci benimsenmiş ve birçok kalabalık çalışanının şikâyetleri ele alınmıştır[71].

---

[67] ***Kilhoffer***, Z./***Lenaerts***, K./***Beblavy***, M., The Platform Economy and Industrial Relations: Applying the Old Framework to the New Reality, CEPS Research Report, 2017, s.28; ***Berg***/***Furrer***/***Harmon/Rani***/***Silberman***, s.98.

[68] ***De Stefano***, 2015, s.36; ***Berg***/***Furrer***/***Harmon/Rani***/***Silberman***, s.99.

[69] ***Berg***/***Furrer***/***Harmon/Rani***/***Silberman***, s.99.

[70] ***Gurumurthy***, A./***Chami***, N./***Bharthur***, D., Platform Labour In Search Of Value A Study Of Workers' Organizing Practices And Business Models In The Digital Economy, ILO, 2021, s.30.

[71] ***Schmidt***, 2017, s.24.

b. Serbest Çalışma Platformları

Serbest çalışma platformlarında, mikro görev platformlarına göre daha az rutin ve daha fazla beceri isteyen, içerik oluşturma veya bilgisayar programlama gibi işler yapılmaktadır[72]. Ülkemizde kullanımı yaygın olmamakla birlikte, Freelancer, Upwork ve Fiverr gibi platformlar, serbest çalışma platformlarına örnek olarak verilebilir. Spesifik olarak istediği belirli bir hizmet olan müşteri, görevi vermek için doğrudan belli bir çalışan/çalışanlarla iletişime geçebilir veya kendisi iş ilanı vererek gelecek başvuruları değerlendirmek üzere bekleyebilir. Yapılan işler, kısa süreli olabileceği gibi uzun soluklu bir iş ilişkisine de dönüşebilir. Veya Upwork gibi platformlarda talep sahibi müşteriler, daha büyük çaplı projelerde çalışmak için teklif veren adaylarla görüşebilirler[73]. Bu tür platform çalışmalarında, mikro göreve nazaran çalışan ile talep sahibi müşteri arasında daha fazla iletişim ve etkileşim vardır. Ayrıca sözleşmenin şartlarını, işin ayrıntılarını ve ücret konularını müşteri ve çalışan, aralarında istişare edebilmektedirler. İşin sonunda çalışana ödenen ücretin bir yüzdesini de platform, kendisine almakta olup, bu miktar çalışana veya müşteriye yansıtılmaktadır[74]. Müşteriler, platformlar aracılığıyla işlerinin tamamlanması için bağımsız çalışanlar bulabileceği gibi, çalışanlar da ilan verilen bu işlere teklif verebilmekte ve çalışma ilişkisi bu şekilde de kurulabilmektedir[75].

c. Yarışma Tabanlı (Rekabete Dayalı) Yaratıcı Nitelikli Platform Çalışması

2008 yılında ilk örnekleri görülmeye başlanan yarışma tabanlı (rekabete dayalı) yaratıcı nitelikli platform çalışmasında, daha küçük parçalara bölünemeyen ancak yine kalabalık nitelikte olan bir çalışma söz konusudur[76]. Ancak bu çalışma türü, rekabete dayalı olmakla birlikte bu platformda bir müşteri, görev verirken, bunu bir "yarışma" formatında ilan etmektedir[77]. Platformun yarışma tabanlı olması, yapılması istenen görevin bir topluluğa verilmesi ve çalışanların yaptıkları görevin seçilmesi için ve karşılığında ücret alabilmek için

[72] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu***, s.15.

[73] ***Berg/Cherry/Rani***, 2019, s.109.

[74] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu***, s.15.

[75] ***Schmidt***, 2017, s.14.

[76] ***Yayvak Namlı***, İ., Dijital Çağ'da Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: "Crowdworking", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.42, 2019, s.131; ***Boyacı***, s.32.

[77] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu***, s.15.

birbirleri ile rekabet içinde olmalarından kaynaklanmaktadır[78]. Rekabete dayalı yaratıcı kalabalık çalışmasında, yapılan tasarım "özel çalışma" olarak da adlandırılmakta olup, bunun sebebi, talep eden müşterinin, bireysel zevkine göre yapılmış olması demektir, bu nedenle, çalışmada, doğru veya yanlış olarak nitelendirilebilecek bir unsur söz konusu olamaz[79]. Tasarımın, taşıması gereken tek özellik, özel ve orijinal olmasıdır. Yaratıcı çalışmanın doğası, işin daha küçük mikro birimlere ayrılmasına veya otomatik hale getirilmesine uygun değildir çünkü bu platformda yapılan görevler, eşsiz ve yenilikçi fikirlere dayanmaktadır[80].

Platforma 5 saniyede bir yeni tasarımlar gönderildiğinden, bu sayı, ayda yaklaşık bir milyon tasarım anlamına gelmekte, tasarım başına ortalama 2.5 Euro ödenmektedir[81]. Bu platformlarda, müşteri tarafından verilecek görev, bir grafik tasarım, logo, model veya poster tasarımı olabileceği gibi web tasarımı ve şirketler için pazarlama kampanyaları da talep edilebilir[82]. Aynı zamanda bu platformlarda, "Local Motors" gibi araç tasarımı görevleri de gerçekleştirilmekte olup konu çerçevesi oldukça geniştir[83]. 99designs ve Local Motors gibi platformlara ek olarak "Design Hill", yarışma tabanlı platformların en bilinen örneklerindendir[84].

Yarışma tabanlı platform çalışmasında tasarımlar, müşteriye özel olarak yapılmakta ve müşteri tek bir tanesini seçmektedir. Sürecin sonunda yalnızca en başarılı olan tasarım tercih edilmekte ve sadece seçilen tasarımın sahibine ödeme yapılmaktadır[85]. Bu nedenle tercih edilmeyen tasarımlar için de emek ve zaman harcanmış olmasına rağmen talep eden, reddedilen görevler için herhangi bir ödeme yapmamaktadır, ki bu da çalışanın ödemesini ve emeğinin karşılığını alamaması anlamına gelmektedir[86]. Çünkü boş yere emek ve zaman harcanarak gereksiz yere yapılan çok sayıda tasarım, müşteriler tarafından seçilmediğinde, tasarım artık

[78] ***Berg***/***Cherry***/***Rani***, 2019, s.109.

[79] ***Schmidt***, 2017, s.17.

[80] ***Schmidt***, 2017, s.17.

[81] ***Schmidt***, 2017, s.16.

[82] ***Johnston***/***Caia***/***Silberman***/***Ceremigna***/***Hernandez***/***Dumitrescu***, s.15.

[83] ***Schmidt***, 2017, s.16.

[84] ***Johnston***/***Caia***/***Silberman***/***Ceremigna***/***Hernandez***/***Dumitrescu***, 2020, s.15.

[85] ILO Future of work research paper series,The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being, Research Paper, 2018, s.16.

[86] ***Yayvak Namlı***, s.131; ***Boyacı***, s.32.

işe yaramaz hale gelmiş demektir ki bu durum platformun en çok eleştirilen yönüdür[87]. Çünkü tasarımın tercih edilmemesi halinde, çalışanın emeği boşa gitmektedir[88].

Yarışma tabanlı platform çalışmasında, internetteki başka tasarım ve logolarda ufak değişiklikler yapıp müşteriye sunmak yaygın olup müşterinin bu telif hakkına aykırı tasarımı seçmesi ve buna ödeme yapması ihtimal dahilindedir[89]. Böyle bir durumda, söz konusu aykırılığın fark edilmesi de zor olup öğrenilmesinin gecikmesi halinde, müşteriler aleyhine tazminat yükümlülüğü doğabilecektir[90]. Bu nedenle platformdaki hizmet şartları sözleşmesine tasarımcının sorumlu olduğu belirtilmişse de farklı ülkelerden katılım ve coğrafi olarak dağınıklık dolayısıyla müşterinin bu sorumluluğu tasarımcıya yüklemesi zor olabilir[91]. Son olarak, platformun en büyük sorun yaratan yönlerinden bir tanesi de çalışmanın yapılmasına ve hatta müşteri tarafından saklanabilip dilerse kullanma serbestisine sahip olmasına rağmen, müşterilerin çalışana ödeme yapmamasına izin veren politikasıdır[92]. Bu durum, çalışanın emeğinin sömürüsü ile sonuçlanmaktadır. Hal bu iken platformların politikaları, çalışanların ihtiyaç duyduğu hak ve menfaatler konusunda yetersiz kalmaktadır. Hesabı gerekçe sunulmaksızın devre dışı bırakılan çalışanın, buna karşı başvurabileceği bir çözüm mercii bulunmaması, insan onuruna yakışır iş koşulu yaratılması anlayışıyla bağdaşmamaktadır[93].

B. Konum Tabanlı Platformlar

Platformların dijital yönü dolayısıyla küresel çapta zaman, mekân ve kültürel engeller ortadan kaldırılarak uluslararası iş ve ticareti daha kolay hale getirilmiş ve herkesin katılımı sağlanmıştır. Ancak her ne kadar platformlar, dijital özelliği ile öne çıksa bile, bazen sanal ortam ile fiziki ortam arasında kesin ve net bir çizgi çizilememekte, çizilse dahi sınırlar belirsiz olmakta ve iki ortamı birbirinden ayırmak güç olabilmektedir. Sonuç olarak çalışmanın dijital ortamla sınırlı kaldığı web tabanlı çalışma şeklinde bile, sonuçta işi yapan kişinin gerçek bir insan varlığı olduğu için, fiziksel ortamla bir şekilde bağ kurulması kaçınılmaz olmaktadır[94].

---

[87] ***Schmidt***, 2017, s.17.

[88] ***Yayvak Namlı***, s.134.

[89] ***Schmidt***, 2017, s.18.

[90] ***Schmidt***, 2017, s.18.

[91] ***Schmidt***, 2017, s.18.

[92] ***Johnston***/***Caia***/***Silberman***/***Ceremigna***/***Hernandez***/***Dumitrescu***, s.26.

[93] ***Johnston***/***Caia***/***Silberman***/***Ceremigna***/***Hernandez***/***Dumitrescu***, s.26.

[94] ***Pretelli***, Improving Social Cohesion, 2018, s.22.

Hem dijital platform niteliği taşıyan hem fiziki ortamla ilişki içinde olan konum tabanlı platformlar, GPS takip sistemine sahip dijital cihazların yaygınlaşmasıyla ortaya çıkmaya başlamıştır[95].

Bu platform çalışmasında, müşteri ile çalışan arasında hem platform ortamında hem fiziken iletişim kurulduğu için, aradaki ilişki daha kişisel niteliktedir. İşin fiziki ortamda gerçekleştirilmesinden dolayı, özellikle trafik kazaları, diğer iş kazaları, hırsızlık gibi olumsuz olayların gerçekleşme ihtimali, bu çalışma türünde daha fazladır[96]. Çalışanlar, görevi kabul ettikten sonra GPS sistemi ile hem platform hem müşteri tarafından canlı olarak izlenmektedir. Platform da bu sayede, rotaların izlendiğinden emin olur ve ne kadar zaman harcandığını görebilir. Bu türde çalışanlara, platform tarafından belirtilen en düşük maliyetli rotayı takip etmeleri ve gereksiz yere duraklama yapılmaması konusunda talimat verilmektedir. Bu bilgiler Küresel Konumlandırma Sistemi (GPS) aracılığıyla platforma ulaşmakta, bu sistem aracılığıyla aynı zamanda müşteriler, çalışanın konum bilgisini gerçek zamanlı olarak izleyebilmektedir[97]. Bu nedenle konum tabanlı platformlar, katılım için GPS takibi yapılabilmesine izin verilmesi, rota konusunda talimat alınmasının kabul edilmesini gerektirmektedir[98]. Çalışma sürecinde bu veriler, algoritmalar tarafından izlenebilir durumdadır. Örneğin bir teslimat çalışanı, gerçek zamanlı izlenmeye her daim açıktır[99]. En azından günümüz için, ulaşım ve teslimat platformlarının kullanımı, web tabanlı platformlara kıyasla daha yaygındır.

a. Ulaşım Platformları

Ulaşım platformlarında akıllı telefon aracılığıyla tek bir tık ile araç çağrılabilmekte olup yolcular, şoförlerinin kim olduğunu ve konumunu görüp takip edebilmektedirler. Araç yaklaştıkça gerçek zamanlı olarak nerede olduğu, müşteri tarafından görülebilmektedir[100].

Platform tabanlı ulaşım ve taksi hizmetleri dendiğinde akla ilk gelen ve kamuoyunun algısını şekillendiren Uber platformu ile Lyft gibi diğer ulaşım platformları, pazara katılmış ve yaygınlaşmaya başlamıştır. Öyle ki artık "Uber" kelimesi, neredeyse yapılan hizmetin yerine

[95] ***Schmidt***, 2017, s.18.

[96] ***Schmidt***, 2017, s.19.

[97] ILO, World Employment, 2021, s.97.

[98] ILO The architecture of digital labour platforms, s.7.

[99] ILO, World Employment, 2021, s.199.

[100] ILO, World Employment, 2021, s.20.

kullanılmaya başlamış, hizmet alıcılarının ve hizmet sunanların dijital platform aracılığıyla buluşması olarak nitelendirilen "Überleşme" (*Uberization*) ifadesi konuşma diline yerleşmiştir[101]. Uygulamada bir ödeme yöntemi girilmesi yeterli olup dijital olarak ödeme yapılabilmekte ve nakit taşınması gerekmemektedir. Geleneksel taksilerde ise pos cihazı kullanılması gerektiğinde, yüksek miktarda kesinti yaptıklarından, Uber aracılığıyla yolculuk bu sebepten dolayı daha ucuz bulunmaktadır. Platform tarafından resmi bir veri bildirilmese de tahminlere göre, 2016 itibari ile Uber'in aylık yaklaşık 450.000 aktif sürücüsü bulunmaktadır[102]. Bu durum da her bir sürücünün yeri doldurulabilir ve Uber tarafından her bir sürücüden kolaylıkla vazgeçilebilir olduğu anlamına gelmektedir. Bu durumdan memnun olmayan sürücüler, aynı zamanda Uber'in Lyft'e karşı rekabet içerisinde olmasından dolayı, indirimli fiyatlandırmalar sunarak, sürücülere kaydırdığı işletme risklerini artırması ile birlikte, Uber'e karşı kamuoyu protestoları düzenlemeye başlamışlardır. Uber'in sürücülerden %25 oranında yaptığı komisyon kesintisinin yanında, yakıt, vergi, onarım maliyetleri ve sigorta gibi tüm bedelleri de sürücülerin üzerine bırakmasından dolayı sürücüler mali açıdan büyük bir yük altındadır[103].

Bu masraflara ek olarak, iş gelmesini beklerken boş yere dolaşması sonucu boşa harcanan yakıt bedeli ve zaman kaybı gibi masraflar, sürücüler için ayrı bir maliyettir. Uber, belirli bölge ve belirli zamanlarda talebin fazla olması halinde bir yolculuğun maliyetini artırabilir[104]. "Dalgalanma" olarak adlandırılan bu durum sebebiyle bir platformda, mesai saatlerinin başlangıcı, bitişi, yoğun saat veya konser, yılbaşı gecesi, yoğun kar ve yağmur yağışı, spor ve diğer yerel etkinlikler gibi durumlar, yolculuk fiyatını yükselttiğinden, bir yolculuğun fiyatı, normal fiyatının sekiz katına kadar çıkabilmektedir[105]. Sürücüler, genel olarak asgari ücretin altında kazanmakta olup zaman zaman Uber'in rezervasyon ve taleplerdeki düşüşü karşılamak adına müşteriler için ek ücret indirimi yaptığı zamanlar, çalışanlar adına ekonomik anlamda daha da zor bir durum oluşmaktadır[106].

[101] ***Meda***, D., The Future of Work: The Meaning and value of work in Europe, ILO Research Paper, 2016, s.12.

[102] ***Schmidt***, 2017, s.20.

[103] ***Schmidt***, 2017, s.20.

[104] ***Küçük***, s.1715; ***Schmidt***, 2017, s.20.

[105] ***Schmidt***, 2017, s.20.

[106] ***Schmidt***, 2017, s.20.

Uber, rota optimizasyonu ve GPS verilerini kullanmakta böylece arabası olan herkesin güzergâh ve şehrin yol ağı hakkında ayrıntılı bilgiyi sağlamaktadır. Bu sayede yolculuklar, platform tarafından GPS ile takip edildiğinden daha güvenilir, ekonomik açıdan da normal taksilere göre daha ucuz bulunmaktadır[107]. GPS özelliği sayesinde, taksiye el etmek veya telefon numarasıyla çağırmakla uğraşmak yerine, müşteri, bulunduğu konumdan uygulamaya girerek akıllı telefonuna tek bir dokunuş ile araç çağrısında bulunabilmektedir. Bu uygulama, çağrıda bulunan müşteri o an nerede ise orada veya yakınında olan sürücüleri bu çağrıya atamaktadır. Bu yöntemin artık daha hızlı ve pratik bulunmasından dolayı müşteriler tarafından taksi çağırma yerine tercih edilir hale gelmeye başlamıştır[108]. Öyle ki; ILO tarafından yayınlanan 2021 tarihli bir rapora göre, konum tabanlı platformlardan Uber'in yıllık geliri 10 milyon 745 bin USD, Lyft'in yıllık geliri 3 milyon 616 bin USD olarak tespit edilmiştir[109].

Uber sürücülerinin, geleneksel taksi şoförü meslektaşları ile kıyaslandığında, her anlamda daha fazla risk aldıkları görülmektedir. Trafik kazası yaşanması halinde doğacak finansal risk de sürücülerin üzerinde olup sürücülerin çoğu aracın ticari değil sadece "özel" kullanım için sigortaya sahiptir[110]. Dolayısıyla bir kaza olması halinde, aracın ticari yolculuk için kullanıldığının sigorta şirketinden gizlenmesi gerekmektedir. Fransa, Almanya, İspanya, Belçika ve Hollanda gibi pek çok ülkede yasal olmayan Uber aleyhine pek çok ülkede davalar açılmıştır. Ayrıca yerel taksi şoförleri tarafından düzenli olarak protestolara maruz kalan platform, bir yandan da sürücülerin sendikalaşması ve çalışanların "bağımsız yüklenici, serbest meslek sahibi" olarak sınıflandırması sebebiyle toplu davalarla karşı karşıya kalmıştır[111].

a. Teslimat Platformları

Teslimat platformları, yiyecek, içecek, paket teslimatı, giyecek veya taşınır mal, nakliye ve lojistik gibi alanlarda faaliyet göstermektedirler[112]. Bu platformda yapılan çalışmalar,

[107] ILO, The architecture of digital labour platforms, 2018, s.7.

[108] Cherry, Miriam A., Beyond Misclassification: The Digital Transform of Work, Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2016-2, 2016, s.4. (https://www.aa.com.tr/tr/dunya/avrupali-taksiciler-brukselde-uberi-protesto-etti/2680134
E.T.: 26.12.2024.)

[109] World Employment, 2021, s.67.

[110] ***Schmidt***, 2017, s.21.

[111] ***Schmidt***, 2017, s.21.

[112] ***Küçük***, Platform Çalışanları, s.97.

insanların farkında olmaksızın kendilerinin de deneyimlemesi ve aşina olması, gerek protesto, grev gerek küresel boyutta mahkemelerin verdiği kararların gündemde yer etmesi sebebiyle oldukça yaygın bir çalışma türü haline gelmiştir. Yemek teslimatı alanında Deliveroo, Foodora, Glovo, ülkemizde Yemeksepeti, Getir, TrendyolGo, Migros Hemen ve -işin niteliğine göre- Armut gibi platformlar, teslimat platformlarına örnektir[113]. Nakliye ve lojistik alanında yapılan platform çalışmalarında, ücretler, platform tarafından belirlenmektedir. Hollanda menşeili bir platform olan Roamler, ev bakım ve tadilatından market alışverişine kadar çeşitli hizmetler sunmaktadır. Singapur'da ise Speedoc platformu, talep eden hastaları, ev ziyareti yapabilen doktorlar ile eşleştirmektedir. Görüldüğü gibi belirli taleplere bağlı olarak gerçek çalışanların yerine getirdiği çeşitli görevler ve hizmet talepleri, bu platformun konusudur[114].

b. Ev Hizmetlerinin Yapıldığı Platformlar

Ev hizmetlerinin yapıldığı dijital platformlarda arz ve talep, algoritma aracılığıyla eşleştirilmekte ve taraflar arasında uygulama aracılığıyla tek bir tık ile sözleşme kurulmaktadır. Bu "eşleştirme platformu" olarak da adlandırılabilecek bu kategoride, uygulamada eşleşme sağlandıktan sonra yapılacak iş için fiziksel ortamda bir araya gelinmekte ve birebir yüz yüze görüşme gerçekleşmektedir. Buna örnek olarak "TaskRabbit", ülkemizde ise "Armut" platformları örnek olarak verilebilir. Sonuç olarak eşleştirme platform tarafından dijital olarak yapılmakta; çalışma ise fiziksel ortamda gerçekleştirilmektedir[115]. Platform görevlerinin bazıları, özel bir ortamda gerçekleştirildiği için özellikle güven faktörü ön plana çıkmaktadır. Taskrabbit platformuna ek olarak 2012 yılında kurulan Handy gibi platformlarda da ev temizliği, montaj, kurulum ve tamir gibi işlerin yanı sıra evde hasta bakımı, hamallık, hemşirelik, yaşlı veya bebek bakımı gibi kişisel hizmetler de sunulmaktadır[116].

---

[113] Ülkemizde faaliyet gösteren Armut isimli platform, gerek web tabanlı "crowdwork"tanımına giren işlerin gerekse fiziki ortamda yapılabilen konum tabanlı işlerin sunulduğu bir platformdur. ***Küçük***, 2023, s.1719.

[114] ***Johnston***/***Caia***/***Silberman***/***Ceremigna***/***Hernandez***/***Dumitrescu***, 2020, s.15.

[115] ***Pretelli***, 2018, 17-52, s.21; ILO Workquality Department and DDG/P Office, Policy responses to new forms of work:International governance of digital labour platforms, Background paper prepared for the 2nd meeting of the G20 Employment Working Group under the Japanese G20 presidency, 2019, s.4.

[116] ***Schmidt***, 2017, s.22; ***Küçük***, Platform Çalışanları, s.97.

c. Konaklama Platformları

Konaklama platformları, otel rezervasyonu yerine özel dairelerin, genellikle ev sahipleri uzaktayken evlerinin kısa süreli kullanılması prensibi ile çalışmaktadır. "Airbnb", "Vrbo"; ülkemizde "Missafir" gibi platformlar konaklama platformlarına örnek olarak verilebilir. Özellikle Airbnb platformunda ilan verilen evlerin, genellikle turistler arasında popüler olan şehirlerde olduğu söylenebilir. Platformun adı olan "airbnb", anlamı ile "*hava yatağı*", "*şişme yatak ve kahvaltı*" ifadelerinin birleşimi ile resmi ve ticari olmayan nitelikte konaklama gibi anlamlar çağrıştırmayı hedeflemiştir[117]. Ancak Airbnb, yıllar içinde ev sahiplerinin, evlerini vergi ödemekten kaçınmak amacıyla platformu kullanarak kiraladığı profesyonel bir pazar haline geldiği gerekçesiyle eleştirilmektedir[118].

d. İçerik Platformu

İçerik platformlarında, kişiler belirli içerikler hazırlayıp platforma yüklemektedir, ancak bu platformda içerik üreticiler, serbest platformdaki gibi belirli bir sözleşme, belirli bir ücret ödemesi ve içerik talebi ile hareket etmemektedir. Kişinin yapacağı içerik, kazanç elde etme amacı ile bağımsız şekilde üretilip platforma yüklenmektedir[119]. Bu platformda içeriğin beğenilmesi ve izlenmesi halinde, reklam ve sponsorluklar alınarak kazanç elde edilmektedir[120]. Kişinin burada işgücü sarf etmesi, diğer platformlarda olduğu gibi ön planda olmasa da içerik platformları da pek çok kişinin birincil gelir kaynağı haline gelmiştir[121]. Özellikle Youtube ve Instagram, bu çalışma modeline verilebilecek iki iyi örnektir. Youtube platformunda, çalışana, platform ödeme yapmakta ve ödeme konusunda belli bir derecede kontrol sahibi olmaktadır. Instagram platformunda ise "*influencer*"[122] olarak adlandırılan ve kitleleri etkileyebilen hesap sahiplerinin, sosyal medya ünlüleri veya sporcuların reklam alarak içerik yayınladığı durumlarda ödeme, ürünün reklamını veren şirket ile hesap sahibi arasında gerçekleşmektedir[123]. Instagram ise Youtube'un aksine, ödeme konusunda daha az kontrol

---

[117] ***Schmidt***, 2017, s.19.

[118] ***Schmidt***, 2017, s.19.

[119] ***Johnston***/***Caia***/***Silberman***/***Ceremigna***/***Hernandez***/***Dumitrescu***, s.16.

[120] ***Johnston***/***Caia***/***Silberman***/***Ceremigna***/***Hernandez***/***Dumitrescu***, s.16.

[121] ***Johnston***/***Caia***/***Silberman***/***Ceremigna***/***Hernandez***/***Dumitrescu***, s.16.

[122] İng: Sosyal medyada, kitleleri etkisi altına alabilecek kadar çok takipçisi olan ve takipçilerini yönlendirebilen internet ünlüsü.

[123] ***Johnston***/***Caia***/***Silberman***/***Ceremigna***/***Hernandez***/***Dumitrescu***, s.16.

uygulamaktadır[124]. Bu doğrultuda, Instagram platformunun dijital çalışma platformu olarak kabul edilemeyeceği ortadadır[125]. Ancak platformda bir içerik üreticisinin fazla sayıda izlenme almasını sağlayacak algoritmaları hala platformun kendisi kontrol etmektedir. Ayrıca, platform, içerik oluşturucu kişinin hesabını askıya alabilir veya devre dışı bırakabilir. Bu bağlamda, Instagram'da dahi platformun içerik oluşturan kişilerin kazancı ve başarısı üzerinde küçük de olsa etkisi ve hakimiyeti olduğu söylenebilir[126].

İKİNCİ BÖLÜM

DİJİTAL ÇALIŞMA PLATFORMLARININ UNSURLARI VE ÖZELLİKLERİ

§.2. Genel Olarak

Gün geçtikçe ilerleyen teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı dijital çalışma platformları, yer yer istihdam ilişkisi ile ortak olan yönleri bulunan ancak bir yandan pek çok açıdan yasal mevzuatta bulunan yasal tanımların hiçbirisinin kapsamı altında değerlendirilemeyecek özellikler göstermektedir. Bu yönü, dijital platform çalışmasını atipik bir hale getirmekte olup çalışanların insan onuruna yakışır bir iş koşuluna sahip olması için dijital platform çalışmasını anlamak, anlayabilmek için de öncelikle dijital çalışma platformlarının özellikleri ve unsurları üzerinde durmak gerekmektedir.

I.Dijital Çalışma Platformlarının Unsurları ve Özellikleri

1.Platform Hizmet Şartları Sözleşmesi

Platform çalışanları, geleneksel çalışma modelinde olduğu gibi yazılı bir sözleşmeye sahip değildir. Hemen hemen her platformda, işe başlamadan önce çalışmaya başlayacak kişinin kabul etmesi gereken bir hizmet şartları sözleşmesi vardır. Platformun çalışma şartlarını ortaya koyan ve sözleşme hukukundan yararlanılarak oluşturulan platform hizmet şartları sözleşmeleri, platform ile kurulan ilişkinin ilk adımıdır[127]. Bu sözleşmede, platform çalışanı ile platform arasında platforma katılım, platformun kullanımı ve çalışma koşulları, ödemenin nasıl ve ne zaman olacağı, çalışanın performansının nasıl değerlendirileceği ve çalışanın uyuşmazlık

[124] ***Johnston***/***Caia***/***Silberman***/***Ceremigna***/***Hernandez***/***Dumitrescu***, s.16.

[125] ***Silberman***, 2023, s.6.

[126] ***Johnston***/***Caia***/***Silberman***/***Ceremigna***/***Hernandez***/***Dumitrescu***, s.16.

[127] ***De Stefano***, 2015, s.3.

yaşadığında sahip olduğu/olmadığı başvuru yolları açıklanmakta ve gerek çalışan gerekse platform ve müşterilerin hak ve yükümlülükleri hakkında bilgi verilmektedir[128]. Platform çalışanların sözleşmesi de tıpkı çalışılan platform gibi "dijital" boyutta kalıp çevrimiçi olarak yapılmaktadır[129]. Bu sözleşme, direkt olarak "*okudum, kabul ediyorum*" yazılı bir kutucuğa tek bir tık ile imzalanıp geçilse de çoğu durumda kişiler tarafından incelenmemekte hatta okunmamaktadır[130]. Çalışanlar, bu hüküm ve koşullar hakkında pazarlık hakkına sahip değildir veya çok sınırlı şekilde sahip durumdadır. Bu nedenle yapılabilecek tek şey sözleşmeyi kabul etmek veya reddetmektir. Sözleşmenin sunulduğu taraf, sözleşmeyi kabul edecek veya etmeyecektir; sözleşme şartlarında pazarlık gibi bir olanağı yoktur[131].

Hizmet şartları sözleşmesi, hukuk uzmanları ve avukatlar tarafından hazırlanıp teknik terimler içerdiğinden, bu terminolojiye vakıf olmayan ortalama bir insan tarafından kolaylıkla anlaşılabilecek nitelikte değildir[132]. Bir de platforma katılacak kişilerin kabul edecekleri sözleşmenin hükümleri, hak ve yükümlülükleri ile ilgili olarak danışabilme veya bilgi alabilme gibi imkânlara sahip olmaması veya çok sınırlı derecede sahip olması da düşünüldüğünde, sözleşme hükümleri aleyhlerine bir sonuç doğurabilir hale gelmektedir [133]. Zira tek taraflı olarak belirlenen bu sözleşmede, sözleşme hükümleri müzakere edilmemekte olup kabul ettirilen bu sözleşme, karşı tarafın hak ve menfaatlerini yeterince göz önünde bulundurulmadan hazırlanmış olabilir. Sözleşmede daha güçlü olan taraf, aşırı yüksek para cezası, kesinti veya gerekçesiz ya da tek taraflı feshe izin veren düzenlemeler yapabilir ki bu durum sözleşmenin dayatıldığı kişi için olumsuz durumlar yaratmaya müsaittir[134].

Platformun hizmet şartları sözleşmesi, çalışanları "bağımsız yüklenici" veya "serbest meslek sahibi" olarak tanımlamakta ve platformun kesinlikle işveren gibi bir vasfı olmadığını vurgulamaktadır[135]. Bu doğrultuda çalışanlar, "serbest meslek sahibi" olarak kabul edildiğinden platformların, çalışanlara karşı hiçbir sosyal ve yasal yükümlülüğü

[128] ***Berg***/***Furrer***/***Harmon/Rani***/***Silberman***, s.22.

[129] ***Hauben***, H./***Lenaerts***, K./***Waeyaert***, W., The platform economy and precarious work, European Parliament, committee on Employment and Social Affairs, 2020, s.27.

[130] ***Berg***/***Furrer***/***Harmon/Rani***/***Silberman,*** s.22.

[131] ***Berg***/***Furrer***/***Harmon/Rani***/***Silberman,*** s.23.

[132] ***Berg***/***Furrer***/***Harmon/Rani***/***Silberman,*** s.23.

[133] ***Hauben***/***Lenaerts***/***Waeyaert***, 2020, s.27; ***Stewart/Stanford***, 2017, s.5.

[134] ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.17.

[135] ILO, World Employment, 2021, s.244.

bulunmamaktadır. Platform hizmet şartı sözleşmesi bir istihdam sözleşmesi olmayıp, platform da işveren olmayıp bu husus, hizmet şartları sözleşmelerinin neredeyse tamamında belirtilmektedir. Çoğu platform, işveren sıfatı taşımadığını kesin bir dille belirtmektedir. Örneğin ev hizmetleri ve temizlik işlerinin yapıldığı platform olan TaskRabbit'in hizmet şartlarında, *"platform bir iş bulma kurumu hizmeti veya işletmesi değildir ve Taskrabbit herhangi bir Kullanıcının işvereni değildir. Kullanıcılar, Taskrabbit'in çalışanları, ortakları, temsilcileri, acenteleri, ortak girişimcileri, bağımsız yüklenicileri veya franchise sahipleri değildir*." diyerek bu konudaki yaklaşımını açıkça ortaya koymuştur[136].

Platformlar tarafından vurgulanan bu husus, çalışma sürecinde de etkisini göstermektedir. Platform tarafından iş ve işçi kelimeleri yerine, taraflar arasında "istihdam ilişkisi" olmadığı algısını yaratacak pek çok ifade kullanılmaktadır. ILO'nun tespitine göre, arada istihdam ilişkisi olarak zannedilmemesi ve karıştırılmaması amacıyla, iş yerine "*kısa iş*", "*sürüş*", "*görev*", "*yolculuklar*" gibi ifadeler[137]; işçi yerine "*serbest çalışan*", "*ortak", "iş ortağı", "bağımsız yüklenici," "tıkçı"," tıklama çalışanı", "sürücü", "arkadaşlar", "iş yürütücüler*", "*kaptan*", "*bilgisayar korsanları*" gibi ifadeler tercih edilmekte ancak işçi kelimesi kesinlikle kullanılmamaktadır[138].

---

[136] Taskrabbit platformunun hizmet şartları düzenlemesinde "Taskrabbit'in rolü"başlıklı maddesinde belirtildiği üzere, platformun kimsenin işvereni olmadığını açıkça belirtmiştir.

"*Kullanıcılar işbu belgeyle, (a) Taskrabbit'in (i) Görevleri yerine getirmediğini veya Görevleri gerçekleştirmek için bireyleri istihdam etmediğini, (ii) Taskers'ın çalışmalarını denetlemediğini, kapsamadığını, yönlendirmediğini, kontrol etmediğini veya izlemediğini (Taskrabbit'in Taskers'ın çalışma konumlarını, çalışma saatlerini veya çalışma koşullarını belirlememesi dahil) veya Taskers'a araç veya malzeme sağlamadığını veya Taskers'a herhangi bir masraf ödemediğini veya (iii) kalite üzerinde herhangi bir kontrole sahip olduğunu, Görevlerin veya Kullanıcıların zamanlaması, yasallığı, sağlanamaması veya başka herhangi bir yönü (veya bunların eylemleri veya ihmalleri) veya Kullanıcılar tarafından birbirleriyle ilgili olarak sağlanan bütünlük, sorumluluk, yeterlilik, nitelikler, iletişimler veya derecelendirmeler veya incelemeler; ve (b) bir Hizmet Sözleşmesinin oluşturulması, hiçbir koşul altında, Taskrabbit için herhangi bir sorumluluk veya yükümlülük veya Taskrabbit ile Kullanıcılar arasında veya Müşteri ile Tasker arasında herhangi bir istihdam veya başka bir ilişki oluşturmayacaktır. Kullanıcıların Taskrabbit yetkisi yoktur ve Taskrabbit adına temsilci olarak hareket edemez, bağlayıcı veya herhangi bir beyanda bulunamaz.*"(https://support.taskrabbit.com/hc/en-us/articles/360008913792-Taskrabbit-Global-Terms-of-Service

E.T.: 25.12.2024.)

[137] ***De Stefano***, 2015, s.3.

[138] ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.11; ***Prassl***, J., Humans As A Service(Introduction):The Promise and Perils of Work in the Gig Economy, Oxford University Press No:1/2019, 2018, s.4.

Platforma girerken kabul edilen ve tek taraflı olarak hazırlanmış olan bu dijital sözleşmeler, özellikle tekelleşen bazı platformların da bulunduğu gözetildiğinde, işveren karşısında güçsüz durumda olan çalışanı daha da suistimale açık hale getirmektedir. Ayrıca çalışanın puanlamasının itibarını oluşturması, algoritmik yönetim ve çok az başvuru/şikâyet yolunun olması veya şikâyet hakkının hiç olmaması, çok sınırlı insan müdahalesi ile çalışanın durumu daha da zorlaşmaktadır[139].

Bazı platformlardaki görevler, müstehcen içerikleri etiketlemesini, ayıklanmasını ve temizlenmesini gerektirmektedir. Ayıklanması gereken içerikler, saldırgan, müstehcen, şiddet içerikli ve psikolojik olarak zarar verme riski yüksek niteliktedir[140]. Bu nedenle bu tür içeriklerin, insan psikolojisi üzerinde doğuracağı potansiyel zarar göz önünde bulundurularak, bu tür içeriklerin etiketleneceği görevler verileceğine dair çalışanlara hizmet şartlarında bu durumun bildirilmesi ve bu içeriklerin denetiminin nasıl yapılacağına ilişkin birtakım düzenlemelerin yapılmasında ve hizmet şartları sözleşmesinde açık şekilde belirtilmesinde fayda bulunmaktadır[141].

2.Platformun Kullanımı ve Platformun Her Türlü Mali, İşletmesel ve Finansal Riski Çalışanlara Kaydırması

Platforma kaydolduktan sonra başlanacak işin, yerine getirilmesi gereken birtakım gereksinimleri bulunmaktadır. Çalışılan platform türüne göre bu gereklilikler değişiklik göstermektedir. Örneğin teslimat çalışanı için telefon, motosiklet; ulaşım platformu için araç gerekmektedir. Sürücü belgesi ve kimlik kartı gibi resmi evrakların yanında bazı durumlarda adli sicil kaydı da kontrol edilebilmektedir[142]. Görüldüğü üzere, platform çalışanının, işin yapılabilmesi için tüm gerekli olan malzeme, araç ve ekipmanı kendisinin temin etmesi; çalışma faaliyeti ile ilgili tüm maliyet ve riski üstlenmesi gerekmektedir. Bu maliyetler, çalışma için kullanım gerektiren her türlü ekipmanı kapsamaktadır[143]. Bunlar, uygulamaya giriş yapmayı sağlayan telefon, tablet, bilgisayar, platform çalışması için kullanılacak araba, motosiklet, bisiklet gibi araç ve ekipmanlardır. Ayrıca bunların kullanımı için gerekli yakıt,

[139] ***Hauben***/***Lenaerts***/***Waeyaert***, 2020, s.28.

[140] ***Berg***/***Furrer***/***Harmon/Rani***/***Silberman,*** s.103.

[141] ***Berg***/***Furrer***/***Harmon/Rani***/***Silberman***, s.103-104.

[142] ILO, World Employment, 2021, s.93.

[143] ***Cherry***, s.6.

sigorta, elektrik, internet bağlantısı ve oluşabilecek kaza sonrası doğan zararlar da bu masraflara dahildir[144].

3. Platform Çalışmasının Tarafları

Platform çalışmasında, "platform", "alıcı (talep eden müşteri, işi veren" ve "çalışan (görevleri yerine getiren)"olmak üzere olmak üzere en az 3 taraf bulunmakta olup bazı durumlarda ise dört taraflı bir ilişki kurulmaktadır[145]. Hem gerçek hem tüzel kişiler, platformdan hizmet talep eden bir müşteri olabilir[146]. Bu çalışmada müşteri, yapılmasını istediği ürün veya hizmet talebini platform üzerinden göndermekte ve bu görev, o göreve en uygun nitelikte olan platform çalışanı ile eşleştirilmekte, görevin veya hizmetin tamamlanmasının ardından platform veya talep sahibi müşteri tarafından platform çalışanına ödeme yapılmaktadır[147]. Platform çalışmasının türü, ihtiyaç duyulan nedene göre şekil almaktadır. Talep edilen bazı görevler, dakikalar içerisinde tamamlanıp teslim edilebilirken, bazı durumlarda ise daha uzun süreli bir iş ilişkisi söz konusu olabilmektedir[148].

4. Platform Çalışanlarının Profili

Hem konum tabanlı hem web tabanlı platformların sayısı giderek artmaktadır. Bunun üzerine verilerin yetersiz olması ve doğrulanamaması problemi de eklenince, platform çalışanlarının sayısının tam anlamıyla tespiti güç hale gelmektedir. Verilerin şeffaf olmaması nedeniyle, istatistik ofisleri ve araştırmacılar tarafından yürütülen anket aracılığıyla belirli birtakım sonuçlara ulaşılmaya çalışılmaktadır[149]. Ayrıca, platformların geliştirilmesi ve bakımının sağlanması amacıyla serbest çalışanlar da istihdam edilmekle birlikte bu kişiler, platformlar tarafından yıllık raporda beyan edilmediği sürece, serbest çalışanlarının sayısını ve istatistik verilerini çıkarmak da zor olmakta veya çıkarılsa dahi rakamlarda yanılma payı mevcuttur[150]. Platform çalışanlarının birden fazla platformda çalışıyor olması sebebiyle, iki kez sayılmaları sonucu, çalışan sayısı, hatalı şekilde olduğundan fazla çıkabilir. Ayrıca, bir platforma kayıtlı olsa dahi düzenli olarak aktif olan ancak çalışmayan kullanıcılar da

---

[144] ***Cherry***, s.6; ***Pretelli***, s.19-20.

[145] ***Hauben***/***Lenaerts***/***Waeyaert,*** 2020, s.13 ve ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.14.

[146] ***Hauben***/***Lenaerts***/***Waeyaert,*** 2020, s.14.

[147] ***Küçük***, s.1691-1692.

[148] ***Johnston***/***Caia*** /***Silberman***/***Ceremigna***/***Hernandez***/***Dumitrescu***, 2020, s.24.

[149] ILO, World Employment, 2021, s.47.

[150] ILO, World Employment, 2021, s.47.

bulunduğundan, bunların da sayılması halinde toplam sayı yine olduğundan fazla çıkabilecektir. Bu nedenle toplam platform çalışanı sayısının belirlenmesinin oldukça zor olması sebebiyle, aktif çalışan sayısının platform tarafından bildirilmesi en sağlıklı yoldur[151]. Bu doğrultuda, platformların, çalışanları ile ilgili verileri açıklamaması veya açıkladığı verilerin eksik veya hatalı olmasından dolayı, bugüne kadar platform çalışanları ile yapılan mevcut tüm çalışmalar, çalışanlarla yapılan anket ve görüşmelere dayanmaktadır[152].

Anket ve görüşmelerden elde edilen verilere göre özellikle çevrimiçi tabanlı platform çalışanların %60'ının, en az lisans diploması sahibi hatta yüksek lisans eğitim seviyesinde olduğu, bu eğitimlerin mühendislik, matematik, teknoloji gibi alanlarla ilişkili bulunduğu görülmüştür[153].

Ayrıca, taksi şoförü ve teslimat çalışanı olarak görev yapan kişilerin de yüksek eğitim düzeyinde olduğu ve geleneksel sektördeki meslektaşlarına göre bu oranın dijital ortamdaki çalışanlarda daha yüksek olduğu görülmüştür. Örneğin, fiziki ortamda çalışan bir taksiciye nazaran, dijital çalışma platformu çalışanı sürücünün eğitim seviyesi, genel olarak daha yüksektir[154]. Kalabalık çalışması yapan kişilerin ise %57'sinin bilim ve teknoloji alanında uzman ve eğitimli olduğu saptanmıştır[155].

5. Platform Çalışanının Çalışma Süresinin Hesaplanması

Dijital platform çalışmasının esnek ve bağımsız yönü, çalışanın çalışma süresini tespit etmeyi ve hesaplamayı zorlaştırmaktadır. Çünkü platform çalışanlarının belirli ve düzenli bir işyeri yoktur. İşin fiilen yapıldığı sürecin çalışma süresi olarak kabul edilmesi gerektiği şüphesiz iken, görev gelmesinin beklendiği anların çalışma süresi sayılıp sayılamayacağı tartışmalıdır. Örneğin teslimat platformu çalışanının uygulamayı açıp girdiğinde ve gelecek siparişi beklediğinde bu bekleme süresinin çalışma süresi sayılıp sayılamayacağı belirsizdir.

Bilindiği üzere fiili çalışma süresi, işçinin görmeyi üstlendiği iş için çalışmakla geçirdiği andır. Adliyede çalışan bir memurun dilekçe onay işlerini yapması veya çıkarılacak

---

[151] ILO, World Employment, 2021, s.50.

[152] ***Schmidt***, 2017, s.24.

[153] ***Behrendt***, C./***Nguyen***, Q.A./ ***Rani***,U., Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers, ISSA(International Social Security Review), Volume;72, Issue:3, 2019, s.25; ILO, World Employment, 2021, s.141.

[154] ILO, World Employment, 2021, s.141.

[155] ***Behrendt***/***Nguyen***/***Rani***, 2019, s.25.

tebligat hazırladığı an, tam olarak fiili çalışma süresine örnektir. Ancak geçen zamanın çalışma süresi olarak kabul edilmesi için çalışanın her saniye fiilen çalışıyor olması aranmamaktadır[156]. Bir çalışanın, işverenin talimatı ve tasarrufu altında bulunup iş yapmaya hazır şekilde beklediği süreler de farazi (varsayımsal) çalışma süresi olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda işçi, işyerinde bulunsa da teknik veya o an iş olmaması gibi çeşitli nedenlerle fiili çalışma yapmadığı, ancak işverenin emri ile çalışmak üzere hazır beklediği süreler de farazi çalışma süresidir[157]. Ancak her durumda çalışma süresi, platformlar için kolaylıkla tespit edilememektedir. Bu durum, platformların heterojenik ve değişken yapısından kaynaklanmaktadır. Uber platformu için hesaplaması nispeten daha kolaydır; Uber sürücüsünün verilen yolculuk talebini kabul etmesinden yolculuğun sonuna kadar geçen sürenin çalışma süresi olduğu net şekilde söylenebilir[158].

Bekleme sürecine bakılırken, çalışanın, iş gelmesi ve işle meşgul olmak için mi beklediği yoksa beklemekle mi meşgul olduğu sorularının yanıtları farklı sonuçlara götürecektir. Eğer her an iş almaya hazır şekilde, zamanı kendi amaçları için kullanmayacak şekilde beklemekteyse, o halde bekleme süresi için ödeme almaya hak kazanmaktadır. Ancak bu süreyi kendi kişisel amaçları için kullanabiliyor ve zamanı kendi istediği gibi yönetebiliyorsa, o halde bekleme süresi için ödeme almaya hak kazanmamaktadır[159].

Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın hangi tür sürelerin çalışma süresi olarak sayılabileceğine dair çalışma olan 2003/88/EC sayılı Direktif'in 2/1 maddesinde, bu konu düzenlenmiştir. Buradaki çalışma süresi tanımına göre, işçi, işinin başında ve işverenin emrindeyse, bahsedilen bu süreler, çalışma süresidir[160]. Ancak bu konuda görülen C-344/19 numaralı davada çalışma süresi kavramı, geniş yorumlanmıştır. Kararda, sürenin, çalışma süresi sayılması için işçinin mutlaka o an fiili olarak işini yapıyor olmasının gerekmediği kanaatine varılmıştır. Gelecek işi bekleme süreci, her an işe hazır olmak zorunda bırakmakta, işçinin kendi şahsi ve sosyal hayatını sürdürmesine izin vermeyecek ölçüde müdahale etmekte

[156] ***Küçük***, s.1704.

[157] ***Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal***: s.364; ***Küçük***, s.1704.

[158] ***Küçük***, s.1706-1707.

[159] ***Harris***, S.D./***Krueger***, A.B., A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker", 2015, s.9.

[160] ***Küçük***, 2023, s.1707.

ise işçi bu süreçte kendi zamanını kendi dilediği gibi yönetemediği kabul edildiğinden bekleme süresi, çalışma süresi olarak kabul edilmiştir[161].

*Küçük'*e göre, çalışanın talebi kabul ettiği ana kadar geçen sürelerin, çalışma süresinden sayılmaması gerekmektedir. Zira işveren, işin yapılması sürecini bu modelde denetleyememektedir. Örneğin bir ulaşım platformunda, çalışanın kasıtlı olarak seyrek nüfuslu bir yerde bulunup uygulamayı aktif hale getirip iş gelmesini beklemesi halinde, bu bekleme süresinin çalışmadan sayılması hali, hak ihlali ve suistimallerin önünü açacaktır[162].

6. İş-Özel Hayat Dengesi

Dijital çalışma platform kullanıcıları ile yapılan anket ve görüşmelerden elde edilen bilgilere göre, katılımcıların çoğu tarafından, kalabalık çalışmasının en büyük avantajı, kişinin çalışma olgusu ve çalışma zamanını kendi belirlediği şekilde, evden veya istediği başka bir yerden gerçekleştirebilecek olması ve çalışmanın özgürlük ve esneklik sağlaması olarak belirtilmiştir[163]. Ayrıca evde bakım veya başka bir sorumluluk, sağlık gibi sebepler de bireyleri kalabalık çalışmasına itmektedir. Ancak durum her zaman bu şekilde olmayabilmekte, çalışan çalışmaya hazır olup uygulamaya girdiğinde iş bulamayabilmektedir. Çalışanlar ankette, "*görevlerin geleceği zamanın belli olmadığını, bu nedenle günü planlayamadıklarını*" belirtmişlerdir. Çalışma ile geçen süre haftalık ortalama 24,5 saat olarak belirtilmiş, bunun 18.6 saatinin ücretli iş, kalan sürenin görev aramayla geçen "ücretsiz iş" ile geçtiği ifade edilmiştir[164]. Çalışanların sürekli iş araması ve iş gelmesini beklemesi, farklı ülkelerin yerel saatlerindeki farklılıklar gibi nedenlerle, çalışanlar sık sık alışık olmadıkları saatlerde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. 2017 tarihli anketin sonuçlarına göre, katılanların %52'si, haftada en az 6 gün boyunca düzenli olarak çalıştığını ifade etmiştir[165]. Çalışma saatleri konusunda ise çalışanların, %43'ünün 22.00-05.00 gibi gece saatlerinde, %68'inin 18.00-22.00 şeklinde akşam saatlerinde çalıştıkları belirtilmiş olup bunlar uzun sürelerdir[166]. Özellikle

---

[161] ***Küçük***, s.1707-1708.
(https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62019CJ0344&from=en
E.T.: 14.01.2025.)

[162] ***Küçük***, s.1715.

[163] ***Drahokoupil/Jepsen***, s.104.

[164] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman***, s.67.

[165] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman***, s.67.

[166] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman***, s.67.

platform çalışmasının, esnek ve özgür yapısıyla öne çıkan bir çalışma şekli olduğu düşünülürse, bu saatlerin ağır çalışma koşullarına işaret ettiği düşünülebilir.

7.Görevlerin Tamamlanması ve Ödeme

Platformda yapılacak görevler için kararlaştırılan ücretler, platform tarafından mevcut piyasaya göre belirlenmektedir. Bir görev ücreti, çalışma ile talep eden müşteri arasında müzakere edilebilir veya çalışanların kendileri belli birtakım faaliyetler için ücret tespit edip bu şekilde ilana koyabilirler. Yemek teslimatı platformlarında, genel olarak, paket başına (parça bazlı) veya saat bazlı ücretlendirme yapısı söz konusudur[167]. Paket başına ücretlendirmenin olduğu platformlarda çalışanlar, daha fazla kazanç elde edebilmek için mümkün olduğunca çok sayıda "paket atarak" teslimat yapmaya çalışmaktadırlar. Saat bazlı çalışmada ise tamamlanan bir saatlik sabit ücrete ilaveten teslimat sayısına bağlı olarak ikramiye verilebilir[168].

Serbest çalışma ve yarışma tabanlı platformlarda belirlenecek fiyat, müşteri tarafından verilecek görev veya projeye göre değişiklik göstermektedir. Ücretler, müşteri ile çalışan arasında müzakere edilebilir. Upwork, PeoplePerHour gibi serbest çalışma platformlarında fiyat saatlik olarak veya sabit fiyat şeklinde belirlenebilir[169]. Designhill ve 99designs gibi tasarım işlerinin yapıldığı platformlarda ücret, yarışma kategorisinin logo tasarım, etiketleme kategorilerinden hangisi olduğuna bağlı olarak değişmektedir[170]. Teslimat platformları, restoranlar ve mağazalardan da platform ve ülkeye bağlı olarak, tavan sınırı %35 olacak şekilde bir oranda komisyon kesintisi yapmakta, müşterilerden de teslimat ücreti almaktadır[171]. Uber Eats, Cornershop gibi platformlarda, belirli bir asgari teslimat ücreti alınırken; Deliveroo, Glovo, ülkemizde Yemeksepeti gibi platformlarda ise teslimat mesafesi veya satın alınan ürünün bir yüzdesi olacak şekilde komisyon kesintisi yapılmaktadır[172].

Ücretlendirme konusunda genel olarak, halihazırda düşük nitelikteki ücretler, sürekli olarak ve çalışanların herhangi bir söz hakkı veya kontrolü olmaksızın değiştirilmekte, bu da

[167] ***De Stefano*/*Aloisi,*** 2018, s.23.

[168] ***De Stefano*/*Aloisi,*** 2018, s.23.

[169] ILO, World Employment, 2021, s.79.

[170] ILO, World Employment, 2021, s.79.

[171] ILO, World Employment, 2021, s.88.

[172] ILO, World Employment, 2021, s.88.

genel ücretleri neredeyse hiç öngörülemez hale getirmekte ve gelir istikrarsızlığı gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır[173].

8. İş Sağlığı ve Güvenliği

Yasal olarak konumu belirsiz olan bir çalışan, iş hukukundan kaynaklı sosyal güvenlik korumasından yoksundur[174]. Platform çalışmasında da durum bariz şekilde böyledir. Platformların geneli, kullanıcıları çalışan değil bağımsız yüklenici, serbest meslek sahibi olarak nitelendirmektedir. Çoğu platformun hizmet şartları sözleşmesinde, çalışanların yapacakları görevleri bir çalışan değil, bağımsız yüklenici olarak kendi kişisel kapasiteleriyle gerçekleştirecekleri belirtilmektedir. Bu nedenle, platform çalışanlarının, ücretsiz tatil, hastalık izni, sağlık sigortası, emeklilik hakları ve tazminat gibi standart sosyal hak ve korumaları bulunmamaktadır. ILO tarafından yapılan bir ankette, kalabalık çalışması yapan platform çalışanlarının sadece üçte birinin sosyal koruma kapsamında olduğu ve kadınların erkeklere göre daha düşük oranının sosyal korumaya sahip olduğu ortaya konulmuştur. Ankete katılan kalabalık çalışanların yaklaşık yüzde 35'inin, bir tür emekli maaşı veya emeklilik planı olduğu, yüzde 29'unun devlet yardımı aldığı ve erkeklerin kadınlara kıyasla daha yüksek bir oranının, bu ödeneklere erişebildiği görülmüştür[175]. Emeklilik ve sağlık sigortası sahibi kişilerin, istihdam edilmiş olduğu başka bir iş sayesinde bu güvenceye sahip olduğu tespit edilmiştir[176].

Özellikle teslimat ve ulaşım platformlarında, trafikte, motosiklet veya bisiklet sürmek zorunda kalan işçilerin kaza riski ile burun buruna çalışıyor olmasından dolayı sigortalarının olmaması, onlar için ciddi bir endişe kaynağıdır[177]. Çünkü bu platformlarda, çalışanların, hızlı araç kullanma baskısı ile hız yaparak yaralanma riski yüksektir. Çalışanın canlı konumu gerçek zamanlı olarak gerek algoritma gerek müşteri tarafından takip edildiğinden, çalışan, gecikme ve siparişin iptal edileceği endişesi ile, yolculuk sırasında hız yapmakta ve bu durum, çalışanın sağlığını ve vücut bütünlüğünü riske atmaktadır. Platform tarafından çalışanlara herhangi bir

---

[173] ***Garben***, S., Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU, European Agency for Safety and Health at Work, 2017, s.4; ***Hauben***/***Lenaerts***/***Waeyaert***, 2020, s.37; ***De Stefano/Aloisi,*** 2018, s.22.

[174] ILO Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects International Labour Office, 2016, s.36.

[175] ***Berg/Cherry/Rani***, 2019, s.115.

[176] ***Berg/Cherry/Rani***, 2019, s.115.

[177] ***Drahokoupil/Jepsen***, s.105.

kaza ve sağlık sigortası da sağlanmadığından, bu durum olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir[178]. Taksi(ulaşım) ve teslimat platformlarında özellikle kadın çalışanlar, hırsızlık ve saldırı gibi risklerle de karşı karşıya kalmaktadırlar. Teslimat platformu çalışanlarının %89'u, taksi platformlarının %83'ü hırsızlık, taciz, yol güvenliği ve fiziksel saldırı gibi nedenlerden dolayı endişe duyduklarını bildirmiştir[179]. ILO tarafından yapılan anket sonuçlarında, taksi platform çalışanlarının yaklaşık %10'unun ve teslimat platformlarının %21'inin işle ilgili yaralanma veya kaza geçirdiği tespit edilmiştir. Anket katılımcılarının %80'inden daha fazla sayıda platform çalışanı, platformların işyeri riski veya kazaya karşı herhangi bir önlem almadığını ve kaza halinde platformların çağrı merkezinin bile telefonları açmadığını, web tabanlı platform çalışanlarının %20'den daha az kısmı, iş kazası, işsizlik sigortası, maluliyet sigortası gibi haklara erişimlerinin olmadığını bildirmiştir[180].

Üstelik 2017 tarihli ILO anketinin sonuçlarına göre, kalabalık çalışmasını birincil gelir kaynağı haline getiren ve başka bir işi olmayan bireylerin sadece %16'sının emeklilik planı bulunduğu, bu çalışmayı ana gelir kaynağı haline getirmeyen kişilerde ise bu oranın %44 olduğu görülmüştür. Bu veriler, kalabalık çalışmasının birincil ve tek gelir kaynağı haline getiren çalışanların çok daha savunmasız durumda olduğunu ortaya koymaktadır[181].

Hal bu iken, platform çalışanlarının, iş hukukundan kaynaklı sosyal korumanın şemsiyesi altına tabi tutulmasına gerek olmadığı, halihazırda başka ek işleri olduğu ve bu işin çalışanlara yeterli korumayı sağladığı yönünde karşı argüman bulunmaktadır. "*Pin-money*" olarak adlandırılan bu argümana karşı iki karşı tez ileri sürülmektedir[182]. Birincisi, bazı platform çalışanları için platform çalışması birincil ve temel gelir kaynağı olup ek gelir elde ettikleri başka herhangi bir iş bulunmamaktadır. Bu da çalışanların sosyal korumaya olan ihtiyacını artıran bir durumdur[183]. İkinci olarak, işçinin sahip olduğu varsayılan 'diğer işin' yeterli sosyal korumayı sağlayacağı nereden bilinmektedir? Bundan emin olması mümkün değildir. Bir çalışan, platform çalışması dışında başka bir ek işe sahip olsa bile, bu işte kayıt dışı veya sigortasız çalıştırılma gibi pek çok sosyal korumadan yararlandırılmadan

[178] ***De Stefano/Aloisi***, 2018, s.12.

[179] ILO, World Employment, 2021, s.171.

[180] ILO, World Employment, 2021, s.172, s.174.

[181] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman***, s.60.

[182] ***Berg***, J., 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, 2016, s.18.

[183] ILO, The architecture of digital labour platforms 2018, s.14.

çalıştırılması pekâlâ mümkündür[184]. Çünkü sosyal koruma, en temel insan hakkı olmakla birlikte işsizlik, kaza, hastalık, yaşlılık, engellilik gibi hallerde güvence sağlamaktadır.

Sosyal korumanın getirileri olan ücretli izin, hastalık yardımı, işsizlik yardımı gibi haklara erişim ihtiyacından dolayı, sosyal korumanın önemi Covid-19 salgını döneminde daha net şekilde anlaşılmıştır[185]. ILO'nun yaptığı hızlı anket değerlendirme sonucunda, semptom göstermeyen ancak Covid-19 testi pozitif çıkan bir çalışan, sağlık durumu hakkında platforma bilgi verdikten bir ay sonra hesabının devre dışı bırakıldığını görmüştür[186]. Bu durum, çalışanların bir salgın söz konusu olduğunda ne kadar güvencesiz ve belirsiz koşullarda kalarak çalıştıklarını ortaya koymaktadır. Semptom gösteren çalışanlar, sağlık sigortalarının olmaması sebebiyle sağlık hizmetlerine erişimde zorlanmış ve her türlü mali yüke kendileri katlanmak zorunda kalmıştır. Ayrıca, sağlık sigortalarının olmayışı ve izin almaları halinde çalışanların faydalanabilecekleri herhangi bir ödeneklerinin de bulunmayışı, platform çalışanlarını, hasta olduklarını söylemekten caydırmış ve bu durumu gizlemelerine yol açmıştır[187]. Teslimat çalışanları enfekte olsa bile, geçimlerini sağlamak zorunda oldukları için karantinaya girmemişlerdir. Bu durum gerek müşteriler gerek diğer çalışma arkadaşları açısından sağlık problemlerine sebep olmuştur[188].

Platform çalışanları, sosyal koruma kapsamına alınmamaları nedeniyle pandemi, savaş, afet gibi her türlü mücbir sebep ve hastalık hallerine karşı savunmasız durumdadırlar. Gelişmekte olan bazı ülkelerdeki platform çalışanları, platformun destek vermemesi sebebiyle kendilerinin özel sağlık sigortası yaptırdıklarını ifade etmişlerdir[189]. Bazı ülkeler, Covid-19 salgınından önce de çalışma şartlarının değiştiği ve çalışma ile gelirlerin askıya alındığı hallerde, koşulların mevcut değişikliğe uyarlanması amacıyla birtakım çalışmalar yapmışlardır. Kanada, İspanya, Fransa ve Avusturya, işsizlik maaşından bağımsız çalışanların da yararlanmasını sağlayan düzenlemeler yapmışlardır[190]. Ülkemizde ise pandemi dönemi

[184] ***Berg***, 2016, s.18.

[185] OECD, Supporting People and Companies to Deal with the COVID-19 Virus: Options for an Immediate Employment and Social-Policy Response", ELS Policy Brief on the Policy Response to the COVID-19 Crisis. 2, s.6.

[186] ILO, World Employment, 2021, s.175.

[187] ILO, World Employment, 2021, s.175.

[188] OECD, 2020, s.6.

[189] ILO, World Employment, 2021, s.176.

[190] OECD, 2020, s.11.

boyunca birçok işyerinde faaliyetin durması sebebiyle, pek çok işçi, kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılmıştır[191].

Meksika'da taksi şoförlerinin %91'i, özel sağlık sigortalarının bulunduğunu bildirmişlerdir. Hindistan'da faaliyet gösteren yemek teslimat platformu Swiggy, çalışanlarına kaza sigortasına erişim hakkı sağlamıştır[192].

AMT, Clickworker gibi mikro görev platformlarında, istihdamla ilgili olan emeklilik, hastalık izni veya sağlık sigortası gibi haklar tanınmamaktadır[193]. Ancak teslimat platformu Deliveroo'nun çalışanları, çevrimiçi oldukları süre boyunca ve çevrimdışı oldukları an itibariyle bir saate kadar olan sürede meydana gelen kazalara karşı gelir sağlayan bir sigorta poliçesi hakkına sahip olduklarını, sigortanın bununla sınırlı olduğunu ifade etmişlerdir[194]. Ulaşım platformu olan Uber, finansal maliyet ve kazanç kayıplarına karşı "iş ortakları" olarak adlandırdığı sürücülerini, sigorta kapsamına aldığını duyurmuştur. Buna göre, iş ortaklarının, bir yolculuk veya yiyecek teslimat çağrısını kabul ettikleri andan, bu çağrıyı tamamlayacakları ana kadar yapılacak yolculuk süresince ve bu yolculuğu tamamlandıktan sonraki 15 dakika boyunca sigorta kapsamında olacaklarını bildirmiştir. Bu teminat kapsamında olan sağlık harcamaları, daimî maluliyet, ölüm ve hastanede yapılmış tedavilerin ve mesai sırasında meydana gelen yaralanmalar sonucu yapılacak tedavi giderlerinin de "Allianz Partners" isimli sigorta şirketi ile yapılan iş birliği neticesinde, sürücülere, sigorta yardımı tanımlanmış durumdadır[195].

Genel olarak, platform çalışmasında çalışanların sosyal anlamda korunması, sosyal sigorta sisteminin bu çalışanları da kapsayacak şekilde geliştirilmesi ve uyarlanması, bu uyarlama kapsamında platform çalışanının, sağlık hizmetine parasal anlamda zorluk çekmeden ulaşabilmesi ve bir salgın durumunda karantinaya girmesini gerektiren bir hastalık durumunda geçim derdine düşmeden ücretli hastalık izni olanağı tanınması gerekmektedir. Hastalık ve

[191] 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği (https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4447.pdf E.T.:11.01.2025.)

[192] Ancak yayın kuruluşu Rest of World tarafından 40 adet çalışanla yapılan görüşme sonucunda, çalışanların belirli bir teslimat kotasını dolduramaması halinde sigortanın platform tarafından iptal edildiği ifade edilmiştir. https://restofworld.org/2024/swiggy-health-insurance-quotas/ E.T.:29.01.2025; ILO, World Employment, 2021, s.176.

[193] ILO, World Employment, 2021, s.92.

[194] ILO, World Employment, 2021, s.92.

[195] ILO, World Employment, 2021, s.92. (https://www.uber.com/tr/tr/drive/insurance/ E.T.: 25.01.2025.)

karantina halinde, çalışamayan ve gelir elde edemeyen çalışanlar için bir gelir güvencesi yaratılmalıdır[196]. Böylece, karantinaya girmesi gereken çalışanlar da çalışma konusunda üstünde "çalışmak ve gelir kazanmaya devam etmek" yönünde bir baskı hissetmeyecek ve hastalığın da yayılması engellenecek veya en azından yavaşlatılacaktır[197]. Ancak platform çalışanlarının sosyal sigorta korumasına tabi olup olmayacağını belirlemek, yasal statülerindeki belirsizlik nedeniyle zorluk teşkil etmektedir. Bu zorluğun aşılabilmesi için öncelikle yanlış sınıflandırmanın önüne geçilmesi ve hukuki statünün doğru bir şekilde ortaya konulması önemlidir[198].

Bir platformda, istikrarlı ve düzenli olarak çalışmayan veya birden fazla platform nezdinde çalışan bir kişinin, sosyal güvenliğinin hangi platform tarafından nasıl sağlanması, platformların maliyetlere nasıl katlanması veya paylaşması gerektiği sorusu ortaya çıkmaktadır. Bu durum bazı ülkeleri, sosyal güvenlik katkısı sağlayan bir mekanizma oluşturarak birden fazla işvereni olan çalışanlara da sosyal güvenlik koruması sağlanacak şekilde, bir düzenleme yapmaya yönlendirmiştir[199]. Örneğin ABD'de, bir işçi üzerinde sahip olunan kontrol ve denetim yetkilerinin farklı işverenler arasında paylaşıldığı durumlarda, "birlikteistihdam", "ortak istihdam" olarak adlandırılan bir model benimsenmiştir. Buna göre, tüm ortak işverenlerin istihdam ilişkisinden doğan yükümlülüklerden sorumlu oldukları kabul edilmektedir[200]. Bu nedenle çalışanın mağdur olmaması adına, ortak istihdam uygulamasının en azından sosyal güvenlik alanında platform çalışanlarına kıyasen uygulanmasının yerinde olacağını düşünmekteyiz.

9.Vergilendirme

Dijital ekonomide küresel anlamda transfer ve etkileşim, çok hızlı ve yoğundur. Ancak platform ekonomisinin bu pratik yönü, aynı zamanda bir probleme zemin hazırlamıştır. Dijital ekonominin algoritma, yapay zekâ ve yazılım gibi maddi olmayan soyut varlıklara dayanması sebebiyle, platform ekonomisinde vergilendirme konusunda zorluklar yaşanmaktadır[201].

---

[196] OECD, 2020, s.6.

[197] OECD, 2020, s.6.

[198] ***Behrendt/Nguyen/Rani***, 2019, s.30.

[199] ILO, Non-standard Employment, 2016, s.303.

[200] ILO, Non-standard Employment, 2016, s.281.

[201] ILO, World Employment, 2021, s.254.

Ayrıca farklı coğrafi bölgelerden katılım söz konusu olduğu için fiziki engeller sebebiyle, kişileri vergi sürecine dahil etmek de vergilendirme konusunda yaşanan bir diğer problemdir.

Dijital ekonominin de vergilendirilebilmesi için Ekonomik ve Kalkınma İşbirliği Örgütü (OECD) ve Birleşmiş Milletler tarafından iki adet çözüm önerisi sunulmuştur. OECD/G20 düzenlemesi uyarınca, küresel asgari bir vergi miktarı belirlenmesi ve çok uluslu bir işletmenin faaliyette bulunduğu her ülkede bu asgari vergiyi ödemesi gerekmektedir[202].

Platform çalışmasının dijital ve pratik özelliğinden yararlanarak, idari prosedürler daha da basitleştirilebilir, vergi ve katkı payı ödeme mekanizmaları geliştirilerek, yolculuk başına ödenen ücretin içine otomatik olarak kesilecek katkı payı da eklenerek platform çalışanlarının da sosyal koruma kapsamına girmesi sağlanabilir[203]. Buna benzer bir sisteme, Almanya ve Hindistan'daki uygulamalar örnek olarak verilebilir. Hindistan'da İşçi Refahı Fonu kurulmuş olup bu fon, taşeronlar dahil olmak üzere tüm işçilerin sosyal olarak koruması amacıyla, inşaat projesi değerinin %1 veya %2 si oranında müteahhitlik firmalarının da fona katılımını gerektirmektedir[204].

Uruguay, Uber sürücüleri ve diğer platform çalışanlarının sosyal sigorta korumasından yararlanabilmesi için çevrimiçi uygulaması aracılığıyla sosyal sigorta primlerinin kaydedilip ödenmesini kolaylaştıran bir mekanizma geliştirmiştir[205]. 2017 yılı itibariyle, Uruguay'daki Uber gibi ulaşım platformlarının sürücülerinin "BPS" isimli sosyal sigorta kurumuna ve vergi makamlarına küçük bir işletme olarak kamuya açık bir mobil telefon uygulamasına kaydolmaları zorunlu hale getirilmiştir. Sözü edilen düzenleme ile, artık bu kayıt yapılmadığı sürece platforma giriş engellenmiştir[206].

---

[202] ILO, World Employment, 2021, s.254. Ayrıca bkz: Birleşmiş Milletler Vergi Konularında Uluslararası İşbirliği Uzmanlar Komitesi, hizmet sağlayıcı tarafından veya elektronik ağ üzerinden sağlanan herhangi bir hizmetin otomatik olarak vergilendirilerek sorunun çözüme kavuşturulmasını amaçlamıştır. (https://us5.campaign-archive.com/?u=fa9cf38799136b5660f367ba6&id=f330625ffc E.T.: 24.01.2025.)

[203] ***Behrendt***/***Nguyen***/***Rani,*** 2019, s.31.

[204] ***Behrendt***/***Nguyen***/***Rani***, 2019, s.32.

[205] ***Freudenberg***, C., Rising platform work: Scope, insurance coverage and good practices among ISSA countries (Study of the ISSA Technical Commission on Pensions). Geneva, International Social Security Association, 2019, s.22.

[206] ***Behrendt***, C./***Nguyen***, Q.A., Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work (Issue brief, No. 12), ILO, 2018, s.3; ***Freudenberg***, s.22.

Estonya hükümeti, sürücülerin gelirleri konusunda ulaşım platformları olan Uber ve Taxify ile iş birliği yapmıştır[207]. Buna göre, Estonya Vergi ve Gümrük Kurulu tarafından Uber için, bünyesindeki sürücülerin verilerini göndermesi amacıyla elektronik bir bütçe kurulmuştur. Böylece platformların vergi yükümlülüğünden kaçınmasının önüne geçildiği gibi süreç platformlar için daha kolay hale getirilmiştir[208].

Uber sürücülerinin, bu kuruma sürücülerin verilerini göndermesi için Uber'e gönüllü olarak yetki verebileceği de kabul edilmiştir[209]. Buna göre, Uber'in göndereceği çalışan verileri, otomatik olarak önceden doldurulmuş vergi beyannamesine girilecektir. Bu girişim, şu ana kadar sadece vergilendirme amacıyla kullanılmışsa da platform çalışanlarının sosyal sigorta programları için genişletilmek üzere zenginleştirilmesi ve genişletilmesi pekâlâ mümkündür[210].

Birleşik Krallık, Hollanda ve İspanya gibi ülkelerde, çalışanların vergi makamlarına ve sosyal güvenlik fonlarına kaydolmaları zorunlu hale getirildiğinden elde edilen kazancın ve yapılan harcamaların takip edilmesi gerekmektedir[211]. Benzer bir uygulama, Fransa'da da geçerlidir. Ancak bu konuda her ülkede farklı uygulamalar bulunmakta olup Almanya ve İtalya gibi diğer ülkelerde ise henüz kayıt gibi bir zorunluluk yoktur[212].

10.Şikâyet ve Uyuşmazlık Çözümü

Platform çalışanlarının aldıkları iş türü ve iş yoğunluğu ile sahip oldukları derecelendirme arasında doğrudan ilişki bulunmaktadır. Çalışanın derecelendirmesi ne kadar yüksekse, gelen iş sayısı bir o kadar fazla olacaktır. Bu nedenle, özellikle teslimat ve ulaşım platformlarındaki çalışanlar için, sahip oldukları derecelendirme, önem arz etmektedir. Ancak derecelendirme, çalışanın performansını göstermekte ise de her zaman gerçeği yansıtmayabilmektedir[213]. Teslimat çalışmasında, restorandın yemek siparişini kuryeye geç

[207] ***Freudenberg***, s.23.

[208] ***Drahokoupil/Jepsen***, s.105.

[209] ***Freudenberg***, s.23.

[210] ***Freudenberg***, s.23.

[211] ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.38.

[212] ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.38.

[213] ***De Stefano***, The Gig-economy And The Law, 2016, s.4.

vermesi veya kuryenin sıkışık trafikte kalması gibi çalışanın kendisinden kaynaklanmayan nedenlerden dolayı, çalışan hakkında olumsuz derecelendirme yapılabilmektedir[214].

Özellikle teslimat, tasarım ve mikro görev platformlarında çalışanlar, müşterilerin talepte bulunup daha sonra ücretten kaçınabilmek için görevleri haksız yere reddettiklerini düşünmektedirler. Derecelendirmelerin son derece etkili olduğu mikro görev platformlarında çalışanların %86'sı, müşterilerin tamamlanan işleri reddettiğini ve bu retlerin haklı bir sebebe dayanmadığını ifade etmiştir[215]. Buradan çıkan sonuç, bazı derecelendirmelerin kasten ve hiçbir gerekçeye dayanmaksızın düşük olarak oluşturulabilir olmasıdır[216]. Reddedilmenin haksız olmasına rağmen oranının yüksek olması, denetlemenin bir insan tarafından değil algoritma tarafından yapılmasıyla açıklanmaktadır[217]. Platform çalışması ile ilgili anlaşmazlık konusunda başvuru merciilerinin ne olduğu platform hizmet şartlarında belirtilmektedir. Buna rağmen ulaşım ve teslimat platformu çalışanlarının her ikisinin de yaklaşık yarısı, bu hüküm ve koşulları görmediklerini ifade etmiştir. Görmüş olanların yaklaşık üçte biri ise bu hizmet ve şartları okumadığını, okusa bile anlamadığını veya hatırlamadığını dile getirmiştir[218]. Uyuşmazlık halinde başvuru yolu ve mercii hakkında bilgi sahibi olan çalışanlar, platforma şikâyet hakkını kullandığında, bu şikâyetlerin konusunun genel olarak ücret ödemesi, müşteri ile yaşanan sorunlar, iptal edilen sipariş ya da yolculuklar ile ilgili olduğunu bildirmişlerdir. Çalışanlar, çözüm merciine başvuruda bulunduğunda, ulaşım platformu çalışanlarının %49'u, teslimat platformu çalışanlarının ise %37'si, sonuçtan memnun olmadıklarını söylemişlerdir[219]. Hatta bazı çalışanlar, yaptıkları başvuru sonrası para cezası alarak adeta yaptırıma benzer bir muameleye tabi tutulduklarını belirtmişlerdir[220]. Bahsedilen durum, çalışanların aslında itiraz edebileceği ve adil bir karar verilmesini sağlayacak bir mercii bulunmadığını göstermektedir[221].

Uyuşmazlıklar konusunda platformların izlediği politika, genelde tahkim yolunun tercih edilmesidir. ILO tarafından Upwork'ün hizmet şartları incelenmiş ve platformun,

---

[214] ILO, World Employment, 2021, s.181.

[215] ILO, World Employment, 2021, s.180.

[216] ***Prassl***, 2018, s.17.

[217] ILO, World Employment, 2021, s.180.

[218] ILO, World Employment, 2021, s.182.

[219] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman***, s.7.

[220] ILO, World Employment, 2021, s.182.

[221] ***De Stefano/Aloisi***, 2018, s.22; ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.75.

ABD'deki çalışanların yaşadığı uyuşmazlıklar konusunda özel tahkim merkezi olan Yargı Tahkim ve Arabuluculuk Hizmetleri'ni (JAMS) yetkili kıldığı görülmüştür[222]. AMT isimli mikro görev platformu da Tahkim Derneğince seçilen hakemleri yetkili kılmaktadır. Uber'de, Milletlerarası Ticaret Odası Arabuluculuk Kuralları geçerli kılınmış olup tahkim yerinin Hollanda-Amsterdam olacağı belirtilmiştir. Anlaşılacağı üzere, platformlar uyuşmazlıkların çözümü için genellikle mahkeme harici merciiler ve tahkim merkezlerini seçmektedirler[223].

Ancak bazı uyuşmazlıkların niteliği gereği, mevcut uyuşmazlık, tahkimin yetki sınırlarını aşabilir. Örneğin, fikri mülkiyet konulu uyuşmazlıklarda bu böyledir[224]. Fikri mülkiyetle ilgili uyuşmazlıklarda mahkemeye erişim yolu, özel hakemlerin yetkisini aşacak ölçüde olan ihtiyati tedbir gibi güçlü yargısal kararlarla hakkın güvence altına alınmasını sağlayacaktır. Halbuki platformlar, hizmet sözleşmelerinde genellikle, kendi menfaatine olması halinde mahkemeye erişim iznini vermekte, aksi halde mahkemeye erişim izni vermemektedir. Ayrıca tahkim sürecinin sonunda verilen kararların bağlayıcı veya emsal olma ihtimali bulunmadığından, benzer davalarda verilecek kararlara ışık tutacak, hukukun gelişmesine katkıda bulunacak bir özelliği söz konusu olmayacaktır[225]. Platform çalışmasından kaynaklı uyuşmazlıklarla ilgili verilen tutarsız nitelikte kararlar ve ulusal düzenlemelerin uygulanması konularında mevcut belirsizlik sebebiyle, emsal olabilecek bir kararın önemi oldukça fazladır. Hal bu iken, mahkemede dava açılması yerine tahkim yoluna başvurmanın hukuken yol göstericiliği olmayacaktır. Ayrıca tahkim süreci, kamuya açık olmadığı için, süreç, aydınlatıcı ve bilgilendirici nitelik de taşımayacaktır[226].

Uyuşmazlık konusunda platformların uyguladığı bir diğer politika, uyuşmazlık yaşayan çalışanların bir araya gelerek toplu şekilde platform aleyhine dava açması durumunda uyguladığı "sınıf eylemi" yasağıdır[227]. Halbuki tüm çalışanların hak ve çıkarlarının korunması için kolektif haklara erişim sağlanması bir ihtiyaçtır[228]. Bu doğrultuda, tek bir kişinin dava

[222] ILO, World Employment, 2021, s.200.

[223] ILO, World Employment, 2021, s.200.
(https://www.uber.com/legal/tr/document/?country=turkey&lang=tr&name=general-terms-of-use
E.T.: 27.01.2025.)

[224] ILO, World Employment, 2021, s.201.

[225] ILO, World Employment, 2021, s.201.

[226] ILO, World Employment, 2021, s.201.

[227] ILO, World Employment, 2021, s.201.

[228] ***Hauben/Lenaerts/Waeyaert***, 2020, s.64.

açması halinde bu kişi, büyük maliyet yükü altına girecekken, toplu olarak dava açılarak davacının hem maddi hem manevi yükünün birden fazla davacı ile paylaştığı bu örnekte, platform, mahkemeye erişim hakkını ortadan kaldırmakta, çalışanları bir anlamda "sindirmektedir"[229].

İyi Platform Çalışması İlkeleri Tüzüğünün 7.2. ilkesinde "*platformların, müşterilerin ve çalışanların aralarında yaşanan uyuşmazlıkların makul bir süre içerisinde şeffaf, hesap verebilir mekanizmalara erişiminin sağlaması gerekmektedir*" şeklinde belirtilmiştir[230]. Anılan düzenleme hem zaman hem maliyet açısından tasarruf edilmesini sağlasa da bu durum, çalışanların mahkemelere başvuru hakkını ortadan kaldırmamaktadır. Mahkemeye erişim hakkının kısıtlandığı durumlarda, platform çalışanları da hizmet şartlarındaki uyuşmazlık çözüm mekanizmasına karşı dava açmaktadırlar[231]. Uyuşmazlığın yargı merciine taşınmak istenmesi halinde bir platform kullanıcısı, atandığı işi nerede yapmakta ise orası sözleşmenin ifa edildiği yer olarak düşünülebilir. Burası genelde, kullanıcının ikamet ettiği yer olmaktadır[232]. Birden fazla ülke ile bağlantılı davalarda yargı yetkisini belirlemek amacıyla AB üye devletlerin kullandığı kurallar bütünü Brüksel I Tüzüğü, 1215/2012 AB Tüzüğü'nün 18. Maddesi uyarınca "bir tüketici, kendi ikametgahının bulunduğu Üye Devletin mahkemeleri ile "*forum rei" mahkemesi arasında seçim yapma hakkına sahiptir*" düzenlemesine haiz olup aynı zamanda bu hak, aynı tüzüğün 21.maddesinde de düzenlenmiştir. Anılan düzenleme, işçinin, işverene karşı forum rei mahkemesinde[233] veya işin son görüldüğü yer mahkemesinde dava açabilmesine olanak tanımaktadır. İşçinin iş için seyahat etmesi nedeniyle işin birden fazla yerine getirildiği yer bulunması halinde, çalışanın görevlendirildiği işletmenin bulunduğu yer mahkemesi yetkili olacaktır[234]. Bizim mevzuatımıza göre ise yabancılık unsuru içeren uyuşmazlıklarda 5718 sayılı MÖHUK m.27 uygulama alanı bulacaktır. Buna göre, tarafların

[229] ILO, World Employment, 2021, s.201.

[230] WEF (World Economic Forum), Charter of Principles for Good Platform Work, Geneva, 2020, s.3; https://www3.weforum.org/docs/WEF_Charter_of_Principles_for_Good_Platform_Work.pdf (E.T.:13.01.2025.)

[231] ILO, World Employment, 2021, s.228-229.

[232] ***Pretelli***, 2018, s.30.

[233] *davalının bulunduğu yer mahkemesi

[234] ***Pretelli***, 2018, s.32.

hukuk seçimi yapmış olmaları halinde seçilen bu hukuk; yapmamış olmaları durumunda da işçinin işini mutad olarak yaptığı yerin iş hukuku uygulama alanı bulacaktır[235].

Upwork ve PeoplePerHour gibi serbest çalışma platformlarındaki uyuşmazlık çözüm yöntemleri, sadece platformun kayıtlı olduğu ülkede bulunan çalışanlara destek sağlarken, diğer ülkelerdeki çalışanların böyle bir olanağı bulunmamaktadır[236]. Ayrıca, çoğu mikro görev platformunda, çalışanlar, halihazırda çok düşük ücretler almakta olduğu için, uyuşmazlık çözümüne başvurmayı gereksiz görmekte ve bunu zaman kaybı olarak nitelendirmektedirler. Çalışanlar, genelde platformun faaliyet gösterdiği yerin yargı yetkisine tabi olsa da bazı platformlar açısından farklı uygulamalar söz konusudur. Glovo isimli teslimat platformu için uyuşmazlık konusunda İspanya ve Estonya'daki bazı mahkemeler yetkili olup Uber platformundan kaynaklı uyuşmazlıklar için (Hindistan ve ABD ilişkili uyuşmazlıklar hariç) Hollanda'da tahkim işlemleri yürütülmektedir[237].

11.Abonelik ve Komisyon Kesintisi

Platform çalışmasında bireysel müşteri veya firmalar, yapılmasına ihtiyaç duydukları işi, platformda görev adıyla yayınlamakta; bu iş, algoritma tarafından bir çalışan ile eşleştirilmekte ve çalışanın bu işi tamamlamasının ardından, çalışana, görev başına bir ücret ödemesi yapılmaktadır. Ancak bu ücret ödemesi, çalışana aktarılmadan önce, platform, çalışanın hak kazandığı ücretten belli bir komisyon kesintisi yapmaktadır[238]. Platform, komisyon kesintileri, üyelik ve abonelik ücretleri alarak gelir elde etmektedir.

---

[235] bkz: *(1) İş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tâbidir.*

(2) Tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları hâlinde iş sözleşmesine, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır. İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmaz.

(3) İşçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir.

[236] ILO, World Employment, 2021, s.100.

[237] ILO, World Employment, 2021, s.100.

[238] ***Aykaç***, H.B., Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2020, S.44, s.73.

Çalışanlardan belli bir oranda alınan bu komisyon bedelleri, platforma ve ülkeye göre değişiklik göstermektedir. Platformlar arasında özellikle web tabanlı platformlar ve taksi hizmeti veren ulaşım platformlarında, platformun kendisi tarafından bir komisyon oranı belirlenmekte ve çalışanın kazandığı ücretten kesilerek platform bu kesintiyi kendine almaktadır. %25'e ulaşan komisyon oranları ile bu kesintinin çalışanlardan değil müşterilerden yapılması veya komisyon oranına azami bir sınır koyulması tavsiye edilmektedir[239]. Örneğin Uber'in komisyon ücretleri %5 ile %25 arasında değişmektedir. Bu nedenle sürücüler, komisyon kesintisi yapıldıktan sonra kendilerine fazla bir kazanç kalmadığını ve bu durumun gelirlerini ciddi anlamda olumsuz şekilde etkilediğini ifade etmişlerdir[240]. Ulaşım platformu olan Uber'in çalışma prensibi, müşterinin belli bir konumdayken yolculuk talebi için akıllı telefonu aracılığıyla uygulama üstünden çağrıda bulunmasına dayanmaktadır. Bu talebin bir sürücü tarafından kabul edilmesinin ardından sürücü, yolcuya yönlendirilmekte ve müşteri, belirtilen adrese götürüldükten sonra, yolculuk ücreti, otomatik olarak müşteriden alınmaktadır. Platform, müşteriden tahsil edilen bu ücretten %20 ile %30 arasında değişen oranda bir komisyon kesintisi yaparak bunu kendine ayırmakta, kalanını sürücüye aktarmaktadır[241]. Bu yolculuk üzerine müşteri bir değerlendirme yapmakta ve bu derecelendirme, gelecekteki diğer müşteriler tarafından çevrimiçi şekilde görüntülenmek üzere sürücü profilinde yerini almaktadır[242].

Haksız retler yüzünden, çalışanın ücretini alamaması probleminin yanı sıra, serbest çalışma platformlarında çalışanların ödemesi gereken komisyon kesintisi, çalışan için mali açıdan ciddi bir yük anlamına gelmektedir. ILO'nun Ukrayna'da 1.000 adet platform çalışanı ile yaptığı anket uyarınca, çalışanların %85inin, platforma belli bir oranda komisyon ödediği tespit edilmiştir[243]. Hal bu iken, 1949 tarihli ve 95 sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesi ve 1997 tarihli ve 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi de dahil olmak üzere bu uluslararası çalışma standartlarına göre, çalışanlardan ücret talep edilmesi gibi bir uygulama öngörülmemektedir[244]. 1949 tarihli ve 95 sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesi'nin

[239] ILO, World Employment, 2021, s.226.

[240] ILO, World Employment, 2021, s.165.

[241] ***Prassl***, J./ ***Risak***, M., Uber, Taskrabbit&Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, Comparative Labor Law&Policy Journal, 2016, s.6.

[242] ***Prassl/Risak***,2016, s.6.

[243] ILO, Policy responses to new forms of work, s.5.

[244] ILO, Policy responses to new forms of work, s.5.

9.maddesine göre "*Bir işçi tarafından, bir işe yerleşmek veya iş muhafaza etmek maksadıyla bir işverene veya onun vekiline veyahut herhangi bir aracıya (Mesela işçi toplamakla görevli kimseye) doğrudan doğruya veya dolayısıyla bir ödemede bulunmasını sağlamak için ücretlerden herhangi bir kesinti yapmak yasaktır*."[245]. Sonuç olarak bu konuyla ilgili yapılmış yasal düzenlemelere bakılacak olursa, işçiden bir ücret veya kesinti yapılmasının yasal düzlemde yeri olmadığı, hatta böyle bir uygulamanın kanunen yasaklandığı görülmektedir[246].

Tüm bunlara ek olarak, bazı platformlar tarafından, daha iyi ücretli ve daha fazla iş alınması vaadiyle, çalışanlara abonelik planları sunulmaktadır. Çalışanın hesap derecesini yükselterek "*premium*" (abone) olması gereken bu durumda, ek ücret ödemesi gerekmektedir. Abone olmuş bir çalışan, iş tekliflerinin hızla incelenmesi ve profillerinin en üst sırada görünmesi gibi avantajlara sahip olmaktadır[247].

Komisyon kesintisine ve platformda kazanılan düşük ücretlere ek olarak ayrıca platform çalışanlarının %69'u, mikro görev platformu olan Upwork platformunda teklif sunmak veya teklif almak için ücret ödediğini, bazıları ise teklif vermek için "bağlantı" satın aldığını bildirmiştir[248]. Bu bağlamda, anlaşıldığı üzere, düşük ücretlere rağmen çalışanlar, para kazanmadan önce para "harcamak" zorunda kalmakta, bu kesinti ve ek ödemeler, çalışanlara büyük bir mali külfet olarak dönmektedir.

1.Çalışanların Verileri, Verilere Erişim ve Verilerin Gizliliği

Platform çalışanlarının, platform nezdinde çalıştığı ve platformu kullandığı süre boyunca hem çalışanlardan hem talep sahibi müşterilerden büyük miktarda veri toplanmaktadır. Bu veri toplama faaliyeti, çerezler, web işaretçisi gibi aracılar yoluyla gerçekleştirilmektedir[249]. Örneğin, ulaşım hizmeti veren bir taksi platformunda, GPS verileri

---

[245] Benzer şekilde, 1997 tarihli ve 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi'nin 7. Maddesinde "*Özel istihdam büroları, işçilerden doğrudan veya dolaylı olarak, kısmen veya tamamen herhangi bir ücret veya masraf talep edemez*." düzenlenmiştir.
(https://www.ilo.org/tr/resource/95-nolu-ucretlerin-korunmasi-sozlesmesi E.T.:20.01.2025
(https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE%2CP55_LANG%2CP55_DOCUMENT%2CP55_NODE:CON%2Cen%2CC181%2C%2FDocument E.T.: 20.01.2025.)

[246] ILO, Policy responses to new forms of work, 2019, s.5.

[247] ILO, World Employment, 2021, s.150.

[248] ILO, World Employment, 2021, s.157.

[249] ILO, World Employment, 2021, s.100.

aracılığıyla çalışanın konum bilgisi, derecesi, hız ölçümleri ve frenleme gibi verileri toplanmaktadır. Web tabanlı ve konum tabanlı platformlarda verilerin toplanması, çalışanları izleme, denetleme, eşleştirme gibi faaliyetlerin algoritmik yönetim tarafından yapılabilmesi ve iyileştirilebilmesi amacıyla gerçekleştirilmektedir[250]. Kişisel verilerle ilgili olarak yayınlanan ILO'nun 1997 tarihli ve 188 sayılı Özel İstihdam Büroları Tavsiye Kararı uyarınca, çalışanların kişisel verilerinin gereksiz kısmı kaydedilmemeli, amaç dışı kullanılmamalı, amaç ile alakası olmayacak bir süre boyunca saklanmamalı, eksik veya yanlış bilgiler talep üzerine düzeltilebilmelidir[251].

Doğu Afrika Sendikalar Konfederasyonu (EATUC) yaptığı bir açıklamada "*sömürgeciliğin "verilerle" ilgili olarak da ortaya çıkabileceğini ve bu durumun hukuka aykırı olduğunu*" ifade etmiştir. Çalışanların mahremiyetini ve veri gizliliğini tehlikeye atacağı iddiası ile benzer bir tutum, Hindistan'daki işçi sendikaları tarafından da dile getirilmiştir. 2019 yılının Ekim ayında, serbest veri akışının işçilerin veri gizliliğini ve ekonomik gelişmeyi tehlikeye atacağı gerekçesiyle, Hindistan'da bulunan on adet merkezi işçi sendikası, Asya'daki ticaret müzakeresinden çekilmeyi önermiştir[252].

Bu bağlamda kişisel veriler, dijital çalışma platformlarına ait bir mal olarak kabul edildiğinden, çalışanların veri gizliliği ve verilerinin hukuka uygun bir şekilde belirtilen durumlarda ve belirli zamanlarda toplanarak işlenmesi için gerekli hükümlerin düzenlemesi ve verilerin işlenmesi ile ilgili ilkelerin belirlenmesi gerekmektedir. Bu verilerin kötüye kullanılmasının önüne geçilmesi için 4 Mayıs 2016 tarihli Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Yönetmeliği[253] veri koruma çerçevesi oluşturulmuş ve veri sahipleri çalışanlara veriler üstünde erişim, düzeltme, taşınmasını isteme gibi pek çok olanak sağlanmıştır[254]. AB Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR), kişisel verilerin korunması ve işlenmesi konusunda yapılan en yenilikçi uygulama olup verilerin korunması noktasında içerdiği hükümler ile önemli bir ilerleme sağlanmıştır. Nijerya, Hindistan ve Brezilya gibi gelişmekte olan ülkeler, GDPR'nin

[250] ILO, World Employment, 2021, s.100.

[251] ***Erkan***, B., Özel İstihdam Bürolarının İşgücü Piyasasının Düzenlenmesindeki Karşılaştırmalı Rolü, İstanbul Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2008, s.37.

[252] ***Gurumurthy***/***Chami***/***Bharthur***, 2021, s.35.

[253] General Data Protection Regulation-GDPR

[254] ILO, World Employment, 2021, s.59.

(https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679 E.T.: 11.01.2025.)

rehberliğinde, veri koruma taslak metinleri hazırlamaktadırlar[255]. Üstelik bu yasaların, istihdam statüsüne bakılmaksızın tüm çalışanlar için geçerli olacağı kabul edilmiştir. Dolayısıyla tüzük, platform çalışanları için de uygulama alanı bulacaktır. Ayrıca, kullanıcı verilerine ulaşma, bu verileri silme ve taşıma gibi konularda, veriler üzerinde kontrol yetkisi vermektedir[256]. GDPR sayesinde, çalışanlar, kişisel verilerine erişebildiği gibi, bunların hatalı olması halinde, verilerin düzeltilmesini talep etme olanağına sahip olmuştur. Tüzüğün 40.maddesi, verileri ancak tüzükte belirlenen meşru bir amaca dayanılarak işlenebileceğini öngörmektedir[257].

Veri taşınabilirliği hakkına sahip olmak, platform çalışanları için son derece önemlidir. GPDR'nin 20.maddesinde, platform çalışanlarının, kendilerine ait verileri yapılandırılmış, yaygın şekilde kullanılan ve makine tarafından okunabilen bir şekilde verilerin kopyasını alma ve bir denetleyiciden diğerine doğrudan verilerinin iletilmesini talep hakkı tanınmıştır[258]. Ayrıca Nijerya'nın 2019 tarihli Veri Koruma Yönetmeliği ve Hindistan'ın 2023 tarihli Dijital Kişisel Veri Koruma Yasası (DPDPA) da bu yönde yapılan yasal düzenlemelere örnek olarak verilebilir. Hindistan'da Dijital Kişisel Veri Koruma Kanunu, GDPR'de belirlenen prensipleri takip etmektedir. Hindistan'daki bu kanun uyarınca, bağımsız bir Hindistan Veri Koruma Kurulu oluşturulacak ve kurum, kanuna uygun şekilde verilerin kullanılması toplanması ve işlenilmesi gibi faaliyetleri denetleyecek, bu kanuna aykırı bir işlem yapıldığını iddia eden herhangi bir veri sahibi, Hindistan Veri Koruma Kurulu'na veri ihlalini bildirebilecektir[259].

2019 yılında Uber sürücüleri, çalışanların kişisel verilerinin korunması amacıyla oluşturulan AB Genel Veri Koruma Yönetmeliği (GDPR)'nin 15 ve 20.maddeleri uyarınca verilerine erişim talebinde bulunmuş, ancak bu talepleri, Uber tarafından reddedilmiştir[260].

Temmuz 2020 yılında Uber sürücüleri, Uygulama Sürücüler ve Kurye Birliği ve Worker Info Exchange tarafından desteklenerek, Uber'in GDPR kapsamındaki yükümlülüklerini ihlal ettiğini ileri sürerek Hollanda, Amsterdam'da yasal bir şikâyette

---

[255] ILO, World Employment, 2021, s.252.

[256] ILO, World Employment, 2021, s.252.

[257] (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679 E.T.: 11.01.2025.)

[258] ILO, World Employment, 2021, s.227.

[259] ILO, World Employment, 2021, s.227.
(https://www.globalprivacyblog.com/2023/12/indias-digital-personal-data-protection-act-2023-vs-the-gdpr-a-comparison/ E.T.: 25.01.2025.)

[260] ***Gurumurthy/Chami/Bharthur***, 2021, s.34.

bulunmuşlardır. Bunun sonucunda Avrupa taksi şoförlerine ait kişisel verilerin AB kurallarının ihlal edilerek ABD'ye gönderildiği ve bunun GDPR'ye aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle Uber şirketi, 290 Milyon euro para cezasına çarptırılmıştır[261].

GDPR'nin geçerli olduğu ülkelerden biri olan Fransa'daki İş Kanunu'nda, platform çalışanlarının da kendi faaliyetleriyle ilgili olarak kendi platform verilerine erişme hakkı bulunması gerektiğine dair güncelleme yapılmıştır. Getirilen değişiklik ile, platform çalışanlarının kendi verilerini yapılandırılmış ve okunabilir bir formattan alıp bunları iletme hakkına sahip oldukları kabul edilmiştir[262].

Sonuç olarak, bireyler için veri koruma ve gizliliğini sağlamaya dair yasal düzenleme olan GDPR aracılığıyla internet dolandırıcılığı ve veri erişimi ve gizliliği konusunda yasal bir düzenleme bulunsa bile, bu yönetmeliğin referans alınarak, toplu sözleşmelerde de çalışanların platform tarafından toplanmış olan kişisel verilerinin korunması ve gizliliği konusunda gerekli düzenlemeler yapılmasında fayda vardır[263].

13. İş Organizasyonunun Sağlanması ve Çalışanların Denetimi

A. Algoritmik Yönetim

Ürün ve hizmet sunumu amaçlı dijital platformlarda, müşterilerin çalışanlarla eşleştirilmesini ve iş organizasyonunu sağlayan, taraflar arasındaki her türlü iletişimin kurulmasını, izlenmesini ve denetleyerek süreci otomatikleştiren bir sistem bulunmaktadır[264]. Böylece çalışan ile görev eşleştirmesi insan müdahalesi ile değil, bir "dijital yönetici" ile gerçekleştirilmektedir. Algoritmik yönetim olarak adlandırılan bu sistem ile çalışan, "müşteri adedince" denetlenmektedir[265]. Algoritma sayesinde, müşterinin gereksinimine uygun olan çalışan, ilgili göreve atanmaktadır. Algoritma, çalışılan süre boyunca çalışanı izleyen bir "patron" haline gelmekte, artık kontrol, insan müdahalesi olmaksızın gerçekleştirilmektedir[266].

---

[261] ***Gurumurthy/Chami/Bharthur***, 2021, s.34. (https://www.reuters.com/technology/cybersecurity/dutch-privacy-watchdog-fines-uber-sending-drivers-data-us-2024-08-26/ E.T.:11.01.2025.)

[262] ILO, World Employment, 2021, s.228.

[263] ***Prassl***, 2018, s.23.

[264] ***Oral***, T., Dijital emek platformlarında algoritmik yönetim ve sendikalar, Sağlık Akademisyenleri Dergisi, C:11, S.1, 2024, s.171.

[265] ILO, World Employment, 2021, s.73.

[266] ***Prassl***, 2018, s.12.

Algoritmik yönetimin yarattığı etki hem olumlu hem olumsuz anlamda ortaya çıkmaktadır. Olumlu etkisi, çalışanın çalışma sürecini verimli, pratik ve zamandan tasarruf ederek yönetmesi, ev-iş sürecinin optimizasyonunu sağlaması ve işgücü maliyetlerini düşürmesidir. Ancak algoritmanın gerçekleştirdiği işlemlerin gerekçelerinin net şekilde bilinememesi, bir diğer deyişle işlemlerin nedenleri ile ilgili olarak bir "şeffaflığın" bulunmaması da algoritmik yönetimin olumsuz yönüdür. Bu olumsuz yön, çalışanların iş güvencesi ve bağımsızlıkları noktasında sorun teşkil etmektedir[267]. Platformlar, çalışanın hesabını kapatıp devre dışı bırakırken, herhangi bir gerekçe sunmamaktadır. Aynı zamanda platformlar, algoritmaların bir nevi çalışanların üstünde "denendiği" bir ortam oluşturmaktadır. Zira çalışanların, algoritmik karar ve yönetime itiraz etme hakkı bulunmaması veya bu hakkın işlevsel şekilde kullandırılmaması nedeniyle algoritma, çalışanlar üzerinde adeta test edilmektedir[268].

Algoritmanın verdiği herhangi bir kararın veya uyguladığı yaptırımın nedeni şeffaf olmadığından bu gerekçeler, çalışanlar tarafından bilinemediği gibi yaptırıma maruz kalan bir çalışanın, bu durumun altında yatan sebebi öğrenip aynı hatayı tekrarlamaması gibi bir şansı olmamaktadır. Ayrıca bu kararların hataya açık olduğu da göz önüne alındığında, hakkaniyetsiz uygulamalar yüzünden çalışanlar açısından stres ve ekonomik belirsizlik gibi sakıncalar doğmaktadır[269].

Algoritmik yönetim sebebiyle çalışanlar arasında ayrımcılık olarak nitelendirilebilecek işlemler de söz konusu olabilmektedir. Kadınlar ile erkeklerin ve gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkeler arasında yüksek ücretli görevlerin tahsisi bakımından ayrımcılık yapıldığı yönünde şüpheler vardır. Bunun sebebi, algoritma kodunun insan önyargısına izin verecek şekilde tasarlanmasından kaynaklanması olup bu durum, ayrımcı muameleye yol açmaktadır[270].

Gerek web tabanlı gerek konum tabanlı platformlar tarafından kullanılan algoritmalar, önyargılar bulunduran veriler kullanılarak eğitilmekte ve algoritmalara ayrımcılığın

[267] ***Oral***, s.171, s.179.

[268] ***Johnston***/***Caia***/***Silberman***/***Ceremigna***/***Hernandez***/***Dumitrescu***, 2020, s.13.

[269] ***Silberman***/***Rakshita***/***Abraha***/***Prassl***, 2023, s.3.

[270] ILO, World Employment, 2021, s.245.

"öğretilmesine" sebep olmaktadır. Bu nedenle, ülkelerin yasal çerçevelerinde sosyal güvenliğe ilişkin bir acil bir düzenleme yapması gerekmektedir[271].

Algoritmaların derecelendirme sisteminin çalışan üzerindeki etkisi bakımından platformlar arasında farklılık gözlenmektedir. Örneğin, kalabalık çalışması yapılan AMT ile uygulama aracılığıyla isteğe bağlı çalışma platformları arasında, görevlerin kabul edilip edilmemesi noktasında ciddi sonuç farklılıkları vardır. AMT'de, bir görevin reddi, çalışanın platformdan çıkarılması gibi bir sonuç yaratmazken, Uber ve Lyft gibi platformlarda çalışanlar, kullanıcı hesaplarının askıya alınması korkusu ile gelen görevlerin büyük çoğunluğunu kabul etme baskısı altındadır[272].

Algoritmik sürecin şeffaf olması, çalışanın sahip olduğu haklarını bilmesi ve taşıdığı sorumlulukların mümkün mertebe açık ve anlaşılır olması gerekmektedir[273]. Bunun için, algoritmanın kaynak koduna erişilerek bu kodun incelenmesi ile ayrımcı veya rekabete aykırı kararlar verilip verilmediğini anlamak, sorunun çözülmesi noktasında iyi bir başlangıç olabilir[274].

B.Çalışmanın İzlenmesi ve Denetlenmesi

Genel olarak, platformlarda, çalışanların izlenmesi ve müşteri profilinin, neye ihtiyacı olduğunun tespit edilebilmesi için kişisel veri ve bilgilerin izlenmesi önem arz etmektedir. Çünkü, çalışanlara verilen not ve puanlar, platformun değerini etkilemektedir[275]. Platformlar, bu denetimi, çeşitli teknolojik gözetim mekanizmalarını kullanarak yapmaktadırlar.

İşin yapılıp yapılmadığı ve işin nasıl yapıldığı noktasında önemli bir denetim ve kontrol yetkisine sahip olup çalışanı izlemek ve denetlemek için kullanılan birkaç araç vardır. Örneğin, serbest çalışma platformu olan Upwork, çalışanın çevrimiçi olduğu an, çalışılan saat sayısını ve yapılan toplam klavye tuş vuruş sayısını kaydeden ve çalışma sırasında rastgele olacak

[271] ILO, World Employment, 2021, s.245.

[272] ***Johnston***, H./***Land-Kazlauskas***,C., Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy, ILO Working Papers, ILO, 2018, s.13.

[273] ***Behrendt***/***Nguyen***/***Rani***, 2019, s.27.

[274] ILO, World Employment, 2021, s.61.

[275] ***De Stefano/Aloisi***, 2018, s.21.

şekilde saatte 6 kez ekran görüntüsü alan bir "çalışma günlüğüne" sahiptir. Böylece "*tuş vuruş*" ve "*fare tıklama*" sayısını ve bu ekran görüntülerini kaydederek çalışmayı takip etmektedir[276].

Özellikle ulaşım ve teslimat platformları, performans konusunda uyguladıkları denetim, yönetim ve kontrol ile öne çıkmaktadır. Akıllı telefonlardaki GPS sistemi, teslimat platformlarının, kuryelerin performansını sürekli olarak izlemelerine olanak tanımakta, buna ilave olarak beş yıldız sistemi sürücülerin davranışlarının sürekli olarak değerlendirilmesini sağlamaktadır[277]. Ayrıca kuryelerin, çalışılan platforma ait ticari üniformayı giymeleri gerekmektedir[278]. Veya kurye, platform tarafından "önerilen rotayı" takip etmek zorunda kalmaktadır. Bu da kurye üzerindeki denetim ve kontrol mekanizmasına örnek teşkil etmektedir. Benzin, sigorta ve vergiler gibi tüm mali sorumluluklar, çalışanın üzerinde olup, çalışanın kaza geçirmesi halinde sorumluluk, yine çalışana aittir[279]. Çalışanın, verilen talimatlara uygun davranıp davranmadığından ve performans değerlendirmesinden müşteri sorumlu olmakla birlikte müşteri, bunu, puanlama ve yorum yoluyla sağlamaktadır. Bunun aksine "talep üzerine" gerçekleşen isteğe bağlı ev hizmetleri" alt sektöründe temizlik, ev onarımı, mobilya montajı, bahçıvanlık, boyacılık, tamircilik gibi işlerde çalışanlar, yönergelere ve talimatlara uymak zorunda olsalar da bu işlerde genellikle belirli bir özerkliğe sahip oldukları söylenebilir[280].

Kontrol konusunda, platformun, çalışan üzerinde uyguladığı denetim yetkisine verilebilecek bir diğer örnek, çalışanın, platform dışında müşteri ile iletişime geçmesi yasağıdır. Gerçekten de çoğu platform, çalışanın müşteri ile iletişime geçmesini kesinlikle yasaklamaktadır. Çalışanlar ise birbiriyle iletişime geçebilmekte olup, bu iletişim, platformlarda, kullanıcılar arasında forum gönderileri veya özel mesaj aracılığıyla iletişim gerçekleşmektedir[281].

---

[276] ***Rogers***, B., Fissuring, Data-Driven Governance, and Platform Economy Labor Standards, Temple University Legal Studies Research Paper No. 2017-30, 2017, s.12; ILO, World Employment, 2021, s.96.

[277] ***De Stefano/Aloisi***, 2018, s.21.

[278] ***Gruszka/Böhm***, s.1859; ILO, World Employment, 2021, s.152; ***De Stefano/Aloisi***, 2018, s.19.

[279] ***De Stefano/Aloisi***, 2018, s.19.

[280] ***De Stefano/Aloisi***, 2018, s.19.

[281] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.103.

14.Derecelendirme (İtibar)

Platformda, çalışanın iş performansı sürekli olarak geri bildirimler ve değerlendirmeler aracılığıyla analiz edilmekte ve denetlenmektedir. Bu denetim, müşteri tabanlı bir puanlama sistemi olarak da nitelendirilebilir. Platformlarda talep sahibi müşterilerin, tam olarak talebine göre bir eşleşme bulabilmesi için, çalışanların performans göstergesi olan puan veya yıldızları, müşteriler tarafından çevrimiçi olarak görüntülenmektedir[282]. Çalışanlar hakkında müşteriler tarafından yapılan bu değerlendirmeler, çalışan için bir "CV", bir "referans" niteliği taşımaktadır[283].

Derecelendirme aynı zamanda çalışanlardan hizmet almış tüketicilerin vermiş olduğu puan ve geri bildirimler ile oluşturulan bir "dijital itibar" olarak nitelendirilmektedir. Dijital itibar, çalışanın güvenilirliğinin bir simgesi anlamına gelmektedir[284]. Çalışanın puanı ne kadar yüksekse, itibarı da bir o kadar yüksektir. İtibarı yüksek olan çalışanın da geçmişteki başarılı etkileşimlerinden dolayı gelecekte iş alma ve başarılı olma ihtimali artmaktadır[285]. İtibar kavramının, çalışan için önem arz etmesinin sebebi, Upwork ve Airbnb gibi platformlarda, talep eden müşterilere seçimden önce, çalışanların ortalama puan ve derecelendirmelerinin gösteriliyor olmasıdır. Müşteriler, bu derecelendirmelere göre seçim yapacaktır. Görevin tamamlanmasının ardından, müşteri tarafından verilen ve derecelendirme sonucu ortaya çıkan puan, gelecekteki müşteriler tarafından görüntülenmek ve bilgi vermek üzere, çalışanın itibarının bir parçasını oluşturur[286].

Çalışanın performansı, iş kabul ve ret oranları, müşteri derecelendirmeleri ile şekillenmektedir. Çalışanın uzmanlık seviyesi ve sahip olduğu beceriler, görev ret ve görev iptal oranları, çalışanın derecelendirmesi ve hakkında yapılan müşteri yorumları gibi kriterler, puan ve derecelendirme noktasında belirleyici olmaktadırlar[287]. Ancak algoritmalar tarafından yönetilen çalışan derecelendirmelerinin, nasıl şekillendirildiği, şeffaf nitelikte değildir. Derecelendirmeyi olumsuz etkileyen olgular hakkında bilinenler, işin tamamlanmasının gecikmesi veya işin tamamlanmamasıdır. Bu derecelendirmelerin hesaplanması için

---

[282] ***Prassl***, 2018, s.12.

[283] ***Prassl***, 2018, s.12.

[284] ***Webster***, E., The Uberisation of work: the challenge of regulating platform capitalism. A commentary, International Review of Applied Economics, Volume:34, Issue:4, 2020, s.4.

[285] ILO, Policy recommendations on platform design for worker well-being, 2018, s.21.

[286] ***Prassl/Risak,*** s.6.

[287] ILO, World Employment, 2021, s.93-94.

algoritmalar kullanılsa da dikkate alınan kriterler, platformdan platforma değişiklik göstermektedir[288]. İnternet kaynaklı bir sorun yaşanması veya algoritmanın çalışanı, müşteriye atamasının beklenmesi hali, çalışandan kaynaklı bir sorun olarak düşünülebilir. Bu durumda da müşteri, çalışana düşük puan verip derecelendirmesini düşürebilir. Bu durumda çalışanın itibarı (derecelendirmesi) düşmekte olup, çalışanların kendi performansından veya kusurundan kaynaklanmayan hallerin dahi sorumluluğunun çalışanlara yüklenmesi gibi hakkaniyetsiz durumlar, sıklıkla yaşanmaktadır[289].

Platform çalışanının derecelendirmesinin belirli bir eşiğin altına düşmesi halinde, çalışanın kullanıcı hesabı devre dışı bırakılarak çalışan, platformdan izole edilmektedir. Platformdaki bu derecelendirme sistemi, işlem ve yönetim maliyetini azaltsa da gerçeği yansıtmayan olumsuz derecelendirmelere kapı aralamaktadır[290]. Örneğin, ulaşım platformu Uber'de, çalışanın "itibarı" olan puanının 4.6 yıldızın altına düşmesi halinde, sistem tarafından, çalışanın kullanıcı hesabı devre dışı bırakılmaktadır[291]. Bu doğrultuda itibar, bir anlamda, bir çalışanın başarısını, kalitesini dolayısıyla platformdaki görünürlüğünü ve gelecekteki iş alımı üzerinde etki eden önemli bir gösterge olsa da bundan, çalışanın gerçek performansını yansıtması halinde bahsedilebilecektir. İtibar sistemi, doğru bir şekilde uygulanmalı, adil ve gerçeğe uygun sonuçları yansıtmalıdır. Aksi halde, gerçeğe aykırı olan olumsuz geri bildirim ve düşük puanlar sonucu çalışanın puanı haksız yere düşecek ve gelecekteki iş alımı ihtimalini azaltacaktır[292]. Örneğin, araç sürücüsü olan bir platform çalışanının, üst üste üç yolculuk talebini kaçırması veya reddetmesi, otomatik olarak iki dakika boyunca hesabının devre dışı kalmasına sebep olmaktadır. Uber, bu konuyla ilgili olarak araç sürücülerine, o güne kadar olan ve 5 üzerinden verilmiş ortalama puanlarını gösteren bir raporu haftalık olarak göndermektedir[293].

Algoritmaların kriterlerinin değişiklik göstermesinden dolayı, bir çalışanın derecelendirmesini başka bir platforma taşımasının zor olması, büyük bir sorundur. Çünkü, yeni bir platformda sıfırdan derecelendirme oluşturulması gerekebilmektedir ki bu da hem mali

[288] ILO, World Employment, 2021, s.97.

[289] ***De Stefano***, 2015, s.9.

[290] ***De Stefano***, 2016, s.4.

[291] ***Küçük***, 2018, s.21.

[292] ILO, Policy reccomendations of platform design for worker well-being, 2018, s.26.

[293] ***O'Connor***, S., "When your boss is an algorithm", in Financial Times, 2016.
(https://www.ft.com/content/88fdc58e-754f-11e6-b60a-de4532d5ea35 E.T.: 04.01.2025.)

hem zaman açısından masraf anlamına gelmektedir[294]. Bir çalışana ait itibar verilerinin, taşınabilmesi ve aktarılabilmesi gerekmektedir çünkü çalışanın, başka bir platformda çalışmak istemesi halinde, bir önceki platformdaki verilerine ihtiyacı olacaktır. Ancak bazı platformlarda, çalışanın itibar verileri aktarılamamaktadır. Verileri aktarılamayan çalışanlar, platforma bağımlı hale gelmekte ve bu durum, çalışanın yeni işinde sıfırdan başlamış gibi negatif bir etki yaratmaktadır[295].

İtibar verilerinin taşınamaması, bir çalışanın platform dışında, geleneksel anlamda bilinen tipik bir iş bulma becerisini dahi azaltmaktadır. Örneğin, düzenli olarak yıllarca Clickworker platformda çalışmış birinin platformda edindiği itibarı, yapmış olduğu işleri, bunlara verilen derecelendirme ve geri dönüşleri aktarıp yeni işverene göstermesi gereği doğabilir. Bu itibar ve geçmişin sertifika gibi resmi ve objektif bir belge aracılığıyla sergilenememesi, çalışanın istihdam ihtimalini azaltmakta veya çalışanın sıfırdan baştan başlaması gibi olumsuz durumlara zemin hazırlamaktadır[296].

15.Çalışma Süresi ve Ücret

Dijital platform çalışması, genel olarak, gelir elde etmek için avantaj sağlasa da istikrarsız ve düşük gelir, özellikle bunu birincil gelir kaynağı haline getiren çalışanlar açısından olumsuz bir durum yaratmaktadır. Dijital platform çalışması, gelişmekte olan ülkelerdeki pek çok insan, özellikle kadınlar için birincil gelir kaynağı haline gelmiştir.

ILO tarafından yürütülen bir çalışmanın sonucunda, web tabanlı platform çalışanı olan katılımcıların üçte biri, platform çalışmasının birincil gelir kaynağı olduğunu ifade etmiştir[297]. IGM tarafından yapılan bir ankette, Amazon Mechanical Turk katılımcılarının %80'i, Clickworker çalışanlarının %41'i ve Prolific çalışanlarının %61'i, platformdan elde ettikleri kazancın, gelirlerinin en büyük kısmını oluşturduğunu belirtmişlerdir[298]. Ayrıca ulaşım platformu çalışanlarının %84'ü ve teslimat platformlarındaki çalışanların %90'ı için bu platformdan sağlanan gelir, ana gelir kaynağı niteliği taşımaktadır[299].

---

[294] ILO, World Employment, 2021, s.97-98.

[295] ILO, Policy recommendations on platform design for worker well-being, 2018, s.27.

[296] ILO, Policy recommendations on platform design for worker well-being, 2018, s.27.

[297] ILO, World Employment, 2021, s.154.

[298] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman***, s.57.

[299] ILO, World Employment, 2021, s.158.

Platform çalışanlarına yapılan ödeme, genellikle görev başına iş bitirildikçe gerçekleştirilmektedir. Mikro görev platformu olan CrowdFlower'da ödemeler, saat başına ücret 2 ile 3 ABD doları arasında değişmektedir[300]. Çalışanların haftalık ortalama saatlik kazancı, serbest platform çalışanları için 11,2 dolar, mikro görev platformu çalışanları için 4,4 dolar olarak belirtilmiştir[301].

ILO'nun anketine göre mikro görev platformlarında, çalışanların %52'sinin başka ücretli işlerde de çalıştığı ve mikro görev platformunda ortalama 30 saat çalışıldığı anlaşılmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerdeki web tabanlı platformlarda çalışanlar, daha uzun süre ile çalışmaktadırlar. Ayrıca, gelişmekte olan ülkelerdeki katılımcılar 30 saat ile, 20 saat çalışan gelişmiş ülkelerdeki katılımcıları çalışma süresi olarak geride bırakmaktadır[302]. Bu durum, her ne kadar esnek ve özgür çalışma koşulları ile öne çıksa da çalışma koşullarının aslında tam tersi olabildiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, platform çalışanlarının mesaiden sayılabilecek ancak ücretlendirilmediği zaman dilimleri de olmaktadır. Çalışanlar, görev aramak, gelecek görevleri beklemek veya müşteri ya da platformdan yanıt beklerken geçen süreler de çalışmaya hazır oldukları zaman dilimine girse de bu zaman dilimi, ücretlendirilmemektedir[303].

Ulaşım platformu çalışanlarının %41'inin ve teslimat platformu çalışanlarının %38'inin, haftada 7 gün çalıştığı, ulaşım platformu çalışanlarının %28'inin 12 saatten fazla çalıştığı, teslimat platformu çalışanlarının yarısının haftada en az 3 gün boyunca, günde 10 saatten fazla çalıştığı bildirilmiştir. Bahsedilen uzun çalışma saatlerinin sebebi, müşteri ve siparişi kaybetme endişesinden kaynaklanmaktadır. Zira mola hali, algoritma tarafından yapılan kontrol sonucu, "çevrimdışı olma hali" olarak görülmektedir[304].

Özellikle Lyft, Uber gibi dijital ulaşım platformlarında uygulanmak üzere oluşturulmuş 2020 tarihli Hindistan Motorlu Taşıt Toplayıcıları Yönergesi, çalışmak için önce lisans alınması, çalışma süresi ve ücretlendirme ile ilgili uyulması gereken bir dizi kural belirlemiştir. Yönergenin 7.maddesinde, azami çalışma sınırlaması düzenlenmiş olup, çalışanın günde 12 saatten fazla oturum açmadığından emin olunması, 12 saatlik sınıra ulaşıldığı zaman 10 saatlik

[300] ***Prassl***, 2018, s.12.

[301] ILO, World Employment, 2021, s.155.

[302] ILO, World Employment, 2021, s.166.

[303] ***Hauben***/***Lenaerts***/***Waeyaert***, 2020, s.32.

[304] ILO, World Employment, 2021, s.168.

zorunlu bir ara verilmesi şartı düzenlenmiştir[305]. Çalışanların, gördüğü hizmetin bedelini kendilerinin belirlediği platformlar da bulunduğundan, bu durum, seçim özgürlüğü olanağı vermesi açısından avantaj sağlamaktadır. Ancak çalışanın kendi ücretini kendisinin belirlemediği platformlar da vardır. Bu son durumda çalışanlar, öngörülemeyen, belirsiz ve değişken ücret sorunu ile başa çıkmaya çabalamaktadır[306]. Çalışanların kendi ücretlerini kendilerinin belirlemelerine izin veren Upwork gibi serbest çalışma platformlarının aksine, Uber ve Deliveroo gibi platformlar buna olanak tanımamakta, fiyatları merkezi olarak kendileri belirlemektedirler[307].

II. Dijital Platform Çalışmasında Sendikal Faaliyet ve Sosyal Diyalog

1.Platform Çalışmasında Sendika ve Sendikal Faaliyet

Dünya üzerinde bütün çalışanların seslerini duyurmak ve taleplerinin müzakere edilmesini sağlamak için sendika üyeliği veya toplu pazarlık gibi haklara sahip olması gerektiği kabul edilmiştir. Zira sendikanın olmadığı bir senaryoda, çalışma koşulları, ücretin belirlenmesi ve uyuşmazlıkların çözümü noktasında çalışanlar, temsil edilemeyecektir. Bu durum, işverenin özgürce hareket ederek tek taraflı karar almasına sebep olacak ve keyfi davranmasının önünde bir engel kalmayacaktır. Sendika sayesinde emeğin metalaştırılması, alınıp satılması önlenerek, emek sömürüsünün önüne geçilmektedir[308]. Örneğin, bir ulaşım platformunda, bir sürücünün teslimatı götürürken veya teslimattan dönerken kaza geçirmesi halinde, bunun "iş kazası" olarak nitelendirilmesi ve çalışanın, buna göre muamele görmesi gerekmektedir. Bu nedenle işçi dernekleri ve işçi sendikalarının rolü, platform ve hükümetler ile sosyal diyalog halinde olmalarından dolayı önemlidir. Sendikaların gerçekleştirdiği toplu pazarlık sayesinde, tek taraflı değil; tarafların müzakere halinde olduğu bir süreç başlatılmakta ve özellikle platform çalışanları için, hizmet şartları sözleşmesinin daha adil şekilde oluşturulması imkânı doğmaktadır.

Ortaya çıkan atipik çalışma modelleri sonucu çalışmanın nereden ve ne zaman yapılacağı gibi hususların değişmesi ile birlikte çalışanların da statüsü, hak ve menfaatlerinin korunması, en çok işçi sendikalarının gündemi haline gelmiştir[309]. Çünkü sendikalar, üyeleri

[305] ILO, World Employment, 2021, s.235.

[306] ILO, Policy recommendations on platform design for worker well-being, 2018, s.23.

[307] ILO, The architecture of digital labour platforms, 2018, s.28.

[308] ***Kilhoffer***/***Lenaerts***/***Beblavy***, 2017, s.5.

[309] ***Johnston***/***Caia***/***Silberman***/***Ceremigna***/***Hernandez***/***Dumitrescu***, 2020, s.6.

olan işçiler için gelir ve iş güvenliğinin sağlanması noktasında önemli bir rol oynamaktadırlar. Platform çalışanlarının güvencesiz gelir ve belirsiz istihdam durumu gibi koşullar altında çalıştıkları da göz önüne alındığında, bir sendikaya duyulan ihtiyaç her zamankinden daha fazla öne çıkmaktadır. Sendikalar, hukuki korumadan yoksun şekilde çalışmakta olan platform çalışanlarına yönelik faaliyetlerde bulunmak suretiyle güvensiz, öngörülemez ve şeffaf olmayan çalışma koşullarından doğacak zararı engellemeye veya zararı en aza indirmeye çalışmaktadırlar[310].

1998 tarihli ILO Çalışmada Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, 187 üye ülkeye, çalışanların toplu pazarlık haklarını kullanma ve örgütlenme özgürlüğünün sağlanması noktasında çağrıda bulunmaktadır[311]. Buna paralel olarak, uluslararası anlamda hem Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) hem ILO, tüm çalışanların hak ve çıkarlarının korunması ve kolektif haklara erişebilmeleri gerektiğini vurgulamaktadır[312].

ILO tarafından gerçekleştirilen 2017 tarihli ankete göre, ankete katılan platform çalışanlarının çoğu, ücretin öngörülemez ve düşük olması, çalışanların herhangi bir koruma olmaksızın sistemden devre dışı bırakılıp işten engellenmesi gibi durumlara karşı kendilerinin de temsil edildiği bir sendika olmasını istemektedir[313]. Düşük ve istikrarsız gelir, yetersiz sosyal koruma gibi hallerin, çalışanlar için endişe kaynağı olmasından dolayı, çalışanların temsil edildiği, seslerini duyurabildiği, işle ilgili talep ve sorunlarını dile getirebildikleri, bilgilendirildikleri, danışıldıkları, ücret ve sosyal koruma konularında müzakere edebildikleri bir sendika faaliyetine ihtiyaç duymalarına rağmen, çoğu durumda platformca böyle bir olanak tanınmamaktadır[314]. Buna rağmen pek çok ülkede, platform çalışanları, bazı durumlarda doğrudan kendileri, bazı durumlarda ise sendikalar veya dernekler yoluyla, platformlar veya hükümetler ile mevcut ihtiyaçlara cevap verebilecek bir düzenleme için görüşmeler yaparak bir araya gelmektedirler[315]. Platformların yeni ve kendine özgü doğası sonucu, geleneksel ekonomide çalışanlardan pek çok farkının bulunması, tipik çözüm ve kanunların bu çalışma modeline uygulanmasından doğan zorluk sebebiyle, platformlar, sendikaların tanınma talebini

---

[310] ILO, The architecture of digital labour platforms, 2018, s.24.

[311] ***Kılıçoğlu***, M., Grev Yasakları Ve Kısıtlamalarının Uluslararası Çalışma Örgütü İlkeleri Açısından Değerlendirilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:20, S.80, 2023, s.1289-1314 ;***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.105.

[312] ***Hauben/Lenaerts/Waeyaert***, 2020, s.64.

[313] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.82.

[314] ***Hauben/Lenaerts/Waeyaert***, 2020, s.49.

[315] ILO, World Employment, 2021, s.211-212.

genel olarak reddetmektedirler. Platformlar, bu konuda çalışanlara yardımcı olmamakta, örgütlenme ve sendika bilincinin bu çalışma modeline uygun olmadığı gerekçesiyle bu talebe karşı çıkmaktadırlar[316].

Platform çalışanlarına sendikal hak tanınması noktasında, her ülkenin yaklaşımı farklılık göstermektedir. Örneğin, Kanada ve Japonya'da serbest çalışma platformlarındaki çalışanlar toplu pazarlık hakkına sahipken; AB ülkelerindeki çalışanlar için aynısı geçerli değildir[317].

Çalışanlar, merkezi sendikalara katılabildiği gibi kendileri baştan yeni bir topluluk oluşturma yoluna da gidebilmektedirler. Küresel çapta Kanada Posta İşçileri Sendikası, Almanya'da IG Metall, İsveç'te Unionen, New York Bağımsız Sürücüler Birliği, Birleşik Krallık'ta Birleşik Özel Kiralama Sürücüleri örnek olarak verilebilir[318]. Belçika'da faaliyet gösteren Deliveroo teslimat platformu çalışanları, çalışma boyunca SMart isimli yumuşak sendika[319] aracılığıyla güvence altına alınmış olsa da görevin tamamlanıp bitmesinden sonra çalışan yine kendi başına bırakılmaktadır. Örneğin, çalışanın, dönüş yolunda bir trafik kazasına karışması durumunda meydana gelen her türlü zarar, yine çalışanın kendisine ait olmaktadır[320].

İngiltere'de de Büyük Britanya Bağımsız İşçi Sendikası (IGWB) gibi yerel örgütler aracılığıyla, yanlış sınıflandırmaya karşı davalar açılmış ve bu davalar sonucunda önemli kararlar alınmaya başlanmıştır[321].

Almanya'da ise IG Metall Sendikası, kendi hesabına çalışan bireylerin sağlık sigortasına yaptıkları asgari katkı paylarının yaklaşık %50 oranında azaltılması için faaliyetlerde bulunmuştur[322]. Ancak platform çalışmasının doğası düşünüldüğünde, sendikanın organize olması kolay değildir. Dünyanın dört bir yanından çalışanı bulunabilen platformlarda, çalışanların belirli ve sabit bir işyeri ve çalışma düzeni olmaması, coğrafi engeller, yüz yüze ve interaktif bir ortamda bulunulamaması sebebiyle çalışanların örgütlenmesi ve

[316] ***Prassl***, 2018, s.14.

[317] ILO, World Employment, 2021, s.249.

[318] ILO, World Employment, 2021, s.212.

[319] *yumuşak sendika, platform ile çalışan arasında sadece aracı görevi gören sendikalar için kullanılan bir ifadedir. ***Kilhoffer***/***Lenaerts***/***Beblavy***, 2017, s.22. Ayrıca bkz: Türkiye'de yumuşak sendika gibi bir kavram bulunmamaktadır.

[320] ***Kilhoffer***/***Lenaerts***/***Beblavy***, 2017, s.22.

[321] http://www.ier.org.uk/news/nhs-blood-service-admits-couriers-are-workers/ E.T.: 26.01.2025.

[322] ***Behrendt***/***Nguyen***/***Rani***, 2019, s.33.

organizatörlerin çalışanlara ulaşması lojistik bağlamda oldukça zordur. Ayrıca bir kişi, çoğu zaman tek bir platforma üye olup çalışmamakta, birden fazla platform nezdinde çalışmaktadır[323]. Örneğin, bir çalışan, hem Amazon Mechanical Turk platformunda videolar izleyip içerik ayıklayıp hem Uber platformunda sürücülük yapabilmektedir. Çok sayıda örnek verilebilecek bu tür bir senaryoda, dağınık işgücünün söz konusu olmasından dolayı, çalışanların sosyal haklarından hangi platformun sorumlu sayılması gerektiği de başka bir soru işareti yaratmaktadır[324].

Bazı durumlarda ise platformlar değil, platform çalışanları, sendikal faaliyete karşı çıkmakta veya bunun gereksiz olduğunu ifade etmektedirler. Platform çalışma modellerinden özellikle kalabalık platformu çalışanları, ücret ve çalışma koşullarından memnun olmasa bile sendika üyeliğine yanaşmamaktadırlar. Çünkü bu işin geçici, düzensiz olduğunu, uğraşmaya değmeyeceğini ve bunun yerine başka bir platformda çalışmaya başlamanın daha mantıklı olduğunu düşünmektedirler[325]. Ayrıca, çalışanların birbirleriyle yoğun bir rekabet içinde olmaları nedeniyle de birlikte hareket etmeyi tercih etmemektedirler[326].

Ancak her ne kadar platform çalışanlarının sendikalaşması ve kolektif eyleme katılımı sınırlı olsa da, ILO'nun 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, ILO'nun 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, ILO'nun 1948 tarihli ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi gibi düzenlemeler temel alınarak, örgütlenme özgürlüğünün ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde kullanılması ve bu hakkın tüm çalışanlar için tanınması gereği düzenleme altına alınmıştır[327]. Özellikle 1948 tarihli ve 98 numaralı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi ile, istihdam statüsüne bakılmaksızın platform çalışanları da dahil olmak üzere, tüm çalışanların yararlanabileceği hak ve ilkeler belirlenmiş, örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı düzenlenmiş, tüm çalışanların sendikal faaliyette bulunabileceği ve çalışanların ayrımcılığa karşı korunması gerektiği kabul edilmiştir[328]. Ayrıca, Fransa'da 2016 yılının Ağustos ayında

[323] ILO, Non-standard Employment, 2016, s.303.

[324] ***Prassl***, 2018, s.16; ILO, The architecture of digital labour platforms, 2018, s.24.

[325] ***De Stefano/Aloisi***, 2018, s.32.

[326] ***Schmidt***, 2017, s.24.

[327] ILO, Policy responses to new forms of work, 2019, s.5.

[328] ILO, Giving globalization a human face, International Labour Conference, 101st Session, 2012, s.38.

2016-1088 sayılı El-Khomri adlı kanun, işçilerin sendika kurma ve sendikal faaliyette bulunma haklarını platform çalışanlarını da kapsayacak şekilde düzenlemiştir[329].

Sonuç olarak, her ne kadar platform çalışanları, aralarındaki rekabetten dolayı birbirlerini benimsemekten uzak olsa da sendikalaşma ve sendikal hareketlerin desteklenmesi gerekmekte olup ancak bu şekilde tüm çalışanların hukuki korumadan faydalanması sağlanabilecektir[330]. Özellikle orantısız veri toplanması ve kullanımı konusunda, platform çalışanlarının bilinçlenerek hareket geçmeleri ve haklarını toplu şekilde ileri sürmeleri gerekmektedir. Çalışanların birbirlerini rakip değil bir müttefik olarak görmeleri ve birbirlerine karşı aidiyet duygusunu inşa etmeleri öngörülmektedir. Hem merkezi nitelikteki hem bağımsız sendikaların, gerek söylem güçlerini daha etkili kılmak için gerek çalışanları bilinçlendirme noktasında önemli bir rol oynayacağına şüphe yoktur[331].

2. Sosyal Diyalog

İş hayatında çalışanlar açısından çalışma koşullarını iyileştirmek ve insana yakışır iş düzenini sağlayabilmek için çok yönlü çabalar gerekmektedir. Bu nedenle işçi, işveren ve hükümet arasında sorunların ve işle ilgili konuların müzakere edilebildiği bir kurum olan sosyal diyalog, sorunların daha çetrefil hale gelmeden barış içinde çözülmesini sağlamaktadır[332].

Sosyal diyalog kapsamında yapılan müzakereler sonrası kararlaştırılan hususlar, normatif boyuta aktarılarak resmi hale getirilmektedir[333]. Ülkelerin, platform ekonomisinin taraflarının, sendikaların ve pek çok işçi örgütünün bir araya gelerek istişare ettiği bir süreç olarak tanımlanabilen "sosyal diyalog", yürüttüğü faaliyetlerin yasal bir çerçeve ile desteklenmesi halinde, çalışma koşullarının iyileştirilmesi mümkün olacaktır[334]. "Sosyal diyalog" olarak ifade edilen kavram ile taraflar da sürece katılım sağlamakta ve daha makul ve sağlıklı bir tartışma ve müzakere zemini oluşmaktadır. Bu sayede, uyuşmazlık üzerinde anlaşma teşvik edilmekte ve çözüm kolaylaşmaktadır. 2017 yılında yayınlanan ve 20 temel

---

[329] Eurofound, Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, 2018, s.11. Ayrıca bkz: Çalışmamızın Platform Çalışması İle İlgili Girişimler, Düzenlemeler ve Yargı Kararları başlıklı dördüncü bölümünde Fransa'daki durumun açıklanmış ve El-Khomri Yasası ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

[330] ILO, World Employment, 2021, s.249.

[331] ***Gurumurthy***/***Chami***/***Bharthur***, 2021, s.69.

[332] ***Kılıçoğlu***, 2021, s.14-15; ***De Stefano***, 2015, s.35.

[333] ***Kılıçoğlu***, 2021, s.16.

[334] ***Johnston***/***Caia***/***Silberman***/***Ceremigna***/***Hernandez***/***Dumitrescu***, 2020, s.35.

ilkeden oluşan, 27 Avrupa Birliği ülkesi tarafından kabul edilen Avrupa Sosyal Haklar Sütununda da sosyal diyaloğun önemi vurgulanmaktadır[335]. Anılan düzenlemeye göre, istihdam politikalarının düzenlenmesi bağlamında taraflar da sürece dahil edilmelidir. Bu doğrultuda, işçi ve işçi temsilcisi örgütler, bu süreçte bilgilendirilmeli ve kendilerine danışılmalıdır. Kendilerini ilgilendiren durumlarda toplu eylem haklarına saygı gösterilmeli ve toplu sözleşmeyi müzakere etmek suretiyle süreci sonuçlandırmaları teşvik edilmelidir[336]. Çünkü toplu sözleşme, yapılacak müzakere sonucunda tarafların her birinin iradesini yansıtma olanağı sunmaktadır.

İşçilerin örgütlenmesi, her zaman sabırlı olmalarını ve aralarında güvene dayalı ilişkiler kurarak değişimin gerçekleşeceğine inanmalarını gerektirmiştir. Hele ki platform çalışanlarının birbirini müttefik yerine rakip olarak görmekte olması, coğrafik olarak dağınık halde olmaları dolayısıyla birbirleri ile iletişime geçmelerinin ve fiziki olarak bir araya gelmelerinin zor olması gibi nedenlerden dolayı örgütlenmeleri, geleneksel istihdam işçilerinin örgütlenmesinden çok daha zordur[337]. Ancak yine de çalışanların, bizzat kendilerinin toplu eylemde bulunarak platform operatörleri ve devlet ile sosyal diyaloğa girmeyi başardıkları örnekler bulunmaktadır. New York'ta ulaşım platformu sürücülerinin asgari ücret standardının sağlanması için düzenledikleri kampanya, sonrasında sosyal diyaloğa uzanan müzakere sürecinin başlangıcı olmuştur. Ek olarak, çalışanların, platformda aldıkları ücret ödemelerine itiraz ederek protesto başlattıkları veya platformların tek taraflı yaptığı hüküm ve şart değişikliklerini geri çekmeleri için baskı uyguladıkları örnekler de vardır[338].

Buna ek olarak sosyal medya, çalışanların oluşturduğu çevrimiçi forum ve sohbet odaları, platform çalışanlarının da bir şekilde örgütlenmeyi başarabileceğini ortaya

---

[335] ***Kilhoffer***/***Lenaerts***/***Beblavy***, 2017, s.13.

[336] ***Kilhoffer***/***Lenaerts***/***Beblavy***, 2017, s.13.
(https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union/european-pillar-social-rights-action-plan_en- E.T.:10.12.2024.)

[337] ***Johnston***/***Caia***/***Silberman***/***Ceremigna***/***Hernandez***/***Dumitrescu***, 2020, s.42.

[338] ***Hayns***, J., A Sharing Economy Strike, Jacobin, 2016.
(https://jacobin.com/2016/08/deliveroo-strike-sharing-economy-living-wage/

E.T.: 23.01.2025.)

koymaktadır[339]. Sosyal diyalog, sendika, çevrimiçi forum ve sohbet odalarına ek olarak, asıl hükümetlerin yasal düzenleme konusunda başrol oyuncusu olduğu gerçeği unutulmamalıdır[340].

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PLATFORM ÇALIŞMASININ YARARLARI VE ZORLUKLARI

§.3.Genel Olarak

Platform çalışması, bireylere esneklik ve özgürlük sağlamakta, iş ve özel hayatı dengede tutmaya yardımcı olmakta; işverenler açısından ise düşük maliyetle çok sayıda işin hızlı ve pratik şekilde çözülmesini sağlamaktadır. Ancak yapılan iş, emeğin metalaşmasına yol açacak niteliktedir. Öyle ki platform çalışmasının, işi yapan gerçek bir insanın, birer "algoritma" zannedilmesine yol açacak kadar yüzeysel ve otomatik hale gelme riski bulunmaktadır[341]. Zira işverenlerin daha düşük maliyet ile istediği an istediği iş için insan emeğinden faydalanıp ihtiyacı kalmadığı an artık herhangi bir iş ilişkisinin söz konusu olmadığı bir çalışma şekli söz konusudur.

Serbest çalışma platformu olan Upwork'te İngilizce ve Almanca makaleler yazarak görev yapan bir platform çalışanı, "*platformun gelir sağlaması gibi sunduğu fırsatların yanında beraberinde getirdiği sakıncaların da olması, uygulamanın işlemlerinde hiç gerekçe sunmaması, çalışanın hesabını her an kaybetme riski yaşaması*" şeklinde ifade ederek platform çalışmasının olumlu ve olumsuz olmak üzere iki farklı yönü bulunduğundan söz etmiştir[342]. Bu nedenle platform çalışmasını daha iyi anlayabilmek adına, bu çalışma modelinin hem fayda hem zorluk olarak nitelendirilebilecek özellikleri üzerinde durmakta fayda vardır.

I.Yararlar

ILO tarafından 2017 ile 2020 yılları arasında 100 ülkeden toplam 2.900 katılımcı ile platform çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen küresel anket sonucunda platformun en çok tercih edilme sebepleri, kariyer bakış açısını, perspektifini ve sahip olunan becerileri

[339] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu,*** 2020, s.42.

[340] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu,*** 2020, s.44.

[341] ***De Stefano***, 2015, s.3.

[342] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu,*** 2020, s.8.

geliştirmek, ek gelir sağlamak, işin bir nevi eğlence olarak görülmesi ve işin esnek çalışma yapısı olarak gösterilmiştir[343]. Aşağıda platform çalışmasının tercih edilmesine yönelik bu nedenler, açıklanarak platformun olumlu yönleri olarak ayrıntılı şekilde üzerinde durulmuştur.

1.Platformun İşletmeler Açısından Sağladığı Yararlar

Dijital platformlar, geleneksel anlamda erişilebilen çoğu ürün ve hizmete platformlar sayesinde çok daha kolay ve hızlı erişim sağlamaktadırlar. Platformların sahip olduğu reklamlar ve dikkat çekici ara yüzünün tüketimi teşvik etmesi, platform ekonomisinin gelişmesindeki en büyük etkenlerden biri olmuştur[344]. Platform ekonomisinde gerek elde edilen ciro gerek katılımcı ve müşteri sayısı, baş döndürücü bir artış göstermektedir[345]. Pek çok küçük işletme, ürünlerini satmak için Twitter, Instagram gibi sosyal medya ve e-ticaret platformlarını kullanmaya başladığından artık fiziken mağazaları bulunmamaktadır[346].

Özellikle konum tabanlı platformlar, internet ortamında bir pazar yeri oluşturulmasına imkân sağladığından, işletmeler açısından avantajlıdır. Olumsuz hava koşulları ve sipariş vermenin rahatlığı sayesinde restoran ve kafe imkânlarını ofis ve evlere taşıyabilmenin verdiği kolaylığın bir sonucu olarak, platformun kullanımı yaygınlık göstermeye başladığından, işletmelerin siparişleri buna paralel olarak artmıştır[347]. Aynı zamanda platformdaki derecelendirme konsepti, restoranları da sipariş ve paketleme konusunda daha hızlı olma anlamında motive etmektedir. Sadece yüksek derecelendirmesi olan restoranların, platformda daha üst sıralamada bulunabilmesi sebebiyle, restoranların hizmet kalitesi artış göstermiştir[348].

2.İstihdam ve Ek Gelir Fırsatı

A.İstihdam

Dijital platform çalışmasının tercih edilmesinin bir sebebi, geleneksel istihdam anlamında yeterli çalışma imkânı olmamasıdır. Özellikle belirli bir alanda uzmanlık veya beceri sahibi olan kişiler için platform çalışması, daha yüksek gelir elde edilebilecek yeni bir

[343] ILO, World Employment, 2021, s.144.

[344] ILO, World Employment, 2021, s.117.

[345] ***Prassl***,2018, s.9.

[346] ILO, World Employment, 2021, s.116.

[347] ILO, World Employment, 2021, s.114.

[348] ILO, World Employment, 2021, s.115.

çalışma modeli olarak görülmektedir. Ayrıca göçmen işçiler açısından başka zorluklar bulunmakta olup bu kişiler, geleneksel istihdam ilişkisi içinde çalışabilmek için gerekli dil yeterliliğine veya yasal belgelere sahip değildirler[349]. Bu durum da sayılan nitelikteki kişileri platform çalışmasına yönlendirmektedir[350]. Gerçekten de ILO tarafından yürütülen anket sonuçlarına göre, serbest çalışma platformlarında çalışanların %17'sinin göçmen işçi olduğu belirlenmiştir. Göçmen işçiler, platform çalışmasını, kendi eğitim düzeyine uygun olması, işe ulaşım kolaylığı ve diğer işlerde ayrımcı muameleye maruz kaldıkları için tercih ettiklerini belirtmişlerdir[351].

Platform çalışması, dışlanma riski yüksek olan mülteci ve göçmen işçilere ek olarak, kadınlar ile engelli bireyler, yeni mezun gençler, hatta depresyon, sosyal kaygı, anksiyete ve fiziki engel gibi sağlık sorunları yaşayan insanlar için istihdam olanağı sağlamıştır. Zira ILO tarafından yapılan anket sonucunda, evden çalışabilen, yaşlı, engelli veya evde bakım sorumluluğu bulunan hareket kabiliyeti sınırlı bireyler için ciddi anlamda özgürlük ve istihdam ile kazanç sağlama fırsatı sunduğu ortaya konulmuştur[352].

B.Ek Gelir

ILO ve INWORK (*Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions*)[353] ile birlikte 2015 ve 2017 yılları arasında dünya çapında 75 ülkede beş adet mikro görev platformunda toplam 3.500 çalışan ile yapılan iki adet kapsamlı ankete göre, katılımcıların %32'si için kalabalık çalışmasının tercih edilmesindeki ana neden, birincil gelir kaynağını tamamlayıcı bir ek gelir sağlaması olarak gösterilmekte iken, %22'si evden çalışma imkânı sunması olarak belirtilmiştir. Evden çalışma imkânı sayesinde, platform çalışmasını tercih eden kişilerin, %15 oranla kadınların, %5 oranla erkeklerden daha fazla olduğu görülmüştür[354]. Bu getirilerinden dolayı pek çok ülke, dijital alt yapıya yatırım yapmaya başlamıştır[355]. Böylece, internet bağlantısının kırsal alanlarda ve köylerde de yaygın hale

[349] ***Aykaç***, s.80; ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu,*** 2020, s.18.

[350] ***Baycık***, Gaye/ ***Civan***, Orhan Ersun/ ***Tolu Yılmaz***, Hazal/ ***Bosna***, Berrin, Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, GSÜHFD, C:1, S.1, 2021, s.725.

[351] ILO, World Employment, 2021, s.139.

[352] ***Behrendt/Nguyen/Rani,*** 2019, s.22.

[353] Kapsayıcı Çalışma Piyasaları, Çalışma İlişkileri ve Çalışma Koşulları Şubesi

[354] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.37-38.

[355] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.40; ILO, World Employment, 2021, s.31.

gelmesiyle platform çalışması, bu bölgelerde ikamet eden kişiler için de kazanç sağlayabilecek potansiyele sahip olmuştur[356].

3. Esnek Çalışma Koşulları

Geleneksel istihdam ilişkisi içinde çalışmak, evden çıkamayan, bakım sorumluluğu olan kadın, çocuk, hasta, yaşlı veya engelli bireyler veya kendisinin bir engeli bulunan insanlar için oldukça zordur. İşte bu kişiler için platform çalışması, esnek çalışma koşulları ile büyük bir fırsat sunmaktadır[357]. Tekerlekli sandalye kullanıp kronik ağrı çeken ve ortopedik problemleri bulunan bir çalışan, serbest çalışma şeklinin kendisine en uygun çalışma modeli olduğunu, esneklik ve kendi çalışma programını belirleme özgürlüğü vermesinden dolayı platform çalışmasını tercih ettiğini ifade etmiştir[358].

Toplumsal cinsiyet rolleri gereği yüksek eğitim düzeyine sahip kadınların dahi çocuk bakımı ve ev işlerini üstlenmesi, özellikle çocuğu olan kadınların "çocukların evde kalamayacağı ve kimsenin annenin yerini alamayacağı" yönündeki genel inanış sonucu bu görevin kadınlarca yerine getirilmesi konusundaki beklenti, bunun sonucunda evden çalışma modelini teşvik edici hale getirmiş, kadınların platform çalışmasına yönelik eğilimini ciddi anlamda artırmıştır[359]. Bu doğrultuda, küçük çocukları olan kadınların haftalık ortalama 19,7 saat platformda çalıştıkları belirlenmiştir[360].

Ayrıca bireyler bu esnek çalışma modeli ile ekonomik açıdan inisiyatif ve ticari risk alarak “kendi işinin patronu olmak”, “yeni iş kurmak” gibi imkânlara sahip olmuştur[361].

4.Eğitim

Kalitesi ve sağladığı yarar tartışmalı da olsa, ulaşım ve teslimat platformların çalışanların çoğu, yaptıkları işe özgü eğitimler almaktadır. Ulaşım platformlarında %75, teslimat platformlarında %85 oranında çalışanlar, belli bir dereceye kadar yapacakları işle ilgili

---

[356] ILO, World Employment, 2021, s.138.

[357] ***Aykaç***, s.74; ILO, Policy responses to new forms of work, s.4.

[358] ILO, World Employment, 2021, s.140.

[359] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.69.

[360] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.69-70.

[361] ***Baycık***, G./ ***Civan***, O.E./ ***Tolu Yılmaz***, H./ ***Bosna***, B., Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, GSÜHFD, C:1, S.1, s.726.

olarak eğitim olanağına sahiptir[362]. Verilen eğitimler uygulamanın kullanılması, müşteriler ile olan iletişim ve güvenlik konuları ile ilgili talimatları içermektedir. Ayrıca Covid-19 salgınının yaşandığı dönemde, pek çok platformda, çalışanlara hem mesleki sağlık hem farkındalık yaratmak amacıyla eğitimler verilmiştir[363]. Nitekim çalışanlara yaptıkları iş türüne bakılmaksızın, yaptıkları işle ilgili birkaç saatlik eğitim hakkı verilmesi zaruridir[364].

PeoplePerHour gibi bazı platformlarda, çalışanın becerilerini, alabileceği potansiyel iş fırsatlarını ve gelirini artırmak için ücretsiz eğitimler sunmaktadır. Bu platformda bir "akademi" bölümü mevcuttur. Çalışanlar bu akademide kurs alıp çeşitli beceriler kazanabilmekte ve profilinde görüntülenecek bir PeopleHerHour akademi diplomasına sahip olabilmektedir. Ayrıca Upwork platformunda, çalışanlara ücretsiz test olanağı sağlanmış olup bu test ile çalışanların güçlü ve geliştirmeye açık ya da zayıf yönlerini anlamalarına yardımcı olunmaktadır[365].

Ek olarak, İngilizce konuşulmayan ülkelerden katılan çalışanlar için, İngilizce seviyelerini pratik etmenin bir yolu olması, platform çalışmasının getirileri arasındadır[366].

II. Zorluklar

Dijital çalışma platformları, bünyesindeki çalışanlar için çok sayıda fırsata sahip olsa da yetersiz ve güvencesiz çalışma koşullarından dolayı emek sömürüsü ile sonuçlanmaya oldukça müsaittir[367]. Dijital çalışma platformları, çalışanları istihdam ilişkisi içerisinde kabul etmemektedir. Bu nedenle platform çalışanları, mevcut yasal düzenlemelerin uygulanamaması dolayısıyla normalde güvence altına alınan asgari ücret, tazminat, sosyal koruma ve kolektif eylem gibi haklardan yoksundur.

Her ne kadar platformlar, piyasaya ilk girdikleri zaman hem müşteri kitlesi hem katılım kazanabilmek için daha düşük komisyonla çalışma fırsatı gibi cazip özellikler sunsa da platform pazar payı kazanmaya başladıkça, kendileri için daha sürdürülebilir olan asıl

[362] ILO, World Employment, 2021, s.188.

[363] ILO, World Employment, 2021, s.188.

[364] ***Hauben/Lenaerts/Waeyaert***, 2020, s.65.

[365] ILO, World Employment, 2021, s.95.

[366] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.84.

[367] ILO, The architecture of digital labour platforms, 2018, s.8.

politikalarına dönüş yapmaktadırlar. Bu durum, platformların olumsuz yönünün daha belirgin hale gelmesine sebep olmaktadır[368].

Dijital platform çalışması, çalışanın korunması ilkeleri ile entegre değildir. Bunun doğal bir sonucu olarak istihdam ile ilgili riskler orantısız şekilde çalışanların üzerinde olup çalışma ile ilgili tüm mali, fiziksel ve duygusal ihtiyaçları karşılama yükümlülüğü yine çalışanlara yüklenmektedir. Kamu düzeninin sağlanması, adil ve güvenli bir toplum düzeni yaratılmasından geçtiği için, platform çalışmasının çalışanlar bünyesinde yarattığı ihtiyaç ve sorunların ayrıntılı şekilde ele alınması gerekmektedir[369]. Platformlar, kendi içinde fazlasıyla çeşitlilik gösterdiğinden, her bir platformun güvencesizlik ve belirsizlik riski farklıdır. Bu bağlamda, aşağıda platform çalışmasının zorluk olarak nitelendirilebilecek yönleri ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

1.Hizmet Şartları Sözleşmesinin Tek Taraflı Olarak Hazırlanması ve Pazarlığın Mümkün Olmaması

Platforma kaydolma sürecinde, platform tarafından tek taraflı olarak hazırlanmış bir sözleşmenin kabul edilmesi ve taraflar arasında sözleşme konusunda herhangi bir pazarlığın mümkün olmaması dolayısıyla, çalışanın bu şartları kabul etmekten başka bir şansı yoktur[370]. Platformların tek taraflı olarak hazırladıkları sözleşmelerdeki hüküm ve koşullara bakıldığında ise birçoğunun herhangi bir iş/işveren sıfatını kabul etmedikleri görülmektedir. Genelde bir platform, yalnızca bir köprü vazifesi gördüğünü, talep edenler ile işi görecek kişiler arasında sadece yer sağladığını ve taraflar arasındaki işlemlere karışmayacağını açıkça belirtmektedir. Bunun amacı, istihdamdan doğacak sorumluluk ve maliyetten kaçınabilmektir[371]. Bu durum, çalışma koşullarının olduğu gibi çalışana dayatılmasına sebep olduğu gibi yaşanacak herhangi bir olumsuzluğa karşı çalışanı savunmasız bırakmaktadır.

Ayrıca, platformların hizmet şartlarına feragat içeren tahkim anlaşmaları eklemesi sebebiyle bir platform çalışanının açacağı sınıflandırma davasının önüne geçilmektedir[372]. Tek taraflı hazırlanan hizmet şartlarına eklenmekte olan bu madde, platform çalışanı için herhangi

[368] ILO, The architecture of digital labour platforms, 2018, s.19.

[369] ***Pretelli***, 2018, s.46.

[370] ***Hauben***/***Lenaerts***/***Waeyaert***, 2020, s.22.

[371] ***De Stefano***, 2015, s.19-20; ***Killhoffer***/***Lenaerts***/***Beblavy,*** 2017, s.21; ***Webster***, 2020, s.3.

[372] ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.17.

bir güvence sağlamayan sözleşmenin, daha büyük potansiyel sorunlara sebep olması ile sonuçlanmakta, çalışanın da mahkemeye erişim hakkını kısıtlamaktadır.

2.Platform Çalışanı ve Platform Çalışması İçin Kullanılan Farklı İfadeler

Platform çalışması, internet bağlantısı kurulabilen her yerden çalışmayı mümkün hale getirmiş, özel yaşam ile iş hayatı arasında tatmin edici seviyede bir denge kurulmasını sağlamakta ve esnek çalışma imkânı sunmaktadır. Ancak aynı zamanda çalışanlar arasında rekabet, çalışanların birer insan olduklarının unutularak algoritma olarak görülmeye başlanmaları, kutuplaşma ve insan emeğinin "metalaşması" gibi sakıncaları de beraberinde getirmektedir[373].

Çünkü platform çalışması sürecinde çalışanlar için kullanılan *ortak, sürücü, bağımsız çalışan, tık işçisi* gibi ifadeler, yapılan çalışmanın bir "çalışma" dahi olmadığı, bu şekilde isimlendirilmeyi dahi hak etmeyecek kadar değersiz bir iş yapıldığı düşüncesine ve emek sömürüsüne yol açabilecek niteliktedir[374].

İş ve işçi yerine farklı kavramların kullanılması, insan varlığı ve insan emeğine yönelik unsurların gizlenmesi amacıyla yapılmakta ve potansiyel risk yaratmaktadır. Talep üzerine ortaya çıkıp iş bittikten sonra tekrar görünmez hale gelen, bir tık ile internet bağlantısı sayesinde işleri gerçekleştiren bu çalışanlar, bir algoritma, platformun dijital bir uzantısı zannedilmektedir[375]. Bu risk, özellikle dijital ortamla sınırlı kalan ve müşteri ile çalışanın, fiziki ortamda bir araya gelmediği kalabalık çalışmasında daha yüksektir. Bu durum ayrıca, zamanla algoritma gibi görülmeye başlanan çalışanın, yapacağı görevi bir yapay zekâ kadar kusursuz ve bir o kadar hızlı yapması gerektiği yönünde müşteri nezdinde beklenti, çalışanın üzerinde de büyük bir baskı yaratmaktadır[376].

Bunun sonucu olarak, platform üzerinden görülen bir hizmette, hizmetin metalaştırıldığı oranda platformun kontrol gücü artmakta, çalışanların ise pazarlık gücü

[373] ***Drahokoupil/Jepsen***, 2017, s.104.

[374] ***De Stefano/Aloisi***, 2018, s.11.

[375] ***De Stefano***, 2015, s.8.

[376] ***De Stefano***, 2016, s.5, s.8.

azalmakta olup bu durum, olumsuz çalışma koşullarını çalışan aleyhine daha da kötüleştirmektedir[377].

3.İşletme ve Çalışma ile İlgili Tüm Risklerin Çalışanın Üzerine Bırakılması

Platformlar, en üst düzeyde kâr elde etmek için her türlü riski çalışanlara kaydırmaktadırlar. Çalışma ile ilgili gereken her türlü malzeme, ekip, araç ile çalışmadan kaynaklı her türlü kâr, zarar, risk ile bütün sorumluluk, sosyal güvenlik koruması olmaksızın çalışanın üzerinedir[378].

Bir İspanyol işçi sendikası olan UGT (*Unión General de Trabajadores*) tarafından yayınlanan bir araştırma sonucunda, platformların, sosyal güvenlik, mali ve işletmesel riskleri çalışanlara kaydırmaları sayesinde, yılda 168 milyon Euro kâr ettikleri tespit edilmiştir. Çalışanların, çalışmadan kaynaklı sorumluluklarının, platform ile paylaşılması amacıyla sendikal faaliyet ve kolektif eylem gibi girişimlere yönelmelerine rağmen, platformlar tarafından bu girişimler, "*hesap devre dışı bırakma*" suretiyle adeta cezalandırılmış, diğer çalışanlar için ise bir gözdağı unsuru olarak kullanılmış[379] eylemler platformlar tarafından engellenmeye ve bastırılmaya çalışılmıştır[380].

Bir Deliveroo sürücüsünün "*(mesai esnasında) düştüm ve hastanede günler geçirdim. Herhangi bir hastalık parası veya tazminat almadım ve kiramı ödemek için borç almak zorunda kaldım. Şu an binlerce borcum var.*" şeklindeki ifadeleri, tüm mali riskin çalışanların üzerinde olmasının ne kadar büyük bir sorun teşkil ettiğini ortaya koymaktadır[381].

---

[377] ILO, The architecture of digital labour platforms, 2018, s.18.

[378] ***Hauben***/***Lenaerts***/***Waeyaert,*** s.22; ***Pesole***, A./***Urzi Brancati***, M.C./***Fernandez-Macias***, E./***Biagi***, F./***Gonzalez Vazquez***, I., Platform Workers in Europe, Evidence from the Colleem Survey, 2018, s.5, s.8; ***Hayns***, 2016.

[380] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu***, 2020, s.23.

[381] ***Hayns***, 2016.

4.Platform Çalışma Koşullarının Aslında "Esnek" veya "Özgür" Olmaması

Platform çalışması, herhangi bir yerde ve herhangi bir zaman diliminde yapılabilen esnek yönü ile öne çıkmaktadır. Ancak sanılanın aksine, platform çalışması, her zaman "esneklik" ve "özgürlük" sağlamayabilmektedir.

Platform çalışanları, bazı durumlarda çalışacakları zaman ve mekânı özgürce seçebilirken, bazı durumlarda ise bir platformda görev beklemek, platform ya da müşteriden yanıt gelmesini beklemek ve iş bulabilmek için çok uzun süre beklemektedirler. Platformdaki puanlarının yükselmesi için, haftalık çalışması 70 saati bulabilen platform çalışanları, ek iş alabilmek için, sıklıkla alışılmışın dışında saatlerde iş gelmesini beklemekte, bazen bütün bir günü bekleyerek geçirmektedirler[382]. Gerçekten de işlerin genelde günün belirli saatlerine yığılması, çalışanın belki de içinde bulunduğu saat diliminin bu saatte çalışmaya hiç el vermemesi gibi bir ihtimal söz konusu olduğundan, çalışanların esneklik gibi bir lükse her zaman sahip olmadığı ortaya çıkmaktadır[383].

Özellikle düşük vasıflı işlerde çalışanlar, lanse edilen esnekliği bulamamakta ve platforma uzun saatler bağlı şekilde iş bekleyebilmektedirler[384]. Ayrıca çalışanlar, bazı görevleri reddetmeleri halinde platform tarafından adeta bir "yaptırıma" tabi tutulmakta, iş reddeden çalışana belirli bir süre iş ataması yapılmamaktadır. Platform çalışması ile ilgili olarak yaygın olan inanç, çalışanların işi reddetme özgürlüğü olsa da bu retler, ilerleyen aşamada gelecekteki iş atamalarının azalmasına sebep olduğundan, genel olarak çalışanlar, gelen işleri reddetmekten kaçınmaktadırlar. Bir başka deyişle, esneklik, platform işini karakterize eden özelliklerinden biri olarak bilinse de uygulamaya bakıldığında, çalışanların, çoğu durumda esnek çalışma şartlarına sahip olmadığı, işi reddetme özgürlüğünün "sözde özgürlük" olduğu ve pratikte rahatlıkla kullanılamadığı görülmektedir[385].

Özellikle kalabalık çalışanları, işin ne zaman geleceği, gelecek işin ne olacağı, ücretlerinin ne zaman ödeneceği konusunda belirsizlik yaşamaktadırlar. Bu durum, çalışanın, çalışma saatlerini öngöremediği için, kişisel ve sosyal yaşamında plan yapamamasına sebep

---

[382] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu,*** 2020, s.23.

[383] ***Bakın***, A., Platform Çalışması ve Emeğin Artan Güvencesizliği, Memleket Siyaset Yönetim, C:18, S.40, 2023, s.398.

[384] ***Hauben***/***Lenaerts***/***Waeyaert***, 2020, s.34.

[385] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.106.

olmaktadır[386]. Teslimat ve ulaşım çalışanlarının ise gelen işi kabul edip etmeme konusunda düşünmek için sadece saniyeleri olmakta, bu süre boyunca tereddüt etmesi halinde işi kaçırma ihtimalleri bulunmaktadır[387]. Daha fazla para kazanabilmek için ise yapmaları gereken daha çok yolculuk ve siparişi kabul etmekten geçmektedir[388].

5.Yoğun ve Haksız Rekabet

Platformda iş gelmesi umuduyla bekleyen ve sosyal korumadan mahrum durumdaki çalışan sayısının gelen işlerden çok daha fazla olmasından dolayı çalışanlar, işsizlik riskini bertaraf etmek için birbirleri ile yoğun bir rekabet içerisine girmektedirler. Bu durum, çalışanların ekonomik olarak dibe doğru yarışmaları ve devamında emek sömürüsünün meydana gelmesi ile sonuçlanmaktadır[389]. Ayrıca, platformlar dolayısıyla ortaya çıkan rekabet, sadece çalışanlar arasında değil; aynı zamanda aynı sektördeki geleneksel işçiler açısından da söz konusudur. Dijital platformların sağladığı hizmetler, aynı sektördeki geleneksel istihdam edilmiş çalışanların işleri ile büyük oranda benzerlik göstermekte olup bu, platform çalışmasında haksız rekabete sebep olmaktadır. Özellikle ulaşım platformlarında, profesyonel araç sürücüleri, kendilerini, harçlık çıkarmak isteyen öğrenci veya ebeveyninin iznine tabi olan amatör gençler ile rekabet içerisinde bulmaktadırlar[390]. Platformlar, bunu vergi mevzuatından kaçınarak, daha düşük maliyetle kazanç elde etmek amacıyla yapmakta ise de bu durum, rekabete aykırı ve eşit olmayan çalışma koşulları yaratmaktadır[391]. Çünkü böyle bir senaryoda, platformdaki emsal, fiyatı düşük tutmakta, dolayısıyla geleneksel olarak çalışan kişi, kendini adil olmayan bir çalışma düzeni içerisinde bulmaktadır[392]. Bunun sonucu olarak, serbest çalışan veya bağımsız çalışan sınıfındaki işçilerin çalışma şartları ve düzeni ile ilgili bir müzakerede bulunulması, tüketiciler aleyhine bir "fiyat belirleme" olarak görüldüğünden, bu durum rekabete aykırı olarak kabul edilmektedir[393]. Dolayısıyla pek çok ülkede, tekelleşmeye ve

---

[386] ***Haws***, U./***Joyce***, S./***Spencer***, N.H., Crowd Work in Europe: Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands, Foundation for European Progressive Studies, 2016, s.11.

[387] ***Haws/Joyce/Spencer***, 2016, s.11.

[388] ***Tolu Yılmaz***, H., Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından, 1.Baskı, İstanbul, 2023, s.338.

[389] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu***, 2020, s.25.

[390] ***Drahokoupil***/***Jepsen***, 2017, s.105.

[391] ***Drahokoupil***/***Jepsen***, 2017, s.105.

[392] ***Hauben***/***Lenaerts***/***Waeyaert,*** 2020, s.21.

[393] ***Johnston***/***Land-Kazlauskas***, 2018, s.23-24.

haksız rekabet ortamına zemin hazırlayacağı gerekçesiyle, serbest çalışanlarına toplu pazarlık hakkı tanınmamaktadır. Ancak bu yasak, dijital platform çalışanlarının, sorunlarını veya taleplerini istişare edememeleri ve seslerini duyuramamaları ile sonuçlanmaktadır. Bazı ülkeler, bağımlı serbest çalışanların bazıları için istisna getirmiştir[394]. 2020 yılının Haziran ayında Avrupa Komisyonu'nun rekabet politikasından sorumlu başkanı tarafından; işçi ile serbest çalışan kavramları arasındaki çizginin silik hale geldiği, dolayısıyla AB rekabet kurallarının artık serbest çalışanların toplu pazarlık hakkı konusunda bir engel olarak görülmemesi ve serbest çalışanların da toplu pazarlığa katılması gerektiği ifade edilmiştir. Bu doğrultuda, tüm çalışanların toplu temsil istişare ve toplu pazarlık hakkından yararlanmasının önü açılmıştır[395].

6.Sömürü Riskine Açık Olması

Platformlar, vergi, ücret ve sosyal yardımların ödemesinden kaçınmak, her türlü işletme ve maliyet riskini çalışanlara kaydırmak amacıyla, çalışanları "işçi" değil bağımsız yüklenici veya serbest çalışan olarak nitelendirmekte, sözleşmeyi ise hizmet sözleşmesi olarak kabul ederek, çalışanlar ile aralarında herhangi bir istihdam ilişkisi olmadığını her fırsatta vurgulamaktadırlar[396]. Çalışma şartları bu iken, özellikle web tabanlı platform çalışması, çevrimiçi ortamda yapıldığı için kurumlar açısından tespiti zor olabilir, kayıt dışı çalışma yaygın hale gelebilir, küresel platformlar, vergi kaçırabilir. Bu durum, mevcut yasal düzenlemelerin uygulanması noktasında sorun yaşanmasına ve çalışan emeğinin sömürü riskine açık hale gelmesine sebep olabilir[397].

Kayıt dışı çalıştırma ile çocuk işçiliğin ve çocuk sömürüsünün önüne geçilmesi için, ILO'nun 1973 tarihli C138 numaralı Asgari Yaş Sözleşmesi kabul edilerek kayıtlı veya kayıt dışı her türlü çocuk işçiliği yasaklanmıştır. Ancak bu sorunlar, bir platform çalışması türü olan kalabalık çalışması modelinde daha büyük bir risk taşımaktadır[398]. Üstelik çalışmanın şiddet, terör ve pornografik içeriklerin ayıklanması gibi görevleri içermesi dolayısıyla, çalışan çocukların sakıncalı içeriklere maruz kalması, kaçınılmaz bir sonuçtur. Bu nedenle, platform

[394] ILO World Employment, 2021, s.252.

[395] ILO World Employment, 2021, s.252.
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1237 (E.T.:30.02.2025.)

[396] ***Hauben***/***Lenaerts***/***Waeyaert,*** 2020, s.28.

[397] ***Hauben***/***Lenaerts***/***Waeyaert,*** 2020, s.21.

[398] ILO, Giving globalization a human face, 2012, s.147.

çalışması yapan kişinin bir çocuk olduğu durumlarda, çocuğun sömürülmesi ihtimal dahilindedir[399].

Konum tabanlı platform çalışmasında ise ev ve ofis temizliği ile bakım işleri gerçekleştirilmektedir. Bu durumda, çalışanların genelde sadece istenen tek bir iş için kısa süreliğine "gündelik işçi" gibi çalıştırılması, kayıt dışı çalışma sorununu ortaya çıkardığından, adeta güvencenin ve işçi açısından sosyal korumanın olmadığı döneme dönüş hali yaşanmasına sebep olmaktadır[400].

7.Coğrafi Engel Sorunu

Dijital platform çalışması, ulusal sınırların yarattığı engellerin ortadan kalkması ile hem işletmeler hem çalışanlar açısından büyük avantaj sağlamıştır[401]. Ancak ürün ve hizmet üretiminin sınır ötesi bir hal almasıyla birlikte aynı zamanda, coğrafi nedenlerden kaynaklanan birtakım pratik zorluklar da ortaya çıkmıştır.

A. Coğrafi Engelilerin Çalışanların Örgütlenmesini Zorlaştırması/İmkansız Hale Getirmesi

Platform çalışanları, dünya çapında dağınık durumda olduklarından, direkt olarak yüzyüze iletişim kuramamaktadırlar. Çalışanların belirli bir işyeri, paylaşabildikleri bir ofis ortamı yoktur. Bu nedenle çalışanlar birbirleri ile etkileşime geçememektedirler. Bu durum, çalışanların tek ses olarak hareket etme kabiliyetlerini ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla platform çalışanları, seslerini duyuramamakta ve tek vücut olarak hak arama imkânından yoksun durumdadırlar[402]. Platform çalışanlarının bu durumu, organize olup örgütlenememeleri ile sonuçlanmaktadır[403]. Örgütlenme bir şekilde başarılsa dahi, bu sistematik olmaktan uzak olup geçici nitelik taşımaktadır[404]. Belirtilen bu fiziki engelin yanında, yasal engeller de toplu

[399] ***De Stefano***, 2015, s.17.

[400] ILO, World Employment, 2021, s.43.

[401] ***Cherry***, 2010, s.487.

[402] ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.17; ILO, Policy responses to new forms of work, 2019, s.3.

[403] ***Prassl***, 2018, s.14; ***Aykaç***, s.79.

[404] ILO, World Employment, 2021, s.213.

pazarlığa engel olmakta, rekabet hukukuna aykırılık teşkil edeceği gerekçesiyle, istihdam ilişkisi içerisinde olmayan çalışanlar için toplu pazarlık hakkı tanınmamaktadır[405].

B. Coğrafi Engellerin Birden Fazla Yargı Alanı Yaratması

Platform çalışanlarının kazançlarının, asgari ücretin altında kalması ve yasal statülerinin belirsiz olması sebebiyle, mahkeme önüne getirilen uyuşmazlıkların sayısı artmaya başlamıştır. Özellikle platform çalışanlarının hukuki statüsü konusunda dünya genelinde birçok dava görülmektedir. Ancak platform çalışmasında, tarafların farklı ülkelerden katılım sağlaması ihtimal dahilindedir ki genelde pratik bu yöndedir. Farklı ülkeler, farklı yargı bölgesi ve farklı bir yasal düzenleme anlamına gelmektedir[406]. Her ülkenin ulusal mevzuatının farklılık göstermesi sebebiyle her bir yargı bölgesinde farklı kararlar verilmektedir. Platformun, müşterinin ve çalışanın her birinin farklı ülkelerde olması ve taraf sayısı kadar yargı bölgesi barındırma özelliği de düşünüldüğünde, hangi mahkemenin yetkili olacağı ve hangi yasal düzenlemenin uygulama alanı bulacağı sorunu ortaya çıkmaktadır[407]. Uyuşmazlığa uygulanacak yasal mevzuat olarak, platform çalışanının ikamet ettiği yer seçilecek olursa, bu sefer işverenler aleyhine durum oluşacaktır[408]. Platform hizmet şartlarında, belirli bir mevzuatın uygulanması seçilerek, uyuşmazlık halinde hangi mahkemenin yetkili olacağı kararlaştırılabilir. Ancak bu "forum alışverişi" yöntemi, çelişkili kararlara sebep olabileceği gibi hukuk çatışması ile sonuçlanabilir. Ulusal düzeyde yapılacak düzenlemeler, yapıldığı ülke ile sınırlı kalacağından, sosyal güvenlik ve asgari ücret gibi konularda uygulama alanında zorluk yaşanacaktır. Çünkü bu konularda, her ülkenin asgari ücret ve sosyal güvenlik katkı anlayışı farklılık göstermektedir. Sonuç olarak bu durum, uyum sorunlarına sebep olacaktır[409].

Platform çalışmasının sınır ötesi ürün ve hizmet dağıtımına izin veren yapısı, çalışmaya uluslararası boyut kazandırarak birden çok ülkeyi ilişkili hale getirmektedir. Dolayısıyla, yaşanan uyuşmazlığa hangi yasal düzenlemenin uygulanacağı sorunu için net bir çözüm henüz bulunmamaktadır.

---

[405] ILO, World Employment, 2021, s.213.

[406] ***Berg/Cherry/Rani***, 2019, s.120.

[407] ***Stewart***/***Stanford***, 2017, s.9; ILO, Policy responses to new forms of work, s.5.

[408] ***Cherry***, 2010, s.487.

[409] ILO, Policy responses to new forms of work, s.6.

C. Coğrafi Dağılım Sebebiyle Farklı Saat Diliminden Doğan Sorunlar

Dijital platformlar arasında özellikle web tabanlı platformlardaki görevler, genelde ABD'ye ait mesai saatleri içerisinde yayınlandığından, diğer çalışanların, bu saat dilimine uymaktan başka şansı kalmamakta, bu durum çalışanların sosyal hayattan kopmalarına ve öngörülemeyen saatlerde çalışmalarına yol açmaktadır[410]. ILO tarafından yapılan ankette, serbest çalışma platformlarında katılımcıların %82'si, müşterilerin kendilerinden normal mesai saatlerinin dışındaki saatlerde de müsait olmalarını beklediklerini ifade etmiştir. Bu tür taleplerin, gelişmekte olan ülkelerde, gelişmiş ülkelere göre daha fazla olduğu görülmüştür. ILO tarafından hazırlanan bir rapora göre, bunun sebebi müşterilerin gelişmiş ülkelerden katılmaları ve farklı saat dilimlerinde bulunmalarıdır[411]. Aynı zamanda, farklı yarımkürelerden farklı saat diliminde olan pek çok çalışanın katılımı söz konusu olduğu için, çalışanların görev alabilmek amacıyla uzun süreler beklemeleri ve normal mesai saatlerinden çok farklı saatlerde çalışmaları söz konusudur[412].

8.Algoritmik Yönetimden Kaynaklı Sorunlar

Platformlar, algoritmalar aracılığıyla, çalışanın kullanıcı hesabını kapatıp devre dışı bırakırken, herhangi bir gerekçe sunmamaktadır. Böyle bir durumda, çalışanların, algoritmik yönetime itiraz etme hakkı bulunmamakta; itiraz hakkı tanınsa bile çalışanlar, tatmin edici sonuçlar alamamaktadırlar[413]. Müşteriler tarafından yapılan retler, görev hakkında açıklayıcı ve net talimatların verilmemesi, görevle ilgili teknik hatalar ve kötü niyetli olarak haksız ret yapılması şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bir çalışan, aldığı görevi, talimata uygun ve doğru yapmış olsa bile, çalışması diğer çalışmalardan farklı olduğu için algoritma tarafından otomatik olarak ret alabilmektedir. Çünkü algoritmalar, bu şekilde kodlanmaktadır. Ancak bu durum, ortaya karmaşık ve adil olmayan sonuçlar çıkarmaktadır[414].

Derecelendirmelerin tek taraflı olması ve bazı derecelendirmelerin kötüniyetle düşük hale getirilmeye açık olması, çalışma koşullarını belirsiz kılmaktadır. Çünkü bu derecelendirmeler, her zaman çalışanın gerçek performansını yansıtmamaktadır. Bazı talep

[410] ILO, World Employment, 2021, s.244.

[411] ILO, World Employment, 2021, s.166.

[412] ***Berg***/***Cherry***/***Rani***, 2019, s.114.

[413] ***Johnston***/***Caia***/***Silberman***/***Ceremigna***/***Hernandez***/***Dumitrescu***, s.13.

[414] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.73.

sahibi müşterilerin sırf ödemeden kaçınmak için geçerli bir sebebi olmamasına rağmen, tamamlanıp bitirilmiş görevler için ödeme yapmayı reddetmeleri ve kötü niyetle hareket etmeleri mümkündür[415]. Örneğin, çoğu Uber sürücüsünün endişe kaynağı, hesabına girmeye çalıştığında, hesabının devre dışı bırakıldığını görmesidir. Üstelik hesabın devre dışı kaldığına yönelik çalışana bir bildirim dahi yapılmamakta, çalışan bunu hesabına girmeye çalışırken fark etmektedir. Gelen bir bildirim olsa dahi bu, yetersiz nitelikte bir bildiri olmaktan öteye gitmemektedir. "*Lütfen hesabınızla ilgili olarak destek ekibiyle iletişime geçin", "Tamamlamanız gereken birkaç adım var", "Bünyesinde araç kullandığınız iş ortağı hesabı devre dışı bırakıldı", "Hesabınız beklemeye alındı", "Hesabınız işaretlendi*", "*Hesabınız devre dışı bırakıldı"* gibi bildirimlerin, çalışanın mail adresine gönderilmesiyle yetinilmektedir[416]. Siparişin iptal edilmesi, çalışanların derecelendirmesini o kadar düşürmektedir ki teslimat platformu olan Uber Eats'in çalışanı, *"uzaktaki siparişi iptal etmesi üzerine Uber Eats'in, hesabını 3 gün devre dışı bıraktığını*" ifade etmiştir[417]. Uber Taxi platformunda, çalışanın, bir yıl süreyle devre dışı kaldığına yönelik örnekler de bulunmaktadır. Buradan, çalışanların yaptıkları itirazların sonuçlanmadığı veya bu itirazlara yetersiz dönütler verildiği anlaşılmaktadır[418].

Mikro görev platformu AMT'de, çalışanlar için belirlenmiş standart bir kriter bulunmaktadır. Çalışanların onay oranının %95'in altında olmaması gerekmektedir. Zira düşük verilen derecelendirme sonrası çalışanın itibarı ve gelecekte iş alma ihtimali azalmaktadır[419]. Öyle ki Microworkers platformunda bir çalışanın onay oranının %75'in altına düşmesi halinde, çalışanın, ilerleyen 30 gün boyunca iş alması platform tarafından engellenmektedir[420].

---

[415] ***Prassl***, 2018, s.17.

[416] ***Prassl***, s.19. https://www.ridesharingdriver.com/fired-uber-drivers-get-deactivated-and-reactivated/ (E.T.: 25.12.2024)

[417] ILO, World Employment, 2021, s.182.

[418] ILO, World Employment, 2021, s.182.

[419] ***Berg/Cherry/Rani***, s.115.

[420] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.74. (2017 yılının Ekim ayında, AMT'nin hizmet şartlarında revize yoluna gidilmiş ve hükümler, müşterilerin çalışanların tamamladığı görevleri haklı bir sebep olmaksızın reddedemeyeceği yönünde değiştirilmiştir.)

Çalışanlar, "rastgele" veya "kasıtlı" retler yüzünden ücretsiz şekilde iş yapma riski ile karşı karşıyadır. Çalışan, sürekli olarak "*hesabım devre dışı bırakılır mı?*", "*acaba biri görevimi reddetti mi?*" gibi sorularla iç içe ve kaygı duyarak çalışmaktadır[421].

Açıklanan bu olumsuz örnekler ışığında, algoritmik yönetimin sakıncalı yönleri üzerinde durulmuş olup, keyfi kararların ve hatalı denetimlerin önüne geçilmesi için bir düzenleme yapılması gerekmektedir. Ancak tüm platformlara aynı şekilde uygulanacak tek bir düzenleme yeterli olmayacaktır, zira platformların pek çok farklı türü olduğu ve çok çeşitli görevler içerdiği unutulmamalıdır[422]. Kanımızca, ülkemizde e-devlet aracılığıyla Tüketici Hakem Heyeti nezdinde başvuru oluşturulmasına benzer şekilde bir dijital tahkim ortamı yaratılması, haksız retlere karşı çalışanların korunması noktasında olumlu bir adım olacaktır.

9. Fiziki Olarak Görünür Olmadığı İçin Emeğin Değersizleşmesi ve Meta Haline Gelme Riski

Platformlar, çalışacak kişileri algoritmalar aracılığıyla bulmaktadır. Bu doğrultuda, platformlar tarafından çoğunlukla algoritmanın arka perdesinde bir yapay zekâ değil gerçek bir insan varlığı olduğu olgusu göz ardı edilmekte ve bu durum hem platformun hem talep sahibi müşterilerin, işi görenlere karşı yabancılaşmasına sebep olmaktadır[423].

Platform çalışanlarının fiziken rahatlıkla fark edilebildiği teslimat platformları Uber Eats, Foodora ve Deliveroo; ülkemizde Yemeksepeti, Getir gibi uygulama tabanlı teslimat platformu çalışanları, kullandıkları markalı motosiklet, giydikleri üniforma veya sırt çantaları ile yolda seyir halinde iken halk tarafından açıkça görülmektedir[424]. Ancak fiziksel olarak görünür olmasa da bir yerlerde sarf edilen ve görünmeyen bir işçi emeği vardır[425]. Zira azı platform çalışanları, görünürde profil resmi, ismi veya cismi olmaksızın sadece bir üye numarası ile çalışmaktadırlar. Bu durumda olan bir platform çalışanı ne diğer çalışanlar ne işveren ne de talep sahibi müşteriler tarafından algılanmadığı, fiziken görünür, tanınır ve bilinir

[421] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.75.

[422] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu,*** 2020, s.13.

[423] ***Yayvak Namlı***, s.133.

[424] ***Gruszka***, K./***Böhm***, M., Out Of Sight, Out Of Mind? In)visibility Of/in Platform Mediated Work, Volume:24, Issue:8, 2020, s.1859.

[425] ***Gruszka/Böhm***, 2020, s.1858.

olmadığı için, "*görünmez*" olarak algılanmaya başlanmakta, emeği takdir edilmemekte, platform çalışanı en sonunda "*bedensiz bir işçi*" gibi hissetmeye başlamaktadır[426].

Özellikle web tabanlı platform işlerinde bilgisayar, tablet veya akıllı cep telefonu aracılığıyla ekran arkasından çalışan bir kişinin, fiziken görünür olmamasının bir sonucu olarak yaptığı işlerin, yapay zekâ veya algoritma tarafından gerçekleştirildiği algısı uyanmaktadır. Halbuki mikro görevler başta olmak üzere, tüm platform görevleri, gerçek bir "insan" tarafından yapılmaktadır. Sonuç olarak, platform çalışmasında, emeğin fiziksel olarak gözden uzak olması sebebiyle değersizleşmesi ve meta haline gelmesi riski söz konusu olduğundan, bu durum platform çalışmasının zorluk olarak nitelendirilebilecek bir yönüdür.

10.Platform Çalışmasının Güvencesiz ve Öngörülemez Olma Özelliği

Platform çalışmasında, çoğunlukla gündelik işler gerçekleştirilmektedir. Kurulan ilişkiler geçici ve düzensiz nitelikte olup işgücü gerektikçe çalışma yapılmaktadır. Özellikle platform çalışmasını birincil gelir kaynağı haline getiren bireyler açısından problem daha büyüktür[427]. Çünkü platformu birincil gelir kaynağı haline getiren veya platforma girmek için risk alarak olağan dışı harcama yapan çalışanların, bu harcama açığını kapatıp üzerine gelir elde etmek için hissettikleri baskı daha büyüktür. Örneğin, Uber sürücüsü olmak için araba satın alan veya araba kiralayan çalışanlar üzerinde mevcut olan stres, bu tür bir harcama yapmadan platformda çalışmaya başlayan birine oranla çok daha fazladır[428].

Ayrıca, platformlar, çalışma sürecinin başında çalışanlara kabul ettirdiği tek taraflı hizmet şartları sözleşmesi sayesinde, görevlerin ücretini tek taraflı olarak aniden değiştirebilmekte ve çalışanlara tahsis edilecek görev sayısına sınırlama getirebilmektedirler. Bunu, bazen haber vererek bazen habersiz şekilde yapmaktadırlar. Bu durum, çalışanların önünü göremeden, emin olmadan ve istikrarsız koşullarda çalışmalarına sebep olmaktadır[429]. Gelir güvensizliği ve istikrarsız çalışma şartları, rekabete dayalı platform çalışmasında kendini daha çok göstermektedir. Bunun nedeni ise bu işin, küresel çapta pek çok çalışanı, görevi ve

[426] ***Gruszka/Böhm,*** 2020, s.1861.

[427] ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.32.

[428] ***De Stefano***, 2015, s.4-5.

[429] ***Hauben***/***Lenaerts***/***Waeyaert***, 2020, s.33.

ücreti kazanabilmek adına bir yarışa tabi tuttuğu bir platform çalışması modeli olmasından kaynaklanmaktadır[430].

ILO tarafından düzenlenen anket sonucunda, katılımcılarının %45'i, web tabanlı platformlarda yeterince iş bulamadıklarını, dolayısıyla yeterli para kazanamadıklarını ve daha fazla çevrimiçi iş yapmak istediklerini belirtmişlerdir[431]. Gerçekten de anket sonuçlarına bakıldığında, anket katılımcılarının yaklaşık yarısı, daha fazla para kazanabilmek için birden fazla platformda çalıştığını belirtmiştir[432]. Ücretler o kadar düşüktür ki kalabalık çalışması yapan bazı platform çalışanları, işin çok düşük ücretli olmasından dolayı, çevreleri ve yakınları tarafından bu işin önemsiz ve zaman kaybı olarak nitelendirildiğini belirtmişler ve kalabalık çalışması yaptıklarından dolayı utandıkları için bunu ailelerine veya eşlerine söyleyemediklerini ifade etmişlerdir[433].

Çalışanların kazancının düşük olmasının bir sebebi de platformda yeterli miktarda görev gelmemesinden kaynaklanmaktadır. Çalışanların %88'i, daha fazla görev gelmesini ve daha fazla iş yapmak istediğini ifade etmektedir. Çünkü çalışanlar, yapılan işler karşılığı yetersiz ücret almakta ancak yeterli iş bulamamaktadır[434]. Bunun en temel nedeni, küresel çapta çok sayıda platform çalışanı bulunması ve talebe kıyasla aşırı derecede işgücü arzı olmasıdır. Çalışanların kazancının, kendi ülkelerindeki resmi asgari ücretin altında kaldığı ve bunun adil olmadığı dile getirilmekte ise de platform savunucuları tarafından kimsenin katılmaya zorlanmadığı ve herkesin kendi isteği ile görevleri gerçekleştirdiği yönünde klasik ve alışılagelmiş bir cevapla savunma yapılmaktadır[435].

Platform çalışanları ile yapılan ankette, mikro görev platformu olan bir AMT çalışanı, görevler için iyi bir zamanlamanın çok önemli olduğunu, işi alabilmek için çok hızlı davranmak

---

[430] ***Hauben/Lenaerts/Waeyaert,*** 2020, s.34.

[431] ILO, World Employment, 2021, s.149.

[432] Ancak çalışanların %51 oranındaki çoğunluğu ise, sadece tek bir tane platformda çalıştığını belirtmiştir. Bunun sebebi, bir bireyin birden fazla platforma yayılmasının zaman ve mali açıdan masraflı olması olarak açıklanabilir. Çünkü bir çalışanın yeni başladığı bir platformda iyi ücretli görevler alabilmek için öncelikle olumlu bir derecelendirme "itibar" alması gerekmekte, bunun için önce -içinde ücretsiz işler de bulunan-çok görev yapması gerekmekte ve o işe ait becerileri de öğrenmesi gerekmektedir. ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.66.

[433] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.82.

[434] ILO, Policy responses to new forms of work, s.4.

[435] ***Irani***, 2013, s.15.

gerektiğini ve günlük kazançları üstünde neredeyse hiç kontrol sahibi olmadıklarını ve gelirin son derece öngörülemez olduğunu belirtmiştir[436]. Aynı ankette beyan veren bir diğer mikro görev platformu Clickworker çalışanı ise "*düzenli iş gelmediğini, bir hafta 3 Euro, diğer hafta 15 Euro, bir diğer hafta 40 Euro kazanabildiğini, bu gelirin sürekli olarak değiştiğini*"; başka bir Clickworker çalışanı, "*çalışmayı kontrol etse dahi "çalışacakları zamanı kontrol etmelerinin mümkün olmadığını*", son olarak yine bir Clickworker çalışanı "*iş gelmesi için çok uzun süre beklenmesi gerektiğini ve sayfayı sürekli aşağı kaydırarak siteyi yenilemek gerektiğini yoksa saniyeler içinde bir işin kaçabildiğini"* ifade etmiştir. Bunun sonucu olarak da bir platformda yeterli iş bulamayan bir çalışan, başka platformlara yönelmeye başlamaktadır[437].

Tayland, Endonezya ve Filipinler olmak üzere bazı Asya ülkelerinde yapılan bir araştırma da platform çalışanlarının kazançlarının, düşük, yetersiz ve istikrarsız olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca platformun, piyasaya girip belli bir pazar payı kazandıktan sonra, çalışanların kazancının ciddi anlamda azalmaya başladığı da edinilen gözlemler arasındadır[438].

Platformun öngörülemez çalışma koşullarına verilebilecek tek örnek, gelir konusuyla sınırlı olmayıp aynı şey çalışma süreci için de geçerlidir. 2019 yılının Ağustos ayının ortasında, İngiliz yemek dağıtım platformu Deliveroo, 16 Ağustos Cuma gününe kadar Almanya'dan çekileceğini duyurmuştur. Almanya'da binden fazla motosiklet ve bisiklet sürücüsü olan Deliveroo'nun çalışanları, bir anda aldıkları tek bir mail ile birkaç gün sonra işsiz kalacaklarını öğrenmişlerdir[439]. Sözü edilen durum bile çalışma koşullarının ne kadar güvencesiz olduğunu göstermeye tek başına yeterlidir[440].

Platform tarafından yapılan duyuru sonrası, platform tarafından çalışanlara bir miktar tazminat ödenmiş olsa da bu ödemelerin, platform çalışanlarının örgütlenmesi noktasında destekleyici faaliyetlerde bulunan işçi sendikası (*Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, NGG*), tarafından düşük olduğu ifade edilmiştir[441]. Ancak bu ifade, eleştiri boyutunda kalmaktan öteye gidememiştir. Zira kurye ve sürücüler, çalışan olarak değil serbest meslek

[436] ***Berg***/***Furrer***/***Harmon/Rani***/***Silberman,*** s.64.

[437] ***Berg***/***Furrer***/***Harmon/Rani***/***Silberman,*** s.65.

[438] ***Behrendt***/***Nguyen***/***Rani***, 2019, s.21.

[439] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu,*** 2020, s.9.

[440] ***Hauben/ Lenaerts/Waeyaert***, s.46.

[441] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu,*** 2020, s.9-10.

sahibi olarak nitelendirildiğinden, sendikanın başvurabileceği bir yasal düzenleme henüz bulunmamaktadır[442]. Bahsedilen durum, platform çalışanlarının, yetersiz ve güvencesiz koşullarda çalıştığını göstermekte olup emek sömürüsü ile sonuçlanmasına zemin hazırlamaktadır[443]. Bu doğrultuda, platform çalışmasının güvencesiz ve öngörülemez yapısı gereği, bu konuda siyasi anlamda bir düzenleme yapılarak, zorunluluk esasına dayalı eşit ve adil muamele yapılmasını gerektiren bir standart getirilmelidir[444].

11.Güç Dengesizliği (*Güç Asimetrisi*)

Platform çalışanlarının kazancı, öngörülemez ve belirsiz olduğu için çalışan açısından güvencesiz bir çalışma şekli söz konusudur. Bu güvencesizlik ve "ücret dalgalanmalarına" hassas olan platform çalışanı, özellikle daha az beceri ve kalifiye olma hali gerektiren daha basit, standart ve rutin bir platform işi yapmakta ise durum onun için daha zordur[445]. Çünkü standart ve rutin bir iş söz konusu olduğunda bu işi gören çalışan, ücret dalgalanmasından daha da olumsuz etkilenmektedir. Bunun sebebi, platformun bahsedilen bu niteliklerinden dolayı çalışanın yerinin kolay ikame edilebilmesi ve bu çalışanların yüksek pazarlık gücü olmamasıdır[446]. Anılan türde, çalışandan kolayca vazgeçilebilir ve yeri başkasıyla doldurulabilir[447].

Buna karşılık, yüksek vasıflı çalışanlar ise yerleri kolay ikame edilemeyeceği için daha yüksek pazarlık gücüne sahip olup ücret dalgalanmasından daha az etkilenmektedirler. Bu doğrultuda, platform ile çalışanlar arasında bulunan güç dengesizliğini artıran bir diğer unsur, platform çalışanının "rutin ve standart" bir platform işi yapıyor olmasıdır[448]. Bu durumda, artık belli bir çalışanla devam etmenin maliyeti artıracağının anlaşılması halinde, işveren bunu yönetmek yerine bu çalışanı başka bir çalışan ile değiştirmeyi tercih etmektedir. İşverenin, düşük vasıflı işçiden "vazgeçmesi" kolay olduğu için, işveren, işçi dostu politika benimsemeyi en son seçenek olarak görmektedir[449]. Bu durum, çalışanlar arasında eşit olmayan çalışma

---

[442] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu,*** 2020, s.10.

[443] ILO The architecture of digital labour platforms, 2018, s.8.

[444] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu,*** 2020, s.12.

[445] ILO, The architecture of digital labour platforms, 2018, s.14.

[446] ILO, The architecture of digital labour platforms, 2018, s.15.

[447] ***Schmidt***, 2017, s.20.

[448] ILO, The architecture of digital labour platforms, 2018, s.14.

[449] ILO, The architecture of digital labour platforms, 2018, s.15.

koşulları ve iş görenlerin platform ile arasında güç dengesizliği (*güç asimetrisi*) yaratmaktadır. Güç asimetrisi, platformun tek taraflı olarak hazırladığı ve çalışanların, platforma kaydolurken imzalanması gereken sözleşmeyi kabul etmeleri ile başlamakta, güç dengesizliği ne kadar fazla olursa, çalışanın sömürü riski de o kadar artmaktadır[450].

ILO'nun anket sonuçlarına göre, platform çalışması türlerinden kalabalık çalışmasını birincil ve en temel gelir kaynağı yaparak çalışanların, çalışmayı ikinci plana atan ve ek gelir olarak gören çalışanlara göre daha hassas ve daha korunmasız oldukları tespit edilmiştir. Bu hassasiyet, bu tür çalışanların emeklilik planı olmamasından dolayı, onlar açısından daha büyük bir sorundur[451].

12.Gerçek Dışı İnceleme, Yorum ve Değerlendirme Gibi Etik Dışı Olarak Nitelendirilebilecek Görevlerin Söz Konusu Olması

Bazı mikro görev platformlarında, bir videoya beğeni veya yorum atmak, bir kafe, restoran veya otel hakkında yorum bırakmak şeklinde işler gerçekleştirilmektedir. Bu konuyla ilgili olarak ilk bakışta bir problem gözükmese de bazı kullanıcı yorumları, gerçeği yansıtmamaktadır. Bir başka anlatımla, sadece çalışmayı gerçekleştirip para kazanmak için aslında hiç gidilmeyen, daha önce hiç bulunulmayan bir kafeye 5 yıldız verilmesi ve olumlu müşteri yorumu yapılması gibi görevler, platform çalışmasında söz konusu olabilmektedir.

Bazı web sitelerinin, ürünlerin tanıtımına yönelik içerik erişimi ve inceleme gibi bazı platform görevlerinin gerçekleri yansıtmadığı, ILO tarafından yapılan röportajda bizzat kalabalık çalışanları tarafından belirtilmiştir. Şöyle ki bu görevi yapan çalışanlar, aslında hiç ziyaret etmediği otel, restoran, kafe ve tatil yerleri hakkında olumlu inceleme ve yorumlar yazdıklarını ifade etmişlerdir. Bu röportajda, çalışanlar, ayrıca iOS ve Android uygulamaları hakkında da sahte ve hayal ürünü, gerçek dışı inceleme ve yorumlar yaptıklarını belirtmişlerdir[452]. Çalışanlar, gitmedikleri kafe, restoran ve otellere gitmiş gibi "beğeni" temalı olumlu yorumlar yazarak yüksek puan verseler bile, bu yorum ve puanlar, çoğunlukla gerçeği yansıtmamaktadır[453]. Platform çalışanlarının genelinin yüksek eğitim düzeyine sahip olduğu

[450] ***Yayvak Namlı***, s.133.

[451] ***Behrendt/Nguyen/Rani***, s.25.

[452] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.85.

[453] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.90.

da düşünülürse, bu durum, ahlak ve etik açısından endişe verici niteliktedir[454]. Bu nedenle, bahsedilen işleri yapmakta olan kalabalık çalışanı yüksek eğitimli bireylerin çoğu, ülkede kamu ve özel sektörde görev almak yerine hiç gitmedikleri veya görmedikleri yerler ve işletmeler için inceleme ve yorum yazmaya zaman harcadıkları gerekçesiyle eleştirilmektedir[455].

13. Beceri Uyumsuzluğu

Dijital çalışma platformları sayesinde fazla kalifiye olmayı gerektirmeyen düşük beceri isteyen, sürekli tekrarlanan ve rutine dönüşmüş mikro işlerden, yemek teslimatı ve ulaşıma kadar çok çeşitli işler gerçekleştirilmektedir. Bazı çalışanlar tarafından bu işler, sıkıcı, kalitesiz, sürekli tekrarlanan anlamsız işler olarak nitelendirilmiştir[456]. Özellikle mikro görevler, daha az beceri isteyen, kalifiye olma hali gerektirmeyen basit işlerden oluşmaktadır[457]. Platform çalışmasının niteliği bu iken, bazı platform çalışanları, yaptıkları anket, veri toplama, içerik etiketleme gibi işlere kıyasla çok daha yüksek beceri sahibi olan teknoloji, bilim, mühendislik gibi alanlarda üniversite diplomasına sahip kişilerdir. Bu durum, yaptıkları işlere kıyasla fazlasıyla kalifiye olan çalışanların, platform işleriyle aralarında bir "beceri uyumsuzluğu" yaratmaktadır. Tıp alanında lisans mezuniyeti olan birinin yaratıcılık isteyen ve kendi becerisi ile alakası bulunmayan işler alması da beceri uyumsuzluğuna verilecek bir diğer örnektir. ILO tarafından yapılan ankette, kalabalık çalışanlarının %37'sinin lisans derecesine, %20'sinin lisansüstü veya daha yüksek seviyeli bir eğitime, %25'inin de teknik anlamda sertifikaya sahip olduğu görülmüştür[458]. Ancak yine de kendi uzmanlık ve çalışma alanlarıyla ilgili görevleri yerine getiren çalışanlar da mevcuttur. Bilgisayar ve bilgi teknolojisi alanında uzman olan kişilerin %61'inin teknoloji ile sanat alanında uzmanlığı bulunan katılımcıların %60'ının yaratıcı ve sanat içerikli çalışmalar aldığı belirlenmiştir[459].

14.Ayrımcılık

ILO 100 numaralı 1951 tarihli Eşit ücret Sözleşmesi ve 111 numaralı 1958 tarihli Ayrımcılık Sözleşmesi ile insanların ırkı, cinsiyeti, etnik kökeni veya dini inanışı ne olursa

---

[454] ***Behrendt/Nguyen/Rani***, 2019, s.25.

[455] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.89-90.

[456] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.84.

[457] ***Schmidt***, s.15.

[458] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.36.

[459] ILO, World Employment, 2021, s.185.

olsun çalışanlar arasında ayrımcılık yapılması yasaklanmış ve herkese eşit muamelede bulunulması öngörülmüştür[460]. Sözü edilen düzenlemeler, küresel ölçekteki tüm çalışanları kapsamakta olup faaliyet alanı ne olursa olsun kayıtlı veya kayıt dışı tüm çalışanlar için geçerli kılınmıştır. Bu sözleşmeler ile taraflara istihdam ve meslek anlamında fırsat eşitliği sağlanması, işe katılımda hiçbir işçiye ayrımcılık yapılmaması veya yapılmasına göz yumulmaması, yapılacak toplu sözleşmelerde ayrımcı olabilecek hükümlerden uzak durulması gibi birtakım ilkeler belirlenmiştir[461]. Bu sözleşmeler uyarınca ülkeler, kendi ulusal mevzuatlarında buna paralel düzenlemeler yapmakta ise de uygulamada anılan düzenlemelerle çelişkili durumlar yaşanmaktadır.

Dijital ekonominin büyümesi, dünyada belirli birtakım ülkeler bazında yoğunlaşmıştır. Gelişmekte olan ülkeler, dijital altyapı ve finansal kaynakların yetersizliği dolayısıyla bu konuda gelişmiş ülkelerle aynı gelişmişlik düzeyinde değildir. Bu doğrultuda dijital ekonominin gelişimi, küresel boyutta homojen şekilde dağılmamakta ve eşit şekilde ilerleme göstermemektedir. Bu, ülkeler arasında eşitsizliğe sebep olma veya mevcut eşitsizliği daha da kötüleştirme riskini beraberinde getirmektedir[462].

ILO anket sonuçlarında, yüksek ücretli görevlerin gelişmekte olan ülkelerden ziyade gelişmiş ülkelerdeki çalışanlara tahsis edildiği, platformlarda cinsiyet ve milliyete dayalı ayrımcı muamelenin yapıldığı belirtilmiştir. Platform çalışmasında maruz kalınan ayrımcılığın, daha az iş veya daha düşük ücret şeklinde ortaya çıktığı ifade edilmiştir. Hindistan, Nijerya ve Nepal'deki katılımcılar, ankette, ayrımcılık yapıldığını ancak işlerin ülkelere göre değil tüm ülkelere eşit olarak dağıtılması gerektiğini ifade etmişlerdir[463]. Cinsiyet, dil, yaş ve etnik köken açısından ayrımcılığa maruz kalan çalışanların bazıları, görev için gerekli niteliğe sahip olsalar dahi ana dilin İngilizce olmaması nedeniyle işin kendilerine tahsis edilmemesi gibi olumsuz durumlarla karşı karşıya kalmışlardır. Ayrıca teslimat ve ulaşım sektöründe çalışanlar, ayrımcılığa maruz kaldıkları gibi taciz vakaları yaşandığını da bildirmişlerdir[464]. Özellikle ulaşım ve teslimat platformlarındaki çalışanların %44'ü, götürülecek mal veya yiyeceği teslim

[460] https://gsphub.eu/conventions/Equal%20Remuneration%20Convention,%201951%20(No.%20100) (E.T:26.01.2025);
https://www.ilo.org/tr/resource/111-nolu-ayirimcilik-ve-meslek-sozlesmesi (E.T.:26.01.2025.)

[461] ILO, Giving globalization a human face, 2012, s.38, s.275.

[462] ILO, World Employment, 2021, s.35.

[463] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.64.

[464] ILO, World Employment, 2021, s.189.

almak için gittiği işletme ve restoranlarda ayrımcılık ve tacize maruz kaldığını veya bu tür durumlara tanık olduğunu ifade etmiştir[465].

Gerçekten de bazı platformların, çalışanların görevle eşleştirilebileceği ülkelere sınırlama getirmesi veya bir bölge veya topluluğun, platformdan tamamen engellenmesi gibi durumlar sebebiyle, ayrımcı muamelenin örneklerinin görüldüğü söylenebilir[466]. Bazı platformlar, gelişmekte olan ülkelerden bazılarının çalışanlarının hesap oluşturmasına izin vermemektedir. Hesap oluşturulsa bile, bahsedilen bu ülkelerden katılan çalışanlara, diğer çalışanlardan daha düşük ücretli işler tahsis edilmektedir[467]. Bu doğrultuda, gelişmekte olan ülkelerden katılan çalışanlarla ILO tarafından yapılan anket sonucuna göre, çalışanlar, *ayrımcı muameleden muzdarip olmamak ve daha yüksek ücretli işlere ulaşabilmek için VPN ve RDC gibi sanal ağlarla platforma bağlanıp, katıldığı ülkeyi ve konumu sakladıklarını ve başka ülkeden katılıyormuş gibi gösterdiklerini* belirtmişlerdir[468]. Ankette, istatistik alanında üniversite mezunu bir katılımcı, platforma kendi ülkesi yerine ABD'den bağlanarak akademik yazma ödev işleri aldığını, ayda yaklaşık 490 dolar kazandığını ve ABD'den katıldığı için bu işi alabildiğini, aksi takdirde işin kendisine verilmeyeceğini düşündüğünü belirtmiştir[469].

Sonuç olarak, platform çalışanlarının, çoğunlukla genç ve azınlığın oluşturduğu bir topluluktan ibaret olmaları sebebiyle, ayrımcı muameleye maruz kalabilmektedirler[470]. Bu ayrımcılık, hem platform çalışması içinde ve çalışanlar arasında hem ülkeler bazında görülmektedir. Dijital platform çalışmasında hâkim olan algoritmik yönetim, şeffaf ve net olmayan kararlar vermesi ile cinsiyet, etnik köken buna benzer çeşitli sebeplerden dolayı adil olmayan ve rekabete aykırı türde kararlar verebilmektedir. ILO'nun Bağımsız Küresel Çalışmanın Geleceği Komisyonu tarafından algoritmik kararlarla ilgili olarak bir insan müdahalesi gerektiği ileri sürülmektedir[471]. Buna göre, algoritmik yönetimde şeffaf ve adil karar alınması ve hesap verebilirliğin sağlanması için algoritmanın kaynak koduna inilmesi ve ayrımcılığın kaynaklandığı sebebin araştırılması gerekmektedir. İnsan müdahalesine ek olarak,

---

[465] ILO, World Employment, 2021, s.191.

[466] ***Aykaç***, s.80.

[467] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman***, 2018, s.54.

[468] ILO, World Employment, 2021, s.151.

[469] ILO, World Employment, 2021, s.151.

[470] ***Kilhoffer***, Z./***Lenaerts***, K./***Hauben***, H./***Waeyaert***, W./***Giacumacatos***, E./***Lhernould***, J.P./***Robin-Olivier***, S., Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, Final Report, 2019, s.89.

[471] ILO, World Employment, 2021, s.253.

ülkelerin kendi bünyelerinde bir kamu denetim merci oluşturarak, algoritmaların kaynak kodunu düzenlemeleri ve denetimini sağlamaları, bir diğer çözüm önerisidir[472].

15. Ek Maliyet Olarak Üyelik ve Abonelik Ücreti

Çalışanlar, kendi profillerinin, işlerinin ve tasarımlarının platformda daha çok görüntülenebilir olması ve öne çıkmak amacıyla, platform tarafından üyelik ya da abonelik planları satın almaya teşvik edilmektedir[473]. Bu planların alınması zorunlu tutulmasa da çalışan, daha fazla iş alabilmek için kendini "bu abonelik planlarını alması gerekiyormuş" gibi hissettirilmektedir. Bunun nedeni, gerçekten de algoritmanın, üyelik ya da aboneliği bulunan çalışanın profilini daha çok görüntülenir olmaya ayarlanmış olmasıdır. Geliri platforma bağlı olan çalışanlar, görev sayısını artırma umuduyla üyelik ve abonelik maliyetine katlanmaktadırlar[474]. Platform çalışanlarının çoğunun, asgari ücretin altında gelir kazanması ve sosyal korumalarının olmaması da göz önünde tutulduğunda, çalışanın bir de üyelik veya abonelik planı satın alması ve para kazanabilmek için önce para harcamasının, çalışanın üstüne mali açıdan ek yük bindireceği şüpheden uzaktır.

16.Sağlık Sorunları

Platform çalışanları da geleneksel anlamda istihdam edilen çalışanlar gibi benzer sağlık sorunları ve hastalıklar yaşayabilmektedir. Platform çalışmasının yapıldığı bilgisayar, tablet veya telefonların kullanımı, uzun vadede birtakım problemlere yol açmaktadır. Çalışma, dijital özelliği sebebiyle, elektromanyetik alanlara sürekli maruz kalma, kas-iskelet yapısında bozukluk, gözde yorgunluk gibi problemlere sebep olmaktadır[475]. Buna ek olarak, çalışmanın meydana getirdiği psikososyal riskler de bulunmakta olup bunlar; tükenmişlik, dış dünyadan izolasyon, stres, teknoloji bağımlılığı ve siber zorbalığa maruz kalmak olarak sayılabilir[476]. Örneğin, uzun saatler masa çalışanı olarak görev yapan bir memur ile ses kayıtlarını yazıya

---

[472] ILO, World Employment, 2021, s.254;https://oecd.ai/en/wonk/oecd-and-g7-artificial-intelligence-initiatives-side-by-side-for-responsible-ai ; https://www.mofa.go.jp/files/000486596.pdf (E.T.: 24.01.2025.)

[473] ILO, World Employment, 2021, s.81.

[474] ILO, World Employment, 2021, s.81.

[475] ***Hauben/Lenaerts/Waeyaert,*** 2020, s.28.

[476] ***Garben***, S., Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU, European Agency for Safety and Health at Work, 2017, s.4; ***Baycık*/ *Civan* / *Tolu Yılmaz* / *Bosna***, s.733.

dönüştüren bir platform çalışanının her ikisi de uzun süre oturarak çalıştığından, kas-iskelet sistemi sorunları, bel, sırt ve diz ağrısı gibi problemlerden muzdarip olmaktadır[477].

Ayrıca, platform çalışanları, her an iş gelebileceği umudu ve gelecek işi kaçırmama stresi yüzünden psikolojik olarak baskı hissetmekte, gelir istikrarsızlığı ve düzensizliği kaynaklı endişe sebebiyle psikolojik rahatsızlıklar yaşamaktadır. İlaveten, platform çalışanlarının büyük bir kısmı, öğrenci, üniversite mezunu veya hiç çalışmamış kişilerdir. Anılan bu kişilerin, yaşadıkları sağlık sorunu ve psikolojik baskıyı nasıl yönetmeleri gerektiği konusunda tecrübe sahibi olmamaları, sorunu onlar açısından daha zorlu hale getirmektedir[478]. Özellikle "rekabete dayalı platform çalışması" gibi çalışanlar arası rekabetin yoğun olduğu çalışma modellerinde, işin hızlı bir şekilde bitirilerek teslim edilmesi zorunluluğu, çalışanların üzerinde yoğun bir psikolojik baskı yaratmaktadır. Ayrıca, ulaşım ve gıda dağıtım gibi platform çalışmalarında görevin veya siparişin bir an önce yetiştirilmesi gerekliliği, çalışanın kaza gibi olumsuz durumlar yaşamasına sebep olmaktadır[479].

Buna ek olarak, platform çalışanının, geleneksel istihdam modelinde olduğu gibi belirli bir ofis ortamı, çalışma düzeni ve iş arkadaşları yoktur. Bu durum, uzun vadede sosyal izolasyon ve depresyon gibi problemlere zemin hazırlamaktadır[480]. Çalışanın yardım alabileceği bir meslektaşı bulunmadığından tek çaresi, kendi başına işin nasıl yapılacağını çözmeyi denemek veya forumlarda bu konuyla ilgili tartışma açarak bilgi edinmeye çalışmaktır. Çalışanın, yüz yüze danışabileceği bir meslektaşı olmadan bilişsel ve sosyal etkileşimden uzak bir şekilde çalışması hem müşteriye sunulacak hizmet kalitesini hem çalışanın refahını etkileyecek bir dizi sorunun kaynağını oluşturmaktadır[481].

Platformlarda içerik, platformun etik veya ahlaki kurallarını ihlal edecek nitelikte ise kaldırılmaktadır. Ancak bu kurallar, platformdan platforma farklılık göstermektedir. Bu durum, bireyler arasında da geçerli olup, kişinin çalışırken, kendi ahlaki kodlarından farklı olan bir düzene göre içerik denetimi yapması gerekebileceği anlamına gelmektedir. Yapılan bu iş,

---

[477] ***Hauben/Lenaerts/Waeyaert,*** 2020, s.37; ***Haws***, U./***Spencer***, N.H./***Coates***, M./***Holts***, K., The Platformisation Of Work In Europe, Highlights From Research In 13 European Countries, FEPS- Foundation for European Progressive Studies, 2019, s.24.

[478] ***Haws/Spencer/Coates/Holts***, s.24.

[479] ***Garben***, 2017, s.4.

[480] ***Hauben***/***Lenaerts***/***Waeyaert,*** 2020, s.37; ***Haws***/***Spencer***/***Coates***/***Holts,*** s.24.

[481] ***Haws***/***Spencer***/***Coates***/***Holts,*** s.24.

günde binlerce cinsel istismar, şiddet ve nefret söylemiyle dolu içeriklerin ve videolarla dolu gönderilerin incelenmesi olarak özetlenebilir. Bu görevler, şiddet, kadın düşmanı dil kullanılması, nefret söylemi, çeşitli fiziksel ve psikolojik istismar materyalleri ile dolu olduğundan eğitim veya psikolojik destek almayan kişiler için büyük bir risk taşımaktadır[482]. Sürekli ve düzenli olarak şiddet içerikli materyallere, cinayet, tecavüz veya intihar gibi içeriklere maruz kalmanın birey üstünde uzun vadede psikolojik hasar bırakabileceği gibi bireyin, uykusuzluk, halüsinasyon, kâbus görme ve anksiyete atakları gibi travma sonrası stres bozukluğu gibi problemler yaşaması yüksek bir ihtimaldir[483]. Ne var ki bu tür içeriklerin ayıklanıp temizlenmesi konusunda yapay zekadan yardım alınsa da bu çalışmalar, insan müdahalesini gerektiren bir görev türü olmaya devam etmektedir[484].

17. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Pekiştirme Riski

Platform çalışmasında, özellikle web tabanlı işler, herhangi bir yer ve zamanda yapılabiliyor olduğu için, evde bakım sorumluluğu olan çalışanlar açısından büyük kolaylık sağlamaktadır. "Ev ve bakım" sorumluluğunun genellikle kadınların üzerinde olmasından dolayı, platform çalışmasının bu getirisinden en çok faydalanan da çoğunlukla kadınlar olmaktadır. Gerçekten de ILO tarafından platform çalışanlarının katılımı ile yapılan bir ankette, çalışanların %22'nin evden çalışmayı tercih ettiği gözlemlenmiştir[485]. Evden çalışmayı tercih eden katılımcılarda cinsiyet anlamında büyük bir farklılık görülmüş ve "evde bakım sorumluluğu, kısıtlı hareket kabiliyeti" gibi nedenlerin, %13 oranında kadınlar tarafından gerekçe olarak belirtildiği anlaşılmıştır. Ancak bu durum, kadınların evden çalışarak toplumdan ve sosyal hayattan izole olmaları, ataerkil toplumsal cinsiyet rollerinin pekiştirilmesi gibi sosyal riskleri de beraberinde getirmektedir[486].

---

[482] ***De Stefano***, 2015, s.17; ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.86.

[483] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.86.

[484] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.87.

[485] ***Behrendt***/***Nguyen***/***Rani***, 2019, s.22.

[486] ***Behrendt***/***Nguyen***/***Rani***, 2019, s.23.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

PLATFOM ÇALIŞMASI İLE İLGİLİ GİRİŞİMLER, DÜZENLEMELER VE YARGI KARARLARI

§.4.Genel Olarak

Platform çalışanlarının büyük bir çoğunluğu, istihdam edilmiş bir çalışan değil serbest meslek sahibi olarak muamele görmektedir. Dolayısıyla, iş güvenliğinin hukuki korumasından mahrum olan çalışanların da bundan yararlanmasını sağlamak için yanlış sınıflandırmayı ele alarak farklı yaklaşımlarda bulunmak gerekmektedir[487]. Bu nedenle ülkeler, yerel mevzuatlarında bu konuda çalışanların haklarını korumaya, çalışma koşullarını iyileştirmeye ve özellikle serbest meslek sahibi çalışanların haklarını artırmaya yönelik bir dizi düzenleme yapma yoluna gitmeye başlamıştır[488].

Günümüzde, platform çalışmasındaki zorluklarla ilgili küresel olarak uygulanabilir bir standart belirlenmesi ve koordineli bir politik yaklaşım oluşturulması ihtiyacı dile getirilmektedir[489]. Son birkaç yıldır, platform çalışanları ve sendikalar, platformun olumsuz çalışma koşullarına karşı pek çok girişimde bulunmuşlardır[490]. İnsana ve insan onuruna yakışır iş koşullarının sağlanması için resmi yasal düzenleme ve toplu sözleşmeler yapıldığı gibi bağlayıcı etkisi olmayan davranış kuralları ve tavsiye kararlar gibi gayri resmi düzenlemeler de söz konusu olmuştur[491].

Bu doğrultuda, platform çalışanlarının sorunlu çalışma şartlarından kaynaklı olarak (ILO), Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), Avrupa Yaşam ve Çalışma

---

[487] ***Gurumurthy/Chami/Bharthur***, 2021, s.53; ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu,*** 2020, s.29.

[488] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu,*** 2020, s.33.

[489] ILO, World Employment, 2021, s.245.

[490] ***Gurumurthy***/***Chami***/***Bharthur***, 2021, s.27.

[491] 2016 yılı başlangıç olmak üzere gerek Avrupa Parlamentosu gerek Avrupa Komisyonu, platform ekonomisi çalışanlarının çalışma koşullarında yaşadığı bu sorunlara yönelik pek çok karar, çalışma ve tebliğler yayınlamıştır. Avrupa Komisyonu platformlara ilişkin Avrupa Gündemi Tebliği'ni 2016 yılında yayınlamıştır. Ayrıca İşbirlikçi Ekonomi için Avrupa Gündemi'ni kabul etmiştir. Avrupa Parlamentosu, platform çalışmalarıyla ilgili üç karar yayınladı: 19 Ocak 2017 tarihli Avrupa Sosyal Haklar Sütunu Kararı, 15 Haziran 2017 tarihli Çevrimiçi Platformlar ve Dijital Tek Pazar Kararı ve 4 Temmuz 2017 tarihli Çalışma Koşulları ve Güvencesiz İstihdam Kararı bu sayılanlara örnek olarak verilebilir. ILO, World Employment, 2021, s.198.

Koşullarını İyileştirme Vakfı (Eurofound) ve pek çok bağımsız araştırmacı tarafından, platform çalışmaları ile ilgili araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar sonucu, küresel anlamda pek çok girişim söz konusu olmuştur. Dijital platform çalışması ve sosyal haklar ile ilgili olarak yapılan çalışmalardan bazıları, resmi olarak kabul edilmiştir[492]. Platform çalışanlarının, işgücü piyasasında yarattığı etkiler ve çalışma koşulları hakkında akademide pek çok araştırma yapılmaya devam edilmektedir.

I. Türkiye'de Platform Çalışması Alanında Düzenlemeler ve Yargı Kararları

Ülkemizde platform çalışması ile ilgili olarak yapılmış yasal bir düzenleme henüz bulunmasa da platform çalışanı olan ve her geçen gün sayısı artan moto kuryelerin yasal statüsünü belirleyen bir kanun teklifi hazırlanmıştır. Hazırlanan "İş Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifini"nde, platform çalışmasının güvencesiz çalışma koşulları vurgulanmış, bu konuda kalıcı bir çözüm sağlanması, belirsizliğin giderilerek konunun yasal düzenleme altına alınması gerekliliği ifade edilmiştir[493]. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yayınladığı 2024-2028 stratejik planında[494], platform çalışması, uzaktan çalışma ve geçici çalışma gibi çalışma modellerinin kayıt dışı çalışma riskine açık olması ve kayıt dışı çalışmadan dolayı çalışma sürecinin kontrolünün zor olması, bir tehdit olarak tanımlanmıştır. Planın 53.sayfasında, mobil uygulama ve e-devlet girişi gibi yenilikçi uygulamalar ile kayıt dışılığın önüne geçilebileceği bir fikir olarak ifade edilmiştir. Son olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan 2024-2028 Stratejik Planı'nın 20.sayfasında da platform çalışması, uzaktan çalışma gibi modellerde ihtiyaçlara cevap verebilecek yasal bir düzenleme yapılması gerekliliğine işaret edilmiştir[495].

Yargı kararı açısından bakıldığında ise özellikle teslimat platformlarında çalışan kuryeler tarafından açılan pek çok dava bulunmaktadır. Ülkemizde esas hizmeti veren Uber B.V. ile Uber Türkiye arasında organik ve bağ bulunduğuna dair özellikle son yıllarda Yargıtay

---

[492] ***Hauben/Lenaerts/Waeyaert,*** 2020, s.11.

[493] https://tumtis.org/2022/0329/motokuryeler-icin-kanun-teklifi/ (E.T.: 21.04.2025.)

[494] SGK 2024-2028 Stratejik Planı, Güçlü, Zayıf, Fırsat, Tehdit (GZFT) Analizi Tablo:22, s.52. https://www.sgk.gov.tr/Duyuru/Detay/2024-2028-Donemi-Stratejik-Plani-2024-02-01-04-41-20 (E.T.: 21.04.2025.)

[495] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan 2024-2028 Stratejik Planı https://www.csgb.gov.tr/Media/zroe5pul/%C3%A7sgb-stratejik-plan%C4%B1-2024-2028.pdf (E.T.: 21.04.2025.)

6.HD tarafından verilmiş olan emsal kararlar mevcuttur[496]. Bu kararlar, yargı önüne getirilmesi muhtemel iş ilişkisinin tespiti davalarında platformun "sadece aracı" olduğu savunmasıyla sorumluluk kabul etmemesi açısından dikkate değerdir. Nitekim iş organizasyonunun varlığı, mevcut bir uyuşmazlıkta fiili durumun tespit edilmesi gereğine işaret etmektedir.

Ayrıca ülkemizde Yemeksepeti, Getir, TrendyolGo gibi teslimat platformu çalışanlarının kontak kapatarak ücret, mobbing, iş şartlarının platformca tek taraflı olarak değiştirilmesi gibi konularda pek çok kez protesto düzenlediğinin bilinmesinde fayda vardır[497].

Sonuç olarak çalışmamızın bu bölümünde yürürlüğe girmiş düzenlemelere ve dosya numarası bilinen yurtdışındaki mahkeme kararlarına yer verilmiş olup ülkemizdeki duruma sadece kısaca değinmek gerekmiştir. Ancak teknolojinin ve dijital platformların kullanımının yayılma hızına bakılacak olursa, ülkemizde açılacak davaların kısa zamanda yurtdışındaki durumlara benzer şekilde artacağı ve mevzuatta kalıcı değişiklikler yapılacağını öngörmek zor değildir.

Buradan hareketle, çalışmamızın devamında uluslararası alanda yapılmış düzenlemeler ve verilmiş yargı kararlarına değinilecektir.

II. Uluslararası Alanda Yapılmış Girişim ve Düzenlemeler

Dijital platform çalışmasının yeni ve atipik doğasından dolayı, mevcut mevzuatı, platform çalışması koşullarına uyarlamak, platform çalışmasının ihtiyaçlarının gerektirdiği

---

[496] "*Bu hususlar dikkate alındığında, her ne kadar davalı şirket ile davacı arasında yazılı bir sözleşme bulunmamakta ise de davalı ile dava dışı Uber B. V arasında, ortaklık yapısı ve işletme açısından organik bağ bulunduğu, davalının sunmuş olduğu müşteri hizmetleri ve organizasyon hizmetleri nedeniyle davacı ile davalı arasında sözleşme ilişkisinin kurulduğu anlaşılmaktadır (Dairemizin 19.09.2023 tarih ve 2022/4763 E., 2023/2833 K. sayılı ilamında belirtildiği üzere). Bu durum dikkate alınarak davanın esası görülerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken, usul ve yasaya aykırı olarak davanın pasif husumet nedeniyle usulden karar verilmesi doğru olmamış, bozulması uygun bulunmuştur*." (Yargıtay 6. HD, 2024/355 E., 2024/2887 K., 24.09.2024 T./Yargıtay 6.HD, 2024/287 E., 2024/2934 K., 25.09.2024 T. Kararları) https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari (E.T.: 23.04.2025.)

[497] https://www.odatv.com/guncel/getir-kuryeleri-kontak-kapatti-1-liralik-protesto-245679 https://haber.sol.org.tr/haber/protestonun-adi-bile-yetti-yemeksepeti-dayanismayi-suc-saydi-motokuryeleri-isten-cikardi https://bianet.org/yazi/yemeksepeti-nde-mobbing-kurallari-na-karsi-kuryelerin-tepkisi-buyuyor-299481#google_vignette (E.T.: 21.04.2025.)

şekilde kurallar geliştirmek ve çalışanların sınıflandırma konusu üzerinde durmak gibi birtakım girişimlerde bulunulmuştur. Bazı ülkeler, iş sağlığı ve güvenliği anlamında platform çalışanlarının da yararlanacağı şekilde mevcut yasalarda uyarlama veya genişletme gibi yollara başvurmuş olup bu bölümde yasal olan, yasal olmayan ve sadece bağlayıcı nitelikteki düzenlemeler dahil olmak üzere yayınlanmış bildiriler, davranış kuralları ve tavsiye kararlar gibi düzenlemeler ayrıntılı şekilde incelenecektir[498].

Ancak aşağıda incelenmiş düzenlemelerin tamamı platform çalışmasıyla ilgili olarak yapılmamıştır. Bu düzenlemelerin bazıları, platform çalışması ve platform çalışanlarının daha iyi iş koşullarına sahip olması noktasında rehber olarak görülebileceği için çalışmamızın bu bölümünde yer verilmiştir.

1.ILO'nun 2017 tarihli Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü İlkeler Bildirgesi (ÇUİ (MNE) Bildirgesi)

Uluslararası anlamda hükümetlerin, koordineli iş birliğinde bulunması ile sosyal diyaloğun sağlanması, yasal çerçevelerin oluşturulması ve yasal düzenlemelerin uygulanmasının önündeki zorluklara karşı önemli bir adım atılmıştır. Uluslararası anlamda ihtiyaçlara cevap verebilecek bir belge olan ILO'nun 2017 tarihli Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin Üçlü İlkeler Bildirgesi (ÇUİ Bildirgesi), işletmeler için kapsayıcı ve sürdürülebilir kurallar getirmiş olup platform çalışması konusunda da rehberlik niteliği taşımaktadır. Bu bildirgenin özellikle "*meslek hastalıklarına karşı iş sağlığı ve güvenliği*" başlıklı 43. maddesinde, meslek hastalığı ve iş kazasında mağdur olan çalışanlara tazminat ödenmesi gerekliliği düzenleme altına alınmıştır. Bildirgenin "*istihdamın desteklenmesi*" başlıklı 21. maddesinde, olumsuz çalışma koşullarının en sık meydana geldiği yaşandığı çalışma modelinin "*kayıt dışı çalışma*" olduğu kabul edilmiş ve mümkün mertebe kayıtlı ekonomiye geçiş teşvik edilmiştir[499].

Bu bildiri, uluslararası anlamda sunulan iş ve hizmetlerin denetlenmesi, sürdürülebilir bir işyeri uygulaması sağlanması ve bir davranış kuralı standardı getirmesi noktasında ışık

[498] ILO, World Employment, 2021, s.245.

[499] ILO, World Employment, 2021, s.255; bkz: https://www.ilo.org/ilo-department-sustainable-enterprises-productivity-and-just-transition/areas-work/tripartite-declaration-principles-concerning-multinational-enterprises-and (E.T.:27.01.2025.)

tutmakta olup hem işveren ve işçiler hem hükümetler tarafından oluşturulan tek düzenleme olma niteliği taşıması bakımından önemlidir[500].

2.Çevrimiçi Aracılık Hizmetlerinin Ticari Kullanıcıları İçin Adalet ve Şeffaflığın Teşvik Edilmesine İlişkin 2019/1150 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Tüzüğü (P2B Tüzüğü)

20 Haziran 2019 tarihinde kabul edilen ve 12 Temmuz 2020 yılında yürürlüğe giren 2019/1150 sayılı AB (P2B) Tüzüğü ile şeffaf, adil ve öngörülebilir çalışma koşulları oluşturulması amaçlanmıştır[501]. Bu tüzüğe göre, platformun, bir kullanıcının hesabını kısıtlamak veya askıya almak konusunda meşru nedenleri olmak zorundadır. Bu durumda ne yapılması gerektiği tüzük m. 4/1'de düzenlenmiştir[502]. Buna göre, platform, hesabını askıya aldığı veya devre dışı bıraktığı kullanıcılara, bu uygulamanın gerekçelerini ayrıntısıyla açıklamak zorundadır. Madde 4/2'de, kullanıcının hesabının kalıcı olarak kapatılması ve üyeliğinin sonlandırılması hali düzenlenmiştir[503]. Bu durumda, sonlandırmanın aktif hale gelmesinden en az 30 gün önce, bu kararın gerekçesi kullanıcıya bildirilmelidir. Tüzüğün 8.maddesinde de platformun tek taraflı olarak yaptığı değişiklikler ele alınmış, platformların genel olarak geriye dönük şekilde hüküm ve koşullarda değişiklik yapması yasaklanmıştır. (Madde 8/a) Son olarak direktifin giriş bölümü para.40'ta, yaşanan uyuşmazlığın iç şikâyet mercii tarafından çözülememesi durumunda taraflarca seçilen bir "dış arabulucunun" devreye girebileceği öngörülmüştür[504].

3.ILO'nun Çalışma Yaşamının Geleceğine Dair Yüzüncü Yıl Bildirgesi (*ILO Centenary Declaration for the Future of Work)*

Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 108.oturumunda yayımlanan ve 187 üye ülkenin hükümetleri, işverenleri ve işçileri tarafından 2019 yılının Haziran ayında kabul edilen ILO

---

[500] ***Gurumurthy***/***Chami***/***Bharthur,*** s.72; ***Berg***/***Furrer***/***Harmon***/***Rani***/***Silberman,*** s.124. https://www.ilo.org/ilo-department-sustainable-enterprises-productivity-and-just-transition/areas-work/tripartite-declaration-principles-concerning-multinational-enterprises-and (E.T.: 22.01.2025.)

[501] ***De Stefano***, V./***Durri***, I./***Stylogiannis***, C./***Wouters***, M., Platform work and the employment relationship, ILO Working Paper, ILO, 2021, s.19; ***Silberman*** / ***Rakshita***/***Abraha***/***Prassl***, 2023, s.10. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R1150 (E.T.: 18.01.2025.)

[502] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R1150 (E.T.: 18.01.2025.)

[503] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R1150 (E.T.: 18.01.2025.)

[504] ***Silberman***/***Rakshita***/***Abraha***/***Prassl,*** 2023, s.11.

Çalışmanın Geleceğine Dair Yüzüncü Yıl Bildirgesi ile, tüm üye devletler, platform çalışması ve işin dijital boyutunda yaşanan sorunlara veri gizliliği kapsamında olacak şekilde cevap veren politikalar uygulamak ve önlemler almak konusunda müzakereye çağrılmış olup çalışma koşullarının iyileştirilmesi amaçlanmıştır[505]. Ayrıca, platform çalışmasının ortaya çıkışı ve yaygınlaşmasıyla ortaya çıkan problemler ile çalışmanın sunduğu fırsatlar üzerinde de durulmuş, bu çalışma modeli ile ilgili bir düzenleme yapılması ihtiyacı vurgulanmıştır. Bu doğrultuda, platform çalışmasında boşluklar bulunduğu, çalışanlar açısından yeterli korumanın olmadığı ve platform çalışanlarının savunmasız durumda oldukları kabul edilmiştir[506]. En önemlisi ise çalışanlar için esnek ve özgür çalışma şartlarının sağlanması anlamında bir adım atılmış, iş hukuku korumasının tüm çalışanlar için geçerli hale getirilmesi, adil, kapsayıcı bir istihdam sürecinin yaratılması ve çalışma kurumlarının güçlendirilmesi için etkili bir girişimde bulunması ihtiyacı dile getirilmiştir[507].

4. Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine Dair 2024/2831 Sayılı AB Direktifi

Yaşanan dijital dönüşüm ve gelişimin işgücü piyasasını doğrudan etkilemesi sonucu çalışma koşullarının iyileştirilmesi adına bir düzenleme oluşturulması ihtiyacı doğmuştur. Bu nedenle, 9 Aralık 2021 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından, platform çalışanlarının sosyal koruma kapsamına alınması, algoritmik yönetimde şeffaflık ve hesap verilebilirliğin sağlanması için bir "platform çalışması direktifi" teklif edilmiştir. Bu teklif, 24 Nisan 2024 tarihinde Avrupa Parlamentosu tarafından resmen onaylanmıştır[508]. Bu direktif ile genel olarak, platform çalışanlarının, karar süreci belirsiz olan algoritmik yönetimin işleyişinden kaynaklı hak kayıplarına karşı korunmaları amaçlanmıştır.

Direktifin 2.maddesinde, bir platformun "dijital çalışma platformu" sayılabilmesi için taşıması gereken kriterler belirlenmiştir. Buna göre, kısmen de olsa, platforma bir web sitesi

---

[505] ***Behrendt/Nguyen/Rani***, 2019, s.19.

[506] ***Behrendt/Nguyen/Rani***, 2019, s.19.

[507] ILO Centenary Declaration for the Future Work, International Labour Conference, 108th Session, 2019, s.2-3; ILO Realizing decent work in the platform economy, International Labour Conference 113th Session, 2024, s.9.

[508] European Commission, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, 2021, s.1. (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52021PC0762 E.T.: 17.02.2025; https://www.europeansources.info/record/proposal-for-a-directive-on-improving-working-conditions-in-platform-work/ E.T.:14.04.2025.)

veya mobil uygulama aracılığıyla uzaktan bağlanılması, alıcının talebi üzerine hizmetin sağlanması, yapılan işin organize edilmesi, işin otomatik olarak izlendiği bir sistemin bulunması ve bu kriterlerin tümünü karşılanması halinde, dijital çalışma platformunun varlığından bahsedilebilecektir[509].

Direktife göre, işi düzenlemek; talep sahibi ile işgücü arzını bir araya getirmek ve ödemelerin yapılmasını sağlamayı gerektirmektedir. Platform anlamında işi düzenlemek kavramının, geleneksel anlamda işi düzenlemek kavramından farklı olduğu sonucu çıkarılmaktadır. Platform anlamında işi düzenlemek, talep ile arzı bir araya getirmek ve ödemelerin işlenerek çalışanlara aktarılması olarak anlaşılmalıdır[510].

Direktifin "işin asli bileşeni olarak iş organizasyonunun söz konusu olması" şartı, direktifin 18.bölümünde şu şekilde açıklanmaktadır; platform çalışması, kişiler tarafından yerine getirilen işin organizasyonunun yapılması, belirli bir konuda hizmet vermeye hazır olan çalışan ile talep sahibi müşterinin eşleştirilmesi, devamında, yapılan işin karşılığı olarak çalışana ödeme yapılması şeklinde gerçekleşmektedir. Buna göre, bu direktif doğrultusunda gerçekleştirilen işleri organize etmeyen, sadece müşteri ile çalışan arasında aracı konumunda bulunan, reklam teklifi veya hizmet taleplerini sergilemekle yetinen bir platform, dijital çalışma platformu olarak kabul edilmemelidir[511].

Direktifin dijital çalışma platformunun tanımını yapması, platform çalışanlarının gerçek statüsünü belirlemesi ve AB ülkelerinin platform çalışmasına dair mevzuatlarını uyumlu hale getirmesini gerektirmesi bakımından, bu direktif ile, platform çalışmasının daha adil ve daha şeffaf bir hale getirilmesine yönelik önemli bir adım atılmıştır.

5.Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Hakkında 2019/1152 sayılı AB Direktifi

Atipik nitelikteki platform çalışması modelinde, çalışma süresi, ücret gibi temel unsurlar genelde belirsiz niteliktedir[512]. Bunu gidermek için yapılan çalışmalardan biri de

---

[509] ***Silberman***/***Rakshita***/***Abraha***/***Prassl***, 2023, s.7; ***Silberman***, 2023, s.3.

[510] ***Silberman***, 2023, s.5.

[511] ***Silberman***, 2023, s.9.

[512] ***Kutlu Mutluer***, M., Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları: 2019/1152 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi ve Türk İş Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçilere Bilgi verme Yükümlülüğü, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2024, C:28, S.2, s.87.

"Transparent predictable working conditions" ("*şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşulları*") isimli 2019/1152 sayılı AB direktifidir. 20 Haziran 2019 tarihinde kabul edilen bu düzenleme, işverenlerin yazılı şekilde yapması gereken ayrıntılı bilgi yükümlülüğünü düzenlerken, platform çalışanlarının koşullarını iyileştirmeyi, yasal statülerindeki belirsizliği gidermeyi ve aynı zamanda sosyal haklar sütununa katkıda bulunmayı amaçlamaktadır[513]. Direktife göre, AB'deki tüm çalışanlar;

-Çalışma sürecindeki temel hususlara dair bilgilerin erken ve yazılı olarak alınması,

-İşe başlarken deneme süresinin altı ay ile sınırlandırılması,

-Başka bir işveren nezdinde işe girme hakkının kısıtlanmasının ancak makul bir gerekçe ile yapılabilmesi,

-Çalışma saatlerinin öngörülemeyen özelliği dolayısıyla çalışma saatleri konusunda çalışma öncesi uygun bir süre öncesinde bildirim yapılması,

-Yapılacak işe dair alınması gerekli eğitimlerin ücretsiz olarak verilmesi şeklinde belirlenen hak ve olanaklara sahip olacaklardır.

Bu direktif uyarınca yukarıda sayılan ilke ve haklar, sıfır saatli sözleşmeler, geçici işler, ev işleri veya platform işleri gibi atipik nitelikteki esnek ve yeni çalışma modellerinde çalışan işçiler için uygulanabilecektir[514].

Direktifin 4.maddesindeki düzenlemeye göre, Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'ndaki 7.maddesindeki düzenlemeye benzer şekilde, çalışanların açık şekilde bilgi alma hakkı vardır[515]. Çalışanlar gerek işe başladıkları zaman gerek işin sona ermesi halinde açık şekilde gerekçe konusunda bilgilendirilmelidirler. İş başladığı zaman, istihdam ilişkisinden kaynaklı tüm hak ve sorumlulukların net ve yazılı şekilde çalışana bildirilmesi gerekmektedir. Aynı

---

513 ***Hauben/Lenaerts/Waeyaert,*** 2020, s.53; https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/working-conditions/transparent-and-predictable-working-conditions_en (E.T.: 10.12.2024.)

514 8.madde için bkz: https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/uri=CELEX:32019L1152 (E.T.: 10.12.2024.)

515https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union/what-are-20-principles-european-pillar-social-rights-easy-read-version_en (E.T.:13.01.2025.)

zamanda, çalışanların, işten çıkarılarak platformla bağlantısı kesilmeden önce çalışan, bu durumun nedenleri hakkında bilgilendirilmeli ve bu bilgilendirme, makul bir süre öncesinde yapılmalı, çalışana etkili bir uyuşmazlık çözüm yolu tanınmalı ve haksız işten çıkarmaya karşı, çalışana, tazminat hakkının tanınması gerekmektedir[516].

Anılan düzenleme, 2024/2831 direktifine benzer şekilde çalışma koşullarını öngörülebilir hale getirmiş olması ve en önemlisi platform çalışanları ile ilgili öncü bir adım olması bakımından önemlidir.

6.Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma (TFEU)

1 Ocak 1958 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma, AB içindeki mekanizmaların işleyişini düzenlemektedir. Antlaşma, sayılan diğer direktifler gibi doğrudan platform çalışması veya atipik çalışma modelleri ile ilgili olmasa da platform çalışması için rehberlik sağlayacak ve temel alınacak düzenlemeler barındırmaktadır. Antlaşmanın 153/b maddesi, belirsiz çalışma koşullarının netleştirilmesi adına rehberlik sağlayabilecek yasal bir dayanak teşkil etmektedir[517]. Özellikle, atipik çalışmanın söz konusu olması halinde dahi çalışanlara eşit muamele yapılması gereğinin düzenlendiği bu antlaşmanın 153.maddesi, 53. Maddesi ve 352.maddesi bu anlamda örnek teşkil etmektedir. Sayılan bu maddeler ile tüm platform çalışanlarına ek koruma sağlanması amaçlanmıştır[518].

Antlaşmanın 153.maddesi, istihdam durumu ne olursa olsun tüm platform çalışanlarının hak ve korunmasını garanti altına alan, çalışanlara eşit muamele yapılmasını sağlayan ve benzer nitelikte bir direktife dayanak olabilecek bir düzenlemedir. Bu maddenin kriterlerine göre, sözleşmesel ilişkiye değil, gerçek çalışma ve performansın durumunun ne olduğuna bakılmalıdır[519]. Bir istihdam ilişkisi mevcut olup olmadığını anlamak için kabul edilen kıstaslar; gerçekleştirilen ve sonuçlandırılan iş üzerinde kalite, kontrol ve denetim

---

[516] https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union/what-are-20-principles-european-pillar-social-rights-easy-read-version_en (E.T.:13.01.2025.)

[517] ***Garben***, S., "Old" rules and protections for the "new" world of work, 2021. https://feps-europe.eu/old-rules-and-protections-for-the-new-world-of-work/ (E.T.: 27.01.2025.)

[518] ***Garben***, 2021.

[519] ***Schuster***, J./***Rinke***, L.N., EU Directive on Platform Work, Draft, 2018.;Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma (TFEU) https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:en:PDF (E.T:12.02.2025.)

mekanizmasının kullanılıp kullanılmadığı, ücret seviyesinin belirlenip belirlenmediği, çalışanın sergilediği performansın derecelendirilip derecelendirilmediği, çalışan ile talep sahibi müşteri arasındaki iletişimin yönetilip yönetilmediği gibi unsurlardır. Ayrıca, çalışana tek taraflı olarak hazırlanarak kabul etmesi konusunda dayatılan sözleşmelerin geçerliliği üzerinde de durulmaktadır. Bazen ödemenin para formunda değil, indirim çeki veya kupon şeklinde verilmesi, para biçiminde verilse dahi çalışana asgari ücretin altında ödeme yapılması, çalışanın kullanıcı hesabının aniden ve gerekçesiz bir şekilde devre dışı bırakılması gibi konular, çalışma sürecinin sakıncalı yönleri olarak ifade edilmiştir. Bu konuda, çalışana, ücret, tazminat, sosyal koruma haklarının sağlanması, olumsuz, keyfi ve haksız derecelendirmeye karşı korunması gibi temel hakların tanınması gerektiği kabul edilmiştir[520].

Özetle, bu antlaşma, eşit muamele, işçi hakları ve ayrımcılık yasağı gibi konularda düzenlemeler içermesi, üye ülkeler arasında ekonomik iş birliğini ve bütünleşmeyi sağlaması ve işçilerin temel haklarının korunması ile sosyal adaletin sağlanması açısından önemli bir role sahiptir.

7.Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (European Trade Union Confederation, ETUC)

Platform çalışanlarının, hak ve menfaatlerinin savunulması gereği, her geçen gün gündemi daha fazla meşgul etmektedir. Bunun için özellikle işçi temsilcisi topluluklar, çalışmalar yapmaktadır. Çalışanların temsil edilmesi ve menfaatlerinin korunması amacıyla 1973 yılında kurulan Avrupa Sendikalar Konfederasyonu "ETUC"un, 2019-2023 eylem programı ile "*genç ve deneyimsiz işçiler, serbest meslek sahipleri ve kayıt dışı çalışanlar, göçmenler, kadınlar gibi şu anda hak ve her türlü korumadan dışlananları ve her türlü ayrımcılıktan etkilenen insanları..."* dahil etmeyi amaçlayan büyük çaplı bir sendika yenilenmesi için düzenlemeler yapılmıştır[521].

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu, çevrimiçi platformlarındaki çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çalışanların hak ve korumasını sağlamak için mevcut düzenleyici çerçevenin

---

[520] ***Schuster***, J./***Rinke***, 2018, s.4; ***Kullmann***, M., 'Platformisation' of work: An EU perspective on Introducing a legal presumption, European Labour Law Journal, Volume:13, Issue:1, 2021, s.75.

[521]https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-08/CES-14e%20Congre%CC%80s-Action%20Programme-UK-02.pdf ;
https://disk.org.tr/2010/12/avrupa-sendikalar-konfederasyonu-etuc/ (E.T.:27.01.2025.)

güçlendirilmesini ve platform çalışmasına uyum sağlayacak bir çalışma yapılması gerektiğini ifade etmektedir. Konfederasyona göre, işveren ve işçi kavramları esnetilerek kullanılmalı, bu kavramlar platform çalışanlarını da kapsamalı, platform çalışanlarının yanlış sınıflandırılmasının önüne geçilmelidir[522]. Konfederasyon, çalışanların verilerinin büyük kısmının toplanması ve işlenmesi nedeniyle, bunun çalışanların hak ve menfaatlerini zedelemeyecek, çalışanın özel hayatın gizliliğine uygun olacak şekilde, sadece orantılı ve gerekli sebeplerin varlığı halinde ve ölçülü olmak kaydıyla işlenmesi ve çalışanların, kendi verilerine istedikleri an ulaşabilmesi gerektiğini belirtmektedir[523].

Bu doğrultuda konfederasyon, Avrupa'da işçilerin örgütlenmesinin temel taşı olarak tanımlanabilir. Milyonlarca işçiyi çatısı altına alarak insan onuruna yakışır, adil ücret ve sosyal adaletin temel hedef alındığı etkili bir işçi temsil organı olması bakımından önemlidir. Konfederasyonun kurulması, Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşmaya benzer şekilde doğrudan platform çalışması alanında yapılmış bir girişim olmasa da içerdiği düzenlemeler ile platform çalışanlarının da temel hak ve menfaatlerinin korunması ve temsil edilmeleri noktasında dayanak olarak gösterilebilecek niteliktedir.

8.Frankfurt Deklarasyonu

6 Aralık 2016 tarihinde Avrupa ve Kuzey Amerika'daki işçi sendikaları ve işçi konfederasyonlarından oluşan bir topluluk, AMT, Uber ve Clickworker gibi dijital çalışma platformlarındaki çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla uluslararası bir iş birliği için çağrıda bulunmuştur[524]. "Platform Tabanlı Çalışma Üzerine Frankfurt Belgesi" başlıklı belge hazırlanarak platform operatörleri, müşterileri, işçiler ve işçi toplulukları için tavsiyelerde bulunulmuştur. Buna göre, istihdam statüsüne bakılmaksızın, tüm işçilere işsizlik sigortası, maluliyet sigortası, sağlık sigortası, emeklilik, doğum koruması ve iş kaynaklı hastalık veya yaralanma durumunda tazminat dahil olmak üzere sosyal korumaya erişimi sağlanmalı, işten çıkarılma halinde şeffaflığın sağlanması, tarafların sürece birlikte dahil olması ve işçinin yasal statüsüne bakılmaksızın asgari ücret ödemesi yapılması gerekmektedir[525].

---

[522] ***Hauben/Lenaerts/Waeyaert,*** 2020, s.58.

[523] ***Hauben/Lenaerts/Waeyaert,*** 2020, s.58.

[524] Frankfurt Paper on Platform-Based Work
https://crowdwork-igmetall.de/Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN.pdf
(E.T.: 13.01.2025.)

[525] ***Kilhoffer/Lenaerts/Hauben/Waeyaert/Giacumacatos/Lhernould/Olivier,*** s.19.

9. 2006 Tarihli 198 Sayılı ILO İstihdam İlişkisi Tavsiye Kararı

Gerçek işçi statüsünün ortaya konulması ve yanlış sınıflandırmanın (*sham contracting*) önüne geçilmesi amacıyla kabul edilen 198 sayılı 2006 tarihli ILO İstihdam İlişkisi Tavsiyesi, taraflar arasındaki sözleşmeye bakılmaksızın, aradaki gerçek ilişkinin, somut şartlara bakılarak tespit edilmesi gerektiğini öngörmektedir. Tavsiye uyarınca, bir istihdam ilişkisi olup olmadığının anlaşılabilmesi için kontrol yetkisi, bağımlılık ve tabii olma gibi kriterlere bakılmalıdır. Buradan anlaşılmaktadır ki platform ile çalışan arasındaki hizmet şartları sözleşmesi, her zaman gerçek durumu göstermeyebilmektedir[526]. Platform çalışanlarının gerçekten serbest meslek sahibi olarak nitelendirilmesi gereken hallerde dahi, ücret ve çalışma süresi gibi konularda temel hak ve korumadan yoksun olmaları gerektiği anlamına gelmemektedir. Düşük ve yetersiz ücret sonucu aşırı çalışma yapılması, çalışan için fiziki ve psikolojik problemler yaratmaktadır. Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki düzenlemelerin sadece istihdam edilmiş işçiler değil tüm çalışanlar için geçerli olması gerekmektedir[527]. Anılan tavsiye kararı, bir istihdam ilişkisi kapsamında çalışmakta olan işçiler için etkili korumayı garanti altına almak konusunda rehber niteliği taşıdığından, emsal teşkil eden bir düzenlemedir. Bu doğrultuda, yasama organı ve mahkemelerin bu konuda birbiriyle tutarlı kararlar tesis etmesini sağlayabilir[528].

Tavsiye kararı, işçi gibi çalıştırılan ancak bağımsız çalışan gibi gösterilen işçilerin temel haklarının tahsis edilmesi amacıyla yanlış sınıflandırmaya karşı duruşu ve çalışmanın özüne, fiili duruma bakılması gerektiğini düzenlemesi bakımından önemlidir.

Platformda şeffaflığın sağlanması noktasında buna benzer bir diğer düzenleme için bkz: Dijital Hizmetler Yasası. 25 Ağustos 2023 tarihinde AB'de yürürlüğe giren Dijital Hizmetler Yasası uyarınca, platform çalışanlarınca yapılıp tamamlanan işlerin, müşterilerin istediği gibi olmadığı gerekçesiyle ücret ödemesinin yapılmaması, kullanıcının hesabının, gerekçe sunulmaksızın devre dışı bırakılması gibi hallerde platform çalışanının korunması ve güvence altına alınmasını amaçlamaktadır. Yasanın özellikle 64.maddesinde düzenlendiği üzere, hesabın askıya alınmasından önce buna yol açan nedenlerin belirtilmesi ve öncelikle bir ön uyarı gönderilerek çalışana hatasını telafi olanağı sağlanması gerektiği düzenleme altına alınmıştır ***Silberman/Rakshita/Abraha***, 2023, s.3, s.12.
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022R2065 (E.T.:18.01.2025.)

[526] ILO, World Employment, 2021, s.209.

[527] ILO, World Employment, 2021, s.210.

[528] ILO, World Employment, 2021, s.249-250.

III. Ulusal Anlamda Yapılmış Düzenlemeler

1.ABD

ABD'de 2020 tarihli California AB5 (Assembly Bill 5) yasası, Lyft ve Uber gibi ulaşım platformlarında çalışan sürücülerin, platformların iddia ettiği gibi bağımsız yüklenici (*independent contractor*) değil, işçi olarak kabul edilmeleri gerektiğini öngörmektedir. Aynı zamanda bu yasa ile çalışanın işçi statüsünde olup olmadığının anlaşılabileceği, birtakım kriterler içeren "ABC Testi" geliştirilmiştir. Bu teste göre, işin özelliğine, işverenin çalışan üzerindeki kontrolüne bakılacak ve çalışanın bağımsız hareket edip etmediği tespit edilecektir[529].

Buna ek olarak, ABD Kaliforniya'da, Uygulama Tabanlı Sürücüler Yükleniciler ve İşgücü Politikaları Girişimi-22 Numaralı Öneri (*Proposition 22*) eyalet yasası olarak oylamaya sunulmuştur. Kaliforniya seçmeninin %58'i tarafından kabul edilen 22 Numaralı öneri, teslimat ve ulaşım platform çalışanlarına iş kazası sigortası gibi birtakım sınırlı korumalar sunsa da çalışanları "bağımsız yüklenici" olarak kabul eden bir düzenleme olması gerekçesiyle eleştirilmektedir[530].

2.Fransa

Fransa, birtakım yasal düzenlemeler yaparak, çevrimiçi platform çalışanları için koruma sağlamayı amaçlamıştır. Bunlardan biri, Fransa Çalışma Bakanı Myriam El Khomri'nin adı verilen 8 Ağustos 2016 tarihli ve 2016/1088 sayılı El-Khormi(Loi Travail) yasasıdır. Bu yasa ile, çevrimiçi platform çalışanı, iş kazası sigortasından yararlanma, sendika kurma, sendikaya üye olma ve temsil edildiği bir sendikaya sahip olma gibi temel haklara sahip olmuştur[531]. Ayrıca anılan kanun ile yolculuk, teslimat ve temizlik işlerinin yapıldığı platform çalışanlarının sahip olması gereken sosyal hak ve korumalar konusunda, platformlara yükümlülük getirilmiş ve çalışanın kazancının, belli bir eşiği aşması ve iş kazası halinde, çalışana, sigorta ödemesi yapılması kararlaştırılmıştır[532].

---

[529] https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5 (E.T.:21.04.2025.)

[530] https://calmatters.org/economy/2024/07/prop-22-california-gig-work-law-upheld/ (E.T.: 21.04.2025.)

[531] ***Garben***, 2017, s.5.

[532] ***Gruszka***/***Böhm***, 2020, s.1867; ***De Stefano***/***Durri***/***Stylogiannis***/***Wouters***, s.20-21.

Ancak El-Khomri yasası, yaklaşık yüz yıldır, günlük 8 saat olan çalışma süresinin iş sözleşmesi ile 10-12 saat arasına çıkarılmasına olanak tanıması, işverenin fesih gerekçelerini artırması, işsizlik maaşı, kıdem tazminatı ve fazla mesai ücretlerini düşürmesi ve toplu sözleşme konusunda anlaşmazlık halinde, işverene, işyerinde referanduma gitme hakkı tanıması gibi sebeplerden dolayı, Fransa'da çok büyük bir tepki toplamıştır. Bu nedenle ülkede, grev ve protestolar düzenlenmiş ancak yasa buna rağmen yürürlüğe girmiştir. Yoğun şekilde kamu muhalefetine maruz kalan yasanın, belirtilenin aksine, çalışanların aleyhine düzenlemeler içerdiği iddia edilmektedir[533].

3.İtalya

İtalya'da, kanunkoyucular tarafından 2019 yılında yasal mevzuatta yapılan değişiklik ile, istihdam ilişkisinin sağladığı korumanın kapsamına platform çalışanları da dahil edilmiştir. Toplu sözleşmede aksi kararlaştırılmadığı sürece, platform çalışanlarının da istihdam korumasından faydalanması kararlaştırılmıştır[534]. Ayrıca 2019 yılında yapılan bu değişiklik ile, 2015 tarihli hükmün, platform çalışanlarına uygulanıp uygulanamayacağı konusunda mahkemelerin yaşadığı tereddüdün giderilmesi de amaçlanmıştır. Yasada yapılan anılan değişiklik ile, 2020 yılında, Palermo Mahkemesi, Glovo platformu kuryesini, alt çalışan olarak kabul etmiştir. Bu karar ile İtalya'da ilk defa bir platform çalışanı ile platform arasında standart bir istihdam ilişkisi kabul edilmiş ve platform çalışanı, tam zamanlı bir iş sözleşmesine sahip olmuştur[535].

İtalya'da yapılan bir diğer düzenleme, 2018 yılında İtalya'da Bologna yerel yönetimi tarafından düzenlenen Dijital Emeğin Temel Hakları Şartı'dır. Bu şartta, yeterli ve adil ücret, kişisel verilerin korunması, sağlık ve güvenliğin sağlanması gibi konularda güvence oluşturulması amaçlanmıştır[536]. Ayrıca, Bologna yerel yönetimi, İtalyan sendikaları ile Mymenu ve Sgnam gibi dijital platformlar arasında yapılan görüşmeler sonucunda 2018 yılında kentsel düzeyde dijital emeğin temel haklarına ilişkin "gönüllü" olarak katılım sağlanabilecek bir tüzük imzalamış ve bu tüzük, Dominos Pizza isimli uluslararası pizza şirketi

---

[533] https://marksist.net/ezgi-sanli/fransada-isci-sinifinin-isyani-buyuyor (E.T.:09.02.2025.)

[534] ***De Stefano*/*Durri*/*Stylogiannis*/*Wouters***, 2021, s.21.

[535] ***De Stefano*/*Durri*/*Stylogiannis*/*Wouters***, 2021, s.21.
(https://digitalplatformobservatory.org/legal-case/thecourt-of-parlemo-classifies-a glovo-rider-as-employee/ (E.T.: 09.02.2025.)

[536] ILO, World Employment, 2021, s.246.

tarafından da resmi olarak tanınmıştır[537]. Tüzükte, iş sağlığı ve güvenliği, adil ücret, sigorta kapsamı, çalışma süresi, çalışanların bilgilendirilmesi ve kişisel verilerinin gizliliği ile verilerin korunmasına yönelik ilkeler düzenlenmiştir. Tüzük, bağlayıcı nitelik taşımamaktadır, ancak Bologna yönetimince, İtalya'nın diğer yerel yönetimleri tarafından da kabul edilerek tüzüğün uygulanma alanının genişletilmesi için çalışılmaktadır[538].

4.Portekiz

Portekiz'de, platform çalışanlarının da istihdam korumasından faydalanması amacıyla, bireysel ve ücretli taşımacılığa dair kuralların belirlendiği bir "Uber Yasası" yürürlüğe girmiştir. Bu yasa ile, ulaşım platformlarının faaliyeti, yasal hale getirilmiş ve platform ile platform çalışanı sürücü arasındaki ilişki istihdam ilişkisi olarak tanınmıştır. Yasanın 13.maddesi ile, çalışılan platform fark etmeksizin, 24 saat içinde 10 saatten fazla araç kullanılamayacağı, platformun, bu sürelerin aşılmadığını kontrol edeceği, çalışma sürelerini izleyecek mekanizmalar kullanması gerektiği ve sürücülerin yaşadığı uyuşmazlık ve şikâyetlerin inceleneceği bir mercii oluşturulması gerekliliği düzenleme altına alınmıştır[539].

Bu bağlamda Portekiz'de Uber ile sürücü aradaki ilişkinin aslında bir istihdam ilişkisi olarak kabul edildiği, platforma aracıdan çok bir işveren sorumluluğu yüklendiği, aşırı çalışmanın engellendiği, şikayetlerin ciddiyetle ele alınacağı bir sistem kurulmasının öngörüldüğü ve platform çalışanları için işçinin sahip olduğuna benzer bir koruma sistemi oluşturulduğu anlaşılmaktadır.

5.Arjantin

Dijital platform çalışanlarının korunması adına bir yasa tasarısı oluşturulduğu ülkelerden biri olan Arjantin'de, platform çalışanları için, haftalık azami 48 saat çalışma sınırı, günlük en az 12 saat dinlenme süresi, asgari ücret, çalışılan her 120 saatte bir olacak şekilde bir günlük tatil günü ve haksız fesih halinde tazminat hakkı gibi düzenlemeler yapılmıştır[540].

---

[537] Eurofound, 2018, s.54.

538 Eurofound, 2018, s.54. https://digitalplatformobservatory.org/initiative/charter-of-fundamental-rights-of-digital-labour-in-the-urban-context/ (E.T.: 22.02.2025.)

[539] ***De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters***, 2021, s.22.

[540] ***De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters***, 2021, s.21.

Protesto anlamında, Arjantin'de birkaç kurye, sosyal medyada oluşturdukları topluluk grubu aracılığıyla, dağıtım platformunun ücretlendirmesinde çalışanlar aleyhine yapılan değişikliği protesto etmek için belirli noktalarda bulunup gelen istekleri önce kabul edip hemen sonra iptal ederek "dijital bir grev" çağrısında bulunmuştur[541].

IV. Sendika, Kooperatif ve Diğer Yerel Kuruluşlar Tarafından Yapılan Girişimler

Sendikası olmayan işçilerin temsil edilmesi amacıyla kurulan Büyük Britanya Bağımsız İşçiler Sendikası (IWGB), teslimat ve ulaşım platformu gibi atipik çalışma modellerinde çalışan işçileri bir araya getirerek, 31 Mart 2021 tarihinde sokağa çıkarak organize şekilde iş bırakma eylemi düzenlemişlerdir. Bu eylem, gazeteci Wilfred Chan tarafından "*iş hukukundan kaçınmak için milyonlarca dolar harcayan şirketler için ne yapılmalıdır? Örgütlenilmelidir*" ifadeleriyle özetlenmiştir[542].

Bazı işçi sendikaları, platform çalışanlarının uyuşmazlıkları yargı merciine taşınması sürecinde doğrudan yardımcı olmakta ve çalışanlar adına dava açmaktadırlar. Örneğin, Kanada'da yemek teslimat platformu olan Foodora'ya karşı toplu pazarlık hakkının tanınması ile ilgili olarak açılan dava, Kanada Posta İşçileri Sendikası tarafından Ontario çalışma ilişkileri kuruluna getirilmiştir[543]. Kuryeler, Posta İşçileri Sendikası ile birlikte hareket ederek çalışanların bağımsız yüklenici değil, işçi olduğunu iddia ederek, çalışanlara, toplu pazarlık hakkının tanınmasını talep etmiştir[544].

1.LaConsegna-FILT ile CGIL Arasında İmzalanan Toplu Sözleşme

Bazı AB üye devletleri, platform çalışanlarının istikrarsız ve belirsiz gelir problemini ele almış ve birtakım girişimlerde bulunmuştur. Bu girişimlerden biri, İtalya'da imzalanan toplu sözleşmedir[545]. 2019 yılının Mayıs ayında, İtalya'nın Toskana kentinde faaliyet gösteren gıda dağıtım şirketi olan LaConsegna ile FILT-CGIL (İtalyan Ulaştırma İşçileri Federasyonu), FIT-CISL (İtalyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ve Floransa UIL Trasporti (İtalyan

[541] ILO, World Employment, 2021, s.215-216.

[542] ***Gurumurthy***/***Chami***/***Bharthur***, 2021, s.28.
https://www.thenation.com/article/activism/global-gig-worker-organizing/ (E.T.: 20.01.2025.)

[543] ILO, World Employment, 2021, s.247.

[544] ILO, World Employment, 2021, s.247.

[545] ***Hauben***/***Lenaerts***/***Waeyaert,*** 2020, s.34.

Floransa Ulaştırma İşçileri Sendikası) sendikaları arasında imzalanan toplu sözleşme sayesinde platform sürücüleri, "çalışan" olarak kabul edilmiş ve çalışanlara, başta aylık ücret ödemesi olmak üzere, ücretli tatil izni, ücretli hastalık izni gibi pek çok hak tanınmıştır. Aynı zamanda, dijital platformların temel özelliği olan tüm mali risklerin işçiye kaydırılması olgusunun aksine, bu toplu sözleşme ile risklerin platform şirketi ile çalışan arasında paylaştırılmasına karar verilmiştir. Bu toplu sözleşmemin, diğer AB üye devletleri için de yapılacak düzenlemeler noktasında emsal teşkil edebileceği düşünülmektedir[546].

2.Dijital Temizlik Platformu Hilfr ile 3F İşçi Sendikası Arasında İmzalanan Toplu Sözleşme

Sosyal diyalog ve toplu pazarlığın başarıyla sonuçlandığı en net örnek, Dijital Temizlik Platformu Hilfr ile 3F İşçi Sendikası arasında imzalanan toplu sözleşmedir. Evlerde temizlik işinin yapılmasını sağlayan ve çoğu çalışanı genç/göçmen kişilerden oluşan Danimarka menşeili temizlik işleri platformu olan Hilfr.dk ile Danimarka Birleşik İşçileri Federasyonu olan 3F arasında 2018 yılının Nisan ayında imzalanan toplu sözleşme, bir platform ile imzalanan ilk "toplu sözleşme" olma özelliği taşımaktadır[547]. Bu toplu sözleşme ile çalışanların sorunları dile getirilmiş, çalışma şartları müzakere edilmiş ve çalışanları temsil eden işçi örgütlerinin işlevi daha net şekilde anlaşılmıştır. Sözleşmede, çalışanların ilk 100 saatlik çalışma sınırını aşması halinde, serbest çalışan olarak kalmayı tercih etmedikleri sürece, platform çalışanının artık "istihdam edilmiş çalışan" olarak sınıflandırılacağına karar verilmiş, çalışana sosyal koruma ile ücret konusunda artık bir işçi gibi muamele edileceği hükme bağlanmıştır[548]. Sözleşmede çalışanlar için asgari bir ücret belirlenmiş olup, çalışanın maaşının bu asgari tutardan daha aşağı olması yasaklanmıştır[549].

Bu toplu sözleşme ile isteyen tüm serbest çalışan kişiler, işçi statüsüne geçmiş ve sigorta, derecelendirmeye karşı inceleme süreci başlatılması, uyuşmazlık yaşanması halinde tahkim yoluna başvuru gibi birtakım temel haklara sahip olmuşlardır. Ancak toplu sözleşme,

---

[546] https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreement-between-laconsegna-and-filtcgil-fitcisl-and-uil-trasporti-of-florence-105065 (E.T.:12.01.2025.)

[547] ***Kilhoffer/Lenaerts/Hauben/Waeyaert/Giacumacatos/Lhernould/Olivier***, s.117.

[548] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu***, 2020, s.35.

[549] ***Hauben/Lenaerts/Waeyaert,*** 2020, s.34; ***Vandaele***, K./ Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe, ETUI Research Paper, European Trade Union Institute, 2018, s.23.

pek çok çalışanın koşullarını iyileştirmiş olsa da rekabet hukukuna aykırı olduğu gerekçesiyle ülkedeki Rekabet Konseyi tarafından eleştirilmiştir[550].

V. Diğer Düzenlemeler

Arjantin'de teslimat platformu olan Rappi çalışanlarının %83ünü, diğer Latin Amerika ülkelerinden gelen göçmenler oluşturmaktadır. Ancak Arjantin'in başkenti Buenos Aires'de faaliyet gösteren ana sendika olan Motosikletçiler, Kuryeler ve Hizmetler Sendika Birliği (ASIMM), göçmen çalışanların sorunları ile ilgili bir girişimde bulunmadığından, yeni ve daha yerel bir sendika kurulmuş, AppSindical isimli bu sendika ile çalışanların sorunları ele alınmıştır[551]. Bu sorunların başında, yerel taksi sürücülerinin, Uber platformunda sürücülük yapan göçmen çalışanları, "gelir kaynaklarını çaldıkları" yönündeki negatif söylemler[552] bulunmaktadır[553].

Uluslararası düzeyde taşımacılık alanında faaliyet gösteren sendikal bir örgüt olan Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF) tarafından, pek çok şehirde Uber ve Ola gibi ulaşım platformu çalışanlarından talep edilen yüksek komisyon oranları, yetersiz ücretler ve sosyal güvenlik/sigortanın olmayışı gibi olumsuz çalışma koşulları dile getirilmiştir. Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu, 2019 yılında bir kampanya başlatıp ilgili bakanla bir araya gelerek sürücülerin hak, ücret ve gelirlerinin bir yönergede düzenlenmesini talep etmiştir[554]. Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu, hem çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal güvenlik şartlarının ortaya konulması amacıyla anket yürütmekte hem konuyla ilgili düzenlemeleri takip etmektedir[555].

UNI Global (Dünya Küresel Sendikalar Birliği) tarafından 11 Şubat 2017'de yayınlanan İşçilerin Veri Gizliliği ve Korunmasına İlişkin etik yapay zekâ için 10 ilke ile çalışanların hak ve menfaatlerini korumak ve işyerlerinde güç asimetrisinin önüne geçerek, sağlıklı bir güç dengesi yaratmak amaçlanmıştır. İstihdam, çalışana uygulanacak disiplin cezası

---

[550] ***Kilhoffer***/***Lenaerts***/***Hauben***/***Waeyaert***/***Giacumacatos***/***Lhernould***/***Robin-Olivier***, s.117.

[551] ***Gurumurthy***/***Chami***/***Bharthur***, 2021, s.29.

[553] ***Gurumurthy***/***Chami***/***Bharthur***, 2021, s.29.

[554] ***Gurumurthy***/***Chami***/***Bharthur***, 2021, s.31.

[555] ***Gurumurthy***/***Chami***/***Bharthur***, 2021, s.31.

ve işten çıkarma ile ilgili karar verme süreçlerinde, işverenlerin, çalışanların kişisel verilerinin toplaması, işlemesi ve kullanması noktasında çeşitli kurallar oluşturulmuştur. Bu ilkeler sayesinde, yapay zekânın cinsiyet, yaş veya ırk gibi unsurlara yönelik ayrımının tespiti ve engellenmesi öngörülmüş, şeffaflık ve hesap verebilirliği sağlayan bir politika benimsenmiştir. Son olarak, bu ilkeler ile gizlilik, kişisel veriler ve mahremiyetin korunması amacıyla yapay zekânın kullanılmasına ilişkin etik kurallar belirlenmiştir[556].

Avrupa'da teknoloji alanındaki serbest çalışanlar ile ilgili faaliyette bulunan ve işçilerden oluşan bir kooperatif olan SMart (*Société Mutuelle pour les Artistes*), platform çalışanlarını da kapsamına almış olup, teslimat platformu çalışanları için adil ücret ödemesinin sağlanması, çalışanların hak ve çıkarlarının korunması amacıyla faaliyetlerde bulunmaktadır. Saat başına asgari ücret, kaza sigortası, iş güvenliği eğitimi, platformlarda maaş fonu oluşturulması ve bu fona erişim gibi örnekler, SMart'ın çalışanlar için yaptığı uygulamalar arasındadır[557].

VI. Sözleşmeler

1. 2020 Tarihli Dünya Ekonomik Forumu İyi Platform Çalışması İçin İlkeler Sözleşmesi

Dijital platform çalışmasında, çalışanlar arasında ayrımcı muamele ve çalışanlara karşı taciz vakaları meydana gelebilmektedir. Özellikle erkekler ile kadınlar arasında farklı ücretlendirme ve bazı çevrimiçi web tabanlı platformlarda, ırk ve cinsiyete dayalı olarak dışlama ve ayrımcı muamele söz konusu olmaktadır. İyi Platform Çalışması İçin İlkeler Sözleşmesi ile, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, din gibi farklılıklar nedeniyle, çalışanlar arasında ayrımcılık yasaklanmış ve herkese karşı kapsayıcı ve eşit muamelede bulunulması gerekliliği düzenlenmiştir[558]. Zira, taciz ve ayrımcılığa ilişkin yasakların, yasal olarak düzenlenmesi

[556] https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/uni_ethical_ai.pdf (E.T.: 20.01.2025.)

[557] ***Drahokoupil***, J./***Piasna***, A./Work in the platform economy:Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement, ETUI Research Paper-Working Paper, 2019, s.7-8; ***Gurumurthy***/***Chami***/***Bharthur***, 2021, s.38.

[558] WEF (World Economic Forum), Charter of Principles for Good Platform Work, Geneva, 2020, s.3.(https://www3.weforum.org/docs/WEF_Charter_of_Principles_for_Good_Platform_Work.pdf E.T.:13.01.2025.)

gereğinin sebebi, ilkeler her ne kadar rehberlik niteliği taşısa da bu ilkelerin bağlayıcı olmamasından kaynaklanmaktadır[559].

Bu doğrultuda, istihdam edilmiş çalışanlar için geçerli olan uluslararası insan hakları ile ilgili anlaşmaların ayrımcılık ve eşitlikle ilgili hükümlerinin, platform çalışanlarını da kapsayacak şekilde uygulanması iyi bir başlangıç adımı olabilir.

Ayrıca, platform çalışanları için yeterli ücret, sosyal koruma, iş güvenliği ve çalışanların kişisel verilerinin koruma altına alınması gibi pek çok konunun düzenlendiği Dünya Ekonomik Forumu İyi Platform Çalışması İçin İlkeler Sözleşmesi, Deliveroo ve Uber gibi pek çok teslimat platformu tarafından imzalanmıştır[560]. Sözleşmenin maddelerinde, platform hüküm ve koşullarının açık ve net şekilde çalışanlara sunulması, algoritmaların tasarımında şeffaflığın sağlanması, hesap verilebilirliğin ön planda olmasının öngörülmesi, platform çalışması ile ilgili sorunların kabul edildiğini ve çözüm arandığını ortaya koymaktadır.

2. ILO'nun 102 numaralı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi

28 Haziran 1952 tarihinde kabul edilen 102 numaralı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi, ILO'nun 14 Haziran 2012 tarihli 202 numaralı Sosyal Koruma Ulusal Tabanlarıyla İlgili Tavsiye Kararı gibi mevcut düzenlemeler ile kayıt dışı çalışanların da tıpkı kayıtlı çalışan gibi sosyal güvenlik korumasından yararlanması sağlanmakta ve iş hukukunun koruma şemsiyesi, platform çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletilmektedir[561].

VII. Yargı Kararları

Platformdaki olumsuz çalışma koşulları dolayısıyla ortaya çıkan uyuşmazlıklar, çalışanlar tarafından yargı yoluna taşınmaya başlanmış ve platforma karşı açılan davalar ile platformların halihazırda çalışanlara karşı içinde bulundukları yaklaşımdan caydırılması amaçlanmıştır[562]. Ancak aşağıda açıklanan mahkeme kararları incelendiğinde de anlaşılacağı

[559] ILO, World Employment, 2021, s.216.

[560] ILO, World Employment, 2021, s.201.

[561] ***Işık***, R., ILO'nun 14 Haziran 2012 tarihli ve 202 numaralı Sosyal Koruma Ulusal Tabanlarıyla İlgili Tavsiye Kararı Üzerine Bir Not, Sicil, 2012, s.240; https://www.ilo.org/tr/resource/102-nolu-sosyal-guvenlik-asgari-standartlar-sozlesmesi (E.T.: 23.01.2025)

[562] ***De Stefano/Aloisi,*** 2018, s.48.

üzere, hakimlerin sahip olduğu takdir yetkisi ve platform çalışmasının yeni ve atipik özelliği de dikkate alındığında, dijital platformdan kaynaklı uyuşmazlıklarla ilgili olarak birbirinden farklı tespitlerde bulunulduğu ve aynı yargı bölgesinde dahi bir platform çalışması konusunda birbirinden farklı kararlar verilebildiği görülecektir[563]. İstihdam ilişkisinin varlığına işaret eden kriter ve testler, yargı bölgeleri arasında büyük değişiklikler göstermektedir. Çünkü platform çalışması tüm dünyaya, bütün coğrafi alanlara yayılmış durumdadır. Bu nedenle, platform çalışmasından kaynaklı olarak açılmış davaların üzerinde durulması gerekmektedir.

1. Heller ve Uber Davası

26 Haziran 2020 tarihinde Kanada Yüksek Mahkemesi, Uber Technologies Inc. ile David Heller arasında görülen bu davada verilen karar, emsal teşkil etmektedir. Uber Eats platformunun kuryesi olan Heller, iş arkadaşları ile birlikte, "*çalışan*" statüsünde olduğu iddiasıyla, Uber'e toplu dava açmıştır[564]. Uber platformu, davanın açıldığı mahkemenin yetkili olmadığını, davacı çalışanların, önce arabuluculuk ardından Hollanda'da tahkime gitmesi, bu yolların tüketilmeksizin mahkemeye başvuru yapılmasının taraflar arasındaki anlaşmaya aykırı olduğunu iddia etmiştir[565]. Mahkeme, kararında tahkime başvurulması itirazını, vicdansızlık doktrini uyarınca ele almıştır. Mahkemenin kararında vicdansızlık doktrini, tarafların pazarlık gücünde eşit olmaması halinde, adaletsiz bir anlaşmanın ortaya çıkmasını engelleyen eşitlikçi bir doktrin olarak açıklanmıştır[566]. Tarafların pazarlık gücünün eşit olmaması, güçsüz taraf aleyhine eşitsizlik yaratacaktır. Kararda, taraflardan birinin, hukuk seçimi veya mahkemeye erişim hakkını kısıtlayan tahkim şartlarının vicdansızlık doktrini uyarınca adil olmadığına karar verilmiştir. Uber ile Heller arasında çok net bir şekilde pazarlık gücü konusunda eşitsizlik tespit edilmiştir. Önce tahkime başvurulması şartı, Uber platformuna kaydolurken kabul edilmesi gereken hizmet şartlarının bir parçası olsa da uygulanabilir değildir. Davanın tarafı olan Heller, tahkim maddesi uyarınca 14.500 ABD doları ödeyebilecek bir konumda değildir. Mahkeme kararında bu meblağın, davacı Heller'ın neredeyse bir yıllık geliri kadar olduğu ifade edilmiştir[567]. Oysa tahkim, uyuşmazlıkların zaman ve maliyet açısından etkin ve daha tasarruflu şekilde çözüme kavuşturulması prensibine dayanmaktadır. Halbuki somut davada,

[563] ***De Stefano**/**Durri**/**Stylogiannis**/**Wouters***, 2021, s.30.

[564] Supreme Court of Canada, N:2020 SCC 16; ILO, World Employment, 2021, s.229.

[565] ILO, World Employment, 2021, s.229.

[566] https://decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/en/18406/1/document.do (E.T.:11.01.2025.)

[567] https://decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/en/18406/1/document.do (E.T.:11.01.2025.)

tahkim yolu, gerçekçi ve uygulanabilir olmadığından, tahkimin uyuşmazlık çözüm yolu konusunda bir alternatif olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Çünkü bu yol, ulaşılmaz niteliktedir. Bu doğrultuda, tahkim şartı, ulaşılmaz nitelikte olduğundan, Heller'ın pazarlık gücünün eşitsizliği göz önüne alındığında tahkim şartının, vicdansızlık doktrinine aykırı olduğu kabul edilmiştir[568].

Bu doğrultuda mahkeme, Heller ve diğer davacıların talebini kabul ederek, sözleşmedeki 14.500 ABD doları ödenerek, önce tahkime başvurulması ön şartının "vicdansızlık doktrinine" aykırılık sebebiyle geçersiz olduğuna hükmetmiş ve tahkim maddesini geçersiz bulmuştur[569].

Toplu dava, tahkim maddesinin geçersizliği kararı sonrası şu an Kanada Ontario Yüksek Mahkemesi'nde 2021 ONSC 5434 dosya numarasıyla derdest durumdadır[570].

2.Cotter (ve diğerleri) ve Lyft Davası

Platformların sahip olduğu değişken özellikler hem davanın taraflarının hem davaya bakan hakimlerin kafasını karıştırmakta ve belirsizlik yaratmakta olup Patrick Cotter, Alejandre Maciel, Jeffrey Knudtson ve ulaşım platformu olan Lyft arasında görülen dava, buna en iyi örnektir. Bu uyuşmazlık, davanın hâkimi Vince Chhabria tarafından, "*jüriye kare bir çivi verilecek ve iki yuvarlak delik arasında seçim yapması istenecek. Kaliforniya mahkemelerinin 20. yüzyıl boyunca işçileri sınıflandırmak için geliştirdiği test, bu 21. yüzyıl sorununu ele almada pek yardımcı olmuyor...*"diyerek bu konuda net bir karar vermenin ve tespitin zorluğunu ifade etmiş; mevcut yasal düzenlemelerin platform çalışması ile ilgili uyuşmazlıklara uygulanmasının zorluğuna dikkat çekmiştir[571].

Mahkeme, çalışanın hukuki statüsüne ilişkin (işçi mi yoksa bağımsız yüklenici mi olduğu) noktasında California Eksen Testi (Borello Testi)'ni uygulamıştır. Borello testine göre, *işveren olarak iddia edilen kişinin, sahip olduğu kontrol yetkisi ve bu kontrol yetkisinin iş*

---

568 https://decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/en/18406/1/document.do (E.T.:11.01.2025.)

569 ILO, World Employment, 2021, s.229.

570https://www.htwlaw.ca/post/case-update-on-heller-v-uber-technologies-are-uber-drivers-employees-or-independent-contractors (E.T.:15.03.2025.)

571 Cherry, 2016, s.6-7; Patrick Cotter & Lyft, N: 3:2013cv04065. https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/california/candce/3:2013cv04065/269638/256/ (E.T.: 11.01.2025.)

üzerindeki derecesi belirleyici kriterdir. Herhangi bir gerekçe olmaksızın keyfi olarak yapılan fesih, hizmetlerin gerçekleştirileceği süre, meslekte gereken beceri ve tarafların, aralarında işveren-çalışan ilişkisi yarattıklarına inanıp inanmadıkları diğer kriterler arasındadır[572].

Mahkeme, Lyft platformunun, sürücülerin müşterilerle nasıl iletişim kuracağına ve nasıl davranacağına dair talimat verdiğini, ücretin sürücüler değil platform tarafından belirlendiğini ve platformun sürücünün performansını değerlendirdiğini ve düşük puanlı sürücüleri sistemden attığını gözeterek, sürücülerin bağımsız yüklenici olmadığına kanaat getirmiştir. Dava, 27 Ocak 2016 tarihinde karara çıkmışsa da çalışanların yasal statüsü hakkında net bir karar verilememiştir. Sürücülerin işçi mi yoksa bağımsız olarak mı çalıştıkları sorusu cevapsız kalmış, dava uzlaşma ile sonuçlanmış, Lyft platformu, sürücülerine 12 milyon dolar tutarında bir ödeme yapmayı kabul etmiştir[573]. Ancak yine de platform, sürücülerini işçi olarak kabul etmediğinden, dava sonucunda verilen karar, yasal statünün belirlenmesi noktasında bir emsal olmaktan uzaktır.

3.Aslam, Farrar, Dawson (ve diğerleri) ve Uber BV Davası

Londra'da Uber sürücüleri olan Yasin Aslam, James Farrer, Robert Dawson ve diğer dava arkadaşları, İstihdam Hakları Yasası kapsamında platforma karşı, serbest meslek sahibi değil bir "işçi" olarak kabul edilmesi gerektiği talebiyle dava açmış ve işçi olarak sayılmalarına karar verilmesini talep etmişlerdir[574]. Dava sonucunda, çalışanların "işçi" olup olmadığı konusunun ucu açık bırakılmıştır ancak çalışma süresinin, Çalışma Süresi Yönetmeliği'ne uygun şekilde hesaplanmasına ve çalışma saatlerinin Ulusal Asgari Ücret Yönetmeliği'ne uygun şekilde hesaplanmasına karar verilmiştir[575].

Londra İş Mahkemesi'nde görülmüş olan bu davada, Uber'in, sürücülerinin istihdam statüsünü inkâr etmesine karşın, çalışanların, gelen görev isteklerinin %80'ini kabul etmemesi halinde, kullanıcı hesaplarının devre dışı bırakılıyor olması sebebiyle, serbest meslek sahibi değil "işçi" statüsünde olduklarına karar verilmiştir. Bu nedenle, Birleşik Krallık'ta tahmini

---

[572] https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/california/candce/3:2013cv04065/269638/256/ (E.T.: 11.01.2025.)

[573] ***Cherry***, 2016, s.6-7.

[574] Supreme Court of the United Kingdom, N:UKSC/2019/0029.

[575] ***De Stefano/Aloisi***, 2018, s.42; https://supremecourt.uk/uploads/uksc_2019_0029_judgment_19c9de2253.pdf (E.T.:13.02.2025.)

60.000'den fazla Uber çalışanı, yerel asgari ücret, ücretli tatil izni gibi temel haklara erişim olanağına sahip olmuştur. Kararın 29.sayfasında, platformun sadece bir aracı olmadığına dair çelişkili bulduğu haller; Uber'in sürücülerle görüşüp onları işe alması, yolcunun iletişim bilgilerini kontrol ederek bu bilgileri sürücüden gizleyerek kendine saklaması, sürücülerin gelen yolculuk taleplerini reddetmemeleri veya iptal etmemelerini gerektirmesi, aksi takdirde çalışanın hesabını devre dışı bırakması, rotayı ve ücreti platformun kendisinin belirlemesi, platformun, sürücülere çok sayıda koşul dayatması ve çalışanlara işin nasıl yapılacağı konusunda çok fazla ve ayrıntılı şekilde talimat vermesi, platformun derecelendirme sistemi aracılığıyla çalışanları bir disiplin prosedürüne tabii tutması, platformun sürücülerin şartlarını tek taraflı olarak değiştirme yetkisini elinde tutması gibi haller olarak belirtilmiştir[576].

Ancak açılan her dava, somut olay ve taraflara ilişkin olup, verilen kararlar, olay bağlamında tesis edildiğinden, şu an için referans olabilecek yeknesak bir içtihat olmadığı unutulmamalıdır. Yine de bu kararların, emsal bir karar oluşturulması noktasında başlangıç adımı oluşturduğu söylenebilir[577].

4.O'Connor (ve diğerleri) ve Uber Davası

Gerek medya gerek literatürde büyük yankı uyandıran Douglas O'Connor ile Uber arasında görülen davada, Lyft davasına benzer şekilde, çalışanların hukuki statüsü hakkında bir tespit yapılamamıştır. Davada 21.04.2016 tarihinde verilen karar ile 100 milyon dolar

---

[576] https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf (E.T.:11.01.2025.) Benzer davalar için bkz. Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın C-434/15 sayılı kararı "*Uber platformunun sadece müşteri ile sürücüyü bağlamadığını, platformun bir aracıdan ibaret olmadığını, ulaşım alanında hizmet vermekte olduğunun kabul edilmesi gerektiği*"önemli bir örnektir. (European Legal Framework For "Digital Labour Platforms", Valerio De Stefano, Aloisi, A., 2018, s.41-42 ve https://www.europeansources.info/record/judgment-in-case-c-434-15-asociacion-profesional-elite-taxi-v-uber-systems-spain-sl/ https://curia.europa.eu/juris/documents.jsf?num=C-434/15 E.T.:12.02.2025; İngiltere'de Uber'in sürücüler üzerinde kontrol uyguladığı, Uber sürücülerinin serbest meslek sahibi olmadığı "işçi"olarak kabul edilerek asgari ücret ve tatil gibi temel hakları erişimi sağlanması gerektiğine dair hüküm tesis etmiştir. https://taxi-times.com/uber-yenilgisi-ingiltere-mahkemesi-sueruecueleri-isci-olarak-siniflandiriyor/ ve https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2021/02/19/uk-supreme-court-rules-uber-drivers-are-workers-and-not-independent-contractors-the-ruling-could-be-an-existential-threat-to-app-based-tech-companies/ (E.T.: 07.02.2025.)

[577] ***De Stefano/Aloisi***, 2018, s.42.

tutarında bir uzlaşma sağlanmış ve sürücülere feshe bağlı haklar verilmişse de bu dava sonucunda verilen karar, platform çalışanlarının yasal statü konusundaki belirsizliğinin süreceğinin habercisi gibi görünmektedir[578].

5. Charles Lee (ve diğerleri) ve Dynamex Davası

2018 yılında Kaliforniya Yüksek Mahkemesi, açılmış olan Charles Lee ve arkadaşları ile Dynamex arasında görülen davada, istihdam ilişkisine dair yeni bir kriter kabul edilmiş ve dava, büyük yankı uyandırmıştır[579]. Mahkemenin kabul ettiği bu "*ABC Testi*" isimli kriter, işveren olduğu iddia edilen işletmenin, üç adet kriterin tamamını ispat etmesini gerektirmektedir[580]. İspat yükünün işletmede olduğu bu test uyarınca, bu 3 şartın tümünün kolektif olarak bir arada bulunması gerekecektir. Bu şartların bir tanesi dahi işletme tarafından ispatlanamazsa, taraflar arasında istihdam ilişkisi olduğu kabul edilecektir. Bu faktörler, çalışanın, işe alındığı işletmenin kontrolü altında olup olmadığı, çalışanın, işe alan kuruluşun verdiği iş haricinde başka bir iş yapıp yapmadığı ve çalışanın başka bir işle uğraşıp uğraşmadığı olacak şekilde belirlenmiştir[581].

Kaliforniya Yüksek Mahkemesi tarafından verilen Dynamex kararında, Dynamex sürücüleri çalışan olarak tanımlanmış ve özellikle platform çalışanlarının bağımsız yüklenici veya serbest meslek sahibi olarak nitelendirildiği, platform şirketlerinin sorumluluktan kaçtığı olgusu vurgulanmıştır. Emsal teşkil eden Dynamex kararından ilham alan bir sendika olan SEIU United Healthcare Workers West (SEIUUHWW), Kaliforniya'da bir yasa tasarısı taslağı olan Kooperatif Platform Ekonomisi Yasasını önermiş, bu yasa tasarısı ile platform çalışanlarının iş hukuku güvencesi olmaksızın çalışmasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Bu yasa tasarısı ile, artık platform şirketlerinin, çalışanları doğrudan bünyesinde çalıştıramayacağı,

---

[578] ***Cherry***, 2016, s.9; 14-16078 numaralı dava https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca9/14-16078/14-16078-2018-09-25.html (E.T.:11.01.2025.)

[579] Charles Lee & Dynamex Operations West, Inc. case, Supreme Court of California, N:S222732, https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584 (E.T.:11.01.2025.)

[580] ***Berg***/***Cherry***/***Rani***, 2019, s.117.
https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html E.T.:16.02.2025.)

[581] ***Berg***/***Cherry***/***Rani***, 2019, s.117.

çalıştırmak istemesi halinde, kurulacak Kooperatif Emek Yüklenicileri (CLC) ile sözleşme yapması gerekeceği düzenleme altına alınmıştır[582].

6.FlashEx Davası

Pekin Haidian Bölge Halk Mahkemesi'nde görülen FlashEx davası, mesai halinde iken kaza geçirerek düşüp yaralanan bir platform çalışanı kurye tarafından açılmıştır[583]. Davacı kurye, platformdan iş kazası sigortası talep etmiştir. Ancak platform, kuryenin bir istihdam ilişkisi içinde olmadığı, aralarında bir istihdam sözleşmesi değil sadece bir "iş birliği sözleşmesi" olduğundan bahisle, sorumluluk almayı reddetmiştir. Platform, buna ispat olarak kuryenin çalışma saatleri ve teslimat kotaları üstünde kuryenin kontrol yetkisi olduğunu ileri sürse de mahkeme, davayı kabul etmiş ve platform çalışanının, platform ile bir iş ilişkisi içinde olduğuna hükmetmiştir[584]. Verilen kabul kararına göre, kurye, gelir sağlamak için platforma bağımlıdır ve bunun için her gün saatlerce çalışması gerekmektedir. Sözleşme konusundaki belirsizlik, bir işçinin temel çalışma hakkı olan sigorta hakkından mahrum kalacağı anlamına gelmemelidir. Ayrıca, platformun kurye üzerinde sahip olduğu kontrol mekanizması, mahkemenin kabul kararı verirken değerlendirme noktasında dikkate aldığı bir diğer kriter olmuştur. Mahkeme, kararında, bir internet şirketi her ne kadar yeni iş yöntemi ve teknolojilerini kullansa da bunu yasal sorumluluk üstlenmekten kaçınmak için kullanamayacağını ifade etmiştir[585].

7.Foodinho(Foodora) ve Deliveroo Davası

Pek çok ülkenin istihdam konusunda farklı yaklaşımlar benimsemesi ve davalar sonucu verilen kararlar arasında tutarsızlıklar bulunması sebebiyle, platform çalışanının statüsü, ülkeler bazında farklı değerlendirilmelere tabi tutulmaktadır. Kanada'da 25 Şubat 2020 tarihinde verilen bir kararda, Ontario Çalışma İlişkileri Kurulu tarafından verilen Foodinho (eski adıyla Foodora) ve Deliveroo'nun *yemek dağıtım çalışanlarının kendileri için değil, Foodora için çalıştıkları anlaşıldığından* bu çalışanların işçi (çalışan) olduğuna kanaat

[582] ***Gurumurthy/Chami/Bharthur***, 2021 s.39.

[583] Haidian District Court of Beijing, Civil Case No.53634.

[584] ILO, World Employment, 2021, s.223.

[585] ILO, World Employment, 2021, s.223.

getirilmiştir[586]. Yine Deliveroo'nun taraf olduğu bir davada Hollanda Yüksek Mahkemesi, 24 Mart 2023'te istihdam durumu hakkında, Deliveroo sürücülerinin, çalışan olarak nitelendirildiği yönündeki temyiz mahkemesinin önceki kararını destekler nitelikte karar tesis etmiştir. Yüksek mahkemenin kararına göre, bir istihdam sözleşmesinin var olup olmadığının değerlendirilmesinde somut olay, tüm şartları ile birlikte ele alınmalıdır. Sürücüler, istedikleri zaman çalışma ve başka biriyle yerlerinin değiştirilme konusunda belirli bir özgürlüğe sahip olsalar bile bu durum, platform çalışanı kurye ile Deliveroo arasındaki istihdam statüsünü değiştirmemektedir[587].

8. Glovo Davası

Avrupa'da, İspanya'daki sendikalar tarafından dijital platform çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi için birtakım girişimlerde bulunulmaktadır. Özellikle Deliveroo, Uber Eats gibi teslimat uygulamalarında çalışanlar, platform ile aralarındaki ilişkinin istihdam ilişkisi olarak tanınmasını istemektedir. İlk derece ve ikinci derece mahkemeleri tarafından verilen pek çok karar, taraflar arasındaki ilişkinin istihdam ilişkisi olduğunu belirtmiş ve teslimat platformu kuryesini "istihdam edilmiş bir çalışan" olarak kabul etmiştir[588]. Bu kararlardan İspanyol Yüksek Mahkemesinin 25.09.2020 Tarihli İçtihadı Birleştirme Kararında, Glovo çatısı altında teslimat kuryeliği yapan çalışanın statüsünün istihdam edilmiş işçi olduğuna hükmedilmiştir[589].

---

[586] ***Hauben/Lenaerts/Waeyaert,*** 2020, s.25, "*Kuryeler Foodora tarafından seçilir ve Foodora'nın standartlarına uygun olarak Foodora tarafından belirlenen şartlar ve koşullara göre yiyecek teslim etmeleri gerekir. Gerçek anlamda, kuryeler Foodora için çalışırlar, kendileri için değil*."1346-19-R numaralı dava, s.40. https://web.archive.org/web/20200331150332/http://www.olrb.gov.on.ca/Decision/1346-19-R_Foodora-Inc-Feb-25-2020.pdf (E.T.:12.01.2025.)

[587] Supreme Court of the Netherlands, N:21/02090. https://www.debrauw.com/articles/dutch-supreme-court-delivers-landmark-decision-deliveroo-riders-are-employees;
https://gigpedia.org/research/court-cases/march-2023-the-netherlands-deliveroo-fnv (E.T.: 12.01.2025.)

[588] Spanish Supreme Court, 805/2020.

[589] ***Ezer***, B., Platformu Kuryelerini İşçi Olarak Kabil Eden İspanyol Kraliyet Kararnamesi "El Real Decreto Ley 9/2021" Üzerine Bir İnceleme, İstanbul Hukuk Mecmuası / İstanbul Hukuk Dergisi, C:80, S.3, 2022, s.796.

BEŞİNCİ BÖLÜM

PLATFORM ÇALIŞANININ İSTİHDAM DURUMU VE YASAL DÜZLEMDEKİ YERİ

§.5.Genel Olarak

21.yüzyılda ivme kazanan küreselleşme ve teknolojinin baş döndürücü bir hızla gelişmesi sonucu, platform ve dijital uygulamalar fazlasıyla artış göstermiştir. Dijital çalışma platformları sayesinde seçeneklerin artması, rekabetin ivme kazanmasını sonucunu doğurmuşsa da aynı zamanda, çalışanların statülerinin net şekilde belirlenememesi ve çalışanların temel hak ve korumalardan yararlanamaması gibi sorunları da beraberinde getirmiştir[590]. Teknolojik gelişmelerin ışığında, işletmelerin organizasyonel yapısındaki değişiklikler sebebiyle zayıflayan bağımlılık unsuru ve mevcut bağımlılığın tespitinin güç hale gelmesi, yeni çözüm ve yollar aranması gerekliliğini doğurmuştur. Gerek işçiler gerek işverenlerin, son zamanlarda çalışmada esneklik ihtiyacının ön plana geçmesi gibi toplumsal sebepler doğrultusunda, işgücü piyasasında değişimler yaşanmaya başlamıştır. Taraflar arasında gelişen yeni ilişki türünde, alışılmadık çalışma şekli ve alışılmadık çalışma saatleri, işyerinin belli olmaması ve işlerin öngörülememesi gibi farklı özellikler bulunmaktadır[591].

Standart olmayan çalışma biçimleri, standart istihdamdan daha fazla risk yaratmaktadır. Bunun sebebi, bu çalışma biçiminin, alışılmışın dışında olması ve mevcut yasal düzenlemenin, bu çalışma biçimine uygulanamamasıdır[592]. Platform çalışmasının standart olmayan "atipik" bir çalışma biçimi olduğu gözetildiğinde, aynı riskin platform çalışmasında da geçerli olduğu söylenebilir. Platform çalışanının serbest çalışan mı yoksa istihdam edilmiş bir işçi olup olmadığı, mevcut yasal iş kanunu düzenlemesine bakılarak tespit edilmekte ise de gerek ulusal mevzuatlar gerek mahkemeler, platform ekonomisi çalışmasının ne olarak kabul edilmesi gerektiği konusunda bir fikir birliğine varmış değildir[593].

---

[590] ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.7.

[591] Eurofound, New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2015, s.4.

[592] ***Hauben***/***Lenaerts***/***Waeyaert,*** 2020, s.29.

[593] ***Kirven***, A., Whose Gig Is It Anyway? Technological Change, Workplace Control And Supervision, And Workers' Rights In The Gig Economy, University of Kolorado Law Review, Volume:19, Issue:1, 2018, s.249.

Ancak bir platformda her ürün veya hizmet sunumu, bir istihdam ilişkisi bulunduğu anlamına gelmemektedir[594]. Bu nedenle, her ne kadar yanlış sınıflandırmanın önüne geçilmesi gerekse de dünya çapında binlerce katılımcısı olan platformlarda, niteliksiz ve istikrarsız çalışanların elemeden geçirilmeden, asgari ücret veya diğer sosyal haklara tabi olması elbette doğru olmayacaktır[595].

Bir çalışan, iş hayatında belli bir dereceye kadar işverenin üzerinde kontrol kullanmasına izin verip, işverenlere karşı ekonomik bir bağımlılık içine girmektedir. Bunun karşılığında, işverenlerin, çalışanlarına ekonomik bir fayda sağlaması gerekmektedir. Hemen hemen her ülkede, işverenin çalışanına asgari ücret, fazla mesai, işten çıkarma tazminatı ödemek ve ırk, cinsiyet gibi nedenlere dayalı ayrımcılık yapmamak, sigorta ve diğer sosyal güvenlik haklarını ve sağlıklı ve güvenli bir işyeri sağlamak gibi yükümlülükleri vardır. ABD'de 2010 tarihinde yürürlüğe giren Hasta Koruma ve Uygun Fiyatlı Bakım Yasası (ACA) göre, işverenlerin çalışanına sağlık sigortası yaptırmaması halinde ceza ödemesi de gündeme gelmektedir[596]. Yine, ABD'de 1974 yılında yürürlüğe giren ve özel sektörde emeklilik planı için asgari birtakım koşullar belirleyen Çalışan Emeklilik Gelir Güvenliği Yasası (ERISA) uyarınca, kanun kapsamına giren işverenlerin, çalışanlarına emeklilik tasarruf planı sağlaması düzenleme altına alınmıştır[597]. Bahsedilen düzenlemeler, platform çalışanlarının statüsünün ortaya konması ihtiyacını vurgulamaktadır[598].

Çalışan statüsüne işaret eden temel hususlar, işverenin işçisine işin nasıl yapılacağına dair talimat verebildiği, ekonomik yaşam üzerindeki kontrolün işverende olduğu durumlardır. Bağımsız yükleniciler için bu durumlar söz konusu olmamakta, bu çalışanlar, her anlamda kontrolü ellerinde tutmakta, gerçekleştirdikleri işin yöntemini kendileri belirlemekte, araçları kendileri kontrol etmekte, sermayeyi kendileri ayarlamakta ve işletmenin hem kârı hem zararı kendilerine ait olmakta, müşterilerle pazarlık konusunda tasarruf yetkisini de ellerinde bulundurmaktadırlar[599]. Platform çalışması ise atipik bir çalışma şekli olup bu çalışma modelinde ortada bir istihdam sözleşmesi olmadığından, çalışanın, bireysel ve toplu iş hukuku

[594] ***Silberman***, 2023, s.8.

[595] ***Schmidt***, 2017, s.25.

[596] ***Harris***/***Krueger***, 2015, s.7.

[597] ***Harris***/***Krueger***, 2015, s.7.

[598] ***De Stefano/Aloisi***, 2018, s.41.

[599] ***Harris***/***Krueger***, 2015, s.7.

ve sosyal güvenlik hukuku kaynaklı hukuki korumasından yararlanamamaktadır. Bu durum, platformların, çalışanlara yönelik olarak kullandığı *"iş ortağı", "yüklenici", "tık çalışanı", "ortak" ve "bağımsız çalışan"* gibi ifadelerle net şekilde anlaşılmaktadır[600]. Ayrıca pek çok platform, kendisini sadece aracı olarak tanıtmakta, platform çalışanları ile ilgili bir sorumluluğu olmadığını net şekilde belirtmektedir. Platformların, sadece aracılık ettiğini ifade etmesine rağmen, uygulamada işveren gibi hareket etmeleri hali, "*platform paradoksu*"[601] olarak ifade edilmiş olup, hangi kıstasların istihdam ilişkisine işaret ettiğini ortaya koymak gerekmektedir.

İstihdam ilişkisine işaret eden "kişisel ve hukuki bağımlılık" kriterlerinin varlığının araştırılması halinde, pek çok platformun çalışanının, istihdam ilişkisi içinde olduğunu söylemek mümkündür[602]. Talep üzerine çalışma uygulamalarından biri olan San Francisco merkezli "Wonolo" isimli bir dijital platformun web sitesindeki şartları, taraflar arasında açıkça işçi-işveren ilişkisi bulunmadığını belirtmektedir. "Bağımsız Yüklenici İlişkisi" başlıklı 3.maddesinde, "*Bu Sözleşmedeki hiçbir şey, Wonolo ile sizin aranızda veya herhangi bir müşteri ile sizin aranızda bir ortaklık, ortak girişim veya işveren-çalışan ilişkisi oluşturmayı amaçlamaz veya bu şekilde yorumlanmamalıdır. Bir çalışan değil, bağımsız bir yüklenici olarak faaliyet göstermeyi özellikle arzu ettiğinizi ve niyetinde olduğunuzu kabul ve beyan edersiniz.*" olarak belirtilerek, çalışanların bağımsız çalışan olarak hareket edeceği konusunu vurgulamıştır[603].

Böylece platformlar, sadece aracılık ettiklerini belirttiklerinden, çalışan açısından belirsiz ve güvencesiz çalışma koşulları söz konusu olmakta ancak platformlar, sektörel sorumluluklarından kaçınmaktadır[604]. Platformlar, genel olarak sadece birer "aracı" olduklarını iddia etmekte ise de platformlar çoğu zaman geleneksel anlamdaki işverenler gibi davrandığından, çoğu zaman durumun bundan fazlası oldukları anlaşılmaktadır[605]. Çünkü platform çalışması, bazı kriterler açısından, tam bir işçi-işveren ilişkisine işaret eden özellikler gösterirken; bazı açılardan, yapılan çalışmanın, sadece bağımsız çalışma niteliğinde olduğunu düşündürmektedir. Platform çalışanının, serbest çalışan olduğunu düşündüren özellikleri, tek

---

[600] ***Aykaç***, s.75.

[601] ***Prassl***, Humans As A Service, 2018, s.5.

[602] ***Küçük***, 2023, s.1697.

[603] ***De Stefano***, 2015, s.20; https://info.wonolo.com/terms/ (E.T..22.12.2024.)

[604] ***Yayvak Namlı***, 2019, s.135; ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.12.

[605] ***Prassl***, 2018, s.8.

bir tık ile internet bağlantısı aracılığıyla uygulamaya istediği yer ve istediği zaman bağlantı kurarak çalışıyor olması ve sahip olduğu esneklik avantajıdır. Aynı zamanda bunu, kendi sahip olduğu internet bağlantısı, telefon veya bilgisayar aracılığıyla yapmaktadır. Ancak taraflar arasında istihdam ilişkisi olduğunu düşündüren bir diğer faktör, bazı platformların, çalışan üzerinde sahip olduğu ve uyguladığı yoğun denetim ve kontrol mekanizmasıdır[606]. Verilen ikinci örnekteki çalışanlar, "yanlış sınıflandırma" ya tabi tutulmaktadır. Bu nedenle, kasıtlı olarak veya kasıtlı olmaksızın yapılması fark etmeksizin, çalışanların yanlış sınıflandırılmasının önüne geçilmesi gerekmektedir. Taraflar arasında bir istihdam ilişkisi mevcutsa, çalışanlara buna göre muamele edilmesi ve çalışanların, iş hukukunun sağladığı hak ve korumalardan yararlandırılmaları gerekmektedir[607]. Çünkü gerçekten yanlış sınıflandırmanın olduğu bir senaryoda, işçi, savunmasız ve korumasız kalacak, bireyler arasında adil olmayan türde bir rekabet başlayarak eşitsizlik doğacak ve günümüz toplumunda kabul edilmiş örtük toplumsal sözleşme, tehlikeye girecektir[608]. Bu nedenle, platform çalışmasında örtülü iş ilişkisi ve yanlış sınıflandırılmış ama istihdam edilmiş bir çalışan gibi çalıştırılan bireylerin durumu da göz önünde alınmalı ve çalışan tanımı yeniden yapılmalıdır[609].

Sonuç olarak, bu standart dışı esnek ve süreksiz nitelikteki platform çalışmasına nasıl bir yasal çerçeve uygulanması gerektiği halen tartışmalıdır. Gerek kanun koyucunun yaklaşımı gerek öğretideki yaklaşımlara bakıldığında, mevcut yasal rejimin dijital platformlardan doğan uyuşmazlıklara uygulanıp uygulanamayacağı halen belirsizdir. Mevcut yasal rejimin, dijital platformlardan kaynaklanan uyuşmazlıklara uygulanamayacağını savunanların gerekçelerinden biri, dijital platformların eski kavramlar ile tanımlanamayıp çözülemeyeceği iken, bir diğeri de platform çalışmasının, yeni ve özel bir düzenlenmeyi hak etmediği yönündedir[610]. Ancak konuyla ilgili belirsizlik sürmektedir[611]. Bu nedenle, öncelikle istihdam ilişkisinin tanımının yapılması ardından platform çalışmasının mevcut yasal rejimdeki herhangi bir çalışma modelinin kapsamı altında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği konusunun üzerinde durmakta fayda görmekteyiz.

---

606 ***Cherry***, 2016, s.6.

607 ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman***, s.105.

608 ***Behrendt***/***Nguyen***/***Rani***, 2019, s.19; ***Prassl***/***Risak***, 2016, s.1.

609 ***Gurumurthy***/***Chami***/***Bharthur***, 2021, s.67.

610 ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.27-28.

611 ***Gurumurthy/Chami/Bharthur***, 2021, s.68.

I. İstihdam İlişkisinin Tanımı ve Kriterleri

ABAD, AB üye devletleri için ortak olarak kullanılacak referans niteliğinde bir istihdam ilişkisi tanımı ortaya koymuş, bu kavramı, "*bir kişinin belli bir süre boyunca başka biri için, onun yönetimi altında olacak şekilde hizmet sunması ve bu hizmet karşılığında bir ücret alması*" olarak tanımlamıştır[612]. Avrupa Birliği Adalet Divanı'na göre, istihdam; ücret, çalışma koşulları ve işçinin yerine getirdiği faaliyetler bakımından işverenin, emir verme yetkisine sahip olduğu bir çalışma şeklidir[613].

Yapılan bu istihdam ilişkisi tanımında temel unsurlar,

a.İşin, işçi tarafından ve başkası adına yapılması,

b. İşçinin, işi adına yaptığı kişinin gözetimi altında olması,

c.İşçinin yaptığı iş karşılığında aldığı bir ücret bulunması

Olarak gösterilmektedir. Ancak bu kriterler, kesin bir sonuca götürmeyebileceği için, gerçek durumun tespiti noktasında, somut durumun şartları çerçevesinde bir değerlendirme yapılması, önem arz etmektedir[614]. ABAD'a göre, istihdam ilişkisi içinde bulunmayan bir çalışan, bu nedenden dolayı iş hukukunun korumalarından yararlanamayacak, örneğin ayrımcı muameleye tabi tutulabilecek veya haksız yere işine son verilebilecektir. Ayrıca çalışan, sigorta olmaksızın güvencesiz şekilde çalışacak ve emeklilik hakkına sahip olmayacaktır[615].

198 sayılı İstihdam İlişkisi Tavsiye Kararı'nda, ülkelerin, kendi iş yasal mevzuatlarındaki tanımdan da faydalanabilecekleri hatırlatılarak, istihdam ilişkisi olup olmadığını tespit amacıyla birtakım kriterler belirlenmiştir. Bunlar kısaca, işçinin bir kontrol ve talimat altında iş organizasyonu içerisinde iş görmesi, işçinin işi başkası yararına yapması, işçinin bağlılık veya bağımlılığı, işi bizzat işçinin kendisinin gerçekleştirmesi, işin belirli bir süre ve sürekli şekilde yapılması, işçiye periyodik olarak ücret ödenmesi, ödenen bu ücretin işçinin tek gelir kaynağı veya başlıca gelir kaynağını oluşturması, işçiye beslenme ve ulaşım için ödemeler yapılması, işçinin haftalık ve yıllık izinlerinin olması, işçinin kendisinin aldığı

[612] ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.44.

[613] ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.44-45.

[614] ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.45.

[615] ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.44.

herhangi bir mali riski olmaması ve işveren için yaptığı işte ulaşım gibi süreçlerde, masrafların işverene ait olması olarak sayılmıştır[616]. Ancak iş ilişkisinin süreli ve sürekli olması gibi sayılan bazı haller, çoğu Avrupa ülkesinde kriterler arasında dahi değildir[617]. Yapılan gözlem ve gerçekleştirilen anketlerden elde edilen veriler incelendiğinde, platform çalışmasının, serbest çalışmanın özellikleriyle bağdaşmadığı söylenebilir. İşin bizzat çalışan tarafından yapılmasının zorunlu tutulması, işin başka bir çalışana devredilmesinin yasak olması, yapay zekâ veya yazılımdan yardım alınmasına izin verilmemesi gibi özellikleri, platform çalışanının bağımsız olmadığını ve işin kontrolünün kendisinde olmadığını ortaya koymaktadır[618].

Çalışanın yasal statüsünün belirlenmesi amacıyla birtakım testler belirleyen 198 sayılı 2006 tarihli İstihdam İlişkisi Tavsiye Kararı mevcut olsa da her ülkenin farklı ölçütleri kabul etmesi ve farklı uygulamalara yönelmesi sebebiyle, mahkemelerin kararları arasında çelişki ve tutarsızlık söz konusu olmaktadır. Ulusal yargı bölgelerinin her birinde hakimler değişik kriterleri istihdam statüsünün varlığına karine olarak kabul ettiğinden, her bir yargı bölgesi, istihdam ilişkisini farklı tanımlamaya ve birbirinden farklı kararlar vermeye devam etmektedir[619].

1.Platformun Denetim ve Kontrol Uygulaması

Hukukumuzda, işveren, iş hukuku kapsamında emir ve talimat veren belirleyici bir aktör konumundadır[620]. Bu nedenle, bir kişi tarafından tüketiciye teslim edilen veya onun için yapılan bir hizmetin bulunması, işverenin yönetim yetkilerinin dijital platform aracılığıyla açık ve örtük şekilde kullanması, hizmet ve çalışma koşullarının algoritma tarafından belirlenmesi gibi durumlar, taraflar arasındaki ilişkinin anlaşılması noktasında kriter olarak görülebilir[621]. Avrupa Komisyonu tarafından 9 Aralık 2021 tarihinde sunulan Avrupa Komisyonunun Taslak Direktif Önerisi uyarınca platformun, çalışanların performansı konusunda "kontrol"

[616] ILO, Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198, Governance and Tripartism Department, 2013, s.36-52; ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.45-46.

[617] ILO, Regulating the employment relationship in Europe, 2013, s.44.

[618] ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.46.

[619] ILO, World Employment, 2021, s.231.

[620] ***Mollamahmutoğlu***/***Astarlı***/***Baysal***, 2022, s.40.

[621] ***De Stefano***/***Durri***/***Stylogiannis***/***Wouters***, 2021, s.23.

uygulaması ve çalışan üzerinde belli bir ağırlığının bulunması halinde, çalışanın, platform nezdinde "işçi" olarak kabul edileceği düzenleme altına alınmıştır[622].

Prassl ve Risak'ın yaklaşımına göre, çalışanların üstünde platformun uyguladığı kontrolün yoğunluğu, işveren sıfatı kazanıp kazanmadığı noktasında belirleyicidir[623].

Platform çalışanının, işçi olarak kabul edilmesi için, hem platform ile çalışan arasında yoğun bir ilişki bulunması hem çalışanın, platformun emir ve talimatları doğrultusunda iş görme borcunu yerine getiriyor olması gerekmektedir. Hal bu iken, platform çalışmasının özelliklerine bakıldığında, platform çalışmasının doğası gereği sayılan bu özellikleri taşımaması sebebiyle, bir platform çalışanının, hukuki statü olarak işçi sayılması mümkün görünmemektedir[624]. Platformlar, çalışma sürecinde sözleşmeyi tek taraflı olarak belirlemekten, performans değerlendirmesine göre hesabın aktif/pasif durumunun belirlenmesi ve ödemenin çalışana aktarılmasına kadar aktif rol oynamaktadır. Bu süreçte, müşterilerin geri bildirimleri önem taşımakta olup, bu geri bildirimler kalitenin kontrolü ve çalışanı performansını yansıtmaktadır[625].

Bir platform, çalışana ne kadar ödeme yapılacağını belirleme, talimat verme ve işin nasıl yapılması gerektiğini belirleme, işin yapılış sürecini kontrol ve denetleme yetkisine sahipse sadece bir "aracı" olmanın ötesine geçiyor ve işveren olmaya yaklaşıyor demektir. Platform, ne kadar söz sahibi ise "işveren" olmaya o kadar yakındır[626]. Örneğin, Uber platformunda, izlenmesi gereken rotanın, GPS ve rota optimizasyonu aracılığıyla kontrol edilmesine kadar her şey platform tarafından belirlenmekte ve kontrol edilmektedir[627]. Ayrıca, Uber, çalışana, araç içinde resmi kıyafetler giymeyi, araçta radyonun kapatılmasını, radyonun

---

[622] ***Beytar***, E., Platform Çalışması: Çalışan Statüsünün Belirlenmesi Sorunu, İMHFD, C: 8, S.1, 2023, s.253.

[623] ***Prassl/Risak***, 2016, s.2. Bkz: Fransa'da Conseil des Proud'hommes de Paris tarafından 20 Aralık 2016 tarihinde bir sürücü ile "Le Cab"isimli bir dijital platform arasında görülen dava sonucunda, taraflar arasındaki ilişkinin "istihdam ilişkisi"olduğuna karar verilmiştir. Platformun, sürücüsüne başka bir platformda daha çalışmasına izin vermemesi, platformun kontrol ve denetim uygulaması ve işveren davranması olarak kabul edilmiş, platformun bu tutumu, kararın gerekçesini oluşturmuştur. Ayrıca mahkeme tarafından, platformun kasıtlı olarak yanlış sınıflandırma yoluna gittiği, bunun işveren yükümlülüklerinden kaçınmak için yaptığı belirtilmiştir. ***De Stefano/Aloisi***, 2018, s.42-43.

[624] ***Beytar***, 2023, s.257.

[625] ***Prassl***, 2018, s.7.

[626] ILO, The architecture of digital labour platforms, 2018, s.17.

[627] ***Cherry***, 2016, s.6; ILO, The architecture of digital labour platforms, 2018, s.10.

açılması halinde klasik müzik çalınmasını, araçta müşteriye sakız veya içecek ikram etmeyi tavsiye etmektedir[628]. Bu durumda sürücünün, çalışma süreci ile ilgili bazı hususlarda söz sahibi olmadığı söylenebilir[629]. Uber'in, bir işveren gibi hareket ettiği çıkarımının yapılmasını sağlayan dayanak nokta, bununla sınırlı değildir. Uber, aynı zamanda sürücülerin kullanabileceği araba türü, arabada çizik dahi olmaması gerekliliği, arabanın içinin temizliğinin sağlanması gibi pek çok konuda yoğun bir denetim uygulamaktadır[630]. Ayrıca, sürücünün uygulamadaki itibarını gösteren puanın 4.6 puanın altına düşmemesi gerekmektedir. Aksi halde platform tarafından sürücünün hesabı askıya alınmakta veya hesap, devre dışı bırakılmaktadır. Bu durum, sürücünün üstünde platform kontrolü olduğunu göstermektedir[631]. Böyle bir durumda çalışanın, "düşük puan alma" konusunda maruz kaldığı örtülü tehdit, çalışanın özerkliğini bastırmakta ve davranışlarını yönlendirmektedir[632]. Platform çalışanlarının üzerinde, geleneksel olarak çalıştırılan bir işçiye uygulanan denetim ve gözetimin uygulanıp standart olan bir hizmetin talep edilmesine rağmen, bu kişilerin, bağımsız meslek sahibi olarak kabul edilmeleri, kendi içinde çelişkili bir durumdur[633].

Her ne kadar Uber, bir işveren statüsü taşımadığını, sürücüleri istihdam etmediğini, tek görevinin sürücüler ile müşteriler arasında köprü kurmak olduğunu, bir ulaşım hizmeti vermediğini, ulaşım hizmeti veren tarafın "sürücüler" olduğunu iddia etmekte ise de Uber'in tıpkı geleneksel istihdam alanında tipik bir işveren gibi denetim ve kontrol uyguladığı ve sadece bir aracı gibi hareket etmediği anlaşılmaktadır[634].

Platform, genel olarak çalışanlar için platforma birden fazla farklı hesap ile çoklu giriş yapmayı da katı bir şekilde yasaklamaktadır. Çin'de bazı teslimat platformları, çalışanların iş formasını giyerek kendilerini çekip sosyal medya grubuna atmalarını ve konumlarını paylaşmalarını şart koşmakta, aksi halde, para cezası şeklinde çalışanların ücretlerinden kesinti yapmaktadır. Hindistan ve Lübnan'da da teslimat platform çalışanlarının platforma özgü

---

628 ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.20.

629 ILO, The architecture of digital labour platforms, 2018, s.17.

630 ***Prassl***/***Risak***, 2016, s.21.

631 ***Prassl***/***Risak***, 2016, s.19.

https://www.ridesharingdriver.com/fired-uber-drivers-get-deactivated-and-reactivated/ (E.T.: 25.12.2024.)

632 ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.22.

633 ***De Stefano***/***Aloisi***, 2018, s.20.

634 ***Stewart/Stanford***, 2017, s.4; ***Prassl/Risak***, 2016, s.22.

üniforma ve çanta kullanılması şart koşulmaktadır[635]. Böylece, çalışan, hem platformun logosu ile ayaklı reklam niteliği taşıyacak hem çalışanın çoklu giriş yapmasının önüne geçilecektir. Üniforma giyilmesi zorunluluğu, bazı platformlarda öyle bir zorunluluk halini almıştır ki Amerika menşeili bir teslimat platformu olan Toters çalışanı, kendisine motosiklet çarptığını ve yaralandığını, ancak platform şirketinin kendisine hiçbir destek veya yardımda bulunmadığını, çünkü "*platforma ait üniformanın giyilmediğini*" gerekçe gösterdiklerini ifade etmiştir[636].

Ülkemizde de bu örneklere benzer uygulamalar söz konusudur; örneğin Yemeksepeti platformu pembe renk üzerine logo taşıyan üniforma ve motosiklet çantası; Getir platformu ise mor renk üzerine logosunu taşıyan üniforma ve çanta kullanmaktadır. Yurtdışındaki uygulamaya benzer şekilde, ülkemizdeki bu logolu üniforma ve çanta kullanılmasının, platform tarafından talimat verildiği anlaşılmaktadır. Benzer şekilde teslimat platformu olan Deliveroo sürücüleri, şirket üniformasını giymek zorunda olup, vardiyalar sırasında ulaşılabilir olmak ve bu platform için çalışırken, başka herhangi bir teslimat şirketi için çalışmamak zorundadır. Denetim ve talimat uygulamasına rağmen, platform, kuryeleri serbest meslek sahibi olarak tanıdığından, onlara istihdam edilmiş bir işçi gibi muamele göstermek zorunda değildir[637].

Indiana, ABD merkezli bir platform olan Topcoder'ın kullanım koşullarının "*Other Restrictions on Conduct*" (*davranışlara ilişkin diğer kısıtlamalar*) başlıklı maddesinde "*Topcoder Yarışmalarına katılımınız sonucunda istihdam fırsatları ve/veya medya ilgisi konusunda üçüncü bir tarafça sizinle iletişime geçilmesi durumunda, Topcoder'ı bu tür bir iletişimden derhal haberdar etmeyi kabul edersiniz*." ifadesi bulunmaktadır[638]. Kanımızca, bu platform, müşteri ile iletişime geçilmesi halinde derhal haber verilmesini şart koşmakta, çalışma sürecine müdahil olmakta ve sadece yer sağlayıcısından fazlası olduğunu ortaya koymaktadır.

[635] ILO, World Employment, 2021, s.152.

[636] ILO, World Employment, 2021, s.152-154.

[637] ***Hayns***, 2016; https://jacobin.com/2016/08/deliveroo-strike-sharing-economy-living-wage/ (E.T.: 21.03.2025.)

[638] ***De Stefano***, 2015, s.22; https://www.topcoder.com/community/how-it-works/terms/ (E.T.:22.12.2024.)

2.Taraflar Arasında Sözleşme Olup Olmaması

Bir çalışanın, platform çalışanı mı yoksa serbest çalışan mı olduğunu anlamak için öncelikle, sözleşmenin taraflarının kim olduğuna bakmakta fayda vardır. Ancak sözleşmesel ilişkiler, çoğunlukla net olmamakta veya sözleşme ile gerçek taraflar arasında farklılıklar söz konusu olmaktadır[639].

Taraflar arasında sözleşmeye dayalı bir ilişkinin kurulduğunun görülmesi halinde, ikinci adım, taraflar arasındaki bu sözleşmenin niteliğinin ne olduğuna bakmak olacaktır[640]. Bir diğer anlatımla, gösterilene değil, gerçek duruma bakılmalıdır[641]. Avrupa ülkelerindeki çoğu mahkeme, ILO'nun İstihdam İlişkileri Tavsiyesi'nde de düzenlenen 'olguların önceliği ilkesi' ile benzer bir yaklaşım benimsemektedir: sözleşmeye değil işin yürütümü, çalışanın gerçek statüsü ve işçiye ödenen ücret gibi konuların üstünde durarak değerlendirme yapılacaktır[642]. Platformlar, daha düşük maliyet ile çeşitli ödeme ve vergilerden kaçınabilmek için, çalışanı olmasına rağmen bu kişileri, bağımsız yüklenici gibi gösterebilmektedir. Platform, bunu yaparak sadece ödemelerden kaçınmamakta, aynı zamanda platformdan doğan her türlü riski çalışana "kaydırmaktadır"[643]. Bu nedenle gösterilen, bildirilen veya sözleşmede yazılı statüden çok somut olayın şartlarına bakılması gerekmektedir.

Çünkü, çalışma sürecinde işverenlerin işçisine karşı yerine getirmesi gereken yükümlülüklerden kaçınmak için, gerçek iş ilişkisini gizleyerek bir istihdam olmadığını iddia etmesi, alışılagelmiş bir senaryodur. Ancak günümüzde, özellikle Avustralya'nın federal mahkemeleri tarafından artık gösterilen ve sunulan ilişkiye değil, somut olayın özüne ve gerçeğine bakılarak istihdam ilişkisi olup olmadığına karar verilmektedir[644].

Bu nedenle, işi görenin, işçi mi yoksa bağımsız çalışan mı olduğu sorusunun somut olayın şartlarına göre cevaplandırılması gerekmektedir. İşveren ile işi gören arasında sözleşme yapılması, işverenin talimat vererek işi yaptırması halinde, taraflar arasında bir iş ilişkisi

---

639 ***Prassl/Risak***, 2016, s.9.

640 ***Prassl/Risak***, 2016, s.9-10.

641 ***Prassl***, 2018, s.11.

642 ILO 198 sayılı 2006 tarihli İstihdam İlişkisi Tavsiyesi https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535 (E.T.: 11.01.2025.)

643 ***Prassl***, 2018, s.11.

644 ***Stewart/Stanford***, 2017, s.7.

mevcut olduğundan bahsedilebilecektir. Ancak çalışanın talimat almadan serbest çalışması halinde, bağımsız çalışan sıfatına sahip olduğu kabul edilmelidir[645].

Sonuç olarak, taraflar arasındaki ilişkiye bakıldığında, bir iş ilişkisi olduğu anlaşılabiliyorsa, taraflar arasında yapılan anlaşmanın veya işverenin sınıflandırması herhangi bir anlam ifade etmemektedir, somut şartlara bakılması gerekmektedir[646].

3.Çalışma Süresinin Belirlenmesi

Çalışma süresi, kişinin bağımsızlığından vazgeçtiği ve davranışlarını belirlemekte özgür olmadığı andır[647]. Bu kabule göre kişi, kendi çalışma süresini belirleyemiyor veya çalışma sürecindeki davranışları üzerinde sınırlı bir tasarruf yetki sahibi ise çalışan olmaya bir adım daha yakındır. Platform çalışması, kişiye istediği yer ve zamanda çalışabilme konusunda esneklik sağlasa da bu, her platform için her zaman geçerli olmayabilir[648]. Her platformun farklı algoritmik yapısı, yapılacak görevlerin çeşitliliği gibi unsurlar, bir platformda yapılan çalışma süresini hesaplamayı zorlaştırmaktadır.

Örneğin Uber platformunda, sürücü uygulamaya giriş yapıp hesabını aktif hale getirerek görev gelmesini beklemekte, görev geldikten sonra müşteriyi bulunduğu konumdan alarak talep edilen adrese götürmektedir. Sürücünün hesabını aktif hale getirdikten sonra ve görev gelmeden önceki bu bekleme süresinin, varsayımsal çalışma süresi mi yoksa tipik çalışma süresi olarak adlandırılıp adlandırılmayacağı husus ise tartışmalı bir sorudur[649].

4.Çalışanın Yaptığı İş Üzerinde Kontrol Sahibi Olup Olmadığı

Bir çalışma ilişkisinde, çalışma ilişkisinin süreklilik arz etmemesi veya çalışanın istemediği zaman çalışmaması, istemediği işleri reddedebilmesi gibi durumlarda, bağımlılık unsurunun varlığından bahsedilemeyecektir[650].

---

[645] ***Yayvak Namlı***, s.141.

[646] ***De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters***, 2021, s.24.

[647] ***De Stefano/Aloisi,*** 2018, s.28.

[648] ***Küçük***, s.1711-1712.

[649] ***Küçük***, s.1711-1712.

[650] ***Beytar***, s.252.

Platform çalışanlarının, zaman ve mekân fark etmeksizin çalışabilme özgürlüğüne sahip olduğundan sıklıkla bahsedilse de uygulamada nasıl çalışacakları ve ne kadar ödeme alacaklarını seçemedikleri, hatta bunu bilemeyecekleri söylenebilir. Bu durum, platformun kendi içinde çelişkiye düştüğü noktalar yaratmaktadır. Bhone Kyaw isimli bir Deliveroo kuryesinin söylediği gibi, "*Sana bir çalışan gibi davranıyorlar, o zaman buna nasıl kendi işini yapıyor diyebilirler*?"[651].

Müşterinin, platform çalışanına değil direkt platforma ödeme yapması da platforma "işveren" özelliği yüklemektedir. Örneğin, Uber platformunda, ücret konusu, çalışanın inisiyatifinde olmayıp bu durum, platformu, işveren olmaya yaklaştırmaktadır[652].

ILO tarafından düzenlenen bir ankette, ulaşım platformundaki çalışanların %37'si ve teslimat platformlarındaki çalışanların %48'i, gelen işi iptal etmekten veya işi reddetmekten çekindiğini ifade etmiştir[653]. Bunun sebebi, çalışanların işe erişim şansının düşmesi, gelecek sipariş ve yolculuk taleplerinin azalması ve hatta platform tarafından çalışanın hesabının devre dışı bırakılmasından duydukları çekincedir[654]. Bu durum, çalışanların üzerinde ciddi bir psikolojik baskı yaratmaktadır[655]. Zira, Şili'de faaliyet gösteren yemek teslimat platformu Cornershop'un bir kadın çalışan, "*3 adet görevi iptal ettikten sonra hesabının devre dışı bırakıldığını*" beyan etmiştir[656]. Bu durum, platform çalışanlarının büyük bir kısmının, çalışıp çalışmayacağı, ne zaman çalışacağı veya gelen işleri kabul edip etmeme konularında tasarruf yetkilerinin sınırlı olduğunu veya hiç olmadığını ve çalışanların, iş üzerinde her zaman bağımsız hareket edemediklerini ortaya koymaktadır.

5.Çalışanın Bizzat İfa Yükümlülüğü

Hukukumuzda, işçi, aksi kararlaştırılmadığı veya aksi durumun gereğinden anlaşılmadığı müddetçe, işi, işverenin otoritesi altında, bizzat kendisi ifa etmekle yükümlüdür.

---

[651] ***O'Connor***, 2016.
https://www.ft.com/content/88fdc58e-754f-11e6-b60a-de4532d5ea35 (E.T.:04.01.2025.)

[652] ***Prassl/Risak***, 2016, s.20.
https://www.cnet.com/tech/tech-industry/uber-tests-30-commission-for-new-drivers-in-san-francisco/
(E.T.: 25.12.2024.)

[653] ILO, World Employment, 2021, s.177.

[654] ILO, World Employment, 2021, s.177.

[655] ***Haws/Spencer/Coates/Holts***, s.24.

[656] ILO, World Employment, 2021, s.179.

İşçi, işi, başkasına devredemez. Bunun sebebi, işin işçinin kişiliğinden kaynaklanan bir güvene dayalı olmasından kaynaklanmaktadır[657]. Ancak bu şart, geleneksel istihdam ilişkisi içerisinde çalışan bir işçi için düzenlenmiş bir yükümlülüktür. Platformun sadece "sağlayıcı" konumunda olduğu ve çalışan ile arasında herhangi bir işçi-işveren ilişkisi olmadığını iddia ettiği düşünüldüğünde, normalde platform çalışmasında bu gibi bir uygulama beklenmemektedir. Buna rağmen platformlar, çoğu durumda, kendisiyle çelişkiye düşmekte ve hizmet şartları sözleşmelerinde, çalışanların, kendi işlerini yapmalarına karşı çeşitli sınırlamalar koymaktan geri durmamaktadırlar[658].

Bazı platformlarda, alınan işin başkasına devredilmesi mümkün olmayıp alan kişinin bizzat yerine getirmesi gerekmektedir. Örneğin, mikro görev platformu olan Amazon Mechanical Turk, işin tamamlanması için bir robot, yapay zekâ veya herhangi bir dijital yazılım kullanılmasına izin vermemektedir[659]. Crowdflower uygulamasında da üçüncü taraflara işin devredilmesi veya herhangi bir şekilde dış kaynak kullanması açıkça yasaklanmıştır[660].

Ancak platformların iddia ettiği gibi, çalışanlar kendi işini yapmaktaysa, dilerse yapay zekâ kullanabilmeli, işini devredebilmeli, 3.kişiden yardım alabilmeli ve nasıl çalışacağını kendileri tayin edebilmelidirler[661]. Hal bu iken, platformun bu yöndeki uygulaması ile çalışan

---

[657] ***Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal***, s.147; ***Centel***, T./***Tunçomağ***, K., İş Hukukunun Esasları, 10.Baskı, 2022, s.102.

[658] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.104.

[659] ***De Stefano/Aloisi***, 2018, s.20.

[660] ***De Stefano/Aloisi***, 2018, s.20.

[661] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman,*** s.104. İlgili karar için bkz: Teslimat platformu olan Deliveroo ile Büyük Britanya Bağımsız İşçi Birliği (IWGB) arasında görülen bir davada platform, çalışan tarafından yapılan işin sadece belirli bir kuryenin yapabileceği bir iş olmadığı, arada istihdam ilişkisi olsaydı bir işin bizzat belirli bir çalışan tarafından ifa edilmesi gerektiği ancak çalışanın bu olguyu ispat edemediği dolayısıyla çalışanlarının işçi olmadığı ve davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur. Normalde pek çok platformun ne insan ne de bir yapay zekâ kullanımına izin vermemesi ve çalışanın bizzat kendisinin yapmasını istemesi ile bu savunma birbiriyle çelişmektedir. 14.11.2017 tarihinde verilen karara göre, sürücüler işçi olmayıp bu nedenle sendikanın platform tarafından tanınma talebinin reddine karar verilmelidir. Bu doğrultuda mahkemece, sürücülerin yeri ikame edilebilir olduğu için, "kişisel hizmet sağlama yükümlülüğü"yeterli derecede ispat edilemediğinden davanın reddine karar verilmiştir.
Dava Numarası:TUR1/985
https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a829e8040f0b6230269bd0f/Acceptance_Decision.pdf
(E.T.: 14.12.2024.)

kişilerin serbest meslek sahibi olarak çalıştığını ve kendi işini yaptığını belirten söylemleri birbiriyle uyuşmamaktadır.

§.2.İş Sözleşmesinin Unsurları Işığında Platform Çalışmasının Hukukumuzdaki Atipik Çalışma Modelleri ile Kıyaslanması

İstihdam (iş) sözleşmesi kavramı, başlangıçta bir Avrupa hukuku kavramı olmasına rağmen zamanla, Avrupa'nın sınırlarını aşarak küresel anlamda kabul edilmiş ve her ülkenin yasal mevzuatınca düzenlenmiş bir modern bir iş hukuku kurumu haline gelmiştir[662].

Hukukumuzda, istihdam edilmiş çalışanlar ve serbest meslek sahipleri olarak çalışan kategorisi ikiye ayrılmaktadır. İstihdam kategorisi altında çalışanlar için 4857 sayılı Türk İş Hukuku mevzuatı uygulanırken, serbest meslek sahipleri için 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 6102 sayılı Türk Ticaret Hukuku mevzuat hükümleri uygulama alanı bulmaktadır. İstihdam ilişkisi içerisinde çalışanların hak ve menfaatleri, mevzuat aracılığıyla korunmaktadır. Bu sayede bireyler, asgari ücret, ücretli tatil, yıllık izin, kıdem, ihbar ve ayrımcılık tazminatları, toplu sözleşme yapma hakkı, sendikaya üye olmak gibi pek çok temel hakka sahip durumdadır[663].

Hukukumuzda doğrudan tanımı yapılmış bir kavram olan işçi, iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir. Buna göre, işçi sayılabilmek için öncelikle bir "iş sözleşmesi" ile çalışmak gerekmektedir; iş sözleşmesinin bulunmaması halinde kişi, hukuken işçi sayılmayacaktır[664].

İş sözleşmesi ise anılan kanunun 8.maddesinin 1.fıkrası uyarınca "iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir", Türk Borçlar Kanunu'nun 393.maddesi uyarınca hizmet sözleşmesi, "Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir" şeklinde tanımlanmıştır[665]. İş sözleşmesinin asli unsurları ise "iş görme", "ücret"

---

[662] ***Countouris***, N., Defining and regulating work relations for the future of work, Future of Work Research Paper, ILO, 2019, s.5.

[663] ***Küçük,*** s.1696.

[664] ***Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal***, s.33; ***Senyen Kaplan***, E.T., Bireysel İş Hukuku, 13.Baskı, Ankara 2023, s.80, ***Centel***, T./***Tunçomağ***, K., İş Hukukunun Esasları, 10.Baskı, 2022, s.49.

[665] ***Süzek***, S./Başterzi, S., İş Hukuku, 24.Baskı, 2024, s.237; ***Senyen Kaplan***, s.127.

ve "bağımlılık" olarak belirlendiğinden, bu unsurların platform çalışmasında olup olmadığı veya hangi unsurların mevcut olduğunun sorgulanması gerekmektedir.

I. İş Sözleşmesinin Unsurlarının Bağımlılık Unsuru Bağlamında İncelenmesi

İş sözleşmesinin konusunu, ücret karşılığında bir işin görülmesi oluşturur. Bir iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için öncelikli olarak bir iş görme ediminin üstlenilmesi gerekmektedir. Bu iş görme edimi, karşılığı ekonomik bir değere denk gelecek şekilde bedensel olabileceği gibi düşünsel, teknik veya sanatsal anlamda da olabilir[666]. İş görme, bir şeyin yapılması olarak pozitif bir eylem olarak ortaya çıkmakta olup fiilen iş görülmese de çalışmaya hazır halde beklemek de işin görüldüğü zamana dahildir[667].

İlaveten, iş sözleşmesi, karşılıklı borç doğuran bir sözleşme niteliğindedir. Bu nedenle bir iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için, işin görülmesinin bir "ücret" karşılığı yapılması gerekmektedir. İş görme ediminin bir ücret karşılığı yapılmaması halinde iş sözleşmesinin varlığından da bahsedilemez[668]. Bu durum olsa olsa yardım (hatır) olarak değerlendirilebilir[669]. TBK'nın 401.maddesi uyarınca "*İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür*." denmekle, taraflar arasında asgari ücretten az olmamak kaydıyla ücretin taraflar arasında daha fazla kararlaştırılabileceği de düzenleme altına alınmıştır[670].

---

[666] ***Çelik,*** N.***/Caniklioğlu,*** N.***/Canbolat,*** T.***/Özkaraca***, E.,:İş Hukuku Dersleri, BETA, 36.Baskı, 2023, s.173; ***Senyen Kaplan***, s.127; ***Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal***, s.80, s.81; ***Centel/Tunçomağ***, s.71; ***Süzek/Başterzi*** s.237.

[667] ***Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal***, s.81.

[668] ***Süzek***, s.238; ***Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/ Özkaraca***, s.173; ***Senyen Kaplan***, s.127; ***Centel/Tunçomağ***, s.72.

[669] ***Süzek***, s.238; ***Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal***, s.82.

[670] Ödenmesi gereken ücretin, mutlaka para şeklinde olması gerekmediği, başka yardımların da ücret anlamına gelebileceği ile ilgili olarak Steymann davası: C-196/87 numaralı 1988 tarihli Steymann davasında verilen karara göre, "ekonomik bağımlılığın" istihdam ilişkisinin tespitinde gerçekten bir kriter olup olamayacağı sorgulanmıştır. Bu davada, işverenin yapacağı ücret ödemesinin illa "para" olmasının gerekmediği, çalışanın hiçbir para ödemesi almasa bile başka yararlar sağlanması veya ihtiyaçlarının karşılanması halinde bunun da ödeme sayılabileceği kabul edilmiştir. Hollanda'da yaşayan ve halkın tesisat işlerinde yardımcı olan Steymann'ın, bu yardımı karşılığında, halk tarafından maddi ihtiyaçları karşılanmaktadır. Bu bağlamda Steymann, bir işçi olarak kabul edilmiştir. Her ne kadar topluluk tarafından Steymann'a nakdi bir ücret ödemesi yapılmasa da maddi ihtiyaçlarının karşılanması, mahkemenin bu maddi ihtiyaç karşılanmasının nakdi ödemeye denk olduğuna kanaat getirdiği

Bu unsurlara ek olarak, İş Kanunu'nun 8.maddesi ve hizmet sözleşmesini düzenleyen Türk Borçlar Kanunu'nun 393.maddesi ile aynı kanunun "*düzenleme ve talimatlara uyma borcu*" başlıklı 399.maddesi uyarınca bağımlılık unsuru, iş görme ve ücret gibi bir diğer zorunlu unsurdur. Bağımlılık, bir akdi hizmet akdi yapmakta ve onu diğer akitlerden ayırmaktadır. Burada "bağımlılık" ifadesinden anlaşılması gereken, işçi ile işveren taraf arasında bir hukuki hiyerarşidir. Bu doğrultuda, bağımlılık kavramından, işçinin, işverenin otoritesi altında iş görme edimini gerçekleştirmesi kastedilmektedir[671]. Bağımlılık unsuru dolayısıyla işveren, işçinin üzerinde denetim ve gözetim gibi yetkilere sahip olup işçinin de talimatlara uyma ve itaat borcu bulunmaktadır. İşveren, işçiye vereceği emir ve talimatlarla işin görülmesi sürecini organize etmektedir. İşveren gerek işin görülmesi gerek işçinin davranışlarıyla ilgili olarak emir ve talimat verebilir, düzenlemeler yapabilir. İşçi, bu emir ve talimatlara uymak zorundadır[672]. Bağımlılık, iş sözleşmesinin karakteristik unsuru olup "*sine qua non*"(olmazsa olmaz) nitelik taşımaktadır[673].

Bağımlılık unsuru, her iş ilişkisinde farklı şekillerde görünebilir nitelikte olduğundan, göreceli olma özelliği taşımaktadır. Bu nedenle bağımlılık olgusu, her iş ilişkisinde farklı derecelerde söz konusu olabilir[674]. Örneğin, iş yeri için mal üreten girişimci kişiler, işverenin iş organizasyonu içinde çalışan kimse olarak sayılmayacaktır[675].

Sanayileşme ve gelişen teknoloji, iş hayatında çok çeşitli değişiklikler yaratmış, yeni ve esnek çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Dijital ekonominin insan hayatında yerleşik bir hal alması ile bağımlılık unsuru da kendi içinde bir dönüşüm yaşamıştır. Bu yeni çalışma biçimleri tipik anlamda istihdam ilişkisiyle bağdaşmayan yönleri olduğu için, bağımlılık olgusu zayıflamış ve bu atipik modellerde bağımlılık unsuru kolaylıkla belirlenemez hale gelmiştir. Tam da bu nedenden dolayı "ekonomik bağımlılık" unsuru öne çıkmış ve tekrar önem kazanmıştır[676]. Platform çalışmasında iş düzeni ve organizasyonu, geleneksel anlamda

söylenebilir.https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=95269&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=10117907

(E.T.: 12.01.2025.)

[671] ***Süzek***, s.239; ***Senyen Kaplan***, s.127-s.128.

[672] ***Süzek***, s.239-240; ***Senyen Kaplan***, s.128; ***Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal***, s.83; ***Centel/Tunçomağ***, s.73.

[673] ***Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal***, s.83.

[674] ***Süzek***, s.240.

[675] ***Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca***, s.242.

[676] ***Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca***, s.175, s.241; ***Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,*** s.84.

çalışmadan pek çok açıdan ayrıştığı için, birtakım kriterlerin karşılanıp karşılanmadığını tespit etmek zordur. Bu doğrultuda pek çok devlet, istihdam ilişkisini tespit etmek amacıyla ekonomik bağımlılığı bir kriter olarak kullanmaya başlamıştır[677].

Şöyle ki bir çalışmanın istihdam niteliği taşıyıp taşımadığının tespitinde bakılan en önemli kriterlerden biri, hukuki bağımlılıktır[678]. Hukuki bağımlılıktan bahsedilebilmesi için, işverenin emir ve talimat verme, gözetim ve disiplin cezası uygulama yetkileri bulunan işverenin otoritesi altında iş görmek ve işveren tarafından çalışma koşullarının tek taraflı belirlendiği bir durumda organize edilmiş bir iş içerisinde çalışma hali söz konusu olması gerekir, bu unsurlar mevcutsa, hukuki bağımlılıktan bahsedilebilir[679]. Hukuki bağımlılığın varlığı, ortada bir istihdam ilişkisi bulunabileceğine işaret etmektedir. Platform tarafından kurulan, organize edilen ve sadece söz konusu platform aracılığıyla var olabilen bir iş söz konusu ise çalışma saatlerinin seçilme özgürlüğü olsa bile bağımlılık unsurunun var olduğundan söz edilebilir. Genel olarak, ortada işverenin bir ağırlığı varsa ve yaptırım gücü uygulama alanı bulabiliyorsa yine bağımlılıktan bahsedilebilecektir[680].

II.Platform Çalışmasının Hukukumuzdaki Atipik Çalışma Modelleriyle Karşılaştırılması

1.Platform Çalışması ve Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi

Bazı platformların, özel istihdam bürolarının yürüttüğü faaliyetleri herhangi bir izin veya lisansa bağlı olmadan yürüttüğü ileri sürülmektedir[681]. Bu nedenle platform çalışmasının, özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi kapsamında değerlendirilebilirliği üzerinde durulmasında fayda bulunmaktadır. İtalyan Parlamentosu Temsilciler Meclisi'nin bazı üyeleri, 06.05.2015 tarihinde Çalışma Bakanlığı'na ve Altyapı ve Ulaştırma Bakanlığı'na yönelik bir araç çağırma uygulamasının işletilmesiyle ilgili resmi bir soru önergesi sunmuş ve

[677] ***Hauben/Lenaerts/Waeyaert,*** 2020, s.23.

[678] ***Aykaç***, s.76.

[679] ***Aykaç***, s.76.

[680] ***Aykaç***, s.76.

[681] ***De Stefano***, 2015, s.14.

platformların, İtalyan Hukukuna göre ajanslar için izin ve lisansların almaksızın çalışma ajansı gibi hareket ettiğini öne sürmüşlerdir[682].

Çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik bir diğer çözüm, Özel İstihdam Büroları aracılığıyla 181 sayılı ILO sözleşmesi hükümlerinin dijital platformlara da uygulanacak şekilde gözden geçirilmesi ve revize edilmesidir. Bu doğrultuda, dijital çalışma platformları, özel istihdam bürosuna benzer bir düzenlemeye tabii olacaklardır. Sözleşmede işgücü piyasalarının faaliyetlerinde esnekliğin önemini altını çizen hükümler bulunduğundan, esnek ve özgür çalışma şartları ile ön plana çıkan dijital çalışma platformları için güncellenebilir gibi gözükmektedir[683].

Ülkemizde yasal olarak sadece Türkiye İş Kurumu tarafından yetkilendirilen özel istihdam bürolar tarafından yapılabilecek özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışmada, istihdam bürosu, işvereni olduğu işçiyi geçici süreliğine, gereksinim duyan başka bir işverene devretmekte ve bu işverenle "geçici işçi sağlama sözleşmesi" yapmaktadır[684]. Özel istihdam bürosu, devirden sonra da işçinin asıl işvereni olarak kalmaya devam edecek olsa da devirle birlikte geçici işveren, işçiye emir ve talimat verme yetkisine sahip olmaktadır. Bu yönüyle bu iş ilişkisinde, işveren fonksiyonunun paylaşıldığı bir durum söz konusudur[685].

Geçici iş ilişkisinde, işçi ile iş sözleşmesi, geçici işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapılmakta ve bu sözleşmeler yazılı şekilde yapılmaktadır. Sözleşmede belirlenecek işin başlangıç ve bitiş tarihleri gibi çalışmaya dair bilgiler, mutlaka sözleşmede yer almaktadır. Geçici işçi ile yapılan iş sözleşmesinde, işçi, ne kadar süre boyunca işe çağrılmazsa işçinin iş sözleşmesini feshedeceğine dair bir maddenin eklenmesi gerekmektedir. Eklenecek bu maddedeki süre, 3 aydan daha fazla olacak şekilde kararlaştırılamayacaktır. Ancak bu sürenin işçi lehine daha kısa bir süre olarak belirlenmesi mümkündür[686].

---

[682] ***De Stefano***, 2015, s.14.
https://aic.camera.it/aic/scheda.html?numero=5/05539&ramo=CAMERA&leg=17 (E.T.:22.12.2024.)

[683] ***Silberman/Rakshita/Abraha/Prassl***, 2023, s.14.

[684][684]***Arıcı***, K., Türk İş Hukuku-1 Ferdi İş İlişkileri Hukuku, 2022, s.101; ***Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca,*** s.244, s.245; ***Senyen Kaplan***, s.172; ***Civan***, O.Ersun, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek EdinilmIişş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi, AÜHFD, C:66, S.2, 2017, s.316.

[685] ***Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca,*** s.244,245; ***Senyen Kaplan***, s.1.

[686] ***Kılıçoğlu***, M., İş Hukukunda Esneklik, Ankara 2021, s.108; ***Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca,*** s.245.

Platform çalışması, 3 taraflı (platform, platform çalışanı, müşteri) bir ilişki içermekte olup ÖİB de üç taraflı (işçi, işveren, aracı) ilişkinin söz konusu olduğu bir çalışma şeklidir. Ayrıca tıpkı ÖİB gibi platform da bireylere iş ataması yapmakta hem aracı hem işveren işlevi görmektedir. Bu açıdan iki çalışma modeli birbirine mantıken benzemekte ise de arada çok büyük farklılıklar bulunmaktadır.

Platform çalışmasında, çalışanın ne kadar süre boyunca işe çağrılmazsa sözleşmenin sonlanacağının kabul edileceği konusunda herhangi bir süre sınırlaması söz konusu değildir. Halbuki özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışmada bu yönde bir sınırlama mevcut olmakla birlikte belirtildiği gibi en fazla 3 ay olarak düzenlenmiş, 3 aydan sonra işçinin işe çağrılmaması halinde sözleşmenin sonlanacağı kabul edilmiştir.

ÖİB çalışmasında, taraflar arasında doğrudan iş sözleşmesi yapılmakta iken platform çalışmasında iş sözleşmesi söz konusu değildir, çalışmanın başında, çalışanlara tek bir tık ile kabul ettirilen dijital bir hizmet şartları sözleşmesi mevcuttur.

En önemlisi ise ÖİB çalışmasının yapılabilmesi için devlet tarafından lisans sahibi olunması gerekmektedir. Platform çalışmasına bakıldığında, böyle bir yetki veya lisans alınması gerekliliğinin öngörülmediği anlaşılmaktadır. Bu farklılıklar dikkate alındığında, platform çalışması ile özel istihdam bürosu aracılığıyla iş ilişkisinin birbirinden ayrıldığı ve aynı başlıkta değerlendirilemeyecekleri söylenebilir.

2.Platform Çalışması ve Çağrı Üzerine Çalışma

Kısmi çalışmanın özel bir hali olan (*work on call*) çağrı üzerine çalışma, "iş oldukça", "işçiye ihtiyaç duyuldukça" işçinin, işveren tarafından çağrılmak suretiyle iş görmesini talep etmesi şeklinde gerçekleşen çalışma biçimidir[687]. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenen çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli bir iş sözleşmesi ile gerçekleştirilmekte, tam süreli çalışma niteliği bulunmamaktadır[688]. İşçinin suistimal edilmesinin önüne geçilmesi için çağrı üzerine çalışma sözleşmenin yazılı şekilde yapılması gerekmektedir[689]. Çalışma

[687] ***Kılıçoğlu***, 2021, s.76.

[688] ***Kılıçoğlu***, M./***Kılıçoğlu Ada***, İ., Son Değişikliklerle Şerhli İş Kanunu Yorumu, 6.Baskı Ankara, 2024, s.227; ***Centel/Tunçomağ***, s.78; ***Senyen Kaplan***, s.158-159. Bu yönde karar için bkz: Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 22.5.2006 T. 2006/5115 E. 2016/14969 K. numaralı kararı.

[689] ***Arıcı***, s.93.

süresinin taraflarca kararlaştırılmaması halinde, haftalık çalışma süresinin 20 saat olarak kabul edildiği varsayılacaktır. Tipik bir mesainin 40 saat olmasına rağmen, çağrı üzerine çalışmada 20 saat baz alınması, bu çalışmanın kısmi süreli oluşunu açıklamaktadır[690]. İş Kanunu ö.14/2-3 uyarınca işin görülmesini talep eden işveren, işçiyi, çalıştıracağı günden en az dört gün önce çağrıyı yapmak zorundadır, aksi halde çağrı yapılmamış sayılacaktır[691]. Çağrı için belirlenen 4 günlük süre, asgari süre sınırı olup, daha kısa bir süre belirlenmesi mümkün olmamakla birlikte taraflarca daha uzun bir süre kararlaştırılabilir. Ayrıca çağrının yapıldığı gün, süre hesabında sayılmayacaktır, çünkü işçinin meşgul olduğu başka bir işin bulunması ihtimali göz önünde bulundurulmaktadır[692]. İşçi, çağrıldıktan sonra çalıştırılması veya çalıştırılmaması fark etmeksizin ücrete hak kazanacaktır. Bu durum, işçinin iş yapmak üzere beklediği süreler için ücrete hak kazandığının kabul edildiği anlamına gelmektedir[693]. Yargıtay tarafından, işçinin işyeri dışında evinde ya da başka bir yerde bulunması ve iş için çağrılması halinde işçinin beklediği süre "icap nöbeti" olarak adlandırılmış ve icap nöbetinde geçen sürenin 1/8'nin çalışma süresi olarak değerlendirilmesine karar verilmiştir[694].

Çağrı üzerine çalışma modeli ile platform çalışmasının her ikisinde de süreksiz ve düzensiz olması, iş yapılmasının işverenin ihtiyacına bağlı olması, işin ne zaman geleceğinin belirsiz olması ve esnek çalışma koşulları bakımından benzer yönleri bulunduğu görülmektedir. Ancak mevzuatımızda çağrı üzerine çalışmada, çalışan ile işveren arasında bir iş sözleşmesi bulunduğu, platform çalışanının ise platform ile arasında iş sözleşmesi değil hizmet şartları sözleşmesi mevcut olduğu görülmektedir. Çağrı üzerine çalışmada işveren, işçiyi doğrudan bildirimde bulunmak suretiyle çağırmakta iken, platform çalışmasında işin, algoritmik bir sistemle çalışana atanması söz konusudur.

Son olarak çağrı üzerine çalışmada, çağrının yapılması gereken 4 günlük bir süre sınırı düzenlenmiş olmakla birlikte dijital platform çalışmasında böyle bir uygulama yoktur. Platform çalışanı, uygulamaya girerek hesabını aktif hale getirdiğinde, gelen görevi kabul etmesi için genelde saniyeler ile ifade edilebilecek kadar kısa bir süresi olmaktadır. Bu süre

---

690 ***Kılıçoğlu/Kılıçoğlu Ada***, s.227.

691 ***Arıcı***, s.94; ***Senyen Kaplan***, s.159; ***Centel/Tunçomağ***, s.78.

692 ***Kılıçoğlu/Kılıçoğlu Ada***, s.227.

693 ***Kılıçoğlu/Kılıçoğlu Ada***, s.227.

694 ***Çil***, Ş., İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 yılları) 9.Baskı, Ankara 2022, s.1089. (Yargıtay 9.HD. 17.09.2020 gün 2016/22112 E, 2020/8240 K. Sayılı kararı)

içinde kabul etmediği takdirde çalışan, görevi alamamaktadır. Dolayısıyla, her ne kadar çağrı üzerine çalışmaya benzer şekilde platform çalışmasında da görevi yerine getirecek bir çalışana ihtiyaç duyuldukça iş dağıtılmakta ise de çağrı süreleri, iş platform çalışmasında bir iş sözleşmesi bulunmaması ve çağrının yapılma şekli bakımından platform çalışması, çağrı üzerine çalışmadan ayrılmaktadır.

3.Platform Çalışması-Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma, Türk İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu'nun iş sözleşmelerine dair üçüncü bölümü ve Uzaktan Çalışma Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir[695]. Hukukumuzda, uzaktan çalışma, esnek bir çalışma modeli olarak kabul edilmektedir. Uzaktan çalışmanın kanunda düzenlendiği 14/4. maddeye göre, çalışanın iş görme edimini, evinde veya evi dışında bir yerde teknolojik aletler aracılığıyla gerçekleştirmesi şeklinde tanımlanan bir istihdam ilişkisidir. Uzaktan çalışmanın tanımı gereği tele çalışma, evden çalışma da uzaktan çalışma kavramının içine dahil olmaktadır[696]. Uzaktan çalışmada, işin görülmesi için yapılan giderlerin ücrete dahil olduğu taraflarca iş sözleşmesinde kararlaştırılabilir[697].

Anlaşıldığı üzere, uzaktan çalışmada, işçinin işin görülmesi amacıyla yaptığı masraflardan işveren sorumlu olup platform çalışmasında tüm mali yük ve risk, çalışanın üzerindedir. Bu yönüyle platform çalışması, uzaktan çalışma modelinden ayrılmaktadır.

Platform çalışmasının, uzaktan çalışma olarak kabul edilmesi halinde çalışma sürelerinin nasıl hesaplanacağı ve fazla çalışma ile hafta tatili gibi alacakların ispatının nasıl yapılacağı sorusu ortaya çıkmaktadır. Çalışma süresi ile günlük hayat iç içe geçtiği ve birbirine karışmış durumdadır. Özellikle web tabanlı platform işlerinde işin bilgisayar ve internet kullanılarak yapılması sebebiyle çalışma süresinin hesaplanması, sürenin ne kadar kısmının şahsi amaçlarla ne kadarının iş amaçlı olarak kullanıldığının tespiti oldukça zordur[698]. Puantaj kaydı veya buna benzer bir kayıt da tutulmadığından, çalışmanın yapıldığı bilgisayar, cep telefonu, tablet gibi teknolojik araçlarla elde edilen verilerden yardım alınması gerekecektir. Çalışmanın evde yapılması halinde tanıklar, aile fertleri olacağından bu kişilerin beyanlarının

---

[695] ***Küçük***, s.1717.

[696] ***Kılıçoğlu***, 2021, s.81; ***Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal,*** s.142; ***Senyen Kaplan***, s.160; ***Centel/Tunçomağ***, s.78.

[697] ***Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca,*** s.234.

[698] ***Çil***, s.1089.

objektifliğine gölge düşecektir. Çalışmanın ev dışında yapılması halinde ise fiili çalışma koşullarının bilinmesi mümkün olmadığı için tanıkla ispat mümkün olmayacaktır[699].

Uzaktan çalışma, tele çalışma ve evden çalışma hallerinde çalışmanın yapılabilmesi için aksi kararlaştırılmadığı veya aksine yerel adet bulunmadığı sürece, gerekli olan her türlü teknik donanımın, araç ve malzemelerin hatta internet bağlantısının, işveren tarafından karşılanması gerekmektedir. Ancak değindiğimiz gibi, TBK m.413 uyarınca bunun aksinin taraflar arasında kararlaştırılabileceği ve bu ihtiyaçların işçi tarafından da karşılanabileceği de hüküm altına alınmıştır[700].

Uzaktan çalışmada, mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme, araç ve gereçler, aksi kararlaştırılmadığı sürece işveren tarafından sağlanmakta olup uzaktan çalışma, bu yönüyle platform çalışması ile bağdaşmamaktadır[701]. Buradan hareketle, işin yapılması için gerekli malzeme ve araç-gereçlerin, işveren tarafından sağlanacağı ancak aksinin kararlaştırılabileceği ve bunların işçi tarafından da temin edilebileceği hükme bağlanmıştır. Bu nedenle malzeme sağlanması konusunda, işveren mutlak bir yükümlülük altında değildir. Bu temin, işçi tarafından da gerçekleştirilebilir.

Uzaktan çalışma ile platform çalışmasının özellikleri incelendiğinde, her ikin işin de ofis dışında yapılabilmesi ve fiziki mekândan bağımsız özelliği, işin internet vasıtasıyla yapılabilmesi, klasik istihdam ilişkisinden daha esnek çalışma koşulları ve işin yapıldığı belli bir ofis ortamının bulunmaması sebebiyle sosyal izolasyon ve dışlanmışlık hissi riski taşıması bakımından iki çalışma şekli birbirine yaklaşmaktadır. Ancak uzaktan çalışan kişinin ofis ortamı bulunmasa da iş sözleşmesi bulunmakta olup kişi, hukuken işçi sayılmaktadır. Halbuki platform çalışanları, serbest meslek sahibi veya bağımsız yüklenici olarak adlandırılmaktadır.

Uzaktan çalışan kişinin düzenli bir geliri bulunmakta olup platform çalışmasında gelir öngörülemez, istikrarsız ve belirsiz niteliktedir. Platform çalışanı, iş geldikçe çalıştığından, elde edeceği kazancın bir garantisi yoktur.

Son olarak uzaktan çalışan kişiler, işveren organizasyonu kapsamında işverenin kural ve yönetmeliklerine bağlı olarak çalışmaktadır. Platform çalışmasında ise bu bağlılık farklı bir

---

[699] ***Çil***, s.1120-1121.

[700] ***Çil***, s.1431.

[701] ***Süzek/Başterzi***, s.285.

şekilde olup, yoğunluğu platformdan platforma değişiklik göstermektedir. Bu nedenle, uzaktan çalışma ile platform çalışmasının temelde farklılaşmaları sebebiyle özdeş olarak kabul edilmeleri veya aynı başlık altında düzenlenmesi mümkün görünmemektedir.

4. Platform Çalışması ve Tele Çalışma

Yaşanan teknolojik gelişmelerin her geçen gün ilerlemesi ve bunun iş hukukuna yansıması sonucu ortaya çıkan ve oldukça yaygın hale gelen tele çalışma, uzaktan çalışmanın bir alt türüdür. Bu çalışma şeklinde işçi, işyeri dışında bir yerde iletişim aracı ve/veya telekomünikasyon araçları aracılığıyla iş görme borcunu ifa etmektedir. Tele çalışmada çoğunlukla büro hizmeti kapsamında metin hazırlama, redaksiyon, vergi danışmanlığı, reklamcılık, mimarlık gibi alanlarda gerçekleştirilmektedir[702].

Tek başına internet telefon veya bilgi teknolojisi kullanılması, çalışmayı "tele çalışma" haline getirmemektedir. İşçi, iş organizasyonuna bilgi iletişim teknolojisi sayesinde dahil olabilmeli, işi bunun sayesinde yerine getirebilmelidir. Özellikle işin görülmesi noktasında bilgi iletişim teknolojisinin kullanılması, asli unsur niteliği taşıması halinde bu çalışmanın tele çalışma olarak nitelendirilmesi mümkündür[703]. Tele çalışmada, iş yerine ait gizli bilgi ve verilerin korunmasının önemi dolayısıyla işin bizzat işçi tarafından ifa edilmesi önemli olsa da işin, bizzat işçi tarafından yerine getirildiğinden emin olunması zordur[704].

Tele çalışmanın hükümleri incelendiğinde, platform çalışması ile pek çok ortak yönünün bulunduğu, işin işverenin fiziki işyerinin dışında yapıldığı, her iki işte de telefon, bilgisayar, tablet gibi dijital araçlar kullanıldığı, her iki modelde de kullanılan bu ekipmanların, çalışanların kendisine ait olduğu, çalışanların kendi çalışma ortamlarını kendilerinin seçtiği, bu nedenle her iki çalışmanın da esnek özellik gösterdiği görülmektedir. Ancak tele çalışmada, ağırlıklı olarak veri yönetimi, yazılım, tasarım gibi işler yapılırken; platform çalışmasında yolculuk, yiyecek ve içecek teslimatı gibi fiziki işler de gerçekleştirilebilmektedir.

En önemlisi ise tele çalışmada çalışan, hukuken işçi sayılmakta ve İş Kanunu hükümlerine tabii olarak kabul edilmektedir. Tele çalışmada, işçinin işveren ile arasında bir iş sözleşmesi mevcuttur. Ancak platform çalışmasında, iş sözleşmesi söz konusu değildir. Bu

---

[702] ***Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal,*** s.142,143; ***Senyen Kaplan***, s.161.

[703] ***Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca,*** s.230.

[704] ***Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca,*** s.232.

nedenle tele çalışma, sürekliliğe tabi iken; platform çalışmasında iş akışı, talebe bağlıdır. Bu nedenlerle tele çalışma ile platform çalışmasının hukuki ve yapısal anlamda farklılıklar göstermesi sebebiyle iki çalışma modelinin aynı kavram çatısı altında değerlendirmeyi doğru bulmuyoruz.

5. Platform Çalışması ve Evde Hizmet Sözleşmesi

Evde hizmet sözleşmesi, "işçinin, işveren tarafından kendisine verilen bir işi kendi evinde veya kendisinin veya aile bireylerinin göstereceği başka bir yerde, ücret karşılığında yapmayı üstlendiği sözleşme" olarak tanımlanmıştır. (TBK m.461) Evden çalışma, işi görmek amacıyla kullanılan malzeme ve araç-gereç bakımından, tele çalışmaya benzerlik göstermektedir[705].

Çalışma koşullarının esnekleşmesi ihtiyacı ile ortaya çıkan çalışma modellerinin en belirgin örneği olan evde hizmet sözleşmesi, ilk defa TBK'da düzenleme altına alınmıştır. Evde hizmet sözleşmesi, daha çok evde tekstil, halı-kilim dokuma ve küçük el işleri gibi işlerin yapılmasının içermektedir[706]. Evde hizmet sözleşmesinde işçi, ücret karşılığında işverenin verdiği işi kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde kendisi veya aile üyeleri ile birlikte görmeyi üstlenmekte ve çalışma saatlerini, kendisi istediği gibi belirlemektedir. (TBK m.461) Bu nedenle işçi, çalışırken, işveren ile doğrudan temas halinde olmadığından, işverenin işçi üzerindeki denetimi ve gözetimi de daha zayıftır. İşverenin denetim ve gözetimi, iş yapılırken değil sadece işçinin işini bitirip teslim etmesi sırasında söz konusu olmaktadır[707].

Evde hizmet sözleşmesi, bir hizmet sözleşmesi türü olsa da temel farkı, işin işyerinde değil bizzat işçinin kendi evinde veya işçinin belirleyeceği bağımsız bir yerde işi görüyor olmasıdır. İşçi, işi atölye, depo, bahçe gibi yerlerde yapabilir. Ayrıca maddenin düzenlemesi uyarınca işçi işi kendisi yapabildiği gibi işi bizzat kendisi yapmak zorunda değildir, işi yaparken aile fertlerinden yardım ve destek alabilir. Alacağı bu yardım çeşitli sebeplerden

---

[705] ***Kılıçoğlu***, 2021, s.85.

[706] ***Eren***, F./***Yücer***, İ.,Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 12.Baskı, 2024, s.575; ***Zevkliler,*** A. / ***Gökyayla,*** K. E., Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 22.bası, 2024, s.476; ***Kılıçoğlu,*** A., Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 6.Baskı, 2024, s.451; ***Akipek Öcal***, Ş./ ***Ceylan***, E. / ***Doğan***, M. / ***Şenocak***, K. / ***Özdemir***, H. / ***Cumalıoğlu***, E. / ***Sert Sütçü***, S., Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 2023, s.479.

[707] ***Akipek Öcal/Ceylan/Doğan/Şenocak/Özdemir/Cumalıoğlu/Sert Sütçü***, s.480; ***Eren/Yücer***, s.576.

kaynaklanıyor olabilir[708]. Bunların bir sonucu olarak, işverenin işçi üzerindeki denetim ve gözetimi, klasik hizmet sözleşmesine göre daha azdır veya hiç yoktur[709].

İşin yapılması için gerekli malzemeyi işçinin temin etmesi halinde, işçiye bunun için ne kadar ödeme yapılacağı ve iş için işçiye ödenecek ücretin yazılı şekilde bildirilmesi gerekmektedir. (TBK m.462/I) Ancak bildirim yapılması, geçerlilik şartı değildir. Bildirim yapılmaması halinde, bu iş için emsal (alışılmış) ücret ödenecektir[710].

Evde hizmet sözleşmesi hükümleri ile platform çalışmasının özellikleri karşılaştırılacak olursa, her iki çalışmanın da ofis ortamı dışında yapılabilmesi, bedensel güç ve fiziki eforun ön planda olması, işin niteliği gereği işverenin kontrol yetkisinin zayıflaması, sosyal izolasyon riski ve kayıt dışı çalışma riskinin her iki çalışma modelinde de ortak olduğu görülmektedir. Ancak evde hizmet sözleşmesinde çalışan kişi, bir iş sözleşmesi ile çalışmakta olup hukuken açıkça işçi statüsündedir. Platform çalışmasında ise yukarıdaki bölümlerde tekrar edildiği üzere bir iş sözleşmesi söz konusu değildir.

Evde hizmet sözleşmesinde işçinin çalıştığı belli ve düzenli bir müşteri bulunmasına rağmen, platform çalışmasında her görevde farklı müşterilere hizmet verilmesi söz konusudur.

Evde hizmet sözleşmesinde, işçinin işi görmesi sırasında kendisine işi yapması için teslim edilen malzeme veya iş aracının bozuk olduğunu belirlemesi halinde derhal işverene bildirim yapması ve işe devam etmeksizin işverenin talimatını beklemesi gerekmekte iken platform çalışmasında işin görülmesi için gerekli malzeme ve araç-gerecin sağlanması noktasında bütün sorumluluk ve riziko çalışana ait olup, malzeme veya iş aracının bozuk olması/bozulması hali de dahil olmak üzere yaşadığı tüm aksaklık ve problemleri kendi başına çözmesi gerekmektedir. (TBK 464/II)

TBK m.464/3 uyarınca evde hizmet sözleşmesi kapsamında aksi kararlaştırılmadığı sürece, gerekli ekipman ve araç-gereçler işveren tarafından sağlanmaktadır. Ekipman ve araç-gereçlerin işçi tarafından sağlanması halinde, işverenin bunun karşılığını ödemesi gerekmektedir[711]. Platform çalışmasında ise işin yapılması için gerekli her türlü malzeme,

[708] ***Eren/Yücer***, s.575-576; ***Zevkliler/Gökyayla***, s.476.

[709] ***Öcal/Ceylan/Doğan/Şenocak/Özdemir/Cumalioğlu/Sert Sütçü***, s.483.

[710] ***Eren/Yücer***, s.575.

[711] ***Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca,*** s.233*; **Arıcı***, s.99.

telefon, tablet, bilgisayar, internet bağlantısı, motosiklet veya araba vs gibi tüm araç-gereç çalışacak kişinin bizzat kendisi tarafından temin edilmektedir. Bir diğer deyişle, platform çalışmasında gerekli ekipmanların tamamı çalışanın kendisi tarafından sağlanmaktadır. Gerekli ekipman ve malzemeleri çalışanın kendisinin sağlaması halinde, çalışanın bu nedenle aldığı herhangi bir ödeme de bulunmamaktadır.

Dolayısıyla birbirinden farklılık gösteren bu yönleri ile evde hizmet sözleşmesi ile platform çalışması, birbirinden tamamen ayrılmaktadır.

6.Platformun Sadece Aracı Olması Hali ve Serbest Meslek Statüsü

Platform çalışanlarının iş hukukunun koruması altına olması, istihdam ile paralellik gösterdiğinden, öncelikle serbest mesleğin ne olduğu ve hangi durumlarda mevcut olduğundan bahsedilebileceği net şekilde ortaya konmalıdır[712].

Serbest meslek sahibi, AB düzeyinde bir "teşebbüs" olarak kabul edilmiştir. Teşebbüs, kendi faaliyetini kendisi yönetmeli, başka herhangi bir kişinin müdahalesi veya yönlendirmesi söz konusu olmamalı, diğer teşebbüslerle organize şekilde kendi fiyatını kendisi belirlemelidir. Müşterileri ile yapılacak işi ve işin şartlarını istişare edebilmeli, gerekli gördüğü takdirde verilmek istenen işi reddedebilmelidir. Bu şartlara sahip olmayan kişi, teşebbüs sayılamayacağı için serbest meslek sahibi olarak da nitelendirilemeyecektir[713].

Bizim mevzuatımıza göre, 4857 sayılı İş Kanunu'nda "serbest meslek" doğrudan tanımı yapılmış bir kavram olmamakla birlikte, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2.maddesinde "*iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi, taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet yürüten gerçek kişiler de bu kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır"* denmekle, bağımsız mesleki faaliyet ile uğraşan kişiler için uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Ancak bu kişiler, ikinci ila altıncı bölümler bakımından işçi sayılmakta ve sadece sendikal haklara sahiptir; toplu iş sözleşmesi yapılması, grev ve lokavt bu haklara dahil değildir[714].

Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi tarafından yayınlanan 98/34/EC numaralı direktife göre, eğer platform bir "temel" hizmet sağlamaktaysa, "genel olarak hizmet

[712] ***Silberman***, 2023, s.9.

[713] ***Silberman***, 2023 s.9.

[714] ***Süzek/Başterzi***, s.146.

sağlayıcılara uygulanan iş yetkilendirme ve lisanslama gereklilikleri de dahil olmak üzere ilgili sektöre özgü düzenlemelere" tabi olmalıdır[715]. İlk kural olarak, platformlar çalışanlar üzerinde yüksek düzeyde kontrol ve etki mekanizmasına sahip ise "hizmet sağlayıcı" olarak; tersine, platformlar, faaliyetlerini talep ve arzın eşleştirilmesiyle sınırlamakta ise aracı olarak kabul edilmelidir[716].

Avrupa Birliği Adalet Divanı, platformların bireylere sadece aracılık edip etmediği, daha fazlası olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği konusu üzerine bir kriter geliştirmiştir. Buna göre platformun, çalışma sürecinde "aktif rol oynayıp oynamadığına" bakılacaktır[717]. Örneğin L'Oréal ile eBay arasında görülen dava sonucu verilen bir kararda çevrimiçi pazarın, sadece objektif bir şekilde aracılık vazifesi gördüğünü ve işlevinin bundan ibaret olduğunu kanıtlaması halinde, işveren olarak sorumlu sayılmayacağı hükme bağlanmıştır[718]. Ancak platformun yaptığının bir aracıdan fazlası olması ve bir hizmet sunulması söz konusu ise durumun farklı şekilde nitelendirilmesi gerekecektir[719].

Sonuç olarak, bir platformun yalnız aracı olma özelliği, platformdan platforma değişmektedir. Gerçekten de bazı dijital platformlar, sadece kullanıcısı ile müşteri arasında arz ve talebi eşleştirmektedir. Bazıları ise kullanıcıları üzerinde algoritmik yönetim ve denetim uygulamakta, tüm inisiyatifi elinde bulundurmaktadır. Platformların genel olarak iddia ettikleri gibi sadece aracılıktan ibaret olması halinde, kullanıcının bir serbest meslek sahibi gibi hareket ettiğinden bahsedilebilir; ancak denetim ve gözetim yetkisinin kullanılması, iş sürecinin organize edilmesi halinde platformun sadece aracı olduğundan dolayısıyla kullanıcının "serbest meslek sahibi" gibi hareket ettiğinden söz edilemeyecektir. Bu durumda somut durumun şartlarına ve fiili duruma bakılarak değerlendirme yapılması gerekmektedir.

III. Değerlendirme

Platformların genel hatları itibariyle, kurye ve sürücüleri üzerinde belli bir oranda kontrol ve denetim uyguladığı ancak bunun, geleneksel istihdam ilişkisine benzer şekilde

---

[715] ***De Stefano/Aloisi***, 2018, s.30.

[716] ***De Stefano/Aloisi***, 2018, s.30.

[717] ***Büyüksağiş***, E./ ***Kahveci***, D., E-ticaret Platformlarının Satılanın Ayıplarından Sorumluluğu, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:19, S.3, 2022, s.146.

[718] ***Büyüksağiş/Kahveci***, s.146.

[719] ***Pretelli***, 2018, s.25.

gerçekleşmediği anlaşılmaktadır. Her ne kadar platform çalışanlarının iş ve sosyal koruma kapsamında değerlendirilmesi gerekmekte ise de ILO tarafından platform çalışanları ile yapılan anket sonuçlarında, platform çalışanlarının çoğunun, emir ve talimat aldığı patron konumunda biri istemediği, özgürce çalışmak istediği, hesap vermek gibi bir özelliği olmadığı için bilerek platformda çalışmayı seçtiği ve istihdam ilişkisi içinde olmayı arzu etmediği, istihdam anlamında platformdan bu haliyle memnun olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, platform çalışanlarının tamamının istihdam ilişkisi kapsamında değerlendirilmesi hatalı olacaktır. Çünkü platform çalışanları, halihazırda istihdam ilişkisi içinde olmak istemedikleri için platformu tercih etmektedirler. Çalışanların genel profili ve talepleri incelendiğinde ise platform çalışmasının sağladığı esneklik bozulmaksızın asgari ücret ve sosyal güvenlik gibi temel haklara sahip olmayı istedikleri sonucu çıkarılmaktadır.

Bize göre platform çalışması ne tamamen platformdan bağımsız ne de işverene %100 bağımlı bir iş ilişkisidir. Bu nedenle platform çalışmasının dinamik, çağın ruhuna uygun ve yenilikçi yeni bir çözüme ihtiyaç duyduğu kanaatindeyiz. Özgün bir çalışma biçimi olan dijital platform çalışmasının girişimciliği teşvik eden yönünün gölgede bırakılmaması da gerekmektedir; çünkü bu platform çalışmasının en belirgin şekilde öne çıkan özelliklerinden biridir.

ALTINCI BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN HUKUKİ STATÜSÜ KONUSUNDA ÇÖZÜM ÖNERİLERİ VE ALTERNATİF YAKLAŞIMLAR

§.6. Genel Olarak

Dijital çalışma platformlarının iş gücü piyasasında giderek artan ağırlığı, platform çalışanlarının hukuki statüsünün belirlenmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Geleneksel istihdam ilişkisi ile hem benzer hem oldukça farklı özellikler gösteren platform çalışmasında, çalışanın yasal durumu belirsizdir. Çalışmamızın bir önceki bölümünde platform çalışmasına benzeyen ve mevzuatımızda düzenlenmiş bulunan çalışma modellerine yer verilmişse de mevcut düzenlemeler, platform platformun farklı ve atipik özelliklerinin gerektirdiği ihtiyaçlara tam olarak cevap verememektedirler. Bu nedenle, platform ekonomisi ile başa çıkmadaki yaklaşımın da benzer şekilde alışılmışın dışında olması gerekmektedir. Bu doğrultuda, platform çalışanlarının korunması ve iş güvencesi kapsamına alınması adına hem

platformun hem çağın gerekliliklerine uyum sağlayacak alternatif çözüm önerilerinin üzerinde durulmasında fayda bulunmaktadır[720].

I.Çözüm Önerisi Olabilecek Altnernatif Yaklaşımlar

1.Ara/Üçüncü Kategori (*Intermediate Category*) Görüşünün Kabul Edilmesi

Platform çalışanların hukuki statüsünün belirsizliği, bu konunun çözüme kavuşturulması amacıyla yapılan pek çok girişimi beraberinde getirmiştir. Mevcut işçi tanımının genişletilmesi, platform çalışanları için yeni bir ara kategori oluşturulması bu girişimlerin başında gelmektedir[721].

Ara kategori (*intermediate category*), işçi ile bağımsız çalışanlar arasında bir noktada tanımlanmaktadır[722]. 3.kategori olarak da adlandırılan bu görüşte, kişisel bağımlılık, temel unsurdur. Bu yaklaşım, çalışanlar için sınırlı da olsa, istihdam ilişkisinin bir işçiye sağladığı hakların bir kısmını tanıyan bir düzenlemedir. Böylece platform çalışanlarına, serbest meslek olarak kabul edilmeleri durumunda sahip olacaklarından daha fazla hukuki koruma sağlayacağı düşünülmektedir. Bu korumalar, toplu sözleşme, iş sağlığı ve güvenliği, yıllık izin ve ayrımcı muameleye karşı korunma olarak örnek verilebilir. Ancak bu kategorideki çalışanlar, geleneksel anlamda istihdam edilmiş bir işçinin sahip olduğu korumaların tamamına sahip olmayıp feshe karşı korunma bu istisnalardan bir tanesidir[723].

Öğretide ara kategori yaklaşımını benimseyen Harris ve Krueger, platform çalışanlarının hukuki statüsü konusunda ortaya çıkan belirsizliğin giderilmesi adına bir orta yol olan ve "bağımsız çalışanlar" olarak adlandırdıkları yeni bir yasal çalışan kategorisi önermekte ve platform çalışanlarının bu kategoriye dahil edilmesi gerektiğini düşünmektedir[724]. Yazarlara göre, atipik bir çalışma biçimi olan platform çalışması, alışılagelmiş istihdam ilişkilerinden çok farklıdır, bu nedenle mevcut düzenlemeler, yeterli değildir, platform çalışmasına uygulanamaz ve yeni bir yaklaşım gerekmektedir. Aksi halde, platform çalışmasını, geleneksel istihdam

---

[720] ***Lenaerts***, K./***Kilhoffer***, Z./***Akgüç***, M., Traditional and new forms of organisation and representation in the platform economy, Work Organiastion, Labour & Globalisation, Vol:12, No:2, 2018, s.61.

[721] ***De Stefano/Aloisi,*** 2018, s.52.

[722] ***Garben***, 2017, s.35.

[723] ***Aykaç***, s.83.

[724] ***Harris/Krueger***, s.5.

tanımına dahil olmaya zorlamak, dijital çalışmanın doğasına aykırı olacak ve hem çalışanlar ve tüketiciler hem işletmelerin aleyhine sonuçlar doğacaktır[725].

Birleşik Krallık, Avusturya, Kanada, Almanya, Hollanda, İsveç, İrlanda, İspanya ve İtalya gibi pek çok ülkede, istihdam edilmiş işçi ve bağımsız çalışan kategorilerine ek olarak 3.bir ara "işçi benzeri" kategorisi, yasal olarak kabul edilmiştir[726]. Birleşik Krallık'ta Londra Yüksek Mahkemesi tarafından verilen pek çok kararda, teslimat ve dağıtım platformları çalışanlarının, platformun kontrol ve denetimine tabi olduğu için çalışan olmasa bile ara yasal kategoriye dahil olması gerektiği kabul edilmiştir. Böylece platform çalışanlarına, asgari ücret, ücretli tatil hakkı ve ayrımcılığa karşı koruma gibi haklar sağlanmıştır. Ancak haksız feshe karşı korunma gibi bazı haklar, sadece istihdam edilmiş çalışanlara tanınmış olup, çalışanların 3.kategoride kabul edilmesinden dolayı, platform çalışanlarına sayılan bu istisnai haklar halen tanınmış değildir[727].

Amerika'nın yasal mevzuatında üçüncü bir ara kategori olmasa da toplu sözleşme, örgütlenme gibi konularda geleneksel anlamda işçilerin sahip olduğu haklara platform çalışanlarının da sahip olması gerektiği kabul edilmiştir[728]. Bu doğrultuda, Amerika'da yasal olarak kabul edilmiş olmasa da uygulamada ara kategori yaklaşımının benimsendiği yorumu yapılabilir.

A. Ara Kategorinin Olumlu ve Olumsuz Yönleri

İstihdama işaret eden birtakım kriterleri karşılayamadığı için iş hukukunun sağladığı korumadan faydalanamayan çalışanlar için öngörülen 3.ara kategori önerisi, bu kategorideki çalışanların bir nevi resmiyet kazanmasını ve belli bir düzeye kadar korumadan faydalanmasını sağlayacaktır. Bu özellik, ara kategorinin pozitif olarak değerlendirilebilecek yönü iken, sorunu daha karmaşık hale getirebilecek riskleri de bulunmaktadır.

Platform çalışanlarının dahil olacağı ara kategori fikri, fayda sağlamaktan çok istenmeyen sonuçlar meydana getireceği gerekçesiyle eleştirilmektedir. Ara kategorinin

[725] ***Harris/Krueger,*** s.25.

[726] ***Aykaç***, s.83; ***Garben***, 2017, s.4.

[727] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu***, 2020, s.30.

[728] ***Aykaç***, s.84-85.

mevcut yasal düzlemde karışıklığı ve belirsizliği daha fazla artıracağından bahisle ara kategori fikrine karşı çıkılmaktadır[729].

Harris ve Krueger'ın aksine, Aloisi ve De Stefano[730], ara yasal kategorinin, mevcut yasal çerçeveyi daha karışık hale getireceği, işverenlerin sorumluluktan kaçmak amacıyla bu yolu suistimal edeceği gerekçesiyle, bu yaklaşımı sakıncalı bulmaktadır[731]. Aloisi'ye göre, mevcut yasal düzenlemelerin hiçbir şekilde platform çalışmasına cevap veremediği doğru olmayıp her yeni çalışma biçimine özgü yeni kategorilerin oluşturulmasının bir yararı olmayacaktır. Aksine, ülkelere rehberlik edebilecek bir referans noktası ve net bir çerçeve oluşturması gerekmektedir. Ayrıca, algoritma yönetiminde gerçekleşen bu işler için bir temsili organ kurulması gerekmekte, tekliflerin ve yapılan işlerin haksız yere reddedilmesinin, hesapların haksız şekilde devre dışı bırakılmasının önüne geçilmelidir[732].

Bize göre; üçüncü kategori, tam istihdam edilmiş işçilerin sahip olduğu haklardan daha azına sahip olacak bir "üçüncü kategori" haline getirilerek işverenler tarafından suistimal riski taşısa da bu durumun, gerekli dijital denetim birimleri aracılığıyla önüne geçilmesinin mümkün olduğunu düşünmekteyiz. İlaveten hem platform çalışmasının atipik doğası hem platform çalışanlarının isteği, ara yasal kategoriye işaret etmektedir. ILO tarafından platform çalışanları ile yapılan anket ve görüşme sonuçlarından anlaşıldığı üzere, platform çalışmasının tercih edilme sebebinin, istihdam ilişkisinde olduğu gibi bir patron, işveren bulunmaması ve özgür çalışma koşulları olduğu görülmüştür. Çalışanların taleplerinin, hukuki koruma sağlanmasının, esnek çalışma koşulları bozulmaksızın gerçekleştirilmesi olduğundan, yeni bir düzenleme yapılarak ara yasal kategori oluşturulmasının yerinde olacağı kanaatindeyiz. Bahsettiğimiz ILO tarafından yapılmış anket ve görüşmeler aracılığıyla ulaşılan sonuçların işaret ettiğini düşündüğümüz "ara kategori" yaklaşımı, tarafımızca benimsenmiş olup mevcut düzende

[729] ***Cherry,*** M.A./***Aloisi***, A., "Dependent Contractors"in the Gig Economy: A Comparative Approach in American University Law Review, Saint Louis U. Lgeal Studies Research Paper No: 2016-15, Volume:66, Issue:.3, 2016, s. 688.

[730] ***De Stefano/Aloisi***, 2018, s.50-52.

[731] ***Stewart***, A./***Stanford***, J., Regulating work in the gig economy: what are the options?, Economic and Labour Relations Review, Volume:28, Issue:3, 2017, s.10.

[732] ***Aloisi***, A., Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead, European Labour Law Journal, Volume:13, Issue:1, 2022, s.18.

platform çalışanlarının ihtiyacına cevap verebilecek en işlevsel çözümün ara yasal kategori olabileceği ihtimali dikkate değerdir.

2.Örnek Düzenleme ve Kuralları Benimsemek

A. 2006 Tarihli Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC 2006/Maritime Labour Convention)

19.yüzyılda, deniz üstünde bir gemi adamı olarak çalışan bir bireyin işi son derece zor ve güvenlik tehlikeleri ile dolu olarak bilinmektedir. Bunun nedeni, ücret hırsızlığı, sömürücü olumsuz çalışma koşulları çalışanları mağdur etmesi olarak açıklanmaktadır[733]. Bu nedenle 2006 yılında kabul edilen Denizcilik Çalışma Sözleşmesi ile her denizcinin sahip olabileceği ve uluslararası standartlara ve insani şartlara yakışır bir çalışma ortamı sağlanması amaçlanmıştır. ILO tarafından 2006 yılında Cenevre'de yaptığı oturumda kabul edilen Denizcilik Çalışma Sözleşmesi, üye ülkelerin gemi adamları, armatörleri ve en önemlisi üye ülkeler için fayda sağlayacak ve önemli ilke ve haklar getiren ve gemi adamlarına insan onuruna yakışır çalışma ve yaşam koşulları sağlayan bir belge olma niteliği taşımaktadır. Gemi adamlarına yeterli eğitimin verilmesi ve istihdam standartları, düzenli ücret ödemesi, fesih süreleri ve bildirilmesi, çalışma saatleri, tazminat ve izin konuları, konaklama, işçi sağlığı ve gemi sahibi için işçilere sosyal sigorta yapılması zorunluluğu ve liman devletlerinin sorumluluğu ve bu kuralların uygulanması konuları düzenlemiştir[734]. Bu sözleşme ile belgelendirme sistemi zorunlu hale getirilmiş, çalışan denizcilerin, daha korunaklı ve güvenli şekilde seyahat etmeleri sağlanmıştır. Sözleşmeye üye olan ülkelerin limanlarına uğrayacak gemiler için geçerli olacak bu sözleşme uyarınca, gemiler, liman devletinin denetimine tabi tutulacak ve bu denetim sonucu bir ihlal veya eksiklik bulunması durumunda gemilere cezai yaptırım uygulanacaktır[735].

Sözleşmede, fesih sürelerinin bildirilmesi, izin, çalışanın tazminat hakkı, çalışma saatleri, işçinin sağlığı için işverenin yükümlülükleri, denizcinin sosyal sigorta hakkı gibi

[733] ILO, Policy responses to new forms of work, s.7.

[734] ILO, Policy responses to new forms of work, s.7.
https://www.ilo.org/international-labour-standards/maritime-labour-convention-2006 (E.T.:16.02.2025.)

[735] ***Kan***, E., "Türk Bayraklı Gemilerin Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC) Kapsamında Eksikliklerinin Belirlenmesi: Paris Mou Denetim Raporlarının İncelenmesi", Çalışma ve Toplum, C:3, S.78, 2023, s.2289.

konular düzenlenmiştir[736]. Ayrıca bu sözleşme uyarınca, bir gemi, sözleşmeyi imzalamış bir başka imzacı ülkenin sahasına girdiğinde denetlenebilecek, sözleşme ile öngörülen herhangi bir ilkenin ihlal edildiğinin anlaşılması halinde, gemiye yaptırımlar uygulanacaktır. Denizcilerin temel yaşam gereksinimine aykırı bir durum olduğuna kanaat getirilir veya gıda stoğunda eksiklik tespit edilirse, bu eksiklikler giderilene kadar geminin yelken açması ertelenecektir[737].

2019 yılının Şubat ayından itibaren, sözleşme 82 üye devlet tarafından onaylanmış ve imza altına alınmıştır. Bir başarı örneği olarak kabul edilebilecek Denizcilik Çalışma Sözleşmesi ile, çalışanlara adil ve güvenli bir çalışma ortamı yaratılması hedeflenmiştir[738].

Platform çalışması da dünyanın dört bir yanı ile etkileşim içerisinde olan yapısı, geçici ve görev bazlı olması gibi özellikleri ile denizcilik çalışmasına benzemektedir[739]. Çünkü denizciler de tek bir yolculuk için işe alınan, yolculuk sonunda ücreti ödenen ve iş ilişkisi bununla sınırlı kalan çalışanlar olarak tanımlanmaktadırlar. İki çalışma şekli arasında ortak nokta sayılabilecek diğer bir benzerlik ise ikisinde de sömürücü çalışma koşulları ve ücret hırsızlığı riski altında çalışma yapılmasıdır[740]. Yapılacak yolculukta çalıştırılmak üzere alınan bir deniz çalışanının, çoğu durumda ücreti ödenmemiş ve yabancı ülkede mahsur bırakılmıştır. Bu durum, özellikle yarışma tabanlı çalışma olan platform çalışması türünde sıklıkla yaşanmaktadır[741]. Örnek verilebilecek bir diğer benzerlik, çalışmanın beraberinde getirdiği sosyal izolasyondur. İnternet ortamında genelde evlerinde çalışarak sosyal hayattan kopma riskine maruz kalan platform çalışanları ile günlerce gemi yolculuğunda olan ve sosyal hayatından, ailesinden uzak kalan denizcilerin durumu da bu anlamda birbirine oldukça benzemektedir[742].

ILO'nun Çalışma Yaşamının Geleceği Küresel Komisyonu, platform çalışması ile pek çok ortak noktası bulunan 2006 tarihli Denizcilik Çalışma Sözleşmesinin, platform çalışanlarının statüsünün belirlenmesi noktasında ışık tuttuğunu ifade etmiştir. ILO'ya göre

[736] ***Berg/Cherry/Rani***, 2019, s.123.

[737] ***Berg/Cherry/Rani***, 2019, s.123.

[738] ILO, Policy responses to new forms of work, s.7.

[739] ***Berg/Cherry/Rani***, 2019, s.123.

[740] ILO, Policy responses to new forms of work, s.7;***Berg/Cherry/Rani***, 2019, s.123.

[741] ***Berg/Cherry/Rani***, 2019, s.123.

[742] ILO, Policy responses to new forms of work, s.6; ***Berg/Cherry/Rani,*** 2019, s.123.

hem platform çalışmasında hem denizcilik çalışmasında, farklı yargı alanlarında birden fazla sayıda çalışan olup bu sözleşme, emsal niteliktedir. Bu nedenle, bu emsal sözleşmenin ışığında, platform çalışması için adil ve güvenli bir çalışma alanı yaratılması mümkündür[743]. Limana gelen gemiler için öngörülen koşulların, Denizcilik Çalışma Sözleşmesi'ne uygun olup olmadığını denetleyen yetkililere benzer şekilde, platform çalışmasındaki koşullar da bir yazılım, sunucu vasıtasıyla kontrol edilebilir[744].

Gerçekten de platform çalışanlarının işinin uluslararası boyutu düşünüldüğünde, yasal statü noktasında 2006 tarihli Denizcilik Çalışma Sözleşmesi'nin, rehberlik sağlaması ve emsal teşkil etmesi mümkündür. Çünkü uluslararası anlamda iş, ürün ve hizmet satışı noktasında platform çalışması ile denizciliğin bu anlamda pek çok ortak noktası bulunmaktadır. Dijital platformlar aracılığıyla sunulan çevrimiçi hizmetlerle denizcilik çalışması kıyaslandığında; çalışanın ücretinin ödenmemesi ve ücret hırsızlığı risklerinin ortak olması, her iki çalışmanın da geçici özellik göstermesi, çalışanların haklarının güvenceye alınması gerekliliği ve her ikisinin de uluslararası özelliğinin bulunması sebebiyle yargı yetkisi ve uyum sorunları gibi durumlar ortak nokta olduğundan, gemi adamları için evrensel olarak geçerli bir iş kanunu oluşturulabilmesi, platform çalışanları için de benzer bir düzenleme yapılabileceğini düşündürmektedir.

Bize göre, Denizcilik Çalışma Sözleşmesi, birden fazla yargı alanında bulunan tarafları içeren her çalışma şekli için emsal teşkil etmekte olup sadece kalabalık çalışmasına özgülenemeyecek kadar kapsamlı olabilecek potansiyele sahiptir.

B. Örnek Davranış Kuralları

Platformların, çalışma sürecinde uyması için tasarlanacak ve öz denetim işlevi görecek davranış kuralları oluşturulması, çalışanlara "insana yakışır iş" koşullarının sağlanmasında olumlu bir adım olacaktır. Bunun için platformların teşvik edilerek gönüllü davranış kurallarına uygun hareket edilmesi sağlanabilir[745].

[743] ***Berg/Cherry/Rani,*** 2019, s.122.

[744] ***Berg/Cherry/Rani,*** 2019, s.124.

[745] ***Hauben/Lenaerts/Waeyaert,*** 2020, s.80.

2017 yılında kurulan Alman sendikası IG Metall, Alman Kitle Kaynak Kullanımı Derneği ve sekiz tane dijital emek platformu tarafından kurulan "Kitle Kaynaklı Davranış Kuralları Ombudsman Ofisi" bu konuda yapılan girişimlere örnektir[746].

Ombudsman ofisi, bağımsız bir şekilde belirlenmiş davranış kurallarını uygulamakla ve platformlar ile çalışanlar arasındaki anlaşmazlığı uzlaşma yoluyla çözmekle görevlidir. 2019 yılının Ocak ayından bu yana, platform çalışanlarının çevrimiçi form göndererek yaptığı toplam 22 başvuruyu çözüme kavuşturmuştur[747].

İsveç, Almanya ve Avusturya tarafından davranış kuralları açısından bir başlangıç noktası görevi görmesi için hazırlanan Kitle Kaynak Kullanımı Davranış Kuralları ise platformların göstermesi gereken davranışlar konusunda asgari bir standart getirmiş, adil ücret, çalışanların verilerinin gizliliğinin sağlanması, çalışanların ilkelere aykırı işleme maruz kalması sonucu şikâyet için ombudsman sürecinin getirmesi ve görev tanımların netleştirilmesi gibi kritik konuları düzenlemiştir[748].

Sonuç olarak, örnek kural ve düzenlemeler benimsemek, platform ve platform çalışanları için belirsizlikleri ortadan kaldırarak hukuki açıdan öngörülebilirliği sağlayacak, temel bir uygulama standardı oluşturacaktır.

3.Yapay Zekâ Tabanlı Programın Platforma Entegre Edilmesi ve Blok Zinciri

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli önlemin alındığından ve çalışanlarının ücretlerinin tam ve zamanında ödendiğinden emin olunması gerekmektedir. Bunun sağlanması için, yapay zekâ tabanlı bir program geliştirilip platforma entegre edilmesi ve denetimin sağlanması mümkündür[749].

Sahip olduğu şifreli blok sistemi ve veri tabanı aracılığıyla, kimlik doğrulaması ile çevrimiçi ödemelerin ve diğer çevrimiçi işlemlerin güvenli bir şekilde yapılmasını sağlayan "*blok zinciri*"(*blok chain*) adı verilen teknoloji sayesinde, platform çalışanlarının çalışma

[746] ***Gurumurthy/Chami/Bharthur***, 2021, s.72; ILO, Policy responses to new forms of work, s.6.

[747] ILO, Policy responses to new forms of work, s.7.

[748] ***Hauben/Lenaerts/Waeyaert,*** 2020, s.80.

[749] ***Rogers***, 2017, s.13.

koşullarının izlenmesi, çevrimiçi ücretlerin ve sosyal yardımların çalışanlara ödenip ödenmediği denetlenebilmektedir[750].

Kurumlar arası iletişim ve bilgi aktarımının meydana getirdiği zorluklara karşı bir çözüm önerisi olarak görülen blok zinciri ile düşük maliyet ve güvenli bir şekilde kodlanmış cihazlar ile dijital kimlik doğrulanabilmektedir[751]. Bu teknolojiyi kullanarak bir düzenleme yapan İsviçre demiryolu işletmesi, hem işçilerin kimliklerinin doğrulanması için blok zinciri aracılığıyla demiryolu işçilerinin tanımlanması amacıyla bir sistem kurmuştur[752]. Devlet için oldukça maliyetli ve zahmetli bir iş olan arazi, mülk, kimlik gibi kayıtların tutulması, blok zinciri sayesinde düşük maliyetle gerçekleştirilmekte ve buna dair tüm kayıt ve işlemlerin gerçek zamanlı olarak görüntülenmesi sağlanmaktadır. Bu nedenle blok zinciri, ödeme işlemlerini de otomatikleştirerek süreci taraflar açısından hem daha güvenli hem zaman ve maliyetten daha tasarruflu hale getirebilir[753]. Böylece zaman ve maliyet açısından tüm hizmetleri daha düşük ücretle yapılabilir hale getiren platform çalışmasında güvenlik de daha düşük maliyetle sağlanabilir[754]. Bu nedenle, pek çok hükümet, kimlik kayıtlarının oluşturularak izlenebilirliği sağlamak ve güvenliği sağlamak amacıyla blok zinciri ile ilgili düzenlemeler üzerinde çalışmaktadır. Bu çalışmaların, üretim ve hizmet sürecinde rol oynayan işçilerin dijital kimliğine de benzer şekilde uygulanabilir hale getirilmesi mümkündür[755].

Kimliğin doğrulanmasını sağlayan bu sistem sayesinde, özellikle platform çalışanlarının ücret ve sosyal yardımlarının ödenmesinin, güvence altına alınacağı tahmin edilmektedir. Dijital sözleşme ile blok zincirinin birbirine entegre edilmesi halinde, dijital sözleşmede çalışanların şartları ile ilgili bir değişiklik yapılsa bile bu, blok zincirindeki diğer tüm akıllı sözleşmelerin de ivedi şekilde değiştirilmesini gerektirecektir. Ayrıca, bu sayede, talepte bulunan müşteri ile çalışan arasında gerçekleşen tüm iletişim ve konuşmalar kayıt alınacaktır[756]. Bu sayede blok zinciri, ortada bir istihdam ilişkisi varsa bu ilişkiyi kanıtlamaya

[750] ILO, Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work International Labour Office, 2019, s.44.

[751] ***Stiehle***, F./***Weber***, I., Blokchain for Business Process Enactment: A Taxonomy and Systematic Literature Review, 2022, s.2.

[752] ***Markov/Travieso***, 2019, s.968.

[753] ***Markov/Travieso,*** 2019, s.972.

[754] ***Irani***, 2015, s.226.

[755] ***Markov/Travieso,*** 2019, s.967.

[756] ***Markov/Travieso,*** 2019, s.970.

yardımcı olacaktır[757]. Aynı zamanda, blok zinciri teknolojisinin, güvence ve şeffaflık sağlayan özelliği sayesinde, çalışanlara, ücret ve sosyal yardım gibi ödemelerin yapıldığından emin olunabilecektir[758].

Blok zinciri sayesinde kayıtların tutuluyor olması nedeniyle çalışana yapılan ödemeler görünebilecek, "platform çalışanının talimata aykırı iş yaptığı" gerekçesiyle ödeme yapılmasının reddedilmesi ancak bunun bahane olarak sunulması halinde bu kötü niyetli girişimlere engel olarak, ücret hırsızlığının önüne geçilecektir[759]. Zira özellikle kalabalık çalışması yapılan platformlarda, ücret hırsızlığı riski oldukça yüksektir[760]. Blok zinciri, kayıt tutan bir sistem olduğundan, işçilerin belgeleri için bir sertifikasyon vasfı bulunmaktadır[761]. Buradan hareketle, somutlaştırmak gerekirse, blok zinciri, bir nevi "dijital noter" olarak da adlandırılabilir.

Aynı zamanda blok zinciri, kimlik tespit yapabilmesi ve kayıtların tutulması özelliği sayesinde, çocuk işçilerin yaşını belgeleyerek çocuk işçiliğin veya zorla çalıştırmanın önlenmesine yardımcı olabilir[762].

Kısacası blok zinciri sayesinde yapılan işlemler adım adım takip edilebilmekte, işlemlere dair tüm kayıt ve işlem geçmişi görüntülenebilmektedir[763]. Dolayısıyla kayıt dışı çalışma ve ücret hırsızlığına sık sık maruz kalan dijital platform çalışanlarının, çalışma koşullarının iyileştirilmesi için blok zinciri, ücretlerin ödenmesini kolaylaştıran ve dijital kimlik sağlayarak kayıt tutabilen özelliği sayesinde bir çözüm olma potansiyeli taşımaktadır[764].

---

[757] ***Markov/Travieso,*** 2019, s.970.

[758] ILO Work for a brighter future, 2019, s.44.

[759] ***Markov/Travieso,*** 2019, s.970.

[760] ***De Stefano***, 2016, s.5.

[761] ***Markov/Travieso,*** 2019, s.971.

[762] ***Markov/Travieso,*** 2019, s.976.

[763] ***Markov/Travieso,*** 2019, s.974.

[764] ***Markov/Travieso,*** 2019, s.977. Ayrıca bkz: Blok zinciri olarak nitelendirilmese de buna benzer bir uygulama, konaklama platformu Airbnb tarafından kullanılmaktadır. Airbnb, kullanıcıların devlet nezdindeki kimliklerini dijital ortamda giriş yaparken kontrol edip doğrulayan bir teknolojiye sahiptir. ***Cohen***, M./***Sundararajan***, A., "Self-Regulation and Innovation in the Peer-to-Peer Sharing Economy", The University of Chicago Law Review Dialogue, Volume:82, Issue:1, 2015, s.121.

4.Evrensel Emek Garantisi'nin Küresel Çapta Uygulanmaya Başlanması

Dijital platform çalışanlarının belirsiz hukuki statüsünün tespiti konusundaki güçlük sebebiyle, platform çalışmasının yarattığı güvencesiz çalışma koşulları, varlığını sürdürmektedir. Çalışmanın birden fazla yargı alanını ilgilendiren ve birden fazla yabancılık unsuru içeren doğası, her yargı alanında farklı yasal düzenlemeler ve uygulamaların da söz konusu olduğu düşünüldüğünde, platform çalışanları yasal düzlemde bir tanımın başlığı altında değerlendirmek zor görünmektedir[765]. İş hukuku kaynaklı korumanın istihdam ilişkisi ile paralel olduğu dikkate alınırsa, platform çalışanlarının yasal statüsünün belirlenmediği sürece hukuki korumaya sahip olamayacağı anlamı çıkmaktadır. Ancak bir diğer ihtimal, bir platform çalışanının veya herhangi bir atipik çalışma modeli benimseyen çalışanın, istihdam statüsü ne olursa olsun, iş ve sosyal güvenlik kaynaklı korumadan yararlandırılması ve emeğinin garanti alına alınması gerektiğinin kabulü yönündedir.

Bu doğrultuda ILO 2019a Küresel Çalışma Komisyonu, istihdam edilmiş olup olmadığına bakılmaksızın, tüm çalışanların yeterli ücret, işyeri sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve tüm çalışanların hukuki korumadan yararlandırılması gerektiğini öngörmektedir[766]. ILO Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması Uzmanlar Komitesi'nin (CEACR) ifade ettiği gibi, çalışma hayatına ilişkin tüm temel hak ve ilkeler, istihdam ilişkisine bakılmaksızın tüm çalışanlar olduğu gibi platform çalışanları için de geçerli olmalıdır[767]. Toplu sözleşme yapma hakkı, yeterli ve adil ücret ve işçinin sosyal güvenliğinin sağlanması gibi hakların, ILO'nun 2019 tarihli Çalışmanın Geleceğine İlişkin Yüzüncü Yıl Bildirgesi'nde belirtildiği gibi, yasal statüsü fark etmeksizin tüm çalışanları kapsamına alacak şekilde gözden geçirilmesi ve yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda, işçi hakları ve sosyal korumayı tüm platform çalışanlarını kapsayacak şekilde genişletilmesi söz konusu olacaktır[768].

5.Denetim Görevli Bir Uzman Grubu veya Gözlemevi Kurulması

AB P2B (2019/1150) Tüzüğü uyarınca, tüzüğün amaçlarına uygun hareket edilip edilmediğini denetlemek ve platform ekonomisindeki gelişmeleri gözlemeyerek analiz etmek

[765] ILO, Policy responses to new forms of work, s.5.

[766] ***Gurumurthy/Chami/Bharthur,*** 2021, s.73; ILO, Work for a brighter future, s.38-39.

[767] ILO, Promoting employment and decent work in a changing landscape International Labour Conference 109th Session, 2020, s.18.

[768] ***Gurumurthy/Chami/Bharthur***, 2021, s.65.

amacıyla Çevrimiçi Platform Ekonomisi Gözlemevi kurulmuştur[769]. Bu gözlemevinde bir uzman grubu bulundurulmakta olup bu gözlemevinin amacı, verilerin amaca uygun ve orantılı şekilde kullanılması, çalışma sürecinde şeffaflığın sağlanması ve bu konularda ortaya çıkacak sorunların çözülmesi için çalışmalar yapmaktır. Ayrıca herhangi bir kullanıcı veya işletme sahibi, yaşadığı problemi gözlemevine sunarak yardım talep edebileceği gibi gözlemevinin destek çalışmalarına katkıda bulunması mümkündür[770]. Zira yapay zekanın başarısızlığı sonucu mikro görev platformlarının ortaya çıkmasına benzer şekilde, yine bir insan müdahalesi ile koşulların iyileştirilmesine çalışılmaktadır[771]. Böylece bir nevi "*Human in command*" (komuta eden insan) yaklaşım benimsenerek bir insanın, işi etkileyen ve sonuca ilişkin son kararların nihai olarak bir insan tarafından alınması öngörülmüştür[772].

6.Sosyal Diyaloğun Teşvik Edilmesi

Sosyal diyalog ile kurumsal olarak platformların hesap verebilirliği, eşit, adil ve güç asimetrisinden uzak bir çalışma ortamının teşvik edilmesi amaçlanmaktadır[773]. Çünkü benimsenmiş davranış kuralları ve ilkelerin sistematik şekilde uygulanabilir hale gelmesi için, tüm yargı alanlarında bu konuda harekete geçilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu süreçte hükümetlerin harekete geçmesini beklemeden, platform çalışmasının tarafları veya sendikalar, faaliyete geçebilir ve platformların gönüllü şekilde toplu pazarlığa katılımı sağlanabilir[774]. Zira platform çalışanlarının, düşük ücret, belirsiz çalışma koşulları karşısında toplu pazarlık gibi temel bir hakka sahip olmaları elzem olup aksi haksız rekabete karşı önlem alınması amacının dışına çıkacaktır[775].

Her ne kadar yanlış sınıflandırılmanın önüne geçilmesi ve istihdam konusunun ele alınması gerekmekte ise de bunun zor, sabır gerektiren ve maliyetli bir süreç olduğu ve şimdilik topluca kabul edilen bir kazanım yerine yavaş yavaş adımlarla çeşitli ülkelerden gelen düzenlemelerle emsal oluşturulabileceği unutulmamalıdır[776].

---

[769] ***Hauben/Lenaerts/Waeyaert,*** 2020, s.79.

[770] ***Hauben/Lenaerts/Waeyaert,*** 2020, s.79.

[771] ***Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman***, s.83.

[772] ***Hauben/Lenaerts/Waeyaert,*** 2020, s.58.

[773] ***Gurumurthy/Chami/Bharthur***, 2021, s.73.

[774] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu***, 2020, s.47.

[775] ***Tolu Yılmaz***, s.241-242.

[776] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu***, 2020, s.45.

7.Dijital Çalışma Platformları İçin Uluslararası Yönetişim Sistemi Kurulması

Platform çalışmasının ulusötesi özelliği ve yargı yetkisinin kullanılması konusunda problemlerin mevcut olması sebebiyle, ILO'nun Çalışma Yaşamının Geleceği Küresel Komisyonu, platformlar ve müşterileri için, çalışanların hak ve menfaatlerine uygun bir standart belirlenmesi ve bu haklara saygı duyulmasını mecbur kılan bir uluslararası yönetim mekanizması kurulması için çağrıda bulunmuştur[777]. Platformlarda, müşteri ve platformun, platform çalışanlarının hak ve menfaatlerine saygı duyması ve insana yakışır bir yaklaşımın sağlanması için uluslararası yönetişim sistemi benimsenmelidir. Yönetişim sistemi hem veri kullanımı kontrol edecek hem uluslararası anlamda çalışanların sosyal güvenlik ödemelerini kolaylaştıracak bir altyapıyı barındıracaktır[778].

8.Enzo Weber'in Dijital Sosyal Güvenlik Önerisi

Alman ekonomist ve profesör olan Enzo Weber tarafından bir finansal yardım planı geliştirilmiştir. Bu plana göre "DSS" (*"dijital sosyal güvenlik"*) adı verilen bir hesap oluşturulacak, platformlar tarafından emeklilik ve sosyal sigorta yardımlarından oluşan mali destek, bu hesaba aktarılacak ve buradan da işçinin banka hesabına aktarım yapılacaktır. DSS hesabında, gönderilen katkılar toplanacak ve bunlar düzenli olarak platform çalışanının ülkesindeki sosyal güvenlik sistemine aktarılacaktır. DSS modelinin, çalışanların sosyal güvenliği kadar ülkelerin egemenliğini ve platform çalışmasının çevik ve esnek yapısını da koruması amaçlanmaktadır[779]. Bu sayede, platform ekonomisinde sosyal yardım ve ödemelerin kolaylaştırılması sağlanarak, platformların ödeme konusunda teşvik edilmesi de öngörülmektedir[780].

DSS Modeli kabul edilmese dahi, artık bütün ülkelerde yetkililerin, sarf edilen işgücünden menfaat sağlayan tarafın, sosyal maliyetinin belli bir eşiğe kadar ödeme konusunda sorumlu tutması gerekmektedir[781].

---

[777] ***Hauben/Lenaerts/Waeyaert,*** 2020, s.65.

[778] ***Hauben/Lenaerts/Waeyaert,*** 2020, s.65.

[779] ***Weber***, E., Digital Social Security: Outline of a concept for the 21st century, Working Paper Forschungsförderung, No. 138, 2019, s.4.

[780] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu***, 2020, s.35.

[781] ***Schmidt***, 2017, s.25.

9.Değerlendirme

Platformların ortak özellikleri vardır. Ayrıca platformların tek tek hepsi için ayrı ayrı bir strateji izlemek mümkün olmadığından, ortak noktalardan yola çıkarak genel bir yaklaşım yoluna gidilebilir. Günümüzde geleneksel istihdam modelinde de çok çeşitli çalışma türleri mevcut olmasına rağmen genel ve yasal bir düzenleme yapılabilmektedir. O halde kıyasen, benzer şekilde platform çalışması için de aynısı yapılabilir[782].

Geleneksel istihdam yöntemin uygun şekilde işçi çalıştıran firmaların çağın gerekliliklerine uyum sağlamaya çalışmasına benzer şekilde, düzenlemelerin de bu çağın ve platformun gerekliliklerinin analiz edilerek geliştirilmesi gerekmektedir. Bunun için uygulama programlama arayüzü (API) gibi gerekli sistem ve yazılımlar kullanılarak alanında uzman ve analistlerle iş birliği içinde çalışmalar yapılabilir[783]. Ancak her şeyden önce, platform çalışması konusunda yapılacak düzenleme her ne olursa olsun hem uygulanabilir hem kalıcı bir düzenleme için, öncelikle bunun, yaptırıma bağlanmış olması gerekmektedir. İlgili düzenlemenin uygulanıp uygulanmadığının denetlenmesi için bir denetim mekanizması özelliği görecek bir teftiş kurulu oluşturulması işlevsel olacaktır[784].

[782] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu,*** 2020, s.14.

[783] ILO, The architecture of digital labour platforms, 2018, s.34.

[784] ***Johnston/Caia/Silberman/Ceremigna/Hernandez/Dumitrescu,*** 2020, s.44.

SONUÇ

Teknolojinin baş döndürücü bir hızla gelişmesi ile ortaya çıkan dijital platform ekonomisi, ortaya dijital çalışma platformlarını ortaya çıkarmıştır. Dijital çalışma platformlarının en belirgin özelliği, yüksek hız ve düşük maliyet ile sağladığı pratiklik sayesinde hayatı kolaylaştırmak olsa da işin iç yüzü incelendiğinde bunun aslında platform çalışmasını "birincil gelir kaynağı" haline getirmeyen çalışanlar için geçerli olduğu görülmektedir. Çünkü platformların algoritmik yönetim sistemi ve çalışan-platform ilişkisini kabul etmeyen yaklaşımı ile insanların iş ve sosyal güvenlik anlamında herhangi bir hak veya koruması olmamaktadır. Çoğu platform şirketi, sömürüye açık normatif boşluklar, yargı alanındaki belirsizlik ve çelişkili kararlardan yararlanarak sorumluluktan kaçmayı sürdürmekte ve sosyal diyalogda taraf olmayı reddetmektedir.

Her ne kadar platformlar gerek hizmet şartlarında gerek uygulamada çalışanlarının bir istihdam ilişkisi içinde olmadığını öne sürerek işçi sıfatlarını kabul etmese de bazı durumlar, platformun bir işveren gibi davrandığını, platform çalışanının üzerinde denetim ve gözetim uyguladığını ve çalışma ilişkisinde bağımlılık unsurunun mevcut olduğunu göstermektedir. Henüz ülkemizde olmasa da bu konuda tesis edilmiş pek çok mahkeme kararı bulunmaktadır. Sonuç olarak bu durum, "serbest meslek sahibi" veya "bağımsız yüklenici" olarak adlandırılan ancak işveren denetimi uygulanan platform çalışanlarının durumunu büsbütün belirsiz hale getirmektedir. Hangi yasal tanım kapsamında değerlendirilmesi gerektiği bilinemeyen ve hala tartışmalı olan platform çalışanları bu belirsizliğin karşısında mağdur olmaktadır.

Platform çalışmasının hem istihdam ilişkisine benzer yönler taşıması hem çalışanlarının serbest meslek sahibi gibi hareket ettiği hallerin bulunması, bu çalışmayı atipik hale getiren başlıca özelliği olsa da aynı zamanda bu durum çalışmayı sömürü ve suistimale açık hale getirmektedir. Platformlar ise bu durumun farkında olup çalışmayı dışarıya karşı bağımsız çalışma gibi göstermeye devam etmekte, çalışmadan doğabilecek her türlü zarar ve riski çalışanlarına kaydırarak kâr elde etmektedir. Tam da bu nedenden dolayı, platform çalışması ile ilgili önüne gelen bir uyuşmazlıkta, mahkemenin gösterilen ilişkiye bakarak değil re'sen somut şartları inceleyip tahkikat yaparak karar vermesi gerekmektedir. Çünkü her platformun yapısı farklıdır ve çalışma sürecinde işverenlerin işçisine karşı yerine getirmesi gereken yükümlülüklerden kaçınmak için gerçek iş ilişkisini gizleyerek bir istihdam olmadığını iddia etmesi, alışılagelmiş bir senaryodur.

Çalışmamızın mahkeme kararları bölümünde, ülkemizde platform çalışanının istihdam statüsünün tespit edilmesi için açılan bir dava henüz bulunmasa da yurtdışında bu konuda açılmış onlarca dava olduğu görülmektedir. Bu davalarda tesis edilen kararların bir kısmı birtakım kriterler geliştirerek taraflar arasında istihdam ilişkisi olduğuna karar vermiş, bir kısmı yasal statünün ne olabileceği ile ilgili bir tespit yapamamış, kalanı ise istihdam ilişkisini reddetmiştir. Ancak yerel mahkeme kararından sonra üst mahkeme kararının itiraz, temyiz gibi üst merci denetiminden de geçtiği göz önüne alınırsa, çoklu yabancılık unsuru içeren bir çalışma modelinde açılacak bir davanın hem ekonomi hem harcanan emek hem zaman açısından oldukça maliyetli olduğu ortadadır. Bu nedenle, en azından şimdilik platform çalışmasında dava yolunu tercih etmenin handikapları, getirilerinden daha ağır basmaktadır.

Platform ile çalışan arasındaki durumun tespit edilmesi adına kontrol edilecek birtakım kriterler geliştirilmiştir. Bir platform, işveren ile çalışan arasında sadece gerekli altyapıyı sağlamakta ise işlevinin aracılıktan ibaret olduğu söylenebilir. Ancak platform, yönetim, talimat verme, ücret belirleme gibi yetkiler kullanmakta ise bu durum, onu işveren sıfatına yaklaştırmaktadır. Özellikle işveren açısından, kontrol ve işçinin kendisine duyduğu ekonomik bağımlılık, İş K. m.8 ve TBK m.399 uyarınca işverenin varlığına işaret eden unsurlardır. Bu nedenle işçinin düzenlemelere ve talimata uyma borcu olup olmadığına bakılmalı ve ortaya çıkan sonuca göre bir değerlendirme yapılmalıdır. Örneğin en çok tercih edilen ulaşım platformu olan Uber'e bakıldığında, platformun sürücüsünün işi nasıl yapması gerektiği, izlenecek rotasyon ve alacağı ücret gibi konularda belirleyici olduğu ve talimat verdiği, sürücünün işinin bu talimatın dışında yapmasının mümkün olmadığı görülmektedir. Ülkemizde teslimat platformlarına bakıldığında, kuryenin gelen bir siparişi reddetmesi veya iptal etmesi halinde, kuryenin adeta bir yaptırıma benzer şekilde, bir sonraki sipariş için saatlerce beklemesi gerektiği veya kuryenin platforma özgü yemek çantası ve üniforma kullanması gerekliliği, platformun kontrol uygulamasına verilebilecek en net örneklerdir. Bu durumlarda platform, bir işveren gibi davranmaktadır.

Ancak her platform, her durumda işveren sayılmayabilir ki bazı platform çalışanları bunu zaten istememekte, platformun sağladığı esneklik özelliği nedeniyle platformda çalışmaktadır. ILO tarafından yapılan anket ve görüşmelerde çalışanların çoğunun özet olarak "*bu işi geçici olarak yaptığı, uzun vadede bu işe devam etmeyi zaten düşünmediği ancak şimdilik çalışma sürecinden memnun olduğu çünkü bu işte kimseye hesap vermeme olanağının olduğu, bunun için bu işi seçtiği, bir patronunun olmasını istemediği*" ifade ettiği anlaşılmıştır.

Bir diğer deyişle, çalışanlar, platformun tam olarak bağımsız ve serbest yönü için tercih ettiklerini ve bir işverenin altında çalışmayı istemediklerini ancak işle ilgili nasıl bir değişiklik olmasını istedikleri sorulduğunda sosyal güvenlik kapsamında olmayı ve daha yüksek ücret alabilmeyi istediklerini de belirtmişlerdir.

Bu kapsamda; yanlış sınıflandırmanın engellenerek platform çalışanlarının yasal statüsünün belirlenmesi ve çalışanlara iş güvencesi sağlanarak "insana yakışır iş" koşullarının oluşturulması gerekse de gerek platformun uyguladığı kontrol derecesi gerek platform çalışanlarının, platformu zaten bir işveren bulunmadığı için tercih ettikleri, istediklerinin bu olduğu yönündeki beyanları da dikkate alındığında, her platform çalışanının mutlaka işçi tanımında sayılması gerekmemektedir, ayrıca bu mümkün de değildir.

Bize göre yapılması gereken, ülkelerde TFEU (Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma) madde 153 uyarınca istihdam edilmiş olup olmadığı fark etmeksizin tüm platform çalışanlarının hak ve korumasını garanti altına alan ve eşit muamele yapılmasını sağlayan ve bir direktife dayanak olabilecek nitelikte bir düzenleme yapılmasıdır. Anılan düzenleme uyarınca, ortada bir insan emeği olduğu ve bu emeğin, meta haline getirilip vasıfsızlaştırılmadan korunması gerekliliği unutulmamalıdır. Her ne kadar ILO tarafından yapılan anket sonuçlarında platform çalışanları, bir işveren istemediklerini, tam da bu nedenle bu işi yapmayı seçtiklerini ifade etmişlerse de ILO sözleşme ve ilkeleri, ülkemizde işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkesi uyarınca gerekli düzenlemeler için harekete geçilmesi bir zorunluluktur.

Yapılacak düzenlemeler uyarınca, platform çalışanları bir işçi sayılmasa da daha yüksek ve adil bir ücret, toplu pazarlık hakkı gibi temel hakların tanınması, "insana yakışır iş" kavramının göz önünde bulundurulması ve bireyler ile platform arasındaki güç asimetrisinin önüne geçilmesi gerekmektedir. Günümüzde özellikle mikro görev platformları, yurtdışında olduğu gibi ülkemizde yaygın olarak kullanılmamaktadır. Ancak gelecek yıllarda ülkemizde de tıpkı diğer teslimat platformları gibi sıklıkla kullanılmaya başlanacağını öngörmemiz sebebiyle, özellikle sosyal diyaloğun öneminin altını çizmekte fayda görmekteyiz. Birçok platform çalışanı, içinde oldukları yoğun rekabet sebebiyle birbirlerini benimsememekte ve tek bir ses olabilmek için herhangi bir girişimde bulunmamakta ise de sosyal diyalog büyük önem arz etmektedir. Çünkü bugüne kadar sonuç alınan bütün kararlarda toplu hareket edildiği ve akabinde açılan davalar sonucu örnek kararlar elde edildiği gerçeği unutulmamalıdır.

Platform hizmet koşullarının açık ve şeffaf hükümler içerecek bir şekilde hazırlanması, çalışanların doğru bir şekilde sınıflandırılması ve yanlış sınıflandırmanın önüne geçilmesi, yanlış derecelendirme ve puanlama sistemlerine şeffaflık sağlanarak gerekçe sunulması, çalışanların verilerine istedikleri an ulaşma imkânı sağlanması, adil ücret, çalışanlara verilen derecelendirmelerin yeniden düzenlenebilmesi vb. gibi değişiklik ve güncellemeler üzerinde çalışılması gerekmektedir.

Sürdürülebilir bir kalkınma, çalışanlar için insana yakışır iş koşullarının sağlanması önemlidir. Dijital ortamda gerçekleşen platform çalışmaları konusunda perdenin arkasında gerçek bir "insan varlığı" bulunduğu unutulmamalı, çalışanların söz hakkı sahibi olması sağlanmalı ve sosyal güvence altına alınmalıdır. Ancak bu yapılırken, platformun daimî bir gelişim ve devinim halinde olan sistematiği olduğu unutulmamalı ve eski kurallar ile uyum sağlamayacak özellikle barındırdığı gözden kaçırılmamalıdır. Mevcut yasal düzenlemeler tamamen yetersiz değildir, ancak çalışmamızın çözüm önerileri bölümünde belirtilen ara yasal kategori, her yeni çalışma modeli için baştan bir düzenleme yapılması olarak görülmemelidir. 2000'li yılların başından itibaren ortaya çıkan ve her geçen gün insan hayatında daha yerleşik hale gelen dijital platform çalışmanın artık yeni ve tanınmış yasal bir düzenleme gerektirdiği kabul edilmelidir. Gelişen teknoloji ile beraber değişen çalışma modellerine uyum, bunlarla ilgili yasal düzenlemelerin de aynı şekilde değişmesi ve evrim geçirmesine bağlıdır. Platform ekonomisinin sunduğu esneklik, ancak bu şekilde düzenlenecek hak temelli bir çerçeveyle desteklendiğinde adil ve sürdürülebilir bir çalışma modeline dönüşebilir. Bu bağlamda, ülkemizde 3.kategori olarak da adlandırılan ara yasal kategorinin kabulü ile platform çalışanlarının da yasal bir statüye kavuşturulmaları gerekmektedir. Böylece platform çalışanları, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve gelir güvencesi gibi temel hak ve yardımlardan faydalanabilecektir.

Sonuç olarak, modern çalışma ilişkilerinin dönüşümüne dair bu analiz, emeğin yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda hukuki ve etik bir mesele olduğunu bir kez daha gözler önüne sermektedir. Tezin ulaştığı en temel sonuçlardan biri; dijital platformlarda çalışan bireylerin emeğinin, ancak hukuki tanınma ile görünür hale geleceğidir. Bu bağlamda çalışmamız, dijital platform çalışmasını, emeğin korunmasına dair hukuki bir bakış açısıyla değerlendirme niteliği taşımaktadır.

KAYNAKLAR

Aloisi, Antonio, Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead, European Labour Law Journal, Volume:1, Issue:1, 2022. https://www.researchgate.net/publication/358245081_Platform_work_in_Europe_Lessons_learned_legal_developments_and_challenges_ahead (E.T.:11.01.2025.)

Aloisi, Antonio/***Rainone***, Silvia/***Countouris***, Nicola, An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international "social acquis", ILO Working Paper, 2023. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40actrav/documents/publication/wcms_907189.pdf (E.T.:11.01.2025.)

Arıcı, Kadir, Türk İş Hukuku-1 Ferdi İş İlişkileri Hukuku, Ankara 2022.

Aykaç, Hande Bahar, Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.44, 2020, 69-95. https://sicil.mess.org.tr/media/uploads/sicil44-69-95.pdf (E.T.:11.01.2025.)

Bakın, Ali, Platform Çalışması ve Emeğin Artan Güvencesizliği, Memleket Siyaset Yönetim, C:18, S.40, 2023, 379-408. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3434638 (E.T.:12.02.2025.)

Baycık, Gaye/ ***Civan***, Orhan Ersun/ ***Tolu Yılmaz***, Hazal/ ***Bosna***, Berrin, Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, GSÜHFD, C:1, S.1, 713-801.

Behrendt, Christina/***Nguyen***, Quynh Anh, Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work (Issue brief, No. 12), ILO, 2018. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_629864.pdf (E.T.:11.01.2025.)

Behrendt, Christina/***Nguyen***, Quynh Anh/***Rani***, Uma, Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers, ISSA(International Social Security Review), Volume:72, Issue:3, 2019.

https://socialprotection.org/sites/default/files/publications_files/Int%20Social%20Security%20Review%20-%202019%20-%20Behrendt%20-%20Social%20protection%20systems%20and%20the%20future%20of%20work%20%20Ensuring%20social%20security.pdf (E.T.:11.01.2025.)

Berg, Janine, 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, 2016.

https://socialprotection-humanrights.org/wp-content/uploads/2018/05/Berg_ILO2016.pdf (E.T.:11.01.2025.)

Berg, Janine/***Cherry***, Miriam A./***Rani***, Uma, Digital Labour Platforms: A Need For International Regulation? Revista de Economía Laboral, Volume:16, Issue:2, 2019 https://www.researchgate.net/publication/339361406_DIGITAL_LABOUR_PLATFORMS_A_NEED_FOR_INTERNATIONAL_REGULATION (E.T.:11.01.2025)

Berg, Janine/***Furrer,*** Marianne/***Harmon***, Ellie /***Rani***, Uma/***Silberman***, Michael Six, Digital labour platforms and the future of work Towards decent work in the online world, International Labour Office, ILO, 2018. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_645337.pdf (E.T.:10.02.2025.)

Beytar, Erbil, Platform Çalışması: Çalışan Statüsünün Belirlenmesi Sorunu, İMHFD, C: 8, S.1, 2023, 239-266. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3020038 (E.T.:12.02.2025.)

Boyacı, Nil Belgin, Dijital Emek Platformları ve Sendikalar, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2020. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=l1vnSy_2GGPrESnVu65zng&n (E.T.:11.01.2025.)

Büyüksağiş, Erdem/ ***Kahveci***, Defne, E-ticaret Platformlarının Satılanın Ayıplarından Sorumluluğu, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:19, S.3, 2022, 125-174. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2717599 (E.T.:21.01.2025.)

Centel, Tankut /***Tunçomağ***, Kenan, İş Hukukunun Esasları, BETA, 10.Baskı, 2022.

Cherry, Miriam A., Beyond Misclassification: The Digital Transform of Work, Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2016-2, 2016. https://ssrn.com/abstract=2734288 E.T.:11.01.2025 (E.T.:16.02.2025.)

Cherry, Miriam A., The Global Dimensions Of Virtual Work, Saint Louis University Law Journal, Volume:54, No:2, 2010.
https://scholarship.law.slu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1499&context=lj
(E.T.:10.01.2025.)

Cherry, Miriam A./***Aloisi***, Antonio, "Dependent Contractors"in the Gig Economy: A Comparative Approach in American University Law Review, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No: 2016-15, Volume: 66, Issue:3, 2016.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2847869 (E.T.:11.01.2025.)

Civan, Orhan Ersun, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi, AÜHFD, C:66, S.2, 2017, 311-397.
https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/621414 (E.T.:16.02.2025.)

Cohen, Molly/***Sundararajan***, Arun, "Self-Regulation and Innovation in the Peer-to-Peer Sharing Economy", The University of Chicago Law Review Dialogue, Volume:82, Issue:1, 2015.
https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1039&context=uclrev_online (E.T.:11.01.2025.)

Countouris, Nicola, Defining and regulating work relations for the future of work, Future of Work Research Paper, ILO, 2019.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/documents/publication/wcms_677999.pdf (E.T.:11.01.2025.)

Çelik, Nuri/ ***Caniklioğlu,*** Nurşen/ ***Canbolat,*** Talat/ ***Özkaraca***, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, BETA, 36.Baskı, 2023.

Çil, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 yılları) 9.Baskı, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2022.

De Stefano, Valerio, The Rise of The "Just-in-time Workforce": On-demand Work, Crowd Work And Labour Protection In The "gig-economy", Comparative Labor Law & Policy Journal, 2015.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602 (E.T.:13.01.2025.)

De Stefano, Valerio, Introduction: crowdsourcing, The Gig-economy And The Law, Comparative Labor Law & Policy Journal, Volume: 37, No:3, 2016. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2767383 (E.T.: 11.01.2025.)

De Stefano, Valerio/***Aloisi***, Antonio, European Legal Framework For "Digital Labour Platforms", European Comission, 2018.

https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112243 (E.T.:11.01.2025.)

De Stefano, Valerio/***Durri***, Ilda/***Stylogiannis***, Charalampos/***Wouters***, Mathias, Platform work and the employment relationship, ILO Working Paper, ILO, 2021.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_777866.pdf (E.T.:24.12.2024.)

Drahokoupil, Jan/***Jepsen***, Maria, The digital economy and its implications for labour: 1. The platform economy, ETUI, Volume:23, Issue:2, 2017.
https://www.etui.org/sites/default/files/2020-06/Transfer_TOC_23_2_1.pdf
(E.T.:10.01.2025.)

Drahokoupil, Jan/ ***Piasna***, Agnieszka, Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement, ETUI Research Paper-Working Paper, 2019. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3316133 (E.T..11.01.2025.)

Eren, Fikret/***Yücer***, İpek, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 12.Baskı, Legem Yayıncılık, 2024.

Erkan, Buğrahan, Özel İstihdam Bürolarının İşgücü Piyasasının Düzenlenmesindeki Karşılaştırmalı Rolü, İstanbul Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2008. https://nek.istanbul.edu.tr/ekos/TEZ/43308.pdf (E.T..12.02.2025.)

Eurofound, Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, 2018. https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/employment-and-working-conditions-selected-types-platform-work (E.T.:20.02.2025.)

Eurofound, New forms of employment, Publications Office of the European Union, 2015. https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2015/new-forms-employment (E.T.:11.01.2025.)

European Commission, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, 2021. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762 (E.T.:11.01.2025.)

Ezer, Burcu, Platformu Kuryelerini İşçi Olarak Kabil Eden İspanyol Kraliyet Kararnamesi "El Real Decreto Ley 9/2021" Üzerine Bir İnceleme, İstanbul Hukuk Mecmuası, C:80, S.3, 2022, 785-817. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2689900 (E.T.:11.01.2025.)

Freudenberg, Christoph, Rising platform work: Scope, insurance coverage and good practices among ISSA countries (Study of the ISSA Technical Commission on Pensions). Geneva, International Social Security Association, 2019.

https://www.researchgate.net/publication/337548165_Rising_platform_work_-_Scope_insurance_coverage_and_good_practices_among_ISSA_countries (E.T.:10.01.2025.)

Garben, Sacha, Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU, European Agency for Safety and Health at Work, 2017.

https://osha.europa.eu/sites/default/files/Protecting_Workers_in_Online_Platform_Economy.pdf (E.T.:11.01.2025.)

Garben, Sacha, "Old" rules and protections for the "new" world of work, 2021. https://feps-europe.eu/old-rules-and-protections-for-the-new-world-of-work/ (E.T.: 27.01.2025.)

Gruszka, Katarzyna/ ***Böhm***, Madeleine, Out Of Sight, Out Of Mind? (In)visibility Of/in Platform Mediated Work, New Media & Society, Volume:24, Issue:8, 2020. https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1461444820977209 (E.T.:11.01.2025.)

Gurumurthy, Ania/***Chami***, Nandini/***Bharthur***, Deepti, Platform Labour In Search Of Value A Study Of Workers' Organizing Practices And Business Models In The Digital Economy, ILO, 2021.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@coop/documents/publication/wcms_809250.pdf (E.T.:11.01.2025.)

Harris, Seth D./***Krueger***, Alan B., A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker, 2015. https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf (E.T.:20.02.2025.)

Hauben, Harald/ ***Lenaerts***, Karolien/***Waeyart***, Willem, The platform economy and precarious work, European Parliament, committee on Employment and Social Affairs, 2020. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf (E.T.:11.01.2025.)

Haws, Ursula/***Joyce***, Simon/***Spencer***, Neil H., Crowd Work in Europe: Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands. Foundation for European Progressive Studies, 2016.

https://www.researchgate.net/publication/328049404_CROWD_WORK_IN_EUROPE_FEPS_STUDIES_Preliminary_results_from_a_survey_in_the_UK_Sweden_Germany_Austria_and_the_Netherlands (E.T.:11.01.2025.)

Haws, Ursula/***Spencer***, Neil H./ ***Coates***, Matthew/ ***Holts***, Kaire, The Platformisation Of Work In Europe, Highlights From Research In 13 European Countries, FEPS – Foundation for European Progressive Studies, 2019.

https://feps-europe.eu/wp-content/uploads/downloads/publications/the%20platformisation%20of%20work%20in%20europe%20-%20final%20corrected.pdf (E.T.:24.12.2024.)

Hayns, Joe, A Sharing Economy Strike, Jacobin, 2016. https://jacobin.com/2016/08/deliveroo-strike-sharing-economy-living-wage/ (E.T.:01.01.2025.)

ILO World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work International Labour Office, 2021. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_771749.pdf (E.T.:16.02.2025.)

ILO Future of work research paper series, The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being, Research Paper, 2018. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40cabinet/documents/publication/wcms_630603.pdf (E.T..11.02.2025.)

ILO Workquality Department and DDG/P Office, Policy responses to new forms of work: International governance of digital labour platforms, Background paper prepared for the 2nd meeting of the G20 Employment Working Group under the Japanese G20 presidency, 2019. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40cabinet/documents/publication/wcms_713378.pdf (E.T.:11.01.2025.)

ILO Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects International Labour Office, 2016. https://www.ilo.org/publications/major-publications/non-standard-employment-around-world-understanding-challenges-shaping (E.T.:20.02.2025.)

ILO Realizing decent work in the platform economy, International Labour Conference 113th Session, 2024. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILC113-V%281%29-%5BWORKQ-231121-002%5D-Web-EN.pdf (E.T.:24.12.2024.)

ILO Centenary Declaration for the Future Work, International Labour Conference, 108th Session, 2019.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf (E.T.:11.01.2025.)

ILO Giving globalization a human face, International Labour Conference, 101st Session, 2012.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf (E.T.:11.01.2025.)

ILO Work for a brighter future-Global Commission on the Future of Work International Labour Office, 2019.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf (E.T.:11.01.2025.)

ILO Promoting employment and decent work in a changing landscape International Labour Conference 109th Session, 2020.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf (E.T.:21.01.2025.)

ILO Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198, Governance and Tripartism Department, 2013.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf (E.T.:11.02.2025.)

Irani, Lilly, The Cultural Work Of Microwork, New Media & Society, Volume:17, Issue:5, 2013.
https://escholarship.org/uc/item/2x10h7rs (E.T.:10.01.2025.)

Irani, Lilly, Difference And Dependence Among Digital Workers: The Case Of Amazon Mechanical Turk, South Atlantic Quarterly, 2015
https://escholarship.org/uc/item/6xk920pj (E.T.:11.01.2025)

Irani, Lilly/***Silberman***, Michael Six, Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk, Research Article, 2013.

https://crowdsourcing-class.org/readings/downloads/ethics/turkopticon.pdf
(E.T.:11.01.2025.)

Işık, Rüçhan, ILO'nun 14 Haziran 2012 tarihli ve 202 numaralı Sosyal Koruma Ulusal Tabanlarıyla İlgili Tavsiye Kararı Üzerine Bir Not, Sicil, 2012, 239-241.
https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/sicil27-241-243.pdf (E.T.:11.01.2025.)

Johnston, Hannah/ ***Caia***, Alina / ***Silberman***, Michael Six / ***Ceremigna***, Monica / ***Hernandez***, Diego / ***Dumitrescu***, Valerica, Working on digital labour platforms A trade union guide for trainers on crowd-, app- and platform-based work, ETUI, 2020.
https://www.etui.org/publications/working-digital-labour-platforms (E.T.:11.01.2025.)

Johnston, Hannah/ ***Land-Kazlauskas***, Chris, Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy, ILO Working Papers, ILO, 2018.
https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1251469990002676?lang=en&viewerServiceCode=DigitalViewer (E.T.:11.01.2025.)

Kan, Erdem, "Türk Bayraklı Gemilerin Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC) Kapsamında Eksikliklerinin Belirlenmesi: Paris Mou Denetim Raporlarının İncelenmesi", Çalışma ve Toplum, C:3, S.78, 2023, 2287-2314.
https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3256533 (E.T.:11.01.2025.)

Kılıçoğlu, Ahmet, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 6.Baskı, 2024.

Kılıçoğlu, Mustafa, İş Hukukunda Esneklik, 1.Baskı, 2021.

Kılıçoğlu, Mustafa/ ***Kılıçoğlu Ada***, İlayda, Son Değişikliklerle Şerhli İş Kanunu Yorumu, 6.Baskı, 2024.

Kılıçoğlu, Mustafa, Grev Yasakları Ve Kısıtlamalarının Uluslararası Çalışma Örgütü İlkeleri Açısından Değerlendirilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:20, S.80, 2023.

Kilhoffer, Zachary/ ***Lenaerts***, Karolien/ ***Hauben***, Harald/ ***Waeyart***, Willem/ ***Giacumacatos***, Elisa/ ***Lhernould***, Jean-Philippe/ ***Robin-Olivier***, Sophie, Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, Final Report, 2019.
https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2020/03/KE-01-20-054-EN-N.pdf (E.T.:11.01.2025.)

Kilhoffer, Zachary/***Lenaerts***, Karolien/***Beblavy***, Miroslav, The Platform Economy and Industrial Relations: Applying the Old Framework to the New Reality, CEPS Research Report, 2017.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3053826 (E.T.:11.01.2025.)

Kirven, Alex, Whose Gig Is It Anyway? Technological Change, Workplace Control And Supervision, And Workers' Rights In The Gig Economy, University of Kolorado Law Review, Volume:89, Issue:1, 2018.
https://scholar.law.colorado.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1166&context=lawreview
(E.T..11.01.2025.)

Kullmann, Miriam, "Platformisation" of work: An EU perspective on Introducing a legal presumption, European Labour Law Journal, Volume:13, Issue:1, 2021.
https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/20319525211063112 (E.T.:11.01.2025.)

Kutlu Mutluer, Merve, Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları: 2019/1152 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi ve Türk İş Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçilere Bilgi verme Yükümlülüğü, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:28, S.2, 2024, 81-135.
https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3614731 (E.T.:15.02.2025.)

Küçük, Doğukan, Concept Of Working Time in Platform Work, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:31, S;4, 2023, 1689-1727.
https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3250776 (E.T.: 16.02.2025.)

Küçük, Doğukan, Türk İş Hukuku Bakımından Platform Çalışanları, 1.Baskı, 2023.

Lenaerts, Karolien/***Kilhoffer***, Zachary/***Akgüç***, Mehtap, Traditional and new forms of organisation and representation in the platform economy, Work Organiastion, Labour & Globalisation, Vol:12, No:2, 2018.
https://www.jstor.org/stable/pdf/10.13169/workorgalaboglob.12.2.0060.pdf?refreqid=fastly-default%3A2bb7ba6ce8f5480acced25aa6798803d&ab_segments=&initiator=&acceptTC=1
(E.T.:11.01.2025.)

Markov, Kroum/ ***Travieso***, María Marta, Technologies, The Future Of Work And The ILO's Normative Approach, ILO, 2019.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@jur/documents/publication/wcms_732217.pdf (E.T.:11.01.2025)

Marvit, Moshe Z., How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine, 2014.
https://www.thenation.com/article/archive/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/ (E.T. 20.12.2024.)

Meda, Dominique, The Future of Work: The Meaning and value of work in Europe, ILO Research Paper, 2016, s.12.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/publication/wcms_532405.pdf (E.T.: 11.01.2025)

Mollamahmutoğlu, Hamdi/***Astarlı***, Muhittin/***Baysal***, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 6.Baskı, Ankara 2022.

O'Connor, Sarah, "When your boss is an algorithm", in Financial Times, 2016.
https://www.ft.com/content/88fdc58e-754f-11e6-b60a-de4532d5ea35 (E.T.:10.01.2025.)

OECD, Supporting People and Companies to Deal with the COVID-19 Virus: Options for an Immediate Employment and Social-Policy Response", ELS Policy Brief on the Policy Response to the COVID-19 Crisis, 2020.
https://www.oecd.org/en/publications/supporting-people-and-companies-to-deal-with-the-covid-19-virus-options-for-an-immediate-employment-and-social-policy-response_d33dffe6-en.html (E.T.:10.01.2025.)

Oral, Tolga, Dijital Emek Platformlarında Algoritmik Yönetim Ve Sendikalar, Sağlık Akademisyenleri Dergisi, C:11, S.1, 2024, 170-180.
https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3698370 (E.T.:12.02.2025.)

Öz, M. Turgut/***Akipek Öcal***, Şebnem/***Ceylan***, Ebru/***Doğan***, Murat/***Şenocak***, Kemal/ ***Özdemir***, Hayrünnisa/***Cumalıoğlu***, Emre/***Sert Sütçü***, Selin, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 1.Baskı, 2023.

Pesole, Annarosa/***Urzi Brancati***, Cesira/ ***Fernandez-Macias***, Enrique/ ***Biagi***, Federico/ ***Gonzalez Vazquez***, Ignacio, Platform Workers in Europe, Evidence from the Colleem Survey, 2018.
https://www.researchgate.net/publication/326625733_Platform_Workers_in_Europe_Evidence_from_the_COLLEEM_Survey (E.T.:11.01.2025.)

Prassl, Jeremias, Humans As A Service(Introduction):The Promise and Perils of Work in the Gig Economy, Oxford University Press No:1/2019, 2018.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3167329 (E.T.:11.01.2025.)

Prassl, Jeremias, Collective Voice In The Platform Economy: Challenges, Opportunities, Solutions Report to the ETUC, 2018.
https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Prassl%20report%20maquette.pdf (E.T.: 16.02.2025.)

Prassl, Jeremias/ ***Risak***, Martin, Uber, Taskrabbit&Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, Comparative Labor Law&Policy Journal, 2016.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003 (E.T.:12.02.2025.)

Pretelli, Ilaria, Improving Social Cohesion through Connecting Factors in the Conflict of Laws of the Platform Economy, Schulthess 2018.
(https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3328449 (E.T:11.01.2025.)

Rogers, Brishen, Fissuring, Data-Driven Governance, and Platform Economy Labor Standards, Temple University Legal Studies Research Paper No. 2017-30, 2017.
(https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3057635 (E.T.:11.01.2025.)

Senyen Kaplan, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 13.Baskı, Ankara 2023.

Schmidt, Florian Alexander, Digital Labour Markets in The Platform Economy, Mapping The Political Challenges Of Crowd Work And Gig Work, 2017. https://www.researchgate.net/publication/314719905_Digital_Labour_Markets_in_the_Platform_Economy_Mapping_the_Political_Challenges_of_Crowd_Workand_Gig_Work (E.T.: 11.01.2025)

Schuster, Joachim/ ***Rinke***, Leonie Nora, EU Directive on Platform Work, Draft, 2018. https://www.joachim-schuster.eu/wp-content/uploads/2020/06/Draft_EU-Directive-on-Platform-Work_EN.pdf (E.T.:11.01.2025.)

Silberman, Michael Six, The concept of the 'digital labour platform', London College of Political Technology Working Paper, Revision 1, 2023. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4509153 (E.T.:16.02.2025.)

Silberman, Michael/ ***Rakshita***, S./ ***Abraha***, H./ ***Prassl***, J.A., Content marketplaces as digital labour platforms: towards accountable algorithmic management and decent work for content creators, ILO Geneva, 2023. (https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4501081 (E.T.:16.02.2025.)

Silberman, Michael Six/***Irani***, Lilly, Operating an employer reputation system: lessons from Turkopticon, 2008-2015, Comparative Labor Law & Policy Journal, 2016. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2729498 (E.T.:11.01.2025.)

Stewart, Andrew/ ***Stanford***, Jim, Regulating work in the gig economy: what are the options?, Economic and Labour Relations Review, Volume:28, Issue:3, 2017. https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1035304617722461 (E.T.:11.01.2025.)

Stiehle, Fabian/ ***Weber***, Ingo, Blokchain for Business Process Enactment: A Taxonomy and Systematic Literature Review, 2022. https://www.researchgate.net/publication/361161942_Blockchain_for_Business_Process_Enactment_A_Taxonomy_and_Systematic_Literature_Review (E.T.:11.01.2025.)

Süzek, Sarper / ***Başterzi***, Süleyman, İş Hukuku, 24.Baskı, Ankara 2024.

Tolu Yılmaz, Hazal, Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından, 1.Baskı, İstanbul, 2023.

Vandaele, Kurt, Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe, ETUI Research Paper, European Trade Union Institute, 2018.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3198546 (E.T.:12.02.2025.)

Weber, Enzo, Digital Social Security: Outline of a concept for the 21st century, Working Paper Forschungsförderung, No. 138, 2019.
https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216058/1/hbs-fofoe-wp-138-2019.pdf
(E.T..21.01.2025.)

Webster, Edward, The Uberisation of work: the challenge of regulating platform capitalism. A commentary, International Review of Applied Economics, Volume:34, Issue:4, 2020.
https://www.researchgate.net/publication/341823483_The_Uberisation_of_work_the_challenge_of_regulating_platform_capitalism_A_commentary (E.T.:12.02.2025.)

WEF (World Economic Forum), Charter of Principles for Good Platform Work, Geneva, 2020.https://www3.weforum.org/docs/WEF_Charter_of_Principles_for_Good_Platform_Work.pdf (E.T.:13.01.2025.)

Yayvak Namlı, İrem, Dijital Çağ'da Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: "Crowdworking", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.42, 2019, 128-143.
https://www.mess.org.tr/media/files/7028_MC6SJXX668sicil_42.sayi_small.pdf
(E.T.:11.01.2025.)

Zevkliler, Aydın / ***Gökyayla,*** K. Emre, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 22.Baskı, 2024.

İnternet Kaynakları

Sosyal Güvenlik Kurumu 2024-2028 Stratejik Planı

https://www.sgk.gov.tr/Duyuru/Detay/2024-2028-Donemi-Stratejik-Plani-2024-02-01-04-41-20 (E.T.: 21.04.2025.)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2024-2028 Stratejik Planı
https://www.csgb.gov.tr/Media/zroe5pul/%C3%A7sgb-stratejik-plan%C4%B1-2024-2028.pdf (E.T.: 21.04.2025.)

"Mekanik Türk Efsanesi", 25.02.2010 tarihli Hürriyet Haberi
https://www.hurriyet.com.tr/teknoloji/mekanik-turk-efsanesi-13899253 (E.T.: 25.01.2025)

"Avrupalı Taksiciler Uber'i Protesto Etti", 08.09.2022 tarihli Anadolu Ajansı Haberi
https://www.aa.com.tr/tr/dunya/avrupali-taksiciler-brukselde-uberi-protesto-etti/2680134
(E.T.: 26.12.2024.)

Taskrabbit Hizmet Koşulları
https://support.taskrabbit.com/hc/en-us/articles/360008913792-Taskrabbit-Global-Terms-of-Service (E.T.: 25.12.2024)

Çalışma süresi ile ilgili D.J. v Radiotelevizija Slovenija C-344/19 davası
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62019CJ0344&from=en
(E.T.: 14.01.2025.)

Varsha, Bansal, "This delivery app takes away health insurance when workers don't meet quotas", 2024.
https://restofworld.org/2024/swiggy-health-insurance-quotas/ (E.T.:29.01.2025.)

Uber Koruma Sigortası Bilgilendirme Yazısı
https://www.uber.com/tr/tr/drive/insurance/ (E.T.: 25.01.2025.)

BM Vergi Komitesi Dijital Ekonomide Vergilendirmeye Dair Taslak
https://us5.campaign-archive.com/?u=fa9cf38799136b5660f367ba6&id=f330625ffc
(E.T.: 24.01.2025.)

Uber Hizmet Koşulları (https://www.uber.com/legal/tr/document/?country=turkey&lang=tr&name=general-terms-of-use (E.T.: 27.01.2025)

ILO 95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi https://www.ilo.org/tr/resource/95-nolu-ucretlerin-korunmasi-sozlesmesi (E.T.:20.01.2025.)

1997 tarihli 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE%2CP55_LANG%2CP55_DOCUMENT%2CP55_NODE:CON%2Cen%2CC181%2C%2FDocument (E.T.: 20.01.2025.)

95/46/EC Genel Veri Koruma Yönetmeliği https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679 (E.T.: 11.01.2025.)

Hindistan'ın Veri Koruma Yasası ile GDPR Karşılaştırılması https://www.globalprivacyblog.com/2023/12/indias-digital-personal-data-protection-act-2023-vs-the-gdpr-a-comparison/ (E.T.: 25.01.2025.)

"Uber Sürücü Verilerini Hollanda'ya Göndediği İçin Para Cezasına Çarptırıldı" başlıklı 26.08.2024 tarihli haber https://www.reuters.com/technology/cybersecurity/dutch-privacy-watchdog-fines-uber-sending-drivers-data-us-2024-08-26/ (E.T.:11.01.2025.)

Kuryelerin "işçi" olarak kabul edildiğine dair 30.06.2017 tarihli haber http://www.ier.org.uk/news/nhs-blood-service-admits-couriers-are-workers/ (E.T.: 26.01.2025.)

Avrupa Sosyal Haklar Sütunu Eylem Planı https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union/european-pillar-social-rights-action-plan_en (E.T.:10.12.2024.)

Avrupa Komisyonu'nun Serbest Meslek Sahiplerinin Toplu Pazarlık Hakkı ile İlgili Yaptığı Çalışma

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1237 (E.T.:30.02.2025.)

Dough, H., "Fired from Uber: Why drivers get deactivated, & how to get reactivated", 18.01.2024
https://www.ridesharingdriver.com/fired-uber-drivers-get-deactivated-and-reactivated/
(E.T.: 25.12.2024.)

1951 Tarihli 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245 (E.T.:11.01.2025.)

ILO'nun 1951 Tarihli 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi
https://www.ilo.org/tr/resource/111-nolu-ayirimcilik-ve-meslek-sozlesmesi
(E.T.:26.01.2025.)

Plonk, Audrey, "The Global Partnership on AI takes off-at the OECD", 09.07.2020.

https://oecd.ai/en/wonk/oecd-and-g7-artificial-intelligence-initiatives-side-by-side-for-responsible-ai (E.T.:24.01.2025.)

G-20 Ticaret ve Dijital Ekonomiye Dair Bakanlık Açıklaması
https://www.mofa.go.jp/files/000486596.pdf (E.T.: 24.01.2025.)

Moto-kuryeler İçin Kanun Teklifi Meclis Gündeminde başlıklı 20.02.2025 tarihli haber
https://www.evrensel.net/haber/543694/moto-kuryelerle-ilgili-kanun-teklifi-meclis-gundeminde (E.T.: 21.04.2025.)

"Getir Kuryeleri Kontak Kapattı" başlıklı 26.07.2022 tarihli haber
https://www.odatv.com/guncel/getir-kuryeleri-kontak-kapatti-1-liralik-protesto-245679
(E.T.:11.01.2025.)

"Protestonun adı bile yetti: Yemeksepeti dayanışmayı suç saydı, motokuryeleri işten çıkardı" başlıklı 27.08.2024 tarihli haber

https://haber.sol.org.tr/haber/protestonun-adi-bile-yetti-yemeksepeti-dayanismayi-suc-saydi-motokuryeleri-isten-cikardi (E.T.:11.01.2025.)

"Yemeksepeti'nde "mobbing kuralları"na karşı kuryelerin tepkisi büyüyor" başlıklı 10.09.2024 tarihli haber
https://bianet.org/yazi/yemeksepeti-nde-mobbing-kurallari-na-karsi-kuryelerin-tepkisi-buyuyor-299481#google_vignette (E.T.:11.01.2025.)

Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politika ile İlgili Üçlü İlkeler Bildirgesi (MNE Bildirgesi)
https://www.ilo.org/ilo-department-sustainable-enterprises-productivity-and-just-transition/areas-work/tripartite-declaration-principles-concerning-multinational-enterprises-and (E.T.:27.01.2025.)

Avrupa Parlamentosu ve Konseyi 2019/1150 sayılı AB direktifi
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R1150
(E.T.: 18.01.2025.)

Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin Platform Çalışmasında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine Dair Direktifi
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52021PC0762
(E.T.: 17.02.2025.)

Platform Çalışma Koşullarının Geliştirilmesine Dair 2024/2831 sayılı AB direktifi
https://www.europeansources.info/record/proposal-for-a-directive-on-improving-working-conditions-in-platform-work/ (E.T.:14.04.2025.)

Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 2019/1152 Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları
(https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/working-conditions/transparent-and-predictable-working-conditions_en
(E.T.: 10.12.2024)
https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/uri=CELEX:32019L1152

(E.T.: 10.12.2024.)

Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'nun 20 İlkesi
https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union/what-are-20-principles-european-pillar-social-rights-easy-read-version_en (E.T.:13.01.2025.)

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) 2019-2023 Eylem Planı
https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-08/CES-14e%20Congre%CC%80s-Action%20Programme-UK-02.pdf ,

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC Hakkında 02.12.2010 tarihli bilgi yazısı
https://disk.org.tr/2010/12/avrupa-sendikalar-konfederasyonu-etuc/
(E.T.:13.01.2025.)

ETUC resolution on digitalisation: "towards fair digital work" 08.06.2016 tarihli haber yazısı
https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-digitalisation-towards-fair-digital-work
(E.T.:27.01.2025.)

Frankfurt Paper on Platform-Based Work
https://crowdwork-igmetall.de/Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN.pdf
(E.T.: 13.01.2025.)

AB 2022/2065 Direktifi
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022R2065
(E.T.:18.01.2025.)

AB5 Tüzüğü
https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5
(E.T.:21.04.2025.)

"Uber, Lyft, DoorDash workers remain contractors due to California Supreme Court ruling" (Uber, Lyft, Doordash çalışanları Kaliforniya Yüksek Mahkemesi'nin kararından dolayı yüklenici olarak kalmaya devam ediyor) 25.07.2024 tarihli haber

https://calmatters.org/economy/2024/07/prop-22-california-gig-work-law-upheld/ (E.T.: 21.04.2025.)

Fransa'da İşçi Sınıfının İsyanı Büyüyor başlıklı 26.06.2012 tarihli haber https://marksist.net/ezgi-sanli/fransada-isci-sinifinin-isyani-buyuyor (E.T.: 09.02.2025.)

Kentsel Anlamda Dijital İş Temel Haklar Şartnamesi https://digitalplatformobservatory.org/initiative/charter-of-fundamental-rights-of-digital-labour-in-the-urban-context/ (E.T.: 22.02.2025.)

"GIG Workerks of the world are uniting" (Dünya çapındaki Gig işçileri birleşiyor) başlıklı 01.01.2021 tarihli haber https://www.thenation.com/article/activism/global-gig-worker-organizing/ (E.T.: 20.01.2025.)

La Consegna ile Sendikalar arasında yapılan toplu sözleşmeler https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreement-between-laconsegna-and-filtcgil-fitcisl-and-uil-trasporti-of-florence-105065 (E.T.:12.01.2025.)

Etik Yapay Zeka İçin 10 Temel İlke https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/uni_ethical_ai.pdf (E.T.: 20.01.2025.)

102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi https://www.ilo.org/tr/resource/102-nolu-sosyal-guvenlik-asgari-standartlar-sozlesmesi (E.T.: 23.01.2025.)

Uber & Heller Kararı https://decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/en/18406/1/document.do (E.T.:11.01.2025.)

Patrick Cotter & Lyft Kararı
(https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/california/candce/3:2013cv04065/269638/256/ (E.T.: 11.01.2025.)

Uber & Aslam Kararı
https://supremecourt.uk/uploads/uksc_2019_0029_judgment_19c9de2253.pdf
https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf
(E.T.:11.01.2025.)

Elite Taxi v Uber Kararı
https://www.europeansources.info/record/judgment-in-case-c-434-15-asociacion-profesional-elite-taxi-v-uber-systems-spain-sl/
https://curia.europa.eu/juris/documents.jsf?num=C-434/15 (E.T.:12.02.2025.)

"Uber yenilgisi: İngiltere mahkemesi sürücüleri işçi olarak sınıflandırıyor" başlıklı 19.02.2021 tarihli haber
https://taxi-times.com/uber-yenilgisi-ingiltere-mahkemesi-sueruecueleri-isci-olarak-siniflandiriyor/

Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesi'nin Uber sürücülerinin bağımsız yüklenici değil işçi olduğuna karar verdiğine dair 19.02.2021 tarihli haber
https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2021/02/19/uk-supreme-court-rules-uber-drivers-are-workers-and-not-independent-contractors-the-ruling-could-be-an-existential-threat-to-app-based-tech-companies/
(E.T.: 07.02.2025.)

Charles Lee ve Dynamex Operations West, Inc. Kararı
(https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584
(E.T.:11.01.2025.)

Kanada Posta İşçileri Sendikası ve Foodora Kararı
https://web.archive.org/web/20200331150332/http://www.olrb.gov.on.ca/Decision/1346-19-R_Foodora-Inc-Feb-25-2020.pdf E.T.:12.01.2025.)

Hollanda Yüksek Mahkemesi'nin Deliveroo kuryelerinin işçi olduğuna karar verdiğine dair 24.03.2023 tarihli haber
https://www.debrauw.com/articles/dutch-supreme-court-delivers-landmark-decision-deliveroo-riders-are-employees (E.T.: 12.01.2025.)
https://gigpedia.org/research/court-cases/march-2023-the-netherlands-deliveroo-fnv (E.T.:30.01.2025.)

Wonolo Hizmet Şartları
https://info.wonolo.com/terms/ (E.T.:22.12.2024.)

Topcoder Hizmet Şartları
https://www.topcoder.com/community/how-it-works/terms/ (E.T.:22.12.2024.)

ILO 198 sayılı 2006 tarihli İstihdam İlişkisi Tavsiyesi
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535 (E.T.:11.01.2025.)

Uber'in sürücülerinden %30 oranında komisyon almayı test ettiğine dair 18.05.2015 tarihli haber yazısı
https://www.cnet.com/tech/tech-industry/uber-tests-30-commission-for-new-drivers-in-san-francisco/ (E.T.: 25.12.2024.)

Büyük Britanya Bağımsız İşçiler Sendikası ve eliveroo Kararı
https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a829e8040f0b6230269bd0f/Acceptance_Decision.pdf (E.T.: 14.12.2024.)

196/87 numaralı Steymann Kararı
https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=95269&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=10117907 (E.T.: 12.01.2025.)

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği
https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4447.pdf (E.T.:11.01.2025.)

Charles Lee ve Dynamex Davası
https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html (E.T.:16.02.2025.)

Denizcilik Çalışma Sözleşmesi
https://www.ilo.org/international-labour-standards/maritime-labour-convention-2006
(E.T.:16.02.2025.)

Heller ile Uber arasında Ontario Yüksek Mahkemesi'nde görülmeye devam edilen (tahkim geçersizliği kararı sonrası) yeni dosya ve buna ilişkin bilgiler
https://www.htwlaw.ca/post/case-update-on-heller-v-uber-technologies-are-uber-drivers-employees-or-independent-contractors (E.T.:15.03.2025.)

Yargıtay 6.HD Kararları
https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari (E.T.:23.04.2025.)