

Makale Gönderim Tarihi: 21 Ağustos 2020  
Makale Kabul Tarihi: 28 Ağustos 2020

### Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme

#### Öz

“Kalabalık çalışma” ve “uygulamalar aracılığıyla talep üzerine çalışma” şeklinde iki temel türü olan çevrimiçi platform çalışmaları, genellikle işgücü talebi ve arzının eşleşmesini sağlayan çevrimiçi platformlar aracılığıyla yürütülen geçici, esnek ve kısa vadeli çalışma ilişkilerini ifade etmektedir. Aslında bu çalışmalar, tam zamanlı ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri yapmak yerine, işin yürütümünün atipik istihdam biçimleri ve bağımsız olduğu iddia olunan veya gerçekten öyle olan çalışma ilişkileri yoluyla gerçekleştirilmesine ilişkin işgücü piyasalarındaki daha genel eğilimin ya-

kın zamandaki yansımalarından biri olarak kabul edilmektedir. Atipik istihdam biçimlerinin ve bu bağlamda platform temelli çalışmaların sanayileşmiş ve gelişmekte olan ülkelerde giderek yaygınlaşması, çalışanların iş hukukuna ilişkin temel haklardan yararlanmaları konusunda bazı zorluklara yol açmaktadır. Bu makale, çalışanların yasal statüsü, çalışma koşulları, toplu iş hukukuna ilişkin haklar gibi konularda ortaya çıkan risk ve zorluklardan bazılarını ve bunlara karşı karşılaştırmalı hukukta benimsenen ve literatürde öne sürülen çözümleri incelemektedir.

#### Anahtar Sözcükler:

Online platform ekonomisi, online gig ekonomisi, paylaşım ekonomisi, kalabalık çalışma, çevrim içi uygulamalar aracılığı ile talep üzerine çalışma, çevrim içi dış kaynak kullanımı.

### The Platform Economy Work: An Assessment of Its Challenges in Labour Law

#### Abstract

The online platform-based works, include mainly two forms of work named “crowdwork” and “work-on-demand via the app”, generally imply temporary, flexible, and short term working relations executed through online

platforms that enable the matching of labour demand and supply. Indeed, these works are regarded as one of the recent reflections of the more general trend in labour markets to carry out work through atypical forms of employ-

\*Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı-hande\_bahar@yahoo.com, ORCID: 0000-0003-2057-1102

ment and allegedly or genuinely independent working relationships rather than making full-time and indefinite-term employment contracts. The increasing spread of atypical forms of employment and, in this context, platform-based works in industrialized and developing countries has led to some difficulties for

workers in enjoying basic labour law rights. This article examines some of those risks and challenges that arise in issues such as the legal status of employees, working conditions, collective labour rights, and the solutions adopted in comparative law and suggested in the literature.

### Keywords:

Online platform economy, online gig economy, sharing economy, crowdwork, on-demand work via app, online outsourcing.

## Giriş

Özellikle son 30 yılda ekonomik ve teknolojik gelişmelerle ortaya çıkan eğilimle, modern işyeri kavramı büyük bir dönüşüm geçirmekte ve iş ilişkisi çizgileri/sınırları belirli olan bir işveren ve işçi arasında kurulan, netlikle tespit edilebilen bir ilişki olmaktan çıkmaktadır. Nitekim işletmeler artık doğrudan kendilerine bağlı iş ilişkileri kurdukları bir çalışma modeli yerine, çok katmanlı/parçalı bir çalışma modeli çerçevesinde faaliyet göstermeyi tercih etmektedirler. Doktrinde bu yapı, “parçalı/çatlaklı/katmanlı işyeri” (fissured workplace) olarak nitelendirilmektedir. Çünkü artık işyeri, çatlakları olan ve bu çatlakları gittikçe uzayan ve derinleşen bir kayaya benzemektedir<sup>1</sup>. İstihdamın dışsallaşması sonucu doğuran yaygın alt işverenlik ilişkileri, franchising, geçici istihdam büroları aracılığı ile işçi sağlama uygulamaları, işçi-işveren ilişkilerini bağımsız çalışma ilişkilerine dönüştürme ya da bu şekilde gösterme çabaları da bu anılan eğilimin uzantılarıdır. Bu parçalanmış yapının, hayatını emeği ile idame ettiren insanlar için ekonomik pastanın paylaşımı, gelir süreksizliği, işyerindeki iş kazası ve meslek hastalığı gibi risklerinde artış gibi önemli (olumsuz) sonuçları bulunmaktadır. Nitekim bu yapı içerisinde risk –kendi adına çalışan bağımsız işletme rolü

atfedilmiş- küçük işverenler ve bireysel çalışanlar üzerine yüklenilmekte ve böylece çalışma daha güvencesiz bir hale bürünmektedir<sup>2</sup>.

Anılan değişim, dönüşümün ve çok katmanlı yapının son “parçalarından” biri, online gig ekonomisi (online gig economy) veya platform ekonomisi (platform economy), katılımcı ekonomi (collaborative economy), paylaşım ekonomisi (sharing economy) veya çevrimiçi dış kaynak kullanımını (online outsourcing) kapsamında tanımlanan çalışmalardır<sup>3</sup>. Türkçe’ye yeni nesil esnek çalışma veya platform çalışmaları olarak çevrilebilecek bu kavramlar doktrinde genellikle birbirleriyle aynı anlama gelmek üzere kullanılabilir. Bu kavramların esas itibarıyla ifade ettikleri husus ise, çalışanların bir işverene bağımlı olarak tam zamanlı ve belirsiz süreli (kalıcı) sözleşmeler yapmak yerine internet vasıtasıyla geçici, esnek ve kısa dönemli işlere sahip olması veya müstakil parça başı işler yapması ve her bir parça için ayrı ücret alması esasına dayalı iş piyasası ve çalışma ilişkileridir<sup>4</sup>. Yeni nesil esnek çalışma ilişkilerinin

1 Weil, David: *The Fissured Workplace*, Harvard University Press, 2014, 7-9.

2 Weil, 7-9.

3 Bkz. De Stefano, Valerio & Aloisi Antonio: *European Legal Framework For “Digital Labour Platforms”*, European Union, 2018, 7. De Stefano, Valerio: “The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-demand Work, Crowd Work and Labor Protection in the ‘Gig Economy’”, *37 Comp. Lab. L. & Pol’y J.471*, 2016, 484. Kuek S.C ve diğer yazarlar, *The Global Opportunity in Online Sourcing*, Washington DC, 2015, s.1.

4 Bkz. Cambridge Dictionary, <https://dictionary.cambrid>

veya platform çalışmalarının, başlıca iki tür çalışmayı kapsadığı genellikle kabul görmektedir: Kitle kaynaklı çalışma (*Crowdwork, Crowdsourcing*) ve çevrimiçi uygulamalar aracılığı ile talep üzerine çalışma (*On-demand work via app*)<sup>5</sup>.

Platform çalışmaları, başta platformlar sonra da müşteriler ve çalışanlar için sunduğu çeşitli fırsatların yanı sıra iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku, vergi hukuku, rekabet hukuku, tüketici hukuku gibi pek çok alanda da hukuki sorunların doğmasına neden olmaktadır<sup>6</sup>. Bu çalışmada platform çalışması kavramı ve iş hukukunda doğurduğu sorunlar üzerine bir değerlendirme yapılmaya çalışılacaktır.

## I. Platform Çalışması Kavramı (Online Gig Economy)

Platform çalışmaları (yeni nesil esnek ekonomi, online gig ekonomi), başlıca iki tür çalışmayı kapsamaktadır: Kalabalık çalışma (*Crowdwork*) ve çevrimiçi uygulamalar aracılığı ile talep üzerine çalışma (*On-demand work via app*)<sup>7</sup>. "Uygulamalar aracılığıyla talep üzerine çalışma"; taşıma, temizlik, tamirat gibi geleneksel bazı çalışma

biçimlerinin firmaların yöneticisi olduğu akıllı telefon uygulamaları aracılığı ile sunulduğu ve söz konusu firmaların hizmete ilişkin asgari standartları belirleyerek ve çalışanın seçimi gibi hususlarla sürece dahil olduğu bir çalışma biçimini ifade etmektedir<sup>8</sup>.

Platform çalışmalarının ikinci türü olan kitle kaynaklı çalışma veya kalabalık çalışma kavramı İngilizce'de "crowdwork" veya "crowdsourcing" olarak ifade edilen kavramlardan çevrilmiştir. Burada kalabalık veya kitesellik ifadelerinin kullanılması, firmaların veya müşterilerin tamamlanmasına ihtiyaç duydukları bir işi, sayıca büyük bir çalışan kitlesine/havuzuna internet ve online platformlar aracılığıyla yönelmelerinden kaynaklanmaktadır<sup>9</sup>. Nitekim bu platformların işlevi temel olarak, internet aracılığıyla belirsiz sayıda organizasyon/müşteriler/firmalar ile bireyler/çalışanlar arasında irtibatı/iletişimi sağlamak ve onların global düzeyde birbiriyle bağlantı kurmasına ve ihtiyaç duyulan hizmetin bu şekilde satın alınmasına imkân vermektir<sup>10</sup>. Bu çalışmanın, yine gig ekonomisi veya platform çalışmaları kapsamında yer alan "talep üzerine çalışma"dan temel farkı, gerçekleştirilen işin niteliğinden ileri gelmektedir. Buna göre kitle kaynaklı çalışmada iş, global düzeyde dünyanın herhangi bir yerinden internet sayesinde yerine getirilebilirken, talep üzerine çalışmada ilk bağlantı/iletişim online platform aracılığıyla kurulmasına rağmen işin (temizlik, taşıma, tamirat vb) sanal dünyada değil, yerel (fiziksel) düzeyde (ve genellikle müşterinin evinde) yerine getirilmesidir<sup>11</sup>.

ge.org/dictionary/english/gig-economy.  
5 De Stefano, 471. De Stefano ve Aloisi, Digital Labour Platforms, 9. Hotvedt, Marianne Jenun: "The Contract Of Employment Test Renewed A Scandinavian Approach to Platform Work", *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, Vol.7, No.1-2, Kasım 2018, 56. Johnston, Hannah & Kazlauskas, Chris Land: *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94, ILO, Geneva, 2018, 3.  
6 Hotvedt, , 57. Tüketici hukuku konusunda ortaya çıkan sorunlara ilişkin olarak bkz. Busch ve diğer yazarlar, "The Rise of The Platform Economy: A New Challenge for EU Consumer Law", *5 J. Eur. Consumer & Mkt. L.*, 1/2016, 3 vd.  
7 De Stefano, 471. De Stefano ve Aloisi, Digital Labour Platforms, 6. Bir başka ayırmada bu konudaki üst kavram, kalabalık çalışma (*crowdwork*) olarak belirlenmekte bunun altında ise, "dış kalabalık çalışma (*external crowdwork*)", "iç kalabalık çalışma (*internal crowdwork*)" kavramlarına yer verilmektedir (Prassl, Jeremias; Risak, Martin: "Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers -Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork", *37 Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 2016, 619 vd).

8 De Stefano, 471. Ayrıca bkz. Johnston & Kazlauskas, 2018, 3.

9 Freedland, M. ve Prassl J.: *Employees, Workers and The 'Sharing Economy', Changing Practices and Changing Concepts in the United Kingdom*, University of Oxford, Legal Research Paper Series, Paper No:19/2017, Mart 2017, 3-4. Cherry, Miriam A: "Taxonomy of Virtual Work", *Georgia Law Review*, Vol.45 (4), 2011, 966.

10 De Stefano, 471. De Stefano, Valerio & Aloisi Antonio: *Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers*, Bocconi Legal Studies Research Paper Series Number 1, Şubat 2018, 6.

11 De Stefano ve Aloisi, Digital Labour Platforms, 9. De Stefano, 474. Vurgulamak gerekir ki belirtilen çalışmaların

Platform çalışmalarının ortaya çıkışı, 2000'lerin başlangıcında internetin gelişmesiyle gerçekleşmiştir. Gerçekten, internet sayesinde çalışanlar –özellikle belirli işler bakımından- iyi bir internet bağlantısının olduğu her yerden çalışabilir hale gelmişlerdir. Online platformlar, bu konuda arz ve talebi buluşturan -en azından teorik düzeyde- bir aracılık işlevine sahip olmuşlardır. Nitekim işgücüne ihtiyaç duyan işletmeler (veya müşteriler) bu platformlar sayesinde büyük ve esnek bir işgücüne (kalabalığa) erişebilme imkânı bulmuşlardır<sup>12</sup>. Gerçekten de platformlar arasında bazı çalışma farklılıkları olsa da bunların temel ve ortak özellikleri, tüketici taleplerini temel alan karmaşık algoritmalar marifetiyle bireyselleşmiş görevler yöneltilen büyük ve sürekli erişilebilir olan bir işgücüne duyulan güvendir<sup>13</sup>. Böylece çalışanlar “tam ihtiyaç duyulduğu” anda temin edilebilmekte ve bunun karşılığında kendilerine sadece gerçekten çalıştıkları süre veya iş için ücret ödenmektedir<sup>14</sup>.

Platform çalışmaları kapsamındaki “kitle kaynaklı çalışma”da işler, bir bilgisayar ve internet yardımıyla uzaktan gerçekleştirilebilecek büro işi niteliğindeki basit işler olabildiği gibi, yaratıcılık ve bilgi birikimi gerektiren işler de olabilmektedir. Örneğin, grafik dizaynı, görüntü veya içerik tanımlama, kopyalama ya da yorumlama, içerik

kavramsal olarak nasıl tanımlanacağı ve kullanılacak terminoloji hususunda bir fikir birliği bulunmamaktadır. Örneğin talep üzerine çalışma olarak ifade edilen çalışmalar bazı kaynaklarda “gig çalışması, mekan temelli dijital çalışma (*location based digital labour*)” olarak da adlandırılmaktadır (Schmidt, F.A: *Digital Labour Markets in the Platform Economy, Mapping the Political Challenges of Crowd Work And Gig Work, Publisher: Division for Economic and Social Policy*, 2017, 18 vd).

12 De Stefano, 476. Schmidt, 15-16.

13 Freedland ve Prassl, 4.

14 De Stefano, 476. Gig ekonomi teknolojilerinin şirketlere sağladığı yarar, CrowdFlower Ceo'su tarafından şu şekilde özetlenmiştir: “internetten önce, çalışacak birini bulmak, onlarla (iş görüşmesi için) 10 dakika oturmak ve işe almak ve bir 10 dakika sonra işten kovmak gerçekten zordu. Fakat teknoloji ile birlikte, onları gerçekten (rahatlıkla) bulabiliyorsunuz, onlara çok düşük bir miktar ödeyebiliyorsunuz ve ardından onlara ihtiyaç duymadığınızda onlardan kurtulabiliyorsunuz” (De Stefano, 476'dan).

azaltma, data (bilgi) toplama ve işleme, ses ve görüntü kopyalama, tercüme yapma, akademik çalışmaların düzeltilmesi (proofreading), online müşteri asistanlığı, anket yaptırma, şirket logosunun tasarlanması, bir pazarlama kampanyasının başlangıç projesinin geliştirilmesi gibi işler bu çerçevede yapılabilen işler arasındadır. Söz konusu işler kimi zaman platformlar tarafından –farklı çalışanlar tarafından yerine getirilmesi mümkün- çok küçük (mikro) parçalara da ayrılabilir. Ancak burada önemli olan nokta, konuyla ilgili iletişim ve işin tamamlanıp gönderilmesi hep bilgisayar/internet üzerinden gerçekleşse de işin bilgisayar tarafından değil hala insan emeğinin bir sonucu olarak ortaya çıkmasıdır<sup>15</sup>. Kitle kaynaklı çalışmada, hem iletişimin hem işin tamamlanıp gönderilmesinin internet üzerinden gerçekleşmesi –talep üzerine çalışmadan farklı olarak- söz konusu işin dünyanın herhangi bir yerindeki bir çalışan tarafından yine dünyanın herhangi bir yerindeki müşteri için gerçekleştirilebilmesine imkan tanımaktadır.

Kitle kaynaklı çalışmalar ve genel olarak platform çalışmaları homojen bir yapı taşımamaktadır. Diğer bir ifadeyle, kitle kaynaklı çalışmaya dayanan platformlar görevlerin ve bunun karşılığında ödenecek ücretin belirlenmesinde farklı yöntemler benimsemektedir<sup>16</sup>. Örneğin bazı platformlar aynı görevi birden fazla çalışana “yarışma usulü” yöneltmekte, müşteri bunlardan sadece “beğendiğini” seçmekte ve ancak buna para ödemektedir. Bazılarında “ilk gelene ilk hizmet” esası uygulanmaktadır. Kimi platformlarda müşteri ve çalışan arasında hiçbir ilişki tesis edilmeyip çalışmaya ödeme doğrudan platform tarafından yapılırken, kimilerinde platform daha çok müşteri ve çalışan arasındaki ilişkiyi kolaylaştırıcı bir rol üstlenmektedir<sup>17</sup>. Bazı platformlar göreve ödenecek ücret hususunda minimum bir standart belirlerken bazıları ücretin müşteri tarafından teklif edilebilmesine imkan tanımaktadır. Platform ça-

15 De Stefano, 474.

16 De Stefano, 474. Cherry, 966-967. Schmidt, 16 vd.

17 De Stefano, 474-475.

İşmalarının diğer bir türü olan ve online kurulan bağlantının ve üstlenilen işin yerel düzeyde gerçekleşmesine dayanan talep üzerine çalışmalar da homojen bir yapı arz etmemektedir. Üstelik söz konusu farklılıklar sadece platformlar arasında değil, aynı platform içerisinde kurulan farklı ilişkilerde dahi söz konusu olabilmektedir<sup>18</sup>.

Belirtilen tüm bu farklılıklara rağmen platform çalışmalarında bazı ortak özelliklerden de söz etmek mümkündür. Buna göre kitle kaynaklı çalışmalarda ve genel olarak platform çalışmalarında üçlü bir ilişki söz konusudur<sup>19</sup>. 1. Müşteri/Firma 2. Platform 3. Çalışan. Bu üçlü ilişkinin dışında kitle kaynaklı çalışmalar bakımından ön plana çıkan ortak özellikler şu şekildedir: 1. bir bilgisayar ve/veya akıllı telefon ve yüksek hızlı internet yardımıyla uzaktan gerçekleştirilecek bir iş 2. Müşteri ve çalışan arasındaki bağlantının ve işin tesliminin dijital platformlar aracılığıyla gerçekleşmesi 3. Çalışana gerçekleştirilen iş/parça başına ücret veya çek ödenmesi 4. Müşteri ve çalışan arasındaki ilişkinin geçici nitelik taşıması 5. Müşterilerin çalışana değerlendirmesine/puanlamasına dayalı bir kalite kontrol sistemi 6. Çalışanların genellikle kendilerine ait (veya kiradadıkları) ekipmanlarını (kişisel bilgisayar, akıllı telefon, program vs.) kullanmaları 7. Platformların kendilerini söz konusu çalışmaya "aracılık eden teknoloji şirketleri" olarak, çalışanları da "bağımsız çalışan" olarak tanım-

laması 8. Çalışanın söz konusu hizmeti bireysel olarak sunması. Kanımıza göre belirtilen temel özelliklere, çalışanın çalışma saatlerini kendisinin belirlemesi ve sisteme kaydolsa bile bir görevi alıp almamak hususunda özgür olması olgusunu da eklemek mümkündür. Zira söz konusu özellik, çalışanların bağımsız çalışan oldukları yönündeki iddianın en temel dayanaklarından birini oluşturmaktadır.

Platform çalışmalarında müşteriler/firmalar, platform aracılığıyla ihtiyaç duydukları işleri topluca ilan etmekte, çalışanlar da seçtikleri ve tamamladıkları her bir münferit iş için veya parça başına ödeme almaktadırlar. Platform, müşteriden aldığı ödemeyi –kendi komisyonunu/payını kestikten sonra- çalışana aktarmaktadır. Bu platformlar çalışanları bağımsız çalışan olarak tanımlamakta, çalışma koşullarını içeren ve platform tarafından önceden tek taraflı olarak hazırlanmış olan dokümanın çalışmaya başlamadan önce çalışana kabul edilmesi gerekmektedir. Özellikle kitle kaynaklı işlerde çalışanların genellikle yüksek eğitim seviyesinde oldukları ve uzmanlıklarının ağırlıklı olarak bilim ve teknoloji alanında olduğu tespit edilmiştir<sup>20</sup>.

Çevrimiçi platform ekonomisi kapsamındaki çalışmalar tüm dünyada çok hızlı bir artış göstermektedir.<sup>21</sup> Dünya çapında en popüler ve yaygın kitle kaynaklı çalışma örnekleri Amazon MechanicalTurk ve CrowdFlower'ın brüt hizmet gelirinin 2013 yılında 2 milyar dolar olduğu ve 48 milyon kayıtlı çalışana bulunduğu ifade edilmektedir<sup>22</sup>. MechanicalTurk'ün çalışma sisteminde çalışan talep eden bireyler veya şirketler ("requesters")

18 De Stefano, 475. Bu nedenle "dijital platform" kavramı ve tanımı konusunda dahi bir konsensus bulunmamaktadır. Bu kavrama ilişkin literatürdeki farklı tanımlar konusunda bkz. Asadullah, Ahmad; Faik, Isam; and Kankanhalli, Atreyi, "Digital Platforms: A Review and Future Directions" *PACIS 2018 Proceedings*, 2018, 248. Platform ekonomisine veya bu tarz çalışmalara ilişkin bir tanım getirmenin güçlüğü, platformların zaman içerisinde çok hızlı ve dramatik bir değişim geçirmesinden de kaynaklanmaktadır (Kilhoffer ve diğer yazarlar, *The Platform Economy and Industrial Relations*, Applying the Old Framework to the New Reality, CEPS Research Report, 2017/12, 15).

19 Schmidt, 10. Vandaele, Kurt, Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe (June 19, 2018). ETUI Research Paper - Working Paper 2018.05, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3198546> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3198546>, 8. De Stefano, 474.

20 Berg J, Marianne F., Harmon E., Rani U., Silberman, M.S., *Digital Labor Platforms and the Future of Work, Towards Decent Work in the Online World*, ILO, Geneva 2018, 88. 2015 yılında Crowdflower şirketine karşı çalışanlar, işçi olarak sınıflandırılmaları ve asgari ücrete tabi oldukları dava açmışlar, 585.000 dolar karşılığında anlaşma ile sonuçlanmıştır (Bkz. Otey et al v. Crowdflower, ND. Cal, 2015, De Stefano, 493, dn.99).

21 Harris, Seth D. & Krueger, Alan B.: *A Proposal for Modernizing Labor Laws For Twenty-First-Century Work: "The Independent Worker"*, The Hamilton Project, Discussion Paper, 2015-10, 2.

22 Kuek ve diğer yazarlar, s.3.



söz konusu platformun web sitesi aracılığıyla ihtiyaç duydukları görevi/çalışmayı talep etmekte, çalışanın işe alınmasına ilişkin standartları belirleyebilmekte, kendilerine sunulan işi tatmin edici bulmadıklarında –herhangi bir gerekçe ileri sürmeksizin- kabul etme veya reddetme hakkına sahip bulunmaktadırlar<sup>23</sup>. Müşteriye bu durumda dahi tamamlanmış işi kendinde saklama ve fikri mülkiyet haklarına sahip olma imkanı sağlayan hükümlere de rastlanılmaktadır<sup>24</sup>. Sitenin “Turker” olarak tanımladığı ve dünyanın herhangi bir yerinde bulunabilen çalışanlar ise, siteye yüklenen görevler arasından kendilerine uygun olanı seçmekte, tamamladıkları iş başına Amazon tarafından “kredi şeklindeki” ödemeyi alabilmektedirler. Amazon ise söz konusu ödemenin yüzde onunu servis bedeli adı altında kendisi almaktadır. Türkiye’de örneğin Cambly uygulaması, Türkiye’deki kullanıcılara anadili İngilizce olan ve dünyanın herhangi bir yerinde bulunan kişilerle online bağlanarak İngilizce konuşma alıştırmaları yapma imkanı sunmaktadır.

## II. Platform Çalışmalarının/ Kitle Kaynaklı Çalışmanın Genel Olarak Sunduğu Fırsatlar ve Sakıncalar

Platform çalışmalarının çalışanlar için en ön plana çıkan avantajlarından biri, çalışma saatlerini ve hatta çalışıp çalışmayacaklarını kendilerinin belirleyebilmelerinden ileri gelmektedir. Bu durum daha fazla iş/özel hayat dengesi oluşturu-

rabilmelerine en azından teorik olarak fırsat sunmaktadır. Aynı özellik, çalışanların söz konusu işi mevcut işlerinin yanı sıra gelirlerini artırıcı bir ek iş olarak yapmalarına da imkan vermektedir<sup>25</sup>. Platform çalışmaları ayrıca, kimi durumlarda çalışanlara başka türlü erişemeyecekleri nitelik ve sayıda iş fırsatları yakalamalarına fırsat sunmaktadır. Ayrıca engellilik, sağlık sorunları, çocuk veya yaşlı bakımı gibi nedenlerle evden ayrılma zorluğu bulunan kişiler evden ayrılmadan gelir elde edebilme imkanı etmektedirler<sup>26</sup>. Çalışanların işe gitmek için yolculuk etmek durumunda olmaması, zaman ve maliyet avantajı sağladığı gibi, karbon salınımının azaltılması gibi çevrenin korunmasına da katkı sunmaktadır<sup>27</sup>.

Platform çalışmalarının platform hizmeti sağlayan şirketler (ve müşteriler) için de önemli avantajlar ve fırsatlar sunduğu kuşkusuzdur. Nitekim teknoloji ve algoritmalar sayesinde tüketici taleplerini belirleyebilmekte, büyük ve sürekli erişilebilir olan bir işgücünü bu taleplere yönlendirebilmektedirler<sup>28</sup>. Böylece çalışanlar “tam ihtiyaç duyulduğu” anda temin edilmekte ve bunun karşılığında kendilerine sadece gerçekten çalıştıkları süre veya iş için ücret ödenmektedir<sup>29</sup>. Buna karşılık platform çalışmalarının firmalara sağladığı

23 Cherry, Miriam A: “The Global Dimensions of Virtual Work”, 54. St. Louis U L.J. 471, 2010. (Virtual Work), 481. De Stefano, 488. Genellikle küçük, basit, tekrar edici nitelikte olan söz konusu görevler arasında resim etiketleme, iki ürünün karşılaştırılması, bir web sitenin genel kitle için uygun olup olmadığının belirlenmesi gibi işler bulunmaktadır (Cherry, Virtual Work, 481-482).

24 De Stefano, 488. Müşteriler herhangi bir vergi ödeme yükümlülüğü ödemezken ya da asgari ücret, fazla çalışma ücreti gibi sorumluluğu bulunmazken, çalışırken elde ettikleri gelirleri vergi idaresine bildirip vergi ödeme yükümlülüğü altında tutulmuşlardır (Cherry, Virtual Work, 482).

25 Gerçekten de önemli bir kısım işçi, bazı platform işlerini ek iş olarak ya da boş zamanlarında (sadece haftasonları gibi) ek gelir elde etmek ve hatta söz gelimi asıl işine gidip gelirken sisteme bağlanarak yolcu taşımak şeklinde değerlendirebilmektedir. Oysa bazı durumlarda bir veya daha fazla platform şirketinden edinilen ücret, çalışanın geçinmek için tek gelirini de oluşturabilmektedir (De Stefano, 475).

26 Heeks, Richard: “Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing”, Crowdwork, Etc (August 2, 2017). Development Informatics Working Paper no. 71, 2017, 9. De Stefano, 479.

27 Heeks, 10.

28 Freedland ve Prassl, 4. Schmidt, 11.

29 De Stefano, 476. Schmidt, 13. Gig ekonomi teknolojilerinin şirketlere sağladığı yarar, CrowdFlower Ceo’su tarafından şu şekilde özetlenmiştir: “internetten önce, çalışacak birini bulmak, onlarla (iş görüşmesi için) 10 dakika oturmak ve işe almak ve bir 10 dakika sonra işten kovmak gerçekten zordu. Fakat teknoloji ile birlikte, onları gerçekten (rahatlıkla) bulabiliyorsunuz, onlara çok düşük bir miktar ödeyebiliyorsunuz ve ardından onlara ihtiyaç duymadığınızda onlardan kurtulabiliyorsunuz” (Stefano, 2016, 476’dan alıntı).

ği avantajların çoğunun iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku düzenlemelerine tabi olmaktan kaynaklandığı pek çok rapor tarafından ortaya konulmaktadır. Gerçekten de şirketler bakımından, kalıcı olarak bir işçiye bağlanıp onu istihdam ederek buna ilişkin hukuki ve sosyal yükümlülüklerin altına girmek yerine, çok sayıda çalışana iş ilişkisi kurmaksızın geçici olarak çok sayıda görev ve ayrı ayrı angaje etmenin mali açıdan çok daha avantajlı bir durum sağladığı açıktır. Nitekim kitle kaynaklı çalışmaya aracılık eden platformlar çalışanları işçi olarak tanımlamak yerine “koşucular”, “yürütücüler”, “görev üstleniciler”, “saatlikler”, “arkadaşlar”, “ortaklar” gibi ifadelerle açıklayarak insan emeğinin mevzubahis olduğu gerçeği gözlerden uzak tutulmaktadır<sup>30</sup>. Mikro işlerin dijital çalışmanın önemli bir parçası haline gelmesiyle, uzmanlaşmış işgücüne erişebilirlik, daha esnek ve hızlı bir işe alma/çıkarma prosedürü, 24 saat üretkenlik de mümkün hale gelmektedir<sup>31</sup>.

Buna karşılık, platform çalışmalarında ve özellikle kitle kaynaklı çalışmalarda tüm işlemlerin dijital olarak gerçekleşmesi ve neredeyse hiç yüze iletişime ihtiyaç duyulmaması insan emeğinin metalaşması olgusuna önemli ölçüde katkı sunmaktadır<sup>32</sup>. Zira söz konusu dijital perde, çalışmanın aslında ekranın diğer tarafındaki bir “insan” tarafından gerçekleştirildiği gerçeğinin göz ardı edilmesine ve böylece yeni bir “görünmez çalışanlar” topluluğu oluşmasına yol açmaktadır. Öyle ki çalışanların “çalışan veya işçi”, gerçekleştirilen işlerin ise “iş” (work) olarak tanımlanmasından dahi özellikle kaçınılmakta, “görevler” (tasks), “yardımlar” (favors), “yolculuklar” (rides) gibi terimlerin kullanılması tercih edilmektedir. Kullanılan bu terimlerin yanı sıra çalışanların, müşteriler veya tüketicilerin bilgisayarları veya akıllı telefonları aracılığıyla gerçekleştirdikleri tek

bir “dokunuşla” veya “tık”la “huzura çağrılmaları”, hizmetlerini görmelerinin ardından tekrar “kalabalık”ta kaybolmaları, bilgisayarın veya online platformun maddesel bir uzantısı olarak algılanmaları riskini açığa çıkarmaktadır<sup>33</sup>.

### III. Platform Çalışmalarının İş Hukukunda Doğurduğu Sorunlar

#### 1- Çalışanın Statüsüne İlişkin Sorunlar

Platform çalışmalarının yarattığı en temel sorunlardan biri bağımlı-bağımsız çalışma ayrımının giderek daha kırılabilir ve tartışılabilir hale gelmesidir<sup>34</sup>. Zira söz konusu çalışmalar genellikle geçici nitelik taşımakta, daha da önemlisi iş gören kişi çalışma saatlerini belirlemekte ve hatta platforma yüklenen bir işi alıp almamakta özgür olmaktadır. Bu sebeple pek çok ülkede söz konusu ayrımı belirleyen unsur olan kişisel/hukuki bağımlılığı, yani başkasının yönetim ve gözetimi altında çalışma olgusunu söz konusu çalışma biçimlerinde tespit etmek güçleşmektedir. Oysaki ancak söz konusu bağımlılığın tespit edilebilmesi ile bir iş sözleşmesinin varlığından ve bu sözleşmeye bağlı kılınan bireysel ve toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku kaynaklı hukuki korumanın şemsiyesi altına girilebilmesi mümkün olmaktadır. Bu sebeple söz konusu platformlar da kullandıkları bütün açıklama ve hukuki belgelerde çalışanları “işçi” olarak tanımlamak yerine “bağımsız çalışan”, “yürütücü”, “ortak” veya “yüklenici” gibi farklı şekilde nitelendirmeyi tercih etmektedirler. Üstelik kalabalık çalışma şirketleri sadece kendilerini ça-

30 De Stefano ve Aloisi, Digital Labour Platforms, 11.

31 Kuek ve diğer yazarlar, 3. Schmidt, 13.

32 De Stefano, 477-478. Kuşkusuz insan emeğinin metalaşması sadece online gig ekonomisi çalışmalarını aşan bir sorun olsa da bu tarz çalışmaların özellikleri söz konusu sorunun ağırlaşmasına neden olmaktadır (De Stefano, 477).

33 De Stefano, 478. Öyle ki bu çalışanlar, “klinik çalışanları (clickworkers)” olarak dahi adlandırılmaktadırlar (Bkz. Cherry, Virtual Work, 480).

34 Freedland ve Prassl, 18. Hodvedt, 57. Risak, Martin ve Dullinger Thomas: *The Concept of Worker in EU Law/ Status Quo and Potential For Change*, Bruksel 2018, 12-13. Rogers, Brishen: Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics, 10 HARV. L. & POL'Y REV., 2016, 480. Schmidt, 13.

İşanlarla bir iş ilişkisi içerisinde bulmayı bertaraf eden bir terminoloji kullanmayı değil, müşteri ve çalışan arasında da her türlü "iş ilişkisi" ihtimalini ortadan kaldıran bir dil ve hukuki metin hazırlamaktadırlar<sup>35</sup>.

Platform çalışmaları bakımından çalışanların statüsüne ilişkin sorunlar bu konuyla ilgili olarak iki şekilde ortaya çıkabilmektedir: ilk olarak, hem bağımlı çalışma hem bağımsız çalışmaya unsurlar barındırması nedeniyle gri bölgede kalan ve gerçekten iki kategoriden birine sokulmakta güçlük bulunan çalışmalar, ikinci olarak aslında bağımlı iş ilişkisi oluşturduğu halde muvazaalı şekilde "bağımsız çalışma" olarak tanımlanan çalışmalar. İkinci sorunun çözümü ilkinde göre nispeten kolaylık arz edip, mahkemelerce tarafların kullandıkları terimlere bakılmayarak ilişkinin gerçek niteliğinin araştırılması ve buna ilişkin hukuki sonuçların uygulanmasıyla çözümlenmektedir<sup>36</sup>. Gri gölgede yer alanlar bakımından ortaya çıkan ve çözümü daha zor olan probleme ilişkin getirilen genel çözüm önerilerine ise aşağıda ayrı bir başlık altında yer verilecektir.

Diğer yandan, platform çalışmalarının çalışanın statüsüne ilişkin doğurduğu sorunlar konusunda bu tür çalışmaların iki alt türü arasında genel bir ayrıma daha gitmek mümkündür. Kanımıza göre platform çalışmalarının bir türü olan "talep üzerine çalışma biçimleri"nin bazı örneklerinde sözgelimi taşıma hizmeti sunan Uber örneğinde kişisel bağımlılık unsurunun ve bu konudaki ölçütlerin daha esnek bir biçimde yorumlanmasıyla mevcut hukuki sistem içerisinde bir yere oturtmak ve bu kişilerin korunma ihtiyacını işçi kategorisi içerisinde karşılamak mümkün

olabilir<sup>37</sup>. Karşılaştırmalı hukukta da bu yönde bir eğilim dikkati çekmektedir. Örneğin Fransız Yüksek Mahkemesi'nin 4 Mart 2020'de verdiği kararda<sup>38</sup> öncelikle Fransız hukukunda iş sözleşmesinin ayırt edici unsurunun hukuki bağımlılık olduğuna, hukuki bağımlılık ilişkisinin ise emir ve talimat verme, gözetim ve disiplin cezası uygulama yetkileri bulunan işverenin otoritesi altında iş görmek şeklinde karakterize olduğuna dikkat çekilmiştir. Bu doğrultuda işveren tarafından çalışma koşullarının tek taraflı belirlendiği bir durumda organize edilmiş bir iş içerisinde çalışmanın da hukuki bağımlılık ilişkisine işaret edeceği belirtilmiştir. Bu bilgiler ışığında Uber şoförü Mr. X, Uber'in "partneri" olabilmesi için sisteme kayıt formu doldurmak zorunda olduğu, bu çerçevede işin yürütümünü serbestçe organize edemediği, müşterilerini serbestçe arayamadığı, tedarikçilerini özgürce seçemediği ve böylece tamamıyla Uber tarafından kurulan, organize edilen ve sadece söz konusu platform aracılığıyla var olabilen taşıma işine katılmaktadır. Mahkeme ayrıca, şoförün çalışıp çalışmama ve çalışma saatlerini seçme özgürlüğüne ilişkin de bir değerlendirmede bulunmuştur. Buna göre şoförün çalışma günlerini ve çalışma saatlerini seçme serbestisinin başlı başına bağımlı bir iş ilişkisini ortadan kaldırmayacağını zira şoför ne zaman platforma bağlansa Uber tarafından organize edilen bir sisteme katıldığını vurgulamıştır. Diğer yandan kararda, Uber sisteminde yolculuk tarifesinin Uber platformunun algoritmaları tarafından belirlendiği, sistemin belirli bir yolculuk rotası izlemeyi zorunlu kılması gibi olgular şoförün seçim hakkının olmadığı, Uber tarafından verilen talimatlar doğrultusunda hareket ettiğinin kanıtlarından bazıları olarak ortaya konulmuştur. Yine kararda, hükmü destekle-

35 De Stefano, 486. Rogers, 480. Müşteri ile çalışan arasında iddia olunabilecek bir iş ilişkisini engelleme çabasının, platformun Amerikan hukukunda "birlikte işveren" olarak nitelendirilebilme olasılığını bertaraf etme isteğinden kaynaklanabileceği de ileri sürülmektedir (De Stefano, 487).

36 Bu husus ILO'nun 198 Sayılı İş İlişkisine İlişkin Tavsiye Kararının 9. Paragrafında da vurgulanmıştır. Tavsiye kararının İngilizce metni için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535)

37 Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Aykaç, Çevrimiçi Uygulamalar Aracılığı ile Talep Üzerine Çalışma İş Modelinde İşçi Kavramının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Yaş günü Armağanı Sempozyumu, Yayın Aşamasında Olan Tebliğ.

38 Cour De Cassation, Appeal No. 19-13.316, [https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304\\_arret\\_uber\\_english.pdf](https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_arret_uber_english.pdf)



yici bir olgu olarak Uber'in disiplin cezası olarak, şoförün üç yolculuk talebini reddetmesi üzerine geçici olarak sistemden çıkarması ve eğer şoför yolculukta etkin olmayan bir rota izlerse "tarife ayarlaması" yapmasını göstermiştir.

Yine Amerikan hukukunda özellikle *Douglas O'Connor v. Uber Technologies, Inc kararı*<sup>39</sup>nda Uber şoförlerinin bağımlılık ilişkisine işaret eden önemli tespitlerde bulunulmuştur<sup>40</sup>. Uber şoförlerinin hukuki statüsüne ilişkin oldukça detaylı bir başka inceleme de 2016 yılında Londra İş Mahkemesi tarafından<sup>41</sup> Mr. Aslam, Mr. Farrar ve diğerleri ile Uber arasındaki dava nedeniyle yapılmıştır. Kararda Uber'in çalışma sistemi ayrıntılı bir incelemeye tabi tutulmuş ve şoförün kendi adına çalışan bağımsız yüklenici değil, Uber çalışanı olduğu sonucuna ulaşılmıştır<sup>42</sup>.

Buna karşılık platform çalışmalarının diğer bir türü olan kitle kaynaklı çalışmalarda çalışanı hukuki/kişisel bağımlılık unsurundan hareketle işçi kategorisine sokmak daha zor görünmektedir. Nitekim bu tarz çalışmalar iş sözleşmesinin temel özelliklerinden biri olan "sürekli borç ilişkisi

yaratan sözleşme olma" unsurundan da yoksun görünmektedir<sup>43</sup>. Bu kişiler "bağımsız çalışan" kategorisinde yer alarak sistemde bağımlı çalışanlara tanınan asgari ücret, iş kazası ve meslek hastalıklarından korunma, toplu sözleşme hakkı gibi haklardan yoksun kalmaktadırlar.

## 2- Çalışma Koşulları Kaynaklı Sorunlar

Platform çalışmalarında ve özelde kitle kaynaklı çalışmalarda, çalışanın statüsü, uyumsuzlukların çözüm yolları, sorumluluğun sınırlanması gibi hükümleri içeren çalışma koşulları tek taraflı olarak platform tarafından hazırlanarak çalışana (ve müşteriye) yine dijital olarak sunulmaktadır. Çalışanın sisteme katılabilmesi ve platformun tanımladığı şekliyle "partner", "ortak" vs. olabilmesi için yapması gereken (ve aslında tek yapabileceği) husus, sadece 'kabul ediyorum' butonuna basmak olmaktadır. Diğer bir ifadeyle, çalışan bu çalışma koşullarını ya kabul etmek ya da çalışmaktan vazgeçmek zorundadır.

Platform çalışmalarında çalışanlar her ne kadar çalışan çalışma saatleri ve hatta çalışıp çalışmama konusunda tamamen özgür görünse de bu çalışma biçiminde çalışma zamanı/dinlenme zamanı ayrımı bulanıklaşmaktadır. Üstelik söz konusu özgürlüğün/esnekliğin çoğunlukla bir yanılsama ibaret olduğu, zira uygulamada çalışanlar arasında oluşan -kimi hallerde uluslararası düzeye taşınan- rekabetin yanı sıra ücretlerin düşük tutulması sonucu işçilerin -anamlı bir gelir elde edebilmek için- fiilen uzun saatler çalışmaya mecbur bırakılması durumunun ortaya çıktığı ile ri sürülmektedir<sup>44</sup>. Müşterilerin ve çalışanların ta-

39 82 F. Supp. 3d 1133 (N.D. Cal. 2015). Karara ilişkin ayrıca bkz. Means ve Seiner, 2016, 1528 vd. De Stefano, 489 vd). Ayrıca Lyft firmasında çalışan şoförlerin statüsüne ilişkin benzer karar için bkz. Cotter v. Lyft, Inc 60 F. Supp. 3d 1067 (N.D. Cal. 2015). Kaliforniya Eyaleti Çalışma Komisyonu da 2015 yılında Uber şoförünün Uber'in işçisi olduğu yönünde karar vermiştir (Bkz. De Stefano, 489).

40 Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Aykaç, Çevrimiçi Uygulamalar Aracılığı ile Talep Üzerine Çalışma İş Modelinde İşçi Kavramının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Yaş günü Armağanı Sempozyumu, Yayın Aşamasında Olan Tebliğ.

41 Employment Tribunals, Aslam, Farrar & Others and Uber B.V., Uber London Ltd., Uber Britannia Ltd, Case No. 2202550/2015, parag. 40 Kararın İngilizce metni için bkz. <https://onlabor.org/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>. Karara ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Aykaç, Çevrimiçi Uygulamalar Aracılığı ile Talep Üzerine Çalışma İş Modelinde İşçi Kavramının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Yaş günü Armağanı Sempozyumu, Yayın Aşamasında Olan Tebliğ.

42 Bkz. Sachs, Benjamin: What the UK Decision Implies For Uber Drivers in the US, 28 Ekim 2016, <https://onlabor.org/what-the-uk-decision-implies-for-uber-drivers-in-the-u-s/>, (2016).

43 Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, İstanbul 2019, 232. Nitekim en öne çıkan kitle kaynaklı çalışma örneklerinden biri olan Mechanical Turk'te genellikle orta sınıfa ait bireyler, kendilerine ait boş birkaç dakikada eğlence olarak klik çalışması ("click work") yaparak Amazon'da kitap, video veya başka bir ürün olarak harcayabilecekleri kredi/para elde etmektedirler (Cherry, Virtual Work, 483).

44 De Stefano, 479-480. Gerçekten de çalışana ödemele- rin aktarılmasında gecikme olduğu ve harcanan çaba ve beceri göz önünde bulundurulduğunda elde edilen

mamen farklı coğrafi bölgelerde bulunmaları olasılığı bulunan kalabalık çalışma biçiminde ayrıca ortaya çıkabilen saat farklılığı olgusu da çalışanın gece veya uygun olmayan saatlerde iş görmesine neden olabilmektedir<sup>45</sup>.

Platform çalışanlarının, müşteriler veya tüketicilerin bilgisayarları veya akıllı telefonları aracılığıyla gerçekleştirdikleri tek bir “dokunuşla” veya “tık”la “huzura çağrılmaları”, hizmetlerini görmelerinin ardından tekrar “kalabalık”ta kaybolmaları, bilgisayarın veya online platformun maddesel bir uzantısı olarak algılanmaları riskini açığa çıkardığı yukarıda belirtilmişti<sup>46</sup>. Aynı gerekçeyle çalışma koşullarını etkileyen diğer bir sorun, görevlerini –adeta bir yazılım veya teknolojik bir araç gibi- kusursuz ve sorunsuz bir şekilde yapmalarının beklenilebilmesi ve bu şekilde yapmadıkları durumlarda da kötü yorumlar, puanlar ve geri bildirimlerle cezalandırılabilme olasılıklarıdır<sup>47</sup>. Öyle ki çalışanın cevap verme veya itiraz imkanının bulunmadığı bu yorumlar ve puanlar, çalışanın online dünyadaki itibarını, söz konusu platformda çalışmaya devam edebilmesini, elde ettiği ücreti veya daha iyi ücretli farklı işler bulabilmesini etkileyebilmektedir.

Platform çalışanlarının çalışma koşulları kaynaklı diğer bir sorunu, taraflar arasında “bilgi asimetrisi (eksikliği) ve iletişim azlığı”ndan ileri gelmektedir<sup>48</sup>. Müşterinin kim olduğu ve görevin nihai (bütüncül) amacının ne olduğu (özellikle üstlenilen mikro işlerde) gibi konularda sınırlı bilgi paylaşılması, performans hakkında yeterli geri bildirim alınmaması gibi müşteri veya plat-

formla sınırlı iletişim, bir işin reddedilmesi veya sistemden (platformdan) çıkarılmaya ilişkin prosedürlerde şeffaflık sağlanmaması söz konusu sorunun bazı yansımalarıdır.

Platform çalışanlarının çalışma koşullarına ilişkin ortaya çıkan sorunlar, onların “işçi kategorisine” sokulmasıyla dahi tam olarak çözümlenmemektedir. Zira platform çalışanlarının çalışma koşulları ile ilgili diğer bir sorun da işlerin yapısının geçici olması ve sadece çalışılan süre/miktar/ iş kadar ücret alınmasıdır. Bu sebeple platform çalışanları “işçi” olarak nitelendirilseler bile iş ve gelir sürekliliğine sahip olmamakta, belirli bir süre çalışma ve prim ödenmesini gerektiren ücretli izin hakkı, işsizlik ödeneği, emeklilik hakkı gibi haklardan yoksun kalmaktadırlar<sup>49</sup>. Yine bu çalışanlar işçi olarak nitelendirilseler bile, birden fazla platform nezdinde aynı anda çalıştıkları durumda işverenin kim olduğu, iş sağlığı ve güvenliği gibi haklardan kimin sorumlu tutulacağı gibi sorunlar çözülmesi gerekli sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır<sup>50</sup>.

2020 yılında yayınlanan bir çalışmaya göre, -aynı platformda çalışsalar bile- platform çalışanları arasında ücret, bağlılılık düzeyi ve tatmin düzeyi arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır<sup>51</sup>. Buna göre platform çalışması ve gelirinin mevcut bir işe ek çalışma biçimi olarak gerçekleştirildiği durumda çalışan tatmini daha yüksek, otonomi daha fazla, saatlik ücret daha

gelirin düşük olduğu yönünde şikayetler bulunmaktadır. Nitekim çalışanlar yapacakları iş ile ilgili araştırma ve hazırlık safhası için ödeme almamaktadırlar (Heeks, 13).

45 Heeks, 13. De Stefano, 479-480.

46 De Stefano, 478.

47 De Stefano, 478. Ayrıca bkz. Cherry, Virtual Work, 481. Böylece şirketlerin içsel bir denetim mekanizması kurmasına gerek kalmamakta, bu mekanizmayı “dışlaştırmış” olmaktadır. Oysa bir müşterinin platformdan kaynaklı bir sebeple sözgeli yolculuk için uzun süre beklemesinden hareketle ve buna ilişkin kızgınlığıyla çalışana kötü bir puan verme olasılığı her zaman bulunmaktadır (De Stefano, 478).

48 Heeks, 13. Schmidt, 10.

49 De Stefano, 480, 483-484. Heeks, 14. Ayrıca bkz. Vandaele, 10.

50 Kitle kaynaklı çalışmalarla ilgili diğer bir sorun da, platform ve müşterilerin çalışan ile pek çok yönden ortak şekilde etkileşim içinde olmalarından kaynaklanmaktadır. Buna göre müşteri yerine getirilecek görevi belirlerken, platform da bu görevin yerine getirilmesine ilişkin ortamı kurmakta, görevin/performansın izlenmesi, puanlanması ve fiyatlanmasına ilişkin sistemi kurmakta ve bazı durumlarda da müşteri ve çalışan arasındaki uyumsuzlukları çözücü bir rol üstlenmektedir. Bu durum ise, olası bir uyumsuzluk durumunda sorumluluğun kime ait olduğu noktasında hukuki uyumsuzluğa neden olabilmektedir (De Stefano, 484).

51 Schor, J./Attwood-Charles, W./Cansoy, M./Ladegaard, I./Wengronowitz, R: “Dependence and Precarity in the Platform Economy”, *Theory and Society* (Ağustos 2020). <https://doi.org/10.1007/s11186-020-09408-y>, 1 vd.

yüksek ve çalışma koşulları genel olarak daha iyi görülmektedir. Oysa platform çalışması ve geliri çalışanın geçinmek için tek gelirini oluşturduğunda, çalışanlar daha fazla memnuniyetsizlik içinde olmakta ve genel olarak daha fazla güvencesizlik hissetmektedirler. Dolayısıyla çalışanın platforma ekonomik bağımlılığının olup olmaması çalışanın çalışma koşulları ve tatmin düzeyi bakımından yaşadığı tecrübeyi farklılaştırmaktadır<sup>52</sup>.

Nihayet platform çalışmalarının dünyanın herhangi bir yerinden yerine getirilebilmesi ve bu çalışmaların denetimi konusundaki güçlükler, çocuk işçiliği ve cebri veya mecburi çalıştırma konularında da ciddi riskler barındırmaktadır<sup>53</sup>.

### 3- Toplu İş Hukuku Kaynaklı Sorunlar

Platform çalışmalarında –ortak fiziki bir çalışma mekanının olmaması nedeniyle- çalışanların birbirleriyle doğrudan iletişim kanalları kapalıdır. Bu durum çalışanların toplu bir sese sahip olmalarını ve bu şekilde karar alıcıları etkileyebilme imkanlarını kısıtlamaktadır. Oysa sözleşmenin koşullarını tek taraflı olarak belirleyen platformlar çok büyük maddi güce sahip, siyaset üzerinde baskı kurabilen, gerektiğinde lobi faaliyeti yürütebilen ve donanımlı hukukçuların desteğini alabilen uluslararası şirketlerdir. Bu şirketlerin pek çoğu gerek çalışanların işçi kategorisinde değerlendirilmesine gerekse de bu çalışanlara “bağımsız çalışan” sıfatıyla örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı tanınmasına şiddetle karşı çıkmaktadırlar<sup>54</sup>.

Platform çalışanın “bağımsız çalışan” kategorisine girmesi durumunda pek çok hukuk sisteminde sadece bağımlı çalışanlara tanınmış olan başta toplu sözleşme hakkı olmak üzere toplu iş hukukuna ilişkin temel haklardan yararlanamama so-

runu da ortaya çıkmaktadır. Platform çalışanlara “bağımsız çalışan” sıfatıyla toplu sözleşme hakkı tanınması düşünülebilirse de çalışanlara yapılacak ödemelerin miktarının müzakere edilip toplu sözleşmede belirlenmesi gibi bir durum da rekabet hukuku ve tekel karşıtı kuralların ihlali şeklinde farklı bir sorun yaratabilmektedir<sup>55</sup>. Zira ücret ve çalışma koşullarına ilişkin yapılacak anlaşma “fiyat sabitleme” şeklinde yorumlanabilecektir.

Diğer yandan, işsizlik, ekonomik kriz gibi genel sebeplerin yanı sıra çalışan sayısındaki fazlalık nedeniyle çalışanlar arasında oluşan rekabet ortamı ve gelecekte alınabilecek işleri belirleyen dijital itibarlarını olumsuz etkileyebileceği düşüncesi de platform çalışanlarının örgütlenme konusunda isteksiz olmasına da neden olabilmektedir. Gerçekten de alınan işlerin geçici olması ve platformun kolaylıkla –bir gerekçe ileri sürmeksizin- çalışanı sistemden çıkarabilmesi gibi olgular, çalışanların haklarını talep etmek ve kolektif bir hak kullanmak konusunda “işini kaybetmek” şeklinde gizli bir tehdit altında olmalarına neden olmaktadır<sup>56</sup>.

52 Schor ve diğerleri, 1 vd.  
53 De Stefano ve Aloisi, Platform Work, 6.  
54 Vandaele, 18. Yayvak Namlı, İrem: “Dijital Çağda Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: Crowdfunding”, Sicil Dergisi, 5:42, 2019, 135. Platform çalışanlarının, olası bir grev durumunda grev kırıcı duruma gelme olasılıkları da bir sorun olarak ortaya konulmaktadır (Yayvak Namlı, 135).  
55 Kountouris, Nicola: “The Concept of Worker in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope”, *Industrial Law Journal*, 2017, 213. Vandaele, 22. De Stefano ve Aloisi, Platform Work, 12 vd. Aloisi, Antonio, Negotiating the Digital Transformation of Work: Non-Standard Workers’ Voice, Collective Rights and Mobilisation Practices in the Platform Economy, EUI Working Paper MWP 2019/3, 7 vd. Ayrıca bkz. Rubiano, Camilo: “Precarious Workers and Access to Collective Bargaining: What Are the Legal Obstacles?”, Meeting the Challenge of Precarious Work: A Workers’ Agenda, 5(1), *International Journal of Labour Research*, 2013, 138-139. Hollanda sendikası FNV, hem bağımlı hem bağımsız çalışan orkestra müzisyenleri lehine –onların ücret düzeylerini de belirleyecek şekilde- toplu iş sözleşmesi imzalar. Hollanda anti tröst otoritesi, bağımsız çalışan orkestra üyelerinin tekelcilik karşıtı yasalardan muaf olmadığı sonucuna varır. Konuyu inceleyen Avrupa Birliği Adalet Divanı da, 2014 yılında bağımsız çalışanların –toplulara toplu sözleşmesi imzalanmasıyla ortaya çıkacak- rekabet hukuku kurallarına ilişkin ihlallerinden muaf olmadıkları sonucuna ulaşmıştır. Ancak Divan, bir ilişkinin sadece “görünürde bağımsız çalışma” olarak nitelendirilmesinin işçi olmayı ve dolayısıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı engellemeyeceği hükmüne de varmıştır (Case 413/13 FNV Kunsten Informatie en Media (2014) ECLI: EU:C:2014:2411, Kountouris, 213-214. Rubiano, 146. Stefano ve Aloisi, Platform Work, 12. Risak ve Dullinger, 21).  
56 De Stefano ve Aloisi, Platform Work, 6.

#### 4- Ayrımcılık Kaynaklı Sorunlar

Platform çalışmalarının ayrımcılık konusunda iki yönlü bir etkisinden söz edilmektedir. Bu konudaki etkilerden biri pozitif yönde olup gerçek insan iletişiminin olmaması ve internet ortamının anonim niteliği nedenleriyle ayrımcılık kaynaklı risklerin azalabileceği ileri sürülmektedir<sup>57</sup>. Gerçekten de çoğunlukla çalışanla bire bir iletişimin yokluğu, dış görünüm, giyim tarzı, yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, dil veya aksan gibi kişisel özelliklere ilişkin önyargıların etkisini azaltmaktadır. Ayrıca online çalışmanın her yerden gerçekleştirilebilmesi sağlık sorunları olan ve engellilik durumu gibi nedenlerle evden çıkamayan kişilerin çalışabilmesine olanak tanıdığı gibi, formal bir yeterlilik/diploma sahibi olmayanların dahi platform çalışmalarına katılabilmesi imkan dahilinde olmaktadır.

Buna karşılık, platform çalışmaları çalışanlara yönelik ayrımcılık riskini tamamen bertaraf etmemektedir. Buna göre çalışanların online şekilde iş alabilecekleri coğrafi bölge hususunda sınırlama getirmeye imkân veren uygulamalar, tümüyle bir ülkenin, bölgenin ya da topluluğun –konuşulan dil gibi objektif bir neden bulunmaksızın- çalışmaya erişiminin engellenmesi gibi bir sonuç da doğurabilecektir<sup>58</sup>. Yine, müşterilerin –sözgelimi

çalışanın salt ismi veya profili üzerinden edindikleri- açık veya örtülü önyargıları bir işi kabul etmede veya çalışana daha düşük bir puan verme ya da performansı hakkında kötü yorum yapması gibi konularda önemli bir rol oynayabilecektir<sup>59</sup>. Bu durum ise çalışanın gelecekte iş bulabilme imkanlarını ciddi şekilde etkileyebilecektir.

#### IV. Gri Bölgede Yer Alan Çalışanlara Yönelik Çözüm Önerileri

Yukarıda belirtildiği gibi, platform çalışmalarında çalışanların statüsüne ilişkin sorunlar esas itibarıyla hem bağımlı çalışma hem bağımsız çalışmaya unsurlar barındırması nedeniyle gri bölgede kalan ve gerçekten iki kategoriden birine sokulmakta güçlük bulunan çalışmalar yönünden gerçekleşmektedir. Zira söz konusu çalışanlar “bağımsız çalışan” kabul edildiğinde işçi niteliğine bağlı bir dizi haktan mahrum kalmakta, “işçi” kabul edildiğinde ise “bağımlı çalışmaya” ilişkin bazı sonuçların uygulanması güçlük arz etmektedir. Dolayısıyla konuya ilişkin literatürde ve karşılaştırmalı hukukta farklı çözüm önerilerinin benimsendiği görülmektedir.

#### 1-İşçi Kategorisinin Genişletilmesi

Konuya ilişkin çözüm önerilerinden biri iş sözleşmesini belirleyen mevcut unsurların ve ölçütlerin esnek/geniş bir biçimde yorumlanması ve/veya yeni kriterler eklenmesi suretiyle mümkün olduğunca çok atipik ilişkinin bu kategoriye alınmasıdır<sup>60</sup>. Bu çerçevede ileri sürülen bir görüş, kontrol/kişisel bağımlılık unsurunun talep üzerine çalışma ilişkilerini değerlendirmede esas

57 De Stefano ve Aloisi, Platform Work, 7. Heeks, 9.

58 De Stefano ve Aloisi, Platform Work, 7. Galperin, Hernan and Greppi, Catrivel, “Geographical Discrimination in the Gig Economy”, February 23, 2017, 3 vd. Heeks, 14. Ayrıca bkz. Barzilai, Arianne Renan: “Discrimination without Discriminating: Learned Gender Inequality in the Labor Market and Gig Economy”, 28 *Cornell J. L. & Pub. Pol’y* 545 (2018-2019), 546 vd. Edelman, Benjamin, Michael Luca, and Dan Svirsky: “Racial Discrimination in the Sharing Economy: Evidence from a Field Experiment”, *American Economic Journal: Applied Economics*, 9 (2), 2017, 1 vd. Leong ve Belzer, The New Public Accommodations: Race Discrimination in the Platform Economy 105 *Geo. L.J.* (2016-2017), 1272 vd. Kimi durumlarda özellikle az gelişmiş veya gelişmekte olan ülke çalışanları bakımından söz konusu olabilen teknik eksiklikler (online çalışma için araç ve/veya hızlı internet yokluğu), işlere ilişkin teknik bilgi, yetenek veya İngilizce dil bilgisi gibi konulardaki eksiklikler ve genel olarak online işlerin varlığına ilişkin bilgi eksikliği gibi hususlar da bu ülke çalışanlarının söz konusu online işlere ulaşabilmeleri bakımından engel teşkil edebilmektedir (Heeks, 14.

Ayrıca bkz. Schor ve diğerleri, 3).

59 De Stefano ve Aloisi, Platform Work, 7. Örneğin gelişmekte olan ülkelerde çalışan işçilerin, gelişmiş ülkelerde çalışanlara oranla ortalama olarak daha az ücret aldığı ortaya konulmuştur (Heeks, 9-10 ve orada belirtilen diğer yazarlar).

60 Bkz. Countouris, Nicola: *Defining and Regulating Work Regulations for the Future of Work*, ILO, Geneva, Şubat 2019, 15 vd. De Stefano, 497-498. Sachs, 2015a ve 2015b. Bkz. Yayvak Namlı, 136.



itibariyle yeterli olduğunu ve en azından bu tarz çalışmaların bazıları bakımından çalışanların bu unsur çerçevesinde değerlendirildiğinde işçi kategorisine sokulabileceğini savunmaktadır<sup>61</sup>. Bu görüşe göre bağımlılık unsurunun modern zamanlardaki çalışma ilişkilerini kapsamına almayacak kadar dar nitelikte olduğunu kabul etmek doğru bir yaklaşım değildir. Nitekim kişisel bağımlılık unsuru diğer bir ifadeyle kontrol testi mutlaka işverenin çalışmaya dair her türlü detayı kontrol etmesi değil, işçi üzerinde gerekli düzeyde bir kontrol sağlamasıdır<sup>62</sup>. Bu bağlamda platform çalışmalarında olduğu gibi çalışanın seyrek/ aralıklı bir çalışma programının bulunması da iş ilişkisinin tespitine engel değildir<sup>63</sup>. Nitekim işçi bir kez çalışmaya karar verdiğinde ve söz konusu platforma bağlandığında işi yürütümü –geleneksel çalışmalarda olduğu gibi- büyük ölçüde kontrol ve etkin bir gözetime tabi olmaktadır. Bu görüş ayrıca sorunun çözümünde ara kategorinin yaratılmasının bir çözüm olmayacağına, aksine sorunu daha da karmaşık hale getirebileceğine de vurgu yapmaktadır.

Aynı görüşteki diğer bir yazara göre, işçilerin çok yüksek bir esneklik içinde çalışıp aynı zamanda işçi sayılmalarına bir engel bulunmamaktadır<sup>64</sup>. Yazar bu temel yaklaşımla, Uber meselesini Amerikan “ekonomik gerçeklik testi”<sup>65</sup> faktörleri çerçevesinde değerlendirerek şoförlerin işçi olduğu görüşünü savunmaktadır. Bu faktörler şu şekilde sıralanmaktadır: 1. İşverenin Kontrolünün

Niteliği ve Derecesi 2. Çalışmanın İşverenin Yürüttüğü İşin Bütünleyici Bir Parçası Olup Olmadığı 3. Çalışanın Yönetimsel Yetkiler Kullanarak Kararını veya Zararını Etkileyip Etkileyemediği 4. Çalışanın Yaptığı Yatırımın İşverenin Yaptığı Yatırıma Göre Göreli Durumu. Yazara göre bu faktörlerin tamamı şoförlerin işçi olduğunu göstermektedir<sup>66</sup>. Ayrıca özellikle müşterilerin puan verme sistemi, müşterilerden alınan geri bildirimlerden şirketin koyduğu kurallara uymadığı anlaşılan şoförlerin sistemden (işten) çıkarma kararı verilmesi olguları iş ilişkisini işaret etmektedir<sup>67</sup>.

Gerçekten de platform aracılığıyla yapılan çalışmalarda platformların genellikle oluşturdukları çalışanı değerlendirme/puanlama sisteminin kişisel bağımlılığın yeni bir göstergesi/ölçütü olarak ele alınması gerektiği ileri sürülmektedir. Zira bir tele çalışma biçimi olan platform çalışmalarında “kişisel bağımlılık” unsuru zayıflamaktan ziyade, şekil değiştirerek teknoloji ve algoritmalar yardımıyla gerçekleşen bir bağımlılığa dönüşmüştür<sup>68</sup>. Nitekim platform çalışmalarında geleneksel iş ilişkisindeki tipik emir verme/kontrol etmeye dayalı sistem yerine çalışanın seçiminde rol oynayan ve aslında oldukça etkin bir performans kontrolü sağlayan “dijital itibar/şöhret” (*digital reputation*/

61 De Stefano, 497-498. Sachs, Benjamin: New DOL Guidance on Employee Status: News for Uber or Lyft?, 15 Temmuz 2015, <https://onlabor.org/new-dol-guidance-on-employee-status-news-for-uber-or-lyft/> (2015a) Sachs, Benjamin: Uber: Employee Status and “Flexibility”, 25 Eylül 2015, <https://onlabor.org/uber-employee-status-and-flexibility/> (2015b).

62 De Stefano, 497.

63 De Stefano, 498.

64 Bkz. Sachs, 2015 a ve 2015b. Bu görüşün eleştirisi için bkz. Estlund, Cynthia, Why Flexibility is Not Just a Trope, Mayıs 2018, <https://onlabor.org/why-flexibility-is-not-just-a-trope/>

65 Amerikan “ekonomik gerçeklik testi” konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Aykaç, Hande Bahar, The Distinction Between the Employee and The Self-Employed: The Case of Professional Drivers, *Law and Justice Review*, Year 11, Issue 21, January 2021, 53 vd

66 Sachs, Benjamin: “Do We Need an “Independent Worker” Category?, ONLABOR, 8 Aralık 2015, <https://onlabor.org/do-we-need-an-independent-worker-category/> (2015c). Faktörlerin Uber şoförleri bakımından ayrıntılı değerlendirmesi için bkz. Sachs, 2015a.

67 Sachs, Benjamin: Uber and Lyft: Customer Reviews and Right-to-Control, ONLABOR, (20 Mayıs) <https://onlabor.org/uber-and-lyft-customer-reviews-and-the-right-to-control/>, (2015e). Yazara göre eğer Uber şoförlerin işçi sayılmamasını istiyorsa, performansın nasıl gerçekleştirileceği hususunu şoförlere bırakmalı, puanlama sistemini sürdürse bile bunu işten çıkarma sebebi olarak kullanmamalıdır. Bu alternatif sistemde puanlar sadece müşterinin bilgisine sunabilir ve müşteriler kendisi puanı belirli bir puanın altında olan şoförler ile yolculuk etmeyi tercih edemeyebilir. (Sachs, 2015e). Sachs ayrıca Kaliforniya Temyiz Mahkemesi’nin ABC testi olarak adlandırdığı test uygulandığında da şoförlerin işçi statüsünde olduğu sonucuna varılabileceğini belirtmiştir (Sachs, Sachs, Benjamin. Looks Like the Gig is Up For Uber in California, ONLABOR, 1 Mayıs 2018 , <https://onlabor.org/looks-like-the-gig-is-up-for-uber-in-california/>(2018).

68 Alp, 808.



online reputation) mekanizması uygulanmaktadır<sup>69</sup>. Bu sistemde çalışmanın kalite kontrolü dış kaynaktan (müşteriden) temin edilmektedir<sup>70</sup>. Bu oldukça etkin bir kontrol mekanizması sağlamaktadır zira müşterilerden anlık alınan yorumlar ve puanlar çalışanın o platformda kalıp kalamayacağını ve gelecekte bulabileceği diğer işleri ve kazancını etkileyebilmektedir<sup>71</sup>. "Algoritmik kontrol" olarak da adlandırılan bu sistem sayesinde işletmeler ihtiyaç duydukları "esneklik ve kontrolü" aynı anda gerçekleştirebilmektedirler<sup>72</sup>. Ayrıca işletmelerin bir iç performans değerlendirme personeline ve mekanizmasına olan ihtiyacı azaltarak organizasyonu/işletmeyi yalın halde tutmaya katkı sağlamaktadır<sup>73</sup>. Nitekim önceden bürokratik ve diğer organizasyonel yöntemlerle yürütülen çalışmanın yürütümüne ilişkin (çalışanın seçimi, yönetim, denetim ve gözetimi gibi) uygulamalar bilgisayar programları/kodlamaları, algoritmalar sayesinde çok etkin ve hızlı bir şekilde gerçekleştirilmektedir<sup>74</sup>. Belirtmek gerekir ki, çalışma sisteminde puanlama mekanizması bulunmasına rağmen belirli bir puanın altına düşülmesi için sistemden çıkarılmak gibi bir yaptırım öngörülmediyse bu yöntemle bir kontrolün sağlandığından söz etmek güçleşecektir.

Nihayet sorunun çözümünde işçi kavramının yeniden ele alınmasını ve genişletilmesini savu-

nan bir görüş bu konuda ekonomik bağımlılık kriterinin de kişisel bağımlılığa ek veya bağımsız şekilde ele alınması gereken bir unsur olması gereğini savunmaktadır<sup>75</sup>. Bu görüşe göre işçiye sağlanan asgari ücret, çalışma saatlerinin sınırlanması, hastalık izni gibi korumaların en başta getirilmesinin nedeni işçinin işverene olan ekonomik bağımlılığı olduğuna göre, şu anda da aynı durumda olan kişilere –sırf formal olarak sözleşmesel ilişki içinde oldukları kişilerin işlerine yeterince entegre olmadıkları gerekçesiyle- aynı korumaların genişletilmemesinin yerindeliğini savunmak güçtür<sup>76</sup>.

Belirtmek gerekir ki, işçi kategorisini genişletmeye ve kişisel iş gören bağımsız çalışanları da mümkün olduğunca (veya tümüyle) bu şemsiye altına almaya yönelik çabaların ileri götürülüş düzeyi de öğretilerde bazı yazarlarca eleştirilmek-

69 Prassl & Risak, 638. Schmidt, 13. Ranchordas, Sofia: *Online Reputation and the Regulation of Information Asymmetries in the Platform Economy*, University of Groningen Faculty of Law Research Paper Series, No. 2/2018, 1 vd.

70 Rosenblat, Alex; Stark, Luke: "Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case of Uber's Drivers", *International Journal Of Communication*, 10, 27, 2015, 11. Cherry, Miriam A: "Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work", *37 Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 577, 2016, 597.

71 De Stefano, 478.

72 Schor ve diğerleri, 1 vd. Schmidt, 13 vd. Bu konuda ayrıca bkz. Popescu, Petrescu ve Matilda Sabie, *Algorithmic Labor in the Platform Economy: Digital Infrastructures, Job Quality, and Workplace Surveillance*, *Economics, Management, and Financial Markets*, 13/2018, 74-79.

73 De Stefano, 478. Yalın üretim, yapısında hiçbir gereksiz unsur taşımayan, hata, maliyet, müşteri memnuniyetsizliği gibi unsurların en aza indirildiği sistemi ifade etmektedir (Bkz. <https://lean.org.tr/yalin-uretim-felsefesi/>).

74 Cherry, 2016, 597. Schmidt, 11-12.

75 Risak ve Dullinger, 13-14. Davidov, Guy: Guest Post: The Status of Uber Drivers- Part 3: Applying the Tests, <https://onlabor.org/guest-post-the-status-of-uber-drivers-part-3-applying-the-tests/>, 24 Mayıs 2016. (2016c). Bkz. Rogers, 487. Davidov, hem kişisel bağımlılık (kontrol) unsurunu hem de ekonomik bağımlılık faktörünü birlikte ele alarak işçi statüsünü genişletmektedir. Yazar bu görüşünü Uber şoförleri bakımından uygulayarak bu kişilerin işçi statüsünde olduğu sonucuna ulaşmaktadır. Buna göre çalışanın çalışma saatleri konusunda esnekliğe sahip olması (kişisel) bağımlılık değerlendirmesi bakımından tek başına belirleyici bir faktör değildir. Nitekim kişisel bağımlılığın diğer faktörleri yönünden Uber şoförünün işçi statüsünde olduğu olgusu ağır basmaktadır. Diğer yandan, ekonomik bağımlılık ölçütü bakımından da göstergeler şoförün işçi olduğuna işaret etmektedir: şirket yolculuğun bedelini tek taraflı olarak belirleyerek şoföre ödeme yapmakta, şoförlerin karlarını (çalışma saatlerini artırmak dışında) artırma imkânları bulunmamakta ve işletmeyle ilgili girişimci kararlar alma imkânları da neredeyse hiç bulunmamaktadır. Burada ekonomik bağımsızlığa işaret eden tek olgu, şoförün aracın sahibi olmasıdır. Ayrıca Uber şoförlüğünün bir "yan iş" olarak yapılması, yani örneğin haftada az sayıda saatlerde yapılması- da riskin dağıtılması ve dolayısıyla ekonomik bağımsızlık anlamını taşıyacaktır. Ancak bu durum da sadece bazı şoförler için söz konusu olup pek çoğu için geçerli değildir. Ayrıca kısmi süreli çalışma olgusu da tek başına ekonomik bağımsızlığı göstermez. Nihayet yazar, ekonomik bağımlılık olgusunun değerlendirilmesinde riskin aynı çizgideki işler arasında dağıtılabilmek kabiliyetine bakılması gerektiğini, gelirin çalışma ile ilgisiz kaynaklarının (zengin eşi olmak gibi) dikkate alınmayacağını da belirtmiştir (Davidov, 2016c).

76 Risak ve Dullinger, 13-14.

tedir<sup>77</sup>. Belirtilen yöndeki çabalar, “bir su tesisatçısının, cam temizleyicisinin ya da manavın müşterisinden söz konusu “profesyonel çalışanın” tatil ücretinden veya haksız işten çıkarılmaya ilişkin korumasından sorumlu olmasını gerçekten isteyebilir miyiz” şeklinde sarkastik bir soruyla sorgulanmaktadır.

## 2- İşçi ve Bağımsız Çalışan Arasında Üçüncü Bir Kategori Oluşturulması

### a. Genel Olarak

Konuya ilişkin çözüm önerisi olarak, işçi ve bağımsız çalışan şeklindeki ikili ayrım yerine bunların arasına “işçi benzeri” olarak adlandırılabilen ara bir kategorinin eklenmesi ve böylece üçlü bir ayrıma gidilmesi gereğini savunan görüşler bulunmaktadır<sup>78</sup>. Gerçekten de İspanya, Almanya, İtalya, Kanada, Avusturya ve İngiltere gibi bazı ülkelerde işçi ve bağımsız çalışan arasında bir üçüncü kategori yasal olarak tanınmış durumdadır<sup>79</sup>. Böylece kişisel/hukuki bağımlılık ilkesi bu ara kategori bakımından bir kenara bırakılarak ekonomik bağımlılığı nedeniyle korunmaya ihtiyaç duyan kesime en azından belirli ölçüde koruma sağlanmış olmaktadır. Zira uygulanan ölçütler ve ara kategoriye tanınan haklar bakımından ülkeler arasında bazı önemli farklılıklar bulunsa da ara kategorinin temel özelliği, çalışanın ekonomik bağımlılığını esas almasıdır<sup>80</sup>. Söz konusu

kategorinin diğer bir temel özelliği de işçi/bağımsız çalışan şeklindeki ikili ayrımında, çalışana tanınan haklar bakımından söz konusu olan “ya hep ya hiç” keskinliğinin giderilerek ara kategoride çalışanlara, işçilere tanınan “bazı” hakların tanınmasıdır.

Almanya Federal Mahkemesi işçi benzeri olarak ifade edilen üçüncü kategoriyi şu şekilde açıklamıştır: “işçi benzeri kişiler, bağımsız çalışandır. İş ilişkisini belirleyen kişisel bağımlılık unsuru, işçi benzeri iş ilişkisinde ekonomik bağımlılık unsuruyla yer değiştirmiştir. Ekonomik bağımlılık genellikle işçinin geçimi çalışmasına ve bu çalışması sonucu elde ettiği gelire bağımlı olarak gerçekleşmektedir. İşçi benzeri kişi birden fazla müşteri için çalışması, eğer baskın olarak biri için çalışıyorsa ve bu müşteriden elde ettiği gelir geçim kaynağının belirleyici/önemli bir bölümünü oluşturuyorsa söz konusu niteliğin elde edilmesi bakımından engel teşkil etmeyecektir. Ekonomik bağımlılığı olan kişi sosyal açıdan -işçinin durumuna eş değer şekilde- korunma ihtiyacı içindedir<sup>81</sup>. Bu sistemde işçi benzeri statüsünde yer almanın doğurduğu hukuki sonuçlar ise, ücretli yıllık izinden, iş sağlığı ve güvenliğinden, ayrımcılık yasağına ilişkin kurallardan ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma olmaktadır. Buna karşılık, bu hakların dışında işçilerin yararlandığı diğer çoğu haktan ve özellikle feshe karşı korumadan yararlanmaları söz konusu olmamaktadır.

Alman hukukunda bir görüşe göre işçi statüsünün belirlenmesinde kişisel bağımlılık unsuru önem arz etse de bu temel kriterin dijital çalışmalar karşısında öneminin azaldığı ileri sürülmektedir<sup>82</sup>. Çünkü bu tarz çalışmalarda -en azından klasik anlamıyla- ‘emir ve talimat altında olma’ olgusu büyük ölçüde silikleşmektedir. Bu kriterin esnek

77 Countouris, 14. Countouris’e göre ayrıca iş hukukuna ilişkin çoğu hakkın bu kadar geniş bir kesime tanınması mevcut standartlarda hızlı bir gerilemeye de yol açabilecektir (a.g.e).

78 Davidov, Guy: Guest Post: The Status of Uber Drivers-Part 1: Some Preliminary Questions, <https://onlabor.org/guest-post-the-status-of-uber-drivers-part-1-some-preliminary-questions/>. 17 Mayıs 2016. (2016 a). Harris ve Krueger, 13. Yayvak Namlı, 137-138.

79 Ayrıntılı bilgi için bkz. Bkz. Wolfgang Daubler, *Working People in Germany*, 21 COMP. LAB. L. & POL’Y J. 77 (1999); Matthew W. Finkin, *Introduction*, 21 COMP LAB. L. & POL’Y J. 4 (1999). De Stefano, 494. Rubiano, 141. Risak ve Dullinger, 14-15.

80 Ekonomik bağımlılık unsuruna ilişkin Türk hukukunda ileri sürülen eleştiriler konusunda bkz. Ekonomi, Münir: *Ferdi İş Hukuku*, İstanbul 1987, 14. Başterzi, Süleyman: “Avukatla Bağlıtlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İşgörmeye Sözleşmelerinden Ayrılması”, *SİCİL*, 17, Mart 2010, 179-

180. Doğan, Sevil: *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru (Atipik İş İlişkileri Bakımından Değerlendirilmesi)*, Seçkin Yayınevi, Ankara 2016, 103.

81 Bernd Waas, 2018, *The New Legal Status of Independent Contractors: Some Comments From a German Perspective*, 39 Comp. Lab. L. & Pol’y J., 632. Ayrıca bkz. Doğan, 106-110. Yayvak Namlı, 137-138.

82 Waas, 633. Ayrıca bkz. Yayvak Namlı, 137-138.

şekilde ele alınmasında uygulanan “başkasının iş organizasyonuna entegre olmak” ölçütünün de sorunu çözmek noktasında yetersiz kaldığı, çalışan kavramının ve bu kavramın belirlenmesinde kullanılan kriterlerin yeni ekonominin özellikleri ışığında yeniden şekillendirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir<sup>83</sup>. Bu çerçevede ekonomik bağımlılığa ve/veya korunma ihtiyacı içinde olma/savunmasızlık olgularına daha fazla önem verilmesi gerektiği ifade edilmektedir. 2017 yılında bir çözüm önerisi olarak Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nın evde çalışmaya ilişkin kuralların kitlesel kaynaklı çalışmaya da uygulanması hususunda bir çalışması olmuştur<sup>84</sup>.

Yine İtalya'da 1973 yılında bir başkası yararına esas itibarıyla kişisel, süreklilik arz eden şekilde ve bağımsız olarak iş gören ve işin yürütümünü bu kişi ile birlikte organize eden kişiler “*para-subordinate*” olarak adlandırılan kategoriye sokulmuş ve iş sözleşmesine ilişkin bazı usule ilişkin yükümlülüklerin bu kişiler için de uygulanması söz konusu olmuştur<sup>85</sup>. Ancak iş sözleşmesine ilişkin diğer koruyucu kuralların ve özellikle sosyal güvenlik katkısının işi veren tarafından ödenme yükümlülüğü bulunmaması sebebiyle şirketler bu kategoriye iş sözleşmesinin ucuz bir alternatifi olarak görmeye başlamışlardır. Bunun üzerine 1995 yılında hafifletilmiş şekilde bu ara kategoriye iş veren kişilerin de sosyal güvenlik katkısı yapmasına ilişkin düzenleme yapılmıştır.

Avusturya hukukunda, bir iş ilişkisi içerisinde olmaksızın bir başkası emrine veya hesabına iş gören ve ekonomik bağımlılık içinde olan çalışanlar “işçi benzeri” olarak tanımlanmakta ve işçilere uygulanan korumaların bazılarında yararlandırılmaktadırlar<sup>86</sup>. İş mahkemelerinin görev alanı, ayrımcılık yasağı, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, işçi sorumluluğu gibi kurallar bu gruba uygulanan korumalardan bazılarıdır.

83 Waas, 633 ve dipnot 29'da belirtilen yazarlar. Yayvank Namlı, 137-138.

84 Waas, 634-635.

85 De Stefano, 496.

86 Risak ve Dullinger, 15.

Amerikan hukukunda her ne kadar işçi ve bağımsız çalışan arasında üçüncü bir kategori olmasa da bu kategorinin yeni gelişmeler ışığında oluşturulması gereği bazı yazarlar tarafından ileri sürülmektedir. Bu görüşe göre online gig ekonomisi kapsamında çalışanları kolaylıkla işçi (*employee*) veya bağımsız yüklenici (*independent contractor*) kapsamında değerlendirmek kolay olmadığından bu kapsamda çalışanlar bağımsız işçi (*independent worker*) şeklinde bir ara kategoride yer almalıdırlar<sup>87</sup>. Zira bağımsız işçiler tipik olarak çalışanlarla müşterileri eşleştiren aracılar ile çalışmaktadırlar ve bu ilişkide hem bağımlı hem bağımsız çalışmaya ilişkin unsurlar bulunmaktadır. Buna göre bağımsız işçiler ne zaman çalışacaklarına ve hatta çalışıp çalışmayacaklarına kendileri karar vermekte, aynı anda birden çok aracı ile çalışabilmekte, ya da bir aracı ile çalışırken aynı zamanda kişisel başka işlerde çalışabilmektedirler<sup>88</sup>. Bu sebeple çoğunlukla bu kişilerin çalışma saatlerini tek bir işverene hasretmek mümkün olmamaktadır. Özellikle örneğin şoförün aynı zamanda hem Uber hem de rakip firma Lyft nezdinde çalıştığı olasılıkta hangi işveren nezdinde ne kadar çalışıldığının nasıl tespit edileceği belirsizdir<sup>89</sup>. Bu bakımdan bağımsız işçiler bağımsız işletmelerle benzerlik göstermektedir. Diğer taraftan, aracı bağımsız işçinin işi yürütümü üzerinde (ücret tarifesini belirlemek, belirli durumlarda sistemi kullanmayı engelleme yoluyla işten çıkarmak gibi) belirli ölçüde kontrol yetkisi kullanmaktadır. Bu görüşe göre bağımsız işçiler -ister online ister offline aracı vasıtasıyla çalışsınlar- örgütlenme, toplu sözleşme, vergi gibi konularda işçilerin sa-

87 Bkz. Harris ve Krueger, 5. Yazarlar yine de online gig ekonomisi kapsamında çalışanların mutlaka bağımsız işçi kategorisinde çalışmalarının söz konusu olmadığını aradaki ilişkinin derinlemesine incelenmesi gerektiğini de eklemektedirler (age, 11). Ayrıca bu kategorinin sadece online gig ekonomisi kapsamında çalışanlar için değil geçici (özel) istihdam büroları aracılığıyla çalışanlar, işyeri dışında satış/pazarlama işinde çalışan işçiler, geleneksel taksi sürücüler gibi benzer özellikleri taşıyan farklı işçi grupları için de uygulanabileceği iddia edilmektedir (age, 22). Bağımsız işçi görüşüne ilişkin eleştiri ve değerlendirmeleri için bkz. De Stefano, 495. Sachs, 2015c.

88 Harris ve Krueger, 10.

89 Harris ve Krueger, 13.

hip olduğu çoğu hakka sahip olmalıdır<sup>90</sup>. Ancak çalışmalarını tek bir işveren nezdinde değerlendirmek mümkün olmadığından çalışma süresine bağlı olarak belirlenen fazla çalışma, asgari ücret gibi haklardan yararlanmaları söz konusu olmamalıdır<sup>91</sup>. Bu şekilde bir yandan menfaatler yeniden yapılandırılıp (dağıtılarak) işçi statüsüne göre daha nötr bir bağımsız işçi statüsü yaratılırken bir yandan da işgücü piyasası etkinliğinin artırılacağı iddia olunmaktadır.

Bağımsız işçiler sınırlı düzeyde pazarlık gücüne sahiptirler, dolayısıyla ne aracıyla ne nihai müşteri ile sözleşmenin koşullarında kendilerini işçiler gibi koruyucu hükümler yer alması konusunda pazarlık imkânları yoktur<sup>92</sup>. Bu açıdan –bağımsız yüklenicilere benzer şekilde- çalışmanın koşullarını ve karşılığında alacakları miktarı belirleme gücüne sahip değildirler. Bununla birlikte araçlarla kurdukları ilişki de –ekonomik güvenliklerine ilişkin sorumluluk bütünüyle araçlara yüklenebilecek kadar- derin, kapsamlı ve uzun soluklu değildir. Dolayısıyla işçi/bağımsız yüklenici şeklindeki ikili ayırım tatmin edici bir çözüm sunmamaktadır. Bu çalışma ilişkilerini işçi kategorisine sokmaya çalışmak çalışanlar, müşteriler, işletmeler ve ekonomi açısından faydaları bulunan online-aracılarla görülen işlerin hayata geçmesini engelleyici bir tehdit oluşturabilecektir<sup>93</sup>.

Konunun çözümünde işçi ve bağımsız çalışan arasında üçüncü bir kategorinin gerekliliğini sa-

vunan bazı yazarlar bu kategoriyi “bağımsız işçi” kavramından farklı olarak “bağımlı yüklenici” (dependent contractor) olarak tanımlamakta, işverenlerin ücret, işçi tazminatı gibi bazı maliyetlerden sorumlu tutulmalarını ancak sosyal güvenlik, sağlık primleri gibi hususlarda sorumluluklarının öngörülmemesi gerekliliğini savunmaktadırlar<sup>94</sup>.

### b. Önerinin Değerlendirilmesi

İşçi ve bağımsız çalışan ayrımı arasında üçüncü bir kategori eklenmesi şeklindeki çözümün, bazı olumlu yönleri bulunduğu gibi olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Ara kategorinin olumlu olan yönü, korunma ihtiyacı içinde olan ancak kişisel bağımlılığın klasik ölçütlerini sağlayamayan çalışanlara en azından belirli bir düzeyde koruma sağlanmasıdır. Buna karşılık sistemde ara kategori oluşturmanın bazı olumsuz yönlerinden de söz edilmektedir. Buna göre üçüncü kategorinin sorunu çözmek yerine daha komplike ve zor hale getirmesi olasılığı bulunmaktadır<sup>95</sup>. Öyle ki ara kategori bakımından uygulanacak ayırt edici öl-

90 Yazarlar, bağımsız işçilere toplu örgütlenme ve pazarlık hakkı tanınmasının önündeki en önemli engelin –fiyatları eşitlemeyi önleyici- federal tekelleşmeyi önleme yasası olduğunu belirtmektedir. Buna ilişkin bir çözüm olarak ise aynen işçiler için öngörülen toplu sözleşme istisnası gibi bağımsız işçiler için de yasa ile açık bir istisna getirilebileceğini belirtmektedirler (Harris ve Krueger, 16-17).

91 Harris ve Krueger, 13. Şoförlerin işsizlik ödeneğinden ya yararlanamamaları ya da sisteme prim ödeyerek katılmaları, sağlık sigortası ve sosyal güvenlik primleri bakımından ise aracının prime ödeyerek finansmanına katılması öngörülmektedir (age, 27).

92 Harris ve Krueger, 8.

93 Nitekim örneğin yazarlara göre ikili ayırımın korunmasında ortaya çıkan belirsizlik, -işçi statüsünde sayılmaları ihtimalini azaltmak için- araçların çalışanlara ek bazı haklar sunmalarının önüne geçmektedir (age, 14).

94 Davidov, 2016a. Ayrıntılı bilgi için bkz. De Stefano, 494 ve dipnot 104’de belirtilen yazarlar. Bağımsız işçi şeklinde önerilen üçüncü/ara kategori, Kanada ve Almanya’da uygulanan –bağımlı yüklenici (dependent contractor)’den farklı bir kategoridir. Bkz. Harris ve Krueger, 7. Bağımlı yüklenici ara kategorisinin sorunun çözümünde gerekli olduğu görüşünde olan bir yazar ise Uber şoförlerinin bu kategoriye değil işçi kategorisine girdiğini savunmaktadır (Davidov, 2016a.) Davidov, söz konusu ayırım yapılırken ve bu ayırım içinde kategorilerin sahip olduğu haklar belirlenirken “amaçsal yorum” yapılması gerektiğini savunmaktadır. Buna göre söz konusu korumanın amacından hareket edilmelidir. Örneğin, bazı özel korumalar bakımından bağımsız yüklenicilerin neden yararlanamadıkları açıklanması imkânsız olabileceken, yeni çalışma şekilleri yeni farklı bir yasal korumayı da gerektirebilir. Sözgelimi, bazı hakların sadece belirli bir işyerinde çalışmaya bağlanması ve çalışma süresinin de buna göre belirlenmesi kısa dönemli çalışan veya birden fazla işveren nezdinde çalışanlar bakımından çok dezavantajlı olabilmektedir. Bu amaçsal bakış açısından Uber şoförlerinin eğer iş hukuku korumasına ihtiyaç duyduğu tespit edilebiliyorsa bu koruma onlara sağlanmalıdır. Davidov bu amaçsal yorumun, İsrail Mahkemeleri tarafından geleneksel testlerin uygulanmasında güçlük olan davalarda uygulanan bir yaklaşım olduğunu belirtmektedir Böylece, bireysel ve toplu iş hukuku kuralları testlerin dışında bıraktığı ancak korunma ihtiyacı içinde olan spesifik çalışanlara da uygulanabilmektedir (Bkz Davidov, 2016a, 2016b).

95 Vandaele, 8-9. De Stefano, 498.



çütler, işçi kategorisinin tespiti için uygulanan kişisel bağımlılık unsurunun tespitinden bile zorluk teşkil edebilecektir. Örneğin Kanada, Almanya ve İspanya gibi ülkelerde üçüncü kategorinin bir ölçütü olarak, bağımlı yüklenicinin gelirinin %50 ila %80 inin aynı kişiden sağlanması aranılmaktadır<sup>96</sup>. Platform çalışmalarında ise çalışanın gelirinin online platformdan/uygulamadan mı yoksa uygulamayı kullanan müşterilerden mi geldiğinin tespiti güç olacaktır<sup>97</sup>. Üstelik çalışanların aynı ay, hafta ve hatta gün içinde birden fazla platformda veya asıl işlerinin yanında bir ek iş olarak platformda çalıştıkları durumda söz konusu tespit yine yapılamayacaktır.

Yukarıda açıklanan gerekçelerle, ara kategorinin konuyla ilgili hukuki belirsizliği ve dava sayısını azaltmadan gri alanın sadece başka bir yere taşınması sonucu doğurabilme olasılığı bulunmaktadır<sup>98</sup>. Gerçekten de ara kategori söz konusu olduğunda, bu kez de işçi ile korunma ihtiyacı içinde olan bağımsız çalışan (ara kategori) ve ara kategori ile bağımsız çalışan ayrımlarını yapmak hususunda güçlük yaşanacaktır.

Nihayet ara kategorinin oluşturulmasıyla uygulamada işverenlerin bu kategoriyi de işçi çalıştırmamanın bir alternatifi olarak kullanmaları ve uzun vadede iş hukukunun koruyucu sisteminin zayıflatılması riski de ortaya çıkmaktadır<sup>99</sup>. Diğer bir ifadeyle, daha avantajlı olması nedeniyle çalışanı işçi yerine ara kategoride göstermeye yönelik muvazaalı uygulamalar artış gösterebileceği gibi, esnek bir değerlendirmeye işçi kategorisine girebilecek kimi çalışanların bu ara kategoriye daha uygun oldukları daha rahatlıkla iddia ve ispat olunabilecektir. Örneğin, İtalya'da 1973 yılında düzenlenen "para-subordinate" olarak adlandırılan kategori bakımından iş sözleşmesine ilişkin pek çok koruyucu kuralın uygulanmaması ve özellikle sosyal güvenlik katkısının işi veren tarafından ödenme yükümlülüğü bulunmaması

sebebiyle, şirketler bu kategoriyi iş sözleşmesinin ucuz bir alternatifi olarak görmeye başlamışlardır<sup>100</sup>.

### 3- Bağımsız Çalışan Statüsü İçinde Koruma Sağlanması

Konuyla ilgili diğer çözüm yolu olarak İtalya'da 2017 yılında, işçi ve girişimci kategorisine girmeyen bağımsız çalışanların korunması amaçlı ayrı bir yasal düzenleme öngörülmüştür. Burada ilgi çekici olan husus, konunun üçüncü bir kategorinin öngörülmesi şeklinde değil, esas itibarıyla bağımsız çalışma statüsünde olanlar için tamamen onların ilişkilerinin özelliklerine uygun bir koruyucu hükümler getirilmesi olmuştur<sup>101</sup>. Buna göre İtalyan hukuk sisteminde 6 Haziran 2017 yılında yürürlüğe giren 81/2017 sayılı "Bağımsız Çalışma Yasası" (*the Self-Employment Statute*) olarak bilinen yasa ile, ara kategoride olduğu gibi bağımlı işçilere özgü hakların ve korumaların bir bölümünün bu çalışanlara özgülenmesi yerine bağımsız çalışanların yönetim ve organizasyona ilişkin sahip oldukları özerkliğin özel niteliğine uygun korumalar öngörülmüştür. Bu şekilde iş hukukunun uygulama alanına girmeyen tüm çalışma biçimlerini kapsayıcı bir düzenleme yapılmıştır. İtalyan hukukunda geleneksel olarak bağımsız çalışanlar, kendileri sözleşme koşullarını belirlemede bağımsız şekilde pazarlık gücüne sahip olan, bu sebeple de yasa koyucunun müdahalesine ihtiyaç duymayan ekonomik sujeler olarak kabul edilmişlerdir. Bu kabul aynı zamanda bu alanda uzun süre herhangi bir düzenlemenin bulunmamasının da gerekçesini oluşturmuştur<sup>102</sup>. Ancak işgücü piyasasındaki gelişmeler bu hipotezin doğru olmadığını veya en azından her zaman ya da mutlaka doğru olmadığını göstermiştir. Bu bakımdan Bağımsız Çalışma Yasasının yürürlüğe sokulmasının önemli bir kırılma noktası olduğu ve

96 De Stefano, 495.

97 De Stefano, 495.

98 Waas, 635. De Stefano, 495.

99 Waas, 635. Vandaele, 8. Countouris, 12.

100 De Stefano, 496.

101 Gramano, Elena: "The New legal Status of Independent Contractors in the Italian Legal System", 3 Temmuz 2018, Dispatch No. 9, the Comparative Labor Law and Policy Journal.

102 Gramano, <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches>



ilk defa bağımsız çalışanların da kendi ihtiyaçlarına özgü düzenlemeler yapılan kesimlerden biri haline geldiği belirtilmiştir. 81/2017 sayılı yasanın temel özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır<sup>103</sup>: a) bağımsız çalışanın haksız sözleşme hükümlerine karşı korunması (sözleşme koşullarında tek taraflı değişiklik yapmaya, sözleşmeyi tek taraflı olarak ihbarda bulunmaksızın sona erdirmeye, aşırı ödeme yapılmasına ilişkin hükümlere karşı koruma); b) ödemenin gecikmesine karşı koruma ve bağımsız çalışanın fikri mülkiyet haklarının tanınması; c) işi veren kişi ile iş ilişkisi süresince –sadece işçilere tanınan bazı korumalara benzer şekilde- sosyal korumaya ilişkin hükümler; d) bağımsız yüklenicinin müşteri bulma ve iş fırsatları yakalama şansını destekleyen bir dizi tedbir olarak bağımsız yüklenicinin iş gücü piyasası içerisinde korunması. Anılan yasa çerçevesinde örneğin, bir müşteri nezdinde süreklilik arz edecek şekilde bağımsız çalışanın hamileliğinin, hastalığının ya da yaralanmasının sözleşmenin sona ermesine neden olmayacağı, çalışanın talep etmesi durumunda bir tazminata neden olmaksızın bir yılda 150 günü aşmayacak şekilde sözleşmesinin askıya alınacağı hükme bağlanmıştır (m.14).

Almanya’da da işçi veya işçi benzeri kavramlarının genişletilerek soruna çözüm bulunmasının ötesinde belirli tür bağımsız çalışanlara koruma sağlanması konusu da değerlendirilmektedir<sup>104</sup>. Mevcut durumda Medeni Kanun’un 134 ve 138. bölümlerinde düzenlenen hukuka ve ahlaka aykırı sözleşmelerin geçersiz olduğuna ilişkin düzenleme bu anlamda belirli bir koruma sağlamaktadır. Bunun yanı sıra bağımsız çalışanların tabi olduğu sözleşmenin şart ve hükümlerine ilişkin de bir koruma söz konusu olabilmektedir. Örneğin, söz konusu hükümler iyi niyet kurallarına aykırı bir şekilde sözleşmenin bir tarafı için makul olmayan düzeyde dezavantajlı bir durum yaratıyorsa geçersizdir<sup>105</sup>. Ayrıca Medeni Kanun’un 618.

bölümü uyarınca bir hizmetten yararlanan kişiler bina, araç ve ekipmanlarını, hizmetin niteliği izin verdiği ölçüde kendilerine hizmet sunan kişileri hayati risklere karşı koruyacak bir şekilde tedarik etmek ve bu durumu sürdürmekle yükümlü tutulmaktadır. Ancak bu korumaların ötesinde bağımsız çalışanların iş hukukuna ilişkin ücret koruması gibi bazı korumalardan yararlanması gerektiğine ilişkin talepler de bulunmaktadır<sup>106</sup>.

Yine örneğin İsveç’de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler ile ayrımcılığa ilişkin korumanın bağımsız çalışanlara da sağlanması söz konusu olmuştur<sup>107</sup>.

#### 4- Dijital Platform Çalışmalarına İlişkin Bağımsız Bir Hukuki Statü Oluşturulması

Bu konuda ileri sürülebilecek diğer bir çözüm önerisi sadece dijital platform çalışmalarına özgü bağımsız bir hukuki statü oluşturulmasıdır. Diğer bir ifadeyle, sadece bu çalışma biçimlerini düzenleyen, tarafların hakları ve borçları bakımından asgari standartları güvence altına alan hükümler getirilmesi düşünülebilir. Bu önerinin barındırdığı güçlüklerden biri platform çalışmalarının bazı temel özellikler barındırması da platformlar arasındaki çalışma biçimlerinin birbirinden oldukça farklılık arz edebilmesinden ileri gelmektedir<sup>108</sup>.

edilmesi beklenen faydanın elde edilmesini engelleyecek düzeyde önemli hak ve yükümlülükleri sınırlıyorsa makul olmayan düzeyde avantajlı durumun bulunduğu varsayılır (Waas, 636).

<sup>106</sup> Waas, 636.

<sup>107</sup> Hodvedt, 58, dn.9. Böyle bir korumadan sorumlu tutulacak kişi kavramsal olarak “işveren” olarak nitelendirilebile, “işveren” olma sıfatına bağlı bütün yükümlülüklerin ayrılmaz şekilde iş sözleşmesine bağlanamayacağı belirtilmektedir. Diğer bir ifadeyle işverenlere atfedilen bazı yükümlülükler diğer çalışma ilişkilerinde de vücut bulabilir ve bu şekilde (bu ilişkilerde bulunan) farklı güç asimetrisini ayarlamaya hizmet edebilir. Bu sebeple Hodvedt’e göre iş sözleşmesi ve işveren kavramları arasındaki kavramsal bağa ilişkin varsayım tartışmalıdır (Hodvedt, 58).

<sup>108</sup> 2020 yılında yayınlanan bir çalışmaya göre, -aynı platformda çalışsalar bile- platform çalışanları arasında ücret, bağımlılık düzeyi ve tatmin düzeyi arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Buna göre platform çalışması ve gelirin mevcut bir işe ek çalışma biçimi olarak ger-

<sup>103</sup> Gramano, <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches>

<sup>104</sup> Waas, 636.

<sup>105</sup> Şüphede durumunda eğer söz konusu hüküm niteliği gereği genel hukuk düzenlemelerinden sapıyor veya bunlarla uyumsuzluk gösteriyorsa ya da sözleşmeden elde

Diğer yandan aslında platform çalışmalarının ekonomide, çalışma yaşamında ve istihdam yapılarında söz konusu olan esnekleşme, atipikleşme, kayıt dışılık, sendikasılaşma gibi genel eğilim ve değişikliklerin bir parçası olduğu, bu sebeple platform çalışmalarını da içerisine alan kapsamlı çözümlerin düşünülmesi gerekliliği ileri sürülmektedir<sup>109</sup>. Diğer bir ifadeyle, platform çalışmalarına yönelik çözümler genel olarak atipik çalışmalara ilişkin koruyucu düzenlemeler yapılmasına ilişkin genel stratejiye dahil edilmelidir.

## 5- Diğer Çözüm Önerileri

Konuyla ilgili olarak yukarıda anılanlardan farklı veya onlara ek olarak ileri sürülen diğer çözüm önerileri de bulunmaktadır. Bunlardan biri, kişisel bir iş görmenin söz konusu olduğu bir durumda iş sözleşmesinin varlığının karine olarak kabul edilmesidir<sup>110</sup>. Böylece en azından bu konudaki ispat yükü karşı tarafa yüklenilmiş olmaktadır.

Platform çalışmalarına ilişkin çözümlerde gözetilmesi gereken önemli hususlardan biri, bir profilin iptali, sistemden çıkarılma, kullanım koşullarında ve çalışanlara yapılacak ödemelerde değişiklik gibi işletme/platform kararlarının adil verilmesine ilişkin önlemler almaktır<sup>111</sup>. Ayrıca platform çalışanlarının kendine özgü sermayesi olan "dijital itibar"ı belirleyen puanlama ve müşteri yorumları sisteminde şeffaflığı sağlamak ve örneğin iyi bir puanlama geçmişine sahip bir çalışanın bu olumlu itibarını başka platforma da taşıyabilmesine imkân sağlamak gibi tedbirler alınması düşünülebilir. Kuşkusuz bu konuda aradaki dijital aracıya rağmen nihai olarak mevzu

bahis olanın halen insan emeği olduğu konusundaki farkındalık yaratılması, aşırı düzeydeki sert yorumların ve puanlamaların ve bunların sonucunda çalışanların iş bulma olasılıkları üzerindeki olumsuz etkinin azaltılmasına katkı sağlayabilecektir<sup>112</sup>.

Nihayet bu konuda 1998 yılında ILO'nun Çalışmada Temel İlkeler ve Haklara İlişkin Bildirisinde temel hak ve özgürlüklere ilişkin olarak nitelendirilen ve tüm üye devletler için bağlayıcı sayılarak ayrı bir izleme mekanizması oluşturulan haklar önem taşımaktadır<sup>113</sup>. Buna göre zorla ve mecburi çalıştırılmanın ve çocuk işçiliğinin önlenmesi, ayrımcılığın yasaklanması, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı gibi bazı hak ve korumalar çalışanın statüsünden bağımsız olarak düşünülmeli ve mutlaka güvence altına alınmalıdır<sup>114</sup>. Bir görüşe göre bu korumaların ötesinde, ücretli izin hakkı, iş sağlığı ve güvenliği gibi haklar da çalışan statüsünden bağımsız olarak tanınmalıdır<sup>115</sup>. Böylece işçi ve bağımsız çalışan ayrımı arasında çalışanın yararlandığı haklar bakımından söz konusu olan fark daha az dramatik hale getirilmiş olacaktır.

Özellikle kalabalık çalışma gibi uluslararası şekilde gerçekleşen bir çalışma biçimi bakımından atılacak yasal adımlarda kanun koyucular arasındaki iletişim ve işbirliğinin sağlanması da önem taşımaktadır<sup>116</sup>. Bu doğrultuda çalışan ve işveren örgütlerinin, işçi temsilcilerinin görüş ve katkılarının alınması ve sosyal diyalogun sağlanmasının

112 De Stefano, 499.

113 Süzek, 92. Sur, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Ankara 2020, 43. De Stefano ve Aloisi, Platform Work, 6. Bu Bildirgedeki hakların –platform çalışmaları da göz önünde bulundurularak- genişletilmesi gereği de ileri sürülmektedir (De Stefano ve Aloisi, Platform Work, 8).

114 De Stefano, 501. De Stefano/Aloisi, Platform Work, 6, 8, 1.

115 Davidov, 2016. Görüşün eleştirisi için bkz. Countouris, 14.

116 De Stefano, 501. Bu bağlamda platform çalışanlarının internet üzerinden bir iletişim kurmalarını ve organize olmalarını sağlamaya çalışan örneğin çalışanların platformlar karşısındaki bilgi asimetrisini azaltmaya hizmet edebilen organizasyonlar da halihazırda bulunmaktadır. Örneğin Alman İşçi Sendikası IG Metal tarafından kurulan FairCrowdWork platformu, Amazon Mechanical Turk çalışanların bir araya gelmelerini sağlamaktadır (De Stefano, 501-502. Schmidt, 24).

çektirildiği durumda çalışan tatmini daha yüksek, otonomi daha fazla, saatlik ücret daha yüksek ve çalışma koşulları genel olarak daha iyi görülmektedir. Oysa platform çalışması ve geliri çalışanın geçinmek için tek gelirini oluşturduğunda, çalışanlar daha fazla memnuniyetsizlik içinde olmakta ve genel olarak daha fazla güvensizlik hissetmektedirler. Dolayısıyla çalışanın platforma ekonomik bağımlılığının olup olmaması çalışanın çalışma koşulları ve tatmin düzeyi bakımından yaşadığı tecrübeyi farklılaştırmaktadır (Schor ve diğerleri, 1 vd).

109 De Stefano, 499. Ayrıca bkz. Vandaele, 27.

110 De Stefano, 500.

111 De Stefano, 500.

da önem arz edeceği açıktır<sup>117</sup>.

Platform çalışanlarına ilişkin örgütlenme hakkının tanınması ve bunun önündeki rekabet hukuku kuralları gibi çeşitli engellerin kaldırılması, böylece toplu iş hukukuna ilişkin hakların genişletilmesi bu konuda önem taşıyan diğer bir adımdır. Bu adım, çalışanların hakları konusunda bilgi sahibi olması, uyarılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, bazı ortak çalıştırma ilkelerinin oluşturulabilmesi ve çalışanların platform çalışmalarına ilişkin gelişmelerde etkili şekilde seslerini duyurabilmeleri bakımından önem taşıyacaktır<sup>118</sup>.

Son olarak belirtmek gerekir ki, konunun çözümünde atılması gereken adımlar sadece hukuki adımlardan ibaret olmamalıdır. İşsizliğin azaltılması, platform çalışmalarına alternatif geleneksel ve düzgün işlerin artırılması gibi iş gücü piyasasına ve ekonomiye yönelik adımlar da çalışanların söz konusu platformlara olan ekonomik bağımlılığının azaltılmasında ve dolayısıyla platformların çalışanlara sundukları koşulları düzeltmeye zorlanmasında teşvik edici olacaktır<sup>119</sup>.

## V. Türk Hukuku Bakımından Konuya Genel Bakış

Platform çalışmaları Türkiye’de de giderek yaygınlık kazanmaktadır. Örneğin “Bi Taksi” taşıma

uygulaması, en tipik platform çalışmalarından olan Uber’in çalışma modeline yakın bir görünüm arz etmektedir. Yine örneğin, “Armut” uygulaması, temizlik, tadilat, nakliyat, tamir, özel ders, sağlık gibi talep üzerine çalışma modellerinin yanı sıra web site yapımı ve tasarımı, video düzenleme montaj kurgu, grafik tasarımı, sosyal medya yönetimi ve danışmanlığı gibi kalabalık çalışma modelini yani hizmetin de internet üzerinden sunulduğu hizmetleri bünyesinde barındırmaktadır. Söz konusu uygulama, siteye üye olup belirtilen hizmetleri veren çalışanları “hizmet veren” olarak tanımlamaktadır<sup>120</sup>. “Online Temizlikçi”, “Temizlik Yolda” gibi yine platformlar, istenilen süre ve mekân için çalışanın fiyatı, yorumları ve puanlarına bakarak temizlik hizmeti talebine imkan sunmaktadır. Yine örneğin Cambly, Preply gibi uygulamalar, Türkiye’deki kişi ve kurumlara yönelik anadili İngilizce olan ve dünyanın herhangi bir yerinde bulunan kişilerle online bağlanarak İngilizce konuşma alıştırmaları yapma imkânı sunmaktadır. Giderek artırılacak bu örneklerle karşılık, Türk hukuku bakımından platform ekonomisi, online gig ekonomisi gibi kavramların ve çalışma biçimlerinin teorik ve uygulama düzeyinde yeni yeni tanındığı söylenebilir. Nitekim tespit edebildiğimiz kadarıyla platform çalışanlarının hukuki statüsünü irdeleyen bir karara da rastlanılmamıştır. Yine de genel olarak çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma gibi atipik çalışma biçimlerinin giderek Türkiye’de de yaygınlaşması, yukarıda irdelenen çözüm önerilerinin bazılarının halihazırda uygulanmasına neden olmaktadır. Bu çözümler, platform çalışmalarına ilişkin olası bir uyumsuzlukta da yol gösterici olacak niteliktedir.

Türk hukuk sistemi bakımından belirtilen çözümlerden ilki, iş ilişkisinin ayırt edici unsuru olarak kabul edilen kişisel/hukuki bağımlılığının, bazı ek ölçütlerle ve özellikle “işverenin iş organizasyonu çerçevesinde onun yararına iş görmek” ölçütü çerçevesinde daha esnek bir şekilde ele

117 Sosyal taraflar, hem mevcut hukuki enstrümanların platform çalışmalarına nasıl uygulanabileceği hem de yeni düzenlemeler veya ortak davranış prensipleri oluşturulması, desteklenmesi ve yaygınlaşması konusundaki sürece dahil olmaları önem taşımaktadır. Örneğin, Almanya’da “Alman Kalabalık Çalışma Birliği” (*German Crowdsourcing Association*) tarafından desteklenen ve halihazırda Almanya’da sekiz kalabalık çalışma şirketi tarafından imzalanmış olan “Ücretli kalabalık çalışmaya ilişkin Davranış Kuralları” (*A Code of Conduct Concerning Paid CrowdSourcing*) bu yöndeki bir çabayı yansıtmaktadır (De Stefano, 502. Vandaele, 22. Schmidt, 24). Yine Alman kökenli Delivery Hero, Avrupa Gıda, Tarım ve Turizm Sendikası Federasyonu ile 2018 yılında sınır ötesi işçi işler konseyi kurulması ve bunun yönetiminde işçi temsilcisi bulundurulması hususunda bir anlaşma imzalamıştır (Vandaele, 22-23).

118 De Stefano, 502-503. De Stefano ve Aloisi, Platform Work, 10. Schmidt, 24.

119 Schor ve diğerleri, 24.

120 Bkz. <https://armut.com/profesyonel-uye-ol/hizmet-bul>, Son Erişim Tarihi 27.11.2020

alınmasıdır<sup>121</sup>. Bu ölçüt, çalışan işgörmeye edimini önemli ölçüde serbesti içinde gerçekleştirse bile –kendi işletme riskini üstlenen bağımsız bir girişimci niteliği taşımadıkça- işçi kategorisine sokulmasına imkân vermektedir. Bu ölçüt sayesinde, geleneksel işyeri sınırları dışına çıkan ancak işveren tarafından örgütlenen modern çalışma biçimleri iş ilişkisi kapsamında değerlendirilebilmektedir. Söz konusu ölçütün esnekliği, kişisel bağımlılık unsurunu katı sınırlardan uzaklaştırmakta ve bu unsura, ortaya çıkan ekonomik ve teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilme kabiliyeti kazandırmaktadır. Kanımıza göre de ülkemizde de örnekleri görülen platform çalışmalarından en azından bir kısmının söz konusu ölçüt çerçevesinde iş ilişkisi kapsamında değerlendirilebilmesi mümkün olacaktır. Ancak yukarıda belirtildiği gibi platform çalışmaları birbirinden farklı özellikler gösterebildiğinden, bu konuda genel bir değerlendirme yapmak yerine her olay özelinde bir tespit yapılması yerinde olacaktır. Nitekim bize göre bu konuda benimsenmesi gereken temel çözümlerden biri, sistemde –yukarıda çok sayıda sakıncasına değinilen bir ara kategori yaratmak yerine- işçi kategorisinin çalışanın korunmaya ihtiyaç duyduğu, çalışma koşullarının belirlenmesinde pazarlık gücüne sahip olmadığı esnek çalışma biçimlerini de içine alacak şekilde genişletilmesi olmalıdır. Bu doğrultuda, zaman

içerisinde Türkiye’de de söz konusu çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla ortaya çıkacak ihtiyaçlara bağlı olarak hukuki/kişisel bağımlılık unsurunu belirleyen ölçütler arasına “algoritmik yönetim”, “algoritmik kontrol”, “dijital kontrol” gibi kavramların da eklenmesi yerinde olacaktır. Eklenen bu ölçütler, dijital perdenin arkasına saklanırsa da işçinin hala kişisel bağımlılık altında olduğu durumların tespitinde elverişli araçlar olacaktır.

Bu bağlamda Türk hukukunda benimsenen ikinci çözüm, uygulamada farklı özellik gösteren pazarlamacılık sözleşmesi, evde çalışma gibi bazı çalışma biçimlerinin Borçlar Kanunu’nda ayrıca düzenlenip güvence altına alınmasıdır. Kanımıza göre zaman içerisinde platform çalışmalarının artış göstermesiyle -ara kategori yaratılmaksızın- bu çalışma biçimine özel olarak ortaya çıkan problemleri çözmeye yönelik ayrı bir düzenlemeye gidilmesi de düşünülebilir.

Nihayet Türk hukukunda konuyla ilgili üçüncü isabetli çözüm, bazı haklar bakımından işçi kavramının ötesine geçilerek statüsü ne olursa olsun çalışana koruma sağlanmasıdır. Örneğin, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu<sup>122</sup> iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de işçi sayılarak sendika kurma ve sendikaya üye olma haklarını düzenlemiştir (m.2/4). Böylece statüsü ne olursa olsun çalışanların söz konusu hakları isabetli olarak güvence altına alınmıştır. Yine örneğin, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu<sup>123</sup> sadece işçi sıfatıyla ya da bağımlılık unsuruyla sınırlamaksızın ayrımcılık yasasını isabetli olarak geniş bir şekilde düzenlemiştir. Aynı doğrultuda, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkını çalışan statüsünden bağımsız olarak ayrı bir bölüm altında güvence altına almıştır.

Kişisel bağımlılık ilişkisine ve hatta bir çalışma

121 Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, 225 vd. Tuncay, Can: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara 2013, 3-4. Çelik, Nuri; Caniklioğlu, Nurşen & Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2018, 168. Güzel, Ali: “Fabrika’dan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, *Kamu İş*, Sayı 2, 1997, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/426.pdf>, 109. Doğan Yenisey, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme. İstanbul 2007, 82, Başterzi, 182. Ekonomi, Münir: Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Yeni Arayışlar ve Çözümler, Kamu-İş, 1988, 18. Sur, Melda: “Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi” Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2001, 13. Alp, 807. Civan, Orhan Ersun. “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı. 26, 2010, 546. Y10HD, 24.02.2014, 4466/ 3445, Çalışma ve Toplum, 2014/4, 430-432.

122 RG 7.11.2012, S: 28460  
123 RG 20.4.2016, S: 29690.

ilişkinine bağlı olmayan haklar kategorisinin zaman içerisinde daha da genişletilmesinin, insan emeğinin teknoloji aracılığı ile sunulduğu dijital platform çalışmalarında ve hatta insan emeğinin yerini giderek robotların aldığı bir dünyada daha fazla gündemde olacağı kuşkusuzdur. Özellikle dijital platformlar nezdindeki çalışmaların, daha adil çalışma koşulları oluşturacak bir şekilde regüle edilmesi bir ihtiyaç olarak kendini hissettirmektedir.

## Sonuç ve Genel Değerlendirme

Ekonomik ve teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak ortaya çıkan ve giderek yaygınlaşan platform çalışmalarının, bir süredir tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 virüs salgınının yarattığı ortamın da etkisiyle daha fazla ivme kazanması beklenebilir. Dolayısıyla bu tarz çalışmaların yaygınlaşmasıyla birlikte bu çalışmaların ortaya çıkardığı hukuki ve sosyal sorunların ulusal ve uluslararası düzeyde tartışılması önemini artırmaktadır. Ancak konuyla ilgili atılacak hukuki ve siyasi adımların üzerindeki bir tehdit gözden uzak tutulmamalıdır. Söz konusu platform şirketleri olağanüstü boyutlara ulaşan maddi güçleri ve bu sayede siyasi iradeye yönelik gerçekleştirdikleri lobi faaliyetleri ile, bu konuda atılması muhtemel siyasi, hukuki ve hatta akademik çalışmaları etkileyebilmektedirler<sup>124</sup>. Yine belirtilen doğrultuda bu şirketler, akademik çalışmalara ve muhtemel hukuki düzenlemelere kaynaklık edecek kendi-

leriyle ilgili en temel verileri bile gizleyebilmekte veya kendi lehlerine olacak kadarını paylaşmakta ve bu konudaki kendi lehlerine olacak akademik araştırmalara finansal destek sağlayabilmektedir<sup>125</sup>. Nitekim belirtilen olgular, 30 Temmuz 2020'de konuyla ilgili çalışan onlarca akademisyenin imzaladığı "gig ekonomi hakkında etik araştırma prensipleri" hakkında açık bir mektup yayınlanmasına ve bu konudaki kimi akademik araştırmaların açıkça eleştirilmesine dahi neden olmuştur<sup>126</sup>. Bu durum konunun farklı boyutlardaki hassasiyetini ortaya koyduğu gibi, bu konudaki "akademik" araştırmalara dahi temkinli yaklaşma gereğini açığa çıkarmaktadır.

Yukarıda açıklanan olgu aynı zamanda, her alanda olduğu gibi platform çalışanlarının da örgütlenmelerinin ve konuya ilişkin getirilecek çözümlerde işçi kuruluşlarının konuyla ilgili insiyatif almalarının önemini daha fazla ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda, yasal statüsü ne olursa olsun çalışanların örgütlenmelerinin önündeki fiili ve hukuki engellerin kaldırılması ve getirilecek düzenlemelerde sözleşme koşullarının düzenlenmesinde pazarlık gücü bulunmayan çalışanın korunması perspektifinden uzaklaşmayarak sosyal diyaloga her zamankinden fazla yer verilmesi de önem taşımaktadır. Nihayet bu konuda aranacak çözümlerde dijital perdenin arkasında hala insan ve insan emeği bulunduğu ve bunun da korunmaya muhtaç durumda olduğu gerçeğinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- Aloisi, Antonio: Negotiating the Digital Transformation of Work: Non-Standard Workers' Voice, Collective Rights and Mobilisation Practices in the Platform Economy, EU

124 Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'nde Uber ve Uber benzeri diğer bir gig ekonomi şirketi olan Handy, online talep üzerine çalışanların işçi değil bağımsız çalışan olduklarını açıkça hükme bağlayan eyaletler düzeyinde yasalar çıkarılması konusunda lobi faaliyetleri yürüterek bu yönde çeşitli yasalar ve yasa tasarılarının hazırlanmasını sağlamışlardır (Bkz. Kessler, Sarah: Handy is Quietly Lobbying State Lawmakers to Declare its Workers Aren't Employees, <https://work.qz.com/1240997/handy-is-trying-to-change-labor-law-in-eight-states/>, 2018 ve Weinberg, Jon: Gig News: Uber Successfully Pursuing State Legislation on Independent Contractor Status, 11 Aralık, <https://onlabor.org/gig-news-uber-successfully-pursuing-state-legislation-on-independent-contractor-status/>, 2015.

125 Örneğin şirketler, kendileri nezdinde çalışan işçi sayısını bile paylaşmakta isteksiz olabilmektedir (De Stefano, 472).

126 "Open Letter and Principles for Ethical Research on the Gig Economy" (Tam metin için bkz. <https://medium.com/@gigeconomyresearchers/open-letter-and-principles-for-ethical-research-on-the-gig-economy-3cd27924cc08>)



- Working Paper MWP 2019/3, 1-41.
- Alp, Mustafa: "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, 1, İstanbul 2011, 795-854.
  - Asadullah, Ahmad; Faik, Isam; and Kankanhalli, Atreyi, "Digital Platforms: A Review and Future Directions" PACIS 2018 Proceedings, 2018, 248.
  - Aykaç, Hande Bahar: "The Distinction Between the Employee and The Self-Employed: The Case of Professional Drivers", Law and Justice Review, Year 11, Issue 21, January 2021, 53-98.
  - Aykaç, Hande Bahar: "Çevrimiçi Uygulamalar Aracılığı ile Talep Üzerine Çalışma İş Modelinde İşçi Kavramının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği", Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Yaş günü Armağanı Sempozyumu 2018. (Yayın Aşamasında)
  - Barzilai, Arianne Renan: "Discrimination without Discriminating: Learned Gender Inequality in the Labor Market and Gig Economy", 28 Cornell J. L. & Pub. Pol'y 545 (2018-2019).
  - Başterzi, Süleyman: "Avukatla Bağitlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İşgörme Sözleşmelerinden Ayrılması", SİCİL, 17, Mart 2010, 175-198.
  - Berg J, Marianne F., Harmon E., Rani U., Silberman, M.S., Digital Labor Platforms and the Future of Work, Towards Decent Work in the Online World, ILO, Geneva 2018.
  - Busch ve diğer yazarlar: "The Rise of The Platform Economy: A New Challenge for EU Consumer Law", 5 J. Eur. Consumer & Mkt. L. 3 (2016).
  - Cherry, Miriam A: "Taxonomy of Virtual Work", Georgia Law Review, Vol.45 (4), 2011, 951-1014.
  - Cherry, Miriam A: "Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work", 37 Comp. Lab. L. & Pol'y J. 577, 2016. (2016)
  - Cherry, Miriam A: "The Global Dimensions of Virtual Work", 54. St. Louis U L.J. 471, 2010. (Virtual Work)
  - Civan, Orhan Ersun: "İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı. 26, 2010, 525-573.
  - Countouris, Nicola: Defining and Regulating Work Regulations for the Future of Work, ILO, Geneva, Şubat 2019.
  - Çelik, Nuri; Caniklioğlu, Nurşen & Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2018.
  - Daubler, Wolfgang: "Working People in Germany", 21 Comp. Lab. L. & Pol'y J. 77 (1999).
  - Davidov, Guy: Guest Post: The Status of Uber Drivers- Part 1: Some Preliminary Questions, <https://onlabor.org/guest-post-the-status-of-uber-drivers-part-1-some-preliminary-questions/>, 17 Mayıs 2016. (2016a)
  - Davidov, Guy: Guest Post: The Status of Uber Drivers- Part 2: A Purposive Approach <https://onlabor.org/guest-post-the-status-of-uber-drivers-part-2-a-purposive-approach/>, 19 Mayıs 2016. (2016b)
  - Davidov, Guy: Guest Post: The Status of Uber Drivers- Part 3: Applying the Tests, <https://onlabor.org/guest-post-the-status-of-uber-drivers-part-3-applying-the-tests/>, 24 Mayıs 2016. (2016c)
  - De Stefano, Valerio: "The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-demand Work, Crowd Work and Labor Protection in the 'Gig Economy'", 37 Comp. Lab. L. & Pol'y J.471, 2016.
  - De Stefano, Valerio & Aloisi Antonio: Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers, Bocconi Legal Studies Research Paper Series Number 1, Şubat 2018, 1-22. (Platform Work)
  - De Stefano, Valerio & Aloisi Antonio: European Legal Framework For "Digital Labour Platforms", European Union, 2018, 1-66. (Digital Labour Platforms)
  - Doğan, Sevil: İş Sözleşmesinde Bağımlılık

- Unsuru (Atipik İş İlişkileri Bakımından Değerlendirilmesi), Seçkin Yayınevi, Ankara 2016.
- Doğan Yenisey, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme. İstanbul 2007.
  - Edelman, Benjamin, Michael Luca, and Dan Svirsky: "Racial Discrimination in the Sharing Economy: Evidence from a Field Experiment", American Economic Journal: Applied Economics, 9 (2), 2017, 1-22.
  - Ekonomi, Münir: Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987.
  - Ekonomi, Münir: "Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Yeni Arayışlar ve Çözümler", Kamu-İş, 1988, 11-25.
  - Estlund, Cynthia: Why Flexibility is Not Just a Trope, Mayıs 2018, <https://onlabor.org/why-flexibility-is-not-just-a-trope/>
  - Finkin, Matthew W.: Introduction, 21 Comp Lab. L. & Pol'y J. 4 (1999).
  - Freedland, M. ve Prassl J.: Employees, Workers and The 'Sharing Economy', Changing Practices and Changing Concepts in the United Kingdom, University of Oxford, Legal Research Paper Series, Paper No:19/2017, Mart 2017, 1-19.
  - Galperin, Hernan and Greppi, Catrihel, "Geographical Discrimination in the Gig Economy", (February 23, 2017). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2922874> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2922874>
  - Gramano, Elena: "The New Legal Status of Independent contractors in the Italian legal system", 3 Temmuz Dispatch No. 9, the Comparative Labor Law and Policy Journal, 2018, <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches>.
  - Güzel, Ali: "Fabrika'dan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme", Kamu İş, Sayı 2, 1997, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/426.pdf>
  - Harris, Seth D. & Krueger, Alan B.: A Proposal for Modernizing Labor Laws For Twenty-First-Century Work: "The Independent Worker", The Hamilton Project, Discussion Paper, 2015-10, 2-36.
  - Heeks, Richard: "Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing" (August 2, 2017). Development Informatics Working Paper no. 71, 2017, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3431033> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3431033>
  - Hotvedt, Marianne Jenum: "The Contract Of Employment Test Renewed A Scandinavian Approach to Platform Work", Spanish Labour Law and Employment Relations Journal, Vol.7, No.1-2, Kasım 2018, 56-74.
  - Johnston, Hannah & Kazlauskas, Chris Land: Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy, Conditions of Work and Employment Series No. 94, ILO, Geneva, 2018.
  - Kessler, Sarah: Handy is Quietly Lobbying State Lawmakers to Declare its Workers Aren't Employees, <https://work.qz.com/1240997/handy-is-trying-to-change-labor-law-in-eight-states/>, 2018.
  - Kilhoffer, Z., Lenaerts K. ve Beblavy M: The Platform Economy and Industrial Relations, Applying the Old Framework to the New Reality, CEPS Research Report, 2017/12, 1-39.
  - Kountouris, Nicola: "The Concept of Worker in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope", Industrial Law Journal, 2017.
  - Kuek S.C, Paradi-Guilford C., Fayomi T., Imaizumi S., Ipeiretois P., Pina P. ve Singh M., The Global Opportunity in Online Sourcing, Washington DC, 2015.
  - Leong N. ve Belzer A.: "The New Public Accommodations: Race Discrimination in the Platform Economy", 105 Geo. L.J. 1271 (2016-2017).
  - Popescu G.H, Petrescu I. E. ve Matilda Sabie O: "Algorithmic Labor in the Platform

- Economy: Digital Infrastructures, Job Quality, and Workplace Surveillance”, *Economics, Management, and Financial Markets*, 13/2018, 74-79.
- Prassl, Jeremias; Risak, Martin: “Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers -Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, 37 *Comp. Lab. L. & Pol’y J*, 2016, 619-652.
  - Ranchordas, Sofia: Online Reputation and the Regulation of Information Asymmetries in the Platform Economy, University of Groningen Faculty of Law Research Paper Series, No. 2/2018.
  - Risak, Martin ve Dullinger Thomas: ‘The Concept of Worker in EU Law’ Status Quo and Potential For Change, Bruksel 2018.
  - Rogers, Brishen: “Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics”, 10 *HARV. L. & POL’y REV.* 479 (2016).
  - Rosenblat, Alex; Stark, Luke: “Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case of Uber’s Drivers”, *International Journal Of Communication*, 10, 27, 2015. SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2686227> veya <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2686227>
  - Rubiano, Camilo: “Precarious Workers and Access to Collective Bargaining: What Are the Legal Obstacles?”, *Meeting the Challenge of Precarious Work: A Workers’ Agenda*, 5(1), *International Journal of Labour Research*, 2013, 133-152.
  - Sachs, Benjamin: What the UK Decision Implies For Uber Drivers in the US, 28 Ekim 2016, <https://onlabor.org/what-the-uk-decision-implies-for-uber-drivers-in-the-u-s/>, (2016)
  - Sachs, Benjamin: New DOL Guidance on Employee Status: News for Uber or Lyft?, 15 Temmuz 2015, <https://onlabor.org/new-dol-guidance-on-employee-status-news-for-uber-or-lyft/> (2015a)
  - Sachs, Benjamin: Uber: Employee Status and “Flexibility”, 25 Eylül 2015, <https://onlabor.org/uber-employee-status-and-flexibility/> (2015b)
  - Sachs, Benjamin: “Do We Need an “Independent Worker” Category?”, ONLABOR, 8 Aralık 2015, <https://onlabor.org/do-we-need-an-independent-worker-category/> (2015c)
  - Sachs, Benjamin: Uber and Lyft: Customer Reviews and Right-to-Control, ONLABOR, (20 Mayıs) <https://onlabor.org/uber-and-lyft-customer-reviews-and-the-right-to-control/>, (2015e)
  - Sachs, Benjamin: Looks Like the Gig is Up For Uber in California, ONLABOR, 1 Mayıs 2018, <https://onlabor.org/looks-like-the-gig-is-up-for-uber-in-california/>
  - Schmidt, F.A: Digital Labour Markets in the Platform Economy, Mapping the Political Challenges of Crowd Work And Gig Work, Publisher: Division for Economic and Social Policy, 2017, 1-28.
  - Schor, J./Attwood-Charles, W./Cansoy, M./Ladegaard, I./Wengronowitz, R: “Dependence and Precarity in the Platform Economy”, *Theory and Society* (Ağustos 2020). <https://doi.org/10.1007/s11186-020-09408-y>
  - Sur, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Ankara 2020.
  - Sur, Melda: “Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi” Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2001, 12-14.
  - Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 19. Baskı, İstanbul 2020.
  - Tuncay, Can: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara 2013, 1-98.
  - Vandaele, Kurt: Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers’ Collective Voice and Representation in Europe (June 19, 2018). ETUI Research Paper - Working Paper 2018.05,

Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3198546> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3198546>

- Waas, Bernd: "The New Legal Status of Independent Contractors: Some Comments From a German Perspective", 39 Comp. Lab. L. & Pol.y J. 2018, 627-633.
- Weil, David: The Fissured Workplace, Harvard University Press, 2014.
- Weinberg, Jon: Gig News: Uber Successfully Pursuing State Legislation on Independent Contractor Status, 11 Aralık, <https://onlabor.org/gig-news-uber-successfully-pursuing-state-legislation-on-independent-contractor-status/>, 2015.
- Yayvak Namlı, İrem: "Dijital Çağ'da Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: Crowdfunding", Sicil Dergisi, S:42, 2019, 128-143.