

Hukuki Yönlü Platform Çalışmalarında İş Sağlığı ve Güvenliği: Riskler ve Çözüm Önerileri

Hande Bahar AYKAÇ¹
ORCID:0000-0003-2057-1102

DOI: 10.54752/ct.1761600

Öz: Platform çalışanları, çalışmanın türü, niteliği ve organizasyon biçimine bağlı olarak çeşitli fiziksel ve psikosozal risklerle karşı karşıyadır. Bu risklerin bir kısmı diğer atipik istihdam biçimlerinde de görülmekle birlikte, platform çalışmasının yapısal özellikleri söz konusu riskleri ağırlaştırmaktadır. Bazı iş sağlığı ve güvenliği (İSG) riskleri ise, bu çalışma biçimine özgü ortaya çıkmaktadır. Özellikle algoritmik yönetim, sürekli izleme, mahremiyetin ihlali, artan iş yükü, özerklik kaybı, önyargı ve süreçlerdeki şeffaflık eksikliği gibi unsurlar nedeniyle psikosozal riskleri derinleştiren özgül bir İSG risk kaynağı olarak öne çıkmaktadır.

Pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de İSG mevzuatı esas olarak işçi statüsündeki çalışanlara uygulanmakta, kendi hesabına iş gören platform çalışanları ise bu korumanın dışında kalmaktadır. Oysa bazı ülkeler, platform çalışanlarına hukuki statülerinden bağımsız olarak İSG koruması sağlamaktadır. Avrupa Birliği’nin 2024/2831 sayılı Direktifi, dijital platformlarda algoritmik yönetimin İSG üzerindeki etkilerini düzenleyen ilk kapsamlı metindir. Türkiye’de ise 2025 yılında, platform kuryelerine yönelik olarak, hukuki statülerinden

¹ Doç. Dr. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, E-posta: hande.aykac@hbv.edu.tr

AYKAÇ, H.B., (2026) “Hukuki Yönlü Platform Çalışmalarında İş Sağlığı ve Güvenliği: Riskler ve Çözüm Önerileri”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 88, C.1, s.205-248

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 10.08.2025 - Makale Kabul Tarihi: 11.12.2025

bağımsız biçimde sınırlı da olsa koruyucu düzenlemeler yapılmıştır. Bu çalışma, platform çalışmalarında karşılaşılan İSG risklerini ve çözüm yollarını, AB Direktifi ve karşılaştırmalı hukuk örnekleri ışığında incelemektedir.

Anahtar Kelimeler: Dijital platform çalışması, Psikososyal riskler, Algoritmik yönetim ve İSG, Platform kuryeleri, Hukuki statü ve İSG sorumluluğu

Occupational Health and Safety in Platform Work from a Legal Perspective: Emerging Risks and Regulatory Responses

Abstract: Platform workers are exposed to various physical and psychosocial risks, depending on the type, nature, and organization of the work. While some of these risks are also observed in other atypical forms of employment, the structural features of platform work often exacerbate them. Moreover, certain occupational health and safety (OHS) hazards are unique to this form of work. In particular, algorithmic management has emerged as a distinctive source of OHS risk, intensifying psychosocial hazards through mechanisms such as constant surveillance, violations of privacy, increased workload, lack of autonomy, bias, and lack of transparency. As in many other countries, OHS regulations in Türkiye primarily apply to workers with employee status, excluding self-employed individuals—among them, many platform workers. However, some countries have adopted legal frameworks that provide OHS protections to platform workers regardless of their legal status. The EU Directive 2024/2831 represents the first comprehensive regulation addressing the impact of algorithmic management on OHS in digital platform work. Similarly, in 2025, Türkiye introduced limited but important regulations offering OHS protections to platform couriers, independent of their formal employment classification. This study examines the OHS risks arising in platform work and explores possible solutions within the framework of the relevant EU Directive and comparative legal practices.

Keywords: Digital platform work, psychosocial risks, algorithmic management and OHS, platform couriers, legal status and OHS responsibility

Giriş

Dijital platformlar aracılığıyla yürütülen çalışma biçimlerinin giderek yaygınlaşması, beraberinde gelen çeşitli hukuki, sosyal ve ekonomik sorunları gündeme

taşımaktadır. Platform çalışanları, çalışanların hukuki statüsünün belirlenmesi ve çalışma koşullarının düzenlenmesi açısından, iş hukukunun kişisel bağımlılık ilişkisine dayanan geleneksel normlarını zorlamaktadır.

Platform çalışmasına ilişkin meseleler, iki ana başlık altında ele alınabilir: çalışanın hukuki statüsünün belirlenmesi ve çalışma koşullarıyla ilişkin sorunlar. Çalışan statüsüne yönelik tartışmalar, kişinin işçi mi yoksa bağımsız çalışan mı olduğu ya da bazı hukuk sistemlerinde bulunan üçüncü bir ara kategoride mi yer alması gerektiği sorusu etrafında şekillenmektedir. Giderek daha fazla sayıda ülke, soruna yönelik özel düzenlemeler getirmektedir. Örneğin İspanya, Belçika ve Portekiz’in de aralarında olduğu bazı ülkelerde platform çalışanları için işçilik karinesi kabul edilmiştir. Bu yaklaşım, çalışanın işçi olmadığı yönündeki ispat yükünü platforma yükleyerek, çalışanların işçi sayılmasını kolaylaştırmaktadır. Çalışanın işçi sayılması, çalışanların sosyal haklardan yararlanmasını teorik olarak mümkün kılarsa da, platform işlerinin doğası gereği geçici ve düzensiz olması, bu haklardan fiilen yararlanmayı zorlaştırmaktadır. Yine örneğin, aynı anda birden fazla platformda çalışan kişiler için, işverenin kim olduğu gibi belirsizlikler ortaya çıkmaktadır. Şili ve Fransa’nın da aralarında bulunduğu bazı ülkelerde konunun çözümüne yönelik diğer bir yaklaşım ise, kişisel bağımlılık unsuru aranılmaksızın bağımsız platform çalışanlarını koruyan düzenlemelere yer verilmesidir. Türkiye gibi platform çalışmasına ilişkin özel düzenlemenin bulunmadığı ülkelerde ise, yargı organları olay bazlı değerlendirmelerle karar vermekte ve bu durum aynı özelliklere sahip ilişkilerde farklı sonuçlara yol açabilmektedir. Avrupa Birliği’nin 2024/2831 sayılı “Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin Direktifi” de platform çalışanlarının istihdam statüsünün doğru belirlenmesini temel hedeflerinden biri olarak ortaya koymuştur. Bu hedefi kolaylaştırmak amacıyla bir işçilik karinesi öngörülmüştür. Ayrıca, “platform çalışması yürüten kişi” kavramı ile işçi sayılmayan platform çalışanları için de belirli haklar tanınmıştır.

Platform çalışmasında çalışma koşullarına ilişkin sorunlar çoğu zaman, statüsünün belirsizliğinden kaynaklanan sonuçlar olarak ortaya çıkmaktadır. Nitekim çalışanın platform tarafından genellikle bağımsız çalışan olarak sınıflandırılması, iş hukukunun sağladığı koruma mekanizmalarına erişimini engellemektedir. Bu sınıflandırma, çalışanların iş hukuku ile sağlanan temel haklardan mahrum kalmasına neden olmakta; bu durum özellikle iş sağlığı ve güvenliği (İSG), ayrımcılık yasağı, iş güvencesi, adil ücret, toplu pazarlık ve dinlenme hakları bakımından ciddi sorunlar yaratmaktadır².

Bu çalışmada, platform çalışmalarında İSG riskleri ortaya konularak; söz konusu risklerden korunmaya yönelik çözüm önerileri, Avrupa Birliği’nin

² Bu konuda ayrıntılı bilgi için Yıldız, 2021: 28 vd. Aykaç, 2020: 69 vd. Tolu Yılmaz, 2023: 97 vd.

2024/2831 sayılı Direktifi ve karşılaştırmalı hukuk örnekleri çerçevesinde değerlendirilecektir. Bu kapsamda hem normatif düzenlemeler hem de uygulamada karşılaşılan başlıca sorunlar analiz edilerek, platform çalışanlarının güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışmasını sağlayacak hukuki araçlar tartışmaya açılacaktır.

Belirtmek gerekir ki, platform çalışmalarında İSG riskleri hem konum tabanlı hem web tabanlı platform çalışmalarında söz konusu olsa da uluslararası ve karşılaştırmalı hukuktaki düzenlemelerde, daha ziyade konum tabanlı ve özellikle moto kuryelere yönelik riskler ve algoritmik yönetim risklerine odaklanılmaktadır. Diğer yandan, her iki tür platform çalışmalarında özellikle “izolasyon” gibi psikososyal riskler ve “her zaman her yerde çalışmayı” teşvik eden algoritmik yönetime bağlı bazı riskler bakımından özdeşlik de bulunmaktadır. Buna karşılık, yazılım geliştirme veya dijital içerik üretimi gibi işler yürüten web tabanlı platform çalışanlar bakımından (dijital ortamlarda siber zorbalık gibi taciz biçimlerine maruz kalabilmeleri gibi) salt bu çalışmalara özgü riskler henüz yeterince göz önünde bulundurulmamaktadır. Bu durum, çalışmamızda esas itibarıyla konum tabanlı platform çalışmalarına ilişkin İSG risklerine ve buna ilişkin çözüm önerilerine odaklanılma sonucu doğurmuştur.

Platform Çalışmalarında İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri

Genel Olarak

Dijital platform çalışmaları, işgücü arz ve talebinin dijital emek platformları aracılığıyla eşleştirildiği, kısa süreli, geçici görevlere dayanan, parça başı ücretlendirilen en az üç taraflı çalışma biçimleridir. Bu yapılarda, algoritmik yönetim ve dijital gözetim gibi otomatik dijital teknolojiler, insan yönetiminin yerini kısmen ya da tamamen almaktadır. Ortak unsurlara rağmen, platform çalışmaları kendi içinde farklılık göstermekte ve bu farklı özelliklere göre çeşitli açılardan sınıflandırılmaktadır. Bu konudaki en temel ayrım, “konum temelli” ve “çevrim içi” platform çalışmaları şeklindedir³. Konum temelli platform çalışmalarında, ulaşım, kuryelik, temizlik, bakım ve onarım gibi hizmetler için arz ve talep dijital platformlar üzerinden eşleştirilmekte; ancak hizmetin sunumu fiziksel bir ortamda gerçekleşmektedir. Buna karşılık çevrim içi (web tabanlı) platform çalışmalarında, hem hizmetin talebi hem de sunumu tamamen dijital ortamda gerçekleşmekte, dolayısıyla işin icrası için fiziksel bir mekânda bulunma zorunluluğu ortadan kalkmaktadır. Bu iki farklı platform çalışma biçimi, İSG riskleri bakımından da önemli ölçüde farklılaşmaktadır.

³ Bu kavramlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Aykaç, 2020: 70 vd.

Platform çalışanları, yaptıkları işin niteliğine ve organizasyon biçimine bağlı olarak çeşitli fiziksel ve psikososyal risklerle karşı karşıya kalmaktadırlar (Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021: 1; Florisson ve Mandl, 2018: 68). Ancak bu risklerin önlenmesi ve yönetilmesine ilişkin önemli güçlükler söz konusudur. Bu güçlüklerin başında, pek çok ülkede İSG mevzuatının yalnızca işçi statüsündeki bağımlı çalışanlara uygulanması gelmektedir. Oysa platform çalışanlarının önemli bir kısmı, platformlar tarafından “kendi hesabına çalışan” olarak tanımlanmakta; bu nedenle İSG sisteminin sunduğu koruyucu mekanizmaların dışında bırakılmaktadır. Böylece, İSG risklerine karşı hukuki ve finansal sorumluluk doğrudan çalışanın kendisine yüklenmektedir. Bu durum, özellikle düşük vasıf gerektiren konum temelli işler —örneğin şoförlük ve kuryelik— açısından ciddi sorunlar doğurmaktadır. Sıklıkla bu alanlarda çalışan kişiler, gerçekte bağımlı çalıştıkları hâlde, muvazaalı biçimde bağımsız çalışan olarak sınıflandırılmakta; böylece hem güvencesizlik hem de yüksek İSG riski altında çalışmaktadırlar⁴ (Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021: 19).

Öte yandan, platform ekonomisinin yapısal özellikleri de risklerin önlenmesini güçleştirmektedir. Bu bağlamda algoritmalarla yönlendirilen karar süreçleri, dijital denetim biçimleri ve parçalı çalışma ilişkileri bu güçlüğü yaratan yapısal faktörlerdir. Ayrıca, platformların ekonomik modeli ve örgütlenme yapısı da İSG risklerini önlemeye yönelik bir hedef ve kurgu içermemektedir (Hery ve Malenfer, 2018: 14).

Platform çalışmalarında karşılaşılan bazı İSG riskleri esasen yeni değildir; özellikle diğer atipik çalışma biçimlerinde de benzerleri gözlemlenmektedir⁵. Ancak, platform çalışmasının özgün yapısal özellikleri, bu risklerin bazı durumlarda yoğunlaşmasına yol açmaktadır. Örneğin, aşırı sıcak havalarda bisikletli kuryeler için hava sıcaklığı (ısı stresi) önemli bir İSG riski oluşturmaktadır (UTS, 2019: 3). Geleneksel modelde çalışanlar —örneğin belediyede açık alanda görev yapan işçiler veya belge taşıyan kurye çalışanları— gün içindeki işlerini yeniden planlayabilir, mola verebilir ya da gölgeli güzergâhları tercih ederek riskleri azaltabilirler. Buna karşılık, platform çalışanları, algoritmik yönetime ilişkin faktörler, düşük iş güvencesi ve gelir kaybı endişesi gibi nedenlerle bu tür kişisel önlemleri almakta zorluk yaşamaktadırlar. Böylece, platform çalışması yalnızca geleneksel risklerin

⁴ Ayrıca bkz. Cefaliello, 2023: 120,122.

⁵ Gerçekten de platform çalışanlarının İSG riskleri, özellikle uzaktan çalışanlar, geçici işçiler ve özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışan işçiler gibi diğer atipik çalışanların maruz kaldığı risklerle benzerdir. Yapılan çalışmalar, atipik çalışanlar arasında iş kazası oranlarının tutarlı biçimde daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle, ortak bir işyerinde çalışmanın sağladığı koruyucu etkiden mahrum olunması, İSG risklerini artırmaktadır (Garben, 2017: 28).

yeniden üretildiği bir alan değil, bu risklerin yoğunlaştığı ve kırılganlığın arttığı bir zemin hâline gelmektedir⁶ (ILO, 2024: 59).

Öte yandan, platform çalışmaları –doğrudan algoritmik yönetim kaynaklı riskler gibi- diğer atipik istihdam biçimlerinden ayrıışan kendine özgü İSG riskleri de barındırmaktadır (Cefaliello, 2023: 120; Tolu Yılmaz, 2023: 84). Bu nedenle, platform çalışanlarının karşı karşıya kaldığı risklerin ve bunlara yönelik koruma mekanizmalarının, bu çalışma biçiminin özgün yapısal ve teknolojik dinamikleri çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

Psiko-Sosyal Riskler

Platform çalışmalarında yaygın olarak karşılaşılan kayıt dışı istihdam, geçici işler, belirsiz ve esnek çalışma saatleri, iş ve gelir güvencesinden yoksunluk, yoğun rekabet ortamı ve sürekli performans baskısı, çalışanlar üzerinde ciddi bir psikososyal yük oluşturmaktadır. Bu tür koşullar; tükenmişlik sendromu, depresyon ve anksiyete bozuklukları gibi ruhsal sorunlara zemin hazırlamaktadır (ILO: 2021b; ILO, 2022: 32; Berastegui, 2021: 15 vd). Özellikle ulaşım ve paket teslimatı gibi fiziksel efor gerektiren alanlarda çalışanlar, düşük ücretler, sipariş yetersizliği, uzun çalışma süreleri, trafikle bağlantılı koşullar ve zaman baskısı nedeniyle sürekli stres altında çalıştıklarını belirtmektedirler.

Platformların “her zaman ve her yerde çalışmaya” yönelik yaklaşımı, çalışanlarda potansiyel işleri kaçırma korkusunu tetiklemekte ve onları sürekli çevrim içi olmaya zorlamaktadır (Berastegui, 2021: 19; Garben, 2017: 25). Çalışandan her zaman güler yüzlü, verimli ve hizmet odaklı olmasının beklenmesinin yanı sıra 7/24 erişilebilirlik iş-özel yaşam sınırlarını ortadan kaldırarak zihinsel tükenmişliği artırmaktadır. Gelir kaybı korkusu nedeniyle hastalık hâlinde dahi çalışmaya devam etme zorunluluğu, çalışan üzerinde “hastalanma lüksünün olmadığı” yönünde sürekli bir psikolojik baskı yaratmaktadır (Gargen, 2017: 25)⁷. Platformlarda uzun süre çalışan bireylerde zamanla yalnızlık ve amaçsızlık duygusu gelişme riski artmakta, bu da depresyona zemin hazırlayabilmektedir. Ayrıca, aşırı ekran maruziyeti veya akıllı telefon kullanımının, depresif semptomları artırdığı çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuştur (Berasteguis, 2021: 16).

Platform temelli işler aynı zamanda çalışanların sosyal bağlarını zayıflatmakta, bu durum ise literatürde “profesyonel izolasyon” olarak adlandırılan

⁶ Yapılan araştırmalar platform çalışanlarının diğer gruplara kıyasla aşırı sıcak hava gibi çevresel risklere karşı daha az korunduğunu, daha az özerkliğe sahip olduğunu ve daha zorlayıcı koşullarda çalıştığını göstermektedir (UTS, 2019: 3).

⁷ Nitekim ücretli hastalık izni olan çalışanların, işe bağlı yaralanmalara maruz kalma olasılığının %28 daha az olduğu tespit edilmiştir (Garben, 2019: 99).

yalnızlaşma hâlini beraberinde getirmektedir. Ortak bir fiziksel işyeri, insan yöneticiler ve mesai arkadaşları ile düzenli iletişimin olmaması, çalışanları sosyal destek ve mesleki dayanışmadan yoksun bırakmaktadır⁸. (Berastegui, 2021: 5, 13-14; Eurofound, 2018: 28, 30; Florisson ve Mandl, 2018: 71; Garben, 2017: 25; Huws, 2016; ILO, 2021a: 171). Bu durum yalnızca psikolojik iyi oluş üzerinde değil, aynı zamanda aidiyet duygusu, mesleki kimlik ve iş tatmini üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır (Berastegui, 2021: 14). Platform ekonomisi, işçiler arasında "herkes kendisi için" yaklaşımını teşvik ederek hem rekabeti artırmakta hem dayanışma ilişkilerini zayıflatmaktadır. Öte yandan, çalışanların muhatap olabileceği gerçek yöneticilerin bulunmaması, şikayetlerin dile getirilmesini ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini zorlaştırmaktadır (ILO, 2024: 59; Leanerts ve diğer yazarlar, 2021: 22; Berastegui, 2021: 25-26).

Dijital içerik üretimi ya da içerik moderasyonu gibi çevrim içi hizmetlerde çalışanlar, işin doğası gereği nefret söylemi, şiddet içerikleri veya pornografik materyallerle karşılaşabilmekte; bu durum uzun vadede travmatik etkiler ve psikolojik yıpranma yaratabilmektedir (Lane, 2020: 15; ILO, 2024: 60; Huws, 2016).

Platform çalışmalarındaki psikososyal risklerin önemli bir kısmı, doğrudan algoritmik yönetim sistemlerinden kaynaklanmaktadır. Bu konu aşağıda ayrı bir başlık altında ayrıntılı biçimde ele alınacağından burada tekrar edilmeyecek, ilgili bölüme gönderme ile yetinilecektir⁹.

Fiziksel Riskler

Platform çalışanları, yaralanma ve ölüm gibi risklerle de karşı karşıyadır. Özellikle ulaşım, taşıma, temizlik gibi konum tabanlı platform işleri, iş kazası riskinin yüksek olduğu, tehlikeli sektörler arasında yer almaktadır. Bu alanlarda platform çalışanları genellikle genç, deneyimsiz oluşlarının yanı sıra işin gerektirdiği eğitim, yeterlilik ya da sertifikalardan yoksundur (Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021: 16; Florisson ve Mandl, 2018: 68; Huws, 2016). Nitekim platformların, çalışan profilleri oluşturulurken bu tür belgeleri talep etmemesi, niteliksiz kişilerin riskli görevlerde çalışmasını kolaylaştırmakta ve İSG risklerini artırmaktadır. İşin gerektirdiği koruyucu ekipmanların kullanılmaması da fiziksel zarar olasılığını artıran önemli bir etkidir. Öte yandan, algoritmik yönetim mekanizmaları yoluyla çalışanların daha hızlı iş yapmaları veya daha fazla görev üstlenmeleri yönünde hissettikleri baskı—ilerleyen bölümlerde ele alınacağı üzere—bu riskleri daha da derinleştirmektedir.

⁸ Bununla birlikte, konum-temelli platform işlerinde çalışanlar arasında, özellikle kuryeler arasında, dijital iletişim grupları aracılığıyla gelişen dayanışma ilişkileri gözlemlenmektedir; ancak bazı platformlar bu iletişimi sınırlamaya yönelik adımlar atmaktadır (Eurofound, 2018: 30).

⁹ Bkz. Aşa. II, 6.

Çevrim içi platform çalışmaları—örneğin yazılım geliştirme veya dijital içerik denetimi gibi işler—çoğunlukla bilgisayar başında ve masa temelli görevlerden oluşmaktadır (Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021: 17). Bu tür işlerde karşılaşılan fiziksel riskler, genel olarak ofis çalışanlarının maruz kaldığı risklerle benzerlik göstermektedir (Cefaliello, 2023: 121; Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021: 17; Eurofound, 2018: 27). Uzun süreli hareketsizlik, ekran karşısında çalışma ve ergonomik olmayan koşullar, kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları, görme bozuklukları ve çeşitli fiziksel sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. Kötü duruş, dar alanda çalışma, uzun süre oturma, klavye ve fare gibi ekipmanların sürekli ve tekrarlı kullanımı; ekranın boyutu, titreme, yansıma, parlama ve okunabilirlik gibi sorunları; ayrıca yetersiz aydınlatma gibi faktörler bu riskleri artırmaktadır. Bu koşullar, boyun, sırt ve üst uzuv ağrıları, baş ağrısı, göz yorgunluğu, göz kuruluğu gibi kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarına; ayrıca kalp-damar hastalıkları, diyabet ve görme kaynaklı diğer sağlık sorunlarına yol açabilmektedir (Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021:17; Eurofound, 2018: 27; Florisson ve Mandl, 2018: 68; Garben, 2017: 26; Samant, 2019; Ayrıca bkz. Huws, 2016).

Konum tabanlı platform işlerinde, yapılan işlerin niteliği birbirinden oldukça farklılık gösterdiğinden, karşılaşılan İSG riskleri de son derece çeşitlidir. Örneğin, temizlik işleri kimyasallara maruz kalma ve kayma gibi güvenlik risklerini barındırırken; bakım-onarım işleri fiziksel ve ergonomik tehlikeler içerebilir. (Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021: 16; Cefaliello, 2023: 121; Eurofound, 2018: 26; Florisson ve Mandl, 2018: 68). Kurye ya da taksi şoförlüğü gibi teslimat hizmetlerinde çalışanlar ise yoğun trafik, yetersiz altyapı, hava kirliliği ve iklim değişikliği kaynaklı aşırı hava koşulları (örneğin aşırı sıcak, kar, fırtına vb.) gibi çevresel risklere doğrudan maruz kalmaktadır. Evcil hayvan bakımı gibi hizmetlerde ise, hayvanlardan kaynaklanan özgül riskler söz konusu olabilmektedir. (Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021: 16).

Pek çok dijital platformun faaliyet gösterdiği ulaşım ve teslimat sektöründe iş sağlığı ve güvenliği riskleri daha görünürdür. Nitekim uzun çalışma saatleri, zaman baskısı, yorgunluk, dikkat dağınıklığı, eğitimsizlik, deneyim eksikliği gibi nedenlerle iş kazası riski oldukça yüksektir. Yapılan araştırmalar, taksi ve teslimat alanında çalışanların haftalık ortalama 60-65 saat çalıştığını ortaya koymaktadır. Bu alanlardaki platform çalışanlarının önemli bir bölümü, mesleki faaliyetlerinden kaynaklı yoğun stres yaşadıklarını belirtmektedir. Trafik sıkışıklığı, yetersiz gelir, düşük sipariş veya müşteri sayısı, uzun mesai saatleri, işle bağlantılı yaralanmalar ve sürekli hız baskısı bu stresin başlıca nedenleri arasında yer almaktadır (ILO, 2021b). Sabit bir çalışma alanının olmaması, dinlenme ve tuvalet gibi temel ihtiyaçların karşılanmasını da güçleştirebilmektedir.

Şiddet ve Taciz Riskleri

Platform çalışanları, geleneksel istihdam biçimlerine kıyasla—özellikle daha genç ve iş gücü piyasasında daha az deneyimli olmaları nedeniyle—ayrımcılık, taciz ve şiddete karşı daha savunmasız olabilmektedirler (Eurofound, 2018, 31). Fiziksel ve cinsel saldırı, şiddet ve suçla karşı karşıya kalma özellikle taksi şoförlüğü veya kurye hizmeti gibi platform işlerinde çalışanlar açısından ciddi bir sorun oluşturmaktadır (Eurofound, 2018: 26; Cefaliello, 2023: 120-121; Florisson ve Mandl, 2018: 68; Huws, 2016; ILO, 2021a: 171). Bazı çalışanlar, yasa dışı madde taşıma, çalıntı malların teslimi, alkol temini ya da suç örgütleri adına faaliyet yürütme gibi durumlarla karşı karşıya kaldıklarını ifade etmektedirler (Florisson ve Mandl, 2018: 68). Temizlik ve bakım gibi ev temelli hizmetlerde çalışanlar da özel alanlarda çalışmanın getirdiği mahremiyet nedeniyle fiziksel şiddet ve cinsel tacize açık hale gelmektedir (Lane, 2020: 15; ILO, 2024: 60; Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021: 16-17).

Çevrim içi platform çalışanları ise, işin doğası gereği fiziksel saldırılardan ziyade dijital ortamlarda siber zorbalık ve cinsel içerikli mesajlar gibi taciz biçimlerine maruz kalabilmektedirler. Nitekim platform çalışmasının geçici, bireyselleşmiş ve büyük ölçüde anonim niteliği, bazı müşterilerin sosyal normların dışına çıkarak profesyonellikten uzak davranışlar sergileme olasılığını artırmaktadır (Ravenelle, 2019: 122). Öte yandan, çalışanların işlerini ve gelirlerini doğrudan etkileyen müşteri puanlama sistemleri, şikâyet mekanizmalarının etkili kullanılmasını engelleyebilmektedir. Pek çok çalışan, düşük puan alma endişesiyle karşılaştıkları şiddet ya da taciz vakalarını bildirmekten kaçınmakta ya da bu tür olayları sıradanlaştırma eğiliminde olabilmektedir.

İSG Eğitime ve Koruyucu Donanıma Erişim Eksikliği

Platform çalışanlarının işçi statüsünde kabul edilmemeleri, İSG mevzuatının bulunduğu kurumsal koruma ve hizmetlerden yararlanmalarını engellemektedir (ILO, 2024: 60). Bu nedenle, platform çalışanlarının önemli bir kısmı hem İSG eğitimi alma olanağından hem de kişisel koruyucu donanımlara erişimden yoksundur. Bu eksiklik, çalışanların risklere karşı farkındalığını azaltmakta ve koruyucu önlemlerin uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Platform çalışanları çoğu zaman, görevlerini yerine getirebilmek için gerekli malzeme, ekipman ve kişisel koruyucu donanımları kendi imkânlarıyla temin etmektedir. Ancak bu ekipmanlar ya maliyet nedeniyle ya da bilgi eksikliğinden ötürü çoğu zaman uygun nitelikte olmamakta, bu da iş kazası ve meslek hastalıkları riskini artırmaktadır (Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021: 16; Eurofound, 2018: 26; Florisson ve Mandl, 2018: 68; Huws, 2016).

Öte yandan, bir iş kazası meydana geldiğinde işverenin kim olduğu, kazanın bildirim yükümlülüğünün kime ait olduğu ya da tazminat sorumluluğunun kimde

bulunduğu gibi temel konular belirsizliğini korumaktadır (Huws, 2016). Örneğin, bir kaza müşterinin evinde gerçekleştiğinde sorumluluğun müşteriye mi, platforma mı yoksa çalışana mı ait olacağı açık değildir. Benzer şekilde, çalışanın işe gidiş veya dönüş yolunda geçirdiği kazalarda sorumluluğun nasıl değerlendirileceği de tartışmalıdır. Bu belirsizlikler, iş kazalarının resmi kayıtlara geçmesini engellemekte ve dolayısıyla İSG açısından etkili önleyici politikaların geliştirilmesini de zorlaştırmaktadır.

Bir İSG Riski Olarak: Algoritmik Yönetim ve Dijital Gözetim

Platform çalışmalarında İSG risklerinin önemli bir bölümü, algoritmik yönetim ve dijital gözetim sistemlerinden kaynaklanmaktadır. Dijital platform çalışmalarının geleneksel çalışma biçimlerine göre ayırt edici özelliği, iş süreçlerinin algoritmalar aracılığıyla yürütülmesidir¹⁰. Bu otomatik sistemler, büyük veri setlerini kullanarak görev dağılımını optimize etmekte, arz-talep dengesi, fiyatlandırma ve müşteri memnuniyeti gibi unsurları yönetmektedir. Bu sayede, kaynakların atıl kalması en aza indirilerek işlem maliyetleri azaltılmaktadır (ILO, 2024: 14). Algoritmalar sayesinde dinamik fiyatlandırma yoluyla fiyatların gerçek zamanlı olarak ayarlanması sağlanabildiği gibi, tüketici davranışları analiz edilerek müşteri profilleri oluşturulmakta ve müşterilere kişiselleştirilmiş çözümler sunulabilmektedir (ILO, 2024: 14).

Algoritmik yönetim, algoritmaların platform çalışmasına ilişkin görevlerin dağıtımını, performansın izlenmesi, değerlendirilmesi, denetlenmesi ve çalışana yönelik çeşitli kararların alınması gibi konularda doğrudan veya dolaylı kullanılmasıdır. Bu sayede, önceden insan yöneticilerce çeşitli bürokratik süreçler içerisinde yürütülen işlemler, çok daha hızlı ve verimli işleyen otomatik dijital sistemlere devredilmiştir. Örneğin, bir çalışan platforma giriş yaptığı anda, algoritmalar geçmiş performans verilerini ve müşteri geri bildirimlerini analiz ederek çalışana atanacak görevleri ve potansiyel kazanç düzeyini belirleyebilmektedir. Yeterli kriterleri karşılamayan çalışanlar ise, sistem tarafından pasif bırakılmakta veya daha düşük gelirli işlere yönlendirilebilmektedir. Yine algoritmalar marifetiyle, çalışanlara doğrudan emir ve talimat vermeye gerek kalmaksızın çalışan davranışları yönlendirilebilmekte ve yönetilebilmektedir. Dijital

¹⁰ Her ne kadar algoritmik yönetim, işi dağıtma, izleme ya da değerlendirme aracı olarak kullanılması bakımından platform çalışmalarını geleneksel istihdam biçimlerinden ayıran en belirgin unsur olarak öne çıksa da etkileri yalnızca platform ekonomisiyle sınırlı değildir. Algoritmik yönetim artık depo, fabrika ya da pazarlama şirketleri gibi pek çok geleneksel işyerinde de işçilerin yönlendirilmesi, denetlenmesi veya performanslarının değerlendirilmesi amacıyla kullanılmaktadır (Wood, 2021: 6–7; Cefaliello, 2023: 121; Mateescu ve Nguyen, 2019: 1).

gözetim ise, algoritmik yönetimin temel unsurlarından biri olup, bireylerin bilgisi ve/veya rızası olmaksızın dijital izlerinin gerçek zamanlı ya da geriye dönük olarak izlenmesi, işlenmesi ve sınıflandırılmasıdır (Berastegui, 2021: 30).

Algoritmik yönetimin diğer önemli unsurlarından biri, çalışana yönelik çevrimiçi puanlama ve yorum sistemleridir. “Dijital itibar mekanizması” olarak da adlandırılabilir bu sistemde müşteriler, hizmet sonrası çalışanı puanlayıp değerlendirir ve bu değerlendirmeler herkesin erişimine açık olur (Prassl & Risak, 2016: 638; Schmidt, 2017: 13; Ranchordas, 2018: 1 vd.) Bu şekilde, çalışmanın kalite kontrolü de dışsallaştırılır; müşteri geri bildirimleri dış bir denetim mekanizması haline gelir (Rosenblat ve Stark, 2016: 597). Çalışan, yüksek puan almak veya mevcut puanını korumak için işi reddetmemeye ve daha iyi hizmet sunmaya çalışmaktadır. Bazı platformlarda bu puanlar, çalışanın sisteme erişimini, yeni iş fırsatlarını ve gelirini doğrudan etkileyebilir. Diğer yandan, çoğu zaman şeffaflıktan yoksun ve itiraz hakkı tanınmayan bu sistemler, çalışanı subjektif ve haksız değerlendirmelere açık hâle getirmekte ve psikolojik baskıyı artırmaktadır (ILO, 2024: 59).

Çalışanların kendilerine atanan görevleri reddetmeleri hâlinde platformlar tarafından cezalandırılma, puan düşürülme ya da görünürlüğün azaltılması gibi algoritmik yaptırımlarla karşılaşma riski, çalışanların riskli işlerden kaçınmalarını engellemektedir.

Algoritmik kontrol düzeyi ile mesleki risklerin artışı arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır (Cefaliello, 2023: 121). Yapılan çalışmalar, algoritmik yönetimden kaynaklanan başlıca mesleki risk faktörlerini sürekli izleme ve mahremiyet ihlali, iş yoğunluğunun artması, özerklik eksikliği, algoritmaların neden olduğu önyargı ve ayrımcılık ile algoritmik süreçlerin karmaşıklığı ve şeffaflık eksikliği şeklinde belirlemiştir (Todolí-Signes, 2021:436–441; Cefaliello, 2023: 121; Berastegui, 2021: 16; Lee ve diğer yazarlar, 2021; Hery ve Malenfer, 2018: 16 vd. Mateescu ve Nguyen, 2019: 1 vd). Bununla birlikte algoritmik yönetim süreçleriyle en fazla derinleşen risk faktörleri, psikososyal risklerdir (Cefaliello, 2023: 121). Nitekim, platform çalışanlarının yaklaşık %50’sinin klinik düzeyde sosyal anksiyete yaşadığı; bu oranın genel nüfusta %7–8 civarında olduğu tespit edilmiştir (Bérestegui, 2021: 16). Platformların ücret politikaları ile algoritmik yönetim ve dijital gözetim uygulamaları, çalışanları sürekli daha fazla iş yapmaya teşvik etmekte ve bu durum hem fiziksel hem de ruhsal sağlık üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Cefaliello, 2023: 121; Günbattı, 2023: 160-161; Samant, 2019). Çalışan davranışları ve performansı, platform uygulamasının yüklü olduğu cihaz — genellikle akıllı telefon— aracılığıyla izlenmektedir. Çalışan davranışlarının sürekli izlenmesi, onların iş üzerindeki denetimini ve özerkliğini zayıflatmakta; kaygı ve stres düzeylerini yükseltebilmektedir (Lee ve diğer yazarlar, 2021; Lenaerts ve diğer

yazarlar, 2021: 21).

Dinamik fiyatlandırma gibi uygulamalar, gelir öngörülebilirliğini zayıflatmakta ve ekonomik güvencesizliği artırmaktadır. Ayrıca, bazı platformlar tarafından çalışma temposunu artırmak için kullanılan oyunlaştırma ve dürtme (nudging) teknikleri psikososyal riskleri artıran uygulamalardır (ILO, 2024: 59). Örneğin, Uber'in "görev" (quest) özelliği, belirli bir zaman diliminde belli sayıda yolculuk tamamlayan sürücülere prim vermektedir. Video oyunlarını andıran bu sistemde, sürücü bir eşik noktasına ulaştığında uygulama, görsel-işitsel uyarılarla (örneğin havai fişek animasyonu ve keyifli bir melodiyle) çalışana ödüllendirici bir deneyim sunmaktadır¹¹.

Denetim Eksikliği

Platform çalışmalarında İSG sorunları, etkin denetim eksikliğinden de kaynaklanmaktadır. Nitekim denetim mekanizmalarının geleneksel olarak iş sözleşmesine dayalı ilişkiler temelinde tasarlanmış olması, bağımsız platform çalışanlarına yönelik etkili bir denetimin yapılamamasına yol açmaktadır. Öte yandan, dijital platformlarda görülen çok taraflı, geçici ve çoğu zaman kayıt dışı çalışma ilişkileri, geleneksel denetim araçlarını yetersiz bırakmaktadır¹² (ILO, 2024: 36; Lenaerts ve diğer yazarlar, 2021). Çalışma alanlarının dağınık olması ve çalışanların anonimliği, denetimi daha da güçleştiren unsurlar arasındadır. Ayrıca algoritmik yönetimin şeffaf olmaması, bu sistemlerin neden olduğu İSG ihlallerinin tespit edilmesini zorlaştırmaktadır.

¹¹ Yine örneğin, Uber uygulaması, çalışma saatlerini, dijital etkileşimleri ve bireysel performans verilerini göstererek 'kişisel en iyinin' peşinden gidilmesini teşvik etmektedir (Berastegui, 64). Bazı platformlar, özellikle Uber, çalışanları yönlendirmek için olumlu ikna teknikleri kullanırken; Deliveroo gibi yemek teslimat platformlarında bu tür yöntemlere rastlanmamaktadır. Örneğin Uber, sürücüler çevrimdışı olmak istediklerinde "Çevrimdışına geçmek istediğinize emin misiniz? Bulunduğunuz bölgede talep yüksek. Daha fazla kazanmak için devam edin!" şeklinde bildirimlerle sürücülerini motive etmeye çalışmaktadır (Rosenblat & Stark, 2016: 3768). Buna karşılık, Deliveroo'nun bildirimleri benzer bir duygusal veya mantıksal etki yaratmayı hedeflemez; çalışanları belirli bir davranışa yönlendirme amacı taşımaz (Ivanova ve diğer yazarlar, 2018: 24).

¹² Konuyla ilgili ayrıca bkz. EU-OSHA, 2021d: 1 vd.

Yabancı Ülke Hukuklarında Platform Çalışmalarında İSG Sorunlarına İlişkin Düzenlemeler

Uluslararası Düzenlemeler

2024/2831 Sayılı AB Direktifi

Avrupa Birliği'nin 2024/2831 sayılı "Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin" Direktifi, algoritmik yönetimi "otomatik izleme" ve "otomatik karar verme sistemleri" olarak tanımlamaktadır. Direktif'e göre otomatik izleme sistemleri, platform çalışanlarının performansını izlemek, denetlemek ve değerlendirmek amacıyla kullanılan elektronik sistemlerdir (m.2/1, h). Otomatik karar alma sistemleri ise elektronik yollarla; çalışanların işe alınması, görev dağılımı, kazanç (örneğin görev başı ücretlendirme), İSG, çalışma süresi, eğitime erişim, terfi gibi ilerlemeler ya da sözleşmesel durumları (örneğin hesapların askıya alınması, sınırlandırılması veya feshi) da dâhil olmak üzere çalışma koşullarını önemli ölçüde etkileyen kararları almak veya bu kararlara zemin hazırlamak amacıyla kullanılan sistemleri ifade etmektedir (m. 2/1-i).

Direktif'in İSG ile doğrudan ilgili maddesi olan 12. madde, "güvenlik ve sağlık" başlığını taşımaktadır. Bu madde uyarınca dijital çalışma platformları, otomatik izleme veya karar verme sistemleriyle ilgili güvenlik ve sağlık risklerini değerlendirmekle yükümlüdür¹³. Bu değerlendirme sırasında, iş kazalarıyla birlikte psikososyal ve ergonomik riskler de dikkate alınmalıdır. Ayrıca, bu risklere karşı uygun önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınması gerekmektedir. Direktif, dijital platformların, çalışanların güvenliğini ya da fiziksel ve zihinsel sağlığını tehlikeye atan veya onlara aşırı baskı uygulayan otomatik sistemler kullanmalarını açıkça yasaklamaktadır. Bu yasak, doğrudan karar veren veya kararları destekleyen tüm sistemleri kapsamaktadır. Buna ek olarak, Üye Devletlere; platform çalışanlarının şiddet ve tacizden korunması da dahil olmak üzere, güvenlik ve sağlıklarını teminat altına alacak etkili bildirim ve raporlama mekanizmalarının kurulmasını sağlama yükümlülüğü getirilmektedir.

¹³ AB'nin 2019/1152 sayılı Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Direktifi, özellikle platform çalışanları gibi geçici ve esnek çalışma biçimlerinde bulunan işçilerin hak ve yükümlülüklerini açıkça belirleyerek iş ortamında belirsizliği azaltmakta, böylece dolaylı yoldan İSG risklerinin önlenmesine katkıda bulunmaktadır; ancak İSG'ye yönelik spesifik düzenlemeler genellikle diğer ilgili direktiflerle kapsamlı şekilde ele alınmaktadır. (Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union (OJ L 186, 11.7.2019, 105-121).

Böylece, ilk kez Avrupa düzeyinde bir düzenlemeyle, algoritmik yönetimin işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlıkları üzerinde ciddi olumsuz etkiler doğurabileceği teyit edilmiştir (Cefaliello, 2023: 129). Nitekim Direktif'in gerekçesinde de vurgulandığı üzere, algoritmalar aracılığıyla yürütülen yönlendirme, değerlendirme ve disiplin mekanizmaları; iş yükünü artırmakta, çalışanlar üzerindeki gözetimi yoğunlaştırmakta, daha hızlı çalışmayı zorunlu kılmakta, çalışma süresi ve mekânını genişletmekte ve iş süreçlerinde kesintisizliğe odaklanmaktadır. Öte yandan, şeffaf olmayan algoritmalar nedeniyle çalışanların görev süreçleri üzerindeki kontrolü zayıflatmakta, öğrenme ve gelişim imkânları kısıtlanmakta; bu durum ise iş güvencesizliği ve iş yoğunluğuyla birleşerek kaygı ve stres düzeyini artırmaktadır. Bu nedenle, dijital platformların algoritmik sistemlerin yol açabileceği riskleri değerlendirmesi, yeterli koruyucu önlemleri alması ve bu sistemlerin çalışanlar üzerinde aşırı baskı oluşturmaya veya sağlıklarını tehdit etmesine izin vermemesi büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, bu risk değerlendirmelerinin ve alınan önlemlerin etkili olabilmesi için, ilgili bilgi ve bulguların platform çalışanları, temsilcileri ve yetkili makamlarla paylaşılması gerekmektedir (Gerekçe 50). Direktif'in gerekçesine göre, özellikle konum tabanlı platform çalışmasında, fiziksel bir işyeri olmaksızın çalışan kişiler, şiddet ve taciz risklerine açık hâle gelmektedir. Cinsel taciz dâhil olmak üzere bu tür davranışlar, platform çalışanlarının sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyebilecek ciddi sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle, Üye Devletlerin etkili bildirim kanallarını da içeren önleyici tedbirler alması zorunludur. Ayrıca, istihdam ilişkisi bulunmayan platform çalışanlarının da erişebileceği şikâyet mekanizmalarının desteklenmesi önem arz etmektedir (Gerekçe 51).

Direktif, iş kaynaklı psikosozal riskleri ve işle bağlantılı baskıyı açıkça ifade eden; hem fiziksel hem de ruhsal sağlığın korunması gerektiğini vurgulayan ilk Avrupa Birliği Direktifi olma özelliğini taşımaktadır (Cefaliello, 2023: 129). Özellikle platform çalışanlarının yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda zihinsel sağlıklarının da korunması gerektiği ilk kez açık biçimde düzenlenmiştir.

Öte yandan, Direktif bazı sınırlılıklar da içermektedir. Nitekim 12. maddede yer alan İSG hükmü, yalnızca bir iş sözleşmesi ya da iş ilişkisi kapsamında çalışan platform işçilerini (*platform workers*) kapsamaktadır. Oysa, Direktifin diğer bölümlerinde bazı düzenlemelere konu olan ve taraflar arasındaki hukuki ilişkinin niteliği ya da tanımı ne olursa olsun "platform işi gören kişiler" bu madde kapsamında yer almamaktadır. Bu durum, Direktif'te öngörülen işçilik karinesinin olumlu etkisini zayıflatmakta ve platformların, işverenlik yetkilerini fiilen kullanmalarına rağmen bu yetkilerden doğan sorumluluklardan kaçınmalarına imkân tanımaktadır (Cefaliello, 2023: 129).

Direktif'in bir diğer eksik yönü, işle bağlantılı psikosozal risklere atıf yapılmasına rağmen, bu risklere dair açık bir tanım içermemesidir (Cefaliello, 2023:

129). Bu nedenle her bir üye devletin, söz konusu riskleri kendi ulusal düzenlemeleri çerçevesinde tanımlaması gerekecek; bu da konuyla ilgili norm birliğini engelleyecek ve çalışanların eşit düzeyde korunamamasına neden olabilecektir.

İşçilik karanesi ve İSG önlemlerine ilişkin yükümlülüklerin hayata geçmesinde karşılaşılan bir sorun, denetim ve yaptırım mekanizmalarının zayıflığıdır (Cefaliello, 2023: 129). Direktifte bu hususa da dikkat çekilmektedir. Avrupa Komisyonu, Direktif gerekçesinde, platform çalışanlarına yönelik işçilik karanesinin etkili biçimde uygulanabilmesi için güçlü denetim ve kontrol mekanizmalarının gerekliliğine dikkat çekmiştir. Buna göre, denetim görevini üstlenecek yetkili otoriteler, algoritmik yönetim alanında teknik uzmanlığa sahip, nitelikli ve yeterli personel ile desteklenmelidir. Bu çerçevede ILO’nun 81 No’lu İş Teftişi Sözleşmesi (1947) yol gösterici bir kaynak olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, bir platform çalışanın istihdam statüsüne ilişkin olarak ulusal bir otorite tarafından verilen karar, ileride yapılacak denetimlerin planlanmasında da dikkate alınmalıdır (Gerekçe, 35–36).

Platform çalışmalarında denetim eksikliğine neden olan başlıca unsurlardan biri, yetkili denetim otoritelerinin platform ekonomisine özgü iş modellerine dair yeterli bilgiye ve donanımına sahip olmamasıdır. Nitekim dijital platformlar, faaliyetlerine ilişkin gerekli ve yeterli bilgiyi paylaşmaktan çoğu zaman kaçınmaktadır. Direktif’in 16. ve 17. maddeleri, platformlara bu bilgileri yetkili otoritelerle paylaşma yükümlülüğü getirmektedir. Etkin bir denetim sistemi için öne çıkan önerilerden biri, platform çalışmalarına özgü standartlar ve haklar temelinde yetkili bir Avrupa Denetim Kurumu’nun oluşturulmasıdır (Forde ve diğer yazarlar, 2022). Bu kurum, güvencesiz çalışanlara yönelik sosyal koruma ve hakların geliştirilmesini destekleyecek şekilde, dijital platformlardan yeterli ve uygun bilgi temin etmekle yetkilendirilmelidir. Ayrıca, bu yapının görev alanı, platformların hukuki yükümlülüklerle uyumunun izlenmesi ve değerlendirilmesini de kapsamalıdır. Böylece ulusal otoritelerin aktif bilgi toplama çabalarına gerek kalmaksızın, hâlihazırda bu verilere sahip olan platformların doğrudan bilgi paylaşması sağlanacaktır. Platformlara bu yönde bir yükümlülük getirilmesi, iş teftiş otoritelerinin karşılaştığı yapısal güçlüklerin aşılmasına katkı sunacaktır (Cefaliello, 2023: 131).

Direktif’in İSG konusunu dolaylı olarak etkileyen temel amaçlarından biri de algoritmik yönetimde şeffaflığın sağlanmasıdır (m. 9). Bu kapsamda işçi temsilcileri, algoritmik yönetim sistemlerine ilişkin tam, erişilebilir ve ayrıntılı bilgi alma hakkına sahiptir. Ayrıca, algoritma tabanlı teknolojilerin yol açabileceği ayrımcılık riskleri işçi temsilcileriyle birlikte değerlendirilmelidir. Bu hüküm, yalnızca iş sözleşmesine dayalı çalışanları değil, sözleşme türünden bağımsız olarak tüm “platform işi gören kişileri” kapsayacak şekilde düzenlenmiştir.

Son olarak, Direktif'in 20. maddesi, platformların çalışanların sosyal izolasyona maruz kalmalarını önlemek amacıyla önleyici tedbirler almasını ve çalışanların diğer platform emekçileriyle bir araya gelmesini sağlayacak yöntemler geliştirmesini zorunlu kılmaktadır. Bu çerçevede dijital çalışma platformları, çalışanların birbirleriyle ve temsilcileriyle dijital altyapı üzerinden güvenli ve özel bir şekilde iletişim kurmalarını temin etmelidir. Platformların bu iletişimlere erişmesi veya bunları izlemesi ise, açıkça yasaklanmıştır. Direktif uyarınca bu koruma, yalnızca iş sözleşmesine bağlı çalışanları değil, tüm platform işi görenleri kapsamaktadır.

ILO Sözleşmelerinde Platform Çalışanlarının Sağlık ve Güvenliklerini İlgilendiren Düzenlemeler

ILO'nun -konuyla ilgili hazırlık çalışmaları bulunsun da- henüz doğrudan platform çalışanlarına yönelik düzenlemesi bulunmamaktadır. Bu konuda Örgütün İSG'yi ilgilendiren genel düzenlemelerinin özellikle bağımsız nitelikteki platform çalışmalarına uygulanma olasılığının değerlendirilmesi gerekir. Türkiye'nin de onayladığı 1981 tarihli 155 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme"ye göre, "bu Sözleşme bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanır" (m.1/1) ve "kapsadığı ekonomik faaliyet alanlarındaki tüm çalışanlara (*workers*) uygulanır" (m.2/1). Dolayısıyla sözleşme, kamu çalışanları da dâhil olmak üzere istihdam edilen kişileri kapsamakta; ancak bağımsız çalışanları kapsam dışında bırakmaktadır. Bu nedenle güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamına ilişkin temel ilke ve haklar, her ne kadar tüm çalışanlar için geçerli kabul edilse de 155 sayılı Sözleşme bağımsız çalışanlara uygulanmamaktadır (ILO, 2022: 10). Buna karşılık, 155 Sözleşmeyi tamamlayıcı nitelikteki 164 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Tavsiye Kararı, kendi hesabına çalışanlar için de -mümkün ve uygulanabilir olduğu ölçüde- benzer koruyucu önlemlerin alınması gerektiğini vurgulamaktadır (prg. 1/2)¹⁴.

Türkiye tarafından onaylanan bir diğer önemli ILO düzenlemesi olan 2006 tarihli 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi, uygulama alanı bakımından herhangi bir sınırlama içermemektedir. Bu Sözleşme, genel olarak çalışanların sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı hakkını tanımakta ve devletlere bu doğrultuda etkin politikalar geliştirme yükümlülüğü yüklemektedir. 187 sayılı Sözleşmeyi tamamlayıcı nitelikte olan 2006 tarihli 197 sayılı Tavsiye Kararı ise, ulusal İSG sistemlerinin özellikle yüksek riskli sektörlerde çalışanlar ile kayıt dışı, göçmen ya da genç olmaları nedeniyle kırılgan durumda bulunan grupları kapsayacak şekilde düzenlenmesi gerektiğini açıkça ifade etmektedir (prg. 3) (ILO, 2023: 10).

¹⁴ ILO'nun 2019 tarihli Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (No. 190) ise daha kapsayıcı bir yaklaşım benimsemiş, yalnızca mevcut çalışanlara değil, iş arayanlar ve eski çalışanlar dâhil tüm çalışanları kapsamına almıştır (m.2). Ayrıca, üçüncü tarafların dâhil olduğu şiddet ve taciz vakalarını da kapsamaktadır (m.4).

Söz konusu sözleşmeler yalnızca fiziksel riskleri değil; çevrim içi faaliyetler ya da sosyal izolasyon gibi etkenlerden kaynaklanabilecek psikolojik zararları da dikkate almaktadır. Bu uluslararası standartlar, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulması ve sürdürülmesi konusunda net bir sorumluluk çerçevesi sunmaktadır.

Son olarak, ILO’nun 2019 tarihli “Geleceğin Çalışması İçin Yüzüncü Yıl Bildirgesi”, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını “insana yakışır işin temel bir unsuru” olarak tanımlayarak, İSG alanındaki uluslararası standartların önemi bir kez daha vurgulanmıştır (ILO, 2019). 2022 yılında ise ILO, iş sağlığı ve güvenliği hakkını, çalışma yaşamına ilişkin temel ilke ve haklar arasında tanımıştır (ILO, 2022b). Bu kararlar, işyerlerinde güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının, tıpkı örgütlenme özgürlüğü, zorla çalıştırmanın yasaklanması ya da çocuk işçiliğin önlenmesi gibi evrensel ve vazgeçilmez bir hak olduğu vurgulanmıştır. Böylece devletler, konuyla ilgili sözleşmeleri onaylamasalar bile, bu hakkın güvence altına alınması yönünde politikalar geliştirme ve uygulama yükümlülüğü altına girmiştir.

Platform Çalışanlarının Sağlık ve Güvenliklerinin Korunmasına İlişkin Düzenleme Yapan Ülke Örnekleri

Platform çalışmalarının tüm dünyada giderek yaygınlaşmasıyla bu çalışmalara yönelik düzenleme yapan ülkeler giderek artmaktadır. Çalışmamızın bu bölümünde, konu başlığımızla da uyumlu olarak, doğrudan İSG sorunlarına yönelik çözüm getirmeyi amaçlayan ulusal düzenlemelerin bulunduğu ülke örneklerine yer verilmiştir.

Şili

Şili, 1 Eylül 2022 tarihinde platform temelli çalışmaları yasal çerçeveye dahil eden ülkelerden biri olmuştur. Yapılan düzenlemeyle İş Kanunu’na platform çalışmasına özgü bir bölüm eklenmiş; çalışanlar “bağımlı” ve “bağımsız” platform çalışanları olarak iki kategoriye ayrılmıştır (Simonet ve Garcia, 2022: 3-4; Aykaç, 2024:133). Bağımlı platform çalışanları, işçi statüsünde değerlendirilmekte; ancak dijital çalışmanın esnek doğası nedeniyle çalışma süresi ve ücretlendirme bakımından bazı farklı kurallara tabi tutulmuştur. Bu kapsamda, günlük 10 ve haftalık 45 saatlik sınırları aşmamak kaydıyla, çalışanlara kendi çalışma saatlerini belirleme hakkı tanınmıştır. Ayrıca, görev gerçekleştirilmemiş olsa dahi sistemde çevrim içi olunan bekleme süreleri de çalışma süresi olarak kabul edilmiş; işverene, bu süreleri kayıt altına alma yükümlülüğü getirilmiştir.

Yeni düzenleme, platform çalışanları için öngörülen diğer bir statü olarak “bağımsız çalışan” kategorisini de içermektedir. Bu statü, platformun esasen yalnızca hizmet sunan bağımsız yüklenici ile müşteri arasındaki iletişimi

kolaylaştırdığı bir modeli tanımlamaktadır. Ancak bu modelde dahi çalışma süresi, ücretlendirme ve ayrımcılık yasağı gibi bazı temel iş hukuku ilkelerinin uygulanması öngörülmektedir. Özellikle ücretlendirme ve dinlenme hakkı bakımından çalışanları korumayı amaçlayan bazı düzenlemelere yer verilmiştir. Örneğin, ücret ödeme sistemlerinin çalışan açısından anlaşılır ve şeffaf olması gerektiği hükme bağlanmış; ayrıca platformlara, çalışanların her 24 saatlik dönemde en az 12 saatlik bir “bağlantı kesme süresi” uygulama zorunluluğu getirilmiştir (Simonet & Garcia, 2022: 3-4. Aykaç, 2024:133).

Fransa

Fransa’nın 2016–2020 dönemi üçüncü İş Sağlığı Eylem Planı’nın temel stratejik önceliklerinden biri, dijital teknolojilerin çalışma hayatında yarattığı yeni risklerin tanımlanması ve bu risklere karşı etkili koruyucu mekanizmaların oluşturulmasıdır¹⁵ (Garben, 2017: 32). Özellikle dijital araçların yoğun biçimde kullanıldığı iş ortamlarında çalışanların karşılaştığı iş yükü, kontrolsüz bilgi akışı ve dijital araçların teknik yapılandırılmaları, plan kapsamında öncelikli konular arasında yer almaktadır. Plan kapsamında, işverenlerin dijitalleşme kaynaklı riskleri İSG değerlendirmelerine sistematik biçimde dahil etmeleri ve bu kapsamda yöneticiler ile diğer ilgili aktörler için özel eğitim programları geliştirilmesi tavsiye edilmektedir. Ayrıca, dijital araçlarla yürütülen uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla ortaya çıkan yalnızlaşma ve işyeri bağlılığının zayıflaması risklerine karşı kolektif çalışma alanları ve sosyal mekânlar oluşturulması önerilmektedir. Nitekim Planın temel hedeflerinden biri, psikososyal risklerin önlenmesidir. Bu risklerin diğer İSG riskleri gibi sistematik şekilde değerlendirilmesi ve kaynak koşulların ortadan kaldırılmasına yönelik önlemler alınması gerektiği vurgulanmaktadır.

Plan, bu sorunların yalnızca ulusal düzeyde değil, Avrupa Birliği düzeyinde de ele alınması gerektiğine dikkat çekmektedir. Özellikle ekranlı araçlarla çalışma konusundaki mevcut düzenlemelerin yetersiz kaldığı ve Görüntülü Ekranları Direktifi’nin dijitalleşmenin doğurduğu yeni riskleri kapsayacak biçimde güncellenmesi gerektiği belirtilmektedir (Garben, 2017: 32).

Plana göre ilk hedef, işyerlerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı farkındalık yaratmak ve önleyici yaklaşımları teşvik etmektir. Bu çerçevede İSG kültürünün gelişmesine özel önem verilmekte; sadece risklerin tanımlanması değil, aynı zamanda çalışan ve işveren davranışlarının dönüştürülmesini hedefleyen uzun vadeli, bütüncül ve çok katmanlı bir müdahale çerçevesi öngörülmektedir.

Fransa’da 8 Ağustos 2016 tarihli ve 2016-1088 sayılı “Loi Travail” (El Khomri Yasası), literatürde sıklıkla platform çalışanlarının korunması yönünde

¹⁵ Plan metni için bkz. <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail-publication-du-bilan-du-3eme-plan-sante-au-travail-2016-2020>, Son Erişim Tarihi: 09.08.2025

önemli bir adım olarak kabul edilmekte ve diğer Üye Devletlere ilham kaynağı olabileceği düşünülmektedir¹⁶. Yasa, dijital iş platformlarının sosyal sorumluluklarını ve bağımsız platform çalışanlarına yönelik bazı hakları düzenlemektedir¹⁷. Bu koruma, dijital platformlarla ekonomik ve teknik açıdan bağımlı bir ilişki içinde bulunan serbest çalışanlara yöneliktir. Buna göre hizmetin niteliği ve fiyatı platform tarafından belirlenen serbest çalışanlar bu düzenleme kapsamına girmektedir. Bu kişiler, isteğe bağlı olarak iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigorta yaptırabilirler. Belirli bir gelir eşiğini aşmaları hâlinde ise bu sigorta masrafları platformlarca karşılanır. Bu kapsamda platformlar bireysel sigorta primi ödeyebilir ya da toplu poliçeler sunabilir. Aynı şekilde, çalışanlara sürekli mesleki eğitimden yararlanma hakkı da tanınmıştır ve yine geliri belirli bir eşiği açan çalışanlar bakımından bu eğitimin masrafı platformca karşılanır. Diğer bir ifadeyle, platformların iş kazası sigortası ve mesleki eğitim desteğine yönelik yükümlülüğü yalnızca, yıllık gelirleri mevzuatta öngörülen eşik değeri aşan çalışanlar bakımından söz konusudur¹⁸. Bu nedenle kapsamı önemli ölçüde daralan bu düzenleme, bağımsız platform çalışanlarını doğrudan İSG tedbirleri kapsamına almasa da iş kazalarına karşı dolaylı bir sosyal güvenlik koruması sağlamaktadır. Yine bu yasa ile belirli kriterleri taşıyan bağımsız platform çalışanlarına sendika kurma, sendikaya katılma ve toplu çıkarlarını bu yolla savunma hakkı verilmiştir. Bu durum, kendi hesabına çalışanlara ilk kez grev hakkının tanındığı bir düzenleme olması açısından dikkat çekicidir (EU-OSHA, 2021c: 2).

¹⁶ Bununla birlikte, kapsamının dar olduğunu ve platform çalışanlarına tanınan hakların sınırlı kaldığı eleştirileri de yöneltilmektedir. Ayrıca platform çalışanlarının istihdam sınıflandırması sorununu çözmediği, bu durumun da iş müfettişleri, İSG otoriteleri ve diğer denetim mekanizmalarının platform çalışmasına müdahale edebilmesini engellediği ve çoğu platform çalışanın İSG korumasından fiilen yararlanamaması sonucunu doğurduğu belirtilmektedir (EU-OSHA, 2021c: 1, 6).

¹⁷ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 60. (8 Ağustos 2016 tarihli ve 2016-1088 sayılı “Çalışma, sosyal diyalogun modernizasyonu ve mesleki hayatların güvence altına alınması”na ilişkin Fransız Yasası, m. 60). Yasa hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. EU-OSHA, 2021c: 1 vd.

¹⁸ Düzenlemeye göre ayrıca çalışanlar, talep etmeleri hâlinde, platform nezdinde edinmiş oldukları mesleki deneyimlerinin belgelendirilmesini isteyebilirler. Sendika kurma, bir sendikaya üye olma ve sendika aracılığıyla temsil edilme hakları da düzenlemeyle güvence altına alınmıştır. Son olarak, çıkarlarını korumak amacıyla toplu eylemde bulunma hakları da tanınmıştır. Bu tür kolektif faaliyetler, kötüye kullanılmadığı sürece, çalışanın sözleşmesel sorumluluk üstlenmesine yol açamaz, platformla olan ilişkisinin sona erdirilmesi için gerekçe oluşturamaz veya herhangi bir yaptırıma maruz bırakılmasına neden olamaz.

2020 yılı başında yürürlüğe giren Sosyal Dolandırıcılıkla Mücadele Yasası ise, dijital platformlar üzerinden yürütülen faaliyetlerde şeffaflığı artırmayı amaçlamaktadır (EU-OSHA, 2021c: 3). Bu doğrultuda platformlara, kullanıcılarının kimlik bilgileri, işlem sayısı, gelir düzeyi ve banka hesap bilgilerini vergi idaresine bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Yasa doğrudan İSG alanına ilişkin olmamakla birlikte, denetim otoritelerinin platform çalışanlarına ulaşmasını kolaylaştırarak kayıtdışılığın tespiti ve İSG denetim kapasitesinin dolaylı olarak artmasına katkı sunmaktadır. Platform ekonomisinde veri eksikliği büyük bir sorun olduğundan, bu düzenlemenin potansiyel etkisi önemlidir. Ayrıca, yükümlülükler uymayan platformlara ciddi idari para cezaları öngörülmüştür (EU-OSHA, 2021c: 3).

24 Aralık 2019'da kabul edilen ve “Hareketlilik Politikası Yönelim Yasası”¹⁹ olarak bilinen düzenleme, ulaşım sistemlerini daha erişilebilir, çevreci ve ekonomik hâle getirmeyi amaçlamaktadır (EU-OSHA, 2021c: 4). Özellikle platform temelli ulaşım ve teslimat faaliyetlerinde çalışanlar için bazı temel haklar tanınmıştır. Bunlar arasında ceza veya sözleşme feshi tehdidi olmadan hizmeti reddetme hakkı (“reddetme hakkı”) ile çalışma saatlerini serbestçe belirleme ve çevrimdışı olma hakkı (“bağlantıyı kesme hakkı”) yer almaktadır. Ayrıca yasa, platformlara sosyal sorumluluk kapsamında, çalışanların çalışma koşullarına ilişkin bir “şartname” (charter) hazırlama yetkisi tanımaktadır. Şartnamede öngörülen risk değerlendirmesi, yönetimi ve önleme uygulamaları, İSG açısından da değerli katkılar sunma potansiyeline sahiptir²⁰ (EU-OSHA, 2021c: 4).

Son olarak, doğrudan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olmamakla birlikte, dolaylı etkileri bulunan iki önemli kararnameye değinmek gerekir. Bunlardan ilki, 21 Nisan 2021 tarihli ve 2021-484 sayılı Kararname, dijital platformlar aracılığıyla hizmet sunan serbest çalışanların temsil edilme biçimlerini ve bu temsilin nasıl yürütüleceğini düzenlemektedir (EU-OSHA, 2021c: 5). Bu düzenleme, platform çalışanlarına belirli kolektif haklar tanımakta ve onların seslerini daha örgütlü biçimde duyurmalarına imkân sağlamaktadır. Aynı tarihli 2021-487 sayılı diğer kararname ise, kamu karayolu taşımacılığı alanında faaliyet gösteren dijital aracılık platformlarının işleyişine ilişkindir. Bu düzenleme, platformlara; ilgili idari otoritelere bilgi ve veri sağlama yükümlülüğü getirmekte; denetimlerin etkinliği açısından gerekli belgelerin sunulmasını ve denetçilere erişim kolaylığı sağlanmasını zorunlu kılmaktadır. Kararname ayrıca, platformların “ticari sır” gerekçesiyle bilgi

¹⁹ LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039666574/>, Son Erişim Tarihi:28.07.2025

²⁰ Buna karşılık, şartnamenin bağımlı çalışma ilişkisini çağrıştırabileceği endişeleri nedeniyle 2021 yılı itibarıyla düzenlemede öngörülen şartnamayı hazırlayan platform olmamıştır (EU-OSHA, 2021c: 5).

vermekten kaçınamayacağını açıkça belirtmekte; algoritmalara ve depolanan verilere erişimin sağlanması ile şifrelenmemiş bilgilerin paylaşılması yükümlülüğünü getirmektedir (EU-OSHA, 2021c: 5-6).

Çin

Çin’de Temmuz 2021’de yayımlanan “Yeni İstihdam Biçimlerindeki İşçilerin Hak ve Çıkarlarının Korunmasına Yönelik Rehber Görüşler”, başta İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (MOHRSS) olmak üzere sekiz bakanlık tarafından ortaklaşa hazırlanmıştır²¹. Dijital platform çalışanlarının fiziksel ve psikososyal sağlık risklerini azaltmayı amaçlayan bu belge, platform şirketlerine İSG alanında çeşitli sorumluluklar yüklemektedir. Bu kapsamda, çalışma ve dinlenme sürelerinin düzenlenmesi, koruyucu donanım sağlanması ve iş güvenliği eğitimi gibi önlemlerin alınması teşvik edilmektedir. Ayrıca, işçi statüsü taşımayan bağımsız platform çalışanları için de belirli koruyucu önlemlerin benimsenmesi önerilmiştir (ILO, 2024: 60). Rehberde özellikle ulaşım ve teslimat işçileri için park yeri, elektronik cihazların şarjı, içme suyu ve tuvalet gibi temel ihtiyaçların karşılanmasına yönelik geçici dinlenme alanlarının kurulması teşvik edilmektedir. Bu doğrultuda yerel yönetimler tarafından şehir genelinde, park, şarj, içme suyu, kitap okuma, yemek ısıtma ve tuvalet gibi olanakları içeren ücretsiz “dinlenme istasyonları” (rest stations) kurulmuştur (Zao ve diğer yazarlar, 2024). Öte yandan, Pekin Komünist Gençlik Birliği tarafından hayata geçirilen “Kuryeler İçin Gençlik Kulüpleri”, çoğunluğu genç ve göçmen erkeklerden oluşan kurye grubuna sosyal destek ve sosyalleşme imkânı sunmaktadır. Bu kulüpler, platform çalışanlarının yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da gözeten yapılar olarak öne çıkmaktadır. Mesleki beceri geliştirme fırsatlarının yanı sıra, sosyal etkileşim alanları, çocuklar için tatil dönemlerinde bakım hizmeti ve kültürel etkinliklere katılım gibi olanaklar da sunulmaktadır.

Son olarak, Çin’de geleneksel iş ilişkileri dışında kalan platform çalışanlarının sosyal güvenlik kapsamına alınmasını hedefleyen bir iş kazası sigortası pilot programı başlatılmıştır (ILO Brief, 2024). 2021 yılında uygulamaya konan bu sistem, sipariş başına katkı payı esasına dayalıdır ve özellikle yemek kuryeleri ile araçlı teslimat çalışanları gibi yüksek risk grubundaki kişileri hedeflemektedir. Program, milyonlarca çalışana koruma sağlamış ve ticari sigorta şirketlerinin de dâhil olduğu yenilikçi bir yönetim modeliyle yürütülmektedir. Elde edilen olumlu sonuçlar sayesinde, uygulamanın ülke geneline yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

²¹ <https://leglobal.law/2021/08/23/china-guidance-issued-for-protection-of-labour-rights-for-workers-under-new-forms-of-employment/>, Son Erişim Tarihi: 09.08.2025.

Güney Kore

Güney Kore’de platform işçilerinin İSG bakımından korunmasına yönelik önemli bir yasal adım, 2020 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda yapılan değişikliklerle atılmıştır²². Anılan Yasanın “Özel İstihdam Biçimlerine Yönelik Endüstriyel Kazaların Önlenmesi” başlıklı dördüncü bölümünde yer alan maddeye göre, yasada belirlenen koşulları sağlayan ve sözleşmesinin türü ne olursa olsun işçilere benzer şekilde emek sunan ancak İş Kanunu veya başka herhangi bir yasa kapsamında değerlendirilmeyen ve iş kazalarına karşı korunma ihtiyacı bulunan kişiler (“özel istihdam biçiminde çalışanlar”) bakımından, bu kişilerin emeğinden yararlanan herkesin gerekli İSG önlemlerini alma yükümlülüğü bulunmaktadır (m.77). Bu yasal korumadan yararlanacak kişilerin belirlenmesine ilişkin üç temel ölçüt öngörülmüştür: 1. Kişi, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile belirlenmiş meslek gruplarından birinde çalışıyor olmalıdır. 2. Kişi, esas olarak tek bir işverene düzenli biçimde emek sunmalı ve bu emek karşılığında elde ettiği gelirle geçimini sağlamalıdır. 3. Kişi, emek sunarken başkasını çalıştırmamalıdır.

Yasa uyarınca devlet, özel istihdam türlerinde çalışan kişilerin sağlık ve güvenliğinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla yapılan harcamalara ilişkin tam veya kısmi mali destek sağlayabilir²³. Kanunun 78. maddesi ise, özel olarak dijital platformlar aracılığıyla teslimat yapan motosikletli kuryelere yöneliktir. Bu maddeye göre, teslimat hizmetlerine telefon uygulamaları üzerinden aracılık eden kişi veya platformlar, söz konusu hizmeti ifa eden kuryelerin güvenliğini sağlamak amacıyla gereken İSG önlemlerini almakla yükümlüdür (ILO, 2024: 60; ILO, 2021a: 23). Bu hüküm, dijital platform ekonomisinin en görünür alanlarından biri olan paket servis faaliyetlerinde çalışanların fiziksel güvenliğini yasal güvence altına alması bakımından özellikle dikkat çekicidir.

²² Republic of Korea, Occupational Safety and Health Act of 17 August 2021. Yasa metni için bkz. https://elaw.klri.re.kr/eng_mobile/viewer.do?hseq=60769&type=sogan&key=6, Son Erişim Tarihi: 01.08.2025

²³ Anılan kanunun 79. maddesi uyarınca, franchise veren işletmeler, bayilerine ve onların çalışanlarına yönelik İSG önlemleri alma yükümlülüğü altına sokulmuştur. Bu kapsamda, işyerinde uygulanacak İSG programlarının oluşturulması ve franchisor tarafından sağlanan ekipman ve malzemelere ilişkin güvenlik bilgilerinin paylaşılması öngörülmektedir. Bu düzenleme, geleneksel istihdam ilişkisi dışında kalan yapılarda da koruma yükümlülüğünün genişletildiğini göstermesi bakımından dikkat çekicidir.

Malta

Malta mevzuatında, dijital platformlar tarafından kullanılan algoritmik sistemlerin İSG üzerindeki etkilerine ilişkin özel düzenlemelere yer verilmiştir²⁴ (ILO, 2024: 6). Bu kapsamda, platform işverenlerine; çalışanların özellikle İSG, çalışma süreleri, kazanç düzeyleri ve işe erişim gibi çalışma koşullarını önemli ölçüde etkileyebilecek otomatik izleme ve karar sistemleri hakkında bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiştir. Buna ek olarak, işverenlerin bu sistemlerin İSG üzerindeki etkilerini — özellikle iş kazaları ile psiko-sosyal ve ergonomik riskler bakımından — değerlendirmeleri; sistemde yer alan güvenlik önlemlerinin yeterliliğini gözden geçirmeleri ve gerekli koruyucu tedbirleri almaları zorunlu tutulmuştur. Öte yandan, söz konusu sistemlerin çalışanlar üzerinde orantısız baskı yaratacak ya da fiziksel ve ruhsal sağlıklarını tehlikeye atacak biçimde kullanılması açıkça yasaklanmıştır. Bu bağlamda, otomatik sistemlerin bireysel kararlar üzerindeki etkilerini izleyebilmek amacıyla yeterli sayıda ve nitelikte insan kaynağı bulundurulması zorunlu tutulmuştur.

İspanya

İspanya’da 2021 yılında hükümet ile işçi ve işveren temsilcileri arasındaki sosyal diyalog sürecinin bir ürünü olarak ‘Kurye Yasası’ (Riders’ Law) olarak da anılan 9/2021 sayılı Kraliyet Kararnamesi yürürlüğe konulmuştur. Yasa, dijital platformlar üzerinden teslimat yapan çalışanlar için işçilik karinesi getirmiştir. Buna göre, yasal bir karine olarak dijital platformlar aracılığıyla herhangi bir tüketici ürününün veya ticari malın teslimatını yapan ve algoritmalar yoluyla yönetilen kişiler, iş kanunu kapsamında işçi kabul edilmektedir (Ek Hüküm 23). Bu karinenin aksini iddia eden işveren, ilgili kişinin bağımsız çalışan olduğunu ispatla yükümlüdür. Yasal karinnin uygulanabilmesi için üç koşul öngörülmektedir: 1. Faaliyetin ürün veya mal teslimatına ilişkin olması, 2. İşverenin platform aracılığıyla doğrudan ya da dolaylı biçimde yönetim ve denetim yetkisini kullanması, 3. Hizmetin organizasyonu veya çalışma koşullarının belirlenmesinde algoritmaların rol oynaması (Todoli-Signes, 2021; EU-OSHA, 2021a: 4). Bu unsurlar arasında özellikle üçüncüsü belirleyicidir. Buna göre hizmetin ve çalışma koşullarının algoritmik yönetim yoluyla belirlendiği durumlarda karine uygulanacak; çalışanın belirli düzeyde esnekliğe ya da özerkliğe sahip olması, bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmayacaktır. Diğer bir ifadeyle, karinenin esas dayanağı, platformun algoritmik yönetim yoluyla kurduğu doğrudan veya dolaylı denetimdir (EU-OSHA, 2021a: 7).

²⁴ Ayrıca bkz. 21 Ekim 2022 tarihli Dijital Platform Teslimatı Ücret Konseyi Ücret Düzenleme Emri (Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order), <https://legislation.mt/eli/ln/2022/268/eng>, Son Erişim Tarihi: 25.07.2025.

Kurye Yasası'nın dolaylı ancak önemli bir sonucu, teslimat sektöründeki platform kuryelerinin 31/1995 sayılı İş Risklerinin Önlenmesi Kanunu kapsamına alınmış olmasıdır (EU-OSHA, 2021a: 4). Bu doğrultuda teslimat platformları, risk değerlendirmesi yapmak, önleyici tedbir almak ve çalışanları İSG riskleri konusunda bilgilendirmekle yükümlü hale gelmiştir²⁵.

Yasanın diğer bir önemli düzenlemesi ise, algoritmik şeffaflık ve işçilerin bilgi edinme hakkına ilişkindir. Bu kapsamda İş Kanunu'nun 64. maddesine eklenen yeni bir hükümle, işçi temsilcilerine, işe alım, çalışma ve işte kalma süreçlerini etkileyebilecek algoritma veya yapay zekâ sistemlerinin dayandığı parametreler, kurallar ve talimatlar (profil oluşturma süreçleri dâhil) hakkında işverenden bilgi alma hakkı tanınmıştır. Bu düzenleme, yalnızca teslimat sektörüyle sınırlı olmayıp, tüm dijital platformlara uygulanmaktadır. Böylece platform işletmecileri, algoritmik karar mekanizmalarının işleyişine ilişkin "kara kutularını" belirli ölçüde açmak zorunda bırakılmıştır (EU-OSHA, 2021a: 7). Anılan hüküm, işçi temsilcilerinin karar süreçlerine dahil edilmesi bakımından önemli bulunsa da söz konusu hükmün kapsamı ve açıklanması gereken bilgilerin sınırları konusunda belirsizlikler bulunduğu ifade edilmektedir. Zira algoritmaların karmaşık yapısı ve çok sayıda parametre içermesi, uygulamada bilgiye erişimi ve şeffaflığı sınırlayabilmektedir²⁶.

Kurye Yasası, geneli itibarıyla, yürürlüğe girmesinden itibaren hem işçi sendikaları hem de platform şirketleri tarafından eleştirilmiştir (EU-OSHA, 2021a: 5). İşçi sendikaları, getirilen işçilik karinesinin yalnızca teslimat sektörüyle sınırlı tutulmasını yetersiz bulmuş; sahte bağımsız çalışmanın diğer sektörlerde de yaygınlaştığına dikkat çekmiştir. Öte yandan, bazı platformlar yasayı, esnek ve bağımsız çalışmayı tercih eden kuryelerin talepleriyle uyumsuz bulmuştur. Glovo gibi şirketler, İspanya'daki yaklaşımın diğer Avrupa ülkelerine kıyasla daha katı olduğunu belirtmiştir. Bunun yanında, bazı bağımsız kurye kolektifleri de işçilik

²⁵ Her ne kadar bazı platformlar, bu yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla taşıeron firmalar veya geçici istihdam ajansları aracılığıyla kurye çalıştırmaya yönelseler de bu tür uygulamaların, Yüksek Mahkeme içtihatları ve doktrindeki yorumlar doğrultusunda muvazaalı olarak değerlendirilme riski bulunmaktadır (Aranguiz, 2021).

²⁶ Algoritmik şeffaflığa ilişkin düzenleme, platformlar ile sendikalar arasında görüş ayrılıklarına yol açmıştır. Platform temsilcileri (örneğin Glovo, Uber Eats ve APS) bu zorunluluğa karşı çıkmış; bunun dijital ekonomiye zarar vereceğini ve ticari sırları ihlal edeceğini savunmuştur. Sendikalar ise, algoritmik şeffaflığın iş ilişkisinde dengeyi güçlendirdiğini ve işçilerin çalışma koşullarını etkileyen kararlara daha fazla katılımını sağladığını belirtmiştir. İlk aşamada sendikalar, platformların bilgi paylaşmayı reddetmesi durumunda erişimi kolaylaştırmak amacıyla bir "algoritma sicili" kurulmasını talep etmiş ancak bu öneri yasalaşmamıştır (EU-OSHA, 2021a: 7).

karinesine karşı çıkararak bağımsız çalışma biçimini sürdürmek istediklerini ifade etmiştir. Platform şirketlerinin bir kısmı düzenlemeyi “aşırı katı” bularak pazardan çekilirken, bazıları ise iş sözleşmesine dayalı modele geçerek toplu pazarlık süreçlerine katılma yönünde adımlar atmıştır²⁷.

Diğer Düzenlemeler

İtalya’da, 2017 yılında Bolonya’da yaşanan yoğun kar yağışı sonrasında iş bırakan teslimat kuryeleri, insana yakışır çalışma koşulları ve etkili İSG önlemleri talebinde bulunmuşlardır. Bu gelişmeler üzerine Bolonya Belediyesi, dijital platform temsilcileri ve sendikalar arasında müzakereler başlatılmış ve 2018 yılında “Kentsel Bağlamda Dijital Emek İçin Temel Haklar Bildirgesi” (Bologna Bildirgesi) kabul edilmiştir²⁸. Gönüllülük esasına dayanan ve yasal bağlayıcılığı bulunmayan bu bildiri, İSG dâhil olmak üzere platform çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesine doğrudan katkı sağlamıştır²⁹. Bildirgenin kapsamı, istihdam statüsüne bakılmaksızın Bologna kentinde faaliyet gösteren tüm platform çalışanlarını içermektedir (m. 1.2). Bu şekilde, yerel düzeyde yetki eksikliği nedeniyle çözilemeyen istihdam statüsüne ilişkin sınıflandırma sorunlarının önüne geçilmiştir. Ayrıca, bildirge hükümlerinin, dijital platformun hizmetin iş organizasyonunu belirlediği ve fiyatı saptadığı tüm durumlara uygulanacağı belirtilmiştir (m. 1.4). Dolayısıyla bildirge, oldukça geniş bir uygulama alanına sahiptir. Ancak, bildirgeye imza atan platformların tamamının teslimat alanında

²⁷ Bazı platformlar tüm kuryelerini işçi statüsünde istihdam etmeyi reddetmiştir. Örneğin Glovo, 2021 sonuna kadar yalnızca 2.000 kurye işe alacağını açıklamış; bu sayı, İspanya’daki tahmini 12.000 Glovo çalışanının oldukça altındadır. Öte yandan, Deliveroo yasayı gerekçe göstererek 2021 yılında İspanya’dan çekildiğini açıklamıştır. Buna karşılık JustEat, düzenlemeyi olumlu karşılamış, tüm sektörün eşit kurallar altında faaliyet göstermesi ve kuryelere iş güvencesi sağlanması açısından yasanın önemli olduğunu belirtmiştir. JustEat, bu çerçevede UGT ve CCOO sendikalarıyla bir toplu iş sözleşmesi müzakeresine başlamıştır (EU-OSHA, 2021a: 5).

²⁸ Bu süreçte Riders Union Bologna önemli rol oynamıştır. Sendika, yerel halkı ve resmi kurumları harekete geçirmeyi başarmış; bu da yerel düzeydeki gayriresmî sendikal mücadelenin, platform çalışmasında İSG dahil olmak üzere kötü çalışma koşullarına karşı etkili olabileceğini göstermiştir (EU-OSHA, 2021b: 3,7).

²⁹ Zorlayıcı yasal düzenlemelere kıyasla, gönüllü ve bağlayıcı olmayan bildirgelerin, dijital platform çalışanlarının – özellikle İSG alanında – çalışma koşullarında somut iyileşmeler sağlayabildiği, nitekim Bologna Bildirgesi örneğinde, bildirgeyi imzalayan platformlarla imzalamayanlar arasında anlamlı farklar olduğunun tüm paydaşlarca teyit edildiği belirtilmiştir. Ancak bildirgenin bağlayıcı olmamasının ve yerel idarelerin sınırlı düzenleme yetkisinin bu iyileşmelerin sürdürülebilirliğini zorlaştırdığı da belirtilmiştir (EU-OSHA, 2021b: 7).

faaliyet göstermesi nedeniyle uygulamada esas odak bu sektörde çalışan platform işçileri olmuştur.

Bildirge, İSG alanında kapsamlı yükümlülükler öngörmektedir. Örneğin, platformlara, risklerin değerlendirilmesi, önlenmesi ve azaltılmasına yönelik bir İSG yönetim sistemi kurma sorumluluğu getirilmiştir (m. 6). Ayrıca kişisel koruyucu donanım sağlanması ve iş kazaları ile meslek hastalıklarına karşı sigorta yaptırılması zorunluluğu getirilmiştir (m. 6.2). Olağanüstü hava koşullarında ise çalışanlara işi reddetme hakkı tanınmıştır (m. 4.2).

Bologna Bildirgesi, platform çalışanlarına ulusal düzeyde haklar tanıyan 101/2019 sayılı Kararname'ye ilham kaynağı olmuştur (EU-OSHA, 2021b: 3). Bunun yanı sıra 19 Aralık 2019 tarihinde Torino'da bir Glovo kuryesinin trafik kazasında yaşamını yitirmesi gibi olaylar, platform çalışanlarının özellikle İSG açısından karşılaştıkları riskleri kamuoyunun gündemine taşımıştır³⁰ (Gangemi ve Turco, 2020). Bu gelişmelerin ardından, 13 Eylül 2019 tarihli ve 101 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (Riders Decree), şehir içinde başkası hesabına bisiklet veya motorlu taşıt kullanarak mal teslimi yapan ve dijital platformlar aracılığıyla çalışan bağımsız kişiler (riders) için özel koruyucu hükümler getirmiştir. Bu düzenlemenin amacı, söz konusu çalışanlara asgari düzeyde koruma sağlamak ve bilgilendirme, ücret, iş kazaları, hastalıklar ve ayrımcılığa karşı korunma gibi temel hakları güvence altına almaktır³¹. Teslimat yapan platform çalışanlarına iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı sigorta yaptırılması zorunlu hale getirilmiştir. Ayrıca kuryeler, İSG bakımından büyük ölçüde işçilerle eşdeğer kabul edilmiştir. (Gangemi ve Turco, 2020). Bu kapsamda, işverenlerin işyerindeki riskleri değerlendirme, teknik ve organizasyonel önlemler alma, çalışan temsilcileriyle danışma, bilgilendirme ve eğitim sağlama yükümlülükleri bulunmaktadır (m. 15).

Bologna Bildirgesi'nin İSG alanındaki somut etkilerinden biri de pandemi döneminde, Kasım 2020'de Bologna Belediyesi tarafından başlatılan "Güvenli

³⁰ Bu düzenleme, kuryelerin çalışma saatleri ve iş kabul etme özgürlüğü nedeniyle geleneksel işçi statüsüne girmediğine yönelik mahkeme kararlarına rağmen yapılmıştır (Gangemi ve Turco, 2020).

³¹ Platform şirketleri, kuryelerin haklarını, çıkarlarını ve güvenliklerini koruyabilmek için ihtiyaç duydukları tüm bilgileri eksiksiz sağlamalı ve bu kapsamda uygun hizmet sözleşmeleri imzalamalıdır. Ancak, Riders Kararnamesi, kuryelere hangi bilgilerin verilmesi gerektiği veya bu bilgilerin yazılı sözleşmede yer alıp almayacağı konusunda net bir düzenleme getirmemektedir. Bu bilgilendirme yükümlülüğünün yerine getirilmemesi durumunda, şirketler idari para cezasına çarptırılmakta ve kuryelere, platformdan elde ettikleri yıllık gelirle orantılı, tarafların davranışları ve yükümlülüğün ihlal süresi gibi somut koşullara bağlı olarak tazminat ödenmektedir (Gangemi ve Turco, 2020).

Teslimat Girişimi” olmuştur³² (EU-OSHA, 2021b: 4). Bildirgenin hükümleri doğrultusunda yürütülen bu girişim kapsamında, Bologna Yerel Sağlık Kurumu tarafından şehirde faaliyet gösteren tüm yemek teslimat çalışanlarına –platformların bildirgeyi imzalayıp imzalamadığına bakılmaksızın– ücretsiz ve gönüllü COVID-19 testi hizmeti sunulmuştur. Böylece Bologna, İtalya’da tüm kuryelere ücretsiz test hizmeti sağlayan ilk şehir olmuştur.

Portekiz’de 10 Ağustos 2018 tarihli ve uygulamada “Uber Yasası” olarak anılan 45/2018 sayılı Yasa yürürlüğe girmiştir³³. Bu yasa ile platform sürücülerinin istihdam ilişkileri yeni bir yapıya kavuşturulmuş ve “TVDE operatörü” olarak adlandırılan, bir ya da birden fazla sürücüyü istihdam edebilen tüzel kişilikler sürece dahil edilmiştir (Leonardi ve Prina, 2020: 56). Yasa uyarınca, “TVDE operatörü”, taşımacılık hizmetini sunan, bu konuda gerekli lisansa sahip tüzel kişidir (m.2/1). Buna göre yasa, taşıma hizmeti sunmak için lisans almak isteyen herkesin, bir veya daha fazla kişiden oluşabilen bir ortak şirket kurma zorunluluğu getirmektedir. İlk durumda, girişimci ile sürücünün rolleri örtüşür; ikinci durumda ise girişimci bir veya daha fazla çalışanı işçi ya da hizmet alım sözleşmesiyle (bağımsız) çalıştırabilir (Leonardi ve Prina, 2020: 56)³⁴. Yasa uyarınca, sürücü işçi statüsünde çalıştığında İSG, sosyal güvenlik ve iş hukuku mevzuatı da dahil olmak üzere faaliyetin yürütülmesine ilişkin tüm yasal yükümlülüklerden operatör sorumludur (m.9) (ILO, 2024: 61). Yasada dijital platform sürücülerine, özellikle aracın, yolcunun veya kendisinin güvenliğini açıkça tehlikeye atabilecek yol veya bölgelerde hizmet vermeyi reddetme hakkı tanınmıştır (m.8). Diğer yandan, sürücülere belirli bir eğitim programını tamamlama zorunluluğu getirilmiş; bu program kapsamında acil

³² Uber Eats da benzer şekilde, kuryelerinin sağlığını korumaya yönelik bir protokol çerçevesinde ücretsiz kask ve diğer güvenlik ekipmanları sağlamakta, COVID-19’a karşı koruyucu malzeme temin etmekte ve ücretsiz eğitim kursları sunmuştur (EU-OSHA, 2021b: 4).

³³ Portekiz, "Ücretli bireysel yolcu taşımacılığı hizmetlerinin elektronik platformlar aracılığıyla sunulmasına ilişkin hukuki rejimi belirleyen 10 Ağustos 2018 tarihli ve 45/2018 sayılı Yasa" (Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto), <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/45-2018-115991688>, Son Erişim Tarihi: 09.08.2025

³⁴ Sürücülerin büyük çoğunluğu, hizmet alımı sözleşmeleriyle, bağımsız çalışan [recibo verde] statüsünde çalışmaktadır. Buna karşılık, UBER gibi dijital platformlar taşımacılık hizmetini fiilen sunan taraf olarak değil, hizmetin organizasyonunu sağlayan teknoloji araçları olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle, İSG gibi yükümlülüklerin muhatabı doğrudan platformlar değil, TVDE operatörleridir. TVDE araçlarının, taşınan yolcuları ve doğabilecek zararları da kapsayacak şekilde, taşımacılık faaliyetleri için öngörülen asgari teminatları karşılayan sorumluluk ve kaza sigortası ile sigortalı olması zorunludur. Bu yükümlülük de aracı platforma kaydettiren ve işleten TVDE operatörüne aittir (m.12).

durumlar ve ilk yardım gibi İSG'ye ilişkin konulara da yer verilmiştir (m.10).

Teslimat ve taşımacılık sektörlerinde platform çalışanlarını İSG risklerine karşı korumanın diğer bir aracı, günlük çalışma süresine getirilen yasal sınırlamalardır. Bu sınırlamalar yalnızca işçilerin korunması açısından değil, aynı zamanda kamu güvenliği bakımından da önem arz etmektedir. Bu doğrultuda, taşıma sektöründe çalışan platform sürücülerine yönelik günlük çalışma süresi sınırlamaları pek çok ülkede benimsenmiştir. Portekiz'de sürücülerin dijital platformlara bağlı olarak çalışabilecekleri maksimum süre 24 saat içinde 10 saatle sınırlandırılmıştır³⁵. Benzer düzenlemeler başka ülkelerde de mevcuttur. Hindistan'da Kasım 2020 tarihli "Motorlu Taşıt Aracılarına İlişkin Rehber", sürücülerin bir veya birden fazla platformda toplamda günde 12 saatten fazla çevrim içi kalmasını yasaklamakta ve bu sürenin ardından en az 10 saatlik kesintisiz dinlenme öngörmektedir (ILO, 2024: 69). ABD'nin Washington Eyaleti'nde sürücüler, 24 saatlik bir periyotta en fazla 14 saat kesintisiz çalışabilmekte; Yeni Zelanda'da ise sürüş dışı görevler dahil olmak üzere toplam süre 13 saatle sınırlandırılmakta ve bu sürenin ardından en az 10 saatlik dinlenme zorunludur (ILO, 2024: 69)³⁶. Kenya'da sürücüler, 8 saatlik aralıksız çalışmanın ardından en az 4 saat dinlenmekle yükümlüdür³⁷ (ILO, 2024, 69).

Platform çalışanlarının İSG bakımından korunmasında toplu iş sözleşmeleri de etkili bir araç olarak kullanılmaktadır. Güney Kore'de Kore Servis Çalışanları

³⁵ Platformların, bu sınırlamalara uyulmasını sağlamasının yanı sıra sürücü faaliyetlerine ilişkin kayıtları en az iki yıl süreyle saklama yükümlülüğü de vardır (ILO, 2024: 69). Öğretide bu hüküm önemli görülse de fiilen yasal sınırları aşarak 12 saate kadar çalışan birçok sürücü bulunduğu, yani hükmün yeterince etkin olmadığı eleştirisi getirilmektedir. Nitekim hükme aykırılığın yaptırımı, yalnızca para cezasıyla sınırlıdır. İkincisi, saatlik sınır yalnızca uygulamaya bağlı kalma süresini kapsamaktadır; ancak sürücü ya da işletmeci aynı anda iki işi yürütebilmektedir, dolayısıyla toplam çalışma saati kolaylıkla on saati aşabilmektedir (Leonardi ve Prina, 2020: 57). Yasanın genel olarak platform çalışanlarını korumakta yetersiz olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca dijital platform > ortak şirket > sürücü şeklinde oluşturulan yapıda, özellikle şirket sahibi olmayan sürücülerin çok yönlü sömürsünün yaygınlaştığı belirtilmektedir (Leonardi ve Prina, 2020: 59).

³⁶ Yeni Zelanda'da, bağımsız çalışanlar (dijital platform çalışanları dahil) 2015 tarihli Sağlık ve Güvenlik İş Yasasına göre "işveren" olarak kabul edildikleri için müşterilerinin sağlık ve güvenliğinden sorumludur. Bu yasa, iş yerlerinde tüm insanların sağlık ve güvenliğini korumayı amaçlasa da platform çalışanlarını bu koruma kapsamı dışında tutmaktadır (MacEachen ve diğer yazarlar, 2022: 205).

³⁷ ABD New York'ta yapılan bir yasal düzenleme, yiyecek hizmeti sunan işletmeler ile dijital platformlar arasındaki sözleşmelere, teslimat almak üzere işletmeye gelen kuryelerin tuvalet kullanımına izin verilmesini şart koşan bir hüküm eklenmesini zorunlu kılmıştır (ILO, 2024: 61).

Sendikası ile teslimat platformu Woowahan Youths (Baemin) arasında Ekim 2020'de imzalanan toplu iş sözleşmesi, kötü hava koşullarında teslimatların askıya alınması ve yol güvenliği eğitimleri gibi önleyici İSG tedbirleri içermektedir (ILO, 2024: 61). İtalya'da Just Eat ile üç büyük işçi konfederasyonu (CGIL, CISL ve UIL Trasporti) arasında imzalanan sözleşme, serbest çalışan kuryeler için platformların güvenlik ekipmanı temini ve eğitim yükümlülüklerini düzenlemiştir. (ILO, 2024: 61). Danimarka'da ise 2018 yılında 3F Sendikası ile temizlik hizmetleri sunan platform Hilfr arasında imzalanan toplu sözleşme; asgari saat ücreti, sosyal yardım katkısı ve vergi makamlarıyla bilgi paylaşımı gibi sosyal koruma unsurlarını içermektedir (Eurofound, 2020, 23. ILO, 2024, 61).

Türk Hukuku

Türk hukukunda dijital platform çalışmaları giderek yaygınlaşmaktadır. Ancak bu çalışma biçimini kapsamlı şekilde düzenleyen, bütüncül bir yasal çerçeve henüz mevcut değildir. Özellikle platform çalışanlarının hukuki statüsünün ayrıntılı biçimde değerlendirildiği mahkeme kararlarının yokluğu, uygulamada önemli bir boşluk yaratmaktadır. Bu alanda verilen az sayıdaki kararlardan birinde, platform şirketi (Uber) ile şoför arasındaki ilişkinin iş ilişkisi değil, ticari bir ilişki olduğu tespit edilmiştir³⁸.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu³⁹ kapsamı bakımından, işçi kavramından daha geniş olan “çalışan” kavramını esas almıştır. Yasada çalışan kavramı, “*Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi*” şeklinde tanımlanmıştır (m.3/1, b). Buna karşılık, “*çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar*”ın bu kapsam dışında olduğu açıkça düzenlenmiştir (m.2/2, ç). Dolayısıyla, platform çalışanları bağımsız çalışan statüsünde kabul edildikleri sürece bu yasanın kapsamı dışında kalmaktadır. Bu nedenle, yasa kapsamında düzenlenen İSG risklerine karşı her türlü tedbiri alma, gerekli araç ve gereçleri sağlama, çalışana eğitim ve bilgi verme gibi yükümlülükler, platform şirketleri açısından, “işveren” olarak kabul edilmedikleri sürece geçerli değildir. Buna karşılık, platform çalışanlarının işçi statüsünde olmaları durumunda, platformlar 6331 sayılı Kanun’dan doğan yükümlülüklerini, faaliyetin niteliğine uygun düştüğü ölçüde yerine getirmekle yükümlüdür (Tolu Yılmaz, 2023: 451). Bunlar arasında, işin niteliğine uygun risk değerlendirmesi yapmak, işçileri bilgilendirmek, eğitim vermek, gerekli ekipmanı sağlamak gibi yükümlülükler bulunacaktır.

³⁸ İstanbul BAM 13. HD. 03.11.2022, 2022/715 E. 2022/1596 K.

³⁹ RG 30.06.2012, S.28339

Öte yandan, pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de taşıma ve teslimat sektöründe çalışan platform kuryelerine ilişkin sorunlar ön plana çıkmaktadır. Nitekim uygulamada genellikle bu sektörde çalışanlar, “esnaf-kurye” modeli ile “bağımsız çalışan” statüsünde çalıştırılmaktadır. Bu alandaki sorunlara çözüm getirmek amacıyla bazı mevzuat değişiklikleri yapılmıştır. Bu kapsamda, Mayıs 2025 tarihinde 2018 tarihli Karayolları Taşıma Yönetmeliği’nde (KTY) platform kuryelerine yönelik kayıt yükümlülüğü ve bazı koruyucu hükümler getirilmiştir⁴⁰. Öncelikle, yönetmeliğin amaç ve kapsamı bağlamından sayılan faaliyetlerden “dağıtım işletmeciliği” ibaresi, “kurye işletmeciliği” şeklinde değiştirilmiştir (m.1/1). Yönetmelik uyarınca, kurye işletmeciliği yapacak gerçek veya tüzel kişilere P türü yetki belgesi alma zorunluluğu getirilmiştir. Bu tür yetki belgesi, “ticari veya hususi amaçla, il içi veya komşu illerin ilçeleri arasında kurye işletmeciliği yapacak” kişilere verilmektedir (m.6/12). Kurye işletmecisi ise, Yönetmeliğe göre “*taşımacı sıfatıyla...Posta Sektörüne İlişkin Yetkilendirme Yönetmeliği kapsamında yetkilendirilen veya ticari/hususi taşımacılık faaliyetinde bulunarak, kurye gönderisinin kendi gözetimi ve denetimi altında taşınmasını ve/veya dağıtımını yapan gerçek veya tüzel kişiler*”dir⁴¹ (m.4/eeee). Bu kapsamda, kurye işletmecileri yalnızca Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu (BTK) tarafından, Posta Sektörüne İlişkin Yetkilendirme Yönetmeliği⁴² çerçevesinde verilen yetki belgesiyle faaliyet gösterebileceklerdir⁴³.

Yukarıda atıf yapılan 2014 tarihli Posta Sektörüne İlişkin Yetkilendirme Yönetmeliği’nde ise, 8 Mart 2025 tarihinde çalışma konumuzu ilgilendiren önemli bir değişiklik yapılmıştır. Bu Yönetmeliğin 4. maddesinin 1. fıkrasına şu tanımlar eklenmiştir: “*ı) **Platform:** Mal veya hizmetlerin satıldığı veya satışına aracılık edildiği internet sitesi, mobil site veya mobil uygulama gibi dijital ortamı, u) **Platforma bağlı posta hizmeti:** Platformda satılan veya satışına aracılık edilen ürünlerin kabul, toplama, işleme, sevke, dağıtım ve teslim süreçlerinin platform tarafından veya platform adına planlandığı, yürütüldüğü veya koordine edildiği posta hizmeti*”. 5. maddeye eklenen fıkralara göre ise, “(6) Platforma bağlı posta hizmetinde; a) Hizmetin platformun kendisi tarafından yürütülmesi halinde, platformun kendisi, b) Hizmetin platformdan ayrı olarak üçüncü bir tarafça sunulması halinde ise ilgili üçüncü taraf yetkilendirilir. (7) Kendi ürünlerini, bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırdığı işçisi aracılığıyla doğrudan alıcıya ulaştıran işletmelerin sunduğu hizmet, posta hizmeti

⁴⁰ Karayolu Taşıma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, RG 15.05.2025, S. 32901

⁴¹ KTY’ne göre kurye, “Kurye gönderisini taşıyan kişiyi veya şoför”dür (m.4/çççç).

⁴² RG 03.06.2014, S.29019.

⁴³ Yetki belgesi “Posta hizmetlerinin tamamının veya bir kısmının sunulması veya yürütülmesi için gerekli olan altyapının sağlanması ve işletilmesine yetki tanıyan, posta hizmetlerine özel, belirli hak ve yükümlülükleri içeren ve Kurul tarafından belirlenen bedel karşılığında verilen belge”dir. (Posta Sektörüne İlişkin Yetkilendirme Yönetmeliği m.4/1-p)

olarak değerlendirilmez". Bu düzenlemeyle, işletmelerin kendi işçileriyle kendi ürünlerine yönelik yürüttükleri teslimat faaliyetleri Yönetmelik kapsamı dışında bırakılmıştır.

Son anılan Yönetmeliğin "hizmet sağlayıcılarının hak ve yükümlülükleri" başlıklı 16. maddesinin 2. fıkrasına eklenen k bendiyle hizmet sağlayıcılar için "dağıtım ve teslimat aşamasında çalışan kişilerin günlük ve haftalık çalışma sürelerini elektronik ortamda izlemek, kayıt altına almak ve iki yıl süreyle saklamak," yükümlülüğü getirilmiştir. Buna göre, esnaf-kurye modeliyle bağımsız çalışanlarla çalışan platform şirketleri dahi, bu kişilerin çalışma sürelerini takip etmekle yükümlü kılınmıştır. Aynı maddede hizmet sağlayıcılara, "can ve mal güvenliğini tehdit eden veya tehlike arz eden her türlü faaliyetin oluşumunun engellenmesi için gerekli tedbirleri almak ve alınan tedbirleri Kuruma bildirme" yükümlülüğü de getirilmiştir (m.16/2, 1). Kanımıza göre bu çerçevede, platform şirketlerinin gerek çalışanlara gerek faaliyet nedeniyle tehlikeye açık hale gelen üçüncü kişilere yönelik koruyucu önlemler alması gerekmektedir.

Karayolları Taşıma Yönetmeliği'ne eklenen bir diğer önemli hüküm ise, kurye işletmecilerinin çalıştırdıkları kuryelere ilgili mevzuata uygun koruyucu ekipman sağlamaları ve kullanımını takip etmeleri yükümlülüğüdür. Bu yükümlülüğe uymayanlara 10 uyarı verileceği düzenlenmiştir (m.43/A, 7). Hükümde söz edilen uygun koruyucu ekipmana ilişkin mevzuat, 18.07.1997 tarihli Karayolları Trafik Yönetmeliği'dir⁴⁴. Bu Yönetmeliğe göre, motosiklet kullananların reflektif kıyafet (yelek), 4.11.2025 tarihinde getirilen değişiklik uyarınca da koruma başlığı (kask), koruma gözlüğü, koruyucu eldiven takılması zorunludur.

Öte yandan, aynı yönetmelikle kurye işletmeciliği yapanlara, kurye faaliyetini yürüten motokuryeleri kayıt zorunluluğu getirilmiştir⁴⁵. Buna göre, P1 ve P2 yetki belgesi sahipleri⁴⁶ (yani kurye işletmecileri) yetki belgesi kapsamındaki faaliyetlerini

⁴⁴ RG. 18.07.1997 S. 23053 mükerrer

⁴⁵ KTY'nde, P türü yetki belgesi kapsamında (yani kurye işletmeciliğinde) kullanılacak taşıtlara yönelik de sınırlamalar yer almıştır. Örneğin, "2) P1 veya P2 yetki belgesi eki taşıt belgelerine kaydedilecek motosiklet veya moped cinsi taşıtların 10 yaşından büyük olmaması şarttır. 3) P1 ve P2 yetki belgesi eki taşıt belgelerine kaydedilecek kamyonet cinsi taşıtlardan, asgari kapasiteyi sağlayacak sayıda taşıtların ilk başvuru ve faaliyet süresince 20 yaşından büyük olmaması şarttır. 4) P1 ve P2 yetki belgesi eki taşıt belgelerine kaydedilecek otomobil cinsi taşıtlar asgari kapasite hesabında dikkate alınmaz (m.21/1, g).

⁴⁶ KTY uyarınca P türü yetki belgesinin P1 ve P2 şeklinde iki türü vardır. "P1 yetki belgesi: İliçi veya farklı illerin birbirine komşu ilçeleri arasında faaliyet gösterecekler, P2 yetki belgesi: Bir veya birden fazla ilde il içi veya farklı illerin birbirine komşu ilçeleri arasında faaliyet gösterecekler, verilir" (m.6/12)

yürüten her bir kuryeyi, kurye listesine kaydetmek zorundadır⁴⁷. Bu fıkraya uymayan yetki belgesi sahiplerine 5 uyarma verileceği belirtilmiştir (m. 43/A,1). Yine aynı maddeye göre kurye işletmecileri teslimi mümkün olmayan adreslere teslim etmek üzere kurye gönderisi kabulü yapamazlar. Bu fıkraya uymayan yetki belgesi sahiplerine 10 uyarma verilir. Ayrıca, P1 ve P2 yetki belgesi sahipleri teslim aldıkları kurye gönderisini **taşıma süresi taahhüdünde bulunmadan** makul bir sürede alıcısına ulaştırmakla yükümlüdür. Bu fıkraya uymayan yetki belgesi sahiplerine 10 uyarma verilir (m.43/A, 2, 3). Kanımıza göre, özellikle son anılan düzenleme çalışanın makul olmayan kısa bir sürede sipariş yetiştirme baskısı altında çalışmasının önüne geçilmesi ve bu suretle fiziksel ve zihinsel sağlığının sağlanması bakımından önem taşımaktadır.

Yönetmeliğe göre ayrıca “P1 ve P2 yetki belgesi sahipleri; satılması, serk edilmesi ve ticareti yasaklanmış olan eşyayı taşıyamazlar. Bu fıkraya uymayan yetki belgesi sahiplerine 50 uyarma verilir” (m.43/A, 10). Bu düzenleme, yukarıda değinildiği gibi, bazı platform çalışanlarının karşılaştıklarını beyan ettikleri yasa dışı madde taşıma, çalıntı mal teslimi, alkol nakli veya suç örgütleri adına faaliyet gibi durumların önlenmesi açısından önemlidir (Florisson ve Mandl, 2018: 68).

Son olarak, yönetmeliğe göre P1 ve P2 yetki belgesi sahipleri, faaliyette bulundukları ilin mülki idare amirliğinin alacağı geçici kararlara ve genel emirlere uymakla yükümlüdür. Türkiye’de olumsuz hava koşullarında valiliklerce motokuryelerin trafiğe çıkmasını engelleyen kararlar alınmakta olup, bu düzenleme ile platformların bu kararlara uyma zorunluluğu açıkça hükme bağlanmıştır.

Sonuç olarak, karşılaştırmalı hukukta olduğu gibi Türk hukukunda da platform kuryelerine, hukuki statülerinden bağımsız olarak koruyucu hükümler getirilme yaklaşımı olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, çalışanın statüsüne bakılmaksızın, kayıt altına alma, koruyucu ekipman sağlama ve kullanımını takip etme, çalışma sürelerini kaydetme gibi İSG’ye yönelik önlemler getirilmiştir. Kanımıza göre, bu yaklaşım isabetli olmakla birlikte İSG korumasının sağlanması bakımından yeterli değildir. Nitekim öncelikle, Türk iş hukukunda İSG bakımından iş denetiminin kapsamına girilebilmesi, kişinin ancak 6331 sayılı Kanun anlamında “çalışan” sayılmasına bağlıdır. Bu sebeple motokuryelerin iş sözleşmesiyle çalıştıkları tespit edilmedikçe böyle bir denetim gerçekleştirilemeyecek, dolayısıyla getirilen düzenlemelerin etkinliği sağlanamayacaktır. Bu eksiklik konusunda, iş denetimi örgütüne sahte (muvazaalı) bağımsız çalışma uygulamalarını tespitini kolaylaştırıcı bir işçilik karinesi getirilmesi düşünülebileceği gibi, İSG alanında statüden bağımsız getirilen koruyucu düzenlemelerde iş denetiminin yapılmasını sağlayacak bir yasal yapı

⁴⁷ KTY uyarınca, “Kurye listesi: P türü yetki belgesi sahiplerinin, faaliyetlerini yürüten kuryeleri gösteren ve elektronik olarak da düzenlenebilen belgeyi” ifade etmektedir (m.4/ffff).

da oluşturulabilir. Diğer yandan bu konuda, günlük çalışma süresinin sınırlandırılması, İSG konusunda bilgilendirme ve eğitim verme gibi korumanın kapsamını genişleten düzenlemelere de yer verilmesi yerinde olacaktır. Nitekim karşılaştırmalı hukukta, çalışan statüsünden bağımsız getirilen bu yönde koruyucu hükümlere rastlanılmaktadır. Ayrıca, ILO'nun 155 Sözleşmesini tamamlayıcı nitelikteki 164 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Tavsiye Kararı İSG konusunda kendi hesabına çalışanlar için de -mümkün ve uygulanabilir olduğu ölçüde- benzer koruyucu önlemlerin alınması gerektiğini vurgulamaktadır (prg. 1/2).

Öte yandan, İSG konusunda önleyici tedbirlerin alınması kadar, bir iş kazası gerçekleşmesi durumunda konunun tazmin boyutu da önem taşır. Bu bakımdan platform çalışanlarının sosyal güvenlik şemsiyesi ve özellikle iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kapsamında olmaları önemlidir. Nitekim yukarıda değinildiği gibi, Çin'de geleneksel iş ilişkileri dışında kalan platform çalışanlarının sosyal güvenlik kapsamına alınmasını hedefleyen bir iş kazası sigortası pilot programı başlatılmıştır. Fransa'da 8 Ağustos 2016 tarihli ve 2016-1088 sayılı "Loi Travail" (El Khomri Yasası), dijital platformlarla ekonomik ve teknik açıdan bağımlı bir ilişki içinde bulunan serbest çalışanların, isteğe bağlı olarak iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigorta yaptırabilmesi, belirli bir gelir eşiğini aşmaları hâlinde ise bu sigorta masraflarının platformlarca karşılanmasını öngörmüştür. Türk hukuku bakımından özellikle özellikle moto kuryelerin esnaf kurye modeliyle çalıştırılmaları, platformları işveren sıfatıyla 4/a'lı sigortalı çalıştırmaya bağlı yükümlülüklerden kurtarmaktadır. Bu durumda çalışanların kendilerinin 4/b'li olarak sigorta bildirimlerini yapmaları gerekirken, bu durum genellikle gerçekleşmemekte, kayıtdışı çalışma söz konusu olmaktadır. Kanımıza göre, bu konuda da öncelikle gerçekte iş ilişkisi niteliği taşıyan çalışmaların doğru şekilde tespit edilmesi, böylece çalışanların 4/a sigortalılıklarına bağlı haklarının tanınması önemlidir. Bunun dışında, platforma ekonomik bağımlılığı bulunan çalışanlar bakımından da özellikle iş kazası ve meslek hastalıkları yönünden platformun mali sorumluluğunu öngörececek bir statü yaratılması değerlendirilmelidir.

Genel Değerlendirme ve Sonuç

Platform ekonomisinin kendine özgü yapısal özellikleri, bu alandaki İSG risklerinin önlenmesini zorlaştırmaktadır. Özellikle algoritmaların yönlendirdiği karar süreçleri, dijital denetim mekanizmaları ve parçalı çalışma ilişkileri, risklerin tespitini ve giderilmesini güçleştirmektedir. Bununla birlikte, her ne kadar bu konuda yapısal güçlükler bulunsun da platform çalışmalarında da gerek fiziksel gerek psikolojik riskler önlenabilir niteliktedir. Araştırmalar, platformların sahip olduğu sürekli izleme kapasitesi ve algoritmik yönetimin yalnızca verimlilik veya kâr amacıyla

değil, çalışan sağlığı ve güvenliğini artıracak biçimde de kullanılabileceğini ortaya koymaktadır⁴⁸ (Hery ve Malenfer, 2018: 14 vd; Lee ve diğer yazarlar, 2021; Cefaliello, 2023: 122). Bu açıdan bakıldığında, mevcut yapısal zorluklar aynı zamanda birer fırsata dönüştürülebilir niteliktedir. Bu doğrultuda algoritmaların, çalışanların maruz kalabileceği potansiyel riskleri tanıyabilecek ve analiz edebilecek biçimde tasarlanması mümkündür (Todoli- Signes, 2021: 443 vd). Nasıl ki bir amir, çalışanına verdiği görevlerin taşıdığı riskleri bilmek ve gözetmekle yükümlüyse, algoritmalar da benzer bir sorumlulukla yapılandırılabilir. Örneğin bisikletli kuryelere yalnızca en kısa rotaları değil; gölgeli yolları, düşük trafik yoğunluklu güzergâhları veya daha güvenli alternatifleri öneren sistemler geliştirilebilir (Bkz. UTS, 2019: 2 vd).

Özellikle sıcak iklimlerde ve yoğun fiziksel efor gerektiren işlerde, algoritmaların bu tür riskleri önceden değerlendirerek iş süreçlerine entegre edilmesi büyük önem taşımaktadır (Todoli-Signes, 2021: 443 vd). Oysa mevcut sistemler genellikle yalnızca hız odaklı çalışmakta, sağlık risklerini göz ardı etmektedir. Bu durum, algoritmik yönetimin İSG'yi dikkate alacak biçimde yeniden yapılandırılması gereğini açıkça ortaya koymaktadır. Bu önleyici yaklaşım ise, çalışanın hukuki statüsünden bağımsız olarak ancak söz konusu sistemi kullanan platform tarafından gerçekleştirilebilir.

Algoritmik yönetim, platform çalışmalarına özgü İSG risk kaynağı olarak ayrıca ele alınmalıdır. Avrupa düzeyinde bu konuda özel bir direktifin kabul edilmesi gerektiği yönündeki görüşler dikkate değerdir (Todoli-Signes, 2021: 443 vd). Böyle bir düzenleme, ulusal denetim makamlarının görevlerini daha etkili şekilde yerine getirmesine katkı sağlayabilir. Türkiye’de de platformlara yönelik bir yasal düzenleme yapıldıktan sonra, algoritmik yönetimin doğurduğu İSG riskleri ve önleyici tedbirler özel bir yönetmelikle açıkça düzenlenmelidir.

Platformlar arası yoğun rekabet de bu konuda bir fırsat olarak değerlendirilebilir. Müşteri deneyimini iyileştirmeye odaklanan platformlar, aynı zamanda nitelikli çalışanları çekmek ve elde tutmak amacıyla İSG'ye yönelik önlemler olarak rekabet avantajı sağlayabilir (Hery ve Malenfer, 2018: 14 vd). Bu konuda çalışanlarını İSG bakımından koruyucu iyi uygulamalara sahip platformları ödüllendiren, kamuoyunda duyuran teşvik edici sistemlere de yer verilmelidir.

Platform çalışmalarında İSG'ye ilişkin sorunların önemli bir kaynağı, platform çalışanlarının hukuki statülerine ilişkin belirsizliktir. Bazı AB ülkeleri (örneğin İspanya) bu sorunu, platform çalışanları için işçilik karinesi getirerek çözmeye

⁴⁸ Algoritmik yönetimde ve sistemlerde, çalışanların görev ve çalışma koşullarına ilişkin tercih ve ihtiyaçlarının da dikkate alındığı “katılımcı algoritmik yönetimin” mümkün olduğu, böylece çalışanların iyi olma halinin (refahının) sağlanabileceği araştırmalarda ortaya konulmuştur (Lee ve diğer yazarlar, 2021).

çalışırken; Fransa ve İtalya gibi ülkeler, bağımsız çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmeye odaklanmaktadır (EU-OSHA, 2021a: 4). 2024/2831 sayılı AB Direktifi ise her iki yaklaşımı bir araya getirerek, hem statünün doğru belirlenmesini sağlayan bir karine öngörmekte hem de statüden bağımsız olarak bazı temel hakların güvence altına alınmasını benimsemektedir. Türk hukuku bakımından da öncelikli olarak, platform çalışanların hukuki statüsünün doğru şekilde belirlenmesidir. Özellikle sahte (muvazaalı) bağımsız çalışma ilişkilerinin tespit edilmesi, çalışanın iş hukukuna bağlı haklardan yararlanmasının önünü açacaktır.

Platformların İSG sorumluluğuna ilişkin bir diğer yaklaşıma göre, bu konuda işçi/bağımsız çalışan ikili ayrımından hareket edilmesi yerine işveren kavramından ve bu kavrama ilişkin fonksiyonların platformda bulunup bulunmadığından hareket edilmelidir⁴⁹ (Prassl ve Risak, 2016: 636 vd; Cefaliello, 2023: 129). Bu yaklaşıma göre, işverenliği tanımlayan beş temel fonksiyon (iş ilişkisinin kurulması/sona erdirilmesi; emeğin ve ürünlerinin kullanılması; iş ve ücret sağlanması; iç pazarın ve dış pazarın yönetimi) hangi aktör tarafından yerine getiriliyorsa, o aktör ilgili sorumluluğu üstlenmelidir. Platformlar, platform çalışanın emeği ve onun sonuçlarından doğrudan faydalandıkları için, İSG standartlarına uyumun sağlanmasında sorumluluğu üstlenmesi gereken en uygun taraftır (Garben, 2017: 21; Cefaliello, 2023: 129).

Avrupa genelinde konuya ilişkin tartışmaların önemli bir bölümü, taşıma ve teslimat sektöründe faaliyet gösteren platformlar etrafında şekillenmektedir. Bunun

⁴⁹ Bu yaklaşım, konuyla ilgili odağı işçiden işverene çevirmektedir. Buna göre işverenliğin beş temel fonksiyonu vardır. Bu fonksiyonların “platform”, “çalışan” veya “müşteri” aktörlerinden kimin tarafından yerine getirildiği tespit edilmeli ve o fonksiyona ilişkin sorumluluk o taraf üzerinde bırakılmalıdır. Bu fonksiyonlar: 1. İş ilişkisinin kurulması ve sona erdirilmesi fonksiyonu (inception and termination of the employment relationship) 2. İş görme ediminden ve Sonuçlarından Yararlanılması (receiving labor and its fruits) Bu fonksiyon işverenin çalışanın iş görme ediminden ve sonuçlarından yararlanma yetkisini içermektedir. 3. İşin ve İş Karşılığı Ödemenin Sağlanması (providing work and pay) Bu fonksiyon ise işverenin işçilerine karşı –ücret ödemek gibi- yükümlülüklerini içermektedir. 4. İşletmeyi Yönetme- İç Pazar (Managing the Enterprise-Internal Market) Üretime ilişkin -neyin yapılacağı ve nasıl yapılacağına belirlenmesi de dahil olmak üzere- tüm faktörlerin kontrolünün sağlanıp sağlanmadığı. 5. İşletmeyi Yönetme- Dış Pazar (Managing the Enterprise- External Market) Son unsur bakımından önemli olan, çalışanın daha çok çalışarak daha çok gelir elde edebilme imkanı değil, yönetsel yetkiler kullanarak kârını/zararını etkileyebilme imkânıdır. Örneğin, zaman ve mesafeye göre değişen dinamik bir fiyatlama politikası ile gelirini etkileyebilme (talep yoğun yerlere fiyat artırmak gibi) olanağıdır. Bu görüşe göre Uber, belirtilen tüm işveren fonksiyonlarını taşımaktadır, dolayısıyla şoförlerin işvereni ve işçiliğe bağlı tüm haklarından sorumlu kabul edilmelidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Aykaç, 2021: 215-216.

bir nedeni, bu tür platform çalışanlarının, evden yapılan çevrimiçi işler veya ev içi görevler gibi daha “gizli” kalan diğer platform işlerine kıyasla daha görünür olmaları ve geleneksel ekonomik modelleri hızla dönüştürmeleridir⁵⁰. Ayrıca, bu sektörde platformların çalışmanın yürütümüne ilişkin daha fazla kontrol sahibi olmaları ve bu durumun bağımlılık ilişkisini daha açık hale getirmesidir.

Bu konuda ileri sürülen bir görüşe göre, kendi hesabına çalışan platform çalışanı, işin organizasyonu ve risklerin önlenmesi bakımından gerekli yetkilere sahip olmadığından, İSG önlemlerinin uygulanmasında platformun sorumluluğu açık biçimde ortaya konulmalıdır. (Cefaliello, 2023: 133). Kanımıza göre de özellikle algoritmik yönetime ilişkin bilgi ve kontrol sahibi olan taraf platform olduğundan, bundan kaynaklı İSG risklerinin önlenmesine ilişkin sorumluluk da platformda olmalıdır. platform çalışanlarının hukuki statülerinden bağımsız ele alınmalıdır. Bazı ülkeler, özellikle konuma dayalı dijital platformlarda çalışanlara yönelik olarak, İSG yükümlülüklerinin istihdam statüsüne bakılmaksızın uygulanmasını sağlayacak yasal düzenlemeler getirmiştir. Bu tür düzenlemeler, özellikle yolcu taşımacılığı ve teslimat gibi konuma dayalı dijital platformlarda çalışanları hedeflemektedir (ILO, 2024: 62). Türk hukukunda da 2025 yılında platform kuryelerine yönelik getirilen düzenlemelerde görülen benzer yaklaşım yerindedir. ILO’nun 164 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Tavsiye Kararında da kendi hesabına çalışanlar için de -mümkün ve uygulanabilir olduğu ölçüde- benzer koruyucu önlemlerin alınması gerektiği vurgulanmaktadır (prg. 1/2).

Öte yandan, Türk hukuku bakımından tipik istihdam biçimleri açısından İSG standartları ve sorumlulukları iyi şekilde düzenlenmiş olsa da, mevcut düzenlemelerin yeni istihdam biçimlerine ne ölçüde cevap verebildiği gözden geçirilmelidir (Eurofound, 2020: 54). Özellikle platform çalışmalarında artış gösteren psikososyal riskler mevzuatta tanımlanmalı ve bu konuda farkındalık artırılmalıdır.

Platform çalışmalarında İSG’nin sağlanmasında, çalışanların örgütlü yapılar aracılığıyla haklarını arayabilmeleri önemli bir unsurdur. Bu nedenle, platform çalışanlarının sendikal örgütlenme ve temsil haklarının güçlendirilmesi, yalnızca sosyal haklar bakımından değil, İSG’nin sürdürülebilirliği açısından da kritik bir rol oynamaktadır. Nitekim, algoritmaların işleyişi gibi bu konuyu doğrudan etkileyen temel konuların toplu pazarlığın kapsamına alınması, etkili çözüm yollarından

⁵⁰ EU-OSHA-2021b, 3. Buna karşılık bu durum, diğer platform çalışanlarını tartışmaların odağından çıkarmanın bir gerekçesi olmamalıdır. Nitekim çeşitli araştırmalar kapsamında görüşülen sendikalar, teslimat sektörü dışındaki platform çalışanlarına (örneğin ev işleri, çevrimiçi işler) ulaşmak için önemli çabalar gerektiğini defalarca vurgulamıştır. Ayrıca, Bologna Belediyesi diğer platform işçilerinin de sürece katılımını aktif şekilde teşvik etmiştir (EU-OSHA-2021b, 3).

biridir (EU-OSHA, 2021a: 9). Bu bağlamda, güçlü İSG temsilciliği yapıları ile yeterli kaynak ve donanıma sahip, etkili bir iş teftişi mekanizmasının varlığı da büyük önem taşımaktadır.

Extended Summary

The rapid expansion of digital platform work is reshaping traditional labour relations, bringing unprecedented flexibility but also creating new occupational health and safety (OHS) challenges that existing legal frameworks often fail to address. This study identifies the main OHS risks in platform work and evaluates possible solutions within the framework of the EU Directive 2024/2831 and comparative legal examples. It analyses both normative regulations and practical challenges, discussing legal tools to ensure that platform workers in Türkiye can work under safe and healthy conditions.

Platform workers face various physical and psychosocial risks that differ according to the nature and organisation of their work. Some risks are not new and resemble those found in other atypical forms of employment. However, the structural features of platform-based work often exacerbate these risks, while certain OHS hazards are unique to platform work. Algorithmic management emerges as a specific source of OHS risk. Research shows a direct link between the level of algorithmic control and the increase in occupational risks. Continuous monitoring, privacy violations, increased workload, loss of autonomy, bias and discrimination, and the complexity and opacity of processes are prominent risk factors, with psychosocial risks being the most intensified. Given these unique dynamics, both the risks and protection mechanisms should be assessed in light of the structural and technological features of platform work.

Uncertainty regarding the legal status of platform workers creates ambiguity over OHS responsibility. In many countries, including Türkiye, OHS legislation mainly applies to dependent employees with worker status. However, a significant portion of platform workers are classified as self-employed, leaving them outside the protection of the OHS system and placing legal and financial responsibility for OHS risks directly on the worker. Some countries address this issue through a presumption of employment, while others focus on improving protection for the self-employed. The country examples analysed reveal varying strategies: clarifying legal status and responsibility, limiting working hours, introducing training and awareness obligations, strengthening OHS through collective bargaining and union representation, and restricting and increasing transparency in algorithmic management.

EU Directive 2024/2831 is the first EU-level regulation specifically addressing the impact of automated systems on OHS in digital platforms. It obliges platforms

acting as employers to conduct risk assessments covering not only occupational accidents but also psychosocial and ergonomic risks, and to take preventive measures. The use of algorithmic systems that threaten workers' physical and mental health or impose excessive pressure is prohibited. However, the Directive covers only those working under an employment contract and lacks a clear definition of psychosocial risks. It also emphasises the need for stronger inspection and enforcement mechanisms, highlighting the importance of inspection capacity capable of understanding algorithmic systems. Despite its limitations, the Directive provides useful guidance for Türkiye.

In Türkiye, digital platform work is becoming increasingly widespread, yet there is still no comprehensive legal framework regulating this form of work. The absence of court decisions that thoroughly assess the legal status of platform workers leaves a significant gap. In one of the few cases, the relationship between a platform company (Uber) and a driver was classified as commercial, not employment. When working as independent contractors, platform workers fall outside the scope of OHS Law No. 6331. As in many other countries, problems in the transport and delivery sectors are most visible, with workers often engaged under a "tradesperson-courier" model as self-employed. In 2025, legislative amendments were introduced to address these issues, adopting an approach similar to comparative examples by granting couriers protective provisions regardless of status. Measures include registering couriers, requiring platforms to record their working hours, providing protective equipment, and monitoring its use. Introducing limits on daily working hours, as seen in other jurisdictions, would also be beneficial.

While algorithm-driven decision-making and digital monitoring systems increase risks, they can also be transformed into preventive tools if designed with OHS in mind. This requires shifting algorithmic management from a purely speed and efficiency-oriented approach to one that integrates safety considerations. While Europe is moving towards specific regulations in this area, similar needs exist in Türkiye.

Self-employed platform workers do not have the authority to organise work or prevent risks, making it essential to clearly assign responsibility for OHS measures to the platforms. Therefore, OHS obligations should apply regardless of employment status. Some countries have already extended such obligations to all workers in location-based digital platforms. ILO Recommendation No. 164 also supports similar protective measures for the self-employed, and the 2025 Turkish regulations for platform couriers reflect this approach.

Beyanlar

Beyanlar Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmada herhangi bir kurum, kuruluş veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu makalenin hazırlanması sürecinde herhangi bir kişi veya kurumdan destek alınmamıştır.

KAYNAKÇA

- Aranguiz, A. (2021) 'Platforms put a spoke in the wheels of Spain's "riders' law", **Social Europe**, <https://socialeurope.eu/platforms-put-a-spoke-in-the-wheels-of-spains-riders-law>.
- Aykaç H. B. (2020) "Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme", **Sicil İş Hukuku Dergisi** (44), 69-95.
- Aykaç, H.B. (2021) "Çevrimiçi Uygulamalar Aracılığı ile Talep Üzerine Çalışma (On-Demand Work Via App) İş Modelinde İşçi Kavramının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği", **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri Konferansı**, On İki Levha Yayıncılık, 195-234.
- Aykaç, H.B. (2024) "Dijital Çalışmalarda Çalışma ve Dinlenme Sürelerinin Belirlenmesine İlişkin Bazı Sorunlar ve Öneriler", **İş Hukuku'nun Güncel Gelişmeleri Sempozyumu Bildiri Kitabı (Tam Metinler)**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 120-168.
- Bérestégui, P. (2021) **Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review**, ETUI Report, <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy%20systematic%20review-web-2021.pdf>
- Cefaliello, A. (2023) An Occupational Health and Safety Perspective on EU Initiatives to Regulate Platform Work: Patching up Gaps or Structural Game Changers?, **J Work Health Saf Regul** 2023, 1 117–137.
- EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work (2021a), **Spain: the 'Riders' Law', new regulation on digital platform work**.
- EU-OSHA (2021b) **Italy: a national and local answer to the challenges of the platform economy**
- EU-OSHA (2021c) **France: lessons from the legislative framework on digital platform work**.
- EU-OSHA (2021d) **Actions by labour and social security inspectorates for the improvement of occupational safety and health in platform work**.
- Eurofound (2018) **Employment and working conditions of selected types of platform work**, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Eurofound. (2020) **New Forms of Employment: 2020 Update**. New Forms of Employment Series, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Florisson, R. ve Mandl, I. (2018) **Platform work: types and implications for work and employment — Literature review**. Eurofound Working Paper, WPEF18004 Eurofound, Dublin

- Forde, Chris, Simon Joyce, Mark Stuart, Danat Valizade, Gabriella Alberti, Kate Hardy, Liz Oliver ve diğerleri (2022) “Three Unanswered Questions about the EU Directive on Gig Work” **Digital Futures at Work Research Centre** (blog), February 8. [https:// digit-research.org/blog_article/three-unanswered-questionsabout-eu-directive-on-gig-work/](https://digit-research.org/blog_article/three-unanswered-questionsabout-eu-directive-on-gig-work/).
- Gangemi A. ve Turco V. (2020) “The Protection of Riders in Italy: A work in Progress”, **Portolano Cavallo Newsletter**, <https://portolano.it/en/newsletter/portolano-cavallo-inform-employment-equality/the-protection-of-riders-in-italy-a-work-in-progress->, Son Erişim Tarihi: 09.08.2025
- Garben, S. (2017) **Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU**. European Risk Observatory Discussion Paper. Bilbao, Spain: EU-OSHA, <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economyoverview-regulatory-and-policy-developments>
- Garben, S. (2019) “The Regulatory Challenge of Occupational Safety and Health in the Online Platform Economy” **International Social Security Review** 72, no. 3: 95–112.
- Günbattı, N. (2023) **Konum Tabanlı Dijital Platform Çalışanlarının Temel Hakları**, Ankara, Yetkin Yayınevi.
- Hery, M. ve Malenfer M. (2018) **Plateformisation 2027**. Conséquences de l’ubérisation en santé et sécurité au travail, INRS (Institut National de la Recherche et de la Sécurité) Luxembourg, <https://www.INRS.fr/media.html?refINRS=PV%208>
- Huws, U. (2016) ‘A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing’.
OSHwiki,https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:online_labour_exchanges_or_crowdsourcing#cite_note-1
- ILO (2019) **ILO Centenary Declaration for the Future of Work**, adopted at the 108th Session of the International Labour Conference, Geneva, 2019, <https://www.ilo.org/resource/ilc/108/ilo-centenary-declaration-future-work>
- ILO (2021a), **World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work**, Geneva
- ILO (2021b) **Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm, Çalışma Yaşamının Dönüşümünde Dijital Çalışma Platformlarının Rolü**, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_774395.pdf Son Erişim Tarihi 15.10.2022

- ILO (2022) **Decent work in the platform economy Reference document for the Meeting of experts on decent work in the platform economy**, Geneva, 10–14 October 2022
- ILO (2022b) **Resolution concerning the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO’s framework of fundamental principles and rights at work**, adopted by the International Labour Conference at its 110th Session, Geneva, <https://www.ilo.org/resource/ilc/110/resolution-inclusion-safe-and-healthy-working-environment-ilo%E2%80%99s-framework>
- ILO (2023) **A Normative Gap Analysis on Decent Work in the Platform Economy**, 347th Session, Geneva, 13–23 March 2023, <https://www.ilo.org/resource/gb/347/normative-gap-analysis-decent-work-platform-economy>,
- ILO (2024) **Realizing Decent Work in the Platform Economy**, International Labour Conference 113th Session 2025.
- ILO Brief (2024) **Good practices in social security in China (3): Pilot programme on occupational injury insurance for workers in new forms of employment (by the Ministry of Human Resources and Social Security China, with technical and financial support from the ILO within the context of the EU-China project “Improving China’s Institutional Capacity towards Universal Social Protection)**
- Ivanova, M; Bronowicka, J.; Kocher, E. Degner, A. (2018) “Foodora and Deliveroo: The App as a Boss? Control and autonomy in app-based management - the case of food delivery riders”, **Working Paper Forschungsförderung**, No. 107, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2019022610132332740779>
- Lane, M. (2020) "Regulating platform work in the digital age", **OECD Going Digital Toolkit Notes**, No. 1, OECD Publishing, Paris.
- Lee, M. K, Ishan N. Angie Z., Joel A., Zhizhen Q, and Sicun G. (2021) “Participatory Algorithmic Management: Elicitation Methods for Worker Well-Being Models.” **Proceedings of the 2021 AAAI/ACM Conference on AI, Ethics, and Society (AIES’21)**, May 19- 21, 2021, Virtual Event, USA, Association for Computing Machinery. New York: 715–726.
- Lenaerts K., Willem W., Ine S., Harald H. (2021) **Digital Platform Work and Occupational Safety and Health: A Review**, European Agency for Safety and Health at Work
- Leonardi, E., & Pirina, G. (2020). “Uber in the Portuguese gig economy: a laboratory for platform capitalism”, **Work Organisation, Labour & Globalisation**, 14(2), 46–63.

- MacEachen E, de Rijk A, Dyreborg J, ve diğer yazarlar (2022) “Laws, Policies, and Collective Agreements Protecting Low-wage and Digital Platform Workers During the COVID-19 Pandemic” **NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy**. 32(3):201-212.
- Mateescu, A. ve Nguyen, A. (2019) “Algorithmic Management in the Workplace”, **Data & Society**, https://datasociety.net/wpcontent/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf
- Prassl, J.; Risak, M. (2016) “Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers - Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, *37 Comp. Lab. L. & Pol’y J.*, 619-652.
- Ranchordas, S. (2018) “Online Reputation and the Regulation of Information Asymmetries in the Platform Economy”, University of Groningen Faculty of Law Research Paper Series, No. 2.
- Ravenelle, A.J. (2019) **Hustle and Gig: Struggling and Surviving in the Sharing Economy**, University of California Press.
- Rosenblat, A.; Stark, L. (2016) "Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case of Uber's Drivers", **International Journal Of Communication**, 10, 3758–3784.
- Samant, Y. (2019) **The promises and perils of the platform economy: occupational health and safety challenges and the opportunities for labour inspections**, International Labour Organisation, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/eventstraining/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681619/lang--en/index.htm
- Schmidt, F.A. (2017) **Digital Labour Markets in the Platform Economy, Mapping the Political Challenges of Crowd Work And Gig Work**, Publisher: Division for Economic and Social Policy, 1-28.
- Simonet, R.A. ve Garcia J.L. (2022). “Chile, Chile’s Legislative Solution For Platform Work: Does it Fit the Bill?” Dispatch No.45, **Comp. Labor Law & Pol’y Journal**, 3-4.
- Todoli-Signes, A. (2021) “Making Algorithms Safe for Workers: Occupational Risks Associated with Work Managed by Artificial Intelligence” **European Review of Labour and Research** 27, no. 4: 433–452. <https://doi.org/10.1177/10242589211035040>.
- Tolu Yılmaz, H. (2023). **Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından)**. On İki Levha Yayıncılık. İstanbul.
- UTS (2019) **Heat Stress and On-Demand work: The experience of food delivery and courier cyclists**. Climate Justice Centre.

- Wood, Alex J. (2021) “Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions.” **JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology**. Joint Research Centre, European Commission.
- Yıldız, G.B. (2021) “Dijital Emek Platformları Üzerinden Çalışanların Hukuki Statülerinin Belirlenmesi” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı 46, 28-41.
- Zao C., Tian Y. ve Wu C. (2024) How China's rest stations for outdoor workers create prospects for "new employment forms", **People's Daily Online**, 1 Mart, <https://en.people.cn/n3/2024/0301/c90000-20139545.html>, Son Erişim Tarihi: 07.08.2025