

# DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞANLARI VE SENDİKALAR

(\*) **Banu UÇKAN HEKİMLER**

(\*\*) **Deniz KAĞNICIOĞLU**

(\*\*\*) **Nil BELGİN BOYACI**

## ÖZ

Günümüzde teknolojik gelişmelerin sermayeye sağladığı birçok avantajdan biri de dijital platformlar aracılığıyla kurulan iş ilişkileri sayesinde, ihtiyacı olduğu anda ve ihtiyacı olduğu süre zarfında, herhangi bir sosyal maliyete katlanmaksızın, aradığı beceri seviyesindeki işgücüne ulaşabilmesi ve iş sürecini veya işi dışsallaştırabilmesidir. Sermayenin aksine bu durum çalışanlar için bir dezavantaj yaratarak, çalışma hakları bakımından kayıplar yaşamasına ve geleneksel iş ilişkisindeki yasal koruma kapsamı dışında kalmasına yol açmaktadır. Bu çalışmada dijital platformların yapısı ve platform çalışanlarının çalışma ko-

şulları incelenecek, bu bağlamda platform çalışanlarının sorunları ve sendikaların bu konudaki faaliyetleri ele alınacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Sendikacılık, Dijital Platform Çalışanları, Çalışma İlişkileri.

## DIGITAL PLATFORM WORKERS AND TRADE UNIONS

### ABSTRACT

One of the many advantages that technological developments provide to capital today is the ability to reach the employee who has the ability to provide the service that the employer needs and to outsource the business process or work, without any

(\*) **Prof. Dr.** / Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, bukan@anadolu.edu.tr

(\*\*) **Prof. Dr.** / Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, dkagnici@anadolu.edu.tr

(\*\*\*) **Ars. Gör.** / Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, nilbelgin@anadolu.edu.tr

social costs, thanks to the business relationships established through digital platforms. In contrast to capital, this situation creates a disadvantage for employees, leading to losses in terms of their rights to work and outside the scope of legal protection in the traditional business relationship. In this study, structure of digital platforms and working conditions of the platforms workers will be examined. In this context, the problems of the platform workers and the activities of the trade unions will be discussed.

**Keywords:** Trade Unionism, Digital Platform Workers, Labour Relations.

## GİRİŞ

İnternetin rolü hayatımızın her alanında olduğu gibi, çalışma yaşamında da her geçen gün daha fazla önem kazanmaktadır. Bugün internet yalnızca açık işlerin duyurulduğu bir kanal olma rolünü aşan, işin organizasyonunu da bünyesine dahil eden online dış kaynak platformuna dönüşmüştür. Dijital platformlar, işletmelerin veya bireylerin talep ettikleri anda ve ihtiyaçları olduğu süre zarfında, hiçbir sosyal maliyete katılmaksızın, diledikleri beceri seviyesindeki işgücüne kolayca ulaşabilmesine imkân sağlamaktadır. Bu durum işletmelere maliyet avantajı ve rekabet üstünlüğü sağlarken, çalışanlar için geleneksel istihdam

ilişkisinde sahip oldukları hakların kaybına yol açmaktadır.

Birçok ülkede, çalışma yaşamını düzenleyen yasal çerçeve, teknolojik gelişmelerin çalışma yaşamına ve iş organizasyonuna etki hızının çok gerisinde kalmıştır. Bu nedenle yeni teknolojilerin mümkün kıldığı iş organizasyonu kapsamında çalışanlar ihtiyaçları olan yasal korumanın dışında kalmaktadır. Dijital platform çalışanlarının çalışma koşulları incelendiğinde, çalışanların statüsünün platformlar tarafından "serbest çalışan" olarak belirlenmesinin hak kayıplarına yol açtığını görmekteyiz. Serbest çalışan statüsünde kabul edilen platform çalışanları, sosyal koruma maliyetlerini tamamen kendileri üstlenmek ya da sosyal koruma kapsamı dışında kalmak arasında tercih yapmak zorundadırlar.

Platform çalışanları kendi içlerinde ücret ve çalışma koşulları üzerindeki pazarlık güçleri, çalışanların iş üzerinde kontrol düzeyleri, platformların çalışanlar üzerindeki kontrol düzeyleri ve ücretler bakımından heterojen bir yapıya sahip, geçici sürelerle ve aynı anda birden çok platformda çalışabilen bir emek grubu olması nedeniyle sendikal temsil konusunda da birçok sorunla karşılaşmaktadır. Yine serbest çalışan statüsüne bağlı olarak kimi ülkelerde sendikalara üye olamamakta, kimi ülkelerde yalnızca serbest çalı-

şanlar için kurulmuş sendikalara üye olabilmektedir.

Sendikal temsil konusunda karşılaşılan sorunlara rağmen hem sendikaların faaliyetleri hem de platform çalışanlarının kendi girişimleri aracılığıyla önemli adımlar atılmakta olduğunu söyleyebiliriz. Sendikalar gerek tüzüklerinde yaptıkları değişiklikler ile üyelik kapılarını platform çalışanlarına açarak, gerekse yürüttükleri bilgilendirme çalışmalarıyla platform çalışanlarının sendikal temsili konusunda çaba göstermektedir. Dijital platform çalışanları ise, sendikaların desteğiyle veya sendikaların desteği olmaksızın kendi girişimleri ile sosyal medya araçlarını kullanarak toplu temsil konusunda geleneksel yöntemlerin ötesinde çaba harcamaktadır.

Çalışma kapsamında öncelikle dijital platformların kendine özgü yapısı değerlendirilecek, platform türleri ve çalışma koşulları incelenecektir. Ardından platform çalışanlarının karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlar karşısında gerek sendikaların desteğiyle gerek kendi girişimleriyle gerçekleştirdikleri sendikal temsil mücadeleleri güncel örnekler ışığında ele alınacaktır.

## 1. DİJİTAL PLATFORM KAVRAMI

İnternetin iş arayanlar ile açık işlerin eşleştirilmesindeki rolü yıllardır üzerinde çalışılan bir konu olmakla birlikte, bu süreçte inter-

netin önemi büyük ölçüde artmıştır. İnternet başlangıçta, açık işlerin/boş pozisyonların iş arayanlara etkin bir biçimde duyurulduğu bir bülten olarak kullanılmaktayken, günümüzde internetin rolü bunun çok ötesindedir. Bugün internet yalnızca açık işlerin duyurulduğu bir bülten olma rolünü aşan, işin organizasyonunu da bünyesine dahil eden online dış kaynak platformuna dönüşmüştür. Örneğin, bir Uber sürücüsü veya Upwork web tasarımcısı, çalıştıkları kurumun fiziksel olarak nerede olduğunu bile bilmemektedir. Bu çalışanlar için önemli olan işi (görevi) veren ve kazançların ödenmesini yöneten sanal platformdur (Drahokoupil and Fabo, 2016: 1).

Avrupa Komisyonu tarafından 2016 yılında yapılan tanıma göre dijital platform, "*özel kişiler tarafından sağlanan malların veya hizmetlerin geçici kullanımı için açık bir piyasa oluşturan, çevrimiçi platformlar tarafından faaliyetlerin kolaylaştırıldığı iş modelleri*" olarak oldukça belirsiz bir biçimde ifade edilmiştir (Drahokoupil and Fabo, 2016: 1).

Dijital platformlar, işgücü arzı ile talebini eş zamanlı olarak eşleştiren bir hizmet sunmaktadır. Bu platformlar, işgücü arzı ve talebini eşleştirmenin çok maliyetli olduğu durumlarda veya arz ve talebin eşleştirilmesinde eksik bilgiler veya hile nedeniyle ortaya çıkabilecek güvensiz durumlarda

bile işgücüne ulaşımı kolaylıkla organize edebilmektedirler. Dijital platform kavramının üç önemli yönü vardır. İlk olarak platformlar, üreticiler/sağlayıcılar (işgücü) ile kullanıcıların etkili bir şekilde eşleştirilmesi için gerekli algoritmayı sağlamaktadırlar. İkinci olarak teknoloji sayesinde platformlar (teknolojilerinin mikro işlemlerini kolaylaştırabileceği ölçüde) işlem maliyetlerini aşağı çekmektedir. Üçüncü olarak ise platformlar piyasa işlemlerindeki riskleri (sağlayıcılar hakkında eksik bilgiler ve aldatmadan doğabilecek riskleri) azaltmak veya yönetmek için hizmet sağlamaktadır. Bu hizmetler; izleme sistemleri ile sigorta mekanizmalarını ve hileye, aldatmaya karşı yasal hizmetleri içermektedir (Drahokoupil and Fabo, 2016: 2).

Dijital platformların yapısı incelenecek olursa, üçlü ilişkiye dayalı bir çalışma düzenine sahip oldukları söylenebilir. Platformlar, müşteriden gelen istek üzerine üreticiler veya sağlayıcılar tarafından yapılan işi yöneten ve organize eden dijital iş araçları olarak hareket ederler. Üreticiler veya sağlayıcılar genellikle kendi ekipmanlarını tedarik ederler ve çalışma sürelerine göre değil, parça başına iş üzerinden ödemeleri yapılır. Bazı durumlarda işlemin tamamlanması için (kurye ile araya giren) bir tamamlayıcı mevcuttur. İş, bağımsız/serbest çalışan statüsünde çalışanlar tarafından,

ihtiyaç duyulduğunda veya talep edildiğinde gerçekleştirilir. Bu bağımsız/serbest çalışan statüsü, ileride sorunları ele alırken çokça değineceğimiz gibi, çalışma ilişkisini düzenleyen yasal mevzuatlardan kaçmayı ve sorumlulukları ve piyasa risklerini dışsallaştırmayı mümkün kılmaktadır (Vandaela, 2018: 8).

Sonuç olarak, dijital platformların temel işleyiş prensiplerinin, işletmelerin ve bireylerin işçilere, mallara ve hizmetlere tam olarak ihtiyaç duyduklarında ve düşük işlem maliyetleri ile daha kolay erişme potansiyeline dayandığını söylemek mümkündür (Degryse, 2017: 2).

### **1.1. Dijital Platform Çalışma Biçimleri**

Dijital platformlarda çalışanlar genellikle işverenleriyle çok az bağlantıya sahip olan belirli bir görev için istihdam edilmektedir. Platform işleri çalışanlara belirli çalışma saatleri, ücretler, yan haklar veya belirli terfi olanakları sunmaktadır. Bunun istisnaları elbette mevcuttur. Örneğin, bazı online şirketler çalışanlarını, birer bağımsız yükleniciden ziyade düzenli çalışanlar olarak görmekte ve onlara görece olarak daha yüksek saatlik ücretler ve sağlık sigortası sağlamaktadır. Bunlar dijital platformlarda nadiren görülen iyi işlerin özellikleridir. Dijital platform işlerinin çoğu kısa vadeli

ve istikrarsız bir yapıya sahiptir. Dijital platform işlerinin kalitesini ve çalışma biçimlerini iki önemli kriter belirlemektedir: Kontrol düzeyi ve ücret düzeyi (Kalleberg and Dunn, 2016: 11).

- (i) Kontrol düzeyi: Platform çalışanları genellikle bağlı oldukları platform tarafından tanımlanır. İşverenler, platform aracılığıyla yapılan işlerden gelir elde ederler ve dolayısıyla markalarını korumak isterler. Bu nedenle işin içeriğinin kontrolü ve işin zamanlaması, üçlü çalışma ilişkisinin önemli bir özelliği haline gelir. Kontrolün birkaç boyutu vardır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir; işin nasıl yapıldığı (özerklik), işin ne zaman yapıldığı (iş planı ve zamanlama) ve işin ne kadar sürede yapıldığı. Platformda yer alan işler için gereken beceri düzeyleri oldukça farklılaşmaktadır. Yazılım kodu yazmak gibi görece yüksek vasıflı işlerde çalışanlara sağlanan özerklik, veri girişi gibi mikro görevlerde olduğundan daha yüksektir. Özerklik gibi, çalışanların ne zaman ve ne kadar süreyle çalışacakları da farklılık göstermektedir. Bazı işlerde çalışanlar istedikleri zaman çalışabilirken, bazılarında daha katı iş planlarına uymaları gerekmektedir. Yine

bazı platformlar, çalışanların bir iş menüsü arasından istedikleri işi yapmalarına izin verirken, bazıları çalışanların atanmış oldukları görevleri yapmalarını beklemektedir. Ayrıca birçok platform, işlerin maliyeti ve çalışanın payı üzerinde önemli bir kontrol sağlar. Platformlar genellikle işten elde edilen kazançlar üzerinden sabit bir yüzde oranı şeklinde komisyon almaktadır. Örneğin Uber, Lyft ve Upwork çalışanın gelirinin bir yüzdesini alırken, TaskRabbit ve Amazon Mechanical Turk alacağı miktarı müşterinin nihai maliyeti üzerine eklemektedir (Kalleberg and Dunn, 2016: 11-12; Newlands et al., 2017: 15; Eurofound, 2018a: 23).

- (ii) Ücret düzeyi: Platformlar ödedikleri ücretler ve işlerin uzunluğu bakımından da farklılık göstermektedirler. Ödemelerin temel belirleyicisi yine beceri seviyesidir. Yüksek beceriler gerektiren işlere genellikle daha fazla ödeme yapılır. Platformlar yerel işgücü piyasaları tarafından uygulanan kısıtlamaları ortadan kaldırmaktadır. Kırsal bölgelerde ya da diğer uzak bölgelerde çalışanlar, ulusal ve uluslararası piyasalardaki işlere teklif verebilmektedirler. Bu da işgücü

piyasalarındaki rekabetin seviyesini arttırmakta, ücret ve iş süresini olumsuz etkilemektedir. Platformlarda işlerin süresi, ücret miktarını da etkilemektedir. Örneğin, Uber ve Lyft gibi taşımacılık platformlarındaki işler genellikle on dakikadan az sürmektedir. Handy ve TaskRabbit' in işleri ise genellikle aynı gün içinde tamamlanabilirken, Upwork ve Freelancer gibi online platform işleri genellikle proje tabanlı ve daha uzun süreli olma eğilimindedir (Kalleberg and Dunn, 2016: 12; De Groen and Maselli, 2016: 5).

Bu temel kriterler esas alınarak dijital platform çalışma biçimlerini üç grup altında incelemek mümkündür. Bunlar şu şekildedir;

- (i) Yüksek ücretler ve yüksek çalışan kontrolü (*Online serbest çalışma platformları*).
- (ii) Yüksek ücretler ve düşük çalışan kontrolü (*Taşımacılık platformları ve Dağıtım/ev hizmetleri platformları*).
- (iii) Düşük ücretler ve düşük çalışan kontrolü (*Kitle işi-crowdwork Platformları*).

### **1.1.1. Yüksek Ücretler ve Yüksek Çalışan Kontrolü**

Online serbest çalışma platformları, özel becerilere sahip (web tasarımı gibi) çalışanların, platformda yer alan işlere ulaşımını sağla-

maktadır. Bu platformlarda çalışanlar; kendi ücretleri üzerinde pazarlık yapabilir, mevcut müşteri portfolyolarıyla kendilerini diğerlerinden ayırıp rekabet güçlerini arttırabilir, yetkinlik testlerine katılabilir ve işverenlerini puanlayabilirler. Çalışanlar herhangi bir ceza olmaksızın işleri geri çevirebilirler ve ücret/ iş konularındaki anlaşmazlıklar için açık/ net mekanizmalar mevcuttur. Çalışanlar genellikle proje tabanlı işler için, nispeten uzun süreli olarak işe alınırlar. Online platformlar, çalışanların bağımsız yükleniciler veya serbest çalışanlar olduğu fikrini açıkça pazarlamaktadırlar. Online platform işleri aynı zamanda fiziksel bir yere daha az bağlı olma, çalışanın esnekliğini ve iş üzerindeki kontrolünü artırma eğilimindedir (Kalleberg and Dunn, 2016: 13).

Upwork (eski adıyla oDesk) online platform biçimine bir örnektir. İşverenler nispeten yüksek beceriler gerektiren (yazılım geliştirme gibi), yüksek ücretli işler sunarlar. Upwork çalışanları işin nasıl yapılacağı konusunda oldukça özerktir; ancak Upwork iş ilişkisinin koşulları üzerinde önemli ölçüde denetim uygular. Örneğin, masrafları işçilere geri ödeme koşullarını değiştirebilir ve çalışanların Upwork platformunda tanımlı herhangi bir müşteriyle 24 ay boyunca çalışmasını yasaklayan bir sözleşme maddesini (hile ve aldatmayı engellemek için) imzalamalarını şart koşabilir. Online platform işleri, diğer platform

işleri arasında nispeten yüksek ücretli işler olmasına rağmen, geleneksel çalışma ilişkisinde (standart istihdam biçiminde) elde edilen ücretlere kıyasla düşüktür. Örneğin online platformda çalışan bir yazılım geliştiricisi saatte ortalama 30.19 Dolar kazanırken, geleneksel çalışma ilişkisinde saatte ortalama 44.63 Dolar kazanabilmektedir (Kalleberg and Dunn, 2016: 13; Howcroft and Bergvall-Kareborn, 2019: 26-27).

### 1.1.2. Yüksek Ücretler ve Düşük Çalışan Kontrolü

Ulaşım ve dağıtım/ev hizmetleri platformları yerel olma özelliği taşımaktadırlar. Bu platformlar önemli ölçüde markalaşmış ve çalışanlar markanın ana bileşeni haline gelmiştir. Örneğin sürücüler Uber sürücüsü veya Lyft sürücüsü olarak adlandırılmaktadır. Çalışanlar büyük ölçüde, kurulan metrik ölçekler üzerinden yönetilmektedirler. Örneğin, Uber kullanım sıklığı, kabul edilen işleri, tamamlanan işleri ve müşteri değerlendirmelerini ölçerken, TaskRabbit kullanım sıklığı, iş yanıtlarını, kabul edilen işleri ve müşteri değerlendirmelerini ölçmektedir. Bu platformlar ödemeleri ve ücret oranlarını belirler. İşin nasıl tahsis edildiğine ilişkin düşük düzeyde bir şeffaflık vardır. Çalışanların neredeyse hepsinin geçmiş kontrolleri yapılmaktadır ve çoğu çalışan ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştiril-

ilmektedir. Bu platformlar genellikle en kalabalık metropollerde faaliyet gösterdikleri için çalışanlar genelde asgari ücretin üzerinde gelir elde edebilmektedirler (Kalleberg and Dunn, 2016: 14; De Groen et al., 2016: 12-13).

Bu platform biçiminin en bilinen örneklerinden biri Uber'dir. Uber, iş ilişkisi açısından önemli ölçüde kontrol sağlar. Örneğin bir sürücünün aldığı her iş için ne kadar ücret talep edeceğini belirler. (2016 Ocak ayında çalışanların rızası olmaksızın ücret tarifelerini yüzde 30'un üzerinde düşürmüştür). Uber ayrıca sürücünün otomobil modeline göre ne tür müşterilere yönlendirilebileceğini, Uber uygulaması aracılığıyla kimin alınabileceğini de kontrol eder. Sürücülerin Uber uygulamasını devre dışı bırakmaları ve müşteriyi almamaları durumunda, Uber'in uyguladığı yaptırımların şiddeti ise tartışmalıdır. Kullanım sıklığı, kabul edilen işlerin sayısı, tamamlanan işlerin sayısı ve müşteri değerlendirmeleri verilerine sahip olan platform, bu verilere dayanarak sürücüyü platformdan çıkarabilmektedir (Kalleberg and Dunn, 2016: 14).

### 1.1.3. Düşük Ücretler ve Düşük Çalışma Kontrolü

Ücretlerin ve çalışan kontrolünün düşük olduğu platform biçimine örneklerden biri Amazon Mechanical Turk (MTurk)'tür. MTurk, kitle kaynak kullanımı (crowdsour-

cing) yoluyla, bireylerin ve işletmelerin iş süreçlerini veya işlerini, bu işleri sanal olarak gerçekleştirebilecek işgücüne dağıtabildikleri bir piyasadır. Bu işler basit veri doğrulamasından anket katılımına, içerik yönetiminden öznel görevlere kadar her şeyi içerebilir (<https://www.mturk.com/>).

Bu platformda güç dengesi işverenenden yanadır. MTurk'te işveren, görevlerin ücret oranını çalışanın görüşünü almaksızın tek taraflı olarak belirleyebilir, yapılan işi bütünüyle reddederek ücreti ödemeyebilir. Genel olarak bu platformda yer alan işler nispeten basit işlerdir. Bu işlerin bazıları birkaç saniye ile birkaç dakika uzunluğunda olabilir. Bu nedenle ödemeleri çok küçük miktarlarda yapılır. 900'ün üzerinde MTurk çalışanı ile yapılan anket sonuçlarına göre; ortalama saatlik ücret 1 Dolar ve 2 Dolar arasındadır. Platform ayrıca belli görevleri yalnızca belirli kriterleri ("master statü" vb. tanımlanmış kategorilere göre ve tamamlanan işlerin sayısına göre) karşılayan çalışanlara sağlar. "Master statü" vb. kriterlerin çoğu gizli olup, bu kriterlerin nasıl sağlanacağına ilişkin herhangi bir ölçüt veya bilgi verilmemiştir (Kalberg and Dunn, 2016: 14).

## 1.2. Dijital Platform Çalışanlarının Karşılaştıkları Sorunlar

Dijital platformlar işletmelere maliyet avantajı ve rekabet üs-

tünlüğü sağlarken, platformlar aracılığıyla kurulan üçlü iş ilişkisi, emeğin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanmasında önünde engel oluşturmaktadır. Platform işlerinde çalışanların büyük bir çoğunluğu iş ve gelir güvencesinden yoksun, sosyal koruma kapsamı dışında ve sendikal haklarını kullanamadıkları çalışma koşullarına maruz kalmaktadırlar.

Ulusal mevzuatlarda, sayısı gittikçe artan platform çalışanlarının istihdam statüsü konusunda düzenlemeler yer almamaktadır. Dolayısıyla platform çalışanlarının istihdam statüsü, ilişkili oldukları platformların şart ve koşulları tarafından belirlenmektedir. Bu da çalışanların üçlü iş ilişkisi içinde "işçi" olarak değil, "serbest çalışan", "bağımsız çalışan", "yüklenici", "hizmet sağlayıcı" vb. statülerde sınıflandırılmaları sonucunu doğurmaktadır (Eurofound, 2018: 1). Geleneksel olarak serbest çalışan statüsü ile çalışan kişi, doğrudan piyasa için çalışmakta, hizmetlerini bir veya birden fazla işletmenin bir parçası olmaksızın sunmaktadır. Bu kişiler kendi kuruluşlarının sahibidir ve bir işi kabul edip etmemekte bağımsızdırlar. Aynı zamanda iş için gerekli ekipmanlara sahiptirler ve tüm iş risklerini kendileri üstlenirler (Toldi-Signes, 2017: 197).

Dijital platform çalışanlarının da iş için gereken araç ve gereçlere sahip olmasına rağmen serbest



çalışan statüsünde değerlendirilmesi doğru değildir. Şöyle ki, günümüzde yeni iş modellerinde, gerçek üretim araçları teknolojiktir. Online bir platform oluşturmak için teknolojiye yapılan yatırım, üretim araçlarının maliyetli ve asıl önemli kısmıdır. Çalışanın sahip olduğu otomobil, temizlik malzemesi vb. araç ve gereçler önemsizdir. Dolayısıyla platform çalışanlarının statüsü tartışılırken bu gerçeklik de göz önünde bulundurularak yasal düzenlemeler revize edilmelidir (Todoli-Signes, 2017: 200; De Stefano, 2016: 5).

Dijital çalışan platformlarının statüsüne ilişkin değerlendirmeyi platformun çalışan üzerindeki kontrol seviyesi boyutuyla ele alacak olursak, yine serbest çalışandan farklılaştığını görmekteyiz. Öncelikle, platform çalışanları müşterilerin yaptığı değerlendirmeler aracılığıyla izlenmektedirler. Bu anlamda, işletmelerin platform çalışanlarını kontrol edebilmesi için belirli talimatlar vermesi ve kaliteyi sağlamak amacıyla işin nasıl yapıldığını kontrol etmesi gerekmez. Bunun yerine, müşterilerin iş performansını değerlendirmelerine izin verir ve daha sonra bu bilgileri işten çıkarma kararlarını alırken kullanabilir. İşletmeler işin nasıl yapılacağına dair sadece önerilerde bulunsalar bile, bu önerilere uymayan çalışanları kolayca işten çıkarabilir, müşteriyle uyumsuz çalışanlara kötü puanlar

verilebilir. Yani platformların, dijital platform çalışanları üzerindeki kontrol seviyesi düşünülenin aksine çok yüksek olmaktadır. Yapılan iş her zaman izlenebilir ve bu izleme geleneksel kontrol yöntemlerine kıyasla oldukça maliyetsizdir (Todoli-Signes, 2017: 198).

Tüm bunlar aslında, üçlü iş ilişkisinin korunmaya ihtiyacı olan zayıf tarafının, ücret ve çalışma koşullarını düzenleyen yasalar kapsamı dışında bırakıldığını göstermektedir. Ayrıca mevcut yasal düzenlemeler bu yeni iş modeli ile uyuşmamaktadır. Asgari ücret, izinler, dinleme süreleri, kıdem tazminatı vb. birçok yasal düzenleme, büyük bir kısmı ne zaman ve ne kadar çalışacağını kendisi belirleyen platform çalışanlarına uygulanmamaktadır (Todoli-Signes, 2017: 201).

Bu durumun sosyal koruma bakımından da önemli sonuçları bulunmaktadır. Eğer platform çalışanları işçi olarak kabul edilseydi, sosyal koruma kapsamına girebilmeleri için ödemeleri gereken primler, platform veya müşteri ile paylaşılacaktı. Ancak serbest çalışan olarak kabul edildiklerinden dolayı sosyal koruma kapsamına girebilmek için ödenmesi gereken tüm primleri ya kendileri üstlenmek durumundalar ya da sosyal koruma kapsamı dışında kalmayı kabul etmek zorundalar. Ana gelir kaynağı platform olan çalışanlar için sosyal koruma temel endişe

olmaya devam etmektedir (Eurofound, 2018:1).

## **2. DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞANLARI VE SENDİKALAR**

Dijital platform çalışanları diğer sosyal haklarda olduğu gibi, sendikal haklar söz konusu olduğunda da birçok sorunla karşı karşıyadır. Platform çalışanlarının temsili, çalışanların statüleri ve platformların aracı rolleri konusundaki belirsizlikler nedeniyle oldukça zordur. Platform çalışanlarının statüsüne ilişkin yasal düzenlemelerin yokluğu ve bu çalışanların statüsünün ilişkili oldukları platformlar tarafından "serbest çalışan" olarak belirlenmesi nedeniyle, dijital platform çalışanları üyeleri işçilerden oluşan sendikalarda temsil edilememektedir. Bu durum son yıllarda bazı ülkelerde; sendikaların serbest çalışanların üye olmalarına izin vermesi veya serbest çalışanlara özel sendikalar kurulmasına izin vermesi yönünde değişmektedir (Eurofound, 2018: 62).

Ayrıca platform çalışanları kendi içlerinde oldukça parçalı bir yapıya sahiptir. Farklı ücret ve kontrol seviyelerinde, farklı pazarlık güçlerine sahip çalışanlardan oluşan bu grup heterojen bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla ortak çıkarlar paydasında bir araya getirmek oldukça zordur. Yine platform çalışanları fiziksel olarak tek bir işletmeye bağlı bulunmayan, sıklıkla işe girip çıkan ve aynı anda birden

çok platformda yer alabilen çalışanlardır. Bu durum da örgütlenmelerini zorlaştırıcı bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca platform çalışanları da tıpkı geleneksel istihdam biçimleri ile istihdam edilen işçiler gibi, sendikaya üye olmaları durumunda karşılaşılabilecekleri olumsuzluklardan (işten çıkarma, görev atamama vb.) korkmaktadırlar (Eurofound, 2018: 53; Lehdonvirta, 2016: 61).

Bu sorunlara rağmen sendikalar haklara ilişkin önemli çabalar gösterildiği de yadsınamaz bir gerçekliktir. Dünya örneklerine baktığımızda, hem sendikaların hem de platform çalışanlarının konuya ilişkin önemli adımlar attığını görmektediriz.

### **2.1. Sendikaların Dijital Platform Çalışanlarına Yönelik Faaliyetleri**

Bazı ülkelerde ulusal rekabet yasaları, serbest çalışan statüsündeki platform çalışanlarının örgütlenmesini yasaklamaktadır. Örneğin Danimarka'da platform çalışanları serbest çalışan statüsünde değerlendirilmektedir ve işçi sendikalarına veya işveren kuruluşlarına üye olmaları yasaklanmıştır. Polonya' da ise serbest çalışan statüsünde kabul edilen platform çalışanları yalnızca serbest çalışanlar için kurulmuş sendikalara üye olabilmektedirler. Bazı ülkelerde ise sendikalar platform çalışanlarına üyelik kapılarını açmış, sendikal temsili mümkün

hale getirmiştir. Örneğin Almanya'da IG Metall ve Ver.di tüzüklerini serbest çalışanların da üye olabileceği şekilde değiştirmiştir. Fransa' da ise serbest çalışan statüsünde kabul edilen dijital platform çalışanları hem işçi sendikalarına üye olabilmekte, hem de yalnızca serbest çalışanlar için kurulmuş olan sendikalara üye olabilmektedirler. Ayrıca Fransa'da 2016 yılında İş Kanunu'nda yapılan bir değişiklik ile serbest çalışanlara bir sendikaya üye olmaksızın veya desteğini almaksızın toplu eylemde bulunma hakkı getirilmiştir. Bu düzenleme aynı zamanda platform çalışanlarına da toplu eylem yapma, bir sendika kurma, kurulu bir sendikaya üye olma ve toplu çıkarlarını savunma hakkı verilmiştir (Eurofound, 2018: 53).

Tüm bunlarla birlikte bazı ülkelerde ise sendikalar dijital platform çalışanları için; platform çalışma koşulları hakkında farkındalık yaratmayı amaçlayan bilgilendirme kampanyaları düzenleyerek (el ilanları dağıtmak veya Facebook'ta platform çalışanları tarafından kurulan gruplara dâhil olmak vb.) ve çalışanların mahkemelerde görülen davalarını destekleyerek harekete geçmektedirler. Örneğin IG Metall, 2016 yılında, işçi hakları, çalışma koşulları ve platformların gözden geçirilmesi de dâhil olmak üzere, platform çalışmasıyla ilgili konularda bilgi toplamaya ve paylaşmaya yönelik bir girişim

olan "Fair Crowd Work" adıyla bir proje başlatmıştır. Bu proje daha sonra IG Metall, Avusturya İşçi Örgütü (the Austrian Chamber of Labour-Arbeiterkammer), Avusturya Sendikalar Konfederasyonu ve İsveç sendikası Onionen' in ortak projesine dönüşmüştür. Bu dört örgüt, birçok diğer çalışma örgütüyle işbirliği içinde "Platform Çalışma Hakkında Frankfurt Bildirgesi"ni hazırlayıp imzalamıştır. Bu bildirme, adil platform çalışması için gerekli koşulları (asgari ücret, çalışma saatleri ve sosyal güvenlik gibi) ortaya koymaktadır (Eurofound, 2018: 54).

## 2.2. Dijital Platform Çalışanlarının Örgütlenme Faaliyetleri

İşçi sendikaları gibi geleneksel temsil organlarının yanı sıra, bazı ülkelerde sendikaların işbirliği ile veya sendikalardan tamamen kopuk olarak, platform çalışanlarına yönelik kurumsal olarak örgütlü toplu sesin yeni biçimlerinin ortaya çıktığını görmekteyiz.

Bazı ülkelerde platform çalışanları kendi güçlerini birleştirerek mevcut koşulları iyileştirmek amacıyla kendi girişimlerini başlatmışlardır. Bu tür bir girişim genellikle WhatsApp, Facebook vb. sosyal medya gruplarında online olarak başlamaktadır (Eurofound, 2018: 55).

Özellikle yerel platform işçileri, WhatsApp vb. sosyal medya araçlarını kullanarak oluşturdukları

grupları, deneyimlerini paylaşmak ve çalışma koşullarının kötüleşmesini önlemek için yapacakları grev ve protestoları koordine etmek için kullanılmaktadırlar (Eurofound, 2018: 62).

Bu girişimlerin en önemli örneklerinden biri Belçika'da bisikletli kuryelerin girişimidir. 2016 yılında "Take Eat Easy" platformunun iflasından sonra yiyecek dağıtım platformu çalışanları tarafından "*Collectif des coursier-e-s/KoeriersKollectief*" grubu kurulmuştur. Bu grubu kuran platform çalışanları Uber, Eats, Deliveroo ve Takeaway gibi çeşitli platformlarda çalışan bisikletli kuryelerden oluşmaktadır. Kuryelerin bu girişimi ise Ulusal İşçi Sendikası (CNE) ve Genel Hristiyan Sendikası (ACU) tarafından desteklenmiştir. Grup üyeleri, Avrupa'daki diğer temsilcilerle ilişki kurma ve toplantılar yapmanın yanı sıra, Facebook'ta farklı yerlerden aktivistlerle fikir alışverişi yapmaktadır. Facebook gruplarının 2018 Mayıs itibarıyla 1700'den fazla takipçisi bulunmaktadır. Grup üyeleri çoğunlukla Deliveroo'ya ilişkin sorunlara yönelik protestolar ve grevler organize etmektedir. Grup üyeleri tarafından 2017 yılında 3, 2018 yılında 4 protesto ve 2 grev organize edilmiştir. 2018 Ocak ayında grevci çalışanları desteklemek için para toplamak amacıyla, destekleyen kişilerin para bağışlayabi-

lecekleri grev sepetini (strike pot) kurmuşlar ve bununla 1.300 Euro toplamışlardır (Vandaele, 2018: 16; <https://libcom.org/news/riders-unite-wave-struggles-gig-economy-05072018>; <https://libcom.org/news/belgian-deliveroo-couriers-strike-21012018>). Bu ve benzeri birçok girişim olmakla birlikte, en azından şimdilik platform çalışma koşullarını iyileştirme konusunda çok etkili olduklarını söylemek mümkün olmamaktadır (Eurofound, 2018: 62).

Görece daha iyi çalışma koşullarına sahip platform çalışanlarının bu tür girişimler konusunda farklı yaklaşımları bulunmaktadır. Bu çalışanlar, yerel platform çalışanlarının başlatmış oldukları bu girişimlere ya çok az ilgi göstermektedir ya da hiç ilgi göstermemektedir. Ayrıca geleneksel olarak ulusal düzeyde işkollarında faaliyet gösteren sendikaların, küresel düzeyde faaliyet gösteren dijital platform çalışanlarının sorunlarına çözüm bulma potansiyelinin sınırlı olduğu algısı da mevcuttur (Eurofound, 2018: 62; Lehdonvirta, 2016: 61).

## SONUÇ

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte karşılaştığımız yeni iş modellerinden biri de dijital platformlardır. Dijital platformlar, işletmelerin veya bireylerin talep ettikleri anda ve ihtiyaçları olduğu süre zarfında,

hiçbir sosyal maliyete katılmaksızın, diledikleri beceri seviyesindeki işgücüne kolayca ulaşabilmesine imkân sağlamaktadır. Bu durum işletmelere maliyet avantajı ve rekabet üstünlüğü sağlarken, çalışanlar için geleneksel istihdam ilişkisinde sahip oldukları hakların kaybına yol açmaktadır.

Dijital platform çalışanlarının çalışma koşulları incelendiğinde, çalışanların statüsünün platformlar tarafından serbest çalışan olarak belirlenmesinin yol açtığı hak kayıplarının olduğunu görmekteyiz. Serbest çalışan statüsünde kabul edilen platform çalışanları, sosyal koruma maliyetlerini tamamen kendileri üstlenmek ya da sosyal koruma kapsamı dışında kalmak arasında tercih yapmak zorundadırlar. Ayrıca dinlenme süreleri, ücretli izinler, asgari ücret vb. çalışma koşullarını düzenleyen yasal düzenlemelerin kapsamı dışında kalmaktadırlar.

Platform çalışanları kendi içlerinde pazarlık gücü, kontrol düzeyi ve ücret bakımından heterojen bir yapıya sahip, güvencesi olmayan ve aynı anda birden çok platformda çalışabilen bir emek grubu olması nedeniyle sendikal temsil konusunda da birçok sorunla karşılaşmaktadır. Yine serbest çalışan statüsüne bağlı olarak kimi ülkelerde sendikalara üye olamamakta, kimi ülkelerde yalnızca serbest çalışanlar için kurulmuş sendikalara üye olabilmektedir.

Sendikal temsil konusunda karşılaşılan sorunlara rağmen hem sendikaların faaliyetleri hem de platform çalışanlarının kendi girişimleri aracılığıyla önemli adımlar atılmakta olduğunu söyleyebiliriz. Sendikalar gerek tüzüklerinde yaptıkları değişiklikler ile üyelik kapılarını platform çalışanlarına açarak, gerek yürüttükleri bilgilendirme çalışmalarıyla platform çalışanlarının sendikal temsili konusunda çaba göstermektedir. Dijital platform çalışanları ise, sendikaların desteğiyle veya kendi girişimleri ile sosyal medya araçlarını kullanarak toplu temsil konusunda geleneksel yöntemlerin ötesinde çaba harcamaktadır.

Günümüzde platform çalışanlarının sayısı arttıkça, platform çalışma koşullarının getirdiği olumsuzluklar daha fazla dikkat çekmeye başlamıştır. Serbest çalışan statüsüne ilişkin açılan davalarda, yargının çoğunlukla platform çalışanları lehine kararlar verdiğini, platform çalışanlarını işçi statüsünde kabul ettiği görülmektedir. Yine de birçok ülkede dijital platform çalışanları serbest çalışan statüsünde çalışmaya devam etmektedir. Özellikle Uber vb. yerel platform çalışanlarının ulusal yasal düzenlemelerin yeniden revize edilmesi yolu ile en kısa sürede ücret ve çalışma koşulları bakımından işçiyi koruyan yasal düzenlemelerin kapsamına alınması gerekmektedir. Ayrıca dijital

platform çalışanlarının örgütlenme faaliyetlerine ilişkin çok farklı yaklaşımlar oluşmakta, kimi ülkelerde hiçbir sendikaya üye olmazken, kimi ülkelerde yalnızca işveren, kimi ülkelerde yalnızca işçi sendikalarına üye olabilmektedirler. Kimi ülkelerde ise yalnızca dijital platform çalışanları için kurulmuş sendikalara üye olabildikleri görülmektedir. Bu uygulama farklılıkları hem dijital platform çalışanlarının sendikal haklarını kullanması önünde engeller oluşturmakta hem de günümüzde diğer atipik istihdam biçimleri ile kendi içinde zaten parçalanmış olan işçi sınıfını daha fazla bölmektedir. Diğer taraftan, sendikaların geleneksel yapılarının özellikle küresel

platform çalışanlarının sorunlarına çözüm olma potansiyeli oldukça zayıftır. Yasal düzenlemelerin revize edilmesi tek başına özellikle sendikal hakların kullanımı bakımından yeterli değildir. Sendikalar da geleneksel yapılarını dijital platform çalışanlarını da kapsayacak şekilde değiştirmelidir. Bununla birlikte küresel düzeyde faaliyet gösteren platform çalışanları için küresel sendikal örgütler mevcut yapıları içinde çalışanların ihtiyaç duydukları dayanışma ağları oluşturmalı, aynı veya benzer sorunlar yaşayan çalışanların hem birbirlerine destek olabilecekleri hem de gerektiğinde küresel sendikal örgütten destek alabilecekleri mekanizmalar oluşturmalıdır.

**KAYNAKÇA**

De Groen, W.P. and I. Maselli (2016). "The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market", CEPSSpecialReportNo.138, CEPS, Brussels, June.

De Groen, W.P., I. Maselli and B. Fabo (2016). "The Digital Market for Local Services: A Onenight Stand for Workers?", CEPS Special Report No. 133, CEPS, Brussels, April.

De Stefano, Valerio. (2016). The rise of the "just-in-time workforce": on-Demand Work, Crowdfwork and Labour Protection in the "Gig-Economy". International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, Conditions of work and employment series; No. 71.

Degryse, C. (2017). Shaping the World of Work in the Digital Economy. Foresight Brief. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI). (ISSN 2507-1548).

Drahokoupil, J. and Fabo, B. (2016). The Platform Economy and The Distrupction of The Employment Relationship. European Trade Union Institute (ETUI) Policy Brief.

Eurofound (2018), Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2018a). Platform Work: Types and Implications for Work and Employment – Literature review, Dublin.

Howcroft, D. and Bergvall-Kareborn, B. (2019). A typology of Crowdfwork Platforms. *Work, Employment and Society*, 33(1), 21-38.

Kalleberg, A. L. and Dunn, M. (2016). Good Job, Bad Jobs in the Gig Economy. Perspectives on Work, 10-14.

Lehdonvirta, V. (2016) Algorithms that Divide and Unite: Delocalisation, Identity and Collective Action in Microwork. J. Flecker (Ed.), in *Space, Place and Global Digital Work* (53-80). London: Palgrave Macmillan.

Newlands, G., Lutz, C. and Fieseler, C. (2017) Power in the Sharing Economy, Report for EU H2020 Ps2Share, BI Norwegian Business School.

Todoli-Signes, A. (2017). The "Gig Economy"; Employee, Self-employed or the Need for a Special Employment Regulation?. *SAGE*, 23 (2), 193-205.

Vandaela, K. (2018). Will Trade Unions Survive in the Platform Economy?: Emerging Patterns of Platform Workers Collective Voice and Representation in Europe. European Trade Union Institute (ETUI), Working Paper.

http-1: <https://www.mturk.com/>

(Erişim tarihi: 13.12.2018)

http-2: <https://libcom.org/news/belgian-deliveroo-couriers-strike-21012018>

(Erişim tarihi: 16.12.2018)

http-3: <https://libcom.org/news/riders-unite-wave-struggles-gig-economy-05072018>

(Erişim tarihi: 16.12.2018)

