

# PLATFORM ÇALIŞMA BAĞLAMINDA ORTAYA ÇIKAN SORUNLARA YÖNELİK SENDİKALAR VE PLATFORM ÇALIŞANLARININ GİRİŞİMLERİ

Yasemin ARI KOVANCI<sup>1</sup>

Geliş: 05.05.2020 / Kabul: 14.09.2020

DOI: 10.29029/busbed.732877

## Öz

Son yıllarda giderek yaygınlaşan platform çalışma, dijitalleşme sürecinde ortaya çıkan yeni çalışma biçimlerinden biridir. İşgücü istem ve sunumunun dijital çalışma platformları aracılığıyla eşleştirilmesine dayanan platform çalışma biçiminin çalışma yaşamının geleceğinde önemli bir yere sahip olması beklenmektedir. Geleneksel çalışma ilişkisinden pek çok yönüyle farklılıklar gösteren platform çalışma biçimi niteliği gereği çeşitli sorunları beraberinde getirmektedir. Bu çalışmada, platform çalışmanın kendine özgü yapısı nedeniyle platform çalışanları bakımından içerdiği sorunların ve bu sorunların çözümüne ilişkin olarak sendikalar ve platform çalışanları tarafından gerçekleştirilen girişimlerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla, literatür taraması yönteminin kullanıldığı çalışmada, öncelikle konuya ilişkin kavramsal bir çerçeve oluşturması için platform çalışma ele alınmış, ardından platform çalışmadan kaynaklanan sorunlara yer verilmiş, son olarak da sendikaların ve platform çalışanlarının girişimleri, çeşitli ülke örneklerine değinilerek ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Platform çalışma, Dijital çalışma platformları, Platform çalışanları, Sendikalar.

<sup>1</sup> Arş. Gör., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, [yaseminari@kmu.edu.tr](mailto:yaseminari@kmu.edu.tr), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2730-6216>.

## **THE ATTEMPTS OF TRADE UNIONS AND PLATFORM WORKERS REGARDING THE PROBLEMS THAT EMERGE IN THE CONTEXT OF PLATFORM WORK**

### **Abstract**

*The platform work which has gradually become widespread in recent years is one of the new ways of work that emerge in the process of digitalisation. The platform work style, depending on the matching of demand and supply of labour through digital labour platforms, is expected to have an important place in the future of working life. The platform work style, which differs from traditional working relationship in many respects, brings many problems together with it in terms of its quality. In this study, it is aimed to examine the problems of platform work in terms of platform workers due to its specific structure and the attempts made by the trade unions and platform workers regarding the solutions of these problems. For this purpose, in this study in which literature review method has been used, the platform work has been initially dealt with in order to formulate a conceptual frame about the matter. Then the problems caused by the platform work have been included, and finally, the attempts of the trade unions and platform workers have been tried to be revealed mentioning several examples from countries.*

**Keywords:** *Platform work, Digital labour platforms, Platform workers, Trade unions.*

### **Giriş**

Teknolojide yaşanan gelişmeler son yıllarda çalışma faaliyetinin gerçekleştirilmesinde dijital çalışma platformlarının giderek öne çıkmaya başlayan aktörler olmasını sağlamaktadır. Gerek dünyanın herhangi bir yerinden sanal olarak yerine getirilmesi mümkün olan, gerekse yerel olarak gerçekleştirilmesi gereken işlerin yer aldığı dijital çalışma platformları ile birlikte yeni bir çalışma biçimi olarak platform çalışma giderek önem kazanmaktadır.

Platform çalışma biçimi bağlamında platform çalışanlarının istihdam statüsüne ilişkin belirsizlik ve düzenleyici çerçevenin yokluğu, düşük ücretler, istikrarsız ve güvencesiz çalışma koşulları, platform çalışanlarının sendikal hakların kullanılmasında karşılaştıkları zorluklar, geleneksel çalışma ilişkisinin içerdiği yasal ve sosyal korumadan yoksunluk gibi önemli sorunlar beraberinde bu sorunların giderilmesine duyulan gereksinimi ortaya çıkarmaktadır. Buna ilişkin olarak, sendikalar platform çalışma çerçevesinde geleneksel çalışma

biçimlerinin dışında kalan platform çalışanlarının karşı karşıya kaldıkları sorunları belirleyerek, söz konusu çalışanların ihtiyaçları doğrultusunda yeni stratejiler geliştirmektedir. Bu stratejilerin bir parçası olarak girişimlerde bulunan sendikaların yanı sıra, platform çalışanlarının da söz konusu sorunların çözümüne ilişkin olarak çeşitli girişimler başlattıkları görülmektedir.

Bu çalışmada, platform çalışma biçimi kavramsal açıdan açıklanmaya çalışıldıktan sonra, bu çalışma biçiminin platform çalışanları bakımından içerdiği sorunların üzerinde durularak farklı ülkelerde sendikalar ve platform çalışanları tarafından gerçekleştirilen çeşitli girişimler ele alınmaya çalışılmıştır.

## **1. Kavramsal Çerçeve**

### **1.1. Platform Çalışma**

Günümüzde teknolojik değişim ve dijitalleşme, çalışma yaşamının geleceğini şekillendiren dönüştürücü ve küresel güçler arasında önemli bir yere sahiptir (Cantarella vd., 2019: 2). Dijital teknolojilerin uygulanmasıyla birlikte çalışma yaşamında ortaya çıkan hızlı değişim bir yandan fırsatlar yaratırken, diğer yandan riskleri beraberinde getirmektedir (Voss ve Riede, 2018: 5). Son on yılda, yenilikçi dijital teknolojilerin artan kullanımı ile platform ekonomisi ve dijital çalışma platformlarını da içerecek bir biçimde platform ekonomisindeki istihdam istikrarlı ve hızlı bir biçimde büyümektedir. Dijitalleşme sürecinde meydana gelen değişikliklere bağlı olarak genellikle istihdamın parçalanması ve enformelleşmesi yoluyla iş organizasyonu değişmekte ve yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmaktadır (Cantarella vd., 2019: 2; ILO, 2019: 3).

Dijitalleşme sürecinde ortaya çıkan yeni çalışma biçimlerinden biri platform çalışmadır. Teknolojinin artan kullanımına bağlı olarak gün geçtikçe yaygınlaşan platform çalışma biçimi bir uygulama ya da web sitesi aracılığıyla belirli işlerin (görevlerin, hizmetlerin, faaliyetlerin) yerine getirilmesine ilişkin olarak çalışanlar ile müşterilerin eşleştirilmesine dayanmaktadır (OECD, 2019: 52). Platform çalışma kavramı çalışma ile ilgili platformlar üzerinden yeni bir düzenleme ve aracılık etme biçimine atıfta bulunmaktadır (Florisson ve Mandl, 2018: 1). Bununla birlikte, platform çalışmayı, platform ekonomisinin dijital çalışma platformlarının oluşturulması aracılığıyla yaygınlaşmasını sağladığı standart dışı çalışma biçimi olarak ifade etmek mümkündür (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 3). Başka bir ifadeyle, platform çalışma kuruluşların veya bireylerin belirli sorunları gidermek amacıyla diğer kuruluşlara veya bireylere erişmelerini sağlamak ya da ödeme karşılığında çeşitli hizmetler sunmak için

dijital bir platform kullandıkları çalışma biçimi olarak ele alınabilir (Eurofound, 2018a: 9).

Platform çalışma, istemde bulunulan belirli hizmetlerin gereksiniminin karşılanmasına ilişkin geniş kapsamlı faaliyet türlerinin dijital çalışma platformları aracılığıyla sunulmasını içermektedir (OECD, 2019: 54). Bununla birlikte, literatürde, platformların aracılık ettiği faaliyetler konusunda terminolojideki farklılıklar ve her bir kavramın tam olarak neyi ifade ettiğine ilişkin belirsizlikler platform çalışmanın kapsamına ilişkin farklı görüşlerin ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Florisson ve Mandl, 2018: 1). Bu bağlamda, platform çalışma kapsamında platformlar üzerinden gerçekleştirilen ekonomik işlemlerin konusunu hizmet sunumu oluşturmakta, dolayısıyla platformların aracılık ettiği mülkün kiralanması (örneğin, Airbnb) veya internet üzerinden ürünlerin satışı (örneğin, eBay) işlemleri platform çalışmanın kapsamı dışında kalmaktadır (Piasna ve Drahekoupil, 2019: 14).

Platform çalışma biçimi üç temel ekonomik aktörün katılımına dayanmaktadır. Bu aktörleri; (i) ‘çalışan’ (hizmet sağlayıcısı); (ii) ‘müşteri’ (hizmet kullanıcısı) ve (iii) ‘platform’ (istem ve sunumun eşleştirilmesine olanak sağlayan dijital altyapı) olarak ele almak mümkündür (Florisson ve Mandl, 2018: 2-3; La Salle ve Cartoceti, 2019: 2). Bununla birlikte, dijital çalışma platformları aracılığıyla hizmet isteminde bulunan taraf (müşteri); bir şirket, bir kurum, bir grup veya bir kişi olabilmektedir. İstemde bulunulan hizmetleri gerçekleştirebilecek olan kitle (çalışanlar) ise, genellikle kişiler veya mikro şirketlerden oluşmaktadır. Bu iki taraf arasındaki ilişkiyi düzenleyen ve kısmen yöneten aracı bir platform da esasen istem ve sunum arasındaki işlemler için gerekli altyapıyı sağlamaktadır (Florisson ve Mandl, 2018: 2-3).

Bununla birlikte, müşteriler (kişiler veya şirketler), dijital çalışma platformları aracılığıyla çok çeşitli işlere ilişkin istemde bulunabilirken, platform çalışanları kendi becerilerine ve uygunluk durumlarına göre tercihte buldukları işleri yerine getirebilmektedir. Dijital dünyada sınırların bulunmaması, bir yandan müşterilerin dijital çalışma platformları üzerinden dünya çapındaki işgücüne erişebilmesini mümkün kılarken; diğer yandan çalışanlar için hem yerel, hem de küresel olarak daha fazla iş fırsatına erişebilme olanağının ortaya çıkmasını ve işgücü sunumunun önemli ölçüde artmasını beraberinde getirmektedir (Aleksynska vd., 2019: 9).

Platform çalışma biçiminin ayırt edici temel özelliklerini şu şekilde ele almak mümkündür: (i) Platform çalışma çerçevesinde dijital platform, çalışan ve müşteri arasında üçlü bir ilişki bulunmaktadır. (ii) Platform çalışanları ve

müşteriler arasındaki ilişkiler dijital bir platform aracılığıyla düzenlenmektedir. (iii) Platform çalışma kapsamında dijital çalışma platformları üzerinden belirli işlerin yerine getirilmesi veya çeşitli sorunların çözülmesi amaçlanmaktadır. (iv) Platformlarda yer alan işler görevlere ayrılmakta ve küresel ölçekte pek çok kişi arasında paylaşılmaktadır. (v) Dijital platformlarda yer alan işler istemde bulunulduğunda yerine getirilmektedir (Eurofound, 2018a: 9).

Üç taraflı bir nitelik taşıyan platform çalışma biçiminde üç aktörün de kurulan iş ilişkisi bakımından farklı kontrol düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Genellikle, platformlar aracılığıyla gerçekleşen iş ilişkisinde, platform operatörlerinin gerekli altyapıyı oluşturmaya dayanarak, müşteriler ve platform çalışanları ile karşılaştırıldığında platformlar daha güçlü bir kontrol düzeyine sahiptir. Hatta, bazı durumlarda, platformların iş ilişkisi açısından uyguladığı kontrol düzeyi olması gerekenin üzerinde gerçekleşmekte; dolayısıyla platformların işlevini bilgilendirme amaçlı hizmet veren taraf olmaktan çok daha fazlası haline getirebilmektedir. Bu yönüyle, bazı kesimler dijital çalışma platformlarının emek komisyonculuğuna ilişkin işlev gördüğü yönünde değerlendirmelerde bulunmakta ve bazı açılardan bir işveren gibi hareket ettiklerine dikkat çekmektedir. Ancak, platformlar sadece aracı rolü üstlendiklerini ileri sürmekte, dolayısıyla bir işverenin görev ve sorumluluklarını (yükümlülüklerini) kabul etmemektedir (Florisson ve Mandl, 2018: 2-3).

## 1.2. Dijital Çalışma Platformları

Çalışma, tarihsel süreçte coğrafi sınırlara bağlı olarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma faaliyetine katılım bakımından işin yapıldığı mekan belirleyici bir unsur olmuştur. Ancak, günümüzde internetin yaygın kullanımı bu durumu önemli ölçüde değiştirmeye başlamış ve işin yapılması konusunda mekansal bakımdan köklü değişiklikler getirmiştir (Graham vd., 2017: 136). İnternet kullanımının yaygınlaşması her türlü ekonomik faaliyetin düzenlenmesinde dijital platformlardan giderek artan bir biçimde yararlanılmasını beraberinde getirirken (Pesole vd., 2018: 7), çalışanlar, işverenler, müşteriler ve ürünlerin nihai kullanıcıları dünyanın herhangi bir yerinde bulunabilmektedir (Graham vd., 2017: 136). Bununla birlikte, internet olanaklarının üstel olarak büyümesi nedeniyle son yıllarda literatürde, gig, talep üzerine veya platforma dayalı ekonomi olarak nitelendirilen dijital platform ekonomisinde çalışanların sayısı giderek artmaktadır (Cantarella vd., 2019: 2).

Bu bağlamda, çalışma yaşamına ilişkin son 10 yılda yaşanan en önemli dönüşümlerden biri, dijital çalışma platformlarının ortaya çıkmasıdır. Günümüzde, giderek yaygınlaşan dijital çalışma platformları aracılığıyla çalışma

biçimi esasen çalışmanın geleceği konusunda önemli simgelerden biri haline gelmektedir (Berg vd., 2018: 1). Dijital çalışma platformları, işgücü sunumu ve isteminin eşleştirilmesini sağlamakta, ücret karşılığında işin tamamlanmasına yönelik araçları ve hizmetleri temin etmekte ve yönetim kurallarını belirlemektedir. Dijital çalışma platformları, aynı zamanda maliyetleri düşürerek ve eşleştirme sürecinin etkinliğini artırarak kendi hesabına çalışmayı artırmaktadır (Piasna ve Drahokoupil, 2019: 14).

Dijital çalışma platformları, belirli işlerin yapılmasına yönelik işlemleri algoritmik bir biçimde düzenleyen dijital ağlar olarak tanımlanmaktadır (Pesole vd., 2018: 7). Başka bir ifadeyle, dijital çalışma platformları algoritmik yönetime dayanan online teknolojiler aracılığıyla işgücü sunum ve istemini eşleştirmek için sanal alanlar sağlayan ve böylece işlem maliyetlerini önemli ölçüde düşüren iktisadi araçlardır. Algoritmik yönetim, dijital çalışma platformlarının çalışanları giderek daha fazla izlemesine ve kontrol etmesine yönelik işlev görmektedir (Vandaele, 2018: 5).

Dijital çalışma platformları heterojen bir yapıya sahiptir (De Groen vd., 2016: 1). Türdeş niteliklere sahip olmayan, dolayısıyla istihdam koşulları bakımından farklı sonuçları beraberinde getiren pek çok dijital çalışma platformu türü (biçimi) bulunmaktadır. Bu yüzden, dijital çalışma platformlarının belirli kriterler çerçevesinde kapsamlı bir biçimde sınıflandırılması önem taşımaktadır. Bununla birlikte, literatürde bu platformların sınıflandırılması konusunda çeşitli araştırmalarda farklı kesimlerin değişik ölçütleri esas aldığı görülmektedir (Eurofound, 2018b: 20).

De Groen vd. (2016)'e göre, dijital çalışma platformları temelde iki belirgin gruba ayrılabilir. Bunlar, Şekil 1'de görüldüğü gibi, (i) dünyanın herhangi bir yerinden sanal olarak gerçekleştirilebilmesi mümkün olan işlerin yer aldığı platformlar ile (ii) yerel olarak yerine getirilmesi gereken fiziksel işlerin bulunduğu platformlardır. İlk grupta yer alan platformlarda sanal olarak tamamlanabilecek hem yüksek, hem de düşük vasıf gerektiren görevler bulunabilmektedir. Örneğin, akademik literatür taraması için Upwork platformu aracılığıyla çalışanlara erişim sağlanabileceği ya da CoContest platformu üzerinden iç mimarlara ve 99Design platformu ile grafik tasarımcılara yönelik olarak bir yarışma başlatılabileceği gibi, Amazon Mechanical Turk platformu üzerinden restoran incelemelerini kontrol etmek gibi düşük vasıf gerektiren mikro görevler için dış kaynak kullanımı mümkündür. Fiziksel olarak gerçekleştirilmesi gereken işlerin yer aldığı dijital çalışma platformlarında ise, genellikle düşük

vasıflı işler çoğunlukta olmakla birlikte, hem yüksek hem de düşük vasıf gerektiren işler bulunabilmektedir (De Groen vd., 2016: 1).

Sanal/Küresel Olarak Gerçekleştirilebilecek İşler		Fiziksel/Yerel Olarak Gerçekleştirilebilecek İşler	
Yüksek Vasıflı	Düşük Vasıflı	Yüksek Vasıflı	Düşük Vasıflı
Örneğin, Upwork, 99Design, CoContest	Örneğin, Amazon Mechanical Turk	Örneğin, TakeLessons	Örneğin, ListMinut, TaskRabbit

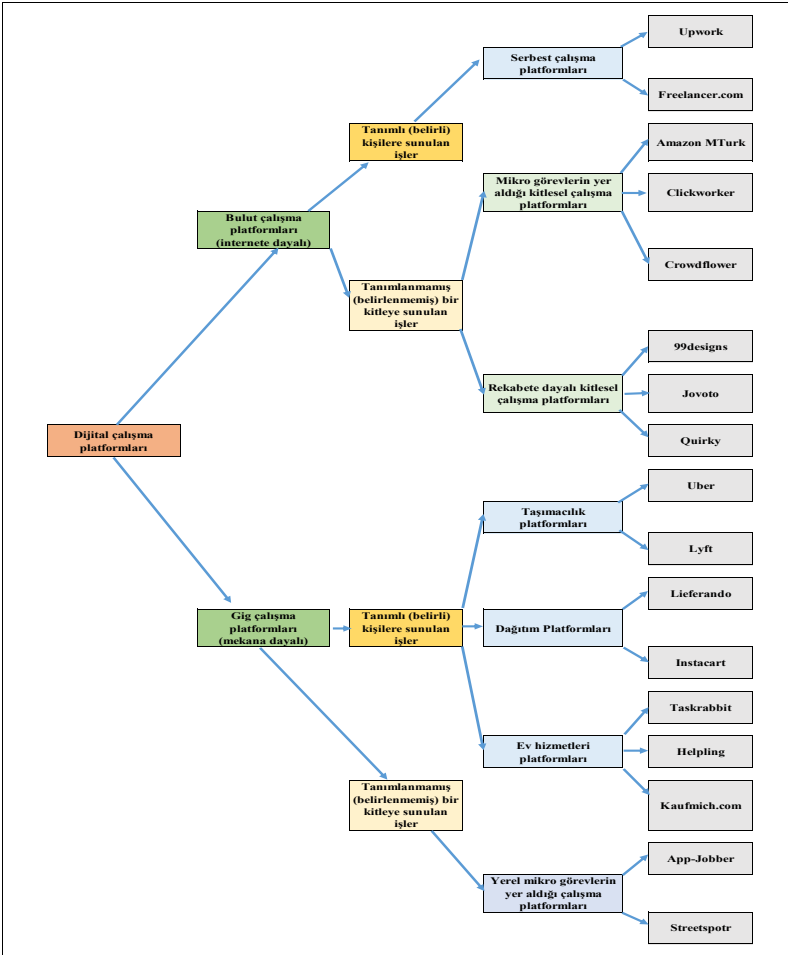
**Şekil 1.** Dijital Çalışma Platformlarının De Groen vd. (2016)'e Göre Sınıflandırılması

**Kaynak:** De Groen vd., 2016: 2.

Literatürde, dijital çalışma platformlarının sınıflandırılmasına yer verilen bir başka araştırma Avrupa Komisyonu'nun Ortak Araştırma Merkezi (Joint Research Centre (JRC))'ne aittir. Söz konusu araştırma, platform çalışmaya ilişkin nicel bulgular sağlamaya yönelik ilk girişim olup, 2017 yılında İşbirlikçi Ekonomi ve İstihdam (COLLEEM) pilot araştırması başlığıyla Almanya, Hollanda, İspanya, Finlandiya, Slovakya, Macaristan, İsveç, İngiltere, Hırvatistan, Fransa, Romanya, Litvanya, İtalya ve Portekiz'i kapsayan Avrupa Birliği üyesi on dört ülkede gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarının yer aldığı raporda, dijital çalışma platformlarının genellikle üç kategoride sınıflandırıldığı ortaya konulmaktadır. Bu kategorilerin; (i) yüksek becerilere sahip serbest çalışanlara erişilmesini sağlayan online serbest çalışma platformları (örneğin, PeoplePerHour, Freelancer, Upwork gibi); (ii) mikro görevler ile bağımsız çalışanları etkin bir biçimde eşleştiren mikro görevlere ilişkin platformlar (örneğin, Amazon Mechanical Turk, CrowdFlower gibi) ve (iii) fiziksel olarak yerine getirilen işlere aracılık eden platformlar (örneğin, Uber, Deliveroo, TaskRabbit gibi) şeklinde ele alınması mümkündür. Ayrıca, dijital çalışma platformları üzerinden fiziksel olarak gerçekleştirilen işler gig çalışma (gig work) olarak da nitelendirilmektedir (Pesole vd., 2018: 3-37).

Schmidt (2017) ise, dijital çalışma platformlarının sınıflandırılması konusunda platformların iki unsur bakımından sorgulanması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu unsurlar, platformların aracılık ettiği işlerin gerçekleştirilmesinin belirli bir yere (mekana) bağlı olup olmadığına ve bu işlerin yerine getirilmesinin belirli bir kişi veya grup ile sınırlı olup olmadığına ilişkindir. Bununla birlikte, her iki unsur da platform çalışma biçimine ilişkin olarak;

platformların işleyiş mekanizması, platform çalışanlarının çalışma koşulları, geçerli yasal çerçeve ve düzenleyici tedbirler üzerinde geniş kapsamlı etkilere sahiptir. Schmidt (2017)'in önerdiği sınıflandırmanın temelini oluşturan bu unsurlar çerçevesinde; platformda yer alan işlerin mekana dayalı olmaması ve uzaktan internet üzerinden yerine getirilebilecek bir nitelik taşıması durumunda bulut çalışması; platformda yer alan işlerin gerçekleştirilmesinin belirli bir kişiye bağlı olmayıp, tanımlanmamış (belirlenmemiş) online bir grup insanın yapabileceği bir niteliğe sahip olması durumunda ise, kitlesel çalışma olarak ifade edilmektedir (Schmidt, 2017: 5).



Şekil 2. Dijital Çalışma Platformlarının Schmidt (2017)'e Göre Sınıflandırılması

Kaynak: Schmidt, 2017: 7.



Bu bağlamda, Schmidt (2017) Şekil 2’de görüldüğü gibi dijital çalışma platformlarını temelde iki kategoride incelemektedir. Bunlar; bulut çalışma (internete dayalı dijital çalışma) platformları ve gig çalışma (mekana dayalı dijital çalışma) platformlarıdır. Bulut çalışma platformları kategorisi kendi içinde; (i) serbest çalışma platformları; (ii) mikro görevlerin yer aldığı kitlesel çalışma platformları ve (iii) rekabete dayalı yaratıcı kitlesel çalışma platformları olarak sınıflandırılmaktadır. Gig çalışma platformları kategorisi<sup>2</sup> ise; (i) taşımacılık ve dağıtım hizmetleri platformları ve (ii) ev hizmetleri ve kişisel hizmetler platformları olarak ele alınmaktadır (Schmidt, 2017: 5).

Bu bağlamda, literatürde farklı ölçütler temelinde dijital çalışma platformlarının sınıflandırılmasına ilişkin var olan çalışmalar genel olarak incelendiğinde, platform çalışma çerçevesinde istihdam ilişkisinin niteliğinin değiştiğini ifade etmek mümkündür. Gerçekten, Uber, Deliveroo, TaskRabbit, ClickWork veya Fiverr gibi dijital iş araçları esasen istihdam ilişkisini dönüştürmektedir. Platform çalışanlarının bir kısmı dünyanın herhangi bir yerinde ve online olarak yerine getirilebilen işlerde (örneğin, metin düzenleme veya grafik tasarımı) uzmanlaşırken, diğer bir kısmı ise platformlarda yerel olarak ve fiziksel varlık gerektiren platform işlerini (yemek teslimatı, ev temizliği veya taksi şoförlüğü) gerçekleştirmektedir. Tüm bu farklı platform türlerinin ortak özelliği ise; bireylerin çalışma saatlerinin sınırlandırılmasına, zorunlu asgari ücret tespit edilmesine ve yasal yükümlülüklerin tanımlanmasına ilişkin mevzuatın ve toplu iş sözleşmeleriyle belirlenen geleneksel yapıların dışında bir görelî özerklik ile çalışmasını mümkün kılmasıdır. Uzaktan yapılabilmesi mümkün olan işler konusunda önemli işlevlere sahip olan ve görev atamaları yoluyla işlerin parçalara bölünmesine olanak sağlayan dijital çalışma platformlarının esasen işgücü piyasalarının küreselleşmesi bakımından köklü bir değişiklik niteliği taşıdığı kabul edilmektedir (Visser, 2019: 28-33).

## 2. Platform Çalışanları Bakımından Ortaya Çıkan Sorunlar

Platform ekonomisi bir yandan çeşitli fırsatları beraberinde getirirken, diğer yandan kendine özgü sorunlar barındırması nedeniyle bu ekonomideki en

---

<sup>2</sup> Schmidt (2017)’in araştırmasında, Airbnb (konaklama hizmetleri) platformu da; bu platformda çalışmanın esasen ikincil rol oynadığı, ancak pek çok yapısal benzerlik taşıdığı gerekçesiyle bu kategoride değerlendirildiği belirtilerek, gig çalışma platformlarının bir parçası olarak ele alınmıştır. Ancak, bu çalışmada dijital çalışma platformları kapsamında belirli işlerin (görevlerin, hizmetlerin) sağlanmasını içeren ekonomik işlemlerin düzenlenmesine ilişkin platformlara atıfta bulunulduğu için konaklama hizmetlerine yer verilmemiştir (Schmidt, 2017: 5; Eurofound, 2018b: 20).

tartışmalı konuların genellikle çalışanlara ilişkin olduğunu ifade etmek mümkündür (Kilhoffer vd., 2017: 24). Platform çalışma biçiminin, özellikle geleneksel olarak dışlanmış grupların işgücü piyasasına katılımlarının artırılması açısından, makro ekonomik düzeyde geniş kapsamlı faydalarının bulunduğu dile getirilmektedir. Dijital çalışma platformlarında yer alan işlerin kolay erişilebilirliği pek çok nedene bağlı olarak içinde bulunduğu yapısal dışlanmadan dolayı mağduriyet yaşayan çalışanlar için çeşitli fırsatlar sunmaktadır. Örneğin, Uber uygulaması sürekli yapısal işsizlik sorunuyla mücadele etmek zorunda kalan Paris banliyölerinde yeni iş fırsatları ortaya çıkardığı için övgüyle karşılanmaktadır (Prassl, 2018: 10). Dijital çalışma platformlarının kırılğan grupların işgücü piyasasına girişini kolaylaştırması sayesinde ekonomik içermeyi teşvik etme olanağı sunduğu ileri sürülmektedir (Vandaele, 2018: 10).

Bununla birlikte, dijital çalışma platformları gerek müşteriler, gerekse platform çalışanları açısından esnek koşullar sunabilmektedir (Schmidt, 2017: 3). Dijital platformların içinde yer aldığı teknolojik gelişmeler çalışmanın artık belirli bir mekan veya süre kısıtı olmaksızın gerçekleştirilebilmesini olanaklı kılmaktadır (International Labour Organization, 2017: 18). Platform ekonomisindeki işlerin sahip oldukları özelliklere bağlı olarak sağladığı esnek çalışma koşulları çalışanlar bakımından tercih sebebi olabilmektedir. Gerçekten, platform çalışma biçiminde hızlı bir kayıt ve üyelik prosedürünün ardından, mobil uygulamalar aracılığıyla esnek çalışmaya erişim ve gerektiğinde ek gelir elde etme şansı sunulabilmektedir. Bireyler geleneksel çalışma biçimine özgü tam süreli düzenli işlerden farklı olarak ne zaman ve nasıl çalışacaklarını seçmek konusunda özgürdür (Prassl, 2018: 10). Bu yönüyle, platform çalışma biçimi giderek artan sayıda kişinin geleneksel tam süreli istihdama bir alternatif olarak ne zaman, nerede, nasıl ve kimin için çalışabileceklerini bir ölçüde kendilerinin belirlemesine olanak sağlayan bir biçimde çalışmasını cazip hale getirmektedir. Ancak, bu yeni esneklik genellikle eğreti çalışma koşullarını beraberinde getirmekte ve çalışanlar bakımından zor kazanılmış yasal ve sosyal standartların zayıflamasına yol açmaktadır (Schmidt, 2017: 3).

## **2.1. Platform Çalışanlarının Statüsü ve Sosyal Korumaya Erişim**

Platform çalışma biçimine ilişkin en temel tartışma konusu platform çalışanlarının istihdam statüsü olmakla birlikte, genellikle yasal açıdan konuya ilişkin düzenleyici çerçeveden yoksunluk nedeniyle bu konu belirsizliğini korumaktadır. Platform çalışma biçimi, geleneksel istihdam statüleri ve özellikle işçi statüsünde çalışanlar ile kendi hesabına çalışanlar arasındaki sınırları bulanıklaştırmakta ve bu yüzden çalışanların statüsünün belirlenmesi kolay

olmamaktadır (Eurofound, 2018a: 43). Bu bağlamda, platform çalışmaya ilişkin temel zorluk dijital çalışma platformları aracılığıyla görevlerini yürüten çalışanların “serbest çalışanlar” ya da “bağımsız yükleniciler”, bir başka deyişle, mal veya hizmet sağlayan kendi hesabına çalışan kişiler olarak değerlendirilmesidir (Aleksynska vd., 2019: 10).

Platform çalışanlarının işçi statüsünde mi yoksa kendi hesabına çalışan (bağımsız yüklenici, serbest çalışan) statüsünde mi sınıflandırıldığı ücret ve diğer çalışma koşulları ve çalışmaya ilişkin temel haklar üzerinde etkili olmaktadır (Kilhoffer vd., 2017: 24). Ayrıca, sosyal korumadan yararlanabilmek bakımından dijital çalışma platformlarında çalışanların istihdam statüsünün işçi olarak değerlendirilmesi yerine, kendi hesabına çalışan olarak kabul edilmesinin sonuçları birbirinden farklılık göstermektedir (La Salle ve Cartoceti, 2019: 8). Bu bağlamda, çok büyük bir çoğunluğu işçi olarak nitelendirilmeyen platform çalışanları iş ve sosyal güvenlik hukukunun kapsamında yer almaz. Buna bağlı olarak, çalışanların çalışma saatlerini içeren çalışma süresi düzenlemeleri, hafta tatili, ulusal bayram veya genel tatil günlerine ilişkin haklar, hastalık izni, asgari ücret, iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılıkla mücadele ya da analık halinde sahip olunan haklar gibi standart istihdam ilişkisinin içerdiği yasal ve sosyal korumadan yararlanması mümkün olmamaktadır (Aleksynska vd., 2019: 10).

Bununla birlikte, platform çalışma biçiminin beraberinde getirdiği bir başka sorun kayıt dışılık durumuna ilişkindir (Aleksynska vd., 2019: 10). Platform çalışanlarının önemli bir kısmı sosyal güvenliğe katkıda bulunmamaktadır. Dolayısıyla, platform ekonomisinin büyüklüğü arttıkça, mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği ve çalışanlar bakımından yeterli düzeyde korumanın sağlanıp sağlanmadığı sorununun yanı sıra, sosyal risklerin oluşması durumunda platform çalışanlarının korunma gereksinimlerinin kim tarafından ve hangi temele dayanarak karşılanacağı belirsizliği ortaya çıkmaktadır (Aleksynska vd., 2019: 10; Bogliacino vd., 2019: 7).

## 2.2. Risk ve Sorumlulukların Dağılımı

İşgücü piyasası düzenlemeleri ve mevzuat, çalışanlar üzerinde sağlanan kontrolün karşılığında, işverenleri sosyal güvenlik primlerinin ödenmesinden, asgari ücrete ilişkin düzenlemelere uyulmasına, hastalık izninin kullanılmasından iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ve toplu pazarlığa kadar pek çok konuda yasal yükümlülüklerle tabi tutmaktadır (Prassl, 2018: 11). Ancak, platform çalışma biçiminde gerek platformlar/platform sağlayıcıları, gerekse müşteriler işverenin rolünü ve sorumluluklarını üstlenmek istemez (Schmidt, 2017: 2). Dolayısıyla, platform çalışanları platformlar üzerinden

çalışma ile ilişkilendirilen, ancak ne müşteriler ve platformlarla, ne de devletle paylaşılmayan çeşitli risklerle karşı karşıya kalmakta (Aleksynska vd., 2019: 10) ve platform çalışma biçimi esasen çeşitli risklerin ve sorumlulukların çalışanlar tarafından üstlenilmesini içermektedir. Ayrıca, platform çalışanlarının bağımsız yükleniciler olarak sınıflandırılması, platformlar aracılığıyla yapılan işler konusunda platformların herhangi bir maliyete katlanmamasını mümkün kılmaktadır. Bu anlamda, talepteki dalgalanmaların beraberinde getirdiği risklerin yanı sıra, üretim araçları, ücretler, sigorta primi ve vergiler konusundaki sorumluluklar platform çalışanlarına (bireysel ‘mikro girişimcilere’) aktarılmaktadır (Prassl, 2018: 11; Bogliacino vd., 2019: 7).

Platform çalışma biçiminde risklerin, maliyetlerin ve sorumlulukların bu şekilde dağıtılmasının en belirgin etkisi platform çalışanlarının ücret düzeylerinde gözlemlenebilmektedir (Prassl, 2018: 11). Dijital çalışma platformlarında çalışanların yasal statülerinin yanı sıra, ücret düzeyleri sıklıkla tartışma konusu olmakta ve literatürde konuya ilişkin yapılan çalışmalar genellikle geleneksel işçi statüsünde istihdam edilenler ile karşılaştırıldığında platform çalışanlarına nasıl ödeme yapıldığını incelemektedir. Örneğin, Crowdfunder ve Mechanical Turk’deki ABD’li çalışanlar saatte ortalama sadece 1.60 Euro ve brüt 5.10 Euro kazanmakta ve bu ücretlerin asgari ücretten oldukça düşük olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca, literatürde yapılan çalışmalarda platformlar aracılığıyla gerçekleştirilen işlerin tümünün karşılığının ödenmeyebildiği de vurgulanmaktadır. Örneğin, ILO’nun 2016 yılında yapmış olduğu bir çalışmaya göre, Mechanical Turk çalışanları iş arama sırasında her bir saatin ortalama 20 dakikasını ücretsiz olarak geçirmektedir. Benzer şekilde, Mechanical Turk için özellikle önemli olan bir diğer konu, eğer bir müşterinin platform aracılığıyla sağlanan işin kalitesine ilişkin bir memnuniyetsizlik yaşamaması durumu söz konusu ise, işi durdurmadan ve hiçbir açıklama sunmadan ödeme yapmayı reddedebilmesidir. Buna ilişkin bir başka dikkat çeken örnek ise, rekabete dayalı bir tasarım platformu olan CoContest’de, platform üzerinden rekabet eden on tasarımcıdan sadece ilk üçünün emeğinin karşılığını almasıdır (Kilhoffer vd., 2017: 25).

Bununla birlikte, platform ekonomisinin büyümesiyle işgücü maliyetlerinin düşürülmesi ve çalışanların korunması bakımından ortaya çıkan “dibe doğru yarış” küresel düzeyde önemli sorunları beraberinde getirmektedir. “Dibe doğru yarış” anlayışı esasen gelişmekte olan ülkelere üretim süreçlerinin dışsallaştırılması ile uzun zamandır söz konusu olmakla birlikte, platform ekonomisi buna önemli ölçüde hız kazandırmaktadır. Platform ekonomisi, bilgi işlem, çeşitli metin işleme ve çeviri hizmetleri, veri analizi, pazarlama, finansal

hizmetler ve bilimsel araştırma da dahil olmak üzere, daha önce olmayan sektörlerde ve mesleklerde de “dibe doğru yarış” anlayışının gerçekleşmesine olanak sağlamaktadır. Bu durum, farklı ülkelerdeki platform çalışanlarını platformlar üzerinden aynı iş için rekabet etmeye zorlamaktadır. Buna karşın, müşteriler ücretlerin belirlenmesinin üzerinde etkili olmalarının yanı sıra, emek arbitrajından faydalanabilmektedir. Artan rekabet baskısı sosyal haklarda gerilemeye yol açmakta, çalışanların özellikle dijital işgücü piyasasına girerken derecelendirmelerini değiştirmeleri ve görünürlüklerini artırmaları amacıyla ücretlerinin düşmesini hatta bazen belirli sürelerle ücretsiz çalışmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu yönüyle, küresel düzeydeki rekabet aynı zamanda pek çok platform çalışanını uygun yaşam koşullarına erişmek amacıyla uzun saatler çalışmaya zorlarken, platform çalışma biçimi esneklik ve iş-yaşam dengesine yönelik bir risk unsuru taşımaktadır (Aleksynska vd., 2019: 10-11). Bu bağlamda, dijital çalışma platformları üzerinden emeğini sunan bağımsız yükleniciler esasen eğreti çalışma koşullarına maruz kalmaktadır (Schmidt, 2017: 2).

### 2.3. Örgütlenme ve Temsil Eksikliği

Platform çalışanlarının istihdam statüsüne ve dijital çalışma platformlarının aracı rolüne ilişkin belirsizlikler mevcut endüstri ilişkileri ve sosyal diyalog yapılarının genellikle platform çalışma biçimi ile uyumlu olmadığına işaret etmektedir (Eurofound, 2018a: 53). Endüstri ilişkileri alanında, sendikalar platform çalışma biçiminde geleneksel istihdam statüleri arasındaki ayrımın bulanıklaşması, platform çalışanlarının birbirlerinden soyutlanması ve platformlarda yer alan işlerde istihdamın kısa süreli niteliği nedeniyle platform çalışanlarını kapsamına alma ve örgütlenme konusunda çeşitli zorluklara maruz kalmaktadır (European Commission, 2016: 164; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 3).

Temsil eden kuruluşa (örgüte) bakılmaksızın, platform çalışanlarının temsillerine ilişkin önemli sorunlar bulunmaktadır (Eurofound, 2018a: 53). Öncelikle, platform çalışanlarının işçi statüsünde mi yoksa kendi hesabına çalışanlar olarak mı sınıflandırılması gerektiğine ilişkin belirsizlik toplu temsil ve katılım konusunda güçlükleri beraberinde getirmektedir. Bununla birlikte, dijital çalışma platformlarındaki işlerin ve iş organizasyonunun niteliği sendikal örgütlenmeyi geleneksel işyerlerinden daha az mümkün kılmaktadır. Çünkü, bu platformlarda yönetici bir algoritmadır; çalışma arkadaşları (çoğunlukla coğrafi olarak dağınık halde bulunan ve birbirleriyle rekabet halinde olan) kendi hesabına çalışanlardır ve işler genellikle toplumdan uzak başkalarından ayrı şekilde veya sadece müşterilerle iletişim kurularak gerçekleştirilir (Eurofound, 2018b: 20).

Dolayısıyla, dijital çalışma platformlarının dağınık ve küresel niteliği platform çalışanlarının etkin bir biçimde örgütlenmesini önemli ölçüde güçleştirmektedir (Graham vd., 2017: 156). Ayrıca, dijital çalışma platformlarının türlerine (biçimlerine) ilişkin çeşitlilik örgütlenme ve temsili daha da karmaşık hale getirmektedir (Eurofound, 2018a: 53).

Bununla birlikte, literatürde, toplu eylem ve sendikaların etkinliği üzerine daha önce yapılmış olan araştırmalar bir grup ile özdeşleşmenin gücünün sendikal örgütlenme konusunda en belirleyici unsur olduğunu göstermiştir. Bu anlamda, kişilerarası ve yüz yüze temas, grup dayanışmasının gelişimi bakımından son derece önem taşımaktadır ve pek çok araştırma yüz yüze (şahsen) katılım ve bir araya gelme konularındaki eksikliklerin bir grupla daha az özdeşleşmeye yol açtığını ve bu durumun sendikal örgütlenme ve toplu eylem için büyük zorluklar yarattığını göstermektedir. Ayrıca, toplu eylemin oluşabilmesine ilişkin koşulların; (i) öncelikli olarak, çalışanlar açısından sosyal ilişkilerin ve ağların geliştirilmesi için uygun zeminin bulunması; (ii) ikinci olarak, çalışanların birbirleriyle diyalog içerisinde olmaları ve tecrübelerini ve bilgilerini paylaşabilmeleri bakımından ihtiyaç duydukları etkileşim araçlarına sahip olmaları ve (iii) son olarak, çalışanların belirli ortak hedeflere yönelik örgütlenme faaliyetlerine katılabilmeleri biçiminde genel anlamda temel bazı gerekliliklerinin olduğunu ifade etmek mümkündür (Paul Choudary, 2018: 24-25).

Bu anlamda, platform çalışma biçiminin beraberinde getirdiği sorunlardan biri de toplu eylemin sınırlandırılmasına ilişkindir. Dijital çalışma platformlarının işleyiş mekanizması çalışanların toplu eylemde bulunabilmelerine kısıtlama getirerek çalışanları güçsüzleştirebilir. Çoğu platform esasen bu durumu fiili olarak gerçekleştirmez, bunun yerine söz konusu kısıtlamalar düzenleme yoluyla oluşur. Gerçekten, dijital çalışma platformları, sosyal ağlardan farklı olarak, platform çalışanları arasında iletişim ağının oluşturulmasına izin vermez, çünkü çalışanlar arasındaki iletişim ve etkileşimin güçlendirilmesinin çok fazla yarar sağlamadığı ve platform ve çalışanları arasındaki güç dengesini azaltabileceği kabul edilmektedir. Bu anlamda, öncelikli olarak, dijital çalışma platformlarında çalışanların aralarında sosyal iletişim ağı oluşturabilme koşullarının eksikliği nedeniyle toplu eylemde bulunulabilmeleri güçleşmektedir. Örneğin, Uber platformu, yapısı gereği, geleneksel taksi şirketlerinin toplu eylemi teşvik eden unsurlarının çoğundan yoksundur. Gerçekten, Uber sürücülere belirli bir dağıtım yerinde toplanmaz. Bu tür bir kişisel iletişim ağı oluşturma eksikliği platform çalışanlarının örgütlenmesini daha zor hale getirmektedir. Ayrıca, çalışanların deneyimlerini paylaşamaması ve bilgi alışverişinde bulunamaması dijital platformlar ve platform çalışanları arasındaki bilgi bakışimsızlığını daha da

artırmaktadır. Platformlara katılan yeni çalışanlar da mevcut çalışanlardan herhangi bir şey öğrenemez veya deneyimlerinden faydalanamaz (Paul Choudary, 2018: 24-25).

Bu bağlamda, genel olarak platform çalışanlarının çoğunlukla ortak bir kimlik paylaşmamaları, kendilerini işçi statüsünde değerlendirememeleri, fiziksel olarak tek bir işyerinde bulunmamaları, işe girmeleri ve çıkmaları konusundaki sıklık ve bir sendikaya üye olmaları halinde kendilerine yönelik gündeme gelebilecek uygulamalar konusunda sahip oldukları çekinceler esasen örgütlenmelerine ilişkin önemli engellerin olduğunu ortaya koymaktadır (Eurofound, 2018a: 53).

Bununla birlikte, platform çalışanlarının kendi hesabına çalışanlar olarak sınıflandırılması toplu pazarlık hakkını büyük ölçüde engelleyici bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır (Eurofound, 2018b: 20). Platform çalışma biçiminin üç taraflı niteliği ve platform çalışanlarının çoğunun kendi hesabına çalışan olarak sınıflandırılması sosyal diyalog ve toplu iş sözleşmesinin taraflarının belirlenmesini güçleştirmektedir (OECD, 2018: 277). Gerçekten, platformlar, örneğin Uber gibi, çoğunlukla ne geleneksel anlamda bir firma, ne de bir işveren olduğunu kabul etmektedir (Paul Choudary, 2018: 8; Visser, 2019: 40). Ayrıca, bazı ülkelerde rekabet kanunlarının kendi hesabına çalışanların örgütlenmesini ve toplu pazarlık yapmasını yasakladığı görülmektedir (OECD, 2018: 277). Bu bağlamda, çalışanlar ile işverenler arasındaki hakların ve çıkarların düzenlenmesi konusunda toplu pazarlığa ilişkin bu tür kısıtlamaların gerek platform çalışanları, gerekse sendikalar bakımından önemli sonuçları bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, sendikal temsilin eksikliği istihdam ilişkisinde güç bakımsızlığına ve artan sosyal eşitsizlikleri beraberinde getiren risklere yol açmaktadır (Kilhoffer vd., 2017: 5; Visser, 2019: 18).

Öte yandan, emek mücadelesi tarihinde, çalışma standartlarının iyileştirilmesinin güvence altına alınması amacıyla işçilerin emek güçlerini geri çekebildikleri görülmektedir. Ancak, platform çalışma biçiminin niteliği gereği platform çalışanlarının böyle bir yol izleyebilmesinin güç olabileceğine ilişkin çeşitli gerekçeler bulunmaktadır. Bu durum, sadece platform çalışanlarının birbirlerini tanımamaları veya iletişimde bulunmamalarından değil, aynı zamanda çalışanların emek güçlerini geri çekmeleri durumunda dünyanın diğer yerlerindeki platform çalışanlarının kendilerinin yerini hızlı bir biçimde alabileceğine ilişkin anlayıştan kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, platform çalışanlarının büyük ölçekli veya etkili bir dijital emek hareketi inşa etmesinin önünde engeller bulunduğunu ifade etmek mümkündür. Bu yönüyle, dijital

çalışma platformlarının sahip olduğu işleyiş mekanizması aynı zamanda dünyanın her yerinden çalışanların müşterilere mümkün olan en uygun koşulları sunmak için birbirleriyle rekabet halinde olmalarını gerekli kılan bir biçimde tasarlandığı izlenimini vermektedir (Graham vd., 2017: 155).

### **3. Sendikaların ve Platform Çalışanlarının Girişimleri**

Platform çalışma biçiminin beraberinde getirdiği sorunlar çalışma yaşamının geleceğine ilişkin politika düzeyinde neler yapılabileceğinin ve ne yapılması gerektiğinin; düzenleyici önlemler çerçevesinde çalışanların haklarının korunmasının ve daha da azaltılmasının ne ölçüde mümkün olduğunun sorgulanmasına yol açmaktadır (Schmidt, 2017: 3). Bu bağlamda, ortaya çıkan sorunlara ve platform ekonomisinde adil çalışma koşullarının güvence altına alınmasına ilişkin olarak; platform çalışma biçiminin çalışanların sendikal haklardan faydalanmalarını mümkün kılan bir yapıya kavuşturulması şeklindeki temel strateji giderek yaygınlık kazanmaktadır. Bu stratejinin bir parçası olarak, platform çalışma biçiminin kendine özgü örgütlenme biçimlerinin yaşama geçirilmesi ve daha da geliştirilmesi ile platform çalışanlarını yakından ilgilendiren alanları içeren toplu pazarlık içeriğinin oluşturulmasına ilişkin zorlukların yeni bir yaklaşımla ele alınması öncelikli hale gelmektedir. Dolayısıyla, çalışanların örgütlenmesi, dijital çalışma platformlarıyla bilgi ve görüş paylaşımı, toplu iş sözleşmesi gibi kolektif yapıların platform çalışmasında oynadığı rolün artırılması bakımından önem taşıyan yeni girişimler gündeme gelmektedir (Prassl, 2018: 20).

Bu bağlamda, platform çalışmadan kaynaklanan sorunların giderilmesine yönelik girişimlere örgütlenme hakkından toplu pazarlık ve grev hakkına kadar sendikal hakların kazanılması ve kullanılması konusunda tarih boyunca önemli bir işleve sahip olan geleneksel temsil kuruluşları olarak sendikaların ve platform çalışanlarının öncülük ettiği görülmektedir (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 5; Berg vd., 2018: 95). Gerçekten, sendikalar, toplu pazarlık ve sosyal diyalog yoluyla, çalışanların hak ve çıkarlarını temsil etmelerinin ve işçiler ve işverenler arasında çalışma yaşamının çeşitli yönlerine ilişkin uzlaşmanın sağlanmasını kolaylaştırmalarının yanı sıra, ücret düzeylerinin yükseltilmesine ilişkin taleplerin dile getirilmesinde oynadıkları önemli rol çerçevesinde çeşitli stratejiler geliştirmektedir (OECD, 2019: 192). Bu süreçte, platform çalışanlarının daha geniş ölçüde kapsama alınması ve temsillerinin sağlanmasına yönelik stratejinin bir parçası olarak sendikaların bu çalışanlar ile yakından ilgilenmeye başladıkları görülmektedir (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 5). Pek çok sendika platform çalışanlarının örgütlenmesine, temsil edilmesine veya desteklenmesine ilişkin



çeşitli girişimlerde bulunmaktadır (Florisson ve Mandl, 2018: 100). Bununla birlikte, dijital çalışma platformlarındaki çalışma koşullarını iyileştirmek, platformları ve müşterileri asgari standartlara bağlı kalmaları konusunda teşvik etmek amacıyla platform çalışanlarının gerek geleneksel temsil kuruluşlarının işbirliğiyle, gerekse onlardan bağımsız bir biçimde başlattıkları çeşitli girişimler söz konusu olmaktadır (Eurofound, 2018a: 54; Berg vd., 2018: 95).

### 3.1. Sendikal Hakların Kullanılmasına İlişkin Girişimler

Platform çalışanlarının örgütlenmesine ve temsil edilmesine yönelik gerçekleştirilen girişimlerden biri, bu çalışanların mevcut sendikalara üye olmalarının önündeki engellerin kaldırılmasıdır. Bu bağlamda, platform çalışanlarının örgütlenmesi bakımından en önemli gelişmeler arasında 2016 yılında Almanya'nın en büyük sendikası IG Metall tarafından platform çalışanları esas alınarak kendi hesabına çalışanların sendikaya üye olabilmelerine olanak sağlanması yer almaktadır. Buna ilişkin olarak, Almanya'daki IG Metall ve Ver.di, kendi hesabına çalışanların sendikalarına üye olabilmeleri için tüzüklerini değiştirmiştir. Sendikaların kendi hesabına çalışanlara üyeliklerini açmalarını sağlayan bu tür düzenlemeler esasen platform çalışanlarının sendikalara erişebilmelerini ve temsil edilmelerini mümkün kılmaktadır (Eurofound, 2018a: 53; Kilhoffer vd., 2017: 30).

Belirli koşullar söz konusu olmakla birlikte, platform çalışanlarının var olan sendikalara üye olabilmelerinin mümkün olduğu farklı ülke örnekleri de bulunmaktadır. Örneğin, İrlanda'da bulunan İrlanda Ulusal Gazeteciler Sendikası (The National Union of Journalists) (NUJ) ve Endüstriyel Profesyonel ve Teknik Hizmetler Sendikası (The Services Industrial Professional and Technical Union) (SIPTU)'nın üyeleri arasında platform çalışanları yer almaktadır. Avusturya'da, iş sözleşmesi olan platform çalışanları bir sendikaya üye olabilmekte ve ülkede özellikle platform çalışanlarının örgütlenmesini hedefleyen bir sendika olmamasına rağmen, platform çalışanlarının Avusturya Emek Örgütü (the Austrian Chamber of Labour)'ne üye olmaları gerekmektedir (Eurofound, 2018a: 53).

Sendikaların platform çalışma biçimindeki çalışanları temsil etmeye ve bu çalışanların sesini güçlendirmeye yönelik geleneksel temsil biçimlerinin yanı sıra, yenilikçi yaklaşımlar geliştirdikleri görülmektedir (OECD, 2018: 278; Florisson ve Mandl, 2018: 100). Sendikalar bu kapsamda; (i) platform kooperatifleri (Denver'deki Taksi Kooperatifi (Union Taxi Cooperative)); (ii) iş konseyleri (örneğin, Avusturya'da, Foodora uygulama tabanlı dağıtım çalışanları son zamanlarda ulaştırma ve hizmetler sektöründeki çalışanları temsil eden Avusturya

sendikası Vida'nın desteğiyle bir iş konseyi oluşturmak için bir araya gelmiştir); (iii) mevcut sendikaların bünyesinde özel bölümler (örneğin, Hollanda'da kendi hesabına çalışanlar için (ZZP)); (iv) bağımsız loncalar (örneğin, Bağımsız Sürücüler Loncası (Independent Drivers Guild)) ve yeni sendikalar (örneğin, New York Taksi İşçileri İttifakı (New York Taxi Worker Alliance) kurma girişiminde bulunmaktadır (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 18-28; OECD, 2018: 278).

Bu bağlamda, Fransa'da, Ekim 2015'te, Ulusal Özerk Sendikalar Birliği (National Union of Autonomous Trade Unions) (UNSA) tarafından taksi şirketlerine bağlı olmayan sürücüleri, özellikle de Uber sürücülerini kapsamak amacıyla yeni bir sendika, UNSA SCP-VTC, kurulmuştur (European Commission, 2016: 192). Benzer şekilde, Fransa'da, Genel İş Konfederasyonu (General Confederation of Labour) (CGT) Gironde bölgesindeki bisikletli kuryeler için bir sendika kurmuştur. Kendi hesabına çalışanları kapsamaya yönelik kurulmuş olan sendikaların yanı sıra, bu çalışanların var olan herhangi bir sendikaya katılabildiği Fransa bu yönüyle esasen farklı bir örneği temsil etmektedir. Fransa'da kendi hesabına çalışanlar İş Kanunu'nda 2016 yılında yapılan değişiklikle bir sendikanın katılımı veya desteği olmadan toplu eylem yapma hakkına sahip olmuştur. Bu durum, aynı zamanda açık bir biçimde toplu eylem yapma, sendika kurma veya sendikaya üye olma ve ortak çıkarlarını savunma hakkı verilen platform çalışanları için de geçerlidir (Eurofound, 2018a: 53-54). Ayrıca, Fransa'daki Fransa İşverenler Örgütü (MEDEF) 'platformları iyileştirilmesi gereken eski bir sosyal modele girmeye zorlamanın hata olacağını' savunarak, hükümetten yeni dijital şirket biçimlerinin teşvik edilmesini talep etmiştir (European Commission, 2016: 192).

Bununla birlikte, İtalya'da, üç sendika, platform çalışanlarını da kapsamına almaya yönelik olarak eğreti ve serbest çalışanlar için özel bir bölüm kurmuştur (Eurofound, 2018a: 53). Sendikaların bu tür girişimlerine ilişkin örnekler arasında aynı zamanda Alman Hizmet İşçileri Sendikası (German Service Workers' Union) tarafından platform ekonomisinde kendi hesabına çalışanları kapsamak amacıyla kurulan şube yer almaktadır (ILO, 2017: 22). Polonya'da ise, genel olarak eleştirilmiş olmakla birlikte, Uber işveren örgütü Pracodawcy RP'ye katılmıştır. Bununla birlikte, Polonya'da, sendika üyeliği daha önce sadece iş sözleşmesi olanlar için olanaklı iken, Haziran 2015'te, Anayasa Mahkemesi standart dışı çalışanların sendikaya üyelik hakkı lehine karar vermiştir (European Commission, 2016: 192). Böylece, platform çalışanlarının statüsünün kendi hesabına çalışan olarak değerlendirildiği Polonya'da, platform çalışanları sadece kendi hesabına çalışanlar için kurulmuş olan sendikalara üye olabilmektedir (Eurofound, 2018a: 53).

Öte yandan, çalışanların hakları konusunda kalıcı ve uygulanabilir kazanımların güvence altına alınması ve değişen çalışma yaşamının ortaya çıkardığı zorlukların üstesinden gelinmesi bakımından toplu pazarlık ve sosyal diyalog mekanizmaları oldukça önem taşımaktadır. Teknolojik gelişmelerin beraberinde çalışma yaşamında ortaya çıkan yeni çalışma biçimlerine ilişkin olarak toplu pazarlıktan; bir yandan ücretlerin, çalışma süresinin, iş organizasyonunun ve görevlerin esnek ve pragmatik bir biçimde yeni gereksinimlere göre uyarlanması açısından, diğer yandan yeni hakların şekillendirilmesine ve mevcut hakların uyarlanmasına, yeni teknolojilerin kullanımının düzenlenmesine ve yeni işlerde istihdam edilen çalışanlara aktif destek sağlanması bakımından faydalanılabilmektedir (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 5; OECD, 2019: 190). Bu bağlamda, platform çalışanlarının toplu pazarlık ve sosyal diyalog mekanizmalarına dahil edilmesine ilişkin girişimlerde bulunduğu görülmektedir. Örneğin, Alman sendikaları Ver.di, IG BAU, Özgür İşçiler Sendikası (Free Workers Union) ve Gıda, İçecek ve Catering Birliği (Food, Beverages and Catering Union), örgütlü buldukları sektörlerde ücret ve diğer çalışma koşulları ile ilgili olarak dijital platformlar ve platform çalışanları arasındaki müzakerelere olanak sağlamıştır. Bu müzakereler çeşitli toplu iş sözleşmeleri ile sonuçlanmıştır (Eurofound, 2018a: 54).

Bununla birlikte, Danimarka 3F sendikası ve Hilfr.dk ev (temizlik) hizmetleri platformu Danimarka'da Nisan 2018'de platform ekonomisinde (platform çalışma üzerine) dünyanın ilk toplu iş sözleşmesini imzalamıştır. Sözleşme, 1 Ağustos 2018 tarihine kadar yürürlüğe girmesi ve on iki ay boyunca deneme niteliğinde bir uygulama olarak yürürlükte kalması şeklinde düzenlenmiştir. Sözleşme ile platformda düzenli bir biçimde, örneğin 100 saatten fazla, çalışan platform çalışanlarının asgari ücret, hastalık, emeklilik, tatiller ve benzeri konularda hak kaybına uğramaları için çeşitli düzenlemeler yapılmıştır (Vandaele, 2018: 23; Visser, 2019: 41; Voss ve Riede, 2018: 46).

Ayrıca, toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanlara saat ücreti en az 130 DKK (17 Ağustos 2018 itibariyle 17.45 Euro) ödenmesi ve hastalık, emeklilik, tatiller ve benzeri durumlar için çalışan tarafından bir kenara ayrılmak üzere 'refah eki' olarak 20 DKK (2.70 Euro) ek ödeme yapılması kararlaştırılmıştır. Platform ve vergi makamları arasında bilgi paylaşımında bulunulması üzerinde durulmuştur. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki platform çalışanlarının gerçekleştirdikleri işler için müşterilerin ödemesi gereken ücretin daha fazla olması nedeniyle refah eki olarak yapılan ek ödeme miktarının temizlik hizmetleri vergisinden düşürülebilmesine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır (Eurofound, 2018a: 54; Vandaele, 2018: 23).

Bununla birlikte, İsveç'te Bzzt platformu ile taşımacılık işçileri sendikası arasında toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır (Visser, 2019: 41). İtalya'nın Bologna kentinde ise, Bisikletliler Birliği Bologna (Riders' Union Bologna), ülkedeki başlıca üç sendika konfederasyonu, belediye meclisi ve yerel yemek dağıtım platformu Sgnam-MyMenu Mayıs 2018'de "Kentsel Bağlamda Dijital Çalışma Temel Haklar Şartı" ("Charter of Fundamental Rights of Digital Work in an Urban Context")'nı imzalamıştır. Bu düzenleme ücret, çalışma süresi ve sigorta kapsamı gibi konularda asgari standartlara ilişkin bir çerçevenin, gönüllü olarak, oluşturulmasına dayanmaktadır (Visser, 2019: 40; Vandaele, 2018: 17).

Öte yandan, çeşitli ülkelerde grevlerin ve işçi ve işverenler arasında çıkan uyuşmazlıklar nedeniyle grev benzeri protesto eylemlerinin gerçekleştirildiğini ifade etmek mümkündür. Platform çalışanları, pek çok ülkede grev ve protestolara dönüşen kendi girişimlerini başlatmışlardır. Bu tür eylemlerin örnekleri özellikle Deliveroo, Foodora ve Uber başta olmak üzere ulaşım ve yemek dağıtım platformlarında gözlenmekle birlikte, literatürde söz konusu faaliyetlerin etkinliğine ilişkin hâlihazırda sınırlı miktarda bilgi bulunmaktadır (Eurofound, 2018a: 56). Örneğin, İtalya'daki dağıtım platformu çalışanları çeşitli bilgilendirme kampanyalarının (el ilanları dağıtmak gibi) yanı sıra, Bologna, Milano and Torino'daki tanıtım etkinlikleri sırasında grevler, boykotlar düzenlemişlerdir. Bu çalışanlar sosyal medyanın yardımıyla gruplar haline örgütlenmişlerdir (Eurofound, 2018a: 53-56).

İngiltere'de, GMB, Unite, Birleşik Krallık Bağımsız İşçiler Sendikası (Independent Workers Union of Great Britain) (IWGB), Dünya Birleşik Sesleri Sendikası (United Voices of the World) (UVW) ve Dünya Sanayi İşçileri Sendikası (Industrial Workers of the World Union) (IWW) başta olmak üzere pek çok sendika platform çalışanlarının istihdam statüsünü açıklığa kavuşturmaya ve bu çalışanların işçi statüsünde kabul edilmelerini sağlamaya yönelik mahkeme davalarına ciddi ölçüde dahil olmalarının yanı sıra, platform çalışanlarının grevlerini ve protesto eylemlerini desteklemişlerdir (Eurofound, 2018a: 54; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 5). Örneğin, Birleşik Krallık Bağımsız İşçiler Sendikası Ağustos 2016'da platformdaki işlerin daha az olduğu dönemlerde bazı bisikletlilerin saatlik ücretinin azaltılması planlarının açıklanmasının ardından, altı günlük grev eylemi ve ödemeye ilişkin değişikliklere karşı protesto gösterileri düzenleyen bir grup Deliveroo bisikletlisine destek olmuştur. Hükümet tarafından da desteklenen uyuşmazlık büyük ölçüde çalışanların lehine çözülmüş ve yeni bir ödeme sistemi getirilmiştir (Eurofound, 2018a: 56; Florisson ve Mandl, 2018: 100).

Benzer şekilde, İspanya’da Temmuz 2017’de yüzlerce Deliveroo bisikletlisi greve gitmiş, Madrid ve Barselona’daki protestolara katılmak için birkaç saat boyunca çalışmayı durdurmuştur. Çalışanların talepleri arasında kabul edilebilir bir ücret düzeyi, ücretler konusundaki belirsizliğinin azaltılması (saatte en azından iki garantili teslimat) ve haftalık 20 saat asgari çalışma süresi yer almıştır. Bununla birlikte, ülkedeki İspanya İşçi Sendikaları Konfederasyonu (CCOO) ve Genel İşçi Sendikası (UGT) gibi geleneksel sendikalar, dijital çalışma platformunun var olan çalışma mevzuatına uymayı kabul etmediği gerekçesiyle ve bu tür yapılanmaların işgücü piyasasında güvencesizliği ve istikrarsızlığı artırabileceğini savunarak platform çalışanlarının taleplerini desteklemiştir (Eurofound, 2018a: 56).

Hollanda’da ise, Ocak 2018’de yemek dağıtım platformu Deliveroo’ya bağlı yaklaşık 80 çalışan, kendi hesabına çalışan olarak kayıtlı olmadıkları sürece platformların sözleşmelerini uzatmayı reddetmesi nedeniyle, büyük şehirlerde greve gitmiştir. Grev, ülkede önemli üst örgütlerden biri olan Hollanda Sendikalar Federasyonunun gençlik şubesi (Federatie Nederlandse Vakbeweging, FNV) tarafından desteklenmiştir. Bununla birlikte, aynı ay içerisinde, Hollandalı bisikletliler bir haftadan uzun süredir grevde olan Belçika Deliveroo bisikletlilerine destek olmak amacıyla bir günlük grev eylemi düzenlerken, gösterilerde Belçikalı meslektaşlarına katılmak isteyen Fransa, Almanya, İtalya ve Hollanda’daki Deliveroo bisikletlileri de destek vermek amacıyla Brüksel’e gitmiştir (Eurofound, 2018a: 56; Florisson ve Mandl, 2018: 100).

### **3.2. Dijital Çalışma Platformlarının İyileştirilmesine Yönelik Diğer Girişimler**

Dijital çalışma platformlarında asgari standartların belirlenmesine ilişkin olarak yeni teknolojilerin katkısıyla “platform tabanlı toplu eylem” olarak da atfedilen çeşitli girişimler söz konusu olmaktadır (OECD, 2018: 277). Çalışanlara yeni “dijital pazarlık gücü” verilmesini amaçlayan bu girişimler, platform çalışanlarına (“bağımsız yüklenicilerine”) sundukları koşullara göre dijital çalışma platformlarını karşılaştıran, adını ve suçunu basında ilan ederek utandıran sanal ortamda faaliyet gösteren aktivist grupların kurulmasını içermektedir (ILO, 2017: 22).

İnternet tabanlı teknolojilerin ve e-platformların etkin bir biçimde kullanılarak desteklenmesine dayanan bu tür girişimler (ILO, 2017: 22), çalışanların çeşitli ölçütleri esas alarak müşterileri ve görevleri değerlendirmesine olanak sağlamaktadır. Bu ölçütler arasında (i) ödeme; (ii) tamamlanan ve teslim edilen işin müşteri tarafından gözden geçirilme ve ücretlendirilme hızı; (iii)

müşterinin kendisine teslim edilen işi gözden geçirme sırasında adaletli davranıp davranmadığı (örneğin, müşterinin tamamlanan ve kendisine teslim edilen işi ve dolayısıyla da bunun karşılığını ödemeyi reddetmesi durumunda geçerli bir nedene dayandırıp dayandırmadığı); (iv) iletişim (örneğin, eğer bir çalışanın iş ile ilgili olarak müşteriyle temasa geçmesi gerektiği durumlarda, müşterinin zamanında, saygılı ve yardımsever şekilde karşılık verip vermediği) yer almaktadır (Berg vd., 2018: 96).

Bu girişimler arasında yer alan Turkopticon; Amazon Mechanical Turk çalışanlarının müşterileri incelemelerine ve derecelendirmelerine olanak sağlarken; Dynamo söz konusu çalışanların kampanyalar düzenlemelerine yardımcı olan, aynı zamanda bilgi paylaşımı, ücretlerin belirlenmesi ve görevlerin tasarlanması konularında müşteriler ile işbirliği yapılmasına ve öneriler geliştirilmesine yönelik bir forumdur. Bir diğer web sitesi olarak, Coworker.org platform çalışanlarının sorunlarına ilişkin iletişim kurmalarına ve platformlarda geçerli olan çeşitli uygulamaları değiştirmek için kampanyalar düzenlemelerine yönelik mekanizmalar sağlamaktadır (Berg vd., 2018: 95; OECD, 2018: 277).

Platform çalışanlarının işbirliği yapmak, sorunlara ilişkin paylaşımda ve geri bildirimde bulunmak ve birbirleriyle iş fırsatlarını paylaşmak amacıyla başlattığı bu tür girişimler sendikalar tarafından da desteklenmektedir. Sendikalar, platform çalışmanın koşulları hakkında farkındalığı arttırmaya yönelik bilgilendirme kampanyaları (el ilanları dağıtmak veya mevcut Facebook gruplarına katılmak gibi) yürüterek harekete geçmektedir. Ayrıca, bu kapsamda bazı sendikaların (örneğin, İtalya’da) çalışma grupları kurduğu veya konuyla ilgili bildiri yayımladıkları da görülmektedir (Eurofound, 2018a: 53; Graham vd., 2017: 155). Sendikaların bu konudaki girişimlerine ilişkin örnekler arasında Alman Metal İşçileri Sendikası IG Metall tarafından yürütülen “Fair Crowd Work” kampanyası önemli bir yer tutmaktadır (ILO, 2017: 22).

Bu açıdan bakıldığında, IG Metall, Ver.di ile IG BAU, Özgür İşçiler Sendikası ve Gıda, İçecek ve Catering Birliği gibi pek çok daha küçük örgüt başta olmak üzere, özellikle Alman sendikalarının platform çalışanlarına ilişkin faaliyette bulunmak konusunda öncü oldukları dikkat çekmektedir. 2016 yılında, IG Metall, çalışanların hakları, çalışma koşulları ve platform incelemeleri de dahil olmak üzere platform çalışma ile ilgili konularda bilgi toplamayı ve paylaşmayı amaçlayan “Fair Crowd Work” girişimini başlatmıştır. “Fair Crowd Work”, IG Metall, Avusturya Emek Örgütü, Avusturya İşçi Sendikaları Konfederasyonu (the Austrian Trade Union Confederation (ÖGB)) ve İsveç Sendikası Unionen’in ortak bir projesi haline gelmiştir. Dijital çalışma platformları hakkında sendika

perspektifinden bilgi sağlamaya yönelik bir websitesi olan FairCrowdWork.org, internet araçlarının şeffaflık, kurallara uygunluk ve uygun iş amacına ulaşılabilmesinde nasıl kullanılabileceğini göstermesi bakımından da oldukça önem taşımaktadır. Ayrıca, deneyimlerini paylaşımları konusunda çalışanları teşvik eden derecelendirme sistemleri esasen toplu sesin oluşturulması konusunda gelecek dönemlere ilişkin bir başlangıcın simgesi haline gelebilir. Bu anlamda, sosyal medya ve bilgi işlem teknolojileri araçları sendikalara izin verilmeyen veya çalışanların farklı coğrafi alanlara, mesleklere ve platformlara dağıldığı yerlerde boşluğu doldurabilir (Eurofound, 2018a: 53; Visser, 2019: 42; La Salle ve Cartoceti, 2019: 10).

“Fair Crowd Work” girişimini ortak bir proje haline getiren IG Metall, Avusturya Emek Örgütü, Avusturya İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve İsveç Sendikası Unionen ile işbirliği halinde olan; Amerika Hizmet Çalışanları Uluslararası Sendikası (the Service Employees International Union (SEIU)), Danimarka Ticaret ve Büro Çalışanları Sendikası ve Amerika’da örgütlü bulunan International Brotherhood of Teamsters Local sendikası ‘Platform Çalışmaya İlişkin Frankfurt Bildirgesi’ (‘Frankfurt Declaration on Platform-Based Work’)’ni hazırlayarak imzalamıştır. Avrupa ve Kuzey Amerika’daki pek çok sendika tarafından da onaylanan bu bildirme, asgari gelir, çalışma saatleri ve sosyal güvenliğe erişim, çalışanların yasal yükümlülükleri, adil ücretler, çalışanların toplu örgütlenme hakkı gibi konularda adil platform çalışması koşullarını ana hatlarıyla belirlemektedir. Platform çalışma koşullarını irdelemek için gösterilen önceki çabalar ile uyumlu olarak söz konusu Bildirge’de platformlar müzakereler için ilgili taraf olarak belirlenmektedir (Eurofound, 2018a: 53; Vandaele, 2018: 23; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 10).

Bununla birlikte, Almanya’da, 2015 yılında Testbirds platformu tarafından “Kitle Kaynak Kullanımı Davranış Kuralları” (Crowdsourcing Code of Conduct)’nda adil ödeme, açık ve şeffaf iletişim gibi ilkeler bir araya getirilmiştir. IG Metall tarafından tanıtılan, açıklanan ve geliştirilen Davranış Kurallarını imzalayanlar ‘yerel ücret standartlarına’ uymayı kabul etmektedir. Söz konusu Davranış Kuralları Almanya ve İngiltere merkezli platformların da içinde yer aldığı çeşitli platformlar tarafından imzalanmıştır (Visser, 2019: 42; Vandaele, 2018: 22). Ayrıca, İsveç Sendikası Unionen adil ve toplumsal olarak sürdürülebilir çalışma koşulları sağlayan platformları ilan etmek için bir tasarı geliştirmektedir. İsveç sendikaları için uzun vadede platform çalışanlarını örgütlemek bir hedef olmakla birlikte, platform çalışanlarını sahip oldukları haklar ve platform çalışma koşulları konusunda bilgilendirmeyi öncelikli görevleri olarak görmektedirler (Eurofound, 2018a: 53).

## **Sonuç**

Günümüzde, çalışmanın geleceği giderek artan bir biçimde tartışma konusu haline gelmiştir. Tartışmalarda, son yıllarda istikrarlı ve hızlı şekilde büyüyen dijital platform ekonomisi ve platform çalışma önem taşımaktadır. Platform çalışma, bir yandan işgücü piyasasına girişi kolaylaştırması, esnek çalışma koşulları sağlaması gibi konularda sunduğu çeşitli olanaklar sayesinde ekonomik bir fırsat olarak görülebilmektedir. Ancak, diğer yandan yeni bir standart dışı çalışma biçimi olarak platform çalışma kendine özgü yapısı nedeniyle gerek yasal açıdan, gerekse ekonomik ve toplumsal bakımdan çeşitli sorunları beraberinde getirmektedir.

Platform çalışma biçimine ilişkin en önemli sorun alanlarından birinin platform çalışanlarının istihdam statüsüne ilişkin olduğunu ifade etmek mümkündür. Dijital çalışma platformları aracılığıyla çalışanların istihdam statüsünün belirlenmesi çeşitli güçlükler içermektedir. Bu çalışanların, yasal açıdan geleneksel anlamda işçi mi ya da kendi hesabına çalışan mı olduğu konusu oldukça tartışmalı olmakla birlikte, genellikle kendi hesabına çalışan statüsünde değerlendirildikleri görülmektedir. Bununla birlikte, platform çalışma biçiminin üç taraflı niteliği ve dijital çalışma platformları üzerinden kurulan iş ilişkisi çerçevesinde platformların yasal statüsüne ilişkin belirsizlik bir başka sorun kaynağını oluşturmaktadır. Söz konusu çalışma biçiminin içerdiği bu tür belirsizlikler pek çok hak ve menfaatten platform çalışanlarının dışlanmasını beraberinde getirmektedir. Ayrıca, platform çalışanlarının elde ettikleri düşük ücret düzeyleri; zaman ve mekan konusundaki sınırlandırmaların ortadan kalkmasının, genel olarak platform işlerinin herhangi bir zamanda ve herhangi bir yerde yerine getirilebilmesinin içerdiği zorluklar; dijital çalışma platformları aracılığıyla çalışmadan doğan risk ve yükümlüklerin platform çalışanlarına yüklenmesi diğer önemli sorunlar arasında yer almaktadır.

Gerek ortaya çıkan sorunlarda, gerekse bu sorunlardan etkilenen platform çalışanlarının sayısında yaşanan artış, sendikaların bu sorunlarla başa çıkılması konusunda önemli bir rol üstlenmesini gerekli kılmıştır. Sendikaların, platform çalışanlarının kolektif olarak temsil edilmesine; istihdam statüleri konusundaki belirsizliklerin ortadan kaldırılmasına; platform çalışma çerçevesinde kurulan iş ilişkisinde platformların aracı rolüne ilişkin karmaşıklığın giderilmesine; dijital çalışma platformlarının işleyiş mekanizmasından kaynaklanan sorunların çözülmesine ilişkin olarak artan bir çaba içinde olduklarını söylemek mümkündür. Daha adil bir platform çalışma için sendikalar çeşitli ülkelerde platform çalışanlarının var olan sendikalara üye olabilmelerinin önündeki



engellerin kaldırılmasına ilişkin düzenlemelerin yapılması; yeni sendikalar ya da var olan sendikaların içinde özel bölümler kurulması; platform çalışmaya ilişkin asgari standartların belirlenmesi amacıyla toplu görüşmelere olanak sağlanması; platform çalışmanın içerdiği sorunlar ve platform çalışanlarının karşı karşıya kaldıkları zorluklar karşısında farkındalığı artırmaya yönelik bildirimler hazırlanması, kampanyalar düzenlenmesi veya bu kampanyalara dahil olunması; davranış kuralları geliştirilmesi gibi çeşitli girişimlerde bulunmaya başlamışlardır. Bununla birlikte, platform çalışmanın beraberinde getirdiği zorlukları doğrudan yaşayan platform çalışanları çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla gerek grev ve protesto eylemleri düzenleyerek, gerekse sanal ortamda kampanyalar oluşturarak kendi girişimlerini başlatmışlardır. Ayrıca, sendikaların da platform çalışanlarının bu tür girişimlerini desteklediğine ilişkin örnekler bulunmaktadır.

Bu bağlamda, platform çalışma biçiminin içerdiği sorunlar karşısındaki gerekliliklere ilişkin bir uzlaşımın sağlanmış olduğunu ve gerek sendikaların, gerekse platform çalışanlarının buna ilişkin çeşitli girişimlerle çaba sarf ettiklerini ifade etmek mümkündür. Bununla birlikte, platform çalışmaya ilişkin düzenleyici bir çerçevenin oluşturulması, dijital çalışma platformları aracılığıyla sunulan işlerin uygun iş niteliği taşımamasının sağlanması, platform çalışanlarının isteklerini dile getirebilmeleri konusunda sendikal hak ve özgürlüklerini kullanmalarının yasal zemine kavuşturulması, platform çalışma bağlamında ortaya çıkan sorunların çözülmesini kolaylaştırabilecektir.

## **KAYNAKLAR**

- ALEKSYNSKA, Mariya, Bastrakova, Anastasia ve Kharchenko, Natalia (2019), *Working Conditions on Digital Labour Platforms: Evidence from a Leading Labour Supply Economy*, (IZA DP No. 12245), Germany, Institute of Labor Economics.
- BERG, Janine, Furrer, Marianne, Harmon, Ellie, Rani, Uma ve Silberman, M Six (2018), *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*, Geneva, International Labour Office.
- BOGLIACINO, Francesco, Codagnone, Cristiano, Cirillo, Valeria ve Guarascio, Dario (2019), *Quantity and Quality of Work in the Platform Economy*, GLO Discussion Paper, No. 420, Essen, Global Labor Organization (GLO).

- CANTARELLA, Michele ve Strozzi, Chiara (2019), *Workers in the Crowd: The Labour Market Impact of the Online Platform Economy*, (IZA DP No. 12327), Germany, Institute of Labor Economics.
- DE GROEN, Willem Pieter, Maselli, Ilaria ve Fabo, Brian (2016), *The Digital Market for Local Services: A One-night Stand for Workers? An Example from the On-demand Economy*, CEPS Special Report No. 133, Brussels, Centre for European Policy Studies (CEPS).
- EUROFOUND (2018a), *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- EUROFOUND (2018b). *Automation, Digitalisation and Platforms: Implications for Work and Employment*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- EUROPEAN COMMISSION (2016), *Employment and Social Developments in Europe: Annual Review 2016*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- FLORISSON, Rebecca ve Mandl, Irene (2018), *Platform Work: Types and Implications for Work and Employment - Literature Review*, Dublin, Eurofound.
- GRAHAM, Mark, Hjorth, Isis ve Lehdonvirta, Vili (2017), “Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods”, *Transfer*, vol. 23, no. 2, pp. 135-162.
- ILO (2017), *The Future of Work Centenary Initiative: Background Document-EESC-ILO Conference on the Future of Work We Want*, Geneva, International Labour Office.
- ILO (2019), *Digitalization and Decent Work: Implications for Pacific Island Countries*, Geneva, International Labour Office.
- JOHNSTON, Hannah ve Land-Kazlauskas, Chris (2019), *Organizing On-demand: Representation, Voice and Collective Bargaining in the Gig Economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94, Geneva, International Labour Office.
- KILHOFFER, Zachary, Lenaerts, Karolien ve Beblavý, Miroslav (2017), *The Platform Economy and Industrial Relations: Applying the Old*

- Framework to the New Reality*, CEPS Research Report No. 2017/12, Brussels, Centre for European Policy Studies (CEPS).
- LA SALLE, Dominique ve Cartoceti, Greta (2019), *Social Security for the Digital Age: Addressing the New Challenges and Opportunities for Social Security Systems*, Geneva, International Social Security Association.
- OECD (2018), *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*, Paris, OECD Publishing,  
<https://doi.org/10.1787/9789264308817-en>.
- OECD (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, Paris, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.
- PAUL CHOUDARY, Sangeet (2018), *The Architecture of Digital Labour Platforms: Policy Recommendations on Platform Design for Worker Well-being*, Geneva, International Labour Office.
- PESOLE, Annarosa, Urzi Brancati, Maria Cesira, Fernandez Marcias, Enrique, Biagi, Federico ve Gonzalez Vazquez, Ignacio (2018), *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- PIASNA, Agnieszka ve Drahokoupil, Jan (2019), *Digital Labour in Central and Eastern Europe: Evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey*, Brussels, European Trade Union Institute (ETUI).
- PRASSL, Jeremias (2018), *Collective Voice in the Platform Economy: Challenges, Opportunities, Solutions*, Brussels, Confederation Syndicat European Trade Union.
- SCHMIDT, Florian Alexander (2017), *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- VANDAELE, Kurt (2018), *Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe*, Brussels, European Trade Union Institute (ETUI).
- VISSER, Jelle (2019), "Can Unions Revitalize themselves?", *International Journal of Labour Research*, vol. 9, no. 1-2, pp. 17-48.

VOSS, Eckhard ve Riede, Hannah (2018), *Digitalisation and Workers Participation: What Trade Unions, Company Level Workers And Online Platform Workers in Europe Think*, Brussels, Confederation Syndicat European Trade Union.