



Araştırma Makalesi

Platform Ekonomisinde Emegın Örgütlenmesi: Hukuki Belirsizlikler, Mekânsal Dağınlık ve Algoritmik Denetim Mekanizmaları

Ali BAKIN¹

ORCID 0000-0001-5178-8449

Öz

Bu çalışma, platform ekonomisinin çalışma ilişkilerinde yarattığı dönüşümleri ve emegın örgütlenmesi önünde ortaya çıkan yeni engelleri incelemektedir. Enformasyon ve İletişim Teknolojilerindeki (EİT) gelişmelerin etkisiyle ortaya çıkan platform çalışması, sabit işyerlerinin ortadan kalkması (mekânsızlaşma), algoritmik yönetim pratikleri ve işçi statüsüne ilişkin yasal belirsizlikler gibi faktörler nedeniyle geleneksel sendikal örgütlenme biçimlerini zorlaştırmaktadır. Platform işçilerinin fiziksel bir araya gelme olanaklarının azalması ve işveren sorumluluğunun belirsizleşmesi, kolektif hak arayışlarını güçleştirmektedir. EİT’lerdeki ilerlemeler sayesinde platformlar, dünyanın dört bir yanındaki işçileri istihdam edebilmekte, işçilerin mekânsal birlikteliğini ortadan kaldırarak birbirlerinden haberdar olmalarını ve dolayısıyla birlikten gelen gücünü kullanmalarını engellemektedir. Sonuç olarak, platform ekonomisinde emegın örgütlenmesi önündeki engellerin aşılabilmesi için yalnızca yasal düzenlemelerin değil, aynı zamanda tabandan gelen örgütlenme çabalarının da kritik önemde olduğu vurgulanmaktadır.

Anahtar kelimeler: Platform çalışması, gig ekonomi, dijital emek platformu, sendikal örgütlenme

1. Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi öğretim üyesi, alibakin@esenyurt.edu.tr



Organizing Labor in the Platform Economy: Legal Uncertainties, Spatial Dispersion, and Algorithmic Control Mechanisms

Abstract

This study examines the transformations brought about by the platform economy in labor relations and the new obstacles it creates for labor organization. Platform work, which has emerged under the influence of advances in Information and Communication Technologies (ICT), complicates traditional forms of union organization due to factors such as the disappearance of fixed workplaces (spatial decoupling), algorithmic management practices, and legal uncertainties regarding worker status. The decrease in opportunities for platform workers to physically come together and the increasing ambiguity of employer responsibilities further hinder collective rights initiatives. Leveraging the opportunities presented by advances in ICT, platforms are able to employ workers from around the world, eliminating spatial co-presence among workers and thereby impeding their ability to build solidarity and collective power. As a result, this study emphasizes that overcoming the obstacles to labor organization in the platform economy requires not only legal regulations but also bottom-up efforts of collective organization.

Keywords: Platform work, gig economy, digital labor platform, trade union organizing

Giriş

Platform çalışması son dönem akademik literatürde kendine yer edinmeye başlayan ve beraberinde bir dizi tartışmayı da getiren standart dışı yeni bir istihdam şeklidir. Platform ekonomisinin ya da son dönemde sıkça kullanılan adıyla gig ekonomisinin 2000’li yıllardaki gelişimiyle birlikte daha da yaygınlaşmaya başlayan platform çalışması, neoliberal esneklik ve kurationsızlaştırma politikalarının bir uzantısı niteliğindedir ve emeğin güvencesizliğini daha da artırmaktadır (Bakın, 2023a). Platformlar aracılığıyla sermaye, işçi sınıfının mevcut ekonomik ve sosyal haklarını ortadan kaldırabilecek, yeni bir mekanizmaya daha sahip olmaktadır. Bu yeni mekanizmayla birlikte, geleneksel istihdam ilişkilerindeki “işçi, işveren ve işyeri” kavramlarının yerini “platform çalışanı, müşteri ve platform” kavramları almaktadır. Platformlar sahip oldukları özelliklerle geleneksel endüstri ilişkilerini dönüştürmektedir (Tokol, 2021: 37). Bunun sonucunda platform çalışanları “işçi” değil, “bağımsız yüklenici” / “kendi hesabına çalışan” vb. olarak sınıflandırılmakta, bu durum onların kolektif temsilini zorlaştırmaktadır. Çünkü geleneksel istihdam ilişkilerinde “bağımsız yüklenici” / “kendi hesabına çalışan” statüsü sendika üyeliği ile uyumsuz olarak kabul edilmektedir. Bütün bunların üstüne dijital emek platformlarının birçoğunun, platform çalışanlarının örgütlenme çalışmalarına düşmanca yaklaşması ve engelleyici bir tutum benimsemesi



eklenince (Vandaele, 2018: 18), emeğin örgütlenmesi önündeki bariyerler yükselmektedir.

Platform çalışmasını daha iyi kavrayabilmek ve anlamlandırabilmek için arka planda yaşanan gelişmeleri analiz etmek ve incelemek gerekmektedir. Platformların ortaya çıkışını beslemiş olan önemli bir süreç dijitalleşmedir. Dijitalleşme süreci ise, kapitalist sistemin 1970'li yıllarda içine girdiği aşırı sermaye birikim krizine karşı çözüm arayışının bir ifadesi olarak değerlendirilebilir. Bu çerçevede 1970'li yıllardan itibaren sermaye, enformasyon ve iletişim teknolojilerine (EİT) büyük yatırımlar yapmış, bu sayede ulaştırma ve iletişimin hızı artırarak üretim ve dolaşım sürecinin devir hızını kısaltmayı ve tüketim mallarının ömürlerini azaltmayı başaramıştır. EİT'lerdeki bu gelişme sayesinde sermaye üretim etkinliğini küresel ölçekte gerçekleştirebilmiş, ayrıca işin ve emeğin denetimini bir üst boyuta taşıyabileceği, ek olarak tüketici tercihlerini yönlendirebileceği bir yaşamsal platform inşa edebilmiştir (Harvey, 2015: 108-111; Bakın, 2023c: 164). Nitekim 1980'li yıllarda çok uluslu firmalar, EİT'leri çok daha etkin biçimde kullanarak dijital ağ etrafında ulusal sınırların dışında örgütlenebilmiştir (Sevgi, 2021: 15). Bu süreçle birlikte kapitalizm hızla dijitalleşmiş, emek ürünü metalar dijital hale gelmeye ve şirketlerin iş yapış şekilleri değişmeye başlamıştır (Kıyan, 2015: 29). Yeni bir emek formu olarak nitelendirilebilecek dijital emeğin ortaya çıktığı bu dönem (Bakın, 2023c), aynı zamanda dijital emek platformlarının faaliyette bulunmaya başladığı dönemdir. Ancak dijital emek platformlarının yaygınlık kazanması ve bir iş modeli olarak kabul edilmesi 2008 küresel mali krizinden sonra gerçekleşmiştir. Söz konusu dönemde Facebook, Apple, Microsoft, Uber, Amazon ve Airbnb gibi büyük platformlar, muazzam miktarda veriyi çıkartabilen ve kontrol edebilen yeni iş modelleri olarak ortaya çıkmıştır (Srnicsek, 2017a: 6). Platformlar, bu dönemde sermayenin krizin etkisiyle kâr oranlarındaki düşüş eğilimini ortadan kaldıracak bir mekanizma haline gelmiştir (Srnicsek, 2017b: 254). Platformların kapitalist sistemde daha artan bir role büründüğü bu dönemi adlandırmak için çeşitli kavramlar kullanılmaktadır. "Platform kapitalizmi"², "platform ekonomisi", "gig ekonomisi", "paylaşım ekonomisi", "talep ekonomisi" vb. şeklinde adlandırılan bu modellerin ortak özelliği, bu modellerde istihdamın

2 Platformlarının yükselişi, 2000'li yılların başında internetin daha özgür ve katılımcı olduğu dönemde ortaya çıkan "dijital müşterekler" (digital commons) fikriyle yakından ilişkilidir. Bu dönemde açık kaynak hareketleri, eşler arası dosya paylaşımı, wiki tabanlı bilgi üretimi ve Creative Commons lisanslama gibi pratikler, paylaşımcı ekonomi literatüründe "dijital müşterekler" olarak kavramsallaştırılan karşı-kültürel bir örgütlenme biçimini temsil etmekteydi. Ancak 2000'lerin ortalarından itibaren bu açık ve katılımcı yapılar, büyük ölçüde kapitalist girişimler tarafından ticarileştirilerek dönüştürülmüştür. Bu nedenle günümüzdeki dijital platformların, 2000'li yılların başındaki "dijital müşterekler" fikrinden önemli ölçüde farklılaşması, bu dönemin "platform kapitalizmi" olarak adlandırılmasına yol açmıştır (Srnicsek, 2017a). Öte yandan Trebor Scholz, 2014 yılında paylaşım ekonomisinin kâr odaklı hâle gelmesini ve piyasalaşmasını eleştirerek "platform kooperatifleri" fikrini ortaya atmıştır (2014: 48). Platform kooperatifleri, risk sermayesi destekli girişimlere, yani platform kapitalizmine, adil bir alternatif olma iddiasındadır (Scholz, 2016: 2). Ekonomik bir model olarak platform kooperatifleri, yazılımlarının demokratik mülkiyetini ve yönetimini paylaşan çevrimiçi platformları içermektedir (Srnc ve Guttman, 2024: 389). Platform kooperatifleri ayrı bir araştırma konusu olabilecek kapsam ve genişliğe sahiptir. Bu yüzden son bölümde platform kooperatiflerine ana hatlarıyla değinilecektir.



daha da güvencesizleşmesidir. Ayrıca bu dönemi adlandırmak ve açıklamak için “tekno-feodalizm” ve “dijital feodalizm” gibi kavramlar da kullanılmaktadır³. Kısa vadeli ve geçici işlerin “kalıcılaştığı” bu iş modellerinde, dijital emek platformları aracılığıyla iş için teklif veren işçiler, giderek dibe doğru battıkları bir yarışın içinde kendilerini bulabilmektedir (Langley ve Leyshon, 2017: 25-26).

Öte yandan çalışmamızda ayrıntılarıyla ele alacağımız gibi, platform çalışması tek tip değildir, heterojendir, birbirinden farklı sektörleri ve çalışma şekillerini bünyesinde barındırmaktadır. Örneğin ağırlıklı bir kesimi lojistik sektöründe faaliyet gösteren yerinde (in situ) platformlarda çalışan işçilerle, işin küçük parçalarına bölünüp dijitalleşmenin sunduğu olanaklarla dünyanın farklı noktalarına dağıtıldığı mikro çalışmanın yaygın olduğu çevrimiçi platformlarda çalışan işçilerin örgütlenme ve mobilizasyon düzeyleri aynı değildir. Araştırmamız platformlar arasındaki farklılıkları da gözeterek, platform çalışmasının emeğin örgütlenmesi önünde ne gibi engeller yarattığını ve buna karşılık platform işçilerinin bu engelleri aşmak için ne gibi yöntemler geliştirdiğini ele almayı amaçlamaktadır. Platform çalışmasında ya da gig ekonomide işçiler kolektif bir gücün parçası olmaktan uzaklaştırılmakta, atomize bir birey haline getirilmektedir. Ancak gerek küresel Kuzey gerekse küresel Güney ülkelerinde yaşanan bazı deneyimler, işçilerin bu tahakküm altına alma sürecini boşa çıkarmak için çeşitli örgütlenme faaliyetlerine giriştiğini ve bazı eylemler düzenlediklerini göstermektedir.

Bu çalışma, platform ekonomisinde emek örgütlenmesinin önündeki yapısal ve kurumsal engelleri literatür taraması yöntemiyle ele almaktadır. Araştırma kapsamında, konuya ilişkin ulusal ve uluslararası akademik çalışmalar incelenerek, platformlardaki emek örgütlenmesine dair kuramsal yaklaşımlar ve ampirik bulgular derlenmiştir. Bu yöntemsel çerçeve, platform ekonomisinin farklı türlerinde çalışan işçilerin karşılaştığı örgütlenme engellerini karşılaştırmalı bir perspektifle değerlendirme imkânı sunmaktadır. Çalışmada işçilerin geliştirdiği çözüm stratejilerine de sınırlı ölçüde yer verilmektedir. Bununla birlikte çalışmanın asıl odak noktasını bu engellerin sınıflandırılması ve analiz edilmesi oluşturmaktadır.

3 Büyük oranda Yanis Varoufakis, Cédric Durand ve Jodi Dean gibi isimler tarafından geliştirilen tekno-feodalizm tezine göre teknolojik gelişmenin vardığı noktada sermaye bir rant üretim aracı haline gelmiştir. Üretim sürecinde yaşanan radikal dönüşüm sonucunda canlı emek üretim sürecinin dışına çıkarılmakta, elde edilen kâr ise artı-değer üretiminden kaynaklanmamaktadır. Bu noktada dijital platformlar kritik önemdedir. Bu dönemde kâr, finansal varlıkların yanı sıra dijital platformların mülkiyetinden gelen ranttan elde edilmektedir. Dolayısıyla bu platformların büyük hisselerini elinde bulunduran az sayıdaki kapitalist, olağanüstü bir iktisadi, politik ve toplumsal güce sahip olmaktadır. İktisadi, politik ve toplumsal gücün aynı elde toplanmasının feodalizmin önemli bir özelliği olduğu dikkate alındığında, söz konusu kapitalistlerin birer tekno-feodal lordlar haline geldiği söylenebilir (Varoufakis, 2024; Alemdar, 2024b; Yılmaz, 2024). Başlangıçta, dijital platformları kullanıcı verileri üzerindeki mülkiyetleri nedeniyle “feodal lordlara” benzeterek “dijital feodalizm” tezini geliştiren Evgeny Morozov ise ilerleyen dönemde bu kavrama karşı çıkmıştır. Morozov, kavramın analitik yetersizlikler taşıdığını ve kapitalizmden feodalizme bir dönüşümün söz konusu olmadığını gerekçesiyle önceki tezini reddetmiştir (Morozov, 2022). Tekno-feodalizm / dijital feodalizm yaklaşımları her ne kadar dijital platformlarla yakından ilişkili olsalar da ayrı ve geniş bir tartışma konusu olduğu için bu çalışmada ele alınmayacaktır.



Platform Ekonomisi ve Dijital Emek Platformları

Çeşitliliğin sürdüğü bir iş modeli olarak gösterebileceğimiz platform ekonomisine atıfta bulunmak için birbirinden farklı kavramlar kullanılmaktadır. İşbirlikçi ekonomi, paylaşım ekonomisi⁴, eşler arası ekonomi, gig ekonomi ve platform kapitalizmi bunlar arasında yer almaktadır. Bunlar içinde özellikle gig ekonomi kavramı kendine daha geniş bir kullanım alanı bulmaktadır. Hangi kavram tercih edilirse edilsin, söz konusu sistem çoklu iş modellerini, birçok ekonomik faaliyet sektörünü, sayısız hizmet sunum biçimini, çalışma şeklini ve çalışan profillerini kapsamaktadır. Bu yüzden platform ekonomisi kolayca minimum bir ortak paydaya indirgenemeyecek çoğulcu ve karmaşık bir olgudur (ILO, 2022: 6). Bununla birlikte tüm bu kavramların merkezinde platform yer almaktadır. Bu yüzden platformun ne olduğu ve ne gibi işlevlere sahip olduğu üzerinde durmak yararlı olacaktır.

Platform terimi ilk olarak 1970'lerin başında, tek bir tabandan ya da standarttan birden fazla otomobil modeli oluşturmak, bir dizi farklı gövde stili üretmeye dayanan üretim uygulamasını tanımlamak için otomobil endüstrisinde kullanılmıştır. Terim 1970'lerin sonuna doğru sektörde popülerleşmeye başlamış ve ancak asıl olarak 1980'lerde bir referans terim haline gelmiştir. Terim ilerleyen yıllarda teknoloji sektörüne uyarlanmış ve en bilinen örneği Microsoft'un geliştirdiği Windows işletim sistemi olan "teknoloji platformları" ortaya çıkmıştır (Steinberg, 2022: 1075-1076). Kullanıcı ile platform sahibinin karşılıklı bağımlılık durumunu içeren bu model, ilerleyen yıllarda platform iş modelinin güç kazanmasına ve yaygınlaşmasına yol açmıştır.

Geleneksel kullanımda platform, insanların üzerinde durabileceği yükseltilmiş bir yüzey anlamına gelmektedir. Dijital teknolojiler bağlamında ise platform, üzerinde başka yazılımların çalıştırılabileceği dijital bir ortamdır. Bir başka tanıma göre ise platformlar iki veya daha fazla ayrı fakat birbirine bağımlı müşteri grubunu bir araya getiren ve aralarında etkileşimi sağlayarak değer yaratan oluşumlardır (ILO, 2022: 12-13). "Platform kapitalizmi" kavramını geliştirerek literatüre katkı sağlayan Srnicek ise platformu iki veya daha fazla grubun etkileşime geçmesini sağlayan dijital altyapılar olarak tanımlamaktadır (2017a: 30). Platformlar yeni bir firma türüdür; ağ etkilerinin yönlendirdiği tekel eğilimleri göstermektedir ve etkileşim olanaklarını yöneten tasarlanmış bir çekirdek mimariye sahiptir. Platformlar farklı grupları bir araya getirmeyi temel alan, yeni yeni egemen olan bir iş modeli türüdür. Örneğin Facebook ve Google, reklam verenleri, işletmeleri ve kullanıcıları; Uber ise yolcuları ve sürücülerini birbirine bağlamaktadır (Srnicek, 2017b: 254). Bu örnekte de görüldüğü gibi platformlar tek tip oluşumlar değildir, farklı sektörlerde farklı platform tipleri bulunmaktadır. Dolayısıyla her bir platform tipinde farklı istihdam ilişkileri bulunmakta, buna

4 Ancak tüm bu kavramların aynı şeyi ifade ettiğini söylemek de doğru değildir. Örneğin ekonomik açıdan bakıldığında paylaşım ekonomisinde tüketiciler birbirlerine, büyük oranda para karşılığında, yeterince kullanılmayan fiziksel varlıklarına geçici erişim sağlamakta, atıl kapasiteyi devreye sokmaktadır. Oysa platform ekonomisinde yeni bir kapasite yaratılmaktadır (Vandaele, 2018: 5)



bağlı olarak işçilerin örgütlenme olanakları, potansiyelleri ve düzeyleri farklılık göstermektedir. Bu yüzden platform işçilerinin örgütlenmelerini ele almadan önce platformları sınıflandırmak ve bu sınıflandırma üzerinden değerlendirme yapmak gerekmektedir.

Dijital emek platformlarının sınıflandırılmasında tek bir yöntem kullanılmamaktadır. Strowel ve Vergote dijital platformları erişim sağladıkları kaynaklara göre beş başlık altında sınıflandırmaktadır. Bilgiye veya içeriğe erişenler (Google, Youtube, Yelp TripAdvisor) ilk grubu oluşturmaktadır. İkinci grupta kişisel verilere ve özel içeriğe erişenler (Facebook, LinkedIn); üçüncü grupta ise mallara ve / veya hizmetlere erişenler (Amazon, Uber, Airbnb, Booking.com) yer almaktadır. Dördüncü grupta bir iş gücüne, kişinin uzmanlığına erişenler (Upwork, Task Rabbit), son grupta ise para ve sermayeye erişenler (Gofundme, Kickstarter) ile ödeme sistemleri (Mastercard, PayPal) bulunmaktadır (Strowel ve Vergote, 2019: 11). Srnicek ise platformları kiraladıkları varlıklara sahip olup olmamaları üzerinden ikiye ayırmaktadır. Bu çerçevede ürün platformları kiraladıkları varlıkların sahibiyken, yalın platformlar sahibi değildir. Yalın platformlar, minimum maliyet ve maksimum kâr amacı güderek, genellikle işgücünü dışarıdan temin etmekte, maliyetleri dışsallaştırmakta ve büyük ölçekli veri analitiği kullanarak operasyonlarını optimize etmektedir. (Srnicek, 2017a: 75-85). Yalın platformlara örnek olarak, platform işçilerinin örgütlenmesini ele alırken değineceğimiz Uber, TaskRabbit, Deliveroo gibi platformları gösterebiliriz. ILO ise sınıflandırmasını işin gerçekleştirildiği mekâna göre yapmaktadır. Buna göre platformlar çevrim içi (online) platformlar ve yerinde (in situ) platformlar olmak üzere iki ana kategoriye ayrılmaktadır. Yerinde platformlarda işin gerçekleştirilmesi için (teslimatlar, nakliye, kişisel bakım), ilgili işçilerin belirli bir mekanda bulunması gerekmektedir. Buna karşın çevrim içi platformlarda iş (danışmanlık, yazılım tasarımı, sosyal ağlar için görüntü incelemesi) internet üzerinden gerçekleştirilmektedir. Yerinde platform işçileri görünür ve izlenebilir bir işgücü iken, çevrimiçi platform işçileri dünyanın dört bir yanına dağılmış görünmez bir işgücüdür (Berg vd., 2018: 3-4; ILO, 2022: 7).

Platform işçilerinin örgütlenme ve direniş geliştirme pratiklerini inceleyen Atzeni ve Cini ise, ILO'nun sınıflandırmasına benzer biçimde platformları iki başlık halinde ele almaktadır. Bunlardan ilki araç çağırma, yemek teslimatı ve depolama gibi alt kategorileri içeren lojistik platformlarıdır. İkincisi ise büyük oranda, uzaktan gerçekleştirilen emeği içeren bulut (cloud) işi platformlarıdır. Bulut işi platformlar da kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. İlki, projelerin ve iş süreçlerinin yüzlerce ayrı göreve bölündüğü mikro çalışma veya kitle çalışması (crowdwork) platformlarıdır (Amazon Mechanical Turk, Clickworker vb.). Bu platformlar işi mikro parçalara ayırıp görevlere (task) bölmektedir. Böylece görevler en vasıfsız işçinin yapabileceği düzeyde basitleşmekte, ayrıca işçinin üretimin bilgisinden tamamen kopmaktadır. Böylece karşılıklı bağımlılıklar o kadar basit hale getirilmektedir ki işçilerin birbiriyle, işverenle ya da son müşteriyle güçlü bağlantılara



sahip olmalarına gerek kalmamaktadır. Bu platformlar aracılığıyla işverenler belirli bir fiyatla görevler yayınlamakta; çalışanlar ise görünüşte bu görevleri tarayıp seçebilmektedir. Ancak gerçekte kimin hangi görevi seçebileceğini algoritmalar belirlemektedir⁵. İkincisi ise genellikle yüksek düzeyde uzmanlık eğitimi almış yaratıcıların ve bilgi işçilerinin daha uzun vadeli görevler için müşterilerle sözleşme yaptığı çevrimiçi serbest çalışmadır. İn tipik örneği Upwork olan daha büyük ve karmaşık görevleri içeren bu platformlar, birinci tipteki platformlardan farklı olarak işverenler ve işçiler arasında gerçek zamanlı iletişime olanak vermektedir (Irani, 2015: 227-228; Lehdonvirta, 2016: 57-58; Gray ve Suri, 2019: 55; Atzeni ve Cini, 2023: 9-10; Bakın, 2023b: 34). Vandaele ise dijital emek platformlarını sınıflandırırken iki ayrı kriterden yararlanmaktadır. Bunların ilki, çevrim içi ve çevrim dışı şeklinde çalışmanın mekânına ilişkindir. İkinci kriter ise beceri düzeyleridir. Vandaele, buradan hareketle çevrimiçi - düşük vasıflı mikro kitle çalışması, çevrimiçi - yüksek vasıflı makro kitle çalışması ve çevrimdışı - talep üzerine düşük / orta vasıflı çalışma olmak üzere en az üç ana tür ortaya koymaktadır. Yazar örgütlenme ve eylem pratikleri açısından çevrimdışı talep üzerine çalışma kategorisine ait işçiler olarak değerlendirdiği teslimat ve taşımacılık sektöründeki platform işçilerini özel olarak ele almaktadır (Vandaele, 2018: 11). Bir başka sınıflandırma ise platform işçilerini bir platforma olan ekonomik bağımlılıkları açısından ele almaktadır. Bu sınıflandırmaya göre üç ayrı platform işçisi kategorisi vardır. Buna göre platform işi ana gelir kaynağı olan “profesyoneller”, yarı zamanlı gelirlerini platform işiyle tamamlamak isteyen “esnekler” ve son olarak halihazırdaki tam zamanlı işlerinden elde ettikleri gelire platform çalışmasıyla ek gelir elde etmek isteyen “gece çalışanlar” (moonlighters) şeklinde bir sınıflandırma yapılabilir (ILO, 2022: 20).

Hangi tipte olursa olsun dijital emek platformları endüstri ilişkileri açısından tarafsız değildir. Dijital emek platformlarının organizasyonel iş uygulamaları, “müşteri” olarak adlandırdıkları şirketlerin daha ucuz ve daha uyumlu işgücü arayışını sürdürmelerine hizmet etmektedir. Tüm bu platform işlerinde esas olan ise verinin merkeziliğidir. Veri, bu firmaları yönlendiren temel kaynaktır ve onlara rakipleri karşısında avantaj sağlamaktadır (Srnicsek, 2017a: 254). Aynı şekilde platformlar, işgücü kontrolü ve gözetimini destekleyen (algoritmik yönetimi de içeren) dijital yönetim yöntemlerini uygulamaktadır ve bunlar işçilerin direnişleriyle karşılaşmaktadır (Vandaele, 2018: 26).

Görüldüğü gibi platform iş modelinde verinin merkezileşmesi ve aracılık fonksiyonu öne çıkmaktadır. Bu yaklaşımla dijital emek platformlarını, algoritmik yönetime dayalı çevrimiçi teknolojiler aracılığıyla işgücü arz ve talebini eşleştirmek için sanal alanlar sağlayan ve böylece işlem maliyetlerini önemli ölçüde

5. Normalde programcıların bilgisayarlarla etkileşim kurmak için kullandığı uygulama programlama arayüzleri (API'ler), mikro çalışma platformlarında insanlarla etkileşim için kullanılmaktadır. Bu API'lere erişimi olan herkes, söz konusu platformların büyüyen kayıtlı işçi havuzuna bağlanabilmektedir. Bu platformlarda işçiler, makinelerin uzun gölgesinde kaybolmakta, böylece özellikle büyük platform müşterileri olan işverenler, pazarlama stratejilerini sorunsuz biçimde sürdürebilmektedir (Gray ve Suri, 2019: 2-3; Jones, 2021: 15).



düşüren ekonomik aktörler olarak tanımlayabiliriz (Vandaele, 2018: 5). Tüm dijital emek platformlarının ortak özelliği emek arzı ve talebini bir araya getirecek araçlar sunmalarıdır (Graham ve Woodcock, 2018: 242). Bununla birlikte Uber, Deliveroo gibi platformların popüler hale gelmesiyle yaygınlaşan bu çalışma şekli, beraberinde önemli tartışmalara yol açmıştır. Bu tartışmaların odak noktası ise, platform çalışanlarının işçi statüsünde değil, kendi hesabına çalışan olarak değerlendirilmesi olmuştur (Gandini, 2019: 1040).

Platform Çalışması

Platform işçilerinin örgütlenmesi önündeki engellerin neler olduğunu ele almadan önce, platform çalışmasına biraz daha değinmek önemlidir. Platform çalışmasını diğer çalışma türlerinden ayırt eden bir dizi faktörden söz edilebilir. Bunlardan ilki, yukarıda kısaca özetlediğimiz dijital teknolojilerin gelişimi ile birlikte işyerinin mekânında yaşanan değişimlerle, hatta kimi durumda mekânsızlaşmasıyla, dijital işyerinin doğuşuyla ilişkilidir (Bakın, 2023c: 203-206). Bunun sonucunda çevrimiçi platform tiplerinde üretim tamamen dijital işyerlerinde gerçekleştirilmektedir. Yerde platformlarda ise fiziksel mekân elbette ortadan kalkmamıştır, ancak geleneksel çalışma ilişkilerinde olduğu gibi sabit bir işyeri yoktur, dağınık bir işgücü söz konusudur (Joyce vd., 2023: 27). Her durumda ise platform işçileri, fabrika rejiminde olduğu gibi üretim aşamasında bir arada değildir ve platform tipine göre değişen ölçeklerde ve çoğunlukla birbirinden kopuktur. Bu çerçevede platform çalışmasındaki üretim ilişkilerini, kapitalizm öncesindeki üretim ilişkilerine benzeten görüşler de bulunmaktadır (Morozov, 2019).

Platform iş modelindeki ayırt edici unsurların başında veri kullanımı ve yönetimi gelmektedir. Platformlar, sahip oldukları teknolojik olanaklar ve yazılım gücüyle platform çalışması sırasında işçiler ve “müşteriler” tarafından sağlanan / oluşturulan verileri toplamakta, analiz etmekte ve merkezileştirmektedir (Hauben vd., 2020: 13-14). Platformları rakipleri karşısında güçlü kılan ve kimi durumda tekелci konuma getiren öge çıkarıp analiz ettiği ve kontrol ettiği veridir (Srnicek, 2017a: 6; Srnicek, 2017b: 254). Burada dikkat edilmesi gereken nokta, platform işçilerinin aldıkları ücret karşılığında sadece emek güçlerini tüketmedikleri, aynı zamanda platformlarla (çoğu durumda kendi rızaları dışında) verilerini paylaşmak zorunda kaldıklarıdır (Bakın, 2023b: 48). Platformlar, sahip oldukları yazılımların algoritmaları aracılığıyla bu verileri analiz etmekte, bunları işin organizasyonu, görev tahsisi ve işin ve çalışanların değerlendirilmesi için kullanmaktadır. Bu veriler aynı zamanda platformun ekonomik iş modeline doğrudan katkıda bulunmakta, onlar açısından kayda değer bir gelir kaynağını oluşturmaktadır (Hauben vd., 2020: 17-18; ILO, 2022: 33). Ancak daha da önemlisi, söz konusu verilerin kullanımı emek gücünün kontrolünü sağlayan, aynı zamanda işçilerin örgütlenme çabalarıyla yakından ilişkiye sahip algoritmik yönetime olanak sağlamasıdır.



Algoritmik yönetimi kısaca, kendi kendine öğrenen algoritmalara emeği etkileyen kararları alma ve yürütme sorumluluğunun verildiği, böylece emek sürecine insan müdahalesinin ve gözetiminin sınırlandığı bir kontrol sistemi olarak tanımlayabiliriz (Duggan vd., 2020: 119). Daha teknik bir açıklamayla algoritmik yönetim, insan işlerinin algoritmalar ve izlenen veriler aracılığıyla atandığı, optimize edildiği ve değerlendirildiği çalışma ayarlarıdır (Lee vd., 2015: 1603). Bu bağlamda algoritmalar platform işçilerine hizmet veya görevler sunmakta / vermekte, zaman dilimlerini tanımlamakta, işçilerin etkinliklerinin ve ücretlerinin bağlı olduğu sıralamaları hesaplamakta, ayrıca işçilerin platform için hizmet sağlamaya devam edip etmeyeceklerine karar vermektedir (Wood vd., 2019: 62; Gandini, 2019: 1046; ILO, 2022: 33). Möhlmann ve Zalmanson (2017: 4-5), algoritmik yönetimi beş temel boyutta kavramsallaştırmaktadır. Bu boyutlar; çalışan davranışlarının aralıksız bir şekilde takip edilmesi, müşteri geri bildirimleri aracılığıyla performansın sürekli olarak değerlendirilmesi, kararların asgari düzeyde insan müdahalesiyle otomatik olarak hayata geçirilmesi, çalışanların insan yöneticiler yerine bir “sistem” ile etkileşime girmesi ve algoritmik karar alma süreçlerindeki şeffaflığın düşük olmasıdır. Bu son özellik, platformların algoritmalarının dayandığı kriterleri nadiren açıklamasıyla belirginleşmekte ve işçilerin geri bildirim, müzakere ve tartışma olanaklarını kısıtlamaktadır. Bu anlamda algoritmalar şeffaf değildir, işçiler açısından bir “kara kutu”dur. Algoritmalar çalışma koşullarının belirlenmesi ve görev tahsisi konusunda müşteri geri bildirim ve derecelendirme sistemlerini kullandıklarını ifade etseler de (Hauben vd., 2020: 28), işçiler bunun hangi kriterlere göre gerçekleştirdiğini bilmemekte ve öğrenememektedir. Ayrıca, algoritmik kararlar her zaman tarafsız değildir. Algoritmaları besleyen veriler, işçilere yönelik ayrımcılık getiren kimi önyargılar içerebilir (ILO, 2022: 33). Nitekim algoritmik yönetimin kadınlar, göçmenler veya gençler arasında ayrımcılık, fiziksel ve psikososyal şiddet ve taciz riskleri getirdiğine yönelik eleştiriler bulunmaktadır. Üstelik algoritmik yönetim, platformların işçileri giderek daha fazla takip etmesine ve disipline etmesine, çoğu durumda platform işçilerinin sosyal korunmasına zarar verecek şekilde mevcut çalışma, sağlık ve güvenlik düzenlemelerini atlatmasına veya çiğnemesine olanak tanımaktadır (Vandaele, 2018: 5). Algoritmik kontrol, müşterilerin dünyanın herhangi bir yerinde bulunan milyonlarca işçiyle potansiyel olarak sözleşme yapmasına olanak sağlamakta, bu da işçilerin aralarında yüksek düzeyde rekabet yaşamalarına neden olmaktadır. Bu tür platformlarda işler / görevler algoritmik sıralamalarda üst sıralarda yer alan işçilere akmakta, düşük sıralardaki işçiler ise “devre dışı bırakılmaktadır” (Wood vd., 2019: 64-66). Bu yüzden algoritmaların yaptığı sıralamalarda geriye düşmek istemeyen ve rekabet güçlerini artırmak isteyen işçiler “itibarlarını korumak” için müşteri memnuniyetini sağlamayı kendilerine öncelik olarak almakta, bu durum da onları kolektif hak arama mücadelesinden uzaklaştırmaktadır. Bu anlamda algoritmik yönetimin işçiler üzerinde çok etkili bir kontrol yönetimi



olduğundan söz edilebilir. Algoritmik yönetime yönelik eleştiriler bunlarla sınırlı değildir. Bilgi asimetrisine yol açması, şeffaf olmayan karar alma süreçlerine sahip olması, keyfi devre dışı bırakma ve derecelendirme sistemlerinin kalıcı baskısını üretmesi, algoritmik yönetime getirilen diğer eleştirilerdir. Bu yüzden platform çalışmasında yer alan işçilerin en büyük tepki gösterdiği ve protesto ettiği konulardan birini de algoritmik yönetim oluşturmaktadır (Bessa vd., 2022: 8). Özellikle çevrim içi mikro çalışma platformları işçileri algoritmik yönetimden daha olumsuz etkilenmektedir. Buna karşın bu platformlarda çalışan işçiler dijital topluluklar kurarak, kendilerini bireyselleştirmeye ve güçsüzleştirmeye çalışan platform algoritmalarına bir dereceye kadar karşı koyabilmişlerdir (Atzeni ve Cini, 2023: 14).

Platform çalışmasının en çok tartışma yaratan yanlarından birisini de işçilere “kendi hesabına çalışan”, “bağımsız yüklenici” vb. statüsü verilmesi oluşturmaktadır. Genel olarak baktığımızda ise platform ekonomisinde / gig ekonomisinde bir işçi ile görünüşte bir piyasa aracı olarak faaliyet gösteren, ancak gerçekte bir “gölge işveren” olan dijital emek platformu arasında bir sermaye – emek ilişkisi kurulmaktadır. Bu ilişki çerçevesinde işçi küçük bir görevin veya ‘gig’in⁶ tamamlanması için platforma başvurmakta ve bunun karşılığında ücret almaktadır (Gandini, 2019: 1040). Bu noktada platformlar belirli bir işin gerçekleştirilmesi talebinde bulunan müşteriler adına hareket ederek işi organize etmekte ve serbest meslek statüsüne sahip olan “bağımsız yüklenici” şeklinde adlandırdıkları işçilere yaptırmaktadır. “Bağımsız yükleniciler” kendi sermaye ekipmanlarını temin etmekte ve çalışma süreleri için değil, parça başı iş esasına göre ücretlendirilmektedir. İş, “bağımsız yükleniciler” tarafından ihtiyaç duyulduğunda ya da talep üzerine gerçekleştirilmektedir. Platformlar, çalışanlara yükledikleri “serbest meslek” statüsü sayesinde, istihdamı düzenleyen yasal gerekliliklerin dışına çıkabilmekte, sorumluluklarını ve piyasa risklerini dışsallaştırabilmektedir (Vandaele, 2018: 18). Bu çerçevede platformları müşteriler ile çalışanların bulunduğu basit bir pazar yeri olarak değerlendirmek olanaklı değildir. Çünkü platformlar temel olarak işin yürütülme şeklini belirleyebilmekte, etkileşimde bulundukları tüm taraflara kurallar dayatabilmektedir (Woodcock ve Graham, 2020: 26). Nitekim platformların gelişimiyle neoliberalizmin kuralsızlaştırma ve esneklik politikalarının yakından ilişkisi vardır. Platformların kendisini bir temizlik şirketi, taksi şirketi, yemek dağıtım şirketi vb. yerine bir “teknoloji şirketi” olarak konumlandırması ve asıl işi yapmak için serbest çalışan bağımsız yüklenicileri kullanması neoliberal kuralsızlaştırma politikalarının bir uzantısıdır. Ayrıca neoliberalizm ile aşırı derecede genişleyen finans sermayenin EİT’lere ve platform şirketlerine yönelmesi, platformların güçlü ağ etkisi ile büyümelerini sağlamıştır.

6 Gösteri sanatlarından ödünç alınan bir kavram olan “gig”, geçici işlerin yaygın olduğu, “bağımsız işçilerin” istihdamında kısa vadeli düzenlemelerin geçerli olduğu bir ortamı ifade etmektedir. “Gig” sözcüğü gösteri sanatlarında bir müzisyenin ya da müzik grubunun tek bir performansı, kısacası konseri anlamına gelmektedir (Kozanoğlu, 2018: 94; Woodcock ve Graham, 2020: 9; Azzellini vd., 2022: 4)



Bu bağlamda dijital teknolojiler, günümüz kapitalizmin finansallaşma, neoliberalleşme, piyasalaşma ve güvencesizleşme gibi yönlerinden yararlanan ve bunları pekiştiren belirli bir örgütlenme türünü, platformu olanaklı kılmaktadır (Veen vd., 2020: 2; Azzellini vd., 2022: 4). Algoritmik yönetimin kullanılması ile üretim küresel ölçekte örgütlenebilmiş, coğrafi olarak dağınık ve ölçeklenebilir bir iş gücü düşük maliyetlerle etkili biçimde yönetilebilmiştir⁷. Böylece platformlar, neoliberal esneklik politikalarının geçerli olduğu bir ortamda, dış kaynak kullanımını yoğunlaştırma ve bu sayede maliyetleri ve riskleri en aza indirme olanağına kavuşmuştur (Woodcock ve Graham, 2020: 57; Bakın, 2023a: 396-397). Platform çalışmasının işçilerin örgütlenmesi önünde yarattığı bir başka engeli de bu oluşturmaktadır.

Platformlar ve Emeğin Örgütlenmesi Önündeki Engeller

Platform çalışmasının yaygınlaşmasıyla, başta çevrimiçi olmak üzere dijital emek platformlarının işçilerin örgütlenmelerini ve hak arama mücadelesi sergilemelerini zorlaştıracağına, hatta neredeyse olanaksız hale getireceğine dair görüşler akademik literatürde son dönemde sıkça dile getirilmektedir⁸. Bu görüşlerin bir kısmı haklı kaygılar taşısa da platform işçilerinin örgütlenmesi henüz emekleme aşamasındadır ve içinde bulunduğumuz dinamik sürecin alabileceği nihai biçimler⁹ belirsizliğini korumaktadır (Bessa vd., 2022: 21). Dolayısıyla platform işçilerinin bu engelleri aşma konusunda ilerleyen süreçte yeni yöntemler geliştirmesi de olanaklıdır. Ancak yine de platform çalışmasının, günümüzde işçilerin örgütlenmesi önüne birtakım engeller koyduğu bir gerçekliktir. İşte bu nedenle bu başlık altında platform çalışmasının işçilerin örgütlenmesi açısından hangi dezavantajları içerdiği konusu üzerinde durulacaktır.

Platform işçilerinin örgütlenmelerinin önündeki engellerden ilki, yukarıda platform çalışmasını ele alırken belirttiğimiz gibi, özellikle lojistik sektöründeki platform işçilerinin “kendi hesabına çalışan”, “bağımsız yüklenici” vb. statüsü ile değerlendirilmesidir. Platform ekonomisinin üçlü yapısı çerçevesinde platformların büyük çoğunluğu¹⁰ kendilerini işveren olarak değil, teknolojik bir

7. Bu yüzden platform çalışmasını bazı çalışmalar “dijital Taylorizm”, bazıları ise “post-kapitalist” olarak nitelendirmektedir (Veen vd., 2020: 2).

8. Bu iddiaların tam aksine platform işçilerinin huzursuzluğunun arttığı ve protestolarının dünya çapında gözle görülür bir biçimde yükseldiğini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Bu konuda bkz. Bessa vd., 2022; Umney vd., 2024.

9. Platform kapitalizmi kavramlaştırmasında gördüğümüz gibi platformların günümüz kapitalist sisteminde kritik bir role sahip olduğu / olacağı yönündeki görüşlerin yanı sıra, bunun tam tersini savunan görüşler de bulunmaktadır. Özellikle platformların büyüklüğü ya da iş modelleri açısından beklentileri karşılayamaması, yatırım olarak düşük performans sergilemesi, büyük çaplı yatırım almalarına karşın, bazı istisnalar dışında platformların çoğunun zarar etmeye devam etmesi, platform ekonomisinin sınırlarına gelmiş olabileceğini, dahası platform kapitalizminin işin geleceği olmadığı yönündeki görüşleri güçlendirmektedir (Azzellini vd., 2022: 4)

10. Dijital emek platformlarının heterojenliği nedeniyle, “kendi hesabına çalışan”, “bağımsız yüklenici” iş modeli tüm platformlarda uygulanan genel bir uygulama değildir. Söz konusu model ağırlıklı olarak



aracı olarak nitelemekte, bu yüzden işçilerle mevcut iş mevzuatı kapsamında bir istihdam sözleşmesi yerine bir hizmet sözleşmesi düzenlemektedir. Böylece platform çalışanları artık “işçi” olarak değil, “serbest çalışan”, “bağımsız yüklenici”, hatta bazı durumlarda “oyuncu” olarak sınıflandırılmakta, haklarından, ilgili yasal düzenlemelerden ve her türlü pazarlık gücünden feragat etmektedir (Jones, 2021: 3-4). Platformlar açısından işçiler yerine “kendi hesabına çalışanlar”la çalışmak genellikle daha düşük maliyetler, daha az sorumluluk ve yükümlülük anlamına gelmektedir. Platformlar piyasada talepte yaşanan dalgalanmaların risklerini üreticilere, yani platform işçilerine kaydırmakta, ayrıca yasal bir “gri bölge”de kaldıkları için işverenin üstlenmesi gereken sorumluluklardan da kaçınabilmektedir. Kısacası platformlar, ticari ve operasyonel riskleri bireysel platform işçilerine kaydırmaktadır. Bu yüzden platform işçileri, işçi sınıfının tarihsel mücadelesinin bir kazanımı olan iş kanunları tarafından korunmamakta, sosyal korumanın dışına itilmektedir. Dahası birçok ülke, “rekabeti korumak” adı altında “kendi hesabına çalışan”, dolayısıyla “serbest meslek sahibi” statüsünde gösterilen işçilerin toplu pazarlık yapma haklarını kısıtlamaktadır. Birçok ülkede, platform işçilerini koruyacak yeterli yasal düzenlemeler bulunmamaktadır. (Vandaele, 2018: 9; Behrendt vd., 2019: 20; ILO, 2020: 25; Hauben vd., 2020: 22; Joyce ve Stuart, 2021: 179-180; Bessa vd., 2022: 5).

Bu duruma örnek olarak Türkiye’de lojistik sektöründe faaliyet gösteren yerinde (in situ) platformlarda yaygın olarak kullanılan “esnaf kurye” modeli gösterilebilir. “Kendi işinin patronu ol”, “aracını al da gel”, “iş ortağımız ol” vb. gibi sloganlarla motive edilen platform çalışanlarının sayısındaki artış, bu iş modelin yaygınlaşmasına neden olmuştur¹¹. Bu model sayesinde platformlar, yukarıda da ele aldığımız gibi işveren kimliklerini üzerlerinden atmış, iş ve sosyal güvenlik hukukunun getireceği sorumluluklardan da kurtulabilmişlerdir (Kıdak, 2021: 43). Bu bağlamda “esnaf kurye” modelinin işçilerin güvencesizliğini daha da artıracığı açıktır. Ancak konuya işçilerin örgütlenmesi açısından baktığımızda, söz konusu model işçilerin örgütlenmesine yönelik yasal bazı engelleri getirdiği görülmektedir. Bunun nedeni söz konusu platformların, “esnaf kurye” iş modeli adı altında, platform işçilerine şahıs şirketi kurdurup, onlara eser, nakliye, kira veya adi ortaklık sözleşmeleri temelinde iş vermesi yatmaktadır. Bu sözleşmelerde

lojistik sektöründeki platformlarda yaygındır. Ayrıca ülkeden ülkeye de farklı uygulamalar söz konusudur. Örneğin İskandinav ülkelerinde, platformlar genellikle işçileri doğrudan istihdam etmektedir, sendikalarla müzakerelerde bulunmaktadır ve işleyen işçi temsilciliklerine sahiptir (Azzellini vd., 2022: 5). Bu yüzden platform çalışmasını analiz ederken, platform tipleri ve ülkeler arasındaki ayrıma dikkat edilmeli, genellemelerden kaçınılmalıdır.

11 Bu noktada 2 numaralı dipnotta kısaca değindiğimiz dijital feodalizm kavramı üzerinden bir analogi kurulabilir. Klasik feodal sistemde, serfler kendi üretim araçlarına sahip olsalar da, bu araçları kullandıkları toprak ve onunla bağlantılı tüm kaynakların mülkiyeti derebeylerine aitti. Benzer şekilde, günümüzün platform ekonomisinde çalışanlar kendi üretim araçlarını (motosiklet, bisiklet, bilgisayar vb.) temin etseler de, bu araçları kullanabilecekleri dijital “toprak” niteliğindeki platformların kontrolü tamamen şirketlere aitti. Bu durumda, kendi araçlarıyla çalışmalarına rağmen platformun kurallarına ve şartlarına bağımlı kalan işçiler, modern çağın serfleri olarak değerlendirilebilir.



işçi statüsünde yer almayan, 4857 sayılı İş Kanununun kapsamı dışında kalan, dahası kendisini işçi olarak da görmeyen “esnaf kuryeler”, sendikal örgütlenmeye uzak durmaktadır (Erol, 2023: 1084). Daha da önemlisi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda sendika üyeliğinin ön koşulu 4857 sayılı kanun kapsamında işçi statüsünde sayılmak olduğu için, kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan kategorisine dahil olan “esnaf kuryeler” bir sendika kuramamakta ya da kurulu olan bir sendikaya üye olamamaktadır¹² (Kıdak, 2021: 86). Bu yasal engeli aşmak ve örgütlenmek isteyen “esnaf kuryeler”, derneklerde örgütlenerek, birlik olmaya çalışmaktadır (Kompleks.org, 2023).

Öte yandan iş sözleşmesi konusu çevrimiçi platformlarda daha da sorunludur. Bu platformlarda genellikle geleneksel işletmelerde ya da lojistik platformlarında olduğu gibi yazılı bir istihdam veya hizmet sözleşmesi bulunmamaktadır. Bu platformlarda sözleşme, çoğunlukla taraflar arasında herhangi bir kişisel temas olmadan, basit bir abonelik ya da çevrimiçi bir formun doldurulması yöntemiyle yapılmaktadır. Genel hüküm ve koşulları içeren, işçilere söz söyleme fırsatı sunmayan, “okudum ve onayladım” kutucuklarının işaretlenmesi yoluyla devreye giren bu sözleşmeleri platformlar, platform işçilerine zorla dayatmaktadır. Üstelik tarafların karşılıklı hakları ve yükümlülükleri açısından genellikle belirsiz veya eksik olan bu sözleşmedeki bazı hükümlere dayanarak platformlar, tek taraflı olarak platform işçileri aleyhine tutum sergileyebilmektedir. Platformlar, herhangi bir açıklama yapmadan ve itiraz fırsatı sunmadan hesapların askıya alınması, kapatılması ya da iş tahsisinin azaltılması, kesintiye uğratılması yoluyla işçilerin sözleşmelerini geçici veya kalıcı olarak feshedebilmektedir (Hauben vd., 2020: 27-28). Nitekim herhangi bir hak arama mücadelesine girişen, örgütlenmeye çalışan platform işçilerinin hesapları, “sitenin kurallarına zarar verdiği” gerekçesiyle platformlar tarafından tek bir kelime açıklama yapılmadan kapatılabilmekte, hatta bazı durumlarda işçilere o döneme dek hak ettikleri ücret dahi ödenmemektedir (Jones, 2021: 50). Bu durum çevrimiçi platformlarda işçilerin örgütlü mücadele vermesini güçleştirmektedir.

Platform çalışmasının emeğin örgütlenmesi önünde ortaya çıkardığı engellerden bir diğeri ise bu çalışma tipinin niteliğiyle ilişkilidir. Platformlar, dijital bağlantılarını iş gücünü atomize edecek şekilde tasarlamaktadır (Woodcock ve Graham, 2020: 138). Bu bağlamda platform çalışması, küçük ölçekli parça başı çalışmaya odaklanmakta, geçici bir nitelik taşımakta ve aralıklı bir hizmet sunumunu içermektedir (Hauben vd., 2020: 29). Üstelik platform çalışması, çevrimiçi bir aracıya dayanmakta, belirli süreli, yarı zamanlı veya geçici (taşeron) çalışma gibi bazı standart dışı çalışma türlerinin özelliklerini taşımaktadır. Nitekim platform çalışmasında sözleşmelerin belirsiz süreli olmaması, gig ekonominin mantığına denk düşecek şekilde geçici iş sözleşmeleri düzenlenmesi örgüt-

¹² Bu görüşün aksine, esnaf kuryelerin faaliyetlerini bizzat ve bedenlen yapmaları nedeniyle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre işçi sayılabileceği, dolayısıyla sendikalara üye olabileceği yönünde görüşler de bulunmaktadır (Erol, 2023: 1093).



lenme önünde bir diğer engeldir. Geçicilik, kendini bir yere ait hissetmemeye, sorunların çözümünde kolektif mücadelenin yerine bireyciliğin alınmasına yol açmaktadır. İş güvencesi, asgari ücret garantisi, sağlık sigortası, işsizlik maaşı ve emeklilik gibi temel haklarından yoksun olan, kendi içinde kıyasıya bir rekabet içerisindeki platform işçileri, bireycilik girdabından çıkamamakta, örgütlü mücadeleye uzak durmaktadır. Ancak tüm bu olumsuzluklara karşın, özellikle son on yılda gerek küresel Kuzey gerekse küresel Güneyde yaşanan bazı gelişmeler, platform işçilerinin örgütlenmesi ve direnişinin dünya çapında hızla geliştiğini göstermektedir (Bessa vd., 2022: 7). Platform işçilerinin dünya genelinde gerçekleştirdiği protesto eylemlerini belgeleyen ve analiz eden Leeds Index of Platform Labour Protest, bu bağlamda önemli veriler sunmaktadır. Buna göre Ocak 2017 – Ağustos 2020 tarihleri arasında 1271 platform işçisi protestosu kaydedilmiştir (Umney vd., 2024: 4). Bu eylemlere katılan işçi örgütleri ise anaakım sendikalar, taban sendikaları ve platform kooperatifleri gibi kayda değer bir çeşitlilik göstermektedir (Bessa vd., 2022: 10-11).

Platform çalışmasında işçiler hem mekânsal hem de zamansal olarak dağınık olabilmektedir. 1970'li yıllardan itibaren enformasyon ve iletişim teknolojilerinde yaşanan ilerlemeler ve dijitalleşmeyle birlikte zaman ve mekanda dönüşüm yaşanmış, işyerlerinin mekansızlaşması (fiziksel işyerlerinin ortadan kalkması) anlamına gelebilecek dijital işyerleri ortaya çıkmıştır. Dijital işyerleriyle birlikte, işçiler konumlarından bağımsız olarak hem tek başlarına hem de başkalarıyla işlerini etkin biçimde gerçekleştirebilir hale gelmiştir (Bakın, 2023c: 203-204). Bu gelişmeler ve platform ekonomisinin yaygınlaşmasıyla birlikte sermaye, dijital emek platformları aracılığıyla dünyanın dört bir yanındaki işçileri istihdam edebilme olanağına kavuşmuş, gerektiğinde kullanabileceği bir artık-nüfus elde etmiştir (Dyer-Witthof, 2019: 157-158). Bunun sonuçlarından ilki “yedek sanayi ordusunun” daha da genişlemesi, işçiler arasında rekabetin keskinleşmesidir. Bu durum işçilerin kolektif bir mücadeleye girmesini zorlaştırmaktadır. Dijital emek platformlarının dünyanın dört bir yanındaki işçileri istihdam edebilmesiyle işçilerin mekânsal birlikteliği ortadan kalkmaktadır. Yerinde platformlarda çalışan işçiler belirli ölçülerde bu sorunu aşabilse de özellikle çevrimiçi platformlarda geleneksel iş yerlerinin aksine işçilerin bir araya gelip yüz yüze iletişim kurabileceği fiziksel alanlar bulunmadığı için platform işçileri arasındaki dayanışma ve işbirliği zayıf kalabilmektedir. Öte yandan dijital işyerlerinin mevcut eşitsizlikleri yeniden üretmek gibi bir fonksiyonu da bulunmaktadır. Özellikle dijital işyerlerinin karakteristikleri arasında yer alan kayıt dışı işyeri kültürü; mesai kavramının belirsizleştirilmesi, dolayısıyla iş-özel yaşam arasındaki sınırların ortadan kalkması; çalışanlarla günün herhangi bir saatinde e-posta ile iletişime geçilmesi ve bunlara hızlı yanıt verilmesinin istenmesi; tüm bunların işin gereği olarak yansıtılması ve işçilerden fedakarlıkta bulunmalarının istenmesi, bireyselleştirilmiş çalışma uygulamalarının ortaya çıkmasına neden olmakta, ayrıca “kendi kendini



sömürmeyi” tamamen normalleştirmektedir¹³. Bunun sonucunda başta çevrimiçi platformlarda çalışan işçiler, aşırı iş yoğunluğu ve düşük ücretle çalışma gibi sorunlarla karşılaşmakta, üstelik diğer işçiler ile bağlantılar kuramamakta ve kendini bir meslek topluluğunun parçası olarak hissetmemektedir (Briken vd., 2017: 9-10). Bu durum da örgütlü mücadele önündeki bir diğer engeli oluşturmaktadır.

Platform çalışmasında emeğin örgütlenmesi önündeki temel engellerden bir diğeri, algoritmik yönetim mekanizmalarının yarattığı yapısal kısıtlardır. Platformlar, işçilerin performansını sürekli izleyerek ve algoritmalar aracılığıyla yöneterek, bir bakıma “dijital panoptikon”¹⁴ olarak adlandırabileceğimiz yoğun bir dijital gözetim ve kontrol uygulamaktadır. Üstelik işin gerçekleştirilmesinden sonra platform işçileri, müşteri (kullanıcı) tarafından performans derecelendirmesine tabi tutulmakta, bir bakıma notlanmaktadır. Bu derecelendirmenin sonucunda algoritma, platform işçilerine kimi zaman iş tahsis etmemekte, kimi zaman da ücret kesintisi sonucunu doğuracak kararlar almaktadır. Bu durum platform işçilerinin yaşamlarını daha istikrarsız hale getirmekte, çalışma koşullarını zorlaştırmaktadır (Azzellini vd., 2022: 4). Algoritmik yönetimin doğurduğu bir başka sorun ise işçi-işveren ilişkisinde muhatabın kim olduğunu belirsizleştirmesidir. İşçilerin performans değerlendirmeleri ve görev atamaları, algoritmalar tarafından belirlenmekte, işçilerin işverenlerle doğrudan iletişime

13 Kendi kendine sömürü (self-exploitation) kavramı, kapitalizmin dijital bir görünüm kazanmaya başladığı günümüzde akademik literatürde önemli bir tartışma konusu haline gelmiştir. Dijital kapitalizm, bilişsel kapitalizm, enformasyonel kapitalizm veya büyük veri kapitalizmi gibi çeşitli terimlerle adlandırılan bu dönemde işçiler, gönüllü olarak kendilerini piyasa mantığına göre disipline etmekte ve üretkenliklerini en üst düzeye çıkarmaya çalışmaktadır. Bu durum platform işçileri için de geçerlidir. Düşük ve istikrarsız gelire sahip olan ve algoritmik yönetimin derecelendirme sistemlerinin baskısına maruz kalan platform işçileri, gönüllü olarak aşırı çalışmaktadır. Böylece sömürü, dışsal bir zorlama olmaktan çıkıp içselleştirilmektedir. Bu görüş, neoliberal özelliğin yarattığı ‘kendi kendini gerçekleştirme’ baskısının, bireyleri sınırsız üretkenlik beklentisiyle kendi kendini sömürüye zorladığını savunan performans toplumu teziyle de desteklenmektedir (Han, 2015). Fuchs ise “kendi kendini sömürü”yü farklı bir bağlamda, dijital emeğin bir bileşeni olarak gördüğü internet üretketicilerinin (prosumer) sosyal medya platformlarındaki gönüllü ve karşılıksız faaliyetleri üzerinden yorumlamaktadır. Bu yaklaşıma göre ‘üretketiciler’in faaliyetleri, platform sahipleri tarafından sistematik bir şekilde metalaştırılmakta ve artı-değere dönüştürülmektedir (Fuchs, 2015: 404-405). Öte yandan, platform işçilerinin kendi araçlarını (telefon, motosiklet, bisiklet) kullanarak ve çalışma saatlerini kendileri belirleyerek sermayenin risk ve maliyetlerini üstlenmesi, otonomcu Marksistlerin ‘toplumsal fabrika’ teziyle de paralellik taşımaktadır. Zira bu tez, çalışma zamanı ile boş zaman arasındaki sınırların giderek belirsizleştiğini savunmaktadır.

14 Dijital panoptikon kavramı Jeremy Bentham’ın 18. yüzyılda tasarladığı panoptikon hapishane modelinin dijital çağdaki bir yansıması olarak son dönem akademik literatürde yerini almıştır. Foucault’nun gözetimin içselleştirilmiş bir iktidar biçimine dönüştüğünü savunduğu “disiplin toplumu” kavramlaştırmasının (1992) güncel bir versiyonu olarak değerlendirilebilecek dijital panoptikon, modern gözetim teknolojilerinin büyük veri analitiği ve algoritmaların yaygınlaşmasıyla daha karmaşık bir yapıya büründüğü görüşünü ifade etmektedir. Başta internet, mobil cihazlar ve sosyal medya uygulamaları olmak üzere EİT’lerde yaşanan ilerlemelerin sonucunda büyük veri analitiği ve algoritmalar yaygın kazanmış, modern gözetim uygulamaları son derece karmaşık bir yapıya kavuşmuştur. Dijitalleşme olarak da adlandırabileceğimiz bu süreçle birlikte “gözetim” Bentham’ın panoptikon modelinin çok ötesine geçmiştir. Bireyler artık yalnızca fiziksel kameralarla değil; sosyal medya platformları, arama motorları, mobil uygulamalar, konum izleme sistemleri ve çeşitli dijital etkileşim araçları üzerinden sürekli izlenir hale gelmiştir. Hatta dijital gözetim olarak adlandırılabilir bu yeni evrede, bireylerin bugünü değil, geleceği de merceğe altına alınmaya başlanmıştır. Gelecekteki eğilimler öngörülerek bu eğilimler üzerinden bireylerin başta tüketim olmak üzere davranışlarının yönlendirilmesi amaçlanmıştır (Zuboff, 2021).



geçme ve haklarını savunma olanakları ortadan kaldırılmaktadır. Bütün bunlar algoritmik yönetimin ve diğer platform teknolojilerinin işçilerin sermayenin taleplerine meydan okuma kapasitesini azalttığı göstermektedir. Ancak özellikle son yıllardaki platform işçilerinin örgütlenmesinin ve direnişinin küresel ölçekte gelişmesinin, bu engelin aşılabılır olduğunu gösterdiği şeklinde görüşler de bulunmaktadır (Bessa vd., 2022: 7).

Anaakım (geleneksel) sendikacılığın¹⁵ yeni gelişmelere ayak uyduramaması ve platform işçileri örgütlenmesi yönündeki engelleri aşabilecek yeterince politika ve çözüm önerileri getirememesi, platform işçilerinin örgütlenmesi önündeki bir diğer engeli oluşturmaktadır. Platform işçilerinin sabit bir işyerinin olmaması, platform çalışmasında işverenin belirlenmesindeki zorluklar ve istihdam haklarındaki eksiklikler; daha önce de belirtildiği gibi “serbest çalışan” statüsünde değerlendirilen bu işçilerin sendikal örgütlenmesinin, Avrupa Birliği’nde (AB) kartel oluşturdukları gerekçesiyle rekabet hukuku gereği yasaklanması, anaakım sendikaların karşılaştığı başlıca zorluklardandır. Bu noktada rekabet ve antitröst düzenlemeleri toplu pazarlığın önünde bir engel oluşturmaktadır, çünkü asgari istihdam koşullarının belirlenmesi mevcut hukuk sistemi tarafından ‘fiyat tespiti’ olarak yorumlanmaktadır. Nitekim Avrupa Adalet Divanı’nın (AAD) 2014’te Hollanda’da orkestra çalışanlarını örgütleyen bir sendika olan Sanat, Bilgi ve Medya Sendikası’nın (FNV Kunsten Informatie en Media, “FNV”) imzaladığı toplu iş sözleşmesi hakkında aldığı karar buna örnek gösterilebilir. AAD, bu sözleşmeye taraf olan ‘serbest çalışan’ statüsündeki çalışanlar adına yapılan toplu iş sözleşmesinin Avrupa rekabet hukukunun uygulanmasından muaf tutulamayacağı, dolayısıyla antitröst hükümlerinin uygulanması gerektiği yönünde karar almıştır (De Stefano, 2017: 192-193). Bu zorluklara bir başka örnek de Danimarka merkezli temizlik hizmetleri platformu Hilfr ile Danimarka’nın en büyük sendikalarından biri olan 3F (Birleşik Danimarka İşçi Sendikası) arasında 2018 yılında imzalanan toplu iş sözleşmesinin, Ağustos 2020’de Danimarka Rekabet ve Tüketici Kurumu (DCCA) tarafından Avrupa rekabet hukuku temelinde iptal edilmesidir. DCCA, bu anlaşmayla belirlenen asgari saatlik ücret oranlarının, ‘serbest çalışan’ statüsündeki Hilfr çalışanları arasındaki rekabeti sınırlayabileceğine hükmetmiştir (Joyce ve Stuart, 2021: 180; ILO, 2022: 39). Bu durum, platform işçilerinin çoğunlukla hukuki anlamda ‘serbest çalışan’ olarak değerlendirilmesi nedeniyle, ana akım sendikaların önemli bir bölümünü, örgütlenme faaliyetlerini ancak yasal çerçevenin izin verdiği durumlarda gerçekleştirmeye yöneltmiştir (Joyce vd., 2023: 23). Bütün bunlar anaakım sendikaların platform işçilerini örgütlenme konusunda çekingen davranmasına neden olmaktadır (Joyce ve Stuart, 2021: 179-183). Birçok durumda ise anaakım sendikaların, platform işçilerini örgütlemek yerine

15 Platform işçilerinin örgütlenmesine yönelik araştırmalar genellikle iki tür sendika arasında ayrım yapmaktadır. Terminolojideki farklılıklara göre ilk türe “geleneksel”, “uzun soluklu” veya “ana akım” sendikalar adı verilirken, ikinci türe “alternatif”, “taban” veya “tabandan gelen” sendikalar denilmektedir (Joyce vd., 2023: 24). Bu çalışmada “ana akım” ve “taban” sendikaları kavramları kullanılacaktır.



platformların büyümelerini önlemeye ağırlık verdikleri, bu bağlamda gelişmiş kurumsal sistemleri savunmaya çalıştıkları da söylenebilir (Umney vd., 2024: 7). Bu çerçevede yapılan bazı vaka çalışmalarında araştırmacılar anaakım sendikaların platform çalışmalarında görece yokluğuna dikkat çekmiştir. Bu yokluk anaakım sendikaların standart dışı istihdamla başa çıkma konusundaki zorluklarla ilişkilendirilebilir (Bessa vd., 2022: 11). Nitekim günümüzde anaakım sendikaların hedef kitlelerinin sınırlarının yeniden belirlenmesi gerektiğini savunan düşünceler bulunmaktadır. Özellikle küresel Kuzey ülkelerindeki anaakım sendikaların işçi sınıfına dair kısıtlı tanımlarını aşma ve bu tanımları genişletme çabaları, özellikle küresel Güney ülkelerindeki taban sendikaları arasında yaygınlık kazanmaktadır. Bu gelişmeler sonucunda, geleneksel tanımın dışında kalan pek çok işçi bu sendikalarda örgütlenmektedir¹⁶. Bu yeni ve genişletilmiş işçi tanımı, çoğunluğu serbest işlerde ve güvencesiz koşullarda çalışan kadınları ve beyaz olmayanları kapsamakta olup (Van der Linden, 2022), önemli bir bölümü platform işçileri olan bu kesimleri de içermektedir.

Dijital emek platformlarının küresel ölçekte faaliyet göstermesi, platform işçilerinin ulusal iş mevzuatlarının sağladığı bazı haklardan mahrum kalmasına neden olmakta ve bu durum mevzuat hükümlerinin uygulanmasını karmaşıktırmaktadır. Dijitalleşmenin sunduğu olanaklarla sermaye, dünyanın herhangi bölgeleri arasında neredeyse sorunsuz bir şekilde dolaşabilirken, bu durum coğrafi olarak dağınık işçilerin aleyhine işlemektedir. Dijital emek platformlarının şeffaf olmayan üretim ağları, sömürücü çalışma uygulamalarını nihai müşterilerden ve son kullanıcılardan gizlemektedir. Fiziksel bir arada bulunma eksikliği ve üstelik uluslararası bir dijital iş gücünün varlığı, işçilerin grev hattı kurarak grev kırımları engelleyebildiği mekâna dayalı hak mücadelelerini örgütlemelerini ve dünyanın diğer ucundaki işçilerle dayanışma göstermelerini zorlaştırmaktadır. Dijital emek platformlarının mülkiyetinin ve kontrolünün kimseye hesap veremeyen birkaç aktörün elinde toplanması, işin ulusal hükümetlerin denetimi dışında gerçekleştirilmesine yol açmaktadır. Bu durumda hem platformlar hem de platform müşterisi görünümündeki işverenler açısından asgari ücretler ve işçi hakları bir zorunluluktan çıkarak tercih haline gelmektedir (Graham vd., 2017: 153). Platform işçilerinin örgütlenmesini zorlaştıran bir diğer faktör de budur.

Son olarak, çoğu durumda platform çalışmasının, tam zamanlı bir iş olarak değil, mevcut geliri destekleyen bir ek gelir faaliyeti olarak görülmesi de platform işçilerini örgütlenme faaliyetinden uzakta tutmaktadır. Bu konuda resmi kurumların yayınladığı ayrıntılı bir veri yoktur, ancak özellikle çevrimiçi platformlarda çalışan işçilerin yüzde 70'inin dijital emek platformlarını bir ek gelir kaynağı olarak kullandığı yönünde tahminler bulunmaktadır (ILO, 2022: 7). Bu durum diğer engellerle birlikte özellikle çevrimiçi platformlarda çalışan işçile-

16 Nitekim dijital emek platformlarındaki işçilerin protestolarını küresel ölçekte analiz eden Leeds Index of Platform Labour Protest'in verilerine göre, vakaların yüzde 80'inde kendi kendini örgütleyen işçi grupları yer almaktadır (Bessa vd., 2022: 20).



rin örgütlenmesini zorlaştırmaktadır. Ancak bu durum yerinde (in situ) çalışan platform işçileri için aynı oranda geçerli değildir. Nitekim yine aynı tahminlere göre taksi ve teslimat platformlarında çalışan işçilerin sırasıyla yüzde 84 ve 90'ı bunları ana gelir kaynakları olarak kullanmaktadır (ILO, 2022: 7). Platform işçilerinin direnişleri de ağırlıklı olarak söz konusu platformlarda gerçekleşmektedir.

Sonuç Yerine:

Platform İşçilerinin Örgütlenmesi Önündeki Yeni Olanaklar

Bu çalışmada ele alınan platform çalışması, her ne kadar günümüz küresel ekonomisinin henüz sınırlı bir bölümünü oluştursa da hızlı biçimde büyümesi ve emek dünyasının değişen dinamiklerinin önemli bir göstergesini oluşturması nedeniyle gündemdedir ve adından sıkça söz ettirmektedir. 2008 mali krizinden sonra artan işsizlik, ücretlerdeki düşüş eğilimi sonucu işçilerin ek gelir arayışları, EİT'lerdeki hızlı ilerlemeler sonucunda gündelik yaşamın giderek dijitalleşmesi ve sermayenin yeni kâr alanları arayışı, platform ekonomisinin büyümesini hızlandırmaktadır. Neoliberal esnekleştirme politikalarının da bir ürünü olan platform çalışması, işçileri güvencesizliğe ve sosyal haklardan yoksunluğa itmektedir (Bakın, 2023a). Özellikle platform işçilerinin geleneksel istihdam biçimlerinin dışında konumlanması, onların temel işçi haklarına erişimde ciddi engellerle karşılaşmasına neden olmaktadır. Bu nedenle işçi sınıfının platform çalışmasının getirdiği riskleri göz ardı etmemesi gerektiği son derece açıktır.

Bu çalışmada ortaya koyduğumuz üzere, platform çalışması emeğin örgütlenmesi önünde çeşitli engeller teşkil etmektedir. Bu durumun aşılabilmesi için, öncelikle mevcut tüm platform işçilerini kapsayacak ve onlara eksiksiz yasal haklar tanıyacak yeni bir “işçi” tanımına ihtiyaç vardır. Avrupa Komisyonu tarafından önerilen ve platform ekonomisinde çalışanların koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan “Platform Work Directive” (Platform Çalışma Direktifi), bu yönde atılmış önemli bir adım olarak değerlendirilebilir. Direktif, Avrupa Parlamentosu’nda 24 Nisan 2024 tarihinde yapılan nihai oylamayla kabul edilmiş; 13 Mayıs 2024 tarihinde AB Konseyi tarafından onaylanmış ve 22 Mayıs 2024 tarihinde AB Resmi Gazetesi’nde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (European Union, 2024). Direktif, platform işçilerinin istihdam statüsünün doğru şekilde belirlenebilmesi amacıyla yasal bir karine öngörmekte; belirli koşulların sağlanması durumunda platformların, işçilerini bağımsız yüklenici olarak değil, çalışan olarak sınıflandırmasını zorunlu kılmaktadır. Başka bir deyişle, işçi-işveren ilişkisine işaret eden unsurların bulunması halinde, platform işçisi “çalışan” olarak kabul edilmekte; platform ise aksi yönde bir iddiada bulunuyorsa, bunu ispat etmekle yükümlü olmaktadır. Bununla birlikte, 28 Şubat 2025 tarihinde yayımlanan bir düzeltme (corrigendum) ile direktifin bazı hükümlerinde teknik ve kavramsal güncellemeler yapılmıştır. Bu kapsamda özellikle Madde 2(1)(g)’de yer alan “platform işçilerini temsil eden kişiler” tanımı genişletilerek, yalnızca platform işçilerini değil, ulusal hukuk ve



uygulamalar çerçevesinde belirlenen diğer çalışan temsilcilerini de kapsayacak biçimde revize edilmiştir (European Union, 2025). Bu değişiklik, platform işçilerinin sendikal haklar, toplu pazarlık yapma gibi kolektif haklara erişimi açısından önemli bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Çünkü bu değişiklikle platform işçilerini sadece kendi iş kollarındaki temsilciler değil, daha geniş bir işçi temsilcisi grubu da savunabilecek hale gelmektedir. Hâlihazırda, AB üye devletlerinin söz konusu hükümleri kendi ulusal mevzuatlarına aktarma süreci devam etmektedir. Bu sürecin 11 Haziran 2026 tarihine kadar tamamlanması öngörülmektedir. Her ne kadar AB üyesi ülkelerdeki platform işçilerine yönelik olsa da Direktifin uygulamaya konulması ve işlerlik kazanması, sadece küresel Kuzey ülkelerindeki işçiler açısından değil, küresel Güney ülkelerindeki işçiler açısından da önemli kazanımların kapısını aralayacaktır. Ancak bu düzenlemelerin platform işçileri için gerçek ve somut iyileştirmeler sağlaması ve etkili biçimde uygulanması, ancak işçi sınıfının ve sendikaların bilinçli ve kararlı mücadelesine bağlıdır. Önmüzdeki dönem, bu açıdan belirleyici olacaktır.

Bu nedenle platform işçilerinin örgütlenmesi büyük bir öneme sahiptir. Almanya'da IG Metall, Birleşik Krallık'ta TUC ve GMB Union, Danimarka'da 3F, ABD'de Rideshare Drivers United ve İrlanda'da SIPTU gibi sendikaların platform işçilerini gündemlerine almaları ve örgütleme çalışmaları yürütmeleri umut verici bir gelişme olarak gösterilebilir (Bessa vd., 2022: 10). Benzer biçimde Independent Workers of Great Britain (IWGB) tarafından 1 Mayıs 2025'te düzenlenen ve Londra, Manchester, Bristol, Newcastle'da Uber ve Bolt gibi platformlarda çalışan sürücülerin katıldığı uygulamadan çıkma (log off) grevi de önemlidir (The Independent, 1 Mayıs 2025). Ancak yine de geleneksel sendikacılığın platform çalışmasının da bir parçası olduğu standart olmayan çalışma biçimlerindeki işçileri örgütlemek için kat etmesi gereken daha çok yol vardır. Türkiye'de ise bu yöndeki çalışmalar sınırlıdır ve daha çok "esnaf kurye" modelinde istihdam edilen platform işçilerine yöneliktir. TÜMTİS ve Nakliyat-İş'in esnaf kuryeleri örgütleme girişimleri bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Sendikal örgütlenmenin yanı sıra, Umut-Sen ve Kurye Hakları Derneği gibi dayanışma ağları, yasal engelleri aşmak için alternatif örgütlenme modelleri sunmakta, platform işçilerinin hak arama mücadelesinde önemli roller üstlenmektedir¹⁷.

Platform işçilerinin örgütlenmesi önündeki engelleri aşmasında ve platform çalışmasının olumsuz etkilerine karşı koymasında platform kooperatifleri de alternatif bir model olarak katkı sunmaktadır. Platform kooperatifleri, 200 yılı aşkın bir tarihe sahip olan kooperatif modeli ile yaklaşık 15 yıllık dijital emek platformları modelini bir araya getirmektedir. Bu anlamda platform kooperatifleri fikri, dijital çalışma vizyonunu kooperatiflerin uzun tarihiyle birleştirmektedir.

17. Bu noktada, 2022 yılında başta Trendyol olmak üzere Hepsijet, Yemeksepeti ve Scotty gibi platformlardaki esnaf kurye statüsündeki işçilerin toplu grevleri dikkat çekicidir. Trendyol'da kuryelerin, ücretlerine yapılan yüzde 11'lik zammı karşı başlattıkları iş bırakma eyleminin üçüncü gününde, işverenin yüzde 39'luk zammı kabul etmesiyle sonuçlanması önemli bir kazanımdır (Birgün, 27 Ocak 2022).



Dijital emek platformları gibi mal veya hizmetlerin satışına aracılık etmek için bir web sitesi, mobil uygulama veya protokol kullanan platform kooperatifleri, demokratik karar alma mekanizmasına, adil gelir paylaşımına ve üyeleri arasında güçlü bir dayanışmaya sahiptir (Scholz vd., 2021: 14-15; Woodcock ve Graham, 2020: 140). Platform kooperatifi fikrinin temelinde platformların aracı görevi görmesi, yani işçileri ve müşterileri bir araya getirmesi yatmaktadır. Platform kooperatiflerinin mülkiyeti ise sendikalara, belediyelere, üreticilere ve işçilere ya da bunların karmasına ait olabilmektedir (Alemdar, 2024a: 120). Bu anlamda platform kooperatifleri belirli bir potansiyeli bünyesinde barındırmaktadır. Nitekim Platform Kooperativizmi Konsorsiyumu verilerine göre günümüzde 34'ten fazla ülkede 500'ü aşkın platform kooperatifi projesi bulunmaktadır (Vargas Rodríguez, 2023). Platform kooperatifleri işçilerin kendi platformlarını oluşturarak çalışma koşulları üzerinde doğrudan kontrol sahibi olmalarının olanaklı olduğunu göstermektedir. Özellikle "patronlardan kurtulma" fikri platform kooperatiflerini işçiler açısından cazip kılmaktadır (Woodcock ve Graham, 2020: 142). Ancak bu değerlendirmeyi yaparken, platform çalışmasının henüz küresel ekonominin küçük bir kesimini oluşturduğunu da gözden kaçırmamak gerekmektedir. Bununla birlikte neoliberalizmin esnekleştirme ve kuralsızlaştırma politikalarının bir sonucu olarak artan işsizlik, güvencesizlik ve ücretlerdeki düşüş eğilimi, platform çalışmasını giderek yaygınlaştırmaktadır. Dijitalleşmenin hız kazanması ve sermayenin yeni kâr alanları arayışı, bu süreci daha da derinleştirmektedir. Bütün bu gelişmeler, işçi sınıfının platform çalışmasının getirdiği güvencesizlik ve örgütlenme zorlukları gibi riskleri kesinlikle göz ardı etmemesi gerektiğini net bir biçimde ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, bu çalışmada ele alındığı gibi platform çalışması, emeğin örgütlenmesi önüne birtakım engeller çıkarmaktadır. Bu engellerin ortadan kaldırılması için hem sendikal örgütlenme, dayanışma ağları ve platform kooperativizmi gibi çeşitli örgütlenme biçimlerinin birlikte değerlendirilmesi, hem de Direktif örneğinde olduğu gibi işçi sınıfının tarihsel kazanımlarını genişletecek yasal düzenlemeler için mücadele edilmesi bir zorunluluktur. İşçi sınıfının tarihsel kazanımlarını ileriye taşımak platform çalışmasının getirdiği riskleri tanımak ve bunlara karşı etkili direniş ve örgütlenme stratejileri geliştirmekle yakından ilişkilidir. Platform ekonomisinin büyüme eğilimi işyerlerinin mekânsızlaşmasına yol açmaktadır ve ulusal sınırları aşan dijital işyerlerinin ortaya çıkışını hızlandırmaktadır. Bu nedenle, platformlara karşı işçi sınıfının dayanışma içinde hareket etmesi ve uluslararası işbirliği kurması büyük önem taşımaktadır. Bu dayanışma ve işbirliği sermayenin yeni sömürü biçimlerine karşı en etkili yanıt olacaktır.



Kaynakça

- Alemdar, A. A. (2024) "Platform kapitalizmine ve gig ekonomisine karşı arayışlar: Platform ve açık kooperatiflerin kamu ile işbirliği", *Kompleks.org Fasikül #1 Gig Ekonomisi*, 1, 120-124, <https://kompleks.org/wp-content/uploads/2024/09/fasikul-1-gig-ekonomisi2.pdf>. (Erişim Tarihi: 01.04.2025)
- Atzeni, M., ve Cini, L. (2023) "New theories and politics for working class organizing in the gig and precarious world of work", *Economic and Industrial Democracy*, 45(3), 937-958. <https://doi.org/10.1177/0143831X231201009>
- Azzellini, D., Greer, I., ve Umney, C. (2022) "Why platform capitalism is not the future of work", *Work in the Global Economy*, 2(2), 272-289.
- Bakin, A. (2023a) "Platform Çalışması ve Emeğin Artan Güvencesizliği", *Memleket Siyaset Yönetim*, 18(40), 379-408.
- Bakin, A. (2023b) "Platform Kapitalizmi ve Dijital Emek", *Sosyal Bilimlerde Güncel Tartışmalar-12 içinde M. Bulut ve Z. Karacagil (Ed.)*, Ankara: Bilgin Kültür Sanat Yayınları, 33-46
- Bakin, A. (2023c) *Teknoloji ve Dijital Emek*, Bursa: Dora Yayınları.
- Behrendt, C., Nguyen, Q. A., ve Rani, U. (2019) "Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers", *International Social Security Review*, 72(3), 17-41. <https://doi.org/10.1111/issr.12212>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., ve Silberman, M. S. (2018) *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online World*, Cenevre: International Labour Organization.
- Bessa, I., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M., Trappmann, V., ve Umney, C. (2022) *A global analysis of worker protest in digital labour platforms*, Cenevre: International Labour Organization.
- Birgün. (27 Ocak 2022) "Trendyol direniş günleri kazandı", <https://www.birgun.net/haber/trendyol-direnis-gunleri-kazandirdi-374829>. (Erişim Tarihi: 08.06.2025)
- Briken, K., Chillas, S., Krzywdzinski, M., ve Marks, A. (2017) "Labour process theory and the new digital workplace", *The new digital workplace. How new technologies revolutionise work içinde K. Briken, S. Chillas, M. Krzywdzinski ve A. Marks (Ed.)*, Londra: Palgrave Macmillan, 1-17
- De Stefano, V. (2017) "Non-standard work and limits on freedom of association: A human rights-based approach. *Industrial Law Journal*", 46(2), 185-207.
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., ve McDonnell, A. (2020) "Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM", *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114-132. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
- Dyer-Witthford, N. (2019) *Siber Proletarya: Dijital Girdapta Küresel Emek* (çev. E. Akçay), İstanbul: Z Yayınları.
- Erol, A. (2023) "Kendi Hesabına Çalışan (Esnaf) Kuryelerin Hukuki Statüleri ve Sendikalaşma Hakları", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 31(3), 1081-1108. <https://doi.org/10.15337/suhfd.1288017>
- European Union. (2024) "Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work", *Official Journal of the European Union*. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng>. (Erişim Tarihi: 08.06.2025)
- European Union. (2025) "Corrigendum to Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work", *Official Journal of the European Union*. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/corrigendum/2025-02-28/oj/eng>. (Erişim Tarihi: 08.06.2025)
- Foucault, M. (1992) *Hapishanenin Doğuşu* (çev. M. A. Kılıçbay), Ankara: İmge Kitabevi.



- Fuchs, C. (2015) *Dijital Emek ve Karl Marx* (çev. T. E. Kalaycı ve S. Oğuz), Ankara: NotaBene Yayınları.
- Gandini, A. (2019) "Labour process theory and the gig economy", *Human Relations*, 72(6), 1039-1056. <https://doi.org/10.1177/0018726718790002>
- Graham, M., Hjorth, I., ve Lehdonvirta, V. (2017) "Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135-162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Graham, M., ve Woodcock, J. (2018) "Towards a fairer platform economy: Introducing the Fairwork Foundation", *Alternate Routes*, 29, 242-253.
- Gray, M. L., ve Suri, S. (2019) *Ghost Work: How to Stop Silicon Valley from Building a New Global Underclass*, Boston: Houghton Mifflin Harcourt.
- Han, B.-C. (2015) *Yorgunluk Toplumu* (çev. S. Yalçın), İstanbul: Açılım Kitap.
- Harvey, D. (2015) *On Yedi Çelişki ve Kapitalizmin Sonu* (çev. E. Soğancılar), İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Hauben, H., Lenaerts, K., ve Waeyaert, W. (2020) *The platform economy and precarious work*, Lüksemburg: Study.
- ILO. (2020) *Promoting employment and decent work in a changing landscape*, Cenevre: International Labour Office.
- ILO. (2022) *Decent Work in the Platform Economy*, Cenevre: International Labour Office Conditions of Work and Equality Department.
- Irani, L. (2015) "Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk", *South Atlantic Quarterly*, 114(1), 225-234. <https://doi.org/10.1215/00382876-2831665>
- Jones, P. (2021) *Work Without the Worker: Labour in the Age of Platform Capitalism*, Londra: Verso Books.
- Joyce, S., ve Stuart, M. (2021) "Chapter 11: Trade union responses to platform work: An evolving tension between mainstream and grassroots approaches", *A Modern Guide To Labour and the Platform Economy* içinde J. Drahokoupil ve K. Vandaele (Ed.), 177-191, Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Joyce, S., Stuart, M., ve Forde, C. (2023) "Theorising labour unrest and trade unionism in the platform economy", *New Technology, Work and Employment*, 38(1), 21-40. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12252>
- Kıdak, E. (2021) *Kargo Taşımacılığında Kendi Hesabına Çalışma Aldatmacası: Esnaf Kurye Modeli*, İstanbul: TÜMTİS Yayınları.
- Kıyan, Z. (2015) "Dijital kapitalizm'in iletişim alanındaki izleri: Üretim, dolaşım, emek ve tüketim süreçleri", *Toplum ve Bilim*, 135, 27-56.
- Kompleks.org. (2023) "Motorlu Kurye İşçileri Derneği: Esnaf kurye modeli kapitalizmin son sürümü". <https://kompleks.org/fasikul/gig/bolum-3/motorlu-kurye-iscileri-dernegi-esnaf-kurye-modeli-kapitalizmin-son-surumu>. (Erişim Tarihi: 23.02.2025)
- Kozanoğlu, H. (2018) *50 Soruda Teknolojik Gelişmeler ve Hayatımız*, İstanbul: Altınbaş Üniversitesi Yayınları.
- Langley, P., ve Leyshon, A. (2017) "Platform capitalism: The intermediation and capitalization of digital economic circulation", *Finance and Society*, 3(1), 11-31.
- Lee, M. K., Kusbit, D., Metsky, E., ve Dabbish, L. (2015) "Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers", *Proceedings of the 33rd annual ACM conference on human factors in computing systems*, 1603-1612.
- Lehdonvirta, V. (2016) "Algorithms that Divide and Unite: Delocalisation, Identity and Collective Action in 'Microwork'", *Space, Place and Global Digital Work* içinde J. Flecker (Ed.), Londra: Palgrave Macmillan UK,



- 53-80. https://doi.org/10.1057/978-1-137-48087-3_4
- Morozov. (4 Şubat 2019) "Capitalism's New Clothes", The Baffler, <https://thebaffler.com/latest/capitalism-new-clothes-morozov>. (Erişim Tarihi: 13.03.2025)
- Möhlmann, M., ve Zalmanson, L. (2017) "Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers", Autonomy, in proceedings of the international conference on information systems (ICIS) içinde, Seul, Güney Kore, 10-13.
- Scholz, T. (2016) Platform cooperativism. Challenging the corporate sharing economy, New York, NY: Rosa Luxemburg Foundation
- Scholz, T., Mannan, M., Pentzien, J., ve Plotkin, H. (2021) Policies for cooperative ownership in the digital economy, Los Angeles: Platform Cooperativism Consortium
- Sevgi, H. (2021) "Dijital Kapitalizm ve Endüstri İlişkileri", 21. Yüzyılda Endüstri İlişkileri – Çalışma Yaşamının Dönüşümü, Aktörleri ve Geleceği içinde H. Sevgi (Ed.), İstanbul: NotaBene Yayınları, 7-35.
- Srnc, C., ve Guttman, A. (2024) "Platform cooperatives, a model of commons and sustainability", The Routledge Handbook of Cooperative Economics and Management içinde, J. N. Warren, L. Biggiero, J. Hübner ve K. Ogunyemi (Ed.), Londra: Routledge.
- Srnicke, N. (2017a) Platform Capitalism, Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Srnicke, N. (2017b) "The challenges of platform capitalism: Understanding the logic of a new business model", Juncture, 23(4), 254-257. <https://doi.org/10.1111/newe.12023>
- Steinberg, M. (2022) "From Automobile Capitalism to Platform Capitalism: Toyotism as a prehistory of digital platforms", Organization Studies, 43(7), 1069-1090. <https://doi.org/10.1177/01708406211030681>
- Strowel, A., ve Vergote, W. (2019) "Digital platforms: To regulate or not to regulate? Message to regulators: Fix the economics first, then focus on the right regulation", The platform economy: Unravelling the legal status of online intermediaries içinde, B. Devolder (Ed.), Cambridge: Intersentia, 1-30.
- The Independent. (1 Mayıs 2025) "Uber drivers to log off apps for global strike", <https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/uber-strike-uk-gett-taxi-apps-may-heathrow-b2742563.html>. (Erişim Tarihi: 08.06.2025)
- Tokol, A. (2021) "Platform Çalışma, Çalışanlar Açısından Yaratdığı Sorunlar ve Sendikalar", 21. Yüzyılda Endüstri İlişkileri - Çalışma Yaşamının Dönüşümü, Aktörleri ve Geleceği içinde, H. Sevgi (Ed.), İstanbul: NotaBene Yayınları.
- Umney, C., Stuart, M., Bessa, I., Joyce, S., Neumann, D., ve Trappmann, V. (2024) "Platform Labour Unrest in a Global Perspective: How, Where and Why Do Platform Workers Protest?", Work, Employment and Society, 38(1), 3-26. <https://doi.org/10.1177/09500170231209676>
- Van der Linden, M. (2022) Dünyanın Bütün İşçileri - Küresel Emek Tarihi Üzerine Makaleler (çev. S. G. Esmer), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Vandaele, K. (2018) Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe, ETUI Research Paper - Working Paper 2018.05, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3198546>
- Vargas Rodríguez, M. (12 Mayıs 2023) "Platform Cooperatives in Costa Rica", Platform Cooperativism Consortium. <https://platform.coop/blog/platform-cooperatives-in-costa-rica>. (Erişim Tarihi: 10.04.2025)
- Veen, A., Barratt, T., ve Goods, C. (2020) "Platform-Capital's 'App-etite' for Control: A Labour Process Analysis of Food-Delivery Work in Australia", Work, Employment and Society, 34(3), 388-406. <https://doi.org/10.1177/0950017019836911>



Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., ve Hjorth, I. (2019) "Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy", *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>

Woodcock, J., ve Graham, M. (2020) *The gig economy: A critical introduction*, Cambridge: Polity.

Zuboff, S. (2021) *Gözetleme Kapitalizmi Çağı* (çev. T. Uzunçelebi), İstanbul: Okuyan Us Yayınevi.