TUDO

TRADE UNION DIGITALIZATION OFFICERS

Sendikalar Dijitalleştirme Görevlileri için El Kitabı

Şubat 2024

Co-funded by the European Union

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. Ancak ifade edilen görüş ve görüşler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Komisyonu'nun görüşlerini yansıtmayabilir. Bunlardan ne Avrupa Birliği ne de hibeyi veren makam sorumlu tutulamaz.

İçerik

Sendikalar Dijitalleştirme Görevlileri için El Kitabı..... 1
.....1
Ortaklık..... 3
Giriş..... 4
Bilgilendirme, danışma ve katılım hakları..... 5
Dijitalleşmeye İlişkin Avrupa Politikaları..... 9
Avrupa Sosyal Ortakları Dijitalleşme Çerçeve Anlaşması..... 10
Dijitalleşmenin çalışma koşullarına etkisi..... 15
Telework (Tele-çalışma)..... 18
Bağlantıyı kesme hakkı..... 20
Platform çalışması..... 22
TUDO için temel yetkinlikler – özet..... 27

Ortaklık

Yararlanıcı

All-Poland Alliance of Trade Unions – OPZZ - Polonya

Ortaklar:

General Workers Union – GWU – Malta

Türkiye Devrimci Sendikalar Konfederasyonu– DISK – Türkiye

Fundación Cultural Primero de Mayo – F1M – İspanya

Italian General Confederation of Labour – CGIL – Italya

Confederation of Autonomous Trade Unions of Serbia – CATUS – Sırbistan

Association of Free Trade Unions of Slovenia – ZSSS – Slovenya

Hungarian Trade Union Confederation – MASZSZ - Macaristan

İlişkili Ortaklar:

European Trade Union Confederation – ETUC

Eurocadres

National Trade Union Confederation – Cartel ALFA – Romanya

Giriş

İşyerinde dijital teknolojilerin benimsenmesi, salgının patlak vermesi ve buna bağlı olarak iş dünyasında uzaktan çalışma, sosyal mesafe ve COVID-19 sağlık protokolleri ile karakterize edilen değişikliklerin ardından merkezde yer aldı. COVID-19'un yayılmasını ve etkisini kontrol altına almak için yeni iş yapma yöntemleri gerekliydi. Ancak şunu da vurgulamak gerekiyor ki yeni çalışma biçimleri Covid-19 ile başlamadı ama artık bizimle kalacakları, giderek daha popüler hale gelecekleri aşikar. COVID-19 salgını dijital geçişi hızlandırdı. Dijitalleşmenin hızlanması, çalışma ortamını, yapılan işin doğasını ve içeriğini, çalışma zamanı düzenlemelerini ve işyeri ilişkilerini her boyutta dönüştürüyor. Bu bağlamda psikososyal ve organizasyonel risk faktörleri, daha yüksek düzeyde işle ilgili strese, kötü ruh sağlığına, ayrıca ergonomi ve güvenlik risklerine yol açabilir. Mevcut, benzeri görülmemiş küresel kriz sırasında, işçi temsilcileri, COVID-19'un ve hızlandırılmış dijitalleşmenin çalışma koşullarını etkilememesini ve farklı AB Üye Devletlerindeki eşitsizliklere katkıda bulunmamasını sağlamak için işbirliği yapmalıdır.

. **"Yeni Dijital Çalışma Dünyasında Etkili Sendikalar için Sendikaların Dijitalleşme Görevlileri" (TUDO**) projesi, işçi örgütlerinin istihdam, iş ve sosyal diyalogdaki değişikliklerle ilgili zorluklara çözüm bulma kapasitelerini güçlendirmeyi amaçlıyor. Beklenen sonuçlar, Avrupa sosyal diyaloğuna katılım konusunda işçi temsilcilerinin uzmanlığının geliştirilmesini, Avrupa sosyal diyaloğunda tartışılan konuların daha iyi anlaşılmasını, Avrupa sosyal diyaloğuna ilişkin fikir/deneyim paylaşımının yanı sıra işçi örgütlerinin kapasitesinin geliştirilmesini içermektedir. Proje, sendikalara, şirketin istihdam ilişkisi ve çalışma koşullarındaki dijital dönüşümlerinin sosyal sonuçlarına göre hareket etmelerini sağlayacak araç ve bilgiler vermeyi amaçlıyor.

Bu Kılavuz, kısaca, AB düzeyinde bu konuda en son gelişmeler de dahil olmak üzere, iş ve sosyal diyalog bağlamında dijitalleşmeye ilişkin TUDO eğitimlerinin geliştirilmesine yönelik temel referans noktalarını sunmayı amaçlamaktadır. Kılavuzun özel hedefleri arasında aşağıdakiler yer almaktadır:

- AB Üye Devletleri ve Aday Ülkelerdeki ulusal, yerel ve şirket düzeyindeki sendika liderleri arasında dijitalleşmeye ilişkin Avrupa Sosyal Ortakları çerçeve anlaşmasının ve Avrupa sosyal diyaloğunun daha iyi anlaşılması;
- geliştirilen ve paylaşılan en iyi uygulamalar ve öneriler, ağ oluşturma yoluyla dijital geçişin ve COVID-19'un yansımalarının (örneğin uzaktan işler, platform çalışması, yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkışı) zorluklarını ele almak için bilgi, danışma ve katılım haklarına ilişkin farkındalığın artırılması sosyal ortaklar forumu: Katılımcı ülkelerden Sendikalar Dijitalleştirme Görevlileri ağı;
- AB ülkeleri ve Aday Ülkelerde dijitalleşmeye ilişkin AB hukuku ve Çerçeve Anlaşmasına ilişkin bilginin yayılması;
- AB Üye Devletlerinde Dijitalleşmeye İlişkin Avrupa Sosyal Ortaklar Çerçeve Anlaşması'nın daha etkili bir şekilde uygulanması ve Anlaşmanın aday ülkelere dağıtılması, bunun sonucunda Kovid-19 krizinin olumsuz istihdam, sosyal ve

ekonomik sonuçlarının hafifletilmesi ve dijital geçişin hızlanması sağlanır İş ve aile yaşamının uzlaştırılması da dahil olmak üzere, Avrupa ekonomisinin sosyal açıdan daha sorumlu bir şekilde dijital geçişine ulaşılması yoluyla.

Yukarıdaki hedeflere hitap etmek amacıyla Kılavuz şu konuları içermektedir: işçilerin bilgi edinme, danışma ve katılım hakları, Dijitalleşmeye ilişkin Avrupa politikalarına genel bakış, özellikle yukarıda bahsedilen Dijitalleşmeye ilişkin özerk Avrupa Sosyal Ortaklar Çerçeve Anlaşması ve ayrıca - etki çalışma koşullarında dijitalleşmenin önemi ve uzaktan çalışma, bağlantı kesme hakkı ve platform çalışması açısından düzenlemeler ve uygulamalar gibi bazı spesifik konular. Son olarak, projedeki eğitim süreci içerisinde geliştirilecek olan Sendikalar Dijital Görevlileri için temel yeterliliklere ayrı bir bölüm ayrılmıştır.

Bilgilendirme, danışma ve katılım hakları

AB mevzuatı işçilere, toplu iş uyuşmazlıklarını önlemek amacıyla sosyal diyalog mekanizmalarını kuran bilgi edinme, danışma ve katılım hakları sağlamaktadır.

Avrupa Topluluğu'nda çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması için genel bir çerçeve oluşturan[1] 2002/14/EC sayılı Konsey Direktifi, "**bilgiyi"** "işveren tarafından çalışanların temsilcilerine konu hakkında bilgi sahibi olmalarını ve onları bilgilendirebilmelerini sağlamak amacıyla verilerin iletilmesi" olarak tanımlamaktadır. incelemek" (Madde 2 (f)). "**İstişare**", "çalışan temsilcileri ile işveren arasında görüş alışverişinde bulunulması ve diyalog kurulması" olarak tanımlanmaktadır (Madde 2 (g)). Bu yönerge, şirket içinde çalışan temsilcilerine bilgi verilmesi ve istişarede bulunulması zorunluluğunu getirmekte ve **çalışma konseyi** (ÇK) kurulmasının yasal temelini oluşturmaktadır. Bu kayıtlar, herhangi bir Üye Devlette en az 50 çalışanı çalıştıran işletmelerle ilgilidir; veya herhangi bir Üye Devlette en az 20 çalışanı olan AB kuruluşları. Direktif, sosyal ortaklarla mutabakata varılarak yapılabilecek pratik düzenlemeler konusunda Üye Devletlere esneklik bırakmaktadır. Ancak Maddede belirtilen ilkelere uymak zorundadırlar. 1. Yani, "(3.) Bilgilendirme ve danışmaya yönelik pratik düzenlemeleri tanımlarken veya uygularken, hem teşebbüsün ya da kuruluşun hem de çalışanların çıkarlarını dikkate alarak işveren ve çalışan temsilcileri işbirliği ruhu içinde ve karşılıklı hak ve yükümlülüklerini dikkate alarak çalışacaklardır ."

Bilgilendirme ve danışma prosedürleri aşağıdakileri kapsayacaktır:

- teşebbüsün veya kuruluşun faaliyetlerinin ve ekonomik durumunun son ve olası gelişimi hakkında bilgi;

[1] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014

- teşebbüs veya kuruluş içindeki istihdamın durumu, yapısı ve olası gelişimi ve özellikle istihdama yönelik bir tehdidin olduğu durumlarda öngörülen önleyici tedbirler hakkında bilgi ve istişare;
- İş organizasyonunda veya sözleşmeye dayalı ilişkilerde önemli değişikliklere yol açması muhtemel kararlar hakkında bilgi ve istişare

Avrupa Birliği'nde faaliyet gösteren çok uluslu şirketlerde çalışanlara da bilgi alma ve danışma hakkı tanınmaktadır. Avrupa Çalışma Konseyi'nin kurulmasına ilişkin 94/45/EC Direktifi veya Topluluk düzeyindeki işletmelerde ve Topluluk düzeyindeki girişim gruplarında[2] çalışanları bilgilendirme ve danışma amaçlı bir prosedür ve daha sonra güncellenen 2009/38/EC[3] sayılı Direktif, Avrupa Çalışma Konseylerinin (EWC) kurulmasının temelini oluşturdu. Bunlar, bilgi ve danışma süreçlerini kolaylaştıran kalıcı çalışan temsil organlarıdır.

Böyle bir mekanizmanın kurulmasının arkasında yatan temel motivasyon, işletmelerin gelişen küreselleşme süreçlerine işçilerin tepki vermesi ve sosyal diyalog boyutunda da Avrupa Birliği ile daha fazla bütünleşme ihtiyacıydı. Şirketlerin daha fazla uluslararasılaşmasıyla birlikte, işçilerin ve işverenlerin konumlarını dengelemek amacıyla alınan kararlarla yeterli düzeyde bir sosyal diyaloğa ihtiyaç duyuldu. Avrupa Çalışma Konseyleri yeni bir Avrupa düzeyinde endüstriyel ilişkiler başlattı. EWC'ler, en az iki üye ülkede kuruluşu bulunan çok uluslu şirketlerde kurulabilir. Bu tür şirketlerin aşağıdaki kriterlere uyması gerekir:

- Üye Devletlerde en az 1000 çalışana sahip olmak
- ve en az iki Üye Devletin her birinde en az 150 çalışana sahip olmak

94/45/EC Direktifi 15 yıllık kullanımdan sonra değiştirilmiştir. Yeni Direktif 2009/38/EC (Yeniden Düzenlenmiş), EWC'lerin özellikle aşağıdaki alanlardaki rolünü ve haklarını güçlendirmiştir:

- EWC'nin bilgi ve danışma haklarını güçlendirdi ve daha net bir şekilde tanımladı,
- EWC içindeki bilgi ve istişareyi ulusal organlar tarafından yürütülen süreçlerden daha açık bir şekilde ayırmak ve böylece EWC'nin sorumluluğunda olan "ulusötesi konular"a yeni bir tanım getirmek;
- Sendika daha güçlü bir rol verdi,
- EWC üyelerine devamsızlık nedeniyle ücret kaybı yaşamadan eğitime katılma hakkı tanındı,
- EWC'lerin çok uluslu şirketler bağlamındaki yapısal değişikliklere uyarlanmasına yönelik kuralları içeriyordu.

2023 yılında Avrupa Parlamentosu, Komisyon'u EWC'lerin rolünü ve kapasitesini güçlendirmeye çağıran bir yasama inisiyatifi kararını kabul etti. Komisyonun önerdiği

[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31994L0045
[3] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32009L0038

başlıca değişiklikler şunları içeriyor: A. AB/AEA'da faaliyet gösteren çok uluslu şirketlerin çalışanlarına yeni bir EWC oluşturulmasını talep etme konusunda eşit haklar verilmesi: mevcut Direktifteki muafiyetler kaldırılacak ve 320 çok uluslu şirkette 5,4 milyon işçiye izin verilecek. Bir EWC'nin kurulmasını talep etmek için önceden mevcut anlaşmalar.B. Ulusötesi konuların tanımının açıklığa kavuşturulması: EWC'lerin ulusal bilgi ve danışma organlarının çalışmalarını tamamlamasını ve bunlarla örtüşmemesini sağlamak. EWC'lere ne zaman danışılması ve bilgilendirilmesi gerektiğini belirlemek için net bir tanım çok önemlidir. C. Çok uluslu şirketlerde çalışanların kendilerini ilgilendiren konularda zamanında ve anlamlı bir şekilde istişare edilmesinin sağlanması.D. EWC'lerin işlerini yapmak için gerekli kapasiteye sahip olmalarını sağlamak: EWC anlaşmaları, örneğin uzmanlar, yasal maliyetler ve eğitimle ilgili olarak tahsis edilen mali ve maddi kaynakları belirtmelidir. E. Toplumsal cinsiyet dengesinin güçlendirilmesi, F. Hukuk yollarına erişimin iyileştirilmesi. Komisyonun Avrupa Çalışma Konseyi Direktifi'nde değişiklik yapan teklifi Avrupa Parlamentosu ve Üye Devletler tarafından tartışılacak. Kabul edildikten sonra, Üye Devletlerin Direktifi ulusal kanunlarına dahil etmeleri için bir yıl süreleri olacaktır. Yeni kurallar iki yıl sonra uygulanmaya başlayacak. İki yıllık süre içerisinde taraflar EWC anlaşmalarını revize edilen gerekliliklere uyarlayabilecekler.

Çalışanlar ayrıca çalışan katılımı adı verilen ve daha fazla çalışan katılımıyla ilişkilendirilen faaliyetleri de üstlenebilirler. Çalışan katılımı doğrudan olabilir; o zaman çalışanlarla işveren arasında genellikle bireysel olan doğrudan müzakere uygulamalarından oluşur. Ayrıca demokratik olarak seçilmiş çalışan temsilcilerinin aracılık ettiği katılım da mevcuttur. Avrupa Birliği ülkelerinde çalışanlar genellikle aşağıdaki temsil şekillerini karşılayabilir:

- Sendika (belirli bir işyerinde birden fazla sendika olabilir)
- *ad hoc* temsiller - belirli bir anda önemli olan bir konuyu çözmek amacıyla bir diyalog başlatmak amacıyla geçici olarak oluşturulan temsiller. Belirli bir şirkette henüz böyle bir organizasyon kurulmamışsa, genellikle bir sendika yerine kurulurlar.
- Yönetim kurulu düzeyinde çalışan temsili (BLER). Çoğu Avrupa Birliği ülkesinde çalışanlar, seçilen şirketlerdeki (çoğunlukla devlete ait şirketlerde veya diğer nispeten büyük işletmelerde veya kamu sektöründe) yasal organlara (denetleme kurulu, yönetim kurulu) temsilcilerini seçme hakkına sahiptir.

Yönetim kurulu düzeyinde çalışan temsili, çalışanların katılımına yönelik bir mekanizmadır ve endüstriyel demokrasinin önemli bir unsurudur. Aline Conchon'a (2011) göre yönetim kurulu düzeyinde çalışan temsili, “çalışanların şirketlerin yasal organları için temsilcilerini seçmesi veya ataması olgusunu ifade eder”. İşçi temsilcileri seçildikten (veya atandıktan) sonra şirketteki yasal organların (denetim kurulu, yönetim kurulu) diğer üyeleriyle eşit sorumluluklara sahip olur ve aynı zamanda işçilerin çıkarlarını temsil eder (Munkholm, 2018).

Bilgilendirme ve danışma haklarından farklı olarak BLER'e ilişkin düzenlemeler Üye Devletlerin takdirine bırakılmıştır ve bu nedenle her ülkede bu konuda belirli

standartların belirlenmesine olanak tanıyan yasal bir çerçeve bulunmamaktadır. Sonuç olarak, AB ülkelerinde çok çeşitli benimsenmiş BLER çözümleri bulunabilir. BLER, Avrupa Ekonomik Alanı'ndaki 31 ülkeden 19'unda faaliyet göstermektedir; bunlardan 14'ü geniş düzenleme kapsamına ve beşi yalnızca sınırlı katılım hakkına sahiptir. Her ülkede belirli bir sistem gelişmiştir ve yönetim kurulu düzeyinde temsil her zaman ulusal endüstriyel ilişkiler sisteminin daha geniş bağlamına yerleştirilmiştir (ülke düzeyindeki farklılıklar hakkında daha fazla ayrıntı için bkz. Conchon, 2011 ve Munkholm, 2018).

Bazı direktifler, şirket statüsündeki değişikliklere veya şirketlerin ulusötesi hareketliliğine ilişkin katılım haklarını açıkça tanımaktadır (Owczarek, 2021). Bu durumlarda ilgili direktifler, ilgili şirketlerdeki katılım haklarını korur. Örneğin, Avrupa Şirketler Tüzüğünü tamamlayan 2001/86/EC sayılı Direktif, çalışanları bilgilendirerek ve onlara danışarak Avrupa şirketlerine çalışanların katılımını sağlar. Hatta bir Avrupa şirketi kurma sürecine dahil olan şirketlerden birinde böyle bir katılımın mevcut olması durumunda, yönetim kurulu düzeyindeki katılımı bile korur. Ayrıca, 2005/56/EC sayılı Sınır Ötesi Birleşmeler Direktifi, birleşen şirketlerdeki bilgilendirme, danışma ve katılım mekanizmalarının - belirli koşullar altında - birleşme öncesindeki seviyeden daha kötü olmayacak bir seviyede sürdürülmesini sağlayan hükümler içermektedir. Bu işçi hakları, şirketler hukukunun belirli yönleriyle ilgili daha sonraki 2017/1132/EC sayılı AB Direktifinde tekrarlanmıştır. Ek olarak, sınır ötesi dönüşümler, birleşmeler ve bölünmelere ilişkin (AB) 2017/1132 sayılı Direktifi değiştiren 2019/2121 sayılı Direktif, düzenlenmiş yeniden yapılandırmanın kapsamını birleşmelerden bölünmelere ve dönüşümlere kadar genişletmiştir.

Bilgilendirme ve danışmaya (ve ilgili konulara) ilişkin AB yasal düzenlemeleri

Çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması amacıyla Avrupa Çalışma Konseyi'nin kurulmasına veya Topluluk düzeyindeki teşebbüslerde ve Topluluk düzeyindeki teşebbüs gruplarında bir prosedüre ilişkin 22 Eylül 1994 tarih ve 94/45/EC sayılı Konsey Direktifi https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj

Çalışanların katılımıyla ilgili olarak bir Avrupa şirketi Tüzüğüne ek olan 8 Ekim 2001 tarih ve 2001/86/EC sayılı Konsey Direktifi https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32001L0086

Avrupa Topluluğu'ndaki çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması için genel bir çerçeve oluşturan 11 Mart 2002 tarih ve 2002/14/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi - Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Komisyonun çalışanların temsiline ilişkin ortak deklarasyonu https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014

Limited şirketlerin sınır ötesi birleşmelerine ilişkin 26 Ekim 2005 tarih ve 2005/56/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32005L0056

Avrupa Çalışma Konseyi'nin kurulmasına veya Topluluk düzeyindeki teşebbüslerde ve Topluluk düzeyindeki teşebbüs gruplarında çalışanları bilgilendirmek ve onlara danışmak amacıyla bir prosedüre ilişkin 6 Mayıs 2009 tarih ve 2009/38/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi (Yeniden yayınla) https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj

Şirketler hukukunun belirli yönlerine ilişkin 14 Haziran 2017 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi (AB) 2017/1132 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32017L1132

Sınır ötesi dönüşümler, birleşmeler ve bölünmelere ilişkin (AB) 2017/1132 sayılı Direktifi değiştiren 27 Kasım 2019 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi (AB) 2019/2121
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121

Dijitalleşmeye İlişkin Avrupa Politikaları

Avrupa'nın dijitalleşmiş bir ekonomiye ve topluma giden yolu, vatandaşlarının ve işletmelerinin güçlendirilmesine, dijital ekosisteminin ve tedarik zincirlerinin güvenliğinin ve dayanıklılığının sağlanmasına dayanan dayanışma, refah ve sürdürülebilirlikle ilgilidir. Politika yapıcıların etkili düzenleme, beceri ihtiyaçları, en geniş anlamda sosyal korumanın nasıl sağlanacağı ve dijitalleşmenin büyük potansiyelinden yararlanma konusunda şirketlerin, toplumların ve bireylerin taleplerini dengelemeye ilişkin soruların yanıtlanmasına yardımcı olacak bilgi edinmesi gerekiyor.

Dijital teknolojinin AB vatandaşlarının hayatlarını değiştirme şekline yanıt olarak, Avrupa Komisyonu'nun 2019-2024 dönemi için önceliklerinden biri, dijital çağa uygun bir Avrupa yaratmak ve sağlıklı bir gezegene ve yeni bir dijital dünyaya geçişe öncülük etmektir. **Avrupa Dijital Stratejisi 2020–2025**[4]. Şubat 2020'de başlatılan Strateji, insanları yeni nesil teknolojilerle güçlendirmeyi ve Avrupa Yeşil Anlaşması aracılığıyla iklim açısından nötr bir Avrupa'ya 'adil geçişin' desteklenmesine yardımcı olmayı amaçlıyor.

15 Aralık 2020'de yayınlanan **Dijital Hizmetler Yasası paketinin**[5] bir parçası olarak Komisyon, AB'de dijital hizmetleri düzenleyen kuralları iyileştirmek için iki yasal girişim önerdi: Dijital Hizmetler Yasası (DSA) ve Dijital Piyasalar Yasası (DMA). Bu girişimler şirketlerin dijital hizmetleri sunma ve kullanma şeklini değiştirecek. AB'de platform çalışmalarının hızla gelişmesine yanıt olarak, sosyal ortaklara danıştıktan sonra Komisyon, Aralık 2021'de **dijital platformlar aracılığıyla çalışan kişileri korumaya**[6]

[4] https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies
[5] https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-services-act-package
[6] https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_2944

yönelik yeni kurallar önerdi. AB Konseyi, tekliflere ilişkin tutumunu Haziran 2023'te kabul etti. Avrupa Parlamentosu ile müzakerelere başlayacak.

9 Mart 2021'de **Komisyon, Avrupa'nın dijital on yılı** vizyonunu[7] ortaya koyan ve bağlantı, beceriler ve dijital kamu hizmetleri gibi alanlarda 2030 yılına kadar başarılı bir dijital dönüşüme yönelik net bir pusulanın ana hatlarını çizen Tebliğini yayınladı. 2020'de Avrupalı sosyal ortaklar dijitalleşmeye ilişkin özerk bir çerçeve anlaşmasını onayladı. 2023'te Avrupa düzeyindeki sosyal ortaklar, uzaktan çalışma ve bağlantıyı kesme hakkına ilişkin Direktifi müzakere etmek için başvurdu[8]. Ne yazık ki, müzakere sürecindeki çıkmaz nedeniyle bu çabalar başarısızlıkla sonuçlandı ve sendikalar Avrupa Komisyonu'ndan tasarı taslağına ilişkin kendi teklifiyle ilerlemesini talep etti[9].

Avrupa Sosyal Ortakları Dijitalleşme Çerçeve Anlaşması

Haziran 2020'de, AB düzeyindeki birkaç özerk girişim kapsamında BusinessEurope, SMEunited, CEEP ve ETUC (ve irtibat komitesi EUROCADRES/CEC) tarafından Dijitalleşmeye ilişkin Avrupa Sosyal Ortakları Çerçeve Anlaşması[10] imzalandı. Avrupa'nın sektörler arası sosyal ortakları tarafından imzalanmıştır ve AB/AEA'nın tamamı için geçerlidir. Kamu ve özel sektördeki tüm işçileri ve işverenleri ve ulusal olarak tanımlandığı şekliyle bir istihdam ilişkisinin mevcut olduğu çevrimiçi platformları kullanan faaliyetler de dahil olmak üzere tüm ekonomik faaliyetlerdeki tüm işçileri ve işverenleri kapsar.

Genel amaç, dijital teknolojilerin işyerinde başarılı bir şekilde entegrasyonu yoluyla ve hem işçiler hem de işverenler için risklerin önlenmesi ve en aza indirilmesinin yanı sıra fırsatlardan yararlanılarak mutabakata dayalı bir geçiş elde etmek ve hem işverenler hem de işçiler için mümkün olan en iyi sonucu sağlamaktır. Çerçeve anlaşmasında belirtildiği gibi, **üzerinde anlaşmaya varılan ve ortaklaşa yönetilen dinamik bir döngüsel süreç,** işçi temsilcileri de dahil olmak üzere farklı aktörlerin rollerine/sorumluluklarına saygı gösterirken **anlaşmanın uygulanması için uygun bir yoldur**. Aşağıdaki aşamalar önerilmektedir:

- Ortak araştırma/hazırlık/destekleme;
- Ortak haritalama / düzenli değerlendirme / analiz'
- Durumun ortak değerlendirmesi ve dijital dönüşüm stratejilerinin benimsenmesi
- Uygun önlemlerin/eylemlerin benimsenmesi;

[7] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0118

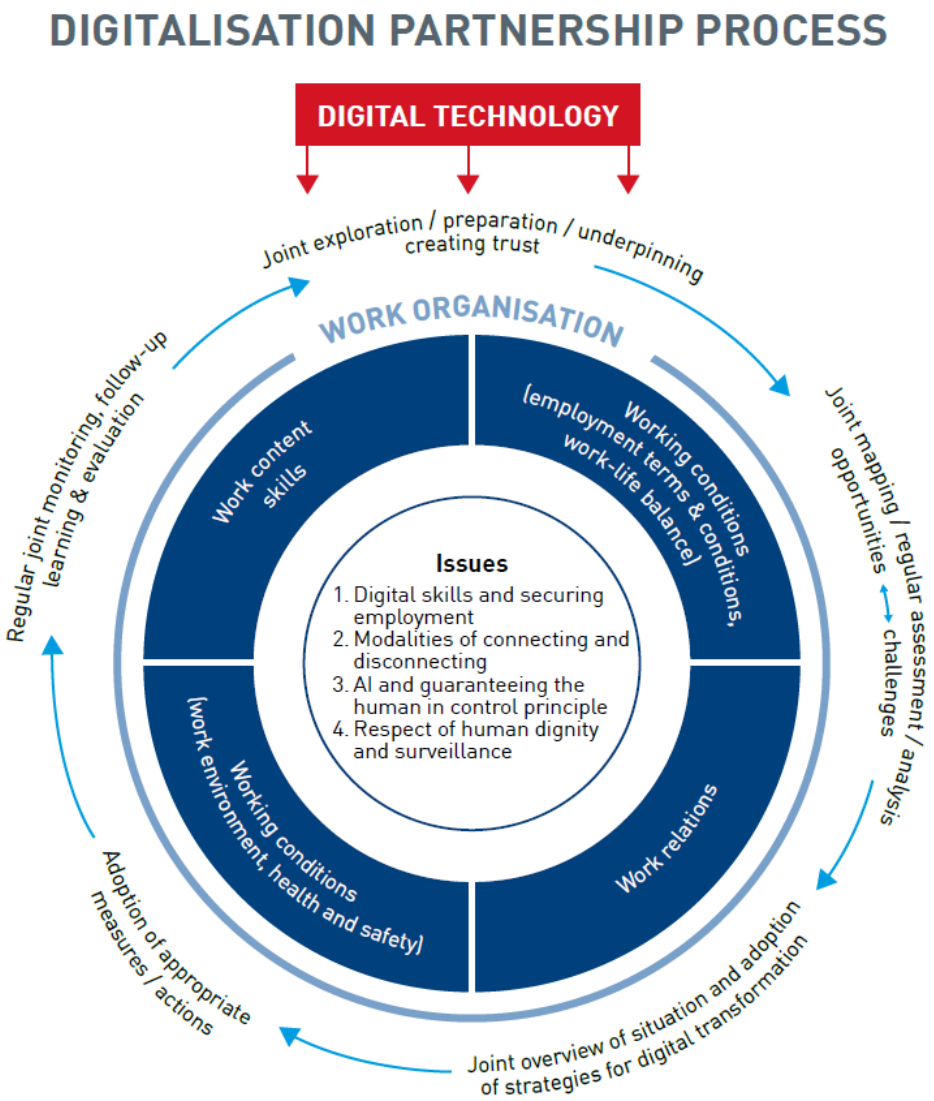
[8] https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

[9] https://www.epsu.org/article/employers-reject-eu-cross-sector-telework-rights-implement-sectoral-agreement

[10] https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

- Düzenli ortak izleme/takip, öğrenme, değerlendirme.

DİJİTALLEŞME ORTAKLIĞI SÜRECİ



**RESİM: Ortak araştırma / hazırlık / temel oluşturma □ Ortak haritalama / düzenli değerlendirme / analiz □ Durumun ortak olarak gözden geçirilmesi ve dijital dönüşüm için stratejilerin benimsenmesi □ Uygun önlemlerin / eylemlerin benimsenmesi □ Düzenli ortak izleme / kontrol, öğrenme, değerlendirme*

İŞ ORGANİZASYONU

İşe özgü beceriler / Çalışma koşulları (istihdam şart ve koşulları, iş-yaşam dengesi) / işyeri ilişkileri / çalışma koşulları (çalışma ortamı, güvenlik ve sağlık)

Sorunlar: 1. Dijital beceriler ve istihdamın güvence altına alınması; 2. Bağlantı ve bağlantı kesme yöntemleri; 3. Yapay zeka ve "kontrol insanın elindedir" prensibini garanti eden; 4. İnsan onuruna saygı ve denetim.

Anlaşma aşağıdaki dört bölümü kapsamaktadır:

1. **Dijital Beceriler ve İstihdamın Sağlanması**

Temel amaç, mevcut ve gelecekteki iş gücümüzü ve işletmelerimizi sürekli öğrenme yoluyla uygun becerilerle hazırlamak, iş dünyasındaki dijital dönüşümün getirdiği fırsatlardan yararlanmak ve zorluklarla başa çıkmaktır. Anlaşma, aşağıdaki hedefleri takip etmek için uygun düzeylerdeki sosyal ortakları ve işletmeleri bir ortaklık yaklaşımıyla dijital dönüşüm stratejilerini uygulamaya teşvik etmektedir: Beceri sağlayan becerilere yatırım yaparak, işletmelerde ve daha geniş anlamda işletmeler ve sektörler arasında çalışanların istihdam geçişlerinin teşvik edilmesi işgücünün güncellenmesi ve sürekli istihdam edilebilirliği ve işletmelerin dayanıklılığı; İşverenler de dahil olmak üzere, istihdam yaratmaya yol açan işletmelerin dijital dönüşümü için gerekli koşulları sağlayın. Teknolojiyi aynı zamanda istihdama, üretkenliğe, iş içeriğine ve iyileştirilmiş çalışma koşullarına fayda sağlayacak şekilde sunma taahhüdü. İşletme veya sektör ve iş gücü için dijitalleşmeyle bağlantılı eğitim ihtiyaçlarını değerlendirmek ve belirlemek amacıyla, ortak bir analizin ve eyleme yönelik ortak kararlılığın, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşan sosyal diyalog yapıları tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Bunlar, üzerinde anlaşmaya varılan bir beceri eğitimi yaklaşımıyla ortaya konan zor beceriler ve yumuşak beceriler olabilir.

<u>Dikkate alınması gereken önlemler şunları içerir:</u>

- Her iki tarafın da işletmenin dijital zorluklarını aşmak için beceri geliştirme veya yeniden beceri kazanma taahhüdü.
- Çeşitli ulusal endüstriyel ilişkiler ve eğitim uygulamaları doğrultusunda ve eğitim fonları/sektörel fonlar, öğrenme hesapları, yeterlilik geliştirme planları, kuponlar gibi işgücünün çeşitliliğini dikkate alan eğitime erişim ve eğitim düzenlemeleri. Eğitim hükümleri, süre, mali yönler ve çalışanların bağlılığı da dahil olmak üzere katılım koşullarını açıkça belirtmelidir.
- Bir işverenin, bir çalışandan, işletmenin dijital dönüşümüyle doğrudan bağlantılı olan işle ilgili bir eğitime katılmasını talep etmesi durumunda, eğitimin ücreti işveren tarafından veya toplu sözleşme veya ulusal uygulama doğrultusunda ödenir. Bu eğitim kurum içi veya işyeri dışında olabilir ve hem işveren hem de işçi için uygun ve kararlaştırılan bir zamanda ve mümkün olduğu takdirde çalışma saatleri içinde gerçekleştirilir. Eğitimin çalışma saatleri dışında gerçekleşmesi durumunda uygun tazminatın ayarlanması gerekmektedir.
- Kaliteli ve etkili eğitime odaklanma: Bu, işverenin ve işçinin belirlenen eğitim ihtiyaçlarına yanıt veren ilgili eğitime erişimin sağlanması anlamına gelir. Dijital dönüşüm bağlamında bunun önemli bir yönü, çalışanları eğitmek ve tanıtılan dijital teknolojileri mümkün olan en iyi şekilde kullanmalarına yardımcı olmaktır.

- Sektörler arası ve sektörler arası hareketliliği destekleyebilecek becerileri sağlayan eğitim düzenlemeleri.
- Dahili veya harici eğitim doğrulama çözümleri.
- İyi tanımlanmış koşullar altında, çalışma saatlerinin azaltılmasını eğitimle birleştiren kısa süreli çalışma gibi programların işletilmesi.

Dijitalleşme stratejileri, sosyal ortakların aşağıdaki konulardaki ortak taahhüdü üzerine inşa edilmiştir:

- Çalışanların, üzerinde anlaşmaya varılan koşullar altında yeni işlere geçebilmeleri veya işletme içinde yeniden tasarlanan işlere uyum sağlayabilmeleri için yeniden eğitim ve beceri kazandırma;
- Dijital teknoloji nedeniyle bazı görevlerin veya işlerin ortadan kalkması durumunda çalışanların yeni bir rolde işletmede kalmalarına olanak sağlayacak şekilde işlerin yeniden tasarlanması;
- Gerektiğinde değişen görevler, roller veya yeterlilikler dikkate alınarak iş organizasyonunun yeniden tasarlanması;
- Dijital teknolojinin tüm çalışanların yararına olmasını sağlayacak eşit fırsatlar politikası.
- Eğer dijital teknoloji, örneğin kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliğe katkıda bulunuyorsa, bu konu sosyal ortaklar tarafından ele alınmalıdır.

2. Bağlanma ve Bağlantıyı Kesme Yöntemleri

Çerçeve anlaşmada, işyerlerinde dijital cihazların/araçların varlığı ve/veya kullanıma sunulmasının, işin işveren ve çalışanların yararına olacak şekilde esnek bir şekilde organize edilmesi için birçok yeni fırsat ve olasılık sağlayabileceği belirtilmektedir. Aynı zamanda bu durum, hem çalışma süresi boyunca hem de çalışma süresi dışında işin ve kişisel zamanın tanımlanması konusunda riskler ve zorluklar yaratabilir. İşle ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliğini sağlamak işverenin görevidir. Çalışanların sağlık ve güvenliği ile işletmenin işleyişi üzerindeki olası olumsuz etkilerden kaçınmak için önlemeye odaklanılmalıdır. Bu, işverenlerin ve çalışanların, tanımlanmış haklar, sorumluluklar ve görevlerden oluşan bir sistem aracılığıyla güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanmasına aktif olarak katıldığı ve önleme ilkesinin en yüksek önceliğe sahip olduğu bir kültürü ifade eder.

<u>Dikkate alınması gereken önlemler şunları içerir:</u>

- Eğitim ve bilinçlendirme tedbirleri;
- Çalışma süresi kurallarına, uzaktan çalışma ve mobil çalışma kurallarına saygı;
- Uyumluluğu sağlamak için uygun önlemler;
- Dijital araçların nasıl kullanılacağı da dahil olmak üzere, çalışma süresi kurallarına, uzaktan çalışma ve mobil çalışma kurallarına nasıl uyulacağı

konusunda işverenlere ve işçilere rehberlik ve bilgi sağlanması; özellikle sağlık ve güvenlik açısından aşırı bağlantı kurma riskleri de dahil olmak üzere e-postalar;
- Çalışma süresi boyunca dijital araçların özel amaçlarla kullanımına ilişkin politikalar ve/veya üzerinde anlaşılan kurallar konusunda net olmak;
- Yönetimin mesai saatleri dışında temastan kaçınan bir kültür yaratma taahhüdü;
- Personel sayısı da dahil olmak üzere iş organizasyonu ve iş yükü, ortaklaşa tanımlanması ve değerlendirilmesi gereken temel unsurlardır;
- Organizasyonel hedeflerin gerçekleştirilmesi, mesai saatleri dışında bağlantı gerektirmemelidir. Toplu sözleşmeler ve sözleşme düzenlemelerindeki çalışma süresi mevzuatına ve çalışma süresi hükümlerine tam saygı gösterilerek, işverenlerin işçilerle mesai saatleri dışında iletişime geçmesi durumunda, işçinin iletişime geçilebilir olma zorunluluğu yoktur;
- Yukarıdaki maddede belirtilen hususlara ilişkin olarak, çalışılan her türlü ekstra süre için uygun tazminat ve;
- Çözüm bulmak ve işçilere ulaşılamaması nedeniyle zarar verilmesini önlemek için suçlamasız bir kültürde prosedürleri uyarın ve destekleyin;
- Yöneticiler ile işçiler ve/veya onların temsilcileri arasında iş yükü ve iş süreçlerine ilişkin düzenli bilgi alışverişi; Uyarı ve destek prosedürleri;
- İşyerinde izolasyonun önlenmesi.

3. Yapay Zeka ve Kontrolün İnsanda Olması Prensibi

Bu Sosyal Ortakların Özerk Anlaşması, yapay zekanın çalışma dünyasına nasıl ve hangi koşullar altında tanıtılacağına ilişkin bazı yön ve ilkeleri ortaya koymaktadır. İşyerinde insanların makineler ve yapay zeka üzerindeki kontrolü garanti altına alınmalı ve güvenlik ve güvenlik kontrollerine uyulup saygı duyulurken robotik ve yapay zeka uygulamalarının kullanımı desteklenmelidir.

Güvenilir yapay zekanın, sistemin tüm yaşam döngüsü boyunca karşılanması gereken ve iş dünyasındaki kurulumda saygı gösterilmesi gereken üç bileşeni vardır:

- yasal, adil, şeffaf, güvenli ve emniyetli olmalı, yürürlükteki tüm yasa ve yönetmeliklerin yanı sıra temel haklar ve ayrımcılık yasağı kurallarına uygun olmalıdır,
- AB Temel/insan haklarına, eşitlik ve diğer etik ilkelere bağlılığı sağlayacak şekilde üzerinde anlaşmaya varılan etik standartlara uymalı ve,
- Yapay zeka sistemleri iyi niyetle bile olsa kasıtsız zarara yol açabileceğinden, hem teknik hem de sosyal açıdan sağlam ve sürdürülebilir olmalıdır.

İnsan özerkliğine saygı, zararın önlenmesi, adalet ve karar vermenin açıklanabilirliği arasındaki potansiyel gerilimler kabul edilmeli ve ele alınmalıdır.

<u>Dikkate alınması gereken önlemler şunları içerir:</u>

- Yapay zeka sistemlerinin dağıtımı:

    - İnsan kontrolü ilkesini takip etmeli;
    - güvenli olmalı yani zarara engel olmalı. İnsanın fiziksel bütünlüğü, psikolojik güvenliği, doğrulama yanlılığı veya bilişsel yorgunluk gibi güvenliği iyileştirme ve zararları önleme fırsatlarını içeren bir risk değerlendirmesi yapılmalıdır;
    - adalet ilkelerine uymalı, yani çalışanların ve grupların haksız önyargı ve ayrımcılıktan uzak olmasını sağlamalı;
    - Etkin bir gözetimle şeffaf ve açıklanabilir olmalıdır. Açıklanabilirliğin derecesi bağlama, ciddiyete ve sonuçlara bağlıdır. Hatalı AI çıktısını önlemek için kontrollerin yapılması gerekecektir.
- İşe alma, değerlendirme, terfi ve işten çıkarma gibi insan kaynakları prosedürlerinde yapay zeka sistemlerinin kullanıldığı durumlarda, performans analizi, şeffaflığın bilgi sağlanması yoluyla korunması gerekir. Ek olarak, etkilenen bir çalışan insan müdahalesi talebinde bulunabilir ve/veya karara, yapay zeka sonuçlarının test edilmesiyle birlikte itiraz edebilir.
- Yapay zeka sistemleri, Genel Veri Koruma Yönetmeliği (GDPR) dahil olmak üzere mevcut yasalara uygun olacak şekilde tasarlanmalı ve çalıştırılmalı, çalışanın mahremiyetini ve onurunu garanti etmelidir.

4. İnsan Onuruna Saygı ve Gözetim

Bu sözleşmedeki sosyal ortaklar, GDPR'nin toplu sözleşmeler aracılığıyla ortaya konma olasılıklarına atıfta bulunan 88. maddesini, bağlamda çalışanların kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin hak ve özgürlüklerin korunmasını sağlayacak daha spesifik kuralları hatırlatmaktadır. istihdam ilişkileri.

<u>Dikkate alınması gereken önlemler şunları içerir:</u>

- İşçi temsilcilerinin veri, rıza, mahremiyetin korunması ve gözetim ile ilgili konuları ele almasına olanak sağlanması.
- Veri toplama işlemini her zaman somut ve şeffaf bir amaca bağlamak. Veriler, sırf mümkün olduğu için veya gelecekte tanımlanamayan bir amaç için toplanmamalı veya saklanmamalıdır
- İşçi temsilcilerine tesisler ve (dijital) araçlar sağlamak, ör. dijital çağda görevlerini yerine getirmek için dijital duyuru panoları.

Uygulama: İmzacı taraflardan biri talep etmesi halinde, imza tarihini takip eden beş yıl sonrasında herhangi bir zamanda sözleşmeyi değerlendirecek ve gözden geçirecektir.

Dijitalleşmenin çalışma koşullarına etkisi

Dijitalleşme, bireysel ve kolektif çalışma ilişkilerinin ve çalışma koşullarının içeriğini değiştirmek için her yere gidiyor. Dijitalleşmeden herhangi bir ölçüde etkilenmeyen neredeyse tek bir sektör yok, ancak etkilerinin yoğunluğu ve kapsamı oldukça eşitsiz olduğundan ve durumdan diğerine önemli ölçüde farklılık gösterdiğinden, hiçbir yerde

homojen bir süreç de yok; ulusal düzeyde, farklı sektörlere göre ve bazen de bölgesel olarak aynı ülke ve sektör içinde. Bu alt bölüm, 2021-2023 yıllarında Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, Macaristan Polonya, İspanya ve İtalya'da gerçekleştirilen: Dijitalleşmenin Kamu Hizmetlerinde İş Kalitesi ve Sosyal Diyalog Üzerindeki Etkisi (DIGIQUALPUB) adlı yakın tarihli çalışmanın sonuçlarına dayanmaktadır, ki şaşırtıcı derecede araştırılan bu alana biraz ışık tutuyor. Kesişen analizde, çoğunlukla ülkeler arasında ve her birinin kendi içinde incelenen üç sektör (elektrik, kamu yönetimi ve hastaneler) genelinde artan merkezileşme derecesine bağlı olarak çok çeşitli uygulamaların varlığı gözlemlendi.

Voss ve Rego'dan (2019) alınan aşağıdaki tablo, kamu hizmetlerinin dijitalleşmesiyle ilgili temel fırsatları ve tehditleri vurgulamaktadır.

Dijitalleşmeyle ilgili ana fırsatlara ve tehditlere genel bakış

FIRSATLAR	TEHDİTLER
Yeni işler (bilgisayar mühendisleri ve bilim adamları, ağ uzmanları, bakım vb.)	Orta ve düşük vasıflı işlerin yok edilmesi (otomasyon ve bilgisayarlaşma)
Daha 'çevik' iş organizasyonu; daha esnek ve daha özerk çalışmanın yeni biçimleri	'Her zaman, her yerde' çalışmanın yoğunlaştırılması; 'her zaman açık kültür'; 'Hiper bağlantı', özel hayat ile çalışma hayatı arasındaki sınırın bulanıklaşmasına, dolayısıyla strese ve tükenmişliğe yol açıyor
Tekrarlayan, düşük beceri gerektiren ve rutin görevlerin ortadan kaldırılması, zorlu veya tehlikeli işlerin azaltılması veya ortadan kaldırılması. İş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi	İşçilerin kendi uzmanlıkları, teknik bilgileri ve özgür iradeleri üzerindeki kontrolü kaybetmeleri (bir makinenin "alet"i haline gelme)
Daha iyi ergonomi, ağır veya karmaşık görevlerin yerine getirilmesine yardımcı olur	Dijital yönetim, çalışanların denetlenmesi, çalışanlarla yönetim arasındaki karşılıklı güven kaybı riski
İşçiler arasında yeni işbirliği ve işbirliği biçimleri	İşin kişiliksizleşmesi, yüz yüze etkileşimlerin kaybı, işyerinde sosyal becerilerin aşınması
Yeniden kaynak sağlama (endüstrilerin ve yeni 'akıllı' fabrikaların ve işlerin kendi bölgelerine veya menşe ülkelerine iadesi)	İşin kişiliksizleşmesi, yüz yüze etkileşimlerin kaybı, işyerinde sosyal becerilerin aşınması
Verimlilik kazanımlarını dağıtmanın yeni yollarının olasılığı (çalışma süresinin azaltılması)	İşlerin ve istihdam ilişkilerinin güvencesizleştirilmesi, 'veri ustalarına' bağımlılık; 'hizmet'
Yeni bir 'çalışma' kavramı ve eşler arası ilişkilere (tüm katılımcıların/aktörlerin eşit olduğu) ve ortak faydalara dayalı ekonomik modelin değişmesi nedeniyle toplumsal özgürleşme olanakları	Beceriler ve eğitim/işgücü talebi uyumsuzluğu
	Eşitsizliklerin şiddetlenmesi (beceri ve yeterlilikler, "temel" ve "çevresel" işler ve pozisyonlar vb. açısından)
	Oldukça esnek istihdam ilişkilerindeki artış ve kesintiye uğrayan istihdam geçmişleri nedeniyle ücret düzeyinde durgunluk veya düşüş
	"Dijital Taylorizm" ve dijital işyeri temelli işçiler sınıfının ortaya çıkışı (kitle kaynak kullanımı);

	Yüz yüze temas gerektirmeyen tüm işler için işçiler arasında dünya çapındaki rekabet Ülke bazlı vergi matrahının ve sosyal sigorta finansmanının aşınması

Kaynak: Voss and Rego (2019) based on Degryse (2016).

Dijitalleşmenin kamu hizmeti çalışanlarının iş kalitesi üzerindeki sonuçlarına ilişkin bulgular, bu değişikliklerin kamu hizmetleri ve çalışanları açısından kararsız doğasını vurguluyor. Bir yandan dijitalleşmenin, kamu hizmeti çalışanlarının yürüttüğü çalışmalarda ve dolayısıyla sunulan hizmetlerin kalitesinde verimlilik ve etkinlik açısından belirli bir iyileşmeye yadsınamaz bir katkısı var. Çalışanların iş kalitesi üzerinde beklenen olumlu etkiler **arasında zaman ve mekanda daha fazla esneklik (uzaktan çalışma), işyerinde daha fazla özerklik, rutin tekrarlanan görevlerin azaltılması, daha iyi iş-yaşam dengesi, iş arkadaşları ve kullanıcılarla daha iyi işbirliği, iletişim ve bilgi paylaşımı yer alır. devamsızlığın azaltılması ve fiziksel ve zihinsel sağlık sonuçları.** Tüm bu değişikliklerin kamu hizmeti çalışanlarının iş performansını ve sonuçta iş tatminini artırması bekleniyor. Öte yandan dijitalleşmenin çalışanların refahı üzerinde olumsuz etkileri de var. Bunlardan sadece birkaçını saymak gerekirse: **işin yoğunlaşması, hizmet görevlerinin kişisellikten arındırılması ("sosyal zaman"), meslektaşlar ve yöneticilerle iş ilişkilerinin bireyselleştirilmesi, çalışanların ve onların iş görevlerinin kontrol edilmesi ve izlenmesi, iş ve özel yaşam arasındaki sınırların bulanıklaştırılması, fiziksel ve zihinsel sağlık tehlikeleri.**

Dijitalleşmenin kamu hizmetlerinde iş organizasyonunun doğası üzerindeki ikircikli etkileri paradoksal gerilimler yaratıyor: **İşçilerin uygun bir denge kurabilmek için bunlarla baş etmesi gerekiyor.** Bu gerilimler şunları içerir: zaman ve mekanda daha fazla esneklik ve etkili sözleşmeli çalışma saatlerine saygı, iş-yaşam dengesi ve hiper bağlantı, bireyselleştirilmiş çalışma ve takım çalışması, gelişmiş bilgi ve aşırı bilgi yüklemesi, artan özerklik ve artan kontrol, beceri geliştirme vs. vasıfsızlaştırma, daha iyi kamu hizmetleri vs. kullanıcılardan uzaklaşma.

DIGIQU@LPUB projesinde, özellikle de web anketinden (DGQS) toplanan ampirik kanıtlar, kamu hizmeti çalışanları arasında dijitalleşmenin iş kalitesinin özellikleri üzerindeki etkisine ilişkin belirsiz algıları göstermektedir. Ortaya çıkan ana tablo, ankete katılanların yaklaşık yarısı için dijitalleşmenin iş kalitesi üzerinde **nötr (hiçbir değişiklik yok) etkisi olduğu, çalışanların yaklaşık üçte biri için olumlu etkileri olduğu ve katılımcıların yaklaşık beşte biri için değişimin olduğu yönünde. olumsuz olarak görüldü.** Açıkçası, bu toplu genel bakış, iş kalitesi, sektörler ve dikkate alınan ülkeler arasındaki belirli değişkenliği maskelemektedir. Örneğin, kamu hastanesi ve sağlık hizmetlerinde çalışanlar, projede ele alınan diğer kamu hizmetlerinden daha güçlü olumsuz izlenimler ifade etmeleri ve daha az olumlu etkiyi tanımlamaları nedeniyle öne çıkıyor.

Ankette kamu çalışanlarının çoğunluğunun 'değişim yok' ifadesinin yaygınlığı ve **dijitalleşmenin iş kalitesi üzerindeki etkisine ilişkin olumlu değerlendirmeleri, dijitalleşmenin çalışanlar tarafından iş hayatındaki temel değişikliklerin nedeni olmaktan ziyade ek bir faktör olarak** algılandığını gösteriyor gibi görünüyor. Kamu hizmetlerinde işin kalitesi ve organizasyonu. Dijitalleşmenin sağladığı teknik ilerlemeler, halihazırda AB kamu hizmetlerini etkileyen işin **yeniden düzenlenmesi, esnekleştirilmesi ve bireyselleştirilmesi** yönündeki eğilimleri daha da kötüleştiriyor. Bu eğilimler, kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi sürecinin bir parçası olarak uygulanan reform paketlerinin, kamu işgücü büyüklüğünün sınırlamaları da dahil olmak üzere kamu harcamalarının kısıtlı kemer sıkma politikası bağlamında 'Yeni Kamu Yönetimi' örgütsel paradigmasının yoğun bir şekilde uygulanmasının sonucudur.

Telework (Tele-çalışma)

Tele-çalışma, COVID-19 salgını sırasında ve sonrasında çok popüler hale geldi. Uzaktan iletişim teknolojileri, aynı zamanda bazı şirketlerin faaliyetlerine devam etmesine ve aynı zamanda uygulanan sağlık rejimini sürdürmesine olanak tanıdı ki bu, yirmi yıl önce bile mümkün olamazdı. Ancak tüm iş ve mesleklerin başka yerlerdeki evden çalışmaya kaydırılmasının mümkün olmadığının da altı çizilmelidir. **Birincisi, Avrupa Birliği'nde (AB) potansiyel olarak uzaktan çalışılabilir istihdamın genel payı yaklaşık %37'dir (2021),** bu oran Romanya'da %27'den Lüksemburg'da %54'e kadar değişmektedir. İkincisi, uzaktan çalışılabilir istihdam **kadınlar arasında (%45**) erkeklere (%30) kıyasla daha yaygındır. Banliyö veya kırsal bölgelerin aksine, yerli işçiler, açık uçlu sözleşmeleri olanlar ve büyük şirketlerde ve kentsel alanlarda çalışan kişiler arasında daha yaygın olma eğilimindedir. Üçüncüsü, uzaktan çalışılabilir istihdam, **beyaz yakalı** çalışanlar arasında mavi yakalı çalışanlara göre önemli ölçüde daha fazladır; mavi yakalı çalışanlar fiziksel gereksinimler ve konum bağımlılığıyla karakterize edilir. Beyaz yakalı çalışanlar arasında, uzaktan çalışılabilir potansiyel istihdam, büro destek çalışanları için %85'ten hizmet ve satış çalışanları için yaklaşık %28'e kadar değişirken, zanaat ve ticaret işçileri, makine operatörleri gibi mavi yakalı çalışanlar arasında bu oran %2'den azdır. ve temel meslekler. Son olarak, **finansal hizmetler (%93) ve BİT hizmetleri (%79)** gibi beyaz yakalı çalışanların yaygınlığının daha yüksek olduğu hizmet sektörlerinde, uzaktan çalışılabilir istihdam oranları daha yüksektir. Sağlık (%30), perakende (%27) ve konaklama/gıda hizmetleri (%16) gibi sektörlerin uzaktan çalışılabilir istihdam payı daha düşüktür. Birincil sektörler, imalat ve inşaat, %10 ila %20 arasında değişen nispeten düşük oranlarda uzaktan çalışılabilir istihdama sahiptir. Ücret ve eğitim düzeyleri, uzaktan çalışılabilirliğin belirleyicileri olarak önemli roller oynamaktadır. **Daha yüksek maaşlı işler ve daha yüksek eğitim kazanımı, potansiyel uzaktan çalışılabilir istihdamın daha büyük paylarıyla ilişkilidir;** en düşük maaşlı işlerin yalnızca %3'üne kıyasla **en yüksek maaşlı işlerin %74'ü bu kategoriye girer**.

Tele-çalışma – "IRsmart – Akıllı Şehirlerdeki Akıllı İşçiler için Endüstriyel İlişkiler alanında endüstriyel ilişkiler alanında uzmanlığın geliştirilmesi" çalışmasına göre,

öncelikle üç nedenden dolayı tanıtıldı: modernizasyon ve pazara uyum, işçilerin iyileştirilmiş koşullar için tercihlerine hitap etmek veya uzaktan çalışma COVID-19 tecritleri sırasında müdahale önlemi (Owczarek, Pańków 2023). Tele çalışma, işe ve onun organizasyonuna hem olumlu hem de olumsuz yönler getirir. Birincisine gelince, çalışanlar tarafından algılanan **daha yüksek iş kalitesi, esnek çalışma programı ve daha yüksek düzeyde özerklik, uzaktan çalışmayı birçok çalışan için kabul edilebilir bir uygulama haline getiriyor**. Uzaktan çalışmaya odaklanırken özerklik hayati önem taşıyor çünkü işin nasıl gerçekleştirildiği ve değerlendirildiği konusunda yeniden değerlendirme yapılması gerekiyor. İkincisi ise, **iş ve özel yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşması** ve daha uzun çalışma saatleri eğilimi, uzaktan çalışmanın getirdiği en önemli sorunlardan ikisidir. Örneğin, uzaktan çalışanların çalışma kalitesi ve yaşam koşulları, iş ilişkisinin dışında kalan kişisel ve aile koşullarına büyük ölçüde bağlıdır. Bu, tüm işçiler için eşit koşulları sağlaması gereken düzenlemelerin başarısızlığını vurgulamaktadır.

Tele çalışmanın çalışma koşulları üzerinde önemli bir etkisi vardır; işe gidiş **gelişlerin azalmasına**, **iş esnekliğinin artmasına, daha fazla özerkliğe ve işin organizasyonunda ve içeriğinde değişikliklere** yol açar. COVİD-19 enfeksiyonuna karşı koruma sağlarken **fiziksel ve psikolojik sağlığa da olumsuz etkileri** bulunmaktadır. Görüşülen kişilerin iş-yaşam dengesi paradoksunun varlığını vurgulayan çelişkili bulgular bildirmesi nedeniyle, **iş-yaşam dengesi** üzerindeki etki kararsız. Ayrıca uzaktan çalışma konusunda bazı özel beceriler de gereklidir. Bu, hem **dijital programları, uzak sürücüleri ve** Zoom ve Teams gibi **iletişim uygulamalarını kullanma gibi dijital becerileri** hem de özerklik, öz disiplin, görev planlama, uzaktan işbirliği ve işi ev aktivitelerinden ayırma ile ilgili organizasyonel becerileri içerir.

Uzaktan çalışma koşullarının şekillendirilmesinde kolektif işçilerin temsilinin rolü çok önemlidir. Ne yazık ki, endüstriyel ilişkiler sistemlerinin daha zayıf olduğu ülkelerde uzaktan çalışma (henüz) kolektif çalışma ilişkilerinin konusu değildir (ya da yalnızca sınırlı ölçüde). Batı Avrupa ülkelerinde daha büyük özel ve kamu sektörü kuruluşları sosyal diyaloğun, Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri ve küçük ve orta ölçekli kuruluşlarla karşılaştırıldığında hem düzenleyici çerçeve hem de uzaktan çalışma uygulamaları üzerinde daha önemli bir etkiye sahiptir. Uzaktan çalışmayı genişletmek, şirketi sosyal ortakların çalışma alanı olarak düşündüğümüzde **hem yöneticiler hem de sendikalar için kültür ve bakış açısında bir değişikliği içerir.** Yönetimsel açıdan kontrol **kültürünün yerini çoğunlukla özerklik ve güvene dayanan bir kültür almalıdır**; bu da, işverenin tesislerinde çalışmasalar bile çalışanların yüksek düzeyde bağlılığa sahip olmalarını sağlayabilir. Birlikler tarafında ise, özellikle faaliyetlerinin sınırları şirketten bölgelere doğru kaydığında, uzaktan çalışma modelinin kendilerine sunduğu zorluklara yanıt vermek için güncellenmiş yeterliliklere ve bakış açısına ihtiyaçları var. Başa çıkmak zorunda oldukları yeni çerçevenin karmaşıklığına yanıt verebilmek ve sosyal diyalog aracı aracılığıyla emek piyasasında devrim yaratacak yeni ortaya çıkan olgularla baş edebilmek için sendikaların rolü yeniden canlandırılmalıdır. organizasyon. Bunu gerçekleştirmek için **sosyal diyaloğun rolünün güçlendirilmesi,**

tamamlayıcı sanayi ve işgücü piyasası politikalarının tasarlanması kadar birincil öneme sahip bir politika hedefidir.

COVID-19 salgını öncesinde, Avrupa'nın pek çok ülkesinde uzaktan çalışmaya ilişkin düzenlemeler halihazırda mevcuttu; bu düzenlemeler, esas olarak AB düzeyindeki sosyal ortaklar **Tele Çalışma Çerçeve Anlaşması'ndan (2002)** kaynaklanıyordu. Pandemi sırasında, dijitalleşmeye ilişkin ek çerçeve anlaşmaları imzalandı ve Avrupa Parlamentosu, bağlantıyı kesme hakkı ve adil uzaktan çalışma hakkında bir karar çıkararak Avrupa Komisyonu'nu konuyla ilgili AB düzeyinde bir Direktif çıkarmaya çağırdı. 2002 Tele Çalışma Çerçeve Anlaşması'nın gözden geçirilmesi ve güncellenmesi planlanmakta olup, bu anlaşmanın özellikle COVİD-19 döneminde kazanılan tecrübeleri entegre ederek bir direktif yoluyla hukuki açıdan bağlayıcı bir anlaşma haline getirilmesi amaçlanmaktadır. Ne yazık ki, Avrupa düzeyindeki sosyal ortakların uzaktan çalışma ve bağlantı kesme hakkına ilişkin Direktifi müzakere etme çabaları 2023 yılında başarısızlıkla sonuçlandı. Şu anda Avrupa Komisyonu'ndan bu konuda bazı düzenlemeler teklif etmesi isteniyor.

IRsmart projesinde görüşülen kişilere göre uzaktan çalışmanın, ağırlıklı olarak **hibrit formlarda** olmak üzere, şirketlerin ve çalışanların iş deneyimlerinin önemli bir unsuru olarak kalması bekleniyor. Uzaktan çalışmanın benimsenmesinin uzun vadeli sonuçları gelecekte henüz tam olarak gözlemlenmemiştir.

Bağlantıyı kesme hakkı

Bağlantıyı kesme hakkı, **çalışanın mesai saatleri dışında işten ayrılma ve e-posta veya diğer mesajlar gibi işle ilgili elektronik iletişimlerden kaçınma hakkını** ifade eder. Bu kavram, iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin ve bunların insanlar üzerindeki etkilerinin bir sonucu olarak gelişmiştir. Akıllı telefonların ve diğer dijital cihazların yaygın kullanımı, sürekli uzaktan erişimin çalışanlar üzerinde sürekli erişilebilir olma konusunda baskı yaratabilmesi nedeniyle birçok işyerinde her zaman "görevde" olmanın bir gerçeklik haline geldiği anlamına geliyor. Çalışanların çevrimiçi veya mobil iletişim için hemen hemen her an ulaşılabilir olacağı beklentisi artık çalışanların sağlığı açısından potansiyel olarak tehlikeli kabul ediliyor.

Şu anda bağlantıyı kesme hakkını doğrudan tanımlayan ve düzenleyen bir Avrupa yasal çerçevesi mevcut değildir. Bununla birlikte, **Çalışma Süresi Direktifi** (Direktif 2003/88/EC), benzer konularla dolaylı olarak ilgili olan bir dizi haktan, özellikle de çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için gerekli olan minimum günlük ve haftalık dinlenme sürelerinden söz etmektedir. Ayrıca, bağlantıyı kesme hakkı, daha iyi bir iş-yaşam dengesi elde etmekle ilgilidir; bu, yakın zamandaki Avrupa girişimlerinin temelinde yer alan bir hedeftir; örneğin, İlke 9 ("İş-yaşam dengesi") ve İlke 10 ("Sağlıklı, **Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'nun** yanı sıra İş-Yaşam Dengesi Direktifi'nin güvenli ve

iyi uyarlanmış çalışma ortamı ve veri koruması') - ancak bunlar özel olarak bağlantıyı kesme hakkına atıfta bulunmaz.

21 Ocak 2021'de **Avrupa Parlamentosu, bağlantıyı kesme hakkı** lehine bir karar çıkararak Komisyon'u 'dijital ortamda çalışanların çalışma saatleri dışında bağlantılarını kesmelerine olanak tanıyan' bir yönerge hazırlamaya çağırdı. Bu direktif aynı zamanda uzaktan çalışmaya ilişkin asgari gereklilikleri de belirlemeli ve çalışma koşulları, saatleri ve dinlenme sürelerini netleştirmelidir. Avrupa Parlamentosu milletvekilleri, 'işçilerin bağlantıyı kesme hakkının, onların fiziksel ve zihinsel sağlıklarını ve refahlarını korumak ve onları psikolojik risklerden korumak için hayati önem taşıdığına inanıyor'. Karara, bağlantıyı kesmeyi 'çalışma süresi dışında doğrudan veya dolaylı olarak dijital araçlar aracılığıyla işle ilgili faaliyetlere veya iletişimlere katılmamak' olarak tanımlayan bir yasa teklifi eşlik ediyor.

İşveren örgütü BusinessEurope güçlü endişelerini dile getirerek, herkese uyan tek bir yasa çıkarmak yerine Avrupalı sosyal ortakların 2020'de imzaladığı **dijitalleşmeye ilişkin Avrupa çerçeve anlaşmasına** güvenmenin daha iyi olacağını ileri sürdü. Sendikalar tarafında ise Avrupa Sendikalar Konfederasyonu, bu anlaşmanın açıkça bağlantıyı kesme hakkını kapsamadığını ileri sürdü ve Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın 154. Maddesi uyarınca Komisyon'u Avrupalı sosyal ortaklara danışmaya çağırdı. .

Artık top, inisiyatif hakkına sahip olan Komisyon'un sahasındadır. Komisyon, işyerinde sağlık ve güvenliğe ilişkin AB stratejik çerçevesinde, herhangi bir tarih veya belge belirtmeden 'uygun takibi sağlayacağını' açıklıyor. Bu nedenle, bağlantı kesme hakkı konusunun, daha önce şirketlerde bağlantı kesme hakkının uygulanmasına ilişkin 2020 Avrupa anlaşmasının dijitalleşmeye etkilerini değerlendirmek isteyen Komisyon'un gözünde acil olmadığı görülüyor. yasal prosedür başlatılıyor.

2023'te **Avrupa düzeyindeki sosyal ortaklar, uzaktan çalışma ve bağlantıyı kesme hakkına ilişkin Direktifi** müzakere etmek için başvurdu. **Ne yazık ki müzakereler Aralık 2023'te başarısızlıkla sonuçlandı.** Eurocadres (AB düzeyindeki sendika), üç işveren delegasyonundan ikisinin müzakere masasından çekildiğini, bunun da sürecin fiilen durma noktasına geldiği anlamına geldiğini duyurdu. ETUC ve Komisyon resmi bir tepki hazırladı ancak işveren örgütleri sessiz kaldı. Avrupa sosyal ortaklarının, kendilerinin doğal koruma alanı olan konularda müzakere edememeleri göz önüne alındığında, Komisyon, çok kısa bir süre içinde, biri uzaktan çalışma ve bağlantıyı kesme hakkı olmak üzere Avrupa Komisyonu'na bir direktif için iki öneri sunmaya davet ediliyor. Seçimler 2024'te yapılacak. Bu durum, sektörler arası sosyal diyaloğun mevcut etkinliğine ilişkin soruları gündeme getiriyor. Aslında, bir metin üzerinde anlaşmaya varmayı başarırlarsa, Avrupalı sosyal ortaklar, uzaktan çalışma ve bağlantıyı kesme hakkı konusunda bir anlaşma olması durumunda öngörüldüğü gibi, bunun bir direktif aracılığıyla yazıya geçirilmesini isteyebilirler. Konsey veya Parlamentonun içeriğinde değişiklik yapmasına gerek kalmaksızın, tüm Üye Devletler için bağlayıcı olacaktır. Ancak

AB sosyal ortakları, taşeron işçiliğine ilişkin müzakerelerin bozulduğu 2000'li yılların başlarından bu yana bu “yarı yasama organı” rolünü oynamadılar.

Ulusal düzeyde **Fransa**'nın bu yeni hakkı yasal olarak tanımada öncü olduğu düşünülmektedir. 2013 gibi erken bir tarihte, işyerinde yaşam kalitesine ilişkin ulusal bir sektörler arası anlaşma, işletmelerin, cihazların kapatılması gereken dönemleri belirleyerek **çalışanların özel hayatlarına herhangi bir müdahaleyi engellemesini teşvik ediyordu**. Bu hak daha sonra 8 Ağustos 2016'da yasalaştı ve artık İş Kanunu'nun L.2242-17 maddesiyle düzenleniyor. Fransa'nın yaklaşımı diğer AB ülkelerine ilham verme yönünde bir miktar yol kat etti. 2021 Eurofound raporuna göre bugüne kadar Belçika, Fransa, İtalya ve İspanya'nın bağlantıyı kesme hakkını içeren mevzuatı var ve diğer Üye Devletlerde de tartışmalar sürüyordu.

Bağlantıyı kesme hakkının resmi ve yasal olarak tanınmasının ötesinde, şirket düzeyindeki birçok girişim, iletişim teknolojilerinin çalışanların yaşamları üzerindeki olası olumsuz etkilerini düzenlemeyi amaçlıyor. Örneğin Fransız telekomünikasyon grubu Orange, 27 Eylül 2016'da bir şirket toplu sözleşmesi imzaladı. Grubun dijital dönüşümüyle ilgili olarak bu anlaşma, çalışanlara bağlantıyı kesme hakkı sağladı. Almanya'da Volkswagen'in 2012 yılında mesai saatleri dışında e-postaları şirket çapında donduran ilk şirket olduğu bildirildi.

Bazı çokuluslu şirketler de bağlantıyı kesme hakkına ilişkin hükümler içeren ulusötesi anlaşmalar imzalamıştır. Belçikalı kimya şirketi Solvay, dijital dönüşüme ilişkin küresel çerçeve anlaşmasında 'çalışma saatleri dışında bağlantının kesilmesi genel ilkesini aktif olarak desteklediğini' vurguladı. İtalyan bankası UniCredit, Avrupa Çalışma Konseyi ile çalışanların standart çalışma saatlerine devam edebilmelerini sağlamak için kapatma hakkını da içeren uzaktan çalışmaya ilişkin ortak bir deklarasyon kabul etti

Platform çalışması

Avrupa'da 2000'li yılların ortalarında internet ve mobil cihazların yaygınlaşması ve çevrimiçi uygulamalar gibi hızla gelişen teknolojik yenilikler nedeniyle platform ekonomisi oluşmaya başladı. Platform ekonomisi ayrı bir silo ya da ekonominin bir sektörü değil, daha ziyade **işin gündelikleştirilmesi ve kayıt dışılaştırılması ve standart dışı istihdam biçimlerinin yayılması** gibi daha geniş olguların bir parçasıdır. Bu tür tanımlanmış çevrimiçi platformlara örnek olarak, Uber, Bolt, Lift, Deliveroo, Foodora, Amazon Mechanical Turk (mTurk) gibi birçok Avrupa ülkesinde faaliyet gösteren şirketlerin yanı sıra yalnızca ulusal, hatta bölgesel veya şehir düzeyinde faaliyet gösteren diğer birçok şirket verilebilir. . Eurofound'a göre platform çalışması, operasyonel düzeyde "kuruluşların veya bireylerin, belirli sorunları çözmek veya ödeme

karşılığında belirli hizmetleri sağlamak amacıyla diğer kuruluş veya bireylere erişmek için çevrimiçi bir platform kullandığı bir istihdam biçimi" olarak tanımlanabilir[11].

Hem çevrimiçi platformlar hem de platform çalışmaları, ticari faaliyet ve iş sağlamaya ilişkin mevcut düzenlemelerin ötesine uzanmakta, bu da çeşitli kanun yorumlarına neden olmakta ve **dolandırıcılık uygulamaları için düzenleyici bir boşluk** yaratmaktadır. Çevrimiçi platformlar, işveren, geçici iş acentesi veya aracı olarak sınıflandırılabilen, ancak genellikle böyle bir sınıflandırmadan ve bu nedenle normal iş kanununun uygulanabilirliğinden kaçınmaya çalışan şirketlerdir. Düzenlemelerin olmayışı, platform çalışanlarının sıklıkla dolandırıcılık uygulamalarına maruz kalması anlamına geliyor ve bu nedenle haklarının korunmasının sendikalar, sivil toplum kuruluşları, kamu kurumları ve iş mahkemeleri tarafından daha fazla desteklenmesi gerekiyor. Çevrimiçi platformlar ve platform çalışmaları konusu şu anda hem ulusal (yani İspanya, İtalya) hem de AB düzeyinde yasama sürecine konu olmaktadır.

Şu ana kadar dijital çalışma platformlarının faaliyetlerini ve platform çalışmalarını ve kanun yapımına (içtihat hukuku) temel oluşturan mahkeme kararlarını düzenlemeye yönelik ilk girişimler yalnızca birkaç ülkede ortaya çıktı; Belçika, İspanya, Fransa, İtalya, İspanya, İngiltere. Çeşitli metodolojik yaklaşımlar kullanarak platform ekonomisinin ölçeğini ve yayılmasını belirlemek ve yakalamak için çeşitli girişimler olmuştur. Ancak sonuçlar, bazı şaşırtıcı veya olaylarla çelişen sonuçlar bildiren olgunun net bir resmini vermiyor. Ulusal düzeydeki mevcut resmi işgücü piyasası istatistikleri, genel olarak nedensel veya ek istihdamı tespit etme konusunda yeterince hassas olmadıkları ve aynı zamanda onu diğer ekonomik faaliyetlerden ayırt etmede başarısız oldukları için platform ekonomisini ölçmek için pek uygun değildir.

Dijital çalışma platformları, hem araştırmacılar hem de sosyal ortaklar ve politika yapıcılar arasında işin geleceğine ilişkin tartışmanın merkezinde yer alıyor. Geçtiğimiz on yılda çokça duyurulan pazar genişlemeleri, yalnızca platformların iş modelleri ve istihdam uygulamalarını çevreleyen tartışmalar nedeniyle değil, aynı zamanda çalışma hayatında ve istihdama yönelik yaklaşımlarda başlattıkları teknolojik dönüşüm nedeniyle de olağanüstü görüldü. mevcut işçi havuzunu coğrafi veya organizasyonel sınırların ötesine genişleterek, iş talebi ve arzının eşi benzeri görülmemiş bir ölçekte gerçek zamanlı eşleşmesini kolaylaştırdı. Algoritmik yönetimin kullanımı ve artan gözetim de dahil olmak üzere organizasyonel işlevlerin otomasyonu, çalışanların ve yöneticilerin rollerinin yanı sıra işler ve görevler arasındaki sınırları da yeniden tanımladı. Kovid-19 salgınıyla birlikte uzaktan çalışma ana akım haline geldi ve birçok işvereni, dağınık ve esnek bir iş gücünden daha etkili bir şekilde yararlanmak için kurumsal politikalarını uyarlamaya teşvik etti. Bu tür uygulamalar denenip test

[11] Eurofound (2018), *Platformlarda belirli iş türlerine yönelik istihdam ve çalışma koşulları*, Avrupa Birliği Yayınlar Ofisi, Lüksemburg

edildikten sonra, istihdam statüsünde değişiklik yapılmasını veya bu değişikliğin yapılmamasını da içeren bir uzaktan platform çalışması modeli, geleneksel ekonominin daha geniş kesimlerinde benimsendiğini görebilir.

ETUI (2022) tarafından gerçekleştirilen en kapsamlı çalışma, internet ve platform çalışmalarının yaygınlığının analiz edilen ülkelerde nispeten benzer olduğunu gösterdi (çalışma AB'deki en büyük 14 ülkeyi kapsıyordu), bu da bu tür çalışmaların Avrupa çapında tek tip bir evrim geçirdiğini ortaya koyuyor. AB. Özellikle, çalışma çağındaki **nüfusun yüzde 17'si geçen yıl internette biraz çalıştı, yüzde 4,3'ü platform çalışması yaptı ve yüzde 1,1'i 'ana platform çalışanları'** olarak sınıflandırılabilir; yani haftada 20 saat veya daha fazla çalışıyor veya gelirlerinin yüzde 50'sinden fazlasını platformlar aracılığıyla kazanıyor. İnternet ve platform çalışanları, çevrimdışı işgücünden çeşitli yönlerden farklılık göstermektedir. **Biraz daha genç olma** eğilimindedirler ancak öğrenci işgücünü oluşturmaktan uzaktırlar. Hiç internet işi yapmamış olanlardan **daha iyi eğitimlidirler** ve bu durum özellikle yüksek vasıflı profesyonel işler için geçerlidir. **İnternet işi esas olarak çevrimdışı güvencesiz çalışmayı tamamlıyor gibi görünüyor ve daha az istikrarlı sözleşmelere sahip olanlar için** ekstra bir gelir kaynağı olarak hizmet ediyor.

ETUI çalışmasının sonuçlarına göre 2021 yılında AB27'de yaklaşık **47,5 milyon internet çalışanı, 12 milyon platform çalışanı ve 3 milyon ana platform çalışanı** olduğu tahmin edilebilir. İnsanların geçen yıl gerçekleştirdiği en popüler faaliyetler şunlardır: bir tür uzaktan tıklama (çalışma çağındaki nüfusun yüzde 5'i) ve ikinci el ürünler dışındaki ürünlerin satışı veya yeniden satışı (yüzde 5). AB genelinde 10 milyona yakın kişi (çalışma çağındaki nüfusun yüzde 3,4'ü) aylık olarak tıklama işi yapıyor, bunu 5,6 milyon (yüzde 2) ürün satan ve 5,2 milyon (yüzde 1,9) uzaktan çalışan takip ediyor profesyonel iş. Özellikle platform çalışmaları açısından, yaklaşık 3,8 milyon kişi yılda en az bir kez uzaktan tıklama işi yaptı; bunu, her biri yaklaşık 2 milyon kişi ve 1,5 milyon nakliye çalışanı tarafından yapılan teslimat, uzaktan profesyonel ve yerinde çalışma izledi.

Sıklığa ve ülkeye göre platform çalışması (tüm yanıt verenlerin yüzdesi)

	Platformlarda çalışma					
	Önceki 12 ayda	En azından aylık olarak	En azından haftalık olarak	Gelirin en az %50'si	Haftada en az 20 saat	Platformlarda temel çalışma
Toplam	**4,3**	**2,8**	**1,4**	**0,7**	**0,7**	**1,1**
Avusturya	5,1	3,1	1,1	0,6	0,3	0,9
Bulgaristan	3,8	2,0	1,1	0,5	0,8	1,0
Çek Cumhuriyeti	4,6	2,8	1,8	0,5	0,9	0,9
Estonya	4,5	2,7	1,4	0,5	0,7	0,7
Fransa	5,6	3,6	2,2	1,0	0,8	1,4
Almanya	4,4	3,2	1,7	0,8	0,2	1,1
Yunanistan	4,4	3,2	0,8	0,8	0,9	1,4
Macaristan	2,5	1,9	1,0	0,4	0,4	0,7
Irlanda	6,5	4,5	2,2	1,7	0,8	2,2
Italya	3,8	2,9	1,7	0,6	0,8	1,2

Polanda	2,9	1,3	0,9	0,6	0,8	1,2
Romanya	2,2	1,6	0,9	0,5	0,6	0,7
Slovakya	5,7	4,0	2,1	0,5	0,5	0,9
İspanya	4,8	2,3	1,1	0,9	1,0	1,3

Kaynaklar: ETUI IPWS.

Şu anda Avrupa Komisyonu, platform çalışması yapan kişilerin istihdam durumunun **doğru sınıflandırılmasını sağlamayı ve algoritmik yönetim ve işyerinde yapay zeka kullanımına ilişkin ilk AB kurallarını getirmeyi amaçlayan Platform Çalışması Direktifi üzerinde çalışıyor.** Şu anda platform çalışması yapan en az 5,5 milyon kişinin yanlışlıkla serbest meslek sahibi (sahte serbest meslek olarak bilinir) olarak sınıflandırılabileceği ve önemli çalışma ve sosyal koruma haklarından mahrum kaldığı tahmin edilmektedir. Yeni kurallar, beş kontrol veya yön göstergesinden ikisinin mevcut olması durumunda **tetiklenen bir istihdam ilişkisi** (serbest meslek sahibi olmanın aksine) varsayımını getiriyor. Bu liste üye ülkeler tarafından genişletilebilir. Karine işçi tarafından, onun temsilcileri tarafından ve yetkili makamların kendi inisiyatifleriyle tetiklenebilir. Platformun sözleşmeye dayalı ilişkinin bir iş ilişkisi olmadığını kanıtlaması halinde bu varsayım çürütülebilir. Kılavuzun hazırlanması aşamasında (Ocak 2024) Direktifin nihai metni henüz bilinmiyordu. Direktifin hükümlerine ilişkin tartışmalar fırtınalı ve beklenmedik gelişmelerle sonuçlandı. Bu nedenle nihai sonuca varmak için yeni düzenlemenin AB düzeyinde onaylanmasını beklemek gerekiyor.

Sendikalar işçileri çalışma ortamlarında **örgütlemeye çalışıyor.** Bu, geçici **çalışmanın doğasının fiziksel işyeri eksikliği, çalışanların dağılımı, esnek çalışma süresi kalıpları, nedensel istihdam ilişkisi ve yeni teknolojilerin** (hem dijital cihazlar hem de çevrimiçi uygulamalar) kullanımı ile karakterize edilmesi nedeniyle bir takım zorlukları beraberinde getirmektedir. Bu nedenle platform çalışanlarının ayrı ayrı ve yeni bir şekilde ele alınması gereken işe özgü ihtiyaçları vardır. Üstüne üstlük, dijital platformlar ve işçilerle ilgili kamuoyu henüz tam olarak şekillenmiş değil, dolayısıyla sendikalar da eylemlerini daha geniş kitlelere seslendiriyor. **Öncelikle platform çalışanlarına bulundukları yerde**, yani hem sanal alanda hem de gösterilerin yapıldığı sokaklarda ulaşmaya çalışıyorlar. Gig çalışanlarıyla **sosyal medya, tematik forumlar ve özel çevrimiçi platformlar** aracılığıyla iletişime geçiliyor (daha fazlasını aşağıda bulabilirsiniz). Sendika organizatörleri, birliklere katılmayı teşvik eden ve **platform çalışanlarına yönelik hizmetler** hakkında bilgi içeren broşürler dağıtıyor. Ayrıca **Köln'deki flaş mob gibi** kamusal alanda hem kamuoyunun hem de işçilerin ilgisini çeken bazı etkinlikler düzenleniyor. Bu stratejiler, **Almanya'**da IG Metall, Ver.di (bağımsız yüklenicilere ve serbest meslek sahiplerine yönelik özel bir ofis açan) tarafından uygulanmıştır. **Fransa**'da UNSA, maaşsız sürücüleri de sisteme dahil edebilmek için tüzüğü değiştirerek 2015 yılında iş işçilerine yönelik ilk eylemini başlattı. Maaşsız sürücüler de FO ve CFDT'ye bağlıdır. Teslimat işçileri için CGT tarafından yerel bölümler oluşturuldu. Şu anda, tüm temsili sendikaların iş işçilerine yönelik bazı hizmetleri var. CFDT tarafından Aralık 2016'da 'Birlik' platformunun kurulmasıyla serbest çalışanlara yönelik orijinal bir girişim başlatıldı. Teslimat işçileri için *Collectif des Livreurs Autonomes*

Parisiens (CLAP) gibi yeni bağımsız kolektifler de oluşturuldu. **İtalya'**da platform işçilerinin sendikalaşmasına yönelik ilk girişimler, 2017 yılında UIL'e bağlı ticaret ve hizmet sektöründeki işçilere yönelik sendika olan UILTUCS tarafından başlatılan, çalışma koşulları ve işçilerin sendikalardan beklentilerine ilişkin çevrimiçi bir anketle başladı. Sendika, sorunlarını tartışmak ve onları bir araya getirmek için özellikle Milano'da olmak üzere sokaklardaki teslimat işçilerine ulaşıyor. Benzer bir strateji, Temmuz 2019'da dağıtım işçilerinin buluştuğu meydanlarda ve mağazalarda broşürler ve girişimlerle bir kampanya başlatan CGIL tarafından da benimsendi. Teslimat işçileri ayrıca özellikle büyük şehirlerde bağımsız hareketler aracılığıyla grevler ve kampanyalar düzenlediler. **İspanya'da** sendikalar - özellikle UGT ve CCOO - şu anda yapılarını farklı istihdam statülerinde çalışan işçilerin çıkarlarını temsil edebilecek şekilde uyarlıyorlar. Buna, geleneksel formülleri tamamlayacak şekilde dijital ekonomide işçileri örgütlemenin yollarının araştırılması da dahildir.

Sendikalar, **doğrudan geçici çalışanlara** veya çalışma şekli geçici istihdam ilişkisine benzeyen daha geniş bağımsız işçi grubuna (serbest meslek sahibi, sivil yükleniciler, vb.) yönelik bir dizi hizmet geliştirmiştir. Yani çevrimiçi olarak sunulan bazı platform hizmetleri oluşturulmuştur:

- **http://faircrowd.work/** –IG Metall, Avusturya İşçi Odası, Avusturya Sendikalar Konfederasyonu ve Unionen tarafından başlatılan ve işçilerle yapılan anketlere ve işçilerin deneyimleri hakkında bilgi alışverişine dayalı olarak işçilerin dijital platformları değerlendirmesini (sıralamasını) amaçlayan çevrimiçi bir platform. Portal ayrıca platform çalışmasına ilişkin temel bilgiler, iş işçilerini örgütleyen sendikalarla bağlantılar, 'Frankfurt deklarasyonu' bağlantısı gibi başka yararlı bilgiler de içerir;

- **https://selbststaendigen.info/** –Ver.di tarafından işletilen ve hem sendika üyelerine hem de diğer bağımsız yüklenicilere yasal, sözleşmeyle ilgili ve vergi danışmanlığı sağlayan, bağımsız yüklenicilere (serbest meslek sahibi olanlar, özel çalışanlar vb.) yönelik çevrimiçi bir platform. İkinci gruptan danışmanlık ücreti alınırken, sendika üyeleri üyelik aidatları üzerinden destekleniyor.

- **http://www.turespuestasindical.es/** –İspanya'daki platform çalışanlarını bilgilendirmek ve tavsiyelerde bulunmak amacıyla UGT tarafından işletilen çevrimiçi bir platform. Bu platformun amaçları arasında bilgilendirme, hakların savunulması, örgütlenme ve ihbarın yanı sıra sendikalara katılımı teşvik edecek bir araç olarak hizmet etmek;

- **https://precaritywar.es/** –CCOO tarafından işletilen ve atipik işçilere yönelik, Madrid'de faaliyet gösteren platform dağıtım işçilerine hukuki yardım sağlamayı amaçlayan çevrimiçi bir platform;

- **Serbest çalışanlar için Union platformu** CFDT tarafından oluşturulan ve onları muhasebe, sivil ve mesleki sigorta, tamamlayıcı sağlık sigortası ve hukuki tavsiyenin yanı

sıra üyeler arasında karşılıklı yardımla destekleyen bir kuruluştur. Proje 2016 ile 2019 yılları arasında nispeten hareketsiz durumdaydı ve 2019'da CFDT tarafından desteklenen ancak ondan bağımsız bir derneğin kurulmasıyla yeni bir ivme kazandı.

Ayrıca sendikalar, işçilerin özel ihtiyaçlarını geleneksel biçimde karşılamak amacıyla yeni hizmetler hazırladı. Örneğin UILTUCS, iş çalışanlarını mali ve hukuki danışmanlık hizmetleriyle desteklemek için bir yardım masası kurdu.

TUDO için temel yetkinlikler – özet

Bu kılavuzun temel hedeflerinden biri, Sendika Dijital Görevlilerine (TUDO'lar), dijitalleşmeyle ilgili çalışma dünyasındaki en son gelişmeler bağlamında çalışanları eğitmek ve çıkarlarını daha iyi temsil etmek için araçlar sağlamaktır. TUDO'ların işlevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için aşağıdaki türde bilgi ve becerilere ihtiyaç duyacağı düşünülebilir:

Çalışanlara yönelik potansiyel kazanımlar ve zorluklar da dahil olmak üzere dijitalleşmenin çeşitli yönlerine ilişkin tematik bilgi.
Kılavuzun yukarıdaki bölümleri, dijitalleşmenin seçilmiş bazı yönlerine ve çalışanların karşılaştığı zorluklara ışık tutmayı amaçladı. TUDO eğitimleri bu hususları daha da geliştirecek ve çeşitli ülkelerdeki görevlilerin tartışılmasına ve deneyimlerinin paylaşılmasına olanak tanıyacaktır. Bu, TUDO'ların işçiler arasındaki eşitsizliklerin olası artışına, çalışma koşullarının bozulmasına ve dijitalleşmenin işçi hakları üzerindeki olası olumsuz etkilerine karşı koymaya yönelik çalışmalarını yürütmesine olanak tanıyacak.

- Toplu temsil mekanizmalarına ilişkin bilgi (hem yasal düzenlemeler hem de uygulamalar)
  Etkili bir şekilde hareket edebilmek için TUDO'ların işçi hakları ve kolektif ilişkiler konusunda geniş bilgi ve anlayışa sahip olmaları gerekmektedir. Sağlanan eğitimin özellikle dijitalleşmenin çeşitli yönlerine odaklanacak olmasına rağmen, kolektif iş ilişkilerine ilişkin seçilmiş bazı unsurlar katılımcılara sağlanacaktır; Bilgi edinme, danışma ve katılım haklarına ilişkin yasal düzenlemeler (çoğunlukla AB düzeyinde), Avrupa politikaları ve girişimleri (örneğin, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, Avrupa Sosyal Haklar Sütunu, platform çalışması direktifi, uzaktan çalışma ve bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili son gelişmeler) direktifi, Avrupa çalışma konseylerine ilişkin yeniden düzenlenmiş direktif, Avrupa sosyal diyalog reformu vb.). TUDO'nun sendikalar, toplu iş uyuşmazlıkları, toplu sözleşme dahil endüstriyel ilişkiler sistemleri vb. ile ilgili ülke düzeyindeki düzenleme ve uygulamalara ilişkin bilgilerini bireysel olarak geliştirmesi tavsiye edilmektedir.)
- Sendika örgütlenmesi ve ağ oluşturma becerileri.
  TUDO'nun görevleri, sendika üyelerini şirket ve sektör düzeyinde dijitalleşmenin çeşitli yönlerini müzakere etmeye hazırlamak ve uluslararası ağdaki bilgi alışverişi yoluyla bilgilerini güncellemek amacıyla kendi ülkelerinde eğitim

vermektir. Bu nedenle, etkili ulusötesi işbirliği, iletişim ve müzakere becerilerinin yanı sıra TUDO'nun çalışmalarında dijital iletişim araçlarının kullanılması da büyük önem taşıyacaktır.