

GÖLGE MARKETLERDE ÇALIŞMA KOŞULLARI,
ÇÖZÜME DAİR SENDİKAL TUTUM VE STRATEJİLER:

TÜRKİYE'DE GETİR ÖRNEĞİ

“Getir bi mutluluk”/ Getir sadece
mutluluk mu “Getir”ir?

Emirali Karadoğan
Aralık 2022



Bu çalışmanın amacı son on yılda gelişen ama asıl büyük atılımı Covid-19 pandemi sürecinde gerçekleştiren hızlı teslimat (Q-Commerce) sektöründe çalışan işçilerin çalışma koşullarını ortaya koymaktır.



Esnaf kuryelik, bir yandan devletin genç işsizliği ile mücadelesinin bir modeli olurken, diğer yandan işverenler açısından da işçilik maliyetlerinin dışsallandığı ve bu maliyetlerin esnaf gençlere yüklendiği bir atipik çalışma biçimine dönüşmektedir.



Ağır ve yıpratıcı çalışma koşulları sektörde işçi devir hızının (iş gücü devir oranı) çok yüksek olmasına neden oluyor: “3 ayda kadro tamamen yenileniyor”.

GÖLGE MARKETLERDE ÇALIŞMA KOŞULLARI,
ÇÖZÜME DAİR SENDİKAL TUTUM VE STRATEJİLER:

TÜRKİYE'DE GETİR ÖRNEĞİ

"Getir bi mutluluk"/ Getir sadece
mutluluk mu "Getir"ir?

İçindekiler

I.	GİRİŞ	4
	Yönetici özeti	4
	Hızlı ticaretin hızlı büyüyen markası: Getir.....	5
II.	BİRİNCİ KISIM	6
	Getir gölge market çalışanlarının çalışma koşullarına dair alan araştırması ve bulguları	6
	Yöntem	6
	Genel demografik bulgular	7
	Çalışma süreci ve koşullarına dair bulgular	7
	Çalışma saat ve sürelerine dair bulgular	8
	Ödeme /ücrete dair bulgular	9
	İstihdam durumu, sözleşmeler ve sosyal korumaya dair bulgular.....	10
	Tahsis / görev ataması ve işin değerlendirilmesine dair bulgular	10
	Kişisel gelişim ve eğitime dair bulgular	11
	Sağlık ve güvenlik bulguları	11
	Şikayet ve anlaşmazlıkların çözümüne dair bulgular	12
	Sendikal örgütlenmeye dair bulgular	12
III.	İKİNCİ KISIM	14
	Gölge marketlere yönelik sendikal faaliyetler: stratejiler ve öngörüler	14
	Bulguların değerlendirilmesi	14
	Sektörün gelişimine dair bulgular	15
	Firmaların altyapılarına, iş ilişkisinin kurulmasına ve çalışma koşullarına dair bulgular	15
	İş gücüne dair sorunlar ve endişelere dair bulgular	16
	Sendikal pratik ve stratejilere dair bulgular	16
	Gelecekteki eğilimler ve gelişmelere dair bulgular	17
	Sonuç yerine	18
	Kaynakça	19

I.

GİRİŞ

“Seni işe almıyoruz sen bize katılıyorsun. Buna “katılmak” diyoruz. Ve bizim için değil bizimle çalışıyorsun. Yani bizim için araç kullanmıyorsun, ama hizmet ediyorsun. İşe alım sözleşmesi yok. Performans hedefleri yok. Sadece teslimat standartların sorumlusun. Maaş yok ama ücret var. ... Mesai saati yok, müsait olman yeter. Bize katılınca markamızda kendi dağıtım işini kuruyorsun. Kendi kaderini kendin belirliyorsun. Aptallarla savaşları ayırabileceksin.”

Ken Loch Üzgünüz, Size Ulaşamadık, 2019

Bu çalışmanın amacı son on yılda gelişen ama asıl büyük atılımı Covid-19 pandemi sürecinde gerçekleştiren hızlı teslimat (Q-Commerce) sektöründe çalışan işçilerin çalışma koşullarını ortaya koymaktır. Bu sektörde market hizmeti kapalı devre şeklinde verilmektedir. Bildiğimiz perakende marketlerden farklı olarak içerisine girip alışveriş yapabileceğiniz bir hizmet sunulmamaktadır. Kapalı kepenkler arkasında ve bir depo görünümündeki toptan depo market gibi bir görünüme sahipler. Buradan alışveriş online sipariş üzerine depocunun hazırlayıp, kuryeler aracılığıyla kişiye teslimatıyla tamamlanıyor. Bu nedenle buralara “Darkstore” ya da Türkçe kullanımıyla “karanlık” ya da “gölge” marketler denilmektedir. Biz bu çalışmada “gölge market” kavramını kullanacağız.

Türkiye’de, gölge market uygulamasının sadece Getir tarafından kullanılmadığı görülüyor. Türkiye’nin en büyük perakendecilerinden Migros da bu yönde yatırımlar yaparak gölge mağazalarını faaliyete geçirmiştir. 2019’da başlattıkları gölge mağaza uygulamasından yola çıkarak devreye alınan uygulama ile içinden geçtiğimiz pandemi sürecinde online operasyonlarının kapasitesini ve operasyonel verimliliğini de arttırma yönünde yatırımlar yapmışlardır. Migros’un gölge mağazalarında, çalışanların sağlığını düzenli kontrol etmek üzere iş yeri hekimi ve iş sağlığı güvenliği uzmanlarının da görev yaptığı ifade edilmektedir (Ulukan, 2020).

Bu çalışmada çok uluslu bir şirket haline gelmiş olan Getir firmasındaki gölge market işçilerinin çalışma koşullarını tespit etmek için bir alan araştırması gerçekleştirdik. Alan araştırması iki bölüm halinde gerçekleştirildi. Birinci bölümde doğrudan gölge market çalışanlarının çalışma koşullarına, ikinci bölüm ise sendikaların hızlı ticaret özelinde, gölge market çalışanlarına dair faaliyet ve stratejilerine odaklanmıştır.

Yönetici özeti

Bu çalışma, gölge mağazalar ve hızlı Ticaret (Q-Commerce) üzerine Avrupa ülkelerindeki daha geniş bir çalışmanın bir parçası bağlamında hazırlanmıştır. Bu çalışmanın ayrı olarak yapılmasının amacı, hızlı ticaretin ana aktörlerinden biri olan Getir’in kendi ülkesinde neler yaptığını daha iyi anlamaktır. Metin içerisinde işin niteliğini de dikkate alarak “hızlı ticaret” yerine, “hızlı teslimat” kavramı kullanılmıştır.

Çalışmanın temel bulguları şunlardır:

- Türkiye’de Getir’in sadece gölge mağazalar aracılığı ile hızlı ticaret sektöründeki aktif bir şirket olmadığı açıktır. Getir; hazır gıda, su ve taksi hizmeti de veren bir platform ekonomisi devidir. Getir kuryeleri de genellikle şirketin çeşitli bölümleri için çalışmakta ve ticaret kısmına sıkı bir şekilde bağlı değildirlir.
- Getir’de hizmet genellikle genç ve erkek esnaf kuryeler tarafından sunulmaktadır. Getir sisteminde, küçük depolarda (gölge marketlerde) depo işçileri ile birlikte işçi olarak istihdam edilen işçi kuryeler ve esnaf kuryeler birlikte çalışmaktadır.
- Ağır çalışma koşulları altında yürütülen bir çalışma var. Esnaf kuryeler, çalışma haftalık 60 saate varan çalışma sürelerine karşın asgari ücrete yakın bir gelir elde ediyorlar.
- Esnaf kuryeler başta olma üzere kuryelerin iş-yaşam dengesi imkansız yakın kılan çok öngörülemeyen çalışma saatleri ve süreleri mevcuttur.
- Kariyer fırsatları neredeyse yok gibi.
- Getir sadece kendisi hizmet vermiyor, birçok gölge marketi franchise ediliyor. Bu mağazalarda, koşullar daha kötü olma eğilimindedir.
- Getir’in çoğunlukla esnaf kuryelerle çalışması, rakiplerini

de esnaf kuryelerle (örneğin Yemeksepeti) daha fazla çalışmaya itiyor.

- İşçiler uygulama ve algoritma aracılığıyla yönetiliyor, iş atamalarını iptal etmek veya reddetmek için çok az veya hiç tasarrufları yoktur.
- Kuryelerin davranışları sadece teknolojik olarak değil, "ajan" olarak nitelenen saha gözlemcileri tarafından da sürekli izlenmektedir.
- İşçi sağlığı ve güvenliği hayati bir konu. Şirket tüm çalışanlara sağlık sigortası ve koruyucu ekipman sağlarken, trafik kazaları sürücülerin hayatlarının en önemli gerçeği olmaya devam ediyor. Trafiğin yanında, hava koşulları (soğuk, sıcak) ve müşterilerle yapılan zorlayıcı konuşmalar (zorbalık vakaları dahil) kuryeler için öncelikli sağlık ve güvenliğe dair tehlikelerdir.
- Ağır çalışma koşulları, çalışanların birkaç ay içinde neredeyse tamamen değiştirilmesine denk düşen yüksek iş gücü devir oranlarına neden olmaktadır.
- Kuryeler tarafından bazı kolektif eylemlere düzenlenmesine karşın, sendikalaşma ise çok olumlu görülüyor. Olası sendikalaşmada temel talepler, esnaf kuryelik sisteminin iptali, çalışma süresinin azaltılması, daha iyi ücret, hastalık izni ve iş baskısının ortadan kaldırılması olarak öne çıkmaktadır.
- Türkiye'de sendikal örgütlenmenin işkolu düzeyinde olması ve hızlı ticaret sektörünün hangi işkolunda yer aldığına dair belirsizlik ve tartışma sendikal örgütlenme için ciddi bir belirsizlik yaratmaktadır. Getir'de çok az örgütlenme var, ancak rakip 'Yemeksepeti'ndeki sendikal örgütlenme deneyimleri örgütlenmenin ve sektörel eylemin mümkün olduğunu gösteriyor.
- Yine de sendikaların etkili bir şekilde örgütlenmesi için geriye kalan birçok engel var. Bunlardan üçü, Türk sendikacılığının parçalanmış doğası, ekonominin bu bölümünün ait olduğu işkolunun belirsizliği ve açıkça esnaf kurye modelidir. Son ikisi için politika müdahaleleri zorunludur.

Hızlı ticaretin hızlı büyüyen markası: Getir

Son yıllarda gelişimi somut bir şekilde sahadan da gözlemlerin bir sektör haline gelen hızlı teslimatın, Türkiye'deki ana aktörleri ve işçi sayılarını aşağıdaki tablodan görebiliriz. Tablodaki sayılar ÇSGB tarafından sendikalara aylık iletilen "Sendika, işkolu firma ve üye listeleri"nden alınmıştır.

Tablo 1: Hızlı teslimat hizmeti sunan firmalar ve işçi sayıları

Firma adı	İşçi sayısı (10 No'lu işkolunda görünen)
Yemek Sepeti	6009
Getir	3063
Hepsiburada	3082
Trendyol	143
İstegelsin	477

Tabloda sadece bilinen ana aktör firmalarca istihdam edilen işçilerin sayısı yer almaktadır. Sektörde göze batmayan küçük firmaların sayıca fazla olması, ayrıca bu tür hizmetin kayıtdışı

çalışmaya aşırı düzeyde elverişli olması nedeniyle, tablodaki sayılar sadece buzdağının görünen kısmı şeklinde okunabilir. Dolayısıyla gözle görünmeyen ve yüzbinlerin üzerinde olan bir emekçi kitlesinden bahsediyoruz. Amacımız bu hizmete dair çalışma koşullarını evrenin büyüklüğünü de dikkate alarak bir örneklem çerçevesinde seçilmiş bir firma üzerinden araştırmaktır.

Türkiye'deki araştırma Getir A.Ş özelinde gerçekleştirildi. Getir'in seçilmesinin temel nedeni; her ne kadar pandemi öncesinde Türkiye'de yerel bir şirket olarak kurulmuş olsa da pandemi ile birlikte hizmet alanını uluslararası düzeye ulaştırmış ve şirket büyüklüğünü 10 milyar doların üzerine çıkarmış olmasıdır.

2015 yılında İstanbul, Türkiye'de kurulan ve dünyanın en hızlı isteğe bağlı mobil perakendecisi olduğunu iddia eden Getir, amacını hizmetlerini ve yapısını şu şekilde ifade etmektedir:

"Getir'in temel amacı, herkese en üst düzeyde kolaylık sağlayarak herkesin hayatını kolaylaştırmaktır. Sütten bebek bezine her gün binlerce ürün ulaştırıyoruz; dondurmadan deterjana. Yine de her şeyin yanında, bu gezegendeki her insanın ihtiyaç duyduğu en temel şeyi sunuyoruz: Zaman.

Getir aslında %70 teknoloji, %20 perakende ve %10 lojistik şirketi. Mükemmel bir teknoloji oluşturarak çok hızlı teslim edebiliyor, verimli pazarlama yapabiliyor ve karmaşık bir tedarik zinciri sistemini yönetebiliyoruz". (<https://getir.breezy.hr/>)

Getir, online perakende alışverişin son yıllarda büyüyen firmalarının başında geliyor. Öyle ki büyümesini sadece Türkiye'de değil, uluslararası bir girişim olarak da sağladı; Uygulama indirilme sayısı 40 milyona yaklaşan Getir, bugün itibarıyla 3 kıtada, 9 ülkede kullanıcılarına hizmet veriyor. İlk yurt dışı faaliyetine İngiltere'de başlayan Getir, kısa sürede Almanya, Fransa, İtalya, İspanya, Hollanda ve Portekiz'i de hizmet alanına ekledi. Son olarak 2021 yılı kasım ayında ABD pazarına giriş yapan Getir, şu anda Türkiye'nin 81 iline ek olarak yurt dışında 48 şehirde 1.100'den fazla deposuyla ile faaliyetlerini sürdürmektedir (<https://tr.investing.com>, 2022). Sonuç olarak Getir artık "Çok Uluslu Şirket" haline gelmiştir.

Getir, 11,8 milyar dolar değerlemeye ulaşarak "decacorn" olduğunu ilan etti. Avrupa'daki hızlı market ürünleri teslimatı sektöründe 10 milyar dolar barajını aşarak decacorn unvanını alan ilk şirket oldu. CB Insights'ın yayınladığı verilere göre Getir, dünyadaki 1.052 unicorn şirket arasında 36. sıraya, Avrupa'da 4.sırada (Getir, 2022).

Getir, sadece gıda perakendecisi olarak değil, yiyecekten içeceğe, kişisel bakım ürünlerinden fastfooda kadar birçok ürünün dağıtımını yapacak şekilde departmanlara ayrılmış durumdadır.

II.

BİRİNCİ KISIM

Getir gölge market çalışanlarının çalışma koşullarına dair alan araştırması ve bulguları

Yöntem

Türkiye'deki Getir firmasında çalışanların çalışma koşullarını tespit etmeye dair bir alan çalışması yapıldı. Bu amaçla 9'u LinkedIn, 6'sı telefon ve 6'sı da yüz yüze olmak üzere Türkiye'nin farklı illerinde çalışan 21 kişiyle derinlemesine görüşmeler yapıldı.

Getir'in farklı ülke örneklerde hizmet veriyor olması bize de farklı ülkelerdeki işçilerin çalışma ve ücret koşulları arasında bir kıyaslama olanağı tanıyor. Tabi bu farklılığın Türkiye'deki şehirler arasında olması şaşırtıcı olmasa gerek. Bu amaçla Adıyaman, Ankara, Antalya, Gaziantep, İstanbul, Konya, Tokat ve Rize'deki Getir çalışanları ile yapılandırılmış sorular üzerinden görüşmeler yapıldı.

Araştırmanın bulgularına geçmeden önce, araştırmanın daha iyi anlaşılabilmesi için Getir'deki istihdam biçimlerine kısaca değinmenin faydalı olacağını düşünüyoruz. Getir'de iki tip iş yapılmaktadır: Depo içerisinde (gölge market içinde) çalışanlar ve dağıtım yapan kuryeler. Getir kuryeleri de iki biçimde istihdam ediyor: Kendi işçisi kuryeler ve esnaf kuryeler olarak. Depo içerisinde çalışanlar ve işçi kuryeler Getirin

işçisi olduğu ve tüm sigorta ve vergileri işverence karşılandığı için bunlara "bordrolu işçi" (Permanent employee) de denilmektedir. Gölge market depo işçileri ile işçi kuryeler bir iş sözleşmesine bağlı olarak Getir tarafından işçi olarak istihdam edilmekteler. Depo ve işçi kuryelerin aylık ücretleri ile birlikte işsizlik, hastalık, malullük, yaşlılık/emeklilik gibi sigorta primleri Getir tarafından ödenmekte ve haftalık çalışma süreleri 45 saattir. Buna karşın Getirle esnaf kuryeler arasında bir iş sözleşmesi değil, Kurye Hizmeti Sözleşmesi imzalanmaktadır. Bu hizmet sözleşmesi çerçevesinde esnaf kuryelerin ücretleri kendi performanslarına bağlıyken, tüm sigorta dallarına ait primlerin ödenmesi de kendileri tarafından yapılmaktadır. Getir, bu konuda hiçbir şeyden sorumlu değildir. Ayrıca haftalık çalışma sürelerinde de bir sınırlama yoktur. Diğer bir ifade ile işçi kuryeler hem gelir hem de sosyal koruma güvencesi bakımından Getir'e bağlıyken, Getir'in esnaf kuryelere karşı böyle bir yükümlülüğü ve sorumluluğu bulunmamaktadır. Diğer yandan Getir'in sadece kendisi değil, franchise üzerinden de hizmet sunduğu tespit edildi. Franchise işletme sahipleri de Getir'in iş modelini aynen uygulamakta; depo işçileri ile birlikte az da olsa işçi kurye istihdam etmekte; ancak kuryelerin büyük çoğunluğunu esnaf kurye olarak çalıştırmakta oldukları da ayrıca tespit edildi. Araştırma yapılmasına ve Getir'den bilgi istenmesine karşın, franchise uygulamasına ait sayısal verilere ulaşamadığımızı da ayrıca belirtmeliyiz.

Genel demografik bulgular

Hızlı teslimat sektöründe daha çok gençler çalışıyor, diğer bir ifade ile bu sektör en çok gençlerden talep görüyor. Görüşmecilerin en küçüğü 19, en büyüğü 37 yaşındadır.

Kadın çalışanların çok istisna olduğu hızlı teslimat sektörü, erkek emek-yoğun bir sektördür.

Lise mezunlarının, diğer bir ifade ile yükseköğretime dair bir mesleki formasyonu olmayanların daha çok tercih ettiği bir işken, özellikle pandemi döneminde kendi alanlarında iş bulamayan üniversite mezunlarının tercih ettiği bir iş haline gelmiştir.

Çalışma süreci ve koşullarına dair bulgular

Ücretler yetmediği için artan zamlarında farklı işler yapmak zorunda kalıyorlar.

İşçi grubu için (işçi kurye ve depo işçileri) Getir’de aldıkları ücret temel geçim kaynağı niteliğindedir; esnaf kurye olarak çalışanlar için ise ek işlerle de desteklenen ek gelir kaynağı niteliğinde olduğu görüldü.

Genç girişimcilik desteğinin gelir arttırıcı etkisi, çalışma ortamının açık hava/ “özgür alan” ve yapılan işin belli olması bu işi cazip kılıyor.

Türkiye’de genç işsizliği büyük bir sorun olarak karşımıza çıkıyor. Türkiye İstatistik Kurumu Haziran 2022 verilerine göre genç işsizlik oranı yüzde 20,4. Ancak geniş tanımlı genç işsizliğinin %40 civarında olduğuna dair farklı hesaplamaların olduğunu da belirtmek gerek. Siyasi iktidar çeşitli destekleme politikaları ile genç işsizliğini azaltmaya çalışmaktadır. Bu bağlamda da esnaf kuryelik bir yandan devletin genç işsizliği ile mücadelenin bir modeli olurken, diğer yandan işverenler açısından da işçilik maliyetlerinin dışsallandığı ve bu maliyetlerin esnaf gençlere yüklendiği bir atipik çalışma biçimine dönüşmektedir. Diğer yandan da bu tip işlerin gençler için işsizliğin yüksek olduğu koşullarda iş gücü piyasasına dahil olmanın başlıca kanallarından biri olarak görülüyor.

Çalışanların büyük çoğunluğu esnaf kurye. Esnaf kuryeliğinin tercih edilme nedenlerinin başında ise devletin genç girişimcilere tanımış olduğu geçici süreli prim ve vergi avantajları olduğu tespit edildi. 1 Haziran 2018 tarihinden sonra şirket kuran 18-29 yaş arasındaki gençlerin bir yıl boyunca sigorta primleri devlet tarafından karşılanmakta, 3 yıl da belli bir oranın altındaki gelirler, gelir vergisinden muaf tutulmakta. Bu koşullar da esnaf kuryeler tarafından avantajlı görünmüş ve tercih edilmiştir. Ancak bu geçici sürenin sonunda hem desteğin hem de vergi istisnasının kalkması giderlerin artmasına ve gelirlerin düşmesine neden oluyor. Bu nedenle de son dönemlerde kuryelerin esnafıktan bordroluya (işçi kuryeliğine) geçiş talebi daha öne çıkmış durumda. Fakat işverenin tercihi esnaf kurye çalıştırmadan yana.

Diğer yandan kuryelerin yaptıkları işin gereği bellidir: Verilen paketin müşteriye zamanında ulaştırılması. Dolayısıyla iş motor sürme, paket ve zaman ölçemesinden oluşuyor. Paket teslimi dışında bir işin (angarya, ek görev) yaptırılması söz konusu olmuyor. Diğer bir ifade ile emek sürecindeki yapılan işin belirli oluşu işi daha da cazip kılıyor.

Kurumsal iş ilanlarının yanı sıra sosyal ilişkiler kanalıyla da iş bulmak yaygın.

Görüşmecilerin iş bulma kanallarının da farklılaştığı görüldü. Bazı görüşmeciler internetteki iş ilanlarından, bazıları tanıdık / arkadaş aracılığı, kapı önü iş ilanları aracılığı ile bazıları da motorcular arası iletişim kanalı ile Getir’de işe girdiklerini belirtmişlerdir.

İşe alım sürecinde başvurulardan istenilen tek nitelik ise motor kullanabilmek. Diğer yandan esnaf kurye olarak çalışacaklar için bir şirket kurması işe giriş için yeterli görülüyor.

Ağır ve yıpratıcı çalışma koşulları sektörde işçi devir hızının (iş gücü devir oranı) çok yüksek olmasına neden oluyor: “3 ayda kadro tamamen yenileniyor”.

Hızlı teslimat sektörünü diğer sektörlerden farklı kılan özelliklerinin başında işçi devir hızının yüksek olması geliyor. Görüşmecilerin çalışma süreleri de 4 ay ile 1,5 yıl arasında değişmektedir. Görüşmeciler işçi devir hızının yüksek olmasını (işe-giriş çıkış oranı) yıpratıcı ve ağır çalışma koşullarına, uygun olmayan ekipman ve kıyafet ile ortaya çıkan maliyetlerin geliri düşürmesine bağlıyorlar. Bu faktörlerin de diğer hiçbir sektörle kıyaslanmayacak oranda yüksek bir işçi devir hızı yarattığı görüşmecilerin ifadelerine yansdı. Genç işçilerin ağır ve yıpratıcı çalışma koşullarına karşı daha agresif davranmaları, işin niteliği ve gereği gibi işi de ‘hızlı’ terk etmelerine neden oluyor. Bu da genç-emek-yoğun sektörün temel özelliklerinden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

“Esnaf kurye” olmanın cazipliği işe girdikten sonra kayboluyor; bu da işe giriş çıkışların yüksek olmasına neden oluyor.

Yüksek kazançlı bir istihdam olanağı gibi sunulan esnaf kuryelik, işçileri asgari ücretin altında çalıştırmanın bir aracı niteliğine bürünmüş durumda.

İşçi devir hızına etki eden bir diğer neden ise bu sektörde birçok firmanın hizmet vermesi ve bu firmaların esnaf kurye iş gücü talebinin de yüksek olmasıdır. Kuryeler Getir’den ayrıldıklarında yine kuryeliğe bir başka şirket altında devam edebiliyorlar. Getir’de işe başlayan kıdemli kuryelerin geçmişte başka firmalarda çalışmış olması bu olasılığı güçlendiriyor. Dolayısıyla hangi firmanın ücret ve çalışma koşulları daha iyiyse o yöne doğru bir geçiş yaşanıyor. Kısaca aynı sektör içinde iş gücü geçişlerinin yüksek olması muhtemeldir.

Daha önce de ifade edildiği gibi gençler arasındaki yüksek işsizlik oranı diğer bir ifade ile emek arzının çok yüksek olması, talep tarafındaki işverenin düşük ücretle işçi çalıştırmasını olanaklı kılıyor. Bu durum işçi devir hızında kendisini açık bir şekilde ortaya koyuyor. Diğer sektörlerden farklı olarak işverenler, işi bırakan/ bu işi sürdürülebilir görmeyen işçinin yerine çok kısa sürede işçi bulabiliyor. Tersinden bakacak olursak da işçi bu işyerindeki koşulları beğenmediğinde aynı işi yapabileceği farklı bir işyerinde kısa zamanda iş bulabiliyor. Dolayısıyla bu süreçte işçi, sektörün yapısal sömürü halkasında dolaşırken, sermaye bu halkayı bünyesine birikimini sağlamaya devam ediyor.

Çalışma koşullarının dışında iş gücü devir oranını etkileyen iki faktörün varlığı görülüyor. Birincisi yaş ve yaşa bağlı medeni durum; ikincisi ise işçinin yaşadığı kent. Genç ve bekar olanlar

daha hızlı hareket edebilmekte ve beğenmedikleri, koşullarını uygun görmedikleri işi hemen bırakabilirken, 30 ve üzeri yaşta olan ya da evli olanların kötü çalışma koşulları ve düşük ücretlerin farkında olsalar da sorumlulukları ve geçindirmek zorunda oldukları ailelerinin varlığı nedeniyle biraz daha sabırlı ve iş değiştirmeye sıcak bakmadıkları görüldü.

Diğer yandan küçük kentlerde işçi devir oranının düşük olduğu görüldü. Küçük kentlerde istihdam alanlarının sınırlı ve işsizliğin yüksek olması, kuryelerin ağır çalışma koşullarına karşın, işte kalmayı tercih ettikleri görüldü.

Getir, kendi gölge marketlerini (darkstores) işletirken, birçoğunu da franchise olarak devretmiş. Franchise gölge market işletmecisinin davranışları çalışma koşullarının ve emek sürecinin iyi ya da kötü yönetilmesinde belirleyici.

Esnaf olmalarına karşın, çalışma düzeninde herhangi bir tasarrufları olmuyor. Özel durumlarda dahi esnaf kuryeler gölge marketin verdiği saatler arasında çalışmak zorunda kalıyorlar. Günlük çalışma vardiya saatlerinin bir gün önceden bildiriliyor olması çalışanların sosyal hayatlarına etki etmekte ve bir gün sonrasının belirsizlik içerisinde kalmasına neden olmaktadır. Her ne kadar esnaf kuryeler bağımsız çalışan olarak görünseler de çalışma süreleri dahil emek sürecinde söz sahibi olmadıklarından, bu çalışma biçiminde "bağımsız /özgür" olmadıklarının farkındalar.

Çalışma saat ve sürelerine dair bulgular

Çalışma süreleri yasal sınırların çok üzerinde.

Gölge marketler sabah 08:00 ile gece 01:00 saatleri arasında, diğer bir ifade ile 17 saat hizmet veriyor. Bu saatlerde çalışma vardiyalara bölünmüş: 08.00-16.00/ 16.00-24.00/17.00-01.00 gibi. İşin yoğunluğuna bağlı olarak, benzer şekilde ara vardiyaların konduğu da tespit edildi (09:00-17:00 gibi) Vardiyalar gölge markete göre istisnai olarak değişmekle birlikte, genelde 8 saatlik vardiyalar halinde planlanıyor. Ancak daha fazla kazanmak için bu sürelerin 14 saate kadar çıktığı görüşmecilerce dile getirildi.

Depo çalışanları ve işçi kuryeler günlük 7,5 saat (mola ile birlikte 8 saat), haftalık 45 saat çalışıyorlar. Fakat esnaf kuryelerin çalışma süreleri ve vardiyalarının düzensiz olduğu görüldü. Esnaf kuryelerin yasal sınırların üzerinde çalıştıkları tespit edildi. Part-time çalışanların çalışma süresi de günlük 4-6 saat arasında değişiyor. İşçiler için yasal haftalık çalışma süresi 45 saat ama kuryelerin 66 saat çalışmasının önünde engel yok. Fazla çalışma yıllık sınırı 270 saat; ancak günlük 12 saat çalışma ile yaklaşık 1000 (bin) saat fazla çalışmış oluyorlar. Esnaf kuryeler, Bağ-Kur'lu (kendi adına çalışan) oldukları için iş kanununun kapsamının dışında kaldıklarından, bu sınır onlar için geçerli olmuyor.

Getir gölge market yönetici/müdür/sahiplerine ertesi gün kaç kuryeye ihtiyacı olacağını bildiriyor. Gölge market yöneticisi de buna göre bir planlama ve vardiya listesi yapıyor. Burada işler her ne kadar bir plan ve program dahilinde yürütülüyor gibi görünse de anlık iş durumuna bağlı olarak çalışma süresi uzatılıp, kısaltılabiliyor. Dolayısıyla vardiya sisteminde bir düzensizliğin olduğu görülmüştür.

İş arası bekleme durumunda bir ücret kesintisi olmuyor.

Görüşmeciler paket dağıtımı sonrası sistemlerine yeni teslimat düşene kadar beklediklerinde bir ücret kesintisinin olmadığını belirttiler. Paket tesliminde yaşanan bazı sıkıntılardan dolayı bekleme söz konusu olabiliyor. Bu durumda Getir, GPS sisteminden ve telefon kaydı üzerinden süreci takip edip ona göre işlem yapıyor.

Günlük ortalama 150 km motor süren bir kurye 267 günde dünya çevresinde bir tur atıyor

Dünyanın Ekvator çevresi yaklaşık olarak 40 bin 075 km'dir. Kuryeler gün boyu motorun üzerinde sürekli hareket halinde dirler. Görüşmeciler özellikle İstanbul, Ankara, Antalya ve Konya gibi büyük kentlerde günlük 200 km'ye kadar motor sürüyorlar. Bunu günlük ortalama 150 km olarak hesapladığımızda, bir kurye yaklaşık 267 günde dünyanın çevresini tam tur dönmüş oluyorlar. Diğer bir ifade ile bir kurye 3 yılda dünya çevresinde 4 tam tur atıyor.

Gölge market çalışanı kuryelerin iş-yaşam dengesi de çalışma süreleri ve vardiyaları gibi belirsiz ve düzensiz: "Yaşam çalışmaktan ibaret".

Kuryeler bir yandan işin formasyonu bir yandan da pandemi de değişen tüketim alışkanlığına bağlı artan iş yükü nedeniyle yoğun bir şekilde çalıştıklarını ifade ediyorlar. Dolayısıyla iş yaşam dengesi gibi bir durumun olmadığı; günün büyük kısmını çalışarak geçirdikleri görüşmecilerce dile getirilmiştir.

Diğer yandan kadrolu şekilde çalışan kuryeler fazla çalışma yapmadıklarından daha düzenli iş-yaşam dengesine sahipler. Çünkü iş kanunu gereği günlük çalışma ve fazla çalışma sınırına tabi. Fazla çalışırsa ekstra ücret ödenmesi de gerektiğinden kadrolu çalışan kuryelere pek de fazla mesai yaptırılmadığı görüldü.

Gölge mağazalarda hizmet verilen bölgeye ve verilen hizmet türüne bağlı olarak çalışan sayısı değişiklik gösteriyor.

Daha önce de ifade ettiğimiz gibi gölge markette hem depocular hem de kuryeler birlikte çalışıyorlar. Depoda görev yapan işçi sayısına (3-6 kişi) oranla kurye sayısının (15-25 kişi) oldukça fazla olduğu görüldü. Depocular gelen siparişlere göre ürünleri banklarda hazırlayıp paketlemekle ve rafları düzenlemekle görevli. Kuryeler de sadece terminallerine düşen siparişi zamanında teslim etmekle görevli. Deponun büyüklüğü ve çalışan sayısının az ya da çok olması, hizmet verilen alanın genişliğine ve sipariş yoğunluğuna bağlı olarak değişiyor.

İşverenle ilişki düzeyi ve işin kontrolüne etki:

İşyerindeki ilişkilerde bir eşitlikten bahsetmek olanaklı görünmüyor. Hukuki anlamda aralarında bir patron-çalışan ilişkisinden bahsetmek mümkün olmamakla birlikte pratikte bunun tersi. Esnaf kuryeleri market yöneticisini ya da Getir'i patron olarak görüyor.

Her ne kadar esnaf kurye ile gölge market işleticisi/yöneticisi arasındaki ilişki eşitler arası bir ilişki (iki işveren/işveren vekili) gibi görünse de işin formasyonun ve emek sürecinin böyle olmadığını ortaya koyuyor. Esnaf kurye kendisini onunla eşit göremiyor; çünkü işi sevk ve idare etme yetkisi tek taraflı. Kadrolu olanların bu yönde bir etkisi olması mümkün olmayabilir; ancak esnaf kurye bir bağımsız çalışan statüsünde olduğu için

en azından işin yürütümünde de söz sahibi olması beklenir. Fakat bunun olmadığı görüşmecilerin ifadelerinde kendisini açık bir şekilde ortaya koyuyor.

Ödeme /ücrete dair bulgular

Getir çalışanlarının neredeyse hiçbiri aynı ücreti alamıyor; bir çeşit performansla dayalı ücret uygulaması var: “Ne kadar çok çalışırsan o kadar çok kazanırsın!”

Gölge market çalışanı kuryelerin ücretleri aynı değil. Bunun farklı nedenleri var. Kadrolu ya da esnaf kurye olmak, Getir’in motorunu kullanmak ya da kendi motorunu kullanmak ücret hesabını etkileyen faktörler. Aylık ücret miktarını bu faktörlere bağlı olarak değişen sabit bir saat ücreti ve paket başına verilen ücret belirliyor. Görüşmecilerden edinilen veriler çerçevesinde farklı illerde hatta aynı ilde farklı depolarda farklı ücret hesaplanmasının olduğu da görüldü. Ek olarak sigortalı işçilere 500 TL yemek ücreti verildiğini de belirtmek gerek.

Kısaca tasnif etmek gerekirse: Saatlik ücretleri işçi kuryeler için 25 - 27 TL paket başı ücreti 2 TL; esnaf kuryelerde de motorun kendisinin ya da Getir’in olmasına bağlı olarak saatlik ücret 30-35 TL arasında, paket başı ücret de de 2,5 - 4 TL arasında farklılık göstermektedir.

İller arasında saat ücretleri farklılığı gözle görülür nitelikte: Antalya’da çalışanların daha yüksek, Tokat ve Rize ise ücret hesaplama oranlarının daha düşük olduğu görüldü.

Aylık ücret hesaplaması toplam çalışılan saat ve dağıtım yapılan paket üzerinden yapılıyor. Türkiye’de İş Kanunu gereği işçiler haftalık 45 saat (bir gün hafta tatili çalışılmış gibi sayılır ve ücretli ödenir) ve toplamda aylık 225 saat çalışmış kabul edilir. Depodakilerin ve kadrolu kuryelerin ücretinin İş Kanunu’na göre hesaplandığı, ancak esnaf kuryelerin İş Kanunu dışında olduklarından bu saatlerin dışında daha esnek bir çalışma süresine tabi oldukları görüşmecilerin ifadelerinden anlaşılmıştır

Kazanılan ücret, harcanan emeği karşılamıyor; asgari ücretin¹ biraz üzerinde bir gelir elde ediliyor.

Esnaf kuryeler toplamda kadrolu işçilere göre daha çok para kazanıyor gibi görünüyor. Bunun nedeni de toplam hak edişleri. Kendilerine ödenen toplam ücret diğer işçilerin iki bazen üç katı olabiliyor. Ancak vergi, sigorta primi (Bağ-Kur), yakıt gibi giderler düşüldüğünde elde kalan net gelir büyük oranda düşüyor. Bir esnaf kurye çalıştığı süre ve dağıttığı paketleri için aylık ortalama 12 bin TL fatura kesiyor. Ancak vergi, sigorta primi ve yakıtı düştükten sonra net olarak yaklaşık bir asgari ücret (5.500 TL); yoğunlaştırılmış bir çalışma olduğunda ise en çok 6500 TL net gelir elde ettikleri anlaşılmaktadır.

Yakıt ücretlerine sürekli gelen zam oranları özellikle kendi motoru ile çalışan kuryelerin gelirinde düşmeye yol açıyor. Bu da kendi motoru ile çalışanları daha fazla gelir elde etmek için ya daha hızlı çalışmaya ya da ek işler yapmaya sevk ediyor.

Diğer yandan performansa bağlı bir de puanlama sisteminin varlığı tespit edildi. Bu sistemde kişi belli bir puanın üzerine çıkmak zorunda; eğer kotanın altına düşerse, paket başı ücreti de düşüyor. Bu da kuryeden işverene bir gelir aktarımı anlamına geliyor. Müşteriden alınan düşük yıldız, kuryeyi cezalandırma mekanizmasına dönüşmüş. İşverenin bunu ücret kesme cezası olarak uygulaması da sömürü düzeyini arttırmaktadır.

Yemek molaları ücrete dahil değil, ayrıca İş Kanunu’na aykırı bir şekilde, çalışma sürelerine bakılmaksızın herkese aynı sürelerle ara dinlenmesi (mola) kullandırılıyor.

Türkiye’de yemek molası 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 68’inci maddesinden “Ara dinlenmesi” başlığı altında düzenlenmiştir. Buna göre

“Madde 68 - Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere; a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika, b) Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat, c) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, Ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.”

Getir çalışanlarının günlük çalışma sürelerinin 7,5 saat olduğunu daha önce ifade etmiştik. Buna karşın özellikle esnaf kuryelerin 12-14 saate kadar çalıştıkları görüşmecilerce de ifade edilmişti. Bu sürede çalışanların işçi olmaları durumunda 1 saate kadar mola kullanmaları gerekirken, esnaf olmaları nedeniyle; birincisi böyle bir hakları yok, ikincisi kendileri de daha fazla ücret kazanmak için bu sürelerde mola kullanmaya niyetli değiller.

Ayrıca yemek molasını tam olarak kullanmak iş yoğunluğuna bağlı. Gerekliğinde mola sipariş nedeniyle kesilebiliyor.

Kazançların maksimize edilmesi, doğrudan işverenin karını maksimize edecek çalışma performansına bağlı.

Gölge market çalışanlarının kazançlarını arttırması dağıttığı paket sayısına bağlı. Bu çalışma biçiminde kazancı arttırmak iki şekilde mümkün: Birincisi çok hızlı dağıtım yapmak, ikincisi mola sürelerinde çalışmayı da içeren daha fazla süre çalışmak.

Fazla çalışmanın özellikle esnaf kuryelere yaptırıldığı görüldü. Sigortalı/kadrolu çalışanların iş kanununa tabi çalışması ve bu nedenle de fazla çalışma ücretinin arttırılarak ödenme zorunluluğu (saat ücretinin %50 arttırılarak ödenmesi), işverenlerin, böyle bir hakka sahip olmayan esnaf kuryeleri kullanmalarında etkili oluyor.

Fakat görüşmecilerin de ifade ettiği gibi her şehirde kazançlarını fazla çalışarak arttırmak da mümkün değil. Görüşmecilerin ifadelerinden İstanbul, Antalya gibi büyük şehirlerde iş yoğunluğuna bağlı olarak fazla çalışmanın yapıldığı, ancak Rize, Tokat gibi küçük yerleşim yerlerinde işveren fazla çalışma yaptırmaya pek de ihtiyaç duymadığı anlaşıyor.

¹ Asgari ücret 01 Temmuz 2022 Tarihinden itibaren net 5.500,35 TL olarak uygulanmaktadır.

Esnaf kuryeler işçi olmadıklarından bordro (payrol/wages sheet) almıyor; ancak kadrolu çalışan işçiler de “çift bordroya” tabii; diğer bir ifade ile asgari ücret miktarı bankaya yatırılırken, üstü elden veriliyor. Dolayısıyla “çift bordro” gibi kayıtdışı uygulamaların varlığı tespit edilmiştir.

Sigortalı çalışan görüşmeciler ücret bordrosu almadıklarını ifade ettiler. Esnaf kuryelere de ücret bordrosu yerine (statüleri gereği) hak ediş miktarı; yani çalıştıkları saat ve dağıtım yaptıkları paket başı toplam ücretleri mesajla geliyor. Onlar da bunu kendi kayıtları ile karşılaştırıyor. Genelde bir uyumsuzluğun olmadığı görüşmecilerce dile getirildi. Kendilerine gelen hak ediş (kazanç) miktarını muhasebecilerine iletiyorlar ve onlar da faturayı kesip Getir'e iletiyor. Sonrasında kuryenin hesabına o ayki kazancı yatırılıyor.

Görüşmecilerden elde edilen çarpıcı bulgu ise, bordrolu çalışanların ücretlerinin asgari ücret kısmının (resmi-zorunlu verilmesi gereken miktarı) banka hesabına, kazancın artan kısmının elden veriliyor olması. Bu tür uygulamanın işverence tercih edilmesinin iki nedeni var. Birincisi işçinin işten ayrılması durumunda alabileceği ihbar ve kıdem tazminatı gibi haklarının düşük hesaplanması, ikincisi de gelir üzerinden devlete ödenecek vergiyi düşük göstermek. Diğer bir ifade ile işveren burada hem işçiden hem de devletten para kaçırmış oluyor. Dolayısıyla kanuna aykırı bir uygulamanın varlığı tespit edilmiştir. Ancak bu uygulamanın doğrudan Getir'le ilgisi olmasından çok franchise sahibinin bir tercihi olma olasılığı yüksek görünüyor.

Çalışanlar aldıkları ücretlerinin adil olduğunu düşünmüyorlar.

Piyasada diğer işlerle karşılaştırdıklarında harcadıkları emeğin az da olsa karşılığını aldıklarını düşünmekle birlikte, işin barındırdığı tehlike ve riskleri de dikkate aldıklarında kesinlikle adil bir kazanç elde ettiklerini düşünmüyorlar.

Daha önce bu işi gençlerin gözünde kazançlı gösteren faktörlerin başında genç girişimcilik uygulaması olduğunu belirtmiştik. Görüşmeciler genç girişimcilik uygulaması dahilinde alınan ücretin ideal ücret olduğunu, ancak uygulama sona erince emeklerinin karşılığını alamadıklarını ifade etmişlerdir.

İstihdam durumu, sözleşmeler ve sosyal korumaya dair bulgular

İşe girerken bir sözleşme imzalatılmış ama çalışanlara birer örneği verilmemiş. Neye imza attıklarını da tam bilmiyorlar.

İşe girilirken hem kadrolu işçilere hem de esnaf kuryelere bir sözleşme imzalatılıyor. Ancak ne kadrolu işçiler ne de esnaf kuryeler sözleşmenin bir örneğini aldıklarını ifade ettiler. Dolayısıyla sözleşmede nelerin yazdığını, diğer bir ifade ile haklarını ve görevlerini tam olarak bilmedikleri ifadelerinden de anlaşılabilir.

Esnaf kuryeler kendilerini Getir'in bir iş ortağı olarak değil, bir işçisi olarak görüyorlar.

Esnaf kuryelerle ilgili en temel tartışma, kuryelerin kendi adına çalışan birer esnaf mı yoksa birer işçi mi olduklarına ilişkindir. Bir kişinin işçi mi yoksa işveren/bağımsız çalışan mı olduğunu belirleyen temel faktör, iş ilişkisindeki, yani emek sürecindeki işin sevk ve idaresine müdahale edebilme hakkı ve yetkisidir.

Görüşme yapılan esnaf kuryeler çalışma saatlerinden iş kıyafetine, fazla çalışma yapmaktan günlük izin kullanmaya kadar hiçbir kararın kendilerince alınmadığını hatta kendilerine danışılmadığını ifade etmişlerdir.

Depo çalışanları ve işçi kuryeler sosyal korumaya sahipken, esnaf kuryeler sosyal korumanın dışında kalıyor.

İşçi olanlar ücretli izin kullanırken, esnaf kuryeler ücretsiz izin kullanabiliyor. Esnaf kuryeler kendi adına çalışan statüsünde oldukları için izin hakkından çok izin kullanma tercihinden bahsedilebilir. İşçilerin haftada bir gün izin kullanması İş Kanunu gereği zorunlu iken, kendi adına çalışan esnaf kuryeler izin yerine çalışmayı ve kazancını arttırmayı tercih edebiliyorlar. Çünkü çalışmadan izin yaptıkları günler çalışmamış sayıldıklarından ücretsiz izinli sayılmış olmaktadır. Tatil günlerinde de aileleri ile ilgilenip dinlenmekten çok motorun bakım işleri ile uğraştıkları görüşmecilerin ifadelerine yansımıştır. Diğer yandan işsizlik maaşı gibi önemli sosyal koruma yöntemlerinden de faydalanamamaktadırlar.

Esnaf kuryeler hastalandıklarında Geçici İş Göremezlik raporu alırlarsa raporlu oldukları sürenin ücretinin belirli bir oranı Sosyal Güvenlik Kurum (SGK) tarafından kendilerine ödeniyor. Eğer prim borcu yoksa.

Daha önce de çift bordro uygulamasının olumsuz etkilerinden bahsetmiştik. Ek olarak geçici iş göremezlik ödeneği de son üç ayın ücret ortalaması üzerinden bir ödemenin yapıldığını belirtelim. Dolayısıyla ücreti düşük gösterilmiş olan çalışan, hasta olduğu dönemde daha da düşük bir gelirle geçinmek zorunda kalmaktadırlar.

Çalışanlara ve çalışma sürecinde telefon hariç, kullanılan ekipmanlar genelde Getir tarafından karşılanıyor.

Kendi motoru ile çalışmanın olduğunu da belirtelim. Diğer yandan franchise uygulamasından kaynaklı olarak farklı uygulamaların varlığına da dikkat çekildi. Bazı depolarda mont vb. malzemelerin satıldığı ya da kiralandığı da ayrıca ifade edildi.

Tamir ve bakım masrafları motorun kime ait olduğuna bağlı.

Daha önce de belirtildiği gibi, motor eğer kuryeye aitse, tüm bakım ve giderleri de esnaf kuryeye ait. Eğer kurye Getir'in motorunu kullanıyorsa motorun tüm bakım masrafları Getir tarafından karşılanıyor. Fakat kaza anında eğer kusurlu kurye ise motor Getir'e de ait olsa bakım ve tamir masraflarının bir kısmını kurye ödemek zorunda kalıyor.

Tahsis / görev ataması ve işin değerlendirilmesine dair bulgular

Getir'de işler MDU uygulaması üzerinden tahsis ediliyor. Bu sistemde siparişler hem depoya hem de kuryelere düşüyor. Gölge market çalışanı depocu gelen siparişe göre paketleri hazırlıyor; kurye de sistemde kendisine düşen hazırlanmış paketi alıp müşteriye götürüp, teslim ediyor. Kısaca işler bir uygulama üzerinden tahsis ediliyor.

Algoritma “Meşgul” ve “Müsait”lik durumuna göre sipariş yönlendiriyor.

Çalışanlar, çok karışık olmayan Getir algoritmasını çabuk öğrendiklerini ifade ediyorlar. Ancak görüşme esnasında çok da anlamadıkları, daha doğrusu pek de umursamadıkları ortaya

çıktı. Algoritma, müşterilerce daha çok tercih edilen kuryeye daha çok iş göndermesi üzerine kurulu (yıldız puanlama sistemine göre). Diğer bir ifade ile iyi müşteri ilişkileri kazancın artmasına doğrudan etki ediyor. Fakat algoritmanın tam da bu şekilde çalışmadığı ve iş dağıtımında farklılıklar olduğu görüşmecilerce de dile getirildi. “Meşgul” ve “Müsait”lik durumuna göre algoritma siparişleri kuryeye atıyor.

Kuryeler telefonlarına düşen paketi teslim etmek zorundalar. Sisteme düşen paket iki koşulda iptal edilebiliyor: Birincisi adres hatası; ikincisi ise müşteriye ulaşılamama. Bu iki koşulda da iptal işlemini kurye değil, depo ya da müşteri hizmetleri yapıyor. Bunun dışında kuryelerin işi reddetme ya da iptal etme yetkileri bulunmuyor. Sistem teslim rotasını da gönderdiği için rotada değişiklik yapamadıklarını ifade ettiler.

Çalışanların izlenmesi için teknolojinin tüm imkanları kullanılıyor. Yetmiyor sahada da “ajanlar” izliyor.

Hızlı teslimat sektörünün can alıcı noktası kuskusuz “hızlılık”. Çalışanların dağıtım dışındaki sürelerinin de ücrete dahil olduğunu düşündüğümüzde, işveren için çalışanların durması maliyet/gider, çalışması ise kazanç/gelir niteliğindedir. Bu nedenle bu sektör çalışanların takibini de özenle yapmakta ve bunun için de teknolojinin tüm imkanlarını kullanmaktadır. Telefonlarına yüklenmiş olan uygulamanın veri aktarımı ile kuryenin konumu, müsait olup olmadığı, motorun hızı, fren biçimleri, kırmızı ışıkta geçilip geçilmediğine dair bilgiler anında takip edilebilmektedir.

Sadece teknolojik olarak değil, görevliler tarafından bir çeşit “ajan” aracılığı ile de kuryelerin sahada takip ve gözlemi yapılıyor. Saha gözlemcisi, kuryelerin davranışları üzerinden bir puanlama da yapıyor ve bu puanlama bir bakıma onların işe devam edip etmeyeceklerinin de bir göstergesi niteliğinde oluyor. Dolayısıyla Getir’de ‘çifte takip sistemi’ kullanılıyor diyebiliriz.

Çalışanlar üzerinde bir zaman baskısı olduğu, diğer bir ifade ile işveren zorlamasının doğrudan Getir tarafından değil ama franchise sahipleri tarafından yapıldığının işaretleri var.

Algoritma ile ilgili çok fazla sorun yaşanmıyor. Az da olsa yaşanan sorunlar müşteri hizmetlerine tarafından kısa zamanda çözülüyor.

Kuryelerin sistemine sadece gölge marketlerden, bazen restorarlardan da sipariş düşebiliyor.

Siparişlere bağlı olarak sadece depodan değil, başka anlaşmalı market, restoran gibi yerlerden de paketler alınıp müşterilere ulaştırılabilir. Bu durum da her yerde aynı şekilde uygulanmıyor. Diğer bir ifade ile standart bir uygulamanın olmadığı tespit edilmiştir.

Kişisel gelişim ve eğitime dair bulgular

Kuryelik, sürekli yapılacak bir iş olarak görülüyor.

Görüşme yapılanlardan bir kişi hariç hiçbiri bu işi sürekli yapacağını ya da yapabileceğini düşünmüyor. Kötü çalışma koşulları, işin yüksek temposu, düşük ücretler, müşterilerin ve toplumun kuryelere karşı davranışı ve bu işteki kariyer olanaklarının

kısıtlı olması, kuryelerin bu düşüncede olmalarına etki eden faktörler arasında. Bu işin gençler tarafından yoğun bir şekilde tercih edilmesi işin çalışma koşulları ve ücretinden çok, gençler tarafından yapılabilecek bir iş olmasından kaynaklı. Bu durum bu işin yapılmaya yaşını da doğrudan etkiliyor. Yaş ilerledikçe bu işin temposuna ve gereklerine ayak uydurmanın zor olacağı görüşmecilerce de dile getirildi.

Kurum içi eğitim ve kariyer olanaklarının çok kısıtlı olması, kuryeliğin bir meslek olup olmadığı sorusunu da kaçınılmaz kılıyor. Bunun cevabının olumsuz olması, çalışanların bu işte kalış süresini de doğrudan etkiliyor.

Getir’de kariyer yapmak neredeyse imkansız görülüyor.

Getir bünyesindeki iş grupları, müşteri hizmetleri, saha güvenlikleri, saha uzmanları, trafik güvenliği ve depo olarak ifade edildi. Bir bakıma bu iş grupları kariyer ilerlemesinin basamakları olarak da görülebilir. Ancak görüşmeciler kuryelerin bu işlere geçişlerini pek olanakla görmüyorlar. Gölge marketlerde birlikte çalıştıkları depocuların depo müdürü olabileme olasılığı dile getirilirken, kuryeliğin herhangi bir kariyer basamağının olmadığı konusunda ortak bir görüş hakim.

Sağlık ve güvenlik bulguları

Kuryeleri tehdit eden en büyük tehlike trafik.

Trafikteki yoğunluk ve kurasızlık kuryelerin canına mal olabiliyor ve ne yazık ki Türkiye’de kuryelerin ölüm haberleri ile sık sık karşılaşılıyor. Kuryelerin haklı olarak dile getirdikleri taleplerinden birisi, kurye işinin çok tehlikeli meslekler arasında sınıflandırılması.

Getir, hem bordrolu hem de esnaf kuryelere özel sağlık sigortası yaptırıyor. Sağlık ve güvenliğe dair olumlu bir uygulama olarak görüşmecilerce dile getirildi. Güvenlik açısından da işe ilk başlayanlar sertifikalı sürüş eğitimine tabi tutuluyor. Bu eğitimin tüm maliyeti Getir tarafından karşılanıyor. Kuryelerin uygun mont, pantolon, kask, eldiven, vb. kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanıp kullanmadığı ile birlikte sağlık ve güvenlik kurallarına uyma düzeyleri daha önce de ifade edildiği gibi sahadaki güvenlik elemanlarınca takip ediliyor. Kuryeler için en büyük güvenlik kuralı sanırım ki güvenli sürüş; bu da hız sınırını zorunlu kılıyor. İllere göre hız sınırı da farklılık gösteriyor, buradan da hız sınırının çalışan güvenliğine göre değil, ilgili dağıtım alanındaki ulaşım ve dağıtım hızının hesabına göre tespit edildiği anlaşılıyor.

Motorla kaza yapılması, ya da bir sürücünün çarpması işin rutinine dönmüş durumda.

Kuryeler arasında kaza geçirmeyen neredeyse yok ve bu durum kabullenilmiş bir gerçeklik niteliğinde. En çok yaşanan iş kazası tipi otomobil sürücülerinin hataları ve dikkatsizliği nedeniyle motorla düşme.

Kişisel Koruyucu Donanımlar eksiksiz dağıtılıyor; ancak işe ve sağlığa uygun değil.

KKD’lerin dağıtılmasında pek bir problem yaşanmasa da bunların nitelikleri ve işe uygunluğu konusunda şikayetler olduğu görüldü. Verilen montların kışın soğuktan korumadığı, yazın da sıcaktan dolayı giyilemediği görüşmecilerce vurgulandı.

Tüm çalışanlara özel sağlık sigortası yapılması olumlu bir uygulama olarak görünmekle birlikte, bir bakıma bu işin kendisinin sürekli bir kazayı içinde barındırma olasılığının yüksek olduğuna işaret ediyor.

Özel sağlık sigortası önleyici ve koruyucu değil, aksine kaza ya da hastalık sonrası düzeltici / tedavi edici bir enstrümandır. Sigortanın işlevi ve mantığını düşündüğümüzde, burada işçinin sağlık ve güvenliğinden çok, kaza ve hastalık durumlarında işverenin yüklü maliyetlerden kurtulmasının ön planda tutulduğunu ifade edebiliriz.

İşin kendisinden çok, yol, trafik, hava koşulları, gece çalışması gibi bir dizi dışsal faktörler kuryelerin sağlık ve güvenliğini olumsuz yönde etkiliyor.

Kuryeler yolların alt yapısından, motor kullananlara yönelik olumsuz toplumsal algıya kadar bir dizi tehlikenin kendilerinin sağlık ve güvenliklerini tehdit ettiğini vurguladılar. Görüşmecilerin dile getirdiği tehlike kaynaklarını şu şekilde tasnif etmek mümkün:

- Kötü hava koşulları (kar, yağmur, fırtına, rüzgar, soğuk, sıcak),
- Yolların kötü fiziki alt yapısı,
- Gece sokak aydınlatmalarının yetersizliği,
- Vatandaşların alkollü araç kullanımı,
- Alkollü vatandaşların davranışları,
- Ters şeritte araç kullanımı,
- Motorun trafikte yer alan bir araç olarak görülmemesi (araçlar tarafından sıkıştırılma vb. tacizler)
- Köpeklerin kovalaması,
- Müşterilerin tacizi ve zorbalığı

Çalışanlar yoğun bir meslek hastalığı riski ile karşı karşıyalar: Kasklar boyun ağrılarına, rüzgar akciğer rahatsızlıklarına neden oluyor: "Rüzgara karşı kartonu koli bandıyla vücuduma sarıyordum", " Kasklar boyun ağrılarına, rüzgar akciğer ağrılarına neden oluyor".

Kuryelerin sağlıkları da büyük tehdit altında. Yukarıda ifade edilen hava koşullarına ve kazalara bağlı olarak akciğer rahatsızlıklarından kaynaklı öksürük; diz, dirsek, bilek ve kalçada eklem ağrıları; bel ve boyunda fitik en çok görülen hastalıklar arasında. Motorun süspansiyonuna ve yolların zeminin çok düzgün olmamasından kaynaklı titreşimin de kas-iskelet rahatsızlıklarına yol açtığı tespit edilmiştir.

Sağlıkla ilgili asıl çarpıcı bulgu, çalışan herhangi bir iş kazasında ya da hastalıkta 10 günden az rapor alınmışsa şirket bunu karşılamıyor. Sanki izinliymiş gibi işlem yapılıyor. Bu da sağlıkla birlikte gelir kaybına neden oluyor.

Şikayet ve Anlaşmazlıkların Çözümüne Dair Bulgular

İşin yürütümü ve ücrete dair pek sorun yaşanmıyor; diğer yandan sorunları birinci basamak yöneticilerle çözüyorlar.

İşle ilgili bir sorun çıktığında sorunun düzeyi ve ilgisine bağlı olarak çözüm mekanizmaları, gölge market şube yöneticisi / süpervizör, vardiya müdürü, kurye şefi, saha yöneticileri, il (örneğin İstanbul) bölge sorumluları ve müşteri hizmetleri şek-

linde karşımıza çıkıyor. Buna karşın, sorunları daha çok kendi aralarında çözdükleri görüşmecilerce de dile getirilmiştir.

Görüşmeciler ücretle ilgili bir sorun olduğunda bayi yöneticisi ile görüşülebileceğini; ancak şimdiye kadar kimsenin ücretin hesaplanması veya ödenmesi ile ilgili bir sorun yaşamadığını vurguladılar.

Algoritma yani uygulama ile ilgili sık olmasa da sorun yaşanıyor. Örneğin sipariş düşüyor ancak adres bilgisi düşmüyor. Bu durumda müşteri hizmetleri aranıp sorun dile getiriliyor. Sorun böylece yazılım ekibine aktarılıyor. Yazılım ekibi doğrudan kişinin telefonundaki uygulamaya erişip gerekli düzeltme işlemini yapabiliyor.

Kuryeler, kendilerine yönelik her türlü şiddetin müşteri hizmetlerince geçirildiğine inanıyor.

Hem müşterilerce hem de sokaktaki insanlardan kaynaklı zorbalık, taciz vakaları yaşanabiliyor. Gasp olaylarının yaşandığı da ayrıca ifade edildi. Böyle bir durumda derhal müşteri hizmetlerine bilgi veriliyor. Kuryelerin müşterilerle ikili diyaloga girmeleri de istenmiyor. Bir kaza ya da yaralanma vakası olduğunda da depo yöneticisi ve kurye şefine bilgi veriliyor ve paketin iptali sağlanıyor.

Düşük yıldız vermek kuryeyi cezalandırma mekanizmasına dönüşmüş. İşveren bunu ücret kesme cezası olarak uygulaması da sömürü düzeyini arttırmaktadır.

Müşterilerin kuryelerin performansını yıldız verme üzerinden değerlendirmesi, düşük yıldızın hem iş güvencesine hem de ücretine olumsuz yansımaları, kuryenin üzerinde dolaylı bir baskı oluşturuyor. Dolayısıyla böyle bir durumun kuryenin psikolojisini ve iyilik halini de olumsuz yönde etkiliyor.

Sendikal örgütlenmeye dair bulgular

Getir çalışanları sendikasız; sendikalara da biraz mesafeli bakıyorlar.

Getir'de çalışanlara yönelik bir sendikal örgütlenme çalışmasına rastlanmadı. Çalışanlar işyerlerinde sendikanın olmasına biraz temkinli yaklaşıyorlar. Bunun nedeni olarak ise sendikaların örgütlü oldukları işyerlerinde insan onuruna yakışır bir ücret alamadıklarını ve aylarca süren görüşmeler sonucunda asgari ücret düzeyinde sözleşmelere imza atmalarını gösteriyorlar. Diğer yandan sendikanın avantajları noktasında sorunların doğrudan işverene iletilmesindeki araçsal konumu öne çıkarılıyor. Yemeksepetindeki sendikal örgütlenmeyi yakından takip ettikleri anlaşılıyor. Kendi işyerlerinde hak aramaya dair kolektif eylemler gerçekleştirdikleri ve bunun sonucunda istediklerini aldıkları görüşmecilerce dile getirildi. Dolayısıyla kolektif hak aramanın kısa sürede sonuç vereceğini öğrenmişler. Diğer bir ifade ile "hızlı teslimat sektöründe eylemler de hızlı sonuç veriyor", çünkü her geçen saniye işverenin gelir kaybı anlamına geliyor.

Olası bir sendikalaşmada sendikadan en büyük beklenti esnaf kurye sisteminin kaldırılması.

Görüşmecilerce dile getirilen ve işyerinde sendika olması durumuna çözümlenmesi gereken sorun alanlarını şu şekilde sıralayabiliriz:

- Esnaf kurye sisteminin kaldırılması,
- Çalışma sürelerinin azaltılması,
- Daha iyi ücret ve çalışma koşulları,
- Yıllık ücretli izin hakkının olması,
- Kaza ya da hastalık durumunda raporlu olunan günlerin tamamında ücretin işverence karşılanması,
- Yemek parası ya da hizmetinin olması
- Mola sürelerinin uzatılması

Çalışanlar işyerlerindeki sorun alanlarının çözümü için sendikaların varlığının iyi olabileceğini düşünüyor. Sendikal örgütlenmeden öncelikli beklenti özellikle esnaf kurye sisteminin kaldırılıp, tüm kuryelerin Getir'in işçisi olabilmesi. Her ne kadar esnaf kuryeler, işçi kuryelere göre biraz daha fazla kazanıyor görünseler de ikisinin arası bir ücreti sağlayacak bir sistemde çalışabileceklerini dile getiriyorlar.

Diğer uyandan maddi beklentilerin yanında trafikte sürücülerin kuryelere karşı davranışını düzeltmeye yönelik beklenti çarpıcıdır.

Kuryelerin deneyim paylaşmak için bir araya gelmelerinin önünde engeller: İş yoğunluğu ve zaman.

Kuryeler kendi aralarında farklı şekillerde bir araya gelip deneyim alışverişinde bulunuyorlar. Bu bir araya gelme duruma ve yerleşim yerine bağlı olarak fiziki ya da sosyal medya üzerinden gerçekleşiyor. Fiziki deneyim paylaşmak sadece bir yerde toplaşmak şeklinde değil, kırmızı ışıkta beklerken, aynı yerde paket teslimi yaparken vb. durumlarda da gerçekleşebiliyor. Bu birliktelikler kimi yerde sadece Getir çalışanları arasında kimi yerlerde farklı şirketlerde çalışan moto-kuryeler arasında olabiliyor. Tabii sadece deneyim paylaşılmıyor; hırsızlık vb. sorunlar karşısında dayanışma olarak da kendisini gösterebiliyor. Çok sık uzun sürelerle bir araya gelemiyorlar. Bunun nedeni olarak da uzun ve yorucu çalışma saatlerinin olması gösteriliyor.

Hızlı ve yoğun bir tempoda çalışmakla birlikte işçi devir hızının yüksek oluşu gölge markete bağlı çalışanların ikili ilişkilerine de etki ediyor. Hatta bunun etkisiyle çalışanlar arasında çok da sorun yaşanmadığı dile getiriliyor.

III.

İKİNCİ KISIM

Gölge marketlere yönelik sendikal faaliyetler: stratejiler ve öngörüler

Bu çalışma kapsamında sendikaların gölge marketlere yönelik faaliyetlerini öğrenmek adına hem ticaret hem de taşımacılık işkolunda yer alan sendika yönetici ve uzmanları ile görüşmeler yapıldı. Bu amaçla ticaret işkolunda Tez-Koop-İş (Türk-İş), Sosyal-İş (DİSK); Taşımacılık iş kolunda ise Tümtis (Türk-İş) ve Nakliyat-İş (DİSK) Sendikaları ile görüşmeler yapıldı. Gölge marketler Türkiye'deki mevzuata göre ticaret iş kolunda yer almaktadır. Ancak 2021 yılına kadar bu işler taşımacılık iş kolunda görünmüş ve bu nedenle de taşımacılık iş kolundaki Tümtis ve Nakliyat-İş kuryelerin yoğunlukta olduğu bu işyerlerinde örgütlenme çalışmaları yürütmüşlerdir. Bu nedenle ticaret işkolundaki sendika yöneticileri ile görüşme yapılırken, daha önce bu sektörde örgütlenme çalışması yapmış ve örgütlenme süreçleri mahkemeye taşınmış olan taşımacılık iş kolundaki bu iki sendika ile de görüşmenin bu çalışmaya katkı sunacağı değerlendirilmiştir.

Ticaret iş kolunda Tez-Koop-İş Sendikası Genel Örgütlenme Sekreteri Çağdaş Duyar, Sosyal-İş Sendikası Genel Sekreteri Celal Uyar; Taşımacılık iş kolunda Tümtis Sendikası Genel Sekreteri Gürel Yılmaz, İstanbul Şube Sekreteri Murat Küçükşahin, Örgütlenme Uzmanı Kaan Gündeş (Aynı zamanda eski bir Yemeksepeti çalışanı), Nakliyat İş Sendikası Genel Başkanı Ali Rıza Küçükosmanoğlu ile görüşmeler yapılmıştır. Koop-İş Sendikası ile de iletişime sağlanmış ancak sendika tarafından geri dönüş yapılmamıştır.

Bulguların değerlendirilmesi

Sektörde sendikal arka plan

Hızlı teslimat/ticaret sektörüne yönelik örgütlenme çalışmaları sadece taşımacılık iş kolundaki sendikalarca yapılmış.

Bu sektördeki ilk sendikal çalışmanın Taşımacılık sektöründeki sendikaların Delivery Hero'nun Türkiye'de satın aldığı Yemeksepeti'nde yapıldığı tespit edildi. Yemeksepeti sadece yemek değil, market alışverişini de destekleyen bir hizmet veriyor. Her ne kadar işkolu artık ticaret işkolunda görünse de ticaret işkolunda faaliyet gösteren sendikaların bu sektöre dair net bir çalışması ve bu bağlamda da kadro oluşturdıklarını söylemek pek mümkün değil. Bunda farklı işkollarında yer alma belirsizliğinin etkili olduğunu söyleyebiliriz. Mevzuatın eksikliğinden kaynaklanan ve işverenin işine geldiği gibi davranmasını sağlayan bu belirsizlik aynı zamanda çalışanların örgütlenmesinin önündeki büyük bir engele dönüşüyor.

Gölge market ve hızlı-ticaret: kapitalizmin yeni birikim modeli olarak kavramsallaştırılıyor.

Sendikacılar "gölge market" kavramını daha önce pek duymadıklarını ifade etmekle birlikte, bu kavramın geliştiği hızlı ticaret ve e-ticaretin kapitalist küreselleşmenin yeni bir birikim modeli olduğunu ifade ediyorlar. Bu çalışma ve çalıştırma biçiminde güvencesizliğin merkezde olması denetimsizliği ve kayıtdışılığı da arttırır nitelikte görülüyor.

Gölge market kavramı daha önce duyulmamış; ancak pratik biliniyor.

Örgütlenme çalışmasına katılan uzman ve yöneticiler gölge market pratiğine yabancı değil, çünkü alanda doğrudan deneyimlemişler. Gölge market sistemini hızlı ticaret sektöründe daha görünür hale getiren ve büyüten firma Getir. Ancak artık tek değil. Hızlı ticaret sektöründe farklı ürünlerde hizmet veren firmaların da bu yönde hizmet vermeye başladığı hem görüşmecilerin ifadelerinden hem de alandaki gözlemlerden tespit edilmiştir. Yemeksepeti bu birkaç yıl önceye kadar sadece yemek dağıtım hizmeti verirken, artık gölge marketlerle de hizmet veriyor. Daha önce "Banabi" markası adı altında gölge market hizmeti verirken, şimdi doğrudan "Yemeksepeti Market" adı altında hizmet veriyor.

Gölge marketler ve hızlı ticaretin e-ticaretten farkı hizmet sunduğu hedef kitle ve kapsama alanı üzerinde değerlendiriliyor.

Gölge marketler ve hızlı ticaret sadece yerele hizmet sunarken, e-ticaretin yerelle birlikte daha küresel bir kapsama alanına sahip olduğu değerlendiriliyor. Diğer yandan her ikisinin de teknolojik gelişmelerin tüketim toplumunun ihtiyaçlarına yanıt vermenin birer aracı olduğu da ayrıca vurgulanıyor.

Paket servis ile gölge marketler arasındaki tek fark, ürün çeşitliliği olarak görülüyor.

Buna karşın genel anlamda paket servis ile gölge market hizmeti bir birinden farklı görülüyor. Aksine ikisinin de bir bütünün parçaları olduğu ve ticaret sektöründe kendi koşullarını küçük işletmelere dayatan tekelleşmenin birer parçası oldukları dile getiriliyor.

Sektörün gelişimine dair bulgular

Türkiye’de online ticaret yeni bir olgu sayılmaz: İlk örneği 1998’de kurulan Hepsiburada.com’dur.

İnternet üzerinden alışverişin rahatlığı ve sağladığı ürün çeşitliliği tüketiciye zaman ve mekandan bağımsız bir tüketim alanı yarattı. Türkiye’de online ticaretin ilk örneği 1998’de kurulan Hepsiburada.com’dur. Ardından 2001’de gittigidiyor.com, 2009 yılında da şimdi Alibaba’ya geçen Trendyol ilk kurulan firmalar arasında yer alıyor.

Akıllı telefonlar ve Android uygulamalar bu sektörün gelişmesinde büyük rol oynuyor.

Tüm sendika temsilcileri ve uzmanları, hızlı teslimat sektörünün gelişmesinde etkili olan iki faktörü öne çıkarıyorlar: Birincisi e-ticareti telefonda olanaklı kılan akıllı telefon uygulamaları, ikincisi de Covid-19 pandemisinin dayatmış olduğu kısıtlamalar. Özellikle pandemi hem sektörün gelişmesini hızlandırdı, hem de bu alanda hizmet veren firmaların beklenen üzerinde büyümesine ve kar etmesine etki etti. Örneğin Yemeksepeti CEO’su bu dönemde beklentilerinin 2 kat üzerinde büyüdüklerini ifade etmiştir (Capital.com.tr, 2021). Ayrıca kapitalist üretimin dayatmış olduğu yoğun ve uzun çalışma süreleri bireylerin alışverişe ayrıca vakit ayırmasını zorlaştırıyor. Bu nedenle bireylerin tüketim maddesine erişmesine dair zaman ve mekan tercihlerini değişime zorluyor. Dolayısıyla tuğla/fiziki binalara gitmek yerine akıllı telefon ya da her hangi bir bilgisayar türü üzerinden sipariş vermek bireyler için daha ras-yonel görünüyor.

Türkiye’de e-ticaret yaklaşık 25 yıllık bir geçmişe sahip olmasına karşın, hızlı ticaret sektörü daha yeni sayılır.

Türkiye’de hem e-ticaret hem de hızlı ticaret uzun süre sadece yerli firmalarca yürütüldü. Daha önce de ifade edildiği gibi hepsiburada.com, gittigidiyor.com, n11.com¹ ve Trendyol e-ticaret olarak, Yemeksepeti ise yiyecek sektöründe hızlı teslimatın ilk örneği oldu. Daha sonra Getir de hızlı ticaretin bir oyuncusu olarak piyasaya girdi ve büyüdü. Daha sonra çok uluslu şirketler Amazon, Alibaba (2018 yılında Trendyol’u alarak) ve Deliver Hero (2015 yılında Yemeksepetini alarak) da sektöre dahil oldular.

Sektördeki firmaların ilk ürünü daha çok ev eşyası, giyim ve kitap üzerinde uzmanlaştıkları görülüyor. Ancak ilk başta Yemeksepeti tüketicilerin sadece yiyecek ihtiyacını, Getir’de market ihtiyacını karşılayacak şekilde piyasada yer alıyorlar. Daha sonra ise piyasada artan rekabet baskısının etkisi ile firmalar ürünlerini çeşitlendiriyor ve hızlı tüketime konu tüm ürünlerin dağıtımına başlıyorlar.

Hem taşımacılık hem de ticaret işkolundaki sendikacıların ifadelerinden sektörün ilk ortaya çıkışını ve gelişmesini yakından takip ettikleri anlaşılıyor. Sendikacılar sektörün gelişmesindeki asıl itici gücü internet olarak görüyorlar. İnternetin bireylerin tüketim ihtiyacını onlara zaman ve seçenek kazandıracak şekilde karşılaması sektörün gelişmesindeki ana eksen olarak görülüyor.

Diğer yandan bu sektörün ortaya çıkış amacını doğrudan sendikal hakların baskılanmasına dayandıran görüşler olduğu da görüldü.

Mülkiyet ve finans yapıları farklılık gösteriyor.

Başlangıçta sadece yerel sermaye yatırımları özellikle büyükşehirli yönelik hizmet verirken, zamanla uluslararası firmaların piyasaya girmesi ve pandeminin de etkisi ile Türkiye’nin en ücra köşelerinde bile hizmet verilmeye başlandı.

Firmaların altyapılarına, iş ilişkisinin kurulmasına ve çalışma koşullarına dair bulgular

Hızlı teslimat sektörü bir yandan gençlerin ilk iş deneyimi olması diğer yandan da işçilere bir arada çalışma imkanı vermesi nedeniyle sendika ve işçi sınıfının gelişmesini olanaksız kılıyor.

İşçilerin sadece fiziki olarak değil, kuryelerin işçi kurye ve esnaf kuryeler olarak çalışma statüleri bağlamında da bölünmüş olmaları işçilerin sendikalaşmasının önündeki engeller arasında. Hızlı teslimat sektöründe esnaf kurye modeli işverenlerce daha çok tercih edildiği sendika temsilcileri tarafından dile getirildi. Esnaf kurye çalışma statüsü onları sadece iş kanununun dışında tutmuyor aynı zamanda işçi olarak kabul edilmedikleri için sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun da dışına itiyor. Böylece işveren hem İş Kanunu’nun hem de sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun kendisine işçiler için zorunlu kıldığı yükümlülüklerden kurtulmuş oluyor.

¹ Getir 2021’de n11.com’a yönetimden de sorumlu ortak oldu.

Görüşmecilerin aktardıklarına göre, iş ekipmanlarının sağlanması firmaya, çalışma ilişkisine ve çalışma statüsüne bağlı. Bu uygulamada firmalar arasında farklılık gösterdiği de tespit edildi. Getir, motoru olmayan esnaf kuryelere de tüm araçları sağlarken, Trendyol ise esnaf kuryelerle ilgili her hangi bir giderde karışmıyor.

Önemli bulgulardan birisi de firmaların bir birlerini yakından takip ettiğidir. Böylece kendileri için daha karlı uygulamaları kendi firmalarına da yansıtıyorlar. Örneğin ilk zamanlarda Yemeksepetindeki tüm kuryeler işçi olarak istihdam ediliyorlar. Ancak Getir'in bu hizmeti esnaf kuryelere taşere etmesi ile birlikte, Yemeksepeti de esnaf kurye modeline yöneliyor. Bunda işçilerin örgütlenme faaliyetlerinin de etkili olduğunu görüşmecilerin ifadelerinden anlaşılmaktadır.

Getir'deki sabit paket ücretinden farklı olarak Yemeksepetin'de mesai ve kota uygulamasının olduğu tespit edildi.

İş gücüne dair sorunlar ve endişelere dair bulgular

Sektörle ilgili sendikacıların dile getirdiği en önemli sorun esnaf kuryeler başta olmak üzere tüm çalışanların güvencesiz olması.

Bunun temel sebebi olarak da, bu çalışma tipine ilişkin kapsayıcı bir yasal düzenlemenin olmayışı gösteriliyor.

Yapılan görüşmelerde sendika temsilcileri kuryelerin, esnaf ya da işçi olmaları fark etmeksizin, kötü çalışma koşullarına sahip olduklarını dile getirdiler. Uzun süren trafik yolculuğunda gürültüye ve egzoz gazına maruziyet sağlık açısından önemli tehlikeler arasında gösteriliyor. Ayrıca işin yaratmış olduğu stresin çalışanın hem kendisine hem de ailesine olumsuz yansıtığının altı çiziliyor.

Hybrid istihdam modelinin varlığı tespit edildi; işçi kurye ve esnaf kurye bir arada.

İşverenin karını maksimize eden güvencesiz bir çalışma biçimi: Esnaf için sigorta yok, sağlık güvencesi yok. Sigortalı işçi çalıştıranlarda da esnaf kurye modeline doğru ciddi bir yönelim var.

Hızlı teslimat ve gölge marketler "esnaf kurye" statüsünde bir çalışma modelini ortaya çıkardığını vurguluyorlar. Esnaf kurye modelinin işveren açısından karlı olması diğer firmalarca da tercih edilmesine yol açıyor. Bir çeşit rekabeti körükleyici bir istihdam biçimine dönüştüğünü söylemek mümkündür. Bu çalışma biçiminin özellikle sendikal mücadelenin ve örgütlenmenin zeminini de ortadan kaldırdığı sendika yöneticilerince dile getirilen önemli bir faktör.

Gölge marketlerde çalışanlar başta olmak üzere hızlı ticaret sektöründeki kuryelerin çalışma koşullarını ve ücretleri insan onuruna yakışır görülüyor.

Sendika yönetici ve uzmanları gölge marketlerde çalışanlar başta olmak üzere hızlı ticaret sektöründeki kuryelerin çalışma koşullarını ve ücretlerini insan onuruna yakışır görmüyorlar. Ücretler/kazançlar başta olmak üzere, çalışma süreleri, daha çok kazanmak için yoğun ve uzun sürelerle çalışma, sosyal güvenceden yoksunluk, iş güvenliği önlemlerinin ve kişisel koruyucu donanımların (KKD) yetersizliği gibi faktörlerin bu

işin kalitesini ve koşullarını olumsuz yönde etkilediği vurgulanıyor. Diğer yandan işçilerin sendikal örgütlenme çabalarına karşı artan işveren baskısı ve mobbingin çalışanların iyilik halini de olumsuz etkilediğini belirtiyorlar. Hatta bu nedenle esnaf kurye modelinin yasaklanması gerektiği dile getirilen çözüm önerileri arasında.

Eğitim düzeyi ile yapılan iş örtüşmüyor.

Daha önce sadece düşük eğitimlilerin yaptığı bir iş alanı iken, uzun süreli işsizlikle beraber alanlarında iş bulamayan üniversite mezunları da kolay ve özel nitelik gerektirmeyen kuryeliği tercih ediyor. Motokuryelik motosiklet kullanma yeteneği ve ehliyetinin varlığından başka bir şeye ihtiyaç duymuyor. Sendika yönetici ve uzmanları da bu nedenle bir meslek olarak da kabul edilmeyen bu işin emek arzının yüksek olduğunu dile getiriyorlar. Bunda ayrıca ülkedeki yüksek enflasyon ve yüksek genç işsizliğin etkili olduğunu belirtiyorlar. Talep yönünden de bakıldığında bu sektörde irili ufaklı yüzlerce firmanın hizmet vermektedir. Dolayısıyla bu sektörde çalışmak isteyen kuryeler kolay iş bulurken, işverenler de iş gücü piyasasının işsizlik vb. yapısal sorunları nedeniyle kolay ve ucuz işçi bulmaktadır.

Sendikal pratik ve stratejilere dair bulgular

Bu sektördeki ilk sendikal örgütlenme pratiği Yemeksepetinde gerçekleşmiş.

Bir yandan mevzuatın işveren yanlısı ve sendikal örgütlenmeyi engelleyici hükümleri, bir yandan da işkolundaki belirsizlik, sendikaların gölge market ve hızlı ticaret sektöründeki çalışanları örgütlemesini engelliyor. Diğer yandan sendikaların yeni iş biçimlerine karşı eski örgütlenme stratejileri kullanması ve rekabete girmesi işçilerin örgütlenmesinin önündeki sendika kaynaklı nedenler olduğu görüldü. Sektörün gelişme döneminde, hatalı bir şekilde sendikal müdahalenin yapılmaması olması simdiki güçlüklerin ana nedeni.

Hızlı teslimat sektörü çalışanları Türkiye'deki yasal düzenlemeler neticesinde 2021 yılına kadar taşımacılık işkolunda yer alıyordu. Bu nedenle taşımacılık işkolundaki sendikaların faaliyetleri göze çarpıyor. Bu sektördeki ilk sendikal örgütlenme Yemeksepetinde gerçekleşiyor. Tümteps toplu sözleşme yetkisi için gerekli üye çoğunluğunu yakalamış ve bu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından da onaylamıştır. Ancak işveren buna da itiraz etmiş ve dava açmıştır. Şimdi bu işyerlerinde dava sonucu belli olana kadar her hangi bir sözleşme yapılamıyor. Dolayısıyla bu sektörde bir toplu iş sözleşmesi için mücadele verilmiş ancak işverenin itirazı sonucu imzalanamamıştır.

Diğer yandan daha önce de ifade etmiş olduğumuz gibi işkolu belirsizliğinin yaratmış olduğu kafa karışıklığı özellikle ticaret işkolundaki sendikaların da bu konuda pozisyon almasını engellemiştir.

Diğer bir bulgu ise gelişen teknolojiye bağlı olarak sendikaların değişen ve ortaya çıkan yeni iş ve istihdam modellerine yeterince yanıt verecek stratejiler geliştirmemiş olmasının sendikacılarca kabul ediliyor olmasıdır.

Daha önce benzer sektörde edinilen örgütlenme tecrübesi, hızlı ticaret sektöründeki kuryeleri örgütlemeye kolaylık

sağlıyor. Bu konuda taşımacılık sektörü sendikalarının deneyimlerinin etkisi ile daha avantajlı oldukları görüldü. Ancak çalışanların sürekli hareket halinde olmalarının örgütlenmeyi güçleştirdiği, hem taşımacılık hem de ticaret iş kolundaki sendikacılar için sendikal örgütlenmenin önünde önemli bir engel olarak dile getirildi.

Sektörün örgütlenebilmesi sendikaların ayrışarak değil, birleşerek mücadelesinden geçiyor.

Kapitalist sömürünün yeni bir çalışma biçimi olarak görülen hızlı ticaret ve kurye sorununa sendikalar buldukları pozisyon gereği farklı çözüm önerileri getiriyorlar. Bu önerileri şu şekilde tasnif edebiliriz:

- Bu sektörde çalışanlara yönelik bir aydınlatma faaliyeti yürütülmeli: esnaf kuryeliğin bir cazibesinin olmadığı broşürlerle, yayınlarla² anlatılmalı.
- Sendikalar bu sektördeki örgütlenme faaliyetlerini sürdürmeli ve yoğunlaştırmalı.
- Sendikalar bu sektöre dair düzeltici ve kapsayıcı bir mevzuatın yürürlüğe girmesi için parlamento ve siyasiler üzerinde baskı kurmalı.
- Sendikalar konfederasyon farklılığı dahil, rekabeti bırakmalı ortak hareket etmeli.

Gelecekte hükümetten ve işverenden beklenti ortak: Esnaf kuryeliğin yasaklanmasına dair düzenleme ve pratiklerin hayata geçirilmesi.

Bu sektöre yönelik çözüm mekanizması olarak hükümet tarafından yasal düzenleme yapılması öncelikli olarak görülüyor. Hükümetin müdahalesini gerekli görenlerin beklentisi de özellikle esnaf kurye modelinin kaldırılması, tüm çalışanların işçi olduğunun tespit edilmesi ve meslek olarak kabul edilmesine yönelik olduğu görüldü.

Sendikalar açısından en önemli sorunların başında bu sektör çalışanlarının hangi iş kolunda olduğuna yönelik belirsizlik: Ticaret işkolu mu yoksa taşımacılık işkolu mu? Bu sorunun hükümet tarafından acilen çözülmesi de dile getirilen talepler arasında.

Sendika yöneticilerinin işverenlerden beklentileri ise aynı: Esnaf kurye modelinden vazgeçip, insan onuruna yakışır çalışma koşulları ve ücretlerle işçi çalıştırması.

Gelecekteki eğilimler ve gelişmelere dair bulgular

Sektörün geleceğine dair farklı görüşler olduğu tespit edildi: "Sendikal mücadelenin de etkisiyle sektör küçülecek", "Sektör daha da büyüyecek".

Gelecekte bilişim ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin işleri ve bir bakıma iş gücü piyasasını dönüştüreceği konusunda tüm sendika temsilcileri hemfikir. Hızlı ticaretle birlikte, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi atipik çalışma biçimlerinin artacağı öngörülüyor. Özellikle internet üzerinden ve dijital ve siber dünyada yoğun vakit geçiren gençle-

rin yakın gelecekte tüketim mekanının fiziki mekandan siber mekana doğru kayacağına ve mobil uygulamalar üzerinden gerçekleşeceğine dair büyük bir beklenti var. Bu dönüşümle de AVM'ler başta olmak üzere fiziki alışveriş mekanlarının zamanla azalacağı hatta yok olacağına dair görüşlerin varlığı tespit edildi.

Diğer yandan işverenin tam istediği bir modelde çalışan bu sektörün kendisine has yüksek iş gücü devir oranını ile birlikte sendikal mücadelenin güçlenmesinin, bu sektörün yayılma ve büyüme hızını düşüreceğine dair görüşler de bulunuyor. Pandemi de hızlı bir büyüme gösteren Getir'in yaptığı açıklama ile küresel ölçekte çalışanlarının %14'ünü işten çıkarmasını (Wayt, 2022) da ayrıca buna örnek olarak gösteriyorlar.

Piyasadaki mevcut aktörlerin dışında geleneksel perakendecilerin de (Migros, CarrefourSa, Boyner vb) kendi platformlarını kurarak hızlı ticarete adım atmalarının, gelecekte bu sektördeki yoğunlaşmanın işareti olarak görüyorlar.

Her ne kadar şimdi büyük firmalar piyasayı domine etse de, gelecek dönemde bu firmaların kendilerinin doğrudan dağıtım işini yapmayacağı ve bu hizmeti alt işverene devredeceklerine dair bir öngörünün olduğunu da belirtmek isteriz.

Esnaf kurye modeli olduğu sürece sendikal örgütlenme çok zor görünüyor: Esnaf kuryeler bir çeşit sendikalarla mücadele aparatına dönmüş durumda.

Görüşmecilerin ifadelerinden elde edilen temel beklenti, sektör çalışanlarının işçi olarak istihdam edilmesi. Mevcut sendikal ve çalışma mevzuatı özellikle esnaf kuryelerin örgütlenmesini olanaksız kılıyor. Dolayısıyla işçi kurye ve depo işçisini sendikaya üye yapsan bile, esnaf kuryeleri üye yapamayınca iş yerindeki sendikal gücü de kullanmak pek mümkün olmuyor. Çünkü esnaf kuryeler bir çeşit sendikalarla mücadele aparatına dönmüş durumda. Bu nedenle öncelikli sendikaların konfederasyon farklılıklarını dışarıda bırakarak birlikte mücadele etmeleri çözüm olarak ortaya konuyor. Klasik örgütlenme modelleri bu sektörde beklentileri karşılamadığını da daha önce ifade etmiştik.

Ayrıca kötü çalışma koşulları pratiklerinin esnaf kuryeler başta olmak üzere bu sektörde çalışanları kendiliğinden kolektif eylemlere sevk edeceği de görüşmecilerce dile getirilmiştir.

2 Tümtis Sendikası esnaf Yemek Sepeti örgütlenmesi sürecini de anlatan bir kitap yayınladı: Kıdak, E. (2021) *Kargo Taşımacılığında Kendi Hesabına Çalışma Aldatmacası, Esnaf Kurye Modeli*, Tümtis Yayınları.

SONUÇ YERİNE

Getir özelinde incelenen esnaf kurye modeli sadece Türkiye’de değil, küresel düzeyde hızla büyüyen bir sektör haline geldi. Bu büyümenin, ağır çalışma koşulları altında ve düşük ücretlerle çalıştırılan emekçi kuryelerin sırtından sağlandığı açık bir şekilde görülmektedir. Hızlı teslimat sektöründe her ne kadar büyük firmalar faaliyet gösteriyor olsa da özellikle esnaf kurye olarak büyük çoğunluğun görünmez ve kayıtdışı çalıştırıldığı bir sektörle karşı karşıyayız. Getir gibi küresel bir firmadaki çalışma koşullarına dair bulgular, küçük işyerlerindeki ve kayıtdışı çalışanlara ilişkin kaygılarımızı daha da arttırmaktadır. Girişte de ifade edildiği gibi bu çalışma uluslararası bir araştırmanın parçası. Çalışmanın bütünü tamamlandığında daha kapsamlı ve derinlemesine bir kıyaslama yolu ile analiz yapma olanağımız olacaktır.

Sonuç olarak modelin sürdürülebilirliğine, esnaf kuryeliğe ilişkin yasal düzenlemelerin yapılabilmesine ve sendikaların işçileri etkin bir şekilde harekete geçirme ve gerçek bir toplu pazarlık yapabilmesine dair derin şüphelerin olduğu açık. Bu nedenle Türkiye’deki ve özellikle Getir’deki gölge marketlerin geleceği, piyasadaki gelişmelere bağlı olacaktır. İşçilerin harekete geçirilmesi ve gerçek toplu pazarlık için kararlı bir politika ve sendikal eylem gereklidir. Bu olmadan Getir kuryeleri son derece güvencesiz, güvensiz ve düşük ücretli istihdamda kalacaktır ve buradaki en büyük risk, bu iş modelinin Getir aracılığıyla Türk ekonomisinin daha geniş kesimine ve hatta dünyaya yayılmasıdır.

KAYNAKÇA:

Getir, (2022), <https://www.linkedin.com/company/getir/posts/?feedView=all>, **(erişim tarihi: 25.04.2022)**

Ulukan, G. (2020), "Gölge mağazaları devreye alan Migros Sanal Market kapasitesini 5 kat artırdı", <https://webrazzi.com/2020/04/29/migros-online-satis-golge-magazalar/> **(erişim tarihi: 27.04.2022)**

Wayt, T. (2022) Delivery app Getir axing 14% of employees, NYC workers outraged, <https://nypost.com/2022/05/25/delivery-app-getir-axing-14-of-employees-nyc-workers-outraged/> **(erişim tarihi: 23.09.2022)**

<https://www.capital.com.tr> (2021), "Nevzat Aydın'ın Yemeksepeti'nden ayrılmadan son röportajı: Gelecek planları neler?", <https://www.capital.com.tr/haberler/tum-haberler/nevzat-aydinin-yemeksepetinden-ayrilmadan-son-roportaji-gelecek-planlari-neler> **(erişim tarihi: 16.09.2022)**

<https://getir.breezy.hr/> **(erişim tarihi: 22.04.2022)**

<https://tr.investing.com>, (2022) <https://tr.investing.com/news/markets/getir-faaliyet-gosterdigi-9-ulkedeki-hizmet-alann-genisletmeyi-hedefliyor-2280088> **(erişim tarihi: 20.04.2022)**

YAZAR HAKKINDA

Emirali Karadoğan (*Bağımsız sosyal bilimci*): Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünden “Endüstri İlişkileri Açısından Askeri Personelin Sendika Kurma Hakkı” başlıklı tezi ile master ve “Küreselleşme Sürecinde Sosyal Yardımların Bireyin Özsaygı Düzeyine Etkisi” başlıklı tezi ile de doktora derecesini aldı. Halen Tez-Koop-İş Sendikasında Uluslararası Sendikal İlişkiler Uzmanı olarak çalışmaktadır. Çocuk işçiliği, endüstri ilişkileri, sendikacılık, işçi sağlığı ve güvenliği konularında bilimsel çalışmalar yürütmektedir.

“Bu araştırma, Avrupa’daki gölge marketlerin gelişmesi, çalışma koşulları, sendika ve stratejilerini içeren, FEPS (Foundation for European Progressive Studies) ve UNI Europa (The European Services Workers Union) tarafından yürütölen, daha büyük bir projenin parçasıdır. Getir’e odaklanan Türkiye’deki bağımsız çalışma FES (Friedrich-Ebert-Stiftung) İstanbul/Türkiye tarafından finanse edilmiştir.”

KÜNYE

Yayınlayan

Friedrich-Ebert-Stiftung Derneđi
Türkiye Temsilciliđi
Cihannüma Mah.
Mehmet Ali Bey Sk.12/4
34353 Beşiktaş / İstanbul – Türkiye
<https://turkey.fes.de>

Yayın Sorumlusu

Henrik Meyer, FES Türkiye Ülke Temsilcisi

İletişim: info.tr@fes.de

Sertifika No: 69490

ISBN: 978-605-72853-1-7

Yayında ifade edilen görüşler Friedrich-Ebert-Stiftung’un görüşlerini yansıtmak zorunda değildir. Friedrich-EbertStiftung (FES) tarafından yayınlanan eserler FES’in yazılı izni olmadan ticari amaçlı kullanılamaz. FES Yayınları seçim kampanyaları için kullanılamaz. © 2022

TÜRKİYE'DE GETİR ÖRNEĞİ



Getir özelinde incelenen esnaf kurye modeli sadece Türkiye'de değil, küresel düzeyde hızla büyüyen bir sektör haline geldi. Bu büyüme, ağır çalışma koşulları altında ve düşük ücretlerle çalıştırılan emekçi kuryelerin sırtından sağlandığı açık bir şekilde görülmektedir. Hızlı teslimat sektöründe her ne kadar büyük firmalar faaliyet gösteriyor olsa da özellikle esnaf kurye olarak büyük çoğunluğun görünmez ve kayıtdışı çalıştırıldığı bir sektörle karşı karşıyayız. Getir gibi küresel bir firmadaki çalışma koşullarına dair bulgular, küçük işyerlerindeki ve kayıtdışı çalışanlara ilişkin kaygılarımızı daha da arttırmaktadır. Girişte de ifade edildiği gibi bu çalışma uluslararası bir araştırmanın parçası. Çalışmanın bütünü tamamlandığında daha kapsamlı ve derinlemesine bir kıyaslama yolu ile analiz yapma olanağımız olacaktır.



Bu çalışmada Türkiye'nin farklı kentlerinde Getir bünyesinde istihdam edilen kuryelerin çalışma koşulları ve bu sektöre yönelik faaliyette bulunan sendikaların stratejileri araştırıldı. Getir'de hem işçi hem de esnaf kuryeler birlikte çalışıyor. İster işçi kurye, ister esnaf kurye olsun her iki çalışan kurye grubunun güvencesiz ve kötü çalışma koşullarına sahip oldukları görüldü. Esnaf kuryelerin çalışma koşullarının daha güvencesiz ve güvensiz olduğunu ifade edebiliriz. İşin yapılış biçimi gençler için cazip görünmekle birlikte, sürece giriş ve çıkış da sektörün kendisi gibi "hızlı" oluyor. Esnaf kurye modeli başlı başına bir sorun kaynağı. Emek süreci dikkate alındığında bu istihdam biçiminin baştan sorunlu olduğu, aslında çalışanların esnaf değil, Getir'in işçisi olduğu işin sevk ve idaresi ile birlikte yürütümünde de açık bir şekilde görülüyor. Bu çalışma biçiminin yapısı sendikalaşmayı da neredeyse imkânsız kılıyor. Sendika yönetici ve uzmanlarının da görüşleri bu yönde. Hem kuryeler hem de sendika temsilcilerinin ortak beklentisi: Esnaf kurye modelinin kaldırılması.