

Dijital emek platformlarında algoritmik yönetim ve sendikalar

Algorithmic management and trade unions on digital labor platforms

Tolga Oral

Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli/Turkey, tolgaoral77@gmail.com, 0000-0002-2804-2566

Anahtar Kelimeler:
Algoritmik Yönetim, Dijital Platform, Dijital Emek Platformu, Sendika

Key Words:
Algorithmic Management, Digital Platform, Digital Labor Platform, Trade Union

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:
Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, Sosyal Politika Doktora, Kocaeli, tolgaoral77@gmail.com, 0000-0002-2804-2566

DOI:
10.52880/sagakaderg.1429536

Gönderme Tarihi/Received Date:
31.01.2024

Kabul Tarihi/Accepted Date:
04.03.2024

Yayımlanma Tarihi/Published Online:
31.03.2024

ÖZ

Algoritmik yönetim kavramı, dijital emek platformlarında sıklıkla kullanılmaktadır. İnsan yönetimi yerine kullanılan algoritmik yönetim, tarafların amaçlarını en etkili şekilde izleyen, düzenleyen, kontrol eden ve karar veren bir yönetim anlayışı olarak sunulmaktadır. Literatürde, dijital ekonominin bu yeni yönetim anlayışının, dijital emek platformu çalışanları üzerinde olumlu etkileri yanında olumsuz etkilerinin de olduğuna yönelik bilgiler bulunmaktadır. Dijital platformlarda kullanılan algoritmik yönetimin işgücü maliyetlerini azaltan ve çalışanlara esneklik sağlayan olumlu yapısı karşısında, çalışanlar aleyhine, eşit olmayan koşullar oluşturduğuna dair görüşleri içinde barındıran bir kavramdır. Bu açıklamalar doğrultusunda özellikle sendikaların, algoritmik yönetimin dijital emek platformlarında çalışanlar aleyhine getirebileceği olumsuzlukları gidermede daha farklı stratejiler geliştirmeleri gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın amacı, dijital ekonomi platformlarında kullanılan algoritmik yönetimin, bu platformlarda çalışanlar açısından incelenmesi ve bu yeni dijital yönetim biçiminin eşitsizlikleri artırmadaki rolünü tartışmaktır. Çalışma, algoritmik yönetim kavramını içeren bazı uluslararası kurum raporları ile konu hakkında önceden yapılmış bazı vaka çalışmalarından elde edilen bulguların kıyaslanarak açıklanmasına dayanmaktadır.

ABSTRACT

The concept of algorithmic management is often used in digital labor platforms. Algorithmic management, which is used instead of human management, is presented as a management approach that monitors, regulates, controls and decides the goals of the parties in the most effective way. This new management approach of the digital economy has positive effects on digital labor platform employees as well as negative effects. It is a concept that includes the views that algorithmic management used on digital platforms creates unequal conditions to the detriment of employees in the face of its positive structure that reduces labor costs and provides flexibility to employees. In line with these explanations, it becomes necessary for trade unions, in particular, to develop different strategies to eliminate the disadvantages that algorithmic management can bring against employees on digital labor platforms. In this context, the aim of the study is to examine the algorithmic management used in digital economy platforms from the point of view of employees on these platforms and to discuss the role of this new form of digital management in increasing inequalities. The study is based on the explanation of the findings obtained from some international institution reports containing the concept of algorithmic management and some previous case studies on the subject by comparing them.

GİRİŞ

Bilgisayar, otomasyon veya yapay zeka gibi teknolojik bileşenlerin, sadece imalat sektöründe değil, aynı zamanda hizmetler sektöründe de işçilerin yerine kullanımının yaygınlaşmasıyla, işin geleceği ve çalışmaya dair tartışmaları farklı bir boyuta taşımıştır. Bu değişim, dijitalleşmenin yükselişiyle paralel olarak, erişilebilir tüm bilgi ve kaynakların bilgisayarlar ve benzeri cihazlar aracılığıyla işlenmesine olanak tanınmasıyla doğrudan ilişkilendirilmektedir.

Dijitalleşme kavramı, başlangıçta yalnızca teknolojik değişimi veya üretici ile tüketicilerin bu teknolojiyi kullanmalarını ifade ederken, günümüzde internetin yaygınlaşmasıyla birlikte, ticaret, işgücü ve istihdam üzerindeki etkilerinin ekonomik değerler çerçevesinde tartışıldığı bir boyuta evrilmiştir. Bu evrim, dijitalleşmenin sadece bir teknolojik olgu olmaktan çıkıp, aynı zamanda ekonomik bir paradigma haline gelmesine neden olmuştur.

Dijitalleşmenin etkili olduğu günümüz koşullarında, çalışanların iş yapma süreci ve şekli üzerindeki yeni

kontrol, denetim ve bütün halinde yönetiminde bir hayli değişimler yaşanmaktadır. Bunların başında ise çalışanların denetiminin ve yönetiminde etkin kullanılan algoritmik yönetim kavramı ön plana çıkmaktadır. O halde, algoritmik yönetimin, günümüz insan yönetiminden ayıran temel özelliklerinin bilinmesi ve bu yönetim biçiminin başta dijital emek platformları, sonra diğer alanlardaki yaygın kullanımı göz önüne alındığında, özellikle emek platformlarında çalışanlar üzerindeki etkisinin tartışılması önem kazanmaktadır.

Dijital kelimesi genel bir tanımla “sayısal” anlamına gelmektedir. Kelime bu haliyle bildiğimiz tüm verilerin bilgisayar tarzındaki cihazların anlayabileceği bir şekilde, matematiksel olarak “0 veya 1” ya da “var veya yok” şeklinde sayısal kodlama ve gösterimi ifade etmektedir. Dijital kelimesinden türetilmiş birçok kelime bulunmakla birlikte, dijital teknoloji, dijital dönüşüm, dijital okur/yazarlık vb. kelime ve kavramların popüler kullanımı yaygınlaşmaktadır. Bununla birlikte ekonomi ve endüstri alanında dijital ekonomi, dijital emek/çalışma, dijital yönetim gibi kavramların da sıklıkla kullanıldığı görülür. Algoritmik yönetim kavramı da gerek dijitale ait olması gerek endüstri alanında kullanılması ve bu kapsamda çalışanları ve onların örgütlerini ilgilendirmesi nedeniyle kapsamlı bir çalışmayı gerekli hale getirmiştir.

Teknolojik gelişmelerle birlikte çalışmanın elektronik ve bilgisayar ortamında yapıldığı, internet üzerinden yapılan iş eyleminin giderek yaygınlaştığı, işletmelerin fiziksel ortamdan sanal ortama taşındığı ve ürünlerini internet üzerinde pazarladıkları, üretici/tüketicilerin alışkanlık ve kalıplarının değiştiği bir zamanda yaşanılmaktadır. Çalışma eyleminin geçirdiği bu değişim yeni ve farklı kavramları gündelik hayatımıza sokmaktadır. Dijital emek, Dijital emek platformları ve dijital ekonomi de bu kavramlar arasındadır.

Aynı zamanda bu konu ve kavramları içeren bilimsel çalışmaların sayısının arttığı bilinmektedir. Dijital ekonominin geçirdiği evre, büyüklük, bu sektörde çalışan işgücünün istihdam durumu yanında dijital emek platformlarında çalışanların ekonomik ve sosyal sorunları da endüstri ilişkileri aktörlerinin gündemlerinde sıklıkla yer almaktadır. Sendikalar, geleneksel çalışmanın yanında özellikle dijital ekonomi faaliyetleri ve bu ekonomide çalışanların sorunlarını yakından takip etmekte, dijital emek platformlarında çalışanların hukuki statüsü, örgütlenmeleri, toplu iş sözleşme yapabilmeleri için bir takım faaliyetlerde bulunmaktadır.

Dijital ekonominin içeriğinde özellikle dijital emek platformlarında algoritmik yönetim kavramı yer alırken, kavramın kullanımı giderek yaygınlaşmaktadır. Algoritmik yönetim kavramını salt işletme yönetimi

ile bağdaştırmak kavramı dar bir kalıba sokmaktadır ki kavram bunun çok daha ötesinde anlam ve eylemi bir arada barındırmaktadır. Algoritmik yönetim, dijital platformlar aracılığıyla ürün üretimi veya hizmet sunumu amacıyla ilgili taraflar arasında en etkili biçimde izlenmesini, düzenlenmesini, kontrol edilmesini ve karar verilmesini sağlayan bir yönetim anlayışı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu haliyle algoritmik yönetimin, insan yönetiminden daha hızlı, etkili ve daha az maliyetli olduğu konusunda iyimser tahminlerin yanında, insanın sosyal becerilerini yansıtamadığı ve eşitsizlikleri artırdığı konusunda kötümser tahminler bulunmaktadır. Algoritmik yönetime dair diğer bir tartışma, derecelendirme, seçme, işe atama ve karar verme gibi parametrelerinin tam olarak nasıl işlediğine dair şeffaf olmayan bir yapının olmasıdır. Algoritmik yönetim kullanan işletmelerin, çalışan ya da müşterilere bu yeni yönetim biçimini tek taraflı olarak kabule zorlaması yanında, bu yeni yönetim anlayışının, işletmelerin daha çok karlılığına odaklandığı, fakat diğer yönetim biçimlerine göre çalışanlara görece avantajlar sağladığı belirtilmektedir.

Tüm bu faktörlerin, dijital işe erişim ve istihdamda “eşitsizliği” artırabileceği öne sürülebilir. Örneğin, bazı dijital emek platformları üzerinden atanmış bir sürücü, müşterisinin ırk, cinsiyet veya fiziksel görünümüne dayalı önyargılı tutumunda veya dijital kurye platformları üzerinden atanmış bir kuryenin teslimatı geciktirmesinde mazeretsiz işten çıkarılabileceği ya da işe alım süreçlerinde kullanılan algoritmaların, adaylar arasında adil ve güvenilir bir seçim ve değerlendirme yapma yeteneği tereddütleri artırabilir. Tüm buna benzer örnekler, algoritmik yönetimin, dijital emek platformlarında çalışanlar arasında adil ve eşitsizliklerine birer örnek gösterilebilir. Yaşanabilecek bu tip durumlar, algoritmik yönetim kararlarını etkileyeceği ve onu tartışmalı hale getireceği birlikte düşünüldüğünde, dijital emek platform çalışanlarının ücret ve istihdam kaybı yaşamaları ya da ceza almaları olasıdır. Bu durum en çok sendikaların ilgi sahasına girmektedir.

Sendikalar, çalışanların hak ve menfaatini gözetken, yeni haklar elde etmesini sağlayan ve bu konuda mücadele eden bağımsız örgütler olduğu bilinmektedir. Sanayi devrimi ile birlikte sendikalar, işçi ve işveren sınıfı arasındaki sorunların çözümünde etkili olan ve her türlü zorluğa rağmen kurumsal kimlik kazanmış, günümüze kadar çalışanların çeşitli sorunlarının çözümünde başat örgütler olmuşlardır. Buna rağmen, işçi sendikaları, dijitalleşme, otomasyon ve yapay zekâ gibi hızla değişen endüstriyel koşullara uyum sağlamakta zorlanmaktadır. Dijital emek platformları ise geleneksel üretimin dışında konumlanarak çalışanların sorunlarını çözme ve üye kazanma çabasında etkili olduğu değerlendirilmektedir.

Bu dinamik, endüstriyel ilişkilerin evriminde önemli bir roldür. Sendikaların, geleneksel ve dijital dünyanın gereksinimlerini dikkate alarak geliştirecekleri stratejiler, çalışan haklarını koruma konusundaki etkinliğini sürdürmesi bu bakımdan önemlidir.

Dijital Ekonomi ve Emek Platformları

Çalışma ya da emek denilen kavram insanlık tarihi kadar eskidir. İş, çalışma ya da emek birbirleri yerine kullanılan kavramlar olmakla birlikte, etimolojik açıdan “acı, yorgunluk ve zahmet” kelimeleri ile özdeşleştirilmektedir. Sözlük anlamıyla çalışma “bir amaç veya sonuca ulaşmak için yapılan zihinsel veya fiziksel çabayı içeren aktivite” şeklinde özetlenmektedir. Ayrıca “insanın bilinçli olarak belli bir amaca ulaşmak için giriştiği hem doğal ve toplumsal çerçevesini hem de kendisini değiştiren çalışma süreci” olarak da ifade edilmektedir (Önsal, 2017; Samsun, 2017; Yuyucu, 2019).

Emek ya da çalışma kavramı, sanayi devrimi öncesi dönem (tarım devrimi), sanayi devrimi döneminde ve sanayi devrimi sonrası dönemde (bilgi devrimi) sosyolojik açıdan farklı anlamlarla ifade edilmektedir (Yüksel, 2014). Fakat modern anlamda çalışma dediğimiz kavram sanayi devrimiyle ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimi öncesinde var olan kölelik, serflik ya da diğer zorla çalışmanın yerine, tamamen rızaya dayanan özgür bir sözleşme ile yapılan iş karşılığında ücretin ödendiği faaliyetin geleneksel anlamda “çalışma” olarak kabul edildiği bilinmektedir (Castel, 2019).

Çalışmanın günümüze kadar geçirdiği evrelerin yanında onun dijital ekonomi içinde yer alması kavramı yeniden önemli hale getirmektedir. Dijital ekonomi kavramı, ilk kez Tapscott’un 1995 yılında yayınladığı bir eserde kullanılmıştır. Dijital ekonominin merkezinde donanım, yazılım, bilgi ve iletişim hizmetleri bulunurken, dar kapsamında dijital hizmet, platform, paylaşım ve gig ekonomisi, geniş kapsamına ise e-ticaret, Endüstri 4.0, hassas tarım ve algoritmik ekonomi yer almaktadır (Topçu, 2021). Dijital ekonomi günümüzde dijital mal veya hizmetlere odaklı iş modeline sahiptir ve ekonomik çıktılarının bir kısmının dijital teknolojiler sonucunda elde edildiği dijital sektör ya da yeni söylemle dijital platform hizmetlerinden oluşmaktadır. Kapsamlı bir ifadeyle, ekonomide bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımının genişlemesi dijital ekonomi veya dijitalleştirilmiş ekonomi olarak adlandırılmaktadır (Bukht ve Heeks, 2018).

Dijital ekonomide emek, dijital bilgi ve onun teknolojilerine dayanarak internet üzerinden yapılmakta ve bu yönüyle geleneksel emek faaliyetinden ayrılmaktadır. Sanayi devrimi ile bir iş sözleşmesine

dayanarak belirlenen saatlerde bir ücret karşılığında, fabrika alanında yapılan geleneksel çalışma, teknolojinin üretim alanında kullanılması ve diğer bir takım olguların ortaya çıkması ile değişmektedir. Bu değişim iş, meslek, görev tanımlarında değişikliğe neden olmakla birlikte ortaya yeni çalışma biçimlerini de çıkarmaktadır. Tüm bu yaşananlar çalışma ilişkilerinde paradigma kaymasına neden olmaktadır (Yankın, 2018).



Şekil 1. Dijital Emek Platformlarında Çalışan-Platform-Müşteri İlişkisi

Valenduc (2017) dijital ekonominin dört özelliğinden bahsetmektedir. Bunlardan ilki, büyük verinin ekonomik bir kaynak olarak kullanımının yaygınlaşması, ikincisi, nesnelerin interneti ve büyük veri aracılığıyla insanın müdahalesinin olmadığı “Endüstri 4.0” denilen yeni tip endüstriyel üretimin ortaya çıkması, üçüncü olarak, ekonomi ve toplumun düzenleyici hale getiren ağların zaman ve mekân anlayışını değiştirmesi, sonuncusu ise çevrimiçi hizmet veren dijital platformların ve buna dayanan yeni iş modellerinin geleneksel iş modellerinin yerini almasıdır.

Dijital emek platformları, iş düzenlemelerinin çeşitlenmesi ve artmasından doğan ihtiyaç sebebiyle ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bu platformlarda standart olmayan yeni çalışma türlerinin görülmesi şaşırtıcı değildir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) dijital çalışma platformlarını gruplarken, “çevrimiçi web tabanlı platformlar” ve “konum tabanlı platformlar” şeklinde ikiye ayırmayı tercih etmektedir. Bunlardan çevrimiçi internet tabanlı platformlar, konum temelli platformlardan farklı olarak, coğrafi açıdan dağılmış bir kalabalığa veya freelance platformlar üzerinden bireysel çalışanlara iş atamaları veya görevleri çevrimiçi veya uzaktan davet yoluyla dış kaynak yoluyla temin etmektedir (Boyacı, 2020; Kovancı, 2020; Urhan, 2020; Tokol, 2021). İş atamaları veya görevler, “serbest ve yarışmaya dayalı platformlar”, “rekabetçi programlama platformları” ya da “mikro görev platformları” üzerinden verilmektedir. Konum temelli platformlarda ise iş, yerel düzeyde işçilerin fiziksel olarak gerçekleştirdiği ulaşım, lojistik, ev hizmetleri, ev işleri, bakım hizmetleri gibi standart faaliyetleri kapsamaktadır (ILO, 2021a; ILO, 2021c).

Birleşmiş Milletler (BM) Ticaret ve Kalkınma Konferansı (UNCTAD)'nın 2021 Dijital Ekonomi Raporu'na göre Apple, Microsoft, Amazon, Alphabet (Google), Facebook, Tencent ve Alibaba dijital ekonomideki en büyük platformlar olarak geçmektedir (Stark ve Pais, 2021). Dijital emek platformlarındaki çalışma yoğunluğu, küresel işgücü platformlarının gelecekte büyüyeceği göz önüne alınmasına rağmen hali hazırda diğer sektörlerde istihdam edilenlere göre kısıtlıdır ve bu platformlarda çalışan işgücünün yaklaşık yüzde 1 ile 3'ü arasında olduğu tahmin edilmektedir.¹Dijital emek platformları, işgücü arzını dezavantajlı grupları da istihdam edecek şekilde genişletmektedir. Bu durum emeğe olan talebin düşük olduğu ülkelerde fırsat eşitliği sağlamaktadır. Düşük gelire sahip ülkelerin birçoğu, dijital altyapılarını güçlendirerek değişen iş becerilerine yatırım yaparak önlemler almakta ve istihdam konusunda kendilerine fırsat yaratmaya çalışmaktadır (ILO, 2021a).

İşletmelerin küresel ve yerel işgücüne erişim kolaylığı yanında daha geniş pazarlara ulaşmasını da sağlayan dijital emek platformları, işletmelerin geleneksel yapısının getirdiği vergilendirme ve şeffaflık, haksız ve zorlu rekabet konuları, ayrıca, çalışanların istihdam, gelir güvencesi, çalışma koşulları ve sosyal güvenliklerine dair çeşitli meseleler açısından karşılaşılabildikleri birçok zorluğu da içinde barındırmaktadır. Çünkü ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilir de iş hukukunun güvencelerinden yalnızca işçi olanlar faydalanabilmekte iken bu platformlarda çalışanların statüsü, sözleşme türü, karşılıklı borç ilişkisi, örgütlenme ve toplu pazarlık gibi haklardan yararlanmalarında da büyük zorluklar bulunmaktadır. (ILO, 2021c)

Kilhoffer-De Groen ve arkadaşları (2020), platform ekonomisini, ekonomik ve sosyal faaliyetlerin çevrimiçi platformlar aracılığıyla sağlandığı şeklinde betimlerken, platform çalışmasını yapılacak işin farklı sektörleri de içerecek şekilde çevrimiçi platformlar aracılığıyla, çalışmanın farklı türlerinde ve bir ödeme karşılığında gerçekleştirildiği emek faaliyeti olarak kavramsallaştırmaktadır (Tokol, 2021).

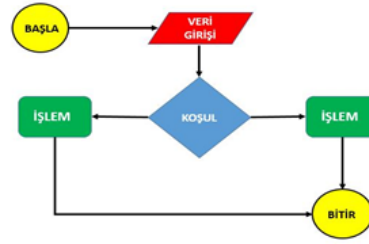
Literatürde sıklıkla, talep üzerine çalışma, isteğe bağlı çalışma, platform çalışması, dijital emek, dijital (gig) ekonomi, gig çalışması, kalabalık kaynak kullanımı, freelance çalışma, parça başı çalışma, tüketim işbirliğine dayalı çalışma gibi çeşitli terimler kullanılmaktadır. Ancak, Eurofound'un 2018 yılında yaptığı bir çalışmada, daha çok "platform çalışması" teriminin tercih edildiği gözlemlenmiştir (EuroFound, 2018). Platform çalışma, ücretli çalışanların platformlar aracılığıyla yeniden örgütlendiği ve iş aracılığının bunlar üzerinden sağlandığı bir istihdam biçimi olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla, platform çalışmasında kişi veya kurumların belirli sorunlarını çözmek ya da bir ödeme karşılığında

¹Bunda dijital emek platformlarının, kendilerini işvereniden ziyade bir aracı olarak görmeleri ve işverenin sorumluluklarından kurtulmaları (Kovancı, 2020), sözleşme türü, hukuki statüsü, kayıt dışı çalışma gibi çeşitli nedenlerle bu platformlarda çalışanların büyüklüğünün tam olarak hesaplanabilmesinde zorluk bulunabilmektedir.

hizmet almalarını sağlamak için diğer organizasyon veya kişilere bu platformlar aracılık etmektedir.

Algoritmik Yönetim Kavramı

Algoritma kavramı, Bilişim Terimleri Sözlüğü (2006)'ne göre "bir problemin çözümünde sonlu sırada iyi tanımlanmış kurallar kümesi" olarak ifade edilmektedir. Daha açık bir ifade ile iyi tanımlanmış, belirli bir problemin doğru çözümlenmesi için atılması gereken tüm adımların düzenli bir şekilde, açık ve anlaşılabilir boyutta ve sıralı olarak yazısal ifadesidir. Bu yazısal ifade insan dili komutları, akış şeması ya da sözde kod biçiminde gösterilmektedir. Algoritmalar, sonlu sırada işlemler dizisi ya da problemlerin çözümünde uygulanacak talimatlar dizisi olarak kısaca tarif edilebilmektedir (Aslan-Aslan ve ark., 2009). Algoritmanın akış diyagramı Şekil 2'de verilmiştir. Buna göre, algoritmaların temel özelliğine göre, her adım kesinlik içermekte, her işlem bir başlangıca sahip olmakta ve yine her işlemin mutlaka sonlanması gerekmektedir. Aksi durumda algoritma mantığından bahsetmek imkansız hale gelmektedir (Küçükkoç, 2019).



Şekil 2: Algoritma Akış Diyagramı

Algoritmalar, algoritmik yönetimi oluşturan ve onu destekleyen yazılımların temelini oluşturmaktadır. Literatürde algoritmik yönetimin ne anlama geldiğine dair ortak bir görüş bulunmamakla (ILO, 2021) birlikte kavramsallaştırılmasının ilk kez Lee-Kusbit ve arkadaşları (2015) tarafından yapıldığı konusunda görüş birliği vardır (Rosenblat ve Stark, 2016; Mateescu ve Nguyen, 2019; Möhlmann-Zalmanson ve ark., 2021; Wood, 2021, Jarrahi ve ark., 2021).

Lee-Kusbit ve arkadaşları (2015), veriye dayalı algoritmik yönetimin, insan işçiler ve iş uygulamaları üzerindeki etkisini araç paylaşım hizmetleri Uber ve Lyft gibi şirketler özelinde araştırmıştır. Söz konusu çalışmada algoritmik yönetim kavramı, yazılım algoritmalarının yönetim işlevlerini üstlenme ve uygulamasının çevrede bulunan kurumsal aygıtların bu algoritmaları desteklediği biçiminde ifade edilmektedir.

Algoritmik yönetim, emek arz ve talebini farklı teknolojik araç ve teknikler ile uzaktan yönetmektedir.

Algoritmik yönetim anlayışında iş süreçleri insanlar yerine algoritmalar tarafından yerine getirilmektedir. Çalışanlardan toplanan veriler, algoritmik yönetimin otomatik veya yarı-otomatik karar vermesinde kullanılır. Dijital platformların kullandığı algoritmik yönetim, çalışanların performans ve davranışlarını büyük veri toplama yoluyla dijital olarak sürekli izler ve bunları raporlayarak iş atamasında kullanır. Aynı zamanda algoritmik yönetim, platform üzerinden iş ataması yapılan çalışanları sürekli inceleyen ve derecelendirmelerini sıralayan ve bir sonraki iş ataması için bunları sonuçlandıran bir yapıya sahiptir (Kilhoffer-De Groen ve ark., 2020).

ILO (2021b), algoritmik yönetimin kavramsallaştırılmasında Kellogg ve arkadaşları (2020) ile Wood (2021)'un çalışmalarına yer vermektedir. Bilgisayarların işlem gücü ve veri toplama hızının gelişmesiyle algoritmik karar verme potansiyeli artmakta ve yönetim kararları için gereken girdi verilerinin çıktıya dönüştürülmesinde algoritmaların kullanıldığı algoritmik yönetime doğru kayma yaşanmaktadır. Dolayısıyla, algoritmik yönetim, insan yönetiminin yönlendirme, değerlendirme veya disipline dair eylem ve kararlarını onların yerine otomatik olarak alabilen algoritmaların sağladığı bir yönetim biçimi olarak değerlendirilmektedir (ILO, 2021b).

Algoritmik yönetim, dijital ekonomi alanında faaliyet gösteren işletmelere çok sayıda çalışanını en uygun şekilde izleme ve denetleme imkânı sunmaktadır. Günümüzde Google, Microsoft, Facebook, Apple, Amazon gibi egemen platformlar (Karagülle, 2020) yanında Alibaba, eBay, Uber, Amazon Mechanical Turk, TaskRabbit, Etsy, Airbnb gibi şirketler de algoritmaların en etkili kullanıldığı yönetim anlayışı ile hizmet vermektedir (Stark ve Pais, 2021). Wood-Graham ve arkadaşları (2019)'na göre ise algoritmik yönetimin kullandığı teknikler, çalışanlara esneklik, özerklik ve görev çeşitliliği sunmaktadır. Dolayısıyla çalışana bir yandan görece avantajlar sağlamakla iken, diğer yandan düşük ücret, sosyal izolasyon, düzensiz ve fazla çalışmaya bağlı uyku bozukluğu ile yorgunluk gibi dezavantajları da beraberinde getirmektedir (Wood-Graham ve ark., 2019).

Algoritmik yönetim kavramı, kendi kendine öğrenen algoritmalara emeğin karar alma ve uygulama yapma sorumluluğunun verildiği kontrol sistemi olarak tanımlanmaktadır. Böylece emeğin iş süreci gözetiminin sınırlandırıldığı bunun yanında insan yöneticiler tarafından üstlenilen tüm görev ve işlevlerin de otomatikleştirildiği bir anlayış karşımıza çıkmaktadır. Algoritmik yönetimin, insan gözetimi veya denetimine ihtiyaç duymadan, çalışanların beklentilerini takip ederek onu düzenleyen ve tespit eden sosyal korumacı

yönü yanında çalışanın fazla kişisel ve empatik yönünü ortadan kaldırmaya, çalışan ihtiyacı ile iş ilişkisinin dengesinde çalışanlarda güven ve aidiyet duygularında azalmaya neden olabilmektedir (Duggan-Sherman ve ark., 2020).

Özet olarak algoritmik yönetim, kendi kendine öğrenen yapay zeka uygulamalarının ekonomi platformlarda kullanıldığı, insan yönetimi yerine geçen ve onun duygusal ve empatik yönlerini kullanmadan hizmet veya ürün satma gibi iş süreçlerinde hızlı ve etkin karar almalarını sağlayan, bu sayede işin verimliliğini artıran ve işyerinde insan yönetimi görevlerinin bir ya da birkaçının fazla zaman gerektiren işlerinde kullanılmasında da işgücü maliyetlerini önemli ölçüde düşürmeye yardımcı olan otomatikleştirilmiş bir yönetim anlayışıdır. Algoritmik yönetim kavramına ilişkin geniş kapsamlı açıklama Tablo 1'de sunulmuştur.

Algoritmalar, algoritmik yönetimi oluşturan ve onu destekleyen yazılımların temelini oluşturmaktadır. Literatürde algoritmik yönetimin ne anlama geldiğine dair ortak bir görüş bulunmamakla (ILO, 2021) birlikte kavramsallaştırılmasının ilk kez Lee-Kusbit ve arkadaşları (2015) tarafından yapıldığı konusunda görüş birliği vardır (Rosenblat ve Stark, 2016; Mateescu ve Nguyen, 2019; Möhlmann-Zalmanson ve ark., 2021; Wood, 2021, Jarrahi ve ark., 2021).

Lee-Kusbit ve arkadaşları (2015), veriye dayalı algoritmik yönetimin, insan işçiler ve iş uygulamaları üzerindeki etkisini araç paylaşım hizmetleri Uber ve Lyft gibi şirketler özelinde araştırmıştır. Söz konusu çalışmada algoritmik yönetim kavramı, yazılım algoritmalarının yönetim işlevlerini üstlenme ve uygulamasının çevrede bulunan kurumsal aygıtların bu algoritmaları desteklediği biçiminde ifade edilmektedir.

Algoritmik yönetim, emek arz ve talebini farklı teknolojik araç ve teknikler ile uzaktan yönetmektedir. Algoritmik yönetim anlayışında iş süreçleri insanlar yerine algoritmalar tarafından yerine getirilmektedir. Çalışanlardan toplanan veriler, algoritmik yönetimin otomatik veya yarı-otomatik karar vermesinde kullanılır. Dijital platformların kullandığı algoritmik yönetim, çalışanların performans ve davranışlarını büyük veri toplama yoluyla dijital olarak sürekli izler ve bunları raporlayarak iş atamasında kullanır. Aynı zamanda algoritmik yönetim, platform üzerinden iş ataması yapılan çalışanları sürekli inceleyen ve derecelendirmelerini sıralayan ve bir sonraki iş ataması için bunları sonuçlandıran bir yapıya sahiptir (Kilhoffer-De Groen ve ark., 2020).

ILO (2021b), algoritmik yönetimin kavramsallaştırılmasında Kellogg ve arkadaşları (2020) ile Wood (2021)'un çalışmalarına yer vermektedir.

Bilgisayarların işlem gücü ve veri toplama hızının gelişmesiyle algoritmik karar verme potansiyeli artmakta ve yönetim kararları için gereken girdi verilerinin çıktıya dönüştürülmesinde algoritmaların kullanıldığı algoritmik yönetime doğru kayma yaşanmaktadır. Dolayısıyla, algoritmik yönetim, insan yönetiminin yönlendirme, değerlendirme veya disipline dair eylem ve kararlarını onların yerine otomatik olarak alabilen algoritmaların sağladığı bir yönetim biçimi olarak değerlendirilmektedir (ILO, 2021b).

Algoritmik yönetim, dijital ekonomi alanında faaliyet gösteren işletmelere çok sayıda çalışanını en uygun şekilde izleme ve denetleme imkânı sunmaktadır. Günümüzde Google, Microsoft, Facebook, Apple, Amazon gibi egemen platformlar (Karagülle, 2020) yanında Alibaba, eBAY, Uber, Amazon Mechanical Turk, TaskRabbit, Etsy, AirBnb gibi şirketler de algoritmaların en etkili kullanıldığı yönetim anlayışı ile hizmet vermektedir (Stark ve Pais, 2021). Wood-Graham ve arkadaşları (2019)'na göre ise algoritmik yönetimin kullandığı teknikler, çalışanlara esneklik, özerklik ve görev çeşitliliği sunmaktadır. Dolayısıyla çalışana bir yandan görece avantajlar sağlamakta iken, diğer yandan düşük ücret, sosyal izolasyon, düzensiz ve fazla çalışmaya bağlı uyku bozukluğu ile yorgunluk gibi dezavantajları da beraberinde getirmektedir (Wood-Graham ve ark., 2019).

Algoritmik yönetim kavramı, kendi kendine öğrenen algoritmalara emeğin karar alma ve uygulama yapma sorumluluğunun verildiği kontrol sistemi olarak tanımlanmaktadır. Böylece emeğin iş süreci gözetiminin sınırlandırıldığı bunun yanında insan yöneticiler tarafından üstlenilen tüm görev ve işlevlerin de otomatikleştirildiği bir anlayış karşımıza çıkmaktadır. Algoritmik yönetimin, insan gözetimi veya denetimine ihtiyaç duymadan, çalışanların beklentilerini takip ederek onu düzenleyen ve tespit eden sosyal korumacı yönü yanında çalışanın fazla kişisel ve empatik yönünü ortadan kaldırmaya, çalışan ihtiyacı ile iş ilişkisinin dengesinde çalışanlarda güven ve aidiyet duygularında azalmaya neden olabilmektedir (Duggan-Sherman ve ark., 2020).

Özet olarak algoritmik yönetim, kendi kendine öğrenen yapay zeka uygulamalarının ekonomi platformlarda kullanıldığı, insan yönetimi yerine geçen ve onun duygusal ve empatik yönlerini kullanmadan hizmet veya ürün satma gibi iş süreçlerinde hızlı ve etkin karar almalarını sağlayan, bu sayede işin verimliliğini artıran ve işyerinde insan yönetimi görevlerinin bir ya da birkaçının fazla zaman gerektiren işlerinde kullanılmasyla da işgücü maliyetlerini önemli ölçüde düşürmeye yardımcı olan otomatikleştirilmiş bir yönetim anlayışıdır. Algoritmik yönetim kavramına ilişkin geniş kapsamlı açıklama Tablo 1'de sunulmuştur.

Algoritmik Yönetimin Tarihsel Arka Planı

Egemen güçlerin toplum ve kişiler üzerindeki iktidarı, gözetleme, denetim ve ceza/mükafat biçiminde kendini göstermektedir. Örneğin eski köleci üretim siteminde bir kölenin işte etkili ve verimli çalıştırabilmesinin şartı, çalışırken başında duracak ve iş yapmadığında fiziksel şiddet uygulayacak kişinin varlığıdır. Bu sayede cezalandırma ve korku yaratma, egemen sınıfın iktidarını hissettirerek bunu kalıcı hale getirmektedir (Dikmen, 2017).

Sanayi devrimi öncesi, toprağa dayalı düzeni ifade eden feodal sistemin temel ekonomik amacı toprağa bağlı serfler ve serbest köylülerce artık ürün elde edilmesidir. Feodalizmin ekonomik düzeni elde edilen artık ürünün feodal bey ve adamlarının ihtiyaçlarının karşılanmasında kullanılması üzerine kuruludur. Bu süreçte toprağa bağlı çalışan serf ve köylüler üzerindeki kontrol ve denetim, feodal bey ve temsilcisi tarafından yapılmaktadır. Senyör ile serf arasındaki sömürü ilişkisinde, bir taraftan serflerin tembelliğini önlemek için gözetleme ve denetim yapılırken, diğer taraftan özgür köylülerin işlettiği topraktaki paylarını artırma, dolayısıyla gelirini en üst seviyeye çıkartma çabaları görülmektedir (Aydemir ve Yılmaz Genç, 2011).

Tarihsel süreçte, 18. yüzyıl sonlarından itibaren gözetleme ve denetim Bentham'ın geliştirdiği panoptik mimarinin hapisanelerde kullanılmasıyla bir sistematige uyarlanmaya çalışılmıştır. Bentham'ın tasarladığı panoptikon hapisane planında, ortasında bir gözetleme kulesi ve avlu, dışında ise daire biçiminde bina bulunmaktadır. Bu sayede, hedeflenen bir mahkum, öğrenci, deli, hasta ya da işçi ise amacına uygun gözetleme ve kontrol mekanizması kurularak birey ya da toplumun ıslah edileceği öngörülmüştür. Bu denetleme ve kontrolü diğerlerinden ayıran şey, hapisanenin "kapatma, ışıktan yoksun bırakma ve saklama" işlevlerinden "kapatma" haricindeki diğer ikisini tersine çevrilmesinin amaçlanmasıdır. Bu mantık ve yapı ile gözetleme kulesinde görünmeyen denetçiler tarafından sürekli gözetlendiklerine inandırılan işçilerin, işi geciktirmesi ya da niteliğini azaltması, kavga ve hırsızlık yapmaları, ilerleyen yüzyılda Taylor'un (2020) verimsizliğin nedenleri arasında sayacağı aylıklık ve kaytarmaları da dahil olmak üzere bunların engellenmesinin sağlanmaya çalışılmasıdır (Foucault, 1992).

Taylor, bilimsel yönetimin ilkelerini oluştururken iş yavaşlatma, tembellik ve kaytarmanın verimliliği düşüren başlıca sebepler olduğu tezini ileri sürmektedir. Maksimum refaha maksimum verimlilikle ulaşabileceğine inanan Taylor, çalışanların yeteneklerine göre, işin en hızlı ve en verimli olacak şekilde eğitilmelerini ve bunların kendi inisiyatiflerine

Tablo 1. Algoritmik Yönetim Kavramı ve Açıklamaları

Kaynak	Kavram	Tanım
Lee-Kusbit ve ark., 2015	Algoritmik, Veriye Dayalı Yönetim (Algorithmic, Data-Driven Management), Algoritmik Yönetim (Algorithmic Management)	Yazılım algoritmaları, yönetsel anlamda algoritmik yönetimi destekleyen algoritmalar olarak adlandırılmaktadır. Geleneksel çalışma ortamları dışında kalan insan işlerinin algoritmalar tarafından izlendiği, veriler aracılığıyla atandığı, optimize edildiği ve değerlendirildiği bir sistemdir. Algoritmik yönetim, sürücülerin performansı, yolcuların hizmet kalitesi değerlendirmesi ve sürücülerin atama ile işbirliği düzeyini değerlendirir.
Ross-Ressia ve ark., 2017: 119,150	Veri Odaklı Yönetim (DDM, Data Driven Management), Algoritmik Yönetim (Algorithmic Management)	Veri odaklı denetim, karmaşık tanımlayıcı, tahmine dayalı ve kuralcı veri analitiğinin yönetimin karar verme sürecini etkileyen ve yönlendiren bir kavramdır. Algoritmik yönetim, işgücünün daha fazla gözetimidir.
Vandaele, 2018: 26	Dijitalleştirilmiş Yönetim Metodları (Digitalised Management Methods), Algoritmik Yönetim (Algorithmic Management)	Dijital platformların işgücünün kontrolü ve gözetimini desteklemesine dijitalleştirilmiş yönetim metodudur. Algoritmik yönetim, dijital emek platformlarında çalışanların daha fazla izlemesi ve disipline edilmesine olanak tanır.
Duggan ve ark., 2020: 116, 119	Algoritmaya göre Yönetim (Management-by-Algorithm) Algoritmik Yönetim (Algorithmic Management)	Algoritmik yönetim, insan yöneticiler tarafından üstlenilen insan kaynakları görev ve işlevlerini otomatikleştirir. Algoritmik yönetim, işgücünü etkileyen karar alma ve uygulama sorumluluğunun algoritmalara verildiği, bu sayede insan faktörü ve iş süreci kontrolünün sınırlandırıldığı bir kontrol sistemidir.
Kilhoffer- De Groen ve ark., 2020: 262	Algoritmik Yönetim (Algorithmic Management)	Algoritmik yönetim, emek arz ve talebini farklı teknolojik araç ve teknikler ile uzaktan yönetmektir.
ILO 2021:3	Algoritmik Yönetim (Algorithmic Management)	İnsan yönetiminin eylem ve kararlarını onların yerine otomatik olarak alabilen algoritmaların sağladığı bir yönetimdir.
Wood, 2021:1	Algoritmik Yönetim (Algorithmic Management)	İnsan yöneticileri tarafından yürütülen geleneksel organizasyon işlevlerini otomatikleştirmek için algoritma yazılımlarının kullanımınıdır.
Möhlmann-Zalmanson ve ark., 2021:2001	Algoritmik Yönetim (Algorithmic management), Algoritmik Kontrol (Algorithmic control)	Geleneksel anlamda yöneticilerce gerçekleştirilen koordinasyon ve kontrol işlevlerini yerine getiren öğrenme algoritmalarını geliştirmek ve iyileştirmek için bir platformda verilerin büyük ölçekli olarak toplanması ve kullanılmasıdır.
Jarrahi-Newlands ve ark., 2021	Algoritmik Yönetim veya Algoritma ile Yönetim (Algorithmic Management or Management-by-Algorithm)	Algoritmik yönetim veya algoritma ile yönetim, yönetsel fonksiyonların algoritmalara devredilmesi ya da organizasyon üyelerinin sürekli etkileşiminden ve onların çalışmalarına aracılık eden algoritmaların ortaya çıkan sosyo-teknik bir süreçtir.

birakılmayarak, bu iş için özel görevlendirilmiş yöneticilere verilmesi gerektiğini belirtmektedir (Taylor, 2020). İşlerin en küçük parçalara ayrılarak, her işin bir süreölçer yardımıyla hareket ve zaman etütleriyle test edilmesiyle, işin en doğru, en kolay ve en hızlı nasıl yapılabileceği Taylor tarafından hesaplanmıştır. Onun düşünce sistemine göre işin en kolay, hızlı ve doğru yapılabilmesi için işlerin yönetim tarafından standartlaştırılması, basit hale getirilmesi ve herkesin anlayabileceği kadar net tanımlamaların yapılması gerekmektedir (Dikmen, 2017).

Bu şekilde zaman israfının önlenmesiyle maksimum verimliliğe ulaşılacağını belirten Taylor, geliştirdiği bilimsel ilkelerle işgücünün izleme, kontrol ve denetimini yöneticilere bırakmaktadır (Sohn-Rethel, 2011). İşçi denetimi, üretimi örgütlemekten daha fazla yeniliğine işaret etmekte olduğunu belirten Wallis, bunun, insan doğasında var olan yaratıcılık potansiyelini geniş ölçekte açığa çıkaracağını belirtir (Azzelini, 2017).

Bununla birlikte, algoritmik yönetimin tıpkı Taylorist bilimsel yönetim anlayışına benzeyen temel özellikleri

bulunmaktadır. Bunlar, çalışanların bireysel yargısı yerine bilimsel yöntemlere göre görevlerin belirlenmesi, bireysel iş ve görev dağılımının yeteneğe göre yapıldığı, çalışanların yakından takip edildiği ve iş performanslarının ölçülebileceği beklentisidir (Taylor, 2020). Ancak, algoritmik yönetimin, Gorz'un (1981) Taylorizmde olduğu gibi işçinin inisiyatiflerinin kısıtlanmasıyla işverenin emek üzerindeki kontrolünü artırdığı düşünülebilir. Buna rağmen, günümüzde dijital Taylorizm olarak adlandırılan yeni dijital iş yönetim sistemi, insana ait sosyal yönleri dışsallaştırmakta ve bu bağlamda mevcut algoritmik yönetimin daha da olumsuz özelliklerini yansıtabilmektedir (Duggan-Sherman ve ark.,2020; Boyacı, 2020).

Dijital Emek Platformlarında Algoritmik Yönetim

Algoritmalar ile yönetim ya da algoritmik yönetimin (Jarrahi-Newlands ve ark., 2021) dijital emek platformlarında kullanımı yaygındır. Lee-Kusbit ve arkadaşları (2015) yaptıkları bir çalışmada, yeni nesil ulaşım yöntemi Uber ve Lyft üzerinden sürücülük

yapanlar ile bu sistem üzerinden seyahat eden müşterilere algoritmik, veriye dayalı yönetimin çalışanlar üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma bulguları, insan merkezli algoritmik, veriye dayalı iş atamasının, bilgi, değerlendirme ve tasarımında fırsat ve zorlukların yaşanması yanında, bu sistem etrafında sosyal anlamlandırmayı desteklemenin önemini göstermektedir.

Araştırmada, algoritma, veriye dayalı yönetimin akıllı makinelerle daha iyi bir iş yeri oluşturmak için nasıl tasarlanması gerektiğini tartışmak için kullanmışlardır. Çalışmada sürücülerin algoritmik yönetim tecrübelerini anlamak, yolcular ile sürücülerin birbirleri hakkındaki fikirlerini doğrulamak ve bu sayede elde ettikleri bilgileri algoritmik yönetim çerçevesinde birden fazla kategoriye ayırarak, bu kategoriler arasındaki ilişkiyi açıklamak için model teknikleri kullanmışlardır.

Özellikle bir arada bulunmayan ve bağımsız çalışan sürücülerin, internet sürücü forumları sayesinde birbirleri ile sosyalleşerek, sistemin içselleştirilmesinde önemli bir buluşma noktası sağladıklarını, burada algoritmik yönetimin davranışı konusunda fikir alışverişinde buldukları bilgisine ulaşmışlardır. Uber ve Lyft dijital iş platformlarında kullanılan algoritmaların, sürücülerin çalışma hızı, aşırı ücretlendirme eğilimi, sosyal ve özgecil durumu gibi çalışma durumundaki eşitsizlikler dikkate almadığından bazı sorunlara sebep olduğu belirlenmiştir. Yazarlar bu tip durumlarda algoritmik yönetimin, sürücülerin yaptıkları hız ve çalışma şekillerine, ekonomik olanların dışındaki diğer motivasyon türlerine ve algoritmaların verdiği kararlar karşısındaki duygularına daha uyumlu hale getirilmesi gerektiği tavsiyesinde bulunmaktadır. Ayrıca algoritmik yönetimin bir diğer olumsuz yönünün, sürücülere verilen görevlerde geçerli mazeretler bulunsa bile, tahsisli algoritmaları reddedenlerin, her reddedilen görevlere yönelik bir cezanın varlığıdır. Bu esnekliğin eksikliğinden kaynaklanan ciddi problemleri gözlemlemekten, çalışma ile algoritmik yönetimin esnekliği konusunda ciddi bir sorun ortaya çıkardığı sonucunu ortaya koymaktadır (Lee-Kushbit ve ark., 2015).

Dijital ekonominin alt faaliyet alanı olarak görülen dijital platformlarda emek faaliyeti, algoritmaların yoğun şekilde dijital ağlar üzerinden kullanılmasıyla gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla, dijital emek platformları, belirli işlerde emek gücünün arz ve talebini sağlamak, onları müşteri ile eşleştirmek için algoritmik yönetimin kullanıldığı çevrimiçi alanlar sağlamakta, bu sayede işlem maliyetlerini önemli ölçüde düşürmektedir. Buna rağmen algoritmik yönetim, dijital emek platformlarında çalışanlar açısından izlenme ve kontrolünün giderek daha fazla yaygınlaştığı görülmektedir (Kovancı, 2020).

Vandaele (2018), algoritmik yönetimin şeffaflığı ve performans değerlendirmelerinde önyargılı olduğu hakkında bazı sorunları gündeme getirmektedir. Yazar, verimlilik açısından çalışan performansını ölçmekte kullanılan büyük verinin, verilerinin gizliliği ve etik kullanım açısından çalışanların yasal haklarının korunması yönünde birtakım yasal düzenlemelerin yapılması gerektiğini ifade etmektedir. Algoritmik yönetim gibi dijitalleştirilmiş yönetim yöntemlerinin bazı gruplar arasında ayrımcılığı, fiziksel şiddet ve taciz risklerini doğurabileceğini aktarmaktadır.

Algoritmik yönetim ve insan yöneticilerinin, iş ataması, iş planlaması, işe alma ve iş değerlendirmesi gibi dört yönetsel kararda nasıl karar verdiklerini anlamak amacıyla yapılan bir deneysel çalışmada, algoritmik yönetim ve insan karar vericilerin adalet, güven ve duygusal tepkileri ölçülmüştür. Araştırmada, hem mekanik hem de insan becerisi gerektiren görevlerde, algoritmik ve insan yönetiminin birbirleriyle eşdeğer derecede adil ve güvenilir bulunduğu tespit edilmiştir. Ancak, “adil ve güvenilirlik” kavramlarına ilişkin algıda farklılıklar gözlemlenmiştir: Algoritmaların “verimlilik ve tarafsızlık” öne çıkarken, insan yöneticilerin “yetkisi” daha fazla vurgulanmaktadır. İnsan kararları ile algoritmik kararlar arasında sosyal algıda da farklılıklar bulunmaktadır, bu da alınan kararlarda bu yönün önemli bir bulgu olarak değerlendirilmesini sağlamaktadır. Sonuç olarak, algoritmik kararlar, insan yönetimiyle kıyaslandığında, daha çok yardımcı ve olası izleme araçları olarak görülmektedir. Katılımcılara sunulan senaryolarda alınan kararların adil ve güvenilirliği sorgulandığında, algoritmik yönetimin aldığı kararların insan yöneticilerin aldığı kararlara göre “daha az adil ve güvenilir” olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durumun temel sebebi, algoritmaların insanın sezgi ve öznel yargı yeteneklerinin eksikliğinden kaynaklanmaktadır. (Lee, 2018).

Algoritmik yönetim ile Taylorist bilimsel yönetimin denetim biçimleri önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Algoritmik yönetim, Taylorist yönetimin aksine çalışanlara dijital platformlarda sağladığı derecelendirme ve sıralama sistemleri yönünde daha fazla özerklik, görev çeşitliliği ve esneklik sağlamaktadır. Bunun yanında, dijital emek platformlarında çalışanların algoritmalar yoluyla kontrolü, hem çalışılan mekanın hem de çalışma saatlerinin kontrolünde daha fazla olanak sağlarken; çalışan-müşteri eşleştirmesinde asosyal ve düzensiz saatlerde çalışmanın zorunluluğunu da beraberinde getirmektedir (Wood ve ark., 2021).

Taylor’ın endüstriyel verimlilik arayışının temelinde, sistematik gözlem ve ölçmeye dayalı bir metodoloji ve yönetsel deneyimi ‘bilimsel’ olarak nitelendirmesinin temeli, bu çabanın bir ürünüdür (Dikmen, 2017).

Algoritmik yönetim, bireysel görevlerde etkin bir şekilde çalışırken, çalışanları yakından izler, çalışanların performansına göre ödeme bağlantıları kurar ve akademisyenleri günümüzün dijital Taylorizmi olarak adlandırılan çalışma ekonomisine yönlendirir (Duggan-Sherman ve ark., 2020). Taylor'un sistematik gözlem ve ölçmeye dayanan yöntemi aslında bugünün algoritmik yönetimine yol açan temelleri atmıştır denilebilir. Algoritmik yönetim, Taylor'un bilimsel yönetim ilkelerini daha da ileriye götürerek, bireysel görevlerde çalışanları yakın bir şekilde izler, performanslarına göre ödeme bağlantıları kurar ve bu süreçte dijital teknolojileri kullanır. Bu yaklaşım, modern çalışma ekonomisinde "dijital Taylorizm" olarak adlandırılan bir fenomene dönüşmüştür. Burada veri analizi ve algoritmalar, iş süreçlerinin ve çalışan performansının sürekli iyileştirilmesinde merkezi bir rol oynamaktadır.

Algoritmik Yönetimin Sendikacılık Açısından Değerlendirilmesi

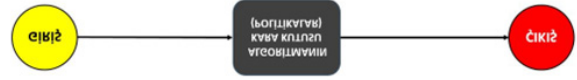
Sanayileşmenin başlamasıyla birlikte devam eden süreçte işçiler, çalışma yerlerinde kayan bant sisteminin kullanıldığı Fordist üretim hatlarında, iş yapma tempoları, hareket ve zaman etütleri ile en ince ayrıntılarıyla hesaplanarak onu adeta mekanik bir insana dönüştüren Taylorist yönetim sisteminin hızlı ritminde geçirmektedir. Bu sayede işçiye boyun eğdiren ve işe uymayı ve itaati sağlayan "saatin zorbalığı" bu sırada kendiliğinden oluşmaktayken (Lehdonvirta, 2018), bu haliyle algoritmik yönetim, çalışma ilişkilerinin yeni dijital Taylorizmi olarak nitelendirildiğinde, klasik "saat zorbalığı" yerine "algoritmanın zorbalığı" metaforuna bırakıp bırakmayacağı tartışılabilmektedir (Duggan-Sherman ve ark., 2020).

Algoritmik yönetimin çalışanları sıkı takip ve denetleme anlayışında, dijital emek platformları örnek teşkil etmektedir. Bu platformlar, algoritmik yönetimi kullanarak çalışanların performansını panoptik biçimde sürekli izlemekte ve değerlendirmektedir. Bu yöntem ile çalışanların her adımının dijital olarak kaydedilerek, iş süreçlerini veri odaklı bir şekilde optimize etme fikrine dayanmaktadır. Algoritmik yönetim, bu sayede iş organizasyonunu dönüştürürken, çalışanların özerkliklerini ve iş güvencelerini de etkileyebilir. Örneğin, bir sürücü veya kurye, dijital platform üzerinden sürekli olarak izlenir ve bu izleme, performans değerlendirmelerine ve iş sürekliliğine doğrudan etki edebilir. Bu durum, çalışanların üzerindeki baskıyı artırdığı gibi mevcut iş gücü düzenlemeleriyle de çatışabilir (Vandaele, 2018).

ILO (2021b), algoritmik yönetim kavramı hakkında yeni bilgiler geliştirilmesini amaçlamaktadır. Rapora göre,

² Ayrıntılar için <https://gdpr.eu/tag/gdpr/> sitesinden Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Yönetmeliğine (GDPR) bakılabilir.

algoritmik yönetimin dijital emek platformlarında ve bunun dışında kullanımı ve bu yönetim etkisinin özellikle lojistik ve sağlık sektörleri geleneksel işyerlerindeki etkisine ilişkin vaka çalışmalarına değinmektedir. Bunun yanında, algoritmik yönetim uygulamaları yanında izleme ve gözetim maksadıyla kullanılan dijital araçların yaygınlığı ve etkisi hakkında kanıtları da araştırmaktadır. Algoritmik yönetimin şeffaf olmayan içeriğinden kaynaklı tartışmalı politik kararları emek kesimi ve sendikaların konuya olan ilgilerini artırmaktadır. Algoritmik yönetimde, çalışanlar üzerindeki kontrol ve gözetimin daha fazla olması, çalışma koşullarını çalışanlar aleyhine kötüleştirilmesi, kararlarında önyargılı ve ayrımcı davranışları, pazarlık gücünü düşürebilen, bireysel/toplu iş sözleşmelerine zarar verebilen ve çalışan onurunu zedeleyebilen özellikleri, algoritmik yönetimden kaynaklanabilen zorluklar olarak karşılaşılabilmektedir. Bu zorlukların üstesinden gelmek için sendikaların politika oluşturmaya çalışması ve algoritmik yönetimin şeffaf olmasını sağlayarak çalışanların hakkını korumada kazanımlar elde etmesi



Şekil 3. Algoritmik Yönetim Süreci

önem kazanmaktadır.

Şekil 3'te algoritmik yönetim sürecine bir örnek gösterilmektedir. Buna göre giriş kısmında, verilerin kalitesi ve güvenilirlik kriterleri belirlenmeli, bu verilerin kullanımının adil ve şeffaf olması, kişisel gizliliğin korunması sağlanmalıdır. Kara kutu kısmında, algoritmaların şeffaflığına önem verilmeli bu konuda yasal düzenlemeler yapılmalıdır. ²Çıkış kısmında ise çalışanların statüsünün belirlenmesi ve dijital emek platformlarında çalışanların işçi statüsünde sayılmalarının sağlanması gereklidir. Aksi halde iş kanunlarının hiçbir güvencesi burada çalışanlar için uygulanamayacaktır.

Sendikaların bu tip platformlarda çalışma koşullarını güvence altına alacak anlaşmaları programlarına almaları gereklidir. Ayrıca, ILO (2021b)'nin 87 ve 98 nolu sözleşme başlıklarında belirtildiği gibi "örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı ve özgürlüğü" güvence altına alınması meselesine odaklanması önemli olmaktadır. Bu sayede sözleşme madde içeriklerine uygun çalışma standartlarının oluşturulması, politikaların ve programların geliştirilmesi yoluyla kadın ve erkek çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlanabilecektir. Aynı zamanda, sendika ayrımcılığını önlemek ve toplu sözleşme düzeninin geliştirilmesine katkı sağlamak için önlemler de gerçekleştirilecektir.

SONUÇ

Bu çalışmanın sonucunda, dijital emek platformlarında algoritmik yönetimin artan kullanımı ve bunun işgücü üzerindeki etkileri, ayrıca sendikaların bu yeni yönetim biçimi karşısında nasıl bir pozisyon alması gerektiği üzerine derinlemesine bir inceleme yapılmıştır. Algoritmik yönetim, çalışanların deneyimlerini ve haklarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu yönetim biçimi, verimliliği ve iş süreçlerinin optimizasyonunu artırırken, aynı zamanda çalışanların özerkliğini ve iş güvencelerini tehlikeye atmaktadır.

Sendikaların dijital platformlardaki çalışanların haklarını korumak için yenilikçi stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. Algoritmik yönetim pratiklerine karşı bilinçlendirme yapımları ve yeni yöntemler geliştirmeleri önemlidir. Algoritmik yönetimin sosyal ve ekonomik etkileri üzerine daha fazla araştırma yapılması ve sendikaların rolünün yeniden tanımlanması kritik öneme sahiptir.

Sonuç olarak, dijital emek platformlarında algoritmik yönetim hem çalışanlar hem de sendikalar için önemli zorluklar ve fırsatlar sunmaktadır. Bu araştırma ile yeni çalışma düzeninde sendikaların nasıl bir rol oynaması gerektiği ve çalışan haklarını nasıl koruyabileceği üzerine önemli katkılarda bulunulması hedeflenmiştir.

KAYNAKÇA

Alexandra, M., Nguyen, A. (2019). Explainer: Algorithmic Management in the Workplace. Data&Society Research Insitute (February):1603–12. 12 Aralık 2023 tarihinde https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf adresinden erişildi.

Arı Kovancı, Y. (2020). Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar Ve Platform Çalışanları Girişimleri. Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (20):325–52. doi: 10.29029/busbed.732877.

Aslan, M. K., Aslan, G. Ç., Köksal, E., Canay, M. (2009). Algoritma Yazılımı Gerçekleştirme ve Doğrulama Uygulamaları. 4. Ulusal Yazılım Mühendisliği Sempozyumu - UYMS'09, 247–51. 24 Aralık 2023 tarihinde https://www.emo.org.tr/ekler/433b9d089ef724f_ek.pdf adresinden erişildi.

Azzelini, D. (2017). Emeğin Alternatif Tarihi-İşçi Denetimi ve İşyeri Demokrasisi. 1. Baskı. Editör: Deniz Y, İstanbul: Amara Yayıncılık.

Aydemir, C., Yılmaz Genç, S. (2011). Ortaçağın Sosyoekonomik Düzeni : Feodalizm, Elektronik 10(36), 226–41.

Belgin Boyacı, N. (2020). Dijital Emek Platformları ve Sendikalar, 1. Basım, Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi.

Bukht, R., Heeks, R. (2018). Defining, Conceptualising and Measuring the Digital Economy. International Organisations Research Journal, 13(2):143–72. doi: 10.17323/1996-7845-2018-02-07.

Castel, R. (2019). Ücretli Çalışmanın Tarihçesi, Sosyal Sorunun Dönüşümü. Vol. 2. Baskı. 2. Baskı, Editör: Ergüden, Ç. I., İstanbul: İletişim Yayınları.

Dikmen, A. A. (2017). Makine, İş, Kapitalizm ve İnsan. İstanbul: Nota Bene.

Duggan, J., Sherman U., Carbery R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic Management and App-Work in the Gig Economy: A Research Agenda for Employment Relations and HRM. Human Resource Management Journal, 30(1):114–32, doi: 10.1111/1748-8583.12258.

Eurofound (2018). Platform Work: Types and Implications for Work and Employment – Literature Review. Digital Age - Eurofound 129. 01 Ocak 2024 tarihinde <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2019-12/wpef18004.pdf> adresinden erişildi.

Foucault, M. (1992). Hapishanenin Doğuşu. Kılıçbay, M. A. (Editör), Ankara: İmge Kitabevi.

Gorz, A. (1981). Yaşadığımız Sefalet. Vol. 53.

ILO (2021a). Technical Workshop on Practices towards Algorithmic Management and Their Impact on Workers, Brussels. 05 Ocak 2024 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/meetingdocument/wcms_810116.pdf adresinden erişildi.

ILO (2021b). Inequalities and the World of Work. 07 Ocak 2024 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_831542.pdf adresinden erişildi.

ILO (2021c). World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

Jarrah, M. H., Newlands, G., Lee, M. K., Wolf, C. T., Kinder, E., Sutherland, W. (2021). Algorithmic Management in a Work Context. Big Data and Society, 8(2). doi: 10.1177/20539517211020332.

Karagülle, A. O. (2020). Dijital Platformlarda Pazar Gücünün Belirlenmesi. 10 Ocak 2024 tarihinde <https://www.rekabet.gov.tr/Dosya/uzmanlik-tezleri/11-a-ogun-karagulle-20200923173114426-pdf> adresinden erişildi.

Kilhoffer, Z., De Groen, W. P., Lenaerts, K., Smits, I., Ku-Leuven, H., Hauben, H., Waeyaert, W., Giacumacatos, E., Lhernould, Jean-Philippe, & Robin-Olivier, S. (2019). Study to gather evidence on the working conditions of platform workers VT/2018/032 Final Report 13 December 2019. UNSPECIFIED. 15 Ocak 2024 tarihinde <http://aei.pitt.edu/id/eprint/102657> adresinden erişilmiştir.

Küçükköç, İ. (2019). Algoritma ve Programlamaya Giriş. Balıkesir Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü 161.

Lee, M. K. (2018). Understanding Perception of Algorithmic Decisions: Fairness, Trust, and Emotion in Response to Algorithmic Management. Big Data and Society, 5(1):1–16. doi: 10.1177/2053951718756684.

Lee, M. K., Kusbit, D., Metsky, E., Dabbish, L. (2015). Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers. The Impact of Crowd Work on Workers Downside, 1603–12. doi: 10.4324/9780429272806.

Lehdnvirta, V. (2018). Flexibility in the Gig Economy: Managing Time on Three Online Piecework Platforms. New Technology, Work and Employment 33(1):13–29. doi: 10.1111/ntwe.12102.

Möhlmann, M., Zalmanson, L., Henfridsson, O., Gregory, Robert W. (2021). Algorithmic Management of Work on Online Labor Platforms: When Matching Meets Control. MIS Quarterly 45(4):1999–2022. doi: 10.25300/misq/2021/15333.

Munck, R. (2002). Globalisation and Labour: The New “Great Transformation”. London.

Önsal, N. (2017). Endüstri İlişkileri Sözlüğü. 2. Baskı. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi.

Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber’s Drivers. International Journal of Communication 10:3758–84. doi: 10.2139/ssrn.2686227.

Oral: Algoritmik yönetim ve sendikalar

- Ross, Peter K., Ressler, S., J. Sander, E. (2017). Work in the 21st Century. Emerald Publishing Limited 2017. Permanent
- Samsun, N., (2017). Çalışmanın Değişen Anlamı Ve Güncel Durumuna İlişkin Tartışmalar. Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi, 3(3):160-210.
- Sohn-Rethel, A. (2011). Zihin Emeği Kol Emeği. 1. Basım. Editör: Ç. A. D. Temiz. İstanbul: Metis Yayınları.
- Stark, D., & Pais, I. (2021). Algorithmic Management in the Platform Economy. Ekonomicheskaya Sotsiologiya 22(3):71-103. doi: 10.17323/1726-3247-2021-3-71-103.
- Taylor, Frederick W. (2020). Bilimsel Yönetimin İlkeleri. 10. Baskı. Akın, H. B. (Editör), Ankara: Adres Yayınları.
- Tokol, A. (2021). Platform Çalışma, Çalışanlar Arasında Yarattığı Sorunlar ve Sendikalar. Pp. 37-77 in 21. Yüzyılda Endüstri İlişkileri Çalışma Yaşamının Dönüşümü, Aktörleri ve Geleceği, Sevgi, H. (Editör), İstanbul: NotaBene.
- Topçu, B. A. (2021). Dijital Ekonomi ve Dijital Ekonomi Göstergelerinin Sürdürülebilir Kalkınma Üzerindeki Etkisi: AB Ülkeleri Örneği. Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi 455-66. doi: 10.33712/mana.958754.
- Urhan, B. (2022). Dijital Emek Platformlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri. Çalışma ve Toplum, 5(75), 2583-2611. <https://doi.org/10.54752/ct.1191421>
- Valenduc, G. (2017). The Future of Work in Digital Era. The European Trade Union Institute's (ETUI), 10-17. 20 Ocak 2024 tarihinde https://www.etui.org/sites/default/files/Hesamag_16_EN_2.pdf adresinden erişilmiştir.
- Vandaele, K. (2018). Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe. 15 Ocak 2024 tarihinde <https://www.etui.org/publications/working-papers/will-trade-unions-survive-in-the-platform-economy-emerging-patterns-of-platform-workers-collective-voice-and-representation-in-europe> adresinden erişildi.
- Wood, Alex J. (2021). Algorithmic Management Consequences for Work Organisation and Working Conditions. No. 2021/07. Seville. 13 Ocak 2024 tarihinde https://joint-research-centre.ec.europa.eu/document/download/32f3a2e1-21cf-4869-b470-3e691ec284d6_en?filena_me=jrc124874.pdf adresinden erişildi.
- Wood, Alex J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. Work, Employment and Society 33(1):56-75. doi: 10.1177/0950017018785616.
- Yankın, F. B. (2018). Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışma Yaşamı. Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 7(2):1-38.
- Yüksel, H. (2014). Endüstri İlişkilerinde Sosyal Diyalog Mekanizması Olarak Toplu Sözleşme Süreci ve Önemi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 19(4):109-25.
- Yuyucu, H. (2019). Çalışmanın Dönüşümü Üzerine Kısa Bir Değerlendirme. Emek ve Toplum 20. doi: 10.31199/hakisderg.5.