

DİJİTAL EMEK BAĞLAMINDA SENDİKALAR

Ali Kerem İNGEÇ

ORCID: 0000-0002-9830-084X

Öz

Sanayileşme, dijitalleşme ve internet teknolojilerindeki gelişmeler, toplumları günümüzde bilgi toplumu olarak da bilinen "Toplum 4.0" aşamasına ulaştırmıştır. Toplum 4.0'da dijital teknolojiler ve internet, bireylerin günlük yaşamından iş dünyasına kadar tüm alanlara yayılmış, geniş çapta bir dönüşüme zemin hazırlamıştır. Eğitim, spor, sağlık gibi alanlarda hızla gerçekleşen bu dönüşümün, en köklü etkilerini gösterdiği alanlardan biri de çalışma hayatıdır. Dijital teknolojilerin ve internetin iş dünyasında aktif rol oynamaya başlamasıyla birlikte, "dijital çalışma" ve "dijital emek" gibi yeni kavramlar gündeme gelmiştir. Dijital çalışma platformları, geleneksel iş modellerine göre işveren ve çalışanları sanal ortamlarda bir araya getirerek esnek, bağımsız ve küresel çapta çalışma olanakları sunmaktadır. Bu yeni iş modelinde, çalışma mekan ve saat sınırları daha esnek bir hâl almış ve bireyler farklı coğrafyalarda çalışabilir hâle gelmiştir. Ancak, bu esneklik ve küresel erişim imkânlarının yanı sıra dijital çalışma biçimi, iş güvencesizliği, sürekli bir gelecek kaygısı, hak kayıpları, has gaspı ve emek sömürüsü gibi olumsuz sonuçlar da doğurmuştur. Bu çalışma, dijitalleşmenin getirdiği dönüşümler bağlamında "dijital emek" kavramına odaklanmaktadır. Çalışma, dijital platformlarda ya da dijital araçlar yoluyla gerçekleştirilen işlerin, çalışanlar için hangi riskleri barındırdığına vurgu yapmaktadır. Çalışmanın amacı, dijital çalışma platformları aracılığıyla faaliyet gösteren serbest çalışanların iş hayatında yaşadığı sorunları ve bu sorunların yarattığı sosyal etkileri detaylandırmaktır. Hukuki çözümler henüz geliştirilememişken dijital emekçilerin bu yeni çalışma düzeninde haklarını savunmaları için halkla ilişkiler uygulamaları önerilmektedir. Dijital emekçilerin yaşadığı problemlere yönelik sosyal sorumluluk projeleri, bu alanda alternatif bir çözüm fikri olarak öne çıkarılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Dijital Emek, Toplum 4.0, Sendikalar, Platformlar İşçileri, Halkla İlişkiler*

Atıf için: Ingeç, A. K. (2024). Dijital Emek Bağlamında Sendikalar. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 37, ss. 419-435.

Trade Unions In The Context Of Digita Labour

Abstract

Developments in industrialization, digitalization and internet technologies have brought societies to the stage of "Society 4.0", also known as the information society. In Society 4.0, digital technologies and the internet have spread to all areas from the daily lives of individuals to the business world, paving the way for a large-scale transformation. One of the areas where this transformation, which is rapidly taking place in areas such as education, sports and health, has shown its most profound effects is the working life. As digital technologies and the internet have started to play an active role in the business world, new concepts such as "digital work" and "digital labour" have come to the fore. Digital work platforms offer flexible, independent and global work opportunities by bringing employers and employees together in virtual environments compared to traditional business models. In this new business model, working space and time limits have become more flexible and individuals can work in different geographies. However, in addition to this flexibility and global access, digital work has also led to negative consequences such as job insecurity, constant anxiety about the future, loss of rights, usurpation and exploitation of labour. This study focuses on the concept of "digital labour" in the context of the transformations brought about by digitalization. The study highlights the risks that work performed on digital platforms or through digital tools entails for workers. The aim of the study is to elaborate on the problems experienced by freelancers operating through digital work platforms and the social impacts of these problems. While legal solutions have not yet been developed, public relations practices are suggested for digital laborers to defend their rights in this new working order. Social responsibility projects for the problems experienced by digital laborers are highlighted as an alternative solution idea in this field.

Keywords: Digital Labour, Society 4.0, Trade Unions, Platform Workers, Public Relations

GİRİŞ

Toplumların sanayileşme, modernleşme ve bilgi toplumuna geçiş süreçlerinin ardından, dijitalleşme ve internetin etkisiyle toplum 4.0 adı verilen yeni bir evreye ulaşılmıştır. Bu evre, yaşamın hemen her alanında dijitalleşmenin belirleyici bir rol oynamasıyla dikkat çekerken, çalışma yaşamında da köklü değişimlerin yaşanmasına neden olmaktadır. Toplum 4.0'ın en belirgin özelliklerinden biri, dijital çalışma platformlarının giderek daha yaygın hale gelmesidir. Geleneksel iş modellerinin aksine, dijital çalışma platformları, işveren ve çalışanları sanal bir ortamda bir araya getirerek işlerin çok daha esnek, bağımsız ve küresel ölçekte gerçekleşmesini sağlar. Ancak bu yeni çalışma biçiminin sağladığı avantajlar kadar, bazı önemli sorunları da beraberinde getirdiği gözlemlenmektedir.

Dijital çalışma platformları, esnek çalışma saatleri, bağımsız iş yapma olanakları ve küresel erişim gibi imkânlar sunarken, çoğu dijital emekçinin güvencesiz ve sigortasız bir ortamda çalışmasına yol açmaktadır. Dijital platformlar üzerinde çalışan bireyler, işveren ile doğrudan bir ilişki kurmak yerine platformun sağladığı aracı sistemler üzerinden çalışmakta; bu da sosyal güvence, iş güvencesi ve emeklilik gibi temel haklardan mahrum kalmalarına neden olmaktadır. Dijital emek olarak tanımlanan bu yeni iş gücü modeli, serbest çalışanları, gig çalışanlarını ve çevrimiçi hizmet sağlayıcılarını kapsayan geniş bir kesimi içine almaktadır. Dijitalleşmenin sunduğu esneklik ve fırsatlar, iş güvencesi ve sosyal haklardan yoksun bir çalışma modelini yaygınlaştırırken, özellikle aşırı rekabetin olduğu platformlarda düşük ücret ve kötüleşen çalışma koşulları gibi olumsuz etkiler de görülmektedir.

Bu çalışmada, dijital emek kavramının ve bu kavramın çalışma dünyasında yarattığı fırsat ve riskleri ele alınmaktadır. Dijital çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ile birlikte, esneklik ve özgürlük gibi olumlu yönlerin yanı sıra, dijital emekçilerin karşı karşıya kaldığı emek sömürsü, güvencesizlik ve sigortasızlık gibi temel sorunlara dikkat çekilmektedir. Dijital emekçilerin içinde bulunduğu bu koşullar, toplum 4.0'ın adalet ve eşitlik ideallerinden uzaklaşmasına neden olmakta; bireylerin yaşam standartlarını ve güvence beklentilerini olumsuz etkilemektedir. Dijital emekçilerin emek mücadelesi bu bağlamda kritik bir önem kazanmakta; hak mücadelesinin bu yeni toplumsal yapıda yeniden şekillendirilmesini gerektirmektedir.

Çalışmanın amacı dijital emekçilerin bu mücadelesinde sendikaların oynayabileceği rolü tartışmaktadır. Dijital emekçilerin hak mücadelesi, dijitalleşmenin sağladığı esneklik ve özgürlük algısının altındaki emek sömürü-

sü ve güvencesizlik sorunlarını gözler önüne sermekte, toplumsal adaletin sağlanması noktasında sendikalara önemli bir sorumluluk yüklemektedir. Geleneksel sendikacılık, dijitalleşen iş gücü ile birlikte yeni stratejiler geliştirmek zorundadır. Dijital emekçilerin yaşadığı sorunlara duyarlılık gösterecek sosyal sorumluluk projeleri, sendikaların halkla ilişkiler bağlamında güçlü bir destek sağlayabileceği alanlar olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, sendikaların toplum 4.0 evresinde dijital emekçilerin haklarını koruma yolunda sosyal sorumluluk projeleri ile aktif bir rol üstlenmeleri, hem dijital emekçilerin daha güvenli çalışma koşullarına kavuşmasına hem de toplumsal adaletin gelişmesine katkı sağlayacaktır.

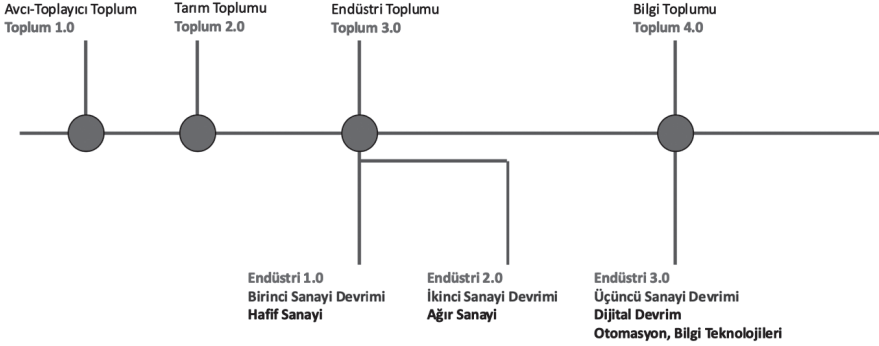
1. Toplum 4.0

Sosyal bilimler alanında toplumların, teknoloji terminolojisine, atıfla sürüm numaralarıyla sınıflandırıldığını sık sık görürüz. Avcı-toplayıcı toplum “Toplum 1.0”, tarım toplum “Toplum 2.0”, sanayi toplumu “Toplum 3.0” ve halen içerisinde yaşadığımız bilgi toplumu ise “Toplum 4.0” olarak adlandırılmaktadır (Sharma vd., 2023, s. 1) İnsanlığın var ettiği mevcut teknolojik birikimi, insanlığın hizmetine sunarak bir süper akıllı toplum olan “Toplum 5.0”i var etme fikri 2016 yılında Japonya tarafından sunulmuş ve bu yönde yapay zeka, robotik, kripto para gibi teknolojilerden toplumsal alanlarda faydalanma gibi somut gelişmeler olsa da dünya nüfusunun büyük oranda “Toplum 5.0” a evrildiği söylenemez. Dolayısıyla süregelen “Toplum 4.0”, hedeflenen “Toplum 5.0” dır.

Toplumun niteliği, üretim biçimleri ve endüstriyel ilişkilerden bağımsız düşünülemez. Toplum 1.0’ dan Toplum 4.0’ a kadar olan süreç, sanayi devrimleriyle paralel olarak insanlığın sosyal, ekonomik ve teknolojik evrimini ifade eder. Toplum 1.0 (Avcı-Toplayıcı Toplum) döneminde, insanlar küçük gruplar halinde göçebe yaşam sürer ve doğrudan doğadan beslenirlerdi. Teknoloji sınırlıydı ve sosyal yapı basitti. Toplum 2.0 (Tarım Toplumu), tarım devrimiyle birlikte yerleşik hayata geçişin başladığı ve mülkiyet kavramıyla birlikte daha karmaşık hiyerarşik sosyal yapıların ortaya çıktığı dönemdir. Toplum 3.0’ ı (Endüstri Toplumu), birinci ve ikinci endüstri devrimi var etmiştir. Endüstri 1.0 ve Endüstri 2.0 ile makinelerin üretimde devreye girdiği, fabrika sistemlerinin geliştiği ve şehirleşmenin hız kazandığı bir dönem başlamıştır. Bu dönemde sınıf farkları da belirginleşmiştir. Bu gelişmelerle karakterize olmuş toplum, Toplum 3.0 olarak adlandırılmaktadır. Toplum 4.0 (Bilgi Toplumu) ise üçüncü endüstri devrimi (Endüstri 3.0)

veya dijital devrim ile karakterize edilen, bilgi ve teknolojinin ekonomik ve toplumsal yapıyı dönüştürdüğü, otomasyon ve dijitalleşmenin öne çıktığı bir aşamadır (Goede, 2022, s. 7):

Şekil-1: Sanayi Devrimlerinin Toplamların Dönüşümüne Etkisi
(Goede, 2022, s. 7)



Kısaca toplum 4.0, teknoloji, otomasyon ve dijitalleşmenin önemli etkisine maruz kalan ve insan yaşamının birçok alanını ve bir bütün olarak sosyo-ekonomik sistemi bariz bir şekilde dönüştüren insanlardan (veya ekonomik aktörlerden) oluşan bir grup olarak tanımlanabilir. Toplum 4.0 daha fazla özerkliğe izin veren, bireyselleşmeyi teşvik eden ve iletişimi kolaylaştıran, giderek artan dijitalleşme, otomasyon ve robotlaşmadan her alanda önemli ölçüde etkilenen insanlar grubudur (Tureckova vd., 2023, s. 150). Batı toplumlarında hızla gelişen bu yeni toplum modeli, kültürel, sosyal ve ekonomik düzlemlerde, tüm Batı ülkelerinde ve tüm küreselleşmiş uluslar arasında büyük etkileri olan derin değişikliklere neden olmaktadır. Bu değişikliklerin başlıca özellikleri şunlardır (Scribano ve Lisdero, 2018, s. ix-x): (1) otomasyon yoluyla istihdam politikası üzerinde güçlü bir etkiye sahip olan dijital temelli teknolojinin ilerlemesi, (2) artan finansal spekülasyon (para üreten para), (3) özellikle gelişmekte olan toplumlarda ucuz ve itaatkar bir işgücü ordusu yaratan kitlesel işsizlik ve (4) çevre üzerinde dramatik etkilere neden olan orman rezervlerinin tahrip edilmesi politikası.

Görüldüğü üzere sanayi devrimleri toplumu dönüştüren süreçlerdir ancak bu süreçler, hem fırsatlar hem de zorluklar ihtiva eder. Teknolojinin sunduğu yeni imkanlar, toplumsal eşitsizliklerin azaltılması, bilgiye erişimin demokratikleşmesi ve hizmetlerin daha geniş kitlelere ulaştırılması

için bir potansiyel taşıya da, aynı zamanda işsizlik veya işgücünün değersizleşmesi, mahremiyet sorunları ve hakların muğlaklığı gibi zorlukları da beraberinde getirir.

Toplum 4.0, özellikle insan emeğinin kullanımı, kontrol ve uzmanlık gereklilikleri, çalışanların şirket altyapısına sorunsuz entegrasyonu, eğitim ve çalışan hareketliliği de dahil olmak üzere işgücü piyasası ve istihdamda önemli dönüşümler meydana getirmiştir. (MacGregor vd., 2021). Bu süreçte internet ve dijital teknolojiler, iş gücünün ve emeğin doğasını kökten değiştirerek yeni bir ekonomi ve iş kültürü yaratmıştır. Dijitalleşme, iş gücünü daha esnek ve verimli hale getirirken, iş gücünün becerilerini güncelleme zorlayarak yeniden eğitim ve dijital beceriler kazanma ihtiyacını doğurmuştur. İnternet ise, emeğin fiziksel sınırlardan bağımsız hale gelmesini sağlamış, serbest çalışma, uzaktan iş modelleri ve dijital platformlar aracılığıyla küresel bir iş gücü ortaya çıkarmıştır. Bu durum, iş-yaşam dengesini yeniden şekillendirirken aynı zamanda ekonomik fırsatlara erişimi artırmıştır. Toplum 4.0 ile birlikte, çalışma kültürü, bireylerin iş gücüne katılma biçimleri ve emek piyasasının yapısı hızla değiştirmiştir. Dijital medya ile birlikte herkes potansiyel enformasyon üreticisi ve dağıtıcısı olmuş ve böylece bir çok birey, bilinçli veya bilinçsiz bir biçimde, yeni emek piyasasının bir parçası haline gelmiştir. Bu durum, dijital iş ve dijital emek kavramlarını var etmiştir.

2. Dijital Emek

Endüstri 3.0 ile bilgisayarların iş süreçlerine dahil edilmesi, verilerin dijital ortamda saklanması ve işlenmesi, internetle birlikte uzaktan erişim olanaklarının gelişmesi gibi yenilikler iş gücünü fiziksel üretimden enformasyon odaklı üretime kaydırmıştır. Artık işler sadece fiziksel üretimle sınırlı kalmayarak bilgisayar başında gerçekleştirilen bilgi işleme, veri analizi, yazılım geliştirme, içerik üretimi gibi dijital becerilere dayalı iş türlerine evrilmiştir. Çalışanlar fiziksel sınırlardan bağımsız olarak küresel ölçekte iş yapma fırsatına sahip olmuşlardır. İnternetin ve dijital teknolojilerin çalışma hayatına dahil olması ve yaygınlaşmasıyla ortaya çıkmıştır. Dijital platformlar, sosyal medya, e-ticaret, veri analizi ve yazılım geliştirme gibi alanlar, dijital emeğin doğmasını ve büyümesini tetikleyen en önemli faktörlerdir. Aynı zamanda, otomasyon ve yapay zeka teknolojileri, tekrarlayan görevleri makinelere devrederek insan emeğini daha yaratıcı alanlara yönlendirmiştir. Bu süreç, dijital platformlarda çalışan serbest meslek sahipleri, içerik üreticileri, veri işleyicileri ve uzaktan çalışan profesyoneller gibi

yeni iş gücü türlerini ortaya çıkarmıştır. Böylece modern ekonomide dijital emek kavramı merkezi bir pozisyon olarak iş gücünün tanımını yeniden şekillendirmeye başlamıştır.

Literatürde dijital emek kavramına ilişkin “*dijital ekonomide ücretli ve ücretsiz çalışma*” (Bukht ve Heeks 2017), “*bireylerin sosyal ağda harcadıkları yaratıcı çalışmaları*” (Whiting vd., 2015, s.1), “*dijital medyada üstlenilen ücretli ve ücretsiz işler*” (Scholz, 2012, s.1), “*yabancılaşmış dijital çalışma*” (Fuchs, 2015, s. 55) gibi tanımlamalara rastlamak mümkündür. Tanımlarda dikkat çeken alışılmış emek düşüncesinin aksine bu emeğin maddi karşılığının olmayabileceği, emeğin harcanması, yabancılaşma hususlarıdır. Bu da esasen dijital emek kavramının eleştirel bir anlam alanının olduğunu ortaya koymaktadır. Toplum 4.0’dan söz edilirken genellikle teknolojinin insan hayatına yaptığı olumlu katkıya odaklanılırken toplum 4.0’ın bir görünüşü olan dijital emek ise kutsal kabul edilen emeği sömürme araçlarının geçirdiği teknolojik evrime atıf yapar.

Nitekim Fuchs’a göre bu tartışmadaki temel argüman, internet platformlarının hakim sermaye birikim modelinin, içerik yaratma ve blogları, sosyal ağ sitelerini, wikileri, mikroblogları, içerik paylaşım sitelerini eğlenmek için kullanan ve bu faaliyetlerde kar üretiminin merkezinde yer alan değeri yaratan kullanıcıların ücretsiz emeğinin sömürülmesine dayanmasıdır (Fuchs, 2012, s. 708-709). Bu bağlamda Fuchs ve Sevignani (2013, s. 240) dijital emek ve dijital çalışma kavramları arasında da bir ayrıma gider. Çünkü onlara göre emek, insanların üretim araçlarını ve sonuçlarını kontrol etmediği ve bunlara sahip olmadığı, zorunlu olarak yabancılaşmış bir çalışma biçimidir. Sınıflı toplumlarda işin örgütlenmesinin tarihsel bir biçimidir. Buna karşılık çalışma, tüm toplumlar için ortak olan çok daha genel bir kavramdır. Sosyal ilişkiler içindeki insanların doğayı, kültürü ve toplumu, insan ihtiyaçlarını karşılayacak mal ve hizmetler yaratacak şekilde dönüştürmek için teknolojilerden yararlandıkları bir süreçtir.

Fuchs ve Sevignani’nin yaptığı ayrım sıradan dijital medya kullanıcılarının dijital medya mecralarında, özellikle enformasyon paylaşım ağlarında maddi karşılık almadan ürettiği tüm içerikler dijital emek kümesine girmektedir. Çünkü burada kullanıcı tarafından artı değer üretilmektedir ve bu değer doğrudan dijital mecranın sahibine kar olarak gitmektedir. Üretilen her artı değer dijital mecrayı tekrar üretmekte ve bu da dijital mecranın sahibine para ve güç olarak dönmektedir. Öte yandan dijital mecralarda üre-

tilen işin karşılığı alındığında dijital çalışmadan söz edilebilir. Nitekim burada bilinçli bir çalışma hali söz konusudur. Marksist bakış açısından mülhem olduğu açıkça görülen bu ayrım “çalışma”nın içerdiği emeğe yeterince vurgu yapmamaktadır. Bunun sebebi “labour” kavramının “emek”, “work” kavramının “çalışmak” olarak Türkçe’ye tercüme edilmesidir. Yine de bu çalışmada, emek kavramının İbn-i Haldun’un anlayışı bağlamında “*insanı değerli kılan, insanın kendi amaçları doğrultusunda doğayı dönüştürmesini, imar ve ıslah etme*”sini (Anık, 2020, s. 70) sağlayan her türlü aksiyon anlamında kullanıldığını belirtmekte fayda var. Çalışma emek içerir ve dijital emek dijital çalışmaya dahildir.

O halde dijital mecralarda farklı emek görünümleri söz konusudur. Bunları bazıları “vakit geçirme” görünümünde maddi karşılığı olmayan emekten bir diğer çalışma/iş formatında emektir.

3. Dijital Emek Platformları

Son 10 yılda çalışma yaşamında yaşanan en önemli dönüşümlerden biri dijital emek platformlarının ortaya çıkmasıdır. Bu platformlar hem coğrafi olarak bir arada olmayan bir kalabalığa yapılan açık bir çağrı (crowdwork) yoluyla işin dışarıdan temin edildiği web tabanlı platformları hem de işi belirli bir coğrafi alandaki bireylere tahsis eden konum tabanlı uygulamaları (apps) içermektedir. Dijital çalışma platformları teknolojik ilerlemelerin bir ürünü olsa da, bu platformlardaki çalışma, yalnızca aracı olarak hizmet veren dijital bir araçla, uzun süredir devam eden birçok çalışma düzenlemesine benzemektedir. Dijital çalışma platformlarında çalışma yenidir ve geleceğin çalışmasının simgesidir. Bu yeni çalışma biçimi 2000’li yılların başında internetin büyümesi ve web tabanlı endüstrilerin sorunsuz işlemesi için gereken görevlerde insan girdisine ihtiyaç duyulmasıyla ortaya çıkmıştır (Berg vd., 2018 s. xv, 1). Dijital platformla da bu ihtiyacı karşılamak üzere çeşitli görevleri çevrimiçi olarak yerine getirebilen ve bunları her yerden ve her zaman gerçekleştirme esnekliğine ve özerkliğine sahip çalışanlara yeni fırsatlar sunmaktadır. Dijital platformlardaki işler çok geniş bir yelpazeye yayılmıştır. Yazılım mimarisi, uygulama geliştirme, algoritma ve veri yapıları gibi karmaşık görevlerden; veri tabanı geliştirme, web geliştirme, ürün tasarımı; kategorizasyon, etiketleme, içerik yazma, içerik moderasyonu ve transkripsiyon gibi genellikle küçük, basit ve yapılması kolay mikro görevlere kadar uzanmaktadır. Bu platformlar, firmaların kendi iç işgücüne güvenmek yerine

küresel bir işgücü havuzu kullanarak görevleri kısa sürede tamamlamalarını sağlamaktadır (Rani ve Furrer, 2020 s.2).

Schmidt'in (2017, s. 5) önerdiği taksonomiye göre, dijital emek platformları şu şekilde sınıflandırılabilir: Eğer bir görev konuma bağlı değilse ve internet üzerinden uzaktan yapılabiliyorsa, bu "bulut çalışması" olarak adlandırılır. Görev, belirli bir kişiye değil de tanımlanmamış bir grup insana çevrimiçi olarak verilmişse bu "kalabalık işi"dir. Görev, küçük birimlere bölünüp her biri için küçük ödemeler yapılıyorsa, bu "mikro görev kalabalık çalışması" olarak tanımlanır. Ancak, görev alt bölümlere ayıramıyor ve bir grup tarafından paralel olarak çözüldükten sonra sadece bir sonucun kullanılıp ödemenin buna yapıldığı durumlar ise "yarışma temelli kalabalık çalışması" olarak adlandırılır. Diğer yandan, görev belirli bir yer ve zamanda, sorumlu kişi tarafından yapılmak zorundaysa bu "gig çalışma"dır. Bu konum tabanlı hizmetler, kişisel katılım gerekliliği, bağımsız yükleniciye sunduğu fırsatlar ve risklere göre daha da çeşitlenmektedir. Bu taksonomi sonucunda, altı temel dijital emek platformu türü belirlenmiştir.

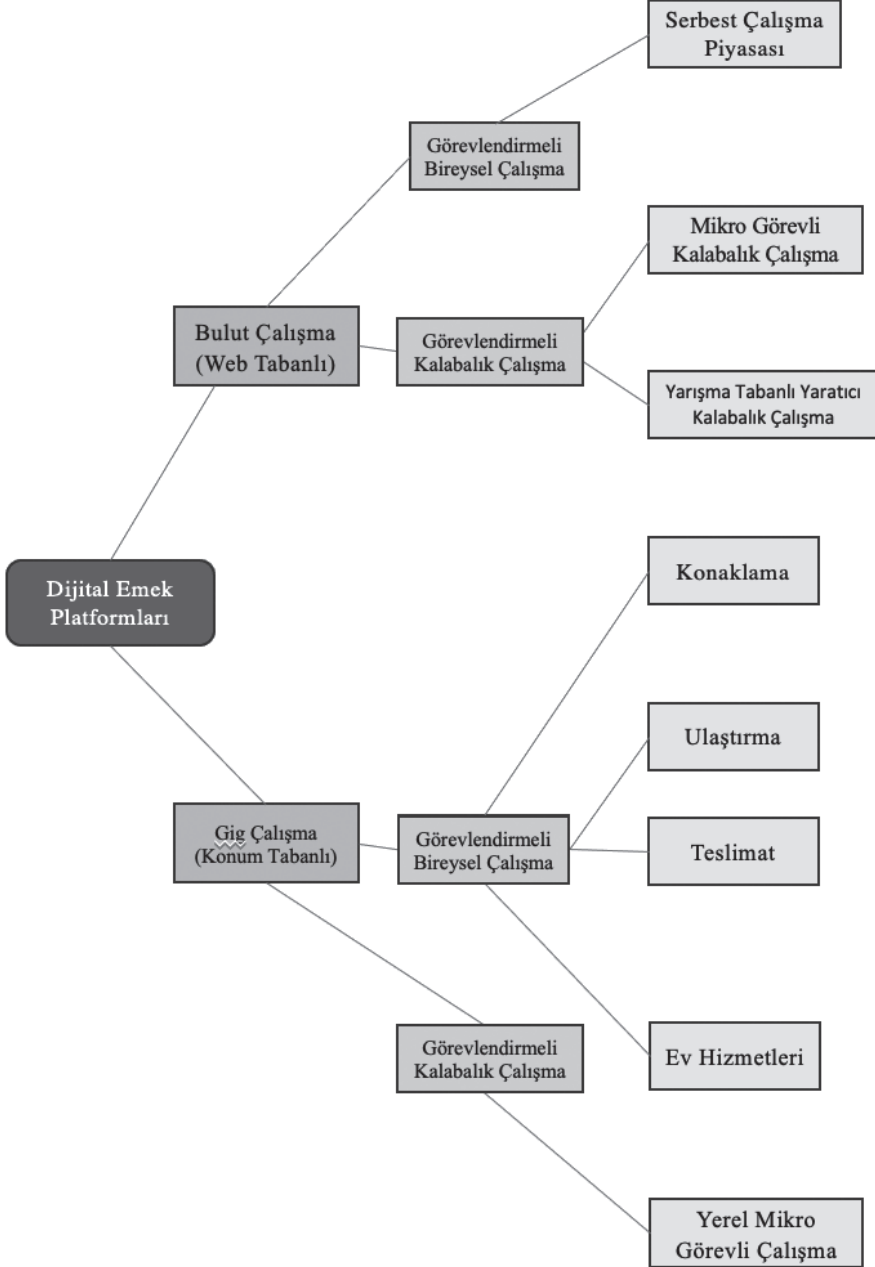
Bulut çalışması (web tabanlı dijital işçilik)

1. Freelance (serbest çalışma) piyasaları
2. Mikro görevlendirme kalabalık çalışması
3. Yarışma temelli yaratıcı kalabalık çalışması

Gig çalışma (lokasyon bazlı dijital işçilik)

4. Konaklama
5. Ulaşım ve teslimat hizmetleri (gig çalışma)
6. Ev hizmetleri ve kişisel hizmetler (gig çalışma)

Tablo-1: Platform Ekonomisindeki Dijital Emek Piyasalarının Kategorizasyonu (Schmidt, 2017, s. 7).



Altı kategorinin tamamında gizlilik, veri koruma, iş kanunları, adil ücret ve “algoritmik yönetim” mekanizmaları (bağımsız yüklenicilerin otomatik olarak derecelendirilmesi ve izlenmesi) gibi konularla ilgili zorluklar görülmektedir. Belirli bir yere bağlı olmayan hizmetlere yönelik dijital çalışma platformlarının (bulut çalışması) düzenlenmesi özellikle zordur tarafların farklı ülkelerde ikamet etmesi durumunda hangi ulusal yasal düzenlemelerin geçerli olduğu her zaman net değildir; bu, özellikle asgari ücretle ilgili bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Hatta kalabalık çalışmanın temel anlamda yapısal olarak asgari ücretle uyumlu olup olmadığı ya da bu amaca yönelik düzenleyici tedbirlerin kaçınılmaz olarak dijital çalışma platformlarının serbest pazar yerlerine dönüşmesine neden olup olmayacağı ve bunun da çok daha yüksek derecede işçi gözetimi ile karakterize edilip edilmeyeceği bile tartışmalıdır (Schmidt, 2017, s. 8) Diğer yandan eksik bilgi ve ötekileştirme, ayrımcılık, yabancılık sorumluluğu gibi sorunlar dijital iş piyasasının karmaşıklığı içinde yollarını bulamayan işçilere zarar vermektedir. İşçilerin müzakere gücü, küresel işgücü piyasasının büyüklüğü ve kapsamı nedeniyle zayıflamaktadır. Bazı durumlarda işleri aracısız yapmak mümkün olmaktadır. Ancak son derece düşük ücretlerle çalışmaya istekli geniş bir insan havuzunun varlığı ile puanlama ve sıralama sistemlerinin öneminin birleşimi, girişimci bireyleri yüksek düzeyde aracılı zincirler oluşturmaya teşvik etmektedir (Graham vd., 2017, s. 158).

Başlangıçta dijital emekle ilgili çalışmalarda, emeğin geleceğine ilişkin endişeler, teknolojinin işyerinde insanların yerini alıp almayacağı ve eğer alacaksa, artan küresel işgücü fazlasıyla ne yapılacağı üzerine odaklanmıştır. Yaratılacak iş türlerine ve bu işlerin “insana yakışır” olup olmayacağına daha az dikkat çekilmiştir. Son yıllarda dijital çalışma şartlarının ne kadar “insana yakışır” olduğu tartışılmaya başlanmıştır. ILO (International Labour Organization) insana yakışır işi, üretken; tüm kadın ve erkeklere fırsat ve muamele eşitliği sağlayan; adil bir gelir, işyerinde güvenlik ve aileler için sosyal koruma sağlayan; kişisel gelişim için beklentiler sunan ve çalışanlara endişelerini ifade etme, örgütlenme ve çalışma hayatlarını etkileyen kararlara katılma özgürlüğü veren işler olarak tanımlamaktadır (Berg vd., 2018 s.1). “İnsana yakışır iş”in elde edilmesinde ve garanti altına alınmasında en kilit rolü sendikalar oynamaktadır. Nitekim varoluş argümanlarından birisi de budur.

“İnsana yakışır iş” konusunda büyük problemler ihtiva eden ve haklar ve sorumluluklar konusundan bir çok muğlaklığı barındıran dijital çalışma formatı, sendikalar için yeni bir aksiyon alanı açmaktadır. Ancak özellikle

Türkiye'deki sendika kanunu sendikaların dijital emeğin hamisi olma rolünü gerçekleştirmelerinin önüne set çekmektedir. Emeğin kutsiyetine ve dokunulmazlığına sık sık vurgu yapan sendikalar, dijital emeğin korunması konusunda alternatif yollar bulmak durumundadır.

4. Sendikaların Rolü: Sosyal Sorumluluk ile Dijital Emek Mücadelesi

Dijitalleşme ve internet teknolojilerinin bir getirisi olan dijital emek ve çalışma ile dijital emek platformları çalışma hayatına görece yeni dahil olmuş kavramlardır. Bu sebeple birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de bu kavramlara ilişkin hukuksal yapı tam olarak kurulmamıştır. Bu sebeple çalışanların emeklerinin karşılığını alamadıkları, haksızlığa veya emek sömürüsüne uğradıkları vakalarla sık karşılaşılmaktadır.

Öncelikle sıradan bir kullanıcı olarak dijital medyada geçirilen zamanın bir artı değer oluşturduğu ve bu artı değerın doğrudan platform sahiplerine gittiği, dolayısıyla emeğin karşılığının alınmadığı yaklaşımını burada ayrı tutmakta fayda var. Çünkü, dijital medyadaki sıradan kullanıcılar, emeklerine karşılık beklemeden gönüllü olarak platformlarda zaman geçirmekte veya içerik üretmektedir. Ayrıca dijital medyadaki performanslarına dolayısıyla etkileşim sayılarına göre çeşitli kazançlar elde etme yöntemleriyle maddi gelir elde edebilirler. Öte yandan hiçbir kazanç elde edemeseler dahi çeşitli psikolojik tatminler elde etmeleri dijital medyadaki performanslarının kullanıcılara sunduğu bir karşılık olarak değerlendirilebilir. Katz'ın (1959) "Kullanımlar ve Doyumlar" kuramının da medya kullanımının bu yönüne dikkat çektiği bilinmektedir. Katz bu kuramı analog medya bağlamında ortaya koymuş olsa da psikolojik tatmin açısından dijital medyada da sürecin aynı şekilde işlediği açıktır. Dolayısıyla emeğin ve karşılığının muğlak olduğu bu akış, bu çalışmada göz ardı edilmiştir.

Dijital emek platformlarında çalışanlara odaklanıldığında ise bu platformların "insana yakışır iş" idealine oldukça uzak bir görüntüde oldukları göze çarpmaktadır. Dijital emekçiler, zaman ve mekan açısından esnek çalışma şansına sahip olmalarına rağmen, düşük ücret, iş güvencesizliği, hak gaspı ve sesini duyuramama gibi problemlerle baş etmeye çalışmaktadırlar. İstihdam statüsü bakımından "kendi hesabına çalışan" ya da "bağımsız yüklenici" olarak nitelendiklerinden dolayı iş kanunu kapsamı dışında kalmaktadırlar. Nitekim bu çalışma biçimlerinin mutlak bir yasal tanımlaması bulunmamaktadır. Yasalarda kendine yer bulamayan özellikle gig çalışanlar çalışma haya-

tına ilişkin temel haklarını kullanamamakta, güvenceden ve örgütlenmeden yoksun olarak çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Çalışma yaşamına ilişkin mevcut yasal düzenlemeler istihdam statüsü bağlamında işçi-işveren ilişkilerini dikkate almakta, ve yasal düzenlemelerin kapsamı dışında kalan hiçbir iş ilişkisine/sorununa müdahil olmamakta ve bir öneri getirmemektedir. O halde istihdam statüsü, iş yaşamına ilişkin yasal hakların elde edilmesi için geçilmesi gereken bir eşiktir (Çiğdem, 2019, s.192-193). Diğer yandan dijital emekçilerin büyük kısmı, ilgili kanun gereği bu hakların garantörü konumundaki sendikalara üye olamamakta ve hak arayışlarında aktif rol oynayamamakta ve seslerini duyurmakta güçlük çekmektedirler. “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”nun ilgili maddeleri şu şekildedir (www.mevzuat.org):

“Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması

MADDE 17 – (1) On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.

...

(4) Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir.”

O halde sendikaların üzerinde durması gereken ilk şey dijital emekçileri de kapsayacak ya yeni bir örgütlenme biçimi geliştirmeleri ya da dijital emekçilerin istihdam statülerine ilişkin somut adımlar atmalarıdır. Bu noktada sendikaların halkla ilişkiler uygulamalarından faydalanabileceği söylenebilir. Rex F. Harlow’a göre(1976: 36): “Halkla ilişkiler, bir kuruluş ile onun kamuları arasında karşılıklı iletişim sürecine; kabulü, anlayışı ve işbirliğini kurmaya ve sürdürmeye yardımcı olan özgün bir yönetim işlevidir”. Bu tanım ve sendikalar bağlamında bakıldığında, iş yeri temsilcilerinin esasen bir halkla ilişkiler uygulayıcısı olduğu bilinmektedir (Anık, 1997). Dijital emek açmazında ise üçüncü bir yol olarak halkla ilişkilerin bir uygulama alanı olan sosyal sorumluluk işlevsel olacaktır.

Özetle “sosyal sorumluluk; işletmenin ekonomik ve yasal koşullara, iş ahlakına, örgüt içi ve dışı kısı ve grupların beklentilerine uygun bir çalışma stratejisi gütmesi demektir” (Demir ve Songür, 1999, s.151) .

Sendikalar, ilgili yasal kazanımlar elde edilene kadar bir sosyal sorumluluk uygulaması olarak dijital emekçilerin özellikle düşük ücretlere mecbur bırakıldığı, ücretlerinin ödenmediği, emeklerinin çalındığı durumlarda seslerini duyurmalarına yardımcı olabilecekleri ve mümkünse hukuki destek

verebilecekleri projeler tasarlayabilirler. Örneğin bir dijital mecrada, sözleşmesiz bir biçimde afiş tasarımı işi yapmak üzere anlaşılan bir işveren ve bir dijital emekçi düşünelim. Dijital emekçinin afişi tasarlayıp gönderdiği, afişin “beğenilmemesi” sebebiyle ücretinin ödenmediği fakat afişin kullanıldığı bir durumda sendikalar, işveren ve dijital emekçi arasındaki ihtilafı, üyelik, aidat gibi parametrelere bakmaksızın çözmeyi sorumluluk bilebilir.

Bu sayede dijital emekçilerin hak gaspına uğramalarının önüne geçilirken sendikalar da hem emeği hem emek mücadelesine ilişkin tüm argümanlarını desteklemiş olacak, hem de toplum nezdin olumlu bir itibar elde etmiş olacaklardır.

Sonuç

Toplumsal dönüşüm sürecinin sonucu olarak içinde bulunduğumuz toplum 4.0 evresine ulaşmış bulunuyoruz. Bu aşama, dijitalleşmenin günlük hayatımızın her alanında daha belirgin bir şekilde yer aldığı ve bu durumun çalışma yaşamını köklü biçimde dönüştürdüğü bir dönemi ifade etmektedir. Toplum 4.0, teknoloji ve dijitalleşme odaklı bir yapıya sahip olup, çalışma yaşamında dijital platformların ve dijital emek biçimlerinin öne çıkmasına neden olmuştur. Dijital çalışma platformları, işveren ve çalışanları sanal bir ortamda bir araya getiren çevrimiçi hizmet sağlayıcılarıdır. Bu platformlar, işlerin çok daha esnek ve hızlı bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamakla birlikte, çalışma ilişkilerinde yeni bir anlayışın gelişmesine yol açmıştır. Çeşitli sektörlerde hızla yayılan dijital platformlar, serbest çalışanların projeler bazında iş bulabileceği alanlardan lojistik, e-ticaret, yazılım geliştirme, eğitim ve yaratıcı hizmetlere kadar geniş bir yelpazede faaliyet göstermektedir.

Dijital platformlar üzerinde çalışan bireyler, genellikle “dijital emekçiler” olarak adlandırılmaktadır. Dijital emek, serbest çalışanlar, gig çalışanları, çevrimiçi serbest hizmet sağlayıcıları gibi geniş bir kesimi kapsar. Bu çalışma biçimi, yenilikçi ve pratik bir model sunmakla birlikte, ciddi sosyal ve ekonomik sorunlar da doğurmaktadır. Dijital emek, çoğu zaman esnek bir kazanç fırsatı olarak sunulsa da, bu tür işlerde çoğunlukla sabit bir gelir, iş güvencesi, ücret eşitliği veya sosyal haklar gibi temel işçi hakları sağlanmamaktadır. Çalışanların çoğu projeye dayalı ücret alırken, iş sürekliliği ve güvence yoksunluğu gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Dijitalleşmenin sağladığı esneklik, bu bağlamda bireyler için bir özgürlük değil, tersine, sürekli çalışma, belirsizlik ve güvencesizlik ile dolu bir ortam haline gelmektedir.

Dijital emek alanındaki bu sorunların çözümü için geleneksel iş gücü mücadelesi araçlarından ziyade, daha geniş kapsamlı bir yaklaşıma ihtiyaç duyulmaktadır. Çünkü çalışma yaşamına ve sendikacılığa ilişkin yasal zemin alternatif bir aracı gerekli kılmaktadır. Halkla ilişkiler uygulama alanı olan sosyal sorumluluk, sendikalar için sadece geleneksel çalışanların değil, dijital platform çalışanlarının da haklarının savunulacağı bir araç olma potansiyeli barındırmaktadır. Sosyal sorumluluk projeleri ile sendikalar, dijital emekçilerin yaşadığı güvensizlik, sigortasızlık, düşük ücret gibi sorunlara dikkat çekebilir, bu kesim için farkındalık oluşturabilir ve özellikle emek mücadelesine hukuk zemininde dahil olabilir.

Sosyal sorumluluk aracılığıyla sendikalar, hem kamuoyunu bilgilendirme hem de yasa koyucuları ve platform sahiplerini sorumlu davranmaya teşvik etme gibi önemli roller üstlenebilir ve böylece olumlu bir itibar inşa edebilir. Ayrıca, dijital emekçilerin kendi haklarını savunabilmeleri için birer dayanışma ağı kurmalarına önayak olabilir. Dijital emekçilerin hak mücadelesi, sosyal sorumluluk anlayışıyla sendikaların işlevini yeniden tanımlamasını gerektirirken, aynı zamanda bu emekçilerin sosyal güvence ve daha adil çalışma koşullarına kavuşmalarını sağlayacak bir çözüm yolu olarak öne çıkmaktadır.

Bu bağlamda bu çalışmanın dijital emek ve sendikacılık bağlamında somut sosyal sorumluluk projelerini ve bu alanda yapılacak akademik çalışmalarını tahrik etmesi beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Anık, C. (1997). *Çoğulcu Sistemde İşçi Sendikaları*. Ankara: Hizmet-İş Yayınları.
- Anık, C. (2020). Ekonomi Politikin Bilimsel Karakteri, Cengiz Anık (Ed.) *Dijital Medyanın Ekonomi Politikası*. Ankara: Nobel.
- Berg, J. M., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. ve Silberman, M. S. (2018). *Digital Labour Platforms and The Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*. International Labour Office.
- Bukht, R., ve Heeks, R. (2017). Defining And Measuring The Digital Economy In Developing Countries. *Development Implications of Digital Economies: Mapping and Issues*, ss. 1-24. Yogyakarta, Endonezya
- Çiğdem, S. (2019). Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi. *Journal of Social Policy Conferences*(77), 157-199.

- Demir, H., ve Songür, N. (1999). Sosyal Sorumluluk Ve İş Ahlakı. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (2), 150-168.
- Fuchs, C. (2012). Dallas Smythe Today - The Audience Commodity, the Digital Labour Debate, Marxist Political Economy and Critical Theory. Prolegomena to a Digital Labour Theory of Value. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique*, (10), ss.692-740.
- Fuchs, C. (2015). Dallas Smythe And Digital Labor. Richard Maxwell (Ed.), *The Routledge Companion to Labor and Media*, ss. 51-62 New York: Routledge.
- Fuchs, C., ve Seignani, S. (2013). What Is Digital Labour? What Is Digital Work? What's Their Difference? And Why Do These Questions Matter For Understanding Social Media?. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique*, (11), ss.237-293.
- Goede, M. (2022). Society 5.0 is A New Social Contract. "The University of Pretoria's 2022 Senate Conference, 'A Human-centred University: Digital Transformation, the Future of Work and Society 5.0'", ss. 1-23. Pretoria, Güney Afrika.
- Graham, M., Hjorth, I., ve Lehdonvirta, V. (2017). Digital Labour And Development: Impacts Of Global Digital Labour Platforms And The Gig Economy On Worker Livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, (23), 135-162.
- Harlow, R. F. (1976). Building a Public Relations Definition. *Public Realtion Review*. 12. ss.34-42.
- Katz, E. (1959). Mass Communication Research and the Study of Popular Culture: An Editorial Note on a Possible Future for This Journal, *Studies in Public Communication*, (21), 1-6.
- MacGregor, P. R., MacGregor, R. K., ve Ceernek, M. (2021). New Trends In Codes Of Ethics: Czech Business Ethics Preferences By The Dawn Of COVID-19. *Oeconomia Copernicana*, 12, ss. 973-1009.
- Rani, U., ve Furrer, M. (2021). Digital Labour Platforms And New Forms Of Flexible Work In Developing Countries: Algorithmic Management Of Work And Workers. *Competition & Change*, (25), 212-236.
- Schmidt, F. A. (2017). Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. Freidrich Ebert Stiftung.
- Scholz, T. (2012). Digital Labor: The Internet as Playground and Factory. New York: Routledge.
- Scribano, A. ve Lisdero, B. (2018) Prologue: Emotions, Lbour And Society 4.0. Adrian Scribano ve Pedro Lisdero (Ed.), *Digital Labour, Society and Politics of Sensibility*. İngiltere: Plagrave Macmillan
- Sharma, V., Tanu, M., Seema, G., Sharma, S., Anshita, G. ve Sharma, G. (2023). *Growt of Cyber-Crimes in Society 4.0. (İçinde) 3. International Conference on Innovative Pratives in Technolgoy and Management*, ss. 1-6, Uttar Pradesh, Hindistan.

- Tureckova, K., Nevima, J., Vanova, A. ve Vitalisova, K. (2023). Society 4.0: General Economic Implications., *Journal of European Economy*, (22), ss. 146-57.
- Whiting, R., Roby, H., Symon, G., ve Chamakiotis, P. (2015). Digi-Housekeeping: A New Form Of Digital Labour?. *WORK2015 Conference, New Meanings of Work*, ss. 1-2 Turku, Finland, 19-21 Aug.