

DİJİTALLEŞME: İŞ YAŞAMINDA VE SOSYAL GÜVENLİKTE
DIGITALIZATION: IN BUSINESS LIFE AND SOCIAL SECURITY

Hicran ATATANIR

Sosyal Güvenlik Kurumu

hatatanir@gmail.com

ORCID No: 0000-0002-0938-4245

ÖZ

Geliş Tarihi:

25.05.2022

Kabul Tarihi:

07.10.2022

Yayın Tarihi:

27.10.2022

Anahtar Kelimeler:

Dijitalleşme
İş Yaşamı
Sosyal Güvenlik

Keywords:

Digitalization
Business Life
Social Security

İş yaşamının çevrim içi ve çevrim dışı süreçleri birlikte içeren gelişim ivmesi; iş, işyeri, iş ilişkisi ve mesai gibi unsurların yanı sıra sosyal güvenliği de yeniden tanımlamayı gerektiren bir seyir izlemektedir. İşyerini oturum açılan yere, iş kazası meslek hastalığı risklerini çevrim içine, iş ilişkisini online ağlara ve iş akdini e-posta ya da mesaj iletilerine taşıyan dijitalleşme süreci, çalışanların sosyal güvenlik haklarına erişimini etkileyen sonuçlar doğurmaktadır. Bu çalışma, dijitalleşmenin iş yaşamı ve sosyal güvenlikteki yansımalarına ayna tutarak iş ve sosyal güvenlik alanlarındaki etkilerine ilişkin genel bir yaklaşım sunmayı amaçlamıştır. Kırılgan işlerin ve kayıt dışı istihdamın incelendiği bir işgücü piyasasına eklenen dijitalleşmeye normatif standartlar eşlik etmediği takdirde sürecin, çalışanların kazanılmış hakları üzerindeki seyreltici etkisinin güçlü olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Sıralanan öneriler arasında ise iş yaşamında ve sosyal güvenlikte dijitalleşmenin insan odaklı ve hak temelli yaklaşımla yönetimi için alınabilecek tedbirler öne çıkmaktadır.

ABSTRACT

The development momentum of business life, which includes online and offline processes together; It follows a course that requires redefining social security as well as elements such as work, workplace, business relationship and overtime. The digitalization process, which carries the workplace to the place of residence, the risks of work accident and occupational disease online, the business relationship to online networks and the employment contract to e-mail or message messages, has consequences that affect employees' access to social security rights. This study aimed to present a general approach to the effects of digitalization on business and social security by mirroring its reflections on business life and social security. It has been concluded that the process will have a strong diluting effect on the vested rights of employees, unless normative standards accompany digitalization, which is added to a labour market that is thinned by fragile jobs and unregistered employment. Among the suggestions listed, measures that can be taken for the management of digitalization in business life and social security with a human-oriented and rights-based approach come to the fore.

DOI: <https://doi.org/10.30783/newsosbilen.1121347>.

Atıf/Cite as: Atatanır, H. (2022). Dijitalleşme: İş Yaşamında ve Sosyal Güvenlikte. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, Dijitalleşme Özel Sayısı*. 77-92.

Giriş

Dijitalleşme, yeni kuşak teknolojilerin yaşamın her alanına genişleyerek yayılmasıyla gelişen ve etkisini çok yönlü olarak hissettiren bir süreçtir. Bu süreç iş yaşamında ve sosyal güvenlik sistemlerinde hızlı ve köklü bir değişime de zemin oluşturmuş durumdadır. Büyük verinin, yeni algoritmaların ve bulut bilişimin hâkim olduğu işlerin doğası, amacı ve bu işlere dayalı ekonomik sistemlerin yapısı dönüşmektedir. Hem yapılan seçimleri hem de seçimlere konu oluşturan seçenekleri şekillendiren dijital teknoloji, sosyal ve ticari ilişkilerin gerçekleştiği bir mecra olarak da genişlemektedir. Dijital teknolojilerin ekonomik alanda yaygınlaşmasının yol açtığı bu dönüşüm; 'platform ekonomisi', 'robotlaşma', 'çift taraflı piyasa', 'otomasyon' ve 'Gig ekonomisi'¹ gibi kavramları karşımıza çıkarırken, bu kavramlara yenilerinin eklenmesi beklenmektedir.

Dijital iş platformları aracılığıyla ücretli çalışmanın milyonlarca insan için düzenli bir gelir kaynağı haline gelmesi, dijital emek platformlarının ortaya çıkışında etkili oldu (Poutanen vd., 2020; Degryse, 2016). Bu gelişme pek çok soruyu da beraberinde getirdi. Dijital ekonominin yarattığından daha fazla işi yok mu ettiği, kendi hesabına çalışan dijital bir işgücü ordusu mu yarattığı, ücret, vergi gibi mali yükümlülüklerin çevrim içi/çevrim dışı iş ayırımında mı belirleneceği ya da ücretli emeğin tümüyle sonuna mı geldiği gibi sorular dijitalleşmenin işgücüne etkilerini kavramak için öne çıkan sorulardan sadece birkaçı. Sosyal güvenlik sistemleri açısından ise dijital işlerin; mesai olgusunu değiştiriyor, işyerini mekân olmaktan çıkarıyor, iş sağlığı ve güvenliği risklerini dijitalleştiriyor ve dijital iş akdine/ilişkisine dayalı bir sigortalılık statüsü geliştiriyor olmasıyla gündeme gelen soruların odağını ise; bu radikal değişimlerin sosyal güvenliğin geleceği için ne ifade ettiği oluşturuyor.

Dijitalleşme sosyal güvenlikteki etkisini ilk olarak hizmet sunumu paradigmaları üzerinde gösterdi. Türkiye'nin öncüleri arasında yer aldığı bu paradigma değişimi sürecinde; sigortalılık bazında çevrimiçi hizmet uygulamaları geliştirme, esnek dijital çözümler üretme, sigortacılık hizmetlerini dijitalle entegre etme, yenilikçi dijital görevler üstlenen personel yetiştirme ve çevrimiçi hizmet kapasitesini güçlendirme yönünde uzun vadeli yatırımlar yapıldı. Dolayısıyla dijitalleşme sosyal güvenlik kurumlarının genel vizyonuna ve stratejilerine yön verdiği gibi sigortalılar, emekliler, işverenler ve sağlık sunucuları gibi hizmet alıcıları da dijital kullanıcılara dönüştürdü. Yakın gelecekte yapay zekâ tabanlı dijital teknolojilerin sosyal güvenlik uygulamalarına esas oluşturan kararları otomatikleştireceği bir evreyi konuşuyor olacağız. Şu an için insan gözetiminde alınan bu kararların otomasyonuyla sosyal güvenlik hizmetlerinin kapsamının da teşkilat yapısının da dönüşmesi güçlü bir varsayım olarak varlığını koruyor.

İş yaşamında ve sosyal güvenlikte yeni fırsatlarla birlikte yeni belirsizliklere de gebe olan dijitalleşmenin ilk ve en yoğun etkilerinin görüldüğü kesimi ise işgücü oluşturuyor. Bazı iş ve meslekler ortadan kalkarken bazılarının da yeniden tanımlanmasına neden olan dijitalleşmenin yüksek otomasyonla istihdamı azaltması bekleniyor (Erdut, 2021:39). Diğer yandan istihdama dijital becerilerin yön vermesi ve otomasyonun yaygınlaşmasının mevcut işleri köklü biçimde dönüştüreceği öngörülüyor (OECD, 2021). Dijitalleşmenin etkisiyle yeni yetkinlikler kazanmanın ve mesleki gelişimin belirleyici olacağı iş yaşamında 7,6 milyon işin kaybolarak yeni işlere dönüşeceği ve 2030 yılına kadar bu çerçevede 8,9 milyon yeni iş oluşacağı tahmin ediliyor (McKinsey, 2020:3). Bu değişim tahminlerinin gerisinde ise; çalışanların mevcut işlerine devam ederken teknolojiye yararlanarak yetkinliklerini geliştireceği ve kişilerin dijital yetkinliklerle donanımlı şekilde işgücüne katılım sağlayacağı öngörülüyor.

Çalışmamızda, sosyal güvenlik sisteminin öncülü olan iş yaşamından başlayarak dijitalleşmenin yansımalarına ayna tutmak ve çalışanların iş ve sosyal güvenlik haklarının bu aynadaki görünümüne dair bir yaklaşım ortaya koymak amaçlanmıştır. Dijital emek platformu, dijital hak, dijital risk ve dijital sigortacılık gibi bugün için görece yeni olgularla gelişen sürecin işi, iş ilişkilerini, iş yaşamını, sosyal güvenliği ve kapsadığı riskleri nasıl etkilediği ve etkileyebileceğine dair literatür taraması çerçevesinde elde edilen cevaplar doğrultusunda; iş ve sosyal güvenlik dünyasının sınırlarını zorlayan dijitalleşmenin potansiyel faydalarından yararlanırken yan etkilerini hafifletmeye dair hak temelli yaklaşımla öneriler geliştirilmeye çalışılmıştır.

İş Yaşamında Dijitalleşme

İş yaşamında dijitalleşme; fiziksel verinin sayısallaştırılarak dijital hale getirilmesi ve dijital teknolojiler aracılığı iş planlarının, modellerinin ve süreçlerinin etkinleştirilmesiyle gelişen bir dönüşüm sürecidir. İş dijitalleştirme; etkileşimleri, iletişimi, işlevleri ve iş modellerini, dijital, otonom, yarı otonom ve manuel operasyonların karışımı

¹ İngilizce bir müzik terimi olarak *sahneye çıkma*, *tek gecelik iş* anlamına gelen 'Gig', ekonomik bir kavram olarak geçici ve kısa süreli kontrat ile gerçekleşen iş yapma biçimini ve bu şekilde bağımsız çalışan kişilerden oluşan iş piyasasını ifade etmektedir.

ile akıllı üretime dönüştürmek veya pazarlamaktır (Yankın, 2019:12). İşin, dijital bir işyerinde ve/veya dijital bir tedarik zinciri üzerinden gerçekleşen bir edim haline gelmesi; işçiyi, işvereni, iş akdini, işyerini, sektörleri (çevrim içi/dışı), sendikaları, iş ilişkilerini, iş sağlığı ve güvenliği risklerini yeniden tanımlamayı gerektiren siber bir iş dünyası inşa etmektedir. Bu dünyayı çevreleyen ekosistemde; e-devlet, dijital vatandaş, kripto para, siber güvenlik, dijital cüzdan, sanal asistan, online eğitim ve danışmanlık gibi bileşenler de dijitalleşmektedir. Daha da önemlisi yirmili yaşlarda teknoloji ve internetle tanışan dijital göçmenlerin sayısı azalırken, sanal dünyaya doğan ve ağ ortamında büyüyen dijital yerlilerin sayısı her geçen gün artmaktadır.

Kas ve makine gücünün yerini akıl ve düşünce gücünün, akıl ve düşünce gücünü yerini ise yapa zekâ ve robotların aldığı bu dönüşümde; görsel öge, ses, kuvvet, hareket ya da titreşim gibi duyuşsal uyaran kullanılarak yaratılan, fiziksel dünyanın gelişmiş bir sürümü niteliğindeki yeni teknolojiler de piyasaya sürülmektedir. Her gün bir yenisi eklenen bu ürünlerle dijital dünyayı gerçek dünyayla birleştirmeye hazırlanılmaktadır. Örneğin 'haptik'² teknoloji ile dijital bilgiyi somut hale getiren ve dokunsal geri bildirim sağlayan işleve yatırım yapılarak internet üzerinden satın alınacak bir ürünün yüzeyini dokunmatik ekrandan hissetmeyi mümkün kılacak arayüz oluşturulmaktadır. Bu gibi yeni teknolojilerle uyumlu ürün ve hizmetlere olan ilgi ve talebin de peşi sıra artması hem bir ihtiyacı yaratan hem de yarattığı ihtiyacı karşılayan unsur olarak teknolojinin, iş yaşamındaki rekabete yön verici etkisini daha ileri seviyelere taşımaktadır.

Bu bağlamda, ekonomik birimlerin rekabet yeteneklerini yönlendiren karmaşık etkileşim kümelerini kapsayan üretken yapılar olarak 'girişimci ekosistemler' kavramının üzerinde durulmaktadır (Fischer vd., 2022). Doğrudan ya da dolaylı olarak yeni girişimler yaratımını ve gelişimini destekleyen birbirine bağlı aktörlerden ve ilişkilerden oluşan girişimci ekosistemler; bölgesel dinamikler, iş dünyası ve bunları etkileme özelliğine sahip alt yapı unsurları arasındaki etkileşim temelinde açıklanmaktadır (Cavallo vd., 2019; Vogel, 2013:446). Bu alt yapı unsurları ise; dış çevre unsurları, girişimciliğe özgü çevre ve bireysel bileşenler olarak açıklamaktadır (Vogel, 2013). İş yaşamında dijitalleşme, girişimciliği iç ve dış çevre unsurlarıyla dijital iş dünyasına taşırken çalışanların da bağımsızlaşıyor olması, bugünün iş yaşamına Start-Up'ların³, Gig ekonomisinin ve dijital emek platformlarının yön vermesini açıklayan bir dinamik olarak öne çıkmaktadır.

Geçici iş pozisyonlarının yaygın olduğu ve kuruluşların kısa vadeli taahhütlerle bağımsız çalışanları işe aldığı Gig ekonomisi, yeşil, esnek ve kapsayıcı büyümeyi yenilikçi dijital çözümlerle yaşama geçirmeye odaklanmış bir iş piyasası görünümü arz ediyor. Ancak bu görünüm bizi yanıltmamalı. Çünkü dijitalleşme süreci dünyadaki mevcut eşitsizliklere eklenen bir ağ örüyor. Dijital çözümlere yapılan yatırımlarla kritik hizmetlerin en yoksullara ulaşması, istihdam yaratması, küçük ve orta ölçekli işletmeleri güçlendirmesi amaçlanmakla birlikte gelişmekte olan dünyanın yarısından fazlası dijital olarak bağlantısız durumda bulunuyor. Diğer yarısı ise siber güvenlik ve mahremiyetle ilgili risklere karşı çözümler üretmeye çalışıyor (WB, 2022). Pandemi (Covid-19) sürecinde dünya çapında 5 milyar kullanıcı çevrim içi olabilmişken, yüzde 96'sı gelişmekte olan ülkelerde yaşayan 3 milyar kullanıcı ise halen çevrimdışı bulunuyor (Puliti, 2022). Dolayısıyla küresel düzeyde herkes tarafından erişilebilir, ekonomik ve güvenilir bir ağ alt yapısından ve dijital içermeden bahsetmek henüz mümkün gözüküyor.

İş yaşamındaki dijitalleşmenin erişim eşitsizlikleri için çözüm üretmemesi ise; dijital ekonomiye geçişte yol alan ülkelerde mevzuat, iş ilişkileri ve işin doğası bu değişime eşlik ederek gelişirken diğer ülkeler açısından bu süreç sosyoekonomik zorlukların yanı sıra bir güvencesizlik ve belirsizlik riski de doğuruyor. Bu bağlamda iş yaşamında dijitalleşme göstergeleri, dünyadaki mevcut eşitsizlikleri yansıtan bir ayna işlevi de görüyor.

Bu bağlamda Rifkin (2014:147-149), endüstri toplumunda bir ürüne sahip olma hakkının, bugünün toplumunda bir ürünü kullanmaya erişim hakkına evirildiğini, paylaşım ekonomisinin bir şeyi depolama fikrinin yerini ücretli paylaşımına bıraktığını ve bu paylaşımın ekonomik ilişkileri domine ettiğini ifade etmektedir. Bilgi teknolojileri ve yapay zekanın kısa vadede bir istihdam artışı sağlasa da uzun vadede çalışmanın olmayacağı bir topluma geçileceğini ileri sürmektedir (Rifkin, 2014:79-86). İş yaşamında dijitalleşmeyle birlikte bildiğimiz çalışmanın sonuna mı geldiği henüz 'evet' yanıtı verebileceğimiz bir soru olmasa da bu başlık altında özetlenen gelişmelerin emeği, işi, iş ilişkilerini, mal ve hizmetlere erişimi farklı bir boyuta taşıdığı açıkça görülebilmektedir.

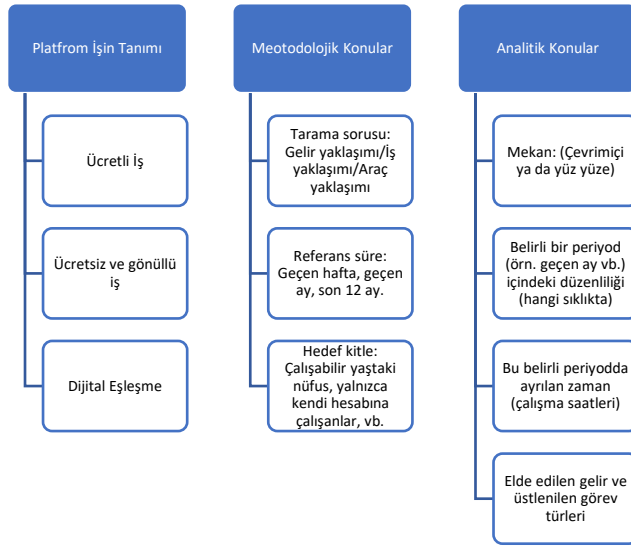
² Yunanca "dokunma" anlamında kullanılan ön ekten gelen, "dokunsal" anlamını taşıyan terim.

³ İngilizce "öne çıkmak, fark edilmek" anlamında kullanılan fiilden gelen, kısa sürede hızlı yol almaya çalışan yenilikçi işletmeler ve ortaklıklar ile gelişen iş modelini anlatan terim.

Dijital Emek

Dijitalleşen iş yaşamıyla birlikte karşımıza dijital bir emek sektörü çıkıyor. Bu sektör hem web tabanlı çağrı yoluyla işin dış kaynaktan sağlandığı (müşterileri ve hizmet sunucuları buluşturan) platformlar, hem de işi belirli bir coğrafi alandaki bireylere tahsis eden konum tabanlı uygulamalar üzerinden geliyor (ILO, 2018:17). Dijital emeğin ekonominin geri kalanından ayrılmış bir katman olmadığını belirten Huws (2014:97) ise dijital emeğin; daha çok coğrafi konuma ve bireysel iş sözleşmelerine bağlı olarak birbirinden ayrı ya da habersiz çalışanlara işlerin parçalanarak dağıtımı yoluyla biçimlendiğine dikkat çekiyor. Fuchs (2019:63-65) ise dijital emeği *soyut emek* kavramından hareketle metanın üretimi için belirli bir zaman uzunluğunda çalışmayı gerektiren ve bir metanın değerini yaratan faaliyetlerin tümü olarak niteliyor.

Dijital emeğin istihdamında öne çıkan ‘platformlar’ ise hem ticari hem de ticari olmayan işlemlerin koordine edildiği bir dijital ağlar görünümü arz ediyor. Bu ağlarda ticari işlemlerin koordine edildiği platformlar genellikle müşteri, platform çalışanı ve platform sağlayıcı olmak üzere üç tür aktör barındırıyor (Eurofound, 2018:2). Dijital iş platformları ise konusu ücret karşılığı mal-hizmet olan işi, işgücü arzı ve talebini eş zamanlı olarak eşleştiren hizmet alanlarını oluşturuyor (Boyacı, 2020:5-15).



Şekil 1: Dijital Platform Çalışma ve Ölçme Kriterleri

Kaynak: Pesole, A. (2021) in Platform Economy Puzzles: A Multidisciplinary Perspective on Gig Work, 19-46.

ILO (2019:5) dijital işlerin gerçekleştiği platformları ikiye ayırarak inceliyor: ilkinin isteğe bağlı çalışma, konum tabanlı platform/uygulama, çevrimdışı yürütülen iş/hizmet grubu oluştururken (*Uber, Airbnb* vb.) ikincisini ise; kitle kaynak kullanımı, coğrafi olarak dağınık kalabalıklarla çalışma, çevrimiçi yürütülen işler ve bu işleri dünyanın farklı bölgelerinde gerçekleştiren dijital çalışanlar oluşturuyor. *Kalabalık-dijital çalışma* kavramını ise platformların sosyal diyalog kurma ve pazarlık etme dahil olmak üzere dünya çapında birden alanda faaliyet gösterme etki kapasitesine göre üçe ayırıyor: ‘Serbest çalışanlara makro görevler dağıtan platformlar, kitle kaynak kullanımı yoluyla mikro görevler dağıtan platformlar ve yarışma tabanlı yaratıcı işler sağlayan platformlar’ (ILO, 2019:5) İlkinde işi bizzat yapanların; ikincisinde ise işin yapılmasına aracılık edenlerin dijital emeği oluşturduğu bu tasnifi ILO takip eden yılda, *internet tabanlı çevrimiçi platform* ve *konum tabanlı platform* olmak üzere yine iki başlık altında gruplandırdı (2021:106-114). İşlerin çevrimiçi olarak uzaktan görülebildiği yazılım, tasarım, kodlama, veri analizi, tercüme vb. işler ilk başlığın; işin fiziki bir konumda bizzat çalışan tarafından yapıldığı ulaşım, teslimat, yemek siparişi, temizlik işleri ve bakım hizmeti vb. işler ise ikinci başlığın konusunu oluşturdu. Bu tasnif çalışmalarının da işaret ettiği üzere dijitalleşme; işle insan arasındaki ilişkinin yönünü ve zeminini dönüştürdükçe karşımıza farklı dijital emek platformları çıkmaya devam edecek.

İşin hızla gelişen bu platformlar temelinde yeniden düzenlenmesi ilk olarak emeği dijital işlevsellik düzeyine göre bir işe sahip olup olamama potansiyeli açısından bir ayrıma götürüyor. Aldığı eğitim, uzmanlık alanı, dijital erişimi ve yaşı gibi özellikleri çerçevesinde çalışanlar iş yaşamındaki dijitalleşme sürecine farklı mesafelerden ekleniyor. İkinci olarak, dijital platformlar aracılığıyla yapılan işlerin ve sahip olunan koşulların insana yakışır işlerden oluşup oluşmadığı tartışmaya açık başlıklar içeriyor. Özellikle iş ve sosyal güvenlik mevzuatının dijital emeğin korunması için nasıl bir gelişme sergileyeceği ve dijital emek sömürüsüyle politik olarak nasıl mücadele edileceği gibi hususlar halen belirsizliğini koruyor. Bu bağlamda Erdut da (2021) işin dijitalleşmesinin, bir yandan küreselleşmeyle artan eşitsizlik, eğretilik, güvencesizlik ve kutuplaşma gibi eğilimleri yeniden üretirken, diğer yandan, ücretli çalışmanın yerini kendi hesabına çalışmanın almasından kaynaklanan yeni riskler yarattığına dikkat çekiyor. Diğer yandan, dijital emek tartışmasının artık yalnızca ücretsiz dijital uygulamaları değil, aynı zamanda ücretli dijital uygulamaların sistematik analiziyle de ilgilendiğini belirten Dorschel (2022) ise; dijital ekonomik alanın diğer yüzü olarak tanımladığı dijital emeğin yalnızca ağır biçimde sömürülen sınıfları değil; yüksek ücretli işçileri de içeren bir üst kavram olduğunu altını çiziyor.

Dijital platformda çalışanlar genellikle işverenleriyle çok az bağlantıya sahip olan belirli görevler için istihdam edilmektedir (Uçkan-Hekimler vd., 2019:62). Online ya da çevrim içi iş bölümünü belirlemek ve kontrol etmekle yetkili olanlar da dahil olmak üzere işle, işin unsurlarıyla ve işverenle kurulan bağ -platform ekonomisinin doğası gereği- anlık, değişken ve kırılmalıdır. Çalışanlar belki her gün aynı işi ya da aynı işin bir parçasını birlikte yaptığı kitleden nispeten bağımsızdır. Diğer yandan platformlar mal ve hizmet sunumuna ilişkin talep oluşturmayı ve ölçeklendirmeyi basit ve ucuz hale getirdiği için sorunsuz katılıma olanak tanır; katılımcıların büyük miktarda veriyi (+seçeneği) yakalama, analiz etme ve değiş tokuş etme yeteneğini geliştirir (Pesole, 2021; Alstynne, 2016). Platform katılımcılarını oluşturan tüketiciler, üreticiler ve hizmet sağlayıcılar işin konusunu oluşturan ihtiyaçlarını başka bir yerde daha iyi karşılayabilecekleri fikrine sahip oldukları anda kaçma eğilimindedir (Alstynne vd., 2016).

Bu akışkan zeminde dijital emek esnek, kısa süreli ve düzensiz çalışan bir işgücü görünümü arz etmektedir. Dijital çalışmanın önemli örneklerinden birini oluşturan Hindistan'da çoğu (%42,7) uluslararası şirketlerden oluşan müşterilere çağrı hizmetleri, personel yönetimi, muhasebe ve yazılım gibi çeşitli hizmetler sunulmaktadır (Fuchs, 2019:297). Hintli yazılım işçileri taşeron şirketler üzerinden yurtdışında görevlendirilip vize, konaklama gibi ihtiyaçları karşılanırken, ücretlerinin büyük kısmının taşeron şirketlerce alınmasına; bireysel, geçici ve belirsiz sözleşmelerle çalışmaya razı olmaktadır (Fuchs, 2019:298-300). İş ilişkisinin bu koşullarda gerçekleşmesi, dijital emeğin dijital ekonomi ve tedarik zincirleriyle ilişkisini dışsallaştırırken onu düşük ücretlilik ve güvencesizlik riski ile baş başa bırakan bir zemin yaratmaktadır.

Diğer yandan dijital emeğin teknolojiyle etkileşim düzeyine bağlı olarak geliştirdikleri yetkinlikler onları doğrudan uluslararası projelerin parçası kılmaktadır. Bu yetkinliklerden en belirgin olanı dijital akıcılık (*digitalfluency*) olarak karşımıza çıkmaktadır. Dijital akıcılık, teknolojiyi kullanarak istenen sonuçlara ulaşmadaki yeterliliği ve rahatlığı anlatan bir kavramdır (Briggs&Makice, 2012). Dijital teknolojileri tam kullanabilmenin yanı sıra kullanımın neden önemli ve ne zaman uygun olacağına karar verebilen, yeni fikirler geliştirebilen ve stratejik hedeflere ulaşmada teknolojiyi kullanan kişiler dijital akıcılığa sahip çalışanlar kabul edilmektedir (Briggs&Makice, 2012:77-79). Dolayısıyla dijital emek, bugün için, akışkan bir zeminde tercihen dijital akıcılığa sahip kişilerin (yarı) dijital işyerlerinde bireysel, örgütsel ve kurumsal ölçekte kurduğu esnek iş ilişkilerine dayalı olarak; kayıtlı ya da kayıt dışı çalışan bir işgücünü temsil etmektedir. Bu temsilde belirleyici olan unsur ise dijital emeğin fabrika, işyeri, mesai gibi mekân-zaman unsurlarından nispeten bağımsızlaşarak internetin olduğu her yerde çalışabilir hale gelmiş olması oluşturmaktadır.

Graham vd. (2017) üzerinde yükseldiği akışkan zemin ve içinde bulunduğu çalışma koşullarından hareketle dijital emek hakkında endişelenmemiz gereken dört başlık sıralamaktadır; *pazarlık gücü, ekonomik dışlanma, aracılık, beceri ve yetenek geliştirme*. Çalışmalarında özetle; arzı ve talebi arasında önemli bir dengesizliğin olduğu dijital emek için küresel ama eşitsiz bir pazarın var olduğunu; piyasalar aracılığıyla birbirlerinden daha düşük teklif vermeye çalışan milyonlarca alternatif çalışan barındıran bir işgücü rezervi oluştuğunu, dijital platformlar dışında müşterilerle iş yapmaya başlayan çalışanların yeniden aracılık ilişkileri geliştirdiğini, kazancın önemli bölümünün çalışanlar değil araçlar tarafından elde edildiğini, artı değer zinciri risklerini çalışanlara yansıtmanın daha kolay hale geldiğini ve dijital emek açısından gelişen bu vb. dezavantajların nihai olarak kime avantaj sağladığına bakılması gerektiğini ifade etmektedirler. İşaret edilen akışkan zeminin klasik emek-sermaye güç ilişkisini, dijital olması itibarıyla yeni ancak bilindik eşitsizliklerle şekillendirme riski bulunmaktadır. Bu ise dijital işlerden elde edilen kazançların

dağılımında, iş ilişkilerinin kurulmasında, iş-gelir güvenceleriyle sosyal güvenlik hakları tanımlanmasında adalet ve eşitlik ilkelerinin dijital çalışanlar arasında ne ölçüde gözetildiği sorusunu gündeme getirmektedir. Bu soruya cevap oluşturabilecek ilk ayrımı ise çalışanların iş ve sosyal güvenlik hukuku açısından statüleri belirlemektedir.

Dijital Çalışan: İşçi mi? Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan mı?

İş yaşamında dijitalleşmeyle platform ekonomilerinin ortaya çıkışı ve online pazar hacminin giderek genişlemesi iş yapma biçimlerini değiştirirken, bu değişim istihdam şartlarını da biçimlendirmektedir. İşlerin dijital platform üzerinden ya da aracılığıyla görülüyor olmasının beraberinde getirdiği çalışma koşulları, dijital çalışanın elde ettiği kazançla katlandığı maliyet arasında denge kurup kuramaması üzerinde belirleyici sonuçlar doğurmaktadır. İş için ayrılan zamanın, harcanan emeğin, alınan risklerin; elde edilen gelirle, sahip olunan haklar ve güvencelerle dengelenemediği koşullarda dijital emek sömürüsü riski doğmaktadır. Fuchs (2019:146) dijital emek sömürüsünü üç unsura dayandırır: *baskı, yabancılaşma* ve *el koyma*. Baskı kullanıcıların sosyal ağlarda üreten tüketici (prosumer) konumunda zaman geçirmesini; yabancılaşma, yaratılan kârın şirketler tarafından sahiplenilmesini; el koyma ise kullanıcıların verilerine el konulmasını ifade etmektedir. Bu unsurlar, dijital çalışmanın hangi statüde gerçekleştiği ile iş ilişkilerinin nasıl kurulduğunu; iş ve sosyal güvenlik hukukundan doğan haklar ve yükümlülükler açısından dijital emeğin nerede durduğunu önemli kılmaktadır.

Konunun mevzuat yönüne ülkemiz özelinde bakıldığında; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesiyle işçi, işveren, iş ilişkisi ve işyeri kavramlarının tanımlandığı görülür. Bu maddeye göre; "bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye *işçi*; işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara *işveren*; işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye *iş ilişkisi*; işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlarla işçinin birlikte örgütlendiği birime *işyeri*" denilmektedir. İş Kanunu, işçi statüsünün belirlenmesinde iş sözleşmesine tabi çalışma şartını gözetmekte ve iş sözleşmesini; "bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme" olarak kabul etmektedir (4857/Md. 8). Süresi bir yıl veya daha fazla ise yazılı şekilde yapılması esas olan iş sözleşmesi; bir işin görülmesi, karşılığında ücret ödenmesi, bir zaman içinde ve işverene bağımlı çalışmayla gerçekleşen bir akitir. Doktrin ve mahkeme içtihatlarında da kabul edildiği üzere hizmetin/işin belirli ya da belirsiz bir zaman parçası içinde yerine getirilmesi (zaman unsuru) ile işverenin emir ve denetimi altında görülmesi (bağımlılık unsuru) iş sözleşmesini, konusu iş görme olan benzeri diğer akitlerden ayıran özelliklerdir (Okur&Ekmeççi, 2017:291). İş yaşamında dijitalleşmenin beraberinde getirdiği akıcılık ve akışkanlığın iş ilişkilerinde zaman unsurunda hız beklentisini, bağımlılık unsurunda ise seyrelmeyi öne çıkardığı söylenebilir. Bu nedenle, işin çevrimiçi alınıp çevrimiçinde görüldüğü ya da yine çevrimiçinde alınıp çevrimdışında görüldüğü çalışma şekillerine bağlı olarak yapılacak dijital iş sözleşmeleri açısından hız, esneklik ve karşılıklılık gibi unsurların da bu sözleşmeler açısından ayrımcı özellikler olarak sıralanacağı düşünülmektedir.

Dijital çalışmanın tam süreli çalışana kıyasla kısmi bir süreyi kapsamı ya da çağrı üzerine gerçekleşmesi de İş Kanunu kapsamında tanımlanan sözleşme türlerini oluşturur. Buna göre "işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi" durumundaki sözleşmelere *kısmi süreli iş sözleşmesi* (4857/Md. 13); "yazılı sözleşmeyle işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi" temelinde yapılan sözleşmelere ise *çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesi* (4857/Md. 14) denilmiştir. İşin ifasında mekân bağlamını genişleten *uzaktan çalışma* konulu düzenlemeye ise şu ilave fıkrayla gidilmiştir (4857/Md. 14):

"Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir. (...) yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapıma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır. Uzaktan çalışmada işçiler, esası neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışmanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür."

Dijital çalışanların açıklanan hükümler çerçevesinde işvereni/işverenleriyle yapacağı iş sözleşmesi/sözleşmeleri çerçevesinde işçi statüsünde çalışmasının önünde, genel olarak, hukuki bir engel bulunmadığı düşünülmektedir.

Ancak sigortalı sayılmaları konusunda iş sözleşmeleriyle çalışmanın yanında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 6. maddesiyle düzenlenen sigortalı sayılmama kapsamına girmemeleri ve işin kural olarak işverenin işyerinde ifası gerekmektedir (Tuncay&Ekmeççi, 2017:291). Yargıtay içtihatları kapsamında da karşımıza çıkan 'işin işverenin işyerinde yerine getirilmesi ölçütünün' sigortalı sayılmak için gerek koşul olarak gözetildiği görülmektedir (Güzel, Okur&Caniklioğlu, 2014:110-112). Öte yandan iş sözleşmesinin ayrırcı özelliği sayılan bağımlılık unsuru yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasıyla gevşemiş durumdadır (Süzek, 2015:251). Bununla birlikte iş yaşamında dijitalleşmeyle gelişen yeni istihdam ilişkilerinin sosyal güvenlik kapsamındaki karşılığına dair yürürlükteki düzenlemeler belirleyiciliğini korumaktadır.

Mevcut düzenlemelere sigortalılık statüsü açısından bakıldığında; 5510 sayılı Kanunu'nun 4. maddesiyle işçilerle kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar arasında hizmet akdine (iş sözleşmesine) tabi olup olmama durumuna göre ayırma gidildiği görülür. Anılan maddenin (a) bendi hizmet akdiyle bir veya birden fazla işveren tarafından çalışanlar (işçiler); (b) bendiyle ise hizmet akdine bağlı olmaksızın çalışanlar (kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar) kapsanacak şekilde düzenlenmiştir. Bu çerçevede örneğin bir dijital çalışan 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'na göre ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi ise mükellefiyetinin başladığı tarihten itibaren 5510 sayılı Kanunu'nun 4/b bendi kapsamında sigortalı sayılacak ve sigorta primlerini, beyan edeceği aylık prime esas kazancı üzerinden ödeyecektir. Dijital çalışanın anılan bent kapsamında sigortalı sayılmayı gerektirecek birden fazla işinin olması halinde ise tek beyanda bulunması yeterli olacaktır (5510/Md. 80).

Yürürlükteki mevzuata işyeri açısından bakıldığında ise kavramın hem 4857 sayılı Kanunda hem de 5510 sayılı Kanunda oldukça geniş bir bağlamda tanımlandığı görülür. İş Kanunu, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmetle nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerleri (işyerine bağlı yerler) de dahil ederek işyerinin; işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan oluşan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğunu belirtir (4857/Md. 4). Yine 5510 sayılı Kanun da işyerini, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlarıyla birlikte işlerini yaptıkları yer olarak tanımlar (5510/Md. 11). Bu anlamda işçinin işverene ait iş veya iş organizasyonu çevresinde onun yararına bir iş yapması bağımlılık unsurunun varlığı için yeterli olup, işçinin iş edimini işyeri dışında ifası, teknik açıdan işveren karşısında serbest hareket etmesi, onun gözetim ve denetiminden uzak çalışması, bağımlılık unsurunu dışlayıcı bir etki yaratmayacaktır (Güzel, 1997:120).

Dolayısıyla dijital çalışmada çalışanın işini icra ettiği yer işyeri kabul edilmelidir. Dijital çalışanın iş sözleşmesi doğrultusundaki çalışmaları ise 5510 sayılı Kanunun 4/a bendi kapsamında sigortalı (*işçi*) sayılmasını gerektirir. Bir iş sözleşmesi olmaksızın serbest çalışıyor ise bu çalışmaları vergi mükellefiyetinin başladığı andan itibaren 5510 sayılı Kanun'un 4/b bendi kapsamında sigortalı (*kendi adına ve hesabına çalışan*) sayılmasını gerektirir. Hem işçi olarak hem de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kişiler ise sigortalılık hallerinin birleşmesi nedeniyle 4/a bendi kapsamında sigortalı (*işçi*) sayılırlar (5510/ Md. 53). İsteğe bağlı olarak prim ödeme yoluyla uzun vadeli sigorta kollarna ve genel sağlık sigortasına tâbi olanlar ise 4/b bendi kapsamında (*kendi adına ve hesabına çalışan*) değerlendirilir.⁴

Konaklama, alışveriş, yemek siparişi, ulaşım, temizlik, yazılım, tasarım, tercüme gibi pek çok işin platformların çalışma kapsamı içine dahil olduğu günümüzde bu işlerin görülmesindeki aracılık etme durumuna göre işverenin ya da işveren vekilinin kim/kimler olduğu sorusu da önem taşımaktadır. Dijital çalışanların sigortalılık statüleri ve iş güvenceleri açısından da belirleyicilik arz eden bu hususu çalışmanın sınırları içerisinde gereği gibi ele alma imkânı bulunmamakla birlikte, platformlar üzerinden emeğine ve sahip olduğu olanaklara başvuru alan çalışanları "kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan" kabul etme kolaylığına kaçarak işveren yükümlülüklerinden kaçınma eğiliminin geliştiği gözlemlenmektedir (Joyce vd.,2020; Kaya, 2021). Bağımsız çalışan statüsünde olma ya da kalma noktasında başka seçenek bırakmayan istihdam koşullarının platform ekonomileri aracılığıyla inşa edilmesi işçi hakları açısından yapısal bir risk oluşturmaktadır.

⁴ Çalışmamızda bu ayrıntılı mevzuat açıklamalarına gidilmesinin temel nedeni; işçi statüsünde olmak (4/a) ile kendi adına ve hesabına çalışmak (4/b) arasında tabi olunan hak ve yükümlülükler açısından önemli farklılıkların bulunmasıdır. Asgari ücret, sağlık sigortası, işsizlik maaşı, izin kullanımı ve prim ödemesi gibi konularda 4/a bendi kapsamında sigortalılığı daha avantajlı kılan bu farklılıklar, genellikle 4/b bendi kapsamında sigortalı olmaları öngörülen dijital çalışanlar açısından emeklilik için +1800 prim ödeme gün sayısı ve primlerini ödeyemezse sigortalılığın durdurulması gibi ilave riskler içermektedir.

Mevcut düzenlemeler bu riski karşılamadığı gibi pratikte işi veren ya da verilmesine aracılık eden taraf olmalarına rağmen işveren yükümlülüklerinden kaçınan aktörlerin iş yaşamında sahip olduğu pazar ve yarattığı istihdam da giderek büyümektedir. Meselenin haksız rekabetten daha derin olan yönü ise kayıt dışı istihdamdır. Sonuçları itibariyle kayıt dışı istihdam kırılğan işlerle genişleyen güvencesizlik ve belirsizlik sarmalını dijitalleşen iş yaşamına taşıma ve yeniden üretme tehdidi barındırmaktadır. Diğer yönü ise sınırlı ve düzensiz kazançları nedeniyle prim ödeme koşulunu yerine getiremeyerek bir nevi kendi adlarına ve hesaplarına kayıt dışılığa itilecek olan bağımsız çalışanların tasarruf yaparak ya da mülk edinerek geleceklerini güvence altına alabilecek olanaklarının da sınırlı oluşudur. Bu sınırlılık, çalışan yoksulluğunu dijitalleşmeyle birlikte derinleştirebilir. İnsana yakışır iş koşullarından uzak olsa da platform ekonomisine bir şekilde tutunmaya çalışan insanlar ne işçi haklarına sahip oldukları ne de kendi prim borçlarını ödeyebildikleri fiili bir işsizlik ve güvencesizlik kıskaçında sıkışıp kalabilirler.⁵

Dijitalleşme ve İşsizlik

İş yaşamında dijitalleşme küresel üretim ağları aracılığıyla farklı ulusal ya da bölgesel ekonomilerdeki aktörlerin ulus ötesinde değer yaratarak ya da mevcut değeri dönüştürerek daha fazla pay için rekabet ettiği bir ekonomik pazarı beraberinde getirmiştir. Bu pazarda değer nasıl yaratıldığı ve neye dönüştürüldüğü iş gücü arzı ve talebini de şekillendiren değişkenlerdir. Genel olarak bakıldığında, endüstri ve hizmetler arasındaki geleneksel ayrımın, ürünlere eklenen bakım, onarım gibi tamamlayıcı hizmetlerin payının ve öneminin artmasıyla giderek belirsiz hale geldiği görülmektedir (Erdut, 2021:37). Üretim maliyetleri açısından daha az istihdamla daha çok kâr elde etmeyi sağlayan teknolojilere kayan işletmelerin dijital iş süreçlerinde yer alabilecek işgücüne olan talebi artarken; bu süreçlerle uyumlu niteliklere sahip olmayan insanlar ise hizmet sektörü, kırılğan işler ve işsizlik üçgeni arasında sıkışmaktadır.

Dijitalleşme sürecinin derinleşen işsizlik uçurumundan çıkış için çözüm yolları sunup sunmayacağı tartışılmakta olan bir konudur. Söz konusu uçurumun iş yaşamında dijitalleşme başlamadan önce de orada olduğuna işaret eden Coe&Yeung (2015:193) eşitsiz güç ilişkilerinin dijital ağlardan daha köklü bir tarihe dayandığını ve küresel üretim ağlarının zorunlu olarak eşitsizliklerle iç içe olduğunu belirterek, dijital emeğin ve platform ekonomisinin alanı düzleştirme potansiyeline dikkat çekmektedirler. Coe&Yeung'un belirttiği gibi dijital emek halihazırda eşitsizliğin coğrafyasında yükselen bir değer; dijitalleşmeyle daha adil bir iş dünyasını mümkün kılacak olanak ve stratejilerin nasıl geliştirilebileceği sorusu önem kazanmaktadır. Bu soruya iş dünyasının vereceği cevaplar şüphe yok ki dijitalleşme ve işsizlik arasındaki neden-sonuç ilişkisinin yönünü de tayin edecektir. Bu ilişkinin yönünü tayin edecek diğer bağlamı, işsizliğin ve derinleşen eşitsizliğin dijitalleşen ve dijitalleşmeyen süreçleriyle birlikte iş yaşamı üzerindeki politik ve ekonomik yansımaları oluşturacaktır.

Çalışanlar arasında artan gelir eşitsizliğinin arka planında dijitalleşme ile birlikte gelişen esnekleştirme politikası da etkilidir ve gelir eşitsizliğinin derinleşmesini beraberinde getirebilmektedir. Nitekim Weissstanner (2021) 1985-2016 yılları aralığında 22 ülkeyi kapsayan araştırmasında esnekleştirmenin düşük-orta gelirli çalışanları bir dizi ücret riskine maruz bıraktığını ve bu riskin istihdamdakiler üzerinde aşağı yönlü bir ücret baskısı yarattığını; istihdamın kuralılaşırılmasının düşük-orta gelirli olanların ücret paylarında azalışa karşın yüksek gelirli olanların açısından ise artışa zemin hazırladığını ortaya koymaktadır. Diğer yandan Autor (2010) dijitalleşmenin istihdamda yarattığı etkiyi; *işlerin kutuplaşmasının hızlanması, orta vasıflı işlerin azalması, ücretler arasındaki eşitsizliğin artışı ve asgari gelirin alım gücünün zayıflaması* olarak özetlemektedir. İstihdamı yedi farklı kategoride ve 1979-2009 yılları aralığında inceleyen Autor (2010: 8-9) sadece koruma görevlileri, temizlik çalışanları ve kişisel bakım çalışanlarının istihdamında artış olduğunu; bu artışın ise yüksek eğitim ve vasıf gerektirmeyen işleri temsilinden kaynaklandığını ifade etmektedir.

Üretimdeki dijitalleşmenin istihdam üzerindeki etkisinin kayıtlı ve tam zamanlı istihdamdan uzaklaşma temelinde işsizlik yönlü olmasını Erdut (2021: 46-48) üç önemli başlık altında incelemektedir: *sözleşmesiz çalışma, sabte kendi hesabına çalışma ve dijital eğitilik*. Bağımlı ve bağımsız çalışma arasında kalan yeni sayılabilecek bir esnek çalışma modelinin gelişim bileşenlerini inceleyen Erdut (2021), platformların istihdamın sözleşmesiz gerçekleştiği ultra esnek bir işgücü piyasası katmanı yarattığına ve taşıdığı büyük risklere rağmen bu katmanda platform çalışanları için hukuki güvence oluşturacak hiçbir düzenlemenin bulunmadığına dikkat çekmektedir.

⁵ Kıdak'ın (2021:71) Ankara, İstanbul ve İzmir'de esnaf kurye statüsünde çalışan 12 kişiyle gerçekleştirdiği çalışmada kuryelerin ikisi hariç tamamının birikmiş prim borcu bulunduğu ve bu durumun hukuki açıdan genel sağlık sigortalısı gibi gözükmelerine rağmen, fiili olarak sigorta kapsamı dışında kalmalarına yol açtığı belirtilmektedir.

Platformların asgari ücret, sendikal örgütlenme, toplu pazarlık gibi yükümlülüklerden kaçınmak için çalışanları bağımsız olarak sınıflandırma eğilimi, çalışanların işten çıkarılma halinde talep edebilecekleri haklara erişimini de kaynağında kesen bir anlayışı yansıtmaktadır. Bu anlayış esasen kayıtlı istihdam edilen dijital çalışanlar açısından da işsizliği kritik bir tehdide dönüştürebilir. Nitekim platform çalışanları yaptıkları işin doğası gereği içinde oldukları dijital ağlara diğer çalışan türlerinden daha bağımlıdır ve işsizlik nedeniyle oluşabilecek gelir kaybını telafi edebilecekleri çevrim dışı işlere erişimleri ve bu işlerdeki deneyimleri sınırlı düzeyde kalabilir. Çevrim içinde ise platformlar üzerinden sundukları işin/hizmetin talep görmesi için bekleyen ve bu amaçla saat ücretini daha da aşağıya çeken milyonlarca alternatif çalışanın varlığı, iş sözleşmesiyle hukuki yükümlülükler altına girmeksizin işleri gördürmenin bir çalışma biçimi olarak benimsenmesini beraberinde getireceği için kayıtlı ve sigortalı olarak çalışma beklentisini korumak işsizlik anlamına gelebilir. Ya da Google Yöneticisi Mayer'in çalışma saatlerine dair ifade ettiği gibi yaşamının her dakikasını işe göre planlanmaları gerekebilir: "Google bir taraftan doğru zamanda muhteşem teknolojilerin olduğu yerd, ancak diğer taraftan gerçekten sıkı çalıştık. ... Haftada 130 saattir. İnsanlar soruyor, 'haftada sadece 168 saat var, nasıl yaptınız?' Hoş, eğer ne zaman duş alacağınız ve sıranızın altında yatacağınız konusunda stratejikseniz, yapılabilir" (Fuchs, 2019:330-331).

Dijitalleşmeyle işsizlik arasındaki ilişki; dijital teknolojinin insan-insan ilişkilerini ve toplumu ne yönde değiştirdiği ile, bu değişime kimlerin öncülük ettiği ile, ekonomik güç ve mülkiyet ilişkilerinin nasıl şekillendiği ve kaynakların ne ölçüde adil dağıldığıyla yakından ilgilidir. İnsansız üretimin üzerinde refah içinde yaşanan bir yeryüzünü ve sınıfsız bir toplumu inşa edecek olmasıyla dijital gücü elinde tutan sınırlı sayıda insana karşın milyarlarca insanın işsizlik ve yoksulluk kaskacında sıkışıp kalması arasında (ki bu aralıkta insanlık tarihi gizlidir); adına sosyal adalet, sosyal güvenlik, insan hakları ve eşitlik dediğimiz, insanlığın ortak aklını oluşturan, bir anlayış farkı bulunmaktadır. Bu farkın korunma düzeyi işsizlik olgusunun geleceğini de belirleyecektir. Ancak bugün için işsiz kalmak; iş ve sosyal güvenlik haklarından mahrum kalmak anlamına gelmektedir.

Sosyal Güvenlikte Dijitalleşme

Sosyal güvenlikte büyük veriye dayalı teknolojilerin uygulama alanı giderek genişlemektedir. Türkiye bu konuda öne çıkan ülkelerden biridir. Dijitalleşmenin sosyal güvenlik uygulamalarında geniş bir karşılık bulması, dünya çapında sosyal güvenlik hizmet kapsamını dönüştürmektedir. Sosyal güvenlik kurumları analitik düşünceyle büyük veriyi eşleştirmeye, böylelikle genişleyen veri tabanında karmaşık analizler yapmaya, yapay zekâyla iş süreçlerinde robotikleşmeye yönelirken, kritik kararların nasıl verileceği ve hizmet süreçleri arasındaki farklılıkların nasıl yönetileceği gibi yeni sorular da gündeme gelmektedir (Ruggia-Frick, 2021). Mevcut iş süreçlerinde insan kararı gerektiren görevlerde yapay zekâ kullanımı sınırlarının kime/neye göre ve nasıl belirleneceği stratejik önem taşımaktadır. Tahsis kararı, prim tahsilat kararı, hizmet birleştirme kararı, malul sayılma kararı, denetim ve idari yaptırım kararları gibi sosyal güvenlik hak ve sorumluluklarının gerçekleşmesine esas karar türleri dikkate alındığında; 'insan tabanlı' ve 'yapay zekâ tabanlı' kararlara esas konular arasında bir ayrımın gidileceği yahut iş süreçlerinin kendi içinde mi aşamalandırılacağı; yapay zekâ tabanlı kararların hukuki bağlayıcılıklarının ne olacağı gibi hususlar da tartışmaları beraberinde getirmektedir. Halihazırda temel beklentinin; sosyal güvenlik haklarına ve sorumluluklarına ilişkin kararlarının her durumda doğru bir veri analitiğine dayanması olarak öne çıktığı görülmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun da üyesi olduğu Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği (ISSA) yayınladığı bir yönerge kapsamında veri analitiğini altı ayrı kategoride ele almıştır:

- Gelecekteki kararları bilgilendirmek için geçmiş verilerin analizini içeren tanımlayıcı analitik,
- Bir olayın süreçlerine ve nedenlerine bakan teşhis analitiği,
- Tahmin tekniklerini kullanarak gelecekteki sonuçları öngörmeye çalışan tahmine dayalı analitik,
- Çeşitli alternatifleri analiz ederek karar vermeye yardımcı olan kuralcı analitik,
- Yukarıdaki teknikleri çok büyük veri kümelerine uygulayan büyük veri analitiği ve
- Makine öğrenimi tekniklerini büyük verilere uygulamanın nüanslarını inceleyen makine öğrenimi ve büyük veri (ISSA, 2019, 54-59).

Sosyal güvenlik kurumlarının veri olgunluğuna bağlı olarak uygulanabileceği belirtilen bu analitik türler hakkında; 2018 yılında Kazablanka’da düzenlenen “Sosyal Güvenlikte Bilgi ve İletişim Teknolojileri” adlı ISSA Konferansı kapsamında konu daha geniş bir perspektif ortaya konularak çalışılmıştır. Konferansta sunulan *veri tabanlı devlet için olgunluk modelleri*; *strateji, veri, kültür, teknoloji, etki, tesir* değişkenleri çerçevesinde yetkinlik düzeylerine göre *özel amaçlı, hazırlıklı, ispatlı, kanıtı, akıllı modeller* olarak sıralanmıştır (Van Leent, 2018). Konferansta verilerin, sosyal güvenlik kurumlarının gelecek yıllarda maliyet etkin kaliteli hizmetler sağlamak için sürekli yenilikçi stratejiler aramasında önemli bir bileşen olacağına dair güçlü vurgularda bulunulması dikkat çekmiştir.

Sosyal güvenlikte dijitalleşmenin bir yönü sistemsel olmakla birlikte diğer ve daha önemli olan yönü iş yaşamının dijitalleşmesinin çalışanların sahip oldukları haklar üzerinde yarattığı dönüşümle ilgilidir. Daugareilh (2021a) bu dönüşümü; sosyal dayanışmanın bireycilik lehine azaldığı, sosyal güvenliğin kısmen veya tamamen özelleştirildiği ve buna paralel olarak sosyal koruma kapsamının daraldığı ve gelecekte sosyal koruma sistemlerinin büyük ölçüde baltalanacağı bir dünya üzerinden okumaktadır. Daugareilh (2021b), Fransa’da 2016 ve 2019 yıllarında platform çalışanları iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası üzerinden sosyal güvenlik sistemine dahil etmek için adımlar atıldığını ancak işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin hukuki sorumlulukların işverenlere yerine platformlara tanımlandığını, bu yaklaşımın ise uygulamada kurumsal sosyal sorumluluk himayesi altında yalnızca gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştiğini ifade etmektedir. Yasa koyucunun bunu yaparak tarihsel amacı sosyal içerme olan bağı koparmakla kalmayıp, özel sigorta şirketlerinin ticari çıkarları doğrultusunda sosyal güvenliğin özelleştirilmesini ve yeniden metalaştırılmasını farklı şekillerde teşvik ettiğini de belirtmektedir.

Eichenhofer (2021) ise Almanya’da platformların bağımlı-bağımsız çalışma arasındaki ayırımı belirsiz kılarak aralarındaki sınırı bulanıklaştırdığına ve bunun da bağımlı-bağımsız çalışma kriterlerinin kesinliğini zorunlu kılan sosyal güvenlik hukuku için büyük bir zorluk oluşturduğuna dikkat çekmektedir. Diğer yandan dijital iletişimle yoğun bir şekilde iç içe oluşu itibarıyla uluslararası çalışmayı daha erişilebilir hale getirecek platform çalışmanın uluslararası hukuktaki yansımalarına dikkat çeken Eichenhofer, ulusal bir sosyal güvenlik sistemi kapsamına tabi olmada hem hizmet sağlayıcının hem de hizmet alıcının ortak sorumluluğu bulunduğuna işaret etmektedir.

Montebovi (2021) Hollanda’da platform çalışanlarının iş ve sosyal güvenlik haklarına dair mevzuatın süregelen yokluğuna işaret ederek, mevcut mevzuat çerçevesinde bir platform çalışanın kapsamlı koruma paketine sahip işçi statüsünü ya da sınırlı koruma paketine sahip serbest meslek sahibi statüsünü kullanarak sosyal güvenlik haklarını kullanabildiğini ifade etmektedir. Platform çalışanlarının resmen tanımlanmış sosyal güvenlik haklarının bulunmamasının nedeninin bu çalışma biçiminin marjinal olduğu ve öyle kalacağı varsayımına dayandırıldığını belirten Montebovi, uygulamada bu çalışanları serbest meslek sahibi olarak sınıflandırmanın yaygın olduğunu ve bunun da sonuç olarak sınırlı sosyal güvenlik korumasına yol açtığını belirtmektedir.

Jacqueson (2021) ise Danimarka’da platform çalışanlarının işgücü piyasasındaki risklere karşı etkili ve yeterli şekilde korunup korunmadığı sorusuna yanıt aradığı çalışmada, sosyal güvenlik sisteminin risklere karşı bir tampon oluşturduğunu ancak sistemin etkin bir kapsama sahip olma yönüyle boşluklar da barındırdığı tespitinde bulunmaktadır. Bu boşlukları kapatma noktasında atılan güncel bir adımı ise dijital platformların otomatik olarak vergi makamlarına rapor vermesi için Danimarka Hükümetinin sendikal talepler yönünde bir çerçeve anlaşması imzalaması ve sosyal ortakların dijital sektördeki adil istihdam koşullarını belirlemek için birlikte çalışacağı bir ‘paylaşımlı ekonomi konseyi’ yapılmasına gitmesi oluşturmaktadır (ETUC, 2022).

Görüldüğü üzere platform ekonomilerinin, dolayısıyla platform işçilerinin güvencesizliğinin merkezinde “serbest meslek sahibi” olarak sınıflandırılmaları yatmaktadır. Bu durum platform ekonomilerinin mevcut işleri daha güvencesiz biçimlerde yeniden üretebilme kapasitesinin kaynağını oluşturduğu için, dijital emeğin sosyal güvenlik hakları açısından da belirleyici bir noktada durmaktadır. İşçilerin serbest meslek sahibi, bağımsız yüklenici ya da serbest çalışan olarak sınıflandırılması, bir yandan işverenleri sosyal güvenlik ödemelerinden ve çeşitli vergi kalemlerinden kurtarıırken, diğer yandan işçilerin asgari ücret, hafta sonu tatili, yıllık izin ya da hastalık izni, sağlık sigortası, işsizlik maaşı ve emeklilik gibi kimi haklara erişimini de engellemektedir (Kaya, 2021).

İşveren çalışanın serbest meslek sahibi olduğunu kanıtlamadığı sürece, dijital çalışan kayıt dışı çalışan olacaktır. Bu ise sağlık hizmetleri, emekli aylığı, çocuk yardımı, işsizlik ve iş göremezlik ödenekleri gibi haklardan çalışanın

⁶ Bu kavramla çok genel olarak; günümüzün veri odaklı dünyasında en iyi verimliliğe ve maliyet tasarrufuna erişmek için yüksek performanslı analiz araçlarının desteğin altı çizilerek; verilerle desteklenen programların analitik süreçler aracılığı ile optimum fayda sağlayacak daha iyi alanlara yönlendirilmesi ve optimize edilmesi ifade edilmektedir.

mahrum kalmasının yanı sıra hastalık, iş kazası, meslek hastalığı, malullük ve işsizlik gibi hallerde gelir ve sağlık güvencesinden de yoksun kalması sonucunu doğuracaktır. Bu gibi sosyal güvenlik hak ihlallerinin; mahrumiyet ve yoksunlukların yaşanmaması için dijital çalışanların sözleşme serbestisi ilkesi uyarınca imzalanacak iş akitleri uyarınca işçi statüsünde çalışma yaşamlarını sürdürmelerinin esas alınmasında kamu yararı bulunmaktadır. Diğer yandan iş yaşamında dijitalleşmenin beraberinde getirdiği yeni çalışma biçimlerini⁷ de kapsayacak şekilde⁵⁵¹⁰ sayılı Kanununa eklenecek yeni bir bentle 4/a, 4/b, 4/c kapsamındaki sigortalılar dışında bir '4/d' sigortalısı tanımlamasına da gidilebilir. Yine de bu yönde bir düzenlemeye ne ölçüde gerek duyulacağı tartışmaya açıktır. Zira halihazırda 4/b bendi ile kendi adına ve hesabına çalışmayı düzenleyen bir çerçeve çizilmektedir: "...hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar" ile şirket ortaklarının geneli Kanunun 4/b bendi kapsamında sigortalı kabul edilmektedir. Gelir vergisi mükellefi, esnaf odasına kayıtlı bir dijital çalışan profilinin sektörde ağırlık kazanmasının sistemsel olarak sosyal güvenliğin kapsamını daraltan bir sonuç doğurmaması için hem mevzuat hem de uygulama yönüyle dijital emek sektörünü ve bileşenlerini kapsayacak şekilde düzenlemelere gidilmesinde yarar görülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Çalışmamızda incelenen literatür genel olarak dijital emeği; yeni çalışma biçimleri ve değiştirdiği güç ilişkilerinin odağında ele almaktadır. İş yaşamının temel aktörlerinin (işçi, işveren) bu yaşamdaki yerlerini Rawls'ın ifadesi ile *eşit ahlaki özneler*⁸ olarak aldığı ideasından hareket edersek; iş ilişkisinin her iki tarafını da çevreleyen dijitalleşme, üretim ve bölüşümü daha adil yapılandırarak kapsayıcı bir kalkınmanın yaşama geçirilmesi noktasında büyük bir potansiyel taşımaktadır. Bu potansiyelin açığa çıkabilmesinde ise dijitalleşmenin; toplumsal/ekonomik eşitsiz güç ilişkilerine eklenen mevcut seyrini değiştirmek ve sunduğu avantajların tüm kesimlere ulaşmasını sağlamak belirleyici olacaktır. Çalışmamız tam da bu noktada iş yaşamının ve sosyal güvenlik sistemlerinin dijitalleşme sürecini nasıl okuduğuna ve yön verdiğine odaklanmayı amaçlamıştır.

Dijitalleşmenin iş yaşamındaki ve sosyal güvenlikteki yansımalarının güvencesizlik ve belirsizlik temelinde değil, güven ve şeffaflık temelinde şekillenmesi için atılması gereken kurumsal ve hukuki adımlar bulunmaktadır. Platformlar başta olmak üzere dijitalleşen sektörlerde çalışanların mevcut sosyal ve ekonomik haklarını koruyan ve kazanımlarını daha ileriye taşıyan bir yaklaşıma gereksinim vardır. Bu yaklaşımın insan odağında ve sosyal güvenlik temelinde dijital iş yaşamına yön verebilmesi için katılımçılığı, hesap verebilirliği, ayrımcılık karşıtlığını, eşitliği ve insan hakları hukukuna bağlılığı önceleyen bir anlayışın dijitalleşme sürecine paralel olarak inşa edilmesi gerekmektedir. Çalışmamızda, bu anlayışla ve sıralanan evrensel ilkelerin ruhundan hareketle dijital iş yaşamını insan odağında ve sosyal güvenlik temelinde yönetmek için yaşama geçirilebilecek iki öneriye yer verilmektedir.

- Dijital Hak Yönetimi: İş ve Sosyal Güvenlik Odağında

Dijitalleşmenin bireyleri zaman ve mekândan bağımsız kılarak bilgiye, içeriğe ve hizmetlere erişimi hiç olmadığı kadar genişletmesi ve kolaylaştırması, dijital dünyanın doğasında barındırdığı birtakım riskleri ve bu risklere karşı alınabilecek tedbirleri de beraberinde getirmiştir. İş yaşamında ortaya konulan eserlerin de dijital dönüşmesi, bu eserler üzerindeki telif haklarını farklı bir boyuta taşımıştır. Dijital bir eserin kopyalanmasının engellenmesi ve yetkili olmayan kişilerce erişimin önüne geçilmesi ihtiyacı ile *dijital hak yönetimi* kavramı gündeme gelmiştir. Dijital hak yönetimi, korunan içeriğin niteliğine bakılmaksızın dijital materyallere erişimi kontrol eden ve düzenleyen tüm sistemler olarak tanımlanmaktadır (Magnani&Motagnani, 2008:85) Kavramı mevcut yasal düzenlemeler ile sınırlamadan bir yeni haklar serisi olarak kabul etmemiz gerektiğini ifade eden Custers (2022) ise şu yeni hak önermelerinde bulunmaktadır: çevrimdışı olma hakkı, internet erişim hakkı, bilmeme hakkı, fikrini değiştirme hakkı, temiz (dijital) bir sayfayla yeniden başlama hakkı, verilere son kullanım tarihi tanımlama hakkı, verilerinizin değerini bilme hakkı, temiz ve güvenli bir dijital ortam hakkı. Dingley (2016) ise birçok dijital içerik oluşturucunun çalışmalarının kullanımını kısıtlamak ve kontrol etmek için birden fazla dijital hak yönetim aracı

⁷ ILO standart dışı istihdam biçimlerini; 1) belirli süreli çalışma, 2) yarı zamanlı ve çağrı üzerine çalışma, 3) geçici çalışma veya birkaç tarafın dahil olduğu diğer çalışma biçimleri ve 4) gizli istihdam ve bağımlı serbest meslek sahibi olarak ayırt eder (ILO, 2016: 21).

⁸ Ahlakın özünde insan, yani emek vardır ve kapitalizm emeği ücret başta olmak üzere adaletsizliklerle çevrelerken üretim ilişkilerini eşit ahlaki özneler olarak varlıklarını koruyabilmelerini de güçleştirmektedir.

kullandığını belirterek, telif hakkıyla korunan eserin yasa dışı kullanımını engelleyen bu araçları “kopya koruması” ve “izin yönetimi” başlıkları altında özetlemektedir.

Dijital hak yönetimi, iş yaşamını da doğrudan ilgilendiren bir yaklaşımla dijital eserlere ve kapsadığı verilere ağlar üzerinden erişimi kontrol etme ve gerektiğinde önleme amacından hareket etmektedir. İş ve sosyal güvenlik hukuku açısından da dijital veri oluşturma ve yayınlama, dijital veriye erişim, kullanım, dijital yazılım üzerinden diğer cihazlara ve iletişim ağlarına erişim, bu erişim üzerinden cihazları ve ağları kullanım gibi nispeten yeni kabul edebileceğimiz hak ve sorumluluk alanları dijital hak yönetimini ilgilendirmektedir. İş yaşamında dijital haklar alanında özgürlük-güvenlik-gözetim dengesinin nasıl sağlanacağı önem taşımaktadır. Bu bağlamda dijital haklar; ifade özgürlüğü, mahremiyet hakkı, unutulma hakkı, fikri haklar ve telif haklarıyla ilgili olduğu gibi kişisel verilerin korunması, siber güvenlik tedbirlerinin ve sorumluluklarının alınması ile de bağlantılı bir başlıktır.

İş ve sosyal güvenlik merceğinde dijital hak yönetimi alan yazında henüz kapsamlı olarak tanımlanmış ve tasnif edilmiş bir konu değildir. Dijital hakların korunması konusunda kişisel veriler ve telif hakları üzerinden gelişen bir mevzuat olmakla birlikte konu, iş ve sosyal güvenlik merceğinde daha çok platformların ilgisini çekmektedir.⁹ Söz konusu platformlarda dijital hakların bilinmesi ve kullanılmasının yanı sıra biyometrik tanıma teknolojilerinin kontrolü, gözetilmenin normalleştirilmemesi, iş otomasyonunun kötüye kullanılmaması olarak özetlenebilecek amaçlar doğrultusunda stratejik davalama, bilinçlendirme ve raporlama çalışmaları yapılmaktadır. Bu çalışmalar ile de işaret edildiği üzere dijital teknolojiler iş yaşamında çalışanların ifade özgürlüğünü, bilgiye erişimini, kişisel verilerinin kullanımını ve ihlal edilme biçimlerini dönüştürmekte ve işverenlerden başlayarak yeni tedbirlerin alınmasını gerektirmektedir. Çalışanları ve çevrimiçi bilgilerini izleyen, arşivleyen, dijital eserleri üzerindeki kullanım haklarını doğrudan ya da dolaylı olarak belirleyen, iş ilişkileri ile dijital esere ilişkin mülkiyet ilişkilerinin tek taraflı olarak kurulmasını esas alan teknolojiler, iş ve sosyal güvenlik hukuku açısından çok yönlü olarak ele alınması gereken, dijital etiği ve dijital eşitliği yakından ilgilendiren konular olarak değerlendirilmektedir.

İş ve sosyal güvenlik mevzuatında dijitalleşme sürecine uyum amacıyla uzaktan çalışma gibi istihdam türleri tanımlanarak kapı aralanmış olsa da bu kapının gerisindeki dijital işyerlerinde hem işverenler hem işçiler hem de bağımsız çalışanlar aleyhine dijital hak ihlallerinin yaşanmaması ve dijital etik kültürün gelişimi için dijital hak yönetiminin eşitlik ilkesi temelinde yapılandırılması gerekmektedir. Belirlenen çalışma saatleri dışındaki dijital işlerin tanımlanması ve sınırlandırılması, dijital bir esere ilişkin fikri hakların ve telif haklarının korunması ya da dijital bir uygulamaya ücretsiz erişimin sonlandığı durumlarda dijital bağlantının kesilmesi, eser sahibinin rızası ve onayı dışında kullanıma açılmaması gibi konular, iş yaşamındaki dijitalleşmeyle birlikte hukuken ve dijital hak yönetimi kapsamında ele alınabilecek başlıklardan yalnızca birkaçıdır. Yine örneğin dijital çalışan ve dijital çalışma kavramlarının hukuken tanımlanması, fazla çalışılan çevrimiçi sürelerin sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı, izin, işsizlik sigortası ve emeklilik koşulları açısından değerlendirmeye alınması, bu çalışmalara esas dijital verilerin kaydının tutulması ve ibrazına ilişkin yükümlülüklerin de açıkça düzenlenmesi iş yaşamındaki olası hak ihlali risklerini ortadan kaldıracabilecek başlangıç adımları olarak sıralanabilir.

Dijital sosyal güvenlik uygulamaları kapsamında bu başlık altında öngörülemeyen farklı fırsatlar ve zorluklar da kuşkusuz bulunmaktadır. Sosyal güvenlik disiplinin gelişiminde insan ve emek odağını her koşulda korumak ve bu odak doğrultusunda sistemik çözümleri iş birliği içinde keşfediyor olmak, her daim korunması gereken bir yaklaşımdır. Kısaca dijital hak temelli sosyal güvenlik diyebileceğimiz bu yaklaşım, geleceğe de ışık tutabilir.

- İhbarsız İş Akdi Fesihlerine Karşı Dijital Çalışanları Korumak

İnsanlar giriştikleri toplumsal üretim faaliyetlerinde kişisel iradelerinden görece bağımsız, belirli, zorunlu ilişkilere girerler ve bu ilişkileri üretim güçlerinin belirli bir aşamasına karşılık gelir. Bu üretim ilişkilerinin tümü toplumun ekonomik yapısını, üzerinde hukuki ve politik üstyapının yükseldiği toplumsal bilinç biçimlerini ve bunların karşılık düştüğü gerçek temeli oluşturur (Eaton, 1996:25). Bu anlamda 1980 sonrası neoliberalizm savunucuları küçük üreticiliği destekleme politikasını terk anlayışına dayalı olarak köylülüğün mülksüzleştirilmesi ve kırsal nüfusun azaltılmasına yönelik politikaların geliştirilmesini desteklemişlerdir (Öztürk, 2014:197). Bu destek hükümet politikalarında da karşılık bulmuş ve düşük gelir düzeyi üzerine kurulu üretim ilişkilerinin hâkim olduğu

⁹ AccessNow, Global Shapers Moskova, Electronic Frontier Foundation, FreedomBox, TestPAC, World Wide Web Foundation ve Xnet bu platformlardan öne çıkanlar olarak sıralanabilir.

ekonomilerde emekçiler ekonomik kriz koşullarından, fabrikaların kapanmasından ve işten çıkarmalardan en çok etkilenen kesimi oluşturmuştur. Bir tarafta yeni pazarlar arayan uluslararası şirketler diğer tarafta yerel üreticiler kentlerde ve serbest piyasa ekonomisi içinde yoğunlaşırken küresel ölçekte rekabet edebilme gücünü her geçen gün kaybeden ülkeler işgücüne değil işsiz nüfusa eklenen binlerce insanın sosyal yardımlara gereksinim duyar halde iş aradığı metropollere ev sahipliği yapar hale gelmiştir. Piyasa işleyişinin topluma hâkim olması, aklımıza gelebilecek her türden davranışın ekonomik açıdan “mümkün” ve “değerli” olduğu olumlaması ile birlikte ahlaki açıdan da kabul edilebilir hale gelmesine yol açmıştır (Berman, 2009:157). Katı olan her şeyin buharlaştığı bu hiper kapitalizm çağında işten çıkarılma sürecinin işleyişindeki güç ilişkileri ve uygulamaları da akışkanlıktan ve dijitalleşmeden payını almaktadır (Berman 2009; Kasser, 2020). Çalışanlar yıllarca emek verdikleri işlerinden bir e-posta ya da toplu mesaj ile çıkarılmış olduklarını öğrenebilmektedir.

İhbarsız iş akdi fesihlerine karşı emeği korumak yalnızca hukuki değil, ekonomik, sosyolojik, psikolojik ve politik boyutları olan çok katmanlı bir konudur. Almanya iş sözleşmesi taraflarının çıkarlarını dengeleyerek hem işçi hem de işveren için kabul edilebilir çözümler sunmak amacıyla feshe karşı koruma sistemi geliştirmiştir. Ondan fazla çalışanı olan bir şirkette altı aydan fazla çalışanları haksız bir şekilde iş akdi fesihlerine karşı korumak amacıyla 1951 yılında “İhbarsız İşten Çıkarmaya Karşı Güvence Yasası” (Kündigungsschutzgesetz-KSchG) yürürlüğe girmiştir. Yasa feshin geçerliliğini sosyal yönden haklılık şartına bağlamakla işverenlerin sosyal yönden adaletsiz olabilecek iş akdi fesihlerine karşı işçilere işlerini koruyabilme olanağı tanımaktadır. Dijitalleşmeyle işçi statüsü ve bağımsız çalışan statüsü arasında yeni bir işgücü profilinin gelişmesi, belirli süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaşması ve özellikle esnekleşmeyle iş akdi feshine karşı korunmaya esas oluşturan hukuki normlar değişiyor olsa da bu yasanın, feshin geçerliliği için gözettiği *sosyal yönden haklılık* kriteri dijital çalışanların haklarını ileriye taşımak açısından bir başlangıç noktası oluşturabilir.¹⁰

Dijital çalışanların iş ve sosyal güvenlik haklarını serbest piyasa dengelerine terk etmeden koruyabilmenin bir yolu olarak ihbarsız iş akdi fesihlerine karşı güvence sistemi; istihdam edilen kişi sayısına, feshin nedenine ve çalışan üzerindeki etkilerine göre Almanya örneğinden hareketle ve dijitalleşme sürecinin beraberinde getirdiği değişkenlere daha duyarlı bir yaklaşımla geliştirilebilir. Dijital işsizlerin toplam işsizlik içindeki payının giderek artacak olması bir yana işsizliğin yalnızca işsiz kalanların yaşadığı bir sorun da olmaması; çok katmanlı toplumsal, ekonomik ve politik sonuçlar barındırması hususu da dikkate alınacak olursa bu sistemin, toplumları derinden etkileyen gelir eşitsizlikleri karşısında çalışanların bugünlerini ve geleceklerini öngörebilme haklarının bir gereği olduğu görülebilir.

Haksız iş akdi fesihlerine karşı işçi haklarını geniş yorumlayan güçlü yargı içtihatları kritik kazanımlar olmakla birlikte giderek daralan istihdam ve artan dijitalleşme bugünün çalışanlarına kırılğan işlerde, belirsiz ve güvencesiz bir geleceğe sürüklenmemeleri için güçlü olanaklar sunmaktan uzaktır. Haksız fesih kararına rağmen işe iade edilmeyen ya da tazminatlarını alamayanlara ilişkin resmi istatistikler bulunmamakla birlikte bu yaptırımların fiili kazanıma dönüşmesinde işverenin eylemliliğine/eylemsizliğine bağlı bir işleyişin süreci yönettiği görülmektedir. Bu işleyiş dijitalleşen iş yaşamıyla daha flu; iş hukukundan çok tazminat hukukunun konusunu oluşturan davalar ile farklı bir mecraya taşınabilir ve içtihatlarla yerleşen hak ve özgürlüklerden dijital çalışanların mahrum kalması sonuçlarını doğurabilir. Oysa hiçbir toplum ucuz emeğe ve güvencesiz koşullara dayalı bir iş yaşamı ve yarattığı kültürle kalkınamaz; maddi ve manevi varlığını ileriye taşıyamaz.

İş yaşamında dijitalleşmenin iş ve sosyal güvenlik mevzuatından doğan yükümlülüklerin çevresinden dolanmayı mümkün kılan esnek, akışkan ve işgücü arzı odaklı zemini, emekçilerin sahip oldukları kazanımları korumak için hareket alanlarını sınırlamaktadır. Bu sınırlılık sadece eşitlik ve sosyal adalet ilkelerini değil, iş ve sosyal güvenlik haklarından yoksun dijital çalışanların artışıyla¹¹ yaşamlarımızı birbirine bağlayan yazılı/yazısız kuralları da tehdit etmektedir. Bu tehdit ise emek piyasasında yorgun, işyerinde yığın ve toplumsal hayatta yalnız bir işçi sınıfıyla vücut bulmaktadır (Özdemir, 2020:67). Çünkü sosyoekonomik yapı başta olmak üzere toplumsal yaşama ilişkin hemen her şeyi serbest piyasa dengeleri belirlerken, serbest piyasayı neyin ve nasıl dengeleyeceği bir muammadır.

¹⁰ İş Kanunu'nun 29. maddesi toplu işçi çıkarma hususunu düzenlemekle birlikte bu çıkarma sürecinde işverenin sosyal ve ekonomik sorumluluklarına yönelik değerlendirme kriterlerine yer verilmemiştir.

¹¹ TÜROMB'un (2021:150) dijitalleşme ve pandemi süreci ile birlikte %7 oranında bir büyüme ortaya koyan “Lojistik ve Taşımacılık” sektöründe istihdamın arttırılmadığı tespitinde bulunmaktadır.

“Emek piyasasında yorgun, işyerinde yığın ve toplumsal hayatta yalnız” hisseden insanların yaptığı işle ve çalıştığı işyeriyle güçlü bağ kurabilmesi zaten kolay değilken işten çıkarılma tehdidiyle çalışanlar, ekonomik kalkınmanın değil belirsizliğin, borçlanmanın ve yoksullaşmanın hâkim olduğu kaygan bir zeminde ayakta kalma mücadelesi vermektedir. Özellikle toplu işten çıkarmalar hem toplumun iyilik hali hem de ekonomik istikrar açısından yalnızca iş akdinin taraflarını değil, tüm toplumu doğrudan etkileyen sosyoekonomik kararlardır. Bu nedenledir ki istihdam ve sosyal güvenlik sistemleri bu tür kararların toplumsal sorumluluğunu alacak işverenlere, kurumsal yapılara ve normlara ihtiyaç duyar. İş yaşamında dijitalleşme sürecinin arttırdığı işsizlik riskinin yönetilmesinde ihbarsız iş akdi fesihlerinde işverenleri bu fesihlerin toplumsal sorumluluğunu almaya ve hesap verebilir kılmaya yönelik tedbirlerin alınması gerektiği düşünülmektedir. Dijital platformlarda işkolları bazında; işyerinin asgari işçilik oranına bağlı olarak belirlenecek aralıklar gözetilerek istihdam ettiği kişilerin örneğin %10’undan fazlasının iş akdini haksız olarak fesheden işverenlerin tersine bir teşvik ödemesiyle işsizlik sigortası fonuna katkı payının yükseltilmesi normu geliştirilebilir. Bu fesihlerin geçerliliği konusunda Almanya (KSchG) örneğinde olduğu gibi; sosyal yönden haklılık kriterleri belirlenerek değerlendirilmeleri standardize etme yolu da izlenebilir.

Werner Sombart’ın 1932 yılında «Kapitalizmin Geleceği» (*Die Zukunft des Kapitalismus*) adlı konferansa başlarken iktisat için kurduğu ilk cümleyi çalışmamızın bağlamına uyarlayıp, çok kısaca şöyle de ifade edebiliriz: “*Dijital işsizlik* bizim alınımızın yazısı değildir!”

Kaynakça

- Alstyn M.W., Parker, G. G.&Chouary S. P. (2016). *Pipelines, Platforms, and the New Rules of Strategy*. Harvard Business Review, <https://hbr.org/2016/04/pipelines-platforms-and-the-new-rules-of-strategy>.
- Autor, D. (2010). *The Polarization of Job Opportunities in the U.S. Labor Market*. MIT Department of Economics and National Bureau of Economic Research.
- Berman, M. (2009). *Katı Olan Her Şey Bubarlaşıyor*. Çev. Ü. Altuğ & B. Peker. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Boyacı, N. B. (2020). *Dijital Emek Platformları ve Sendikalar*. Ankara: Türk Metal Sendikası Yayını.
- Briggs, C.,&Makice, K. (2012) *Digital fluency: Building success in the digital age*. Bloomington, IN: SocialLens.
- Cavallo, A., Ghezzi, A. & Balocco, R. (2019). Entrepreneurial ecosystem research: present debates and future directions. *International Entrepreneurship and Management Journal*, V: 15, 1291-1321. <https://doi.org/10.1007/s11365-018-0526-3>.
- Coe, N.& Yeung, H. W-C (2015). *Global Production Networks: Theorizing Economic Development in an Interconnected World*. Oxford: Oxford University Press.
- Custers, B. (2022). New digital rights: Imagining additional fundamental rights for the digital era. *Computer Law & Security Review*, Vol. 44, <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2021.105636>.
- Daugareilh, I. (2021a). Introduction: Social protection for digital platform workers in Europe. *ISSA Review*, 74: 5 - 12, <https://doi.org/10.1111/issr.12275>.
- Daugareilh, I. (2021b). Social protection and the platform economy: The anomalous approach of the French legislator. *ISSA Review*, 74: 85- 109, <https://doi.org/10.1111/issr.12279>.
- Degryse, C. (2016). *Digitalisation of the economy and its impact on labour market*. Working Paper. European Trade Union Institute. Brussels.
- Dingley, F.W. & Matamoros, A.B. (2016). What is Digital Rights Management? *Library Staff Publications*, V:122. <https://scholarship.law.wm.edu/libpubs/122>.
- Dorschel, R. (2022). *Reconsidering digital labour: Bringing tech workers into the debate*. New Technology, Work and Employment. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ntwe.12225>.
- Eaton, J. (1996). *Ekonomi Politik*. Üçüncü Baskı. Çev. Şiar Yalçın. Ankara: Bilim ve Sosyalizm Yayınları.
- Eichenhofer, E. (2021). Platform work and social security in German law: An international law perspective. *ISSA Review*, 74: 111-132, <https://doi.org/10.1111/issr.12280>.
- Erdut, T. (2021). Dijitalleşme ve İşgücü Piyasası. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, Sayı: 19, 25-59.
- Eurofound (2018). Platform work: Types and implications for work and employment. *Literature Review*, Dublin.
- ETUC. (2022). *Platform economy: Danish government takes up union demands*. <https://www.etuc.org/en/platform-economy-danish-government-takes-union-demands>.
- Fischer, B. Meissner, D, Vonortas, N.&Guerrero, M. (2022). Spatial features of entrepreneurial ecosystems, *Journal of Business Research*, V:147, 27-36. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.04.018>.
- Fuchs, C. (2019). *Dijital Emek ve Karl Marx*. Çev. T. E. Kalaycı & S. Oğuz. İstanbul: Nota Bene.

- Graham M., Hjorth I. & Lehdonvirta V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *European Review of Labour and Research*. 23(2), 135-162, <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>.
- Güzel A., Okur A. R. & Caniklioğlu, N. (2014). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 15. Baskı, İstanbul: Beta Yayın.
- Güzel, A. (1997). *Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme*, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara.
- Huws, U. (2014). *Dijital Çağda Sınıfın Payandaları: Yaşama, Emek ve Değer*. 21. Yüzyılda Sınıflar ve Sınıf Mücadelesi. Çev. Tuncel Öncel. Socialist Register. İstanbul: Yordam Kitap.
- ILO. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online World*. Geneva: ILO Office.
- ILO. (2019). *Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities*. Background paper for discussion at the ILO-AICESIS-CES Romania International Conference (Bucharest, 10–11 October 2019).
- ISSA. (2019). *Guidelines on information and communication technology* (Revised edition). Geneva: ILO Office.
- Jacqueson, C. (2021). Platform work, social protection and flexicurity in Denmark. *ISSA Review* 74: 39- 59. <https://doi.org/10.1111/issr.12277>.
- Kasser, T. (2020). *Hiper-Kapitalizm*. Çev. Devrim Evcı. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Kaya, C. (2021). *Eski iş, yeni güvencesizlik: Dijital emek platformları*. <https://sendika.org/2021/07/eski-is-yeni-guvenesizlik-dijital-emek-platformlari-624957/>.
- Kıdak, E. (2021). *Kargo Taşımacılığında Kendi Hesabına Çalışma Aldatmacası: Esnaf Kurye Modeli*, TÜMTİS Yayınları, https://tumtis.org/v2/wp-content/uploads/kitaplar/esnaf_kurye_kitap_tumtis.pdf.
- Magnani P.&Montagnani M. (2008). *Digital rights management systems and competition—What developments within the much debated interface between intellectual property and competition law?* IIC, 39/83, Bocconi Legal Studies Research Paper No. 1273157, <https://ssrn.com/abstract=1273157>.
- Montebovi, S. (2021). Accommodating platform work as a new form of work in Dutch social security law: New work, same rules? *ISSA Review*, 74: 61 – 83, <https://doi.org/10.1111/issr.12278>.
- OECD (2021). *Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>.
- Özdemir, G.Y. (2020). *Emek Piyasasında, İşyerinde ve Toplumsal Hayatta: Yoksullaşma*. “Türkiye’de Yoksulluk ve Eşitlik: Nedenler, Süreçler, Çözümler” kitabı içinde (s.57-67), Der. Sencer Ayata. Ankara: Sosyal Denge ve Demokrasi Araştırma Merkezi Yayını.
- Öztürk, Ş. (2014). *Yeni Köy Sosyolojisi Tartışmaları: Küreselden Yerele Tarım Politikaları ve Yoksulluk*. İstanbul: Doğu Kitabevi.
- Pesole, A. (2021). Understanding the prevalence and nature of platform work: the measurement case in the COLLEEM survey study, in *Platform Economy Puzzles: A Multidisciplinary Perspective on Gig Work* (p 19-46). Ed. Meijerink J., Jansen, G.&Daskalova V., Cheltenham.
- Puliti, R. (2022). *Digital inclusion unlocks a more resilient recovery for all*. Voices, <https://blogs.worldbank.org/voices>.
- Rifkin, J. (2014). *The zero marginal cost society: the internet of things, the collaborative commons and the eclipse of capitalism*. Newyork: Plagrove Mcamillian: <https://doi.org/10.9774/GLEAF.2350.2015.de.00007>.
- Ruggia-Frick, R. (2021). Applying emerging data-driven technologies in social security. *Social Insurance: Theory and Practice* 2021; 151 (4): 31-49. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0015.5230>.
- Tuncay, A. C. & Ekmekçi, Ö. (2017). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. 19. Baskı, İstanbul: Beta Yayın.
- TÜRMOB (2021) *Türkiye’de Korona salgını Sonrası Sektörlerdeki Gelişmeler, 2020-2021*. Ankara: TÜRMOB Yayınları.
- Uçkan Hekimler, B., Kağncıoğlu, D. & Boyacı N. B. (2019) Dijital Platform Çalışanları ve Sendikalar, *Karababta İş Yazıları Dergisi*, Sayı: 15, 59-75.
- Van Leent, R. (2018). *Maturity model for data-driven government*. [S.l.], SAP Institute for Digital Government. <https://assets.cdn.sap.com/sapcom/docs/2020/05/e0dca00c-9a7d-0010-87a3-c30de2ffd8ff.pdf>.
- WB (2022) *The Digital Revolution: Fostering Inclusion and Resilient Growth*, Spring Meetings, (20.04.2022). <https://live.worldbank.org/sm22/digitaltransformations>.
- Weisstanner, D. (2021). Insiders under pressure: Flexibilization at the margins and wage inequality. *Journal of Social Policy*, 50(4), 725-744. doi:10.1017/S0047279420000409
- Yankın, F. B. (2019). Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışma Yaşamı. *Trakya Üniversitesi E-Dergi* Cilt:7 Sayı:2, 1-38.

EXTENDED SUMMARY

The digitalization of business life carries the risks of commoditizing labour by turning it into data and being detached from social security rights. In the face of these risks, the questions of what the digitalized product/service is, by whom it is produced/offered, what/how constitutes the material basis of the digital production/service, and where the labour element stands in this formation, should be answered with a holistic sociopolitical approach in the context of business and social security. If the transformation of business life and social security systems through digitalization carries the principles of human rights and equality both in business life and social security policies forward rather than backwards, it can take its place in human history as an element of development and welfare.

The most challenging test that business life and social security systems give together with the digitalization process is the problem of unemployment. Social protection policies such as citizenship income or basic income should emerge as a strong option in the management of unemployment risk. Because if the trend of digitalization, which adds to inequalities and transforms digital workers into self-employed individuals, continues, working poverty may deepen as a characteristic feature of the workforce. Even if they are willing to work in these conditions for precarious and low wages on digital platforms, they can waive their rights in order to maintain their chance to be an alternative to those who cannot find a job. Digitization has created a mass of 'working' people converged to unemployment; it can ossify low income, social insecurity, informality, employee poverty and mobbing culture by creating a business ecosystem in which cheaper workers are substituted for another. In this context, citizenship income should be considered as a social policy tool that will pave the way for decent digital jobs and the right to demand these jobs.

We may have many more self-employed and voluntary insurers in the future. This social insurance status, which is expected to increase due to the limited options other than being subject to the digital employee's will, is tightly dependent on the employee's ability to pay their premiums. Employees who work in employment conditions that suppress the opportunity to earn regular and sufficient income may face the risk of stopping their insurance due to their inability to pay premiums. In this sense, depicting a workforce profile that is happy with flexible working, does not aim at career development, and prefers especially temporary/day jobs, is not a framework that coincides with the ordinary reality of business life. To approach from a more realistic perspective, unregistered employment is common, labour costs can be lowered thanks to unemployment, tax/premium incentives oriented recruitment is made, and the precarious working conditions of digital workers are far from their own preferences.

The legal responsibility regarding the occupational health and safety of digital labour, work and social security and working conditions is not an issue independent of the social and economic rights surrounding the freedom of employment contract. Legal norms on digital working conditions should be developed without ignoring the fundamental rights of employees, online or offline. In particular, by opening up space for digital rights and developing justification criteria against termination of employment contracts without notice, regulations should be made that foresee the socio-economic problems that digitalization can create a multiplier effect and take into account the benefits of digital labour. More research is needed to address the fragmentation of the workforce on the basis of online and offline work in terms of social security rights. Standard and non-standard digital work needs to be defined on the basis of employment types and social insurance status. It is important for the future of social security systems to develop social security solutions, which take into account the inequalities of opportunity created by digital work in accessing social security rights and balance the non-standard features that have a restrictive effect on social protection, with an approach that is sensitive to digital transformations, centered on sustainable and decent digital jobs. . In this future, in the context of public law and private law, which are more intertwined in terms of labour and social security law; In particular, it is important to be prepared for the social security case law that has evolved into compensation law, to determine the institutional strategies by anticipating this trend, and to structure the current social security business processes according to this developing case-law.

The ability of social security systems to transform digitalization and online/offline business processes into programs and applications that work together and in harmony means a critical coordination task. The individual versus the social; How online is related to offline, how information and information systems are structured, what kind of network structure the channels will be used for data exchange will be decisive in the performance of this coordination task. It seems that social security institutions will need to act in a much more synchronized way than today in the digitalization of business processes, data flow and social insurance applications. Moreover, in this synchronization, it is not a remote possibility to define digital accountants (artificial intelligence-based) integrated into social security applications, depending on the distribution of powers to initiate, control and terminate the data flow. At the international level, the development of an integrated digital memory among social security institutions is an expected development, especially since it will significantly reduce the costs and bureaucracy related to foreign insurance transactions. It is thought that Turkey can lead this international digitalization process, which will bring important financial and institutional conveniences, within the framework of its digital accumulation and labour migration experience in its region.