

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

**DİJİTAL EVE İŞ VERME SİSTEMİ OLARAK ÇEVİRİMİÇİ
ÇALIŞMA MODELİ**

Yüksek Lisans Tezi

Fatih GENÇER

Ankara,2022

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

**DİJİTAL EVE İŞ VERME SİSTEMİ OLARAK ÇEVİRİMİÇİ
ÇALIŞMA MODELİ**

Yüksek Lisans Tezi

Fatih GENÇER

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Altuğ YALÇINTAŞ

Ankara,2022

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

**DİJİTAL EVE İŞ VERME SİSTEMİ OLARAK ÇEVİRİMİÇİ
ÇALIŞMA MODELİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Altuğ YALÇINTAŞ

TEZ JÜRİ ÜYELERİ

Adı ve Soyadı

İmzası

1-Prof. Dr. Altuğ YALÇINTAŞ

2-Prof. Dr. Sacit Hadi AKDEDE

3-Doç. Dr. Fikret Kemal KIZILCA

Tez Savunma Tarihi

19.08.2022

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE,

Prof. Dr. Altuğ Yalçıntaş danışmanlığında hazırladığım “Dijital Eve İş Verme Sistemi Olarak Çevrimiçi Çalışma Modeli (Ankara, 2022)” adlı yüksek lisans tezindeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

19.08.2022

Fatih GENÇER

İmza

TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmasının ortaya çıkmasında katkısı olan;

Hem bu kadar profesyonelliği hem de bu kadar hoşgörüyü aynı anda bünyesinde nasıl barındırdığını hâlâ kavrayamadığım, entelektüel birikimiyle kendine sürekli hayran bırakan, çalışmanın her aşamasında beni cesaretlendiren, tavsiyeleriyle her zaman kafamdaki soru işaretlerinin yok olmasını sağlayan ve yol gösterici olan saygıdeğer hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Altuğ Yalçıntaş'a,

Yapıcı eleştirileri ve yorumlarıyla çalışmamın ayaklarının yere daha sağlam basmasında büyük katkıları olan, tevazuları ve ehliyetleriyle bana örnek olan saygıdeğer hocalarım ve tez değerlendirme jürilerim Prof. Dr. Sacit Hadi Akdede'ye ve Doç. Dr. Fikret Kemal Kızılca'ya,

Çalışmanın tüm sancılı süreçlerinde kahrımı çeken, beni sürekli yazmam için teşvik eden, her koşulda yanımda olduğunu hissettiğim, ne zaman zora düşsem sığındığım, ezel ebet hayat arkadaşım Sevimgül'e,

İdeallerimin peşinden gitmeme her zaman olanak sağlayan, her durumda bana güvendiklerini hissettiren, bana olan desteklerini hiç esirgemeyen sevgili ebeveynlerim ve kardeşime,

Zor zamanlarımda imdadıma yetişen, koşulsuz desteklerini bir an bile düşünmeden sunmaya hep hazır olan sevgili teyzem Fadime ve ailesine,

İşin içinden çıkamadığım durumlarda bana sorgusuzca yardımcı olan, kader ortaklarım ve meslektaşlarım Melis Yıldız'a ve Kardelen Kaya Erman'a,

Benim için en az yazmak kadar zor olan tezin tüm bürokratik işlemlerinin takibinde işini gücünü bırakıp yardımına koşan arkadaşım Onat'a çok teşekkür ederim.

Fatih Gençer

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM: ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA PLATFORMLARI	7
1.1. “ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA PLATFORMLARI” NEDİR?	8
1.1.1. ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA PLATFORMLARI NASIL ÇALIŞIR?	9
1.2. “ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA MODELİ” NEDİR?	10
1.3. ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA PLATFORMLARININ MEVCUT DURUMU ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME	13
1.4. ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA MODELİNİ KİMLER TERCİH EDİYOR?	16
1.5. ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA PLATFORMLARI NEDEN TERCİH EDİLİYORLAR?	17
1.5.1. ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA MODELİNİN GELENEKSEL ÇALIŞMA SÖZLEŞMELERİNDEN AYRIŞAN YÖNLERİ	19
1.6. ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA PLATFORMLARINDA NE ÜRETİLİR?	22
1.6.1. “BİR KİTAP NASIL YAPILIR/ÜRETİLİR?”	25
1.7. ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA PLATFORMLARI KENDİLERİNE GÖSTERİLEN TEVECCÜHÜN HAKKINI VEREBİLİYORLAR MI?	31
İKİNCİ BÖLÜM: EVE İŞ VERME SİSTEMİ	35
2.1. EVE İŞ VERME SİSTEMİ NEDİR?	36
2.2. EVE İŞ VERME SİSTEMİNİN OLGUNLAŞMASI	39
2.3. EVE İŞ VERME SİSTEMİNİN TETİKLEDİĞİ DÖNÜŞÜM	41
4.3. EVE İŞ VERME SİSTEMİNİN ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA MODELİ İLE ORTAK YÖNLERİ	43

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: EMEK ÜZERİNE DEĞERLENDİRMELER	49
3.1. EMEĞİN GELECEĞİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME.....	49
3.2. EMEĞİN ÇALIŞMA MEKÂNINDAKİ DEĞİŞİM	56
SONUÇ.....	68
KAYNAKÇA.....	73
ÖZET.....	78
ABSTRACT.....	79



GİRİŞ

İçinden geçtiğimiz dönemde dijitalleşmenin, yaşamın her alanına nüfuz etmesine ve yaşamın her alanında yarattığı dönüşümlere şahitlik etmekteyiz. Dijitalleşme bankacılık işlemlerinden, yabancı dil öğrenimine, araç kiralamaktan, tatil rezervasyonuna kadar günlük yaşantımızın neredeyse her alanında çoğu zaman hayatımızı kolaylaştıran ve yine çoğu zaman maliyetleri azaltan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki, kimi zaman birkaç sene önce hayatımıza dâhil olacağı söylendiklerinde algılamakta zorlanacağımız gündelik faaliyetler, biz farkında olmadan alışkanlık edindiğimiz faaliyetler hâline gelmiş oluyorlar. Bunlara ek olarak, COVID-19 salgınının da dijitalleşmenin kapsamının genişlemesi üzerinde önemli bir katkısı olmuştur. Salgınla beraber günlük, sıradan faaliyetlerin bile fiziki temastan kaçınarak gerçekleştirilmesi bir gereklilik hâline gelmiş ve dijital teknolojilerin bu günlük, sıradan faaliyetler içindeki yoğunluğu hızlı bir şekilde artmıştır.

Dijitalleşme hayatın her alanında etkili olurken emek piyasalarına da yansımalarının olmaması elbette mümkün değildir. Bu tez çalışması, dijitalleşmenin etkilerinin, emek piyasalarında bir çeşit dönüşümün tetiklenmesine yol açacağını savunmaktadır. Emek piyasalarındaki dönüşüm, sadece yeni mesleklerin ortaya çıkması ya da var olan mesleklerin icra edilme pratiklerinin değişmesi ya da bazı mesleklerin ortadan kalkmasından ibaret değildir. Dönüşüm, sadece, işverenlerin, maliyetleri düşürdüğü müddetçe dijitalleşmeyi desteklemesinden yahut işçilerin mevcut pozisyonlarını koruyabilmek için sürekli becerilerini güncellemek zorunda kalmalarından da ibaret değildir. İşçi-işveren ilişkisinde yapısal değişikliklerin ortaya çıkacağı, üretim şeklinin (*mode of production*) sorgulanacağı, fikri mülkiyet tartışmalarının yükseleceği bir dönüşümün eşiğindeyiz. Bu tez çalışmasının temel iddialarından birisi şudur: emek

piyasalarında henüz yansımaları görünen ve gerçekleşecek olan muhtemel dönüşümün tetikleyicileri dijital platformlarda aranmalıdır.

Günümüzde dijital platformlar, birçok farklı sektör için aracılık görevini üstlenmektedir. Bu tez çalışmasında “çevrimiçi çalışma platformları” tanımıyla ifade edilen platformlar da birer dijital platformdur. Son yıllarda emek piyasalarında mesafeye yönelik kısıtların azalması (*spatial restrictions*), internetin yaygınlaşması, Bilgi Teknolojileri (BT) altyapısının daha da güçlenmesi, dijitalleşme ve bunlara benzer birçok gelişme, çevrimiçi çalışma platformlarını ortaya çıkarmıştır. Ayrıca bu platformların hacimleri tedrici olarak büyümektedir (Graham vd., 2017: 136-137; Kässä & Lehdonvirta, 2018: 15). Bu durum, çevrimiçi çalışma platformlarının incelenmeye değer bir alan olduğuna dair göstergelerden birisidir. Türkçe literatürde “çevrimiçi çalışma platformu” kavramını kullanan çalışmalar az da olsa mevcuttur (Çiğdem, 2019; Fernandes, 2021). Çevrimiçi çalışma platformlarının çok yeni bir araştırma alanı olmasından dolayı bu kavrama yüklenilen anlam ve kavramın çerçevesi üzerinde bir mutabakat henüz yoktur. Dolayısıyla okuyucunun “çevrimiçi çalışma platformu” ve bu platformlarda icra edilen belirli bir çalışma modeline atfen kullanılan “çevrimiçi çalışma modeli” kavramlarını, bu tez çalışmasında açıklanan tanımlarına referansla okumasında yarar vardır.

Çalışma mekanizması ilerleyen bölümlerde detaylandırılacak olan çevrimiçi çalışma platformlarının esas işlevi, işçi ile işveren –bunlara hizmet sunan ve hizmet talep eden diyeceğiz- arasındaki eşleşmenin gerçekleşeceği sanal/dijital emek piyasalarını oluşturmaktır. Yapılan işlerin; bedeli bir çeşit pazarlık sonucunda belirlenmekte, icrası dijital aygıtlarla gerçekleştirilmekte, teslimatı platformlar vasıtasıyla sağlanmakta ve bedeli platformlar üzerinden transfer edilmektedir. Çevrimiçi çalışma modeli ise bu tez çalışmasında bu platformlarda ortaya çıkan çalışma modellerinden biri olan “*crowdworking*” çalışma modeline atfen kullanılan kavramdır. Model, platformlarda yapılan işlerin ekseriyeti için geçerli olan modeldir.

Bu tez çalışması, çevrimiçi çalışma modelinin, tarihsel eve iş verme sisteminin (*putting out system*) dijital bir yansıması olarak görülmesi gerektiğini savunmaktadır. Eve iş verme sistemi, en genel haliyle, üretimin kırsal bölgede yaşayan zanaatkâr tarafından gerçekleştirildiği, üretimde kullanılacak olan hammaddenin tüccar-sermayedar tarafından temin edildiği ve ürünün müşteriye ulaştırılmasından sorumlu olan aktörün tüccar-sermayedar olduğu üretim şeklidir. Eve iş verme sisteminin de katkılarıyla Sanayi Devrimi'nin ve kapitalizmin ön koşulları sağlanmış ve bu nedenle bu sistem ön-kapitalizm (*proto-capitalism*) olarak da adlandırılmıştır. Bu tez çalışmasında, çevrimiçi çalışma platformlarına atfedilen dönüşümün tetikleyicisi olma rolü, aynı zamanda, buradan kaynaklanmaktadır.

Literatürde, çevrimiçi çalışma platformlarının ya da bu platformlarda icra edilen çalışma modellerinin, eve iş verme sistemi ile benzer yönlerinin olup olmadığını ciddi bir şekilde sorgulayan tek bir çalışmaya rastlanılmıştır (Mika, 2020). Fakat bu çalışmada, modern eve iş verme sisteminin platformlarda icra edilen çalışma modellerinden biri olan “talep üzerine iş” olarak Türkçeleştirilebilecek olan “*work-on-demand*” çalışma modeline denk düştüğü savunulmuştur (Mika, 2020: 271). Bu büyük bir hatadır. Zira eve iş verme sisteminin geçerli olabilmesi için ön koşullarından bir tanesi, zanaatkârın müşteriye/tüketiciye fiziki erişim şansının olmamasıdır. Oysa “talep üzerine iş” modeli, basit tamirat, ev temizliği gibi işlerden muhteva, dolayısıyla, usta ile müşterinin birbirlerine doğrudan fiziki erişimine dayalı ve ödemenin platform vasıtasıyla yapılmasının her zaman zorunlu kılınmadığı bir çalışma modelidir. Bu modelin, yine Max Weber'in türettiği, “müşteri için ücretli iş” olarak Türkçeleştirilebilecek olan “*wage work for a clientele*” kavramı ile açıklanması daha uygun görünmektedir (Weber, 1927: 119).

Çevrimiçi çalışma modeli olarak ifade ettiğim *crowdworking* çalışma modeli ise eve iş verme sisteminin nitelikleriyle birebir örtüşmektedir. Tezin iddiası odur ki bu modelde; çevrimiçi çalışma platformları tüccar-sermayedara, hizmet sunan zanaatkâra ve

hizmet talep eden müşteriye denk düşmektedir. Çevrimiçi çalışma modelinde de hizmet sunanlar ve hizmet talep edenlerin birbirlerine fiziki erişim şansı yoktur; üretilen ürün/hizmet, platform aracılığıyla aktarılır. Tıpkı eve iş verme sisteminde olduğu gibi bu çalışma modelinde de hizmet sunan ile hizmet talep eden arasındaki ilişki, ne işçi-işveren arasında gerçekleşen bir tür istihdam ilişkisine ne de alıcı-satıcı arasında gerçekleşen bir tür mübadele ilişkisine benzemektedir. Dolayısıyla, üretilen ürünün/hizmetin bedeli fiyat ya da ücret değildir, başka türden bir bedeldir. Modelde, aynı eve iş verme sistemindeki zanaatkârın durumu gibi, hizmet sunan, belirli bir çalışma süresine/saatine tabi değildir; yalnızca ürünün son teslimat tarihi/zamanı vardır ve hizmet sunan yalnızca ürettiği ürünün/hizmetin niteliği üzerinden değerlendirmeye tabi tutulur. Bunlar gibi birçok ortak nitelikten dolayı bu tez çalışmasında çevrimiçi çalışma modelinin, eve iş verme sisteminin dijital bir yansıması olarak görülmesi gerektiği ısrarla savunulacaktır.

Savunma gerçekleştirilirken, elbette, sadece eve iş verme sistemi ile çevrimiçi çalışma modelinin ortak niteliklerinin örtüşmesinin ortaya konulmasıyla yetinilmeyecektir. Öncelikle çevrimiçi çalışma platformları ve çevrimiçi çalışma modeli tüm yönleriyle kapsamlı bir analize tabi tutulacaktır. Örneğin, platformların vaatleri ve bu vaatleri yerine getirip getiremedikleri sorgulanacaktır. Bu sorgulama sonucunda, bu platformlarda çalışmayı tercih edenlerin birçok dezavantajla ve bir çeşit prekaryalaşma süreci ile karşı karşıya olduğu ortaya konulacaktır.

Öte yandan, bu dezavantajlara rağmen, platformlara olan teveccüh her geçen gün artmaya devam etmektedir. Bunun nedeni birçok argümanla desteklenmekle beraber en önemli argüman platformlarda üretilen ürünlerin/hizmetlerin niteliğinin belirlenmeye gayret edildiği bölüm içinde ortaya konulacaktır. Ürünlerin/hizmetlerin niteliği belirlenmeye gayret edilirken Gabriel Tarde'ın Değer Kuramı'ndan yararlanılacak, “Bir kitap nasıl yapılır/üretilir?” sorusuna cevap aranacaktır (Tarde, 1901). Tezin bu bölümü

aynı zamanda, platformlarda üretilen ürünlerin/hizmetlerin mülkiyetine dair ileride açılması muhtemelen olan tartışmalar için bir temel oluşturma gayesi taşımaktadır.

Niteliksel analizin bir diğer kısmı, eve iş verme sisteminin niteliklerinin açıklanmasıyla beraber Ortaçağ Avrupası'nda tetiklediği sosyoekonomik dönüşümün ortaya konulması üzerinedir. Bu dönüşümler ortaya konulduktan sonra, çevrimiçi çalışma modelinin sahip olduğu dönüşümü tetikleme potansiyelinin üzerinde tekrar durulacaktır. Tez çalışmasında yapılan tanımla çevrimiçi çalışma modeli yalnızca dijital aygıtlar vasıtasıyla ve yine yalnızca dijital platformlar üzerinden gerçekleştirilebilmektedir. Bu modeli tercih edenlerin büyük bir çoğunluğunun yüksek kalifiye emekçiler olduğunu göz önünde bulundurarak (Berg vd., 2018) dijitalleşmenin emek üzerindeki etkisi tartışılacaktır. Görülecektir ki dijitalleşmenin, gelecekte de çevrimiçi çalışma platformlarının üzerinde pozitif bir etkisinin olması kuvvetle muhtemeldir. Ayrıca, tıpkı çevrimiçi çalışma modeli gibi, standart olmayan bir istihdam modellerine örnek olan kayıt dışı istihdam literatürü de dijitalleşmenin platformlar üzerinde pozitif bir etkisinin olacağına dair bir başka göstergedir. Bu literatürün de ortaya konulmasıyla beraber dijitalleşmenin etkisi altındaki emeğin geleceğine dair projeksiyon çabasına son verilip emeğin güncel durumuna dair tespitler ortaya konulacaktır.

Çevrimiçi çalışma modelinin, eve iş verme sisteminin dijital bir yansıması olarak görülebilmesi için sistemin belki de en somut niteliğine odaklanmak gerekecektir. Eve iş verme sisteminde zanaatkâr, üretimi çalışma yerinde değil kendi meskeninde gerçekleştirmektedir. Çevrimiçi çalışma modeli için de bu durum geçerlidir. Fakat tezin iddiası, eşyanın tabiatı gereği, bunun ancak dijitalleşme ile mümkün olabileceğidir. Dolayısıyla, dijital uyumu yüksek olan ülkelerdeki/ekonomilerdeki emeğin durumunu incelemek ve bu ülkeleri/ekonomileri dijital uyumu görece düşük ülkelerle kıyaslamak yerinde olacaktır. Bu kıyaslamayı yapabilmek için Google Hareketlilik Verisi'nden (*Google Mobility Data*) faydalanılacaktır ve görülecektir ki referans tarihlerinden bu yana

dijital uyumu yüksek olan ÷lkelerde işyeri hareketlilik verilerinde düşüş, konut hareketlilik verilerinde yükseliş varken; aynı durum dijital uyumu görece düşük ÷lkeler için gözlemlenememektedir. Bu durum da emeğin, işyerinden ayrılıp meskenine döndüğüne dair bir saptama yapabilmek için yeterli bir gösterge gibi görünmektedir.

Son tahlilde, ulaşılmaq istenen sonuç çevrimiçi çalışma modelinin hem niteliksel hem de niceliksel olarak eve iş verme sisteminin dijital bir yansıması olarak görülmesi ve bu bağlamda emek piyasalarında bir çeşit dönüşüm için tetikleyici olma hususunda yüksek bir potansiyele sahip olduğunun saptanması olacaktır.



BİRİNCİ BÖLÜM: ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA PLATFORMLARI

Günlük birçok faaliyetimizi dijital aygıtlar ve bu aygıtların içindeki dijital uygulamalarla/platformlarla gerçekleştirmektediriz. Bu uygulamalar/platformlar çeşitli sektörlerde hizmet sunabildikleri gibi bazı durumlarda kendileri bizzat sektör olabilmektedirler. En meşhur örneklerini toplumsal medya alanında gördüğümüz platformlar her geçen gün hayatımıza daha fazla nüfuz etmektedirler. Bu tez çalışmasında “çevrimiçi çalışma platformları” olarak ifade edilen platformlar da birer dijital platformdur. Bu platformların işlevi, işveren ile işçiyi eşleştiren sanal/dijital emek piyasaları oluşturmaktır. Bu kavramla ne kastedildiği ve kavramın çerçevesinin nasıl belirlendiği “1.1. Çevrimiçi Çalışma Platformları Nedir?” başlığının altında açıklanacaktır.

Bu tez çalışması, çevrimiçi çalışma platformlarına emek piyasalarında bir çeşit dönüşümün tetikleyicisi olma rolü atfetmektedir. Bu rol, yalnızca, ücretin belirlenme süreci, gölge piyasaların ortaya çıkışı gibi meselelerle ilgili değildir. Daha ziyade, işçi-işveren ilişkisi, üretim şekli (*mode of production*), fikri mülkiyet gibi çok daha karmaşık görünen ve daha yapısal nitelikleri barındırdığını düşündüğüm alanlarla ilgilidir. Daha açık şekilde ifade etmek gerekirse, buhar gücünün keşfi Sanayi Devrimi’nde nasıl bir etkiye sahipse; çevrimiçi çalışma platformları da işçi-işveren ilişkisi, üretim şekli, fikri mülkiyet gibi daha yapısal meseleler üzerinde dönüştürücü bir etkiye sahip olacaktır. Bir örnek vermek gerekirse, buhar gücünün keşfi ile birlikte fabrikaların nehir kıyılarına kurulma zorunluluğu ortadan kalkmıştır ve çoğunlukla emeğe daha maliyetsiz ulaşabilmek için şehir yakınlarına kurulan fabrikaların toplumsal ve siyasal düzlemde yarattığı dönüşüm ortadadır. Çevrimiçi çalışma platformları da benzer şekilde üretim yerinin değişmesinde/esnekleşmesinde önemli bir rol oynamaktadırlar. Çalışanların,

Çalışma koşulları için bir büro/ofis/işyeri zorunluluğunu ortadan kaldırmakta ve çalışanın emeğini evinde/meskeninde icra edilebilmesine olanak sağlamaktadırlar.

1.1. “ÇEVİRİMİÇİ ALIşMA PLATFORMLARI” NEDİR?

“evrimii çalışma platformları” literatürü, oldukça yeni bir literatrdr. Türkçe literatürde, bu kavramın kullanıldığı çalışmalar olmakla beraber (iğdem, 2019; Fernandes, 2021) bu tez çalışmasında bu kavramın kullanımı, diğer çalışmalarla tam olarak örtüşmemektedir. Dolayısıyla okuyucu, kavramı, bu çalışmada kullanıldığı tanımı ile değerlendirmelidir. Bu türden diğital platformlara böyle bir isim vermenin politik/aktivist bir tarafı vardır. Çünkü bu platformlarda ne yapılan işler ne de işleri yapan emekçiler için, zannımcı bilinçli olarak, “emek”, “emekçi”, “iş”, “işçi”, “alışma”, “alışan” gibi tanımlamalara ısrarla yer verilmemektedir. Örneğin, bu tez çalışmasında kullanılan “evrimii çalışma platformu” ifadesi yerine “evrimii *freelance* platformu” demeyi tercih etmektedirler.

Çevrimiçi alışma platformları, tıpkı toplumsal medya platformları ve diğer diğital platformlar gibi verilerin depolanması ve algoritmik sürece uygun olarak işlenmesi üzerine kurulu; çıktı olarak ise puanlama (*rating*) ve nam tayin etme (*reputation*) amacıyla çalışan diğital sistemlerdir (Poell vd., 2019: 3). Platformun içeriği ve kullanıcı kategorileri, o platformu kullananların amacına göre belirlenir ki burada tartışılan vaka evrimii çalışma platformları olduğu için içerik, iş üzerine; kategoriler ise, çalışmak isteyenler ve hesabına çalışılmasını isteyenlerden oluşacaktır.

Çevrimiçi alışma platformlarında ürün/hizmet diğital ortamda üretilir ve diğital olarak sunulur. Dolayısıyla maldan daha çok hizmete benzemektedir. Platformu

kullanıcılar, emeğini arz edip bir çeşit hizmet sunmak isteyenler ile bedelini ödeyip bir çeşit hizmet talep edenlerden müteşekkildir. Basitleştirmek için bunlara “hizmet sunan” ve “hizmet talep eden” diyeceğim.

1.1.1. ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA PLATFORMLARI NASIL ÇALIŞIR?

Platformların çalışma mekanizmaları bazı durumlarda farklılık gösterebilmektedirler. Burada çevrimiçi çalışma platformları için bu platformların en ortak olan özelliklerini yazmaya gayret edeceğim. Öncelikle hem hizmet sunanın hem de hizmet talep edenin kendilerine bir kullanıcı ismi tayin ederek –ve tabii pazarlığa açık olmayan Kullanıcı Sözleşmelerini kabul ederek- platforma kayıt olmaları gerekmektedir. Hizmet sunanlar, becerilerini, varsa daha önceki çalışmalarını sergilemek için bunları sisteme yükleyerek kendi portföylerini oluştururlar. Öte yandan, hizmet talep edenler, ne tür bir hizmet talep ettiklerini açıklayan ve teslim tarihini ya da teslim süresini belirten bir ilan oluştururlar. Hizmet sunanlar, kendi portföylerini referans göstererek ilana başvururlar. Hem hizmet sunan ile hizmet talep eden arasındaki eşleşme hem de hizmetin bedeli her ne kadar referans bedeller mevcut olsa da hizmet sunan ile hizmet talep eden arasında gerçekleşen “pazarlığın” sonucunda belirlenir. Burada pazarlık kavramını dikkatle kullanıyorum. Zira çevrimiçi çalışma platformlarında hizmet sunanın pazarlık gücü oldukça zayıftır. Sürecin sorunsuz ilerlemesi durumunda, hizmet sunan nihai hizmeti platforma yüklemektedir ve hizmet talep eden onay verilene kadar geçici sanal bir havuzda bekletilmek üzere bedeli ödeyip nihai hizmeti inceleme fırsatına erişmektedir. Eğer hizmet talep eden, ortaya çıkan nihai hizmeti tasdik ederse hizmetin bedeli havuzdan hizmet sunanın hesabına aktarılacak ve işlem tamamlanmış olacaktır. Daha sonra hem hizmet sunan hem de hizmet talep eden karşı tarafı çeşitli

sınıflandırmalara (platform tarafından belirlenen) göre puanlayacak ve karşı tarafın puanlarına, namına etki ederek karşı tarafın daha sonraki eşleşmeleri için referans göstereceği portföyünü etkileyebilecektir. Platform ise tüm bu süreçlere aracılık ettiği için hizmetin bedeli üzerinden yüzdelik payını/komisyonunu almaktadır. Bu pay platformların en doğrudan gelir kaynağıdır.

Özetle, “çevrimiçi çalışma platformları” ifadesiyle kastedilen platformlar; hizmet talep edenin ilanını platform aracılığıyla verdiği, hizmet talep eden ile hizmet sunanın platform aracılığıyla eşleştiği, hizmetin bedelinin pazarlık sonucunda belirlendiği, hizmet sunanın bitirilmiş hizmeti platform aracılığıyla teslim ettiği ve üretilen nihai hizmetin bedelinin platform aracılığıyla aktarıldığı platformlardır.

1.2. “ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA MODELİ” NEDİR?

Öncelikle platformların isimleriyle alakalı tahlili yapmak yerinde olacaktır. En çok karşımıza çıkan platform isimleri, “*online gig work*”, “*remote gig work*”, “*local gig work*”, “*freelancing*”, “*outsourcing*” gibi isimlerdir (Popiel, 2017; Thompson, 2018; Ray & Thomas, 2019). Bu isimlendirmeler üzerine birkaç saptama yapmakta fayda görüyorum. Bu platformlarda icra edilen işler için “*gig*” tanımlamasının yapılması bizde –en azından ben de- aslında bu platformlarda yapılan işlerin geçici, tek seferlik işler olduğu algısını yaratmaktadır ve dolayısıyla bu işlerin birtakım yasal düzenlemelere tabi tutulmasına lüzum olmadığına ikna olmamız için bir ön alma tanımlaması gibi görünmektedir. “*Freelancing*” tanımının ise, bu platformlarda çalışanlara cazip görünen, onlara özgürlük ve esneklik vaat eden bir çağrışım yaratmak amacıyla kullanıldığını düşünmekteyim. “*Outsourcing*” tanımının Türkçe karşılığı için “fason çalışmak/çalıştırmak” uygun olabilir. Buradaki mesajın ise sezgisel olarak işverene

yönelik olduğunu düşünmekteyim, maliyetleri düşürmek için işverenin aklını çelmeye yönelik bir tanımlama olarak yorumlanabilir. Bir de özel olarak belirtilmesi gereken, özellikle Amerika Birleşik Devletleri’nde yaygın olarak kullanılan bir platform var, *Amazon Mechanical Turk*. Bu platformun ismi 1770’te Wolfgang von Kempelen tarafından tasarlanan, “*The Turk*” ismiyle tanınmış bir satranç otomatından gelmektedir. Otomatın tasarımında kullanılan geleneksel Osmanlı kıyafetleri ile donatılmış bir insan tasavvuru ona bu ismi vermiştir. Döneminde çok meşhur olan, hayret veren ve sırrı çözülemeyen satranç otomatının çalışma mekanizması aslında bir aldatmacadan ibarettir. Mekanizmanın içine ayakları çolak bir cüce yerleştirilmektedir ve oyunu oynayan aslında odur. *Amazon Mechanical Turk* platformunda ise, ekseriyetle, “*microwork*“ denilen; oldukça az beceri gerektiren, parçalara bölünebilen fakat bilgisayarın yapması insanın yapmasından daha zor olan işler icra edilmektedir. Sezgisel olarak, işlerin küçüklüğü ve sonuçların şaşırtıcılığı nedeniyle bu platforma bu ismin verildiği düşünülebilir.

Özetle, yukarıda görüldüğü üzere platformlara verilen isimlerde geleneksel olarak bizlere çalışmayı andıracak herhangi bir terim kullanılmıyor. Bunun yerine “*freelancing*”, “*outsourcing*”, “*crowdworking*” gibi tanımlamaları kullanmayı tercih etmektedirler. Bu durumun sebebi platformların emek korunması, istihdam düzenlemeleri gibi yaptırımlardan azade olma arzuları (De Stefano, 2015: 478) ve platformları cazip kılma isteklerinden ileri geliyor olabilir. Bu yüzden hem işin doğasına uygun davranmak gerektiğinden hem de bu platformlarda yapılan işlerin, iş olarak kabul edilebilmesine bir katkı sağlamak için tez çalışmasının devam eden kısımlarında “çevrimiçi çalışma platformları” ve “çevrimiçi çalışma modeli” ifadeleri kullanılacaktır.

Çevrimiçi çalışma platformlarında tek bir çalışma modeli yoktur. Çalışma modelleri de yapılarının niteliklerine göre farklı şekillerde tanımlanmaktadır. “*Microwork*” çalışma modeli, yukarıda *Amazon Mechanical Turk* platformu üzerine

tartışırken tanımlanmıştı. Bu çalışma modeli genellikle veri girişi, veri temizleme, basit muhasebe işlemleri gibi işleri kapsamaktadır.

Çevrimiçi çalışma platformlarda en çok karşılaşılan çalışma modellerinden bir diğeri ise “talep üzerine iş” şeklinde Türkçeleştirebileceğimiz “*work-on-demand*” modelidir. Bu modelde yapılan işler, genellikle, çevrimiçi çalışma platformları ortaya çıkmadan önce de hâlihazırda yapılan işlerdir. Basit ev tamirat işleri, temizlik işleri, ulaştırma hizmetleri gibi işlerdir. Bu türden işlerin anlaşmalarının/eşleşmelerinin platformlar üzerinden yapılıyor olmasının faydası, en başta, işlem maliyetlerinin düşüyor olmasıdır. Hem çalışanın hem işverenin birbirleriyle eşleşebilmesi bu platformlar sayesinde oldukça kolaylaşmıştır. Fakat bu işlerin anlaşmasının platform üzerinden gerçekleşiyor olması onların birer dönüşümün kıvılcımı oldukları anlamını atfetmemize yetmez elbet. Zira bu işler çevrimiçi çalışma platformlarından önce de benzer şekillerde yapılıyorlardı ve ekseriyeti kayıt dışı istihdama oldukça uygun mesleklerdi. “Talep üzerine iş” modeli analog forma sahip olan, yüz yüze ilişkiye dayanan, parçalarına bölünemeyen, yerel piyasalar için geçerli olan, ücreti yerel piyasada belirlenmiş yevmiye ile şekillenen işlerden muhtevadır (Mika, 2020: 271).

Çevrimiçi çalışma platformlarında karşımıza çıkan çalışma modelleri arasında açıklayacağımız son ve en önemli olan model “*crowdworking*” çalışma modeli. Bu modele bir Türkçe karşılık yakıştıramadım. Fakat tez çalışmasının bundan sonraki kısmında “çevrimiçi çalışma modeli” diye belirttiğim her cümle, aslında “*crowdworking*” çalışma modelini temsil edecektir. Çünkü çevrimiçi çalışma platformlarında en çok görülen ve emek piyasalarında bir dönüşüme yol açma potansiyeli olan çalışma modeli, esas olarak bu modeldir. Bu çalışma modelinde gerçekleştirilen işler genellikle yüksek kalifiye (*high-skilled*) gerektiren ve yaratıcılık (*creativity*) isteyen işler olup, yazılım programlamadan grafik tasarıma kadar çok fazla çeşitte iş için geçerlidir. “*Crowdworking*” çalışma modelindeki işler: dijital formda olan, genellikle dijital bir

aygıtın ekranı vasıtası ile yapılan, aktarılan ve anlaşılan, parçalarına bölünebilen, küresel piyasalara hitap ede(bile)n, çalışma süresinin ölçümünün zor olduğu işlerdir (Mika, 2020: 271). Bu tez çalışmasının temel odağı da bu çalışma modelinin üzerine kurulmuştur.

1.3. ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA PLATFORMLARININ MEVCUT DURUMU ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Çevrimiçi çalışma platformlarının hacmini ölçebilmek/tahmin edebilmek için platformların verilerine ihtiyaç duymaktayız. Fakat platformlar verilerini paylaşmakta isteksiz görünmektedirler. Literatürde çevrimiçi gig ekonominin (talep üzerine çalışma modeli de dâhil) toplam pazar hacmine dair çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Kuek ve diğerlerinin tahminine göre çevrimiçi gig ekonomilerin toplam pazar hacmi 2013 yılında 2 milyar Amerikan Doları iken 2016 yılında 4,8 milyar Amerikan Doları olacaktır (Kuek vd., 2015). Fakat bu tez çalışmasının esas odak noktası, çevrimiçi çalışma modelidir (*crowdworking*). Öte yandan, platformların kullanıcı sayıları ve gerçekleştirilen işlemlerin değişim oranları da platformlar hakkında analiz yapabilmemize olanak sağlamaktadırlar.

Kässi ve Lehdonvirta, platform ekonomilerinin hacmine dair çıkarımlarda bulunabilmemizi sağlayacak bir endeks geliştirmeyi amaçlamışlardır (Kässi & Lehdonvirta, 2018). Çalışmayı genel hatlarıyla açıklamakta fayda görüyorum. Kässi ve Lehdonvirta'nın amacı ölçülmesi çok zor olan platform ekonomilerinin hacmine dair bir endeks oluşturmaktır. Ölçmek istedikleri ise *Uber* ve *Airbnb* gibi platformları dışarıda bırakarak hizmet sunanın ve hizmet talep edenin dijital olarak eşleştiği, ödemenin dijital platform aracılığıyla yapıldığı ve hizmetin çıktısının dijital olarak aktarıldığı çevrimiçi çalışma platformlarının hacmidir. Aslında tam da bu tez çalışmasının merak ettiği çalışma

modeli olan *crowdworking*, yani çevrimiçi çalışma modelinin hacmini çevrimiçi çalışma platformlarında aramaktadırlar. Bunun için en yüksek 5 çevrimiçi trafiğe (*online traffic*) sahip olan çevrimiçi çalışma platformlarını –ki bunlar toplam trafiğin %70’ine tekabül etmektedirler- seçip örneklem oluşturmanın ilk adımını atıyorlar. Daha sonra Uygulama Programlama Arayüzlerinin (UPA) (*Application Programming Interfaces (API)*) yardımı ile bu platformlarda gerçekleştirilen başarılı eşleşmelerin/gerçekleşen işlemlerin verilerini topluyorlar. Gerçekleştirilen işlemleri “*upwork.com*”un iş tanımlarına göre sınıflandırıyorlar. Dolayısıyla platformlarda gerçekleşen başarılı eşleşmelerin hangi işlerde gerçekleştiğine, hangi coğrafyaların hangi hizmetleri talep ettiğine ve hangi hizmetleri arz ettiği bilgisine ve doğrudan sayısal ya da parasal değer olmasa da bu platformların hacimlerine dair bilgi sahibi olabiliyorlar. Seçilen 5 çevrimiçi çalışma platformunun küresel çevrimiçi çalışma platformları içindeki payı neredeyse sabittir. Dolayısıyla endeksteeki değişim oranı küresel olarak çevrimiçi çalışma platformlarının hacminin değişim oranına denk olduğu söylenebilmektedir. Endekse (*OLI (Online Labour Index)*) göre, çevrimiçi çalışma platformlarında gerçekleştirilen işler 30 Mayıs 2022 tarihinde referans tarihi olan 30 Mayıs 2016’ya göre %69,4 oranında artış göstermiştir [Erişim Tarihi: 07.08.2022, Erişim Saati: 19:29].

Öte yandan, Friedman’ın çalışmasına göre, Amerika Birleşik Devletleri’nde alternatif çalışma anlaşmaları ile istihdam edenlerin toplam emek piyasası içindeki payı 1995’te %9,8 iken bu pay 2013’te %13,4’e yükselmiştir ve istihdamın büyümesine katkı sağlayanların yaklaşık %85’i emek piyasasına alternatif çalışma anlaşmaları ile dâhil olmuşlardır (Friedman, 2014: 175-177). Friedman’ın bulguları, çevrimiçi çalışma modelinden daha çok *gig* işler için geçerlidir. Fakat ortaya koyduğu perspektif, bizlerin geleneksel çalışma sözleşmelerinden kaçışı gözlemleyebilmemiz için önemlidir. Zira çevrimiçi çalışma modeli de alternatif çalışma anlaşmalarına bir örnektir. Bu bağlamda, hem platformların büyümesi hem de dijitalleşmenin yaygınlaşması göz önüne alındığında

çevrimiçi çalışma modelini tercih edenlerin sayısının artmaya devam edeceği sezgisel olarak söylenebilir. Ek olarak, günümüzde birçok mesleğin icra edilme biçimi değişirken bazı yeni meslekler ortaya çıkmakta ve bazı meslekler yok olmaktadır. Örneğin Frey ve Osborne’a göre, Amerika Birleşik Devletleri istihdamının %47’si gelecekte mesleğinin yok olması riski altındadır (Frey & Osborne, 2017: 38). Çevrimiçi çalışma modeli ile icra edilen mesleklerin neredeyse tamamının geçtiğimiz 10-20 yıl içinde ortaya çıktığı düşünüldüğünde, bu modeli tercih edenlerin sayısının artacağına dair olan sezgilerimiz oldukça kuvvetlenmektedir.

Bu çalışmaların tümü dikkate alındığında çevrimiçi çalışma platformlarının büyüme eğilimi hakkında okuyucunun kafasında herhangi bir soru işareti kalmadığı kanısındayım. Fakat tüm bunlara ek olarak, kişisel bir gözlemimi de paylaşmakta yarar görüyorum. En büyük çevrimiçi çalışma platformlarından biri olan “freelancer.com”un internet sitesine baktığımızda 59.574.000 kayıtlı kullanıcısı olduğunu ve platformda 21.527.012 adet bitirilmiş/teslim edilmiş iş olduğunu görmekteyiz [Erişim Tarihi: 01.06.2022, Erişim Saati: 09:38]. Aynı sayılara bu tez çalışmasının ilk günleri olan 27.08.2020 tarihinde, saat 20:15’te bakmıştım, kullanıcı sayısı 46.919.015 ve platformda bitirilen/teslim edilmiş iş sayısı 18.441.672 imiş. Platformun sunduğu sayılara güveniyorsak, yaklaşık 21 ayda platformun kullanıcı sayısı yaklaşık olarak %27 ve platformda bitirilmiş/teslim edilmiş iş sayısı yaklaşık olarak %17 artmıştır. Gayriihtiyari yapmış olduğum bu gözlem bile çevrimiçi çalışma platformlarının hacminin büyüme hızını ortaya koymaktadır.

1.4. ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA MODELİNİ KİMLER TERCİH EDİYOR?

Çevrimiçi çalışma platformlarında gerçekleştirilen başarılı işlemlerin neredeyse %60'ı “yazılım geliştirme ve teknoloji” ve “yaratıcılık ve multimedya” alanlarında gerçekleşmiştir. Bu platformlarda talep edilen hizmetlerin yaklaşık %70'i Amerika Birleşik Devletleri ve başlıca Avrupa Ekonomileri tarafından talep edilmiştir, hizmeti arz etme tarafında daha heterojen bir dağılım olmakla beraber yine ağırlık hizmeti talep eden ülkelerdedir (Kässi & Lehdonvirta, 2018). Yapılan çalışmalar ışığında, çevrimiçi çalışma platformlarında yapılan işlerden bu platformlarda çalışanların niteliklerine dair çıkarım yapılabilir. Çevrimiçi çalışma platformlarında gerçekleştirilen işler genellikle yüksek kalifiye gerektiren ve yaratıcılık isteyen işlerdir. Dolayısıyla hizmet sunanların yüksek kalifiyeli ve yaratıcı bireyler olduğu tahmininde bulunmak yanıltıcı olmayacaktır. Nitekim literatürde Uluslararası Emek Örgütü *International Labour Organization (ILO)* altında faaliyetlerini yürüten Uluslararası Emek Bürosunun *International Labour Office* 2018 yılında yayımlanan bir çalışması mevcuttur (Berg vd., 2018). Bu çalışma, tam da bu tezin ilgilendiği ana grup olan “crowdworker”lar ile çevrimiçi çalışma platformları hakkında yapılan bir anket çalışmasıyla ortaya çıkmıştır. Çalışmada oldukça ilginç sonuçlara ulaşılmıştır. Fakat kanımca, dijitalleşme ve gelecek çalışma modelleri üzerine yapılan tahlillerden ziyade anket sonuçları esas dikkat çekici kısımdır. Bu çalışmaya göre ankete katılanların yaklaşık %50'si , ““crowdwork”ten önce ne yapıyordunuz?” sorusuna “Normal bir çalışandım.” cevabını vermiştir. Ayrıca “crowdworker” olarak çalışmaktan memnun musunuz?” sorusuna ankete katılanların yaklaşık %60'ı ya “Memnunum.” ya da “Çok memnunum.” cevabını vermişlerdir. Yine anket sonuçlarına göre, *crowdworking* çalışma modeli ile çalışanların %60'ı yüksek kalifiye çalışanlardır. Ayrıca genç bir çalışan kitlesi olmasına rağmen iyi eğitilmiş bir çalışan kitlesi karşımıza çıkıyor, zira

Çalışanların sadece %18’inden biraz daha azı lise ve/veya daha düşük bir eğitim seviyesine sahiptirler.

Özetle, çevrimiçi çalışma modelini tercih edenler daha çok dijital dönüşümlerini gerçekleştirmede önde olan coğrafyalarda yaşayan, daha önce geleneksel çalışma sözleşmelerine tabi olan, bu çalışma modelinden memnun olan, yüksek kalifiye, eğitilmiş ve genç çalışanlardır.

1.5. ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA PLATFORMLARI NEDEN TERCİH EDİLİYORLAR?

Bireylerin –hem hizmet sunanların hem de hizmet talep edenlerin– neden bu platformları tercih ettiğine dair analize geçmeden önce çevrimiçi çalışma platformların taraflara neler sağladığını pekiştirmenin faydalı olacağını düşünüyorum. Öncelikle hem hizmet sunan hem de hizmet talep eden için çevrimiçi çalışma platformlarının sağladığı ortak faydalara değinerek başlayalım. Birincisi çok açıktır, işlem maliyetlerinde düşüş (Mika, 2020: 273). Dijitalleşmenin ve teknolojinin penetresine uğrayan sektörlerde/pazarlarda işlem maliyetlerinin düşüyor olması şaşırtıcı bir durum değildir (Yalçıntaş, 2018: 79). Çevrimiçi çalışma platformlarındaki kullanıcıların, eğer böyle bir platforma sahip olmasaydılar hem hitap ettikleri piyasaları çok sınırlı olacaktı hem eşleşme süreçleri zahmetli ve külfetli bir süreç olacaktı. O yüzden kullanıcıların platformların eşleşmelere aracılık yaptıkları için platformlar tarafından alınan komisyonu vermeye razı (*willing to pay*) oldukları söylenebilir ki bu platformlara olan teveccüh tedrici olarak artmaktadır (Graham vd., 2017: 136-137; Kässä & Lehdonvirta, 2018: 15). Hem hizmet sunan hem de hizmet talep eden için platformların işlem maliyetlerini düşürmesinin dışında kullanıcılara sağladığı bir diğer fayda ise kullanıcıların hitap

ettikleri piyasalarını yerelden küresele doğru çevirme fırsatı veriyor olmasıdır (Graham vd., 2017). Bunun uzun vadede kullanıcıların yararına olduğu su götürmektedir. Zira “küreselleşme etkisi” her zaman olumlu sonuçlar doğurmamaktadır. Lakin ilk aşamada bu fırsatın kullanıcıları cezbetmesi de şaşırlacak bir durum değildir.

Hizmet sunan için platformların sağladığı faydalara değinecek olursak ilk ve sanırım en önemlisi platformların tahsilat riskini ortadan kaldırmasıdır. Hizmet sunan, aynı işi çevrimiçi çalışma platformuyla değil de başka bir kanalla gerçekleştirmiş olsaydı az veya çok nihai hizmet bedelini tahsil edememe yahut geç tahsil etme riski ile karşılaşacaktı. Fakat platformların sağladığı tahsilatı garanti altına aldığı mekanizma, hizmet sunana o kadar fayda sağlamaktadır ki sadece işlem maliyetini düşürdüğü için değil ayrıca fırsat maliyeti penceresinden de etkilidir. Dolayısıyla hizmet sunanın platforma komisyon ödemeye razı olması, hizmet talep edene göre çok daha az şaşırtıcıdır. Bunlara ek olarak, çevrimiçi çalışma platformlarının hizmet sunana sağladığı bir diğer fayda platformların, hizmet sunanlara portföylerini sergileme şansını tanımasıyla onlara çok makul koşullarda ürünlerini pazarlama fırsatı sağlıyor olmasıdır.

Hizmet talep eden açısından da işlem maliyetlerinin düşüyor olması dışında platformların, onlara iki ayrı fayda daha sağladığı söylenebilir. Birincisi hizmet talep edenler için iş sürecinin platformlarca takip edilerek onlara gözetleme (*monitoring*) şansı vermesidir (Wood vd., 2019). Bir çeşit kontrol mekanizması olarak görülebilecek gözetlemenin maliyet açısından dolaylı bir katkısı vardır. Geleneksel çalışma sözleşmeleriyle, çalışan istihdam eden bir işvereni düşünelim. Çalışanını kontrol etmek için tutacağı ofisin çalışan başına düşen maliyetini, çalışanlarına sağlayacağı teçhizatın çalışan başına düşen maliyetini ve kontrol için kuracağı/kurduracağı sistemin birim zaman maliyetini hesap edince çevrimiçi çalışma platformlarının sağladığı gözetleme mekanizması hizmet talep edeni büyük bir külfetten kurtarmış gibi görünmektedir. İkinci ve bence daha önemli olan fayda ise çevrimiçi çalışma platformlarının Kullanıcı

Sözleşmelerinden ileri gelen hakların dağıtılmasıdır. Bu platformlarda, fikri mülkiyet hakkı da dâhil olmak üzere, neredeyse hiçbir hak hizmet sunana tanınmamaktadır (De Stefano, 2015). Dolayısıyla yasal emek korumasına dayanan şekilde geleneksel çalışma sözleşmesi ile çalışan istihdam etmek yerine çevrimiçi platformlardan hizmet almak hizmet talep eden için görece bir avantaja sahiptir.

1.5.1. ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA MODELİNİN GELENEKSEL ÇALIŞMA SÖZLEŞMELERİNDEN AYRIŞAN YÖNLERİ

Çevrimiçi çalışma platformlarında gerçekleştirilen faaliyetlerin kalıplaşmış kapitalist üretim şekli algımıza uymayan bazı yönlerini açıklamaya çalışacağım. Bu bağlamda, çevrimiçi çalışma modelinin kapitalist üretim şeklinin güncel tezahürü olarak gördüğüm geleneksel çalışma sözleşmeleri (*traditional contacts*) ile farklarını ortaya koyup, alışılmışın dışında bir çalışma anlaşmasıyla karşı karşıya olduğumuzu ortaya koymaya gayret edeceğim. Bahse konu olan çevrimiçi çalışma modelinin, eve iş verme sistemi ile fazlaca ortak yönlerinin bulunduğu saptaması ise ilerleyen bölümlerde yapılacaktır.

Geleneksel çalışma sözleşmeleri, zımni ya da resmi sözleşmelere dayanan, ücretlendirmenin belirli olduğu, çalışma saatlerinin ve çalışma sürelerinin az çok belirtildiği, çalışma mekân(lar)ının sadece çalışma için tahsis edilmiş mekân(lar) olduğu, tam zamanlı, kalıcı (en azından sözleşmenin bitiş tarihine kadar), kıyafet sınırlandırmalarının az çok belli olduğu, işçi ve işverenin görev ve sorumluluk tanımlarının açık olduğu çalışma sözleşmeleridirler (Friedman, 2014; Guest vd., 2006; Murtough & Waite, 2000).

Çevrimiçi çalışma modeli ile geleneksel çalışma sözleşmelerini kıyaslamak yerinde olacaktır. İlk olarak geleneksel çalışma sözleşmeleri ister zımni ister resmi olsun, son tahlilde, birer sözleşmedirler. Çevrimiçi çalışma anlaşmaları ise sözleşmeden çok bir çeşit taahhüde benzemektedirler.

Geleneksel çalışma sözleşmelerinde ücret belirli iken çevrimiçi çalışma anlaşmalarında ücret diye bir şey söz konusu değildir. Çünkü en kaba tabiriyle ücret emeğin birim zamanının fiyatıdır. Çevrimiçi çalışma platformlarında ödenen bedel ise ne ücret ne de metanın fiyatına benzemektedir; verilen hizmetin pazarlık sonucu belirlenmiş olan bedelinin parasal karşılığıdır.

Geleneksel çalışma sözleşmelerinde çalışma saati ve çalışma süresi belirlenmiş iken çevrimiçi çalışma modelinde bunlar sunulan hizmetin zorluğu, hizmet sunanın arzusu ve teslimat tarihinin/zamanının kendileri tarafından belirlemektedirler. Geleneksel çalışma sözleşmelerinde -doğası gereği seyyar yapılan işler hariç- çalışma mekân(lar)ı, yalnızca çalışılmak üzere tahsis edilmiş olan bir mekân(lar)dır. Günümüzde uzaktan çalışma (*remote work*), sözleşmeler için gündeme gelmiş olsa da bu durum geleneksel çalışma sözleşmelerinde yapısal bir değişime işaret etmemektedir. Yalnızca maliyetleri azaltmak ve üretkenliği arttırmak gibi yatay yenilikçi (*horizontal innovative*) ya da salgının iş dünyası üzerindeki etkilerini azaltmak gibi çabalara denk düşmektedir. Öte yandan çevrimiçi çalışma anlaşmalarında hizmet sunan (burada hizmet sunandan kastımın “*crowdworker*” olduğunu tekrar hatırlatmam gerek) herhangi bir özgül mekâna tabi değildir. Her nerede isterse orada çalışabilmektedir. Bu durum da ileride çevrimiçi çalışma modelini, eve iş verme sistemine benzetmemizde önemli bir etken olarak rol oynayacaktır.

Geleneksel çalışma sözleşmeleri tam zamanlı sözleşmelerdir. Bu durum da bilindiği üzere esnetilemeye çalışılmaktadır. Esnek çalışma modellerden biri olan “yarı

zamanlı” çalışma modeli bu durumdaki erozyona dikkat çeken bir kavram olarak kabul edilebilir. Fakat daha önce de belirtildiği gibi, bu gibi esnetmeler geleneksel çalışma sözleşmelerinde yapısal bir dönüşüme yol açmamaktadır. Öte yandan, çevrimiçi çalışma anlaşmalarında tam zamanlı iş kavramı tamamen bağlam dışıdır, zira çalışma süresi diye bir kavram yoktur.

Geleneksel çalışma sözleşmeleri, sözleşme bitiş tarihine kadar kalıcıdır, bitiş tarihine ulaşmadan sözleşmeden cayılamaz –tarafalara deneme süresi hakkı tanıyan maddeler içeren sözleşmeler hariç-, cayılsa dahi bu eylemin bedeli cayan tarafa ödettilir. Çevrimiçi çalışma modelinde ise herhangi bir hizmet sunanın yine herhangi bir hizmet talep edenle sürekli, düzenli ve kalıcı bir anlaşması olmak zorunda değildir; anlaşmalar tekil olarak ürün/hizmet temelli yapılmaktadırlar.

Geleneksel çalışma sözleşmelerinde çalışma kıyafetlerinin sınırları az çok bellidir. Burada da esnekliğe yönelik gündelik giyim “*causal*” tarzı adı altında esnetmeler uygulanmaktadır fakat esnek çalışma modelleri ile alakalı hususlar bu durum için de geçerlidirler. Çevrimiçi çalışma modelinde bununla alakalı bir kıstas yoktur, yalnızca, belki, hizmet sunan için gözetleme süreci işletiliyorsa ancak o durumda geçerli olabilir.

Son olarak, geleneksel çalışma sözleşmelerinde görev ve sorumluluklar açıkça belirtilmiş iken çevrimiçi çalışma anlaşmalarında görev ve sorumlulukların tanımları Kullanıcı Sözleşmelerinde belirtildiği kadarıyla varsa bile çok muğlaktır. Görüldüğü üzere geleneksel çalışma sözleşmeleri her türlü risk ve belirsizliği elimine edebilmek üzerine kuruluyken çevrimiçi çalışma anlaşmalarında neredeyse hiçbir husus belirli değildir. Durum böyleyken, “Çevrimiçi çalışma anlaşmalarına tabi olarak kim(ler) çalışmayı tercih eder?” sorusu sorulabilir. Ancak ilerleyen bölümlerde de görülecektir ki çevrimiçi çalışma platformlarını tercih edenlerin tek motivasyonu birtakım yoksunluklara ya da çaresizliğe dayanmamaktadır aksine bu platformda çalışmaya heveslidirler. Konu

sözleşmeler olunca en iyimser düşünürlerden biri olan J. J. Rousseau'nun meşhur kitabı Toplum Sözleşmesi'nde sarf ettiği aşağıdaki sözler aslında sorunun ne kadar makul bir soru olduğunu düşündürüyor fakat gerçekte karşılaştığımız durum bundan çok farklıdır.

“... toplum sözleşmesinde bireyler bakımından birtakım haklardan vazgeçme diye bir şey yoktur; bu sözleşme ile durumları önceki durumlarına kıyasla gerçekten daha iyi olmuştur ve onlar herhangi bir vazgeçme yerine, yararlı bir değiş tokuş yapmışlardır: Kararsız ve iğreti bir durum yerine, daha iyi ve güvenli bir durum; doğal bağımsızlık yerine özgürlük; başkasına zarar verme gücü yerine, kendi güvenliklerini; başkalarının alt edebileceği güçleri yerine, toplumsal birliğin yenilmezleştirdiği bir hakkı seçmişlerdir.”

Rousseau, J. J. (2013) Toplum Sözleşmesi: 31

1.6. ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA PLATFORMLARINDA NE ÜRETİLİR?

Çevrimiçi çalışma platformlarında yapılan işlerin ekseriyetinin yüksek kalifiye gerektiren ve yaratıcılık isteyen işler olduğu daha önce belirtilmişti. Burada bir hususu tekrar hatırlatmakta fayda var. Çevrimiçi çalışma modeli ile ifade etmek istediğim esas olarak “crowdworking” çalışma modelidir. Tanımımız “talep üzerine iş” olarak Türkçeleştirilebilecek olan “work-on-demand” çalışma modelini kapsamamaktadır. Zira “talep üzerine iş” modeli platform ekonomilerinde hem “crowdworking” çalışma modeli kadar yer kaplamamakta hem de bu model için dijital platformlar sadece müşteri ile ustayı eşleştiren bir tür aracı işlevi görmektedirler, bir üretim şekli değil. Çevrimiçi çalışma modelinde ise üretilen ürünün/hizmetin hem anlaşmasının platform üzerinde sağlanması

hem teslimatının platform üzerinden yapılması hem de bedelinin platform aracılığıyla ödenmesi gerekmektedir. Bu hatırlatmayı yaptıktan sonra bu başlığın konusu olan çevrimiçi çalışma platformlarında üretilen ürünlerin/hizmetlerin niteliğinin ne olduğuna dair tartışmaya geri dönebiliriz.

Çevrimiçi çalışma platformlarında üretilen ürünlerin/hizmetlerin yapısını öncelikle somutlaştırarak ifade etmek istiyorum. Bu ürünler/hizmetler bir taraftan hem makineler vasıtasıyla imal edilen ürünlere hem sanatçılar tarafından üretilen sanat eserlerine benzemektedirler; öte taraftan her ikisine de benzememektedirler. Her iki üretim sürecinin de niteliklerini barındıran bu ürünler/hizmetler, bu iki üretim sürecinin ortasında bir konuma denk düşmektedirler. Daha açık ifade etmek gerekirse, platformlardaki ürünler/hizmetler ancak dijital aygıtlar ve platformlar vasıtasıyla üretilmektedirler, bu bakımdan makineler vasıtasıyla imal edilen ürünlere benzerler. Öte yandan, platformlardaki ürünler/hizmetler üretilmek için, çoğunlukla, yüksek kalifiyeye ve yaratıcılığa ihtiyaç duymaktadırlar, bu bakımdan sanatçılar tarafından üretilen sanat eserlerine benzemektedirler.

Makineler vasıtasıyla imal edilen ürünlerin kuramsal çerçevesi Klasik Politik İktisadın doğuşundan bu yana birçok yazar tarafından üzerinde çalışılmış ve olgunlaşmıştır. Klasik Politik İktisadın en önemli temsilcilerinden biri olan David Ricardo'nun emek-değer kuramını ortaya attığı günden bu yana (Ricardo, 1817), biraz da ekonomilerde ağırlığını arttıran sektörün sanayii sektörü olmasından mütevellit, makineler vasıtasıyla imal edilen ürünlerin kuramları dallanıp budaklanmış ve iktisat biliminin ana araştırma alanlarından birisi olmuştur.

Öte yandan, sanatçılar tarafından üretilen sanat eserlerinin kuramsal çerçevesini belirlemek oldukça zordur. Bu eserlerin kuramsal altyapısı için, bana göre, kültürel üretim literatürü oldukça uygun gözükmektedir. Ayrıca kültürel üretim literatüründeki

alışmalar sayıca az olsalar dahi oldukça nitelikli çalışmalar oldukları için sanat eserleri için kuramsal altyapıyı üretebilmişlerdir (Klamer, 1997; Heilbrun & Gray, 2001; Throsby, 2001; Frey, 2003).

Çevrimiçi alışma platformlarında üretilen ürünlerin/hizmetlerin üreticileri olan hizmet sunanların üretim için motivasyonları yukarıda örnek gösterilen ürünlerin üreticilerinin motivasyonlarıyla tam olarak benzeşmemektedirler. Örneğın evrimii çalışma platformlarında hizmet sunanlar, “makinelere” gibi (burada “makinelere” kelimesini, üretim sürecinin karar vericisine atfen, metaforik bir kavram olarak kullandım) kâr amacı gtselerdi ya da fayda maksimizasyonu yapsalardı, bu platformlarda çalışmayı semezlerdi. Çünkü daha önce de belirtildiğı gibi, evrimii çalışma platformları diğere emek piyasaları koşullarına nazaran birçok dezavantaj barındırmaktadırlar. Durum böyleyken, hizmet sunanların bu platformlarda çalışması “rasyonel” bir faaliyet olmayacaktır elbet. Diğere taraftan, evrimii çalışma platformlarında hizmet sunanlar, sanatçılar gibi (ya da sanatçılar kadar) ortaya çıkardıkları ürünlerinde/hizmetlerinde estetik/sanatsal kaygı gtmemektedirler. Sanat eserlerinin üreticileri olarak sanatçıların, tek kaygıları estetik/artistik kaygı değildir elbet. Zira sanatçıların, kültürel üretim faaliyetlerini sürdürebilmek için belirli bir gelir elde etmeleri gerekmektedir. Fakat bu gereklilik, sanatçı için esas olan güdü değildir.

Çevrimiçi alışma platformlarında üretilen ürünlerin/hizmetlerin niteliğinin neye veya nereye tekabül ettiğine dair somutlaştırılmış örnek üzerinden yürütülen tartışmanın ardından bu ürünleri/hizmetleri üretenlerin neye ihtiyaç duyduğuna dair bir tahlille konuyu detaylandırmak gerektiğı kanaatindeyim.

1.6.1. “BİR KİTAP NASIL YAPILIR/ÜRETİLİR?”

Kriminolog, sosyolog, sosyal psikolog mesleki unvanlarıyla tanımlanabilecek olan Gabriel Tarde (ya da Gabriel de Tarde), Emile Durkheim ile aynı zamana rastlamasından ve Durkheim ile yaşamış olduğu polemikten dolayı onun gölgesinde kalmış bir mütefekkidir. Kanaatimce, hak ettiği değeri de hâlâ görememiştir. Bu tez çalışmasının hizmet edeceği hususlardan bir tanesi de Gabriel Tarde’nin fikirlerinin tekrar tartışılmasına olanak sağlaması olacaktır.

Tarde, *Psikolojik Ekonomi* isimli çalışmasında, bana kalırsa muadili olmayan, bir değer kuramı geliştirmiştir (Tarde, 1901). Tarde, değer kavramını üçe ayırmaktadır: gerçek-değer, yarar-değer ve güzellik-değer. Ona göre, toplumsal bilimler tamamlanmış ve olgunlaşmış olsalardı aynı anda birazdan sıralanacak olan üç kuramı sunabiliyor olurdu. İlk kuram: dilbilimsel bilgiler, dini inançlar, coşkulu inanışlar, bilimsel bilgiler gibi birçok alt türlere bölünen gerçeklikler kuramı veya aydınlıklar kuramıdır. İkinci kuram: yetkileri, hakları, değerleri, saygınlıkları, zenginlikleri içeren yararlılıklar kuramı veya mülkler kuramıdır. Son olarak üçüncü kuram ise: güzel sanatların ve edebiyatın çeşitli türlerinin bulunduğu onca türlere ayrılan güzellikler kuramıdır (Tarde, 1901: 61-63).

Klasik Politik İktisatta sıkça sorulan “Bir toplu iğne nasıl üretilir?” sorusuna karşılık olarak Tarde da “Bir kitap nasıl yapılır/üretilir?” sorusunu sormuştur. Sorunun cevabını ise yukarıda değinilen değer kuramına referansla vermiştir. Tarde’a göre bir toplu iğnenin yarar-değere sahip olan bir meta olarak yararlılıklar kuramına dayandırılarak nasıl üretildiğinin açıklanması gerekirken güzellik-değere ve gerçek-değere tabi olan bir kitabın nasıl üretildiğinin cevabı gerçeklikler kuramına ve güzellikler kuramına dayandırılmalıdır. Ayrıca yarar-değer kıtlık yasalarına tabi iken gerçek-değer

ve güzellik-değer için bu durum geçerli değildir. Yani yarar-değere tabi bir ürünün mübadelesi, o ürünün miktarında bir azalma meydana getirmektedir. Fakat bir ürün ge rek-değere ya da güzellik-değere tabi ise, ürün, m badelesinden dolayı t kenmemekte aksine yayılmaktadır.

Değerin ortaya çıkması ise Gabriel Tarde’ın “taklitçi yayılma” olarak ifade ettiği bir mekanizma ile ge ekle mektedir. Tarde’a göre sadece piyasalar yoluyla yayılan yarar-değere tabi metalar için değil aynı zamanda güzellik-değere ve ge rek-değere tabi ürünler için de piyasaların işlevine denk d  ebilecek başka bir mekanizma ile tekleserek yayılma süreci geçerlidir. Örneğin ge rek-değere tabi olan bir ahlaki normu düşünelim. Ortaya atıldıktan sonra belirli bir süre destekleyicileri tarafından dile getirildikçe bu ahlaki norm başkaları tarafından da taklit edilecektir. Buna mukabil, piyasa aktörlerine denk d   en aktörler tarafından makul bulundukça hâlihazırda var olan diğer ahlaki normları yok edecek ve tekelle ecektir. Aynı süreç, ortaya yeni çıkmış bir sanat akımı için de geçerli olacaktır. Dolayısıyla yarar-değer haricindeki diğer değerler de bir çeşit piyasa mekanizmasıyla çalışmaktadırlar (Tarde, 1901: 90-91). Fakat burada sorun şudur: yarar-değer, diğer değerlere göre kolay hesaplanabilme avantajına sahiptir. Ayrıca hem güzellik-değere tabi ürünler hem de ge rek-değere tabi ürünler bir çeşit ferdi mülkiyete dayanmaktadırlar. Eğer bu ürün bir kitapsa örneğin, edebi nitelikleriyle güzellik-değere ve bilimsel nitelikleriyle ge rek-değere sahip olmasına karşın, piyasada sanki yarar-değere sahipmi  gibi bir muamele görmekte ve değeri yarar-değere göre biçilmektedir. Bunun sebebi ise doğrudan mülkiyetin kavranı ı ile ilgilidir. Yal ınta ’ın ifadesiyle “Fikri ekonomilerde k rın ortaya çıkmasının koşulu ise ferdi mülkiyete tabi fikri metaların ortaya çıkmasıdır.” (Yal ınta , 2018: 25).

Çevrimiçi  alı ma platformlarındaki durum da buna benzer bir durumdur. Platformlarda üretilen ürünlere/hizmetlere Tarde’ın oluşturduğu kuramsal çerçeveden bakılacak olursa, bu ürünler/hizmetler, genellikle, az veya çok güzellik-değere ve ge rek-

değere tabi ürünlerdir/hizmetlerdir. Çevrimiçi çalışma platformlarında üretilen ürünlerden/hizmetlerden yola çıkacak olursak, örneğin, bir grafik tasarım hizmetinde güzellik-değer baskın iken bir yazılım geliştirme hizmetinde gerçek-değer baskındır. Fakat buna rağmen bu hizmetlerdeki fiyatlandırma, hizmet talep edenlere ne kazandıracacağı üzerinden şekillenen yani bir çeşit yarar-değer üzerinden gerçekleşmektedir. Bu bakımdan da, Gabriel Tarde'in oluşturduğu değer kuramı platform ekonomilerinde üretilen ürünlerin/hizmetlerin niteliğinin belirlenmesi için oldukça uygun görünen bir kuramdır. Dahası kuramın detayları için yapılan açıklamalar hem platformlarda üretilen ürünlerin/hizmetlerin niteliği hakkında daha fazla açıklama getirmekte hem de bu platformların neden tercih edildiğine dair zihinlere daha fazla ışık tutmaktadırlar. Bu aşamada, tezin anahtar noktalarından biri olan Gabriel Tarde'in "Bir kitap nasıl üretilir/yapılır?" sorusuna cevap verdiği pasajını alıntılar yapmak yerinde olacaktır.

"Bir kitap nasıl yapılır? Bir toplu işçinin veya bir düşmanın nasıl üretildiğini bilmek kadar ilginç bir şeydir bu. Her iki durumda da çalışmanın ortaklığına [iş bölümümü ya da iş bölümü diye okuyun] ve işçilerin rekabetine denk düşen şeyi ayırt etmek gerekirdi (...) Bugün bir kitap; eskiye göre çok daha kalabalık olan, çok daha dağınık ve uzak [olan] ve aynı zamanda çok daha tanınmış veya daha az bilinmez; işbirliği yapan insanların [birbirlerine] yardımıyla meydana geliyor. Endüstriyel bir madde için de bu böyledir. Üstelik bu işbirliği yapan insanlar, nadiren ortak-yazardırlar. Kitaplar konusunda kural bireysel üretimdir; oysa iyelikleri esas olarak kolektiftir. Zira "edebi mülkiyet", sadece, yapıtlar meta olarak değerlendirildiğinde bireysel bir yöne sahiptirler ve kitabın düşüncesi, sadece, yayımlanmadan önce yazara aittir, yani henüz sosyal dünyaya yabancı iken. Buna karşılık metaların üretimi giderek [daha] kolektif hâle gelir ve mülkiyetleri bireysel olarak kalır ve her zaman öyle kalacaktır, toprak ve sermaye "ulusal" hâle geleceği hâlde -Hiç kuşku yok ki kitaplar konusunda özgür üretim en iyi

üretim aracı olarak kendisini kabul ettiriyor. Deneysel araştırmayı veya felsefik düşüncüyü yasal olarak düzenleyecek olan bir bilimsel çalışma organizasyonu çok kötü sonuçlar verirdi-.“

Gabriel Tarde, Psikolojik Ekonomi: 87

Artık açık bir şekilde ifade edilebilir ki Tarde’ın kitap üretimi ile somutlaştırdığı ürünler ve bu ürünleri üretim safhaları, çevrimiçi çalışma platformlarında üretilen ürünlerin/hizmetlerin ekseriyetinin nitelikleriyle bire bir örtüşmektedirler. Çevrimiçi çalışma modelinin parçalarına bölünebilir yapısı, hizmet sunanların rekabet koşulları ve bu platformlarda gerçekleştirilen işlerin özgür bir ortamda daha iyi yapılacak olmaları ortaklaştırılabilir noktalarından sadece birkaçıdır. Hem çalışanların muhtemel talepleri hem de işlerin niteliği açısından bir kitap nasıl üretiliyorsa çevrimiçi çalışma platformlarında üretilen ürünler/hizmetler de o şekilde üretilmektedirler. Açıkta kalan son nokta olarak Tarde’ın kuramını bir de mülkiyet kavramı üzerinden değerlendirdikten sonra bu alt başlığın amacına ulaştığına ikna olabiliriz.

Yazarın karmaşık cümlelerini daha yalın şekilde ifade edecek olursak; diğer birçok yaratıcılığa, fikre ve özgünlüğe dayalı ürünlerde olduğu gibi, bir kitabın ne üretim ne de tüketim süreci ferdi mülkiyete tabidir. Kitapta üretilen her bir fikir, yazarın daha önce beslendiği muhtelif fikirlerden (çoğunlukla başkalarına ait olan) beslenmektedir. Hatta bunlar sadece fikir olmak zorunda da değildirler. Yazarın toplumsal hayatta gözlemlediği, şahit olduğu, maruz kaldığı birçok olgu yazarın fikir dünyasında “ilham” olarak zuhur etmekte (*emerge*) ve yazıya dökülmektedir. Dolayısıyla kitapta yer alan herhangi bir fikri, yazar kâğıda döküyor olsa dahi fikrin kendisi ferdi değil kamusal niteliktedir. Öte yandan, tüketim aşamasında da benzer bir süreç işlemektedir. Kitap basıldıktan sonra, her ne kadar kitabın parasal geliri kitabı yayımlayan yayınevine,

okuyucuya ulaşmasını sağlayan her türlü aracıya ve yazarın kendisine ait olsa da kitabın içinde var olan fikirlerin yazarın zihninde oluşturduğu algı ile okuyucuların zihinlerinde oluşturduğu algılar bambaşkadırlar. Ayrıca, bu algıların tekil nitelikleri ya da bileşimlerinin niteliği de kamusaldır. Ek olarak kitapların, diğer metaların aksine, tüketil(e)meme niteliği de mülkiyetinin ferdiliğine şerh düşmemizi gerektiren bir başka durumdur; aksine, konumuz kitapların tüketimi olduğunda, kullanıldıkça azalan bir metadan çok kullanıldıkça tüketiciye sürekli ve düzenli bir geri bildirim (*feedback*) veren bir metaya benzemektedir. Tarde’ın kitaplar için kamusal olan üretim ve tüketim sürecini piyasada alınıp satılabilen bir metanın üretim şeklindeki (*mode of production*) iş bölümüne (*division of labour*) denk düşen bir süreç olarak görmesi gerçekten dâhiyane bir yaklaşımdır.

Daha önce belirtildiği gibi çevrimiçi çalışma platformlarında hizmet sunanların, çoğu durumda, fikri mülkiyet de dâhil olmak üzere üretilen ürünlerin/hizmetlerin üzerinde bir hakkı bulunmamaktadır. Fakat bu durum, platformlarda mülkiyetin ferdi olmaktan çıkarıldığı anlamına gelmemektedir. Burada yalnızca ürünün/hizmetin mülkiyet hakkının kısmen hizmet talep edene kısmen de platforma transferi söz konusudur. Dolayısıyla bu platformlarda, kamusal mülkiyete tabi olması gereken ürünlerin/hizmetlerin ferdi mülkiyete tabi olması durumu hâlen geçerliliğini korumaktadır. Kanaatime göre, Gabriel Tarde’ın mülkiyete dair fikirlerinin bu şekilde kuramsallaşmış olması onun toplum tanımlamasından kaynaklanmaktadır. Ona göre metaların ferdi sahipliği bir yana dursun, toplumsal olan neredeyse tüm ilişkilerin sahipliği kamusal mülkiyete tabidir. Burada onun toplumu nasıl tanımladığını açıklayan pasajını alıntılar yapmak yerinde olacaktır.

“Toplum nedir? (...) Son derece değişik biçimlerde herkesin tek tek ve karşılıklı olarak birbirine sahip olması[dır]. Kölenin efendi tarafından, çocuğun baba tarafından veya kadının koca tarafından tek yanlı olarak sahiplenilmesi eski hukukta sosyal bağa doğru atılan bir ilk adımdan başka bir şey değildir. Uygarlığın ilerlemesi sayesinde, sahip olunan [birey] giderek sahip hâline geliyor, sahip olunan sahip anlamına geliyor, ta ki hak eşitliğiyle, halk egemenliğiyle ve hizmetlerin eşit ve doğru değişimiyle karşılıklı hâle gelmiş ve evrenselleştirmiş olan eski kölelik her bir yurttaşı diğer herkesin aynı zamanda hem efendisi hem hizmetçisi yapana kadar. Bu ortak yurttaşları sahip edinme ve onlar tarafından sahip edinilme yöntemlerinin sayısı her geçen gün daha da artmaktadır aynı zamanda. Her yeni görev, yaratılan her yeni sanayi, görevlileri veya yeni sanayicileri yönettikleri ve bu anlamda üzerlerinde gerçek bir hak elde (önceden sahip olmadıkları bir hak) ettikleri yeni tüketicilerinin yararına çalıştırır ki bunlar da tersine bu iki yönlü yeni ilişkiyle bu sanayicilerin veya bu görevlilerin bir şeyi hâline gelmişlerdir. Her iş alanı ve her pazar için, aynı şeyi söyleyebilirim.”

Gabriel Tarde, Monadoloji ve Sosyoloji: 78-79

Görüldüğü üzere, Tarde’ın toplum tanımı, bileşenlerinin karşılıklı sahipliği üzerine kuruludur ve karşılıklı sahiplik uygarlık ilerledikçe daha da karmaşık bir hâl almaktadır. Hâl böyleyken, Tarde’ın *şeylerin* mülkiyetini ferdi mülkiyete tabi olarak görmesi elbette düşünülemezdi.

Tekrar hatırlatmak gerekirse, çevrimiçi çalışma platformlarında üretilen ürünlerin/hizmetlerin mülkiyeti kamusal mülkiyete tabi olmak için daha uygun görünen ürünlerdir/hizmetlerdir. Fakat mevcut durumda, bu ürünlerin/hizmetlerin mülkiyetinin ferdi olması bir yana, mülkiyeti hizmet sunana değil hizmet talep edene ve çevrimiçi çalışma platformuna aittir.

1.7. ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA PLATFORMLARI KENDİLERİNE GÖSTERİLEN TEVECCÜHÜN HAKKINI VEREBİLİYORLAR MI?

Kitabın ortasından konuşmaya başlamak gerekirse, platformların sunduğu olanaklar gerçekten yürürlükte olsaydılar hem hizmet talep edenler için hem de hizmet sunanlar için önümüzde her şeyin güllük gülistanlık olduğu bir çerçeve var olurdu. Çevrimiçi çalışma platformlarına baktığımızda mevcut durum aslında şu şekildedir: çevrimiçi çalışma platformlarının her ne kadar dezavantajlı varsayımı varsa hepsi zuhur etmekte fakat avantajlarının sadece bazıları kısmi olarak gerçekleşmektedir.

Çevrimiçi çalışma platformlarının iddiası, diğer tüm toplumsal medya platformları gibi (Van Dijck & Poell, 2013: 4), kullanıcılara daha eşitlikçi, daha demokratik, daha fazla özgürlük vaat eden ve yaratıcılığa daha fazla imkân tanıyan dijital/sanal ortamlar sunmaktır (Mika, 2020: 268). Ancak bu durum sadece slogandan ibaret gözükmemektedir ya da daha kötüsü baştan beri bir aldatmaca idi. Bu platformlarda gerçekte yaşanan durum emeğin aşırı arzı ve dolayısıyla istismar edilmesidir. Ve bu durumun doğurduğu birtakım iktisadi, psikolojik, sosyolojik hatta tıbbi sonuçları vardır. Daha fazla özgürlük hayali ile bu platformlara dâhil olan emekçiler bir süre sonra uyku problemleri, toplumsal soyutlanma (*social isolation*) ve aşırı emek arzı (*oversupply of labour*) ve niteliksiz işler talep edilmesinden dolayı düşük pazarlık gücü ve düşük ücretlerle –hizmet bedeli diye okuyun- karşı karşıya kalıyorlar (Wood vd., 2019). Çevrimiçi çalışma platformlarında hizmet sunanların pazarlık gücünün zayıf olmasının bir nedeni de örgütlenmemiş olmalarıdır. İşin gerçeği, kayda değmeyecek birkaç girişim vardır fakat bu girişimlerde yapılan emekçileri bilinçlendirmek ve onların hakkını savunabilmek için onları örgütlemekten çok çevrimiçi çalışma platformlarında nasıl başarılı olunabileceğine dair tavsiyeler vermek üzerine kurulu girişimlerdir. Nieborg ve

diğerleri bu durumu emeğin prekaryalaşması olarak tanımlarken (Nieborg vd., 2020) Lily Irani'ye göre bu platformların işlevi bireyin kendisini bizzat bir hizmet hâline (*human-as-service*) getirmeye dönüşmüş durumdadır (Irani, 2015). Beklentilerin karşılanamamış ya da birtakım olumsuzluklarla karşılaşılmış olması bir yana, platformların emekçilerin becerilerinin törpülediği durumlar bile vardır. Örneğin Kim ve Yu, Kore mangalarının platformlar aracılığıyla üretildiği dijital sistemin adı olan *Webtoon* üzerine yaptıkları çalışmalarında manga çizen sanatçıların çevrimiçi çalışma platformlarına girdikten sonra yaratıcılıklarını kaybettiklerini, rutinleştiklerini saptamışlardır (Kim & Yu, 2019). Art arda bunca örnek üzerine Karl Polanyi'nin şu sözleri gerçek bir saptama olacaktır: “*Piyasa ekonomisi içinde ne özgürlük ne barış kurumsallaştırılabildi. Çünkü onun amacı kâr ve refah yaratmaktı, barış ve özgürlük değil.*” (Polanyi, 1944: 24).

Ayrıca, çevrimiçi çalışma platformları, emek piyasasında istihdam yaratamayan ekonomiler için bir fırsat alanı olarak değerlendirilmektedir (Graham vd., 2017: 158-159). Hükümetler seviyesinde dahi, çevrimiçi çalışma modelinin, dijitalleşme sürecinin, dijital dönüşümün bir gerekliliği gibi sunulduğuna rastlayabilmekteyiz. Örneğin Malezya Hükümeti, 2020 yılında yayımlamış olduğu ve 2021 yılından itibaren geçerli olacak olan Malezya Dijital Ekonomi Planı'nda (*Malaysia Digital Economy Blueprint*) *gig* çalışanları desteklemenin ve korumanın planın amaçlarından biri olduğu belirtmekte, ayrıca hükümetin, “Malezyalıların dörtte biri tam zamanlı işlerden ayrıldıktan sonra *gig* ekonomisine katılmıştır. (COVID-19'dan önce)” gibi bir saptama ile iftihar ettiği anlaşılmaktadır (Malaysian Digital Economy Blueprint, 2020: 32).

Aslına bakılacak olursa, kanaatimce, çevrimiçi çalışma platformlarının mevcut durumu tüm yönleriyle açıklandı. Ancak platform ekonomilerinin mevcut hâlinin (*status quo*) neden böyle olduğunu daha iyi anlayabilmemiz için iki atıf daha yaparak bu alt başlığı sonlandırmakta fayda görüyorum. Birinci atıf Graham ve diğerlerinin “*Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy*

on worker livelihoods” isimli makalelerinde mülakat yapılmış olan Filipinli bir freelancerın sözlerinin çevirisi olacak;

“Arkadaşlarım beni çok ama çok kıskanıyorlar. İşimi bitirdiğim sürece her ne zaman istersem o zaman çalışıyorum. Hafta içi bir günde dışarı çıkabiliyorum ve bir sonraki sabahın mahmurluğu beni endişelendirmiyor. Bana işimin güzel olduğunu söylemelerinin ve “Bu tarz bir işi nasıl buldun?” diye sormalarının nedeni bu.”

Kaynak: Graham, M., Hjorth, I., & 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(2), 135-162.

İkinci olarak yer vermek istediğim atıf *Figure Eight Inc.* (o dönemki adı *CrowdFlower* olan) platformunun kurucusu ve CEO’su olan Lukas Biewald’ın çevrimiçi çalışma modellerinin tartışıldığı ve misafir konuşmacı olarak katıldığı bir toplantıda söylediği sözlerin çevirisi olacaktır;

“İnternetten önce, 10 dakikalığına oturtacağın ve senin için çalıştıracağın ve ardından 10 dakika sonra onu kovabileceğin birini bulmak gerçekten çok zordu. Ama teknolojiyle birlikte, hakikaten onları bulabilir, onlara çok küçük miktarlarda para ödemesi yapıp artık onlara daha fazla ihtiyacın olmadığında onları başından atabilirsin.”

Kaynak: *Commonwealth Club of California*, 2012

İşin aslı, yalnızca bu iki alıntıyı okumak, çevrimiçi çalışma platformlarının beklentileri karşılayamamış olduğunu kavramak için bu tez çalışmasında olduğu gibi bir alt bölüm okumaktan daha etkili olabilirdi. Bu platformlarda bir çeşit emek istismarı varsa –ki tezin iddiası böyle bir istismarın var olduğudur- bunda platformların taraflar açısından algılarının farklı olması etkilidir. Çevrimiçi çalışma platformlarının beklentileri karşılayamamasında, paydaşlarının tutumları çok önemli bir yer tutmaktadır.



İKİNCİ BÖLÜM: EVE İŞ VERME SİSTEMİ

Son yıllarda oluşan literatürü incelediğimizde, gerek bu tez çalışmasında “çevrimiçi çalışma modeli” olarak ifade edilen *crowdworking* gerek *freelancing* gerek *online gig works* gerekse *turkoption* kavramlarıyla ifade edilen çalışmaların sayısı giderek artmaktadır. Aralarında dirsek teması bulunan ve birbirlerine benzeyen çokça özellikleri olan bu kavramların, farklı sektörlerde nasıl/neden ortaya çıktığı ve sektörleri nasıl etkileyeceğine dair çalışmalar ufuk açıcı olmakla beraber bu hususlarda bir görüş mutabakatı da bulunmamaktadır. Tekrar vurgulamakta fayda var ki tüm bu çalışma modelleri dijitalleşme ile doğmuş ve önem kazanmışlardır. Hal böyleyken, yani dijitalleşme ile emeğin ilişkisi sorgulanırken, birtakım politika önerileri ortaya koyan çalışmaların da ortaya çıkması kaçınılmaz olmuştur (De Stefano, 2015; Berg vd., 2018; World Bank Group, 2016). Bu çalışmalar arasında oldukça isabetli öneriler sunduğunu düşündüğüm çalışmalar da mevcuttur. Örneğin De Stefano’ya göre, çevrimiçi çalışma platformlarında çalışmayı tercih edenleri platformların onları istismarından koruyabilmek için atılması gereken ilk adım, bu platformlarda yapılan işlerin öncelikle birer iş olduğunun kabul edilmesini sağlamak gerekmektedir (De Stefano, 2015: 123).

Çalışmalarda getirilen politika önerileri, yazarların platformların işlevini nasıl yorumladıklarına göre değişmektedir. Tıpkı J. Gershuny’nin kayıt dışı sektörlerle karşı hükümetlerin neler yapılabileceğini sınıflandırdığı gibi: platformlar görmezden gelinebilir, baskılanabilir ya da sömürülebilir/istismar edilebilir (Gershuny, 1979: 13-14). Dijital platformlar için uygulanması gerektiği savunulan politikalar da bu sınıflandırmadaki ana başlıklar etrafında dönmektedir. Fakat iddiam odur ki: bu politika önerilerinin her biri ayrı ayrı noksanlıklar içermektedir. Zira çevrimiçi çalışma platformlarını ya da çevrimiçi çalışma modelini tanımlarken önemli bir noktayı

ıskalamaktadırlar. Bu çalışma modelinde gözlemlediğimiz üretim şekli, kapitalist üretim şeklinden; işçi-işveren ilişkisi, geleneksel çalışma sözleşmelerinden yapısal bir şekilde ayrılmaktadırlar. Tezin esas iddiasını tekrar etmek gerekirse: çevrimiçi çalışma modeli, tarihsel eve iş verme sisteminin dijital bir yansıması olarak görülmelidir. Kanaatimce, evvela bu durum ortaya konulmalı, eğer politika önerisi getirilecekse bu durum dikkate alınarak saptamalarda bulunulmalıdır.

2.1. EVE İŞ VERME SİSTEMİ NEDİR?

Eve iş verme sistemi (*putting out system*), ön-kapitalizm (*proto-capitalism*) ya da ön-sanayileşme (*proto-industrialization*) olarak da adlandırılabilir, kapitalizmin ve Sanayi Devrimi'nin ortaya çıktığı ilk coğrafyalarda/ekonomilerde Orta Çağ'ın sosyoekonomik düzeninin tezahürü olan feodalizmden kapitalizme geçiş sürecinde ortaya çıkan ve kapitalist üretim şeklinin (*mode of production*) ekonomiler/toplamlar üzerinde egemen olan üretim şekli olabilmesi için gerekli ön koşulları sağlamakta başat rol oynayan üretim şekline adını veren sistemdir. Bu kavram ilk kez Max Weber tarafından, *Wirtschaftsgeschichte* adlı eserde, Türkçede “yayma sistemi”, “yayım sistemi” gibi anlamlara tekabül edebilecek olan *Verlagssystem* ifadesiyle açıklanmıştır (Weber, 1923). Böyle bir isimlendirmenin nedeni, kanaatimce, üretimin kırsal bölgelere yayılmasını açıklamaktır. Bu bağlamda, kavramı Türkçe “eve iş verme sistemi” ve İngilizce “putting out system” olarak ifade etmenin yerinde olacağını düşünüyorum. Fakat hem Türkçe hem İngilizce literatürde çeşitli isimlendirmeler bulunmaktadır. Bunlardan başlıcaları şunlardır: “dışa iş verme sistemi”, “sipariş sistemi”, “atölye sistemi” ve “yerli sistem” (*domestic system, factory system, workshop system*). Bu tez çalışmasında bu sistemden “eve iş verme sistemi” diye bahsedilecektir.

Öncelikle eve iş verme sisteminin işleyiş mekanizmasını tarif ederek işe başlamak yerinde olacaktır. Bu sistemde nihai ürünü imal eden zanaatkâr ile ürünü sipariş eden tüccar-sermayedar (*merchant-capitalist*) arasında bir işçi ile işveren arasında olduğu gibi bir istihdam ilişkisi yoktur (Yardımcı & Yalçıntaş, 2021: 9). Ayrıca tüccar-sermayedar ile zanaatkâr arasında bir piyasada alıcı ile satıcı arasında olduğu gibi bir mübadele ilişkisi de yoktur. Zira bu sistemde tüccar-sermayedar hammaddeyi –ve bazı durumlarda üretimde kullanılmak üzere teçhizatı– zanaatkâra temin etmektedir. Ardından belli bir süre geçtikten sonra tüccar-sermayedar nihai ürünü zanaatkârdan bedelini ödeyerek teslim almakta ve ürünün piyasaya lojistiğini sağlamaktadır. Dolayısıyla nihai ürünün piyasada pazarlanması da tüccar-sermayedarın üstlendiği bir roldür. Burada birkaç noktayı aydınlatmak gerek.

Tüccar-sermayedar ile zanaatkâr arasında bir işçi ile işveren arasında olduğu gibi bir istihdam ilişkisi yoktur. Çünkü en başta zanaatkârlar belirli bir ücrete tabi olarak üretimi gerçekleştirmezler. Tüccar-sermayedar üretimin gerçekleştirilebilmesi için zanaatkâra bir mesken/atölye/dükkan temin etmekle mükellef değildir. Çalışma saatleri düzenli ve belirli değildir, zanaatkâr her ne zaman isterse üretimi o zaman yapacaktır; yalnızca teslimat tarihi/zamanı belirlenmiş olabilir. Ayrıca, tüccar-sermayedarın üretim süreci içindeki denetim rolü, teslimat tarihinin/zamanının dışında yalnızca nihai malın niteliği üzerine kuruludur.

Öte yandan, tüccar-sermayedar ile zanaatkâr arasında ilişki, bir piyasada alıcı ile satıcı arasında olduğu gibi bir mübadele ilişkisi de değildir. Çünkü üretim sürecinde işlenecek olan hammadde tüccar-sermayedara aittir. Yani zanaatkâr için hammadde bir çeşit girdi-mal değildir, üretimde kullanılmak üzere bedeli ödenmemiştir. Ayrıca tüccar-sermayedar tarafından nihai ürüne yapılan ödeme ürünün fiyatını yansıtan bir bedel değil daha başka bir bedeldir. Özetle, eve iş verme sisteminde ne hammadde temini için ne de nihai ürün teslimatı için bir tür mübadele ilişkisinden bahsetmek mümkün değildir.

Anlaşılabacağı üzere, eve iş verme sisteminin geçerli olabilmesi için zanaatkârın hammaddeye ve pazara erişimi olmamalıdır (Weber, 1927: 118). Nihai ürünü pazar yoluyla tüketiciye/müşteriye ulaştıracak ve bunun külfetine katlanacak olan kişi tüccar-sermayedardır. Ayrıca, sistemin, eve iş verme sistemi olarak isimlendirilebilmesi için zanaatkârın son tüketiciye/müşteriye fiziki erişim şansının olmaması gerekmektedir. Çünkü zanaatkâr son tüketici/müşteri için değil tüccar-sermayedarın hesabına üretim yapan kişidir. Örneğin, Weber’e göre eğer zanaatkâr, tüccar-sermayedar için değil de doğrudan müşteri için üretim yapacak olsaydı bu üretim şeklinin adı eve iş verme sistemi değil “müşteri için ücretli iş” olarak Türkçeleştirilebilecek olan “*wage work for a clientele*” olacaktır.

Bu sistemde tüccar-sermayedar ticaret şehirlerinde/kasabalarında ikamet ederken zanaatkârlar kırsal bölgede yaşamaktadırlar, yani emek henüz meskenini terk etmemiştir. Zanaatkârlar için üretim yerleri kendi haneleridir ve tüccar-sermayedar hem hammaddeyi temin etmek için hem de nihai ürünü pazara ulaştırabilmek için bir ulaşım/ulaştırma maliyetine katlanmaktadır. Bu durum ilk bakışta çok da rasyonel bir faaliyet gibi gözükmemektedir. Fakat üretim yerinin şehirlerden/kasabalardan kırsal bölgelere taşınmasının –buna “üretimin kırsallaşması” (*ruralizing of production*) diyelim- arka planında çok daha başka etkenler vardır ve buradan sağlanacak olan fayda ulaşım/ulaştırma maliyetlerine göre daha üstün gelmektedir.

Eve iş verme sisteminin en belirgin olarak ortaya çıktığı sektör tekstil sektörü ve en belirgin –ya da ilk- olarak ortaya çıktığı coğrafya/ekonomi İngiltere’dir. Fakat özellikle tekstil sektörü için, bu sistemin ilk denendiği coğrafya/ekonomi İngiltere değildir. Başlıcaları Floransa ve Flandra olmak üzere birçok coğrafyada/ekonomide denenmiş fakat şiddetli isyanlara da sahne olarak bir süre sonra başarısız olmuşlardır (Hunt & Lautzenheiser, 2015: 14-15). Hunt ve Lauthzenheiser’e göre eve iş verme sisteminin İngiltere’de başarılı olmasının nedeni üretimin kırsallaşmasının altında

yatmaktadır. Daha önceki örneklerde sistemin başarısızlığa uğramasının nedeni üretimin şehirlerde/kasabalarda yapılmış olmasıdır fakat kırsallaşma ile birlikte, birbirleri ile kolay iletişim kuramayan zanaatkârlar, örgütlenip hak mücadelesine girişemiyorlar ve dolayısıyla tüccar-sermayedarın tekelci gücünü kabul etmiş oluyorlardı.

Burada sezgisel olarak bir saptama yapılabilir. Yukarıda üretimin kırsallaşmasına dair verilen örnekte, piyasa ile irtibatı olan tüccar-sermayedarın kârının kaynağı meskeninden dışarı çık(a)mayan zanaatkârın emeğinin istismarından sağlanmaktadır. Tüccar-sermayedar için yüksek kârlılığın cazibesi kolay anlaşılabilir bir durumdur. Fakat zanaatkârın emeğinin istismarına nasıl ve neden razı olduğu soruları asıl ilgi çekici sorulardır. Dolayısıyla sistemin nasıl ve niye çalıştığını, işlevini kavrayabilmek ve anlamlandırabilmek için öncesinde var olan ve sonrasında var olacak olan sosyoekonomik durumu iyi analiz etmek gerekmektedir.

2.2. EVE İŞ VERME SİSTEMİNİN OLGUNLAŞMASI

Eve iş verme sisteminin benimsenmesi ve daha sonra bu sistemin yerini kapitalist üretim şekline bırakması bir anda olmadı, elbette. Bir dizi olay ve süreç eve iş verme sisteminin yaygınlaşması ya da daha sonra çözülmesine ait ivmeyi değiştirdi. Seküler derebeylerinin ortaya çıkmasından, uzak mesafe ticaretinin yaygınlaşmasına; teknolojik ilerlemenin gerçekleşmesinden, lonca sisteminin çözülmesine kadar birçok gelişmenin her birinin ayrı ayrı bu sistem üzerinde etkisi olmuştur.

Max Weber'e göre loncaların sisteminin çözülmesinde yatırımlar içinde sabit sermayenin öneminin artmasının büyük rolü vardır (Weber & Kalberg, 2013; Yalçıntaş,

2001). Kanımca, loncaların çözümlenmesinin nedenleri neler ise eve iş verme sisteminin farklı coğrafyalarda/ekonomilerde yerleşmesinin nedenleri ile aynıdır.

Weber'e göre lonca sisteminin çözümlenmesinde çeşitli süreçlerin etkisi olmuştur. Bunlardan ilki, loncanın üyesi olan zanaatkârların daha sonraları tüccar ve eviçi çalışanların sermayedar-işvereni olmasıdır. İkinci etkili süreç, kendisi üretime dâhil olmayan fakat diğer loncaların ürünlerini pazarlayarak geçinen loncaların türemesidir. Üçüncü neden, hammaddenin aşırı maliyetli/pahalı olduğu sektörlerde ithalatçılara bağımlı hâle gelmesidir. Dördüncü ve son neden ise ticareti yapılan ürünlerin yapısı ve ticaretin kendisi karmaşıklıklaştıkça ihracatçılara bağımlı hâle gelmesidir (Weber, 1927: 153-155). Görüldüğü üzere lonca sisteminin çözümü ile tüccar-sermayedarın doğuşundaki süreç bire bir örtüşmektedir.

Öte yandan, malikâne sisteminin çözümü de, aynı sebeplerden mütevellit kırsal bölgelerde makul bedeller karşılığında üretmeye hazır zanaatkârların türemesine sebep olmuştur. Malikâne sistemi hiyerarşik ve durağan bir sistemdir. Üretkenliğin artışı, uzak mesafe ticaretinin yaygınlaşması, nüfus artışı ve buna benzer bir dizi süreç tedrici olarak ticaret şehirlerinin malikâne ekonomisine karşı görece üstünlük kazanmasına yol açmıştır. Artan maliyetler nedeniyle nüfusun iâşesinde zorlanan derebeyleri para karşılığında “*serf*”lere daha özgür statüler vermek zorunda kalmışlardır. Son tahlilde, şehirlerdeki eski zanaatkârlar tüccar-sermayedara; malikânedeki köylüler ise ek gelir amaçlı zanaat de icra edebilen çiftçilere dönüşmüşlerdi. Dolayısıyla eve iş verme sisteminin yerleşmesi ve gelişmesi için Weber’in göstermiş olduğu tüm aşamalar artık işleyebilirdi (Weber, 1927: 153-155). Eve iş verme sistemi, feodal düzenden çıkıştan sonra hızlı bir şekilde kapitalist üretim şeklinin ön koşulları olan birikim yapmış sermaye sınıfı, mülksüzleşmiş emek ve geniş ticaret ağlarını kapitalizme hazır hâle getirecekti.

2.3. EVE İŞ VERME SİSTEMİNİN TETİKLEDİĞİ DÖNÜŞÜM

Eve iş verme sisteminin ortaya çıktığı coğrafyalarda/ekonomilerde, sistemin ortaya çıkışının öncesinde var olan sosyoekonomik düzen feodalizmdi. Burada geniş çaplı bir feodalizm analizinin yapılması hem mümkün değildir hem de bu analiz tez çalışmasının konusunun oldukça dışına çıkılması anlamına gelecektir. Fakat bu sistemin genel hatlarıyla özetlenmesi ve özellikle emeğin/emekçinin durumunun ortaya konulması eve iş verme sisteminin dinamiklerini kavrayabilmek için elzemdir.

Feodalizm, merkezi otoritenin zayıf olduğu (*decentralised*), kırsal bölgelerde, ağırlıklı tarımsal üretimin yapıldığı Avrupa'nın çeşitli coğrafyalarında özellikle Ortaçağ'da hüküm süren siyasal, sosyoekonomik düzeni ifade eden kavramdır. Feodal toplumu oluşturan, her birinin ayrı ayrı atanmış görevleri bulunan 3 ayrık fakat iç içe geçmiş düzen/nizam (*order*) bulunmaktadır. Derebeyleri (*lords*) korumayı/korunmayı ve nizamın sürdürülmesini sağlarlar; ruhban sınıfı (*the clergy*) toplumun manevi sıhhatiyle ilgilenir; köylüler (*peasants*) ise bu kendinden daha yüksek bir hiyerarşik konumda bulunan iki düzeni/nizamı (*order*) pekiştirmek ve beslemek için emeklerini sunarlar. Kısaca derebeyleri savaşır, ruhban dua eder ve köylüler çalışır (Cameron & Neal, 2003: 48).

Feodalizmin kırsaldaki en temel iktisadi kurumu malikâne idi. Konuya emek perspektifinden bakacak olursak, hiyerarşinin en alt basamağındaki bulunan köylülere Latince “köle” anlamına gelen *servus* kelimesinden türetilmiş “serf” denilmekteydi. Ortaçağ'da feodal yapı çok uzun süre ve çok farklı coğrafyalarda hüküm sürdüğü için serflikin ne olduğuna dair kesin bir tanım yapamamaktayız. Fakat serfler için “ne köle ne de özgür insandır, ikisinin arasında bir yeredir” denilebilir (Hunt & Lautzenheiser, 2015: 9). Serflerin toprak üzerinde herhangi bir mülkiyetleri yoktu; ancak hasattan pay almak

üzere onlara ve onların ailelerine tahsis edilmiş olan arazileri ekip biçerlerdi. Ek olarak serfler, “*demesne*“ denilen toprakları da ekip biçerlerdi. Özetle, tayınlarını alırlar ve “*tax in kind*“ olarak derebeyine paylarını verirlerdi.

Zanaatkârlar ise küçük kasabalarda/şehirlerde yaşarlardı. Daha sonraları uzak mesafe ticaretinin hacminin ve sıklığının artmasıyla ya işçi ya da tüccar-sermayedara dönüşecek olan zanaatkârlar hem üretim yapabilmek için hem de ürünlerini satabilmek için loncalara üye olmak zorundaydılar. Ayrıca loncaların bir başka görevi de, ruhban sınıfının kırsal bölgelerdeki malikânelerde yaptığı gibi, şehirde yaşayanlara ahlaki normlarda, teamüllerde yol gösterici olmaktı. Önceleri tarım baskın bir topluma/ekonomiye sahip olan Avrupa şehirlerinin/kasabalarının önemi ticari faaliyetlerin ve nüfusun artışıyla tedrici olarak artmıştır. Kentli insanların tohumla bağını kesmesiyle beraber mamul ürünlerdeki artışı ve uzmanlaşmayı; onlar da, dolayısıyla, üretkenliği arttırmıştır. Üretkenliğin artması hem yerel hem de daha uzak pazarlar için daha fazla ürün anlamına geliyordu. (Hunt & Lautzenheiser, 2015: 35-36) Daha sonra uzak mesafe ticaretinin hacminin artması birçok toplumsal ve siyasal çalkantı için itici güç olacaktı.

Bu şekilde, eve iş verme sisteminin öncesinde var olan sosyoekonomik düzen kabaca özetlenmiş oldu. Eve iş verme sisteminden sonra karşımıza çıkacak olan üretim şekli kapitalist üretim şeklidir. Kanımca esas itici gücü Sanayi Devrimi olan kapitalizmi tanımlarken de bu üretim şeklinin de tanımında bir mutabakat olmadığını belirtmek gerekir. Bu tez çalışmasında kullanılacak olan tanım bana en makul gelen tanımdır. Kapitalizm, metaların piyasada satılmak üzere üretildiği, üretim faktörlerinin özel mülkiyete tabi olduğu, emek gücünün büyük bir kısmının piyasaya emeğini arz etmeden var olamayacağı/hayatta kalamayacağı toplumsal üretim ilişkilerine haiz üretim şeklidir ve onun siyasal, toplumsal, iktisadi sistemidir (Hunt & Lautzenheiser, 2015: 3-4).

Açıkça görüleceği üzere, feodalizmdeki sosyoekonomik kurumlar olan malikâne ve lonca sistemi ile kapitalist üretim şekli arasında büyük bir uçurum vardır. Dolayısıyla, feodalizmden kapitalizme geçiş aynı zamanda toplumsal olarak oldukça sancılı bir süreci yansıtmaktadır. Eve iş verme sisteminin belki de bir rolü de bir yandan bu geçişe katkı sağlarken bir yandan da dönüşümün ivmesini yavaşlatarak toplumsal ve siyasal düzende yarattığı/yaratacağı yıkımın etkisini –tıpkı Karl Polanyi’nin (Polanyi, 1944) “çifte hareket” (*double movement*) kavramıyla açıkladığı şekilde- azaltmak olarak görmek de mümkündür. Bu bakış açısı, kanımca, eve iş verme sisteminin ne olduğunu anlamakta zihin açıcı bir detaydır. Zira Max Weber’in *demiurgical labour* diye tanımladığı toprağını bırakamayan küçük ölçekte tarım yapan çiftçinin ek gelir kaynağı olarak gördüğü tali endüstriyel işler de (*auxiliary industrial work*) eve iş verme sisteminin bir başka tezahürüdür (Weber, 1927: 115).

2.4. EVE İŞ VERME SİSTEMİNİN ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA MODELİ İLE ORTAK YÖNLERİ

Çevrimiçi çalışma modelinin ve eve iş verme sisteminin tanımlarını yaptıktan ve bu kavramların oynadıkları roller saptandıktan sonra bu iki kavramı nitelik yönünden kıyaslamak yerinde olacaktır. Açıkça ifade edilebilir ki çevrimiçi çalışma modeli ile tarihsel eve iş verme sistemi arasındaki tek fark üretim sürecinde kullanılan hammaddenin, teçhizatın ve ürünün niteliğinden ibarettir; yani birinin dijital diğlerinin somut olmasında. Çevrimiçi çalışma modeli ile eve iş verme sisteminin özelliklerini tek tek eşleştirmek ortaya konulan yargının pekiştirilmesi için yararlı olacaktır.

İlk olarak çevrimiçi çalışma modelinin ve eve iş verme sisteminin ortaya çıkış koşullarını açıklamakla işe başlayalım. Eve iş verme sisteminin ortaya çıkışı, uzak mesafe

ticaretinin hacminin artması ve bu artışın yarattığı tali etkilerle beraber olmuştur. Maliyetlerini düşürmek niyetiyle tüccar-sermayedar kırsal bölgelerdeki görece ucuz emeğe yönelmiştir. Benzer şekilde, çevrimiçi çalışma modelleri de bir çeşit “küreselleşme” olarak tarif edebileceğimiz bir koşulda ortaya çıkmıştır. Son yıllarda emek piyasasında mesafeye yönelik kısıtların azalması, internetin yaygınlaşması ve dijitalleşme gibi birçok gelişme, çevrimiçi çalışma platformlarını ortaya çıkarmıştır. Birçok iktisadi gerekçeyle beraber maliyetlerin düşürülmesi niyetiyle ucuz emeğe ulaşılmıştır. Hem eve iş verme sisteminde hem de çevrimiçi çalışma modelinde bu sayede emeğe, yerel piyasasından normal şartlarda ulaşamayacağı daha geniş piyasalara kendisini arz etme fırsatı yaratılmıştır. Yerel piyasasında yeterli ve doğru eşleşmeleri sağlayamayan emekçi ise emeğinin sömürülmesine razı olmuştur.

Çevrimiçi çalışma modeli ile eve iş verme sistemi arasındaki benzerlikler sadece ortaya çıkış koşulları veya yol açtığı/açacağı dönüşümden ibaret değildir; bu çalışma modelinde ve sistemde aktörlerin oynadıkları roller/işlevleri de aynıdır. Bu tez çalışmasında yapılan en özgün saptamalardan birisi şudur: eve iş verme sisteminde tüccar-sermayedarın işlevi ne ise çevrimiçi çalışma modelinde de platformların kendisinin işlevi de odur. Aynı zamanda, hizmet sunanlar zanaatkâra ve hizmet talep edenler ise pazardaki müşteriye denk düşmektedirler.

Eve iş verme sisteminde, normal şartlar altında, birbirleriyle karşılaşamayacak – ya da eşleşemeyecek- olan zanaatkâr ile müşteri, tüccar-sermayedar aracılığıyla piyasaya ürün arz edebilmekte ve piyasadan ürün satın alabilmektedir. Daha açık ifade etmek gerekirse, tüccar-sermayedar hem piyasada oluşan talebin bilgisine hem de mamul ürünü oluşturacak olan üretim koşullarının bilgisine sahiptir. Aslında yaptığı iş, sahip olduğu bilgiyle üretimi ve tüketimi birleştirmek ve bu aracılık işleminden/işlevinden dolayı kendi payını/parsasını/kârını toplamaktır. Bu sistemin sürdürülebilmesi için ise tüccar-sermayedarın, zanaatkâr açısından tekel olması gerek-koşuldur. Piyasada elbette tek bir

tüccar-sermayedar yoktur; fakat zanaatkârın muhatap olduğu tek bir tüccar-sermayedarın olması gerekmektedir. Benzer şekilde, çevrimiçi çalışma platformlarının işlevi de bu tür bir aracılık yapmak üzerine kuruludur. Platformlar, hizmet sunan ile hizmet talep edenin koşullarını birbirlerine aktarmasında aracılık rolü oynarlar. Yani platformlar, hem hizmet sunanın hem de hizmet talep edenin bilgilerine sahiptirler. Aralarında anlaşmanın sağlanmasına aracılık ettiği için platformlar, bu aracılıktan payını/parsasını/komisyonunu toplamaktadırlar. Elbette, hizmet sunan için tek bir çevrimiçi çalışma platformu yoktur ve istediği platformda portföyünü sergileyebilmektedir. Fakat kuramsal olarak geçerli olmasa da, pratik olarak çevrimiçi çalışma platformları, hizmet sunanlar ve hizmet talep edenler açısından birer tekeldirler. Çünkü birçok farklı seçeneğe sahip olmalarına rağmen hem hizmet talep edenlerin hem de hizmet sunanların büyük bir çoğunluğu (%83) tek bir platform üzerinden işlemlerini gerçekleştirmektedirler (Kässi & Lehdonvirta, 2018: 10).

Eve iş verme sisteminde, tüccar-sermayedarın rollerinden birisi zanaatkâra hammadde ve bazen üretimde kullanılmak üzere teçhizat temin etmektir. Çevrimiçi çalışma platformlarında da hizmet sunana hammaddesi platform aracılığıyla temin edilmektedir. Hammaddenin mülkiyeti elbette çevrimiçi çalışma platformuna ait değildir. Fakat işin aslı, eve iş verme sisteminde de tüccar-sermayedar hammaddeyi kendi üretmemektedir, her ne şekilde elde ediyorsa bir şekilde elde edip zanaatkâra temin etmektedir. Bu bakımdan da platformları, tüccar-sermayedara benzetmemizde bir beis görünmemektedir. Öte yandan, eve iş verme sisteminde, tüccar-sermayedar yalnızca nihai mamul ürünün niteliğinin kontrolünü yapmaktadır. Üretim sürecindeki diğer hususlardan olan çalışma süresi, çalışma zamanı, çalışma kıyafeti gibi hususlar tüccar-sermayedarı ilgilendirmemektedir. Onun için sadece nihai ürünün son teslimat zamanı ve nihai ürünün niteliği önemlidir. Benzer şekilde, çevrimiçi çalışma modelinde de önemli olan sadece ürünün teslimat zamanı ve ürünün tasdikidir. Nihai ürünün son teslim tarihi üzerine anlaşma platform üzerinden sağlanır ve kontrolü platformlarca belirlenmiş olan kıstaslar

üzerinden yapılır. Müşteri ya da hizmet talep eden ise nihai ürün talebini karşılıyor ise nihai ürünün bedelini tüccar-sermayedarın kesesine ya da platformun sanal havuzuna daha sonra zanaatkâra ya da hizmet sunana aktarılmak üzere ödemektedir.

Bilindiği üzere tüccar-sermayedarlar o zamanların yükselen egemen gücü olan ticaret şehirlerinden/kasabalarından ortaya çıkmışlardır. Ayrıca bu bireyler çoğunlukla eski zanaatkârlardır. Günümüz için de benzer bir durum geçerlidir. En meşhur temsilcisinin Silikon Vadisi(*Silicon Valley*) olduğu *intra-industrial trade* endüstriyel organizasyon modelinin geçerli olduğu teknoloji üretim merkezleri (*clusters*), bugün çevrimiçi çalışma platformlarının birçoğunun ortaya çıkış yeridir. Ayrıca bu platformların sahiplerinin birçoğu eski yazılım geliştiricilerdir.

Eve iş verme sistemi ile çevrimiçi çalışma platformları arasındaki benzeşme sadece tüccar-sermayedarın rolü ile platformun rolü bakımından geçerli değildir, ayrıca zanaatkâr ile hizmet sunanın rolleri de benzeşmektedirler. Müşteri ile hizmet talep eden arasındaki benzeşmenin bir önemi yoktur. Zira bunlar esas olarak üretim sürecine etki etmemekte sadece aracının komisyonunun da eklenmiş hâli olan bedeli ödemektedirler.

Eve iş verme sisteminde, tüccar-sermayedarın tekel gücü ve yerel piyasa koşullarının olanaksızlığından ötürü zanaatkârların pazarlık gücü zayıftır. Benzer bir durum çevrimiçi çalışma platformlarında hizmet sunanlar için de geçerlidir. Fakat bu platformlarda, aşırı emek arzı da düşük pazarlık gücünü pekiştiren bir sebep olarak eklenmektedir (Wood vd., 2019).

Öte yandan, eve iş verme sistemi emeğin kırsallaşması (*ruralizing*) üzerine kurulu bir sistemdir. Zanaatkârlar arasında iletişimin olmaması bir sınıf bilincinin oluşmasında ve zanaatkârların örgütlenmesi üzerinde bir engel oluşturmaktadır. Çevrimiçi çalışma platformlarında da örgütlenme oldukça zayıftır. Fakat bu durum daha çok yine aşırı emek arzı ve sınıf bilincinin olmamasından kaynaklanmaktadır.

Hem eve iş verme sisteminde zanaatkârların hem de platform ekonomilerde hizmet sunanların kazançları ne bir işçi-işveren ilişkisinin sonucu olarak ücrete ne de bir mübadele ilişkisinin sonucu olarak fiyata benzer. Ürün/hizmet için ödenen bedellerin bu kavramlara indirgenebilmesi mümkün değildir.

Ayrıca, hem eve iş verme sistemi zanaatkâr açısından hem de çevrimiçi çalışma platformları hizmet sunanlar açısından bir çeşit ek gelir kaynağı olan tali işler olarak ortaya çıkabilmektedirler. Her ikisi için de gelir aracının siparişi ile ortaya çıkar ve çoğu zaman uzun süreli düzenli bir gelir kaynağı olarak görülemezler.

Çevrimiçi çalışma modelinde üretilen ürünlerin/hizmetlerin yüksek kalifiye gerektiren ve yaratıcılık isteyen işler olduğu daha önce belirtilmişti (Kässi & Lehdonvirta, 2018). Bu durum ilk bakışta eve iş verme sistemi açısından geçerli değilmiş gibi gözükse de bir hususu hatırlatmakta fayda var. Eve iş verme sisteminde, zanaatkâr kırsal bölgede yaşamaktadır fakat elinde olan tek meslek çiftçilik değildir. Dolayısıyla zanaatkârı kendi yerel emek piyasası açısından yüksek kalifiye gerektiren ve yaratıcılık isteyen işleri yapabilen biri olarak görebiliriz.

Çevrimiçi çalışma modelinde, geleneksel çalışma sözleşmelerine benzer bir sözleşme yoktur, anlaşma daha çok işin niteliği ve teslimat zamanında hemfikir olunan bir çeşit taahhüde benzemektedir. Aynı durum eve iş verme sistemi için de geçerlidir. Nihai ürün için teslimat zamanı belirlenmiş olan taahhüde yönelik üretim faaliyeti gerçekleşmektedir.

Belki de en önemli benzerlik ise çalışma yeridir. Çevrimiçi çalışma platformlarında, işin doğası gereği, platform ya da hizmet talep eden hizmet sunana çalışacağı bir ortam tesis etmekle yükümlü değildir. Hizmet sunanlar, faaliyetlerini genellikle evlerinde gerçekleştirmektedirler. Aynı durum eve iş verme sistemi için de geçerlidir. Zanaatkârlar, atölyeler yerine genellikle kendi evlerinde üretim faaliyetlerini

gerçekleştirmektedirler. Tüccar-sermayedarın, zanaatkâra çalışma alanı tahsis etmek gibi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Son olarak değinilmesi gereken husus, çevrimiçi çalışma modelinin de aynı eve iş verme sistemi gibi tetikleyeceği dönüşüm üzerine benzerliklerinin ortaya konulmasıdır. Eve iş verme sisteminin tetiklediği dönüşüm açıktır, feodal düzenden kapitalist üretim şekline kadar uzanacak olan dönüşüm. Tezin iddiası odur ki dijitalleşmenin yoğun nüfuzuyla birlikte, istihdam ilişkileri, üretim şekli ve fikri mülkiyet gibi konular açısından bir dönüşümün eşiğindeyiz ve bu dönüşümü tetikleyecek olan model, çevrimiçi çalışma modelidir. Bugün dijitalleşme ile birlikte emeğin çalışma mekânından ayrıldığını ve evine/meskenine döndüğünü gözlemleyebilmekteyiz. Ayrıca dijitalleşmenin yüksek kalifiye istihdamı artırdığına dair çalışmalar ortaya konulmuştur (Balsmeier & Woerter, 2019). Çevrimiçi çalışma platformlarında da çalışanların ekseriyetinin yüksek kalifiye çalışanlar olduğu (Berg vd., 2018) da hesaba katılırsa çevrimiçi çalışma modelinin toplam istihdam içindeki payının tedrici olarak artacağını savunmak yanıltıcı olmayacaktır.

Tüm bu saptamaların ve benzerliklerin ortaya konulmasının ardından niteliksel olarak söylenebilir ki çevrimiçi çalışma modeli, eve iş verme sisteminin bir yansıması olarak değerlendirilebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: EMEK ÜZERİNE DEĞERLENDİRMELER

3.1. EMEĞİN GELECEĞİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Günümüzde birçok meslek hâlihazırda dijital aygıtların yardımıyla icra edilmektedir. Bugün ivme kazanan yeni durum, meslekleri icra ederken dijital platformların da yardımının artıyor olmasıdır. Dijitalleşme arttığı sürece emeğin işyerine bağımlılığı giderek azalacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Salgın ile beraber küresel olarak bu durumu deneyimlemiş olduk.

Dijitalleşmenin yoğun nüfuzuyla birlikte, standart meslekler ya da standart istihdam ilişkileri açısından bir dönüşümün eşiğindeyiz (Wood vd., 2019: 57). Dijitalleşme ile birçok mesleğin yapısının değişeceğini, bazı mesleklerin kaybolacağını ve bazı yeni mesleklerin ortaya çıkacağını sezgisel olarak söyleyebiliriz. Üstelik bu söylem sadece sezgiden ibaret de değildir. Literatürde dijitalleşme ile emek kesiminin ve mesleklerin ilişkilerini inceleyen çalışmalar mevcuttur. Örneğin, Frey ve Osborne, 2017 yılında yaptıkları *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?* isimli çalışmalarında bilgisayarlaşma olarak Türkçeleştirilebilecek olan (*computerization*) sürecinin gelecekte meslekleri etkileyip etkilemeyeceklerini araştırmışlardır. Yazarlara göre, Amerika Birleşik Devletleri istihdamının %47'si gelecekte mesleğinin yok olması riski altındadır. Model, ulaşım ve lojistik sektörlerinde çalışanların çoğuyla büro, idari destek elemanlarının büyük bir çoğunluğunun ve üretimde çalışanların riskli bir durumda olduğunu tahmin etmektedir. Bu sürpriz bir sonuç olmayabilir ancak yine yazarlara göre hizmet sektöründeki istihdamın azımsanmayacak bir bölümü de risk altındadır. Özetle, yazarlar özellikle düşük vasıflı (*low-skilled*) emekçilerin işlerini kaybetmemesi için yakın gelecekte yaratıcılıkla alakalı ve toplumsal

iletişimle alakalı becerilerini acilen yükseltmeleri gerektiğini söylemektedirler (Frey & Osborne, 2017). Ayrıca, iş yaratma süreçlerinde dijitalleşmenin yüksek kalifiye çalışanlar üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu saptayan çalışmalar da mevcuttur (Balsmeier & Woerter, 2019). Halihazırda çevrimiçi çalışma platformlarında yapılan işlerin yüksek kalifiye gerektiren ve yaratıcılık isteyen işler olduğunu (Kässi & Lehdonvirta, 2018) ve çevrimiçi çalışma modelini tercih edenlerin %60'ının yüksek kalifiye çalışanlar olduğunu (Berg vd., 2018) göz önüne alırsak dijitalleşme süreci içinde çevrimiçi çalışma platformlarının emek piyasalarındaki dönüşüm sürecinde itici güç olarak çok önemli bir role sahip olduğu öngörüsü bu tez çalışmasının saptamalarından biridir..

Çevrimiçi çalışma platformlarının geleneksel çalışma sözleşmelerine tabi olmaması ya da bilinçli bir şekilde örgütlenememesi ve bu platformlarda emeğin aşırı arzı gibi birtakım riskler doğurmaktadır. Bu riskler, pazarlık gücünün erozyonu, sigorta sisteminin eksikliği (sağlık, işsizlik) gibi risklerdir (World Bank Group, 2016: 118). Öte yandan bu riskler çevrimiçi çalışma platformlarının hacminin büyümesine ket vuramamaktadırlar. Çevrimiçi çalışma platformları, hem hizmet sunanların hem de hizmet talep edenlerin muhatap oldukları piyasaların yerelden küresele dönüşmesine yardımcı olmaktadır ve platformların hacimleri tedrici olarak büyümeye devam etmektedir (Graham vd., 2017: 136-137; Kässi & Lehdonvirta, 2018: 15). Hatta öyle ki bazı durumlarda çevrimiçi çalışma platformları, emek piyasasında istihdam yaratamayan ekonomiler için bir fırsat alanı olarak da değerlendirilmektedir (Graham vd., 2017: 158-159). Örneğin Malezya Hükümeti, 2020 yılında yayımlamış olduğu ve 2021 yılından itibaren geçerli olacak olan Malezya Dijital Ekonomi Planı'nda (*Malaysia Digital Economy Blueprint*) gig çalışanları desteklemenin ve korumanın planın amaçlarından biri olduğu belirtmekte, ayrıca; hükümetin “Malezyalıların dörtte biri tam zamanlı işlerden ayrıldıktan sonra gig ekonomisine katılmıştır. (COVID-19'dan önce)” gibi bir saptama yaparak bu durumla iftihar ettiği anlaşılmaktadır (Malaysian Digital Economy Blueprint,

2020: 32). Ek olarak, bunlara ek gelir kaynağı olarak çevrimiçi çalışma modelini tercih edenlerin teveccühünü ve yerel piyasalarında işveren ile eşleşmekte güçlük çeken bireyleri de dâhil ettiğimizde çevrimiçi çalışma platformlarının hacminin artmaya devam edeceğine dair öngörülerimizi güçlendiren bir başka husustur.

Öyleyse, ne dijitalleşmenin kapsamının ne de çevrimiçi çalışma platformlarının hacminin daralacağına dair herhangi bir emare görünmemektedir. Aksine, tüm göstergeler bunların yaşantımıza sürekli daha fazla nüfuz edeceği yönündedir. Bu durumun niteliksel olarak daha da iyi kavranabilmesi için “kayıt dışı istihdam” ve “kayıt dışı sektör” kavramlarını incelemenin faydalı olacağı kanaatindeyim. Zira kayıt dışı sektörleri etkileyen nedenler ile çevrimiçi çalışma platformlarını etkileyen nedenler ve kayıt dışı istihdamı tercih edenlerin gerekçeleri ile çevrimiçi çalışma modelini tercih edenlerin gerekçeleri birbirleriyle oldukça örtüşmektedirler. Dolayısıyla, çevrimiçi çalışma modeli üzerine geliştirilecek politika önerileri için “kayıt dışı istihdam” literatürü önemli bir kaynak gibi görünmektedir.

Kayıt dışı istihdam –ya da kayıt dışı sektörler-, iktisat literatüründe ilk kez kendine yer bulduğu 1970’li yıllarda bir tür marjinal veya artık faaliyet olarak görülürken bugün, kayıt dışı istihdamın herhangi bir ülkenin iktisadi ve toplumsal dinamikleri için merkezi bir role sahip olduğu kabul edilmektedir (Gerxhani, 2004: 1). Üstelik kayıt dışı istihdam sadece gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerin değil aynı zamanda gelişmiş ülkelerde de var olan bir durumdur (Gerxhani, 2004; Alter Chen, 2012). Kayıt dışı istihdamın 1970lerde marjinal veya artık bir faaliyet olarak görülürken daha sonraları ekonomiler için merkezi bir yer edinmesi sürpriz değildir. Zira bu durum, kanımca, kapitalist üretim şeklinin dönüşümünden ileri gelmektedir. Kayıt dışı istihdamın toplam istihdamdaki payının modern ekonomilerde esas olarak arttığı zaman 1980li yıllara tekabül etmektedir (Alter Chen, 2005). 1970lerde yaşanan OPEC krizlerinin etkisiyle 1980lerde geçilen iktisadi sistem, âdemi merkeziyetçi (*decentralised*), küçük ölçekli üretime (*small scale*

production) dayalı ve sanayii sektörünün fosil yakıtlara bağımlılığını azaltmanın bir yolu olarak bu sektörde dijitalleşmeyi teşvik eden bir iktisadi sistemdi. Ayrıca bu dönem literatürde *Reaganomics* ya da *Thatcherism* olarak da bilinen maliye politikası bakımından mutlak bir kuralsızlaştırma (*deregulation*) uygulanan dönemdir (Blanchard, 1987; Peck & Tickell, 2007). Burada belirtilmesi gereken bir husus var. Anlaşılacağı üzere, kayıt dışı istihdam, özellikle sanayi sektörü için, dijitalleşmenin yoğunlaştığı ve kuralsızlaştırma sonucunda merkezi otoritenin zayıfladığı zamanlarda yükselişe geçmiştir. Benzer bir durum çevrimiçi çalışma modeli için de geçerlidir. Özellikle 2015 yılından sonra hizmet sektörü için dijitalleşmenin hızının arttığını ve internet teknolojilerinin de yardımıyla dijital platformlarının bizatihi kendilerinin yine benzer bir kuralsızlaştırma süreci ile (bu seferki bir politikanın sonucu değildir) merkezi otoriteyi zayıflatıldığını saptamak yanlış olmayacaktır. Bereket ki, bu dönem de çevrimiçi çalışma modellerinin de yükselişe geçtiği dönemdir. İddiam bunun bir tesadüf olmadığıdır. Hem kayıt dışı istihdam hem de çevrimiçi çalışma modelleri dijitalleşme ve zayıf merkezi otoritelerin eserleridirler. Bu da çevrimiçi çalışma modellerini anlamak için kayıt dışı istihdamın neden doğru bir kavram olduğuna dair delillerden sadece birisidir.

Kanaatime göre, kayıt dışı istihdam modelinin en başta bir çeşit marjinal veya artık faaliyet olarak görülmesinde bu alanda çalışma yapanların kayıt dışı istihdam modelini “tercih edilmemesi” bir alan olarak algılamalarından kaynaklanmaktadır. Literatürün ilk temsilcileri, kayıt dışı istihdam modelini, bana kalırsa, ancak iktisadi bir sorun zuhur ederse geçici olarak tercih edilebilecek ya da bireylerin kayıt altındaki istihdam modeline uygun işlerden geriye kalan zamanlarında tercih edebilecekleri bir istihdam modeli olarak düşünüyorlardı. Pek de haksız sayılmazlardı. Zira kayıt dışı istihdam modeli de aynı çevrimiçi çalışma modelinde olduğu gibi birçok dezavantaja sahiptir. Hâlihazırda kayıt altında bir işte çalışmayıp sadece kayıt dışı istihdam modeli ile çalışanlar birtakım risk ve belirsizliklerle karşı karşıyadırlar. Bu risk ve belirsizlikler gelir

ve sosyal koruma sistemleri olmak üzere iki başlığa indirgenebilir. Gelirle alakalı olan risk ve belirsizlikler hem düzenli geliri hem ücret ödemesini hem de ücret ödemesinin gecikmesini kapsamaktadır. Sosyal koruma sistemleri ile alakalı olan risk ve belirsizlikler ise bireyin sağlık sigortasından resmi emeklilik fonuna kadar bir dizi sigorta sisteminden yararlanamaması ile alakalı tüm durumlardır. Çevrimiçi çalışma modelleri için de benzer dezavantajlar geçerlidirler. Her ne kadar çevrimiçi çalışma platformları, dijital altyapıları vasıtası ile sunulan hizmetin bedel ödemesini ve ödemenin zamanında gerçekleşmesini garanti altına almış olsa da düzenli gelir konusunda bir işleve sahip değildir. Çünkü bu platformlarda gelir kaynağı olarak alınan işler (hizmet sunan tarafından), platformdaki ilan sayısı ve ilana başvuran hizmet sunanların sayısı ve pazarlık süreci ile şekillenir. Öte yandan çevrimiçi çalışma platformları ne hizmet sunanlara ne de hizmet talep edenlere kayda değer ve tabi olunacak bir sigorta sistemi sunamamaktadırlar.

Tüm bu nedenler kayıt dışı sektörlerin ve çevrimiçi çalışma platformlarının ortaya çıkışı ya da hacminin büyümesi için örtüşen nedenlerinden sadece bazılarıdır. Öte yandan bireylerin kayıt dışı istihdamı tercih etme gerekçeleri ile çevrimiçi çalışma modelini tercih etme gerekçeleri de örtüşmektedirler.

Daha önce belirtildiği gibi, yerel emek piyasalarının hizmet sunana yeterli ve doğru eşleşmeleri sağlayamadıkları durumlarda çevrimiçi çalışma platformları hem hizmet sunanlar hem de hizmet talep edenler için hitap ettikleri emek piyasalarının yerel piyasalardan küresel piyasalara yönelmesine olanak sağlamaktadır. Benzer bir durum kayıt dışı istihdam için de geçerlidir. Bireyler kayıt altındaki emek piyasalarında düşük ücretlerle karşılaştıklarında ya da yasal olarak kayıt altına alınamayacak piyasalarda çalışmak istediklerinde ya da sahip oldukları yetenekleri icra etmesine olanak sağlayacak kayıt altındaki emek piyasalarında işveren ile eşleşemediğinde kayıt dışı istihdama yönelebilmektedirler.

Kayıt dışı istihdamı tercih edenlerin sundukları bir diğer gerekçe, ağlar ve giriş kolaylığıdır (*social networks and ease to entry*). Kayıt dışı istihdamda kurallar, haklar ve prosedürler kayıt altındaki istihdama göre oldukça seyrek. O nedenle de kayıt dışı sektörlerle giriş çıkış oldukça rahat ve maliyetsizdir. Öte yandan bireyin bu sektörlerle tanışma fırsatı genellikle toplumsal ağlar sayesinde gerçekleşir. Gerxhani'nin ifadesine göre bu sektörler için anahtar kelimeler, “Bir arkadaşımın bir arkadaşı” cümle öbeğini oluşturmaktadırlar (Gerxhani, 2004: 14). Kayıt dışı istihdam için oldukça akla yatkın görünen bu gerekçe, çevrimiçi çalışma modeli için de akla yatkın gözükmektedir. Platformlara giriş ve çıkış kolaylığı ile alakalı bir tahlil yapmaya gerek görmüyorum, zira durum çok açıktır. Platformların talep ettikleri bilgilerin sunulduğu takdirde, kullanıcılara karşı –saf kamu mallarına benzer bir şekilde- “dışlanamazlık” ilkesi geçerlidir. Öte yandan bu gerekçenin çevrimiçi çalışma modelinin üzerinde mutlak bir etkiye sahip olduğunu söyleyebilmek için “toplumsal” kelimesinin yanına “dijital” kelimesini eklemek yerinde olacaktır. Çevrimiçi çalışma platformlarında hizmet talep eden ya da hizmet sunanların bu platformlarla tanışmasının birilerinin tavsiyesi üzerine gerçekleşmesi kuvvetle muhtemeldir. Fakat tanıştıktan sonra bu platformlarda kalıcı olabilmesini sağlayan ağ, çevrimiçi çalışma platformu üzerinden kurulan ağlardır ki bu ağlar, hizmet sunanların puanlarını, namlarını ve portföylerini etkilemektedirler.

Toplumsal ana başlığının altındaki etkenlerden Hem çevrimiçi çalışma modelini tercih edenlerin hem de kayıt dışı istihdamı tercih edenlerin örtüşen bir diğer gerekçesi ise ihtiyaç duydukları özgürlük, özerklik ve esneklik (*freedom, autonomy and flexibility*) arzularıdır. Özellikle gelişmiş ülkelerde, birçok kayıt dışı sektör çalışanı bu sektörleri kayıt altında olan sektörlerle göre daha fazla özerklik, esneklik ve özgürlük vaat ettikleri için kayıt dışı istihdam modelini kayıt altında çalışmaya tercih etmektedirler. Daha önce belirttiğim gibi, çevrimiçi çalışma modeli ile hizmet sunanların çoğunluğu yüksek kalifiye gerektiren ve yaratıcılık isteyen alanlarda çalışmaktadırlar (Kässi & Lehtonvirta,

2018). Dolayısıyla “özgürlük, özerklik ve esneklik” gerekçesi çevrimiçi çalışma modelini analiz ederken dikkate alınması gereken bir başka gerekçedir.

Burada yapılan tüm değerlendirmeler emeğin çevrimiçi çalışma platformlarında geleceğine ve geçireceği dönüşümlere dair öngörülerimi ve dayanaklarımı yansıtmakla beraber politika-yapıcılara kaynak olabilmesi adına “kayıt dışı istihdam” kavramı ile örtüşen yönlerini saptamak üzerine kurulmuştur. Bu alt başlık kayıt dışı sektörlerin geleceği üzerine yapılmış olan –fakat kanaatimce emeğin çevrimiçi çalışma platformlarına meyli ile birebir örtüşen- bir spekülasyon/kehanet aktarılarak sonlandırılacaktır.

J. I. Gershuny, *The informal economy: its role in post-industrial society* isimli çalışmasında post-endüstriyel toplumlarda, ekonomide baskın olan emek transferinin kayıt altındaki sektörlerden yeraltı/merdiven altı sektörlerle ve ev-içi veya komün sektörlerle olacağını öngörmektedir. Ayrıca J. I. Gershuny kehanetide haklı ise çevrimiçi platformların gelecekte baskın bir rol kazanacağına dair beklentimizi biz de dile getirebiliriz. Gershuny, toplam ekonomide sektörleri üçe ayırmaktadır. Bunlar kayıt altındaki sektörler, yeraltı/merdiven altı sektörler ve ev-içi veya komün sektörler. Gershuny, istihdamın sektörler arası geçişkenliğini açıklarken bu üç sektörün kendi aralarındaki geçişliliğini ve geçişliliğin kombinasyonlarını temsilen altı farklı dönüşümü örneklendirmektedir. Gershuny’ye göre Sanayi Devrimi’nden post-endüstriyel döneme kadar ev-içi veya komün sektörlerden ve yeraltı/merdiven altı sektörden kayıt altındaki sektörlerle geçişi ifade eden dönüşüm diğer dönüşümlere göre daha baskındır. Fakat post-endüstriyel dönemle birlikte baskın olan dönüşüm kayıt altındaki sektörlerden yeraltı/merdiven altı sektöre ve ev-içi veya komün sektöre geçiş karşılık gelen dönüşüm olacaktır (Gershuny, 1979). Ben Gershuny’ye katılıyorum. Önümüzde bizi bekleyen dönem kayıt dışılığın, ev üretiminin baskın olacağı bir dönem olacaktır. Ayrıca tezin

iddiasını tekrar vurgulamak gerekirse, bu dönüşüm gerçekleşirken itici güç olacak olan etken de çevrimiçi çalışma platformları olacaktır.

3.2. EMEĞİN ÇALIŞMA MEKÂNINDAKİ DEĞİŞİM

Çevrimiçi çalışma modelinin, eve iş verme sisteminin dijital bir yansıması olarak görülmesi gerekliliği üzerine yapılan niteliksel analizlerin yeterli olduğu kanaatindeyim. Tez çalışmasının bundan sonraki kısmı, bu gerekliliğin sayılarla da desteklenip desteklenmediğinin sorgulanması üzerine kurgulanmıştır. Eve iş verme sisteminde, tüccar-sermayedar üretimin gerçekleştirilebilmesi için zanaatkâra bir mekân/atölye/dükkân temin etmekle mükellef değildir. Çevrimiçi çalışma modeli için de aynı durum geçerlidir. Eve iş verme sisteminin en belirgin niteliklerinden bir tanesi, zanaatkârın, üretimi kendi meskeninde/evinde/hanesinde gerçekleştirmektedir. Çevrimiçi çalışma modelinde de hizmet sunan, üretimi bir çeşit çalışma mekânında gerçekleştirmemektedir. Bu bağlamda, çevrimiçi çalışma modelinin, eve iş verme sisteminin bir yansıması olarak görülüp görülemeyeceği üzerine yapılacak sorgulamada emeğin işyerinden ayrılması (ya da meskenine dönmesi) önemli bir gösterge olacaktır.

Çevrimiçi çalışma platformları, dijital/sanal platformlardır. Dolayısıyla bu platformlarda yapılan işler dijital aygıtların yardımıyla gerçekleştirilebilmektedirler. Dijitalleşmenin istihdam üzerindeki etkilerini kapsamlı bir şekilde incelemek, bu tez çalışmasının kapsamının dışında kalmaktadır. Ayrıca, literatürde dijitalleşmenin istihdam yaratma politikasının üzerindeki etkisinin ne olduğuna dair bir mutabakat bulunmamaktadır. Fakat “emekten tasarruf sağlayan teknoloji” olarak Türkçeleştirilebilecek olan “*labour-saving technology*” gibi kavramlar etrafında dönen tartışmalar oldukça ufuk açıcıdır. Örneğin, Balsmeier ve Woerter, dijitalleşmenin

istihdam yaratma üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmalarında; dijitalleşmenin, yüksek kalifiye istihdamı arttırırken düşük kalifiye istihdamı azalttığını ve toplam istihdam üzerinde küçük ve olumlu bir etkisinin olduğunu saptamışlardır (Balsmeier & Woerter, 2019).

Çevrimiçi çalışma platformlarında gerçekleştirilen başarılı işlemlerin neredeyse %60'ı “yazılım geliştirme ve teknoloji” ve “yaratıcılık ve multimedya” alanlarında gerçekleşmiştir. Bu platformlarda talep edilen hizmetlerin yaklaşık %70'i Amerika Birleşik Devletleri ve başlıca Avrupa Ekonomileri tarafından talep edilmiştir, hizmeti arz etme tarafında daha heterojen bir dağılım olmakla beraber yine ağırlık hizmeti talep eden ülkelerdedir (Kässi & Lehdonvirta, 2018). Bu sebeple de, şaşırtıcı olmayan bir şekilde, çevrimiçi çalışma platformlarında hizmet sunanların %60'ını yüksek kalifiye çalışanlar oluşturmaktadır (Berg vd., 2018).

Görüldüğü üzere, dijitalleşme ile yüksek kalifiye emeğin istihdamı arasında pozitif bir ilişki vardır. Bu sebeple, çevrimiçi çalışma modelinin, eve iş verme sisteminin dijital bir yansıması olarak görülüp görülemeyeceği üzerine yapılacak sorgulamada dijitalleşme konusunda görece önde görünen ülkelerin/ekonomilerin analizinin yapılması ve bu ülkelerin dijitalleşme konusunda görece geride kalmış ülkeler/ekonomiler ile kıyaslamak yerinde görünmektedir. Daha açık bir şekilde ifade edilirse: dijital platformlarda icra edilen model olan çevrimiçi çalışma modeli, eve iş verme sisteminin dijital bir yansıması olarak görülecekse, çevrimiçi çalışma platformlarının hacimleri tedrici olarak büyüyorsa, ve bu tez çalışması çevrimiçi çalışma modeline emek piyasalarında gerçekleşecek olan dönüşümün tetikleyicisi olma rolünü atfediyorsa, en azından dijitalleşmiş ülkelerde/ekonomilerde, emeğin işyerinden ayrılıp meskenine döndüğüne dair ipuçları gözlemlenmelidir ki bu modele dönüşümün tetikleyicisi olma rolü atfedilebilsin.

Analizi yapılacak ülkeler/ekonomiler, ülkelerin/ekonomilerin dijital yeniliklere ne kadar uyum sağlayabildiğini yansıtan bir endeks olarak Dünya Bankası'nın *World development report 2016: Digital dividends* isimli raporunda geliştirilen Dijital Uyum Endeksi'nin (*Digital Adoption Index (DAI)*) 2016 yılı endeks değerleri referans alınarak seçilmiştir (World Bank Group, 2016). Seçilen bu ülkelerde, emeğin işyerinden ayrıldığına ya da meskenine döndüğüne dair işaretler aranacaktır. Ardından, bu dijital uyumu en yüksek 10 ülke, yine Dijital Uyum Endeksi'nin 2016 yılı endeks değerlerine göre listede ortanca endeks değerlerine sahip olan ülkeler/ekonomiler ile kıyaslanacaktır. Analize tabi tutulacak en yüksek 10 endeks değerine sahip ülkeler/ekonomiler aşağıdaki gibidir.

Ülke	Dijital Uyum Endeksi (DAI) (2016)
Singapur	0,870592
Lüksemburg	0,86339
Avusturya	0,862427
Güney Kore	0,857824
Malta	0,855214
Almanya	0,839698
Hollanda	0,838463
Japonya	0,834881
Estonya	0,833086
İsveç	0,831695

Kaynak: Digital Adoption Index (DAI)

Dijitalleşmenin emek üzerindeki etkilerini sorgulamak için kullanılacak veri, Google Hareketlilik Verisi (Google Mobility Data) olacaktır. Bu verilerden faydalanarak geliştirilen endeks ise Google Hareketlilik Endeksi'dir (Google Mobility Index) . Google Hareketlilik Endeksi, COVID-19 Salgını sürecinde, salgın ile mücadele bağlamında araştırmalara kaynak olabilmesi açısından açık kaynak olarak sunulmaya başlayan bir endekstir. Endeks, dijital cihazların konum verileri kullanılarak ortaya çıkarılmaktadır ve farklı konum kategorilerine göre hareketliliğin nerelerde olduğu tespit edilmektedir. Endeksin referans değerleri, henüz ülkelerin/ekonomilerin salgın için çok seyrek önlemler aldıkları –ya da hiç almadıkları- 3 Ocak 2020 ile 6 Şubat 2020 tarihleri arasında kapsayan 5 haftada her bir hafta günü için ayrı ayrı ortalama değerler belirlenerek saptanmıştır. Daha sonra bu referans değerlere göre haftanın günleri için artış veya azalış her bir gün için ayrı ayrı belirlenmektedir (Google Mobility Data).

Analizde kullanılan yönetimi açıklamaya geçmeden önce veri yapısı hakkında bazı hususları belirtmekte fayda görüyorum. Google Hareketlilik Verisi, konum verilerini 6 farklı kategoriye göre sınıflandırmıştır. Konut hareketlilik kategorisi, insanların konutlarında geçirdikleri sürelerin verisi üzerinden hesaplanırken; diğer 5 hareketlilik kategorisi, konumlara gerçekleştirilen ziyaretçi sayılarının verileri üzerinden hesaplanmaktadır. Bu hesaplama yönteminin doğal sonucu olarak konut kategorisindeki değişimler, diğer kategorilere göre oldukça sınırlı görünecektir. Zira insanlar, çalışma günlerinde dahi günün belli bir zamanını konutlarında geçirmektedirler. Bu bağlamda, konut hareketlilik verilerindeki daha küçük sapmalar diğer hareketlilik kategorilerindeki büyük sapmalara denk düşmektedirler. Öte yandan veri yapısı, özellikle iş yeri kategorisi için, hafta sonu günlerinde beklenmedik sapmalara müsaittir. Çünkü insanlar, hafta sonları iş yeri konumlarına çok az uğramaktadırlar. Referans değerlerinin saptandığı tarih aralığı için de bu durum geçerlidir. Dolayısıyla rastsal bir sebeple bir hafta sonu gününde insanların iş yerlerine gitmesi endeks değerlerinde absürt sapmalara yol açacak ve sağlıklı

analiz yapabilmemize engel olacaktır. Bu hususlar ışında, tez çalışmasının merak ettiği soru emeğin hareketliliği olduğu için konut ve iş yeri kategorileri dikkate alınarak analiz gerçekleştirilecektir. Aynı zamanda merak edilen husus emeğin hareketliliği olduğu için hafta içi günleri endeks değerleri dikkate alınarak analiz gerçekleştirilecektir.

Analize tabi tutulacak ülkelerin (dijital uyumu en yüksek olan 10 ülke) tamamının kuzey yarımkürede olmasından dolayı yaz aylarında karşılaşılan hareketlilik verisindeki referans değerlerine göre oluşan sapmaları değerlendirmek yerinde olacaktır. Dolayısıyla daha sonra kıyaslanacak olan ortanca değer çevresindeki ülkelerin de güney yarımkürede olmamasına dikkat edilecektir. Bilindiği üzere, kuzey yarımkürede, yaz aylarında salgının kamusal alanda etkisi azalmakta ve politika-yapıcıların koyduğu kısıtlamalar gevşetilmektedirler. Bu da bize kısmen salgın etkisinden arındırılmış endeks değerlerine ulaşma şansı vermektedir. Dijitalleşmenin yoğunlaşmasıyla beraber kamusal alanda hareketliliğin ne yönde etkilendiğini daha isabetli yorumlayabilmekteyiz.

Analizimizde kullanılan yöntemi açıklamak gerekirse: Google Hareketlilik Endeksi'nin referans değerlerinden sapmalarını inceleyebilmek için 27 Haziran 2022 ile 29 Temmuz 2022 tarihleri arasındaki 5 haftada, her bir hafta içi günü için hareketlilik endeks değerleri toplanmış ve ortalamaları alınmıştır. Bu ortalama değerler ile referans değerler karşılaştırılıp referans değerlerden sapmalar belirlenmiştir. Dijital uyumu en yüksek olan 10 ülke için iş yeri kategorisi hareketlilik endeksindeki sapmaların sonuçları, aşağıdaki tablolardan incelenebilmektedir.

YÜZDELİK SAPMA, İŞ YERİ					
Ülke	Pzt	Salı	Çrş	Per	Cuma
Singapur	-22,6	-6	-6,2	-7	-6

Lüksemburg	-17,2	-15,4	-16,4	-15,4	-18,6
Avusturya	-22,4	-21,6	-22	-22,4	-24,4
Güney Kore	7,4	8,6	6,2	6,4	5,2
Malta	-9,4	-5,6	-18,8	-8,2	-9,6
Almanya	-17,2	-16	-16	-16,6	-18,2
Hollanda	-29,2	-27	-26,6	-27	-28,2
Japonya	-16,8	-7	-6,8	-6,8	-7,8
Estonya	-32,2	-32,6	-32,6	-33,4	-34
İsveç	-50,6	-50,2	-50,4	-50,4	-51

Kaynak: Google Mobility Data

Ülkelerin/ekonomilerin bazı ulusal/özel günlerinin belli hafta günlerine denk gelmesinden dolayı hafta içi günlerin kendi aralarındaki kıyaslamada birtakım sapmalar meydana gelmektedir. Örneğin Japonya için Temmuzun 3. Pazartesi günü ulusal bayram olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla Japonya için Pazartesi gününde 5 haftalık ortalama değerin referans değerine göre düşüş, diğer günlere göre daha fazla gibi görünmektedir. Yukarıdaki tablo incelendiğinde, Güney Kore hariç dijital uyumu en yüksek olan diğer 9 ülkenin, iş yeri hareketlilik değerlerinde bir düşüş olduğu gözlemlenmektedir. Güney Kore’de negatif değerler göremememizin bir nedeninin, endeksin referans değerlerinin belirlendiği tarihlerde Güney Kore’de hâlihazırda salgın kısıtlamalarının yürürlüğe girmeye başlamış olmasının olabileceğini hatırlatmakta fayda var. Yani bu analizde salgının etkisinin olabildiğince arındırılmış olması hedefine Güney Kore uymamakta. Referans değerlerinin saptandığı tarihlerde kısıtlamalar nedeniyle iş yeri hareketlilik verilerinde zaten bir düşüş olan Güney Kore’yi, salgının etkisinin minimize edilmeye çalışıldığı tarihlerde kıyaslasak dahi, o döneme göre bir azalma

gözlemleyememekteyiz. Dolayısıyla düşülmesi gereken bu şerh dışında, diğer ülkeler için şu söylenebilir: dijital uyumu yüksek ülkelerde emeğin iş yerinden ayrılıyor olduğuna dair işaretler gözlemlenmektedir. Bu gözlemle birlikte, iddiamızın geçerliliğine dair diğer işaretleri toplayacak olduğumuz dijital uyumu yüksek olan ülkelerdeki/ekonomilerdeki konut kategorisinin hareketlilik değerlerindeki sapmaları yansıtan tablo aşağıda gözlemlenebilmektedir. Veri yapısından dolayı, konut hareketlilik verilerinde daha küçük sapmaların da dikkate alınması gerektiğini tekrar belirtmekte fayda var.

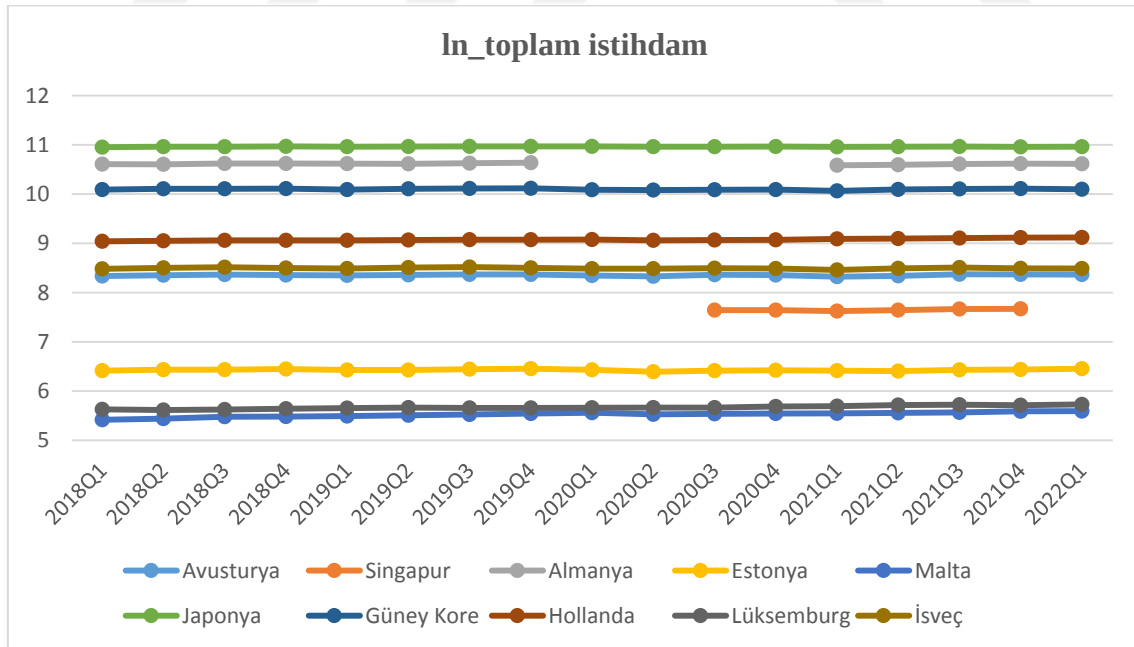
YÜZDELİK SAPMA, KONUT					
Ülke	Pzt	Salı	Çrş	Per	Cuma
Singapur	13,8	10,2	10,2	9,8	12,2
Lüksemburg	4,6	4,2	3,2	2,8	3
Avusturya	1,6	3,8	1,2	1,6	2,2
Güney Kore	0,8	-0,6	0,8	0,6	0,6
Malta	1,6	1,8	2,2	1,2	0,8
Almanya	3,6	5,2	3,2	3,6	3,2
Hollanda	4,4	5,2	2,6	4	2,4
Japonya	7,2	6,2	4,6	5	6,2
Estonya	2,6	4,8	1,8	1,8	1,6
İsveç	6,6	6,6	4,4	5,2	5

Kaynak: Google Mobility Data

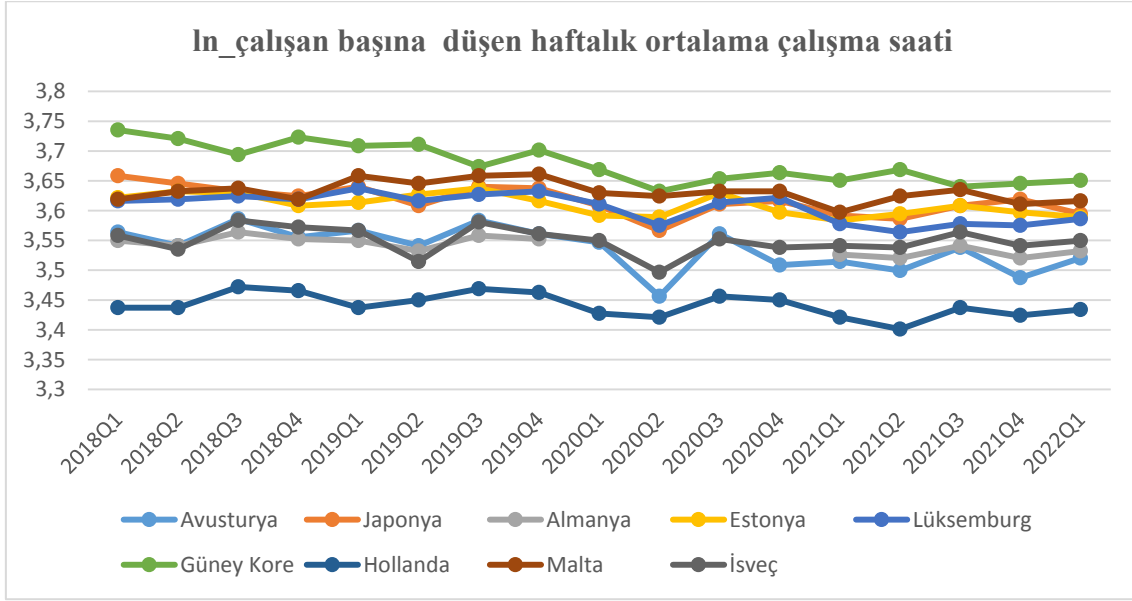
Yukarıdaki tablo incelediğinde, Güney Kore'nin bir hafta içi gününde negatif değer varken diğer tüm değerler pozitifdir. İş yeri verileri için oluşturulan tabloda Güney Kore için düşülen şerh, bu tablo için de geçerlidir. Fakat Güney Kore için bile yalnızca 1

hafta içi günü değeri negatiftir. Verinin yapısında kaynaklı olarak konut hareketlilik verilerinde daha küçük gözlemlenen sapmaların dahi bir anlamı olduğunu da göz önünde bulundurarak rahatlıkla söylenebilir ki: dijital uyumu yüksek olan ülkelerde/ekonomilerde, emeğin meskenine/evine/hanesine döndüğüne dair işaretler mevcuttur.

Ek olarak, bu ülkelerdeki/ekonomilerdeki emeğin iş yerinden ayrılıp eve doğru yönelmesine dair işaretlerin akıllarda şüphe bırakmaması adına, bu ülkelerde ne istihdam verilerinin ne de çalışan başına düşen haftalık ortalama çalışma saatlerinde (Singapur için bu veri, veri tabanında mevcut değildir.) kayda değer bir değişim olmadığını belirtmekte fayda vardır. Aşağıdaki grafiklerde, dijital uyumu en yüksek 10 ülke için çeyrek bazında istihdam verilerinin ve çalışan başına düşen haftalık ortalama çalışma saati değerlerinin logaritmalarının alınmış (ln) hallerinin trendi gözlemlenebilmektedir.



Kaynak: International Labour Organization (ILO)



Kaynak: International Labour Organization (ILO)

* Singapur için çeyrek bazında “çalışan başına düşen haftalık ortalama çalışma saati” verisi, veri tabanında bulunmamaktadır.

Yukarıdaki grafikler incelendiğinde, dijital uyumu yüksek olan ülkeler/ekonomiler için istihdam verilerinin oluşturduğu trendlerde neredeyse kayda değer hiçbir değişim görünmemektedir. Dolayısıyla şunu rahatlıkla söyleyebiliriz: dijital uyumu en yüksek 10 ülkede/ekonomide, toplam istihdam verileri değişmemişken emeğin işyerinden ayrılıp meskenine/evine/hanesine döndüğüne dair işaretler mevcuttur.

Öte yandan, çalışan başına düşen haftalık ortalama çalışma saati verilerini gösteren grafik incelendiğinde, daha zikzaklı bir görünüm vardır. Bu zikzakların mevsimsel etkilerden ve salgından kaynaklanıyor olması kuvvetle muhtemeldir. Zira veriler, çeyreklik verilerdir. Fakat hareketlilik verisinin referans tarihiyle mevcut son çeyrek verileri mercek altında alındığında neredeyse tüm ülkelerin çalışan başına düşen haftalık ortalama çalışma saati grafiklerinin yatay bir seyir izlediği, kayda değer bir değişimin olmadığı yorumda bulunulabilir. Öyleyse, denilebilir ki: dijital uyumu en

yüksek olan 10 ülkede/ekonomide, çalışan başına düşen haftalık ortalama çalışma saatleri ciddi bir şekilde değişmiyorken emek, iş yerinden ayrılıp meskenine/evine/hanesine dönmektedir.

Bu aşamada artık şu rahatlıkla söylenebilir: dijital uyumu yüksek olan ülkelere/ekonomilere toplam istihdam ya da çalışan başına düşen haftalık ortalama çalışma saatleri değişmiyorken bile emek, iş yerinden ayrılmakta ve meskenine/evine/hanesine dönmektedir. Tahmin edileceği üzere, burada vurgulanması gereken husus dijitalleşmedir. Zira dijital uyumu görece düşük olan ülkeler/ekonomiler için aynı zaman aralığında aynı saptamayı yapamamaktayız.

Aşağıdaki tablolarda, Google Hareketlilik Verileri eksik olmayan ya da verileri saptıracak ciddi bir problem yaşamayan (Örneğin, Ukrayna verilerini, ülkede savaş olduğu için kullanmadım.) kuzey yarımküredeki dijital uyum endeksi ortanca değerlere denk düşen ülkelerin, iş yeri ve konut hareketlilik verilerindeki sapmalar gözlemlenebilmektedir.

YÜZDELİK SAPMA, İŞ YERİ					
Ülke	Pzt	Salı	Çrş	Per	Cuma
Ürdün	-6,2	-3,6	5,6	7,4	19,2
Moğolistan	40	41,6	45,4	43,6	41
Bahamalar	-23,4	-14	-12,6	-13,2	-12,6
Mısır	10,8	8,6	9,8	3,4	23,2
Guatemala	2,8	13,4	12,8	13	15,6
Hindistan	18,6	17,4	21	19,4	21,8
El Salvador	20,2	16,8	18,4	21,4	27,6

Kırgızistan	-36,6	-32	-30,8	-33,2	-31,6
Dominik Cumhuriyeti	-2,6	-2,8	-5,2	-5,6	-4,2
Jamaika	-6,2	-8	-7,6	-6,6	-4,8

Kaynak: Google Mobility Data

YÜZDELİK SAPMA, EV					
Ülke	Pzt	Salı	Çrş	Per	Cuma
Ürdün	5	7,4	3,2	4,6	5,2
Moğolistan	-0,8	0,8	-0,6	0,2	1
Bahamalar	6,2	3,4	2,8	2	2,6
Mısır	6	6,6	5,4	7	5,8
Guatemala	14,2	11,8	11,6	11,2	11,4
Hindistan	13	13,8	12,8	13,2	13,2
El Salvador	6,8	6,6	6	5,4	4,4
Kırgızistan	4,6	3,6	2,6	2,4	2,6
Dominik Cumhuriyeti	8,2	7,2	7,6	8,2	6,8
Jamaika	11,4	11,8	11	10,6	11,6

Kaynak: Google Mobility Data

Yukarıdaki tablolar incelendiğinde, dijital uyum sıralamasında ortanca değerlere sahip ülkeler için, konut kategorisi hareketlilik verilerinde referans değerlere göre genellikle artış gözlemlenirken iş yeri kategorisi hareketlilik verilerinden anlamlı bir sonuç çıkarılamamaktadır. Özellikle COVID-19 salgınının etkisiyle ekonomik

daralma/durgunluk riski altındaki ülkelerin/ekonomilerin sayısı artmış durumdadır ve birçok ülke/ekonomi istihdam yaratmakta zorlanmaktadır. Hal böyleyken, dijital uyumu görece düşük birçok ülke/ekonomi için iş yeri hareketlilik endeks değerlerinin referans değerlere göre daha yüksek olduğunu dahi gözlemleyebilmekteyiz.

Dijital uyumu en düşük ülkeleri/ekonomileri hareketlilik verilerinden yararlanarak yaptığımız analize dâhil edememekteyiz. Zira neredeyse hiçbirinin analiz yapmamıza olanak sağlayacak kadar sağlıklı bir verisi maalesef yoktur. Fakat şu ana yapılan analizler ışında da saptama yapılabilir. Emeğin hareketliliğine dair saptamalarda bulunurken ortaya konulması gereken ön koşul dijitalleşme olmalıdır.

Son tahlilde, dijital uyumu yüksek olan ülkelerde/ekonomilerde emeğin çalışma mekânından ayrıldığını ve meskenine/evine/hanesine yöneldiğini söyleyemememiz için hiçbir işaret görünmediğini saptamış bulunmaktayız. Bu da çevrimiçi çalışma modelinin, eve iş verme sisteminin dijital bir yansıması olarak görülmesi gerektiği iddiamızı destekleyen/güçlendiren bir saptamadır.

SONUÇ

Bu tez çalışması, esas olarak 2 iddia üzerine kurulmuştur ve birçok tali argümanla esas iddialar desteklenmeye/güçlendirilmeye çalışılmıştır. İlk iddia: çevrimiçi çalışma modelinin, eve iş verme sisteminin dijital bir yansıması olarak görülmesi gerektiği iddiasıdır. İkinci iddia ise: çevrimiçi çalışma modelinin, emek piyasalarında gerçekleşecek olan dönüşümün tetikleyicisi olma potansiyeline sahip olduğu iddiasıdır. Aslına bakılacak olursa, ilk iddia ispatlandığı takdirde, ikinci iddia kaçınılmaz olarak ispatlanacaktır. Zira emek piyasalarındaki gerçekleşecek olan dönüşüm ile kastedilenler: işçi-işveren arasındaki istihdam ilişkisinin niteliği, üretim şekli, fikri mülkiyet hakkı gibi meselelerin yapısal değişikliklere uğramasıdır.

Çevrimiçi çalışma platformlarının hacminin tedrici olarak arttığı birçok veri ile ortaya konulmuştur. Dolayısıyla bu platformlarda yapılan işlerin/anlaşmaların eve iş verme sistemi olarak görülebilmesi demek ikinci iddianın sorgusuz sualsiz kabulü anlamını taşıyacaktır. Bu sebeple, tez boyunca, adım adım çevrimiçi çalışma modelinin aslında eve iş verme sisteminin dijital bir yansıması olarak görülmesi için argümanlar sıralanmıştır. Son tahlilde, ulaşılan sonuç: çevrimiçi çalışma modelinin; eve iş verme sisteminin dijital bir yansıması olarak görülmesi gerektiği, ve dolayısıyla, emek piyasalarında gerçekleşecek dönüşümü tetikleyecek olan potansiyele sahip olduğu sonuçlarıdır. Fakat bu nihai sonuçlara ulaşabilmek bir dizi tali sonuca ulaşılmıştır.

Esas iddialara ulaşabilmek için ilk olarak bu kavramların tanımları yapılmıştır. Hangi anlamlara geldikleri, çerçevelerinin nasıl şekillendiği ortaya konulmuştur. Çevrimiçi çalışma platformlarının neden üzerinde çalışılmaya değer bir alan olduğu açıklanmıştır. Zira bu platformların hacimleri, düzenli olarak genişlemekte ve bu genişlemenin, dijitalleşmenin nüfuzunun artmasıyla beraber sürekliliğini koruyacağı

sonucuna ulaşılmıştır. Bu yüzden, çevrimiçi çalışma platformlarının ve çevrimiçi çalışma modelinin tüm detaylarıyla ortaya konulması gerekliliği ortaya çıkmıştır.

İlk olarak bu platformlarda çalışanların kimler oldukları belirlenmiştir. Buna göre platformlarda çalışanların, daha çok yüksek kalifiye gerektiren ve yaratıcılık isteyen işleri icra eden kişiler olduğu belirtilmiştir. İşlerin gerekliliği ile bu işleri yapanların nitelikleri arasında bir paralellik olduğu ortaya konmuştur. Çevrimiçi çalışma modelini tercih edenlerin büyük çoğunluğunun, bu tercihlerinden memnun oldukları görölmüştür. Buna mukabil, platformların, çalışanlara ne vaat ettikleri ve bu vaatlerle çalışanların teveccühünün sebeplerinin benzeştiği saptanmıştır. Zira bu tarz, yaratıcılık gerektiren meslekleri icra edenlerin standart istihdam anlaşmaları/sözleşmeleri ile çalışmaya hevesli olmadıkları vurgulanmış; dijitalleşmenin sektörlere nüfuzunun artmasıyla beraber arzuladıkları geleneksel olmayan çalışma anlaşmalarına/sözleşmelerine meyillerinin giderek açığa çıktığı gösterilmiştir.

Buna karşılık, çevrimiçi çalışma platformları, tıpkı diğer dijital platformlar gibi, vaat ettikleri özgürlüğü, bu platformları tercih edenlere sunmamaktadırlar. Halihazırda geleneksel çalışma sözleşmelerine kıyasla birçok dezavantaj barındıran çevrimiçi çalışma platformlarının, bununla birlikte, çalışanlara bir çeşit prekaryalaşma ortamı sundukları hem çalışanların hem de platform yöneticilerinin ifadeleriyle saptanmıştır.

Tüm bunlara rağmen, bu platformlara teveccühün neden arttığı sorusu ortaya çıkmaktadır. Bunun hemen akla gelen: yerel piyasalardaki eşleşme zorluğu, işlem maliyetlerindeki düşüş, ödeme teminatı gibi cevaplarının dışında bir başka cevabın da var olduğu iddia edilmiştir. Bu cevap, platformlarda üretilen ürünlerin niteliği hakkında yapılan analizde gömülü bir cevaptır. Çünkü çevrimiçi çalışma modeli ile yapılan işler sadece teknik işlerden değil aynı zamanda estetik işlerden de muhtevadır. Hatta çoğu iş için bir sentez vardır. Bu iddiasının kuramsallaştırılabilmesi için Gabriel Tarde'nin değer

kuramından faydalanılmıştır. Gabriel Tarde’ın “Bir kitap nasıl yapılır/üretilir?” sorusuna verdiği cevabın peşinden gidilmiş. Ve Tarde’ın “kitap” olarak somutlaştırdığı ürünün aslında birebir platformlarda üretilen ürünlerle/hizmetlerle aynı nitelikleri taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ek olarak “kitap yapımı/üretimi”, bu tez çalışmasında çevrimiçi çalışma modeli olarak ifade edilen *crowdworking* çalışma modeline karşılık geldiği saptanmıştır. Kitap üretimi için arzulanan koşulların, çevrimiçi çalışma modeli ile üretilen ürünlerin/hizmetlerin üretimi için arzulanan koşullarla birebir örtüştüğü iddia edilmiştir. Bu durum da akla gelen ilk cevaplardan ayrı olarak, bu platformlara gösterilen teveccühün neden arttığına dair bu tez çalışmasının verdiği en özgün cevap olmuştur. Ayrıca, Tarde’ın değerlendirme sürecinde farklı değerlerin asimetrisinden kaynaklanan zorluğu ortaya koyması ve kitap gibi güzellik-değer taşıyan eserlerin mülkiyetinin kamusalılığına dair ortaya koyduğu kuram, çevrimiçi çalışma platformlarında gelecekte ortaya çıkması muhtemel olan ürünün/hizmetin mülkiyeti tartışmalarına çok kıymetli bir temel oluşturmaktadır.

Çevrimiçi çalışma platformlarının ve çevrimiçi çalışma modelinin tüm yönleriyle, detaylı bir biçimde açıklanmasının ardından detaylandırılması gereken bir diğer kavram olan eve iş verme sistemi üzerine analize girişmek gerekmektedir. İşin aslı, eve iş verme sisteminin tanımının yapılması, açıklanması, süreçlerinin belirtilmesi, tetiklediği dönüşümün analizi gibi meseleler, bu tez çalışmasına özgü meseleler değildir. Bu tez çalışmasına özgü olan husus şudur: bu çalışmada çevrimiçi çalışma modeli olarak adlandırılan *crowdworking* çalışma modeli ile eve iş verme sisteminin taşıdıkları nitelikleri bakımından bire bir örtüşmektedirler. Yalnızca tarihsel eve iş verme sisteminde analog formda olan ürün, hammadde, teçhizat gibi olgular bugün çevrimiçi çalışma modelinde dijital formdadır. Eve iş verme sisteminde tüccar-sermayedarın üstlendiği rol, çevrimiçi çalışma modelinde platformun kendisinin üstlendiği role; zanaatkârın rolü, hizmet sunanın rolüne; müşterinin rolü ise, hizmet talep edene denk

düşmektedir. Bu rollerin eşleştirilmesiyle birlikte, bu iki kavramın barındırdığı ne kadar nitelik varsa hepsi ortaktır.

Bu aşamada, çevrimiçi çalışma modelinin, çevrimiçi çalışma platformlarının ve eve iş verme sisteminin birbirleriyle nasıl ilişkilendirildiğine dair niteliksel analizimizi ortaya koymuş bulunmaktayız. Fakat niteliksel analizin detaylandırılmaya muhtaç bir diğer ilişki ağı dijitalleşme kavramı ile alakalıdır. Dijitalleşmenin nüfuzunun artmasıyla beraber diğer sayılan kavramların hacminde bir artış ve birbirleriyle olan organik ilişkilerinde bir belirginleşme olacağı ortaya konulacaktır. Fakat bunun kavramsal çerçevesinin belirlenebilmesi için bir başka kavramın daha yardımını ihtiyaç duymaktayız, kayıt dışı istihdam.

Geleneksel olmayan istihdam ilişkilerine örneklerden biri olan kayıt dışı istihdamın hem çevrimiçi çalışma modeliyle ortak yönleri hem de dijitalleşme ile bir bağlantısı bulunmaktadır. Kayıt dışı istihdamın ortaya çıkış nedenlerinin, çevrimiçi çalışma modelinin ortaya çıkış nedenleriyle; kayıt dışı istihdamı tercih edenlerin gerekçelerinin, çevrimiçi çalışma modelini tercih edenlerin gerekçeleriyle büyük benzerlikler olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda, kayıt dışı istihdamın tercih edilmesinin sükse yaptığı dönemler ile dijitalleşmenin nüfuzunun arttığı dönemlerle eşleştiği belirtilmiştir. Dolayısıyla, kayıt dışı istihdam kavramı ve bu kavram etrafında gelişen literatürün, her iki kavramın da dijitalleşme ile organik bağı olmasından mütevellit çevrimiçi çalışma modeline dair yapılacak politika önerileri için gayet uygun olduğu belirtilmiştir.

Niteliksel analizin son kısmında, dijitalleşme ile istahdamın/mesleklerin ilişkisi sorgulanmıştır. Ulaşılan sonuçlara göre, dijitalleşme hem mevcut mesleklerin yapısını değiştirmekte hem de yüksek kalifiye emeğin istihdamı üzerinde pozitif bir rol oynamaktadır. Buradan çıkarılan sonuç şudur: öyleyse dijitalleşme çevrimiçi çalışma

platformlarının hem hacminin artmasına hem de bu platformlarda yapılan işlerin toplam işler içindeki payının artmasına yol açmaktadır. Bu platformlarda yapılan işlerin, eve iş verme sistemi ile niteliksel benzerliği hâlihazırda ortaya konulmuştur.

Öyleyse şu sonuca ulaşmak çok makul gözükmemektedir. Çevrimiçi çalışma modeli, niteliksel olarak eve iş verme sisteminin bir yansımasıdır. Ayrıca bu model, emek piyasalarında bir dönüşümün tetikleyicisi olma potansiyeline sahiptir. Çevrimiçi çalışma platformlarının hacmi tedrici olarak artmaktadır ve bu artışın itici gücü de dijitalleşmedir.

Tüm bu iddiaları niteliksel değerlendirmelerle ispat etmenin yeterince tatmin edici bulunmaması riskine karşı; dijital uyumu yüksek olan ülkelerde/ekonomilerde, çevrimiçi çalışma platformlarının hacminin büyüdüğü zaten bilinmekte. Fakat bu çalışmada, çevrimiçi çalışma modeli, eve iş verme sisteminin dijital bir yansıması olarak gösterildi. Dolayısıyla dijital uyumu yüksek olan ülkelerde/ekonomilerde, eve iş verme sisteminin niteliklerini yansıtan sayılara ulaşılması hedeflenmiştir. Bunun için Google Hareketlilik Verisi'nden yararlanılmıştır. Yapılan analiz sonrasında varılan sonuç şudur: dijital uyumu yüksek olan ülkelerde/ekonomilerde, toplam istihdam ve çalışan başına düşen haftalık ortalama çalışma saati verileri değişmiyorken, emeğin iş yerinden ayrıldığını ve meskenine/evine/hanesine dönmeye başladığını söyleyemememize dair hiçbir işaret görünmemektedir.

Tüm bu tali sonuçlarla beraber, artık, rahatlıkla söylenebilir ki: bu tez çalışmasında esas olan her 2 iddia da ispatlanmıştır. Çevrimiçi çalışma modelinin, eve iş verme sisteminin dijital bir yansıması olarak görülmesi gerekmektedir. Çevrimiçi çalışma modeli, emek piyasasında gerçekleşecek olan dönüşüm tetikleyici olma potansiyeline sahiptir.

KAYNAKÇA

- Alter Chen, M. (2005). *Rethinking the informal economy: Linkages with the formal economy and the formal regulatory environment* (No. 2005/10). WIDER Research Paper.
- Alter Chen, M. (2012). *The informal economy: Definitions, theories and policies* (Vol. 1, No. 26, pp. 90141-4). WIEGO working Paper.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). Digital labour platforms and the future of work. *Towards Decent Work in the Online World. Rapport de l'OIT.*
- Blanchard, O. J. (1987). Reaganomics. *Economic Policy*, 2(5), 15-56.
- Cameron, R. E., & Neal, L. (2003). *A concise economic history of the world: from Paleolithic times to the present*. Fourth Edition. Oxford University Press, USA
- Commonwealth Club of California. (2012). Youtube Kanalı., Erişim Linki: www.youtube.com/watch?v=lxYUaWSblaA Video Adı: Crowdsourcing (3/3/10). Erişim Tarihi: 30.05.2022, Erişim Saati: 14:53.
- Çiğdem, S. (2019). Endüstri 4.0 ve dijital emek platformlarının insana yakışır iş bağlamında değerlendirilmesi. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 77, pp. 157-199).
- De Stefano, V. (2015). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 37, 471.
- Fernandes, M. (2021). Applar ve Botlar Arasında1: Dijital Ekonomide Çalışan Kadınların Karşılaştığı Riskler Neler?. Çeviren: Boğaziçi Üniversitesi SPA 412 Öğrencileri, *ŞİRKET İKTİDARINA FEMİNİST ELEŞTİRİ*, 83-114.

Freelancer.com Endeksi. www.freelancer.com

Frey, B. S. (2003). *Arts & economics: Analysis & cultural policy*. Springer Science & Business Media.

Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. *Technological forecasting and social change*, 114, 254-280.

Friedman, G. (2014). Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2(2), 171-188.

Gershuny, J. I. (1979). The informal economy: its role in post-industrial society. *Futures*, 11(1), 3-15.

Gerxhani, K. (2004). The informal sector in developed and less developed countries: A literature survey. *Public choice*, 120(3), 267-300.

Google Mobility Data. <https://www.google.com/covid19/mobility/>.

Graham, M., Hjorth, I., & 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(2), 135-162.

Guest, D. E., Oakley, P., Clinton, M., & Budjanovcanin, A. (2006). Free or precarious? A comparison of the attitudes of workers in flexible and traditional employment contracts. *Human Resource Management Review*, 16(2), 107-124.

Heilbrun, J., & Gray, C. M. (2001). *The economics of art and culture*. Cambridge University Press.

Hunt, E. K., & Lautzenheiser, M. (2015). *History of economic thought: A critical perspective*. Routledge.

- Irani, L. (2015). The cultural work of microwork. *New media & society*, 17(5), 720-739.
- Kässi, O., & Lehdonvirta, V. (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological forecasting and social change*, 137, 241-248.
- Kim, J. H., & Yu, J. (2019). Platformizing webtoons: The impact on creative and digital labor in South Korea. *Social Media+ Society*, 5(4), 2056305119880174.
- Klamer, A. (1997). *The value of culture: On the relationship between economics and arts* (p. 243). Amsterdam University Press.
- Kuek, S. C., Paradi-Guilford, C., Fayomi, T., Imaizumi, S., Ipeirotis, P., Pina, P., & Singh, M. (2015). The global opportunity in online outsourcing.
- Malaysian Digital Economy Blueprint. (2020).
- Mika, B. (2020). Digital “Putting-out System”—an Old New Method of Work in Platform Economy. *Polish Sociological Review*, 211(3), 265-280.
- Murtough, G., Waite, M. (2000). The Growth of Non-Traditional Employment: Are Jobs Becoming More Precarious?. *Productivity Commission Staff Research Paper*, AusInfo, Canberra.
- Nieborg, D. B., Duffy, B. E., & Poell, T. (2020). Studying platforms and cultural production: Methods, institutions, and practices. *Social Media+ Society*, 6(3), 2056305120943273.
- Online Labour Index (OLI). www.ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/
- Peck, J., & Tickell, A. (2007). Conceptualizing neoliberalism, thinking Thatcherism. *Contesting neoliberalism: Urban frontiers*, 26, 50.

- Poell, T., Nieborg, D., & Van Dijck, J. (2019). Platformisation. *Internet Policy Review*, 8(4), 1-13.
- Polanyi, K. (1944). *Büyük Dönüşüm*. Çeviren: Ayşe Buğra, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Popiel, P. (2017). “Boundaryless” in the creative economy: assessing freelancing on Upwork. *Critical Studies in Media Communication*, 34(3), 220-233.
- Ray, K., & Thomas, T. A. (2019). Online outsourcing and the future of work. *Journal of Global Responsibility*.
- Ricardo, D. (1817). *Ekonomi Politiğin ve Vergilendirmenin İlkeleri*. Çeviren: Tayfun Ertan, Belge Yayınları, İstanbul.
- Rousseau, J. J. (2013). *Toplum Sözleşmesi*. Çeviren: Vedat Günyol, 10. Baskı, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Tarde, G. (1893). *Monadoloji ve Sosyoloji*. Çeviren: Özcan Doğan, Öteki Yayınları, Ankara.
- Tarde, G. (1901). *Ekonomik Psikoloji*. Çeviren: Özcan Doğan, Öteki Yayınları, Ankara.
- Thompson, B. Y. (2018). Digital nomads: Employment in the online gig economy. *Glocalism: Journal of Culture, Politics and Innovation*, 1, 1-26.
- Throsby, D. (2001). *Economics and culture*. Cambridge university press.
- Van Dijck, J., & Poell, T. (2013). Understanding social media logic. *Media and communication*, 1(1), 2-14.
- Weber, M. (1923). *Wirtschaftsgeschichte*. Duncker & Humblot.
- Weber, M. (1927). *General Economic History*. Çeviren: Knight, F. H. Greenberg, New York.

- Weber, M., & Kalberg, S. (2013). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*. Routledge.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75.
- World Bank Group. (2016). *World development report 2016: Digital dividends*. World Bank Publications.
- Yalçıntaş, A. (2001). *Sanayileşme sürecinde kapitalist girişimin doğuşu*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yalçıntaş, A. (2018). *Bırakınız Kopyalasınlar, Bırakınız Paylaşsınlar: Dijitalleşme ve İnternet Çağında Fikri Mülkiyet İlişkileri*. Birinci Edisyon (EPUB). Open Science Framework. <https://osf.io/as8pc/>. [Erişim tarihi: 20.04.2020].
- Yardımcı, G., & Yalçıntaş, A. (2021). “Küresel Salgın Sürecinde Dijital Ahlâk İhlalleri: Max Weber’den Edward Snowden’a Takip Kapitalizminin Ruhu” içinde: *Afetlerle Yoksullaşma: Salgınlar, Göçler ve Eşitsizlikler*. Editör: Murad Tiryakioğlu. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: 159-177.

ÖZET

Eve iş verme sistemi (*putting out system*), ön-kapitalizm (*proto-capitalism*) ya da ön-sanayileşme (*proto-industrialization*) olarak da adlandırılabilir, kapitalizmin ve Sanayi Devrimi'nin ortaya çıktığı ilk coğrafyalarda/ekonomilerde Orta Çağ'ın sosyoekonomik düzeninin tezahürü olan feodalizmden kapitalizme geçiş sürecinde ortaya çıkan ve kapitalist üretim şeklinin (*mode of production*) ekonomiler/toplumlar üzerinde egemen olan üretim şekli olabilmesi için gerekli ön koşulları sağlamakta başat rol oynayan üretim şekline adını veren sistemdir. Öte yandan, son yıllarda emek piyasasında mesafeye yönelik kısıtların azalması (*spatial restrictions*), internetin yaygınlaşması, BT (Bilgi Teknolojileri) altyapısının daha da güçlenmesi, dijitalleşme ve bunlara benzer birçok gelişme, çevrimiçi çalışma platformlarını ortaya çıkarmıştır. Bu tez çalışmasında esas olarak, “çevrimiçi çalışma modeli” olarak adlandırdığım çalışma modelinin, tarihsel eve iş verme sisteminin dijital bir yansıması olarak görülmesi gerektiği savunulmaktadır. Öte yandan, tezin bir diğer önemli iddiası, çevrimiçi çalışma modelinin emek piyasalarında gerçekleşecek olduğunu iddia ettiğim dönüşüm için tetikleyici bir rol üstlendiği iddiasıdır. Tüm bu iddialar, kayıt dışı istihdam, Gabriel Tarde'nin değer teorisi, dijitalleşme gibi kavramlardan yararlanılarak sınanacak ve Google Hareketlilik Verileri incelenerek sorgulanacaktır.

Anahtar Kelimeler: *Eve iş verme sistemi, çevrimiçi çalışma platformları, çevrimiçi çalışma modeli, kayıt dışı istihdam, dijitalleşme.*

ABSTRACT

Putting out system, which can also be called as proto-capitalism or proto-industrialization, is the system that emerges in transition period of from feudalism which is manifestation of socioeconomic order of Medieval to capitalism at the geographies/economies where capitalism and Industrial Revolution emerged and it is the system that gives its name to the mode of production, which plays a leading role in providing the necessary preconditions for the capitalist mode of production to be the dominant mode of production over economies/societies. On the other hand, in recent years, the reduction of spatial restrictions in the labor market, the widespread use of the internet, the strengthening of IT (Information Technologies) infrastructure, digitalization and many similar improvements have revealed online working platforms. In this thesis, it is argued that the working model, which I call the "online working model", should be seen as a digital reflection of the historical putting out system. On the other hand, another important claim of the thesis is that the online working model plays a triggering role for the transformation that I claim will take place in the labor markets. All these claims will be tested by using concepts such as informal employment, Gabriel Tarde's theory of value, and digitalization, and will be questioned by examining Google Mobility Data.

Keywords: *Putting out system, online working platforms, online working model, informal employment, digitalization.*