

Araştırma Makalesi

# Dijital Emek Platformlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri

Değerli hocam, Prof.Dr. Gülten Kutal'ın anısına saygıyla...

Betül URHAN<sup>1</sup>

ORCID: 0000-0001-5354-6099

DOI: 10.54752/ct.1191421

**Öz:** Kadınların emek piyasalarına katılımı, istihdam biçimleri ve koşulları üzerinde küresel düzeyde önemli yapısal kısıtlamalar ve derin eşitsizlikler yaşanmaktadır. İmalat sektöründe ve hizmetler sektöründe uzun zamandır devam eden dış kaynak kullanımı ve taşeronlaştırma eğiliminin bir devamı niteliğinde olan ve cinsiyetsiz olduğu kabul edilen dijital emek platformlarının yükselişi, kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı bu eşitsizlikleri azaltacağına ilişkin beklentileri yükseltmiştir. Bu beklentiye sebep olan ise, dijital çalışma platformlarına katılım konusunda çalışanlara daha az engel çıkardığı, uluslararası bir müşteri tabanına erişimi olanaklı kıldığı ve piyasaya dâhil olanlara hızlı bir şekilde gelir elde etme olanağı sağladığına ilişkin düşüncedir. Ancak dijital emek platformlarını toplumsal cinsiyet merceğinden inceleyen araştırmalar geleneksel emek piyasalarında görülen kalıcı ve ısrarlı eşitsizliklerin dijital emek platformlarına da yansımaları göstermektedir. Bu nedenle çalışmamızda web tabanlı emek platformlarıyla sınırlı olmak üzere bu yansımaların nasıl ve neden gerçekleştiğini incelemeye çalıştık. Bunu yaparken öncelikle dijital emek platformlarının yükselişinin nedenlerine ve bu platformların çalışma ilişkisinde güvencesizlik yaratan özelliklerine odaklandık. Literatür incelemesine ve konuya ilişkin yapılmış

<sup>1</sup> Doç.Dr. Umuttepe Kampüsü Kocaeli Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümü- betul.urhan@gmail.com

URHAN, B. (2022), "Dijital Emek Platformlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri", *Çalışma ve Toplum*, C.4, S.75. s. 2583-2612

Makale Geliş Tarihi: 02.05.2022 - Makale Kabul Tarihi: 16.09.2022

*Çalışma ve Toplum*, 2022/4

araştırmaların sonuçlarına dayanarak makalede, dijital ve teknolojik beceri eşitsizliği nedeniyle kadınların dijital emek platformlarına erkeklere göre daha az katıldığı, mesleki ayrışma ve cinsiyete dayalı ücret farkının çevrimiçi piyasaya çok güçlü bir şekilde yansıdığı, kadınların emek platformlarına katılımının ana nedenlerinden birisinin ücretsiz bakım sorumlulukları nedeniyle evde çalışma olanağını elde etmek olduğu sonucuna ulaştık.

**Anahtar Kelimeler:** Dijital Emek Platformu, Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği, Güvencesizlik, Mesleki Ayrışma, Ücret Farkı

### **Gender Inequalities in Digital Labour Platforms**

**Abstract:** There are significant structural constraints and deep inequalities on women's participation in labour markets and employment patterns and conditions at the global level. The rise of gender-neutral digital labour platforms which are continuation of the long-standing trend of outsourcing and subcontracting in the manufacturing and services sectors, has raised expectations that it will reduce these inequalities that women face in the labour market. The reason for this expectation is the thought that it creates fewer barriers for employees to participate in digital work platforms, enables access to an international customer base, and provides the opportunity to generate income quickly for those involved in the market. However, studies examining digital labour platforms from a gender perspective show that permanent and persistent inequalities seen in traditional labour markets are also reflected in digital labour platforms. Therefore, in our study, we tried to examine how and why these reflections occur, limited to web-based labour platforms. While doing this, we primarily focused on the reasons for the rise of digital labour platforms and the features of these platforms that create precariousness in the employment relations. Based on the literature review and the results of the studies on the subject, we concluded in the article that women participate in digital labour platforms less than men due to the inequality of digital and technological skills, professional segregation and gender pay gap are reflected very strongly in the online market, and finally, the main reason of women's participation in these labour platforms is to have the opportunity to work at home due to unpaid care responsibilities.

**Keywords:** Digital Labour Platform, Gender Inequality, Precariousness, Occupational Segregation, Wage Gap

## Giriş

Kapitalist toplumların ayırıcı özelliklerinden birisi olan cinsiyete dayalı toplumsal iş bölümü, kadınların emeğin yeniden üretilmesinde merkezi olan ücretsiz ev ve bakım işlerini karşılıksız olarak üstlenmesine dayanır. Bu durum çeşitli ekonomik, siyasal ve toplumsal mekanizmalarla sağlanır. Örneğin işgücü piyasasındaki örgütler işleri tanımlarken ve örgütlerken “iş” kavramını cinsiyetten bağımsız ve soyut olarak ele alırlar. Piyasanın ve işverenlerin çalışandan beklediği, yalnızca iş için var olması ve işini etkileyecek her hangi bir sorumluluğu ve zorunluluklarının olmamasıdır. Dolayısıyla piyasa için, işin dışında gereğinden fazla yükümlülüğü olan bir çalışan ‘ideal’ bir çalışan olamaz. Buna yakın olan ise erkektir. Eşi ya da başka bir kadın kişisel ihtiyaçlarını karşılar ve çocuklarıyla ilgilenirken, erkek çalışan hayatının merkezine tam zamanlı işini koyar ve kendisini işine adar (Acker, 1990:149). İş dışında gereğinden fazla yükümlülüğü olduğu düşünülen kadınlar ise ‘ideal’ işçi olmaz. Bu nedenle, kurumsal mantık cinsiyetsizmiş gibi sunsa da, aslında “iş” kavramı tam manasıyla cinsiyetçi bir kavramdır.

Bu mantığın kadınlar için çok eşitsiz sonuçları olmuştur. Birçok ülkede kadınlar işgücü piyasasında ikincil sayılmıştır. “Ücretli çalışma” ile sorumlu tutuldukları “bakım işleri”ni birlikte yürütmelerinden kaynaklanan çatışmalar, kendilerinin çözmesi gereken kişisel bir sorun gibi kabul edilmiştir. Tam zamanlı çalışma saatleri biçiminde örgütlenen işler veya kıdem ilkesine göre yapılan kariyer organizasyonları, ücretsiz ev ve bakım işleri ile bağdaşmadığı için kadınlar, bu sorumluluklar ile uyumlu olduğu varsayılan evde çalışma, kısmi süreli çalışma gibi atipik-esnek çalışmayı daha kolay kabul etmişlerdir. Çalışma zamanının bu şekilde yapılandırılması kadınların güvencesiz, düşük değerli ve statülü işlerde ve faaliyet kollarında yoğunlaşmalarına neden olmuştur. Buna ek olarak cinsiyete dayalı toplumsal iş bölümüne hâkim olan “evi geçindiren erkek” modelinde kadınların geliri “ikincil gelir” statüsüne indirgenmiştir (Benholdt-Thomsen, 2008:186,190). Bu durum tam zamanlı işlerde bile erkeklere göre daha düşük ücret verilmesini meşrulaştırarak, erkeklerle benzer veya aynı iş ve pozisyonlarda çalışsalar bile, 'cinsiyete dayalı ücret farkı' olarak adlandırılan adaletsiz bir ücretlendirmeye tabi olmuşlardır (Kohlrausch ve Weber, 2020:17). Ataerkil sistemin güçlü olduğu, sosyal güvence ağlarının, kamusal çocuk bakım hizmetlerinin ve ebeveyn izinlerinin olmadığı veya zayıf olduğu ülkelerde ise bu eşitsizliklerin daha da derinleşmiş olduğu bilinmektedir.

Kadınların evrensel düzeyde farklı derecelerde görülen geleneksel işgücü piyasasına ve istihdama katılımı üzerindeki bu yapısal kısıtlamaları ve eşitsizlikleri, 2000'lerin başında ortaya çıkan dijital emek platformlarının derinleştirip derinleştirmeyeceğine ilişkin bir tartışmanın olduğu görülmektedir. Görünürde dijital çalışma platformları, çalışanlara minimum giriş engeli çıkararak uluslararası bir

müşteri tabanına erişimi ve piyasaya dâhil olanlara hızlı bir şekilde gelir elde etme olanağı sağlamaktadır. Özellikle çalışanların kendi çalışma programlarını çocuk bakımı, aile, diğer çalışma veya boş zaman aktiviteleriyle daha kolay dengeleyebilme yeteneği vereceği düşünülmektedir (James, 2022:3). Hatta bazı yazarlara göre platform çalışması, geleneksel işgücü piyasasında yaş, cinsiyet, din, ırk, sınıf, cinsiyet ve engellilik temelinde yaşanan ayrımcılığı ve dışlanmayı azaltarak bu grupların gelire daha kolay erişebilmelerini sağlayan ‘sosyal bir eşitleyici’ dir (Barzilai ve Ben-David, 2016:401; Hoang vd., 2020:3). Yeni teknolojilerin işin örgütlenmesini yeniden düşünmek ve kurumları toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı şekilde yeniden düzenlemek için bir fırsat sunduğu savunulmaktadır (Milkman vd., 2021).

Ancak dijital emek platformlarını toplumsal cinsiyet merceğinden inceleyen araştırmalar, geleneksel işgücü piyasasında görülen kalıcı ve ısrarlı eşitsizliklerin dijital emek platformlarına da taşındığını göstermektedir. Bu nedenle çalışmamızda, ilk talimattan sonuçların son aktarımına ve bunların değerlendirilmesine kadar iş sürecinin tamamının dijital arayüzler kullanılarak uzaktan ve çevrimiçi yerine getirilmesine aracılık yapan web tabanlı emek platformlarıyla sınırlı<sup>2</sup> olmak üzere, bu yansımaların nasıl ve neden gerçekleştiğini incelemeye çalışacağız. Bunu yaparken öncelikle dijital emek platformlarının yükselişinin nedenlerini ve bu platformlarda güvencesizliğin kaynaklarına odaklanacağız. Dijital emek platformlarının geleneksel emek piyasalarıyla güçlü bir bağa sahip olduğunu düşündüğümüz için kadınların çevrim içi işgücü piyasasına katılımının nedenlerini geleneksel emek piyasalarındaki durumunu göz önünde bulundurarak değerlendirmeye çalışacağız. Ayrıca kadınların bütün ülkelerde geleneksel emek piyasalarında farklı derecelerde de olsa karşılaştıkları işgücüne katılım düşüklüğü, istihdama erişim güçlüğü, mesleki ayrışma ve cinsiyete dayalı ücret farkının çevrimiçi piyasaya nasıl veya ne derecede yansıdığını, konuya ilişkin yapılmış araştırmalara ve literatüre dayanarak inceleyeceğiz.

---

<sup>2</sup> İşlerin çalışanlar tarafından belirli coğrafi konuma bağlı olarak şahsen gerçekleştirildiği, taksi, teslimat ve ev hizmetleri, ev işleri ve bakım hizmetleri gibi görece vasıfsız ve düşük ücretli işleri içeren “konum tabanlı platformlar” bu araştırmanın kapsamı dışında tutulmuştur. Konum tabanlı platformlar ile web tabanlı platformların birbirine bağlı iki emek düzenini içerdiğinin, ihmal edilemez benzerlikleri paylaştıklarının farkındayız. Ancak işin yapılma şeklini değiştirmeyip yalnızca organizasyonunu değiştiren platformlar ile hem işi hem de işin organizasyonunun dijitalleşmesini temsil eden web tabanlı platformlar arasında çalışanların, işin ve iş sürecinin nitelikleri bakımından önemli farklılıkların da olduğunu görmekteyiz. Bu nedenle konuyu web tabanlı platformlarla sınırlamanın daha yararlı bir yöntem olduğunu düşünmekteyiz.

## Dijital Emek Platformlarının Yükselişi

2000’li yıllarda dijital emek platformlarının yükselişi yeni bir eğilim olarak sunulmaktadır. Ancak bu olgu yaklaşık kırk yıldır devam eden gelişmelerin hem devamını hem de yoğunlaşmasını oluşturmaktadır (Doorn, 2017:900). Aslında uluslararası sermayenin, yüksek ücretlerden kurtularak üretim maliyetlerini düşürmek amacıyla, emek-yoğun üretim birimlerini, ucuz işgücü merkezleri olan çevre ülkelere kaydırma eğilimi 1970’lerin sonlarına denk gelmektedir. Bu eğilim o dönem için de yeni bir olgu değildi. Ancak önceki dönemde ulaştırma ve taşıma maliyetlerinin yüksekliği bu eğilimin önünü tıkamaktaydı. Bir yandan üretim temeli zayıf olan çevre ülkelerde, yoğun emek kullanan sanayilerin siyasi ve ekonomik bakımdan rağbet görmesi diğer yandan iletişim ve taşıma giderlerinin ucuzlaması, merkez ülkelerin üretimlerini çevre ülkelere kaydırmalarına olanak sağlamıştı (Önder, 2001:101-103; Dikmen, 2000:286). Bu yolla firmalar, üretim süreçlerini alt süreçlere ayırarak bu faaliyetleri dünyanın neresinde en uygun koşullar varsa oralara dağıtmasıyla, imalat sanayisinde yeni bir “küresel iş bölümü”ne şekil vermişti (Huws, 2018:56).

Şirketlerin ucuz ve güvenilir emek arayışı emek gücünün coğrafi olarak yeniden yapılandırılmasıyla sağlanmıştır. Bu süreç aynı zamanda cinsiyete dayalı iş bölümünün ve çalışma ilişkilerinin radikal bir biçimde yeniden düzenlenmesi anlamına gelmekteydi. Sermaye işçi sınıfının örgütlü ve görece pahalı, kentli, erkek ve sanayi tabakasından kaçma ve onun temelini aşındırma stratejisini, işgücünün daha savunmasız kesimlerine, yoksulluk ve otoriter disiplinle ucuzlatılmış çevresel, kadın ve ev içi emeğe erişim sağlayarak başarmıştır. Böylece kadın işgücü büyük ölçüde tecrit edilmiş bir halde çalışacak şekilde örgütlenmiş ve erkek işgücünün desteklemek için ücretsiz ev işini yapmaya devam etmiştir. Elektronik, tekstil, hafif motor gibi birçok sanayinin küreselleşmiş montaj hattı büyük ölçüde, ulus ötesi taşeronları yeni ev fabrikalarının kötü koşullarının sorumluluğundan ve maliyetinden kurtaran uzun ve karmaşık zincirlerle birbirine bağlayan ev ekonomisine dayanmıştır (Dyer-Witherford, 2004:17). Böylece dünyanın farklı bölgelerindeki ücret düzeyleri arasındaki büyük oransızlıklardan yaralanmanın potansiyel kazançları sayesinde diğer maliyet öğeleri önemsizleştirilmiş ve yeniden yüksek bir karlılık düzeyine ulaşmanın olanakları artırılmıştır (Greider, 2003:73-74).

Kuşkusuz bunun küresel işgücü piyasasına yansımaları esneklik ve güvencesizliğin yayılması şeklinde olmuştur. Taşeron sözleşmelerinin artması, düşük ücretlerin ve güvencesiz ilişkilerin hâkim olduğu küçük işyerlerinin kurulması için yeni fırsatlar yaratmıştır. Bazı durumlarda da fason, zanaatkârlık gibi, aileye dayalı (patriyarkal), paternalist (hımaşecı, mafya türü) özelliklere sahip eski çalışma biçimleri yeniden canlandırılmıştır. Özellikle gelişmiş ülkelerin büyük kentlerinde kayıtdışı çalışma biçimleri artmıştır. Gelişmiş ülkelerin büyük kentlerinde kayıtdışı

çalışma dışlanan işsizler ve ayrımcılığa uğrayan göçmenler arasında yayılmıştır. Gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde ise kayıtdışılık zaten işgücü piyasasının yapısal bir özelliğiydi (Harvey, 1997:176).

Tüm bu gelişmeler devam ederken, bilgi ve iletişim teknolojilerinin (işlemciler, bellek vb.) performansı katlanarak artmıştır. Akıllı telefonlar, üç boyutlu baskı veya robotik gibi yeni teknolojiler geliştirilmiştir. Bu gelişmeler büyük miktarda verinin toplanmasını ve değerlendirilmesini, yapay zekânın daha da geliştirilerek kullanılabilirliğinin artmasını ve son olarak insanlardan ve nesnelere oluşan dijital ağların oluşturulmasını beraberinde getirmiştir (Kohlrausch ve Weber, 2021:14). Böylece yeni bir uluslararası iş bölümünün son somutlaşmış hali, büyük ölçüde dijital teknolojilerin üretim sürecine hızla dâhil olmasıyla mümkün olabilmıştır (Anwar ve Graham 2021:239). Bu durum emek piyasalarının yeniden yapılandırılmasında kilit bir role sahip olan hizmet işlerinin uzaktan hatta ulus ötesinden yapılmasını olanaklı hale getirmiştir.

Hizmet işlerinde işin uzaktan yapılması nasıl mümkün hale gelmiştir? Huws, Brawerman'nın işçi görevlerinin sistematikleştirip standartlaştırma yolları çözümlemesinden yararlanarak bunun bir modelini sunmuştur. Buna göre işçilerin örtük bilgisi açık hale getirilip kodlanır. Bu kodlama ikinci aşamada görevlerin standartlaştırılmasına olanak tanır. Böylece üçüncü aşamada çıktıları sayısallaştırarak (nicelleştirerek) ölçmek mümkün olur. Bu yapıldığında, işçilerin sonuçlara göre yönetildiği dördüncü aşamaya geçilebilir. Bu da yönetimin artık “gerçek” zamanda ve mekânda gerçekleşmesi gereğini ortadan kaldırıp uzaktan yapılmasına olanak tanır. Dolayısıyla zaman ve mekânda yer değiştirme, beşinci aşamada mekânsal (başka yere taşınarak) ya da taşeron kullanarak veya her iki yolla, birçok farklı biçimde işin ayrıştırılmasına imkân verir (2018:103).

Bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler hizmet işlerinin de, sayısallaştırılmasına, standartlaştırılmasına ve parçalanmasına neden olmuştur. Böylece sadece imalat işlerinde değil hizmet işlerinde de ulusal sınırların ötesinden taşeron, yani küresel dış kaynak kullanımının olanakları artmıştır (Huws 2018: 104). En basit haliyle dış kaynak kullanımı; daha önce şirket içinde üretilen bir mal ya da hizmetin dışarıdan tedarik edilmesi anlamına gelmektedir. Küresel çevrimiçi iş piyasalarının ortaya çıkışı da hizmetlerin (bireysel veya kişiselleştirilmiş) uzaktan üretim ve teslimi için fırsatların artması, uzaktan dijital olarak iletilebilir hizmetlerin sağlanmasını gerektiren dış kaynak kullanımı ve daha düşük maliyetlerden yararlanmak için firmaların bazı süreçlerini veya hizmetlerini yurtdışına dayandırma uygulamasını (offshoring) içeren küresel eğilimlerin bir parçası olmuştur (Beerepoot ve Lambregts, 2015:238). Bu olgunun ön saflarında, çevrimiçi dış kaynak kullanımı, kitle çalışması veya çevrimiçi GİG platformları olarak da bilinen dijital emek platformları yer almaktadır (Stephany vd., 2021:1-2). Bugün için artık bilgisayar ve internet erişimi olan herkes, dijital olarak iletilebilir özelliklere sahip

hizmetleri, dijital altyapı ve algoritmalarla taraflar arasında etkileşimi sağlayan çevrimiçi platformlar aracılığıyla sunabilir hale gelmiştir. Bu sermayenin dünyanın dört yanına dağılmış bir emek havuzuna otomatik olarak erişebileceği anlamına gelmektedir.

2000'lerin başında çevrimiçi emek platformlarının sayısı ve etkinliği giderek artmıştır. Bugün dijital emek platformları küresel düzeyde milyonlarca insanın çalışmasına aracılık yapmakta ve küresel bir işgücü piyasasını şekillendirmektedir (Beerepoot ve Lambregts 2015:238-239). Bu platformlar işverenlere coğrafi konuma göre işe alanlara kıyasla bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak dünyanın herhangi bir bölgesinde dünyanın en yetenekli ve ucuz işçilerine, sorunsuz ve hızlı bir şekilde erişebilme, vasıflı işgücünün ücretlerini düşürebilme olanağı sunmaktadır. Emek tarihinde ve süreçlerinde benzeri görülmemiş gelişmelere yol açması beklenen bu küresel şirketlerin, zamanı ve mekânı olmayan, son derece esnek, düzenlenmemiş ve çalışanlar arasında büyük bir rekabetin olduğu gerçek anlamda küresel bir işgücü piyasası yaratma potansiyelinin olduğu görülmektedir (Pongratz, 2018:59). Böylece dijital emek platformları küresel değer zincirlerini küresel bir işgücü piyasası oluşturmak üzere genişletirken uluslararası iş bölümünü yeniden yapılandırmaktadır (Leung vd., 2021:134).

Veriler dijital emek platformlarının sayısının ve kapsamının arttığını doğrulamaktadır. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) çevrimiçi web tabanlı ve konuma dayalı (taksi ve teslimat) platformların sayısının 2010'da 142 iken 2020'de 777'nin üzerine çıktığını, taksi ve teslimat platformlarının sayısının ise neredeyse on kat arttığını tespit etmiştir (2021a:19).

2008 ekonomik krizinin riskleri ve belirsizliği artırması, ücretlerin düşmesi ve yarı zamanlı, geçici işlerdeki artış, COVID-19 salgını ve beraberindeki işsizlik dalgası dijital emek platformuna katılan işçilerin sayısını artırmıştır (Shaw vd., 2022:3). Ancak dijital emek platformları kapsamındaki işgücünün gerçek boyutunu tahmin etmek zordur. Çünkü şirketler bazen bu verileri açıklama konusunda isteksiz davranmaktadır. Çevrimiçi emek platformları rakamları paylaşırsalar bile, bazı işçilerin birden fazla şirkete kayıt yaptırması, aynı ay, hafta ve hatta gün içinde bile birkaç şirkette çalışması (De Stefano, 2015:472), platforma kayıt yaptırılmalarına rağmen aktif olmaması veya düzenli olarak çalışmayanların olması platform çalışanlarının sayısının fazla tahmin edilmesine neden olabilmektedir. Bu durum, geçimini sağlamak için platformlara bağlı olarak çalışanların sayısı hakkında güvenilir tahminler yapılmasını zorlaştırmaktadır (ILO, 2021a:48).

Yine de bu konudaki araştırmalar, platformlarda çalışanların sayısını ortaya koyacak tahminlerde bulunmaya çalışmıştır. Örneğin zamana göre, ülkeler ve meslekler arasında çevrimiçi işgücü platformlarının kullanımını ölçen Çevrimiçi İşgücü Endeksi (OLI) 2017-2020 yılları arasında çevrimiçi web tabanlı platformlarda hem işgücü talebinde hem de arzında artışın olduğunu göstermiştir

(Stephany vd., 2021:2). Özellikle COVID-19 pandemisinin başlaması ve bunun sonucunda uzaktan ve tele çalışmaya geçiş, 2020 Nisan ortasından Haziran 2020'ye kadar çevrimiçi işlere olan talebin önceki yıllara göre artmasına neden olmuştur (ILO, 2021a:51). Ancak veriler, çevrimiçi işlerde arzın talepten çok daha hızlı arttığını ortaya koymaktadır (ILO, 2021a:51; Stephany vd., 2021:2).

Günümüzde dijital emek platformlarına kayıtlı 163 milyon kişinin olduğu ve bunların yüzde 11'inin bir platform aracılığıyla çalıştığı tahmin edilmektedir (James, 2022:3). Başka bir araştırmada ise 2014 ve 2016 yılları arasında, küresel işgücünün yüzde 1,5'inin GİG ekonomisine dâhil olduğu, farklı ülkelerin ulusal emek piyasalarında GİG ekonomisine dahil olanların oranının ABD toplam istihdamın yüzde 1'inden Almanya ve Birleşik Krallık'ta yüzde 9'a ve İtalya'da yüzde 22'ye kadar değiştiği belirtilmektedir (Churchill ve Craig, 2019:744).

Hem milyonlarca çalışana iş için aracılık yapması hem de işin niteliğinde ve örgütlenmesinde büyük değişimler yaratarak geleneksel işgücü piyasasını yeniden yapılandırma potansiyelinin olması platform çalışma ilişkisinin anlaşılmasını zorunlu kılmaktadır.

## **Dijital Emek Platformları ve Güvencesiz Çalışma İlişkileri**

Dijital emek platformlarının temel işleyişi, işletmelerin ve bireylerin hizmetlere ihtiyaç duydukları anda, düşük maliyetlerle çevrimiçi dış kaynak kullandırma stratejisine dayanmaktadır. Bu platformlar, işleri küçük görevlere bölerek, bu görevleri yerine getirecek emeği, talep eden işletmelere ve bireylere satmak üzere örgütlemektedir. Başka bir ifadeyle bu şirketler belli bir bedel karşılığında emek arzını ve talebini dijital ortamda bir araya getirmektedir (Woodcock ve Graham, 2019:48). Sınırsız sayıda kuruluş ve bireyle iletişim kurarak potansiyel müşterilerin ve çalışanların küresel temelde bağlantı kurmasını sağlamaktadır (De Stefano, 2015:471). Dijital emek platformunun ara yüzünde gerçekleşen işlere 'çevrimiçi iş' adı verilmektedir. Başka bir ifadeyle çevrimiçi iş, alıcıları ve satıcıları bir araya getiren dijital platformlar aracılığıyla düzenlenen, dijital olarak teslim edilen ve gelir elde etmek için yapılan koşullu (görev ve proje temelli) soyut iş olarak tanımlanmaktadır (Heeks, 2017:3). Bu çalışma modeli hem işin hem de iş organizasyonunun dijitalleşmesine dayanmaktadır (Heeks, 2017:3). Bu durumda ilk talimattan sonuçların son aktarımına ve bunların değerlendirilmesine kadar emek sürecinin tamamı, ilgili dijital platformun kurallarına göre platformun dijital arayüzlerini kullanarak uzaktan yerine getirilmektedir (Pongratz, 2018:59).

Çevrimiçi işler ve bunlara aracılık yapan web tabanlı dijital emek platformları iki grupta sınıflandırılmaktadır. Bunlardan ilki şirketlere kısa bir zaman diliminde yapılması gereken büyük hacimli işleri daha küçük parçalara bölerek ve internet



üzerinden kitle çalışanlara dağıtarak dış kaynaktan temin etmelerini sağlayan platformlardır. Mikro görevler olarak adlandırılan bu işler arasında veri toplama, sınıflandırma, doğrulama, onaylama, içerik denetimi, pazar araştırması, transkripsiyon gibi sıradan, vasıf gerektirmeyen, monoton, kolay ve hızlı bir şekilde düşünmeden yapılabilecek, sıkı bir şekilde sınırlandırılmış işler yer almaktadır (Tubaro vd., 2022:79; Churchill ve Craig, 2019:744). İşlerin bu şekilde örgütlenmesi nedeniyle mikro çalışma platformlarındaki yönetim sistemi, sıklıkla “Dijital Taylorizm” (Altenried, 2020:149) olarak adlandırılmaktadır. Günümüzün hızla büyüyen yapay zeka endüstrisinin veri ihtiyaçlarını karşılamaya hizmet eden bu işleri sunan en ünlü platformlar, Amazon Mechanical Turk (MTurk), Clickworker, Microworkers, People PerHour’dır (Berg vd., 2018:3,7).

İkinci grupta rekabetçi programlama platformları yer almaktadır. Bu platformlar belirli bir süre içinde karışık programlama veya analiz sorunlarını çözme gibi yüksek vasıf gerektiren makro görevlere yöneliktir. Serbest platformlar ve yarışma temelli platformlar çeviri, hukuk, tasarım ve yazılım geliştirme, mali hizmetler gibi yüksek vasıf gerektiren makro görevleri sunmaktadırlar. Upwork, Freelancer.com, 99 Designs bu platformlara örnek olarak verilebilir (ILO, 2021a:18,76).

Çevrimiçi işgücü piyasası geleneksel işgücü piyasasından farklı olarak, platform-müşteri- çalışan olmak üzere üç aktörden oluşmaktadır. Aktörler arasındaki ilişki, platformun çalışanlara rehberlik etmek için, tek taraflı olarak koyduğu kurallar ve düzenlemelerle, “kurumsal bir boşlukta” şekillenmektedir. İşçi ve platform arasındaki ilişki, işçinin sürece katılımının hüküm ve koşullarını düzenleyen bir sözleşmeyle<sup>3</sup> yönetilmektedir. Sözleşme, genellikle aracı olan platforma çalışanını denetlemek, disipline etmek, işten çıkarmak ya da platformu kullanmasını engellemek gibi hakları sağlamaktadır (Stewart ve Stanford, 2017:424; Heeks, 2017:13). Çoğu zaman platform sahipleri, çalışanların belirli düzenlemelere veya kararlara itiraz etme

<sup>3</sup> Birçok platform, sözleşme etkisi doğuracak “*hizmet şartları*” belgelerini içermektedir. Bu belgelerin içeriği çalışanlar tarafından çok daha az dikkatle ve nadiren okunmaktadır. Ancak bu belgeler özellikle mikro görevliler için çok önemlidir. Platformların hizmet şartları, çalışanların platformla ve platform aracılığıyla iletişim kurdukları müşterilerle etkileşimlerini yapılandıran ve düzenleyen şartları ve çalışma koşullarına ilişkin bilgileri sağlamaktadır. Bu belgeler, kitle çalışma sisteminde yer alan çalışanlara nasıl ve ne zaman ödeme yapılacağını, işlerin nasıl değerlendirileceğini ve işlerin ters gitmesi durumunda çalışanların ne yapip ne yapmayacağını belirleyen bilgileri içermektedir. Çalışanların, platform operatörlerinin ve müşterilerin sorumluluklarını ve yükümlülüklerini ana hatlarıyla belirtmektedir. Bu yönüyle hizmet şartları belgesi “bağlayıcı bir sözleşme” niteliğindedir. Ancak bu belgeler uzundur. Kolay anlaşılır değildir. Platform operatörleri tarafından tek taraflı olarak düzenlenen, müzakere imkânı olmayan sözleşmelerdir. Başka bir ifadeyle çalışanın çalışma koşullarının birçok yönünü düzenleyen bu sözleşmeler iki taraftan birinin yazdığı, ikinci tarafın sadece hemfikir olduğu ve onaylaması gereken sözleşmelerdir (Berg vd., 2018:22-23).

haklarını sınırlandıracak veya ortadan kaldıracak şekilde sözleşmeyi tek taraflı olarak değiştirme hakkını saklı tutmaktadır (Berg vd., 2018:23).

Platform tabanlı çalışma ilişkisi iş kanunlarının dışında tutulmuştur.<sup>4</sup> Çünkü platform çalışanları, hukuken şirketin çalışanları değil, uygulamanın kullanıcıları sayılmaktadır (Chen, 2020:126; Leung vd., 2021:137). Bağımsız yükleniciler olarak tanımlanmakta ve serbest meslek sahibi muamelesi görmektedir (Pongratz, 2018:61; Durmaz, 2021:284-287). Böylece iş hukukunun sağladığı güvencelerden, korumalardan ve haklardan yararlanmaları engellenmektedir. Platformlar ise işgücü arz ve talebini bir araya getiren aracı şirketler olarak görülmektedir. İşin örgütlenmesi ve ücretlendirilmesi üzerinde benzeri görülmemiş bir kontrole sahip olmalarına rağmen, kendilerinin işveren değil, sadece arz ile talebi bir araya getiren teknoloji şirketleri olduklarını iddia etmektedir (Woodcock ve Graham, 2019:48).

Dijital emek platformunda çalışanlar işlerinde kullanacakları bilgi, beceri ve teknolojik araçları sağlamak konusunda yalnız bırakılmaktadır. Başka bir ifadeyle, çalışanlar kendi gelirleri/ücretleri ile elde ettikleri –dolayısıyla kendi özel mülkiyetlerinde olan- araç ve gereçlerini platformun hâkim olduğu emek sürecine tahsis etmek zorunda bırakılmaktadır (Durmaz, 2021:281-282). Ayrıca platform tarafından yapılan hizmet kesintilerine katlanma, gelir akışlarında düzensizlik, hizmetin ve ilişkinin devre dışı bırakılması gibi, platform çalışma ilişkisinden kaynaklanan hemen hemen bütün riskler işçiye yüklenmektedir (Stewart ve Stanford 2017:424; Heeks, 2017:13).

Platform çalışma ilişkisinin en önemli bileşeni parça başına ücret ödeme sistemidir. Sadece işin ürünü (proje, görev) için ücret ödeme anlamına gelen bu sistemde işin hazırlanmasına ve tamamlanmasına yönelik harcanan zaman için ücret ödenmemektedir.<sup>5</sup> Ana gelir kaynağı platform çalışması olan veya platformdaki çalışmadan elde edilen gelire bağımlı olan çalışanlar, daha fazla kazanmak için daha fazla çalışmak ve müşteri kazanmak zorundadır. Bu nedenle platform çalışanları için işlerin kesintisiz olması son derece önemlidir. Ancak sundukları hizmetlere olan talep dalgalı olduğu için, bunun bir garantisi olmamaktadır. Üstelik alacakları iş, onları izleyen, işlerini değerlendiren ve derecelendiren algoritmalar tarafından belirlenmektedir (ILO, 2021a:93).

Çalışanların algoritmik yönetimi ve gözetimi, platform istihdam modelinin merkezinde yer almaktadır. Platform çalışmasında algoritmalar, müşteri incelemeleri

<sup>4</sup> Evden çalışma/uzaktan çalışma ilişkisinin İş Hukuku kapsamında değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin yararlı bir tartışma için (bkz. Özveri, 2021:333-375).

<sup>5</sup> Çevrimiçi parça işi, emek gücünü ölçülebilir ve kontrol edilebilir kılmak için standardizasyon ve vasıfsızlaştırmayı içermesi nedeniyle sanayide görülen parça işine, işyerinin olmaması bağlamında da ev eksenli çalışmaya benzetilmektedir (Lehdonvirta, 2018:15).

ve müşteri geri bildirimini gibi bir dizi ölçüm kullanarak çalışanın performansını ve davranışını sürekli değerlendirmekte ve derecelendirmektedir. Bu değerlendirme, daha önce tamamlanmış görevlerden gelen geri bildirimleri, tamamlanan işlerin sıklığını, müşterilere yanıt verme ve diğer performans ölçütlerini sayısallaştıran verilere ve çalışanın izlenmesine dayanmaktadır. Bunlar çalışanın platformdaki itibarını dolayısıyla da iş alma potansiyelini ve gelirini belirlemektedir (James, 2022:14). Nitekim, olumsuz derecelendirmeler ve platformdaki hesaplarının askıya alınması çalışanların yalnızca potansiyel gelir kaybıyla sonuçlanmamaktadır. Aynı zamanda, daha fazla işe erişebilme olanaklarını da azaltmaktadır (Altenried, 2020:149-150). Buna rağmen çalışanların haksız olduklarını düşündükleri derecelendirmelere veya platform hesaplarının askıya alınmasına itiraz edebilecekleri bir mekanizma bulunmamaktadır. Platform çalışma modelinin bu özellikleri çalışanların işi reddetme yeteneklerini ve özgürlüğünü katı bir şekilde sınırlandırmaktadır.

Platform çalışma ilişkisinin bu özellikleri çalışanları fazlasıyla zayıf ve korunmasız bırakmaktadır. Çünkü çalışanın platform ile kurmuş olduğu ilişkinin bütün yönleri güç dengesinden aşırı yoksundur ve yüksek derecede güvencesizlik içermektedir (Beerepoot ve Lambregts 2015:238-239). Bu durumu en iyi Standing'in ifadesi açıklamaktadır "*Çalışanların iş için yalvardığı ve haklarından ve güvenceden yoksun bırakıldığı bu alan, prekaryanın nihai alanıdır*" (Standing, 2017:86).

## Dijital Emek Platformlarında Kadınlar

Çevrimiçi işgücü piyasasına giriş oldukça kolaydır. İnternet erişimine, mobil cihazlara sahip olanlar ile platformun talep ettiği dile (genellikle İngilizce) hâkim olanlar geleneksel işgücü piyasasında görülen zorluk ve engellerle karşılaşmadan çevrimiçi işgücü piyasasına katılma olanağına sahip olabilmektedir. Platform çalışmasına katılımın kolay olmasının ve platform çalışma modelinin zaman ve mekân esnekliği sağlamanın çalışanlara çok cazip geldiği iddia edilmektedir (Rani ve Furrer, 2021:222). Ancak ne isteyen herkes çevrimiçi işgücü piyasasına katılabilmekte ne de herkes bu piyasada kalıcı olabilmektedir. Başta yerleşik toplumsal eşitsizliklerin bir yansıması olan dijital eşitsizlikler ve geleneksel işgücü piyasasındaki istihdamın niteliği, geleneksel işgücü piyasasında dezavantajlı olan grupları çevrimiçi işgücü piyasasına katılım konusunda da dezavantajlı hale getirmektedir (Hoang, 2020). Platform çalışmasına katılanların yaş, eğitim düzeyi ve cinsiyet bileşimi bu görüşü destekler niteliktedir. Araştırmalar bazı ülkelerde ve platformlarda cinsiyet dengesi sağlanmış olduğunu gösterse bile çevrimiçi emeğin büyük oranda erkeklerden, gençlerden ve eğitim düzeyi yüksek olanlardan (Berg vd., 2018: 33-36) oluştuğunu göstermektedir. Bu tablonun önemli nedenlerinde birisi dijital eşitsizliklerdir (Rani ve Furrer, 2021:222).

Bilindiği gibi toplumsal cinsiyete dayalı yerleşik eşitsizlikler, üretim ve yeniden üretim alanlarının net bir şekilde birbirinden ayrılması ve istihdam

biçimleri, kadınların sistematik olarak daha geniş makro ekonomik süreçlere katılımını sağlayacak kaynaklara erişimini ciddi bir şekilde engellemektedir. Bu durum geleneksel işgücü piyasasında kadınların istihdamının düşük olmasına, işgücü piyasasına giren kadınların düşük ücretli, güvencesiz ve geçici işlerde yoğunlaşmalarına neden olmaktadır. Geleneksel işgücü piyasasında kaynaklara erişim konusunda görülen bu eşitsizliklerin gölgesi çevrimiçi işgücü piyasasına da güçlü bir şekilde yansımaktadır.

Dijital emek platformları internet ve dijital araçların kullanımı üzerine inşa edildiğinden hem eğitim düzeyinde hem de dijital araçlara sahip olma ve kullanma konusunda görülen eşitsizlikler bu piyasada kimin yer alıp almayacağı konusunda belirleyici olacağını tahmin edebiliriz. Örneğin aile geliri üzerinde bir kontrole sahip olmayan, düşük ücretli işlerde yoğunlaşan kadınlar, mobil araçları satın almak veya aylık erişim için internet servis sağlayıcılarına ödeme yapmak için yeterli kişisel gelire sahip olamamaktadırlar (Antonio ve Tuffle, 2014:680). Kadınların özellikle mobil araçlara sahip olma bakımından önemli eşitsizliklere maruz kaldıkları görülmektedir. Örneğin Güney Asya'daki kadınların cep telefonu sahibi olma olasılığı erkeklere göre yüzde 38 daha düşüktür. Özellikle ataerkilliğin güçlü olduğu toplumlarda kadınlar bu araçlara sahip olsa bile, kullanımları teknolojiye sınırsız erişimi hakkı olan erkek aile üyeleri tarafından kontrol edilmektedir (Varanasi vd., 2022:3). Teknolojilerin genellikle erkeklerin yetki alanına girdiğini varsayan ve erkeklerin teknoloji üzerindeki kontrolünü güçlendiren toplumsal cinsiyet normları da, kadınların teknolojiyi öğrenme, kullanma ve teknolojiden yararlanma fırsatlarını sınırlandırmaktadır (Antonio ve Tuffle, 2014:680). Bu durum dijital emek platformlarına katılımı katmanlaştırmaktadır. Böylece dijital eşitsizlikler, daha geniş sosyoekonomik eşitsizliklerin emek sürecinde görülen eşitsizlikler ile kesişmesine neden olmaktadır (Shaw ve Fiers, 2022: 14).

Kadınların geleneksel işgücü piyasasına katılma oranlarının düşük olması ve düşük ücretli, yarı zamanlı ve güvencesiz istihdam edilenlerin önemli bir oranını oluşturmaları dijital eşitsizlikleri artıran önemli bir nedendir. Bilindiği gibi geleneksel işyerleri internete erişim, dijital becerilerin elde edilmesi ve farklı internet kullanım biçimleri için fırsatlar yaratmaktadır. Günümüzde işverenlerin işçiler için BİT (Bilgi İletişim Teknolojileri) eğitimine yatırım yapması muhtemeldir. Bu eğitim, bilgi işlem cihazları, bilgi sistemleri, e-posta ve web tarayıcıları gibi uygulamalara artan aşinalık ile ilişkilendirilebilir. Bu nedenle çalışanlar genellikle işyeri aracılığıyla BİT deneyimi ve becerileri kazanmakta ve bu becerilerini diğer bağlamlara kolayca aktarabilme fırsatına sahip olmaktadır. Özellikle nüfusun önemli bir oranının internet erişiminin olmadığı konutlarda yaşadığı gelişmekte olan ülkelerde işyeri, internete erişim sağlayabilmek ve teknolojik beceriler elde edebilmek için çok önemli bir rol oynamaktadır (Galperin ve Arcidiacono, 2021:1-2). Ancak işverenler istihdamlarına geçici gözüyle baktıkları için veya düşük statülü ve vasıfsız işlerde

yoğunlaşmaları nedeniyle kadın işçileri, işyerindeki eğitimlerden dışlamaktadırlar (Galperin ve Arcidiacono, 2021:2). Gerçekten yapılan gözlemler, geleneksel işgücü piyasasında işgücüne katılımı ve istihdam türlerinde görülen farklılıkların dijital eşitsizlikleri açıklamada önemli bir faktör olabileceğini göstermektedir. Nitekim Ekvador, Guatemala, Meksika ve Peru'yu kapsama alan bir araştırma erkekler arasındaki daha yüksek istihdam oranlarının, bu ülkelerde internet kullanımında gözlemlenen cinsiyet farkının dörtte bir ile bir buçuk arasında bir kısmını açıkladığını, istihdam faktörünün yaş, eğitim düzeyi ve gelir gibi belirleyicilerden daha önemli olduğunu ortaya koymuştur (Galperin ve Arcidiacono, 2021:2). Bilgi ve iletişim teknolojilerinin benimsenmesi, erişimi ve kullanımında görülen eşitsizlik ve cinsiyet farkı, çevrimiçi işgücü piyasasında istihdamın niteliği ve niceliğini de belirleyen önemli bir faktördür. Bunun en görünür hali çevrimiçi işgücü piyasasında istihdama katılan kadınların sayısının erkeklere göre daha düşük olmasıdır.

Küresel düzeyde dijital emek platformlarına katılan kadın sayısını kesin olarak belirlemek mümkün değildir. Bunun en önemli nedeni daha önce de ifade ettiğimiz gibi çevrimiçi emekle ilgili doğru ve büyük ölçekli verilere ulaşmanın zorluklarıdır. Diğerine ise dijital emek platformlarının genellikle cinsiyet hakkında bilgi sağlamaması nedeniyle çalışanların cinsiyete göre dağılımını ayrıştırmanın zorluğudur. Bazı araştırmacılar bu sorunu çözmek için, seçilen platformlarda kayıtlı çalışanın cinsiyetini isimden tahmin etmeye çalışmaktadır. Bu tahmini kullanan 2020 Çevrimiçi İşgücü Endeksi'nin verileri kadınların çevrimiçi işgücü piyasasında işgücü arzının yaklaşık yüzde 39'unu oluşturduğunu göstermiştir. Ancak veriler, kadınların katılımı bağlamında ülkeler arasında büyük farklılıklar olduğunu göstermektedir. Örneğin, ABD'de kadınlar çevrimiçi işgücünün yaklaşık yüzde 41'ini oluşturmaktadır. Dünyada çevrimiçi işgücü arzı bakımından yüksek oranlara ulaşan Hindistan'da ise bu oran yüzde 28'dir (Stephany vd., 2021:6). ILO'nun 100 ülkede yaşayan yaklaşık 12.000 platform çalışanını kapsayan araştırmasına göre dijital emek platformlarında yer alan her on çalışandan yaklaşık dördü kadın iken, gelişmekte olan ülkelerde yaklaşık on kişiden sadece ikisi kadındır (2021a:22).

Dijital emek platformlarına katılım konusunda görülen cinsiyet farkı dijital emek platformlarından ayrılma bakımından ortaya çıkmaktadır. Nitekim dijital emek platformlarıyla ilgili yapılan araştırmalar, özellikle mikro görev platformlarında işgücü devir hızının yüksek olduğunu göstermektedir (Berg vd. 2018: 36-37). Ancak yapılan bir araştırma dijital emek platformuna kaydolduktan sonraki 12 ay içinde platformdan ayrılan kadın oranının (yüzde 62) erkek oranından (yüzde 54) daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (James, 2022:12). Bu rakamlar geleneksel işgücü piyasasına benzer bir şekilde, çevrimiçi işgücü piyasasının da kadınların işe erişiminde zorluklar yarattığı gerçeğinin altını çizmektedir (ILO, 2021a:137).

## Kadınların Dijital Emek Platformlarına Katılma Nedenleri

Dijital emek platformlarına katılım mevcut geleneksel emek piyasalarındaki istihdamın durumu ve niteliğinin bir yansımasıdır. Bunun en önemli kanıtı dijital emek platformlarının ortaya çıkışının çok sayıda insanın işsiz kaldığı, gelirlerin düştüğü, ekonomik güvencesizliğin ve istikrarsızlığın arttığı 2008-2009 küresel finansal kriz ile çakışmış olmasıdır. Bu koşullarda alternatif gelir kaynakları yaratmak için daha fazla insan iş için dijital emek platformlarına yönelmiş, bu işlerden elde edilen gelir, giderek artan bir şekilde birçok çalışanın ana gelir kaynağı haline gelmiştir (Churchill ve Craig, 2019:745).

Gerçekte çevrimiçi işgücü piyasasına emeğini arz edenlerin, aynı platformlarda çalışsalar bile, platforma katılma nedenleri oldukça farklı olabilmektedir (Dunn, 2020:234-254). Ancak küresel ve ulusal düzeyde yapılan birçok araştırma, erkekler ve kadınlar için dijital emek platformlarına katılmanın ana nedeni olarak “ana gelir” veya “ek gelir” sağlamak olduğunu ortaya koymaktadır. Gelişmiş ülkelerde yapılan araştırmalar erkeklerin, geleneksel işgücü piyasasında sahip oldukları işlerden elde ettikleri gelirleri artırmak veya gelir düşüklüğünü telafi etmek için dijital emek platformlarında çalışma olasılığının kadınlara ve gelişmekte olan ülkelerdeki platform çalışanlarına göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (Adams-Prassl ve Berg 2017:8; Rani ve Furrer, 2021:219). Ancak kadınların platform çalışmasından elde ettiği gelire bağımlı olma ihtimali erkeklere göre daha yüksektir (Gerber, 2022:217).

Geleneksel işgücü piyasasında bir işe sahip olmasına rağmen platformda ek gelir için çalışmak, geleneksel işgücü piyasasında eksik istihdamı, güvencesizliği ve düşük ücretleri yansıtmaktadır. Bu hem erkekler hem de kadınlar için geçerlidir. Ancak kadınların erkeklere oranla platform dışında büyük oranda yarı zamanlı ve gündelik işlerde çalıştığını gösteren birçok kanıt vardır. 16 Avrupa ülkesini kapsayan bir araştırma, kadınların işgücü piyasasına katılım oranlarının düşük olduğu İspanya ve İtalya’da, ücretlerin düşük olduğu Portekiz’de ve kadınlar arasında yarı zamanlı, standart dışı çalışma biçimlerinin yaygın olduğu Hollanda’da, kadınların platform çalışmasına katılımının çok daha yaygın olduğunu ortaya koymuştur (Rodríguez-Modroño vd., 2022:9). Fransa’da yapılan bir araştırma ise platform dışında bir işi olan mikro çalışan kadınların yüzde 32’sinin erkeklerin ise yüzde 11’inin yarı zamanlı çalıştığını, erkeklerin yüzde 37’sinin, kadınların yüzde 21’inin ise platform dışında tam zamanlı çalıştığını tespit etmiştir. Fransız geleneksel işgücü piyasasına bakıldığında da kadınların yüzde 29,3’ü ve çalışan erkeklerin yüzde 8,4’ü yarı zamanlı olarak çalıştığı görülmektedir. Bu tespitler geleneksel işgücü piyasası ile çevrimiçi işgücü piyasası arasında cinsiyet, standart dışı

ve güvencesiz çalışma bakımından karşılıklı ve sıkı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Tubaro vd., 2022:7).

Platforma katılımın bir başka güçlü motivasyonu işsizliktir (Huang vd., 2020: 434-446; Berg vd., 2018:41). Nitekim işsizlikteki artış ile dijital emek platformuna katılımında artış arasında güçlü bir bağlantının olduğunu gösteren araştırmalar mevcuttur (Huang vd., 2020:434-446). Bu güçlü bağlantının ana nedenlerinden birisi, kadınların işsiz kaldıklarında daha güvencesiz bir konumda olduklarından, herhangi bir işi kabul etme konusunda kendilerini daha fazla baskı altında hissetmeleridir (Piasna ve Drahoukoupil, 2017:324).

Sözünü ettiğimiz nedenler, kadınların platform çalışmasına katılımının geleneksel işgücü piyasasındaki istihdam olanaklarının sınırlı olmasından yakından etkilendiğini, ana veya ek geçim kaynağı arayışının bir sonucu olduğunu göstermektedir. Bu tespit ayrıca geleneksel işgücü piyasasında istihdamın durumu değerlendirilmeden çevrimiçi işgücü piyasasındaki durumun da değerlendirmeyeceğine ilişkin görüşü (Barzilay, 2018:548) desteklemektedir.

Geleneksel işgücü piyasasında kalıcı bir iş bulamamaları (Piasna ve Drahoukoupil, 2017:324), çalışma saatlerinin uzun olması, ücretlerin düşük olması, yıllık izinlerin okul tatilleriyle uyumlu olmaması, iş arkadaşlarından ve işverenden uzak olmak isteği, terfi edememe, doğum sonrası performans düşkünlüğü bahane edilerek işten çıkarılma (James 2022: 11), bir işverene bağlı olmadan çalışma isteği, esneklik ve özerklik talebi gibi istihdam koşullarının yanı sıra sağlık sorunları ve engellilik de kadınların platform çalışmasına katılımını motive eden nedenler olarak ortaya çıkmaktadır (Berg vd., 2018:37-41). Fakat dijital emek platformuna katılım nedenleri arasında erkeklerden farklı olarak öne çıkan en önemli neden, platform çalışmasının bakım sorumlulukları ile uyumlu uzaktan-evde çalışabilmeye olanak vermesidir. Geleneksel işgücü piyasasında olduğu gibi çevrimiçi işgücü piyasasında da kadınların ücretsiz ev ve bakım işleri, sadece platforma katılım bağlamında değil platformda yapılan işten, verimliliğe ve kazanca kadar çalışmanın birçok boyutunu belirlemektedir. Bu nedenle de ayrıca ele alınması gerekmektedir.

## **Kadınların Ücretsiz Bakım Emeği ve Dijital Emek Platformlarında Çalışma**

Geleneksel işgücü piyasasında kadınların zamanı kullanım şekli, hanedeki bireylerin bakım ihtiyaçları, çocuk sayısı ve eşin çalışma saatleri gibi ailedeki değişkenlere fazlasıyla duyarlıdır. Kapitalizmin başından beri erkeklik esas olarak tam zamanlı istihdamla, kadınlık ise zamanın çocuk ve ev merkezli ücretsiz bakım işine göre örgütlendiği esnek istihdamla ilişkilendirilmiştir. Bu nedenle geleneksel işgücü piyasasında ücretsiz ev ve bakım işlerini gelir getirici bir faaliyet ile birlikte sürdürebilme ve birleştirebilme fırsatı tanıdığı için, kadınların düşük kazançlı,

güvencesiz, yarı zamanlı ve ev eksenli işlerde istihdam edilenlerin önemli bir oranını oluşturduğu görülmektedir (KEİG, 2015:67; Urhan, 2016:141-145). Hizmetler sektöründe ev eksenli çalışmayı ve evde çalışmayı olanaklı hale getiren üretim yöntemi ve yönetiminde meydana gelişmeler, evin işyeri olması gibi eski eğilimleri yeniden güçlendirmiştir (Özveri, 2021:334-349). Bu daha fazla kadının aşırı esnek ve güvencesiz çalışma ilişkilerine dahil olacağına bir göstergesi sayılabilir. Evin işyeri olması, ücretsiz ev ve bakım işlerinin yükünün çoğunu üstlenmelerine neden olan toplumsal cinsiyet rolleriyle ve kadınların işe gitmek için evden ayrılmasını kısıtlayan diğer kültürel normlarla güçlü bir şekilde ilişkilidir. Bu nedenle evin işyeri olması, erkekler ve kadınlar için aynı anlama gelmemekte ve aynı sonuçları doğurmamaktadır (ILO, 2021b:31).

Bütün dünyada ücretsiz bakım ve ev işlerinin çok büyük bir oranı kadınlar tarafından yerine getirilmektedir. Nitekim ILO'nun verileri küresel düzeyde kadınların ücretsiz ev işlerine erkeklere göre ortalama 3,2 kat daha fazla zaman harcadığını göstermektedir. Söz konusu verilere göre kadınlar günlük ortalama ücretsiz ev işlerine 4 saat 25 dakika zaman ayırıyorken erkekler yalnızca 1 saat 23 dakika zaman harcamaktadır. Özellikle hanede beş yaşın altında çocukların varlığı kadınların ücretsiz bakım işlerine harcadıkları zamanı daha da arttırmaktadır. Dünyanın hiçbir ülkesinde kadınlarla erkeklerin ücretsiz bakım işlerine harcadıkları zaman eşit değildir. Her bölgede kadınlar ücretsiz ev işlerine erkeklerden daha fazla zaman ayırmasına rağmen bölgeler arasında çok ciddi farklılıkların olduğu söylenmelidir. Örneğin kadınlar erkeklere göre Amerika kıtasında 1,7 kat daha fazla saat harcarken, Arap Devletlerinde 4,7 kat daha fazla saat harcadığı görülmektedir (ILO 2018: xxix).

Ücretsiz ev ve bakım işlerinin orantısız bir şekilde kadınlar tarafından üstlenilmesinin yanı sıra, bakım hizmetlerinin bulunmaması (Gerber, 2022:220), pratik ve finansal nedenlerle bu hizmetlere erişilememesi, daha aşırı durumlarda ise kadınların evin dışında çalışmalarından dolayı damgalanma olasılığının yüksek olması, kadınların kamusal alanda görünür olmalarını sınırlayan yasaların varlığı bazı kadınlar için gelir elde edebileceği bir iş için evde çalışmayı<sup>6</sup> tek geçerli seçenek haline getirmektedir (ILO, 2021b:23). İleri teknoloji, yapay zeka, bilgi iletişim becerileri üzerine kurulmuş olan dijital emek platform şirketleri de aile ve diğer sorumluluklarla çalışmalarını dengeleyebilmek için ihtiyaç duydukları esnekliğe kavuşacakları vaadiyle çalışanları, özellikle de kadınları cezbetmeyi hedeflediği görülmektedir (Barzilay ve Ben-David, 2016: 401).

<sup>6</sup> Veriler de kadınların evde çalışma eğiliminin (yüzde 5,6) erkeklere göre (yüzde 1,5) çok daha yüksek olduğunu göstermektedir. ILO'nun tahminlerine göre, 2019'da 147 milyon kadın ve 113 milyon erkek evden çalışmaktadır. Kadınlar tüm ev eksenli çalışanların yüzde 56'sını oluşturmaktadır (ILO, 2021b:44).



Kuşkusuz araştırmalar da kadınların platform çalışmasına katılmasının önemli nedenlerinden birisinin, aile ve bakım sorumluluğu olduğunu ortaya koymaktadır. Hemen hemen her ülkede ve platformda, derecesi farklılaşsa da, bu nedeni bildiren kadınların oranı erkeklerden çok daha fazladır. ILO'nun 2017 yılında, 75 ülkede 2350 kitle çalışanıyla yaptığı araştırma, çalışanların yaklaşık yüzde 22'sinin kitle çalışması yapmalarının nedeni olarak evde çalışmayı “tercih” etmeleriyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Hem lkeler hem de cinsiyetler arasında bu nedeni belirtenlerin oranı arasında önemli farklılıkların olduğu görülmüştür. Nitekim erkeklerin yüzde 5'i ile karşılaştırıldığında kadın işçilerin yüzde 15'i, Hintli erkek işçilerin yüzde 10'u ile karşılaştırıldığında da Hintli kadın işçilerin yüzde 21'i, bu görüşü dile getirmiştir. Sadece evde çalışabildiği için platform çalışmasını tercih eden kadınların önemli bir oranı, ocuk, yaşlı ve engelli bakım sorumluluğu olan kadınlar olmuştur (Berg vd., 2018: 37-38). Yapılan başka bir çalışma kitle çalışması yapan kadınların büyük bir kısmının, ocuk bakımının yüksek maliyetini karşılayamadıkları için platform çalışmasına katıldığını ortaya koymuştur (Adams-Prassl ve Berg, 2017:19). Birçok örnekten görüldüğü gibi dijital emek platformlarında çalışma, özellikle bakıma muhtaç aile bireylerinin (ocuk, hasta, engelli) olduğu hanelerde yaşayan kadınlar için bir tercih değil, bakımının yüksek maliyeti ve kamusal bakım hizmetlerinin sınırlı olmasının üstesinden gelmenin tek ve en uygun yoludur. ngrlemez ve kesintisiz bir Şekilde sürdürülmesi gereken ücretsiz bakım ve ev işlerinin ücretli işlerle birleştirilmesine dayanan birçok çalışma modelinde olduğu gibi, platform çalışmasında da ücretsiz bakım ve ev işleri kadınları platform çalışmasına katılmadan, kazancına, platformlarda yoğunlaştıkları işlere kadar birçok konuda erkeklere göre dezavantajlı kılmaktadır.

Ücretsiz bakım ve ev işleri ile birlikte ücretli bir işte çalışmak kadınlar için “ikinci vardiya” anlamına geldiği bilinmektedir. Ama bakım sorumluluğu olan, yarı zamanlı veya tam zamanlı bir işte çalışan kadınların düşük ücretleri telafi etmek için platform çalışmasına katılması durumunda, bu çalışma kadınlar için “cnc bir vardiya”yı oluşturmaktadır (Tubaro vd., 2022:8).

Kadınlar anında yanıt verilmesi gereken ve bu anlamda esnek olmayan ücretsiz bakım ve ev işlerini iş akışına uydurmak zorunda kalırlar. Aynı anda anne, eř ve iki işin çalışanı olmak gibi birden fazla rolün dayattığı sorumluluklardan kaynaklanan zamana bağlı bir çatışma ve sıkışıklık yaşarlar. Kadınların boş (uyku zamanı dahil) zamanları ve ücretli işe ayırdıkları zaman, sürekli olarak ücretsiz ev işi ve ocuk bakımı ile kesintiye uğrar ve parçalı hale gelir. Bu durum kadınların ücretsiz emek için harcadıkları zamanın aşırı Şekilde artmasına, ücretli işlere harcadıkları zamanın azalmasına, verimliliğinin düşmesine ve kariyer fırsatlarının azalmasına neden olur (Lagarde, 2020:23-40; Rodrığuez-Modroño vd., 2022: 6).

Zaman sıkışması ve evde kesintili çalışmanın kadınlar açısından sonuçları araştırmalar tarafından da ortaya konulmuştur. Yapılan bir araştırma mikro

görevleri yapmak için harcanan toplam haftalık sürede kadınlar ve erkekler arasında bir farklılık olmadığını, farklılığın platformda zamanı kullanmak bakımından ortaya çıktığını tespit etmiştir. Sözkonusu araştırmaya göre kadınlar erkeklere göre daha sık (günde en az bir kez) ancak çok daha kısa süreler için oturum açmaktadır. Erkekler ise haftada bir veya birkaç kez oturum açmasına rağmen oturumda kalma süreleri kadınlara göre çok daha uzun olmaktadır. Bu durum, kadınların boş zamanlarının daha fazla parçalanmış olduğunu, çevrimiçi platformlardaki kazanç etkinliklerinin günlük yaşamlarının bütün boşluklarını doldurduğunu ve çevrimdışı rutinlerine entegre edildiğini göstermektedir (Tubaró vd., 2022:9).

Ücretsiz bakım ve ev işlerini iş akışına uydurmak zorunda kalmaları, platformda yapmayı seçtiklerin işlerin niteliğini de belirler. Örneğin mikro görev platformlarında, işlerin belirtilen sürede tamamlanması gerekir. Aksi durumda çalışan göreve erişimini kaybeder. Zamanlayıcı sona erdiğinde herhangi bir mikro görev tamamlanmamışsa, işçinin bunu telafi edebileceği bir mekanizma yoktur. Bu nedenle kadınlar çok kısa molalarda dahi yapılabilen, saniyeler veya dakikalar içinde gerçekleşen mikro görevleri seçerler (Adams-Prassl ve Berg, 2017: 18).

Güçlü ataerkil geleneklerin hâkim olduğu ülkelerde platform çalışması yapan kadınların zamanı ve mekânı (evi) kullanma biçimlerinin farklılaştığı görülmektedir. Bu ülkelerde ailelerini platform çalışması yapma konusunda ikna etmiş olan kadınların nerede ve ne zaman kitle işi yapacaklarına karar vermek için sınırlı yetkiye sahip oldukları gözlemlenmiştir. Büyük oranda küçük evlerde ve kalabalık hanelerde yaşayan kadınlar, çalışmak için ihtiyaç duydukları sessiz bir ortamı bulmakta zorlandıklarını bildirmiştir. Bu nedenle de onlardan beklenen bakım sorumlulukları öncelikli olduğu ve yaptıkları işlere değer verilmediği için birçok kadın, evin banyosu veya terası gibi rahatsız edici yerleri kullanmak veya gece yarısı bağlantı kurmak zorunda kalmıştır. Hindistan'da çok düşük gelirli kadınları kapsama alan bir araştırma, platformu kullanma günlüklerini incelemesi sonucunda kadın işçilerin yüzde 79'unun gece yarısı (24:00 ile 03:00 arasında) aktif olduğunu tespit etmiştir. Erkeklerin ise böyle bir engelinin olmadığını, evlerinin içinde ve dışında bu işleri yapabilme özgürlüğüne sahip olduklarını ve bu durumun işlerini zamanında bitirmelerini daha kolay hale getirdiğini ortaya koymuştur (Varanasi, 2022:10).

Hem gelişmekte olan ülkelerde hem de gelişmiş ülkelerde, hem mikro görevlerde hem de makro görevlerde bakım sorumluluğu olan kadınların ev işleri ile kazanç getirici işleri yönetilemez hale geldiğinde platform çalışmasını bırakma eğilimde olduklarını gösteren bazı kanıtlar mevcuttur (Varanasi, 2022:10; İlyas, 2022:164).

Küçük çocukların ve yetişkin aile üyelerinin anında karşılanması gereken bakım taleplerinden dolayı çalışma zamanlarının daha kesintili olması, kadınların iyi bir ücret sağlayabilecekleri daha uzun süreli, karmaşık işleri seçmelerini

engellemektedir. Diğer platform çalışanlarıyla bilgi paylaşmak ve tavsiye almak için gereken zamanı ise sınırlamaktadır (Gerber, 2022:211-212). Araştırmalar da kadınların çevrimiçi işgücü piyasasında daha düşük gelirli makro ve mikro işlerde yoğunlaştıklarını göstermektedir.

## **Dijital Emek Platformlarında Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrışma**

Kadınların bazı sanayi ve hizmet dallarında yoğunlaşmaları oldukça eski bir sorundur. Genel olarak kadınlar yönetimle ilgili bilimsel bilgi, sermaye ve teknolojinin kontrolünün gerektiği dallardan dışlanmışlardır. Yardımcılığa dayanan işler, rutin işler, sosyal refah, toplum sağlığı, bakım ve hizmet işleri ile ilişkilendirilmişlerdir. Çoğu kez yöneten değil, yönetilen yani başkalarının aldığı kararları yerine getiren konumda olmaları ücretli kadın emeğinin evrensel temel özellikleri arasındadır. Özellikle kadınların işgücü piyasasına girerken ve bir mesleği tercih ederken kendilerini, kabul edilme şansları olduğu ve erkeklerle rekabetin daha az olduğunu düşündükleri iş ve işkolları ile sınırlamaları mesleki ayrışmayı ve kadın işlerinin değersizliğini artıran bir etkiye sahip olmuştur (Ecevit, 1998:277).

Böyle olunca ülkeler arasında kadınların yoğunlaştıkları sektörler çeşitli etkenlere bağlı olarak farklılaşsa bile kadınların prestiji ve kazancı daha düşük yardımcı işlerde ve işkollarında yoğunlaştıkları gerçeği ortak bir özellik olarak ortaya çıkmaktadır. Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinin üretimine yönelik meslekler çeşitlenip genişlemesine ve bu mesleklere olan talep hızla artmasına rağmen söz konusu mesleklere kadınların yeterince temsil edilmediği görülmektedir. Nitekim OECD ülkeleri genelinde çalışan BİT uzmanlarının sadece yüzde 20'si kadınlardan oluşmaktadır. Avrupa Komisyonu 2014 yılı raporuna göre ise, BİT sektöründe çalışan 7 milyon kişinin yüzde 30'a yakını kadındır. Bu oran 2015'de BİT uzmanlarında ise sadece yüzde 16 olarak gerçekleşmiştir. Dünya Bankası Dünya Gelişme Raporu'nda da, erkeklerin dijital sektörlerde çalışma oranının kadınların 2,7 katı kadar olduğu, çok özel BİT becerileri gerektiren işlerde ise erkeklerin kadın çalışanların yaklaşık 8 katı kadar olduğu belirtilmiştir (Yıldırım ve Ansal, 2018:224).

Geleneksel işgücü piyasasında görülen cinsiyete dayalı bu yatay ayrışma çevrimiçi işgücü piyasasında da oldukça belirgindir. Nitekim araştırmalar, cinsiyetin platform aracılığı ile sağlanan işlerin türünde belirleyici bir faktör olduğunu göstermektedir. Örneğin, dijital platformlarda teknik destek içeren işlerde cinsiyet ayrımcılığı çok yaygındır ve nadiren kadınlara verilmektedir (Vyas, 2021:42). ILO'nun raporu, cinsiyete dayalı mesleki ayrışmanın yüksek düzeyde rekabetin görüldüğü serbest çalışma (freelance) platformlarında oldukça yaygın olduğunu tespit etmiştir. Rapora göre kadınların profesyonel hizmetler (hukuk hizmetleri,

çeviri, yazma ve düzenleme gibi), satış ve pazarlama ile ilgili görevleri yerine getirme olasılığı erkeklerden daha fazladır. Az sayıda kadın, teknoloji ve veri analitiği ile ilgili görevleri alabilmektedir (ILO, 2021a:22). Oysa çevrimiçi işgücü piyasasında küresel olarak talebi en çok artan meslekler teknoloji ve yazılım geliştirmeye ilişkin mesleklerdir. Nitekim Çevrimiçi İşgücü Endeksi 2021'de tüm proje taleplerinin yüzde 43'ünün yazılım geliştirme ve teknoloji alanından kaynaklandığını göstermiştir (Stephany vd., 2021:5).

Benzer tespitleri 4.600'den fazla çevrimiçi çalışanın talep ettiği ücretleri, meslekleri ve çalışma saatlerini analiz eden başka bir araştırmada görmekteyiz. Söz konusu araştırma, mesleki kategorilerin yarısından fazlasında kadınların payının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Bunlar müşteri hizmetleri (yüzde 77 kadın), yönetici ve destek (yüzde 73 kadın), hukuk (yüzde 70 kadın) çeviri (yüzde 65 kadın), yazma (yüzde 65 kadın), satış ve pazarlamadır (yüzde 62 kadın). Muhasebe ve danışmanlık (yüzde 54 kadın), web, mobil ve yazılım geliştirme (yüzde 49 kadın), tasarım ve yaratıcı (yüzde 44,1 kadın) mesleklerinde erkek ve kadın profilleri aşağı yukarı eşit olarak dağılmıştır. Ancak üç kategoride çok daha fazla erkek profilinin olduğu tespit edilmiştir. Bunlar mühendislik ve mimarlık (yüzde 83 erkek), BT ve ağ oluşturma (yüzde 82 erkek) ve veri bilimi ve analitiğe (yüzde 73 erkek) ilişkin işlerdir (Barzilay ve Ben-David, 2016:408).

Serbest çalışma platformlarında görülen mesleki ayrımcılığın geleneksel işgücü piyasasından kopyalandığı açıktır. Bunun belki de en belirgin nedeni, serbest çalışma platformlarında çalışanların işi alma sürecidir. Bu platformlarda çalışanlar gerçekleştirdikleri hizmetler, becerileri ve talep ettikleri "saatlik ücret" hakkında bilgi verdikleri profiller oluştururlar. Esasen iş arayanların cinsiyeti için profil sayfasında kontrol edilecek bir alan yoktur. Ancak isimler gereklidir ve fotoğraflar genellikle profil resmi olarak kullanılmaktadır. Potansiyel müşteriler (iş verecek olanlar) işleri ilan eder ve başvuruların profillerini inceledikten sonra, çevrimiçi görevi tamamlamak üzere en uygun görünen kişilerle iletişime geçer. Genellikle platform dışında (örneğin e-posta veya telefon yoluyla) gerçekleşen bir görüşmeden sonra, müşteri iş arayan kişiye bir teklif gönderir ve iş arayan şartları kabul ettiğinde bir sözleşme imzalanır. Görev tamamlandıktan sonra ise, platform bir emanet hesabı üzerinden ödeme yapar. Daha sonra işi veren, profilinde bir "geri bildirim puanı" olarak işi yapan kişinin performansını derecelendirir (Barzilay ve Ben-David 2016:408). Profil resminin ve fotoğrafın olması, müşteri ile çalışanın çeşitli yollarla iletişim kurması, müşterilerin mesleklerin cinsiyetine (kadın işi-erkek işi) ilişkin kalıp yargılarını çalışana yansıtma olanağını artırır.

## Dijital Emek Platformlarında Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı

Çevrimiçi işgücü piyasasında emek arzı emek talebini büyük oranda aştığı için çalışanlar arasında yüksek bir rekabet görülmektedir. Platformlar da bu rekabeti şiddetlendirmeye dönük olarak tasarlanmıştır. Çalışanlar arasında yüksek düzeyde görülen rekabet, ücretleri dibe doğru çeken bir etki yaratmaktadır. Ücret düşüklüğünün yanı sıra farklı platformlarda ve ülkeler arasında önemli ücret farklılıklarının olduğu görülmektedir. Örneğin daha yüksek beceri ve teknik bilgi gerektiren serbest çalışma platformlarında saatlik ücretler mikro görev platformlarına göre oldukça yüksektir (Hornuf vd., 2022:21-22). Ancak yapılan araştırmalar dijital emek platformlarında geleneksel işgücü piyasasında görülen cinsiyet farkını yansıtan ciddi bir cinsiyet açığının da olduğunu ortaya koymaktadır. Üstelik bu fark, geri bildirim puanlarına, deneyime, mesleki kategoriye, çalışma saatlerine ve eğitim düzeyine bakmaksızın ortaya çıkmaktadır (Rodríguez-Modroño vd., 2022:7). MTürk mikro görev platformunda çalışanları kapsama alan bir araştırma, platformda görülen cinsiyetler arası ücret farkının, geleneksel işgücü piyasasında görülen farkla aynı büyüklükte olduğunu ortaya koymuştur (Adams-Prassl ve Berg, 2017:11). Genel olarak platformda elde edilen ücretlerin düşük olduğu sonucuna ulaşan araştırma, erkeklerin yüzde 36'sına kıyasla kadınların yüzde 47'sinin, saat başına 5 doların altında bir ücret aldığını ve kadınların çok düşük ücret alanlar arasında yoğunlaştığını, geleneksel işgücü piyasasından farklı olarak en yüksek ücret farkının (yüzde 20) en düşük kazançlı kitle çalışanları arasında olduğunu tespit etmiştir (Adams-Prassl ve Berg 2017:11). Yapılan bir diğer araştırmada ise serbest çalışan platformlarında bütün meslek kategorilerinde cinsiyete dayalı ücret farkının olduğunu ortaya koymuştur. Ancak bu farkın bazı meslek kategorilerinde çok daha fazla olduğu görülmüştür. Kadın profillerinin çoğunlukta olduğu "çeviri" (saatlik ücret farkı yüzde 21) ve "yazma" (saatlik ücret farkı yüzde 17) kategorilerinde kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkı daha dardır. Ancak erkek profillerinin çoğunlukta olduğu, "bilgi teknoloji ve ağ oluşturma" kategorisinde yüzde 35, mühendislik ve mimarlık kategorisinde yüzde 36, "veri bilimi ve analitik" kategorisinde ise yüzde 20'lik bir saatlik ücret farkının olduğu tespit edilmiştir (Barzilay ve Ben-David, 2016:410).

Tamamen anonim ve cinsiyet körü olduğu iddia edilen platformlarda bile cinsiyete dayalı ücret farkının görülmesinin nedenlerini tartışmak çok önemli olmasına rağmen bu makalenin sınırlarını aşmaktadır. Ancak genel olarak ücret farkının özellikle kadınların ücret beklentisinin erkeklerden daha düşük olması, kadınların bakım sorumlulukları ve çoklu rol yüklenmeleri nedeniyle erkeklere göre ücretli çalışmaya ayırdıkları zamanın daha sınırlı olması, düşük gelir baskısı nedeniyle daha düşük ücret teklif vermeleri, müşterilerin ayrımcı uygulamaları gibi

geleneksel işgücü piyasasında kalıcı ve ısrarcı olan eşitsizliklerin yansımalarından kaynaklandığını söyleyebiliriz.

## Sonuç

2008 küresel finans kriziyle birlikte işsizliğin ve güvencesizliğin kitleselleşmesiyle emek platformlarına katılanların sayısı giderek artmıştır. Hem hizmetler sektöründe hem de imalat sektöründe mevcut hizmet üretimi çok küçük görevlere ayrılarak sadece ihtiyaç duyulduğunda, talebe göre çalıştırılabilecek, işçi sayısının hızla arttığı bir çalışma modelinin olanakları, dijital emek platformlarının yayılmasıyla genişlemektedir. Hizmetler sektöründe sadece işin ürünü için ücret ödemeyi (parça başı ücret), ev eksenli çalışma ve evde çalışmayı olanaklı hale getiren teknolojik gelişmeler, evin işyeri olması gibi eski eğilimleri yeniden güçlendirmektedir. Böylece dijital emek platformları 1970'lerden bu yana sermayenin talep ettiği esnek istihdam ilişkilerinin aşırı biçimleri diyebileceğimiz her türlü kolektif düzenleyici sistemin desteğinden yoksun “işçi sayılmayan” milyonlarca kişinin dahil olduğu güvencesiz yeni çalışma biçimleri üretmektedir. Esasen Crowdfunder'ın CEO'sunun aşağıdaki ifadeleri platform çalışmasının güvencesiz niteliğini özlü bir şekilde anlatmaktadır (akt. De Stefano 2015:476)

“İnternette önce on dakika boyunca sizin için çalıştıracağınız birini bulmak, on dakika sonra da onu kovmak gerçekten zor olurdu. Ancak bugün teknoloji sayesinde onları gerçekten bulabilir, onlara asgari miktarda para ödeyebilir ve artık ihtiyacınız olmadığında onlardan kurtulabilirsiniz.”

Çalışma ilişkisinden doğan risklerin neredeyse tamamının işçiye yüklenmesine ve asimetrik güç ilişkilerine dayanan dijital emek platformlarında *eşitsizlik bir batadan ziyade bir özellik* (Dorn, 2017:907) olarak karşımıza çıkmaktadır. Oysa platforma dayalı çalışma tarihsel, sosyal ve fiziksel kısıtlamalardan arınmış, herkesin eşit olarak katılabileceği ideal bir alan olarak tarif edilmektedir. Kadınların geleneksel işgücü piyasasında karşılaştıkları yapısal eşitsizlikleri ve sınırlılıkları aşmanın bir yolu olarak görülmektedir. Özellikle ücretsiz ev ve bakım işleriyle uyumlu olacak şekilde evde çalışmaya olanak vermesi bakımından övülmektedir. Ancak kadınların istihdamını artırmada orantısız ve ücretsiz bakım yükleriyle uyumlu olduğu düşünülen esnek çalışma modellerine odaklanmak önemli sorunları ve eşitsiz sonuçları doğurmaktadır. Çünkü bu yöndeki düşünceler, ücretsiz bakım ve ev işlerinin kadınların sorumluluğunda ve onların kişisel bir sorunu olduğuna ilişkin yargıyı değişmez bir veri olarak kabul etmektedir. Bu durum kurumsal bakım hizmetlerine erişim, ebeveyn izni gibi kadınların sorumluluklarını hafifletmeye dönük kapsamlı politikaların yokluğunu da meşrulaştırmakta, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden üretmektedir.

Bir diğer sorun ev eksenli çalışma modellerinde olduğu gibi platform çalışmasının ücretsiz bakım ve ev işleri ile uyumlu olduğuna inanılmasıdır. Evde yapılan platform işleri ile ücretsiz ev işleri birbirine oldukça benzer ancak birbiriyle uyumlu olması çok mümkün olmayan işlerdir. Çünkü her iki iş de birisi ev halkından diğeri müşterilerden gelen taleplere 7/24 cevap verilmesi gereken, günlük rutinlere sızmış, değersiz ve görünmez işlerdir. Bu durumda kadınların ücretsiz ev ve bakım işlerine daha fazla, ücretli işlere daha az zaman ayırmaları söz konusu olacaktır. Aslında kadınlar platform işlerini bakım işleriyle birlikte evde çalışması karşılığında, eşdeğerlerine kıyasla daha kötü koşulları, daha düşük ücretleri ve daha az özerkliği kabul etmek zorunda kalmaktadır. Bu yönüyle platform çalışması cinsiyete dayalı iş bölümünün temelini oluşturan toplumsal normları, işgücü piyasasında cinsiyete dayalı eşitsizlikleri pekiştirmekte ve güçlendirmektedir.

## Extended Summary

### Gender Inequalities in Digital Labor Platforms

After the 2008 global financial crisis, unemployment and insecurity have become massive, and the number of participants in labor platforms has gradually increased. The possibilities of a working model in which the current service production in both the services sector and the manufacturing sector is divided into very small tasks and can be employed only when needed, according to demand, and the number of workers increases rapidly, is expanding with the spread of digital labor platforms. Technological developments that make it possible to pay only for the product of the work (piece rate pay) and to work at home in the services sector reinforce the old tendencies such as the home being a workplace. Thus, since the 1970s, digital labor platforms have led to the emergence of new forms of insecure work which can be seen as the extreme forms of flexible employment as demanded by capital, and which includes millions of “non-workers” who lack the support of any kind of collective regulatory system.

We witness that inequality based on asymmetrical power relations emerges as a feature rather than an error in digital labor platforms, where almost all the risks arising from labor relations are imposed on the worker. However, digital labor platforms were described as “an ideal democratic space free from historical, social and physical constraints, where everyone can participate equally”. Platform work was seen as a way to overcome the structural inequalities and limitations that women face in the traditional labor market. However, studies examining digital labor platforms from a gender perspective clearly show that persistent inequalities seen in the traditional labor market are also transferred to digital labor platforms.

In the article, I tried to examine how and why these reflections occur based on the analysis of the work performed by web-based labor platforms that mediate remote and online fulfillment of the entire work process using digital interfaces,

from the first instruction to the final transmission of results and their evaluation. While doing this, I primarily focused on the reasons for the rise of digital labor platforms and the sources of insecurity in these platforms.

I analyze the reasons for women's participation in digital labor platforms since this subject strongly reflects the ways in which digital labor platforms are connected to traditional labor market.

Then, I examined whether or to what extent the low labor force participation, difficulty in accessing employment, occupational segregation, and gender wage gap that women encounter in the traditional labor market in all countries, albeit to varying degrees, are reflected in the online market, based on research and literature on the subject. As a result of this research, I reached the following conclusions.

Established gender-based inequalities, clear separation of production and reproduction, and flexible employment patterns severely limit women's access to resources that enable them to systematically participate in broader macroeconomic processes. This situation causes women's employment to be low in the traditional labor market, while women entering the labor market concentrate on low-paid, insecure, and temporary jobs. While the social inequalities that women are exposed to and their insecure employment histories shape digital labor platform works, digital labor platforms also reproduce the gender inequalities pointed out.

Since digital labor platforms are built on the use of the internet and digital tools, digital inequalities determine who will or will not take part in this market. Therefore, inequality and gender gap in the adoption, access and use of information and communication technologies are important factors that determine the nature of women's employment and female employment rates in the online labor market. The most visible aspect of this is that the number of women participating in employment is lower than men in the online labor market, as in the traditional labor market. Despite this, women's participation in these platforms is increasing in developed and developing countries. Why do women participate in digital labor platforms? The reasons for joining the platform can be quite different for the workers who supply their labor through digital labor platforms, even if they work on the same platforms. Many studies at the global and national level reveal that the main reason for joining the digital labor platform for men and women is to provide "main income" or "additional income". Compared to women, it is seen that the motivation of men who prefer digital labor platforms is to increase their income from traditional jobs or to compensate for the low income. Despite that, women are more likely than men to be dependent on their income from platform work. This situation reveals that women's participation in the platform work is both closely affected by the limited employment opportunities in the traditional labor market, and the result of the search for an additional source of income used



to compensate low-income earned from part-time and precarious jobs.

One of the most important reasons for women's participation in the digital labor platform, unlike men, is that the platform allows them to work remotely and at home while fulfilling care responsibilities imposed on women in terms of gender. As seen in many examples, working on digital labor platforms does not reflect a choice especially for women living in households with family members (children, sick, disabled) in need of care, but it seems to be only and most appropriate way under the conditions of the high care costs and limited public care services.

As is the case in many working models combining unpaid care and housework, which must be done in an unpredictable and uninterrupted way, compared to men women find themselves disadvantaged in various ways, from their participation in the platform work to their earnings and the jobs they concentrate on the platforms. Because women must adapt unpaid care and housework, which requires immediate response and are inflexible in this sense, to the workflow. Moreover, they experience a time-related conflict and pressure arising from the responsibilities imposed by multiple roles such as being a mother, wife and employee of two jobs at the same time. Women's free time (including bedtime) and time devoted to paid work is constantly interrupted and fragmented by unpaid housework and childcare. Time crunch and intermittent work prevent women from choosing long-term complex jobs that can earn good wages, limiting the time needed to share information and seek advice with other platform workers. In fact, once women agree to run platform jobs alongside care work, they are forced to accept worse conditions, lower wages, and less autonomy than their counterparts. Studies on self-employed platforms show that the gender-based occupational segregation and wage gap seen in the traditional labor market is almost reproduced, especially in digital labor platforms that cover higher-paying and skilled jobs. For this reason, we can say that digital labor platforms that are presented as genderless and neutral reproduce the social norms that form the basis of the gender-based division of labor, and both reinforce and strengthen the gender-based inequalities seen in the traditional labor market.

## **Beyan**

“Dijital Emek Platformlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri” başlıklı makalemden herhangi bir kişi ve kurumla çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

## KAYNAKÇA

- Acker, J. (1990) "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations", **Gender and Society**. Vol.4, No:2, 1990,139-158.
- Adams-Prassl, A., Berg, J. (2017) "When Home Affects Pay: An Analysis of the Gender Pay Gap Among Crowdworkers", SSRN: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3048711>
- Altenried, M. (2020) "The Platform as Factory: Crowdwork and the Hidden Labour Behind Artificial Intelligence", **Capital & Class**, 44(2), 145-158.
- Antonio A., Tuffley, D. (2014) "The Gender Digital Divide in Developing Countries, **Future Internet**, 6, 673-687.
- Anwar, M. A., Graham, M. (2021) "Between a Rock and a Hard Place: Freedom, Flexibility, Precarity and Vulnerability in the Gig Economy in Africa", **Competition & Change**, 25(2), 237-258.
- Barzilay, A. R. (2018) "Discrimination without Discriminating: Learned Gender Inequality in the Labor Market and Gig Economy", **Cornell JL & Pub. Pol'y**, 28, 545-567, SSRN: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3426676>.
- Barzilay, A. R., Ben-David, A. (2016) "Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy", **Seton Hall L. Rev.**, 47, 393-431.
- Bayudan-Dacuyucuy, C., Kryz Baję, L. (2021) "Decent Work in Crowdwork: Gendered Takeaways from an Online Survey in the Philippines" **PIDS Discussion Paper Series**, 2021(11).
- Beerepoot, N., Lambregts, B. (2015) "Competition in Online Job Marketplaces: Towards a Global Labour Market for Outsourcing Services?", **Global Networks**, 15(2), 236-255.
- Benholdt-Thomsen, V. (2008) "Kadın Emęinin Geleceği Kadına Yönelik Şiddet", Maria Mies vd., (der.) **Son Sömürge Kadın** (çev. Y. Temurtürkan) içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, 177-202.
- 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**, Geneva: ILO.
- Chen, M. (2020) "Yeni Bir İşçi Dünyası: GİG Ekonomisiyle Yüzleşmek", Panitch, L. ve Albo, G. (der.) **Pazar Distopyasının Ötesi** (çev. E. V. Elgür, D. B. Kılınc) içinde, İstanbul: Notabene Yayınları, 121-139.
- Gerber, C. (2021) "Community Building on Crowdwork Platforms: Autonomy and Control of Online Workers?", **Competition & Change**, 25(2), 190-211.
- Churchill, B., Craig, L. (2019) "Gender in the Gig Economy: Men and Women Using Digital Platforms to Secure Work in Australia" **Journal of Sociology**, 55(4), 741-761.
- Dyer-Witherford, N. (2004) **Siber Marx: İleri Teknoloji Çağında Sınıf Mücadelesi**, İstanbul: Aykırı Yayınları.

- De Stefano, V. (2015) “The Rise of the Just-in-time Workforce: On-demand Work, Crowdfwork, and Labor Protection in the Gig-economy”, **Comp. Lab. L. & Pol'y J.**, 37, 471-503.
- Dikmen, A. A. “Küresel Üretim, Moda Ekonomileri ve Yeni Dünya Hiyerarşisi”, **Toplum ve Bilim**, 86, 281-302.
- Dunn, M. (2020) “Making Gigs Work: Digital Platforms, Job Quality and Worker Motivations”, **New Technology, Work and Employment**, 35(2), 232-249.
- Durmaz, S.D. (2021) “Despotik Emek Rejimleri Yeniden Tesis Edilirken Ortaya Çıkan Bir Lütuf: Covid-19 Salgını”, Urhan B. vd. (der.) Covid-19 ve Türkiye’de Sosyal Politika içinde, İstanbul:Sarmal Kitabevi, 261-291.
- Ecevit Y. (1998) “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi” **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler** içinde, İstanbul: Türk Tarih Vakfı Yayını
- Galperin, H., Arcidiacono, M. (2021) “Employment and the Gender Digital Divide in Latin America: A Decomposition Analysis”, **Telecommunications Policy**, 45(7), 1-12.
- Gerber, C. (2022) “Gender and Precarity in Platform Work: Old Inequalities in the New World of Work”, **New Technology, Work and Employment**, 37, 206–230.
- Greider W. (2003) **Tek Dünya-Küresel Kapitalizmin Manik Mantığı**, (çev. Y. Alagon), Ankara: İmge Kitabevi.
- Harvey, D. (1997) **Postmodernliğin Durumu**, (çev. S. Savran), İstanbul: Metis.
- Heeks, R. (2017) “Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdfwork, etc.”, **Development Informatics Working Paper**, 71.
- Hoang, L., Blank, G., Quan-Haase, A. (2020) “The Winners and the Losers of the Platform Economy: Who Participates?”, **Information, Communication & Society**, 23(5), 681-700.
- Hornuf, L., Vrankar, D. (2022) “Hourly Wages in Crowdfworking: A Meta-Analysis”, **Business & Information Systems Engineering**, <https://doi.org/10.1007/s12599-022-00769-5>.
- Howcroft, D., Rubery, J. (2019) “Bias in, Bias out: Gender Equality and the Future of Work Debate”, **Labour & Industry: A journal of the Social and Economic Relations of Work**, 29(2), 213-227.
- Huang, N., Burtch, G., Hong, Y., Pavlou, P. A. (2020) “Unemployment and Worker Participation in the Gig Economy: Evidence from an Online Labor Market”, **Information Systems Research**, 31(2), 431-448.
- Huws, U. (2018) **Küresel Dijital Ekonomide Emek**, (çev. C. Şenesen), İstanbul: Yordam Kitap.

- ILO (2021a) **World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work**, Geneva: ILO.
- ILO (2021b) **Working from Home: From Invisibility to Decent Work**, Geneva: ILO.
- ILO (2018) **Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work**, ILO: Geneva.
- James, A. (2022) “Women in the Gig Economy: Feminising ‘Digital Labour’”, **Work in the Global Economy**, 2(1), 2–26.
- KEİG (2015) **Çalışma Yaşamında Eğretilik, Eğreti İstihdam ve Atipik İstihdam İlişkisi**, İstanbul: Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi Yayınları.
- Kohlrusch, B., Weber, L. (2021) “Gender Relations at the Digitalised Workplace: The Interrelation Between Digitalisation, Gender, and Work”, **Gender a výzkum/Gender and Research**, 21(2), 13-31.
- Lagarde, C. P. (2020) "Work-Life Balance: Perceived Differences of Teleworkers and Non Teleworkers". **Dissertations**, 1791. <https://aquila.usm.edu/dissertations/1791> (08.08.2021).
- Lehdonvirta, V. (2018) “Flexibility in the Gig Economy: Managing Time on Three Online Piecework Platforms”, **New Technology, Work and Employment**, 33(1), 13-29.
- Leung, W. F., D'Cruz, P., Noronha, E. (2021) “Freelancing Globally: Upworkers in China and India, Neo-liberalisation and the New International Putting-out System of Labour (NIPL)”, Haidar, J. ve Keune, M. (der.) **Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism** içinde, Edward Elgar Publishing, 134-156.
- Milkman, R., Elliott-Negri, L., Griesbach, K., Reich, A. (2020) “Gender, Class, and the Gig Economy: The Case of Platform-Based Food Delivery”, **Critical Sociology**, 47(3) 357–372.
- Önder, İ. (2001) “Ekonomik Açıdan Bir Genel Değerlendirme”, Azkan, İ. (der.) **Ulusal Sorunlar ve Demokratik Çözüm Yolları** içinde, Bursa: Ekin Kitapevi, 91-105.
- Özlem, İ. (2022) **Freelance Emek**, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Özveri, M. (2021) “Eviden Çalışma ve Erişilememe Hakkı”, Urhan B. vd. (der.) **Covid-19 ve Türkiye’de Sosyal Politika** içinde, İstanbul: Sarmal Kitabevi, 333-377.
- Pongratz, H. J. (2018) “Of Crowds and Talents: Discursive Constructions of Global Online Labour”, **New Technology, Work and Employment**, 33(1), 58-73.
- Rani, U., Furrer, M. (2021) “Digital Labour Platforms and New Forms of Flexible Work in Developing Countries: Algorithmic Management of Work and Workers”, **Competition & Change**, 25(2), 212-236.

- Rodríguez-Modroño, P., Pesole, A., López-Igual, P. (2022) “Assessing Gender Inequality in Digital Labour Platforms in Europe”, **Internet Policy Review**, 11(1), 1-23.
- Shaw, A., Fiers, F., Hargittai, E. (2022) “Participation Inequality in the Gig Economy”, **Information, Communication & Society**, 1-18, DOI: 10.1080/1369118X.2022.2085611.
- Spasova, S., Ghailani, D., Sabato S., Coster, S., Fronteddu, B., Vanhercke, B. (2021) “Non-standard Workers and the Self-employed in the EU: Social Protection During the Covid-19 Pandemic”, **ETUI Research Paper**, 2021.02.
- Standing G. (2017) **Prekarya Bildirgesi**, (çev. S. Çınar, S. Demiralp), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Stephany, F., Kăssi, O., Rani, U., Lehdonvirta, V. (2021) “Online Labour Index 2020: New Ways to Measure the World’s Remote Freelancing Market”, **Big Data & Society**, 8 (2), 1–7.
- Stewart A., Stanford J. (2017) “Regulating Work in the Gig Economy: What are the Options?”, **The Economic and Labour Relations Review**, 28 (3), 420-437.
- Tubaro, P., Coville, M., Le Ludec, C., Casilli, A. A. (2022) “Hidden Inequalities: The Gendered Labour of Women on Micro-tasking Platforms”, **Internet Policy Review**, 11(1), 1-26.
- Urhan, B. (2016) “Toplumsal Cinsiyet ve Emek”, Saygılıgil, F. (der.) Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları içinde, Ankara: Dipnot Yayınları, 119-149.
- Varanasi, R. A., Siddarth, D., Seshadri, V., Bali, K., Vashistha, A. (2022) “Feeling Proud, Feeling Embarrassed: Experiences of Low-income Women with Crowd Work”, **Conference on Human Factors in Computing Systems**, 1-18.
- Van Doorn, N. (2017) “Platform Labor: On the Gendered and Racialized Exploitation of Low-income Service Work in the ‘On-demand’ Economy”, **Information, Communication & Society**, 20(6), 898-914.
- Woodcock, J., Graham, M. (2019) **The Gig Economy: A Critical Introduction**, Cambridge: Polity. <http://acdc2007.free.fr/woodcock2020.pdf> (02.08.2022)
- Yıldırım, N., Ansal, H. (2018), “Sanayi 4.0 ve İşgücüne Etkileri: Kadınlar için Bir Fırsat Olabilir mi?”, **Toplum ve Bilim**, 144, 217-232.

