

DİJİTAL ÇALIŞMA PLATFORMLARININ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE ETKİSİ

Berrin Oktay Yılmaz,¹ İstanbul Üniversitesi
Adviye Damla Ünlü,² İstanbul Üniversitesi

ÖZET

Dijitalleşme sürecinde ortaya çıkan çalışma modellerinden dijital çalışma platformlarının giderek yaygınlaştığı ve bir dijital çalışma ekosisteminin geliştiği görülmektedir. Dijital çalışma platformlarının, kırılğan gruplar olarak nitelendirilen kadınlar, engelliler, gençler ve göçmenler de dahil olmak üzere tüm çalışanlara gelir getirici fırsatlar sağlama potansiyeli olduğu ve gelecek vadeden iş olanakları taşıdığı ileri sürülmektedir. Böyle bir potansiyele sahip dijital çalışma platformlarının toplumsal cinsiyete dayalı analizi dikkate alındığında, kadınların bu tür platformlara erişme ve bu platformlarda çalışma durumlarını, mesleki ayrışma ve dijital cinsiyet açığı azaltmadaki etkisini de tartışmak kaçınılmazdır. Dijital çalışma platformlarının kapsadığı işlerde kadınların ve erkeklerin istihdam edildikleri işler sayısal ve niteliksel olarak farklılaşmaktadır. Genel olarak araştırmalar bu tür çalışma platformlarında cinsiyete dayalı mesleki ayrışmanın yaygın olduğunu, özellikle yapay zeka gibi yüksek bilgi ve beceriye ihtiyaç duyulan alanlarda çalışanların çoğunun erkek olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan platform çalışmanın kadınların iş gücüne katılım oranını artıracığı, çalışma saatlerini, işlerini ve ev sorumluluklarını uyumlaştırma konusunda kolaylık sağlayacağı yönünde beklentiler bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı, dijital çalışma platformlarının toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisini tartışmak ve cinsiyet eşitliği yönünde yeni fırsatlar yaratma potansiyelini Avrupa Birliği örneği üzerinden doküman analizi yöntemiyle değerlendirmektir. Çalışmanın bulguları göstermektedir ki geleneksel işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler dijital çalışma platformlarında da devam etmektedir. Özellikle mesleki ayrışmanın, ücret eşitsizliğinin ve iş ve aile sorumluluklarının paylaşımındaki eşitsizliğin sürdüğü görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Avrupa Birliği, dijital çalışma platformları, toplumsal cinsiyet eşitliği

Giriş: Dijital Çalışma Platformları

Son yıllarda çalışma yaşamının dönüşümü üzerinde en çok etkisi olan unsurlardan biri dijitalleşme ve dijital ekonomidir. Dijital ekonominin güçlenmesi bir yandan dijital platformların yaygınlaşmasına, diğer yandan platform çalışmanın tanımlanmasına ve sınıflandırılmasına yönelik çalışmalara hız kazandırmıştır. Bu kapsamda, dijital çalışma platformlarına yönelik birçok sınıflandırma önerilmiştir. Örneğin, Berg vd. (2018), coğrafi olarak dağılmış bir kalabalığa açık bir çağrı yoluyla işin dışarıdan temin edildiği internet tabanlı

¹ Dr. Öğretim Üyesi Berrin Oktay Yılmaz, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, berrinok@istanbul.edu.tr.

² Dr. Araştırma Görevlisi Adviye Damla Ünlü, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Avrupa Birliği Anabilim Dalı, damla.unlu@istanbul.edu.tr.

platformlar ile işi belirli bir coğrafi alandaki bireylere tahsis eden konum tabanlı uygulamalar arasında bir ayırım yapmaktadır. Schmidt platformların nasıl çalıştığına, çalışanların durumuna, yasal çerçeveye ve düzenleyici önlemlere etkileri bakımından dijital çalışma platformlarının sınıflandırılması için platform aracılığıyla gerçekleştirilen hizmet ve görevlerin belirli bir konuma ve belirli bir kişiye bağlı olup olmadığının önemini altını çizmekte ve bu kapsamda bir sınıflandırma önermektedir. Buna göre, *bulut çalışma platformları (internet temelli)* altında serbest çalışma platformları, mikro görevlerin yer aldığı kitlesel çalışma platformları ve rekabete dayalı kitlesel çalışma platformları bulunmaktadır. *Gig çalışma platformları (konum temelli)* ise taşımacılık platformlarını, dağıtım platformlarını, ev hizmetleri platformlarını ve yerel mikro görevlerin yer aldığı çalışma platformlarını içermektedir (Schmidt, 2017: 5). Bulut çalışma platformlarında hizmet ve görevler çalışanlar tarafından çevrimiçi veya uzaktan, ikincisinde ise fiziksel konumda gerçekleştirilmektedir. İnternet temelli çevrimiçi platformlara örnek olarak çeviri, tasarım, yazılım ve yasal hizmet gibi işler verilebilir. Konum temelli platformlara ise teslimat, ev işleri hizmeti, ev içi hizmet ve bakım örnek gösterilebilir (ILO, 2021: 1). Bununla birlikte dijital çalışma platformları açısından bir diğer ayırım mikro ve makro görevlere ilişkindir. *Mikro görevlere* aracılık eden platformlar, metin yazarlığı, içerik erişimi, ürün sınıflandırması, verilerin doğrulanması, içerik denetimi, metin veya ses dökümü gibi hizmetlerin büyük bir havuz aracılığıyla dağıtılan küçük ve düşük vasıflı görevlere bölünmesini sağlamaktadır. Bir logonun oluşturulması, bir sitenin geliştirilmesi veya bir pazarlama kampanyasının ilk projesi gibi *makro görevlere* aracılık eden platformlar ise kuruluşların veya bireysel talep sahiplerinin, yüksek ve özel becerilere sahip çevrimiçi serbest çalışanlardan oluşan bir ağa erişmesini ve hizmetlerini doğrudan platform üzerinden teslim etmesini sağlamaktadır. Birçok makro görev platformu, çalışanların uzmanlıklarını gösteren bireysel profiller oluşturması ve müşteriyle bir pazarlık süreci yoluyla işlerinin nihai fiyatının belirlenmesi için tasarlanmıştır (Bérastégui ve Garben, 2021: 96).

Platform çalışmanın geniş tanımlarından biri, “kuruluşların veya bireylerin belirli sorunları çözmek veya ödeme karşılığında belirli hizmetler sağlamak için diğer kuruluşlara veya bireylere erişmek için çevrimiçi bir platform kullandıkları bir istihdam formu” şeklindedir (Eurofound, 2018: 9). Bu tanımdan yola çıkıldığında dijital çalışma platformları, kuruluşların veya bireylerin belirli hizmetler sağlamak için diğer kuruluşlara veya bireylere erişimini sağlayan araçlardır. Dolayısıyla çevrimiçi platformda bir “algoritmaya birbirine bağlı” üç taraf bulunmaktadır (Pesole vd., 2018). Platform sağlayıcıları, arz ve talep arasında aracılık eden altyapıyı sağlamaktadır ve etkinliklerinin analizi taraflar arasındaki ilişkiyi yalnızca teknik

düzyeyde kolaylaştırıp kolaylaştırmadığına veya taraflar arasındaki etkileşimi gerçek anlamda kontrol edip etmediğine bağılıdır. İkinci durum, platformların istihdam şirketi niteliğini ön plana çıkararak çalışanların statülerinin nasıl sınıflandırıldığı konusunu gündeme getirmektedir (Schmidt, 2017:10). Çalışma ilişkisi bağlamında bakıldığında, dijital çalışma platformları doğrudan iş verme ve işin verilmesine aracılık etme şeklinde iki tür çalışma ilişkisi kurmaktadır. Doğrudan iş vermede çalışanlar ücretli çalışan statüsünde iken aracılık etmede çalışanlar serbest çalışan veya bağımsız yüklenici statüsündedir. Ücretli çalışan statüsünde olanlar platformun işleyişinden sorumlu olan küçük bir grubu oluştururken, serbest çalışan veya bağımsız yüklenici olanlar işe aracılık eden büyük bir grubu oluşturmaktadır (ILO, 2021: 2).

Dijital çalışma platformları yaşam kalitesi ve refah açısından çalışanların yaşamına *esneklik* yoluyla önemli bir katkı sağlamaktadır. Sabit çalışma saatlerinin olmaması, çalışanların çalışma yaşam kalitesini artıran, iş ve aile yaşamının uyumlaştırmasını sağlayan bir avantaj olarak değerlendirilmektedir (de Stefano, 2016: 5). Ancak diğer yandan çalışma koşulları, yerleşik iş hukuku ve sosyal güvenlik standartlarının nasıl sürdürüleceğine ve çalışanların hukuki statüsüne yönelik birtakım soruları gündeme getirmektedir. Platformlar çalışanlarının neredeyse tümü serbest çalışan veya bağımsız yüklenici olduğu için sosyal güvenlik katkı payları ve sağlık sigortaları çalışanların sorumluluğundadır. Bu durumda platform sağlayıcıları iş kanunu yükümlülüklerinden kaçınmak için çalışanlarını bağımsız yükleniciler olarak yanlış sınıflandırmakla suçlamakta ve bu nedenle çalışanlar tarafından açılan davalarla karşı karşıya kalmaktadır. Platform sağlayıcıları ise çalışanlarının kendi çalışanları olduğunu reddetmekte, kendilerinin yalnızca teknoloji firmaları olduğunu öne sürmekte ve çalışanların kendi çalışma saatlerini belirleme ve doğrudan denetimden altında olmama özgürlüğüne dikkat çekmektedir (Rogers, 2016: 480). Platform çalışma modelinde bir anlamda platform sağlayıcıların da altını çizdiği özgürlüklerle vazgeçilen haklar takas edilmektedir. Bununla birlikte platform çalışmanın sınırları aşan doğası nedeniyle ortaya çıkan küresel rekabetin ücretleri düşürmesi, çalışanların kazançlarını artırmak için uzun saatler çalışmasını gerektirebilmekte ve esneklikten vazgeçilmesine neden olabilmektedir (de Stefano, 2016: 5-6). Platformlar aracılığıyla çalışanlar genellikle belirli sosyal, iş ve sağlık ve güvenlik korumalarına erişim eksikliği gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır (Garben, 2017). Bu nedenlerle platform çalışma modeli ve özellikle platformlardaki çalışma koşulları üzerine uluslararası ve ulusal mevzuatlarda birçok düzenleme önerilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 2015 yılından bu yana platform çalışma biçiminin çalışanlar ve genel olarak istihdam üzerindeki etkilerini anlamak amacıyla çeşitli çalışmalar yapmaktadır. Son olarak yayınladığı Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021

raporunda ILO, platform çalışmanın avantajlarının yanı sıra çalışma koşulları, cinsiyetler arasında ücret eşitsizliği, haksız rekabet, veri ve fiyatlandırma, algoritmaların izleme ve denetimi gibi konularda şeffaflığın sağlanmaması gibi sorunlara dikkat çekmekte ve insana yakışır iş ve sürdürülebilir işletmelerin büyümesi için uluslararası düzeyde politika diyalogu ve koordinasyonunun gerekliliğine dikkat çekmektedir. Bununla ilişkili olarak dijital çalışma platformlarının Avrupa’da hızla yaygınlaşmasıyla birlikte Avrupa Birliği (AB) dijital çalışma platformlarını mercek altına almaya ve spesifik olarak çalışma koşullarına yönelik düzenlemeler yapmaya başlamıştır.

Avrupa Birliği’nde Dijital Çalışma Platformları

AB’de dijital çalışma platformlarının sayısı son yıllarda hızla artmaktadır. Avrupa’da dijital çalışma platformlarına yönelik en güncel araştırmalardan biri olan ve *Centre for European Policy Studies (CEPS)* tarafından Avrupa Komisyonu İstihdam, Sosyal İşler ve İçerme Genel Müdürlüğü için gerçekleştirilen bir çalışmaya göre (de Groen vd., 2021), 2016 yılında platformların sayısı 463 iken 2021 yılında 516’ya yükselmiştir. Platform ekonomisinin büyüklüğü 2016 yılında 3,4 milyar Euro iken 2020 yılında 14 milyar Euro’ya çıkmıştır. Çalışanlar açısından bakıldığında ise kişilerin kazançları 2016 yılında tahmini olarak 2,6 milyar Euro iken 2020 yılında 6,3 milyar Euro’ya yükselmiştir (de Groen vd., 2021: 8). Aynı araştırmanın sonuçları; AB’de faaliyet gösteren dijital platform sağlayıcılarına hizmet sunan kişilerin büyük bir çoğunluğunun serbest meslek çalışanı olduğunu, birçok ülkede bu kişilerin esnek çalışma düzenlemelerinden yararlandıklarını, buna karşın sosyal korumaya daha az erişimleri ve örgütlenmeleri önünde engeller olduğunu, iş sözleşmesi olan kişilerle kıyaslandığında daha az güvenceli kazançları bulunduğunu ortaya koymuştur (de Groen vd., 2021: 82). Bütün bunların yanı sıra dijital çalışma platformlarının kullandığı algoritmik yönetimin insanların karar alma sürecinden dışlanması, çalışanların izlenmesi ve ayrımcı uygulamalar yönünden iş hukuku açısından zorluklar oluşturmaktadır (de Stefano ve Taes, 2021). Dijital çalışma platformlarının çalışanların çalışma koşulları ile ilgili ortaya çıkardığı söz konusu zorluklar, AB’nin platform ekonomisi bağlamında üzerinde durduğu temel noktayı temsil etmektedir. Bu nedenle çalışma koşullarının iyileştirilmesi Avrupa Sosyal Haklar Sütunu bağlamında merkezi bir tema haline gelmiştir. Bunun yanı sıra, çeşitli AB kurumları platformlar aracılığıyla çalışanlarla ilgili sorunları araştırmakta ve bu yönde düzenlemeler yapmaktadır. Avrupa Komisyonu 2016 yılında yayınladığı “İşbirlikçi Ekonomi için Avrupa Gündeminde” platformların işbirlikçi ekonomiye katkıları üzerinde durmuş, bunun yanı sıra yasal

çerçevelerin uygulanması, taraflar arasındaki ilişkiler ve hizmetlerin sınıflandırılması gibi belirsizliklere dikkat çekmiştir. Takip eden yıllarda, platform çalışma ve serbest meslek sahiplerinin korunması, 2019/1152 sayılı Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Direktifi ve “İşçiler ve Serbest Meslek Sahipleri için Sosyal Korumaya Erişim Hakkında Konsey Tavsiyesi” de dahil olmak üzere çeşitli düzenlemelerde ele alınmıştır. “Avrupa'nın Dijital Geleceğini Şekillendirme Stratejisinde” de platformlar aracılığıyla çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi hedefi güçlü bir şekilde vurgulanmıştır. Son olarak 09 Aralık 2021'de Avrupa Komisyonunun “Platform Çalışmasında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine ilişkin Yönerge” taslağı yayınlanmıştır (Avrupa Komisyonu, 2021a). Taslakta yer alan yeni düzenlemelerle platformlar aracılığıyla çalışan kişilerin çalışma haklarından ve sosyal yardımlardan yararlanması öngörülmektedir. Bu kapsamda öncelikle platformların bir istihdam kurumu olup olmadığının belirlenmesi için kriterler belirlenmesi, bu doğrultuda çalışanlara işçi statüsü verilmesi ve çalışanların asgari ücret, toplu pazarlık, çalışma süresi, ücretli izin hakkı, iş kazalarına karşı koruma gibi haklardan yararlanması amaçlanmaktadır. İkinci olarak yönergeyle platform sağlayıcıları tarafından kullanılan algoritmik yönetimin şeffaflığının artırılması ve çalışanların süreçlere dahil edilmesi amaçlanmaktadır. Son olarak platforma ve platform çalışanlarına ilişkin verilerin şeffaflığını ve izlenebilirliğini sağlayacak bir mekanizma oluşturulması hedeflenmektedir. Komisyon taslak yönergeyle eş zamanlı olarak AB rekabet yasasının kendi hesabına çalışan kişilerin çalışma koşullarına ilişkin toplu sözleşmelere yönelik taslak kılavuz hakkında bir kamuoyu istişaresi başlatmıştır. Söz konusu kılavuz ilkeler, çevrimiçi ve çevrimdışı durumları kapsamaktadır (Avrupa Komisyonu, 2021b). Bu haliyle Komisyonun sunduğu taslaklar platformlardaki çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlamakta ve sendikal hareketin önerileri üzerinde durmaktadır. Yönergenin nihai metni Avrupa Parlamentosu ve Konsey tarafından kabul edilmeden önce AB kurumları arasında tartışmalar gerçekleştirilecek ve kabul edilmesi durumunda Üye Devletlerin ulusal hukuka uyarlama süreci başlayacaktır.

Dijital çalışma platformlarıyla ilgili tartışma konularının başında çalışma koşulları gelmektedir. Bununla birlikte bir başka önemli tartışma konusu, platform çalışmanın toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değerlendirilmesiyle ortaya çıkmaktadır. Buradan hareketle çalışmanın devamında AB örneği üzerinden dijital çalışma platformlarının toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisi üzerine bir değerlendirme sunulmaktadır.

Dijital Çalışma Platformlarının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Üzerindeki Etkisi: Avrupa Birliği Örneği

ILO'nun internet temelli çevrimiçi ve konum temelli platformlarda çalışanlar üzerine gerçekleştirdiği araştırmasının bulgularına göre kadınlar, internet temelli çevrimiçi platformlarda çalışan her 10 kişiden 4'ünü, konum temelli platformlarda çalışan her 10 kişiden 1'ini oluşturmaktadır. Bununla birlikte araştırma az sayıda kadının teknoloji ve veri analizi gibi işlerde çalıştığını ortaya koymuştur (ILO, 2021: 5). Güncel AB verilerine göre ise platform çalışma yoğunluğuna bakılmaksızın yaklaşık üç platform çalışanından biri kadındır (Urzi Brancati vd., 2020). ILO ve AB verileri de göstermektedir ki kadınlar giderek daha fazla çalışma platformu faaliyetlerine katılmalarına rağmen, bugüne kadar yapılan araştırmalar sınırlı ölçüde toplumsal cinsiyete duyarlı veya feminist bir bakış açısı içermektedir. AB düzeyinde platform çalışanları üzerine yapılan araştırmalarda da kadın platform çalışanlarına yönelik bulgular bu konunun son yıllarda giderek daha görünür olduğunu göstermektedir ancak bu platformlarda kadınların konumlarının daha detaylı incelenmesine ihtiyaç vardır (European Parliament, 2017; Pesole vd., 2018; Huws vd., 2019; Piasna ve Drahekoupil, 2019; Urzi Brancati vd., 2020). Kadın platform çalışanlarına yönelik çalışma koşulları, çalışma biçimleri, iş-yaşam dengesi, ücretsiz bakım yükü ve çoklu ayrımcılık gibi işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin merkezinde yer alan çeşitli alanlarda toplumsal cinsiyet dinamiklerine odaklanmak gerekmektedir. Bu tür işlerde çalışan kadınların sayısı kadar işlerin niteliği ve toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikleri devam ettirip ettirmediği, kadınlarla özdeşleştirilen aile sorumluluklarının (bakım, ev işi gibi) (iş ve aile dengesi) kadınların profesyonel hayatlarını nasıl etkilediği önem taşımaktadır.

AB'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi (European Institute of Gender Equality-EIGE) 2021 raporuna göre 27 AB üyesi ülkenin cinsiyet eşitliği endeksi ortalama 68 puan (100 üzerinden) olarak gerçekleşmiştir. Bu puanın üzerinde 10 ülke bulunmakla birlikte, diğer ülkeler ortalamanın altındadır. Bu endeksi oluşturan alanlardan birisi ise *çalışma alanıdır*. Çalışma alanı son yıllarda kadınların istihdama katılımlarının artmasına bağlı olarak yüksek puana (71,6) sahip olmasına rağmen, geleneksel işgücü piyasalarındaki yapısal cinsiyet eşitsizlikleri nedeniyle bazı sektörlerde ve mesleklerde derin cinsiyet ayrımcılığının sürdüğü görülmektedir. Çalışma yaşamına ait veriler eşitlik puanının son bir yılda 0,2 puan ve 2010'dan bu yana sadece 1,9 puan arttığını göstermektedir. Bu alanda cinsiyet eşitsizliği hemen hemen tüm Üye Devletlerde önemli bir sorun olmaya devam etmektedir (EIGE, 2021a). Kadınların

istihdama katılım oranları AB düzeyinde artarken, yarı zamanlı çalışma oranlarının yüksek olması, ücret eşitsizliği, şirketlerde üst yönetimlere düşük katılım, bilgi ve iletişim teknolojileri alanından mezun olan ve bu alanları kapsayan işlerde çalışan kadınların sayısının az olması, dijital cinsiyet uçurumu, düşük vasıflı işlerde yer alma gibi toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler kadınların işgücü piyasalarındaki konumlarını etkilemektedir. Buradan hareketle dijital çalışma platformlarının kadınlara sundukları olanakların ve kadınların buralardaki konumlarının süregelen toplumsal cinsiyet eşitsizliğini artırıp artırmayacağı tartışma konusu haline gelmiştir. Çalışmanın bu bölümünde AB düzeyinde yapılan güncel üç araştırmaya odaklanarak, (*AB Komisyonu Joint Resaearch Centre-COLLEEM (Collaborative Economy-Research Project) tarafından 2017 ve 2018 yıllarında yapılan araştırmalarla ve EIGE-European Institute of Gender Equality (Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü) tarafından 2020 yılında yapılan araştırma*)³, dijital çalışma platformlarının toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisi değerlendirilmektedir.

AB düzeyinde son yıllarda yapılan araştırmalar çoğu platform çalışanının çevrimiçi profesyonel görevler (muhasabe, hukuk hizmetleri, proje yönetimi hizmetleri veya çeviri) ve büro görevleri (müşteri hizmetleri, veri girişi veya transkripsiyon) üstlendiklerini göstermektedir (Huws vd., 2018; Pesole vd., 2018, Urzì Brancati vd., 2020). Araştırma bulguları, cinsiyetin hangi iş seçiminde önemli bir rol oynadığını da ortaya koymaktadır: örneğin, erkekler yazılım geliştirme ve ulaşım hizmetlerinde yoğunluklu olarak çalışırken, kadınların ev hizmetleri gibi hizmetleri ve çeviri işini daha çok tercih ettikleri görülmektedir (Pesole vd., 2018; Urzì Brancati vd., 2020; EIGE, 2020: 93). Araştırmalar platform çalışmasında tercih edilen işlerin niteliklerinin geleneksel işgücü piyasalarına benzer *cinsiyet ayrımcılığı* şekillerini takip ettiğini göstermektedir. Kadınların, araba kullanmayı içeren veya ev dışında gerçekleştirilen platform işlerini arama olasılığının erkeklere göre daha düşük olduğu, platform çalışanlarından önemli sayıdaki kadının çocuk bakımı veya yaşlı bakımı hizmetleri veren platform işlerde çalıştıkları, buna karşın inşaat, yazılım geliştirme ve ulaşım sektörlerinde erkeklerin platform işlere hakim olduğu görülmektedir (Huws vd., 2018; EIGE, 2021b). Yapısal olarak var olan cinsiyete dayalı

³COLLEEM I (2017): İngiltere, İspanya, Almanya, Hollanda, Portekiz, İtalya, Romanya, Litvanya, Fransa, Hırvatistan, İsveç, Macaristan, Slovakya, Finlandiya (14 ülke), Araştırmanın yayınlanma tarihi: 2018

COLLEEM II (2018): İngiltere, İspanya, Almanya, Hollanda, Portekiz, İtalya, Romanya, Litvanya, Fransa, Hırvatistan, İsveç, Macaristan, Slovakya, Finlandiya, Çek Cumhuriyeti, İrlanda (16 ülke), Araştırmanın yayınlanma tarihi: 2020

EIGE (2020): Danimarka, İspanya, Fransa, Letonya, Hollanda, Polonya, Romanya, Slovenya, Slovakya, Romanya (10 ülke), Araştırmanın yayınlanma tarihi: 2021

mesleki ayrışma devam etmekte, kadınlar ve erkekler yatay ayrışmaya dayalı olarak farklı meslek gruplarına yönelmektedirler.

Geleneksel işgücü piyasalarındaki cinsiyete dayalı *mesleki ayrışım* platform çalışmada seçilen işlerde de kendini göstermekle birlikte, AB’de düzenli platform çalışanları arasında kadınların payının 2017’den günümüze doğru düzenli olarak yükseldiği görülmektedir (Urzi Brancati vd., 2020). Bu yükselişte 2020 yılından itibaren tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 pandemisinin de etkisi büyüktür. Pandemi ile bağlantılı olarak dijital çalışma biçimlerine geçiş hem kadınlar hem de erkekler için platform çalışmanın çekiciliğini artırmıştır. EIGE araştırmasına göre hali hazırda platform çalışanı olan kadınların %36’sı, erkeklerin ise %35’i, COVID-19 pandemisi sırasında sokağa çıkma yasağı, karantina gereklilikleri ve işletmelerin veya okulların kapatılması gibi politika önlemleri nedeniyle dijital platformlarda çalışmaya başlamışlardır. Hatta bu dönemde çalışmaları tamamen çevrimiçi olarak yürütülen tüm platform çalışanları arasında kadınların payının erkeklerden biraz daha yüksek olduğu görülmektedir (EIGE, 2021b).

Platform çalışanlarının hangi yaş gruplarında yoğunlaştığı ve cinsiyetin bu yoğunlaşmada bir farklılık yaratıp yaratmadığı incelemeye değerdir. EIGE’nin AB düzeyinde 10 ülkede yapılan araştırmasının sonuçları düzenli platform çalışanlarının ortalama yaşının (4932 platform çalışanı yaşları 16 ile 54 yaş arasında) kadınlar için 30, erkekler için 32 olduğunu göstermektedir. Kadınların çoğunluğu (%43) 25-34 yaş grubundadır, geri kalanı ise 16-24 yaş (%28) ve daha büyük yaş grupları (%29) arasında neredeyse eşit olarak bölünmüştür. Erkeklerde ise 25-34 yaş grubundaki oran kadınlara göre daha düşüktür (%38), yine kadınlarla karşılaştırıldığında yüksek bir oranın (%37) 35 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir (EIGE, 2021b). COLLEEM I ve II araştırmaları da ayda en az bir hizmet sunan platform çalışanlarının (kadın ve erkek) ortalama yaşının 2017’de 35’e ve 2018’de 34’e yakın olduğunu ortaya koymaktadır (Pesole vd., 2018; Urzi Brancati vd., 2020). Bu durum yıllar içerisinde platform çalışanlarının yaşlarının düştüğünü göstermektedir. Ancak şunu belirtmek gerekir ki platform çalışanları ortalama olarak genç insanlar olsa da bu kişilerin büyük çoğunluğu öğrenci değildir. EIGE araştırmasına göre platform çalışanı olan kadınların sadece %6’sı, erkeklerin ise %4’ü öğrencidir (EIGE, 2021b: 35).

Dijital çalışma platformlarında yer alanların ne kadar süre bu işlerde çalıştıkları, gelirlerinin ne kadarını bu işlerden elde ettikleri ve bu işlerin devamlılığı da üzerinde durulması gereken diğer önemli konu başlıklarıdır. Pesole vd. (2018) COLEEM I araştırmasında platform çalışanlarını

dört kategoriye ayırmışlardır: *sporadik, marjinal, ikincil ve ana platform çalışanları*. Sporadik, en geniş kategoridir ve platform çalışmayı deneyen ancak bu tür hizmetlerin sağlanmasında herhangi bir düzenlilik göstermeyen kişileri içerir. Marjinal platform çalışanları, aylık platform çalışması yapan ancak bu işte 10 saatten az zaman harcayan ve gelirlerinin %25'inden azını platform faaliyetlerinden elde eden kişilerdir. İkincil platform çalışanları, ayda 10 saatten fazla harcayan ve gelirlerinin %25'inden fazlasını platform çalışmadan elde eden kişilerden oluşmaktadır. Son olarak, ana platform çalışanları ise platformlarda ayda 20 saatten fazla zaman harcayan ve gelirlerinin %50'sinden fazlasını oradan kazanan kişilerin yer aldığı kategoridir (Rodríguez-Modroño vd., 2022; Urzi Brancati vd., 2020:15).

COLLEEM I ve II araştırmaları, platform çalışmanın kadınlardan çok erkekler tarafından yapıldığını ancak iki araştırma arasında geçen sürede platform işgücünün bileşiminde değişiklikler olduğunu ortaya koymaktadır. Hem genç erkeklerin hem de genç kadınların dijital çalışma platformlarına katılımları artsa da artış kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olmuştur. Yine iki araştırma arasındaki en önemli değişiklik üç platform çalışanı kategorisinde yaşanmıştır. Marjinal, ikincil ve ana faaliyet kategorilerinde kadınların oranının arttığı, yıllar arasında özellikle ikincil kategoride 6,4 puan, ana faaliyet kategorisinde ise 7,1 puanlık bir artış olduğu bulgular arasında yer almaktadır. Dolayısıyla platform çalışanları hâlâ çoğunlukla genç erkekler olsa da platform çalışanlarının profili giderek daha az erkek egemen hale gelmekte, kadınların sayısı artmaktadır (Urzi Brancati vd., 2020; Rodríguez-Modroño vd., 2022). Dijital çalışma platformlarında erkeklere göre hâlâ daha az yer alsalar da kadınlar için buralardaki işlerin önemli bir gelir kaynağı haline geldiği söylenebilir. COLLEEM I verilerine dayanan ilk rapor, tipik Avrupa platform çalışanının genç bir erkek olduğunu, belirli bir düzeyde eğitilmiş olduğunu ve çevrimdışı çalışanlara göre ailevi sorumluluklara sahip olma olasılığının daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. COLLEEM II araştırmasının sonuçları ise platform çalışanlarının daha genç, daha eğitilmiş ve daha büyük bir evde yaşama ve bağımlı çocuklara (bebekler-küçük çocuklar) sahip olma eğiliminde olduklarını göstermektedir ki, bu veriler iki araştırmanın bazı bulgularının örtüştüğünü göstermektedir. Bağımlı çocuklara sahip hanelerde platform çalışanlarının daha fazla bulunduğu, böyle ailelerde bu tür işlerin tercih edilme durumunun daha yüksek olduğu görülmektedir (Urzi Brancati vd., 2020).

Rodríguez-Modroño vd. (2022) COLLEEM II verilerine dayanarak yaptıkları çalışmalarında, 16 AB ülkesinde cinsiyete göre her platform çalışma kategorisi için kadınların platform ekonomisine katılımlarını incelemişlerdir. Tüm kategorilerde (sporadik, marjinal, ikincil, ana

platform) platform çalışmada en yüksek kadın payına sahip ülkeler, Güney Avrupa ülkeleridir ve bu ülkeleri Hollanda izlemektedir. Platform çalışmanın, tarihsel olarak düşük kadın istihdam katılım oranı (İspanya ve İtalya) ve düşük ücretler (Portekiz) olan ülkelerde veya Hollanda'da olduğu gibi kadınların standart olmayan biçimlerde (yarı zamanlı istihdam gibi) yoğunlaşma eğiliminde olduğu ülkelerde daha yaygın olması dikkat çekicidir. Öte yandan, kadınların çalışma platformlarında yer alma oranları İskandinav (kadın istihdamı yüksek) ve Doğu Avrupa ülkelerinde en düşük seviyededir (Rodríguez-Modroño vd., 2022: 10).

Mevcut çalışmalar genel olarak platform çalışmanın esnekliğinin bu tür bir işe girmek için ana motive edici faktör olduğunu göstermektedir (Urzì Brancati vd., 2020; EIGE, 2021b). COLLEEM I araştırmasında platform çalışmanın sunduğu esneklik ve özerklik (nerede ve ne zaman çalışılacağı konusunda esneklik, iş ve aile sorumluluklarını dengeleme imkanı ve kişinin kendi patronu olma), olumsuz faktörlere (düzenli bir iş bulma zorluğu gibi) rağmen ağır bastığı görülmektedir (Pesole vd., 2018: 43). Toplumsal cinsiyet perspektifini içeren EIGE araştırmasında ise bir *iş-yaşam dengesi* stratejisi olarak esnek ve standart dışı çalışma düzenlemelerine odaklanılarak kişileri dijital platformlarda çalışmaya motive eden faktörler daha detaylı araştırılmıştır (EIGE, 2021b). Özellikle kadın ve erkeklerin algılanan aile görevleri (sorumlulukları) ile ilgili olarak, geçerli toplumsal cinsiyet normları göz önüne alındığında, EIGE araştırmasının ilk hipotezi, platform çalışmanın esnekliğinin kadınlar için daha güçlü bir motive edici faktör olabileceği, erkekler için ise ek gelir elde etme olanağı sunduğu için (daha uzun saatler çalışmak pahasına bile olsa) daha güçlü bir şekilde öne çıkması beklenmiştir. Buna rağmen EIGE araştırması, *gelir* ve *esnekliğin* hem kadınlar hem de erkekler için genel olarak motive edici faktörler olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, geçerli toplumsal cinsiyet normlarının motive edici faktörlerdeki cinsiyet farklılıklarını ise kısmen de olsa etkilediğini ortaya koymaktadır. İlk beklentilerin aksine, düzenli platform çalışanları arasında kadınlar (%45) erkeklere (%40) göre daha yüksek bir oranda, (ek) gelir elde etmek için iyi bir yol olduğunu düşünerek dijital çalışma platformlarında çalıştıklarını belirtmişlerdir (EIGE, 2021b: 38). Platform çalışmasının esnekliğinin, özellikle aile sorumlulukları açısından, beklentiler doğrultusunda çoğunlukla kadınlar için erkeklere göre daha önemli bir olgu olduğu bilinmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri kadınları ev içinde yapılması gereken işler konusunda sorumlu tutmaktadır. Araştırma göstermektedir ki, ne zaman ve nerede çalışacağını seçme fırsatı olarak ifade edilen esneklik, kadınların yaklaşık %43'ünü ve erkeklerin ise %35'ini motive etmektedir. Kadınlar (%36) erkeklere (%28) göre daha yüksek bir oranda, ev işleri ve/veya aile sorumluluklarını birleştirebildikleri için platform çalışmaya da katıldıklarını

belirtmişlerdir. COVID-19 pandemisi nedeniyle düzenli platform çalışmasına başlayan katılımcılar arasında kadınların %48'i ve erkeklerin %39'u dijital platformlarda çalıştıklarını çünkü bunun iyi bir gelir elde etme yolu olduğunu söylemişlerdir. Salgın ile ilgisi olmayan nedenlerle dijital platformlar üzerinden çalışmaya başlayan düzenli platform çalışanları arasında ise tam tersi bir şekilde cinsiyete dayalı fark olduğu görülmektedir. Kadınların %50'si, erkeklerin ise %55'i dijital platformlarda gelir elde etmenin iyi bir yol olduğunu ve bunu denemek istedikleri için bu çalışma şeklini seçtiklerini belirtmişlerdir. Covid-19 pandemisi kadınların ve erkeklerin çalışma şekline yönelik tercihlerini etkilemiştir. Ayrıca dijital platformlarda çalışmak için bir motivasyon nedeni olarak görülen aile sorumlulukları konusunda cinsiyete dayalı eşitsizlik boyutunda AB ülkeleri arasında da önemli farklılıklar bulunmaktadır. Araştırma kapsamında yer alan Üye Devletler genelinde, aile sorumlulukları nedeniyle düzenli olarak dijital platform çalışanı olan kadınların oranı Polonya (%41) ve İspanya'da (%40) en yüksek oranda gerçekleşmiştir. Polonya'da erkeklerin %33'ü, İspanya'da ise %29'u aile sorumluluklarını motive edici faktör olarak görmektedir. Buna karşılık, örneğin Slovenya ve Finlandiya'daki kadınların %16'sı dijital platformlarda çalışma nedeni olarak aile sorumluluklarını göstermişler, bu iki ülkede erkekler ise daha yüksek oranda aile sorumluluklarını motive eden faktör olarak görmüşlerdir (Slovenya'da %18 ve Finlandiya'da %20) (EIGE, 2021b: 38-39). Bu durum ülkelerin sosyal refah politikaları ile açıklanabilir. Özellikle bakım (çocuk bakımı en önemlisi) konusunda kurumsal hizmet sunan ülkelerde kadınların geleneksel olarak işgücü piyasalarına katılımı her zaman yüksek olmaktadır. Bunun yanı sıra yasal olarak sağlanan ebeveyn izni hakkı, babaları çocuk bakımı konusunda sorumluluk almaya teşvik etmektedir.

Platform çalışmanın esnekliği *farklı aile yapılarına* (çocuklu aileler, tek ebeveyn aileler) sahip olan ailelerde platform çalışanları arasında önemli bir motivasyon nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle bu ailelerdeki kadınlar başta olmak üzere çocuklu çiftlerden oluşan ailelerde hem kadınlar hem de erkekler için esnek çalışma seçeneği önem kazanmaktadır. EIGE araştırmasına katılan çocuklu çiftlerdeki kadınların %47'si, erkeklerin ise %38'i ne zaman ve nerede çalışacaklarını seçebildiklerini belirtmişlerdir (bu oran bekar kadınlarda %40'ı ve bekar erkeklerde ise %32'dir). Burada dikkat çeken önemli bir kitle ise tek ebeveynlerden oluşan ailelerdir. Araştırmanın bulguları tek ebeveynlerde cinsiyete göre az da olsa farklılık olduğunu göstermektedir. Tek ebeveyn annelerin %35'i, tek ebeveyn babaların ise %31'i, platform çalışanı olma nedenlerini esnek çalışma ile ilişkilendirmişlerdir. Kadın ve erkek tek ebeveynler, platform çalışma nedenlerini birbirine yakın oranda esneklik olarak belirtirler de işi, ev işleri

ve aile sorumlulukları ile birleştirmek, tek ebeveyn anneler tarafından (%31) tek ebeveyn babalara oranla (%18) daha yüksek düzeyde motive edici faktör olarak görülmektedir. Motive edici bir faktör olarak esneklikte cinsiyete dayalı farklılıklar, yüksek ve düşük eğitim niteliklerine sahip platform çalışanları arasında da görülmektedir. Esneklik (ne zaman ve nerede çalışacağını seçme), yüksek eğitim düzeyine sahip kadınlar (%45) ve erkekler için (%38); düşük eğitim düzeyine sahip kadınlara (%24) ve erkeklere (%29) göre daha önemlidir. Farklı eğitim düzeylerine sahip kadınlar ve erkekler arasındaki bu farklılıklar, kısmen yaptıkları farklı platform işlerinden, çalışma koşulları ve çalışırken özerk olabilme durumlarından kaynaklanmaktadır. Örneğin, düşük eğitim düzeyine sahip kadın ve erkeklerin esnekliği motive edici bir faktör olarak belirtme durumları daha düşüktür çünkü çok azı kendi çalışma programlarını gerçekten planlayabildiklerini belirtmişlerdir (EIGE, 2021b: 40). EIGE araştırmasının ortaya koyduğu önemli bir bulgu da yüksek eğitim düzeyine sahip olanlar arasında kadınların dijital çalışma platformlarında düşük vasıflı hizmetler sunma durumlarının erkeklere göre daha yüksek olduğudur. Eğitim düzeyine uymayan işleri yapan platform çalışanlarının oranına bakıldığında cinsiyet farklılıkları en çok kadınların yoğunlaştıkları çocuk bakımı veya yaşlı bakımı, geçici yardımcı işler ile erkeklerin daha çok yer aldığı ulaşım işlerinde belirgin olarak ortaya çıkmaktadır. Birçok yüksek eğitimli çalışan için, özellikle de kadınlar için platform çalışmayı tercih etme nedeni, kısıtlı olanaklar (örneğin, başka bir yerde iş bulamama, çalıştığı ana işte düşük gelire sahip olma nedeniyle ikinci iş olarak tercih etme, esneklik sağlaması, bakım sorumlulukları) ve bir gelir (ek gelir de dahil) elde etme ihtiyacından kaynaklanmaktadır (EIGE, 2021b: 42).

AB düzeyinde platform çalışmadan elde edilen *gelirin* de cinsiyete göre farklılaştığı görülmektedir. Bu tür çalışmada yer alan kadınların genel olarak toplam geliri, erkeklere oranla daha *düşük gelir dilimlerinde* yer almaktadır. Kadın platform çalışanlarının yaklaşık %23'ünün toplam geliri, erkeklerin gelirinin %15'i ile karşılaştırıldığında, ilk ondalık dilimdeki milli gelirden yer almaktadır. Bu gelir açısından oldukça düşük bir düzeydir. Kadın platform çalışanlarının yaklaşık %10'u, erkeklerin %14'üne kıyasla toplam gelirlerinin ülkelerindeki dokuzuncu gelir diliminin üzerinde olduğunu ifade etmişlerdir (EIGE, 2021b: 48-49). Erkeklerle karşılaştırıldığında kadın nüfusun büyük çoğunluğunun daha düşük gelir diliminde kaldıkları, EIGE araştırmasına katılan 10 AB ülkesinin tamamında yüksek gelirli arasında kadınların erkeklerden daha düşük paya sahip olduğu görülmektedir (EIGE, 2021b: 101). Platform çalışanlarının ortalama olarak daha yüksek bir toplam aylık gelir elde ettiği ülkelerde bile (Hollanda, Polonya, Romanya ve Slovakya), kadınların geliri erkeklerden daha düşüktür

ve bu durum geleneksel işgücü piyasalarında var olan ücret eşitsizliğinin platform çalışmasında da sürdüğünü ortaya koymaktadır. Bekar kadınlar, düşük gelir diliminde yer almakta ve onları tek ebeveyn anneler izlemektedir. Çocuklu çiftlerdeki kadınların çoğunun geliri, ülkelerindeki en düşük gelir dilimindedir. Buna karşılık, çocuklu çiftlerdeki erkeklerin büyük çoğunluğu en yüksek gelir diliminde yer almaktadır (EIGE, 2021b: 49). Bu veriler EIGE'nin yedi yaşından küçük çocuğu olan çiftlerdeki kadınların, erkeklerle karşılaştırıldığında net aylık kazançlarındaki cinsiyete dayalı ücret farklılığının (eşitsizliğinin) çok yüksek olduğunu ortaya koyan araştırması ile de örtüşmektedir (EIGE, 2019). Çocuklu çiftlerde yaşanan bu durum anneler için bir kazanç “cezası” ve babalar için bir “ödül” anlamına gelmektedir. Bu bulgu, daha geniş araştırmalarda da tutarlı bir şekilde gözlemlenmiştir ve bu durum artık platform çalışmasında da ortaya çıkmıştır (EIGE, 2020; EIGE, 2021b: 48).

Çalışma platformlarında yer alan *işlerin nitelikleri* de hiç kuşkusuz önemlidir. Son on yılda çalışma platformları yemek pişirme, temizlik ve bakım işleri gibi ev hizmetleri sunmaya başlamıştır. Bazı araştırmalarda, *bakım çalışma platformlarının* büyümesinin, kadınların artan işgücü piyasası faaliyetlerini iki şekilde teşvik edebileceğine dikkat çekilmektedir. Bir yandan bakım çalışma platformları, esnekliği güvenlikle (*güvenceli esneklik*) ve işgücü piyasasına tam katılımı birleştirerek, yasal koruma sağlayarak ve çalışanların sosyal haklarını tanıyarak daha kaliteli ve daha tatmin edici istihdam yaratılmasına yardımcı olabilir (Huws vd., 2018; Ticona ve Mateescu, 2018). Öte yandan bu platformlar, bu hizmetlerin sunumunu kolaylaştırarak ücretsiz bakım ev işlerini azaltmakta, kadınların işgücü piyasasına daha eşit koşullarda erişmelerini sağlamaktadır. Bununla birlikte bakım çalışma platformlarının kadınların artan işgücü piyasası faaliyetini teşvik etmede katkısı olsa bile, platform çalışmanın, geleneksel olarak kadınların egemen olduğu bu mesleklerin kötü çalışma koşullarını iyileştirmesinin zor olduğu düşünülmektedir (Rodríguez-Modroño vd., 2022).

Bu çalışmada incelenen araştırmaların sonuçları kadınların platform ekonomisine katılımının çeviri, öğretim ve büro hizmetleri gibi (erkeklerden biraz daha kötü çalışma koşullarına sahip oldukları) *feminen* (kadınlarla özdeşleşen) görevlerde yoğunlaştığını gösteriyor ki bu durum platform ekonomisinin avantaj veya dezavantaj kalıplarını yeniden yaratmak için aynı sosyal mekanizmaların çoğunu kullanarak geleneksel çalışma dinamiklerini genişletmesine yol açacak gibi görünmektedir (Pesole vd., 2018; Hoang vd., 2020). Bu nedenle dijital çalışma platformlarının geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin ve ilişkilerinin güçlendirilmesine,

toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin artmasına katkıda bulunabileceği yönünde endişeler bulunmaktadır (Rodríguez-Modroño vd., 2022).

Dijital platform çalışma, ev içindeki bakım yükleri göz önüne alındığında, bir yandan kadınlara iş-yaşam dengesini iyileştirebilecek ve işgücüne katılımlarını teşvik edebilecek daha fazla *özerklik* ve *esneklik* sunabilmektedir (Chung ve van der Horst, 2018). Öte yandan, bu durum kadınlar açısından *dezavantaj* yaratma potansiyeline sahiptir. Çünkü platform çalışma, işin yoğunluğuna, daha uzun çalışma saatlerine ve özellikle iş ve ev yaşamı dengesinde kadınların ev içi yüklerini daha da artıracak bir duruma yol açabilir. Araştırmalar platform çalışmada zaman kısıtlamasının olmadığı durumlarda çalışma süresinin uzadığı, bu durumun daha yoğun çalışmaya ve fazla mesaiye yol açabildiğini göstermektedir. Dijital platformlarda çalışanlar iş akışı ve zamanlama üzerinde tam kontrolleri olmaması halinde daha uzun süreli çalışmak durumunda kalabilmekte (zaman kısıtlaması ortadan kalkabiliyor) (Piasna ve Drahoukoupil, 2017). Diğer bir deyişle esnek çalışma koşulları zaman zaman olumsuzluk yaratabilme potansiyeline de sahiptir. İş akışı üzerinde zayıf kontrol ve müşteri gereksinimlerine anında tepki verme ihtiyacı gibi dijital platformlarda çalışmanın belirli özellikleri, çalışanların her zaman ulaşılabilir olma durumunu artırmakta, iş ve özel yaşam arasındaki sınırı bulanıklaştırarak çalışanın stresini artırabilmektedir (Rodríguez-Modroño ve López-Igual, 2021; Rodríguez-Modroño vd., 2022). Bu *sürekli hazır olma* ve *anında yanıt verme durumunda olma hali*, kadınların üzerinde erkeklerden daha fazla olumsuz etki yaratmaktadır. Çünkü kadınlar hem profesyonel işlerini hem de ev içindeki işleri ve bakım işini dengeli bir şekilde yürütmek zorunda kalmaktadır ve bu durum kadınların maruz kaldığı eşitsizliği artırmaktadır (Rodríguez-Modroño vd., 2022: 4). Hem profesyonel işlerini hem de ev içindeki işleri yerine getirme durumunda olmak kadınları biri ücretli diğeri ücretsiz *çifte mesai* olarak ifade edilen durumla karşı karşıya bırakmaktadır.

Tablo 1

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Platform Çalışma

Platform Çalışmada Motive Edici Faktörler	Platform Çalışmada Mevcudiyetini Sürdüren Başlıca Eşitsizlikler	Politika Önerileri
Esneklik	Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrışım	Yasal düzenlemelere ve politika yapım sürecine toplumsal cinsiyet perspektifinin entegre edilmesi
Özerklik	Düşük Nitelikli ve Kadınlarla Özdeşleşen Görevlerde Yoğunluk	Platform çalışmanın işgücü piyasasında vasıfsızlığa katkıda bulunmasını önlemek için cinsiyet eşitsizliklerinin ele alınması
İş ve Aile Sorumluluklarını Dengeleme İmkânı	İş Akışı Üzerinde Zayıf Bireysel Kontrol ve İş ve Özel Yaşam Arasındaki Sınırın Bulanıklaşması	Çalışma saatleri düzenlemeleri ve iş-yaşam dengesi önlemlerinin kadın ve erkek platform çalışanlarını kapsayacak şekilde genişletilmesi ve kadınlar ile erkekler arasında bakım sorumluluklarının eşit paylaşımının teşvik edilmesi
(Ek) Gelir Elde Etme İmkânı	Düşük Ücret ve Ücret Eşitsizliği	AB ayrımcılık yasağı yasası ile eşit işe eşit ücret ilkesinin istihdam durumlarına bakılmaksızın platform çalışanlarına uygulanması

Kaynak: AB düzeyinde yapılan COLLEEM I (2017), COLLEEM II (2018) ve EIGE (2020) araştırmalarının bulgularına dayanarak hazırlanmıştır.

Sonuç

Dijital çalışma platformlarının toplumsal cinsiyet eşitliğine etkisi AB örneği üzerinden incelendiğinde, günümüzde giderek kadınların daha çok yer aldıkları dijital çalışma platformlarının beklentilerin aksine toplumsal cinsiyet eşitliğine etkisinin çok da olumlu sonuçlar içermediği ön plana çıkmaktadır. Tablo 1’de de görüldüğü üzere, geleneksel işgücü piyasasında var olan eşitsizlikler dijital çalışma platformlarında da mevcudiyetini sürdürmektedir.

Genel olarak platform çalışmanın sağladığı esneklik kadınlar tarafından iş ve aile sorumluluklarının dengelenmesi için bir fırsat olarak görülmektedir. Bu duruma çocuk sahibi olup olmamak ve tek ebeveyn veya çift ebeveyn olmak da etki etmektedir. Özellikle küçük çocuğu olan kadınlar platform çalışmayı daha çok tercih etmekte. Ancak bu tür çalışma, *bakım krizi* sorununu ortadan kaldırmamakta aksine kadınlar aleyhine bu sorun devam etmektedir. Platform çalışma modelinde de iş ve ev içi sorumluluklar kadınların yükünü artırmakta, beklenenin aksine iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusunda pozitif bir etki oluşmamaktadır.

Geleneksel işgücü piyasasında var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin platform çalışmada sürdürdüğünün önemli göstergeleri arasında kadınların düşük nitelikli işlerde istihdamı ve ücret farklılıkları yer almaktadır. Kadınların istihdam edildikleri platform işlerde zaman zaman eğitim düzeylerinden daha *düşük nitelikli işlerde* çalıştıkları görülmektedir. Dolayısıyla işgücü piyasasındaki geleneksel işlerde yaşanan *toplumsal cinsiyet eşitsizliği* (mesleki ayrışım, kadınlarla özdeşleşen işlerde yoğunlaşma, ücret eşitsizliği/düşük ücret, çalışma şekilleri gibi) platform çalışma düzeninde de devam etmektedir.

Platform çalışma düzeninde geleneksel işgücü piyasasının ürettiği toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin devam etmemesi için çalışma düzeninden mesleklere, ücretlerden, çalışma saatlerine ve özellikle bakım konusuna yönelik düzenlemelerin yapılması kaçınılmazdır. Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın çalışma platformlarında kadınlar açısından olumsuz koşulları yeniden üretmemesi için işe sınırlı erişim, mesleki ayrışım, güvencesizlik, işin örgütlenmesi ve diğer çalışma koşullarının dikkate alınması ve bu yönde düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Avrupa Komisyonu. (2016). “İşbirlikçi Ekonomi için Avrupa Gündemi”. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EN> (Erişim tarihi: 20 Nisan 2022).
- Avrupa Komisyonu. (2021a). “Platform Çalışmasında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Hakkında Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi Önerisi”. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605 (Erişim tarihi: 20 Nisan 2022).
- Avrupa Komisyonu. (2021b). “AB Rekabet Yasasının Toplu Sözleşmelere Uygulanması Hakkında Taslak İlkeler”. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6620 (Erişim tarihi: 20 Nisan 2022).
- Bérastégui, Pierre ve Garben, Sacha, (2021). “The Platform Economy at the Forefront of a Changing World of Work: Implications for Occupational Health and Safety”, Jan Drahoukoupil ve Kurt Vandaele (ed.), *A Modern Guide to Labour and the Platform Economy* (96-112). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Berg, Janine, Furrer, Marianne, Harmon, Ellie, Rani, Uma, Silberman Six M. (2018). *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*. Cenevre: ILO.

- Chung, Heejung ve van der Horst, Mariska. (2018). “Women’s Employment Patterns After Childbirth and the Perceived Access to and Use of Flexitime and Teleworking”, *Human Relations*, 71(1): 47–72.
- de Groen W.P, Kilhoffer, Z., Westhoff, L., Postica D. & Shamsfakhr, F. (2021). *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- de Stefano, Valerio. (2016). *The Rise of the "just-in-time workforce": On-demand Work, Crowdswork and Labour Protection in the "gig-economy*. Conditions of Work and Employment Series, No. 71. Cenevre: ILO.
- de Stefano, Valerio ve Taes, Simon. (2021). “Algorithmic Management and Collective Bargaining”. *ETUI Foresight Brief*. <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-05/Algorithmic%20management%20and%20collective%20bargaining-web-2021.pdf> (Erişim tarihi: 15 Nisan 2022).
- EIGE- Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü. (2019). *Tackling the Gender Pay Gap: Not without a better work–life balance*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- EIGE. (2020). *Gender Equality Index 2020 – Digitalisation and the Future of Work*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- EIGE. (2021a). *Gender Equality Index 2021- Health*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- EIGE. (2021b). *Artificial Intelligence, Platform Work and Gender Equality*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2018). *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- European Parliament. (2017). “The Social Protection of Workers in the Platform Economy”. *Study for the EMPL Committee*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf) (Erişim tarihi: 15 Nisan 2022).
- Garben, Sacha. (2017). “Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU”. *European Risk Observatory Discussion Paper*. European Agency for Safety and Health at Work.
- Hoang, Lyn, Blank, Grant, Quan-Haase, Anabel. (2020). “The Winners and the Losers of the Platform Economy: Who Participates?”, *Information, Communication & Society*, 23(5): 681–700.
- Huws, Ursula, Spencer, Neil, Syrdal, Dag S., Holts, Kaire. (2018). *Working in the Gig Economy: Research Results From The UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. FEPS – Foundation For European Progressive Studies.

- ILO-Uluslararası Çalışma Örgütü. (2021). *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Çalışma Yaşamının Dönüşümünde Dijital Çalışma Platformlarının Rolü*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_774395.pdf (Erişim tarihi: 15 Nisan 2022).
- Official Journal of the European Union. (2019a). “2019/1152 Sayılı Avrupa Birliği'nde Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Hakkında Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi”. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN> (Erişim tarihi: 20 Nisan 2021).
- Official Journal of the European Union. (2019b). *2019/C 387/01 İşçiler ve Serbest Meslek Sahipleri için Sosyal Korumaya Erişim Hakkında Konsey Tavsiyesi*. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H1115\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H1115(01)&from=EN) (Erişim tarihi: 15 Nisan 2022).
- Pesole, A., Urzì Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I. (2018). *Platform Workers in Europe*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Piasna, Agnieszka ve Drahokoupil, Jan. (2017). “Gender Inequalities in the New World of Work”, *European Review of Labour and Research*, 23(3): 313–332.
- Rodríguez-Modroño, Paula ve López-Igual, P. (2021). “Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6): 3239.
- Rodríguez-Modroño, Paula, Pesole, Annarosa, López-Igual, P. (2022). “Assessing Gender Inequality in Digital Labour Platforms in Europe”, *Internet Policy Review*, 11(1): 1-23.
- Rogers, Brishen. (2016). “Employment rights in the platform economy: Getting back to basics”, *Harvard Law & Policy Review*, *Temple University Legal Studies Research Paper*, 2015(33): 480-519.
- Schmidt, Florian A. (2017). “Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work”. *Friedrich-Ebert-Stiftung*. <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf> (Erişim tarihi: 15 Nisan 2022).
- Ticona, Julia ve Mateescu, Alexandra. (2018). “Trusted Strangers: Carework Platforms’ Cultural Entrepreneurship in the On-demand Economy”, *New Media & Society*, 20(11): 4384–4404.
- Urzì Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E. (2020). *New Evidence on Platform Workers in Europe: Results from the second COLLEEM Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.