

فریلنسینگ آنلاین و چالش‌های پنهان زنان

الگوریتم پلتفرم‌های دیجیتال به جای ایجاد فرصت برابر، نابرابری‌های سنتی جنسیتی را بازتولید و مسیر پیشرفت حرفه‌ای زنان را محدود می‌کند

مریم حسینی

روزنامه نگار



▲ عکس ترژینی است

دنیای کار دیجیتال، با وعده آزادی و انعطاف، میلیون‌ها نفر را جذب خود کرده است. پروژه‌ها با چند کلیک روی گوشی یا لپ‌تاپ به دست می‌آیند و نوید فرصت‌های برابر می‌دهند. اما این تصویر درخشان، تنها پوسته‌ای فریبنده است. در پس‌رابط‌های کاربری ساده و الگوریتم‌های هوشمند، نابرابری‌های جنسیتی سنتی با ظرافتی تازه تکرار می‌شوند. زنان، بخش بزرگی از نیروی کار آنلاین، اغلب با چالش‌های پنهان مواجهند: انعطاف کوتاه‌مدت، فرصتی برای ادامه فعالیت حرفه‌ای فراهم می‌کند، اما پیشرفت بلندمدت آن‌ها را محدود می‌سازد. مادران به‌ویژه در معرض چیزی قرار دارند که پژوهشگران از آن به عنوان «جریمه مادری پلتفرمی» یاد می‌کنند؛ سیستمی که به دلیل مسئولیت‌های مراقبتی، رتبه و فرصت‌های حرفه‌ای آنان را کاهش می‌دهد.

مطالعه‌ای پنج‌ساله که بر ۱۰۵ فریلنسر آنلاین در پلتفرم آپ‌ورک تمرکز داشته، نشان می‌دهد الگوریتم‌ها نه تنها خنثی نیستند، بلکه نقش فعالی در بازتولید نابرابری ایفا می‌کنند. زنان، حتی با مدارک و تجربه بالا، گاه به پروژه‌های کوتاه‌مدت و کم‌مهارت محدود می‌شوند و مسیر حرفه‌ای‌شان تحت تأثیر قرار می‌گیرد. این واقعیت، فراتر از آمار و داده‌هاست و زندگی روزمره هزاران زن را شکل می‌دهد، زنانی که تلاش می‌کنند بین مسئولیت خانواده و حفظ هویت حرفه‌ای خود تعادل برقرار کنند.

در این گزارش به بررسی شکاف‌های پنهان و نابرابری‌های جنسیتی در کار دیجیتال و چالش‌های زنان فریلنسر پرداخته‌ایم و نشان می‌دهیم چگونه الگوریتم‌ها و سیاست‌های پلتفرم‌ها فرصت‌های برابر را محدود می‌کنند.

حضور پررنگ زنان آنلاین

کار مبتنی بر پلتفرم، به‌ویژه فریلنسینگ آنلاین، به سرعت جای خود را در اقتصاد جهانی باز کرده و

میلیون‌ها نفر را از سراسر جهان به فعالیت دیجیتال جذب کرده است. بر اساس آمار بانک جهانی، نزدیک به نیمی از نیروی کار جهانی، یعنی حدود ۴۷ درصد، از طریق فریلنسینگ درآمد کسب می‌کنند و تقریباً ۷۰ درصد از این افراد پروژه‌های خود را از طریق پلتفرم‌های دیجیتال دریافت می‌کنند. زنان در این حوزه حضور چشمگیری دارند و ۴۲ درصد از فریلنسرهای آنلاین را تشکیل می‌دهند؛ رقمی که حتی از سهم آنان در بازار کار سنتی بالاتر است.

با وجود این حضور پررنگ، زنان با چالش‌های جدی روبه‌رو هستند. پلتفرم‌هایی مانند آپ‌ورک، بزرگ‌ترین بازار کار آنلاین جهان، تمام فرآیند کاری فریلنسرها از جستجوی پروژه تا ارزیابی عملکرد را مدیریت می‌کنند و اغلب به عنوان ابزارهای خنثی معرفی می‌شوند. اما تحقیقات نشان می‌دهد که این سیستم‌ها، از طریق الگوریتم‌های پیچیده و طراحی رابط‌های کاربری، نابرابری‌های سنتی جنسیتی را بازتولید می‌کنند. زنان اغلب در جستجوهای شغلی پایین‌تر قرار می‌گیرند، دستمزد کمتری دریافت می‌کنند و با محدودیت در دسترسی به پروژه‌های کلان‌بازار آنلاین مواجه می‌شوند.

مطالعات علمی درباره همکاری و کار گروهی آنلاین نشان می‌دهد چگونه این نابرابری‌ها مسیر شغلی زنان را محدود می‌کند. پژوهشگران پیوندگوا کیم، استیو ساویر و مایکل دان با بررسی داده‌های ۱۰۵ فریلنسر آنلاین طی پنج سال، هشدار می‌دهند که الگوریتم‌ها و سیاست‌های پلتفرم‌ها، به جای ایجاد فرصت‌های برابر، نابرابری‌ها را تشدید می‌کنند. زنان حتی با مدارک و تجربه بالا، گاه به پروژه‌های کوتاه‌مدت و کم‌مهارت محدود می‌شوند و مسیر پیشرفت حرفه‌ای آنان تحت تأثیر قرار می‌گیرد.

تحلیل مطالعات علمی بین سال‌های ۲۰۱۷ تا ۲۰۲۲ نشان می‌دهد موضوع نابرابری جنسیتی در این حوزه بیشترین توجه را به خود جلب کرده است و تحقیقات

تازه در سال ۲۰۲۴ نیز حکایت از تداوم کلیشه‌های جنسیتی دارد؛ از جمله انتظار از زنان برای انجام نقش‌های مراقبتی و محدود شدن فرصت‌های شغلی آنان. به این ترتیب، اقتصاد پلتفرمی، اگرچه فرصتی برای درآمدزایی و انعطاف ایجاد کرده، بدون اصلاحات آگاهانه، می‌تواند همان ساختارهای نابرابر سنتی را در قالبی هوشمندانه‌تر بازتولید کند.

خانواده یا امور مالی؟

یکی از نکات کلیدی مطالعه، تفاوت انگیزه زنان و مردان برای ورود به کار پلتفرمی است. زنان اغلب با هدف مدیریت مسئولیت‌های خانوادگی وارد این حوزه می‌شوند، در حالی که مردان بیشتر انگیزه مالی دارند. در نظرسنجی اولیه سال ۲۰۱۹، ۳۳ درصد زنان دلیل اصلی خود را «مسئولیت‌های خانوادگی» مانند مراقبت از کودکان یا سالمندان ذکر کردند، اما این رقم برای مردان تنها ۵ درصد بود. در مقابل، ۵۲ درصد مردان انگیزه مالی داشتند، در حالی که تنها ۳۲ درصد زنان این هدف را در اولویت قرار داده بودند.

این تفاوت ریشه در نقش‌های سنتی جنسیتی دارد. بسیاری از زنان که مراقبت‌کننده اصلی خانواده هستند، پلتفرم‌ها را راهی برای ایجاد تعادل میان کار و زندگی می‌بینند. یکی از شرکت‌کنندگان زن توضیح می‌دهد: «کار خود را در دوران مرخصی زایمان شروع کردم. هزینه‌های مراقبت از کودک باعث شد در خانه بمانم و فعالیت کنم. آپ‌ورک برای من گزینه‌ای دائمی است، زیرا انعطاف لازم برای ماندن در خانه را فراهم می‌کند.»

در سوی دیگر، مردان اغلب خود را نان‌آور اصلی خانواده می‌دانند. بیش از نیمی از مردان در طول مطالعه، این نقش را پذیرفته بودند، در حالی که زنان بین ۲۵ تا ۶۹ درصد این احساس مسئولیت را داشتند. این تفاوت، مردان را به سمت پروژه‌های تمام‌وقت و بلندمدت سوق می‌دهد، در حالی که زنان غالباً

کاهش درآمد و بی‌ثباتی مسیر شغلی

برای زنان، این شرایط به معنای کم‌ارزش‌سازی مالی و محدود شدن فرصت‌های حرفه‌ای است. یکی از شرکت‌کنندگان زن می‌گوید: «در شرکت قبلی مشتری‌ان ۶۵ دلار در ساعت پرداخت می‌کردند، اما حالا در پلتفرم فقط ۲۲ تا ۳۰ دلار می‌گیرم.» برای مردان، نوسان درآمد و رقابت شدید در بازار باعث فرسودگی می‌شود، اما آنها کنترل بیشتری بر زمان و مسیر کاری خود دارند. پژوهشگران پیشنهاد می‌کنند طراحی پلتفرم‌ها به گونه‌ای اصلاح شود که امنیت اقتصادی و مسیر پیشرفت حرفه‌ای تضمین شود. الگوریتم‌های حساس به مسئولیت‌های خانوادگی، نشان‌های حمایتی برای مراقبان و ارزیابی منصفانه کیفیت کار می‌تواند «جریمه مادری پلتفرمی» را کاهش دهد. همچنین مطالعات آینده باید رویکردی تقاطعی داشته باشند و عوامل دیگری مانند جنسیت، سن و نژاد را نیز در نظر بگیرند. این داده‌ها نشان می‌دهد که بدون اصلاحات آگاهانه، کار پلتفرمی می‌تواند نابرابری‌ها را تداوم دهد و برای زنان به‌ویژه مادران، مسیر حرفه‌ای دشوار و پرچالش باقی بماند، در حالی که مردان بیشتر امکان حفظ استقلال و ثبات شغلی را دارند.

به کارهای پاره‌وقت یا پروژه‌های کوتاه‌مدت محدود می‌شوند.

به این ترتیب، انگیزه‌های جنسیتی نه تنها ورود به کار پلتفرمی را شکل می‌دهد، بلکه مسیر شغلی و فرصت‌های پیشرفت حرفه‌ای را نیز تعیین می‌کند. زنان به دنبال انعطاف و امکان مراقبت از خانواده هستند، در حالی که مردان بیشتر امنیت مالی و پروژه‌های پایدار را هدف قرار می‌دهند. این واقعیت، چالش‌های عمیق جنسیتی را در دنیای کار دیجیتال برجسته می‌کند و نشان می‌دهد که آزادی و انعطاف، همیشه به معنای فرصت برابر نیست.

کار آنلاین و هویت حرفه‌ای

انعطاف‌پذیری یکی از جذاب‌ترین ویژگی‌های کار پلتفرمی است، اما تجربه زنان و مردان در آن متفاوت است. برای زنان، امکان کار از راه دور، تنظیم ساعات کاری و انتخاب پروژه‌ها فرصت ادامه فعالیت حرفه‌ای در کنار مسئولیت‌های خانوادگی را فراهم می‌کند، اما اغلب مسیر پیشرفت بلندمدت را محدود می‌سازد. بسیاری از زنان به دلیل جابجایی یا تغییر شرایط همسر به کار آنلاین روی می‌آورند و برای مدیریت خانواده، ساعات کاری خود را محدود می‌کنند. نتیجه این محدودیت، پذیرش پروژه‌های کم‌درآمد و ساده است که هویت حرفه‌ای آن‌ها را کم‌رنگ می‌کند. مردان اما انعطاف‌پذیری را با استقلال و کنترل مسیر کاری تجربه می‌کنند و فشار مسئولیت خانوادگی بر آن‌ها کمتر است. پژوهشگران تأکید می‌کنند که انعطاف‌پذیری کوتاه‌مدت زنان را توانمند می‌کند، اما در بلندمدت فرصت‌های شغلی و رشد حرفه‌ای آن‌ها محدود می‌شود، در حالی که مردان از این ویژگی برای پیشرفت و کنترل مسیر کاری خود بهره می‌برند.

فشار حضور مداوم بر زنان

یکی از ویژگی‌های برجسته کار آنلاین، انتظار برای در دسترس بودن مداوم است. این فشار برای همه فریلنسرها چالش برانگیز است، اما زنان را به شکل ویژه‌ای تحت تأثیر قرار می‌دهد. الگوریتم‌های پلتفرم افرادی را که فعال و پاسخگو هستند در اولویت قرار می‌دهند و زنان به دلیل مسئولیت‌های مراقبتی اغلب جریمه می‌شوند.

این فشار حتی در رویدادهای مهم زندگی مانند زایمان ادامه دارد. یکی از شرکت‌کنندگان زن توضیح داد: «حتی بعد از زایمان، در بیمارستان به مشتریان پاسخ می‌دادم. تعطیلات واقعی وجود ندارد.» محدودیت زمانی مادران باعث می‌شود فرصت دسترسی به پروژه‌های پردرآمد کاهش یابد. یکی دیگر گفت: «زمانم محدود به ساعات مدرسه بچه‌هاست، پس برای کارهای فنی، ساعتی کم پیدا می‌کنم.»

الگوریتم‌ها و سیستم‌های رتبه‌بندی پلتفرم‌ها این شرایط را تشدید می‌کنند و زنان را جریمه می‌کنند. یک مادر شرکت‌کننده گفت: «من فریلنسر برتر بودم تا اینکه وقفه گرفتم. حالا این عنوان را از دست داده‌ام.» پژوهشگران این پدیده را «جریمه مادری پلتفرمی» نامیده‌اند، مفهومی که نشان می‌دهد نابرابری‌های سنتی مادری، مانند کاهش حقوق و فرصت‌ها به دلیل مسئولیت مراقبت، در فضای دیجیتال نیز تکرار و تشدید می‌شوند.

در مقابل، مردان فشار در دسترس بودن را به شکل اضافه‌کاری و تلاش برای دریافت پروژه‌های بیشتر تجربه می‌کنند. به عنوان نان‌آور اصلی خانواده، آن‌ها ساعات کاری خود را برای نشان دادن آمادگی افزایش می‌دهند. یکی از شرکت‌کنندگان مرد گفت: «باید شب و روز در دسترس باشم. خانواده به من وابسته است.» هرچند این فشار باعث فرسودگی می‌شود، اما مردان کنترل بیشتری بر زمان و مسیر کاری خود دارند.

به سوی کار دیجیتال عادلانه

کار پلتفرمی فرصت‌های جدیدی برای درآمدزایی و انعطاف‌پذیری ایجاد کرده، اما بدون طراحی آگاهانه نابرابری‌های جنسیتی و اجتماعی را تداوم می‌بخشد. برای زنان، انعطاف کوتاه‌مدت می‌تواند قدرت شغلی و فرصت‌های پیشرفت آن‌ها را محدود کند؛ پدیده‌ای که به «جریمه مادری پلتفرمی» شناخته می‌شود. آینده کار دیجیتال باید فراگیر و منصفانه باشد، نه بازتولیدکننده تبعیض. طراحی هوشمند پلتفرم‌ها، الگوریتم‌های حساس به مسئولیت‌های خانوادگی و سیاست‌های حمایتی می‌تواند مسیر پیشرفت برابر زنان و مردان را هموار کرده و فضای کار آنلاین را پایدار و عادلانه سازد.

خبر N E W S

کاهش تعداد خبرنگاران در اتحادیه اروپا

صنعت رسانه اروپا در حال تجربه یک پارادوکس آشکار است: هرچند شمار روزنامه‌نگاران و نویسندگان کاهش یافته، اما تعداد ناشران در حال افزایش است. این تضاد، بحران‌های شغلی و تحولات فناورانه را همزمان به نمایش می‌گذارد و آینده حرفه‌ای روزنامه‌نگاری را در هاله‌ای از ابهام قرار داده است. شمار فعالان رسانه‌ای در اتحادیه اروپا نسبت به سال گذشته حدود ۲.۵ درصد کاهش یافته و اکنون کمتر از ۸۷۰ هزار نفر در حوزه‌های روزنامه‌نگاری و نویسندگی فعالیت می‌کنند. در مقابل، تعداد شرکت‌های نشر حدود ۹ درصد رشد داشته است، نشانه‌ای از ورود ناشران جدید و تغییرات ساختاری در بازار. پرتغال با رشد ۷.۳ درصدی بیشترین افزایش شرکت‌های رسانه‌ای را ثبت کرده است، پس از آن مالت با ۷.۱ درصد، فرانسه با ۶.۵ درصد و بلغارستان با ۳.۶ درصد قرار دارند. با این حال، فرانسه با نزدیک به ۲۴ هزار ناشر همچنان بیشترین تعداد شرکت‌های نشر را در اروپا دارد، هرچند از سال گذشته حدود ۱۳ درصد از نیروهای رسانه‌ای خود را از دست داده است. بحران مالی، فرسودگی شغلی و نگرانی از تأثیر فناوری بر حرفه روزنامه‌نگاری، فشار زیادی بر خبرنگاران وارد کرده است. پژوهشی در ۳۳ کشور اروپایی نشان می‌دهد نزدیک به ۶۰ درصد روزنامه‌نگاران علائم فرسودگی را تجربه می‌کنند. ناامنی شغلی، نبود مزایای اجتماعی، بوروکراسی سنگین و ترس از تعدیل نیرو از دلایل اصلی این وضعیت‌اند. در این میان خبرنگاران آزاد با مشکلات بیشتری روبه‌رو هستند؛ حدود ۶۲ درصد از آنان مجبور شده‌اند برای تأمین هزینه‌های زندگی به شغل‌های دیگر روی آورند. بیشترین سهم مربوط به روابط عمومی، آموزش و بازاریابی است، اما برخی نیز به کارهایی کاملاً متفاوت مانند پیش خدمتی، تحویل بسته یا معاملات املاک روی آورده‌اند.

با وجود این فشارها، حدود ۶۵ درصد از خبرنگاران باور دارند که طی پنج سال آینده در همین حرفه باقی خواهند ماند. وضعیت مشابه در آمریکا نیز مشاهده می‌شود؛ گزارش مؤسسه «ماکر» نشان می‌دهد ۵۳ درصد از روزنامه‌نگاران آمریکایی در سال جاری به دلیل فرسودگی به ترک شغل خود فکر کرده‌اند. رشد شرکت‌های ناشر جدید ممکن است با گسترش فناوری‌های هوش مصنوعی مرتبط باشد؛ فناوری‌هایی که ورود به بازار رسانه را ساده‌تر و نیاز به سرمایه‌گذاری کلان یا مهارت‌های فنی گسترده را کاهش داده‌اند. با این حال، تحقیقات در برخی کشورها نشان می‌دهد پذیرش فناوری‌های دیجیتال حیاتی هنوز محدود است و استفاده از هوش مصنوعی و کلان‌داده در سطح وسیع رایج نشده است. از نظر کاهش نیروی انسانی، پرتغال با افت ۲۸ درصدی بیشترین کاهش را داشته و پس از آن هلند و اتریش قرار دارند.

در مقابل، لوکزامبورگ، لتونی و لیتوانی شاهد افزایش قابل توجه شمار فعالان رسانه‌ای بوده‌اند. در مجموع، آلمان با حدود ۲۴۰ هزار نیروی رسانه‌ای در صدر کشورهای اروپایی قرار دارد، پس از آن فرانسه، اسپانیا، ایتالیا و لهستان قرار دارند. این داده‌ها تصویری دوگانه از رسانه اروپا ارائه می‌کنند؛ صنعتی که از یک سو با کاهش نیروی انسانی و فرسودگی شغلی مواجه است و از سوی دیگر با رشد ناشران تازه‌وارد، به‌ویژه بهره‌مند از فناوری‌های نوین، مسیر نوآوری را دنبال می‌کند. آینده رسانه در اروپا میان نوآوری و بی‌ثباتی قرار دارد.