

Mohammed Anfus Koolanneri¹
Centre for Development Studies, Trivandrum
Kerala (India)

Sandra Maria Augustian²
The University of Edinburgh
Edinburgh (Scotland)

305:[339.188:641(540)
Original scientific paper
Submitted 09/10/2024
Revised 01/11/2025
Accepted 05/11/2025
doi: [10.5937/socpreg59-53535](https://doi.org/10.5937/socpreg59-53535)

NAVIGATING A MASCULINE DOMAIN: GENDER, WORK, AND INEQUALITIES IN INDIA'S FOOD DELIVERY PLATFORMS³

Abstract: In the growing discourse about work in the gig economy, the experience of women gig workers remains underexplored. The intersection of peculiar work organisation in gig platforms and existing gendered social norms produces variegated outcomes across different contexts. This study examines how women food delivery workers enter, sustain, and navigate India's food delivery platforms, a sector largely perceived as a 'masculine' domain. Employing a qualitative research design, this study draws on 20 semi-structured interviews with women and men food delivery workers from major food delivery platforms operating in Thiruvananthapuram, India. The findings revealed how gendered social norms are reflected and reproduced in the policies and practices of food delivery platforms. These dynamics restrict women's participation, shape their working hours, and ultimately widen the earning gap between men and women in food delivery platforms. This study underscores the need for policies and practices that promote positive discrimination to enhance women's workforce participation and ensure equitable earnings, and foster dignified and inclusive working conditions within the gig economy.

Keywords: food delivery platforms, gender and work, gig economy, India, women gig workers

INTRODUCTION

The contemporary world is experiencing rapid transformations in work patterns and workspaces, largely driven by technological advancements. One prominent shift is

¹ mohammed21phd@cds.ac.in; <https://orcid.org/0009-0008-8279-9325>

² sandramariaaugustian22@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0001-2291-1783>

³ This paper has been presented at the COST Action 21118 - Platform Work Inclusion Living Lab (P-WILL) conference "Platform Work and Workers Collective Action and Organizing" held in Banja Luka, Bosnia and Herzegovina on September 6, 2024.

the proliferation of non-standard jobs, such as freelance work, contract engagements, and participation in the gig economy, which have gained substantial momentum globally. Information and communication technology (ICT) advancements enable employers and employees to go beyond the traditional employee-employer relationship (Katz, 1997). The gig economy platforms exemplify this transformative shift, as they redefine the traditional concept of an employee by facilitating access to work for independent contractors through digital platforms (Woodcock & Graham, 2020). The term ‘gig,’ which was once used by musicians to refer to a single performance or short engagement at a single venue, has gained multiple dimensions with digital technology advancements. The current manifestation of the term denotes various forms of non-standard jobs that provide flexible and temporary work opportunities.

In the last few decades, the gig economy has emerged as a significant and evolving phenomenon, with implications for labour markets, employment relations, and the broader socio-economic landscape. As Jabagi et al. (2019) described, the gig economy represents an emerging labour market where organisations engage independent workers for short-term contracts facilitated through digital marketplaces and platforms. Despite their engagement in traditional industries, the gig platforms have significantly reshaped conventional employment relations, work processes, and labour processes. Acting as digital intermediaries, the business models of gig platforms connect clients with workers across various sectors (Uber Technologies, 2014; Steinmetz, 2015).

The gig economy is rapidly growing in size and significance; according to the World Development Report by the World Bank (2019), approximately six per cent of the global labour force is estimated to be engaged in gig work. The gig economy platforms have shown their presence in various sectors, including retail, manufacturing, transportation, agriculture, finance, food delivery, healthcare, and education (ILO, 2021). However, discourses around these platforms exist as gigs are typically temporary, precarious, and unpredictable (Dalzell & Victor, 2014; Woodcock & Graham, 2020).

The gig economy has witnessed a notable surge in female workers, ushering in a more diverse and dynamic workforce. Women are breaking traditional occupational barriers, embracing the flexibility and independence offered by gig platforms. In the context of persistently stagnant women’s workforce participation rates (Sharma, 2022), lack of decent paid work opportunities, and the disproportionate share of women in informal employment in India (Bhandare, 2022), digital platforms have been positioned as harbingers of opportunity. The flexibility, autonomy, and increased earnings offered by these platforms attract many women (Chaudhary, 2020; Ghosh et al., 2021). Even though the gig economy phenomenon has piqued much scholarly attention in recent years, the majority of the studies are centred around the global north. Gig platforms in the global south are a less explored area, and female gig workers remain an even less explored area.

Commonly held beliefs regarding the characteristics of men and women are widespread and deeply ingrained. There is a widespread perception that men and women exhibit differences in both achievement-oriented attributes, often termed ‘agentic,’ and social- and service-oriented traits, often referred to as ‘communal’ (Bakan, 1966). Men are often depicted as being aggressive, assertive, independent, and decisive, while women are commonly portrayed as kind, helpful, sympathetic, and compassionate towards others. These

perceptions of men and women not only differ but also frequently stand in opposition to each other. There is ample evidence suggesting that traditional gender stereotypes persist both in work environments and outside of them (Heilman et al., 1995).

Beliefs and expectations about the qualities individuals bring to their jobs often shape which roles are deemed appropriate for men and women. This can lead to the categorisation of certain occupations as either ‘men’s work’ or ‘women’s work,’ as discussed by Heilman (1997). The classification of jobs as predominantly masculine or feminine, known as gender-role stereotypes (Heilman, 1983), is widespread in society (Miller & Budd, 1999). This study proposes to find out how female gig workers enter and sustain in food delivery platforms, a sector that is considered primarily masculine in the Indian context, and how they navigate, given the existing social norms and work conditions peculiar to the gig platforms.

This study employs a qualitative research approach, drawing on 20 semi-structured interviews conducted with male and female food delivery workers from major food delivery platforms in Thiruvananthapuram, India. The findings reveal how existing gendered social norms are reflected and reproduced within platform policies and practices, ultimately contributing to a persistent earnings gap between male and female workers in food delivery platforms. By foregrounding these dynamics, the study underscores the need for policy interventions that promote positive discrimination to enhance women’s participation, ensure equitable earnings, and foster a more inclusive and dignified working environment within the gig economy.

By looking at the everyday experiences of women working in food delivery platforms, this study shows how digital platforms are changing the world of work while still reflecting many of the same social barriers faced by women in traditional jobs. It highlights that improving women’s position in the gig economy requires more than just platform-level changes. It also means addressing the deeper social and cultural norms shaping who works and when, and how much they earn. In doing so, the study adds to the wider discussion on gender and work in India’s fast-changing digital economy.

DATA AND METHODOLOGY

Given the aim of this study to understand how female gig workers navigate a masculine ‘food delivery job,’ this study adopted a qualitative research approach. Semi-structured interview method was used to obtain the data; this method provided ample scope for conducting a deep enquiry into the workers’ experiences and perceptions (Creswell and Poth, 2016). The respondents were selected from the food delivery workers of two major food delivery platforms, namely Swiggy and Zomato, in the Thiruvananthapuram district of Kerala, India. The respondents consisted of a total of twenty food delivery workers, ten each from the male and female categories. Male respondents were included for undertaking a comparative analysis based on gender.

The interviews were carried out between August and September 2023, using a combination of face-to-face meetings and telephone conversations. The mode of interview was determined by the participants’ convenience and availability. Initially, the authors identified workers by waiting near popular restaurants in the city. While this approach proved effective in locating male workers, it posed challenges in finding female workers due to their limited

representation in food delivery platforms. Consequently, after the first interview with a female respondent, a snowballing technique was employed to identify additional female workers. Due to the workers' native language being Malayalam and the authors' proficiency in the same, the interviews were conducted in Malayalam and subsequently transcribed and translated into English for further analysis. On average, each interview ranged from 25 to 45 minutes in duration and explored different dimensions of gig workers, such as socio-economic background, working conditions, and their perceptions about the work.

All the participants had been working for food delivery platforms for more than three months, with most female workers relying on the platform as the primary source of income. Almost all workers were originally from Thiruvananthapuram, except for one male worker who had migrated from another district, Palakkad, to the city. The educational qualifications of the respondents varied, but all had completed at least their matriculation. The age range of the participants fell between 23 and 45 years, and pseudonyms were used to protect their confidentiality and privacy. The interview transcripts were subjected to thematic analysis to capture common trends and patterns associated with the food delivery platform work and its gendered implications. An inductive coding approach was employed to allow themes and insights to emerge organically from the field observations. The coding process involved two stages: the first involved generating initial codes based on key observations from the interview transcripts, and the second focused on developing broader categories and thematic codes.

FINDINGS

The analysis of field observations identified three central dimensions of food delivery platform work: (1) entry and onboarding into the job, (2) everyday challenges and coping strategies adopted by workers, and (3) workers' perceptions and evaluations of their work. The following sections discuss each of these dimensions in detail, with a particular focus on their gendered implications.

1. Onboarding and Entry into Gig Platforms:

Gig platforms are characterised by their low barriers to entry; they have user-friendly registration processes that require minimal prerequisites. There is no requirement regarding formal education, technical skillset, or socioeconomic background of the worker. This makes it possible for people from various backgrounds and skill levels to become part of it. We found that the initial investments required for joining are also lower, as most of the workers already had the vehicles and smartphones required. And they did not have to acquire any specific skills. However, unequal access to the internet, motor vehicles, smartphones, and driving skills among women in India poses significant barriers to their entry into food delivery platform work. For instance, data from the National Family Health Survey (NFHS-5, 2019–21) indicate that only 33% of Indian women have access to the internet, compared to 57% of men, underscoring the persistent digital and infrastructural gender divide.

Most of the recruitment to the food delivery platforms happens through the referral system. This method capitalises on trust within social networks and offers incentives to both the referrer and the referred. Consequently, workers indirectly play a major role in the marketing strategies of the platform. A woman worker elaborated that:

“We are the moving advertisements of this platform. When we travel with a logo-printed t-shirt and bag, people get curious about this. This is how they increase their customer base and find new workers.” (Interview 3)

Another woman worker mentioned that:

“Flexibility and the possibility for higher earnings are the two main motives for many workers to join these platforms.” (Interview 7)

Gig platforms provide individuals with an alternative to traditional full-time employment by offering short-term, on-demand work opportunities. Traditional 9-to-5 jobs often impose rigid schedules, posing difficulties for those with commitments or a desire for more flexible work. Gig platforms offer the freedom to decide when and how much to work, allowing individuals to harmonise professional tasks with personal priorities, studies, family, and concurrent gigs. The potential for higher earnings they offer is the other factor that attracts many. Interview participants who had previously worked in other sectors claimed that they could earn more from these platforms than from their previous traditional jobs. The ability to manage working hours efficiently, easy entry, and the option to take up multiple gigs are the channels through which this happens. The fieldwork revealed that most of the gig workers belong to the lower-income strata and marginalised sections of society. A significant number of female gig workers serve as the sole breadwinners for their families. These women participate in the gig economy to provide essential financial support for their families.

2. Navigating the Gig Economy: Challenges and Strategies:

“If you are joining this [food delivery platform], be ready to forget your family.” (Interview 13)

These words of a male worker represent a common observation regarding work-life balance in the food delivery platforms. Male full-time food delivery workers on these platforms usually spend more than 12 hours, whereas part-time workers spend 7-8 hours per day. Most of the female food delivery workers on average work for 8-10 hours a day. A woman worker mentioned that, “*I used to work between the time of school and the tuition of my children*” (Interview 3). Therefore, it is clear that the peculiar working time preference of female delivery workers is a result of their attempt to balance care responsibilities and avoid late-night work.

This difference in working time between genders is an important factor that contributes to the earning gap in this platform. The average income of a full-time food delivery male worker is around 1200 Rs (approximately 14 USD) per day, compared to the average daily wage of 735 Rs (approximately 8.8 USD) of non-agricultural labourers in Kerala⁴. In contrast, the average earnings of female workers are around 800-900 per day (approximately 9.6-10.8 USD). A few of the female respondents also highlighted their challenges in attaining

⁴ Source: Handbook of Statistics on Indian States 2023–24, Reserve Bank of India (RBI). It is important to note that, unlike most non-agricultural labourers, food delivery platform workers generally work longer hours, often exceeding eight hours per day, to achieve these earnings.

higher incentive targets (bonus pay) compared to their male counterparts, primarily due to differences in working hours and the type of vehicle used. While most male workers use motorcycles that offer greater mileage and speed, female workers predominantly rely on scooters, which limits their delivery efficiency and consequently, their earning potential.

Moreover, the respondents revealed that platforms differentially allocate orders based on gender; a woman is likely to get a short-distance order compared to their male counterparts. And the female workers argued that these short-distance orders are less profitable. These disadvantages pose some barriers for female workers to engage in the work and earn as much as male workers on the platforms. However, the platforms encourage female workers to work on these platforms by providing paid menstruation leave and higher incentives.

The health concerns of male and female workers in food delivery platforms are more or less similar, which include back pain and leg pain due to continuous riding. Similarly, most of the food delivery workers depend on restaurants or petrol pumps for toilet facilities, and there are no proper resting facilities for the workers. The other important observation from the field investigation was about the dining time of the workers. Most of the workers used to have food at irregular times by working on the regular dining times. Despite these common health and safety concerns, the female workers expressed some peculiar safety concerns, like scary and lonely routes for the night rides, lack of street lights, and inadequate public toilet facilities.

Community support or colleague relationships in food delivery platforms in the city stand as a major factor in mitigating the work-related vulnerabilities of the workers. Colleague relationships are strong among the food delivery workers in the city; WhatsApp groups and individual-level connections play a pivotal role in establishing this community feeling. These WhatsApp groups also act as a medium for sharing work-related information and concerns among workers. Though the platforms facilitate grievance redressal mechanisms for the workers, those facilities are limited to resolving task-specific complaints. A woman worker said that:

“They care more about the food than us. If we contact them at the time of vehicle breakdown or accident, their first question would be regarding the safety of food, not about our safety.” (Interview, 6)

In these circumstances, the colleague relationships help the workers to resolve some of their grievances. Similarly, the workers embrace collective resistance mechanisms for achieving their collective demands, like a hike in basic pay for food delivery and increasing the incentives. In 2020, the food delivery workers in Thiruvananthapuram formed a union named ‘All India Gig Workers Union’ under the Centre of Indian Trade Unions (CITU). However, some of the respondents expressed their disagreements with the union by citing its political affiliation, and some of them considered the union’s activities a waste of time. A woman delivery worker talked about the union as:

“There is no role for the government or the Union. If you work, you will get paid.” (Interview 2)

3. Worker's Perceptions: Insights and Perspectives:

The field investigation of food delivery workers poses some serious conundrums regarding the reality and perception of work. As mentioned earlier, most full-time food delivery workers work for more than 12 hours, and part-time workers work for more than 8 hours. Though the working time is higher on these platforms, the perception of control is very low among the workers. Most of the workers responded that they did not feel controlled or compelled to do the work. They argue that they can leave work at any point in time without much cost or fear of losing their work. However, evidence from the field investigation suggests that most of the workers work for these lengthy working hours regularly. In sum, the algorithmic management techniques enable these platforms to exercise impersonal control over the workers and generate consent among the workers for longer working hours (Rosenblat and Stark, 2016; Shapiro, 2018). The complex incentive system of these platforms gamifies the work and indirectly controls the time and minds of the workers to work harder (Griesbach et al., 2019). Similarly, the field observation signifies that most workers feel freedom and flexibility. However, the question of why these workers tend to work for more and more hours in the free and flexible work environment needs further investigation.

One of the common observations from the female food delivery workers is that they perceive the platform work as a source of respect, and they value the flexibility it offers. However, male workers often face the question, "*Are you not trying for any other job?*" (Interview 19, 12) even while they are working in the food delivery platforms. Therefore, most of the male workers responded that they were considering the food delivery work as a temporary job opportunity.

DISCUSSION

Gender roles are shaped by the specific familial and occupational duties typically associated with men and women within a society. Individuals tend to oversimplify gender by attributing the distinct behaviours of each sex to inherent differences in their nature. Consequently, despite adaptations to local circumstances, the division of labour tends to be perceived as an unavoidable and intrinsic aspect of society (Eagly & Wood, 2012). Socially learned norms rather than inherent psychological differences rooted in biology impose constraints. For instance, the perception that women possess lower 'energy levels' and exhibit less 'risk-taking propensity' compared to men likely reflects culturally constructed limitations rather than biological disparities (Sexton & Bowman-Upton, 1990).

Gender roles operate through a combination of three biosocial mechanisms that shape behaviour in alignment with societal expectations. These mechanisms involve biological processes, such as hormonal fluctuations, as well as sociocultural factors like gender identity and the stereotypes held by others (Wood & Eagly, 2012). Occupational preferences are shaped by how well individuals perceive their gender aligns with the stereotypes associated with a specific job (Heilman, 1983). Individuals are more likely to pursue careers that align with societal expectations of their gender.

Gig economy workers are engaged in contingent work arrangements, and often face increased vulnerability to wage theft, job insecurity, and lack of occupational health protections

(Tran & Sokas, 2017). In the Indian context, certain aspects such as the overall risk-taking nature of the job, specific skills like driving, the requirement to be more visible in public, the required interaction with strangers, and the late working hours are often perceived as more suitable for men. In particular, the nature of gig work, especially delivery roles, tends to be labelled as 'masculine' due to its characteristics. Behaviour that deviates from traditional gender roles often faces negative consequences and can disrupt social interactions. These consequences for role-inconsistent behaviour can range from overt penalties, such as job loss, to more subtle forms like being ignored or receiving disapproving looks. Because of these potential costs, individuals are unlikely to stray from their gender roles unless the benefits of doing so significantly outweigh the associated risks (Wood & Eagly, 2012). The divergence in motives for entering gig work between male and female workers supports this argument. Male respondents viewed gig work as a temporary job or a chance to increase their earnings. Conversely, women workers, often serving as the primary breadwinners in their households, opted for gig work out of necessity. Additionally, they were attracted to the flexibility and potential for earnings it offered.

In traditionally masculine fields, women may face challenges due to a perceived mismatch between their gender and the job role. Due to gender bias and its impact on performance evaluations in professional environments, it is contended that even if a woman demonstrates competence, she may not progress to the same organisational level as a man who performs equivalently (Heilman, 2001). Gender norms prevalent on gig platforms contribute to a gendered wage gap. Traditional caregiving responsibilities often fall on women in our society. Coupled with social expectations dictating that women should avoid being out after sunset and limitations on public visibility and interaction with strangers, women tend to work fewer hours than men. The widespread belief that night-time poses safety risks for women further restricts their ability to take on night shifts, which typically offer higher incentives. Additionally, stereotypes regarding women riding scooters instead of bikes result in lower speeds and mileage, exacerbating the gendered wage gap.

Gender norms and expectations are not static and can change over time. As societal attitudes evolve and gender roles become less rigidly defined, women may feel more empowered to pursue careers in traditionally masculine fields. Exposure to counter-stereotypic examples can significantly reduce implicit stereotypes about sex role-typed jobs (Abedi et al., 2010). This will lead to more egalitarian gender attitudes and reduced endorsement of gender stereotypes about career choices. Female food delivery workers take pride in their jobs and experience a sense of independence. They believe that their work earns them respect from others. Many of these women were inspired to start this job after witnessing other female workers, indicating that once some women overcome the barriers imposed by gender roles, they feel empowered, leading others to follow them and experience similar empowerment.

CONCLUSION

This study reveals that while complex incentive structures, algorithmic management, and occupational health and safety concerns affect all gig workers, gendered social norms play a decisive role in shaping women's participation, working patterns, and earning

opportunities. These norms restrict women's mobility, influence the types of vehicles and routes they use, and limit the hours they can work, ultimately leading to persistent gender gaps in income and representation. Such inequalities are not only rooted in broader societal biases but are also reinforced through platform policies and operational practices that fail to account for these structural disadvantages.

Addressing these inequalities requires moving beyond platform-specific reforms to a broader engagement with the social and cultural structures that shape women's work. Policies aimed at increasing female participation in gig employment must confront the gendered constraints on mobility, safety, and household responsibilities that limit women's access to and performance within this sector. In contexts marked by entrenched gender bias, affirmative action and gender-sensitive policy frameworks are essential to promote equitable opportunities and outcomes. Although some platforms have initiated measures such as paid menstrual leave and the prioritisation of nearby orders for female workers, these steps remain limited. Achieving meaningful gender equity in the gig economy demands coordinated interventions that combine social policy reform, institutional support, and platform-level accountability to ensure fair participation, adequate earnings, and dignified working conditions for women.

Мохамед Анфас Куланери¹
Центар за развојне студије, Тривандрум
Керала (Индија)

Сандра Марија Огастидан²
Универзитет у Единбургу
Единбург (Шкотска)

СНАЛАЖЕЊЕ У МУШКОМ ДОМЕНУ: РОД, РАД И НЕЈЕДНАКОСТИ НА ИНДИЈСКИМ ПЛАТФОРМАМА ЗА ДОСТАВУ ХРАНЕ³

(Превод *In Extenso*)

Сажетак: У све већем дискурсу о раду у гиг економији, искуство жена које раде на гиг позицијама остаје недовољно истражено. Пресек специфичне организације рада на платформама за гиг рад и постојећих родно обојених друштвених норми производи различите исходе у различитим контекстима. Овај рад истражује како раднице у достави хране улазе, опстају и сналазе се на индијским платформама за доставу хране – сектору који се у великој мери сматра „мушким“ доменом. Користећи квалитативни истраживачки приступ, ова студија се ослања на 20 полуструктурираних интервјуа са женама и мушкарцима који раде на главним платформама за доставу хране у Тируванантапураму, у Индији. Резултати показују како се родне друштвене норме одражавају и репродукују у политикама и праксама платформи за доставу хране. Оваква динамика ограничава учешће жена, обликује њихово радно време и на крају повећава разлику у заради између мушкараца и жена на платформама за доставу хране. У овом раду наглашена је потреба за политикама и праксама које промовишу позитивну дискриминацију како би се повећало учешће женске радне снаге и осигурала равноправна зарада, и истовремено неговали достојанствени и инклузивни услови рада у оквиру гиг економије.

Кључне речи: платформе за доставу хране, род и рад, гиг економија, Индија, жене у гиг економији

¹ mohammed21phd@cds.ac.in; <https://orcid.org/0009-0008-8279-9325>

² sandramariaaugustian22@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0001-2291-1783>

³ Овај рад је представљен на COST Action 21118 – Platform Work Inclusion Living Lab (P-WILL) конференцији под називом „Платформски рад и колективна акција радника и организовање“, која је одржана 6. септембра 2024. године у Босни и Херцеговини у Бањој Луци.

УВОД

Савремени свет доживљава брзе трансформације у обрасцима рада и радним просторима, углавном покренуте технолошким напретком. Једна упадљива промена јесте ширење нестандартних послова, као што су фриленсерски рад, ангажмани по уговору и учешће у гиг економији, који су добили значајан замах на глобалном нивоу. Напредак информационо-комуникационих технологија (ИКТ) омогућава послодавцима и запосленима да превазиђу традиционални однос између запослених и послодаваца (Katz, 1997). Платформе гиг економије илуструју ову трансформативну промену зато што редефинишу традиционални концепт запосленог олакшавајући приступ раду независним извођачима радова путем дигиталних платформи (Woodcock & Graham, 2020). Термин „гиг“, који су некада користили музичари да би означили свирку, односно краткотрајан ангажман на појединачном догађају, добио је вишеструке димензије захваљујући успону дигиталне технологије. У садашњој употреби, овај термин означава разне облике нестандартних послова који пружају флексибилне и привремене могућности за рад.

У последњим деценијама, гиг економија се јавља као значајан феномен који се стално развија, а има снажан утицај на тржишта рада, радне односе и шири друштвено-економски контекст. Као што то описују Џабаги и сарадници (Jabagi et al., 2019), гиг економија представља тржиште рада у успону, где организације ангажују независне раднике на основу краткорочних уговора омогућених путем дигиталних тржишта и платформи. Упркос њиховом ангажману у традиционалним гранама индустрије, гиг платформе су значајно преобликовале конвенционалне радне односе, радне процесе и процесе рада. Делујући као дигитални посредници, пословни модели гиг платформи повезују клијенте са радницима у различитим секторима (Uber Technologies, 2014; Steinmetz, 2015).

Гиг економија брзо расте када је реч о њеној величини и значају; према Извештају Светске банке о развоју у свету (2019), процењује се да је приближно шест процената глобалне радне снаге ангажовано на гиг позицијама. Платформе у оквиру гиг економије показују своје присуство у разним секторима, укључујући малопродају, производњу, транспорт, пољопривреду, финансије, доставу хране, здравство и образовање (ILO, 2021). Међутим, дискурси у вези са овим платформама постоје јер је гиг рад обично привремен, несигуран и непредвидив (Dalzell & Victor, 2014; Woodcock & Graham, 2020).

Гиг економија бележи значајан пораст броја запослених жена, што је довело до разноврсније и динамичније радне снаге. Жене руше традиционалне професионалне баријере, прихватајући флексибилност и независност које нуде гиг платформе. У контексту стално стагнирајуће стопе учешћа жена у радној снази (Sharma, 2022), недостатка могућности за пристојно плаћен рад и непропорционалног удела жена у неформалним пословима у Индији (Bhandare, 2022), дигиталне платформе су се позиционирале као весници пословних прилика. Многе жене привлаче флексибилност, самосталност и већа зарада које нуде ове платформе (Chaudhary, 2020; Ghosh et al., 2021). Иако феномен гиг економије последњих година заокупља велику пажњу научника, већина студија усредсређена је на глобални север. Гиг платформе

на глобалном југу су недовољно истражене, а женски ангажман у гиг економији и даље је недовољно истражена област.

Уобичајена убеђења о карактеристикама мушкараца и жена широко су распрострањена и дубоко укоревљена. Веома је распрострањено мишљење да између мушкараца и жена постоје разлике како у особинама усмереним ка постигнућима, које се често називају „агентским“, тако и у особинама које се односе на друштво и услуге, а које се често означавају као „јавне“ (Bakan, 1966). Мушкарци се често приказују као агресивни, асертивни, независни и одлучни, док се жене обично приказују као љубазне, услужне, брижне и саосећајне према другима. Ове представе о мушкарцима и женама не само да се разликују већ су често међусобно супротне. Постоји много доказа који указују на то да традиционални родни стереотипи опстају и у радном окружењу и ван њега (Heilman et al., 1995).

Уверења и очекивања о квалитетима које појединци доносе ступајући на посао често одређују које се улоге сматрају прикладним за мушкарце, а које за жене. Ово може довести до категоризације одређених занимања као „мушког посла“ или „женског посла“, о чему говори Хајлман (Heilman, 1997). Класификација послова као претежно мушких или женских, позната као стереотип о родним улогама (Heilman, 1983), распрострањена је у друштву (Miller & Budd, 1999). У овом раду настојимо да сазнамо како жене улазе у гиг економију и опстају на платформама за доставу хране, сектору који се сматра претежно мушким у индијском контексту, и како се оне сналазе, имајући у виду постојеће друштвене норме и услове рада типичне за гиг платформе.

У студији је примењен квалитативни истраживачки приступ, ослањајући се на 20 полуструктурираних интервјуа са мушкарцима и женама који раде на достави хране у оквиру главних платформи за доставу хране у Тируванантапураму, у Индији. Резултати истраживања откривају како се постојеће родно обојене друштвене норме одражавају и репродукују унутар политика и пракси платформи, што у крајњој линији доприноси сталној разлици у зарадама између мушкараца и жена на платформама за доставу хране. Стављањем ове динамике у први план, у студији се наглашава потреба за политичким интервенцијама које промовишу позитивну дискриминацију како би се повећало учешће жена, осигурала праведна зарада и неговало инклузивније и достојанственије радно окружење у оквиру гиг економије.

Пратећи свакодневна искуства жена запослених на платформама за доставу хране, студија показује како дигиталне платформе мењају свет рада, истовремено одражавајући бројне исте друштвене препреке са којима се жене суочавају у традиционалним пословима. У студији наглашава да унапређење положаја жена у гиг економији захтева више од обичних промена на нивоу платформи. То такође подразумева бављење дубљим друштвеним и културолошким нормама које одређују ко и када ради, као и колико зарађује. На тај начин наша студија доприноси широј дискусији о роду и раду у дигиталној економији Индије која се брзо мења.

ПОДАЦИ И МЕТОДОЛОГИЈА

Циљ ове студије је да се схвати како се жене на гиг позицијама сналазе у мушком „послу доставе хране“, па је примењен квалитативни истраживачки приступ. За добијање података коришћена је метода полуструктурираног интервјуа, која пружа довољно могућности за спровођење дубинског истраживања искустава и перцепција радника (Creswell & Poth, 2016). Испитаници су одабрани међу радницима са две велике платформе за доставу хране, *Swiggy* и *Zomato*, у округу Тируванантапурам у индијском граду Керала. Узорак се састојао од укупно двадесет радника на достави хране, односно десет мушкараца и десет жена. Мушкарци су укључени у узорак да би се обавила упоредна анализа на основу рода.

Интервјуи су обављени од августа до септембра 2023. године, комбинујући састанке уживо и телефонске разговоре. Начин интервјуисања био је одређен на основу онога што више одговара учесницима и на основу њихове расположивости. У почетку су аутори идентификовали раднике чекајући у близини популарних ресторана у граду. Иако се овакав приступ показао делотворним у лоцирању мушких запослених, било је теже пронаћи раднице на достави због њиховог ограниченог представљања на платформама за доставу хране. Самим тим, после првог интервјуа са једном испитаницом, примењена је техника снежне грудве да би се идентификовале остале раднице. Због тога што је матерњи језик испитаника малајалам, који и аутори течно говоре, интервјуи су вођени на том језику, а затим транскрибовани и преведени на енглески ради даље анализе. Сваки интервју је у просеку трајао између 25 и 45 минута, а испитиване су разне димензије гиг радника, као што су њихово друштвено-економско порекло, услови рада и њихови погледи на посао.

Сви учесници радили су за платформе за доставу хране дуже од три месеца, а већини радница су платформе биле примарни извор прихода. Сви радници били су из округа Тируванантапурам, осим једног мушкараца који је дошао у град из округа Палакад. Образовне квалификације испитаника су се разликовале, али су сви имали завршену средњу школу. Старост учесника кретала се између 23 и 45 година, а ради заштите њихове поверљивости и приватности коришћени су псеудоними. Транскрипти интервјуа су тематски анализирани да би се утврдили уобичајени трендови и обрасци повезани са радом на платформама за доставу хране и родне импликације тог рада. Коришћен је индуктивни приступ кодирања како би се омогућило да теме и увиди органски произлазе из запажања на терену. Процес кодирања је имао две фазе: прва је обухватила стварање иницијалних кодова заснованих на кључним запажањима из транскрипта интервјуа, док је друга била усредсређена на развијање ширих категорија и тематских кодова.

РЕЗУЛТАТИ

Анализом запажања са терена утврђене су три главне димензије рада на платформама за доставу хране: (1) улазак и укључивање у посао, (2) свакодневни изазови и стратегије за сналажење које радници усвајају и (3) перцепције и процене радника о сопственом раду. У наредним одељцима детаљно ће се говорити о свакој од ових димензија, с посебним освртом на њихове родне импликације.

1. Улазак и укључивање у гиг платформе

Гиг платформе се одликују ниским баријерама за запошљавање; оне имају једноставне процесе регистрације који захтевају минималне предуслове. Не постоји захтев са формалним образовањем, техничким вештинама или друштвено-економским пореклом радника. Ово омогућава људима из различитих средина и с различитим степеном вештина да постану део платформе. Утврдили смо да су мања и почетна улагања неопходна за запошљавање јер већина радника већ поседују неопходна возила и паметне телефоне. Исто тако, не морају претходно да стекну никакве одређене вештине. Међутим, неравноправан приступ интернету, моторним возилима, паметним телефонима и возачким вештинама међу женама у Индији представља значајне препреке за њихово запошљавање на платформама за доставу хране. На пример, подаци из Националног истраживања о здрављу породице (NFHS-5, 2019–2021) показују да само 33% жена у Индији има приступ интернету, у поређењу са 57% мушкараца, што наглашава сталну дигиталну и инфраструктурну поделу између родова.

Регрутовање за платформе за доставу хране углавном се одвија путем система препорука. Ова метода користи поверење у оквиру друштвених мрежа и нуди подстицаје подједнако особи која препоручује и особи која је препоручена. Стога, запослени посредно имају главну улогу у маркетиншким стратегијама платформе. Једна радница је то овако објаснила:

„Ми смо покретне рекламе ове платформе. Када путујемо носећи мајицу и торбу са одштампаним логом платформе, људи се заинтересују. На тај начин платформе повећавају своју корисничку базу и проналазе нове раднике” (Интервју бр. 3).

Друга жена је поменула следеће:

„Флексибилност и могућност веће зараде два су главна мотива за многе раднике да се придруже овим платформама” (Интервју бр. 7).

Гиг платформе пружају појединцима алтернативу традиционалном запослењу с пуним радним временом, нудећи краткорочне могућности за рад по потреби. Традиционални послови од 9 до 17 часова често намећу строг распоред, што представља тешкоћу онима са обавезама или жељом за флексибилнијим радом. Гиг платформе нуде слободу одлуке о томе када и колико радити, дозвољавајући појединцима да ускладе професионалне задатке са личним приоритетима, студијама, породицом или паралелним пословима. Потенцијал за већу зараду, који нуде платформе, додатни је фактор који привлачи многе. Интервјуисани испитаници који су претходно радили у другим секторима тврдили су да могу више зарадити на овим платформама него на претходним традиционалним пословима. Способност ефикасног управљања радним сатима, лако запошљавање и опција обављања паралелних послова јесу канали којима се ово дешава. Теренски рад открио је да већина радника у гиг економији припада слабије плаћеним слојевима и маргинализованим деловима друштва. Значајан број жена на гиг позицијама често су једине особе које прехранују своје породице. Те жене учествују у гиг економији како би обезбедиле основну финансијску подршку за своје породице.

2. Сналажење у гиг економији: изазови и стратегије

„Ако улазиш у ово [тј. на платформу за доставу хране], спреми се да заборавиш своју породицу” (Интервју бр. 13).

Ове речи мушког испитаника представљају уобичајено запажање у вези са равнотежом између посла и приватног живота на платформама за доставу хране. Мушкарци који имају сталан посао на овим платформама обично проводе преко 12 сати на послу, док хонорарни радници раде 7–8 сати дневно. Већина радница на достави хране ради у просеку 8–10 сати дневно. Једна радница је поменула следеће:

„Некада сам радила између одласка моје деце у школу и времена када сам им помагала са учењем” (Интервју бр. 3).

Стога, јасно је да је одређено радно време које раднице на достави хране највише воле резултат њихових покушаја да постигну баланс између обавеза у вези са бригом о деци и да избегну касни ноћни рад.

Ова разлика у радном времену између полова важан је фактор који доприноси разлици у заради на овој платформи. Просечна плата мушкарца који са пуним радним временом ради на достави хране износи око 1.200 рупија (отприлике 14 долара) на дан, у поређењу са просечном надницом од 735 рупија (отприлике 8,8 долара) за раднике ван пољопривреде у Керали⁴. Насупрот томе, просечна зарада жена које раде на достави хране је око 800–900 рупија дневно (између 9,6 и 10,8 долара). Неколико испитаница такође је истакло изазове у остваривању већих подстицајних циљева (бонус) у поређењу са мушким колегама, првенствено услед разлике у броју радних сати и врсти возила која користе. Иако већина мушкараца вози мотоцикле који омогућавају већу пређену километражу и брзину, жене се углавном ослањају на скутере, што ограничава ефикасност њихове доставе и, самим тим, њихову могућност зараде.

Штавише, испитаници су открили да платформе другачије распоређују поруцбине на основу пола; жена ће вероватније добити поруцбину на краћој удаљености у поређењу са мушким колегама. Испитанице су навеле да су овакве краће удаљености мање исплативе. Ови недостаци представљају извесне препреке за раднице приликом запошљавања на платформама и покушаја да зараде исто као и њихове колеге. Међутим, платформе подстичу жене на рад тако што им нуде одсуство за дане менструације и већу стимулацију.

Здравствене тегобе радника и радница на платформама за доставу хране су мање-више сличне – бол у леђима и ногама услед сталне вожње. Исто тако, радници који достављају храну углавном зависе од ресторана или бензинских пумпи када је реч о употреби тоалета, а не постоје ни одговарајући објекти за њихов одмор. Друго важно запажање током теренског истраживања односило се на време obroка радника. Већина радника је раније јела у нередовним терминима пошто су обично радили у

⁴ Извор: *Приручник о статистици индијских држава (Handbook of Statistics on Indian States 2023–2024, Reserve Bank of India)*. Важно је напоменути да, за разлику од већине непољопривредних радника, радници на платформама за доставу хране генерално раде дуже, често преко осам сати дневно, како би остварили ову зараду.

време које је предвиђено за оброке. Поред ових уобичајених здравствених и безбедносних проблема, раднице су изразиле и неке специфичне разлоге за забринутост у погледу безбедности, на пример застрашујуће и усамљене руте за ноћну возњу, недостатак уличне расвете и неадекватне јавне тоалете.

Подршка заједнице или односи са колегама на платформама за доставу хране у граду истичу се као главни фактор у ублажавању рањивости радника повезаних са њиховим послом. Радници који достављају храну у граду негују блиске односе са колегама; групе на апликацији WhatsApp и лични контакти играју главну улогу у изградњи овог осећаја заједништва. Групе на апликацији WhatsApp такође служе као место за дељење информација о послу и о разлозима за забринутост. Иако платформе имају механизме за решавање жалби радника, ти механизми су ограничени јер решавају жалбе које се односе само на одређене задатке. Једна радница је изјавила следеће:

„Више им је стало до хране него до нас. Ако им се обратимо у тренутку квара возила или несреће, њихово прво питање било би у вези са безбедношћу хране, а не о нашој безбедности” (Интервју бр. 6).

У оваквим околностима, колегијални односи помажу радницима да реше неке проблеме. Слично томе, радници прихватају механизме колективног отпора за остваривање својих колективних захтева, попут оних за повећање основне зараде и стимулације. Године 2020, радници на достави хране у Тируванантапураму основали су синдикат по имену „Свеиндијски синдикат гиг радника“ (*All India Gig Workers Union*) у оквиру Центра за индијске синдикате (CITU). Међутим, неки испитаници су изразили неслагање са синдикатом, наводећи његову политичку опредељеност, док су други синдикалне активности сматрали губљењем времена. Једна радница на достави хране је на следећи начин изразила своје мишљење о синдикату:

„Овде нема никакве улоге владе или синдиката. Ако радите, бићете плаћени” (Интервју бр. 2).

3. Перцепције радника: увиди и перспективе

Теренско истраживање радника на достави хране поставља извесне озбиљне недоумице у вези са стварношћу и перцепцијом рада. Као што је већ поменуто, већина стално запослених радника на достави хране ради преко 12 сати дневно, док хонорарни радници раде преко 8 сати дневно. Иако је радно време на овим платформама дуже, перцепција контроле међу радницима је веома ниска. Радници су већином одговорили да не осећају контролу над собом нити присиљеност на рад. Они тврде да могу прекинути рад у сваком тренутку без посебних трошкова или страха од губитка посла. Међутим, докази из теренског истраживања указују на то да већина радника редовно остаје дуго на послу. Укратко, технике алгоритаМСКОГ управљања омогућавају овим платформама да врше безличну контролу над радницима и међу радницима генеришу сагласност за дуже радно време (Rosenblat & Stark, 2016; Shapiro, 2018). Сложен систем стимулације на овим платформама гаификује рад и посредно контролише време и умове радника како би радили више (Griesbach et al., 2019). Слично томе, ово теренско запажање значи да већина радника осећа слободу

и флексибилност. Међутим, неопходно је додатно испитати зашто ови радници раде све дуже и дуже у слободном и флексибилном радном окружењу.

Једно од уобичајених запажања жена које раде на достави хране јесте да рад на платформи доживљавају као извор поштовања и цене флексибилност коју она нуди. Њихове колеге се, међутим, често, док још раде на платформи за доставу хране, суочавају с питањем:

„Зашто не тражиш неки други посао?” (Интервјуи бр. 19 и 12)

Стога су мушкарци већином одговорили да доставу хране сматрају привременом могућношћу за рад.

ДИСКУСИЈА

Родне улоге обликују специфичне породичне и професионалне дужности које су типично повезане са мушкарцима и женама у неком друштву. Појединци често поједностављују род приписујући другачије понашање оба пола разликама које су им по природи урођене. Последица тога је да, упркос прилагођавању локалним околностима, подела рада се обично посматра као неизбежан и суштински аспект друштва (Eagly & Wood, 2012). Друштвено научене норме, а не инхерентне психолошке разлике утемељене у биологији, заправо намећу ограничења. На пример, перцепција да жене поседују „нижи ниво енергије“ и показују мање „склоности ка преузимању ризика“ у поређењу с мушкарцима, највероватније је одраз културолошки замишљених ограничења, а не биолошких разлика (Sexton & Bowman-Upton, 1990).

Родне улоге функционишу кроз комбинацију три био-социјална механизма који обликују понашање у складу са друштвеним очекивањима. Ти механизми обухватају биолошке процесе, као што су хормонске флукуације, као и друштвено-културолошке факторе попут родног идентитета и стереотипа које имају други (Wood & Eagly, 2012). Преференције у вези са занимањем обликују се према томе у којој мери појединци доживљавају да се њихов пол подудара са стереотипима повезаним са одређеним послом (Heilman, 1983). Појединци су склонији да одаберу каријеру која је у складу са друштвеним очекивањима њиховог пола.

Радници у гиг економији имају условни радни ангажман и често се суочавају са повећаном осетљивошћу услед краће плата, несигурности посла и недостатка заштите здравља на раду (Tran & Sokas, 2017). У контексту Индије, одређени аспекти, на пример општа природа посла која подразумева преузимање ризика, специфичне вештине попут вожње, захтев за већом видљивошћу у јавности, обавезна интеракција са непознатим лицима и ноћни рад, често се доживљавају као погоднији за мушкарце. Пре свега, природа гиг рада, нарочито вршење доставе, обично се означава као „мушка“ због својих карактеристика. Понашање које одступа од традиционалних родних улога често се суочава с негативним последицама и може да уздрма друштвену интеракцију. Последице таквог понашања које није у складу са улогама варирају од отворених казни, попут губитка посла, до суптилнијих облика, као што су игнорисање или неодобравање. Због потенцијалне цене, појединци обично не

одступају од својих родних улога осим ако користи од тога имају значајну превагу у односу на пратеће ризике (Wood & Eagly, 2012). Разлика између мушкараца и жена у мотивима за запошљавање у гиг економији подржава овај аргумент. Мушкарци у нашем истраживању сматрају рад у гиг економији привременим послом или приликом за увећање зараде. Насупрот томе, раднице које су често примарно задужене за издржавање породице, одлучиле су се за рад у гиг економији из нужде. Поред тога, привукли су их и флексибилност и могућност зараде које тај рад нуди.

У традиционално мушким областима, жене се могу суочити са изазовима због уочене неусклађености између њиховог пола и радне улоге. Због родних предрасуда и њиховог утицаја на процену учинка у професионалном окружењу, тврди се да чак и ако жена покаже компетентност, можда неће напредовати до истог организационог нивоа као мушкарац који остварује једнаке резултате (Heilman, 2001). Родне норме које преовладавају на гиг платформама доприносе разлици у примањима између родова. Традиционална одговорност за бригу о деци често се у нашем друштву приписује женама. Како због друштвених очекивања која налажу да жене треба да избегавају излазак напоље након заласка сунца, тако и због ограничене видљивости у јавности и интеракције са незнанцима, жене обично раде мање сати од мушкараца. Распрострањено уверење да ноћни рад представља опасност по безбедност жена додатно ограничава њихову способност да прихвате ноћне смене које су по правилу боље плаћене. Осим тога, стереотипи о женама које возе скутер уместо бицикла доводи до мање километраже и брзине, што повећава родно засновану разлику у примањима.

Родне норме и очекивања нису статичне, већ с временом могу да се мењају. Како се друштвени ставови развијају, а родне улоге постају мање строго одређене, жене се могу осетити оснаженијима за каријере у традиционално мушким областима. Изложеност контрастестереотипним примерима може значајно да смањи имплицитне стереотипе о пословима дефинисаним по полним улогама (Abedi et al., 2010). Ово ће довести до равноправнијих родних ставова и смањити присуство родних стереотипа у погледу избора каријере. Раднице на достави хране поносе се својим послом и искуством у смислу независности. Оне верују да им рад доноси више поштовања у очима других. Много жена било је мотивисано да добије овај посао зато што су виделе остале раднице, што значи да чим жене превазиђу препреке које су им наметнуте родним улогама, осећају се оснажено, позивају и остале жене да следе њихов пример и доживе сличну оснаженост.

ЗАКЉУЧАК

Ова студија открива да, иако сложене структуре подстицаја, алгоритамско управљање и брига о здрављу и безбедности на раду утичу на све гиг раднике, родне друштвене норме имају одлучујућу улогу у обликовању учешћа жена, образаца рада и могућности зараде. Ове норме спутавају мобилност жена, утичу на врсте возила и руте које користе, те ограничавају број радних сати, што на крају доводи до сталних родних разлика у примањима и представљању. Овакве неједнакости нису само укоренење у ширим друштвеним предрасудама већ се стално наглашавају

путем политика платформи и оперативних пракси које не успевају да превазиђу ове структурне недостатке.

Решавање ових неједнакости изискује померање од реформи специфичних само за платформе ка ширем ангажовању са друштвеним и културним структурама које обликују женски рад. Политике усмерене на повећање женског учешћа у гиг економији морају да се суоче са родним ограничењима у погледу мобилности, безбедности и кућних обавеза које спутавају приступ и ангажман жена у овом сектору. У контекстима који су обојени увреженим родним предрасудама неопходни су афирмативно деловање и родно осетљиви политички оквири како би се промовисале равноправне могућности и исходи. Иако су поједине платформе покренуле мере попут плаћеног одсуства за дане менструације и приоритета за раднице када се додељују ближа места доставе, ови кораци су и даље ограничени. Постизање значајне родне равноправности у гиг економији захтева координисане интервенције које спајају реформу социјалне политике, институционалну подршку и одговорност на нивоу платформе како би се осигурало праведно учешће, адекватна зарада и достојанствени услови рада за жене.

REFERENCES//ЛИТЕРАТУРА

- Abedi, F. H., Noorbala, F., Saeedi, Z. (2010). Stereotypical beliefs about sex role-typed occupations and the mediating effect of exposure to counterstereotypic examples in Iranian students. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 5, 1425–1428. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.300>
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: An essay on psychology and Religion*. Rand McNally.
- Bhandare, N. (2022). 'Why an increase in women's workforce numbers might not be good news', IndiaSpend. Available at: <https://www.indiaspend.com/womenwork/why-an-increase-in-womens-workforce-numbers-might-not-be-good-news-826138> (Last visited on 23 August 2023).
- Chaudhary, R. (2020). 'The future of work for women workers', Project report. New Delhi: IWWAGE. Available at: <https://iwwage.org/wp-content/uploads/2020/08/IWWAGE-Gig-Economy-Report.pdf>.
- Creswell, J. W., Poth, C. N. (2016). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing among Five approaches*. Sage.
- Dalzell, T., Victor, T. (2014). *The concise new Partridge dictionary of slang and unconventional*. London: Routledge.
- Eagly, A. H., Wood, W. (2012). Social Role theory. *Handbook of Theories of Social Psychology*, 458–476. Available at: <https://doi.org/10.4135/9781446249222.n49>
- Ghosh, A., Ramachandran, R., Mubashira Z. (2021). 'An exploratory study: women workers in the gig economy in India', *Institute of Social Studies Trust*. DOI:[10.13140/RG.2.2.10963.91683](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.10963.91683).
- Griesbach, K., Reich, A., Elliott-Negri, L., Milkman, R. (2019). Algorithmic control in platform food delivery work. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 5, 237802311987004. Available at: <https://doi.org/10.1177/2378023119870041>

- Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The Lack of Fit model. *Research in Organizational Behavior*, 5, 269–298.
- Heilman, M. E. (1997). Sex discrimination and the Affirmative Action Remedy: The role of sex stereotypes. *Women in Corporate Management*, 5–17. Available at: https://doi.org/10.1007/978-94-011-5610-3_2
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57 (4), 657–674. Available at: <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234>
- Heilman, M. E., Block, C. J., Martell, R. F. (1995). Sex stereotypes: Do they influence perceptions of managers? *Journal of Social Behavior & Personality*, 10 (6), 237–252.
- ILO (2021). World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. (WESO). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_771749.pdf
- Jabagi, N., Croteau, A. M., Audebrand, L., Marsan, J. (2019). Gig-workers' motivation: thinking beyond carrots and sticks. *Journal of Managerial Psychology*. [34.10.1108/JMP-06-2018-0255](https://doi.org/10.1108/JMP-06-2018-0255).
- Katz, H. C. (1997). *Telecommunications: Restructuring work and employment relations worldwide*. Cornell University Press.
- Miller, L., Budd, J. (1999). The development of Occupational Sex-role stereotypes, occupational preferences and academic subject preferences in children at ages 8, 12 and 16. *Educational Psychology*, 19 (1), 17–35. Available at: <https://doi.org/10.1080/0144341990190102>
- Rosenblat, A., Luke, S. (2016). Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. *International Journal of Communication* 10, 3758–84.
- Sexton, D. L., Bowman-Upton, N. (1990). Female and male entrepreneurs: Psychological characteristics and their role in gender-related discrimination. *Journal of Business Venturing*, 5 (1), 29–36. Available at: [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(90\)90024-n](https://doi.org/10.1016/0883-9026(90)90024-n)
- Shapiro, A. (2018). Between autonomy and control: Strategies of arbitrage in the “on-demand” economy. *New Media & Society*, 20 (8), 2954–2971.
- Sharma, Y. Seth (2022). ‘Despite policy support, labour participation by women still low’, The Economic Times. Available at: <https://economictimes.indiatimes.com/jobs/despite-policy-support-labour-participation-by-women-still-low/articleshow/90061223.cms?from=mdr> (Last visited on 23 August 2023).
- Steinmetz, K. (2015). Labor lawsuits filed against HomeJoy, Postmates, Caviar. Available at: <http://time.com/3751745/postmates-homejoy-try-caviar-lawsuits/>
- Uber Technologies (2014, November 10). Uber partner agreement. Retrieved from [http://www.dropbox.com/s/r1p3o4oylh0zt4n/Partner Agreement November 10 2014.pdf](http://www.dropbox.com/s/r1p3o4oylh0zt4n/Partner%20Agreement%20November%2010%202014.pdf)
- Wood, W., Eagly, A. H. (2012). Biosocial construction of sex differences and similarities in behavior. *Advances in Experimental Social Psychology*, 55–123. Available at: <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-394281-4.00002-7>
- Woodcock, J., Graham, M. (2020). *The Gig Economy: A critical introduction*. Cambridge: Polity Press.
- World Bank (2019). World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. Available at: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-WDRReport.pdf>