

کارگران پلتفرمی و خلأهای قانونی

الگوریتم‌ها و قراردادهای مستقل، مرزهای سنتی «کارگر» و «خوداشتغال» را محو کرده و دسترسی به بیمه، حداقل دستمزد و امنیت شغلی را برای میلیون‌ها نفر محدود ساخته است



نازنین رزاقی‌مهر
روزنامه نگار

تحويل غذا به‌عنوان کارمند شناخته شوند؛ این قانون همچنین قواعدی را درباره استفاده از الگوریتم‌ها تعریف کرده و نشان داد امکان شناسایی گروه‌های شغلی خاص و قرارداد آن‌ها ذیل تعریف «کارگر»، وجود دارد. این نمونه به ما می‌آموزد که قانونگذاری می‌تواند صنایع خاص را هدف قرار دهد و با در نظر گرفتن ویژگی‌های خدمات دیجیتال، قواعدی عملیاتی وضع کند. اما تجربه کالیفرنیا نشان می‌دهد مسیر حقوقی و سیاسی پیچیده و نه همیشه خطی است: تلاش قانونگذاران برای اعمال آزمون سخت‌گیرانه «5AB» که بسیاری از کارگران پلتفرمی را به‌عنوان کارمند طبقه‌بندی می‌کرد، با واکنش قدرتمند شرکت‌های پلتفرمی مواجه شد و در نهایت با تصویب یک طرح در قالب همه‌پرسی، تعادلی متفاوت برقرار شد که از سوی برخی به عنوان بازنده شدن منافع کارگران تلقی شد و از سوی دیگر به کسب‌وکارها اجازه داد مدل قراردادی مستقل را حفظ کنند. این تجربه هشدار می‌دهد که بازنویسی قانون کار باید به همراهی اجتماعی، سیاست‌گذاری هوشمند و الگویی از منافع که به کارگران واقعی برمی‌گردد توأم باشد، در غیر این صورت نتایج می‌تواند به تثبیت شرایط نابرابر منجر شود.

لزم‌اصلاح قوانین کار

با توجه به نمونه‌های خارجی، شاید نخستین گام برای تدوین مقررات قوانین کار ویژه کسب‌وکارهای مبتنی بر اقتصاد گیگ، بازتعریف معیارهای تشخیص «وابستگی اقتصادی» است. به‌گونه‌ای که کنترل واقعی پلتفرم (مانند الگوریتم تخصیص کار، حسابرسی، نرخ‌های تعیین‌شده از سوی پلتفرم‌ها) به‌عنوان نشانگان رابطه کارگری محسوب شود. در گام دوم، تعیین حداقل دستمزد برای همه کسانی که با این پلتفرم‌ها کار می‌کنند، پوشش بیمه‌ای پایه و امکان دسترسی به مرخصی و جبران آسیب‌های شغلی بدون آنکه حمایت‌ها صرفاً به کارمندان تمام‌وقت محدود بمانند، باید در دستور کار قانون‌گذاران قرار گیرد. در کنار این موارد، الزام پلتفرم‌ها به شفافیت در سازوکار فعالیت و ایجاد زمینه‌ای برای برخورداری کارگران از حق اعتراض به تصمیمات خود کار نرم‌افزارها که زندگی اقتصادی کارگران را تحت تأثیر قرار می‌دهد و همچنین حمایت از سازمان تأمین اجتماعی برای تدوین سازوکارهای نوین که قابلیت تطبیق با ساعات انعطاف‌پذیر و درآمد متغیر را داشته باشد، ضروری است. علاوه بر این قواعد ماهوی، بازنویسی یا تدوین قوانین جدید باید به نهادسازی‌های حمایتی نیز بپردازد. حق تشکیل یا تقویت نهادهای نمایندگی خاص کارگران پلتفرمی، امکان چانه‌زنی جمعی حتی برای کسانی که رسماً پیمان کار محسوب می‌شوند، و رویه‌های رسیدگی سریع به اختلافات ناشی از مدیریت نرم‌افزاری از جمله راهکارهای حمایت از نیروی کار در این کسب‌وکارهاست. تجربه‌های بین‌المللی نشان می‌دهد که راه‌حل ترکیب اصلاحات حقوقی، و سیاست‌های تأمین اجتماعی نوآورانه، بیشترین شانس را برای کاهش آسیب‌پذیری این گروه‌ها دارد.

حالی که مسئولیت حقوقی و اقتصادی بر دوش کارگران افتاده است. این وضعیت نشان می‌دهد که تدوین قوانین و مقررات جدید کار با اصلاح قانون کار فعلی مبتنی بر نیازهای بازار کار نوین باید فراتر از تعریف صرف «کارگر» باشد و قواعد جدیدی برای مدیریت الگوریتمیک، شفافیت داده‌ها و تصمیم‌گیری اتوماتیک وضع کند تا از سوءاستفاده‌های ناشی از سیستمیک شدن روابط کار جلوگیری شود.

درس‌های جهانی قانونگذاری

تجربه کشورهای مختلف نشان می‌دهد راه‌حل‌ها متنوعند و هر کدام منافع و مخاطرات خاص خود را دارند. در اتحادیه اروپا، تصویب یک چارچوب فدرال برای ارتقای شرایط کار در پلتفرم‌ها نمونه‌ای از تلاش برای ایجاد حداقل‌های حقوقی مشترک است. این دستورالعمل اروپایی نه تنها بار اثباتی را بر شانه پلتفرم‌ها می‌گذارد تا نشان دهند چرا فرد نباید کارمند شناخته شود، بلکه مجموعه‌ای از حقوق پایه، از جمله دسترسی به اطلاعات الگوریتمی و حمایت از تصمیمات مدیریتی خود کار را برای کارگران پلتفرمی در نظر گرفته است؛ این رویکرد نمونه‌ای از بازتعریف مسئولیت کارفرما در عصر دیجیتال است. در مقابل، برخی نقاط دنیا راه‌حل‌های متفاوتی اتخاذ کرده‌اند که قابل مطالعه و اقتباس هستند. اسپانیا با «قانون رایدِر» در سال ۲۰۲۱ قدمی قاطع برداشت و شرایطی را تعیین کرد که در موارد مشخص پیک‌های

ستون‌های حمایتی نیروی کار است؛ اما مسأله اینجاست که دنیای کار تغییر کرده، مدل‌های اشتغال متحول شده و موج مشاغل پلتفرمی و اقتصاد گیگ نظامی تازه به بازار کار تحمیل کرده است. در چنین شرایطی، قانونی که بیش از سه دهه پیش نوشته شده، دیگر توان همراهی با واقعیت‌های امروز را ندارد و حتی در سطح نظری نیز نمی‌تواند پاسخگوی نیازها و مطالبات نسل جدید کارگران باشد. حالاً شاید طرح موضوع لزوم تدوین قوانین و مقررات جدید کار و یا افزودن بندهای صریح به قانون کار فعلی برای حمایت از شاغلان پلتفرمی و اقتصاد گیگ، یک ضرورت عملی است. تحول مدل‌های کسب‌وکار دیجیتال، از تحويل غذای آنلاین و تاکسی‌های پلتفرمی تا خدمات فریلنسری و غیره، مرزهای سنتی «کارگر» و «خوداشتغال» را محو کرده و میلیون‌ها نفر را در وضعیتی نگه داشته که نه شمول کامل رفاهی کارمندی را دارد و نه استقلال تجاری واقعی یک کارآفرین را؛ این خلأ حقوقی موجب کاهش دسترسی به حق برخورداری از حداقل دستمزد، بیمه، مرخصی، و حفاظت در برابر اخراج یا سوءاستفاده از نیروی کار شاغل در این بخش می‌شود. علاوه بر کمبود مزایا، الگوریتم‌ها و سیستم‌های امتیازدهی که شرکت‌های پلتفرم به کار می‌گیرند نقش مدیریتی را از کارفرما به نرم‌افزار منتقل کرده‌اند؛ تصمیم‌گیری خود کار دربار تخصیص وظایف، تعلیق حساب کاربری، یا تعیین دسترسی به کار، بدون شفافیت یا امکان تجدیدنظر، عملاً امکان کنترل و نظارت بر کار را به شرکت‌ها می‌دهد در

تحولات سریع اقتصاد دیجیتال و گسترش کسب‌وکار پلتفرمی در سال‌های اخیر، بسیاری از مفاهیم سنتی بازار کار را زیر سؤال برده است. الگوهایی که قانون‌گذاران دهه‌ها بر مبنای آن‌ها مقررات کار را طراحی کرده بودند، از جمله رابطه‌ی روشن کارگر و کارفرما، ساعات مشخص کار، محل ثابت اشتغال و قراردادهای رسمی، امروز دیگر پاسخگوی واقعیت‌های جدید بازار کار نیستند. ظهور اقتصاد گیگ، دورکاری فراگیر، بازار داغ هوش مصنوعی و رشد سریع مشاغل مستقل پلتفرمی باعث شده میلیون‌ها نفر در قالب‌هایی کار کنند که در قوانین فعلی نه تعریف دقیقی دارند و نه حمایت کافی دریافت می‌کنند. همین شکاف میان ساختار سنتی قانون کار و واقعیت متغیر بازار کار نوین پیامدهای مهمی دارد: کارگرانی که در عمل تابع پلتفرم‌ها هستند اما در قوانین «پیمانکار مستقل» محسوب می‌شوند؛ مشاغلی که ساعات کاری قابل اندازه‌گیری پیشین را ندارند؛ و میلیون‌ها نیروی کاری که تحت پوشش بیمه، مزایا و حداقل استانداردهای ایمنی قرار نمی‌گیرند. در چنین شرایطی، بسیاری از کشورها به سمت بازتعریف «کارگر»، تعیین استانداردهای جدید برای کار در اقتصاد دیجیتال، و تنظیم رابطه‌ی پلتفرم‌ها و نیروی کار حرکت کرده‌اند.

قانون کار ایران و بازار کار نوین

قانون کار ایران هنوز هم با همه ضعف‌های اجرایی و اختلاف نظر‌ها درباره برخی بندهایش، یکی از مهم‌ترین

“

تجربه اتحادیه

اروپا، اسپانیا

و کالیفرنیا

نشان می‌دهد

بازتعریف

«کارگر» و

شفاف‌سازی

الگوریتم‌ها،

نخستین گام

برای حمایت

از نیروی کار

دیجیتال است

شفافیت الگوریتمی و قدرت کارگران

قوانین جدید اتحادیه اروپا و آسیا، مسیر مشارکت فعال کارگران و نظارت انسانی بر الگوریتم‌ها را فراهم کرده و چارچوبی متعادل برای اقتصاد پلتفرمی ایجاد می‌کند

تعریف کرده و مسئولیت ایمنی محیط کار و سهم بیمه تأمین اجتماعی را بین پلتفرم و کارگر تقسیم می‌کند. در سطح جهانی، سازمان‌های حقوق بشر و سازمان بین‌المللی کار تأکید دارند که قوانین باید از سوءطبقه‌بندی کارگران جلوگیری کنند و استانداردهای بین‌المللی برای کارگران گیگ تدوین شود. همزمان، نظارت الگوریتمی و استفاده از داده‌ها برای تخصیص شیفت، تعیین درآمد و ارزیابی عملکرد، نگرانی‌های جدیدی ایجاد کرده و قانون‌گذاران بر شفافیت و نظارت انسانی تأکید دارند.

کارگران نیز با ابزارهای نوآورانه، داده‌های کاری خود را جمع‌آوری و تحلیل می‌کنند تا شفافیت و قدرت چانه‌زنی خود را افزایش دهند. این ابزارها به کارگران امکان می‌دهند تجربیات خود را در مورد تصمیمات الگوریتمی، درآمد و بار کاری ثبت کنند و از آن‌ها در مذاکرات با پلتفرم‌ها یا قانون‌گذاران استفاده کنند. ترکیب تغییرات قانونی، فناوری و ابتکارات کارگران نشان می‌دهد که مدل سنتی «پیمانکار مستقل بدون مسئولیت زیاد» دیگر ادامه نمی‌یابد و مسیر به سوی مدلی متعادل‌تر و پایدارتر در حال شکل‌گیری است.

این روند همچنین نشان‌دهنده شکل‌گیری یک فرهنگ نوین در میان کارگران گیگ است؛ جایی که نه تنها کارگران به دنبال حفظ حقوق خود هستند، بلکه فعالانه در طراحی و اصلاح قواعد بازی شرکت می‌کنند. کارگران با اشتراک‌گذاری داده‌ها و تجربه‌های روزمره، شبکه‌ای از اطلاعات جمعی ایجاد کرده‌اند که می‌تواند برای مطالبه دستمزد منصفانه، شرایط کاری بهتر و حتی بازتعریف چارچوب‌های قانونی مورد استفاده قرار گیرد.

در مواردی مانند آفریقای جنوبی و اسپانیا، دعوای حقوقی به‌طور هدفمند برای حفظ وضعیت پیمانکاری مستقل یا کاهش بار قانونی کارگران انجام شده است. برون‌سپاری تاکتیکی نیز به پلتفرم‌ها امکان می‌دهد با ایجاد واسطه‌های قانونی بین شرکت و کارگر، مسئولیت مستقیم خود را کاهش دهند و در عین حال کنترل مدیریتی و الگوریتمی بر فعالیت کارگران حفظ شود. علاوه بر این، مذاکره با اتحادیه‌ها در برخی کشورها راهکاری برای کاهش فشار قانونی و ایجاد حداقل دستمزد و مزایا برای کارگران است و تهدید به خروج از بازار ابزاری قدرتمند برای چانه‌زنی محسوب می‌شود.

تحلیل‌ها نشان می‌دهد شرکت‌ها بسته به ساختار قانونی و نهادهای هر منطقه، استراتژی متفاوتی اتخاذ می‌کنند. در اتحادیه اروپا، تعامل با اتحادیه‌ها و انطباق حداقلی رایج است. در حالی که در چین همکاری نزدیک با دولت و پروژه‌های زیرساختی غالب است. در ایالات متحده، فعال‌گرایی قانونی و لابی‌گری عمومی بیشتر مشاهده می‌شود و در سایر نقاط جهان ترکیبی از تاکتیک‌ها بر اساس شرایط محلی به کار گرفته می‌شود.

شفافیت الگوریتمی و مشارکت کارگران

تحولات سال‌های اخیر نشان می‌دهد که اقتصاد گیگ وارد دوره جدیدی شده است. از اول دسامبر ۲۰۲۴، دستورالعمل کار پلتفرمی اتحادیه اروپا اجرایی شده و پیش‌فرض «کارمند» برای کارگران پلتفرم را لحاظ می‌کند و شفافیت الگوریتمی و نظارت انسانی بر تصمیمات مهم را الزامی می‌سازد. در آسیا نیز، قوانین جدید در سنگاپور و مالزی حقوق و بیمه کارگران گیگ را

در دنیایی که اقتصاد گیگ رشد انفجاری یافته، شرکت‌های حمل‌ونقلی مانند اوبر، لیفت، دی‌دی و پلتفرم‌های تحويل غذا نه تنها با رقابت شدید روبه‌رو هستند، بلکه در مرکز نبردی جهانی بر سر قوانین کار ایستاده‌اند. بسیاری از رانندگان و پیک‌ها به جای قرارداد ثابت، به صورت پیمانکار مستقل فعالیت می‌کنند؛ آن‌ها زمان کار خود را تعیین می‌کنند و از آزادی نسبی برخوردارند، اما از مزایایی مانند حداقل دستمزد، مرخصی استعلاجی و امکان چانه‌زنی جمعی محروم‌اند. این وضعیت نه تنها نگرانی اخلاقی و اقتصادی ایجاد کرده، بلکه مسائل حقوقی جدی را در سطح جهانی به وجود آورده است. در کشورهایی مانند آمریکا، انگلستان، اسپانیا، چین، برزیل و آفریقای جنوبی، فشار قانونی بر شرکت‌ها بالا گرفته است و شرکت‌ها برای حفظ مدل کسب‌وکار انعطاف‌پذیر خود، ترکیبی از استراتژی‌های پیچیده دفاعی و تهاجمی را به کار می‌گیرند.

استراتژی‌های پلتفرمی

یکی از این استراتژی‌ها سیاست ورزی فعال است؛ شرکت‌ها با لابی‌گری و کمپین‌های عمومی تلاش می‌کنند قوانین به نفع مدل کاری‌شان شکل گیرد یا محدودیت‌ها کاهش یابد. در آمریکا و در قلب «سیلیکون ولی» مرکز تجارت پلتفرمی، این شرکت‌ها با بسیج کاربران و نفوذ سیاسی فشار وارد می‌کنند، در حالی که در چین، همکاری نزدیک با دولت و مشارکت در پروژه‌های زیرساختی شهری رایج است. استراتژی دیگر، دعاوی استراتژیک است؛ شرکت‌ها از دادگاه‌ها برای حفظ مدل کسب‌وکار خود استفاده می‌کنند و

بازداشت
O P I N I O N



عبدالرضا مدنی‌قمی

کارشناس اقتصادی

اقتصاد گیگ و بحران محیط‌زیست

اقتصاد گیگ که زمانی به عنوان تجسمی از «اقتصاد اشتراکی» و نوآوری پایدار تحسین می‌شد، اکنون به دلیل تمرکز بر سود کوتاه‌مدت و چشم‌انداز ناپایدار، به عنوان مانعی جدی برای توسعه پایدار نقد می‌شود. در این چارچوب، «توتنیا نوینتر» در مقاله خود با عنوان «اقتصاد گیگ و نگرش کوتاه‌مدت: راهکارهایی برای قوانین پایدار»، می‌گوید که پایداری معنایی فراتر از محیط زیست دارد و باید ابعاد اقتصادی، اجتماعی و بین‌نسلی را نیز در بر بگیرد، مفهومی که در اهداف توسعه پایدار سازمان ملل (SDG) بازتاب یافته است. او معتقد است کار گیگ، به دلیل ناپایداری، غیررسمی و موقتی بودن، بسیاری از تعهدهای بلندمدت پایداری را نقض می‌کند و آثار گسترده‌ای بر اقتصاد، اجتماع و محیط زیست دارد.

این آثار شامل فقر و نبود تأمین اجتماعی برای بخش بزرگی از کارگران گیگ، بهره‌کشی مالیاتی پلتفرم‌ها که پایه‌های مالیاتی کشورها را تضعیف می‌کند و کاهش انگیزه برای سرمایه‌گذاری در توسعه مهارت و سرمایه انسانی است. چنین وضعیتی با اهدافی مانند اشتغال شایسته و کاهش نابرابری که در SDGها تعریف شده‌اند، در تضاد مستقیم قرار دارد. نوینتر تأکید می‌کند که فقدان ثبات شغلی و دشواری در چانه‌زنی جمعی، کارگران گیگ را از حقوق بنیادی محروم می‌کند، به‌ویژه آن‌هایی که به دلایل جغرافیایی یا قانونی پراکنده‌اند. او هشدار می‌دهد که بدون صدای جمعی و سازمان‌دهی، حمایت قانونی مؤثر دشوار خواهد بود. از منظر زیست‌محیطی، کار گیگ می‌تواند مصرف منابع و آلودگی را افزایش دهد، زیرا پلتفرم‌ها مسئولیت محیطی را به رانندگان واگذار می‌کنند. نوینتر راهکار خود را در قالب رویکردی جامع قانونی در سطوح محلی، ملی و بین‌المللی ارائه می‌دهد و بر نقش سازمان‌هایی مانند ILO در تدوین دستورالعمل برای اتحاد فرامرزی، مبارزه جمعی و گفت‌وگوی نهادی تأکید می‌کند. مذاکرات جمعی، حق اعتراض و ساختارهای حقوقی نوآورانه اجزای حیاتی گذار عادلانه به کاری پایدار هستند. برای تغییر ساختار فعلی، نوینتر بر بازنویسی قوانین کار و طراحی چارچوبی جدید مبتنی بر پایداری حقوقی و اجتماعی تأکید می‌کند. در مدل پیشنهادی او، کار گیگ دیگر صرفاً مرحله‌ای گذر نخواهد بود، بلکه بخشی از بازار کار خواهد شد که در آن حقوق کارگران، منافع عمومی و آینده اقلیمی همزمان مد نظر قرار می‌گیرند. او بر اهمیت همبستگی جمعی و همکاری فرامرزی تأکید دارد و معتقد است تنها از طریق اتحاد کارگران، تبادل تجربیات و فشار هماهنگ بر پلتفرم‌ها و قانون‌گذاران می‌توان تغییر واقعی را رقم زد. این رویکرد نه تنها حقوق فردی را تقویت می‌کند، بلکه شبکه‌ای از حمایت اجتماعی و قانونی ایجاد می‌کند تا کارگران گیگ امنیت شغلی، دستمزد منصفانه و شرایط کاری پایدار را مطالبه کنند. در این چشم‌انداز، کار گیگ می‌تواند از وضعیت پراکنده و ناپایدار کنونی خارج شود و به بخشی از بازار کار تبدیل گردد که عدالت اجتماعی، پایداری محیط زیست و منافع اقتصادی همزمان محقق شده و مسیر توسعه پایدار عملی شود.