



پلتفرم‌ها؛ کار فرمایان بی‌مسئولیت عصر دیجیتال

پلتفرم‌های حمل‌ونقل و خدمات شهری در حالی قدرت کامل نظارت، کنترل و حذف یک‌طرفه نیروها را در اختیار دارند که از پذیرش حداقل مسئولیت‌های کارفرمایی گریزانند؛ همین شکاف، پرتنش‌ترین منازعه حقوق کار در دهه اخیر را رقم زده است



شاغلان پلتفرمی؛ پیمانکار یا کارگر

اقتصاد گیگ در ابتدا پاسخی بود به نیازهای دو طرفه. کارفرمایانی که می‌خواستند هزینه‌های نیروی انسانی را کاهش دهند و افرادی که به‌دنبال فرصت‌های درآمدی کوتاه‌مدت و منعطف بودند، اما هرچه پلتفرم‌ها بزرگ‌تر شدند، الگوهای ارتباطی و مدیریتی آنها به‌طرز فراینده‌ای به الگوی کارفرمایی شباهت پیدا کرد. کنترل‌های خُرد در باره نحوه انجام کار، امتیازدهی، نظارت لحظه‌ای، تعیین نرخ دستمزد و حتی تعلیق یا حذف یک‌سویه کارگران از سیستم. در واقع، تجربه ثابت کرد که پلتفرم‌ها چیزی بیش از واسطه‌اند. آنها قواعد بازار را تعیین می‌کنند، بر رفتار کارگران نظارت دارند، قیمت‌گذاری می‌کنند، تخلفات را تشخیص می‌دهند و می‌توانند کارگر را یک‌طرفه «غیرفعال» کنند. عملاً، آنها بخشی از ویژگی‌های کلاسیک کارفرمایی را در قالب یک مدل جدید بازتولید کرده‌اند؛ اما بدون پذیرش مسئولیت‌های کارفرمای سنتی.

این امر زمینه شکل‌گیری یکی از مهم‌ترین جدل‌های حقوقی دهه اخیر را فراهم کرد. اینکه آیا شاغلان پلتفرمی «پیمانکار» هستند، یا «کارگر»؟ و اگر کارگر محسوب شوند، چه الزامات حقوقی و مسئولیت‌هایی

را‌هاندازی پلتفرم‌های ارائه خدمات در بستر اقتصاد گیگ به ویژه طی دو دهه گذشته به یکی از مهم‌ترین تحولات بازار کار در سطح بدل شده است. تحولی که نه‌تنها الگوهای کاری، بلکه مفاهیم سنتی اشتغال، رابطه کارگر و کارفرما و حتی فهم ما از «کار» را دگرگون کرده است. کارشناسان حوزه اقتصاد گیگ معتقدند ریشه‌های این تحول را باید در ترکیب سه روند؛ پیشرفت‌های فناوری، گسترش اینترنت و گوشی‌های هوشمند و تغییر گرایش شرکت‌ها به کوچک‌سازی و برون‌سپاری جستجو کرد. شکل‌گیری پلتفرم‌هایی مانند اوبر (تاکسی آنلاین) یا دلیورو (تحویل غذا) و در ایران نمونه‌هایی چون اسنپ، تپسی یا الوپیک، نشان‌داد که مدل‌های مبتنی بر اتصال دیجیتال میان عرضه‌کنندگان کار و مصرف‌کنندگان خدمات، می‌تواند بازاری عظیم و پرسرعت خلق کند. بازاری که گردش مالی آن در ایران مطابق آمارهای ارائه شده به حدود ۷۴ هزار میلیارد تومان می‌رسد. این بازار جدید ابتدا با وعده آزادی عمل، انعطاف‌پذیری زمانی و امکان کسب درآمد مستقل جذاب شد؛ اما به تدریج صورت واقعی‌تری از آن پدیدار شد که شامل فقدان امنیت شغلی، نبود بیمه، غیبت حداقل استانداردهای حمایتی و دشواری‌های جدی در اثبات رابطه کاری است.

آزادی که زیر سایه الگوریتم محو می‌شود

روایت کارگران پلتفرمی در ایران نشان می‌دهد آنچه «آزادی انتخاب» نامیده می‌شود، در عمل در برابر شبکه‌ای از کنترل‌های دیجیتال فرومی‌ریزد؛ سازوکاری که امتیازدهی، تعلیق و نرخ‌گذاری را به ابزارهایی برای هدایت رفتار و محدود کردن اختیار کارگران بدل کرده است

فشار برای کسب امتیاز بالاتر، ترس از تعلیق یک‌طرفه حساب و نگرانی از کاهش درآمد باعث استرس مداوم می‌شود. کارگران روایت می‌کنند که شب‌ها با اضطراب برنامه فردا و میزان سفرهای می‌خوایند و صبح با نگرانی از اینکه سیستم امتیازدهی چگونه امتیازات را محاسبه خواهد کرد، از خانه خارج می‌شوند. «علی»، راننده دیگری، درباره تجربه خود می‌گوید: «گاهی احساس می‌کنم هیچ‌کسی مسئول ما نیست. اگر اتفاقی بیفتد یا شکایتی علیه ما ثبت شود، حتی نمی‌دانیم چه کسی تصمیم می‌گیرد و آیا حق داریم اعتراض کنیم یا نه. این کنترل نامرئی بسیار نگران‌کننده است.» اوبه وضوح تفاوت میان کار آزاد واقعی و کاری که تحت نظارت سیستم‌های دیجیتال انجام می‌شود را لمس کرده است. این تجربه‌ها به یک پرسش حقوقی و اجتماعی بزرگ در ایران برمی‌گردد: آیا پلتفرم‌ها مسئول کارگران خود هستند یا فقط واسطه‌ای برای اتصال خانه خارج می‌شوند. بسیاری از کارگران برای اثبات رابطه کاری با پلتفرم‌ها به مشکلات جدی برمی‌خورند. بدون قرارداد مشخص، بدون بیمه، و بدون قوانین شفاف، حتی اثبات ساده‌ترین حقوق نیز دشوار می‌شود. پرونده‌های متعددی در دادگاه‌ها مطرح شده که در آن‌ها کارگران تلاش می‌کنند ثابت کنند شغلشان «کار رسمی» محسوب می‌شود تا به حداقل‌های قانونی مانند بیمه و دستمزد پایه دست یابند. با این‌وجود، آزادی ظاهری هنوز برای بسیاری جذاب است. انعطاف‌پذیری زمانی و امکان مدیریت برنامه روزانه، به ویژه برای دانشجویان، زنان خانه‌دار و کسانی که به دلایل مختلف امکان اشتغال سنتی ندارند، اهمیت دارد. اما مشکل اینجاست که انعطاف‌پذیری بدون حمایت حقوقی و اجتماعی، به یک ابزار استثمار تبدیل می‌شود. وقتی

استفاده» نوشته شده که نه می‌شود چانه زد، نه می‌شود بازنویسی‌اش کرد. یا باید قبول کنی یا اصلاً کار نکنی.» اینها بخشی از گفته‌های یکی از رانندگان تاکسی‌های آنلاین در ایران است. گفتگوهای میدانی و گزارش‌های منتشر شده حاکی از آن است که عموم کارگران پلتفرمی هیچ سند حقوقی روشن درباره حقوق و تعهدات خود ندارند. شرایط کار در قالب «شرایط استفاده» پلتفرم‌ها نوشته شده که نه قرارداد کاری بلکه سندی الحاقی و غیرقابل مذاکره است. بخش بزرگی از رانندگان و پیک‌ها بیمه نیستند؛ حتی اگر بیمه خویش فرما داشته باشند، بار مالی آن بر دوش خودشان است و پلتفرم سهمی نمی‌پردازد. نرخ خدمات نیز براساس الگوریتم تعیین می‌شود و کارگر اغلب نه می‌داند این الگوریتم چگونه عمل می‌کند و نه امکان اعتراض دارد. تغییرات ناگهانی نرخ یا افزایش کمیسیون‌ها نیز بدون مذاکره اعمال می‌شود. یک راننده تاکسی اینترنتی در این باره می‌گوید: «گاهی یک مسیر مشخص را چند بار می‌روی، اما هر بار قیمتش فرق دارد. نه کسی توضیح می‌دهد، نه جایی اعتراض شنیده می‌شود. کافی است امتیازت کمی پایین بیاید یا چند شکایت درست یا غلط ثبت شود؛ سیستم می‌تواند یک‌طرفه حساب تو را ببندد. هیچ‌کس هم پاسخ‌گو نیست.» از امتیازدهی گرفته تا سیستم‌های تعلیق خودکار، همه ابزارهای اعمال قدرت در دست پلتفرم است و کارگر عملاً حق دفاع مؤثری ندارد. در این میان، وزارت کار نیز سازوکار مشخصی برای رسیدگی به اختلافات پلتفرمی ندارد، و مشخص نیست رسیدگی باید بر اساس قانون تجارت باشد یا قانون کار.

مسئله، اثبات رابطه کاری

در بیشتر پرونده‌های حقوقی کارگران پلتفرمی در ایران، نخستین پرسش این است: «آیا رابطه کارگر_کارفرما وجود دارد یا نه؟» اگر پاسخ مثبت باشد، کل نظام حمایتی قانون کار فعال می‌شود؛ از بیمه اجباری تا حداقل دستمزد. اما پلتفرم‌ها معمولاً با دو استدلال از پذیرش این رابطه فرار می‌کنند: نخست اینکه شاغلان «همکار» یا «شریک تجاری» هستند و نه کارگر و دوم اینکه پلتفرم تنها یک ابزار ارتباطی است و دخالتی در انجام کار ندارد. در عمل اما این استدلال‌ها با واقعیت سازگار نیست. پلتفرم‌ها ویژگی‌هایی دارند که به‌روشنی آن‌ها را در جایگاه کارفرما قرار می‌دهد. از تعیین نرخ تا امکان قطع همکاری و مهم‌تر از همه وجود نوعی «نظام درآمدی» که کارگر را وابسته به درآمد از پلتفرم می‌کند. بنابراین، نیاز فوری این است که قانونگذار چارچوبی مشخص برای شناسایی رابطه کاری در پلتفرم‌ها ارائه دهد.



ایمان نظران

کارشناس اشتغال

آزادی بی‌امنیت در بازار کار دیجیتال

در جهان کار امروز، اقتصاد پلتفرمی با شتابی چشمگیر به بخشی تعیین‌کننده از ساختار اشتغال تبدیل شده است؛ جهانی که در آن میلیون‌ها نفر، بدون قراردادهای متعارف و بدون امنیتی که نسل‌های پیشین بدیهی می‌دانستند، چرخه اقتصاد دیجیتال را زنده نگه می‌دارند. این شکل نوین اشتغال، هرچند فرصت‌آفرین و منعطف است، اما وضعیت مبهم «نیمه کارمند» را پدید آورده که در آن کارگر نه از حقوق کارمندی برخوردار است و نه از استقلال حرفه‌ای واقعی. نتیجه آنکه در غیاب بیمه، مزایای بیماری، حمایت از کارافتادگی یا حداقل‌های قانونی، هر بحران فردی می‌تواند مسیر زندگی و معیشت این گروه را به بن‌بست برساند. فقدان چنین چارچوبی، اقتصاد گیگ را به پهنه‌ای با ریسک‌های فراگیر بدل کرده است؛ پهنه‌ای که در آن یک بیماری ساده می‌تواند به معنای حذف کامل درآمد باشد. سازمان بین‌المللی کار در گزارش «بررسی تجربه بین‌المللی در بیمه اجتماعی: مزایای بیماری برای کارگران گیگ» نشان می‌دهد چگونه کشورها تلاش کرده‌اند این خلأ را پر کنند و از گسترده‌تر شدن نابرابری جلوگیری نمایند. مزایای بیماری، که به‌منزله جایگزین درآمد در دوره‌های ناتوانی از کار عمل می‌کنند، ستون اعتماد و ثبات در هر نظام رفاه اجتماعی‌اند؛ ستونی که در دوران همه‌گیری کرونا با اهمیتی مضاعف آشکار شد. هنگامی که بسیاری از کارگران پلتفرمی ناگهان در قرنطینه قرار گرفتند یا به دلیل بیماری از بازار کار کنار گذاشته شدند، نبود این مزایا آنان را در برابر فقر لحظه‌ای و بی‌دفاعی مطلق آسیب‌پذیر کرد. همین تجربه جهانی، ضرورت بازطراحی سیاست‌های حمایتی را نه در قالب راهکارهای موقت، بلکه در قالب ساختاری پایدار و فراگیر برجسته ساخت. در بسیاری از کشورها، اصلاح حمایت اجتماعی کارگران غیرسنتی یا بازشناسی جایگاه حقوقی آنان آغاز شده و با ترکیب بیمه اجتماعی و مسئولیت پلتفرم‌ها ادامه یافته است. مدل‌های موفق، هزینه‌ها را میان دولت، صندوق‌های بیمه و پلتفرم‌ها تقسیم می‌کنند تا کارگر در زمان بیماری یا افت فعالیت، حمایت پایدار داشته باشد. چالش اصلی، تأمین مالی است؛ زیرا درآمد متغیر و نبود کارفرما، الگوهای سنتی بیمه را ناکارآمد می‌کند. کشورها با حق بیمه شناور، مشارکت الزامی پلتفرم‌ها و مشوق‌های مالیاتی، پوشش این گروه‌ها را تقویت کرده‌اند. سیاست‌گذاری کارآمد، تنها با مشارکت و صدا یافتن خود کارگران کامل می‌شود. شفافیت در ثبت‌نام، دسترسی دیجیتال به پرونده‌ها، امکان اعتراض و نقش آفرینی در فرایند طراحی مقررات، نظام حمایتی را کارآمد و عادلانه می‌سازد. درس همه‌گیری روشن بود: اقدام‌های اضطراری می‌توانند به آزمایشگاه سیاست‌های پایدار بدل شوند، اگر اراده‌ای روشن برای اصلاح وجود داشته‌باشد. اکنون زمان آن رسیده است که دولت‌ها، به‌ویژه در کشورهایی که اقتصاد پلتفرمی با سرعت در حال گسترش است، چارچوبی حقوقی و سازمانی بنا کنند که کارگران گیگ را همچون دیگر گروه‌های شغلی پوشش دهد.