



# اقتصاد پلتفرمی و نظام‌های تامین اجتماعی

مترجم: فاطمه اترکی



به نام آنکه جان را فکرت آموخت





مؤسسه راهبردهای  
بازنشستگی صبا

# اقتصاد پلتفرمی و نظام‌های تأمین اجتماعی

سی‌وسومین مجمع عمومی ایسا  
«بروکسل، بلژیک، ۱۴ تا ۱۸ اکتبر ۲۰۱۹»

مترجم:

فاطمه اترافی

به سفارش:

مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا

«نهاد پژوهشی صندوق بازنشستگی کشوری»

۱۳۹۹



---

## اقتصاد پلتفرمی و نظام‌های تأمین اجتماعی

---

نویسنده: خاویر آبیرو، کریستوف فرویدنبرگ

---

مترجم: فاطمه اترآکی

---

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۹

---

قیمت: ۳۰۰۰۰ تومان

---

ویراستار: سمیه کنعانی

---

طراح جلد: احمد صدیقی

---

صفحه‌آرایی: سروش آفتاب فردا

---

نشانی مؤسسه: تهران، خیابان شریعتی، نرسیده به میدان قدس، کوچه محوی، پلاک ۴، واحد ۱۰۱

کدپستی: ۱۹۳۴۶۱۳۷۸۱ | تلفن: ۰۲۱-۲۲۷۰۳۴۶۵ | دورنگار: ۰۲۱-۲۲۷۰۲۹۰۳

---

پست الکترونیک: [info@saba-psi.ir](mailto:info@saba-psi.ir)

تارنما: [www.saba-psi.ir](http://www.saba-psi.ir)

---

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا محفوظ است.

## فهرست

- پیشگفتار مؤسسه.....الف
۱. کار پلتفرمی؛ پیوند با نظام‌های تأمین اجتماعی ..... ۱
۱. جنبه‌های عمومی ..... ۲
۲. پلتفرم‌های دیجیتال ..... ۶
۳. نظام‌های تأمین اجتماعی و پلتفرم‌های دیجیتال ..... ۹
۴. تصمیمات نظارتی برای حمایت اجتماعی از کارکنان پلتفرمی ..... ۱۶
۵. نتایج ..... ۳۰
۲. رشد کسب‌وکار پلتفرمی؛ دامنه، پوشش و اقدامات خوب در بین کشورهای عضو اتحادیهٔ بین‌المللی تأمین اجتماعی (ایسا)..... ۳۳
- چکیده ..... ۳۵
۱. مقدمه ..... ۳۷
۲. کار پلتفرمی چیست؟ (یک طبقه‌بندی) ..... ۳۸
۳. جایگاه فعلی کار پلتفرمی در میان کشورهای عضو اتحادیهٔ بین‌المللی تأمین اجتماعی چیست؟ ..... ۴۲
۴. آیا کسب‌وکار پلتفرمی رشدی بیش از این‌ها خواهد داشت؟ (محرک‌ها و موانع رشد آینده)..... ۵۰

۵. آیا درآمد حاصل از کسب و کارهای پلتفرمی می‌تواند درآمد اصلی محسوب شود یا فقط در نقش درآمد جانبی ظاهر می‌شود؟ ..... ۵۴
۶. کارکنان پلتفرمی چگونه طبقه‌بندی می‌شوند یا باید طبقه‌بندی شوند؟ ..... ۶۱
۷. کارکنان پلتفرمی تا چه حدی تحت پوشش بیمه‌های اجتماعی قرار می‌گیرند؟ ..... ۶۷
۸. شیوه‌های مناسب برای افزایش پوشش مؤثر بیمه‌ای کدام‌اند؟ ..... ۷۵
۹. نتیجه‌گیری ..... ۹۱
- نتایج اصلی ..... ۹۲
- منابع ..... ۹۶

## پیشگفتار مؤسسه

دیجیتال‌شدن بسیاری از عرصه‌های حیات ما انسان‌ها، همچون تعاملات، تفریحات و کسب‌وکارها، منجر به تغییرات شگرفی در زندگی روزمره نسبت به دهه‌ها و حتی سال‌های گذشته شده است. دسترسی آسان به اینترنت پرسرعت، تلفن‌های همراه و سایر ابزارهای الکترونیکی هوشمند سرعت شکل‌گیری و رشد چنین اتمسفری را تا حد غیرقابل‌تصورى بالا برده است. چنین تحولی، بسیاری از مفاهیم متعارف زندگی را مکان‌زادایی و زمان‌زادایی کرده، چراکه گشت‌وگذار شبانه‌روز بین طیف متنوعی از اپلیکیشن‌ها و سایت‌های اینترنتی که به ارائه انواع گوناگونی از خدمات تفریحی، سلامت، سرگرمی، پرورش ذهن و بدن و... و یا مبادله کالاها و خدمات می‌پردازند، عرصه جدیدی از حیات اجتماعی را برای ما رقم زده که در دنیایی کاملاً مجازی و فارغ از قیدوبندهای زمانی و مکانی شکل می‌گیرند.

دامنه گسترش این پدیده به حدی است که منجر به طرح مفهومی جدید به نام «اقتصاد پلتفرم» شده و توصیفی است برای کسب‌وکارهایی که در بستر دیجیتال شکل گرفته و از این طریق کسب درآمد می‌کنند. هرچند ابعاد این فعالیت‌ها به لحاظ سهم از تولید ناخالص داخلی کشورها و تعداد افراد شاغل در آنها چندان قابل مقایسه با کسب‌وکارهای متعارف اقتصاد نیستند، اما روندهای فعلی نشان از گسترش روزافزون آن در آینده‌ای نزدیک و تاثیر آن بر تمامی حوزه‌های اقتصادی و اجتماعی جوامع دارند. یکی از مهم‌ترین این حوزه‌ها، نهادهای



تأمین اجتماعی است که به‌شدت از تحولات بازارهای کار رسمی و غیررسمی متأثر هستند. هرگونه تغییر در مفاهیم بازار کار، از جمله زمان کار، پایداری شغلی، تصور از محیط کار، نوع حقوق و دستمزد، روابط کارگری و کارفرمایی و منشاء درآمد اصلی یا فرعی و غیره، می‌تواند معادلات متعارف این نهادها را با چالش مواجه سازد. اتفاقی که می‌توان وقوع آن را با گسترش کسب‌وکارهای دیجیتال و در چارچوب اقتصاد پلتفرم، محتمل دانست.

براین اساس، محتوای دو مقاله‌ای که در نوشتار حاضر ارائه شده به بررسی ابعاد اقتصاد پلتفرم، تاثیر آن بر نهادهای تأمین اجتماعی و پیشنهاد نحوه انطباق این نهادها با شرایط جدید می‌پردازد. مقاله اول با عنوان «کار پلتفرمی: پیوند آن با نظام‌های تأمین اجتماعی» پس از ارائه توضیحی مختصر از پلتفرم‌های دیجیتال و ارتباط آنها با نظام‌های تأمین اجتماعی به مثال‌هایی موردی از تصمیمات نظارتی برای حمایت اجتماعی از کارکنان پلتفرمی در کشورهای پیشرفته صنعتی می‌پردازد و مقاله دوم با عنوان «رشد کسب‌وکار پلتفرمی: دامنه، پوشش و اقدامات خوب کشورهای عضو اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی»، روش‌های مناسبی را که این نهادها می‌توانند خود را با رشد کسب‌وکارهای پلتفرمی انطباق دهند - از طریق تجربه موردی ۳۰ موسسه بیمه اجتماعی - بررسی می‌کند.

# ۱. کار پلتفرمی

پیوند با نظام‌های تأمین اجتماعی

خاویر آیبار (Javier Aibar)

خزانه‌داری عمومی تأمین اجتماعی اسپانیا

مادرید

کمیسیون فنی تجميع مشارکت و انطباق

اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی (ایسا)

جنوا



## ۱. جنبه‌های عمومی

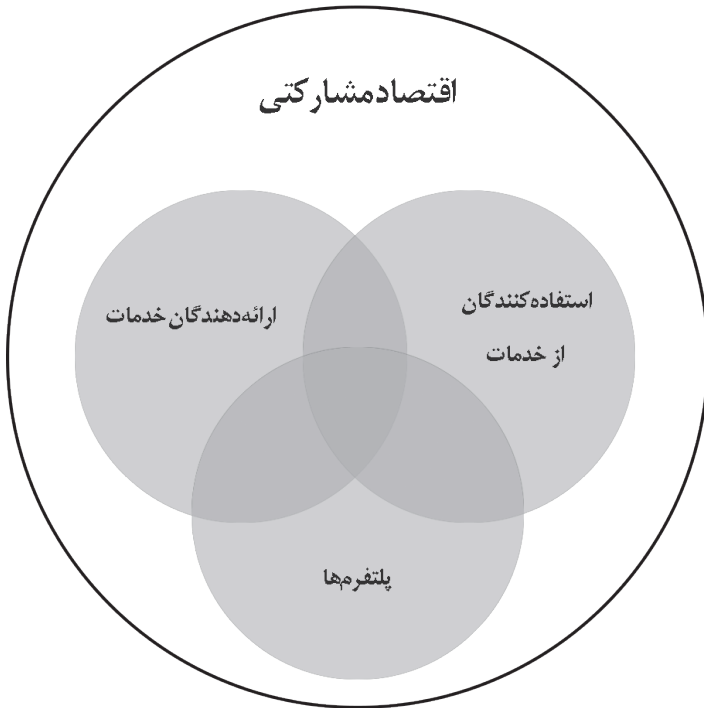
### ۱-۱. اقتصاد مشارکتی: تعریف و قلمرو

در ژوئن ۲۰۱۶، کمیسیون اروپا به سایر مؤسسات اروپایی ابلاغیه‌ای صادر کرد که در آن اصطلاح «اقتصاد مشارکتی»<sup>۱</sup> به عنوان «مدل‌هایی از کسب‌وکار» تعریف شده است که در آن‌ها «پلتفرم‌های مشارکتی که بازاری موقتی برای استفاده از کالاها یا خدمات بخش خصوصی‌اند، انجام کارها را تسهیل می‌کنند».

گزارش، افزون بر معرفی این اصطلاح، به سه ذی‌نفع اصلی اقتصاد مشارکتی اشاره

می‌کند:

- شرکت‌های خدماتی که دارایی‌ها، منابع، زمان و/یا مهارت‌هایشان را به اشتراک می‌گذارند؛ خواه افرادی که به طور خصوصی در موقعیتی خاص به ارائه خدمت می‌پردازند (همتایان)، خواه شرکت‌های خدماتی که در فضای حرفه‌ای مشغول به کارند (خدمت‌دهندگان حرفه‌ای)؛
- استفاده‌کنندگان از این خدمات؛
- واسطه‌هایی که از طریق یک پلتفرم آنلاین، خدمت‌دهندگان را به مشتریان ارتباط می‌دهند و معاملات بین آن‌ها را تسهیل می‌کنند («پلتفرم‌های مشارکتی»).



گفته می‌شود این شکل از ارتباط درآمد هنگفتی عاید اتحادیه اروپا کرده است، به طوری که در سال ۲۰۱۵، از محل انجام کار پلتفرم‌های مشارکتی و ارائه‌دهندگان خدمات، درآمدی بالغ بر ۲۸,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰ یورو نصیب این اتحادیه شده است. همچنین طبق پیش‌بینی‌ها، موجب پیش‌برد قابل توجه رشد اقتصادی خواهد شد؛ برآورد افزایشی بین ۱۶۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰ تا ۵۷۲,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰ یورو.

دیگر سازمان‌ها، چه در بخش خصوصی و چه دولتی، با تولید طیفی از تحقیقات و اسناد تشریحی، همسو با خط‌مشی کمیسیون اروپا این پدیده را تکرار کردند. به اعتقاد آن‌ها، اقتصاد مشارکتی که به آن «اقتصاد اشتراکی»<sup>۱</sup> نیز گفته می‌شود، فرصت‌های تازه‌ای هم برای

مصرف‌کنندگان و هم‌کارآفرینان فراهم می‌کند و رشد چشمگیری را طی سال‌های آتی در اقتصاد کلان به دنبال خواهد داشت.

اقتصاد مشارکتی بر پایه عمل اجتماعی تسهیم، مشارکت و همکاری بنا شده است و نتایج تجاری، حقوقی و سازمانی دارد.

توسعه شتابنده و همواره رو به رشد اقتصاد مشارکتی از طریق سه عامل نوآورانه کلیدی حمایت و تقویت شده است:

- تمرکز بر کاربرد فناوری، به طور عمده در نتیجه:
    - اینترنت و دسترسی فزاینده به شبکه‌های پرسرعت؛
    - ظهور گوشی‌های همراه هوشمند و افزونه‌های موبایلی؛
    - محاسبات و پردازش داده‌ها.
  - پیدایش مدل‌های جدید کسب‌وکار که توانایی تولید سود از تعامل میان گروه‌های مختلف را دارند: بازارهای چندجانبه.
  - پلتفرم‌های مشارکتی: ترغیب‌کننده‌ای کلیدی برای توسعه این مدل تازه اقتصادی.
- ترکیب این عوامل و نیاز به پاسخ عاجل در مواجهه با بحران‌های اقتصادی، منجر به شکل‌گیری مدل جدیدی از کسب‌وکار بر پایه پلتفرم‌های مشارکتی شده است که ارتباط میان مشتریان و ارائه‌دهندگان خدمات را به سود هر دو طرف تسهیل می‌کند.
- سرانجام، استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات برای پرورش پیوند میان گروه‌های مختلف افراد، سنگ‌بنای اقتصاد مشارکتی است.
- در این فضای کسب‌وکار جدید، شرکت‌های بزرگی سر برآورده‌اند؛ شرکت‌هایی که با استفاده متمرکز از اینترنت نوآورانه و فناوری ارتباطات، از پلتفرم‌ها برای ایجاد تطابق سریع و کارآمد میان عرضه و تقاضا بهره می‌برند. این شرکت‌ها اولین بار در شاخه حمل‌ونقل و اجاره ویلا برای تعطیلات ظاهر شدند، اما خیلی زود در دیگر صنایع، همچون بخش خدمات مالی و سلامت، نیز گسترش یافتند.

تأسیس نخستین پلتفرم‌های بزرگ برای استفاده کامل از فناوری اینترنت نوین و گوشی‌های همراه به سال‌های ۲۰۰۸ و ۲۰۰۹ بازمی‌گردد. اوبر<sup>۱</sup> و ایربی‌ان‌بی<sup>۲</sup> دو نمونه از این شرکت‌ها هستند که در سان‌فرانسیسکو راه‌اندازی شدند، اما به سرعت در سراسر جهان گسترش یافتند.

در اروپا، می‌توانیم از شرکت بلا‌بلا‌کار<sup>۳</sup> نام ببریم که در سال ۲۰۰۹ در فرانسه آغاز به کار کرد.

این مدل کسب‌وکار اقتصادی با عنوان «اقتصاد پلتفرمی»<sup>۴</sup> یا «اقتصاد گیگ»<sup>۵</sup> شناخته شده است و نوظهور بودن، رشد سریع و تغییرات مداوم آن موجب شده است تا در اقتصاد جهانی امروز، هنوز معیار شاخصی برای سنجش دقیق آن وجود نداشته باشد. می‌توان گفت مرکز عملیاتی آن، از نظر جغرافیایی، هم‌اکنون آسیا و آمریکا و همچنین به میزان کمتری کشورهای اتحادیه اروپا<sup>۶</sup> است.

## ۲. پلتفرم‌های دیجیتال

سرعت گسترش پلتفرم‌های دیجیتال یا آنلاین و مدل واسطه‌ای آن، دغدغه‌های اقتصادی و اجتماعی را به همراه داشته و موجب شده است تا این پلتفرم‌ها برای قانونمند کردن فعالیت‌هایشان از نهادهای عمومی کمک بگیرند.

تأثیر اقتصادی فعالیت‌های پلتفرمی در سال‌های اخیر از یک سو و ماهیت این پلتفرم‌ها و اثر آن‌ها بر کسانی که مستقیماً از طریق این مدل از کسب‌وکار امرار معاش می‌کنند و همین‌طور استفاده‌کنندگان از این پلتفرم‌ها از سوی دیگر، بر وضعیت ناپایدار پلتفرم‌های دیجیتال دامن می‌زند.

- 
1. Uber
  2. Airbnb
  3. BlaBlaCar
  4. Platform Economy
  5. Gig Economy
  6. EU= European Union

از منظر اقتصادی، ارائه توضیحی درباره پلتفرم‌ها چندان آسان نیست. پلتفرم‌ها را با توجه به شیوه کارشان، از آن نظر که در پی کسب سود هستند، می‌توان نوعی از شرکت قلمداد کرد؛ اما همچنین می‌توان آن‌ها را در نوع خود، شکلی از بازار دانست، چون در جهت تنظیم عرضه و تقاضا عمل می‌کنند و با به کار بستن ابتکارات کلیدی به دنبال تقویت فعالیت‌های اقتصادی‌اند. به هر حال، پدیده پلتفرم‌های دیجیتال چیز تازه‌ای نیست. اگر پلتفرم‌ها به عنوان شرکت‌هایی که مدیریت بازارهای چندجانبه را تسهیل می‌کنند در نظر گرفته شوند، می‌توان گفت آن‌ها حتی پیش از ظهور اقتصاد مشارکتی وجود داشته‌اند.

استفاده از اینترنت و توسعه افزونه‌های نوین گوشی‌های همراه، پلتفرم‌ها را قادر ساخته است تا به سوی بازارهای جهانی که در آن‌ها شمار زیادی از ارائه‌دهندگان خدمات و مشتریان با کمترین هزینه‌های معاملاتی با هم تعامل کارآمد دارند پیشروی کنند. این همان چیزی است که با نام «اثر شبکه‌ای»<sup>۱</sup> شناخته می‌شود.

استفاده از این افزونه‌ها و توانایی ردیابی مشتریان از طریق گوشی‌های همراه موجب شده است تا به تقاضای مخاطب در لحظه پاسخ داده شود و ارائه‌دهندگان خدمات بتوانند بهترین راه‌حل‌های ممکن را پیشنهاد دهند.

آخرین گام پلتفرم‌ها برای حمایت از برقراری ارتباط بهنگام میان عرضه و تقاضا، تحلیل تعداد بی‌شماری معامله جاری میان مشتریان و ارائه‌دهندگان خدمت با نظر به ایجاد پرونده مصرف مشتریان و پیش‌بینی نیاز آنان است.

اثرات بازار ناشی از کاهش بهای خدمات یا اجاره‌بهای مراکز اقامتی، پتانسیل افزایش درآمد برای ارائه‌دهندگان به لطف ارزانی معاملات و ایجاد یک جو اقتصادی جدید با کمک پلتفرم‌های واسطه‌ای است.

توسعه‌هایی از این دست پیامدهای منفی هم می‌توانند داشته باشند، زیرا ممکن است تقاضای بازار را به سوی بازیگران دیگری سوق دهند و در نتیجه، گردانندگان سنتی را به

---

1. network effect



بیرون از بازار هدایت کنند و پلتفرم‌ها را در آن بخش اقتصادی در جایگاه برتر قرار دهند. وقتی بحث ارائه خدمات مطرح باشد، از منظر قانونی، ارائه توصیفی از این مدل جدید کسب‌وکار با دشواری‌هایی همراه است و می‌تواند اشکال متفاوتی داشته باشد. کمیسیون اروپا در اتحادیه اروپا، در مستندات تهیه‌شده با عنوان «پلتفرم‌های آنلاین»، پلتفرم‌ها را این‌گونه معرفی می‌کند: «بنگاه‌های اقتصادی که در بازارهای دو (یا چند)جانبه فعالیت می‌کنند و برای برقراری تعامل میان دو یا چند گروه از مشتریان که متفاوت از هم اما متکی به هم هستند، از اینترنت بهره می‌برند، با این هدف که دست‌کم برای یکی از طرفین ارزش ایجاد کنند».

زمانی که جایگاه قانونی پلتفرم‌ها مورد توجه است، تمایزات زیر شکل می‌گیرند:

- ساده‌ترین مدل‌های پلتفرم که ارتباطی میان عرضه و تقاضا ایجاد می‌کنند، صرفاً از طریق انتشار اطلاعات بر روی پلتفرم‌ها، با عنوان «خدمات جامعه اطلاعاتی» طبقه‌بندی می‌شوند. در بخشنامه ۱۵۳۵/۲۰۱۵ اتحادیه اروپا، «خدمات جامعه اطلاعاتی به هر خدمتی اطلاق می‌شود که معمولاً با هدف دریافت دستمزد، از راه دور، از طریق ابزارهای الکترونیکی و بنا به درخواست شخصی دریافت‌کنندگان خدمات انجام بگیرد».
- پلتفرم‌های پیشرفته‌تر بر اساس مدل‌های واسطه‌ای تسهیل‌کننده خرید و فروش کالاها و خدمات و با عنوان «قراردادهای واسطه‌ای»<sup>۲</sup> کار می‌کنند. در این روش، ارائه خدمات واسطه‌ای در ازای دریافت حق کمیسیون انجام می‌پذیرد. در این مدل، امکان حضور پلتفرمی که صاحب اصلی خدمت ارائه‌شده به مشتریان است صراحتاً رد می‌شود.

در توضیح این تعریف، لازم به ذکر است هیچ مانع قانونی‌ای بر سر راه یک پلتفرم برای گرفتن مالکیت روابط حقوقی با مشتریان ثابت و بر عهده گرفتن مسئولیت مستقیم ارائه خدمت به آنان وجود ندارد.

1. information society services
2. mediation contracts

طبقه‌بندی بالا که کشورهایی که پلتفرم‌های دیجیتال در آن‌ها مشغول به فعالیت‌اند ممکن است مستقیماً از آن استفاده کنند یا ایده‌اش را به عاریت بگیرند توصیه می‌کند مدیریت پلتفرم‌ها از سه منظر مختلف صورت گیرد:

- تنظیم فعالیت خود پلتفرم. پلتفرم نیازمند یک محیط عملیاتی است که امنیت و کارآمدی فعالیت‌هایش را تضمین کند؛
- تنظیم با هدف محافظت از مشتریان؛
- تنظیم رابطه بین ارائه‌دهندگان خدمت و پلتفرم.

آخرین مورد از این سه منظر، یعنی تنظیم رابطه بین ارائه‌دهندگان خدمت و پلتفرم، به سبب تأثیر مستقیم آن بر نظام‌های تأمین اجتماعی، مهم‌ترین موضوع مورد اشاره در این نوشتار خواهد بود.

### ۳. نظام‌های تأمین اجتماعی و پلتفرم‌های دیجیتال

در اساس‌نامه اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی (ایسا)، تأمین اجتماعی به عنوان «هر گونه برنامه حمایت اجتماعی که در قانون دیده شده باشد یا هر قاعده اجباری دیگر برای حمایت از افراد با درجات مختلفی از امنیت درآمد که با پیامدهای احتمالی سالمندی، بیماری، ناتوانی، معلولیت، بیکاری یا مشکلات پرورش فرزندان روبه‌رو شوند تعریف شده است. این برنامه همچنین ممکن است دربردارنده مراقبت‌های پزشکی درمانی یا پیشگیرانه باشد».

ماهیت نوآورانه اقتصاد پلتفرمی طیف گسترده‌ای از روابط را میان افراد و سازمان‌هایی که با این مدل جدید کسب‌وکار درگیرند شکل می‌دهد. با توجه به هدف این نوشتار، در اینجا روابط مربوط به ارائه خدمات فردی، به بیانی دیگر، روابط مربوط به افرادی که از طریق پلتفرم‌های دیجیتال کار می‌کنند، مورد توجه خاص قرار می‌گیرد.

### ۳-۱. انواع پلتفرم‌های دیجیتال بر حسب خدماتی که ارائه می‌کنند

به رغم انتشار مطالعات فراوان دربارهٔ گونه‌شناسی پلتفرم‌های دیجیتال، اجماعی کلی دربارهٔ طبقه‌بندی آن‌ها وجود ندارد، زیرا این مفهوم هنوز بسیار تازه است و در مسیری ثابت<sup>۱</sup> قرار دارد.

اولین دشواری این کار در دل تنوع فعالیت‌های اقتصادی و شیوه‌های انجام کار نهفته است. مؤسساتی همچون یوروفاند<sup>۲</sup>، سازمان جهانی کار<sup>۳</sup> و سازمان همکاری و توسعه اقتصادی<sup>۴</sup> با هم متفق‌اند که باید میان پلتفرم‌ها بر اساس شیوهٔ انجام کارشان تفاوت قائل شد:

- «در محل»<sup>۵</sup>: پلتفرم‌هایی که کار در آن‌ها لزوماً به صورت شخصی و در محلی که به خدمت نیاز هست انجام می‌شود.
- «برخط»<sup>۶</sup>؛ یا بر اساس مجموعه اصطلاحات سازمان جهانی کار، «مبتنی بر وب»<sup>۷</sup>. پلتفرم‌هایی که کار در آن‌ها اختصاصاً از طریق یک ارتباط اینترنتی انجام و تحویل داده می‌شود.

اگر بخواهیم کامل‌تر بگوییم، یوروفاند پنج ویژگی کلیدی را در نظر گرفته است که از طریق آن‌ها پلتفرم‌های دیجیتال و تعاملات میان آن‌ها و کاربرانشان و همین‌طور ارائه‌دهندگان خدمات قابل طبقه‌بندی‌اند.

سه مورد از این ویژگی‌ها (سطح مهارت مورد نیاز، قالب ارائهٔ خدمات و نسبت وظایف) خدمات ارائه‌شده را طبقه‌بندی می‌کنند و دو ویژگی دیگر (فرایند انتخاب شغل و شکل هماهنگی)، خود پلتفرم را طبقه‌بندی می‌کنند.

1. constant flux

2. Eurofound

3. ILO= International Labor Organization

4. OECD= Organisation for Economic Co-operation and Development

5. on-location

6. online

7. web-based

جدول ۱. طبقه‌بندی پلتفرم‌ها طبق مدل پیشنهادی یوروفاند

ویژگی‌های پلتفرم				
سطح مهارت	تدارک خدمات	نسبت وظایف	فرایند انتخاب	چگونگی هماهنگی
بالا	محلی	وظایف کوچک	پلتفرم	عرضه
متوسط			مشتری	
پایین	آنلاین	پروژه‌هایی با مقیاس بزرگ‌تر	ارائه‌دهنده خدمات	رقابت
			طبقه‌بندی خدمات	

جدول ۲. مثال: پلتفرم اوبر

ویژگی‌های پلتفرم				
سطح مهارت	تدارک خدمات	نسبت وظایف	فرایند انتخاب	چگونگی هماهنگی
بالا	محلی	وظایف کوچک	پلتفرم	عرضه
متوسط			مشتری	
پایین	آنلاین	پروژه‌هایی با مقیاس بزرگ‌تر	ارائه‌دهنده خدمات	رقابت
			طبقه‌بندی خدمات	

### ۲-۳. ارائه‌دهنده خدمات در پلتفرم

دربارۀ تعداد کارکنانی که در پلتفرم‌های دیجیتال به ارائه خدمات می‌پردازند، هیچ داده جهانی‌ای وجود ندارد، هرچند داده‌های پایه‌ای اولیه از شماری از مطالعات و پیمایش‌های کوچک مقیاس به دست آمده است.

یکی از چنین پیمایش‌هایی بررسی کالیم<sup>۱</sup> است که کمیسیون اروپا در سال ۲۰۱۸ منتشر

1. COLLEEM

کرده و ضمن نشان دادن درصد کسانی که در سال ۲۰۱۷ نوعی از خدمت را در پلتفرم‌ها ارائه داده‌اند، آن را با کل کارگران در هر یک از ۱۴ کشور اتحادیه اروپا مقایسه کرده است. در این مطالعه کاربران اینترنتی ۱۶ تا ۷۴ ساله مورد بررسی قرار گرفتند تا معلوم شود که آیا تاکنون برای یک پلتفرم آنلاین دیجیتال کار کرده‌اند یا نه. جدول ۳ نتایج این تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۳. درصد کارکنانی که در سال ۲۰۱۷ در یک پلتفرم به ارائه خدمت پرداخته‌اند

کشور	تخمین به درصد
انگلستان	۱۲
اسپانیا	۱۱.۶
آلمان	۱۰.۴
هلند	۹.۷
پرتغال	۱۰.۶
ایتالیا	۸.۹
لیتوانی	۹.۱
رومانی	۸.۱
فرانسه	۷
کرواسی	۸.۱
سوئد	۷.۲
مجارستان	۶.۷
اسلواکی	۶.۹
فنلاند	۶
مجموع اتحادیه اروپا	۹.۷

چنین عواملی به همراه ماهیت بین‌المللی بسیاری از ابتکارات، برخی از فرضیه‌ها را که در آن بازار کار و قواعد نظام تأمین اجتماعی اساس کار قرار گرفته‌اند زیر سؤال می‌برند: زمان کار؛ پایداری شغلی؛ تصور از محیط کار؛ حقوق ثابت یا هر گونه دریافتی حاصل از ارائه خدمات؛ و شرایط کار.

قابل توجه‌ترین موضوع این است که وقتی بحث به پلتفرم‌های موسوم به «جمعی‌کاری»<sup>۱</sup> می‌رسد، با مدلی از کسب‌وکار بر پایه تقسیم کار از طریق برون‌سپاری وظایف به گروهی از افراد تحت مدیریت پلتفرم روبه‌رو می‌شویم. ناگفته نماند پلتفرم‌های متکی به مدل «تقاضامحور»<sup>۲</sup>، بیشتر در حمل‌ونقل و صنایع گردشگری دیده می‌شوند؛ جایی که سرعت و شرایط کار ناامنی شغلی بیشتری با خود به همراه دارد، به ویژه در میان گروه‌های آسیب‌پذیری همچون افراد جوان.

گزارش سازمان جهانی کار درباره پلتفرم‌های دیجیتال کار و آینده اشتغال: به سوی شغل آبرومند در دنیای آنلاین (۲۰۱۸) تصدیق می‌کند که «یکی از بزرگ‌ترین تحولات فضای کار طی دهه اخیر ظهور پلتفرم‌های کار آنلاین بوده است».

این منبع یکی از نخستین پژوهش‌های مقایسه‌ای درباره شرایط کار است و با تکیه بر دو تحقیق قبلی نوشته شده است که در سال‌های ۲۰۱۵ و ۲۰۱۷، با مطالعه بر روی ۳۵۰۰ نفر از ۷۵ کشور در سراسر جهان در ۵ پلتفرم اصلی با بستر تخصیص وظیفه انجام شده بود. در این گزارش آمده است: «درآمد جمعی‌کاری اغلب پایین‌تر از حداقل حقوق است و افراد حاضر در این مشاغل ناگزیرند روند دریافتی‌های غیرقابل پیش‌بینی‌شان را خودشان مدیریت کنند. آن‌ها همچنین بدون برخورداری از هر گونه حمایت مربوط به استانداردهای شغلی و رابطه استخدامی، به انجام چنین شغلی تن می‌دهند».

---

1. crowdworking

2. on-demand model

جدول ۴. درصد پلتفرم‌های فعال در اروپا طبق مطالعه کالیم، همراه با تخمین‌های اضافی

کشور	درآمد (%)	
	دست‌کم ۲۵٪ کل درآمد	دست‌کم ۵۰٪ کل درآمد
انگلستان	۵۶.۱	۷۱.۰
اسپانیا	۵۶.۷	۵۲.۱
آلمان	۶۳.۱	۶۲.۸
هلند	۵۵.۰	۶۶.۸
پرتغال	۵۶.۱	۳۹.۶
ایتالیا	۶۱.۰	۶۱.۰
لیتوانی	۶۱.۳	۶۰.۹
رومانی	۵۵.۸	۴۷.۷
فرانسه	۵۹.۷	۶۹.۱
کرواسی	۶۳.۹	۳۶.۶
سوئد	۴۹.۲	۶۴.۱
مجارستان	۶۲.۰	۵۲.۷
اسلواکی	۳۹.۶	۵۳.۵
فنلاند	۴۸.۹	۵۴.۴
جمع	۵۸.۲	۶۱.۸

همین تحقیق ایده‌ای هم دربارهٔ زمان کار، تعداد ساعات کار در هفته و تناسب درآمد کلی کارکنان با کار پلتفرمی آنان به دست می‌دهد. بالاخره کاستی‌هایی هم دربارهٔ حمایت از کارکنانی که در یک محیط پلتفرمی به ارائهٔ خدمات می‌پردازند وجود دارد. بنابراین فراهم کردن حداقلی از حمایت‌های اجتماعی برای کارکنان پلتفرمی اهمیت می‌یابد.

در اروپا برای رسیدگی به این موضوع معیارهایی در نظر گرفته شده است. یکی از این معیارها ایجاد سازوکاری برای رصد اقتصادهای پلتفرمی آنلاین در کمیسیون اروپا در سال

۲۰۱۸ بوده است. این کار با هدف نظارت بر توسعه اقتصاد مشارکتی اروپا، گردآوری آمارها و دیگر داده‌ها از اعضا و دیگر علاقه‌مندان برای استفاده در هنگام تصمیم‌گیری‌ها انجام گرفت. به‌تازگی پارلمان اروپا (در مصوبه قانونی ۱۶ آوریل ۲۰۱۹ درباره پیشنهاد بخش‌نامه اتحادیه اروپا و شورای شرایط شفاف و قابل پیش‌بینی کار در اتحادیه اروپا - P8\_TA-۳۷۹(۲۰۱۹) PROV) مجموعه‌ای از حداقل استانداردهای اجباری برای محافظت از کارکنان را تنظیم کرده است. هدف، ایجاد اطمینان قانونی و بهبود کیفیت کار بدون در نظر گرفتن جایگاه حقوقی‌ای است که به این خدمات داده شده است.

در حال حاضر، این موضوع که خدمات شامل چه چیزهایی می‌شوند و این امر چه جایگاهی در چارچوب قوانین کشورها دارد، بحث‌های زیادی به راه انداخته است. این بحث‌ها اساساً در این امر ریشه دارد که آیا این کارکنان می‌باید مشمول قانون کار باشند (به موجب یک رابطه شغلی با پلتفرمی که برایش خدمات آماده می‌کند) یا باید به عنوان کارکنان آزاد و مضمولان شرایط خوداشتغالی در نظر گرفته شوند.

هر یک از این گزینه‌ها باعث ادغام این کارکنان در سازوکار متناسب نظام تأمین اجتماعی یک کشور خواهند شد و در نتیجه، همکاری‌های لازم برای پرداخت دستمزد و دیگر مزایای قابل ادعا را تضمین خواهند کرد.

چنین درخواست‌هایی همچنین از این لحاظ که بر بودجه نظام‌های تأمین اجتماعی، به ویژه سیستم‌های مشارکتی، اثر می‌گذارند، اهمیت می‌یابند.

با وجود این، پاسخ دادن به آن‌ها آسان نیست، زیرا نوع کاری که این افراد انجام می‌دهند، به دلیل ماهیت منحصربه‌فردش، نمی‌تواند به طور دقیق در چارچوب نظام‌های تأمین اجتماعی کنونی گنجانده شود. در واقع، برخی پیشنهاد داده‌اند تا گروه جدیدی از کارکنان در نظام‌های تأمین اجتماعی تعریف و گنجانده شوند و حتی برخی چنین دسته‌ای از کارکنان را جزء هیچ یک از گروه‌های تعریف‌شده برای کار نمی‌دانند و آشکارا، به این بهانه که در هیچ یک از گروه‌های قانونی موجود جای نمی‌گیرند، خواهان محرومیت چنین افرادی از قوانین کار هستند.



#### ۴. تصمیمات نظارتی برای حمایت اجتماعی از کارکنان پلتفرمی

در این بخش، شمایی کلی از تصمیمات نظارتی مرتبط با روابط شغلی کارکنان پلتفرمی و حمایت اجتماعی از آنان ارائه می‌شود.

برای این منظور، از منابع متعدد رسمی و مراجعی از گزارش‌ها و مطالبی که سازمان‌های حاضر در این مطالعه منتشر کرده‌اند بهره برده‌ایم؛ از میان آن‌ها می‌توان به گزارش سازمان همکاری و توسعه اقتصادی با عنوان *آینده حمایت‌های اجتماعی: چه چیزی برای کارکنان غیراستاندارد مفید است؟*<sup>۱</sup> و گزارش آژانس اروپایی ایمنی و سلامت در محیط کار<sup>۲</sup> با عنوان *حمایت از کارکنان در اقتصاد پلتفرمی آنلاین: مروری کلی بر تحول در نظارت و سیاست‌گذاری در اتحادیه اروپا*<sup>۳</sup> برای کشورهای اروپایی اشاره کرد.

برای کشورهای خارج از اتحادیه اروپا، از گزارش بخش خدمات پارلمانی ویکتوریا (استرالیا) با عنوان *حقوق کار در اقتصاد گیگ*<sup>۴</sup> و گزارشی با عنوان *سرنوشت کارکنان پلتفرمی در چین: کارمند، هیچ چیز یا گزینه‌ای سوم؟*<sup>۵</sup> بهره گرفته شده است.

1. The future of social protection: What works for non-standard workers?

[https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-future-of-social-protection\\_9789264306943-en#page186](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-future-of-social-protection_9789264306943-en#page186)

2. European Agency for Safety and Health at Work

3. Protecting workers in the online platform economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU

4. Labour rights in the gig economy

5. The destiny of web platforms workers in China: Employees, nothing or a third option?

#### ۴-۱. آلمان

در آلمان، کارکنان پلتفرمی نه خوداشتغال در نظر گرفته می‌شوند، نه استخدام شده. در قانون کار در منزل<sup>۱</sup> درجاتی از حمایت از این کارکنان در شرایط مرخصی ناشی از بیماری، بهداشت و ایمنی، بچه‌دار شدن و... دیده شده است.

در این قانون عنوان «افراد شبه کارمند»<sup>۲</sup>، یعنی کارکنان وابسته از نظر اقتصادی، به این کارکنان داده می‌شود، زیرا حقوقی که آن‌ها می‌گیرند، اصولاً از یک منبع پرداخت به دست می‌آید، هرچند ممکن است برای چند پلتفرم مختلف کار کنند.

به موازات آن، بحث‌های زیادی دربارهٔ پتانسیل پنهان کاری‌های کلاهبردارانه در گرفته است که با هدف ایجاد یک بند روشن در میان قراردادهای اشتغال و قراردادهای خرید خدمت، منجر به اصلاح قانون مدنی آلمان (مادهٔ ۶۱۱ الف) شده است که دومین مورد آن (قراردادهای خرید خدمت) برای کارکنان پلتفرمی کاربرد دارد.

به علاوه، دادگستری فدرال آلمان دربارهٔ ایجاد یک رابطهٔ وابستگی شخصی با پلتفرم‌ها چنین تأیید می‌کند که با دادن امکان امتناع از کار به کارکنان و نبود یک سیستم مستقیم برای مجازات کارکنان، چنین وابستگی‌ای وجود نخواهد داشت.

سرانجام در مارس ۲۰۱۷، هشت سازمان پلتفرم‌بنیاد مرام‌نامه‌ای<sup>۳</sup> را امضا کردند و در آن متعهد شدند تا در هنگام تعیین دستمزد خدمات مبتنی بر پلتفرم‌ها، هنجارهای مربوط به دستمزد محلی را به رسمیت بشناسند. این مرام‌نامه همچنین در جهت متقاعد ساختن دولت به قانونمند کردن فعالیت پلتفرم‌ها کمک‌کننده بود.

#### ۴-۲. دانمارک

اقتصاد پلتفرمی، به‌ویژه اقتصاد اشتراکی، علاقه‌مندی بازیگران اصلی فضای سیاسی و اجتماعی در دانمارک را برانگیخته است. با این حال، هیچ اقدام مشخصی در فضاهای

1. Homeworking Act
2. employee-like person
3. Code of Conduct

سیاست‌گذاری، گفتمان اجتماعی، مقررات یا دانش حقوق در مورد پلتفرم‌های دیجیتال صورت نگرفته است.

مقررات قانون محیط کار دانمارک موارد زیر را برای افراد شاغل در نظر می‌گیرد:

- آیا افراد مشمول دستورالعمل‌ها می‌شوند و در محیط کار کنترل می‌شوند یا نه؛
- آیا نیاز است تا فرد برای کار همواره در دسترس باشد؛
- آیا دسترسی فرد به محیط کار، دستگاه‌ها، ابزارها، مواد یا دیگر تجهیزات مورد نیاز برای انجام کار امکان‌پذیر است؛
- آیا فرد با هیچ‌گونه خطر اخراج روبه‌روست؛
- در موارد خاص، دستمزد چگونه پرداخت می‌شود.

فعالیت‌های اقتصادی پلتفرمی که این معیارهای کلی را نداشته باشند، به عنوان انواع شغل‌های مبتنی بر خوداشتغالی در نظر گرفته می‌شوند.

دانمارک، همچون فنلاند، ایسلند، سوئد و نروژ، عضو گروه آینده شمال اروپا<sup>۱</sup> است. این گروه که مشخصاً برای حل مسئله سلامت و ایمنی شغلی در اقتصاد دیجیتال ایجاد شده، در میان موضوعات مختلف، موارد زیر را نیز مورد توجه قرار داده است:

- چگونگی اعمال حقوق عمومی کارکنان در صورت وجود قراردادهایی که به‌سختی قابل تعریف باشند: حق دریافت دستمزد در ازای انجام کار محوله، حق برخورداری از دریافتی به‌موقع، برخورداری از آموزش کافی در زمینه بهداشت و ایمنی شغلی، خودارزیابی از خطراتی که در طی انجام کار با آن درگیر خواهند بود، ساعات کار، پوشش بیماری، مرخصی سالانه، شرایط کاری سالم و ایمن، مراقبت‌های بهداشتی پیشگیرانه در محیط کار، برخورداری از حق اعتراض و حضور در اجتماعات، حق حضور به عنوان نماینده ایمنی کارکنان، گفتمان اجتماعی، استفاده از قوانین اروپایی و کشوری.

- با توجه به اینکه این حقوق از تعریف روابط کاری قابل انفکاک نیستند، چگونگی تعریف رابطه کارمند کارگر/ تولیدکننده خریدار در صورت موافقت با ترتیب کار آینده و چگونگی اطمینان از شرایط مناسب کار در هنگام انعقاد قرارداد.
- برای اهداف ارزیابی خطرهای ایمنی و بهداشت شغلی خاص، نحوه تعیین محل کار، چگونگی تضمین و ارزیابی ایمنی کارکنان در هنگام ایاب و ذهاب، چگونگی اطمینان از اینکه کارکنان از شایستگی‌های لازم، صلاحیت و فرصتی برای آموزش در ترکیب محیط کارشان برخوردارند، و اینکه آیا توانایی مدیریت و کنترل کار خویش را دارند یا نه.

#### ۳-۴. اسپانیا

اقتصاد پلتفرمی در اسپانیا، همچون کشورهای همسایه‌اش، همچنان با دو پرسش روبه‌روست که چگونگی پاسخ به آن هنوز مورد بحث است:

- جایگاه حقوقی فعالیت‌های پلتفرمی؛
- جایگاه حقوقی خدماتی که ارائه می‌شود و ادغام کارکنان در نظام تأمین اجتماعی.

در مورد اول، شایان ذکر است که فعالیت پلتفرمی در اسپانیا در حدود سال ۲۰۱۰، دقیقاً در دل بحران اقتصادی آغاز شد و همانند مورد اوبر، اختلافات مهم قضایی را برانگیخت. جدال بر سر این درگرفت که آیا اوبر نوعی خدمت‌رسان جامعه اطلاعاتی است یا فقط شرکتی برای ارائه خدمات حمل‌ونقل است.

- تا آنجا که به جایگاه خدمات مربوط می‌شود، قانون اسپانیا سه امکان را فراهم می‌کند:
- به دست آوردن رابطه کاری که تحت پوشش اساس‌نامه کارگری اسپانیا (فرمان قانونی رویال ۲۰۱۵/۲) قرار گیرد. اینکه کارکنان مشمول قانون کار هستند یا نه، به این بستگی دارد که آیا آنان به اراده خودشان مشغول به کار شده‌اند، آیا برای خودشان کار می‌کنند یا به وجود دیگری وابسته‌اند، و اینکه به چه شیوه‌ای دستمزد دریافت می‌کنند.

- در نظر گرفتن فرد به مثابه کسی که از نظر کاری مستقل است یا کسی که به شیوه خوداشتغالی مشغول به کار است، مطابق با اساس‌نامه کارگران مشمول خوداشتغالی (قانون ۲۰۰۷/۲۰). به بیان دیگر، رابطه‌ای تجاری که یک شخص حقیقی با هدف دریافت سود، به طور منظم، مستقیم، و شخصاً به آن وارد شده است.
- همچنین در محدوده حقوقی قانون ۲۰۰۷/۲۰ (اساس‌نامه کارکنان مشمول خوداشتغالی)، با در نظر گرفتن فرد به عنوان «کارگر خوداشتغالی که از نظر اقتصادی وابسته است» (TRADE). در این مورد، کار با هدف کسب سود، به طور منظم، مستقیم و غالباً به صورت شخصی یا از طریق شرکتی که فرد دست‌کم ۷۵ درصد درآمدش را از آن دریافت می‌کند انجام می‌شود.

همه این سه امکان نیازمند این هستند که مشخصات فرد در نظام متناسبی از تأمین اجتماعی ثبت شده باشد؛ نظام عمومی کارگران شاغل یا نظام ویژه کارگران خوداشتغالی. نظام همچنین تعیین‌کننده سطح مشارکت مورد نیاز است.

چه یک فرد شاغل، نیروی استخدامی در نظر گرفته شود و چه مشمول خوداشتغالی باشد، تحت پوشش سیستم‌های ارائه‌شده توسط تأمین اجتماعی که کارکنان در همه موارد دریافت می‌کنند قرار نمی‌گیرد. هرچند این امر بر همه سطوح پرداخت مشارکت‌های اجتماعی اثرگذار است، همان طور که درباره نیاز یک پلتفرم به مشارکت اجتماعی با پیامدهای مربوط به هزینه‌های فعالیت کسب‌وکار مطرح است (البته در شرایطی که رابطه استخدامی وجود داشته باشد، بخشی از این هزینه را کارکنان می‌پردازند).

این موضوع همچنین بر دو موضوع دیگر که تأمین بودجه سیستم را تحت تأثیر قرار می‌دهند، اثرگذار است: نخست، هر مزیتی که خود پلتفرم ارائه می‌کند؛ دوم، نسبت مشارکت مورد نیاز پلتفرم که ماهیت خدمات کارکنان تعیین می‌کند.

به طور کلی، پلتفرم‌ها تصمیم گرفته‌اند ارائه‌دهندگان خدماتشان را همچون کارکنان مشمول خوداشتغالی در نظر بگیرند و این رابطه را از طریق قراردادهای تجاری رسمیت

داده‌اند. کارکنان، از طرف آن‌ها و طبق قوانین تأمین اجتماعی، در سازوکار ویژه کارکنان مشمول خوداشتغالی ثبت‌نام کرده‌اند.

بررسی‌هایی که از پیش در حوزه پلتفرم‌ها انجام شده است، ماهیت این رابطه را نوعی از استخدام در نظر می‌گیرد. همین طور، در واقع کارکنان باید به سازوکار عمومی نظام تأمین اجتماعی وابسته باشند.

چنین تعبیری که این رابطه حقوقی را نوعی از اشتغال تصور می‌کند، تا زمانی که مشمول احکام مغایر دادگاه نباشد و ماهیت قانونی این نوع از خدمات به طور قطعی تعیین نشده باشد ادامه خواهد یافت.

در حال حاضر دعوای حقوقی بین کارکنان پلتفرم‌های گلوو<sup>۱</sup> و دلیورو<sup>۲</sup> که شرکت‌هایی مختص تحویل کالا در خانه هستند، در جریان است

#### ۴-۴. فرانسه

اخیراً مدیریت کار در پلتفرم‌ها جزو اولویت‌های دولت فرانسه قرار گرفته است. در ۶ ژانویه ۲۰۱۶، شورای ملی دیجیتال کشور<sup>۳</sup> گزارشی از آینده مشاغل دیجیتال با عنوان کار، اشتغال، دیجیتال شدن: مسیرهای جدید<sup>۴</sup> منتشر کرد که برای نخستین بار در آن مسئله کار پلتفرمی مورد بحث قرار گرفت.

این جستار به تشریح سؤالات اولیه‌ای می‌پردازد که در مسیر تکامل این مدل کسب‌وکار ایجاد شده است و توصیه‌هایی برای قانونمندی آن‌ها پیش می‌نهد. در میان آن‌ها، پرسش مربوط به ارائه چارچوبی برای پلتفرم‌ها در اقتصاد مشارکتی دیده می‌شود که نیاز به حل مسائل زیر در کوتاه‌مدت را مورد تأکید قرار می‌دهد:

---

1. Glovo

2. Deliveroo

3. National Digital Council (Conseil National du Numérique)

4. Work, employment, digitization: new trajectories (Travail, emploi, numérique: les nouvelles trajectoires)

- وضع قوانین مالیاتی خاص برای پلتفرم‌ها؛
- تعریف روابط بین کارگران اقتصاد مشارکتی و پلتفرم‌ها.

از نگاه کارکنان، این نوشتار آن‌ها را در موقعیت آسیب‌پذیری مضاعفی قرار می‌دهد: آنان کارکنان وابسته محسوب نمی‌شوند و بنابراین تحت پوشش قانون کار نیستند، همچنین در جایگاه خوداشتغالی هم قرار ندارند.

با استفاده از این سند و سایر ارزیابی‌های قبلی، در اوت ۲۰۱۶ برای اولین بار کار پلتفرمی در *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail* تنظیم و بررسی شد؛ قانونی برای نوسازی گفتمان اجتماعی و حفاظت از مسیرهای شغلی.

طبق این قانون:

- کارکنان پلتفرمی می‌توانند با مسئولیت پلتفرم از بیمه حوادث شغلی بهره‌مند شوند؛
- کارکنان پلتفرمی از حقوق اتحادیه برخوردارند: حق ایجاد اتحادیه‌های صنفی، عضویت در آن‌ها و بر عهده گرفتن نمایندگی آن‌ها؛
- کارکنان حق دارند برای دفاع از منافع خویش در اقدامات جمعی مشارکت کنند؛
- پلتفرم‌ها باید به کارکنانشان اجازه دهند تا در مسیر پیشرفت حرفه‌ای قرار گیرند؛
- کارکنان می‌توانند درخواست کنند که تجربه کاری پلتفرمی‌شان رسماً تأیید شود.

فراهم کردن حداقلی از شرایط بالا، در سال ۲۰۱۸ (طی قانون *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018*) رسماً تأیید و تقویت شد؛ قانونی درباره آزادی انتخاب مسیر شغلی که قوانین پیشین را اصلاح کرده، کارکنان پلتفرمی را به عنوان کارکنان مشمول خوداشتغالی معرفی می‌کند و در عین حال، پلتفرم‌ها را موظف می‌سازد تا کارکنان را از مزایای حمایت‌های اجتماعی و معیارهای سلامت و ایمنی، فرصت‌های برابر و... برخوردار کنند.

#### ۴-۵. سوئد

در سوئد سیاست‌گذاری‌های پیرامون اقتصاد پلتفرمی بیشتر به امور مالیاتی و حمایت از

مصرف‌کننده و همین‌طور به‌تازگی بر تأثیر آن‌ها بر بازار کار متمرکز شده است. به‌طور کلی، قانون کار مصوب ۱۹۷۴ شرایط کار را تعیین می‌کند. اینکه کسی به‌عنوان مشمول قانون خوداشتغالی یا وابسته به کارفرما معین شود، به چند عامل بستگی دارد:

- میزان علاقه فرد به انجام کار مورد نظر؛
- در اختیار داشتن منابع تولید یا ابزارهای کار؛
- چگونگی پرداخت دستمزد.

در صورت عدم توافق طرفین، اداره کار سوئد این اختیار را دارد که درباره ماهیت این ارتباط کاری تصمیم‌گیری کند.

سوئد همچنین عضو گروه آینده شمال اروپاست که در بالا از آن نام برده شد.

#### ۴-۶. انگلستان

در قانون انگلستان سه نوع اصلی وضعیت اشتغال در نظر گرفته شده است: خوداشتغالی، استخدامی و شکلی سومی موسوم به «کارگر». در مواردی که ماهیت کار وضوح کمتری داشته باشد، یک ارزیابی (شامل آزمون‌های کنترل، ادغام، وضعیت اقتصادی و تعهد متقابل بین طرفین) صورت می‌گیرد.

در قانون حقوق اشتغال مصوب ۱۹۹۶، اصطلاح «کارگر» به فردی اطلاق می‌شود که در قراردادی از قبل تعیین‌شده گنجانده می‌شود یا به موجب قراردادی مجزا یا هر نوع دیگری از قرارداد، اعم از صریح یا ضمنی و (اگر صریح است) شفاهی یا کتبی، شخصاً به انجام یا اجرای هر کار یا خدمتی برای طرف مقابل متعهد می‌شود. این قرارداد با قراردادهای مربوط به مشتریان یا مصرف‌کنندگان هر کسب‌وکار یا حرفه متفاوت است که ممکن است به دست افراد تنظیم شود.

درباره کاربرد این قوانین برای کارکنان پلتفرمی، با ایده رویکرد اصلاح قانون و تنظیم مقررات جدید، اندکی اختلاف وجود دارد، در حالی که در نظر گروهی دیگر، اگر کارکنان مورد نظر در مجموعه «کارگران» قرار گیرند، همین چارچوب قانونی فعلی برای هدف مورد



نظر به اندازه کافی انعطاف‌پذیر است.

در مه ۲۰۱۷، مجلس عوام انگلستان با انتشار گزارشی با عنوان *خوداشتغالی و اقتصاد گیگ*<sup>۱</sup>، توصیفی از این نوع شغل به همراه ارزیابی انتقادی از پلتفرم‌ها و تأثیر آن‌ها بر شرایط کار به دست داد.

به دنبال آن، در ژوئیه ۲۰۱۷، دولت انگلستان گزارشی با عنوان *کار خوب: مطالعه تیلور بر روی شیوه‌های نوین کار*<sup>۲</sup> را با هفت توصیه به مثابه نتیجه‌گیری منتشر کرد:

۱. استراتژی ملی کار انگلستان باید با هدف دسترسی همه به «کار خوب» پیش برود. باید اذعان داشت که تحولات فناورانه بر کار تأثیر می‌گذارد و سازگاری با آن اهمیت دارد. به علاوه، فناوری فرصت‌های جدیدی را برای برنامه‌ریزی دقیق‌تر، دربرگیری‌های منعطف‌تر و شیوه‌های جدید سازماندهی افراد در اختیار می‌نهد.

۲. کار مبتنی بر پلتفرم‌ها فرصت‌هایی برای انعطاف‌پذیری واقعی دوطرفه در اختیار می‌گذارد و موقعیت‌هایی را برای کسانی که شاید نتوانند در شکل‌های مرسوم کار حضور یابند ایجاد می‌کند. باید در عین رعایت انصاف برای هر دوی کارکنان پلتفرمی و رقیبانشان، از این فرصت‌ها حمایت کرد. جایگاه «کارگران» یا «پیمانکاران وابسته»<sup>۳</sup> که پیشنهاد می‌شود نامشان تغییر یابد، باید به روشنی توصیف شود تا این افراد از دیگر انواع کارگران متمایز شوند.

۳. قانون باید به شرکت‌ها در انتخاب‌های درست و به افراد در آگاهی از حقوقشان و احقاق آن‌ها کمک کند. حمایت‌های اضافی برای پیمانکاران وابسته مورد نیاز است.

۴. بهترین راه دسترسی به کار بهتر مقررات کشوری نیست، بلکه مسئولیت‌پذیری مدیران شرکت‌ها، مدیریت خوب و روابط استخدامی قدرتمند در درون سازمان‌هاست؛ به همین دلیل است که شرکت‌ها باید آن را جدی بگیرند تا صدای کارکنان شنیده شود.

1. Self-employment and the gig economy

2. Good Work: The Taylor review of modern working practices

3. Dependent contractors

۵. بسیار مهم است که کارکنان از اهمیت تقویت آینده کاری خود آگاه باشند و بتوانند توانایی‌های خود را از طریق آموزش رسمی و غیررسمی حفظ کنند و ارتقا دهند.
۶. اتخاذ رویکردی فعالانه‌تر در تأمین سلامت محیط کار مورد نیاز است.
۷. معیار تأمین زندگی انگلستان<sup>۱</sup> ابزار خوبی برای بالا بردن پایه حقوق کارکنان در اختیار می‌گذارد که باید با استراتژی‌های بخشی مرتبط با کارفرمایان، کارکنان و ذی‌نفعان همراه باشد تا اطمینان حاصل شود که افراد شاغل در بخش‌هایی با دریافتی پایین، موقعیت‌هایی از ناامنی را تجربه نمی‌کنند.

طبق توصیه ارائه شده در این گزارش، دولت تأیید کرد که قصد دارد اصطلاح «کارگر» را با عنوانی که وضوح بیشتری داشته باشد جایگزین کند.

چند چالش حقوقی هم درباره این موضوعات وجود داشته است: پرونده شرکت اوبر در سال ۲۰۱۶، موضوع پیملیکو پلامبرز<sup>۲</sup> در ژانویه ۲۰۱۷ و پرونده دلپورو که اتحادیه کارگران مستقل انگلستان<sup>۳</sup> در دسامبر ۲۰۱۸ به کمیته مرکزی حقوق کار<sup>۴</sup> معرفی کرده است.

#### ۷-۴. ایالات متحده

رشد پلتفرم‌ها در ایالات متحده موجب تجمع تعداد زیادی از آن‌ها با سطح دسترسی جهانی در ایالت‌های سان‌فرانسیسکو، نیویورک و آستن شده است، هرچند قانون کشوری این حوزه را تحت پوشش قرار نمی‌دهد.

وزارت کار ایالات متحده در روزهای آغازین فعالیت‌های پلتفرمی دستورالعمل‌هایی درباره این موضوع صادر و پیشنهاد کرد کارکنان شرکت‌های اوبر و لیفت<sup>۵</sup> افرادی در استخدام شرکت‌ها در نظر گرفته شوند.

---

1. The UK's National Living Wage

2. Pimlico Plumbers

3. IWGB= Independent Worker's Union of Great Britain

4. Central Arbitration Committee

5. Lift

در اصطلاح حقوقی، دیوان عالی کالیفرنیا (Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court) قطع‌نامه‌ای در آوریل ۲۰۱۸ در ایالت کالیفرنیا صادر کرد که سه عامل را معرفی کرد که به موجب آن کارکنان به عنوان پیمانکارانی مستقل معرفی می‌شدند، نه افرادی در استخدام:

- کارکنان در مورد اجرای کار، تحت کنترل و مدیریت نهاد استخدامی نیستند؛
- کارکنان کاری را انجام می‌دهند که خارج از حیطه معمول کسب‌وکار نهادهای استخدامی است؛
- کارکنان معمولاً به تجارت، اشتغال یا کسب‌وکار مستقلی با ماهیتی مشابه آنچه در نهادهای استخدامی انجام می‌شود مشغول هستند.

این تصمیم برخی کسب‌وکارهای اقتصاد مشارکتی را به طبقه‌بندی دوباره کارکنانشان، به عنوان نیروهای استخدامی و نه کسانی که مشمول خوداشتغالی هستند، واداشته است. در اواخر آوریل ۲۰۱۹، وزارت کار ایالات متحده آمریکا ایده‌ای حقوقی درباره طبقه‌بندی گروهی از کارکنان برای یک شرکت اقتصاد پلتفرمی منتشر کرد که با تفسیرهای قانونی دولت فعلی از «قانون استانداردهای عادلانه کار»<sup>۱</sup> تثبیت شد. آنان برای پرسش‌هایی که به این وزارتخانه می‌رسید، پاسخ‌هایی با رویکرد شفاف‌سازی و تفسیر قانون آماده کردند. در مقام ایده‌پردازی اشاره‌شده در بالا، چنین بیان می‌شود که ارائه‌دهندگان خدمات به شرکت مورد بحث پیمانکارانی مستقل هستند، هرچند به صراحت بیان می‌شود که این نتیجه تنها بر اساس حقایق موجود گرفته شده است.

#### ۸-۴. استرالیا

در سال ۲۰۱۶، وزارت وقت توسعه اقتصادی، مشاغل، حمل‌ونقل و ایده‌های ویکتوریا<sup>۲</sup>، با اشاره به ۳۵ مورد توصیه پیشنهادی، گزارشی درباره اشتغال و امنیت شغلی منتشر کرد.

1. FLSA= Fair Labour Standards Act

2. Victoria's Department of Economic Development, Jobs, Transport and Resources

توصیه‌های مؤثر بر این حوزه خاص فعالیت، بر اهمیت ناامنی شغلی پیمانکاران مستقل که در میان فعالان اقتصاد مشارکتی عمومیت دارد تأکید کردند. این گزارش همچنین ویکتوریا را ترغیب می‌کند تا بر شفاف‌سازی قانون فدرال همت گمارد.

در این گزارش تأکید شده است که تا آن زمان، رویکرد منعطف حقوقی در پیش گرفته شده بود؛ رویکردی که به عادی‌سازی فعالیت بنگاه‌های کارایی اعتبار بخشیده بود. در سال ۲۰۱۷، سنای استرالیا کمیته منتخب در امور آینده کار و کارکنان را تشکیل داد تا تأثیر فناوری بر آینده شغلی و در عین حال، توجه به کارکنان پلتفرمی بررسی شود. این کمیته در سپتامبر ۲۰۱۸ گزارشی شامل ۲۴ توصیه منتشر کرد که برجسته‌ترین آن‌ها در زیر می‌آید:

- کمیته توصیه می‌کند قانون کار استرالیا با هدف تقویت حمایت از کارگران و اتحادیه‌های کارگری و با اطمینان از اینکه منافع اقتصادی حاصل از تغییرات فناورانه و غیرفناورانه به طور برابری عاید همه استرالیایی‌ها می‌شود، اصلاح شود. به علاوه، قوانین و قانون‌گذاران کار استرالیا در آینده نیازمند انطباق‌پذیری سریع‌تر و توانایی پیش‌بینی ماهیت دگرگون‌شونده کار و روابط استخدامی هستند.
- کمیته توصیه می‌کند که دولت استرالیا با هدف گسترده‌تر کردن تعریف کارمند و دربرگیری کارکنان موقتی، اصلاحات قانونی انجام دهد و اطمینان یابد که آنان به حمایت مورد نیاز تحت نظام روابط کار استرالیا دسترسی کامل دارند.

در حالی که در حال حاضر کارکنان پلتفرمی در استرالیا به عنوان کارکنان استخدامی شناخته می‌شوند، اداره مالیات استرالیا<sup>۱</sup> مسئولیت‌های مالیاتی را متوجه فعالان اقتصاد مشارکتی کرده است.

#### ۹-۴. چین

در حالی که در چین، از قبل چیزی درباره روابط استخدامی در قانون نیامده است، در مورد

1. ATO= Australian Taxation Office

کارکنان طبق آیین‌نامه ۲۰۰۵، صادرشده از وزارت کار و تأمین اجتماعی کشور، عمل می‌شود. یک آزمون سه‌عاملی برای تعیین وجود رابطه کارفرما و کارگر وجود دارد که در صورت نبود قرارداد رسمی و امضاشده استخدامی استفاده می‌شود:

- هر دوی کارگر و کارفرما باید ضوابط قانونی مورد نیاز را رعایت کنند.
- کارمند مشمول قوانین کار و قوانینی است که کارفرما وضع کرده است، خدمات را تحت مدیریت کارفرما ارائه می‌دهد و از کارفرما حقوق می‌گیرد.
- خدماتی که کارمند ارائه می‌دهد بخشی جدایی‌ناپذیر از کسب‌وکار کارفرماست.

استفاده از این آزمون برای طبقه‌بندی روابط کار، مانع شکایت‌های حقوقی که دادگاه‌ها به طرق مختلف حل و فصل کرده‌اند نشده است. یکی از این نمونه‌ها مورد مربوط به ای دایجیا<sup>۱</sup> است (شرکتی که از طریق افزونه موبایلی در حمل‌ونقل مسافران خدمت‌رسانی می‌کند) که نتایج متفاوتی در پکن و شانگهای به دست آورده است. کارکنان این شرکت در پکن جزو کارکنان مشمول خوداشتغالی شناخته شدند و نتیجه‌ای درست متضاد آن در شانگهای به دست آمد.

یکی از عواملی که در هنگام بررسی وابستگی یا استقلال کاری یک فرد اهمیت می‌یابد، امکان تنبیه فرد از سوی شرکت در صورت تخطی از استانداردهای تحمیلی آن شرکت است. در ۲۵ اوت ۲۰۱۶، هفت اداره از ادارات دولت مرکزی چین، با در نظر گرفتن حقوق و وظایف هر دو طرف، سندی موقتی درباره مقررات پلتفرم‌ها منتشر کردند. خلاصه اینکه پرسش از چگونگی تعیین ماهیت کار کارکنان پلتفرمی همچنان بی‌پاسخ باقی می‌ماند.

#### ۴-۱۰. احکام دادگاه‌ها درباره فعالیت‌های پلتفرمی

احکام قانونی مربوط به کار، تأثیر و اهمیت فراوانی دارند؛ به همین دلیل در ادامه به احکام قانونی‌ای که تا به امروز در زمینه کارهای پلتفرمی در سراسر جهان صادر شده است اشاره می‌شود:

1. E-Daijia

- رأی دیوان عدالت اروپا در ۲۰ دسامبر ۲۰۱۷، هر چند مشخصاً به بحث جایگاه قانونی کارکنان مربوط نبود، بر این قرار گرفت که شرکت اوبر، با توجه به اینکه درجات مشخصی از کنترل را بر رانندگان خود اعمال می‌کند، یک شرکت خدمت‌رسانی حمل‌ونقل است و نه شرکت خدماتی جامعه اطلاعاتی. این به معنای آن است که رانندگان اوبر از جایگاه قانونی کارمندان برخوردارند.
- احکام صادره در انگلستان در ۲۸ اکتبر ۲۰۱۶ و ۱۰ نوامبر ۲۰۱۷، رانندگان اوبر را به عنوان کارمند معرفی می‌کنند (در واقع، «کارگر» یعنی یکی از انواع سه‌گانه اشتغال در انگلستان).
- طبق حکمی که کمیته داوری انگلستان در ۱۴ نوامبر ۲۰۱۷ درباره کارگران دلیورو صادر کرده است، آنان جزو افراد مشمول قانون خوداشتغالی طبقه‌بندی می‌شوند. این حکم را دیوان عالی دادگستری این کشور در ۵ دسامبر ۲۰۱۸ تأیید کرد.
- طبق رأی دادگاه تجدید نظر پاریس در ۹ نوامبر ۲۰۱۷، کارکنان دلیورو ذیل خوداشتغالی طبقه‌بندی می‌شوند، نه کارمند.
- دادگاه کار<sup>۱</sup> پاریس در ۱ فوریه ۲۰۱۸، رانندگان اوبر را به عنوان مشمولان خوداشتغالی معرفی کرد.
- طبق رأی دادگاه ناحیه پنسیلوانیا در ۱۱ آوریل ۲۰۱۸، رانندگان اوبربلک<sup>۲</sup> مشمول خوداشتغالی هستند.
- دیوان عالی کالیفرنیا در ۳۰ آوریل ۲۰۱۸، رانندگان شرکت داینامکس<sup>۳</sup> را به عنوان نیروهای استخدامی پذیرفت.
- طی اولین حکم دادگاه تورین در ۱۰ آوریل ۲۰۱۸، دوچرخه‌سواران شرکت فودورا<sup>۴</sup> مشمول خوداشتغالی شناخته شدند.

---

1. Conseil de Prud'Hommes  
2. UberBlack  
3. Dynamex  
4. Foodora

دیوان محاسبات فرانسه در ۲۸ نوامبر ۲۰۱۸، دربارهٔ موضوع موتورسواران شرکت تیک‌ایت‌ایزی<sup>۱</sup> پس از اعلام ابطال حکم اولیه (که آنان را مشمول خوداشتغالی معرفی کرده بود)، آنان را کارکنان استخدامی اعلام کرد.

## ۵. نتایج

- نوآوری‌ها و تأثیر اقتصاد مشارکتی و به‌ویژه ظهور «اقتصاد پلتفرمی» آن قدر برای مؤسسات تأمین اجتماعی انگیزه ایجاد می‌کند که سازوکاری برای گردآوری داده‌های مورد نیازشان راه‌اندازی کنند تا بتوانند در مواقع لزوم به بهترین وجه ممکن سیستم‌ها را با اشکال متنوع و جدید کار سازگار کنند.
- با توجه به اینکه وضعیت حقوقی خدمات یک کارگر تعیین‌کنندهٔ موقعیت شغلی او و جایگاهی مناسب برای او در یک نظام تأمین اجتماعی است، تعیین روشن و قطعی امور بسیار اهمیت دارد. سیستمی که به‌درستی تعریف نشده باشد و شفافیت قانونی مورد نیاز آن در زمان مقتضی انجام نشود، خصوصاً دربارهٔ نظام‌های مشارکتی، به کمبود بودجه دچار می‌شود. پیش‌بینی ناهماهنگی‌های بالقوه بین سازمان‌های حمایتگر و هر گونه کمبود مشارکت یا زیرساخت‌های مشارکتی<sup>۲</sup> که ممکن است ناشی از ابهام دربارهٔ انتظار از پلتفرم‌ها و کارکنان باشد، نیز اهمیت زیادی دارد.
- ارزیابی موقعیت پلتفرم‌ها در مقابل نظام‌های تأمین اجتماعی مهم است: وظیفهٔ آن‌ها برای اطلاع‌رسانی و همکاری با نهادهای مسئول مدیریت سیستم؛ تعهد آن‌ها به پرداخت کمک‌های مرتبط با کسب‌وکارشان؛ و مسئولیت شرکت آن‌ها در قبال ارائه‌دهندگان خدماتشان (تصادف‌های حین انجام کار).
- نوآوری‌های فناورانه در اینترنت و ارتباطات، شماری از خصوصیات قابل توجه را دربارهٔ شیوهٔ انجام کار معرفی کرده است که ترکیبشان با سیستم‌های موجود اشتغال

---

1. Take Eat Easy  
2. infracontributions

و تأمین اجتماعی آسان نیست. موارد مشخصی که تأثیر خاصی بر آینده نظام‌های تأمین اجتماعی دارند باید تحلیل شوند. این موارد هرچند محدود به موضوعاتی که در پی می‌آید نمی‌شوند، شامل الزامات کمک، متأثر از ساعات کار و دستمزد کارگر؛ شرایط شغل دوم به دلیل کار برای چندین پلتفرم؛ و تقسیم کار و مالیات و تعهدات شغلی ایجادشده به واسطهٔ جمعی‌کاری یا کار پاره‌وقت است.

● لازم است نظام‌های تأمین اجتماعی حداقلی از حمایت از کارکنان پلتفرم‌ها را تضمین کنند. مشکلات تعیین قانونی ماهیت کار آنان نباید مانعی برای حمایت اجتماعی آنان در تطابق با دیگر کارکنان باشد. لازم است نظام‌های تأمین اجتماعی از ایجاد شکاف ناشی از تنظیم نامتناسب کار یا شرایط غیرمعمول کار که برای برخی از آن‌ها هنوز قانونی تصویب نشده است جلوگیری کنند.

پلتفرم‌های دیجیتال با به نمایش گذاشتن آخرین تحولات فناوری اطلاعات و ارتباطات، مدل جدیدی از کسب‌وکار را ایجاد کرده‌اند که در حال تجربهٔ رشد اقتصادی چشمگیری در سطح جهان است. نقش واسطه‌ای مؤثری که آن‌ها برای ارائه‌دهندگان خدمات و در عین حال برای کاربران بازی می‌کنند، به پرورش فرصت‌های جدیدی انجامیده است.

این نوشتار می‌تواند نقطهٔ آغازی بر بهبود درک و ترویج بحث دربارهٔ تأثیر این واقعیت جدید بر نظام‌های تأمین اجتماعی باشد. ناگفته نماند که چنین کارهایی در کنار فعالیت‌های مختلف، نیازمند تحلیل‌های عمیق‌تر بعدی و تدوین پیشنهادهایی برای اقدام است تا رابطهٔ حقوقی میان کارکنان و پلتفرم‌ها روشن شود و همین‌طور چگونگی جذب آن‌ها به بهترین شیوه در نظام‌های تأمین اجتماعی معین شود؛ چیزی که در نهایت تعیین‌کنندهٔ حقوق و مسئولیت‌های همگان است.





## ۲. رشد کسب و کار پلتفرمی

دامنه، پوشش و اقدامات خوب در بین کشورهای عضو  
اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی (ایسا)

کریستوف فرویدنبرگ (Christoph Freudenberg)

بیمه بازنشستگی فدرال آلمان<sup>۱</sup>

برلین

کمیسیون فنی بیمه سالمندی، از کارافتادگی و بازمندگان

اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی

جنوا

۱. نویسنده از همکارانش در بیمه حمایت از بازمندگان (TC Pension)، اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی (ISSA)، همکاران اطلاعات علوم زمین (ESIP= Earth Science Information Partners)، صندوق بین‌المللی پول (=IMF)، وزارت کار و امور اجتماعی آلمان (BMAS= Federal Ministry of Labour and Social Affairs) و سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) بابت نظرات و مشارکت‌های ارزشمندشان در طول انجام این پروژه قدردانی می‌کند. همچنین مراتب سپاس‌گزاری خود را از پاسخ‌های کامل نظرسنجی از ۳۰ مؤسسه وابسته به ایسا در سراسر جهان اعلام می‌دارد.



## چکیده

دیجیتال شدن و پیامدهای آن برای آینده اشتغال، یک چالش مهم جهانی برای تأمین اجتماعی محسوب می‌شود (ایسا، ۲۰۱۶) و ظهور پلتفرم‌های کسب‌وکار دیجیتال (همچون اوبر و آپورک<sup>۱</sup>) نگرانی‌هایی را بابت پایداری و کفایت حمایت‌های اجتماعی ایجاد کرده است؛ به همین دلیل، هدف این پروژه اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی ارزیابی دامنه و پوشش بیمه‌ای کسب‌وکار پلتفرمی است. افزون بر این، این پروژه که بر اساس یک نظرسنجی بین‌المللی بر روی ۳۰ مؤسسه بیمه اجتماعی تهیه شده است، درباره روش‌های خوب تأمین اجتماعی برای انطباق با رشد مورد انتظار کسب‌وکار پلتفرمی بحث می‌کند.

این گزارش نشان می‌دهد که کسب‌وکار پلتفرمی پدیده‌ای ناهمگون، شامل مشاغل ساده و کم‌درآمد و همچنین وظایفی با دستمزد بالا و بسیار تخصصی، است. تفاوت در محل انجام کار هم هست. بخشی از خدمات کاملاً آنلاین ارائه می‌شوند (مثل آپورک)، در حالی که برخی دیگر فقط به صورت محلی ارائه می‌شوند (مثل اوبر). مشارکت در کسب‌وکارهای پلتفرمی در سال‌های اخیر به شدت افزایش یافته است، اما همچنان از نظر اندازه کوچک محسوب می‌شود. اغلب مطالعات موجود، عمدتاً از کشورهای در حال توسعه، برآورد می‌کنند که حدود ۱ درصد جمعیت بزرگسال در این شکل جدید کسب‌وکار مشغول‌اند. اگرچه شماری

1. Upwork

از عوامل هستند که رشد بیشتری را هم موجب می‌شوند، آنچه کارکنان پلتفرمی از این شکل جدید شغل به دست می‌آورند، تنها نوعی درآمد جانبی محسوب می‌شود. تنها یک چهارم این افراد درآمد اصلی‌شان را از کسب‌وکار پلتفرمی به دست می‌آورند و در کشورهای در حال توسعه این میزان بالاتر است. دربارهٔ دریافتی‌های ساعتی باید گفت رقم این دریافتی‌ها در کشورهای مختلف متفاوت است، اما در کشورهای توسعه‌یافته چیزی نزدیک به حداقل حقوق یا پایین‌تر از آن است.

طبقه‌بندی کسب‌وکار پلتفرمی بحثی بسیار جدی است، اما اگر پوشش بیمهٔ اجتماعی مضمولان خوداشتغالی و نیروهای استخدامی هم‌تراز شود، دیگر آن قدر اهمیت ندارد که بتوان از آن به مثابهٔ یک «مسئله» یاد کرد. بررسی درآمد حاصل از کسب‌وکار پلتفرمی در بیشتر کشورها قانوناً تحت پوشش بیمه‌های مستمری بازنشستگی است. با این حال، این کار اغلب در موارد خاص، مانند حداقل درآمد، انجام می‌شود. در نتیجه، درآمد مشاغل جانبی، یعنی درآمد بیشتر کارکنان کسب‌وکارهای پلتفرمی، در حدود دوسوم از کشورهای مورد بررسی بیمه نمی‌شود. به نظر می‌رسد پوشش بیمه‌ای مؤثر حتی از حد پوشش قانونی هم کمتر است. این نشان می‌دهد که کارکنان کسب‌وکارهای پلتفرمی دارای اطلاعات محدود و خلاقیت پایین در طرح‌های حمایت اجتماعی هستند و/یا تمایل اندکی به حضور در آن دارند. این مطالعه شیوه‌های مفید گوناگون کشورهای عضو اتحادیهٔ بین‌المللی تأمین اجتماعی برای افزایش پوشش بیمهٔ اجتماعی مؤثر در کسب‌وکارهای پلتفرمی را به نمایش می‌گذارد که شامل گزارش درآمد و ابتکارات، جمع‌آوری مشارکت‌ها و همچنین کمپین‌های اطلاعات دیجیتال است. این مثال‌ها، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه با یک بخش غیررسمی بزرگ از شاغلان این حوزه، نشان‌دهندهٔ پتانسیل بسیار خوب اقتصاد پلتفرمی برای افزایش پوشش حمایت اجتماعی است. در عین حال، اقتصاد گیگ سؤالات جدیدی را پیش‌روی نظام تأمین اجتماعی می‌گشاید، از جمله اینکه چگونه می‌توان کسب‌وکار پلتفرمی را که کاملاً آنلاین ارائه می‌شود و مرزها را درمی‌نوردد تحت پوشش قرار داد.

## ۱. مقدمه

دیجیتال شدن و پیامدهای آن برای آینده کسب و کار در صدر دستور کار سیاست‌گذاران قرار دارد (سازمان جهانی کار، ۲۰۱۸؛ ایسا، ۲۰۱۶؛ سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۱۶). بازارهای دیجیتال جدید، یعنی پلتفرم‌هایی که به سرعت طی یک دهه گذشته رشد کرده‌اند، عنصر اصلی این بحث هستند. آن‌ها اغلب در چارچوبی کاملاً دیجیتال تبادل خدمات (مانند اوبر و آپورک) و کالاها (آمازون) را امکان‌پذیر می‌سازند. رشد اقتصاد پلتفرمی ممکن است چالشی برای طرح‌های تأمین اجتماعی باشد. اغلب به نظر می‌رسد که درآمد حاصل از این فعالیت‌های اقتصادی جدید به طور مؤثری تحت پوشش بیمه‌های اجتماعی نیست. از این رو، رشد اقتصاد پلتفرمی ممکن است باعث فرسایش پایه مالی طرح‌های تأمین اجتماعی شود و در نهایت به حمایت ناکافی اجتماعی از کارکنان درگیر بینجامد.

اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی بازارهای کار و اقتصاد دیجیتال را چالشی جهانی و اولویت فعالیت دوساله (۲۰۱۹-۲۰۱۷) این انجمن قلمداد می‌کند. در این چارچوب، هدف کمیسیون فنی ایسا برای بیمه سالمندی، از کارافتادگی و بازماندگان، ارزیابی پیدایش اشکال جدیدی از کار دیجیتال و پیامدهای آن برای تأمین اجتماعی است. در نتیجه، تمرکز بر ۱. کار پلتفرمی (مثل اوبر و دلیورو) و ۲. پوشش آن‌ها در بیمه‌های اجتماعی (به‌ویژه در برنامه‌های بازنشستگی) خواهد بود. این پروژه بر پایه بررسی پیشینه تحقیقاتی این حوزه انجام شده و از

نظرات ۳۰ مؤسسه بازنشستگی در سراسر جهان بهره برده است. تا جایی که نگارنده اطلاع دارد، این بزرگ‌ترین پیمایش در سطح بین‌المللی در موضوع حمایت اجتماعی از کارکنان پلتفرمی است که تاکنون انجام گرفته است.

هدف این گزارش اولیه پاسخگویی به پرسش‌های زیر است:

## ۲. کار پلتفرمی چیست؟ (یک طبقه‌بندی)

کسب‌وکارهای پلتفرمی جدید، مثل اوبر یا دلیورو، در رسانه‌ها و فضاهای آکادمیک به طور گسترده و با عناوین بسیار متفاوتی مورد بحث قرار می‌گیرند؛ از آن جمله می‌توان به اصطلاحات اقتصاد اشتراکی، اقتصاد مشارکتی، اقتصاد گیگ یا جمعی‌کاری<sup>۱</sup> اشاره کرد. جوان بودن پدیده کسب‌وکار پلتفرمی موجب شده است تا جای خالی یک طبقه‌بندی مناسب همچنان محسوس باشد و اصطلاحات کلیدی مرتبط با این حوزه به شیوه‌های بسیار متفاوتی توصیف شوند. با این مقدمه، کادر ۱ توصیف کوتاهی از عنوان‌های اصلی استفاده‌شده در بحث کسب‌وکارهای پلتفرمی و این مطالعه را نشان می‌دهد. لازم است توجه شود که تنها بر پلتفرم‌هایی تمرکز می‌کنیم که خدماتی ارائه می‌دهند؛ یعنی به پلتفرم‌هایی که به فروش کالا می‌پردازند یا پلتفرم‌هایی که دسترسی به پلتفرم‌های نام‌برده را فراهم می‌کنند پرداخته نشده است. این امر هم قابل بحث است که آیا باید پلتفرم‌های ارائه‌دهنده خدمات اسکان، همچون ایربی‌ان‌بی، به عنوان کسب‌وکارهای پلتفرمی مورد توجه قرار گیرند یا نه. در مطالعه‌ای که در دست دارید، آن کسب‌وکارها مورد بررسی قرار نگرفته‌اند.

کسب‌وکار پلتفرمی انواع بسیار متنوعی را در بر می‌گیرد و همین تنوع است که اهمیت حمایت اجتماعی مناسب را برجسته می‌کند. اولین تفاوت مربوط به محل کار است. برخی کسب‌وکارهای پلتفرمی خدمات آنلاین و غیریدی ارائه می‌دهند؛ یعنی هم کار و هم سازمان‌بندی آن‌ها به صورت دیجیتال انجام می‌شود (هیوز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). بنابراین کار در هر جای

1. Crowd Work

2. Huws

جهان قابل انجام است و اغلب مشتریان و ارائه‌دهندگان خدمات با هم تعامل رودررو ندارند. دیگر پلتفرم‌ها خدمات محلی ارائه می‌دهند که عموماً با کارهای فیزیکی، همچون تحویل غذا، خدمات خانگی یا خدمات حمل‌ونقل، درگیرند. در پلتفرم‌های اخیر فقط سازمان‌بندی کار دیجیتال شده است. آن‌ها همچنین اغلب به عنوان کارهای فوری<sup>۱</sup> از طریق افزونه شناخته می‌شوند. تفاوت بعدی مربوط به توزیع کار است. سرویس‌های خدماتی معمولاً به جای اینکه به دست گروهی از افراد انجام شوند، به افراد منتخب سپرده می‌شوند. در مقابل، وظایف آنلاین اغلب به گروه بزرگی از افراد سپرده می‌شوند، مانند مورد پلتفرم کراوسورس<sup>۲</sup>.

تفاوت‌ها همچنین در پیچیدگی کار هم رخ می‌نمایند. کار پلتفرمی اغلب با وظایف ساده و مهارت کم، مانند برچسب زدن روی عکس یا تکمیل پرسش‌نامه (کارهای خرد)، در ارتباط است که معمولاً نیازمند نوعی درک فراتر از هوش مصنوعی هستند (داستانو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶: ۲). در مقابل، درباره پلتفرم‌هایی که کارهای پیچیده‌تر و نیازمند مهارت بیشتر را به مشتریان تحویل می‌دهند، همچون آپورک و فریلنسر<sup>۴</sup>، کمتر سخن گفته شده است. این‌ها پلتفرم‌هایی هستند که معمولاً کارهایی شامل پروژه‌های جامع و وقت‌گیر (کارهای کلان) را انجام می‌دهند و دستمزد بالاتری دارند (نک: بخش ۵). این شامل پلتفرم‌هایی است که خدمات حقوقی ارائه می‌دهند یا مشاوره مدیریتی انجام می‌دهند (مانند یوکی‌آکسیوم<sup>۵</sup> یا مک‌کالوم<sup>۶</sup>) که در رقابتی نفس‌گیر با مک‌کنزی<sup>۷</sup> یا دلویت<sup>۸</sup> قرار دارند. همان‌طور که در بخش سوم اشاره خواهد شد، پلتفرم‌هایی که کارهای کلان انجام می‌دهند، تاکنون بزرگ‌ترین پلتفرم‌ها از نظر تعداد کارکنان درگیر بوده‌اند (جدول ۲).

- 
1. Works on demand
  2. Crowdsourc
  3. De Stefano
  4. freelancer
  5. UK Axiom
  6. McCallum
  7. McKinsey
  8. Deloitte



## کادر ۱. توضیح کلیدواژه‌ها

دو اصطلاح اقتصاد اشتراکی و اقتصاد مشارکتی اغلب به معنای هم به کار می‌روند و رفتار اجتماعی گسترده‌تری را در بر می‌گیرند. توضیح روشن این بازارها این است که مشتریان آن‌ها کالاها و خدمات را با هم مبادله می‌کنند، از هم امانت می‌گیرند، اجاره می‌کنند یا می‌خرند و می‌فروشند (به طور برابر). به این ترتیب، شرکت‌ها ممکن است به عنوان واسطه یا پلتفرم (مانند ای‌بی<sup>۱</sup>) در این معاملات مشارکت داشته باشند.<sup>۲</sup> برخی دیگر (دگریز<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶: ۲۷ به بعد) اقتصاد اشتراکی را به تعامل‌هایی که هیچ سودی برای میانجی‌هایشان (پلتفرم‌ها) نداشته باشند محدود می‌کنند.

اصطلاح اقتصاد پلتفرمی اغلب بسیار شبیه به آنچه در بالا گفته شد توصیف می‌شود. این اصطلاح به آماده‌سازی خدمات (کار پلتفرمی) و/یا دسترسی به کالاها از طریق پلتفرم‌های دیجیتال اشاره دارد. این معاملات ممکن است با پرداخت قیمت یا دستمزد هم همراه باشند. ایجاد هماهنگی میان ارائه‌کنندگان خدمات و مشتریان به واسطه الگوریتم‌ها و به کمک فناوری‌های نوین صورت می‌گیرد که هزینه‌های معاملات را به حداقل می‌رسانند و بنابراین انجام معاملات خرد را نیز امکان‌پذیر می‌کنند. اطلاعات مربوط به ارائه‌کنندگان خدمات اغلب با رتبه‌بندی الکترونیکی و سیستم‌های پایش مدیریت می‌شود (دراهو کوپیل<sup>۴</sup> و فابو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶).

1. Ebay

۲. در یک تعریف گسترده‌تر، همچنین شرکت‌ها ممکن است در نقش مشتری و/یا ارائه‌دهنده خدمات ظاهر شوند، نک: ووسکو (Woskow) (۲۰۱۴)؛ ساندارارایان (Sundararajan) (۲۰۱۴)؛ ریفکین (Rifkin) (۲۰۱۴).

3. Degryse

4. Drahokoupil

5. Fabo

مشخصه کار پلتفرمی این است که به جای یک رابطه شغلی طولانی‌مدت، با وظایف و پروژه‌هایی موسوم به گیگ روبه‌روست که به‌خوبی تعریف شده‌اند؛ به همین دلیل، اصطلاح اقتصاد گیگ هم به عنوان مترادفی برای فعالیت‌های مرتبط با کار پلتفرمی به کار می‌رود (داستفانو، ۲۰۱۶: ۱). در این پژوهش، این تعریف را مد نظر داریم.

کاری که به واسطه پلتفرم‌ها انجام می‌شود، همچنین با عنوان جمعی‌کاری شناخته می‌شود؛ زیرا انجام این کارها به تعداد زیادی از افراد پیشنهاد می‌شود (فلستینر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱؛ سکستون<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۳). جمعی‌کاری جزئی از کار بزرگ‌تری با عنوان جمع‌سپاری<sup>۳</sup> است (بارنز<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۳) که به معنی «برون‌سپاری یک وظیفه به مجموعه‌ای از افراد به شکل یک فراخوان عمومی در درون یک مؤسسه» است (هاو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶).

نقش پلتفرم‌ها در معاملات اقتصادی بسیار متفاوت است (تحت تأثیر طبقه‌بندی‌شان، نک: بخش ۶). برخی از پلتفرم‌ها تنها در نقش واسطه‌ای صرف عمل می‌کنند (مانند آپورک) که تسهیل‌کننده هماهنگی میان عرضه و تقاضا هستند، دقیقاً مانند یک آگهی دست‌نویس در یک بقالی محلی. برخی دیگر در نقش بازیگران اصلی وارد عمل می‌شوند و با قدرت در معاملات اقتصادی حضور دارند، برای مثال با هماهنگی، ارسال، پذیرش و پرداخت بابت کاری که انجام شده است (همانند اوبر و لوکس) (سانداراایان، ۲۰۱۶: ۷۷ به بعد).

1. Felstiner
2. Saxton
3. Crowdsourcing
4. Barnes
5. Howe

۶. دامنه جمعی‌کاری در پیشینه تحقیق به گونه‌ای دیگر تعریف شده است. در برخی منابع، جمعی‌کاری فقط به معنی کارهایی است که به صورت آنلاین انجام می‌شوند، نک: برگ (Berg) (۲۰۱۶)؛ داستفانو (۲۰۱۶)؛ فلکر (Flecker) و همکاران (۲۰۱۷)؛ لایمایستر (Leimeister) و همکاران (۲۰۱۶)، در حالی که در برخی دیگر از منابع هم کارهای آنلاین و هم فعالیت‌های محلی/ فیزیکی را در بر می‌گیرد، نک: هیوز و همکاران (۲۰۱۶)؛ اشمیت (Schmidt) (۲۰۱۶)؛ دراووکوپیل و فابو (۲۰۱۶)؛ کدانیون (Codagnone) و همکاران (۲۰۱۶). در این تحقیق، تعریف دوم مورد نظر است.

### ۳. جایگاه فعلی کار پلتفرمی در میان کشورهای عضو اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی چیست؟

اقتصاد مبتنی بر کسب‌وکار پلتفرمی چقدر بزرگ است؟ اغلب اعضای سازمان ایسا پاسخی برای این پرسش ندارند (۸۰ درصد پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامهٔ ما، ارائه‌شده در بخش ۷) و این امر چندان عجیب نیست؛ چون تخمین‌های تجربی اغلب محدود به ایالات متحده و برخی کشورهای اتحادیهٔ اروپا هستند (نک: جدول ۱). به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که سهم جمعیت بزرگسال فعال در کسب‌وکارهای پلتفرمی همچنان ناچیز است. بیشتر تحقیقات انجام‌شده در این زمینه، تخمینی حدوداً ۱ درصدی را به دست می‌دهند. با این حال، جایگاه تجربی کسب‌وکارهای پلتفرمی همچنان قابل توجه است و شمار قطعی کارکنان پلتفرمی در برخی کشورها تا ۱۰,۰۰۰,۰۰۰ نفر هم برآورد می‌شود (نک: جدول ۱).

بزرگ‌ترین بررسی بین‌المللی بر روی میزان مشارکت در کار پلتفرمی را تاکنون کمیسیون اروپا، آن هم برای جامعهٔ نمونهٔ ۱۴ کشور عضو اتحادیهٔ اروپا، انجام داده است (پزول<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). بر اساس نتایج حاصل از این مطالعه که اطلاعات آن در جدول ۱ نیامده است، به نظر می‌رسد «کار پلتفرمی در اتحادیهٔ اروپا رایج‌تر از ایالات متحدهٔ امریکاست». به طور میانگین حدود ۲ درصد از جمعیت فعال بزرگسال درآمد اصلی‌شان را از کسب‌وکارهای پلتفرمی به دست می‌آورند. بیشترین رواج این مدل کسب‌وکار در انگلستان دیده شده است و بعد از آن، هلند، آلمان و اسپانیا قرار دارند (نک: نمودار ۱). در این مطالعه تأکید می‌شود که برآوردها بسته به تعریف ارائه‌شده از این شغل بسیار متفاوت است. در حالی که به طور متوسط حدود ۱۰ درصد افراد آزمودنی تا زمان انجام این پژوهش کار پلتفرمی انجام داده بودند، «تنها» حدود ۶ درصد آنان اعلام کردند که درآمد قابل توجهی از این کسب‌وکار نوین به دست می‌آورند (یعنی چیزی حدود دست‌کم ۲۵ درصد از کل کسانی که به کار پلتفرمی می‌پردازند) (نک: نمودار ۱). باید بر این نکته تأکید کرد که مطالعات صورت‌گرفته هرگز کاملاً با هم قابل مقایسه

نیستند و اغلب محدودیت‌های قابل توجهی دارند. این مطالعات بر پایه منابع اطلاعاتی بسیار متفاوتی به دست آمده‌اند (بانکداری، مالیات و داده‌های پرسش‌نامه‌ای). در برخی از آن‌ها ممکن است اندازه اقتصاد مبتنی بر کسب‌وکار پلتفرمی بیش از حد کوچک برآورد شود، از جمله به این دلیل که شاید آن‌ها بر کسب‌وکار پلتفرمی فقط به عنوان شغل اصلی تمرکز کرده باشند (کاتز<sup>۱</sup> و کروگر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶) یا شاید فقط بر روی تعداد محدودی از پلتفرم‌ها مطالعه کرده باشند (فارل<sup>۳</sup> و گریگ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶b؛ جکسن<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). در مقابل، تحقیقات دیگری هم وجود دارند که ممکن است دامنه فعالیت کسب‌وکارهای پلتفرمی را بیش از اندازه موجود ارزیابی کنند: پاسخ‌دهندگان به نظرسنجی‌ها در بیشتر مواقع به اشتباه خود را کارکنان پلتفرمی تعبیر می‌کنند، برای مثال به این دلیل که ارائه کالاها و خدمات را در صفحه‌های اینترنتی خانگی خودشان به عنوان کسب‌وکار پلتفرمی انجام می‌دهند (بانین<sup>۶</sup> و رین<sup>۷</sup>، ۲۰۱۷). به نظر می‌رسد که این جنبه‌ها در تحقیق پزول و همکاران (۲۰۱۸) بررسی نشده است. بنابراین نتایج تحقیق آنان که در نمودار ۱ نشان داده شده است، ممکن است بیش از اندازه بالا تخمین زده شده باشد. این فرض با این واقعیت که بیشتر پژوهش‌های در سطح ملی (نک: جدول ۱) دامنه فعالیت کوچک‌تری از کسب‌وکار پلتفرمی را گزارش می‌کنند مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۱. برآوردهای تجربی منتخب از کسب‌وکار پلتفرمی

تحقیق	کشور مطالعه‌کننده	درصد بزرگسالان فعالاً فعال در کسب‌وکار پلتفرمی	درصد بزرگسالانی که دست‌کم یک بار در سال گذشته در کسب‌وکار پلتفرمی فعالیت کرده‌اند	تعداد افراد معادل
کاتز و کروگر (۲۰۱۶)	ایالات متحده	۰.۵*	—	۶۰۰,۰۰۰
فارل و گریگ (۲۰۱۶b)	ایالات متحده	۰.۵	—	۱,۲۰۰,۰۰۰
جکسن و همکاران (۲۰۱۷)	ایالات متحده	۰.۷*	—	ناموجود

1. Katz

2. Krueger

3. Farrel

4. Graig

5. Jackson

6. Bonin

7. Rinne

تعداد افراد معادل	درصد بزرگسالانی که دست کم یک بار در سال گذشته در کسب و کار پلتفرمی فعالیت کرده‌اند	درصد بزرگسالان فعالاً فعال در کسب و کار پلتفرمی	کشور مطالعه کننده	تحقیق
۱,۶۰۰,۰۰۰	—	۱.۰*	ایالات متحده	اداره آمار کار آمریکا <sup>۱</sup> (۲۰۱۸b)
۶۲۰,۰۰۰	—	۰.۹	آلمان	بانین و رین (۲۰۱۷)
۳,۳۰۰,۰۰۰	—	۴.۸	آلمان	سرفلینگ <sup>۲</sup> (۲۰۱۷)
۱,۰۷۰,۰۰۰	—	۱.۹	آلمان	هیوز و همکاران <sup>**</sup> (۲۰۱۷)
۱۱۰,۰۰۰	—	۱.۹	اتریش	هیوز و همکاران <sup>**</sup> (۲۰۱۷)
۱۱۰,۰۰۰	—	۱.۸	سوئیس	هیوز و همکاران <sup>**</sup> (۲۰۱۷)
۱,۴۲۰,۰۰۰	—	۳.۳	ایتالیا	هیوز و همکاران <sup>**</sup> (۲۰۱۷)
۱۴۰,۰۰۰	—	۱.۲	هلند	هیوز و همکاران <sup>**</sup> (۲۰۱۷)
۸۰,۰۰۰	—	۱.۳	سوئد	هیوز و همکاران <sup>**</sup> (۲۰۱۷)
۷۲۰,۰۰۰	—	۱.۵	انگلستان	هیوز و همکاران <sup>**</sup> (۲۰۱۷)
۱,۳۰۰,۰۰۰	۴.۰	—	انگلستان	مؤسسه منشور کارکنان و توسعه <sup>۳</sup> (۲۰۱۷) <sup>***</sup>
۴۲,۰۰۰	۱.۰	—	دانمارک	ایلسوی <sup>۴</sup> و مدسن <sup>۵</sup> (۲۰۱۷) <sup>***</sup>

توضیح: در این بررسی، به کار هریس<sup>۶</sup> و کروگر (۲۰۱۵) که اغلب به آن ارجاع داده شده و بر تخمین‌های بسیار ساده‌ای مبتنی است، اشاره نشده است. همچنین از نمودارهای مک‌کنزی (۲۰۱۶) که جزئیاتی از روش محاسباتی خود به دست نداده، استفاده نشده است. برای مرور دیگر مطالعات انجام‌شده بر روی دامنه کار کسب و کارهای پلتفرمی، نک: یوروفاند (۲۰۱۸: ۱۰ به بعد).

\* نسبت کل کارکنان

\*\* کسانی که درآمد اصلی‌شان از جمعی کاری به دست می‌آید و به طور هفتگی دست کم از یک افزونه استفاده می‌کنند.

\*\*\* نسبت افراد در سن کار

1. BLS= Bureau of Labor Statistics

3. CIPD= Chartered Institute of Personnel and Development

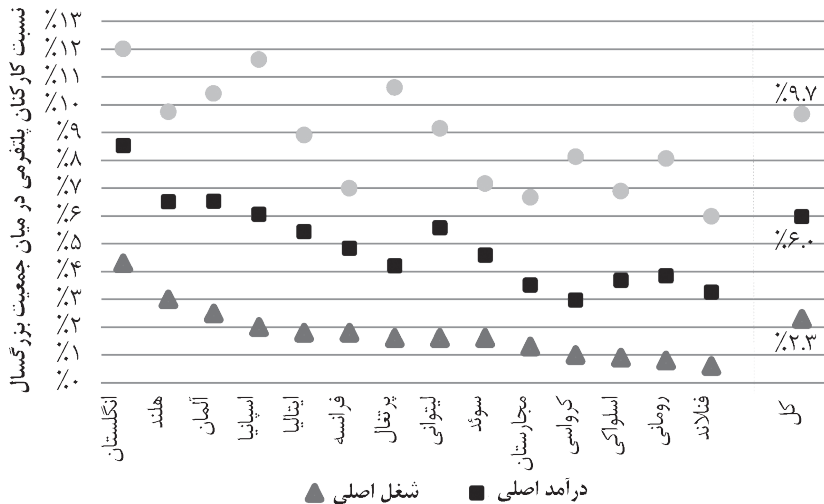
5. Madsen

2. Serfling

4. Ilsoe

6. Harris

نمودار ۱. رواج کسب‌وکار پلتفرمی در میان بزرگسالان بستگی به تعریف دارد



منبع: تصویر از نویسنده، بر پایه پژوهش و همکاران (۲۰۱۸).

تعاریف: شغل اصلی = دست کم ۵۰ درصد درآمد اصلی از کسب‌وکار پلتفرمی به دست می‌آید.

درآمد اصلی = دست کم ۲۵ درصد درآمد اصلی از کسب‌وکار پلتفرمی به دست می‌آید.

برای درک بهتر دامنه فعالیت کسب‌وکارهای پلتفرمی خوب است نگاهی به کارکنان ثبت‌شده کسب‌وکارهای پلتفرمی بزرگ بیندازیم (نک: جدول ۲). جالب است بدانیم که بر خلاف آنچه پوشش رسانه‌ای یا فضای آکادمیک باعث می‌شود فکر کنیم، بزرگ‌ترین پلتفرم‌ها اوبر یا آمازون مکانیکال تورک<sup>۱</sup> نیستند، بلکه بیشتر پلتفرم‌های شخصی، همچون آپورک، فریلنسر یا ویت‌مارت<sup>۲</sup>، هستند که خدمات مربوط به آی‌تی و کسب‌وکار را ارائه می‌دهند و تعداد کارکنان ثبت‌شده هریک از آن‌ها به بیش از ۱۰ میلیون نفر می‌رسد. این هم روشن است که بیشتر بازیگران بزرگ این حوزه از ایالات متحده آمریکا و چین می‌آیند. چیزی حدود ۸۰ میلیون نفر از فعالان حوزه پلتفرم می‌توانند در پلتفرم‌های بزرگ‌تر نام برده‌شده در جدول ۲ ثبت شده باشند. البته چنین برآوردهایی این گزینه را نادیده می‌گیرند

1. Amazon Mechanical Turk

2. Witmart

که کارکنان پلتفرمی معمولاً در چند پلتفرم ثبت‌نام می‌کنند. شاید هم کسانی بگویند که همه آنان که در پلتفرم‌ها ثبت‌نام می‌کنند لزوماً در این حوزه فعالیت جدی ندارند. طبق نظر کیوک<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۵)، تنها حدود ۱۰ درصد کارکنان ثبت‌شده در یک دوره زمانی معین در پلتفرم‌ها مشغول به کار بوده‌اند.<sup>۲</sup> در نتیجه ممکن است تصور شود که حدود ۸۸ میلیون نفر در پلتفرم بزرگی که در جدول ۲ نشان داده شده است مشغول به کارند. به احتمال زیاد، شمار کلی کارکنان پلتفرمی بیشتر از این‌هاست؛ زیرا جدول ۲ داده‌های مربوط به سال ۲۰۱۶ و آن هم تنها پلتفرم‌های بزرگ را پوشش می‌دهد.<sup>۳</sup> جالب اینکه کسب‌وکار پلتفرمی هنوز موجب افزایش چشمگیری در تعداد مشمولان خوداشتغالی نشده است.<sup>۴</sup>

### آیا کار پلتفرمی فعالیتی جهانی است یا بیشتر در کشورهای خاص عضو ایسا مرسوم است؟

برای پاسخ به این پرسش مطالعات مختلفی صورت گرفته است. طبق داده‌های اخیر شاخص آنلاین بازار کار<sup>۵</sup>، اکثریت کارکنان پلتفرمی از کشورهای با سطح درآمد پایین یا متوسط در آسیا با

#### 1. Kuek

۲. برآوردهای مشابهی توسط دوگرون (De Groen) و ماسلی (Maselli) (۲۰۱۶) با ۵ درصد و توسط گئورگه (Geor-ghe) (۲۰۱۵) با ۱۵ درصد ارائه شده است.

۳. تنها در چین، طبق برآوردهای رسمی دولت، ۶۰ میلیون ارائه‌دهنده خدمات در سال ۲۰۱۶ در اقتصاد اشتراکی فعال بوده‌اند، نک: شورای دولتی چین (China State Council) (۲۰۱۷). دوگرون و همکاران (۲۰۱۷) بر اساس داده‌های جدید تخمین می‌زنند که تنها در اروپا ۱۲.۸ میلیون نفر در کسب‌وکار پلتفرمی مشغول به کارند که تقریباً بیش از نیمی از آنان در بازارهای آزاد آنلاین فعالیت می‌کنند.

۴. طبق آمار یوروستات (Eurostat)، نرخ خوداشتغالی، در مقایسه با آمار کلی اشتغال، در میان همه ۲۸ کشور عضو اتحادیه اروپا از سال ۲۰۰۷ (۱۵.۱ درصد) تا ۲۰۱۷ (۱۴.۶ درصد) با شیب ملایمی کاهش یافته است. نسبت خوداشتغالی با یک شغل جانبی نیز با نرخ ۱.۵ درصد همچنان ثابت باقی مانده بود. داده‌های ایالات متحده مخلوط شده است: طبق آمار اداره کار آمریکا (۲۰۱۸a) شمار افراد مشمول خوداشتغالی اندکی کاهش یافته است، در حالی که به گزارش اداره آمار ایالات متحده (۲۰۱۸a) از ۲۱ میلیون نفر در سال ۲۰۰۸ به ۲۵ میلیون نفر در سال ۲۰۱۶ افزایش یافته است. داده‌های اداره آمار آمریکا بر اساس اطلاعات مالیاتی افراد به دست می‌آید و می‌تواند بیشتر قابل اعتماد باشد. اداره کار آمریکا از پژوهش‌هایی استفاده می‌کند که در آن افراد معمولاً تمایلی ندارند به شغل‌های جانبی خود، مثل شغل‌های پلتفرمی، اشاره کنند، نک: داناوان (Donovan) و همکاران (۲۰۱۶).

#### 5. Online Labour Market Index

شاخصی که مؤسسه اینترنتی آکسفورد برای اندازه‌گیری عرضه و تقاضای کسب‌وکارهای پلتفرمی آنلاین در بین کشورها با ردیابی تعداد پروژه‌ها و وظایف انجام‌شده توسط آن‌ها در زمان واقعی ایجاد کرده است.

تمرکز خاص بر هند، بنگلادش، پاکستان و فیلیپین می‌آیند (نک: جدول ۳). در مقابل، مشتریان کسبوکار پلتفرمی آنلاین اغلب در کشورهای توسعه‌یافته حضور دارند (نک: جدول ۳).<sup>۱</sup> باید توجه شود که جدول ۳ تنها دربردارنده داده‌هایی از چهار کسبوکار انگلیسی‌زبان بزرگ است. بنابراین فقط تصویری ناکافی از الگوهای بین‌المللی کسبوکار پلتفرمی پیش‌رو می‌نهد. در مورد کسبوکارهای پلتفرمی محلی (مثل کسبوکارهای مربوط به همسفری) که در آن‌ها مشتریان و ارائه‌دهندگان خدمات، هر دو در یک کشور زندگی می‌کنند، فعالیت‌ها می‌توانند در مناطق بسیار متفاوت جهان مشاهده شوند؛ هرچند هنوز داده‌های بین‌المللی درباره دامنه نسبی کسبوکارهای محلی کم‌اند.

جدول ۲. شمار کارکنان ثبت‌شده پلتفرم‌های بزرگ‌تر

پلتفرم	حوزه فعالیت	تعداد کارکنان ثبت‌شده	خاستگاه/منطقه خدمت‌رسانی
فریلنسر	وظایف کلان، آی‌تی و تجارت	۲۶,۰۰۰,۰۰۰	استرالیا/بین‌المللی
ژوباجیه <sup>۲</sup> /ویتمارت	آی‌تی، تجارت، طراحی	۱۵,۰۰۰,۰۰۰	چین/بین‌المللی
آپورک	وظایف کلان، آی‌تی و تجارت	۱۰,۰۰۰,۰۰۰	ایالات متحده/بین‌المللی
کِرادسورس	وظایف خرد	۸,۰۰۰,۰۰۰	ایالات متحده/بین‌المللی
کِرَدات‌کام <sup>۳</sup>	مراقبت، خدمات خانگی	۶,۶۰۰,۰۰۰	ایالات متحده/بین‌المللی
اپویک <sup>۴</sup>	آی‌تی، طراحی	۶,۰۰۰,۰۰۰	چین/چین
کِرادفلور <sup>۵</sup>	وظایف خرد	۵,۰۰۰,۰۰۰	ایالات متحده/بین‌المللی
تسک‌سی‌ان <sup>۶</sup>	آی‌تی، طراحی	۳,۰۰۰,۰۰۰	چین/چین
۶۸۰	آی‌تی، طراحی	۳,۰۰۰,۰۰۰	چین، چین

۱. برآوردهای مشابه در آگراوال (Agrawal) و همکاران (۲۰۱۳) و لدون‌ویرتا (Lehdonvirta) و همکاران (۲۰۱۴).

2. Zhubajie
3. Care.com
4. Epweike
5. Crowdfunder
6. Taskcn



پلتفرم	حوزه فعالیت	تعداد کارکنان ثبت شده	خاستگاه/ منطقه خدمات رسانی
فیلدايجنت <sup>۱</sup>	تحقیقات بازار	۸۰۰,۰۰۰	ایالات متحده/ بین المللی
مایکروورکرز <sup>۲</sup>	وظایف خرد	۷۶۰,۰۰۰	ایالات متحده/ بین المللی
کلیک‌ورکر <sup>۳</sup>	وظایف خرد	۷۰۰,۰۰۰	آلمان/ بین المللی
آمازون مکانیکال تورک <sup>۴</sup>	وظایف خرد	۵۰۰,۰۰۰	ایالات متحده/ بین المللی
اوپر	خدمات راندگی	۴۰۰,۰۰۰	ایالات متحده/ بین المللی
ناینتی ناین دیزاینز <sup>۵</sup>	طراحی	۳۶۵,۰۰۰	ایالات متحده/ بین المللی
پپل پرور <sup>۶</sup>	آی تی، تجارت	۲۵۰,۰۰۰	انگلستان/ بین المللی
تواگو <sup>۷</sup>	وظایف خرد	۲۲۵,۰۰۰	اسپانیا/ امریکای لاتین
دیگر مواردی که کدانیون و همکاران (۲۰۱۶) ثبت کرده‌اند		۱,۰۰۵,۰۰۰	
مجموع کارکنان ثبت شده		۸۸,۲۰۵,۰۰۰	
تقریب کل کارکنان فعال (با فرض میزان فعالیت ۱۰ درصد)		۸,۸۲۰,۵۰۰	

منبع: نگارنده، بر پایه داده‌های کدانیون و همکاران (۲۰۱۶)، تو<sup>۸</sup> و لای<sup>۹</sup> (۲۰۱۵)، لی<sup>۱۰</sup> و همکاران (۲۰۱۷) و گزارش سالانه شرکت‌ها.

1. Fieldagent
3. Clickworker
5. 99designs
7. Twago
9. Lai

2. Microworkers
4. Amazon Mechanical Turk
6. Peopleperhour
8. To
10. Li

جدول ۳. ۱۰ کشور برتر از نظر تعداد مشتریان و کارکنان

نسبت جاهای خالی اعلام شده	۱۰ کشور برتر از نظر تعداد مشتریان	نسبت کارکنان پلتفرمی آنلاین <sup>۱</sup>	۱۰ کشور برتر از نظر تعداد کارکنان
۴۹٪	۱. ایالات متحده	۲۶٪	۱. هند
۷٪	۲. انگلستان	۲۱٪	۲. بنگلادش
۶٪	۳. استرالیا	۱۳٪	۳. پاکستان
۶٪	۴. کانادا	۷٪	۴. ایالات متحده
۵٪	۵. هند	۵٪	۵. فیلیپین
۲٪	۶. آلمان	۳٪	۶. انگلستان
۱٪	۷. سنگاپور	۱٪	۷. اوکراین
۱٪	۸. اسرائیل	۱٪	۸. نیجریه
۱٪	۹. فرانسه	۱٪	۹. مصر
۱٪	۱۰. امارات متحده عربی	۱٪	۱۰. رومانی

یادداشت: افراد به عنوان کارکنان پلتفرمی شمارش شده‌اند، در صورتی که با هدف کسب درآمد برای دست کم یک ساعت در هفته نظرسنجی به کار مشغول شده‌اند.

منبع: نگارنده، بر اساس پایگاه داده‌گان شاخص آنلاین بازار کار.<sup>۲</sup>

### چگونه کسب و کار پلتفرمی در سال‌های گذشته رشد کرده است؟

کسب و کار پلتفرمی پدیده‌ای جوان و به سرعت در حال رشد است. این پدیده که اولین بار در سال ۱۹۹۹ و با اولین کسب و کار اینترنتی به نام ایلنس<sup>۱</sup> (که حالا خود بخشی از آپورک است) آغاز شد، تا ۱۰ سال پیش رشد چندانی نداشت (فرای<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹: ۴). به‌ویژه بعد از ۲۰۱۳، کسب و کار پلتفرمی در ایالات متحده با رشد ۲۰۰ درصدی تعداد کارکنان پلتفرمی در سال روبه‌رو شد (فارل و گریگ، ۲۰۱۶b). جالب اینکه رشد نسبی در فعالیت کسب و کارهای پلتفرمی (مانند آپورک) در مقایسه با کسب و کارهای سرمایه‌داری (مانند ای‌بی) بیشتر مورد توجه قرار می‌گرفت. به‌تازگی نشانه‌هایی از اوج گرفتن این کسب و کارها دیده شده (فارل و

1. Elance

2. Frei

گریگ، ۲۰۱۶b) و در سال‌های اخیر روند رشد آن کند شده است. در واقع، بر اساس شاخص آنلاین بازار کار (شاخص متفاوتی برای اندازه‌گیری رشد شغل‌ها که با کسب‌وکارهای آنلاین بزرگ مطابقت دارد)، کسب‌وکار پلتفرمی در طی دو سال گذشته (نیمه ۲۰۱۶ تا نیمه ۲۰۱۸) فقط در حدود ۱۵ درصد در سال افزایش داشته است.<sup>۱</sup> اینکه تا چه میزان می‌توان نرخ رشد بالایی را انتظار داشت، چیزی است که در بخش بعدی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

#### ۴. آیا کسب‌وکار پلتفرمی رشدی بیش از این‌ها خواهد داشت؟ (محرک‌ها و موانع رشد آینده)

رشد بیشتر اقتصاد گیگ می‌تواند نظام‌های بیمه اجتماعی را به شدت تحت تأثیر قرار دهد. از آنجا که اقتصاد پلتفرمی روندی غیرخطی را دنبال می‌کند، پیش‌بینی توسعه آینده این نوع از اقتصاد کار آسانی نیست. بر این مبنای، اقتصاد پلتفرمی شباهت بسیاری به اقتصاد تحول‌آفرین<sup>۲</sup> دارد. این اصطلاح که به تازگی در توصیف بازارهای نوظهور که اساساً با نوآوری‌های جدید فناورانه ایجاد می‌شوند به کار می‌رود، در نهایت بازارهای موجود را دگرگون می‌کند و جایگزین آن‌ها می‌شود. از مشخصه‌های بارز این بازارهای دگرگون‌شده این است که وقتی به نقطه خاصی از توسعه می‌رسند، تمایل دارند با سرعتی زیاد، در یک بازه زمانی کوتاه، جایگزین بازارهای سنتی شوند (مانند ویکی‌پدیا که طی چند سال جایگزین دایره‌المعارف‌های سنتی شد) (آسینک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). هنوز هم جای سؤال است که آیا کسب‌وکار پلتفرمی پتانسیل جانشینی همه بازارهای سنتی را دارد. با این حال، نشانه‌هایی مبنی بر اینکه کسب‌وکار پلتفرمی ممکن است با نرخ رشد بالا بیشتر از این‌ها اوج بگیرد وجود دارد. در بخش بعدی پیش‌رانه‌ها و موانع رشد آینده کسب‌وکارهای پلتفرمی مورد بحث قرار می‌گیرد (ارائه‌شده در جدول ۴).

۱. برای جزئیات بیشتر درباره شاخص آنلاین بازار کار، نک: کسی (Kässi) و لدون ویرتا (۲۰۱۸).

2. disruption economy

3. Assink

جدول ۴. عوامل مؤثر بر رشد آینده کسب‌وکارهای پلتفرمی

موانع	پیش‌رانه‌ها
مقررات	گسترش دسترسی به اینترنت همراه
شغل‌هایی که با رایانه جایگزین می‌شوند	فناوری بلاک‌چین <sup>۱</sup>
ترجیح کارکنان برای انجام شغل‌های قابل انعطاف	ترجیح کارکنان برای انجام شغل‌های قابل انعطاف
	ترجیحات اقتصادی برای برون‌سپاری کارهای بدون حقوق
	صرفه‌جویی در هزینه‌های انجام کار
	تراکم جمعیت

منبع: نگارنده

در سال‌های اخیر، فناوری‌های اطلاعاتی جدید، همچون اینترنت همراه، رشد کسب‌وکارهای پلتفرمی را به شدت افزایش داده‌اند. به طور مشابه، گسترش هر چه بیشتر دسترسی به اینترنت می‌تواند به رشد کسب‌وکارهای پلتفرمی در آینده کمک کند (کمیسیون اروپا، ۲۰۱۶: ۱۱). به‌ویژه چنین پتانسیلی برای افزایش نفوذ اینترنت در کشورهای در حال توسعه دیده شده است.<sup>۲</sup> اما سایر تحولات فناورانه، همچون فناوری‌های بلاک‌چین<sup>۳</sup>، می‌توانند بر رشد آینده اثرگذار باشند. حتی به باور برخی، با توجه به اینکه فناوری بلاک‌چین پتانسیل جایگزینی همه انواع پلتفرم‌های فعلی را از طریق تعامل نظیر به نظیر دارد، به نظر می‌رسد این فناوری «بزرگ‌ترین تأثیر را طی دهه‌های آینده» خواهد داشت (تاپسکات<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶؛ ساندارارایان، ۲۰۱۶). چنین توسعه‌ای می‌تواند (با پرهیز از هزینه‌های پلتفرم‌ها) به کاهش بیشتر هزینه‌های معاملات کمک کند و بنابراین ممکن است به فرسایش بلندمدت و تدریجی روابط سنتی میان کافرمایان و کارکنان بینجامد. رشد افزونه‌های هوش مصنوعی<sup>۵</sup> هم می‌تواند بر سرعت رشد کسب‌وکارهای پلتفرمی بیفزاید.

#### 1. blockchain

۲. میزان نفوذ اینترنت، برای مثال بالغ بر ۳۵ درصد جمعیت افریقا از اینترنت استفاده می‌کنند، در حالی که این رقم در امریکای شمالی به ۹۵ درصد می‌رسد.

۳. فناوری بلاک‌چین داده‌های موجود را با رمزنگاری به هم متصل می‌کند. این موضوع اهمیت ویژه‌ای دارد که به طور کلی، اصلاح داده‌ها امکان‌پذیر نیست؛ از این رو می‌توان به داده‌ها اعتماد کرد.

#### 4. Topscott

#### 5. AI= Artificial Intelligence

در واقع، هنوز مقدار زیادی از هوش انسان برای آموزش و بررسی سیستم‌های هوش مصنوعی مورد نیاز است؛ کاری که در اکثر مواقع کارکنان پلتفرمی انجام می‌دهند (فوربس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸؛ کلیک‌ورکر، ۲۰۱۸).

هزینه‌های مربوط به تأمین نیروی کار<sup>۲</sup> عامل مهم دیگری است. کسب‌وکار اینترنتی را اغلب کسانی انجام می‌دهند که اقدام به خوداشتغالی می‌کنند و مسئولیت پرداخت سهم بیمه‌های اجتماعی‌شان با خودشان است. این شکل از برون‌سپاری پرداخت‌های اجتماعی و محدودیت‌های مربوط به حقوق بیشتر برای کارکنان (برای مثال تعطیلات یا پرداخت‌های مربوط به بیماری) در اقتصاد پلتفرمی می‌تواند موجب کاهش نسبی هزینه‌های کار شود (فورد<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۷: ۴۰). در نتیجه ممکن است خدماتی که کارکنان پلتفرمی ارائه می‌دهند، ارزان‌تر از همان خدمات که کارکنان استخدامی استاندارد ارائه می‌دهند تمام شود و همین موضوع در نهایت پیش‌رانه‌ای برای تقاضای بیشتر کسب‌وکارهای پلتفرمی خواهد بود.<sup>۴</sup> اینکه آیا برتری نسبی در هزینه‌های نیروی کار در آینده غالب خواهد شد یا نه، بسیار مبهم است و عمدتاً به مداخلات نظارتی آتی بستگی دارد (که در زیر بحث شده است).

برای بسیاری از افراد، به‌ویژه افراد دارای معلولیت و مادرانی که ناگزیر به نگهداری از کودکانشان هستند، کسب‌وکار پلتفرمی شیوه‌هایی برای کارهای نسبتاً منعطف در زمان و مکان را فراهم کرده است. چنین ترجیحاتی / نیازهایی برای ایجاد کار منعطف، می‌تواند انگیزه‌ای برای رشد بیشتر این نوع از کار در آینده باشد. توسعه کسب‌وکار پلتفرمی همچنین به فرصت‌های شغلی پیشنهادشده در بازار استاندارد کار که چرخه‌های اقتصادی معین می‌کنند بستگی دارد. نمونه‌ای در اوکراین نشان می‌دهد که کسب‌وکارهای پلتفرمی در سال‌های اخیر که این کشور

1. Forbes

2. labour costs

3. Forde

۴. مطالعه درباره کارفرمایان نشان می‌دهد که برای بیش از ۵۰ درصد شرکت‌ها، هزینه‌های پایین اصلی‌ترین دلیل برای استفاده از کسب‌وکارهای پلتفرمی است. برای مشاهده پیشینه این مطالعات نک: کدانیون و همکاران (۲۰۱۶: ۴۲).

دچار بحران اقتصادی بوده است، به سرعت رشد کرده‌اند (آلکسینسکا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸).<sup>۲</sup> همین حالا کسب‌وکارهای پلتفرمی محلی هزینه‌های خدماتی خانوارها را بالا برده‌اند و این ممکن است تا آینده ادامه یابد. برای نمونه اوبر فقط جایگزین تاکسی‌های سنتی نشد، بلکه همچنین افراد را به استفاده از این تاکسی‌ها، حتی برای سفرهایی که قبلاً با خودروی شخصی‌شان می‌رفتند، ترغیب کرد (مک‌کنزی، ۲۰۱۶: ۷۷). برخی کسب‌وکارهای پلتفرمی خدماتی را ارائه می‌کنند که پیش از این در بازار در مقیاس بزرگ‌تر وجود نداشته است (مثل خدمات تحویل خواروبار) و پتانسیل برای برون‌سپاری کار خانگی بدون مزد هنوز هم قابل توجه است (نک: نظرسنجی استفاده از زمان سازمان همکاری و توسعه اقتصادی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). شماری از مشوق‌های اجتماعی، همچون تراکم جمعیت و اثرات گروه، هم وجود دارند که ممکن است بر آینده کسب‌وکار اینترنتی اثرگذار باشند (کمیسیون اروپا، ۲۰۱۶: ۱۱ به بعد). تا سال ۲۰۳۰ انتظار می‌رود که جمعیت شهری از ۵۵ درصد فعلی، با افزایش قابل توجه در افریقا و آسیا، به ۶۰ درصد برسد.<sup>۴</sup> تراکم بالای جمعیت باعث افزایش تعداد مشتریان و خدمت‌دهندگان بالقوه در خدمات پلتفرمی محلی (مثل خدمات تحویل کالا) می‌شود و بنیانی برای رشد سریع کسب‌وکارهای پلتفرمی شکل می‌گیرد. به علاوه، کسب‌وکار پلتفرمی در بیشتر اوقات تقاضا و همچنین شغل گروه‌های جوان‌تر است که با فناوری‌های دیجیتال آشنایی بیشتری دارند.<sup>۵</sup> در آینده، نسل‌های امروزی پیر می‌شوند و نسل‌های جدیدی که اصطلاحاً می‌توان گفت نسل بومی دیجیتال هستند سر برمی‌آورند. افزون بر این عوامل پیش‌رانه، موانع مختلفی هم بر سر راه این کسب‌وکارها وجود دارند

1. Aleksynska

۲. اوکراین در رتبه چهارم مهم‌ترین کشورهای دارای درآمد آزاد در کسب‌وکار پلتفرمی جهانی اینلنس (و حالا آپورک) در بحران سال ۲۰۱۴ بود (نک: اینلنس، ۲۰۱۴).

3. OECD Time Use Survey

۴. چشم‌اندازهای شهرنشینی جهان، نسخه سال ۲۰۱۸.

۵. برای ساختار سنی کارکنان پلتفرمی، نک: کادر ۲. همچنین درباره اینکه مشتریان پلتفرم‌ها جوان هستند، نک: یوروبارومتر (Eurobarometer) (۲۰۱۶).

که در پیشینه به آن‌ها پرداخته شده است. برای مثال پیش‌بینی می‌شود با پیشرفت‌های فناوریانه، هوش مصنوعی (دست‌کم طی ۱۰ سال آینده) به بلوغ برسد و این امر می‌تواند در درآمدت بر رشد کسب‌وکارهای پلتفرمی تأثیر منفی بگذارد. بسیاری از شغل‌های پلتفرمی ساده‌اند و می‌توان تصور کرد که مانند دیگر بخش‌های اقتصادی، در آینده تا حدودی با رایانه‌ها جایگزین شوند. رشد آینده همچنین در دستان سیاستمداران و حقوق‌دانان است. تغییر در مالیات، قوانین کار و بیمه‌های اجتماعی و دستورالعمل‌های آن‌ها و همچنین تصمیمات دادگاه‌ها می‌توانند تأثیر بسیار زیادی بر رشد و دگرگونی ماهیت کسب‌وکارهای پلتفرمی آینده بگذارند (نک: بخش ۶).

به طور کلی، بیشتر عوامل مورد بحث و بیشتر عوامل و کارشناسان از رشد بیشتر کسب‌وکارهای پلتفرمی سخن به میان می‌آورند. هرچند میزان رشد آینده کسب‌وکارهای پلتفرمی، همانند اقتصاد تحول‌آفرین، با توجه به اینکه از ترندهای غیرخطی پیروی می‌کند، قطعی نیست. با این توصیف، بسیار توصیه می‌شود که در سال‌های پیش‌رو، پیشرفت کسب‌وکارهای پلتفرمی از نزدیک رصد شود.

## ۵. آیا درآمد حاصل از کسب‌وکارهای پلتفرمی می‌تواند درآمد اصلی محسوب شود یا فقط در نقش درآمد جانبی ظاهر می‌شود؟

در بسیاری از کشورها درآمد حاصل از کسب‌وکار پلتفرمی، اگر به صورت درآمدی جانبی باشد (نک: بخش ۷)، تحت پوشش بیمه‌های اجتماعی قرار نمی‌گیرد. با این توصیف، برای سیاست‌گذاران مهم است که بدانند آیا کسب‌وکار اینترنتی معمولاً درآمد اصلی افراد را تأمین می‌کند یا در نقش درآمد جانبی ظاهر می‌شود. بر اساس پیشینه این مطالعات (نک: بررسی اجمالی پیشینه در جدول ۵)، دامنه نسبی درآمد حاصل از کسب‌وکارهای پلتفرمی در میان انواع مختلف پلتفرم‌ها متفاوت است. در پلتفرم‌های فریلنسر با مهارت بالا معمولاً بیش از نیمی از کارکنان درآمد اصلی‌شان را از آن پلتفرم به دست می‌آورند، برای مثال ۶۳ درصد از

کارکنان ایلنس و اُدسک<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) و حالا آپورک یا ۶۱ درصد کارکنان نوبلو<sup>۲</sup> (۲۰۱۴)، یک کسب‌وکار پلتفرمی فریلنسر. بر عکس، در پلتفرم‌های جمعی‌کاری، تعداد کارکنان کمتری درآمد اصلی‌شان را از کار پلتفرمی به دست می‌آورند. به طور کلی می‌توان گفت تنها چیزی حدود یک‌چهارم فعالان این حوزه درآمد اصلی‌شان را از کار پلتفرمی به دست می‌آورند. به بیان دیگر، برای شمار زیادی از کارکنان پلتفرمی، دست‌کم در اقتصادهای غربی، به درآمد حاصل از این اَشکال جدید شغل تنها به مثابه مبلغی اضافه بر دیگر منابع درآمدی نگریسته می‌شود، به ویژه اگر رقم درآمدهای غیرآنلاین در نوسان باشد (فارل و گریگ، ۲۰۱۶a). گرچه این یافته درباره کشورهای در حال توسعه صدق نمی‌کند، تحقیق جدید سازمان جهانی کار بر روی جمعی‌کاران این کشورها (رانی<sup>۳</sup> و فرر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸) نشان می‌دهد که ۶۸ درصد کسب‌وکارهای پلتفرمی، شغل اصلی یا تنها شغل فعالان این شاخه از کسب‌وکار است.

بسیاری از کارکنان پلتفرمی درآمد خود را از طریق کار استخدامی بیرون از اقتصاد پلتفرمی تکمیل می‌کنند.<sup>۵</sup> جالب اینکه حدود نیمی از آنان که شغل دیگری هم دارند، در میان ساعات کاری شغل اصلی خود، فعالیت‌های مربوط به جمعی‌کاری را انجام می‌دهند (برگ، ۲۰۱۶؛ برگ و همکاران، ۲۰۱۸). برآوردها بر اساس نوع پلتفرم‌ها و بسته به مطالعه صورت‌گرفته بسیار متفاوت‌اند (نک: جدول ۹). بر اساس رانی و فرر (۲۰۱۸)، هم‌زمانی انجام کار پلتفرمی و فعالیت شغلی به شیوه سنتی در اقتصادهای در حال توسعه کمتر معمول است.

- 
1. oDesk
  2. Nubello
  3. Rani
  4. Furrer

۵. نک: هیوز و همکاران (۲۰۱۷): پزول و همکاران (۲۰۱۷) چنین برآورد می‌کنند که تعداد کارکنان پلتفرمی که خود را شاغل استخدامی می‌دانند، به‌سختی به دوسوم این افراد می‌رسد. با این حال، روشن نیست که آیا آنان کارکنان استخدامی استاندارد یا کارکنان غیرپلتفرمی هستند یا اینکه خود را افراد شاغل استخدام‌شده در پلتفرم‌ها می‌دانند. از این رو، دو برآورد آخر باید با احتیاط پذیرفته شوند و به عنوان حداکثر سهم ممکن در به‌استخدام درآمدن بیرون از اقتصاد پلتفرمی در نظر گرفته شوند.



## جدول ۵. کارکنان پلتفرمی که درآمد اصلی‌شان را از این کار به دست می‌آورند

منطقه	پلتفرم‌های تحت پوشش	درآمد قابل توجه فرد شاغل در پلتفرم (دست‌کم ۲۵ درصد درآمد کل)	درآمد اصلی فرد شاغل در پلتفرم (دست‌کم ۵۰ درصد درآمد کل)	مطالعه
اروپا	متفاوت	حدود ۴۰٪	حدود ۲۵٪	هیوز و همکاران (۲۰۱۷)
اروپا	متفاوت	حدوداً بین ۶۰ تا ۷۵٪	حدود ۲۵٪	پزول و همکاران (۲۰۱۸)
آلمان	متفاوت	—	۳۳٪	سرفلینگ (۲۰۱۸)
اروپا	جمعی‌کاری	۴۸٪	۲۵٪	فورد و همکاران (۲۰۱۷)
جهانی	جمعی‌کاری	—	۳۷٪	برگ (۲۰۱۶)
جهانی	جمعی‌کاری	—	۵۸٪	برگ و همکاران (۲۰۱۶)
اقتصادهای در حال توسعه	جمعی‌کاری	—	۶۸٪	رانی و فرر (۲۰۱۸)
جهانی	آزادکاران با مهارت بالا	—	۶۳٪	ایلنس و آدسک (۲۰۱۴)
جهانی	آزادکاران با مهارت بالا	—	۶۱٪	نوبلو (۲۰۱۴)

منبع: نگارنده

## جدول ۶. میزان کارکنان پلتفرمی که خود را به‌استخدام‌درآمده معرفی کرده‌اند (بیرون از اقتصاد پلتفرمی)

منطقه	پلتفرم‌های تحت پوشش	درصد کسانی که خود را به‌استخدام‌درآمده معرفی کرده‌اند	مطالعه
جهانی	جمعی‌کاری	حدود ۵۰٪	برگ (۲۰۱۶)
اروپا	جمعی‌کاری	۴۱٪*	فورد و همکاران (۲۰۱۷)
اقتصادهای در حال توسعه	جمعی‌کاری	۲۴٪	رانی و فرر (۲۰۱۸)
جهانی	جمعی‌کاری	۳۴٪	برگ و همکاران (۲۰۱۸)
آلمان	متفاوت	۳۱٪	سرفلینگ (۲۰۱۸)
اروپا	متفاوت	۶۶٪	هیوز و همکاران (۲۰۱۷)
اروپا	متفاوت	۶۸٪	پزول و همکاران (۲۰۱۸)

توضیح: \* تنها استخدام‌شدگان تمام‌وقت. درصد استخدام‌شدگان کلی که به احتمال زیاد بیشتر از درصد استخدام‌شدگان پاره‌وقت است، محاسبه نشده است.

منبع: نگارنده

در اقتصاد سنتی، درآمد پلتفرم‌های ساعتی اغلب پایین‌تر از سطح درآمد کار معادل است و تا حدی زیر حداقل دستمزد ساعتی ثبت‌شده در کشورهای توسعه‌یافته. با این حال، تنوع گسترده‌ای بین انواع پلتفرم مشاهده شده است: جمعی کاری که به طور کلی درآمد بسیار کمی دارد؛ زیرا حداقل دستمزد در کشورهای غربی و بین ۱ تا ۶ دلار امریکاست (برگ، ۲۰۱۶؛ فورد و همکاران، ۲۰۱۷؛ رانی و فرر، ۲۰۱۸). کیوک و همکاران (۲۰۱۵)، آگراوال و همکاران (۲۰۱۳) نشان داده‌اند که این دستمزدهای پایین ممکن است باز بالاتر از سطح دستمزد شغل‌های سنتی در کشورهای در حال توسعه باشد. معمولاً پلتفرم‌های محلی درآمد‌هایی بیشتر و بالاتر از حداقل دستمزد کشوری پیشنهاد می‌کنند (دوگرون و ماسلی، ۲۰۱۶؛ هال<sup>۱</sup> و کروگر، ۲۰۱۵). به طور کلی، در پلتفرم‌های فریلنسر تفاوت زیادی در درآمد ساعتی وجود دارد؛ چیزی بین ۵ تا ۲۰ دلار امریکا در ساعت (نک: نمودار ۲).<sup>۲</sup> برای متخصصان برگزیده، دستمزدهای بالاتری (بیش از ۱۰۰ دلار امریکا در ساعت) هم گزارش شده است (مانی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸).

با این حال، برای بسیاری از کارکنان پلتفرمی، ممکن است درآمد مؤثر پایین‌تر از آن چیزی باشد که گزارش شده است. بنیان بیشتر مطالعات بر میانگین درآمد است، اما رقابایی که دریافتی‌های بسیار بالا دارند معمولاً به طور جانبدارانه ارقامی نادرست اعلام کرده‌اند. درآمد متوسط<sup>۴</sup> که نشان می‌دهد نیمی از کارکنان بالاتر از آن و نیم دیگر پایین‌تر از آن دریافت می‌کنند، ممکن است شاخص بهتری باشد که معمولاً به میزان قابل توجهی پایین‌تر از میانگین درآمد است.<sup>۵</sup> افزون بر این، درآمدهای گزارش‌شده زمان مربوط به کاری را که

### 1. Hall

۲. نک: کدانیون و همکاران (۲۰۱۶: ۳۶). دستمزدهای بالاتر بین ۱۰ تا ۲۸ دلار امریکا توسط استفادات کام (Staff.com) (۲۰۱۳) گزارش شده است. هرچند آن‌ها به وظایف نسبتاً متفاوتی ارجاع می‌دهند و فقط حقوق پرسیده‌شده و نه حقوق نهایی را گزارش می‌کنند. جالب اینکه میزان پرداختی با توجه به کشور زادگاه کارکنان تفاوت چشمگیری دارد.

### 3. Money

### 4. median earning

۵. نک: برگ (۲۰۱۶). برای نمونه، مقایسه میانگین و متوسط درآمد ساعتی اختلاف ۱۶ تا ۴۸ درصدی را نشان می‌دهد (برگ، ۲۰۱۶، جدول ۲).

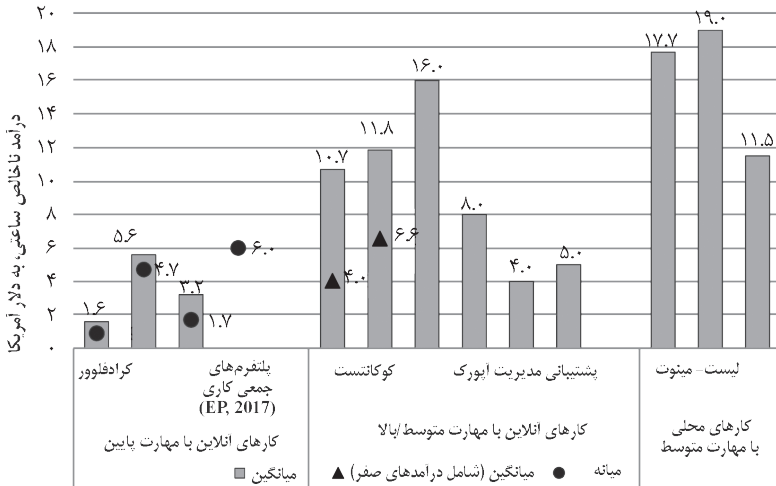
بابت آن پولی پرداخت نشده است پوشش نمی‌دهد. معمول است که کارکنان پلتفرمی، به‌ویژه در پلتفرم‌های آنلاین و پلتفرم‌های مبتنی بر رقابت، زمان‌های طولانی را صرف جست‌وجو برای کار می‌کنند.<sup>۱</sup> دوگرون و ماسلی (۲۰۱۶: ۷) نشان می‌دهند که در مورد پلتفرم‌های مبتنی بر رقابت، حتی با در نظر گرفتن زمان کار پرداخت‌نشده هم، درآمدهای ساعتی مؤثر تا ۶۰ درصد کاهش می‌یابد. اینکه آیا این درآمد کم به معنی سطح پایین درآمد کلی کارکنان پلتفرمی (مربوط به کارهای خانگی) باشد، هنوز به‌روشنی در تحقیقات دیده نمی‌شود.<sup>۲</sup> سؤال مهم این است که آیا درآمد حاصل از کسب‌وکار پلتفرمی تکمیل‌کننده درآمدهای سنتی یا جایگزین آن‌هاست. بسته به پاسخ، و پوشش مؤثر درآمد حاصل از کار پلتفرمی (نک: بخش ۷)، کمک‌های بیمه اجتماعی و حق‌الزحمه حاصل از آن ممکن است با اقتصاد گیگ افزایش یا کاهش یابد.

کادر ۲ حاوی اطلاعات بیشتری درباره پیشینه اقتصادی اجتماعی کارکنان پلتفرمی است. در نتیجه، برای مثال، این افسانه که اکثر کارکنان پلتفرمی دانشجوی هستند زیر سؤال می‌رود.

۱. بر طبق برگ (۲۰۱۶)، ۶۰ درصد از جمعی کاران به‌روشنی اعلام می‌کنند که به عنوان شاغل در جمعی کاری نمی‌توانند کار کافی پیدا کنند که نشان می‌دهد هزینه جست‌وجو هم ممکن است بالا باشد.

۲. نک: جکسن و همکاران (۲۰۱۷)؛ فورد و همکاران (۲۰۱۷) بیان می‌کنند که افراد فعال در شغل‌های موسوم به گیگ، سطح کلی درآمد پایین‌تری دارند. طبق نظر هیوز و همکاران (۲۰۱۶)؛ بانین و رین (۲۰۱۷)؛ کیوک و همکاران (۲۰۱۵)؛ (۴۱) مطالعه‌ای بر روی کشوری در حال توسعه این موضوع را رد می‌کند.

نمودار ۲. درآمد ساعتی بر اساس نوع پلتفرم‌ها به دلار



منبع: نگارنده بر اساس دوگرون و ماسلی (۲۰۱۶)، برگ (۲۰۱۶)، هال و کروگر (۲۰۱۶)، فورد و همکاران (۲۰۱۷)، کدانیون و همکاران (۲۰۱۶). در صورت نیاز، در تبدیل دلار به یورو نرخ ۱.۱۵ محاسبه می‌شود.

## کادر ۲. پیشینه اقتصادی اجتماعی کارکنان پلتفرمی چیست؟

در تحقیقات انجام‌شده، اجتماعی عمومی در این باره وجود دارد که کارکنان پلتفرمی از کلیت جمعیت بزرگسال جوان‌ترند<sup>۱</sup> از منظر سیاست‌گذاری اجتماعی، این به معنای آن است که فرم‌های جدید کسب‌وکار، عمدتاً در درازمدت، در صورت رسیدن کارکنان نسبتاً جوان پلتفرمی به بازنشستگی، بر سود و هزینه‌های نظام بازنشستگی تأثیر خواهند گذاشت. گرچه در سمت درآمد مستمری و دیگر طرح‌های بیمه اجتماعی، در صورتی که چنین فعالیت‌های پلتفرمی تحت پوشش تأمین اجتماعی قرار نگیرند، جمعیت کارکنان جوان پلتفرمی ممکن است همین امروز تحت تأثیر قرار بگیرند (بحث‌شده در بخش ۷).

۱. این مشاهده هم در پلتفرم‌های آنلاین (برگ، ۲۰۱۶؛ ایلنس و اُدسک، ۲۰۱۴؛ نوبلو (Nubelo)، ۲۰۱۴) و هم پلتفرم‌های محلی (هال و کروگر، ۲۰۱۵؛ کولن (Cullen) و فاروناتو (Farronato)، ۲۰۱۵) انجام شده است.

درصد کارکنان پلتفرمی از جمعیت کلی بزرگسالان تحصیل کرده بیشتر است (برگ، ۲۰۱۶؛ براهم<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲؛ برتسک<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۶؛ ایلنس / اُدسک، ۲۰۱۴؛ بانین و رین، ۲۰۱۷). البته بالاتر بودن سطح تحصیلات تا حدی با الگوی سنی این کارکنان قابل توضیح است (نک: بالا). شواهد تجربی، توزیع جنسیتی آمیخته‌ای را نشان می‌دهند. برخی مطالعات نرخ مشارکت نسبتاً متعادل جنسیت را در کسب‌وکارهای پلتفرمی گزارش می‌کنند (هیوز و همکاران (۲۰۱۷) یا ام‌تورک تراکر<sup>۳</sup> (۲۰۱۸)). مطالعات دیگر، به‌ویژه در بین کارکنان پلتفرمی کشورهای درحال توسعه (برگ، ۲۰۱۶)، از نرخ مشارکت بیشتر مردان خبر می‌دهند.

گفته می‌شود کارکنان پلتفرمی اغلب دانشجویانی هستند که برای دوره کوتاهی از زندگی بزرگسالی‌شان وارد این شکل‌های جدید از کار می‌شوند. اگر این فرض درست باشد، کسب‌وکار پلتفرمی برای سیاست‌گذاران اجتماعی اهمیت کمتری خواهد داشت. داده‌های موجود با این افسانه که بیشتر دانشجویان در کسب‌وکارهای پلتفرمی فعالیت می‌کنند مغایرت دارد. طبق نظر هیوز و همکاران (۲۰۱۷)، تنها حدود ۱۰ درصد از پاسخ‌دهندگان در حال تحصیل هستند و این نسبت تفاوت چندانی با سهم دانشجویان در کل جمعیت بالغ ندارد. همچنین برگ (۲۰۱۶) و سرفلینگ (۲۰۱۸) به ترتیب از نرخ‌های ۱۴ و ۹ درصدی مشارکت دانشجویی در کسب‌وکارهای پلتفرمی خبر می‌دهند.

- 
1. Brabham
  2. Bertschek
  3. Mturk-Tracker

## ۶. کارکنان پلتفرمی چگونه طبقه‌بندی می‌شوند یا باید طبقه‌بندی شوند؟

چه به عنوان کارکنان مشمول خوداشتغالی، چه استخدامی و چه به هر عنوان دیگر، اینکه چگونه باید کارکنان پلتفرمی را طبقه‌بندی کرد، سؤالی اساسی هم از نظر سیاست‌گذاری اجتماعی و هم از دیدگاه فردی است. این امر نه تنها تعیین‌کننده سطح دسترسی به بیمه‌های اجتماعی است (نک: بخش ۷)، بلکه اغلب همچنین «میان‌بری برای گشودن بسیاری از استانداردهای کاری مناسب» (هیکس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷: ۲۴)، از جمله پرداخت حداقل دستمزد، جاری‌سازی مقررات ضد تبعیض، حقوق تعطیلات و بیماری است. با این توصیف، در بخش‌هایی که در ادامه می‌آید، چگونگی طبقه‌بندی کارکنان پلتفرمی در کشورهای عضو اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی و اینکه چه مقررات جدیدی در حال حاضر در این بافت مورد بحث است، تشریح می‌شود.

معمولاً در مقررات کشوری به اینکه کارکنان پلتفرمی به یکی از رسته‌های استاندارد شغلی تعلق دارند اشاره‌ای نمی‌شود (برگ، ۲۰۱۶: ۱۸). این امر، با توجه به ناهمگونی قابل توجه فعالیت‌های کسب‌وکارهای پلتفرمی (نک: بخش ۲) و تنوع موجود در روابط میان کارکنان و پلتفرم‌ها، شگفت‌آور نیست (لنارتس<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۷) و خود موجب یک چالش عمومی برای طبقه‌بندی این کسب‌وکارهاست. در عمل، اغلب پلتفرم درباره اهمیت کار تصمیم می‌گیرد و طبقه‌بندی کار را در شرایط خاص خود تعریف می‌کند (داستفانو، ۲۰۱۶: ۱۲ به بعد). نتیجه اینکه کارکنان پلتفرمی در بیشتر موارد پیمانکاران مستقل در نظر گرفته می‌شوند (ریساک<sup>۳</sup> و وارتر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵؛ اسمیت<sup>۵</sup> و لبراستاین<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵). مواردی که کارکنان پلتفرمی، نیروهای استخدامی در نظر گرفته شوند، مثل کارکنان دلیورو (تا حدی) و اینستاکارت<sup>۶</sup>، بیش از آنکه هنجار باشند استثنا هستند. معمولاً برای طبقه‌بندی کارکنان گیگ مقررات از پیش موجود به کار برده می‌شود که مشخص شده است در کشورهای مختلف

1. Heeks  
3. Warter  
5. Leberstein

2. Lenaerts  
4. Smith  
6. Instacart

تفاوت زیادی با هم دارند. در برخی از دولت‌ها (مثل اسلواکی و دانمارک) کارکنان پلتفرمی، افراد مشمول خوداشتغالی در نظر گرفته می‌شوند. دیگران طبقه‌بندی از پیش تعیین شده‌ای را برای کسب و کارهای انتخاب شده پلتفرمی در نظر می‌گیرند. برای مثال، در فرانسه و سوئیس، طبق قانون بیمه اجتماعی، رانندگان اوبر به عنوان نیروهای استخدامی فعالیت می‌کنند، در حالی که همین افراد در مجارستان به عنوان افراد مشمول خوداشتغالی ثبت می‌شوند. با این حال، بیشتر کشورها رویکرد منعطفی را در پیش می‌گیرند؛ به این معنا که افراد با استفاده از چیزی شبیه به آزمون طبقه‌بندی، به صورت موردبه‌مورد بررسی و طبقه‌بندی می‌شوند. به‌کارگیری و تطبیق این آزمون‌های طبقه‌بندی سستی برای ماهیت نوع جدید کار اقتصاد گیگ چالش برانگیز است.

با توجه به ویژگی‌های جدید کسب و کار پلتفرمی و کاستی‌های قانونی، در سال‌های اخیر پرونده‌های دادخواهی بی‌شماری در زمینه چگونگی طبقه‌بندی این کارکنان به جریان افتاده است. ظاهراً بیشتر این پرونده‌ها مربوط به پلتفرم‌های محلی، همچون تحویل کالا، خدمات خودرو، و پلتفرم‌های خدمات خانگی است (داستفانو، ۲۰۱۶). یک نقطه عطف مهم برای طبقه‌بندی کارکنان گیگ، دست‌کم در اروپا، حکم اخیر دیوان عدالت اروپا<sup>۱</sup> است که در دسامبر ۲۰۱۷ تصویب شد. بر اساس این حکم، پلتفرم اوبر باید یک شرکت حمل‌ونقل در نظر گرفته شود، نه شغلی ارائه‌کننده خدمات جامعه اطلاعاتی. در حالی که حکم دیوان عدالت اروپا (۲۰۱۷) مستقیماً به موضوع طبقه‌بندی کارکنان پلتفرمی نمی‌پردازد، تأثیر تعیین‌کننده‌ای در این بحث دارد. در واقع، دیوان عدالت اروپا در حکم خود تأکید کرده است که اوبر نفوذ و کنترل قابل توجهی بر شرایطی که رانندگان در فضای فناوری‌های نوین به ارائه خدمت می‌پردازند اعمال می‌کند (مثل رتبه‌بندی عملکرد)<sup>۲</sup>. برای تأیید لازم به ذکر است که این امکانات فنی جدید کنترلی و اثر آن‌ها بر روابط کاری، تأثیر مهمی بر حکم صادرشده از سوی

1. ECJ= European Court of Justice

۲. همچنین در کشورهای مختلف، مثل انگلستان، برای طبقه‌بندی روابط کاری بر میزان کنترلی که پلتفرم‌ها اعمال می‌کنند تمرکز شده است. نک: گزارش تیلور (Taylor) (۲۰۱۷).

دیوان عدالت اروپا دارد که به احتمال زیاد بر آزمون‌های طبقه‌بندی کشوری اثرگذار خواهد بود و همچنین فراتر از پروندهٔ شرکت اوبر عمل خواهد کرد.

## ۱-۶. معرفی دستهٔ سوم کارکنان: کاری چالش‌برانگیز

با توجه به چالش طبقه‌بندی کارکنان پلتفرمی بر پایهٔ طبقه‌بندی سنتی دوگانه (استخدامی در برابر مشمول خوداشتغالی)، در برخی کشورها این بحث مطرح است که دستهٔ سومی از کارکنان، در میان دو گروه استخدامی و مشمول خوداشتغالی، تعریف شوند. در نتیجه، این پیشنهاد مطرح شده است که به این دسته از کارکنان، در مقایسه با گروه مشمول خوداشتغالی، دسترسی گسترده‌تری به بیمه‌های اجتماعی داده شود. برای مثال، در امریکا این بحث مطرح است که جایگاه یک نیروی مستقل تعیین شود (هریس و کروگر، ۲۰۱۵؛ هاگیو، ۲۰۱۵). این کارکنان باید (همچون پیمانکاران مستقل) قادر به انتخاب زمان، مکان و محتوای کارشان باشند، اما ممکن است در معرض سطح بالاتری از کنترل قرار گیرند (همانند نیروهای استخدامی سنتی). بحث‌های مشابهی در عربستان و فیلیپین در جریان است. ذکر این نکته اهمیت دارد که همین حالا دسته‌بندی‌های حدّوسطی کارکنان در کشورهای مختلف عضو اتحادیهٔ بین‌المللی تأمین اجتماعی اعمال می‌شود. نگاه دقیق‌تر به این موضوع در زیر نشان از تفاوت بسیار زیاد در تعریف این مقوله‌ها و اینکه این برنامه می‌تواند در عمل چقدر چالش‌برانگیز باشد دارد.

در برخی از دولت‌ها (مثل آلمان، اسپانیا، پرتغال یا کانادا) درصد مشخصی از درآمد کسب‌وکارهای پیمانکاری (معمولاً ۵۰ تا ۸۰ درصد) باید از همان مشتری به دست بیاید تا پیمانکار وابسته در نظر گرفته شود (داستفانو، ۲۰۱۶). با این حال، ارزیابی می‌شود که شرایط درآمدی در اقتصاد گیگ برای مجموعه‌ها یا افراد حقیقی چالش‌برانگیز و هزینه‌بر خواهد بود؛ زیرا کارکنان اقتصاد گیگ معمولاً به انجام شغل‌ها و وظایف متفاوتی برای پلتفرم‌ها



و مشتریان متفاوت مبادرت می‌ورزند.<sup>۱</sup> ذکر این نکته هم خالی از لطف نیست که مشتریان نمی‌توانند بر اینکه چه درصدی از درآمد کارکنان پلتفرمی را می‌پردازند چندان کنترلی داشته باشند. در نتیجه، وجود طبقهٔ سومی از کارکنان که به درآمد نسبی پیوند می‌خورد، ممکن است عدم اطمینان مشتریان را دربارهٔ هزینه‌ها و تعهداتشان افزایش دهد (داستفانو، ۲۰۱۶) و در رشد اقتصاد دیجیتال اختلال ایجاد کند.

دیگر کشورها (مثل انگلستان، ایتالیا و اتریش) بر اساس شاخص کیفی نوعی طبقه‌بندی متوسط را اعمال می‌کنند. برای مثال، در انگلستان یک «کارگر» (همچون نیروهای استخدامی معمولی) در انتخاب زمان و مکان کار خود محدودیت دارد، اما این حق را دارد که (مانند نیروهای مشمول خوداشتغالی) دربارهٔ قبول یا رد هر پیشنهاد کاری تازه‌ای تصمیم بگیرد. «کارگران» ممکن است از حمایت‌های مختلف مربوط به اشتغال، مثل برخورداری از حداقل دریافتی یا تعطیلات سالانه، بهره‌مند شوند، اما از زمینه‌های دیگر، مثل پرداخت‌های اضافی، محروم باشند (داستفانو، ۲۰۱۶). در عمل، طبقهٔ «کارگر» با الگوی کار ناپیوسته از نظر وضعیت اشتغال در انگلستان، با موانع بسیار زیادی روبه‌روست (آدامز<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۵؛ داستفانو، ۲۰۱۶). در نتیجه، این وضعیت بینابین ممکن است از شکل‌های استخدامی استاندارد محافظت‌شده دور شود. تجربیات مشابهی در ایتالیا با دسته‌بندی موقتی روابط کاری موسوم به «روابط کاری فرعی»<sup>۳</sup> وجود دارد (سازمان همکاری و توسعهٔ اقتصادی، ۲۰۱۸الف). در آغاز، مشاغلی که از این نوع از قراردادهای کاری استفاده می‌کردند، ملزم به پرداخت هزینه‌های مشارکت اجتماعی نبودند. این امر منجر به رشد قابل توجه این نوع از کار شد و طبق نظر کارشناسان، اغلب کارکنان جدید مشمول این نوع از دسته‌بندی شغلی کسانی هستند که پیش از این در دستهٔ نیروهای استخدامی طبقه‌بندی شده بودند (داستفانو

۱. برای مثال، نک: سرفلینگ (۲۰۱۸) که نشان می‌دهد کار برای بیش از ۴ پلتفرم (۲۹ درصد پاسخ‌دهندگان) و انجام بیش از ۳۰ وظیفه در طول هفته (۲۸ درصد) غیرعادی نیست.

2. Adams

3. para-subordinate

و آویزی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). با افزودن دسته‌های شغلی جدید شفافیت مقررات برای همه ذی‌نفعان درگیر کاهش می‌یابد و از این طریق، پتانسیل نبود اطمینان و طبقه‌بندی نامناسب را افزایش می‌دهد. به نظر پینگر<sup>۲</sup> (۲۰۱۸)، این یکی از درس‌های معرفی یک دسته شغلی میانی از پیمانکاران مستقل (قرارداد آزاد)<sup>۳</sup> در اتریش است. به علاوه، ممکن است دسته‌بندی‌های بعدی شغلی به افزایش آمار پرونده‌های شکایت مربوط به طبقه‌بندی صحیح کارکنان بینجامد. به طور کلی، این تجربیات نشان می‌دهند که معرفی دسته‌سومی برای کارکنان در عمل چالش‌برانگیز است و باید به طور کامل از قبل ارزیابی شود.

کشورهای مختلفی، آن هم فقط به دلیل وجود نوع جدیدی از کارکنان که در پلتفرم‌ها مشغول به کارند، در پی تعریف جایگاه جدیدی برای کارکنان هستند. بلژیک از جمله معدود کشورهایی است که از قبل چنین سازوکار خاصی را طراحی کرده است (نک: بخش ۸). انگیزه اصلی پشت این تصمیم، به حرکت درآوردن این بخش جدید دیجیتال در اقتصاد و تضمین وجود استانداردهای مناسب کاری است (دکرو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). در حالی که این‌ها نکات درستی هستند، این پرسش مطرح است که چرا چنین رفتار ویژه‌ای مورد نیاز است، آن هم بیشتر برای کارکنان اقتصاد گیگ و نه برای افراد شاغل در دیگر انواع مشاغل غیراستاندارد، مثل بنگاه‌های کاریابی یا شغل‌هایی که شیفت‌های بدون برنامه‌ریزی دارند و کارکنان باید همیشه منتظر تماس‌های کاری باشند. این‌ها مشاغلی هستند که اغلب در داشتن شرایط نامناسب، ویژگی‌هایی مشابه کسب‌وکارهای پلتفرمی دارند. به علاوه، باید این موضوع مورد توجه قرار گیرد که با توجه به پیشرفت‌های فناورانه و خدمات مورد نیاز مرتبط با آن‌ها، چشم‌انداز کسب‌وکار پلتفرمی ممکن است به سرعت توسعه یابد. بنابراین هر طبقه‌بندی یا

---

1. Aloisi

2. Pingerra

3. Freie Dienstnehmer

از انواع استخدام قانونی در اتریش با لحاظ کردن برخی جنبه‌های مالیاتی مربوط به خوداشتغالی که از سال ۲۰۰۸ به مثابه یکی از اشکال اشتغال کارمزدی استفاده می‌شود. م.

4. De Croo

تعریفی از کسب‌وکار پلتفرمی ممکن است به‌زودی منسوخ شود. بر عکس، سایر کشورها تاکنون با معرفی اساس‌نامهٔ ویژه‌ای برای کارکنان پلتفرمی مخالفت کرده‌اند (آژانس اروپایی ایمنی و سلامت در محیط کار، ۲۰۱۷: ۶۳).

از سوی دیگر، بحث‌هایی هم دربارهٔ اتخاذ شیوه‌های هماهنگ طبقه‌بندی در سطح بین‌المللی در میان است. برای مثال، شوستر<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) چنین پیشنهاد می‌کند که کارکنان پلتفرمی همان نیروهای استخدامی در نظر گرفته شوند، مگر اینکه بر اساس آزمون جدید طبقه‌بندی، پلتفرم مورد نظر خلاف آن را ثابت کند. در حال حاضر این بحث مطرح است که آیا این قانون قابل گنجاندن شدن در بخش‌نامه‌های بعدی اتحادیهٔ اروپا دربارهٔ کسب‌وکار پلتفرمی هست یا نه، و به دنبال آن، قابلیت اعمال برای همهٔ کشورهای عضو اتحادیهٔ اروپا را دارد یا خیر؛ هرچند بعید به نظر می‌رسد که چنین طبقه‌بندی هماهنگ بین‌المللی در موضوع کسب‌وکارهای پلتفرمی در آیندهٔ نزدیک معرفی شود. مقایسه میان کشورها نشان می‌دهد که هنوز تفاوت‌های بسیار زیادی در قوانین کار و امور اجتماعی کشورهای مختلف وجود دارد (نک: دسته‌بندی نوع سوم کارکنان در بالا).

در نتیجه لازم است مقررات و تعاریف سنتی با فرمت‌های جدید کار دیجیتال هماهنگ شود (هیوز و همکاران، ۲۰۱۷). به هر حال، اینکه آیا دسته‌بندی‌های جدیدی برای کار لازم است، هنوز مورد سؤال است. در پایان، اگر سیاست‌گذاران تصمیم بگیرند نیروهای استخدامی و افراد مشمول خوداشتغالی را در بیمه‌های اجتماعی در یک سطح قرار دهند، طبقه‌بندی کمتر مسئله‌ساز خواهد بود. با این روش می‌توان اطمینان داشت که فارغ از نوع شغل انتخاب‌شده، همهٔ کارکنان از استانداردهای بیمه‌ای برخوردار خواهند بود.<sup>۳</sup>

1. EU-OSHA= European Agency for Safety and Health at Work

2. Schuster

۳. اما حتی در آن صورت هم سؤالات متعددی به قوت خود باقی خواهند ماند که موجب می‌شوند تا باب بحث طبقه‌بندی همچنان باز بماند؛ برای مثال، اینکه آیا حداقل دستمزدها یا مشارکت کارفرمایان باید اعمال شود یا نه.

## ۷. کارکنان پلتفرمی تا چه حدی تحت پوشش بیمه‌های اجتماعی قرار می‌گیرند؟

به رغم محدودهٔ همچنان کوچک کسب‌وکارهای پلتفرمی، برای سیاست‌گذاران مهم است که از قبل برای رشد محتمل و غیرقابل پیش‌بینی این شکل جدید از کار آمادگی داشته باشند. نگرانی اصلی در این زمینه، پوشش اندک بیمه‌های اجتماعی برای کارکنان پلتفرمی است. بنابراین هدف این بخش، ارزیابی این پوشش از دو منظر است: از منظر قانونی، ارزیابی اینکه آیا افراد (به‌اجبار یا داوطلبانه) به حمایت اجتماعی تصریح‌شده در قوانین و/ یا دستورالعمل‌های فعلی دسترسی دارند یا خیر؛ و از منظر تجربی، ارزیابی اینکه آیا افراد به طور مؤثری تحت پوشش بیمه‌های اجتماعی قرار گرفته‌اند یا خیر. پوشش بیمه‌ای حقوقی، این امکان را برای کارکنان پلتفرمی فراهم می‌کند تا در برابر مخاطرات اصلی چرخهٔ زندگی (مثل سالمندی، مرگ و معلولیت) بیمه باشند. این پیش‌نیازی مهم است، اما هیچ تضمینی برای پوشش بیمه‌ای مؤثر به دست نمی‌دهد. در واقع، در بیشتر مواقع، افراد برای مشارکت در یک طرح بیمهٔ اجتماعی، دارای دانش، منابع و/ یا تمایل کافی نیستند، حتی اگر طبق قانون موظف به انجام این کار باشند. از این رو، بسیار مهم است که پوشش بیمه‌ای از هر دو منظر حقوقی و تجربی مورد بررسی قرار گیرد.

### ۷-۱. پوشش بیمهٔ حقوقی

اسپاسوا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۷) برای ۲۸ کشور عضو اتحادیهٔ اروپا و ۷ کشور اروپایی دیگر، مطالعه‌ای جامع دربارهٔ پوشش حقوقی انجام داده‌اند. در این تحقیق، نویسندگان به این پرسش پاسخ می‌دهند که به طور کلی افراد مشمول خوداشتغالی تا چه اندازه به طرح‌های حمایت اجتماعی دسترسی دارند. از آنجا که بیشتر کارکنان پلتفرمی، کارکنان مشمول خوداشتغالی در نظر گرفته می‌شوند (نک: بخش ۶)، این تحلیل می‌تواند داده‌های ارزشمندی برای مطالعه در اختیار بگذارد. به طور کلی، مطالعهٔ اسپاسوا و همکاران (۲۰۱۷) نشان می‌دهد که دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی قانونی برای کارکنان مشمول خوداشتغالی در تقریباً همهٔ ۲۸ کشور عضو اتحادیهٔ اروپا در دسترس است. همچنین دسترسی قانونی به طرح‌های بازنشستگی

1. Spasova

مصوب در بیشتر کشورها امکان‌پذیر است، حال آنکه دسترسی به خدمات مربوط به بیماری و مزایای مربوط به آسیب شغلی به طور کلی در کشورهای اروپایی بسیار محدود است. با این حال، این نتایج فقط برای کسانی که فعالیت اصلی‌شان مشمول خوداشتغالی باشد انجام‌پذیر است.<sup>۱</sup> از این رو، این یافته‌ها لزوماً برای کارکنان گیگ کاربردی نیست؛ زیرا بیشتر آنان کسب‌وکار پلتفرمی را به مثابه یک شغل جانبی و در کنار یک شغل اصلی به عنوان نیروی استخدامی پیشه می‌کنند (نک: بخش ۵). همان طور که در ادامه در تحلیل نگارنده آمده است، برای کارکنان پلتفرمی ممکن است پوشش حقوقی محدودتر باشد.

تحلیل نگارنده بر پایهٔ پیمایشی بر روی ۳۰ کشور عضو اتحادیهٔ بین‌المللی تأمین اجتماعی در سراسر جهان انجام گرفته است (توضیح در کادر ۳). این پیمایش جهانی نشان می‌دهد که پوشش حقوقی طرح‌های بازنشستگی مصوب برای کارکنان پلتفرمی مشمول خوداشتغالی از آنچه اسپاسوا و همکاران (۲۰۱۷) برای اروپا گزارش کرده‌اند کمتر است. تنها برای حدود نیمی (۴۸ درصد) از کشورهای مورد مطالعه گزارش شده است که کارکنان پلتفرمی مشمول خوداشتغالی به طور کاملاً قانونی تحت پوشش طرح‌های بازنشستگی مصوب بوده‌اند. در ۱۷ درصد کشورها تنها بخشی از کارکنان پلتفرمی مشمول خوداشتغالی تحت پوشش حقوقی طرح‌های بازنشستگی مصوب قرار می‌گیرند. ۱۳ درصد کشورها در این باره پاسخی نداده‌اند. در ۲۱ درصد باقی‌مانده هم اساساً درآمد حاصل از کار پلتفرمی مشمول خوداشتغالی تحت پوشش قرار نمی‌گیرد (نک: نمودار ۳). در نتیجه به نظر می‌رسد که پوشش بیمه‌ای به‌ویژه در کشورهای با درآمد پایین و متوسط وجود ندارد؛ در این کشورها احتمالاً نظام‌های بیمه‌ای هم آن قدر بالغ نشده‌اند. جالب اینکه برای این کشورها پتانسیل مهمی برای رشد آیندهٔ پلتفرم‌ها پیش‌بینی شده است (کیوک و همکاران، ۲۰۱۵) و امروز بیشتر کارکنان پلتفرم‌های آنلاین از کشورهای با درآمد پایین و متوسط می‌آیند (نک: جدول ۳). با این توصیف، خلأ نسبتاً بزرگ گزارش‌شده از پوشش بیمه‌ای در این کشورها نیازمند مطالعهٔ جدی است.

۱. اسپاسوا و همکاران (۲۰۱۷) بر خوداشتغالی فقط به عنوان شغل اصلی تمرکز کرده‌اند.

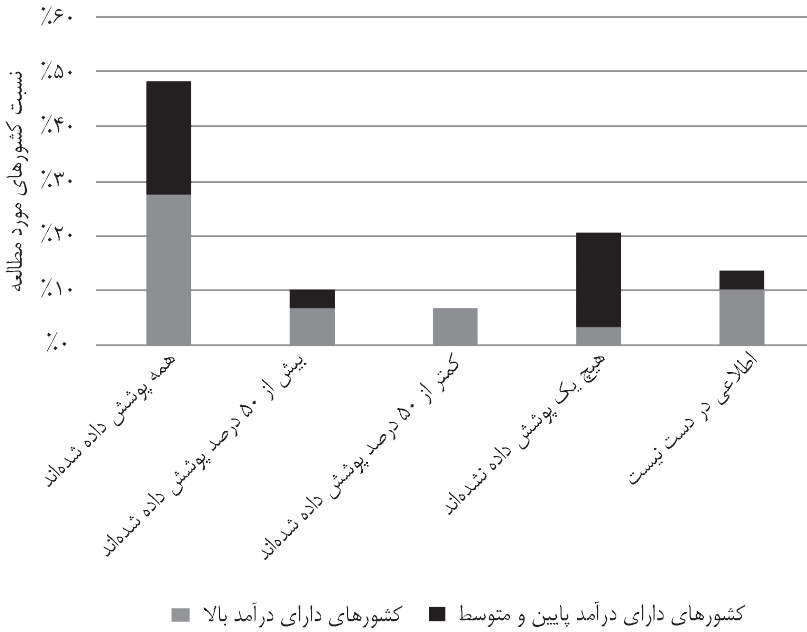
### کادر ۳. پیمایش بین‌کشوری بر روی کسب‌وکارهای پلتفرمی کشورهای عضو ایسا

پیمایش حاضر یک پرسش‌نامه بین‌کشوری بوده که برای مؤسسات بازنشستگی سراسر جهان ارسال شده است و تا آنجا که می‌دانیم، بزرگ‌ترین پیمایش در موضوع پوشش بیمه‌های اجتماعی برای کارکنان پلتفرمی است که تاکنون انجام شده است. پرسش‌نامه به ۸۷ مؤسسه منتخب عضو شبکه اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی فرستاده شد. به طور کلی، پژوهشگران پاسخ‌هایی از ۳۰ کشور سراسر جهان در همه قاره‌ها و از کشورهایی با سطوح درآمد متفاوت دریافت کردند. در نتیجه، پاسخ‌های به‌دست‌آمده از کشورهای اروپایی و همچنین پاسخ‌های به‌دست‌آمده از کشورهایی با سطح درآمد متوسط و بالا تا حدی بیش از اندازه برآورد شده‌اند (لیست‌شده در پانویس).<sup>۱</sup> پرسش‌نامه شامل ۲۰ سؤال عمدتاً چندگزینه‌ای در موضوع کسب‌وکار پلتفرمی<sup>۲</sup> بوده و قرار بوده است تا از منظر کشورهای مربوط پاسخ داده شود. به این ترتیب، موضوعات زیر مورد اشاره قرار گرفته است: ۱. تناسب کسب‌وکار پلتفرمی؛ ۲. پوشش بیمه اجتماعی و حقوقی مؤثر برای کسب‌وکار پلتفرمی؛ ۳. داده‌های آماری مربوط به کسب‌وکار پلتفرمی؛ ۴. امور سیاست‌گذاری.

۱. این کشورها در پیمایش مشارکت کرده‌اند: اتریش، آذربایجان، بلژیک، بلغارستان، کانادا، ساحل عاج (پ.م)، استونی، فنلاند، فرانسه، آلمان، گواتمالا (پ.م)، مجارستان، ایران، جامائیکا، قزاقستان، کوزوو، ماداگاسکار (پ.م)، مراکش (پ.م)، مولداوی، هلند، عمان، فیلیپین (پ.م)، پرتغال، روسیه، عربستان، سنگاپور، اسلواکی، سوئد، سوئیس و ژاپن. «پ.م» به معنی کشورهایی است که طبق طبقه‌بندی بانک جهانی، درآمد پایین یا پایین‌تر از حد متوسط دارند.

[«پ.م» = پایین‌تر از متوسط» برابر فارسی «LI= Low Income» در نظر گرفته شده است. - م.]

### نمودار ۳. پوشش حقوقی بازنشستگی مصوب برای کارکنان پلتفرمی مشمول خوداشتغالی در میان ۳۰ کشور عضو اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی



منبع: تحلیل نگارنده بر مبنای نتایج پیمایش بر روی ۳۰ کشور عضو اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی

در صورتی که کار پلتفرمی یک شغل جانبی باشد، تفاوت قابل توجهی در پوشش بیمه‌ای وجود دارد. همان‌طور که در بخش ۵ نشان داده شده است، در اقتصاد گیگ، بیشتر کارکنان پلتفرمی تنها به اندازه درآمدی اضافه بر درآمد اصلی خود به عنوان نیروی استخدامی به دست می‌آورند. این درآمد اضافی پلتفرمی در دوسوم کشورهای مورد مطالعه به طور قانونی تحت پوشش بیمه قرار نگرفته است (نک: نمودار ۴). سه دلیل اصلی برای این موضوع می‌توان برشمرد: نخست، یک‌سوم کشورها اساساً درآمد اضافی حاصل از خوداشتغالی را تحت پوشش بیمه قرار نمی‌دهند (یا مانند عربستان فقط به صورت داوطلبانه تحت پوشش قرار می‌دهند)؛ دوم، تقریباً یک‌سوم دیگر این درآمد جانبی را تحت پوشش قرار می‌دهند، فقط در صورتی که

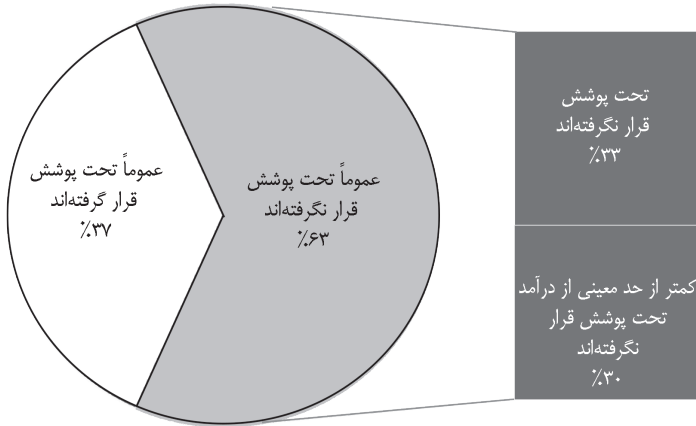
به حد خاصی از درآمد رسیده باشند. به طور متوسط، کف این حد ۲۶ درصد میانگین حقوق کشوری است.<sup>۱</sup> تفاوت قابل توجهی در این موضوع در بین کشورها وجود دارد. در حالی که حد کف در سوئیس ۴ درصد است، این عدد در پرتغال برابر با ۱۳۳ درصد است. سوم، برخی کشورها (مثل استونی، پرتغال و فنلاند) درآمد اضافی را هم تحت پوشش قرار می‌دهند، تنها در صورتی که شامل دریافتی منظمی باشد. نتیجه مهم این مطالعه این است که درآمد اغلب صاحبان مشاغل جانبی که نماینده اکثریت کارکنان پلتفرمی هستند، تحت پوشش طرح‌های بیمه‌ای مصوب قرار نگرفته است که این امر پیامدهای منفی برای امور بازنشستگی به دنبال خواهد داشت.

---

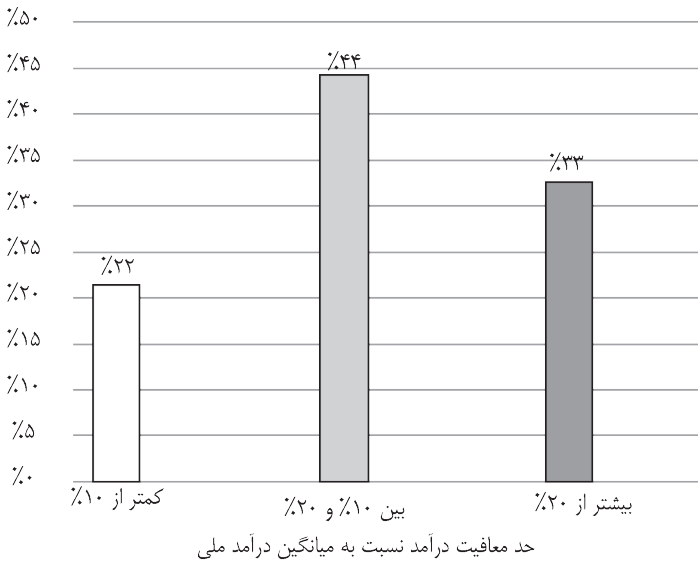
۱. کف متوسط ۱۳ درصد از درآمد متوسط در هر کشور است.



نمودار ۴. پوشش حقوقی بازنشستگی کارکنان پلتفرمی مشمول خوداشتغالی که تنها درآمدی اضافه بر حقوق اصلی حاصل از استخدام خود دریافت می‌کنند.



نسبت کشورهای با معافیت محدودیت درآمد برای پرداختی‌های مشارکتی اجباری



منبع: تحلیل نگارنده بر پایه پیمایش بر روی ۳۰ کشور عضو اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی

## ۷-۲. پوشش مؤثر بیمه‌ای

متأسفانه تحقیقات درباره پوشش مؤثر بیمه‌های اجتماعی برای کارکنان پلتفرمی همچنان بسیار محدود است.<sup>۱</sup> همه مطالعات موجود از شکافی عمیق در پوشش‌های بیمه‌ای خبر می‌دهند که به‌ویژه اگر کار پلتفرمی در سال‌های پیش‌رو به رشد خود ادامه دهد، باید یکی از دغدغه‌های مهم سیاست‌گذاران باشد. کارکنان پلتفرمی اغلب از برخورداری از پوشش بیمه‌ای مراقبتی و بهداشتی خبر داده‌اند، حال آنکه به طور کلی پوشش دیگر شاخه‌های بیمه اجتماعی بسیار محدود است (جکسن و همکاران، ۲۰۱۷؛ فورد و همکاران، ۲۰۱۷؛ برگ و همکاران، ۲۰۱۸). از این نظر، مطالعات تجربی با قوانین حقوقی هماهنگی دارد (قبلاً توضیح داده شده است). نتایج ناهمگونی درباره پوشش بیمه‌ای مؤثر کارکنان پلتفرمی که شغل دیگری بیرون از اقتصاد پلتفرمی هم دارند موجود است. شاید بتوان چنین فرض کرد که افراد دارای شغل جانبی از پوشش بیمه‌ای خوبی از طریق شغل غیرپلتفرمی‌شان برخوردارند (فورد و همکاران، ۲۰۱۷)، اگرچه پوشش بیمه‌ای چندان قابل توجهی برای این گروه گزارش نمی‌شود، با این حال برگ و همکاران (۲۰۱۸) و جکسن و همکاران (۲۰۱۷) از شکاف‌های اندک اما همچنان مهم در پوشش بیمه‌ای خبر می‌دهند. به طور کلی، اختلاف‌ها و شکاف‌های موجود در پوشش بیمه‌ای افراد و گروه‌های مختلف بسیار گسترده‌تر از آن چیزی است که در مطالعه بر روی چگونگی دسترسی‌های قانونی به حمایت‌های اجتماعی مورد اشاره قرار می‌گیرد. برای نمونه در تحقیق فورد و همکاران (۲۰۱۷: ۵۷) بر روی کشورهای اروپایی تنها حدود یک‌سوم (۳۵.۵ درصد) جمعی کاران شرکت‌کننده در تحقیق در زمان انجام مطالعه از یکی از طرح‌های بازنشستگی استفاده می‌کردند. اکثر افراد مورد مطالعه اعلام کرده بودند که (چه به صورت دولتی و چه شخصی) به بیمه عمر (۵۶ درصد) یا بیمه حوادث ناشی از کار (۶۱ درصد) دسترسی ندارند.<sup>۲</sup> این نتیجه در تضاد کامل با مطالعه اسپاسوا و همکاران (۲۰۱۷) است که

۱. مطالعات بررسی‌شده اغلب فقط بر کارکنان پلتفرمی انتخاب شده (مثل جمعی کاران) یا بر کشورهای انتخاب‌شده تمرکز کرده‌اند.

۲. مهم است که نتایج فورد و همکاران (۲۰۱۷) به عنوان گزارش‌های فردی مربوط به دسترسی به حمایت‌های اجتماعی تفسیر شود. به طور بالقوه، این امکان وجود دارد که میزان دسترسی به حمایت‌های اجتماعی بسیار بیشتر از آن چیزی باشد که گزارش شده است.

دسترسی کامل به بیمه عمر و حوادث ناشی از کار را در تقریباً همه کشورهای عضو اتحادیه اروپا برای افراد مشمول خوداشتغالی گزارش کرده‌اند. اختلاف موجود بین پوشش حقوقی و پوشش مؤثر بیمه‌ای می‌تواند نشان‌دهنده این باشد که بخش قابل توجهی از کارکنان پلتفرمی از حقوق و وظایف اجتماعی خود در موضوع حمایت‌های اجتماعی بی‌اطلاع‌اند.

حتی در صورت اطلاع‌رسانی کافی، تعداد قابل توجهی از کارکنان پلتفرمی درآمد خود را به مؤسسات دولتی گزارش نمی‌دهند. برای مثال، اخیراً یک تحقیق فرانسوی نشان داده است که تنها ۱۵ درصد پاسخ‌دهندگان رقم دقیق درآمد خود را از محل کسب و کارهای پلتفرمی به مقامات دولتی اعلام می‌کنند. اغلب (۵۹ درصد) در پاسخ اعلام کرده بودند که رقم درآمد خود را نخواهند گفت یا نمی‌دانند (۲۵ درصد) (لرنولد، ۲۰۱۸). این مثال نشان می‌دهد که کلاهبرداری‌های اجتماعی و مالیاتی ممکن است به طور قابل توجهی در میان کارکنان پلتفرمی وجود داشته باشد. ناشناس بودن اشکال مختلف این کار جدید می‌تواند در بالا رفتن امکان کلاهبرداری در این کار نقشی کلیدی بازی کند. بسیاری از کارکنان پلتفرمی تماس مستقیمی با مشتریان‌شان ندارند. اغلب یک نشانی پست الکترونیک، نام مستعار یا پروفایل فیس‌بوک برای ثبت‌نام و انجام کار پلتفرمی کافی است (لرنولد، ۲۰۱۸). همچنین اگر پلتفرم‌ها خارج از کشور باشند، آمار تقلب می‌تواند قابل توجه باشد؛ چون در آن صورت ممکن است کارکنان پلتفرمی آن‌ها را به شیوه‌ای متفاوت از آنچه پلتفرم‌های خارجی برای مقامات دولتی کشورشان گزارش می‌دهند توصیف کنند. هزینه‌های بالای اداری برای اعلام درآمد پلتفرم‌ها می‌تواند دلیل دیگری بر احتمال وجود کلاهبرداری در اقتصاد گیگ باشد. این هزینه‌های اداری ممکن است با درآمد ناچیزی که اغلب به واسطه کار پلتفرمی به دست می‌آید تناسبی نداشته باشد (نک: بخش ۵) و بنابراین می‌تواند مانع خوداظهاری درست افراد درباره درآمدشان باشد.<sup>۲</sup> به رغم این موضوع، در بخش بعدی به ابتکارات مختلف کشورها برای افزایش پوشش مؤثر بیمه‌ای پرداخته می‌شود.

## 1. Lhernould

۲. منابع مالی محدود همچنین می‌تواند به کاهش پوشش بیمه اجتماعی مؤثر بینجامد. هرچند با توجه به تفاوت زیاد بین حداقل و حداکثر درآمد در اقتصاد گیگ، این امر ممکن است تنها برای برخی از گروه‌های کارکنان پلتفرمی رخ دهد (نک: بخش ۵). شکاف‌های مالی همچنین ممکن است برای کارکنان پلتفرمی در کشورهای دارای درآمد پایین یا متوسط اهمیت کمتری داشته باشد؛ زیرا آنان معمولاً بیشتر از میانگین حقوق دریافتی معمول در کشورشان به دست می‌آورند (نک: کیوک و همکاران، ۲۰۱۵).

## ۸. شیوه‌های مناسب برای افزایش پوشش مؤثر بیمه‌ای کدام‌اند؟

پوشش حقوقی بیمه برای کارهای پلتفرمی اولین گام برای اطمینان از این است که این اشکال جدید شغل به اندازه کافی در برابر مخاطرات اصلی چرخه زندگی (بیماری، معلولیت، سالمندی و...) ایمن هستند. گرچه همان طور که پیش از این مطرح شد، تضمینی برای اینکه افراد به شیوه مؤثری بیمه شده باشند وجود ندارد (نک: بخش ۷). از این رو، افزایش پوشش مؤثر بیمه‌ای دومین گام حیاتی برای بیمه اجتماعی کارکنان پلتفرمی با محافظت کافی است. برای این هدف، در بخش زیر اقدامات خوب مختلف در کشورهای عضو اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی، بررسی و ارائه می‌شود. برای به دست آوردن اطلاعات مربوط به فعالیتهای پلتفرمی با ابتکارات و مدل‌هایی آغاز می‌کنیم که پلتفرم‌ها را در مجموعه‌های مشارکتی، کمپین‌های اطلاعات دیجیتال و ابتکارات خصوصی درگیر می‌کنند. در پایان، شیوه‌هایی برای از بین بردن شکاف پوششی خدمات بیمه‌ای در کارکنان پلتفرم‌های آنلاین جهانی بررسی می‌شوند.

### ۸-۱. شیوه‌های خوب: کسب اطلاعات درباره فعالیت‌های پلتفرمی

به طور معمول، تنها کارکنان پلتفرمی که به صورت منفرد کار می‌کنند، باید میزان درآمد و پرداختی‌های مشارکت‌های اجتماعی را اعلام کنند. این مورد تقریباً در همه کشورهای مورد مطالعه در این تحقیق مشاهده شده است. به بیان دیگر، این به کارکنان پلتفرمی بستگی دارد که آیا مؤسسات دولتی در جریان فعالیت‌های پلتفرمی قرار بگیرند یا نه. اما همان طور که در بخش ۷ بحث شد، بسیاری از فعالان در اقتصاد گیگ، ممکن است تمایل یا دانش محدودی برای تشریح درست فعالیت‌های پلتفرمی خود داشته باشند. بنابراین توصیه می‌شود برای کسب اطلاع از فعالیت‌های پلتفرمی از منابع دیگری بهره گرفته شود. در حال حاضر، برای نیل به این هدف، مدل‌های مختلفی در کشورهای عضو اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی وجود دارد که در سطور آینده به آن‌ها پرداخته خواهد شد.

از سال ۲۰۱۷، پلتفرم‌ها در بلژیک، این امکان را دارند که داوطلبانه از یک سازوکار مالیاتی استفاده کنند. پلتفرم‌های مشارکت‌کننده موظف‌اند درباره درآمدی که کارکنان در

پلتفرمشان به دست می‌آورند، مستقیماً به کارگزاران مالیاتی<sup>۱</sup> اطلاع دهند. اطلاعاتی که دفاتر مالیاتی گردآوری می‌کنند، در اختیار آژانس‌های بیمه اجتماعی قرار می‌گیرند. پلتفرم‌ها باید مجوزهایشان را از مقامات دولتی دریافت کنند، به دست آنان سازماندهی شوند و خدمات بین‌فردی را بین دو مشترک هم‌رده ارائه کنند.<sup>۲</sup> افزون بر این‌ها، آنان باید هر گونه پرداخت نقدی را ممنوع کنند و پرداخت‌ها باید از طریق پلتفرم صورت گیرد، نه افراد. به این ترتیب، مسئولان بهتر می‌توانند نقل‌وانتقالات مالی را رصد کنند (آژانس اروپایی ایمنی و سلامت محیط کار، ۲۰۱۷: ۶۲). در عوض، کارکنان پلتفرم‌های مجاز از خدمات مطلوب درمانی برخوردار می‌شوند: تا سقف ۶۱۳۰ یورو در سال (در سال ۲۰۱۸)، برابر با ۱۴ درصد درآمد متوسط تمام‌وقت کشوری. درآمد پلتفرم، درآمد حرفه‌ای در نظر گرفته نمی‌شود و از پرداخت مالیات و اجبار برای مشارکت‌های اجتماعی معاف است.<sup>۳</sup> افزون بر این، کسانی که از طریق اقتصاد پلتفرمی درآمد اضافی کسب می‌کنند، کمتر درگیر دوندگی‌های اداری می‌شوند.<sup>۴</sup> هدف اصلی این رفتار متمایزکننده، تشویق اقتصاد پلتفرمی در بلژیک است.<sup>۵</sup> تا اینجا تنها پلتفرم‌های برگزیده (مانند لیست‌مینوت<sup>۶</sup>) در این سازوکار جدید مشارکت کرده‌اند.

شواهدی وجود دارد مبنی بر اینکه قوانین جدید، با افزایش فرصت‌های درآمد انعطاف‌پذیر برای بسیاری از افراد، موجب رشد فزاینده اقتصاد گیگ در بلژیک شده است. هرچند موضوع بلژیک حاوی جنبه‌های مهمی هم هست. معافیت درآمد پلتفرمی از هزینه‌های مشارکت اجتماعی، پایه‌های تأمین مالی طرح‌های تأمین اجتماعی در بلژیک را که در حال حاضر با سالخوردگی جمعیت به چالش کشیده شده و ممکن است در نهایت به سود ناکافی منجر

## 1. tax authority

۲. به این ترتیب، خدمات ارائه‌شده به شرکت‌ها و پلتفرم‌هایی که به فروش کالا می‌پردازند (مانند ای‌بی‌بی)، مستثنا می‌شود (نک: لیست‌مینوت (ListMinut)، ۲۰۱۸).

۳. مصاحبه با ارائه‌دهندگان پلتفرم‌های بلژیکی

۴. آن‌ها از ثبت‌نام در سامانه ثبت شرکت‌های بلژیک و همچنین ثبت درخواست شماره مالیات بر ارزش افزوده معاف‌اند.

۵. نک: دوکرو (۲۰۱۶). پیش از وجود چنین قانونی در بلژیک و پیش از آنکه کارکنان پلتفرم‌های حقوقی، به عنوان کارآفرینان خرد (mini-entrepreneurs) با تعهدات گسترده روبه‌رو شوند، از تکالیف مالیاتی و بیمه اجتماعی محدود بهره‌مند بودند.

## 6. ListMinut

شود، تضعیف می‌کند. افزون بر این، این امر ممکن است به جایگزینی بیشتر شغل‌های استخدامی استاندارد با شکل‌های کمتر محافظت‌شده‌ای از خوداشتغالی منجر شود و باعث تغییر شکل رقابت با کارکنان غیرپلتفرمی شود. بنابراین مثال بلژیک روشن می‌کند که تشویق اقتصاد پلتفرمی می‌تواند به پیچیدگی در مبادلات تجاری منجر شود. افزون بر این، مورد بلژیک نشان می‌دهد که گزارش‌های درآمدی اغلب فقط از طریق پلتفرم‌های داخل یک کشور ارائه می‌شود. بر اساس اطلاع‌نگارنده، پلتفرم‌های مستقر در خارج از کشورها تاکنون تمایلی برای ثبت شدن با قوانین جدید از خود نشان نداده‌اند (سنای فرانسه<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). این دغدغه‌ای است که در ادامه مورد بحث قرار می‌گیرد.

فرانسه برای به دست آوردن اطلاعات درآمدی کارکنان پلتفرمی رویکرد دیگری را در پیش گرفت: سازمان گردآوری مشارکت‌ها (ACCOS)<sup>۲</sup> و کارگزاران مالیاتی مجازند تا از ارائه‌کنندگان پلتفرمی، اسامی کارکنانی را بپرسند که درآمدی بالاتر از حدی مشخص و در بازه زمانی خاصی کسب کرده‌اند. این قانون اولین بار در سال ۲۰۱۴ در مجلس مطرح شد و برای پلتفرم‌های مختلف مستقر در فرانسه به کار رفت. هرچند مانند مورد بلژیک، بیشتر پلتفرم‌های خارجی تاکنون از دادن اطلاعات درخواستی طفره رفته‌اند؛ زیرا نمی‌خواهند خود را در چارچوب آیین‌نامه‌های فرانسوی محدود کنند.<sup>۳</sup> در اکتبر ۲۰۱۸، فرانسه قانون جدیدی به تصویب رساند که بر مبنای آن، از سال ۲۰۱۹ به بعد، پلتفرم‌ها (پلتفرم‌هایی که از حد مشخصی بیشتر درآمد داشته باشند) موظف‌اند سالی یک بار اطلاعات کامل درآمد پلتفرمی همه کارکنان خود را به همراه جزئیات در اختیار اداره مالیات بگذارند. این اطلاعات به سازمان گردآوری مشارکت‌ها فرستاده می‌شود. عدم همکاری پلتفرم‌ها موجب جریمه ۵ درصدی بابت درآمدهای اعلام‌نشده می‌شود (EY، ۲۰۱۸)<sup>۴</sup>.

## 1. French Senat

## 2. Aboriginal Community Controlled Organisations

۳. این اغلب در صورتی که پلتفرم‌ها ساختمان دائمی در فرانسه داشته باشند هم اتفاق می‌افتد؛ زیرا قراردادهای کاری هم‌چنان با شرکت‌هایی در خارج از فرانسه منعقد می‌شوند (نک: سنای فرانسه، ۲۰۱۷: ۴۸ به بعد).

۴. احتمالاً مخفف نام شرکت ارنست اند یانگ (Ernst & Young)، شرکت خدمات شغلی بریتانیایی، است که جزو چهار حسابرس بزرگ در سطح بین‌المللی شناخته می‌شوند و خدمات خدماتی، از جمله، حسابرسی، تضمین، مالیات، مشاوره، ریاضیات بیمه‌سنجی (اکچوئری)، تأمین مالی شرکتی و امور حقوقی، ارائه می‌دهند. این شرکت صدها دفتر در کشورهای مختلف دارد. م.

در ایالات متحده، مانند فرانسه، پلتفرم‌ها موظف‌اند اطلاعات مربوط به درآمد به‌دست‌آمده‌شان را به اداره مالیات و پرداخت‌کنندگان مالیات ارائه دهند. اگر بخواهیم دقیق‌تر بگوییم، پلتفرم‌هایی که به عنوان طرفی قابل اعتماد در یک معامله مشارکت می‌کنند، ملزم به پر کردن فرم‌های مالیاتی (K-1099) کارکنانشان با درآمد ناخالص به‌دست‌آمده در پلتفرم‌شان هستند. اگرچه این اجبار فقط در صورتی عملی می‌شود که ارزش معاملات ثبت‌شده کارکنان پلتفرمی از ۲۰,۰۰۰ دلار آمریکا در سال بالاتر باشد یا برای یک پلتفرم بیش از ۲۰۰ معامله ثبت شده باشد. به دلیل این اعداد و ارقام بسیار بالا که برای حداقل درآمد پلتفرم‌ها در نظر گرفته شده است، عملاً بیشتر فعالیت‌های پلتفرمی در آمریکا به آژانس‌های عمومی گزارش نمی‌شود. افزون بر این، گفته می‌شود پلتفرم‌های کوچک‌تر در انتقال داده‌ها همکاری نمی‌کنند.

نگاهی به یک تجربه خوب در اروگوئه که در سال ۲۰۱۷ جایزه تأمین اجتماعی حوزه محلی ایسا را به دست آورد، جالب می‌نماید (ایسا، ۲۰۱۷). اروگوئه، مثل بسیاری از همسایگانش در آمریکای لاتین، به طور سنتی بازار کار غیررسمی بزرگی دارد. بسیاری از این نگران بودند که صعود ناگهانی اقتصاد پلتفرمی، با پیامدهای منفی برای پوشش حمایت اجتماعی، به بزرگ‌تر شدن این اقتصاد غیررسمی دامن خواهد زد (آدکو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). به هر حال، نمونه اروگوئه نشان می‌دهد که این سرنوشتی محتوم نیست: از سال ۲۰۱۷، رانندگان پلتفرم‌های حمل‌ونقل در اروگوئه (مانند اوبر و کبیفای<sup>۲</sup>) موظف شدند تا در یک افزونه همگانی تلفن همراه، به عنوان کسب‌وکاری کوچک، با حضور آژانس‌های بیمه اجتماعی (BPS)<sup>۳</sup> و همین‌طور کارگزاران مالیاتی، ثبت‌نام کنند. رانندگان تنها با داشتن مدارک مربوط به این ثبت‌نام مجاز به فعالیت در پلتفرم حمل‌ونقل هستند.

مدل اروگوئه یک مدل موفق است؛ زیرا همه ذی‌نفعان درگیر، برای مشارکت در سیستم انگیزه دارند. از طریق این پلتفرم دیجیتال، رانندگان به آسانی به خیل عظیمی از مشتریان

---

1. Adecco

2. Cabify

3. Business Process Services

بالقوه دسترسی خواهند داشت. به نظر می‌رسد برای بسیاری از آنان مزایای این دسترسی فراتر از هزینه‌های مالیاتی و بیمه‌ای است که در پی می‌آید. در واقع، در سال نخست، ۳۶۰۰ راننده که پیش از آن به طور غیررسمی مشغول به کار بودند، در افزونه عمومی ثبت‌نام کردند (آدکو، ۲۰۱۸). پلتفرم‌ها به‌دقت ثبت‌نام رانندگان را کنترل می‌کنند؛ زیرا در غیر این صورت ممکن است مجوز کاری‌شان برای حضور در بازار کار اروگوئه با خطر لغو شدن روبه‌رو شود. افزون بر این، دولت به پلتفرم‌های حمل‌ونقل اطمینان داده است که رانندگان آن‌ها مشمولان خوداشتغالی در نظر گرفته خواهند شد. به هر حال، اینکه آیا این ضمانت را می‌توان شرط موفقیت مدل اروگوئه در نظر گرفت یا خیر، محل بحث است؛ اما بالاخره باید گفت که این مدل برای دولت هم سودمند است. مؤسسات دولتی اطلاعات مربوط به فعالیت‌های پلتفرمی را با هزینه نسبتاً اندک به دست می‌آورند، مشارکت اجتماعی بیشتری نصیبشان می‌شود و به مدد افزایش رسمیت کارها مالیات بیشتری دریافت می‌کنند. به طور کلی، مثال کشور اروگوئه نشان می‌دهد که اقتصاد دیجیتال فرصت‌های جدیدی را پیش‌روی آژانس‌های بیمه اجتماعی می‌گذارد تا با بهره‌گیری از فناوری‌های مدرن و مشوق‌های هوشمندانه برای همه ذی‌نفعان درگیر، پوشش مؤثر بیمه‌ای را افزایش دهند. اما کاربرد این مدل هم محدود به کار پلتفرمی فیزیکی محلی است. پلتفرم‌های آنلاین در سطح جهانی انگیزه کمی برای هماهنگی با چنین مقرراتی دارند. امتناع از دسترسی به بازار ملی برای آنان تهدید محسوب نمی‌شود؛ زیرا به راحتی می‌توانند نیروهایشان را از دیگر کشورها که کنترل کمتری دارند جذب کنند.<sup>۱</sup> دولت استونی رویکردی تدریجی‌تر را در پیش گرفته است. این کشور در سال ۲۰۱۶ یک قرارداد همکاری با پلتفرم اوبر (و بعد تاکسیفای<sup>۲</sup>) مبنی بر گزارش خودکار درآمد رانندگان امضا کرد. شورای گمرک و مالیات استونی<sup>۳</sup> برای ایجاد امکان تبادل این داده‌ها، یک ماژول بودجه‌ای برای اوبر تعریف کرد و در اختیار آن گذاشت. بر این اساس، رانندگان اوبر می‌توانند

۱. اگر بازار ملی بسیار بزرگ باشد، این موقعیت می‌تواند متفاوت شود، برای مثال در مورد دو کشور هند و چین.

2. Taxifi

3. ETCB= Estonian Tax and Customs Board



داوطلبانه به شرکت اوبر اجازه دهند تا داده‌های مربوط به درآمدشان را در اختیار شورای گمرک و مالیات کشور بگذارد؛ این بسیار شبیه همان روندی است که وقتی کارفرمایان یا بانک‌ها اطلاعات درآمدی شغل‌های استاندارد را در اختیار کارگزاران مالیاتی می‌گذارند طی می‌شود. داده‌های درآمدی کارکنان به طور خودکار در اظهارنامه‌های مالیاتی پیش‌فرض وارد می‌شود. سپس مالیات‌دهندگان می‌توانند برای تخمین سود مشمول مالیات، هزینه‌های فعالیت پلتفرمی خود را به اظهارنامه مالیاتی پیش‌فرض اضافه کنند. این ابزار جدید برای گزارش درآمد، به عنوان یک سرویس خدماتی اضافی به کارکنان ارائه می‌شود. اما البته از نگاه دولت، هدف اصلی از به‌کارگیری این ابزار، بالا بردن ضریب تمکین مالیاتی و دسترسی به اطلاعات درآمدی و فعالیت‌های کارکنان پلتفرمی است (سنای فرانسه، ۲۰۱۷: ۱۱۶ به بعد). بر طبق داده‌های رسمی، این پروژه در سال اول اجرا تعداد اظهارنامه‌های مالیات بر درآمد رانندگان را از ۶۹ به ۳۱۹ مورد افزایش داد. هرچند این اعداد کوچک به نظر می‌رسند، برای کشور کوچکی چون استونی افزایش قابل ملاحظه‌ای محسوب می‌شوند (شورای گمرک و مالیات استونی، ۲۰۱۷). باید افزود که موفقیت این پروژه به میزان مشارکت داوطلبانه رانندگان (و پلتفرم‌ها) بستگی دارد.

تاکنون سازوکار جدید گزارش‌گیری استونی تنها برای اهداف مالیاتی به کار گرفته شده است. با این حال، این طرح را می‌توان برای طرح‌های بیمه اجتماعی هم به‌سادگی توسعه داد. یک ویژگی جالب مورد استونی رویکرد تدریجی آن است. آن‌ها به جای معرفی یک قانون جدید، با یک پروژه آزمایشی بر روی انتقال داده با پلتفرم‌های برگزیده آغاز کردند. این شیوه کمک کرد تا افزونه و میزان امکان‌پذیری این ابزار جدید مورد آزمون قرار گیرد و می‌تواند الگویی برای دیگر کشورهای عضو اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی هم باشد. استونی در گام بعدی قصد دارد این سیستم اطلاعاتی را به دیگر پلتفرم‌ها گسترش دهد.

به طور کلی، مثال‌های کشورهای مختلف تأکید می‌کنند که راه‌های مختلفی برای گرفتن اطلاعات درآمدی از پلتفرم‌ها وجود دارد. برخی از این شیوه‌ها (مانند استونی) بر مبنای

همکاری داوطلبانه پلتفرم‌ها برنامه‌ریزی شده‌اند و برخی دیگر به کمک قانون پلتفرم‌ها را به ارائه گزارش متعهد می‌کنند (مانند فرانسه). انتقال منظم داده‌ها تنها در امریکا (آن هم فقط برای کارکنانی با درآمد بسیار بالا و تعداد معاملات زیاد) و فرانسه (پس از سال ۲۰۱۹) امکان‌پذیر است. در بلژیک و استونی تنها پلتفرم‌های برگزیده در نظام جدید انتقال داده‌ها مشارکت می‌کنند و در اروگوئه فقط پلتفرم‌های فعال در بخش حمل‌ونقل وارد این سیستم می‌شوند. بنابراین حتی در این کشورهای پیشرو، هنوز فاصله زیادی تا فرایند انتقال کامل داده‌ها در اقتصاد پلتفرمی وجود دارد. این موضوع، با توجه به نوظهور بودن اقتصاد پلتفرمی و مطالبه عمومی برای کمتر تحت فشار گذاشتن این بازارهای جوان دیجیتال با تعهدات دولتی، چندان عجیب نیست (نک: بخش ۳). به هر روی، دولت‌ها باید آمادگی رشد قابل توجه اقتصاد پلتفرمی را داشته باشند. نظام‌های داوطلبانه، پروژه‌های آزمایشی با پلتفرم‌های برگزیده یا آیین‌نامه‌هایی که پلتفرم‌های کوچک‌تر (استارت‌آپ‌ها) را نادیده می‌گیرند می‌توانند نقطه آغاز خوبی برای گردآوری داده از پلتفرم‌ها باشند.

در این رابطه همه کارهایی که به‌خوبی ارائه شده‌اند، از سه امتیاز اقتصاد پلتفرمی برخوردارند: نخست، همه معاملات اقتصادی به صورت دیجیتالی ثبت و ذخیره شده‌اند و به‌آسانی از سوی مقامات دولتی قابل پیگیری هستند. دوم، پلتفرم‌ها معمولاً اطلاعات درآمدی مربوط به شمار بسیار بالایی از کارکنان مشمول خوداشتغالی را به طور متمرکز در یک جا گردآوری می‌کنند. دسترسی به این داده‌های جامع، در مقایسه با شرایطی که اطلاعات هر یک از کارکنان به صورت جداگانه گردآوری شود، می‌تواند هزینه‌های مؤسسات دولتی را کاهش دهد. سوم، گزارش متمرکز درآمدی که پلتفرم‌ها ارائه می‌کنند باری از روی دوش کارکنان پلتفرمی برمی‌دارد. این امر به کاهش هزینه‌های اداری برای کارکنان می‌انجامد و ممکن است پوشش مؤثر بیمه‌های اجتماعی را افزایش دهد. به این ترتیب، اقتصاد پلتفرمی جدید برای افزایش بهره‌وری حمایت‌ها و پوشش اجتماعی، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه که شمار زیادی از کارکنانشان در بخش غیررسمی مشغول به کارند، با شانس بزرگی روبه‌روست

(سازمان همکاری اقتصادی اروپا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸b: ۱۹۵). اگرچه نمونه‌های شيوه‌های خوب به‌اجرا درآمده جنبه‌ی مشترک دیگری هم دارند: همه‌ی راه‌حل‌های عملی مورد بحث به پلتفرم‌های عمدتاً فیزیکی و محلی وابسته‌اند که درون مرزهای یک کشور فعالیت دارند. چگونگی گردآوری داده از پلتفرم‌های آنلاین جهانی در زیر بحث شده است.

## ۲-۸. روش‌های خوب: مجموعه‌های مشارکتی در محل

اگر پلتفرم‌ها می‌توانند اطلاعات مربوط به درآمد کارکنانشان را در اختیار بگذارند، چرا در مجموعه‌های مشارکتی حضور نیابند؟ روشن است که این شیوه‌ی گردآوری متمرکز مشارکت‌ها باید به کاهش رفت‌وآمدهای اداری کارکنان پلتفرمی کمک کند (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۱۸a). این موضوع، به‌ویژه اگر آنان تنها چند ساعت در ماه کار کنند، می‌تواند عدد قابل توجهی باشد. همچنین در صورتی که مسئولیت پرداخت عوارض بر عهده کارکنان نباشد، میزان کلاهبرداری در میان کارکنان گیگ هم کاهش خواهد یافت. از این رو، در ادامه مثال‌هایی از شرایطی که تمرکز مجموعه‌های مشارکتی از طریق پلتفرم‌ها انجام گرفته است مورد بحث قرار می‌گیرند.

در فرانسه کارکنان پلتفرمی می‌توانند (با انتخاب خودشان) به پلتفرم‌هایشان اجازه دهند تا خوداظهاری درآمدی یا گردش مالی آنان (کارآفرینان خرد) را برای کارکنان و به جای آنان تهیه کنند و کمک‌ها را از طرف کارکنان در اختیار آژانس‌های بیمه اجتماعی بگذارند. برخی پلتفرم‌ها در سوئیس، مانند gigme.ch، مشارکت‌های اجتماعی (و مالیات‌ها) را به طور خودکار به نهادهای عمومی مربوط انتقال می‌دهند.<sup>۲</sup> این خدمات برای همه کارکنان پلتفرم‌های مرتبط، بدون امکان انتخاب روشن ارائه می‌شود. در اندونزی سازوکار مشابه دیگری برای پلتفرم‌های تاکسی موتوری (همچون گوچک<sup>۳</sup>) راه‌اندازی شده است؛ جایی که

1. OECE: Organisation européenne de coopération économique

۲. نک: گیگ‌می (Gigme) (۲۰۱۸). این پلتفرم، در صورت آماده بودن خدمات برای ارائه به شرکت‌ها، سرویس‌های هم‌تارا به هم وصل می‌کند و به عنوان کارفرما (آژانس کار موقت) وارد عمل می‌شود. خارجی‌ها اجازه فعالیت در گیگ‌می را ندارند.

3. GoJek

رقم بسیار کمی از کرایهٔ تاکسی‌ها به طور خودکار بابت بیمهٔ تصادفات هزینه می‌شود (سازمان جهانی کار و سازمان همکاری و توسعهٔ اقتصادی، ۲۰۱۸). در سنگاپور هم برخی پلتفرم‌ها به طور داوطلبانه هزینه‌های مشارکت‌های اجتماعی‌شان را به مؤسسات بیمهٔ اجتماعی منتقل می‌کنند و گرب<sup>۱</sup> نخستین پلتفرمی است که کمک‌های اجتماعی کارکنان مشمول خوداشتغالی‌اش را، همانند مشارکت‌های کارفرمایان، هماهنگ می‌کند (گرب، ۲۰۱۸).

استونی نشان داده است که در کنار پلتفرم‌ها همچنین ممکن است مؤسسات دیگر هم در مجموعه‌های مشارکتی درگیر باشند. کارکنان مشمول خوداشتغالی در استونی که خدمات خود را به صورت گاه‌به‌گاه ارائه می‌دهند، از سال ۲۰۱۸ می‌توانند از مؤسسات مالی بخواهند تا مشارکت‌ها و مالیات‌های آنان را جمع‌آوری کنند. سپس بانک سهم ثابتی از میزان دریافتی (۲۰ یا ۴۰ درصد بسته به میزان درآمد) را ذخیره و آن را به کانال‌های مالیاتی هدایت می‌کند. نرخ مقطوع مالیات<sup>۲</sup> بازتابی از هزینه‌های معقول امروزی دربارهٔ ارائهٔ خدمات است. اگر کارکنان مشمول خوداشتغالی این مدل ساده‌شده را انتخاب کنند، از ارائهٔ اظهارنامه‌های مالیاتی<sup>۳</sup>، ثبت‌نام به عنوان کارآفرین<sup>۴</sup> و ثبت سوابق هزینه‌ها معاف می‌شوند (شورای گمرک و مالیات استونی، ۲۰۱۸). این مدل همچنین از نظر تئوری می‌تواند برای گردآوری کمک‌های اجتماعی مورد استفاده قرار گیرد.

مورد شیلی هم جالب توجه است. در آنجا دولت به طور خودکار از هر فاکتور الکترونیکی خوداشتغالی که از دریافت این سیستم خودداری نکرده باشد، ۱۰ درصد کسر و آن را به سمت صندوق بازنشستگی انتخابی فرد هدایت می‌کند. جمع‌آوری بیشتر یا کمتر از حد، در پایان سال و پس از آنکه فرد مشمول خوداشتغالی اظهارنامهٔ مالیاتی خود را ثبت کرد محاسبه می‌شود. سهولت در روند گردآوری مشارکت‌ها در عمل توسط خریداران خدمات شرکتی و از طرف مشمولان

- 
1. Grab
  2. flat-rate levy
  3. tax declarations
  4. entrepreneur

خوداشتغالی انجام می‌گیرد (برنامهٔ مدیکر مدیکد<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). به بیان دیگر، گردآوری مشارکت‌ها تقلیدی از یک طرح مالیات بر ارزش افزوده<sup>۲</sup> است. این موضوع اهمیت دارد که مدل شیلیایی فقط با توجه به ابلاغ اجباری شدن فاکتورهای الکترونیکی برای مشاغل مشمول مالیات امکان‌پذیر شده است.<sup>۳</sup> این مثال نشان می‌دهد که مالیات و طرح‌های گردآوری کمک‌های اجتماعی باید در کنار هم بررسی شوند و توسعه یابند. شیلی در نظر دارد که از سال ۲۰۱۹ به بعد، استفاده از این طرح‌ها را برای همهٔ کارکنان مشمول خوداشتغالی اجباری اعلام کند (آدکو، ۲۰۱۸). فاکتورهای الکترونیک در بسیاری از کشورهای مختلف، مثل مکزیک و اکوادور، برای دسترسی به اطلاعات فعالیت‌های پلتفرمی به کار برده می‌شوند (سازمان همکاری و توسعهٔ اقتصادی، ۲۰۱۸b: ۲۰۱).

سؤال این است که آیا مشارکت‌های اجتماعی باید بر پایهٔ دریافتی ناخالص یا درآمد محاسبه شود. بر اساس دانسته‌های ما، در فرانسه، سوئیس و سنگاپور از درآمد ناخالص برای کاستن هزینه‌های اداری کارکنان و ارائه‌دهندگان پلتفرمی استفاده می‌شود (یعنی هیچ هزینه‌ای در نظر گرفته نمی‌شود). یک روش جایگزین، کاستن از ارزش نرخ مقطوع مالیات است (نک: استونی). هرچند این رویکرد استاندارد شده، با توجه به ناهمگونی فعالیت پلتفرم‌ها و هزینه‌های مربوط به آن‌ها (هزینه‌های رانندگان ممکن است بیشتر از مترجمان باشد)، می‌تواند مشکل‌ساز باشد. بنابراین توجه به جمع‌آوری بیش از اندازه (ناشی از استفاده از درآمد ناخالص) بعد از آنکه افراد صورت‌های مالی خود را ارسال کردند، می‌تواند گزینهٔ امیدوارکننده‌ای باشد (نک: شیلی).

مثال‌ها حاکی از آن است که کارگزاران مالیاتی اغلب در تشخیص و گردآوری داده‌های مربوط به درآمد و مالیات پلتفرم‌ها پیشرفته‌ترند. پیمایش ما روشن می‌کند که همین امروز در تقریباً نیمی از کشورهای مورد مطالعه (۴۸ درصد) کارگزاران مالیاتی، آژانس‌های بیمهٔ بازنشستگی قانونی را از درآمد کسب‌وکارهای پلتفرمی مطلع می‌کنند. این تبادیل/ تطبیق داده‌ها (مثلاً در فنلاند یا پرتغال) فرصت کشف کلاهبرداری‌های اجتماعی را افزایش می‌دهد.

1. MMP= Medicare-Medicaid Plan

2. value-added-tax

۳. شیلی یکی از نخستین کشورهایی بود که این روش را به کار برد؛ نک: نزدک (Nasdaq) (۲۰۱۸).

بنابراین، این همکاری باید بیشتر تقویت شود و یک سیستم جمع‌آوری مالیات/ مشارکت در نظر گرفته شود تا از هزینه‌ها و رفت‌وآمدهای اداری برای همه‌ی ذی‌نفعان درگیر کاسته شود. در کل نشان داده شده است که گردآوری مشارکت‌ها از سوی پلتفرم‌ها در عمل امکان‌پذیر و در حال حاضر در حال انجام است. هرچند افزونه‌ی موبایلی آن، احتمالاً بیشتر به دلیل هزینه‌های اداری، هنوز محدود است. در واقع، تنها پلتفرم‌های برگزیده (اندونزی و سوئیس) خدمات گردآوری‌شده را ارائه می‌دهند یا خدمات فقط در صورت درخواست کارکنان ارائه می‌شود (فرانسه). ترکیبی از مالیات و گردآوری مشارکت‌های اجتماعی در شیلی نشان‌دهنده‌ی راهی امیدوارکننده و مقرون‌به‌صرفه برای دستیابی به سازوکار «همان قدر که پول درمی‌آوری مشارکت کن»<sup>۱</sup> برای کارکنان پلتفرمی مشمول خوداشتغالی است.

### ۳-۸. روش خوب: کمپین‌های آگاهی‌رسانی و اطلاع‌بخشی

ناآگاهی از حمایت‌های اجتماعی موجود هم در کم بودن پوشش مؤثر بیمه‌ی اجتماعی نقش مهمی ایفا می‌کند (نک: بخش ۷). اقتصاد دیجیتال برای غلبه بر این شکاف اطلاعاتی، فرصت‌های تازه‌ای برای دسترسی به اطلاعات هدفمند و راه‌اندازی کمپین‌های آگاهی‌بخشی درباره‌ی مؤسسات بیمه‌ی اجتماعی فراهم می‌کند. کارکنان پلتفرمی می‌توانند مستقیماً از خود پلتفرم درباره‌ی وظایف و حقوقشان در موضوع بیمه‌های اجتماعی کسب اطلاع کنند. از این رو، بر خلاف نگاه کلی، در اقتصاد دیجیتال، کانال‌های سنتی اطلاع‌رسانی، از طریق روزنامه یا آگهی‌های تلویزیونی، بهتر می‌توانند ارائه‌ی اطلاعات را هدف‌گذاری کنند. این امتیاز در فرانسه مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد؛ جایی که از سال ۲۰۱۶ پلتفرم‌ها ملزم هستند تا به کارکنانشان درباره‌ی مشارکت‌های اجتماعی و تعهدات (مالیاتی) قابل اجرا در حین معاملات اطلاع دهند. این شامل تهیه‌ی یک لینک الکترونیکی برای وبسایت‌های اداری مربوط است.<sup>۲</sup>

#### 1. contribute-as-you-earn

۲. نک: سنای فرانسه (۲۰۱۷: ۵۰ به بعد). قانون همچنین پلتفرم‌ها را موظف می‌کند تا خلاصه‌ی درآمد ناخالص کسب‌شده از طریق سایتشان را برای کاربرانشان بفرستند. این کار می‌تواند مدیریت و انطباق کارکنان را هم تسهیل کند.

بر این اساس، کارکنان ممکن است تنها با یک یا چند کلیک، اطلاعات بیشتری دربارهٔ مقررات اجتماعی به دست بیاورند.

#### ۴-۸. ابتکارات بخش خصوصی برای افزایش پوشش بیمه‌ای مؤثر

اخیراً ابتکارات زیادی در بخش خصوصی برای کاستن از شکاف‌های بیمه‌ای کارکنان پلتفرمی شکل گرفته است. این طرح‌ها شامل برنامه‌های تعاونی‌های آزاد، سندیکاها و بخش بیمه‌ای است. اینکه آیا آن‌ها می‌توانند به عنوان جایگزین یا تکمیل‌کنندهٔ ابتکارات عمومی عمل کنند، در ادامه مورد بحث قرار گرفته است.

تعاونی‌های مختلفی از شاغلان در مشاغل آزاد درگیر بیمهٔ مخاطرات اصلی چرخهٔ زندگی هستند. افزون بر خوداشتغالی سنتی، آنان کارکنان پلتفرمی را هم تحت پوشش قرار می‌دهند. برای مثال، اتحادیهٔ کارکنان آزاد بزرگ‌ترین تعاونی ایالات متحدهٔ آمریکا از این نوع است که ۳۵۰,۰۰۰ نفر عضو دارد و بیمهٔ سلامت، عمر و حوادث ناشی از کار را با هزینه‌های نسبتاً کم برای کارکنان مشمول خوداشتغالی ارائه می‌کند (اتحادیهٔ کارکنان آزاد، ۲۰۱۸). اسمارت<sup>۳</sup>، تعاونی با ۹۰,۰۰۰ عضو در بین ۹ کشور عضو اتحادیهٔ اروپا، نیز به اعضا خدمات بیمه‌ای (از جمله بیمهٔ تصادفات رانندگی) ارائه می‌کند (اسمارت<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). به علاوه، اسمارت در ازای دریافت مبلغی، (بخشی از) شاغلان آزاد کشورهایی را که دسترسی‌شان به بیمه‌های اجتماعی محدود یا بسیار پرهزینه است (مثل آلمان)، با عنوان خوداشتغالی، استخدام می‌کند.<sup>۴</sup> هرچند به نظر می‌رسد که تاکنون تنها بخش کوچکی از کارکنان آزاد مورد توجه این تعاونی‌ها قرار

1. Freelancers Union

2. SMart

۳. SMart: یک شرکت تعاونی بلژیکی با ۸۰,۰۰۰ نفر عضو است که برای کاستن از رفت‌وآمدهای اداری کارکنان مشاغل آزاد راه‌اندازی شده است. در این تعاونی فعالیت‌هایی چون جمع‌آوری اقساط، بیمه و کسورپردازی تضمین شده برای بازنشستگی انجام می‌شود.

۴. اغلب تنها بخشی از فعالیت‌های افراد از طریق اسمارت تحت پوشش قرار می‌گیرد؛ یعنی نسبتی از آن که برای کف مشارکت کفایت می‌کند تا افراد قادر باشند از بیمه‌های اجتماعی بهره‌مند شوند. بخش باقی‌مانده، درآمد اضافی خوداشتغالی محسوب می‌شود که معمولاً تحت پوشش بیمهٔ اجتماعی قرار نمی‌گیرد (نک: بخش ۷). این شیوه از نگاه سیاست‌گذاری اجتماعی قابل بحث است.

گرفته‌اند. از این رو، تا به امروز به نظر نمی‌رسد که این ابتکارات توانسته باشند اثر چشمگیری در از بین بردن شکاف‌های پوشش بیمه‌ای بگذارند.

سندیکاها هم به طور فعالانه برای احقاق حقوق اجتماعی و کارگری کارکنان پلتفرمی مبارزه می‌کنند.<sup>۱</sup> اولین توافق جمعی بین یک پلتفرم (Hi1fr) و سندیکایی در دانمارک (F3) در سال ۲۰۱۸ به دست آمده است. بر طبق این توافق، کارکنان پلتفرمی که ۱۰۰ ساعت کار کرده باشند به طور خودکار از کار آزاد به وضعیت استخدامی درمی‌آیند (در صورتی که خودشان از این امر امتناع نکرده باشند). در نتیجه، آنان می‌توانند از مزایایی همچون بیمه با مشارکت کارفرما، حداقل دستمزد و حقوق دوران بیماری و تعطیلات بهره‌مند شوند. هرچند این شیوه می‌تواند الگویی جالب برای ترکیب مزایای دنیای آینده کار به همراه حمایت کافی اجتماعی و شغلی باشد، هنوز موردی استثنایی محسوب می‌شود. به نظر می‌رسد بسیاری از پلتفرم‌ها تمایلی برای رسیدن به توافق با سندیکاها نداشته باشند، از جمله به این دلیل که آن‌ها بیشتر خود را نوعی واسطه می‌دانند تا کارفرما (اتحادیه جهانی یونی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). افزون بر این، ممکن است این مدل به فعالیت‌های پلتفرم‌های محلی محدود باشد؛ جایی که ساعت کاری افراد به سادگی از روی زمان حضور فیزیکی آنان اندازه‌گیری می‌شود. بدون این شرایط، بهره‌مندی از حداقل دستمزدها، یعنی حمایت استاندارد از کارکنان، ممکن است آسان نباشد. به عنوان آخرین موضوع، اما نه کم‌اهمیت‌ترین، باید گفت شرکت‌های بیمه خصوصی به طور فزاینده‌ای به دنبال پر کردن شکاف پوشش بیمه‌ای کارکنان پلتفرمی هستند. علاوه بر بازیگران بزرگ عرصه بیمه (مثل آلیانس<sup>۳</sup> و آکسا<sup>۴</sup>)، استارت‌آپ‌های مختلفی (گیگ‌سوپر<sup>۵</sup>،

۱. نک: کنفدراسیون سندیکاهای کارگری اروپا (ETUC) (۲۰۱۸) یا ابتکارات جمعی کاری عادلانه (the Fair Crowd Work) (۲۰۱۸).

2. UNI Global Union
3. Allianz
4. AXA
5. GigSuper



یوس<sup>۱</sup> و پاسارپولیس<sup>۲</sup>) در این بازار رو به رشد در حال رقابت‌اند. آنان برای کارکنان گیگ محصولات و ویژه با سطح بالایی از انعطاف‌پذیری، دسترسی دیجیتال و کاربردی بودن ارائه می‌دهند. بیمه‌های خصوصی می‌توانند تکمیل‌کننده بیمه اجتماعی و با توجه به نبود رابطه تعریف‌شده کارفرمایان و کارکنان در اقتصاد پلتفرمی، پرکننده شکاف حمایتی باشند (برنامه بازنشستگی شرکت‌های غایب). برای این هدف پلتفرم‌ها ممکن است با نرخ‌های گروه‌های ارزان‌تر، با شرکت‌های بیمه‌ای به نفع کارکنانشان مذاکره کنند.<sup>۳</sup> هرچند بیمه‌های خصوصی همچنین می‌توانند به‌ویژه در کشورهایی که شکاف‌های پوششی قانونی دارند، کارکرد حمایت اجتماعی سنتی را هم بر عهده بگیرند (نک: بخش ۷).<sup>۴</sup> اینکه آیا چنین شکلی از جایگزینی بیمه اجتماعی مفید است یا نه، جای سؤال دارد. اول لازم است ارزیابی شود که آیا حمایت بیمه‌های خصوصی کافی به نظر می‌رسد یا نه. اگر حمایت بیش از اندازه کم باشد، می‌تواند در آینده به هزینه‌های اجتماعی منجر شود. به علاوه، باید این را در نظر داشت که معمولاً بیمه‌های خصوصی دربردارنده عناصر توزیع مجدد<sup>۵</sup> (مثل حق بیمه بدون ریسک یا حمایت خانواده) که ممکن است از دید اجتماعی مطلوب باشند نیستند. همچنین تأثیر مالی چنین جایگزینی باید در نظر گرفته شود. اگر این بازار کار رو به رشد به جای طرح‌های دولتی (که معمولاً بر اساس اصل «پرداخت به اندازه مصرف» تأمین مالی می‌شود) از طریق طرح‌های خصوصی بیمه شود، هزینه‌های بیمه‌های اجتماعی ممکن است کاسته شود. با این توصیف، پوشش رو به رشد بیمه‌های خصوصی برای کارکنان پلتفرمی باید با یک سیاست اجتماعی و با نگاه اقتصادی از نزدیک بازبینی شود.

1. Yoss

2. Pasarpolis

۳. اوبر و دلیورو، همانند گوچک، نمونه‌هایی از پلتفرم‌هایی هستند که در حال حاضر با بیمه خصوصی شرکت‌ها برای قراردادهای بیمه‌ای کارکنانشان همکاری می‌کنند؛ نک: برنامه بیمه‌ای کنترل کارفرما (ECIP= Employer Con-trolled Insurance Programme) (در دست تهیه) و بیمه (۲۰۱۸).

۴. برای مثال، در فرانسه از بیمه‌های خصوصی برای عبور از شکاف موجود در بیمه‌های مصوب حوادث غیرمترقبه کارکنان پلتفرمی در سطحی وسیع استفاده می‌شود؛ نک: برنامه بیمه‌ای کنترل کارفرما (در دست تهیه).

5. redistributational element

## ۵-۸. نحوه پوشش کسب‌وکار پلتفرمی آنلاین فرامرزی

همه روش‌های خوبی که در بالا گفته شد، محدود به کار پلتفرمی محلی هستند. بنابراین، این پرسش هنوز مطرح است که چگونه می‌توان پوشش حمایت اجتماعی را برای کارکنانی که در پلتفرم‌های جهانی آنلاین (مثل آپورک یا فریلنسر) فعالیت دارند و اغلب پتانسیل بالایی برای کلاهبرداری اجتماعی در آن‌ها وجود دارد افزایش داد.<sup>۱</sup> این پلتفرم‌ها معمولاً انگیزه کمی برای مطابقت با آیین‌نامه‌های ملی دارند؛ زیرا اغلب نمی‌توان انتظار داشت که مجازاتی برای بنگاه‌های خارجی قانون‌شکن در نظر گرفته شود. به علاوه، این پلتفرم‌ها می‌توانند از تعداد زیادی از کارکنان بین‌المللی بهره‌مند شوند. بنابراین اگر در کشوری آیین‌نامه‌ها تغییر کنند، ممکن است پلتفرم‌های بین‌المللی کارکنان دیگر مناطق جهان را به کار گیرند. یک راه‌حل نظری برای پر کردن شکاف پوششی حاصل را انزو وبر<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) با حساب‌های موسوم به «تأمین اجتماعی دیجیتال»<sup>۳</sup> ارائه کرده است.

طبق پیشنهاد وبر، برای هر یک از کارکنان پلتفرمی یک حساب تأمین اجتماعی دیجیتال زیر نظر یک مؤسسه بین‌المللی (مثل سازمان جهانی کار یا بانک جهانی) ساخته می‌شود. پلتفرم‌ها درصد مشخصی از دریافتی توافق‌شده (برای مثال ۱۰ درصد) را به حساب تأمین اجتماعی دیجیتال کارکنان پلتفرمی شان واریز می‌کنند. رقم جمع‌آوری‌شده در این حساب به طور ماهانه به حساب‌های تأمین اجتماعی کشورها (بسته به ملیت یا کشور محل سکونت کارکنان) واریز می‌شود. مسئولان کشوری می‌توانند درباره چگونگی تقسیم این رقم‌ها در میان شعبه‌های مختلف بیمه اجتماعی و اینکه تا چه میزان می‌توان مشارکت‌ها را به عنوان حقوق و مطالبات بیمه‌ای در نظر گرفت تصمیم بگیرند. اگر مشارکت‌های حساب‌های تأمین اجتماعی دیجیتال از نرخ مشارکت‌های ملی هر کشور کمتر باشد، حقوق می‌تواند بر اساس آن کاهش یابد. در مقابل، اگر بیشتر باشد، هزینه‌های مشارکتی اضافی باید به کارکنان پلتفرمی برگردانده شود.

۱. اگر پلتفرم‌ها در خارج از کشور مستقر باشند و اگر برای کارکنان پلتفرمی، اطلاع مقامات کشور محل اقامتشان از فعالیت‌هایشان دور از ذهن باشد، ممکن است کلاهبرداری‌های قابل توجهی رخ دهد.

2. Enzo Weber

3. DDS= Digital Social Security

حسن اصلی این طرح سادگی، گردآوری مشارکت‌ها در محل و همین طور سازگاری آن با قوانین کشورهاست. به جای هماهنگی مستقیم با مؤسسات تأمین اجتماعی متعدد کشورها، پلتفرم‌ها فقط با یک مؤسسه هماهنگ می‌شوند. نرخ ثابت مشارکت هم مدیریت آن را تسهیل می‌کند. روی هم رفته این طرح ممکن است پوشش مؤثر بیمه‌ای را در اقتصاد گیگ افزایش دهد. با نگاهی به پیشنهاد وبر هنوز سؤال‌هایی باقی می‌ماند: چگونه می‌توان پلتفرم‌ها را به مشارکت در نظام تأمین اجتماعی دیجیتال ترغیب کرد؟ با توجه به ناهمگونی گسترده حمایت اجتماعی در سراسر جهان، چه نرخی از مشارکت باید به کار گرفته شود؟<sup>۱</sup> آیا در نظر گرفتن سازوکاری جداگانه برای کارکنان پلتفرمی مطلوب است؟ نرخ مشارکت بالقوه پایین‌تر برای کارکنان پلتفرمی در مقایسه با نیروهای استخدامی یا افراد مشمول خوداشتغالی ممکن است ناعادلانه یا نوعی رقابت غیرواقعی به نظر بیاید.

در صحنه بین‌المللی راه‌حل‌های ممکن برای مقابله با فرار مالیاتی کسب‌وکارهای پلتفرمی مرزی هم مورد بحث قرار گرفته‌اند (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۱۸b). یک پیشنهاد این است که پلتفرم‌های جهانی به ارائه اطلاعات مربوط به فعالیت‌هایشان در فرمت استاندارد حوزه‌های مالیاتی ملزم شوند. فراهم‌سازی داده‌ها می‌تواند مشابه استاندارد گزارش مشترک<sup>۲</sup> توافقی چندوجهی که از سال ۲۰۱۷ برای تبادل اطلاعات با توجه به حساب‌های بانکی در سطحی جهانی بین کارگزاران مالیاتی استفاده می‌شود انجام شود (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۱۸a: ۲۰۲). داده‌های حاصل می‌تواند به مؤسسات بیمه اجتماعی ارسال شود و بنابراین برای مقابله با کلاهبرداری در بیمه‌های اجتماعی هم مورد استفاده قرار گیرد. در نتیجه، بحث سازمان همکاری و توسعه اقتصادی می‌بایست تحت نظارت مستقیم اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی و اعضایش باشد.<sup>۳</sup> در پایان، اگر هدف کاستن از بار دولت در ارتباط با پلتفرم‌ها باشد، احتمالاً کارگزاران مالیاتی مجموعه‌ای متمرکز

۱. وبر برای شروع، نرخ مشارکت پایین حدود چند درصدی پیشنهاد می‌کند.

2. Common Reporting Standard

۳. کارگروه انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی برای اقتصاد دیجیتال گزارش بعدی خود را در سال ۲۰۲۰ منتشر خواهد کرد.

از اطلاعات را به طرح پیشنهادی و بر ترجیح می‌دهند. در غیر این صورت، پلتفرم‌ها با تعهدات مختلف گزارش‌دهی (مالیات + بیمه اجتماعی) روبه‌رو می‌شوند. به هر روی، پرسش این است که آیا کارگزاران مالیاتی هم می‌توانند مشارکت‌های اجتماعی را از پلتفرم‌های بین‌المللی گردآوری کنند. اگر این امر امکان‌پذیر نباشد، طرح پیشنهادی و بر مبنی بر راه‌اندازی آژانسی برای گردآوری مشارکت‌ها به صورت بین‌المللی می‌تواند مورد توجه قرار گیرد.

## ۹. نتیجه‌گیری

به نظر می‌رسد کار پلتفرمی در سال‌های پیش‌رو هم رشدی چشمگیر داشته باشد. طرح‌های حمایت اجتماعی در سراسر جهان باید آمادگی روبه‌رو شدن با چنین رشدی را داشته باشند. نکته مهم این است که باید هم از نظر حقوقی و هم از نظر پوشش مؤثر بیمه اجتماعی درباره این شیوه‌های جدید کار دیجیتال اطمینان کسب کرد. این گزارش، شکاف‌های بیمه‌ای موجود در قانون و روش‌های مناسب برای بالا بردن پوشش مؤثر را در میان کشورهای عضو اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی نشان داده و تأکید کرده است که اقتصاد پلتفرمی هم مزایا و هم مخاطراتی برای حمایت اجتماعی در پی دارد. اعضای اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی برای بهره‌مندی از این مزایا باید از یکدیگر بیشتر بیاموزند و در زمان مناسب واکنش نشان دهند. انفعال در این زمینه می‌تواند موجب زیان مالی تأمین اجتماعی شود که همین حالا به دلیل سالخوردگی جمعیت در خطر است، و در نهایت به مزایای ناکافی بینجامد. یک پیامد احتمالی ممکن است کاهش طرح‌های مشارکتی و انتقال به طرح‌های مربوط به بهره‌مندی‌های مالی از طریق مالیات باشد، اما به هیچ وجه قطعیت ندارد. سازگارسازی حمایت‌های اجتماعی با چالش‌های تازه اقتصاد دیجیتال موضوعی در کنترل ماست.

## نتایج اصلی

دیجیتال شدن و پیامدهای آن برای آینده کسب‌وکار یکی از چالش‌های اصلی برای تأمین اجتماعی است (اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی، ۲۰۱۶). به‌ویژه ظهور پلتفرم‌های کار دیجیتال (همچون اوبر و آپورک) دغدغه‌هایی را درباره پایداری و کافی بودن حمایت‌های اجتماعی ایجاد کرده است. بنابراین هدف پروژه جدید اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی این بود که دامنه و میزان پوشش بیمه‌ای کسب‌وکارهای پلتفرمی را بسنجد. افزون بر این، شیوه‌های خوب تأمین اجتماعی برای انطباق با افزایش مورد انتظار در کار پلتفرمی گردآوری شده است. بر اساس گزارش این پروژه، نتایج زیر برای توجه اعضای اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی ارائه می‌شود:

### ● دامنه، ساختار و میزان توسعه اقتصاد پلتفرمی را رصد کنید

مشارکت در فعالیت‌های پلتفرمی در طی سال‌های اخیر به سرعت افزایش یافته است، اما همچنان از نظر مقیاس کوچک محسوب می‌شود. مطالعات موجود، به‌ویژه بر روی کشورهای توسعه‌یافته، چنین تخمین می‌زنند که حدود ۱ تا ۲ درصد جمعیت بزرگسال در این فرم جدید از کار مشغول به فعالیت‌اند. با این حال، عوامل مختلفی از احتمال رشد بالقوه بسیار بالای اقتصاد پلتفرمی سخن می‌گویند. در نتیجه، اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی و اعضای آن باید دامنه و میزان توسعه کسب‌وکارهای پلتفرمی را از نزدیک رصد کنند. این هم مهم است که ساختار کار پلتفرمی مورد تحلیل قرار گیرد: آیا کارکنان درآمد اصلی‌شان را به واسطه اشتغال به کسب‌وکار پلتفرمی به دست می‌آورند یا این کار تنها برایشان نوعی درآمد جانبی به ارمغان می‌آورد؟ آیا کسب‌وکار پلتفرمی تنها یک «گیگ» کوچک در میان مشاغل متعدد است تا فاصله بین مشاغل استاندارد را پر کند یا به بخشی غالب در دنیای اشتغال تبدیل شده است؟ پاسخ این پرسش‌ها می‌تواند حاوی مفاهیمی برای طراحی مناسب بیمه اجتماعی باشد (نک: مباحث زیر).

● شکاف‌های حقوقی موجود در بیمه‌ها را پر کنید

در حدود یک‌سوم از ۳۰ کشور مورد مطالعه در سراسر جهان، کار پلتفرمی مشمول خوداشتغالی از نظر قانونی به طور کامل تحت پوشش بیمه‌های بازنشستگی رسمی قرار ندارد. شکاف قانونی موجود در دیگر شاخه‌های بیمه اجتماعی، همچون بیمه سلامت یا بیمه تصادفات رانندگی، حتی ممکن است گسترده‌تر باشد. این شکاف‌های پوششی باید تا حد امکان برای تضمین بنیان مستحکم تأمین مالی و بهره‌مندی از مزایای مناسب حمایت اجتماعی در دنیای جدید کار حذف شوند. از بین بردن شکاف‌های پوشش حمایتی عرصه مناسبی برای فعالیت در حوزه‌ای بین کار پلتفرمی و اشتغال سنتی ایجاد می‌کند. در غیر این صورت، ممکن است مشاغل استاندارد دارای حمایت کافی به خطر بیفتند و با مشاغل پلتفرمی ارزان‌تر و محافظت‌نشده جایگزین شوند.

● محدودیت معافیت درآمدهای کمتر ناشی از مشاغل جانبی

اکثریت کارکنان پلتفرمی تنها درآمدی جانبی از این شکل جدید از کار کسب می‌کنند. طبق مطالعه ما، در حدود دوسوم کشورهای مورد بررسی، این درآمد اضافی تحت پوشش بیمه‌های بازنشستگی قانونی قرار نمی‌گیرد. در دیگر شاخه‌های بیمه اجتماعی می‌توان نوعی شکاف پوششی مشابه را انتظار داشت. در نتیجه، سهم قابل توجه و به صورت بالقوه در حال رشدی از درآمد اشتغال از بیمه اجتماعی خارج است که این امر برای امور مالی عمومی<sup>۱</sup> و کفایت حمایت اجتماعی در کشورها پیامدهای منفی دارد. بنابراین درآمد اضافی باید تا حد امکان تحت پوشش بیمه‌های اجتماعی قرار گیرد. محدودیت‌های معافیت درآمد که هیچ مشارکت اجتماعی‌ای به آن تعلق نمی‌گیرد هم باید با یک حساب سرانگشتی کم و زیاد شود تا از ۵ درصد میانگین درآمدهای تمام‌وقت بالاتر نرود.

● ابتکارات مربوط به گزارش‌های درآمدی و گردآوری مشارکت‌ها توسط پلتفرم‌ها

را شروع کنید

تاکنون کشورهای مختلف برای دستیابی به اطلاعات فعالیت‌های پلتفرمی دست به

ابتکارهایی زده‌اند (نک: گزارش پروژه). برخی کشورها هم مجموعه‌ای از مشارکت‌های اجتماعی را برای پلتفرم‌ها تعریف کرده‌اند. چنین اقداماتی برای افزایش پوشش مؤثر بیمه اجتماعی به منظور مبارزه با کلاهبرداری‌های اجتماعی موجود در اقتصاد پلتفرمی که اغلب بزرگ و قابل توجه‌اند اهمیت زیادی دارند. مجموعه متمرکزی از داده‌ها هزینه‌های اداری را هم برای کارکنان پلتفرمی و هم برای مؤسسات بیمه اجتماعی کاهش می‌دهد. به هر حال، تعهدات اداری متوجه پلتفرم‌ها باید طوری متعادل شود که این اقتصاد دیجیتال نسبتاً جوان را دچار مشکل نکند. از این رو، سازوکارهای داوطلبانه، پروژه‌های آزمایشی با پلتفرم‌های برگزیده و آیین‌نامه‌هایی که پلتفرم‌های کوچک‌تر (استارت‌آپ‌ها) را نادیده می‌گیرند، می‌توانند نقطه شروع خوبی برای گردآوری داده‌ها و مشارکت‌های اجتماعی از پلتفرم‌ها باشند.

#### ● از نزدیک با کارگزاران مالیاتی همکاری کنید

کارگزاران مالیاتی معمولاً در زمینه کشف و گردآوری اطلاعات درآمدی و عوارض مالیاتی پلتفرم‌ها پیشرفته‌تر از آژانس‌های بیمه اجتماعی هستند (نک: گزارش). همین امروز در نزدیک به نیمی از کشورهای مورد مطالعه، این کارگزاران مالیاتی هستند که بیمه‌ها را از درآمد کسب‌وکارهای پلتفرمی مطلع می‌کنند. این تبادل داده، شانس کشف کلاهبرداری‌های اجتماعی را افزایش می‌دهد. بنابراین همکاری با کارگزاران مالیاتی باید بیش از این‌ها تقویت شود. به علاوه، یک همکاری مشترک / سیستم مشترک جمع‌آوری مالیات باید طراحی شود تا از دوبرابر شدن رفت‌وآمدهای اداری برای افراد مشمول خوداشتغالی کاسته شود.

#### ● پلتفرم‌ها را به ارائه اطلاعات مربوط به حقوق و وظایف بیمه‌های اجتماعی ملزم کنید

نبود دانش کافی درباره حمایت اجتماعی موجود، یکی از دلایل پایین بودن پوشش بیمه‌ای مؤثر است. برای رفع این اشکال، اقتصاد دیجیتال فرصت‌های جدیدی برای کمپین‌های آگاهی‌بخشی هدف‌گذاری شده فراهم می‌کند. کارکنان پلتفرمی می‌توانند مستقیماً در درون پلتفرم‌ها از حقوق و وظایفشان در برابر بیمه‌های اجتماعی مطلع شوند. می‌توان در پلتفرم‌ها با قرار دادن پیوندهای الکترونیک در وبسایت‌های مقامات اداری مربوط، تنها با «یک کلیک»

اطلاعات بیشتری دربارهٔ آیین‌نامه‌های اجتماعی در اختیار کارکنان پلتفرمی گذاشت. این اطلاعات باید از طریق پلتفرم‌ها و بر اساس نوعی الزام در اختیار کارکنان قرار گیرد.

#### ● وارد بحث چگونگی پوشش جهانی کسب‌وکار پلتفرمی شوید

همهٔ روش‌های خوبی که اعضای اتحادیهٔ بین‌المللی تأمین اجتماعی دربارهٔ اقتصاد گیگ به کار گرفته‌اند، تاکنون محدود به کسب‌وکارهای پلتفرمی محلی (مثل اوبر) بوده‌اند. بنابراین پرسش پاسخ‌داده‌نشده این است که چگونه می‌توان پوشش حمایت اجتماعی کارکنانی را که فراتر از مرزهای کشورها مشغول به فعالیت در کسب‌وکارهای پلتفرمی آنلاین‌اند (مثل آپورک و فریلنسر) افزایش داد. این پلتفرم‌ها معمولاً برای تطبیق با قوانین درون کشورها انگیزهٔ چندانی ندارند و به این ترتیب، پتانسیل کلاهبرداری اجتماعی اغلب اهمیت می‌یابد. از این رو، اتحادیهٔ بین‌المللی تأمین اجتماعی و اعضایش باید بحث چگونگی تحت پوشش قرار دادن این کارهای پلتفرمی آنلاین جهانی را تقویت کنند. توافق‌های چندجانبه، پیشنهادهای دانشگاهیان (و بر، ۲۰۱۸) و همچنین همکاری با سازمان همکاری و توسعهٔ اقتصادی که در حال حاضر این پرسش را، از نظر مالیاتی، در درجهٔ اول اهمیت می‌بیند، می‌توانند برجسته شوند.

#### ● تبادل روش‌های خوب در شبکهٔ درونی اتحادیهٔ بین‌المللی تأمین اجتماعی

کشورهایی که در مراحل مختلفی از توسعه قرار دارند، در مقابل اقتصاد پلتفرمی واکنش‌های متفاوتی از خود نشان می‌دهند. توصیه می‌شود برای یادگیری از تجارب دیگر کشورها و یافتن راه‌حل‌های مناسب در برابر چالش‌های مشترک اقتصاد دیجیتال، روش‌های مناسب یا نامناسب از نزدیک مورد تبادل قرار گیرند. شبکهٔ درونی میان اعضای اتحادیهٔ بین‌المللی تأمین اجتماعی بنیان بی‌نظیری برای این تبادل تجربه در اختیار می‌گذارد.



## منابع

- Abadie, F.; Biagi, F.; Codagnone, C. 2016. The future of work in the “sharing economy” market efficiency and equitable opportunities or unfair precarisation? (JRC Science for Policy Report). Padova, Interuniversity Research Centre on Public Economics.
- Adams, A.; Freedland, M.; Prassl, J. 2015. The zero-hours contract: Regulating casual work or legitimising precarity? (ELLN Working paper, No. 5). Oxford.
- Adecco. 2018. Using technology to bolster participation in social protection: Lessons from Uruguay and Chile.
- Agrawal, A. et al. 2013. Digitization and the Contract Labor Market: A Research Agenda, (NBER Working paper, 19525). Cambridge, MA. National Bureau of Economic Research.
- Aleksynska, M.; Bastrakova, A.; Karchenko, N. 2018. Work on digital labour platforms in Ukraine: Issues and policy perspectives (ILO Report). Geneva, International Labour Office.
- Assink, M. 2006. “Inhibitors of disruptive innovation capability: A conceptual model”, in European Journal of Innovation Management, Vol. 9, No. 2.
- Bahler, K. 2018. The 20 highest-paying job skills for freelancers right now. New York, NY, Meredith Corporation.
- Barnes, S.A. et al. 2013. D2: Review of state of the art and mapping: Crowdemploy (Report). Brussels, European Commission.
- Berg, J. 2016. Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers (Conditions of Work and Employment series, No. 74). Geneva, International Labour Office.
- Berg, J. et al. 2018. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world (ILO Report). Geneva, International Labour Office.

- Bertschek, I.; Ohnemus, J.; Viète, S. 2016. Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund und zu den Motiven von Crowdworkern (study on behalf of the German Federal Ministry of Labour and Social Affairs). Mannheim, Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.
- BLS. 2018a. Database. Washington, DC, Bureau of Labour Statistics.
- BLS. 2018b. “Electronically mediated work: New questions in the contingent worker supplement,” in Monthly Labour Review. Washington, DC, Bureau of Labour Statistics.
- Bonin, H.; Rinne, U. 2017. Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen (IZA Research Report, No. 80). Kassel, Institute of Labor Economics.
- Caicedo, D. 2018. E-invoicing adoption: What the U.S. can learn from Latin America. Nasdaq.
- CB. 2018. Database. Washington, DC, Census Bureau.
- China State Council. 2017. “Report says China’s sharing economy to grow 40% annually”., in China Daily.
- CIPD. 2017. To gig or not to gig? Stories from the modern economy (Survey report). London, Chartered Institute of Personnel and Development.
- Clickworker. 2018. Datasets for Machine Learning & Artificial Intelligence (AI) training. Essen.
- Cullen, Z.; Farronato, C. 2015. Outsourcing tasks online: Matching supply and demand on peer-to-peer internet platforms. Stanford, CA, Stanford University – Department of Economics.
- De Croo, A. 2016. Lower taxes and easy tax regime for sharing economy (Press Release). Brussels, Finance Tower.
- De Groen, W. P.; Maselli, I. 2016. The impact of the collaborative economy on the labour market (CEPS Special Report). Brussels, Centre for European Policy Studies.
- De Groen, W. P. et al. 2017. The impact of the platform economy on job creation, intereconomics. Kiel, Leibniz Information Centre for Economics.

- De Stefano, V. 2016. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy” (Conditions of Work and Employment series, No. 71). Geneva, International Labour Office.
- De Stefano, V ; Aloisi, A. 2018. Digital age: Employment and working conditions of selected types of platform work national context analysis: Italy (Eurofound working paper). Dublin, Eurofound.
- Degryse, C. 2016. Digitalisation of the economy and its impact on labour markets (ETUI working paper, No. 2). Brussels, European Trade Union Institut.
- Donovan, S.; Bradley D.; Shimbukuru, J. 2016. What does the gig economy mean for workers? (CRS report, R44365). Washington, DC, Congressional Research Service.
- Drahokoupil, J.; Fabo, B. 2016. The platform economy and the disruption of the employment relationship (ETUI Policy brief, No. 5/2016). Brussels, European Trade Union Institute.
- EC. 2016. European agenda for the collaborative economy: Supporting analysis. Brussels, European Commission.
- ECJ. 2017. Judgement of the court, 20 December 2017. Brussels, European Court of Justice.
- Elance-oDesk. 2014. Annual impact report. [S.I.].
- ESIP. Forthcoming. Are social insurance systems adapted to new forms of work produced by digital platforms? (ESIP study). Brussels, European Social Insurance Platform.
- ETCB. 2017. Income declared through Uber and Taxify has overwhelmingly increased. Tallinn, Estonian Tax and Customs Board.
- ETCB. 2018. Taxation of the income of drivers providing passenger transport service through a ridesharing service platform. Tallinn, Estonian Tax and Customs Board.
- ETUC. 2018 Digitalization and platform economy. Brussels, European Trade Union Confederation.

- EU-OSHA. 2017. Protecting workers in the online platform economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. (European risk observatory, Discussion paper). Brussels, European Agency for Safety and Health at Work.
- Eurobarometer. 2016. Flash Eurobarometer 438 (Survey). Brussels, European Commission.
- Eurofound. 2018. Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review. Dublin.
- Ernst & Young. 2018. France publishes anti-fraud act. Paris.
- Fair Crowd Work. 2018. Fair Crowd Work. [S.l.].
- Farrell, D.; Greig, F. 2016a. Paychecks, payday, and the online platform economy big data on income volatility (Report). JPMorgan Chase Institute.
- Farrell, D.; Greig, F. 2016b. The online platform economy - has growth peaked? (Report). JPMorgan Chase Institute.
- Felstiner, A. 2011. “Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry”, in *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, Vol. 31, No. 1.
- Flecker, J.; Riesenecker-Caba, T.; Schönauer, A. 2017. Arbeit 4.0, Sozialbericht 2015-2016. Vienna, Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz.
- Forbes. 2018. Introducing The humans behind artificial intelligence. New York, NY.
- Forde, C. et al. 2017. The social protection of workers in the platform economy (Study). Brussels, European Parliament.
- Freelancers Union. 2018. About Freelancers Union (website).
- Frei, B. 2009. Paid crowdsourcing – Current state & progress toward mainstream business use (Report). Smartsheet.
- Gheorghe, M. 2015. “State of Freelancing in IT and future trends, world academy of science, engineering and technology”, in *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industri-*

al Engineering, Vol. 9, No. 5.

- Gigme. 2018. Composition of platform worker remuneration and prices. Dübendorf.
- Grab. 2018. GrabCar Driver Medisave match programme. Singapore.
- Hagiu. 2015. “Work 3.0: Redefining jobs and companies in the Uber age”, in Working Knowledge, 29 September.
- Hall, J.; Krueger, A. 2016. An analysis of the labor market for Uber’s driver-partners in the United States (NBER Working paper, No. 22843). Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research.
- Harris, S.; Krueger, A. 2015. A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: The “Independent worker” (Discussion paper, No. 10). Washington, DC, The Hamilton project.
- Heeks, R. 2017. Decent work and the digital gig economy: A developing country perspective on employment impacts and standards in online outsourcing, crowdwork, etc. (Development Informatics Working paper series, No. 71). Manchester, Global Development Institute.
- Howe, J. 2006. Crowdsourcing: A definition. (Blog)
- Huws, U., N. Spencer; Joyce, S. 2016. Crowd work in Europe – Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands (FEPS Study). Hertfordshire University.
- Huws, U. et al. 2017. Work in the European gig economy (FEPS-Study). Hertfordshire University.
- ILO. 2018. The Future of Work Centenary Initiative. Geneva, International Labour Office.
- Ilsøe, A.; Madsen, L.W. 2017. Digitalization of work and digital platforms in Digitalisering af arbejdsmarkedet. Copenhagen, Employment Relations Survey Centre (FAOS).
- Olano, G. 2018. “Digital insurance start-up receives backing from three tech unicorns”. Insurance Business Asia. Singapore, Insurance Business

Asia.

- ILO; OECD. 2018. Promoting adequate social protection and social security coverage for all workers, including those in non-standard forms of employment (paper presented at the 1st Meeting of the G20 Employment working group). Buenos Aires, Argentina.
- ISSA. 2016. 10 global challenges for social security. Geneva, International Social Security Association.
- ISSA. 2017. Good practices in social security – A case of Uruguay. Geneva, International Social Security Association.
- Jackson, E.; Looney, A.; Ramnath, S. 2017. The rise of alternative work arrangements: Evidence and implications for tax filing and benefit coverage (Office of Tax Analysis Working paper, No. 114). Washington, DC, Department of the Treasury.
- Kässi, O.; Lehdonvirta, V. 2018. “Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. technological forecasting and social change”, in ScienceDirect, Vol. 137.
- Katz, L. F.; Krueger, A. B. 2016. The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015 (NBER Working paper, No. 22667). Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research.
- Kuek, S. C. et al. 2015. The global opportunity in online outsourcing. Washington, DC, World Bank.
- Lehdonvirta, V. et al. 2014. Online labour markets – leveling the playing field for international service markets? (paper presented at the IPP2014: Crowdsourcing for Politics and Policy conference). Oxford, Oxford Internet Institute.
- Leimeister, J. M.; Durward, D.; Zogaj, S. 2016. Crowd worker in Deutschland: Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen (Study, No. 323) Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung.
- Lenaerts, K.; Beblavý, M.; Kilhoffer, Z. 2017. Government responses to the platform economy: Where do we stand? (CEPS Policy Insights, No.

- 2017-30). Brussels, Centre for European Policy Studies.
- Lhernould, J.-P. 2018. Digital age – Employment and working conditions of selected types of platform work, National Context Analysis France. Brussels, Eurofund.
  - Li, X.; Shi, W.; Zhu, B. 2017. The face of internet recruitment: Evaluating the labor markets of online crowdsourcing platforms in China (21st Century China Center Research paper, No. 4). San Diego, CA, University of California.
  - ListMinut. 2018. Comment réaliser des services en toute légalité? (website). Brussels.
  - Matskevich, D. 2018. Introducing the humans behind artificial intelligence. New York, NY, Forbes Technology Counsel.
  - McKinsey. 2016. Independent work: Choice, necessity and the gig economy (Study of Mc Kinsey Global Institute).
  - MMPS. 2018. Support for self-employed persons – tripartite workgroup’s recommendations. Singapore, Ministry of Manpower.
  - Mturk-Tracker. 2018. Gender distribution statistics.
  - Nubelo. 2014. Primer informe regional sobre la industria del trabajo 3.0. Pulso Social.
  - OECD. 2016. New forms of work in the digital economy (Digital Economy papers, No. 260, Ministerial meeting on the digital economy, Technical report). Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development.
  - OECD. 2018a. The future of social protection - What works for non-standard workers?. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development.
  - OECD. 2018b. Tax challenges arising from digitalisation (Interim report, 2018). Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development.
  - Pesole, A. et al. 2018. Platform workers in Europe - Evidence from the COLLEEM Survey (Study for the European Commission). Brussels,

European Union.

- Pinggera, W. 2018. Presentation (11th Europa-Colloquium of the German Federal Pension Insurance). Berlin, German Federal Pension Insurance.
- Rani, U.; Furrer, M. 2018. Work and income security among workers in on-demand digital economy: Issues and challenges in developing economies (presentation at the “Development implications of digital economies: Findings and next steps” International Workshop, University of Manchester). Berlin, ResearchGate.
- Rifkin, J. 2014. Die Null-Grenzkosten-Gesellschaft: Das Internet der Dinge, kollaboratives Gemeingut und der Rückzug des Kapitalismus. Frankfurt. Campus-Verlag.
- Risak, M.; Warter, J. 2015. Legal strategies towards fair conditions in the virtual sweatshop (Conference paper, presented at the IV Regulating for Decent Work Conference). Geneva, International Labour Office.
- Saxton G.D.; Oh, O.; Kishore, R. 2013. “Rules of crowdsourcing: Models, issues, and systems of control”, in Information Systems Management, Vol. 30, No. 1.
- Schmidt, F.A. 2016. Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork. Bonn, Friedrich Ebert Stiftung.
- Schuster, J. 2018. Entwurf EU-Richtlinie zur Plattformarbeit. Brussels, European Parliament.
- Sénat. 2017. Taxation and the collaborative economy: the need for a fair, simple and unified regime. Paris.
- Serfling, O. 2018. Crowdworking Monitor No. 1 (Study). Berlin, German Ministry of Labour and Social Affairs.
- Smart. 2018. About us. [S.l.].
- Smith, R.; Leberstein, S. 2015. Rights on demand: Ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy. New York, NY, National Employment Law Project.



- Spasova, S., D. et al. 2017. Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe - A study of national policies 2017. Brussels, European Commission.
- Rawson, R. 2013. "Salaries for online jobs", in Staff.com blog.
- Sundararajan, A. 2014. Peer-to-Peer businesses and the sharing (collaborative) economy: Overview, economic effects and regulatory issues (written testimony for the hearing titled "The power of connection: Peer-to-peer businesses"). Washington, DC, United States House of Representatives.
- Sundararajan, A. 2016. The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism. Cambridge, MA, MIT Press.
- Tapscott, D. 2016. How the blockchain is changing money and business (video). Ted Talk.
- Taylor, M. et al. 2017. Good work: The Taylor review of modern working practices. London.
- To, W.M.; Lai, L.S. 2015. "Crowdsourcing in China: Opportunities and concerns", in IT Professional, Vol. 17, No. 3.
- UNI Global Union. 2018. 3F reaches groundbreaking collective agreement with platform company Hilfr. Nyon, The Future World Of Work.
- Weber, E. 2018. Setting out for digital social security (IAB Forum). Nurnberg, Institute for Employment Research, Federal Employment Agency.
- Woskow, D. 2014. Unlocking the sharing economy. An independent review. London, Department for Business, Innovation and Skills.

# Platform Economy And Social Security Systems

دیجیتالی شدن بسیاری از عرصه‌های زندگی بشری، تجربه جدیدی از حیات فردی و اجتماعی را طی دهه‌های اخیر برای ما رقم زده است؛ تجربه‌ای که در دنیایی کاملاً مجازی و فارغ از قیدوبندهای زمانی و مکانی شکل می‌گیرد. این پدیده، در عرصه اقتصاد، مفهومی جدید به نام «اقتصاد پلتفرم» را شکل داده که توصیفی است از کسب و کارهایی که در بستر دیجیتال شکل گرفته‌اند و از آن طریق کسب درآمد می‌کنند. برهم خوردن برخی مفاهیم متعارف بازارهای کار، از این حیث، فرآیندها و کارکردهای معمول نهادهای تامین اجتماعی را با چالش‌های جدیدی مواجه کرده است که لزوم پرداختن به آن را ضروری می‌سازد. موضوعی که در این کتاب، همراه با نحوه مواجهه برخی کشورهای پیشرفته صنعتی با آن، در قالب دو مقاله مجزا مورد بررسی قرار گرفته است.

قیمت: ۳۰۰۰۰ تومان