

چالش‌ها و راهکارهای بیمه اجتماعی نیروی کار پلتفرمی؛
با تأکید بر رانندگان تاکسی‌های اینترنتی

«طرح شهید احمدی روشن بنیاد ملی نخبگان»



توانمندسازی
حاکمیت و جامعه





چالش‌ها و راهکارهای بیمه اجتماعی نیروی کار پلتفرمی؛ با تأکید بر رانندگان تاکسی‌های اینترنتی

«طرح شهید احمدی روشن بنیاد ملی نخبگان»

استاد نخبه:

دکتر افسانه شرکت؛ عضو هیئت علمی جهاد دانشگاهی تهران

سرپرست پژوهش:

محمد عادلی

ناظر علمی:

سعید هراسانی

پژوهشگران:

سارا بیگیان، یاسمین پرهیزگار، علی فهیمی

سجاد فیض آبادی، طاهره لطفی، محمد ملکی

امین معبودی

آبان ۱۴۰۲

فهرست مطالب

مقدمه	۶
چارچوب ارائه گزارش	۹
بخش اول: اقتصاد گیگ؛ بخش در حال رشد در اقتصاد جهان و ایران	۱۰
اقتصاد گیگ در جهان	۱۰
شرکت‌های پلتفرمی در ایران	۱۲
بخش دوم: وضعیت رانندگان تاکسی اینترنتی در ایران	۱۶
مهمترین موانع بیمه شدن رانندگان تاکسی اینترنتی	۲۰
بخش سوم: بررسی قوانین ایران	۲۴
قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران	۲۴
قانون کار جمهوری اسلامی ایران	۲۴
قانون تأمین اجتماعی	۲۷
قانون بیمه بیکاری	۲۸
بخشنامه بیمه فعالان کسب و کارهای فضای مجازی	۲۹
بخشنامه تنقیحی بیمه استارت‌آپ‌ها	۳۰
برنامه هفتم توسعه	۳۰
بخش چهارم: تجربه سایر کشورها	۳۲
اپلیکیشن اوبر: یک تجربه جهانی	۳۲
شیلی	۳۵
انگلستان	۳۷
هلند	۳۹
چین	۴۲
بخش پنجم: سیاست‌های پیشنهادی برای رسیدگی به مسئله	۴۵
راهکار اول؛ شکایت قضایی	۴۵
راهکار دوم؛ بازتفسیر قانون	۴۶
راهکار سوم؛ تغییر و اصلاح قوانین	۴۷
طرح اول؛ خوداشتغال در نظر گرفتن رانندگان تاکسی‌های اینترنتی	۴۷
طرح دوم؛ در نظر گرفتن رانندگان به‌عنوان نیروی مزدبگیر و پلتفرم‌ها به‌عنوان کارفرما	۵۰

۵۴..... طرح سوم؛ در نظر گرفتن وضعیت شبه کارفرمایی برای مسافران و شرکتها

۵۸ جمع بندی

۶۰ منابع

فهرست اشکال و جداول

- شکل ۱- ده شرکت برتر از نظر ارزش برند (میلیارد دلار) در سال‌های ۲۰۰۰ و ۲۰۲۰..... ۱۱
- شکل ۲- ده شرکت برتر دنیا از نظر ارزش بازار (میلیارد دلار) در سال ۲۰۲۰..... ۱۱
- شکل ۳- درصد جمعیت استفاده‌کننده از پلتفرم‌ها در جهان..... ۱۲
- شکل ۴- تعداد نیروی کار در هشت پلتفرم بزرگ ایران- ۱۴۰۰..... ۱۳
- شکل ۵- گسترش بازار اسنپ..... ۱۴
- شکل ۶- نمونه‌ای از اعتراضات نسبت به نبود پوشش بیمه‌ای..... ۱۹
- شکل ۷- جدول زمانی سیاست‌گذاری‌های مرتبط با نیروی کار پلتفرمی..... ۴۴
- جدول ۱- جدول تحلیل ذینفعان با توجه به جایگاه، قدرت و میزان منفعت ذینفعان در طرح اول..... ۵۰
- جدول ۲- جدول تحلیل ذینفعان با توجه به جایگاه، قدرت و میزان منفعت ذینفعان در طرح دوم..... ۵۳
- جدول ۳- جدول تحلیل ذینفعان با توجه به جایگاه، قدرت و میزان منفعت ذینفعان در طرح سوم..... ۵۵

دیجیتالی شدن در حال دگرگون کردن جوامع و اقتصادها با مقیاس و سرعتی بی سابقه است. در پی این امر، اشکال جدیدی از اشتغال در بخش‌های مختلف مانند پلتفرم‌های دیجیتال در حال ظهور است که از آن‌ها به عنوان نیروی کار پلتفرمی یاد می‌شود. جهش اقتصاد پلتفرم چالش‌های جدیدی را برای حمایت اجتماعی کارگران به وجود آورده است؛ روندی که در آن کسب‌وکارها می‌توانند وظایفی را که در گذشته به یک کارمند محول می‌شد، به مجموعه بزرگی از کارگران مجازی در کشورهای مختلف با واسطه‌گری پلتفرم‌های دیجیتال برون‌سپاری کنند. ظهور این اشکال جدید اشتغال، پیامدهای اجتماعی خاصی مانند رواج بی‌ثبات‌کاری و عدم برخورداری از امنیت شغلی، محرومیت از حقوق کار و... را در پی داشته و مستلزم آن است که سیستم‌های حمایت اجتماعی موجود با شرایط خاص و نیازهای چنین کارگرانی سازگار شوند تا حق شهروندان برای تأمین اجتماعی محقق شود.

وضعیت فعلی حمایت‌های اجتماعی برای کارگران در پلتفرم‌های دیجیتال نشان‌دهنده شکاف‌های قابل توجهی در پوشش تأمین اجتماعی آن‌ها است؛ از این رو مشاهده می‌شود که در مواردی که پوشش تأمین اجتماعی برای این بخش از نیروی کار وجود دارد، اغلب از طریق مشاغل دیگر کارگران (بسیاری از این افراد چندشغله هستند) بوده و یا به طور غیرمستقیم از طریق همسر یا سایر اعضای خانواده آن‌ها تأمین شده است. این امر پرسش‌هایی را در مورد پلتفرم‌های دیجیتال با توجه به تأمین مالی تأمین اجتماعی در اقتصاد سنتی ایجاد می‌کند. اینکه چگونه می‌توان سیستم‌های حمایت اجتماعی را با اشکال کار در حال تغییر وفق داد تا از پوشش کامل و مؤثر کارگران در همه اشکال جدید حمایت شود؟ (کنکولوسکی، ۲۰۱۷).

افزایش تعداد کارگران در اشکال جدید اشتغال و شکاف‌های پوشش حمایتی آن‌ها، نیاز به انطباق سیستم‌های حمایت اجتماعی با زمینه‌ها و مطالبات در حال تحول را برجسته‌تر می‌کند. این امر از طریق گسترش حمایت کافی از همه کارگران، با در نظر گرفتن وضعیت خاص چنین کارگرانی، صورت می‌پذیرد. همان‌طور که توسط کمیسیون جهانی برای آینده کار ترسیم شده است، آینده کار مستلزم توسعه سیستم‌های حمایت اجتماعی عادلانه، فراگیر و پایدار بر اساس اصول همبستگی و اشتراک خطر است که حفاظت را برای رفع نیازهای مردم در طول چرخه زندگی تضمین می‌کند.

در جایی که کارگران پلتفرمی به عنوان خوداشتغال طبقه بندی می‌شوند، پوشش حمایت اجتماعی آن‌ها اغلب محدود است. در بسیاری از کشورها، کارگران خوداشتغال تحت پوشش سیستم‌های بیمه اجتماعی نیستند یا فقط به صورت داوطلبانه تحت پوشش قرار می‌گیرند؛ اما حتی زمانی که آن‌ها از نظر قانونی تحت پوشش قرار می‌گیرند، مقررات مترتب بر آن‌ها اغلب از نظر پوشش ریسک‌های مختلف چندان مطلوب نیست، به‌ویژه برای کسانی که به صورت پاره‌وقت یا غیرمعمول کار می‌کنند و ممکن است حداقل معیارهای واجد شرایط بودن را که در قانون تعیین شده نداشته باشند.

یکی از عمده‌ترین بخش‌های نیروی کار پلتفرمی، رانندگان تاکسی‌های اینترنتی هستند که معمولاً به عنوان پیمانکاران شخص ثالث مستقل در نظر گرفته می‌شوند لذا همانند نیروی کار خوداشتغال تحت پوشش خدمات اجتماعی قرار می‌گیرند و به همین دلیل وضعیت مربوط به پوشش مؤثر حمایت اجتماعی آن‌ها نامشخص است. در باب وضعیت اقتصادی- اجتماعی این دسته از نیروی کار باید اشاره کرد که یک نظرسنجی از ۱۱۰۰ رانندگان تاکسی اینترنتی در ایالات متحده نشان می‌دهد که تقریباً ۷۵ درصد از آن‌ها کمتر از حداقل دستمزد در ایالت خود درآمد دارند، در حالی که ۳۰ درصد از رانندگان با احتساب هزینه‌های وسایل نقلیه ضرر می‌کنند. به‌طور مشابه، مطالعه‌ای که در چهار کشور آسیایی (اندونزی، مالزی، فیلیپین و تایلند) انجام شد، نشان می‌دهد که درآمد کارگران این بخش کم و دارای نوسان است. یافته‌های نظرسنجی دیگری در سال ۲۰۱۷ نشان می‌دهد که بسیاری از این کارگران دارای درآمد پایینی هستند و اغلب کمتر از حداقل دستمزد ملی دریافت می‌کنند. علاوه بر این، به‌طور متوسط، به ازای هر ساعت صرف شده برای کار با حقوق، حدود ۲۰ دقیقه زمان اضافی برای جستجوی کارها یا کاری صرف می‌شود که ما به ازای آن پرداخت نشده است. علاوه بر این زنان نیز به‌طور متوسط، ساعات کار کمتری با حقوق انجام می‌دهند، اگرچه تعداد ساعت‌هایی که برای کار بدون مزد صرف می‌شود برای زنان کاملاً مشابه مردان است. به دلیل دستمزد کم و عدم حمایت اجتماعی، کارگران مجبور هستند دائماً به دنبال کار بگردند و با توزیع موقت مشاغل بسته به موقعیت مکانی خود سازگار شوند. این امر اغلب به معنای شدت بالای کار است، زیرا ساعت‌های طولانی کار به‌ویژه در شب‌ها انعطاف‌پذیری و تعادل کار و زندگی را برهم می‌زند. با این وجود و با توجه به درآمد کم، پوشش حمایت اجتماعی از کارگران دیجیتال همچنان ناچیز است (بهرندت و همکاران، ۲۰۱۹).

در بسیاری از کشورها، این سؤال که آیا چنین کارگرانی در یک رابطه شغلی هستند یا خیر، به شدت مورد بحث بوده است. در برخی کشورها دادگاه‌های ملی این شاغلان را کارمند دانسته‌اند چراکه شرکت‌های پلتفرمی بر تنظیم قیمت، زمان کار و سازمان کاری کارگران تا حدی کنترل دارند. تعدادی از کشورها نیز برای جلوگیری از طبقه‌بندی نادرست چنین کارگرانی که در پلتفرم‌های مبتنی بر اپلیکیشن محلی مشغول به کار هستند، اقدامات دیگری انجام داده‌اند. برخی کشورها نیز اقداماتی را برای بهبود پوشش حمایت اجتماعی برای این دسته از کارگران از طریق روش‌های مختلف ارائه کرده‌اند.

با این اوصاف همچنان مشاهده می‌شود که در بسیاری از کشورها نگرانی‌های جدی درباره وضعیت نامشخص حقوقی کارگران، ناامنی شغلی و درآمدی، درآمد کم، عدم پوشش حمایت اجتماعی و فقدان نمایندگی در میان بسیاری از کارگران دیجیتال وجود دارد. نتیجه قرار گرفتن بیشتر این کارگران در معرض خطرات اجتماعی، افزایش تقاضا برای حمایت اجتماعی جامع و کافی است تا از این طریق امنیت درآمد و دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی را در طول زندگی خود تضمین کنند. از این‌رو شناسایی وضعیت موجود این بخش از نیروی کار در ایران و مشکلات و نابسندگی‌های قوانین موجود برای برخورداری از حمایت‌های اجتماعی (در اینجا بیمه اجتماعی) و درنهایت ارائه راهکارهایی اولیه هدف اصلی تهیه این گزارش بوده است.

چارچوب ارائه گزارش

در این پژوهش به دنبال آنیم که شرحی از وضعیت نیروی کار پلتفرمی در ایران با تأکید بر رانندگان تاکسی اینترنتی داده شود و سپس سیاست‌های پیشنهادی برای بسط پوشش بیمه‌های اجتماعی به این دسته از مشاغل ارائه شوند. لذا در گام اول با استفاده از ابزار مطالعه کتابخانه‌ای به شرحی از وضعیت اقتصاد پلتفرمی و روند رو به گسترش آن در سطح جهان و ایران اشاره شده است. هدف اصلی این بخش به‌نوعی بازگو کردن اهمیت اقتصاد پلتفرمی از جهت گسترش نیروی کار آن است تا نشان داده شود رسیدگی هرچه سریع‌تر به وضعیت بیمه‌های اجتماعی شاغلین این بخش از چه درجه اهمیتی برخوردار است.

در گام دوم سعی شده است وضعیت رانندگان تاکسی اینترنتی در ایران و نیاز آن‌ها به حمایت‌های اجتماعی و رویکردهای مختلف به بیمه اجتماعی آن‌ها مورد مطالعه قرار گیرد. برای این بخش علاوه بر مطالعه کتابخانه‌ای سعی شده است از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساخت‌یافته با تعدادی از ذینفعان دید عمیق‌تری نسبت به مسئله به دست آورد. برای تحلیل مصاحبه‌ها نیز از روش‌های کدگذاری کیفی باز، بسته و گزینشی با استفاده از نرم‌افزار MaxQDA استفاده شده است.

در بخش بعدی برای تدقیق بیشتر در جهت ارائه راهکارهای منطقی‌تر اسناد و قوانین موجود کشور بررسی شده است تا بتوان به مدد آن متوجه شد که قوانین موجود در زمینه مشاغل پلتفرمی و به‌خصوص رانندگان تاکسی‌های اینترنتی چه ظرفیت‌ها و یا کاستی‌هایی دارند.

در بخش چهارم نیز تجارب سایر کشورها در راستای رسیدگی به وضعیت بیمه اجتماعی رانندگان تاکسی اینترنتی بررسی شده است. هدف از مطالعه اقدامات سایر کشورها برای گسترش پوشش بیمه‌های اجتماعی به رانندگان تاکسی اینترنتی، در وهله اول نشان دادن جهانی بودن این معضل و در ادامه کمک گرفتن برای ایجاد طرحی داخلی است.

در بخش پایانی نیز سیاست‌های پیشنهادی اولیه به‌صورت جداگانه معرفی شده‌اند؛ باید تأکید کرد که این سیاست‌ها صرفاً پیشنهاداتی اولیه با مشورت با ذینفعان و متخصصان است که در صورت پیگیری باید به‌صورت دقیق‌تر بررسی شوند.

بخش اول: اقتصاد گیگ^۱؛ بخش در حال رشد در اقتصاد جهان و ایران

اقتصاد گیگ در جهان

اقتصاد گیگ اصطلاحی است که امروزه به بخشی از اقتصاد می‌گویند که مبتنی بر فعالیت شرکت‌های مختلف در حوزه اینترنت و اپلیکیشن‌های ارائه خدمات است. در این بخش از اقتصاد افراد با استفاده از اپلیکیشن‌ها و پلتفرم‌ها نیروی کار خود را به صورت فیزیکی و حضوری و یا به صورت دور کاری می‌فروشند. از آنجایی که در این اقتصاد توافقی میان عرضه‌کننده خدمت یا کالا و مصرف‌کننده آن شکل می‌گیرد، موافقان آن را به دلیل حذف واسطه مقرون به صرفه‌تر و موجب تقویت روابط انسانی و شکستن مناسبات سلسله مراتبی و انحصار در کار می‌دانند. در مقابل منتقدان معتقد هستند که به دلیل ملغی شدن برخی حقوق نیروی کار مانند حقوق ثابت، تعطیلات، بیمه و... این بخش تسهیل‌کننده بی‌ثبات کاری نیروی کار شده است.

فضای اقتصاد گیگ مبتنی بر سه ضلع نیروی کار گیگ^۲ (فریلنسر^۳)، مشتری (درخواست‌دهنده کار) و پلتفرم‌های^۴ واسط و میانجی است. گروه‌های شغلی مختلفی مانند رانندگان، کارگران ساده در حوزه خدماتی و خرده‌کاری، کارکنان متخصص و بامهارت در زمینه‌های مختلف مانند عکاسی، تولید محتوا، طراحی گرافیک، توسعه وب، تدریس آنلاین و... جزو فریلنسرها قلمداد می‌شوند. این مشاغل عمدتاً دارای چنین ویژگی‌هایی هستند: ساعت کار منعطف، عمده فعالیت به صورت دور کاری و بدون دفتر کار، تقبل عمده هزینه‌های کار از سوی نیروی کار، عموماً فاقد قرارداد کار، درآمد ثابت و بیمه.

بررسی وضعیت شرکت‌های فعال در این بخش از اقتصاد در گستره جهانی حاکی از گسترش روزافزون آن‌ها است به طوری که در فاصله بیست سال، از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۰، شرکت‌های برتر از نظر ارزش برند (نمانام) در این حوزه افزایش چشمگیری داشته‌اند. در حالی که در سال ۲۰۰۰ تنها یک شرکت این‌چنینی در میان ده شرکت برتر این لیست وجود داشته است، در سال ۲۰۲۰ این تعداد به چهار شرکت رسیده است. همچنین بررسی ارزش بازاری شرکت‌ها در سال ۲۰۲۰ نشان می‌دهد که در بین ده شرکت برتر دنیا، ۶ شرکت در فضای اقتصاد گیگ فعال

¹ Gig Economy

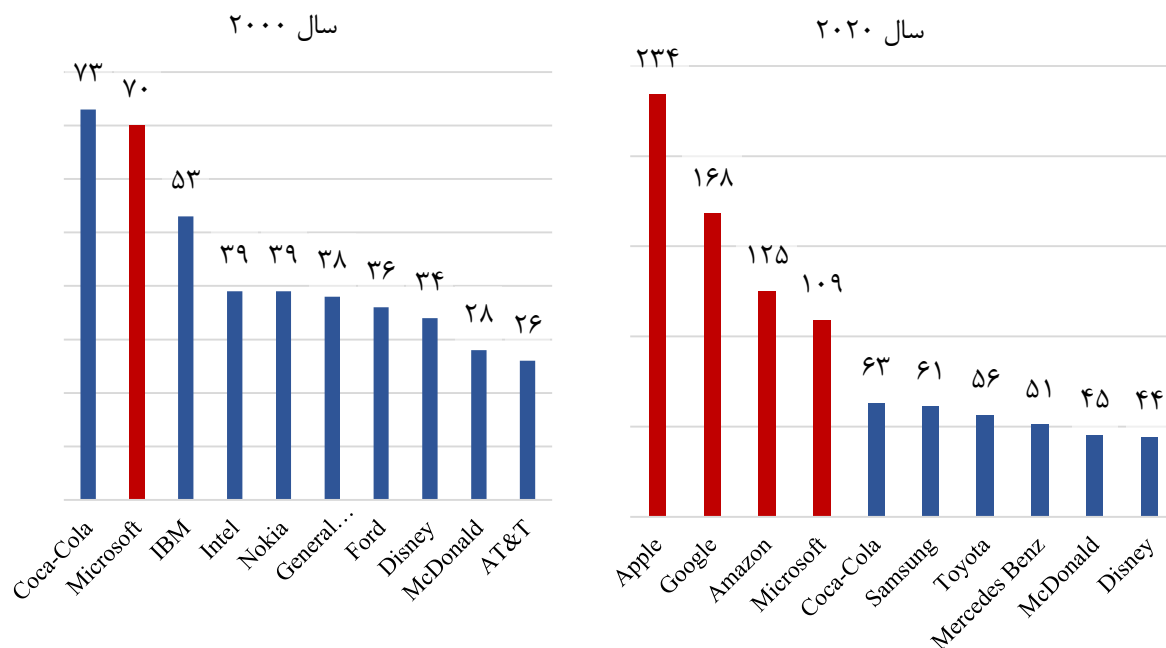
² Gig Workers

³ Freelancer

⁴ Platform

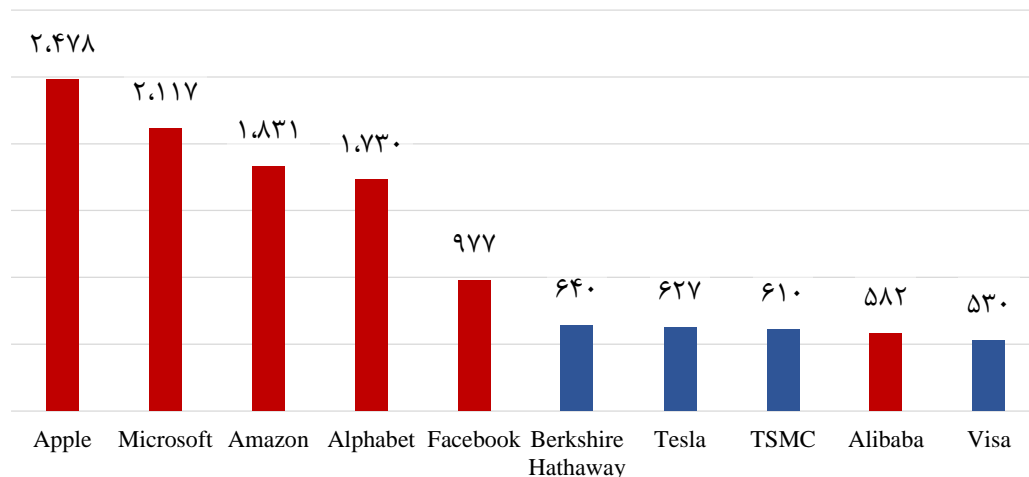
بوده‌اند. همچنین به گزارش Business Insider، بررسی حاشیه سود شرکت‌ها در بخش‌های مختلف اقتصاد آمریکا نشان می‌دهد که حاشیه سود شرکت‌های پلتفرمی بالاتر از سایر بخش‌ها و بیش از ۲۴ درصد بوده است.

شکل ۱- ده شرکت برتر از نظر ارزش برند (میلیارد دلار) در سال‌های ۲۰۲۰ و ۲۰۰۰



منبع: Business Insider

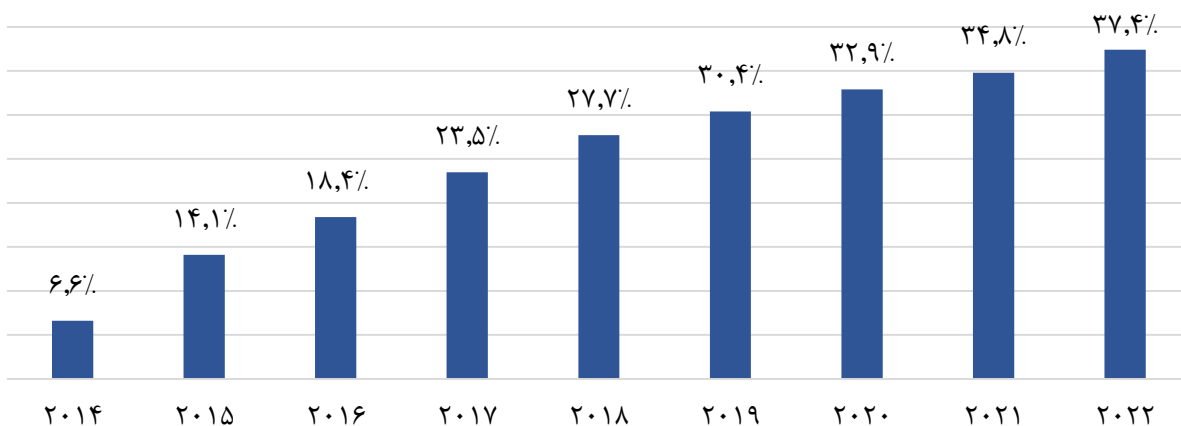
شکل ۲- ده شرکت برتر دنیا از نظر ارزش بازار (میلیارد دلار) در سال ۲۰۲۰



منبع: Business Insider

در کنار رشد شرکت‌ها در این بخش از اقتصاد، مخاطبان و مصرف‌کنندگان محصولات آن‌ها نیز به صورت چشمگیری در دو دهه اخیر افزایش یافته‌اند. در حالی که در سال ۲۰۱۴ تنها حدود هفت درصد از جمعیت جهان از این پلتفرم‌ها و محصولاتشان بهره می‌بردند، در سال ۲۰۲۲ حدود ۳۷ درصد جمعیت جهان به نوعی با محصولات این شرکت‌ها در ارتباط بوده‌اند. این رشد به حدی بوده است که به‌عنوان مثال، حجم بازار تاکسی‌های اینترنتی در سال ۲۰۱۶ برابر با ۳۶ میلیارد دلار بوده است و پیش‌بینی می‌شود این رقم تا سال ۲۰۳۰ به ۲۸۵ میلیارد دلار برسد.

شکل ۳- درصد جمعیت استفاده‌کننده از پلتفرم‌ها در جهان



منبع: Business Insider

شرکت‌های پلتفرمی در ایران

در ایران نیز شرکت‌های مختلفی در حوزه اقتصاد پلتفرمی در حال فعالیت هستند که آمار نیروی کار فعال در هشت مورد از آن‌ها در سال ۱۴۰۰ به حدود شش میلیون نفر می‌رسد. هرچند این آمار به صورت اولیه بوده و ممکن است افرادی در چند پلتفرم به صورت هم‌زمان فعالیت داشته باشند اما همین آمار بیانگر پتانسیل رشد شرکت‌ها و همچنین نیروی کار آن‌ها است.

شکل ۴- تعداد نیروی کار در هشت پلتفرم بزرگ ایران - ۱۴۰۰



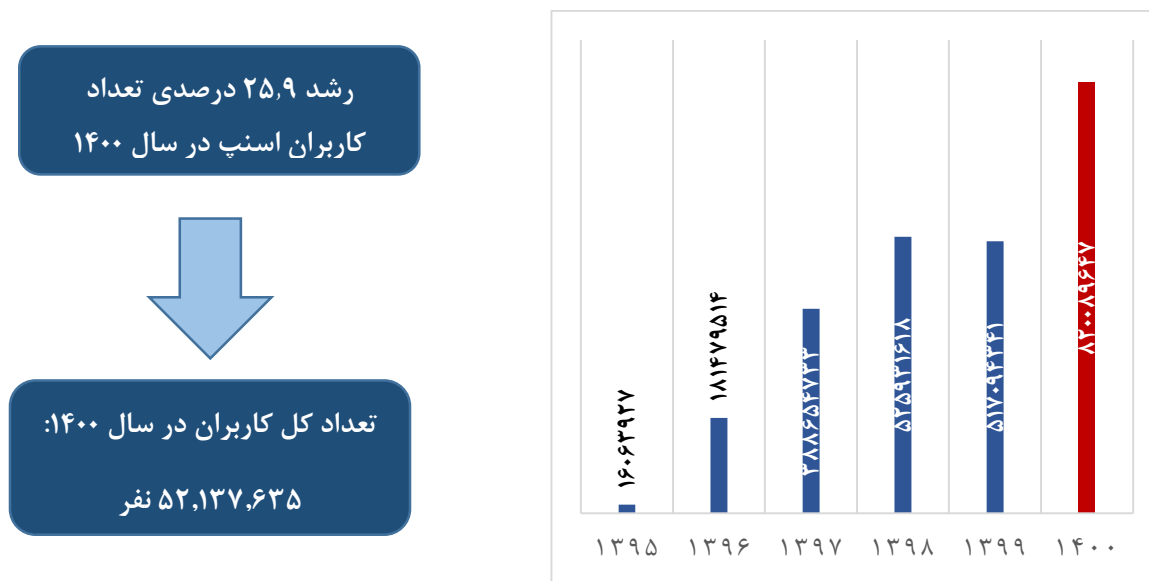
منبع: گزارش‌های سالیانه و آمارهای مندرج در وبسایت شرکت‌ها

بررسی‌ها نشان می‌دهد که وضعیت رشد این شرکت‌ها و به‌طور کلی اقتصاد پلتفرمی در ایران نیز از روند جهانی پیروی کرده و در حال افزایش است. در اینجا برای روشن‌تر شدن این رشد فقط به وضعیت شرکت اسنپ اشاره می‌شود. بررسی این شرکت که عمری کمتر از یک دهه دارد، نشان می‌دهد که در عرض چند سال چه گسترشی در بازار ایران داشته است. به‌عنوان نمونه در حالی که در سال ۱۳۹۸ تنها حدود دو میلیون راننده تاکسی از طرف این شرکت مشغول به کار بوده‌اند، این آمار برای سال ۱۴۰۰ به حدود سه میلیون و ۷۰۰ هزار نفر رسیده است. هرچند باید اذعان کرد که احتمالاً بخش عمده نیروی کار اضافه‌شده ناشی از بحران کرونا بوده است که طبق گزارش وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موجب از بین رفتن یک میلیون شغل، عمدتاً از میان کارکنان مستقل، در سال ۱۳۹۹ شد. بررسی وضعیت مشتریان نیز حاکی از این گسترش است؛ به‌طوری‌که در سال ۱۴۰۰ بیش از ۱۰ میلیون نفر به مخاطبان اسنپ افزوده شده و تعداد کل مشتریان آن به حدود ۵۲ میلیون نفر رسیده است. در

بخش تاکسی اینترنتی این پلتفرم نیز شاهد آن هستیم که تعداد سفرهای انجام شده از یک میلیون و ۶۰۰ هزار نفر در سال ۱۳۹۵ به ۸۲۰ میلیون در سال ۱۴۰۰ رسیده است.

شکل ۵- گسترش بازار اسنپ

تعداد سفرهای اسنپ خودرو در طی سال‌های ۱۳۹۵-۱۴۰۰



منبع: گزارش عملکرد گروه اسنپ در ۱۴۰۰

تمامی این موارد که به‌طور خلاصه به آن اشاره شد، نشان می‌دهد که بخش اقتصاد گیگ به‌واسطه پلتفرم‌ها هم در سطح جهان و هم در اقتصاد ایران در حال افزایش است. هرچند تعداد نیروی کار فعال در این بخش در ایران در حال حاضر چندان چشمگیر نیست اما با توجه به روند گسترش اقتصاد پلتفرمی به‌احتمال زیاد تعداد آن‌ها در سال‌های آینده افزایش بیشتری خواهد یافت که بیمه نبودن و آسیب‌پذیر بودن آن‌ها در مقابل مخاطرات می‌تواند هم امنیت اجتماعی آن‌ها را به مخاطره اندازد و هم در آینده فشار بسیاری بر نظام رفاهی کشور وارد آورد. از آنجایی که عمده کارگران شاغل در این بخش جزو شاغلان کم‌درآمد محسوب می‌شوند، با رسیدن به دوران سالمندی ممکن است دچار فقر سالمندی شوند و یا حتی پیش از آن به دلایلی از جمله ازکارافتادگی، بیماری و... به‌راحتی دچار فقر شوند. از آن‌رو در چنین شرایطی دولت به دلیل وظایف تعریف‌شده‌اش مانند اصل بیست و نهم

قانون اساسی^۵ موظف به ارائه خدمات به این افراد خواهد بود؛ لذا بهتر است هرگونه سازوکار حمایتی از این افراد در قالب نظام بیمه‌ای صورت پذیرد که هم شهروندان در تأمین منابع مالی خدمات رفاهی نقش داشته باشند و فشار مالی کمتری بر نظام رفاهی وارد شود و هم از آسودگی خاطر بیشتری در مقابل مخاطرات برخوردار باشند. همچنین تحت پوشش بیمه قرار دادن این بخش از شاغلان فرصتی را فراهم می‌آورد تا از تعداد نیروی کار در بخش غیررسمی کاسته و آن‌ها را به بخش رسمی اقتصاد وارد کرد.

^۵ برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، ازکارافتادگی، بی‌سرپرستی، درراه ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی است همگانی. دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق را برای یک‌یک افراد کشور تأمین کند.

بخش دوم: وضعیت رانندگان تاکسی اینترنتی در ایران

نیروی کار پلتفرمی چه در سطح جهان و چه ایران به دلیل برخی ویژگی‌ها با تعاریف سنتی موجود از نیروی کار متفاوت است. درحالی‌که نیروی کار به‌صورت سنتی یا در رابطه استخدامی با یک کارفرما تعریف شده است و یا به‌صورت کارکنان مستقل در نظر گرفته شده‌اند، گنجاندن نیروی کار پلتفرمی در این دسته‌بندی با مشکلاتی مواجه شده است؛ چراکه شرکت‌های پلتفرمی استخدام‌کننده این افراد معتقد هستند که آن‌ها صرفاً زمینه‌ای را برای برقراری ارتباط بین نیروی کار و خریداران خدمت برقرار کرده‌اند و هیچ نقشی به‌عنوان کارفرما ندارند اما در مقابل نیروی کار نیز نمی‌تواند خود را کارکن مستقل تلقی کند و باید از مقررات شرکت مربوطه و در راستای سیاست‌های آن فعالیت کند.

این رابطه ابهام‌آمیز سبب برخی مسائل برای این بخش از کارگران شده است که از جمله آن‌ها می‌توان به مواردی مانند بیمه نداشتن به‌عنوان مزدبگیر، نبود زمان و مکان مشخص کاری و... اشاره کرد. البته این مسئله محدود به ایران نیست و در کشورهای دیگر نیز می‌توان این اختلافات را مشاهده کرد. به‌عنوان نمونه در مارس سال ۲۰۲۰ یک نهاد قانونی در فرانسه، به دنبال شکایت یکی از رانندگان اوبر^۶، رابطه او با این شرکت را «استخدامی» دانست. بر اساس این حکم، از آنجاکه شاکی ملزم به تبعیت از قوانین اوبر بوده، مسیر و مبلغ کرایه را این شرکت برای او تعیین کرده و حساب کاربری راننده ممکن است در مواردی از سوی اوبر مسدود شود، راننده اوبر خویش‌فرما تلقی نمی‌شود.

هرچند نیروی کار شاغل در بخش پلتفرمی جمعیتی یکدست با خواسته‌های واحد نیستند اما دغدغه بخشی از آن‌ها به‌خصوص نیروی کار با تخصص پایین، قرار گرفتن تحت پوشش بیمه است. این خواسته را شاید بتوان بیش از همه در بین رانندگان تاکسی اینترنتی مشاهده کرد که در طی سال‌های گذشته بارها تحصن‌ها و اعتراضاتی را برای پیگیری خواسته‌های خود از جمله بیمه تأمین اجتماعی برگزار کرده‌اند.

در ایران دو شرکت اسنپ و تپسی بزرگ‌ترین و شناخته‌شده‌ترین شرکت‌های تاکسی اینترنتی هستند. اسنپ به‌عنوان پرطرفدارترین تاکسی اینترنتی ایران که از ۱۳۹۳ در ایران مشغول کار است در رابطه با بیمه رانندگان

⁶ Uber

خود از ابتدا با مشکلاتی مواجه بوده و تاکنون رانندگان خود را بیمه نکرده است. این وضعیت در مورد شرکت تپسی نیز به همین شکل است.

در این راستا، رانندگان این شرکت‌ها همواره نقد و مشکلات خود را به طرق مختلف بیان کرده‌اند اما تا به حال به نتیجه‌ای چشمگیر نرسیده‌اند. یکی از این موارد، شکل‌گیری کارزاری با همین عنوان از طرف رانندگان این شرکت‌ها بود که علی‌رغم پوشش گسترده‌ای که در خبرگزاری‌های داخلی داشت اما از حمایت کافی برخوردار نشد و با توجه به حدنصاب نرسیدن آن به‌طور کامل منقضی شد.

این مطالبات اما با منقضی شدن چنین کارزارهایی یا نبود توجه کافی از سوی مسئولین متوقف نشد و در نهایت منجر شد تا محمد خلج، مدیرعامل شرکت اسنپ در یک سخنرانی به مشکلات موجود که مانع از بیمه‌پردازی این شرکت می‌شوند، بپردازد. او عنوان کرد که نبود کارفرما از اساسی‌ترین مشکلات موجود بوده و اگر اسنپ و تپسی به‌عنوان کارفرمای رانندگان معرفی شوند، این شرکت‌ها باید رانندگان خود را بیمه کنند. این بدان معناست که شرکت‌های تاکسی اینترنتی خود را کارفرمای این رانندگان نمی‌دانند؛ بنابراین افراد در تاکسی‌های اینترنتی کارفرمای خود بوده و می‌توانند بیمه خویش‌فرمایی داشته باشند. هم‌اکنون در صفحه اصلی وبسایت اسنپ، بخش نوع بیمه‌پردازی، صفحه‌ای ایجاد شده که معایب، مزایا و شرایط بیمه خویش‌فرمایی را شرح داده تا رانندگان هم در ابتدای ثبت‌نام از شرایط بیمه‌پردازی این شرکت مطلع باشند و هم در طول فعالیت از این اطلاعات استفاده کنند.

با این حال مطالبات رانندگان کماکان با این هدف که بیمه‌پردازی برای رانندگانی مشمول شرایط واجب است، ادامه یافته و منجر به آن شد تا مدیرعامل شرکت اسنپ مجدداً در مصاحبه‌ای با یکی از خبرگزاری‌ها^۷ عنوان کند که این شرکت در حال مذاکره با سازمان تأمین اجتماعی است تا شرایط برای بیمه شدن راننده‌های شرکت تسهیل شود. شایان‌ذکر است که چنین اخباری تاکنون از شرکت تپسی منتشر نشده لکن در صورت عملی شدن بیمه‌پردازی به رانندگان تاکسی‌های اینترنتی تمامی شرکت‌ها منجر به رعایت آن هستند. در حال حاضر نزدیک‌ترین خبر در رابطه با وضعیت بیمه‌پردازی این شرکت‌ها گزارشی است که مدتی پیش یکی از خبرگزاری‌های

^۷ ماهنامه اطلاع‌رسانی، پژوهشی، تحلیلی و فرهنگی پیوست

داخلی از مصاحبه با میرهاشم موسوی، رئیس سازمان تأمین اجتماعی منتشر کرد. موسوی در رابطه با این موضوع عنوان کرد که "متأسفانه این یک خلأ قانونی است که ما در برنامه هفتم توسعه نسبت به آن احکامی را تحت عنوان بیمه‌های پلتفرمی پیشنهاد دادیم تا بتوان با استفاده از ظرفیت قانونی افراد را تحت پوشش بیمه قرار داد". وی همچنین در ادامه برنامه‌های سازمان تأمین اجتماعی اضافه کرد که "هفته گذشته دستوری به معاونت بیمه‌ای سازمان داده شد که به سراغ این مشاغل پلتفرمی از جمله اسنپ، تپسی و سایر مشاغل بروند که در سکوه‌ای نوظهور مشاغل در حال فعالیت هستند. ما به دنبال این هستیم تا به شکل توافقی کارفرمایان این بخش از مواهب بیمه‌ای برای کارکنان خود استفاده کنند". علاوه بر آن در رابطه با سناریو عدم توافق با کارفرمایان تاکسی‌های اینترنتی بیان داشت که "قانون تأمین اجتماعی این تکلیف را بر دوش ما قرار داده است. در واقع اصل بیست و نهم، پوشش بیمه‌ای را به‌عنوان حق همگانی قلمداد کرده بنابراین ما هم قطعاً به سمت بسترهای قانونی خواهیم رفت که به شکل اجباری و از ظرفیت بیمه‌های اجباری مشاغل برای بیمه کردن این افراد استفاده کنیم. توصیه سازمان تأمین اجتماعی این است که با همکاری و همراهی کارفرمایان ابتدا به شکل توافقی این امور انجام شود و اگر این‌گونه نشد از ظرفیت‌های اجبار قانون برای بیمه این افراد استفاده خواهد شد"^۸.

با این اوصاف اعتراضات رانندگان این شرکت‌ها همچنان ادامه دارد که آخرین مورد آن نیز در فاصله یک تا پنج خرداد ۱۴۰۱ بود که سبب اختلال در سیستم کرایه اتومبیل اسنپ شده بود. علاوه بر این در فضای مجازی نیز بارها رانندگان و حتی دیگر شهروندان به موضوع عدم پوشش بیمه‌ای اشاره داشته‌اند.

^۸ خبرگزاری مهر، کد خبر ۵۸۴۰۹۲۴

شکل ۶- نمونه‌ای از اعتراضات نسبت به نبود پوشش بیمه‌ای



برای تدقیق وضعیت و خواسته‌های نیروی کار پلتفرمی مصاحبه‌هایی نیز با برخی رانندگان تاکسی‌های اینترنتی، صاحبین یا کارمندان تاکسی‌های اینترنتی و همچنین کارشناسان حوزه بیمه انجام شد. مصاحبه با رانندگان تاکسی‌های اینترنتی نشان داد که یکی از دغدغه‌های اصلی آن‌ها مبهم بودن آینده‌شان (مخصوصاً دوران سالمندی) به خاطر نداشتن بیمه است. مشخصات کارفرما، محدودیت‌های قانونی و عدم تشکیل‌یابی رانندگان نیز به‌عنوان اصلی‌ترین چالش‌های بیمه کردن رانندگان تاکسی‌های اینترنتی مطرح شده‌اند.

مهم‌ترین موانع بیمه شدن رانندگان تاکسی اینترنتی

از مهم‌ترین موانع بیمه کردن رانندگان شرکت‌های تاکسی اینترنتی که ذینفعان به آن اشاره داشته‌اند، عبارت‌اند از:

۱- مشخص نبودن شأن شرکت‌های اینترنتی به‌مثابه کارفرما

در رابطه با موانع (یا عدم تمایل) شرکت‌های اینترنتی به بیمه کردن رانندگان، به نظر می‌رسد که می‌توان از مشخص نبودن شأن شرکت‌های اینترنتی به‌مثابه کارفرما یاد کرد. یکی از کارشناسان کسب‌وکارهای پلتفرمی در این باره معتقد است: «باید توجه داشت که شرکت‌های اینترنتی اساساً بستر مبادله را فراهم می‌آوردند و سخن گفتن از شأن کارفرمایی آن‌ها، دقیق به نظر نمی‌رسد. شرکت‌های اینترنتی اساساً رابط میان خریدار و فروشنده هستند و همان‌طور که مشاورین املاک شأن کارفرمایی ندارند، کسب‌وکارهایی اینترنتی هم از چنین شأنی مستثنا هستند».

۲- عدم اجبار به کار برای راننده

در الگوی سنتی قانون کار، تشخیص کارگر، کارفرما و محیط کار به‌راحتی صورت می‌گرفت اما با توسعه کسب‌وکارهای نوظهور، چالش‌های جدیدی در مواجهه با این کسب‌وکارها شکل گرفت. یکی از این چالش‌ها، تشخیص کارفرما و دیگری تعیین محیط کار و محدودیت‌های کار (همچون ساعت کار) است. کارمندی یکی از شرکت‌های تاکسی اینترنتی در این مورد می‌گوید: «از این جهت که اساساً راننده هیچ تعهدی به لحاظ زمانی به شرکت ندارد، توضیح موجهی برای این امر دیده نمی‌شود. در مجموع رانندگان از آن جهت که تعلق به شرکت ندارند، شرکت نیز احساس تعهدی نسبت به آن‌ها نمی‌کند. همچنین فرهنگ تاکسی اینترنتی نیز این مسئله را جا انداخته است که هیچ راننده‌ای اجباری به سفر ندارد؛ بنابراین زمانی که قرارداد متقابلی بین شرکت و راننده برای کار معینی وجود ندارد، اساساً ضرورتی نسبت به تعهد شرکت به‌عنوان کارفرما دیده نمی‌شود».

۳- تحمیل هزینه‌های جدید به شرکت‌های اینترنتی

یکی دیگر از موانعی که از طرف صاحبین کسب‌وکارهای پلتفرمی به آن اشاره شده است، مسئله تحمیل هزینه‌های جدید به کسب‌وکار است: «اضافه شدن مسئله بیمه به تاکسی‌های اینترنتی، مستلزم هزینه زیاد برای ایجاد

سازوکارهای اداری و همچنین پاسخ به مطالبات متعدد رانندگان است که طبیعتاً شرکت‌ها از این قبیل مسائل استقبال نمی‌کنند. همچنین تعهدات قانونی‌ای که برای اجرای بیمه، شرکت ملزم می‌شود نسبت به دولت بپذیرد، طبیعتاً چالش‌های مربوط به خود را برای شرکت خواهد داشت. مثلاً تاکسی اینترنتی سندباد با شعار بیمه کردن رانندگان (مشروط به تعهد ساعت کاری راننده) به بازار تاکسی‌های اینترنتی آمد. خروجی این امر منجر به این شد که این تاکسی اینترنتی به کلی از برچیده شود».

۴- موانع قانونی

کارشناس حوزه بیمه و تأمین اجتماعی نیز اساساً مسئله قانون را یکی از چالش‌های جدی بیمه شدن رانندگان می‌داند: «به لحاظ حقوقی هنوز هم مشخص نیست که شرکت‌های تاکسی‌های اینترنتی چه جایگاهی دارند و این چالش قانونی این امر است اما در مجموع رابطه کم‌رنگ استخدامی بین شرکت تاکسی اینترنتی و راننده دیده می‌شود. مثلاً از طرفی راننده متعهد به ساعت کاری نیست و از طرفی با سازوکارهای مختلف شرکت کنترل می‌شود».

شایسته توجه است که علاوه بر رانندگان که به دنبال بیمه شدن هستند، دولت نیز از آن جهت که بیمه، بخشی قابل توجهی از ریسک‌های بلندمدت افراد را پوشش می‌دهد، طبیعتاً بایستی از توسعه این امر استقبال بکند. کارشناس حوزه بیمه در این باره معتقد است: «از جهت اصل فراگیری بیمه، این مسئله الزامی به نظر می‌رسد و برخورداری از حق تأمین اجتماعی برای افرادی که مشغول به کار هستند، جزو اصول انسانی به حساب می‌آید. عدم پوشش رانندگان باعث خواهد شد که در زمان مواجهه با ریسک از کارافتادگی، دولت مجبور به پوشش هزینه‌های این افراد شود بنابراین توقع می‌رود که نیروی اصلی برای پیگیری مطالبات رانندگان، دولت باشد. همچنین مشارکت گرفتن از افراد شاغل در زمانی که هنوز از کارافتاده نشده‌اند، باعث می‌شود که از افتادن آن‌ها به لایه حمایتی و چرخه فقر پیشگیری شود و بالقوه هزینه‌های آینده دولت کاهش یابد، در عین اینکه بخشی از منابع هزینه‌های فردا را می‌تواند از حق مشارکت‌های امروز تأمین کند»؛ بنابراین به نظر می‌رسد که به جز رانندگان، نفع اقتصادی دولت نیز در بلندمدت در بیمه شدن رانندگان تاکسی‌های اینترنتی (مخصوصاً با توجه به گسترش قابل توجه شاغلان این بخش) نهفته است.

در پاسخ به اینکه برای خروج از این وضعیت چه می‌توان کرد نیز مصاحبه‌شوندگان نظرات خاص خود را داشتند. یکی از کارمندان تاکسی‌های اینترنتی، راه چاره را در دخیل کردن نفع شرکت در ارائه خدمات به رانندگان می‌داند: «باید توجه داشت که در بلندمدت اگر بیمه کردن راننده نفع تاکسی اینترنتی را تضمین کند، شرکت به دنبال آن خواهد رفت. تاکسی اینترنتی به دنبال بیشینه کردن سود خود است؛ سؤال اینجاست که بیمه کردن راننده چه سودی را برای شرکت به ارمغان خواهد آورد؟ حالت بهینه برای بیمه کردن رانندگان این است که با سود شرکت گره بخورد نه اینکه از سود آن بکاهد. برای تاکسی اینترنتی بهینه است که نسبت به افزایش بهره‌وری اکنون راننده متعهد باشد چراکه سود خود را نهفته در افزایش بهره‌وری راننده می‌داند؛ بنابراین به‌صرفه است تا برخی خدمات همچون تأمین بخشی از هزینه روغن‌موتور یا تعمیرات ماشین رانندگان را بر عهده بگیرد چراکه با سود کنونی شرکت گره خورده است؛ اما تعهدات بلندمدت اساساً از زمره الزاماتی است که سود موردنیاز شرکت را تأمین نمی‌کند بنابراین انگیزه‌ای برای شرکت به وجود نمی‌آورد».

با توجه به اینکه بیمه کردن رانندگان در مجموع جزو اولویت‌های شرکت‌های تاکسی اینترنتی نیست، مسئله بدیل‌های بالقوه‌ای که می‌توان جایگزین بیمه کردن آن‌ها کرد، مطرح می‌شود. یکی از کارشناسان کسب‌وکارهای پلتفرمی بیان می‌کند: «در رابطه با رانندگانی که تعهدات بلندمدت با شرکت خاصی پیدا می‌کنند (مثلاً ساعت کاری) می‌توان الزامات مشروط یا توصیه‌ای (از جنس حمایتی نه قهری) نسبت به رانندگان تعیین کرد. اگر راننده شبه‌تعهد نسبت به شرکت پیدا کرد، شرکت نیز می‌تواند حمایت‌هایی را نسبت به راننده متقبل شود. اگرچه بهترین حالت می‌تواند وام‌های خرد به رانندگان نسبت به میزان تراکنشی که برای شرکت به ارمغان آورده‌اند را جایگزین بدیل‌های فسادآلودی همچون بیمه و غیره دانست. حالت دیگری که می‌توان متصور شد بحث پوشش ریسک راننده با مسافر (به‌مثابه کارفرما) است که بخشی از صورت‌حساب مسافر، سهم کارفرمایی مسافر باشد که جهت بیمه راننده پرداخت می‌کند».

درنهایت باید توجه داشت که اساساً مسئله بیمه رانندگان، تنها با الزام دولت امکان پیشروی خواهد داشت و توقع از تاکسی‌های اینترنتی جهت تلاش برای تحقق چنین امری نابجا به نظر می‌رسد. در مصاحبه‌ها کارمندی یکی از شرکت‌های اینترنتی در این باب به‌صراحت بیان داشت: «تاکسی اینترنتی اساساً مسئله بیمه را جزو دغدغه‌های خود نمی‌داند. درنهایت تاکسی اینترنتی می‌تواند نقش تسهیلگر را داشته باشد و اطلاعات رانندگان را در اختیار

دولت قرار دهد تا دولت با سازوکارهای خود رانندگان را بیمه بکند (بدون دخیل کردن نفع تاکسی اینترنتی)». از همین جهت است که ضرورت مداخله دولت برای تعیین تکلیف این مسئله احساس می‌شود. کارشناس حوزه بیمه نیز اظهار داشت: «مسئله اصلی اختیاری یا اجباری بودن بیمه برای این شرکت‌هاست چراکه تا وقتی که اجباری از طرف دولت یا فشاری از طرف رانندگان وجود نداشته باشد، اساساً تاکسی‌های اینترنتی تمایلی به بیمه کردن رانندگان پیدا نخواهند کرد».

البته همان‌طور که گفته شد نیروی کار پلتفرمی درباره بیمه نظر و جهت‌گیری واحدی ندارد. به‌عنوان نمونه درحالی که در میان نیروی کار ساده مانند رانندگان تاکسی اینترنتی بیمه یکی از خواسته‌های اصلی بوده و بدین منظور تاکنون اعتراضات مختلفی در طی سال‌های اخیر ترتیب داده شده است، در بین نیروی کار پلتفرمی متخصص مانند برنامه‌نویسان کامپیوتری این خواست کمتر بوده و حتی مخالفت‌های نیز مشاهده شده است. یکی از دلایل اصلی این امر را می‌توان تفاوت درآمد و شدت آسیب‌پذیری در مقابل مخاطرات دانست. به‌طوری که با رصد فضای مجازی می‌توان مشاهده کرد که برنامه‌نویسان با توجه به درآمد بالای خود مواردی مانند بیمه و مالیات را هزینه اضافی می‌دانند که ممکن است به کسب‌وکارهای آنلاین آسیب رساند.

از سوی دیگر در شرکت‌های پلتفرمی نیز تمایل خاصی برای پوشش بیمه‌ای نیروی کار مشاهده نمی‌شود و فقط در مواردی اندک اقداماتی در این رابطه انجام شده است. به‌عنوان نمونه شرکت تاکسی اینترنتی سندباد در طی توافقی با سازمان تأمین اجتماعی سازوکاری را برای بیمه رانندگان تدارک دیده است که در مورد اجرای آن هنوز ابهاماتی وجود دارد. در موردی دیگر شرکت اسنپ تفاهم‌نامه‌ای را با سازمان تأمین اجتماعی برقرار کرده است که ذیل آن رانندگان با پرداخت حدود نیمی از حق بیمه خود و پرداخت نیمی دیگر از سوی دولت، از خدمات بیمه‌ای برخوردار شوند. این اقدامات در کنار محدود بودن به شرکتی خاص، نشان از سازوکاری نادقیق، تعمیم‌ناپذیر و ناکافی دارد که صرفاً ممکن است هزینه بیشتری بر نظام بیمه‌ای کشور وارد آورد. در این بین سازمان تأمین اجتماعی نیز اقدامی جامع برای رسیدگی به بیمه این بخش از نیروی کار تا به حال انجام نداده است.

بخش سوم: بررسی قوانین ایران

در این بخش به بررسی و تشریح قوانین موجود پرداخته شده و سعی شده است از خلال این بررسی برخی نکات پیرامون نقصان‌های قانونی پیرامون وضعیت مشاغل پلتفرمی شرح داده شود. همچنین سعی شده است با بررسی قوانین برخی ظرفیت‌های قانونی برای تدقیق وضعیت شاغلان پلتفرمی شناسایی شوند.

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

بالادستی‌ترین قانون کشور در ایران، قانون اساسی است که بسیاری از اهداف و خط‌مشی‌های کلی سیاست‌ها را مشخص کرده است. اصل (۲۹) قانون اساسی کشور بیان می‌دارد: "برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی است همگانی. دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق را برای یک‌یک افراد کشور تأمین کند."

مطابق این اصل قانون اساسی، حق برخورداری از تأمین اجتماعی حقی همگانی است و دولت موظف به برقراری آن از محل درآمدهای عمومی و مشارکتی است. لذا ظرفیت قانونی برای گسترش چتر حمایتی این گروه از کارکنان پلتفرمی وجود داشته و متناسب با نقض آن امکان برخورد قانونی فراهم است.

قانون کار جمهوری اسلامی ایران

قانون کار مرجع رسیدگی به وضعیت نیروی کار در ایران است که تعاریف موجود در آن می‌تواند بر جهت‌گیری سایر قوانین پایین‌دستی تأثیر بگذارد. ماده (۲) قانون کار اشعار می‌دارد: "کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار کند."

طبق ماده (۴) قانون کار جمهوری اسلامی ایران نیز "کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند، از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری مسافربری، خدماتی،

تجاری، تولیدی، امکان عمومی و امثال آنها. کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه‌اند، از قبیل نمازخانه، نهارخوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه، کلاس‌های سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می‌باشند."

تعاریف واژه‌های کارگاه، کارگر و کارفرما به ترتیب در مواد (۲)، (۳)، (۴) و (۷) و واژه حق‌السعی در ماده (۳۴) و عبارت ساعات کار در ماده (۵۱) برای مطابقت با شرایط کسب‌وکارهای فضای مجازی ناقص بوده و قدیمی بودن آن باعث بی‌اثری در تنظیم روابط کار شده است. در رابطه کارگری و کارفرمایی در قانون کار، سه مؤلفه دستورپذیری، پرداخت دستمزد و محل کارگاه مطرح است. این معیارها در شکل جدید کسب‌وکارهای مجازی تغییر کرده در نتیجه در بسیاری موارد صاحبان پلتفرم‌ها رابطه کارفرمایی را نمی‌پذیرند و خود را ملزم به پرداخت بیمه نمی‌بینند. خلأ قانونی موجود شرایطی را فراهم کرده تا علاوه بر اقدامات سلیقه‌ای در دوره‌های مختلف مدیریتی، صاحبان پلتفرم‌ها با این استدلال که کارکنان خود، لوازم کار را فراهم کرده و ساعات کاری آنها به عهده خودشان است، از پرداخت بیمه خودداری کنند. هرچند با توجه به مواد (۱) و (۲) قانون، این کارفرمایان نمی‌توانند کاملاً رابطه کارفرمایی و کارگری را رد کنند.

طبق ماده (۱۴۸) قانون کار نیز در مورد کارکنان پلتفرمی رابطه مزدبگیری شناسایی نمی‌شود پس الزام بیمه کارگران طبق مقررات تأمین اجتماعی وجود ندارد؛ بنابراین تعاریف سنتی کار و روابط کاری برای این دسته از کسب‌وکارها پاسخگو نبوده و موجبات سوءاستفاده و ایجاد فضای غیر شفاف را فراهم کرده است. لذا باید معیارهای جدیدی برای تعریف روابط کاری با در نظر گرفتن سازوکار و ماهیت جدید این کسب‌وکارها لحاظ شود.

همچنین مهم‌ترین مؤلفه رابطه کارگری- کارفرمایی، تبعیت کارگر از کارفرما است. حقوقدانان و رویه قضایی تبعیت کارگر را نسبت به کارفرما وسیله تشخیص کارگر از غیر کارگر قرار داده‌اند؛ اما در مفهوم و ماهیت تبعیت کارگر، در قانون کار ایران صراحتی وجود ندارد. در مواد (۲) و (۳) قانون کار در تعریف کارگر و کارفرما هیچ اشاره‌ای به رابطه تابع و متبوعی نشده است؛ اما می‌توان از روح مواد قانون مسئله تبعیت را استنباط کرد. به‌عنوان مثال، در ماده (۵۱) قانون کار آمده است: "ساعت کار در این قانون مدت‌زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به‌منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می‌دهد..."

تبعیت دو قسم است؛ تبعیت حقوقی و تبعیت اقتصادی. تبعیت حقوقی آن است که کارگر تحت اداره کارفرمایی است که به او دستوراتی در مورد انجام کار داده، بر اجرای کار نظارت نموده و نتایج حاصله را بررسی و بازرسی می‌کند. نوع دیگر، انجام کار مشخص در برابر ما به ازای مشخص در بازه‌های زمانی معین است که به‌عنوان رابطه مزدی و تبعیت اقتصادی میان کارگر و کارفرما شناخته می‌شود؛ بنابراین تبعیت، ملاک تعیین رابطه قرارداد کاری یا استخدامی میان کارگر و کارفرما است؛ اما در مفهوم تبعیت اختلاف نظر وجود دارد. برخی تبعیت اقتصادی و گروهی تبعیت حقوقی را معیار شناسایی کارگر و شمول مقررات کار دانسته‌اند. برخی نیز معتقدند هر دو نوع تبعیت باید در رابطه استخدامی وجود داشته باشد.

ماده (۲) قانون کار در تعریف کارگر، با ذکر عبارت "به هر عنوان" مفهوم تبعیت را به‌طور وسیع بکار برده است. کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان به دستور کارفرما در مقابل دریافت حقوق یا مزد کار کند؛ اما ذکر کلمه "به دستور" مفهوم تبعیت حقوقی را بیشتر می‌رساند تا تبعیت اقتصادی؛ اما اگر علاوه بر تعریف کارگر، به تعریف کارفرما در قانون کار رجوع شود می‌توان گفت تبعیت اقتصادی هم موجب برقراری رابطه استخدامی می‌شود. همان‌طور که اشاره شد طبق قانون "کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که کارگر به دستور یا به حساب او کار می‌کند." ذکر کلمه "به حساب" بعد از "دستور" در واقع قبول نظریه تبعیت اقتصادی در مورد کسانی است که تبعیت حقوقی آن‌ها مورد تردید است. این تفسیر به نفع کارگر بوده و برای مواردی کاربرد دارد که تحت نظارت مستقیم کارفرما نیست مثلاً در خانه مشغول به کار است طوری که در ساعات شروع و پایان کار، محدودیتی ندارد.

در مورد رانندگان تاکسی‌های اینترنتی، شرکت‌های تاکسی اینترنتی معتقدند رابطه استخدامی وجود ندارد. چراکه ساعات کار بر عهده رانندگان بوده و محدوده محل کار برایشان تعیین نمی‌گردد. می‌توان این‌طور استدلال کرد که رانندگان موظف‌اند مطابق دستورالعمل‌های پلتفرم‌ها عمل کرده و نظارت و کنترل شرکت بر عملکرد آن‌ها وجود دارد (تبعیت حقوقی). حتی اگر سقف یا کف ساعت کار برای رانندگان در این شرکت‌ها دیده شده باشد یا محدوده کار آن‌ها به یک استان محدود شده باشد، می‌توان این ادعا را کرد که محدوده محل کار نیز به شکلی در شرایط کار وجود دارد؛ بنابراین وجود تبعیت حقوقی مورد بحث است. به هر شکل تعیین وجود یا عدم وجود رابطه کارگری-کارفرمایی با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که آنچه تاکنون مبنای تصمیم‌گیری سازمان تأمین اجتماعی

و این شرکت‌ها است، عدم شمول قانون کار برای رانندگان تاکسی اینترنتی بوده است. با تجدیدنظر و در صورت اثبات وجود تبعیت حقوقی برای رانندگان تاکسی‌های اینترنتی، می‌توان در جهت تسهیل بیمه این گروه و جلب همکاری کارفرما (پلتفرم‌ها) اقدام نمود.

قانون تأمین اجتماعی

ماده (۴) قانون تأمین اجتماعی مشمولین این قانون را تعیین کرده است. دو گروه از بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی طبق همین بند تحت پوشش قرار می‌گیرند. اول آن دسته از شاغلین که رابطه **مزدبگیری و دستوری** دارند و از کارفرما حقوق دریافت می‌کنند و در محلی به نام **کارگاه مشغول** به کار هستند، ذیل بند (الف) ماده (۴) قرار دارند. دسته دوم مشمولان بیمه تأمین اجتماعی هستند که **فاقد** رابطه مزدبگیری بوده و تحت پوشش **بیمه صاحبان مشاغل** قرار گرفته‌اند. این افراد خود کارفرما بوده یا شغلی دارند و به‌واسطه آن تحت پوشش قانون تأمین اجتماعی قرار دارند. سه نرخ حق بیمه پرداختی ۱۲٪، ۱۴٪ و ۱۸٪ برای این افراد تعریف شده است.

بر اساس تبصره ماده (۸) قانون تأمین اجتماعی دسته سوم مشمولان بیمه اختیاری هستند. این گروه سابقه بیمه پردازی دارند و شکل بیمه پردازی آنان به هر نحو تغییر کرده است. آن‌ها به‌واسطه سابقه پرداخت خود تحت پوشش تأمین اجتماعی قرار می‌گیرند.

دسته چهارم، بیمه‌های توافقی هستند که بنا به ماده (۱) قانون تأمین اجتماعی به جهت تأمین و گسترش انواع پوشش بیمه‌ای، ابداع شده و تلفیقی از سایر انواع ذکر شده است. این دسته از بیمه‌های توافقی شرایطی دارند.

همانند قانون کار، قانون تأمین اجتماعی نیز در تعاریف موجود از کار و کارفرما و کارگر مانند قانون کار دچار نقص بوده و قدیمی است. بر اساس **مصوبه ۵۸۲ هیئت‌مدیره صندوق تأمین اجتماعی در سال ۱۳۷۶** اگر رانندگان آژانس‌های تاکسی، مالک خودرو بوده و سند مالکیت به نام راننده باشد، از لحاظ قانون کار، کارگر محسوب نشده و مشمول بیمه حرف و مشاغل آزاد می‌شوند. تعمیم این مصوبه به رانندگان پلتفرمی علت دیگری در جهت عدم شمول بیمه اجباری برای آنان است. این رانندگان به علت مالکیت خودرو به‌نوعی کارفرما هستند و فقط پورسانت دریافت می‌کنند.

مهم‌ترین و اصلی‌ترین شرط بیمه اجباری، وجود رابطه کارگر و کارفرماست. از سوی دیگر طبق قانون تأمین اجتماعی بیمه اجباری شامل تمام نیروهای شاغل در مشاغل صنفی و رانندگان وسایل نقلیه درون‌شهری و برون‌شهری است. مسئله این است که علیرغم آنکه شرکت‌هایی چون اسنپ تحت قانون نظام صنفی کشور قرار دارند و سازمان مدیریت و نظارت بر تاکسیرانی نیز بر برخی امور آن‌ها نظارت دارد، بازهم به‌عنوان رانندگان درون‌شهری و برون‌شهری شناخته نشده‌اند. امکان الحاق این دسته از رانندگان به بیمه تاکسی‌ها نیز وجود ندارد چراکه سازمان تاکسیرانی معتقد است این خودروها تاکسی نیستند.

همچنین مطابق با بند (ب) و تبصره (۳) ماده (۴) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۵/۰۶/۳۰ "سازمان تأمین اجتماعی مکلف است با استفاده از مقررات عام قانون تأمین اجتماعی صاحبان حرف و مشاغل آزاد را به‌صورت اختیاری در برابر تمام یا قسمتی از مزایای قانون تأمین اجتماعی بیمه نماید. چگونگی انجام بیمه و نرخ حق بیمه و همچنین میزان مزایای مربوط به‌موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب هیئت دولت خواهد رسید." با توجه به نکات ذکرشده رانندگان تاکسی‌های اینترنتی که تاکنون رابطه استخدامی با پلتفرم‌ها برای آنان به اثبات نرسیده و موردپذیرش سازمان تاکسیرانی نیز نیستند به علت مالکیت خودرو، به‌نوعی خویش‌فرما بوده و می‌توانند مشمول بیمه حرف و مشاغل آزاد سازمان تأمین اجتماعی باشند.

قانون بیمه بیکاری

طبق تعریف بیکار و دامنه این قانون (مواد (۱) و (۲))، از آنجاکه رانندگان اینترنتی طبق مقررات تأمین اجتماعی موظف به بیمه اجباری نبوده و ذیل صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه‌شدگان اختیاری هستند و رابطه مزدبگیری ندارند، از بیمه بیکاری برخوردار نمی‌شوند. (ماده ۱ و ۲)

در مشاغل آزاد به دلیل نداشتن کارگاه و نداشتن کارفرما، غرامت از کارافتادگی و یا مستمری بازماندن از کار وجود ندارد. از این جهت شرایط رانندگان پلتفرمی با شرایط مشاغل آزاد همخوانی دارد. همچنین به علت نبود رابطه کارفرمایی، بیمه بیکاری وجود ندارد. با این منطقی که به دلیل خوداشتغالی اصلاً امکان اخراج از کار وجود نداشته پس بیمه بیکاری منتفی است؛ اما در مورد رانندگان پلتفرمی، شرکت‌های اینترنتی (پلتفرم‌ها) با توجه به نظارت و کنترلی که بر کاربران راننده خود دارند، حق قطع همکاری با راننده را نیز دارا می‌باشند بنابراین این منطقی محل بحث است.

همچنین عناوین شغلی رانندگان مسافربری درون و برون شهری، حمل و نقل بار در لیست مشاغل سخت و زیان آور آمده است. در قوانین تأمین اجتماعی گفته شده در این مشاغل کارفرما موظف است علاوه بر ۲۳ درصد حق بیمه مشاغل عادی، ۴ درصد حق بیمه اضافی پرداخت نماید. لذا علیرغم آنکه رانندگان تاکسی‌های اینترنتی نیز جز مشاغل سخت هستند اما نمی‌توانند از مزایای آن بهره‌مند باشند.

بخشنامه بیمه فعالان کسب و کارهای فضای مجازی

در پلتفرم‌ها دو دسته از کارکنان اشتغال دارند. گروه اول کارکنان استخدامی (مانند کارمندان دفتری شرکت‌ها) هستند که میان پلتفرم و آن‌ها رابطه مزدبگیری و دستوری برقرار است؛ لذا تحت پوشش بیمه قرار می‌گیرند؛ اما در مورد کارکنان گروه دوم مانند رانندگان پلتفرمی، رابطه مزدبگیری وجود ندارد. در نتیجه برای آنان ظرفیتی با استفاده از قانون تأمین اجتماعی تحت عنوان بیمه فعالان کسب و کارهای مجازی، فراهم شده است. بخشنامه مصوب ۱۳۹۷/۰۴/۲۷ هیئت‌مدیره سازمان تأمین اجتماعی، مقرر کرده در صورت برخورداری از شرایط خاصی، کارکنان پلتفرم‌ها اعم از رانندگان، فریلنسرها و... با اتصال به اتحادیه کسب و کارهای فضای مجازی، به سازمان تأمین اجتماعی معرفی شده و طبق توافقنامه تحت پوشش بیمه‌های توافقی قرار گیرند. مشمولان این بخشنامه آن دسته از شاغلان کسب و کارهای مجازی هستند که فاقد رابطه مزدبگیری باشند، دارای تأییدیه از اتحادیه کشوری کسب و کارهای مجازی بوده و تحت پوشش مقررات حمایتی خاصی (مثل قانون مدیریت خدمات کشوری یا قانون کار) نباشند.

این بیمه شرط سنی داشته و نرخ حق بیمه پرداختی آن معادل ۲۷٪ است. با توجه به عدم برقراری رابطه مزدبگیری، این افراد، از شمول بیمه بیکاری خارج بوده و ۳٪ تخفیف بیمه دارند؛ به عبارت دیگر از مزایای بیمه بیکاری برخوردار نیستند.

این بیمه برای کارکنان پلتفرم‌ها (رانندگان و راکبان) مزایای بازنشستگی و برخی خدمات درمانی ارائه می‌کند اما دفترچه تأمین اجتماعی به آنان تعلق نمی‌گیرد. در واقع باینکه این افراد به علت ماهیت شغل خود بیشتر با مواردی از جمله بیکاری روبرو هستند، دامنه مزایا برایشان کوچک شده و از همه حمایت‌های تأمین اجتماعی برخوردار نمی‌شوند. این میزان نرخ پرداختی برای پلتفرم‌هایی که قانوناً الزام به پرداخت بیمه ندارند هزینه مازاد بوده و طبیعتاً در صورت عدم وجود تشویق یا الزام به آن روی نخواهند آورد.

بخشنامه تنقیحی بیمه استارت‌آپ‌ها ۸۸۹/۱۴۰۰/۱۰۰۰ مورخ ۱۴۰۰/۰۲/۱۱

در این بخشنامه به موضوع استارت‌آپ‌ها و نحوه شمول و بیمه پردازی کارکنان شاغل آن اشاره شده که مطابق بند (۱)، شرکت‌ها و مؤسسات کسب‌وکارهای مجازی با احراز رابطه کارفرمایی می‌توانند نسبت به پرداخت حق بیمه افراد مشمول قوانین کار و تأمین اجتماعی شاغل اقدام کنند. همچنین مطابق بند (۲) افراد فاقد رابطه مزدگیری در شرکت‌های کسب‌وکارهای فضای مجازی می‌توانند نسبت به بیمه کردن خود اقدام نمایند.

این بخشنامه هم به همان دو دسته کارکنان پلتفرم‌ها اشاره کرده و رانندگان و راکبان اینترنتی را مشمول بیمه اختیاری یا خویش‌فرمایی معرفی می‌کند.

برنامه هفتم توسعه

لایحه برنامه هفتم توسعه در بند (ج) ماده (۲۹) از فصل (۵)، احکامی را در رابطه با الزام بیمه بازنشستگی رانندگان پلتفرم‌ها صادر کرده و هرگونه پرداخت صاحبان پلتفرم‌ها را به آن‌ها منوط به ارائه گواهی بیمه بازنشستگی ساخته است. شرایطی که ذیل آن می‌توان از ظرفیت‌های قانونی جهت پوشش این قشر استفاده نمود. تهیه آیین‌نامه اجرایی این بند به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی محول شده است.

نقد وارد به این بند، مکلف کردن رانندگان و راکبان به ثبت‌نام بیمه نزد سازمان تأمین اجتماعی و گره زدن پرداختی آنان به ارائه گواهی بیمه است که با توجه به ماهیت اختیاری این دسته بیمه‌ها، امکان‌پذیری آن از لحاظ قانونی ضعیف و غیرقابل پیگیری به نظر می‌رسد.

همان‌طور که بررسی قوانین و بخشنامه‌های گوناگون نشان می‌دهد، بسترهای قانونی مناسبی برای پوشش نیروی کار پلتفرمی و رانندگان تاکسی اینترنتی وجود دارد که امکان طرح برنامه‌ها یا اجبارهای قانونی را فراهم ساخته است؛ اما خلأهایی نیز در این بین وجود دارد.

ریشه عدم الزام قانونی کارفرمایان به بیمه کارکنان پلتفرمی، خلأ موجود در تعریف سنتی کار و شرایط آن است که انتظار می‌رود با توجه به رشد کسب‌وکارهای مجازی و سرعت آن‌ها در گسترش اندازه سرمایه انسانی، در آینده فراتر رفته و مشکلات بیشتری ایجاد کند. لذا در اینجا لزوم بازتعریف تعاریف و واژه‌های مرتبط با روابط کاری با لحاظ فناوری‌های جدید احساس می‌شود.

قرار دادن این بخش از نیروی کار ذیل بیمه‌های توافقی آن‌ها را از دریافت حمایت‌های اجتماعی محروم می‌کند؛ حال آنکه به علت درآمدهای پایین و شرایط کاری سخت بیشتر در معرض مشکلات قرار دارند. به دلیل نرخ بالای حق بیمه و عدم حمایت دولت در پرداخت بخشی از آن مانند نیروی کار مزدبگیری، در کنار عدم الزام قانونی پلتفرم‌ها موجب شده بسیاری از رانندگان تاکسی اینترنتی از شمول بیمه خارج شوند. علاوه بر این، عدم تعلق بیمه بیکاری به علت عدم جامعیت تعریف کار در قانون نیز به ضرر بیشتر این قشر منتهی شده است.

بخش چهارم: تجربه سایر کشورها

در هر کشور قوانین متفاوتی در رابطه با نوع، محدوده و میزان بیمه برای رانندگان تاکسی‌های اینترنتی وجود دارد. نکته حائز اهمیت آن است که هرچند در عمده کشورها از یک قانون کلی تبعیت می‌شود اما با توجه به انواع شرکت‌های تاکسی اینترنتی در هر کشور این موارد نیز می‌تواند متغیر بوده و از شرکتی به شرکت دیگر و گاهی شهر به شهر یا ایالتی به ایالتی دیگر متفاوت باشد. لذا در این بخش به بررسی شرایط بیمه معتبرترین و پراستفاده‌ترین تاکسی‌های اینترنتی در چهار کشور شیلی، انگلستان، هلند و چین پرداخته شده است. البته پیش از بررسی هریک از این کشورها، مختصر اشاره‌ای هم به شرکت اوبر، بزرگ‌ترین و شناخته‌شده‌ترین تاکسی اینترنتی در جهان شده است.

اپلیکشن اوبر: یک تجربه جهانی

گسترش حمایت اجتماعی از کارگران در همه اشکال اشتغال از جمله اشتغال دیجیتال نه تنها به منظور تضمین انصاف و ارائه حمایت کافی از همه کارگران و خانواده‌های آن‌ها است، بلکه تضمین یک فضای رقابتی عادلانه در بین فعالان اقتصادی در اقتصاد جدید و قدیم و در بین کشورها و همچنین تضمین یک فضای رقابتی عادلانه و تسهیل انتقال بازار کار و تحرک نیروی کار است (بهرندت و همکاران، ۲۰۱۹).

در این بین، اوبر احتمالاً شناخته‌شده‌ترین نماینده پلتفرم‌های دیجیتال امروزی در اروپا است. اوبر به دلیل نوعی نماد صنعت تاکسیرانی اینترنتی و مشکلات زیادش در این رابطه به شهرت رسیده است. این موضوع که اوبر که مسئولیت‌های قانونی آن با پیمانکاران شخص ثالث است، یک شرکت حمل‌ونقل است یا یک پلتفرم فناوری، مدت‌هاست که در کانون بحث است. این استارت‌آپ مستقر در کالیفرنیا که خدمات آن در سراسر جهان گسترش یافته است، در بسیاری از کشورها متهم به دور زدن استانداردهای ملی حفاظت از کار و اجتناب از مذاکره جمعی با رانندگانی است که با شرایط آزاد^۹ کار می‌کنند. برای اوبر، «رانندگانی که از برنامه اوبر استفاده می‌کنند، پیمانکاران مستقلی هستند که از تمام انعطاف‌پذیری و آزادی ناشی از خوداشتغالی برخوردارند» (شیلد، ۲۰۱۷) و

^۹ Freelance

بنابراین اوبر در قبال پرداخت سهم‌های تأمین اجتماعی احساس مسئولیت نمی‌کند. نهادهای تأمین اجتماعی به چالش اوبر پاسخ داده‌اند، اما پاسخ‌ها متفاوت است:

در اکتبر ۲۰۱۶ دادگاهی در بریتانیا حکم داد که اوبر باید با رانندگان خود به‌عنوان کارگر رفتار کند و حداقل دستمزد و حقوق تعطیلات را به آن‌ها بپردازد. این نتیجه حاصل کش‌وقوس حقوقی طولانی اوبر با رانندگان بود که در نهایت در دادگاه عالی تجدیدنظر انگلستان در خصوص صدور احکام وضعیت رانندگان، اوبر شکست خورد. اختلاف طرفین دعوی بر سر این موضوع بود که آیا رانندگان این شرکت جزو نیروی کار خوداشتغال محسوب می‌شوند یا کارگران تحت شمول قانون کار؟

بر اساس رأی صادره، گروهی از رانندگان که پیش از صدور حکم دادگاه به‌عنوان پیمانکار تلقی می‌شدند از این پس کارگر حساب می‌شوند. پیش‌از این حکم و بر اساس قانون کار انگلستان، ماهیت شغلی رانندگانی که در شرکت اوبر اشتغال داشتند، خوداشتغالی محسوب می‌شد ولی باید از حداقل‌ها مانند حداقل دستمزد قانونی، دستمزد روزهای تعطیل و قانون رفع تبعیض برخوردار می‌شدند. همچنین این افراد می‌توانستند با حق تشکیل انجمن صنفی، انجمن‌های صنفی کارگری خود را تشکیل دهند.

جیمز فارار و یاسین اسلم دو شاکی اصلی این پرونده بودند که نماینده رانندگان دیگر نیز محسوب می‌شدند. بنا بر اظهارات این رانندگان، اوبر تمامی شرایط کاری مثل هزینه سفر و کنترل آن‌ها را در دست گرفته است. وجود این شرایط به این معناست که اوبر نقش کارفرمایی دارد. دادگاه عالی انگلستان به این نتیجه رسید، هر قراردادی که این رانندگان را به‌عنوان پیمانکاران مستقل توصیف کند سبب تضعیف روابط کار میان این رانندگان و شرکت اوبر می‌شود. رانندگانی که در این شرکت اشتغال دارند، قدرت چانه‌زنی چندانی ندارند و در پیمان‌های جمعی نیز از کارفرما شکست خواهند خورد. این دادگاه تأکید کرده است، هیچ قانونی در جهت حمایت از کارفرمایان در مذاکرات وجود ندارد.

این احتمال وجود دارد که تمامی روابط کارگر و کارفرمایی در انگلستان تحت تأثیر این حکم قرار گیرد و سایر غول‌های فناوری مانند شرکت دلیورو^{۱۰} که در زمینه تحویل غذا فعالیت می‌کند و همچنین شرکت‌های نه‌چندان

¹⁰ Deliveroo

مطرحی مانند سیتی اسپرینت^{۱۱} و پیملیکو پلامبرز^{۱۲} نیز تحت تأثیر قرار گیرند. به نظر می‌رسد این حکم می‌تواند بر وضعیت حدود ۵ میلیون کارگر تأثیر بگذارد.

قاضی جورج لگات که مسئولیت رسیدگی به پرونده را بر عهده داشت، درباره پرونده چنین اظهار داشته بود که "ساعات کار این افراد به زمان رانندگی و رساندن مسافران به مقصد محدود نمی‌شود. هنگامی که کارگران وارد اپلیکیشن می‌شوند و برای رساندن مسافر به مقصد تمایل دارند، ساعات کاری آن‌ها آغاز شده است." جیمی هیوود، مدیرکل اوبر در اروپای شمالی و اروپای شرقی در این مورد گفت: "ما به رأی دادگاه احترام می‌گذاریم اما گروهی از رانندگان از این موضوع برخوردار خواهند شد." همچنین اوبر در بیانیه خود با اشاره به این تغییرات توضیح داد که "این رانندگان نه به‌عنوان کارمند بلکه به‌عنوان کارگر در نظر گرفته خواهند شد تا از حداقل دستمزد، مزد روزهای تعطیل و حقوق بازنشستگی برخوردار شوند."

صدور اعلامیه اوبر از دیدگاه مجامع جهانی مفهومی جز عدم انعطاف‌پذیری در برابر قانون و تضييع حقوق ندارد. در سال‌های گذشته، اوبر مدعی بود که در برابر قانون منعطف است و به امنیت شغلی کارگران اهمیت می‌دهد اما تفاوت میان عملکرد و ادعا، دوگانگی رفتار این شرکت را نشان می‌دهد. برخورداری کارگران از قوانین کار به معنای از بین رفتن انعطاف‌پذیری آن‌ها در مذاکرات نیست.

وضعیت دستمزد این گروه از رانندگان که در بستر اینترنت اشتغال دارند، نشان می‌دهد که انعطاف‌پذیری از سوی کارفرما وجود ندارد. روابط عمومی این شرکت اعلام کرد: رانندگان می‌توانند با امنیت شغلی بیشتری به کسب خود ادامه دهند، شرایط جدید به آن‌ها کمک می‌کند که به قوانین اشتغال در بخش خصوصی پایبند بمانند و برای آینده شغلی خود درآمد کسب کنند.

در سوئیس نیز در ژانویه ۲۰۱۷، صندوق غرامت کارگران سوئیس^{۱۳} تصمیم گرفت که رانندگان اوبر را کارمندی بداند که شرکت باید برای آن‌ها سهم تأمین اجتماعی بپردازد. هرچند اوبر این تصمیم را در دادگاه به چالش کشید اما حکم نهایی هنوز صادر نشده است. در آوریل ۲۰۱۷، مالزی نیز لایحه جدید تأمین اجتماعی را تصویب کرد که

¹¹ City Sprint

¹² Pimlico Plumbers

¹³ SUVA

در طی آن باینکه راننده به‌عنوان یک کارگر خوداشتغال در نظر گرفته می‌شود، اما به سازمان تأمین اجتماعی اجازه می‌دهد تا سهم تأمین اجتماعی را مستقیماً از نرخ تاکسی که از طریق پلتفرم توافق می‌شود، کسر کند. در اکثر کشورهای شرق آسیا نیز رویکردهای مشابه دیگری اتخاذ شده است.

باین‌حال، بسیاری از پلتفرم‌های دیجیتالی دیگر وجود دارند که از طریق آن‌ها افراد فعالیت‌هایی را انجام می‌دهند که حتی به‌وضوح کمتر به‌عنوان خوداشتغال یا شاغل قابل‌شناسایی هستند. اقتصاد پلتفرم - اگر به همین شکل فعلی باقی بماند - به‌طور قابل‌توجهی سهم خوداشتغالی را در اقتصادها در سطح جهان افزایش خواهد داد؛ بنابراین جای تعجب نیست که حمایت تأمین اجتماعی از خوداشتغال‌ها و به‌ویژه افزایش سهم کارگران خوداشتغال در موقعیت‌های درآمدی نامطمئن، در دستور کار سیاست‌گذاری در بسیاری از کشورهای OECD قرار دارد (کنکولوسکی، ۲۰۱۷).

شیلی

در ماه‌های گذشته، قانون اپلیکیشن حمل‌ونقل شیلی، قانون‌گذاری و مقررات تنظیم‌کننده حمل‌ونقل مسافری و بیمه اپلیکیشن‌های حمل‌ونقل شیلی در حاله‌ای از ابهام قرار گرفته است. در حال حاضر، وزارت حمل‌ونقل شیلی^{۱۴} در حال آماده‌سازی چارچوبی برای تنظیم برنامه‌های حمل‌ونقل است، اما هنوز مشخص نیست که قانون مرتبط چه زمانی اجرایی می‌شود. این قانون در ۱۹ آوریل ۲۰۲۳ در روزنامه رسمی کشور شیلی منتشر شد و وزارت حمل‌ونقل را موظف می‌کند تا پیش‌نویس نظارتی را تا ۱۹ ژانویه ۲۰۲۴ به نهاد بازرسی ارائه کند. برای اجرایی شدن این قانون تأیید این نهاد ضروری است، اما این مرجع به دلیل روند ارزیابی‌های طولانی‌مدت خود، موردانتقاد قرار گرفته است. این عدم قطعیت برای شرکت‌های حمل‌ونقل و رانندگانی که از چنین اپلیکیشن‌هایی استفاده می‌کنند مشکلاتی ایجاد می‌کند، زیرا آن‌ها باید ظرف شش ماه پس از اجرایی شدن قانون در پایگاه داده بخش حمل‌ونقل ثبت‌نام کنند. در حال حاضر انتظار می‌رود دستورالعمل‌های لازم تا ژانویه ۲۰۲۴ آماده شوند. یک منبع وزارت حمل‌ونقل در این مورد این‌طور توضیح داده است که "گاهی اوقات مشاهدات مختلفی را در مورد یک موضوع انجام می‌دهند و زمان کم‌وبیش طول می‌کشد. این قانون شرکت‌های اپلیکیشن حمل‌ونقل را ملزم می‌کند

¹⁴ MTT

تا برای رانندگان، وسایل نقلیه، مسافران و سایر طرف‌ها بیمه ارائه کنند که حداقل پوشش از جمله مواردی است که هنوز باید مشخص شود" (بنامریکارز، ۲۰۲۳).

علاوه بر این، در شیلی، حضور اوبر به بحث و جدل‌ها افزوده است. به همین دلیل مجلس سنای این کشور قانونی را تحت عنوان "اوبر" تصویب کرد. لایحه پیشنهادی این قانون شرکت‌هایی مانند اوبر و توابعش را به‌عنوان اپلیکیشن‌های حمل‌ونقل در نظر گرفته است و برای آن‌ها مسئولیت‌های خاصی مانند بیمه برای همه خودروها، مسافران و رانندگان را مشخص کرده است. همچنین در سال ۲۰۲۲، شیلی قانونی را تصویب کرد که به‌طور مؤثری همه کارگران، از جمله رانندگان سواری و کارگران پیک را به کارمند تبدیل می‌کند. در این قانون، شرکت اوبر ایتس^{۱۵} به همراه شرکت مادرش اوبر و شرکت‌های مشابهی که برای آن‌ها کار می‌کنند، پلتفرم‌های خدمات دیجیتال در نظر گرفته شدند.

آنجلیکا سالگادو، رئیس اتحادیه کارگران یک برنامه تحویل مواد غذایی شیلیایی که توسط اوبر خریداری شده است، معتقد است: "مسئولیت مدنی حمل‌ونقل مردم با حمل‌ونقل مثلاً یک همبرگر، متفاوت است." به همین دلیل است که باید دو قانون مجزا برای حمل‌ونقل افراد و حمل‌ونقل کالا وضع شود. اوبر به‌سرعت این قانون را مورد اعتراض قرار داد و در نوامبر سال ۲۰۲۲ شکایتی را علیه بخش نیروی کار^{۱۶} وزارت کار و تأمین اجتماعی شیلی ارائه کرد و اظهار داشت که این اپلیکیشن تنها یک واسطه بین کارگران و مشتریان است و نباید انتظار داشت که به‌طور ناگهانی موارد خواسته‌شده مانند بیمه کارگران به‌عنوان کارمند برای ۱۸۰۰۰ کارگر پیک در آن قانونی شود. هرچند دادگاه رسیدگی به این موضوع سریعاً شکایت اوبر را رد کرد، با این حال در عمل قانون اوبر در حال خم شدن است و ممکن است عواقب ناخواسته بزرگ‌تری را در پی داشته باشد. جدیدترین قرارداد اوبر ایتس در مورد کارگران پیک اشاره می‌کند که با پوشیدن کوله‌پشتی‌هایی با نام تجاری اوبر ایتس که باید خودشان خریداری کنند، می‌توانند «خدمات بازاریابی و موقعیت‌یابی برند را برای شرکت» ارائه دهند. خوان کابرا لیلو، بنیان‌گذار شرکت ریو^{۱۷} و مدیر بازاریابی سابق اوبر شیلی این موضوع را نشان‌دهنده آن می‌داند که ممکن است اوبر در تلاش برای اجتناب از پیروی از الزامات قانونی جدید باشد. سالگادو نیز می‌گوید "با وجود تصویب قانون

¹⁵ Uber Eats

¹⁶ Labor Direction

¹⁷ Rayo

کارگران، دولت شیلی هنوز آن را اجرایی نکرده است. در این بین، کارگران پیک شرکت اوبر ایتس در شیلی، تنها با پوشیدن کوله‌های خود، عملاً بیلبوردهای تبلیغاتی انسانی هستند و اوبر منتظر یک خلأ قانونی جدید است که ممکن است به مدد آن مدل تجاری قرارداد شخص ثالث خود را حفظ کند (دیپ، ۲۰۲۳).

انگلستان

در این کشور شرکت‌های اوبر و هیلو^{۱۸} و لیفت^{۱۹} در صدر شرکت‌های تاکسی‌های اینترنتی هستند. این شرکت‌ها نیز در انگلیس به دلایلی نسبتاً مشترک حاضر به بیمه‌پردازی برای رانندگان خود نیستند. لذا رانندگان تاکسی‌های اینترنتی در این کشور کماکان به‌عنوان کارمند شناخته نمی‌شوند و به همین دلیل در صورت نیاز به بیمه خوداشتغال یا خویش‌فرما محسوب می‌شوند. خویش‌فرمایی در این کشور نیز به معنای آن است که فرد علاوه بر مالیات بر درآمد معمولی خود، مالیات خوداشتغالی را نیز می‌پردازد، بدان معنا که ممکن است هنگام ثبت پرونده، صورت‌حساب مالیاتی بزرگ‌تری داشته باشد. هرچند ممکن است برخی افراد با توجه به هزینه‌های تجاری مشمول مالیات‌های کمتری شوند. البته این مالیات خوداشتغالی نیز شامل آن دسته از رانندگانی می‌شود که بالای ۴۰۰ دلار درآمد داشته باشند که توضیحات بیشتر آن به شرح زیر است:

مالیات بر خوداشتغالی، مالیاتی است شامل بیمه‌های تأمین اجتماعی و درمان که برای افرادی است که برای خود کار می‌کنند. این مالیات مشابه مالیات‌های تأمین اجتماعی و درمانی است که از حقوق اکثر حقوق‌بگیران کسر می‌شود با این تفاوت که در مدل خوداشتغالی افراد بایستی با استفاده از برنامه **SE tax** مالیات خود را محاسبه و پرداخت کنند و کارفرمایی جهت تقسیم هزینه مالیات ندارند.

نرخ مالیات خوداشتغالی ۱۵,۳ درصد است. این نرخ از دو بخش تشکیل شده است: ۱۲,۴٪ برای تأمین اجتماعی (بیمه سالمندی، بازمندگان و ازکارافتادگی) و ۲,۹٪ برای بیمه درمان و بیمارستان^{۲۰}. لذا نکته مهم دقیقاً مزایایی مانند مرخصی استعلاجی یا بیمه درمانی است که برای این افراد توسط شرکت ارائه نمی‌شود و هنگامی که افراد

¹⁸ Hailo

¹⁹ Lift

²⁰ Self-Employment Tax (Social Security and Medicare Taxes)

در این شرکت‌ها ثبت‌نام می‌کنند، فرمی را برای کسر مالیات در طول سال پر نمی‌کنند بدین معنا که شرکت بخشی از مالیات را برای آنان پرداخت نمی‌کند.

بر این اساس در این کشور میان شرکت اوپر و رانندگان آن کشمکش شکل گرفت که سؤال اساسی آن این بود که «آیا رانندگان اینترنتی جزو نیروی کار خوداشتغال محسوب می‌شوند یا کارگران تحت شمول قانون کار؟». درنهایت برای نتیجه‌گیری‌ای منطقی از این درگیری‌ها دادگاهی در انگلستان تشکیل شد و نتیجه آن شکست این شرکت از رانندگان خود بود. رسیدگی به این پرونده از سال ۲۰۱۶ در جریان بوده و اوپر به شیوه‌های مختلف تلاش کرده تا جلوی موفقیت رانندگان را بگیرد؛ اما درنهایت دیوان عالی انگلیس به نفع رانندگان حکم صادر کرد. این دیوان آخرین مرجع و عالی‌ترین دادگاه تجدیدنظر در انگلیس به شمار می‌رود و بر اساس این دستورالعمل اوپر مجبور به تغییر همه‌جانبه مدل کسب‌وکار خود در انگلیس خواهد بود و باید مواردی همچون کرایه‌های جدید، شرایط قرارداد و توانایی جریمه رانندگان در صورت عدم پذیرش چندین سفر را تعیین کند و از رانندگان خود به‌عنوان کارمند یاد کند. قاضی این پرونده در اظهاراتی بیان داشته است که "ساعات کار این افراد به زمان رانندگی و رساندن مسافران به مقصد محدود نمی‌شود. هنگامی که کارگران وارد اپلیکیشن می‌شوند و برای رساندن مسافر به مقصد تمایل دارند، ساعات کاری آن‌ها آغاز شده است". همچنین جیمی هیوود، مدیرکل اوپر در اروپای شمالی و اروپای شرقی نیز در این باره گفته است که "گروهی از رانندگان از این موضوع برخوردار خواهند شد". همچنین اوپر در بیانیه خود با اشاره به این تغییرات توضیح داد "این رانندگان نه به‌عنوان کارمند بلکه به‌عنوان کارگر در نظر گرفته خواهند شد تا از حداقل دستمزد، مزد روزهای تعطیل و حقوق بازنشستگی و مستمری برخوردار شوند. بر اساس رأی صادره، تمامی کسانی که به‌عنوان راننده در اپلیکیشن اوپر ثبت‌نام کرده‌اند باید از تمامی مؤلفه‌های نیروی کار استخدامی برخوردار باشند. آن گروه از رانندگانی که تنها یک مسافر را به مقصد رسانده‌اند نیز از این مؤلفه‌ها با ضریب ۴۰ تا ۵۰ درصد کمتر برخوردار هستند. در پایان اما رأی دادگاه منجر به این شد تا کمیسیون اروپا مرحله اول رایزنی را با شرکای اجتماعی در سطح اتحادیه اروپا در مورد بهبود شرایط کاری برای کارگران پلتفرم دیجیتال، که بسیاری از آن‌ها بر اساس اقتصاد گیگ کار می‌کنند، راه‌اندازی کند.

باوجوداینکه این مسئله به دادگاه‌های مختلف انگلیس نیز ارجاع شد، اما تاکنون هیچ تصمیم نهایی گرفته نشده و رانندگان این شرکت‌ها در انگلیس همچنان تحت عنوان خویش‌فرما مشغول به کار هستند.

هلند

در کشور هلند نیز پرترفدارترین تاکسی اینترنتی شرکت اوبر است. قابل حدس است که در این کشور نیز همچون سایر کشورها، اوبر تاکنون اقدامی در جهت بیمه‌پردازی به رانندگان خود نکرده است و کماکان آن‌ها را به‌عنوان کارمندان رسمی خود نمی‌شناسد.

در هلند نیز این موضوع با اعتراض رانندگان آغاز شد و با حمایت‌های اتحادیه‌های کارگری در هلند و بخصوص فدراسیون اتحادیه‌های کارگری^{۲۱} توانست به مراجع بالاتر ارجاع داده شود. در همین راستا این فدراسیون با همکاری پژوهشگران این حوزه توانست مدارک مهمی را جمع‌آوری کند و دو بار اوبر را به دادگاه بکشاند. لازم به ذکر است که پیش از بررسی شکایت مذکور برای رانندگان اوبر، این فدراسیون اوبر را برای نپرداختن حقوق رانندگان موتور مانند پیک غذا نیز به دادگاه کشانده بود که در این دادگاه نیز رأی به نفع رانندگان موتوری داده شد و دادگاه مشخصاً قید کرد که این رانندگان کارمندان این مجموعه تلقی می‌شوند.

در ۱۳ سپتامبر ۲۰۲۱، دادگاه منطقه آمستردام، مطابق با حکمی در پرونده شرکت دلیورو یا همان پرونده رانندگان موتوری، در وهله اول حکم داد که رانندگان اوبر کارمند هستند و قرارداد کار جمعی^{۲۲} نیز شامل رانندگان اوبر نیز می‌شود و بر طبق آن شامل الزامات پرداخت و برخی از مزایای دیگر می‌شوند.

در همین راستا قرارداد جمعی جدید کاری ساماندهی شد که بر اساس آن تغییراتی در قراردادهای کار ایجاد شد. فدراسیون و اتحادیه‌های کارگری عنوان کردند که رانندگان اوبر نیز مشمول این قرارداد جدید می‌شوند و بایستی بر اساس قوانین بخش تاکسیرانان به آنان مزایا پرداخته شود. چند مورد از اصلاحات این قرارداد عبارت‌اند از:

- از اول ژانویه ۲۰۲۳ افزایش دستمزد ۸٪ برای کارمندان؛
- از اول ژانویه ۲۰۲۴ افزایش دستمزد ۴ درصدی همه کارمندان؛
- تا پیش از این کارفرمایان می‌توانستند ۱۲٫۵٪ از زمان کار رانندگان را به‌طور استاندارد دریغ کنند، حتی اگر آن‌ها در این مدت استراحت نکرده باشند. با اصلاحات جدید این کسری ۱۲٫۵ درصدی در روز فقط در صورتی محاسبه می‌شود که واقعاً از آن استفاده شده باشد.

²¹ FNV

²² CAO

- هرگونه تغییر در برنامه‌ها باید از قبل به اطلاع کارکنان برسد، یک شرکت خدمات حقوقی نیز از این پس این موضوع را بررسی خواهد کرد که پیش‌تر این بررسی از نظر فنی امکان‌پذیر نبود.

شایان ذکر است نتیجه این دادگاه باعث شد تا رویه قضایی جدیدی در مورد احکام موجود در اقتصاد گیگ در مورد اینکه آیا پلتفرم‌ها می‌توانند کارفرما باشند، شکل بگیرد؛ لذا حکم دادگاه باعث شد تا هم رانندگان و اتحادیه‌ها پیروز این ماجرا باشند و هم پاسخی مثبت به سؤال مذکور داده شود.

دادگاه آمستردام در توضیح ادله خود اعلام کرد که بر اساس سه علت اساسی این رأی صادر شده است:

۱- عملکرد شخصی:

از آنجایی که رانندگان باید با شرایط تعیین‌شده توسط اوبر موافقت کنند تا بتوانند برای کار در آن مجاز شناخته شوند، پس شکی نیست که رانندگان برای اوبر کار می‌کنند. همچنین یک تعهد شخصی برای انجام کار وجود دارد؛ اوبر به‌صراحت با استفاده از یک عکس سلفی توسط رانندگان بررسی می‌کند که آیا راننده شخصاً کار را انجام می‌دهد یا خیر.

۲- دستمزد:

دادگاه این موضوع را در نظر گرفت که طبق توافق با رانندگان، اوبر درخواست تاکسی سواری را دریافت می‌کند و متعاقباً با استفاده از الگوریتمی تعیین می‌کند که سواری به کدام راننده پیشنهاد شود. پس از سوارشدن، اوبر کرایه را دریافت می‌کند و با کسر هزینه‌های خدمات باقی دستمزد را از طریق سیستم پرداخت^{۲۳} به راننده پرداخت می‌کند.

۳- رابطه اختیارات کارفرما و کارمند:

این سؤال که آیا در یک رابطه کاری افراد خوداشتغال محسوب می‌شوند یا تحت پوشش کارفرما، بی‌شک یکی از مهم‌ترین سؤالات است. بر این اساس دادگاه در این باره بیان کرد که در عصر تکنولوژی محور ما، استفاده از الگوریتم‌هایی برای میانجیگری بین رانندگان و اوبر یک "رابطه مدرن اختیار" را رقم می‌زند و بر این اساس عنوان یک کارفرما را تشکیل می‌دهد. پس مشخصاً الگوریتم اوبر نحوه تخصیص سواری‌ها، از جمله قیمت را تعیین می‌کند و رانندگان هیچ تأثیر و دخالتی در آن ندارند. رانندگان فقط می‌توانند از

²³ Uber Payments BV

طریق برنامه در اوبر ثبت نام کنند و شرایط استفاده از برنامه غیرقابل مذاکره است. علاوه بر این، برخی شرایط را تنها می توان به صورت یک طرفه توسط اوبر تغییر داد.

بر اساس عناصر فوق، دادگاه حکم داد که رانندگان اوبر به محض اینکه از برنامه اوبر استفاده می کنند و وارد آن می شوند، مشمول الگوریتم طراحی شده توسط اوبر می شوند و بنابراین تحت "اقتدار کارفرمای مدرن" اوبر قرار می گیرند. در نهایت، طبق نظر دادگاه منطقه آمستردام، رابطه کاری رانندگان تاکسی های اینترنتی از جمله اوبر تمام ویژگی های یک قرارداد کاری را دارند.

با این حال، دادگاه همچنین پیچیدگی ناشی از این حکم را تشخیص داد و خاطرنشان کرد که رانندگان می توانند از چندین برنامه به طور همزمان استفاده کنند و در صورت لزوم می توانند سفرها را رد کنند. با این حال، نحوه تفسیر قرارداد جمعی تاکسی و چگونگی تعریف زمان کار را به رسیدگی جداگانه ای واگذار کرد. در نهایت نیز دادگاه اعلام کرد اوبر به دلیل عدم اجرای شرایط توافقنامه کار برای رانندگان باید مبلغ ۵۰ هزار یورو جریمه بپردازد.

اوبر در اعتراض به رأی دادگاه اعلام کرد که خواهان تجدیدنظر در این رأی است و هم اکنون هیچ تصمیمی برای استخدام رانندگان در هلند بر این اساس ندارد. موریتس شونفلد، مدیرعامل اوبر در شمال اروپا نیز در این باره گفت "ما از این تصمیم متأسفیم زیرا می دانیم که تعداد زیادی از رانندگان تمایل دارند، مستقل بمانند. رانندگان نمی خواهند آزادی خود برای تعیین زمان و مکان کار کردن را از دست بدهند.

با این وضعیت مشخصاً هنوز اقدامی اساسی و سراسری در این کشور انجام نشده است و رانندگان تاکسی های اینترنتی از مزایای حقوق کار بی بهره اند. با این وجود فدراسیون اتحادیه های کارگری هلند در آخرین گزارش خود عنوان کرده است که "اوبر رانندگان را از طریق برنامه مدیریت می کند، گویی که شرکت تاکسی کارفرمای شماست اما بدون حقوقی که یک کارمند معمولی دارد (حقوق و دستمزد، حمایت شغلی، مزایای بیکاری، دستمزد بیماری و...)". اوبر ادعا می کند که شما خوداشتغال هستید و به همین دلیل استحقاق این حقوق را ندارید. ما معتقدیم که این یک مورد خوداشتغالی جعلی است". بر این اساس این اتحادیه مجدداً پیگیر وضعیت شده است و در تلاش است تا مجدداً رانندگان و اتحادیه های کارگری را متحد کند. این فدراسیون معتقد است با وجود این موفقیت ها، هنوز آن چیزی که رانندگان استحقاقش را دارند، دریافت نکرده اند به این دلیل که اوبر به راحتی تسلیم نمی شود.

لذا به مبارزه ادامه می‌دهد تا مطمئن شود که آنان آنچه را که استحقاقش را دارند به دست آورند. همچنین عنوان کرده که از سیاستمداران نیز خواسته‌اند تا در این راستا اقداماتی را انجام دهند.

چین

گسترش امنیت اجتماعی به همه کارگران، از جمله آن‌هایی که از طریق شرکت‌های پلتفرم کار می‌کنند، پیش از همه‌گیری کووید-۱۹ در سطح بین‌المللی در مرکز توجه قرار گرفته بود. در چین، گسترش تأمین اجتماعی به کارگران پلتفرمی آخرین بخش طرح پوشش همگانی تأمین اجتماعی بوده است. همه‌گیری کووید-۱۹ نیز آگاهی عمومی را در مورد وضعیت کار و امنیت اجتماعی این کارگران به دلیل شرایط حیاتی آن‌ها افزایش داد. هم‌زمان، فقدان حفاظت آن‌ها نمایان شد و حفاظت از کارگران پلتفرم‌های دیجیتال در برابر بیماری، تصادفات، بیکاری و سالمندی به یکی از نگرانی سیاست‌گذاری بزرگ‌تر در سراسر جهان تبدیل شد (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۲).

چین در سال ۲۰۲۱ قوانین جدیدی را برای محافظت از حقوق رانندگان در صنعت غول‌پیکر مسافری خود تدوین کرد و از شرکت‌های مربوطه خواست که به رانندگان خود بیمه اجتماعی ارائه کنند و درآمدهای خود را عمومی کنند (رویترز، ۲۰۲۱).

در سال ۲۰۱۷، شرکت Didi مسئول ۹۰ درصد از سفرهای مبتنی بر پلتفرم در چین بود. شرکت Didi Chuxing نیز شرکتی است که وظیفه ارائه خدمات مالی و گزینه‌های بیمه شامل بیمه اتومبیل، بیمه درمانی و وام شخصی را برای کاربران و همچنین رانندگان این شرکت بر عهده دارد. این خدمات برای اولین بار در ۱۰ شهر در سال ۲۰۱۸ به صورت آزمایشی اجرا شد و اکنون به طور کامل در دسترس همه رانندگان و کاربران است.

بررسی‌های پیش‌از این اقدام نشان می‌داد که بسیاری از اپلیکیشن‌های حمل‌ونقل، امنیت شغلی و مزایای کارگران را قربانی انعطاف‌پذیری می‌کردند و در نتیجه رانندگان اپلیکیشن‌ها اغلب از نظر مالی ضعیف بودند. از این رو تسهیل دسترسی آن‌ها به خدمات مالی از طریق شرکت Didi Chuxing می‌توانست به رضایت رانندگان کمک کند (نونینگر، ۲۰۱۹).

اقدامات در سطح استانی در چین نیز سیاست‌های ملی را با تمرکز بر حمایت از کارگران در صنعت حمل‌ونقل تقویت می‌کنند. به عنوان نمونه سیاست‌های استان ژجیانگ در چین بر این اساس است که آن دسته از کارمندان

پاره‌وقت و کارگران در اشکال جدید کسب‌وکار که شرایط امضای قرارداد کار را ندارند، بتوانند طبق مقررات به‌عنوان کارگران انعطاف‌پذیر در بیمه اجتماعی شرکت کنند. برای اولین بار این سیاست‌ها تأکید کرد که همه کارگران در اشکال جدید کسب‌وکار می‌توانند قبل از مشارکت بیمه‌ای در مقابل سایر خطرات، در بیمه آسیب‌های ناشی از کار شرکت کنند. در سیاست‌های استان گوانگدونگ نیز آمده است که برای افراد دارای مشکل در اشتغال که به بسترهای خدمات اینترنتی و سایر قالب‌های جدید کسب‌وکار انعطاف‌پذیر متکی هستند، یارانه‌هایی برای مشارکت در بیمه‌های اجتماعی تعلق گیرد. در سطح ملی نیز وزارت حمل‌ونقل و سایر وزارتخانه‌ها و کمیسیون‌ها به‌طور مشترک اقدامات موقت را برای مدیریت خدمات کسب‌وکار رزرو آنلاین تاکسی صادر کردند.

در طول سال ۲۰۲۱، سرعت تنظیم اقتصاد پلتفرم و اشکال جدید اشتغال شتاب گرفت. جدول زمانی زیر نقاط عطف کلیدی فرآیند سیاست را نشان می‌دهد. در ۲۹ ژوئن ۲۰۲۱، وزارت منابع انسانی و تأمین اجتماعی^{۲۴} "برنامه پنج‌ساله چهاردهم" خود را منتشر کرد. اولویت‌های کلیدی برای تأمین اجتماعی در این برنامه عبارت بودند از کاهش محدودیت‌های ثبت‌نام خانوار برای کارگران انعطاف‌پذیر برای شرکت در بیمه‌های اجتماعی به‌جای اشتغال و تشویق آن‌ها به مشارکت در بیمه بازنشستگی پایه برای کارکنان شرکت. در ۱۶ ژوئیه، این وزارتخانه و هفت نهاد دیگر به‌طور مشترک "نظرات راهنما در مورد حفاظت از حقوق کار و منافع کارگران در اشکال جدید استخدام" را صادر کردند. از جمله این نظرات دستورالعمل‌های اصلاحی برای بیمه بازنشستگی، بیمه پزشکی، بیمه آسیب‌های شغلی و مدیریت تأمین اجتماعی برای کارگران بود. این دستورالعمل از همه مناطق می‌خواست که محدودیت‌های ثبت‌نام خانوار را برای کارگران انعطاف‌پذیر برای شرکت در حقوق بازنشستگی پایه کاهش دهند. در ۲۶ ژوئیه نیز هفت نهاد از جمله اداره پست دولتی و وزارت منابع انسانی و تأمین اجتماعی مشترکاً دستورالعمل‌های خود را در مورد حفظ حقوق و منافع پیک‌ها صادر کردند. این دستورالعمل‌ها شرکت‌های تحویل سریع را به به‌کارگیری مستقیم کارگران، ارائه روش‌هایی برای محاسبه حق بیمه خسارت ناشی از کار و خرید بیمه حوادث شخصی برای پیک‌ها تشویق کردند. در ۱۸ اوت، در جلسه‌ای You Jun، معاون وزارتخانه اظهار داشت که حفاظت از آسیب ناشی از کار برای کارگران پلتفرمی به اصول بیمه اجتماعی پایبند است. به گفته وی، این طرح تحت رهبری دولت

خواهد بود و ذیل چارچوب گسترده سیستم بیمه صدمات ناشی از کار ایجاد خواهد شد، در عین حال، مدل سیستم، سیاست‌ها و روش‌ها برای انطباق با پلتفرم‌ها ابداع خواهد شد.

در ۱۰ سپتامبر نیز این وزارتخانه به همراه وزارت حمل‌ونقل، اداره دولتی مقررات‌گذاری بازار^{۲۵} و فدراسیون اتحادیه‌های کارگری سراسر چین^{۲۶} جلسه‌ای با ده شرکت پلتفرمی پیشرو برای ارائه راهنمایی‌های اداری برای اجرای دستورالعمل‌های ۲۶ ژوئیه برگزار کردند و از آن‌ها خواستند تا در حفظ حقوق کارگران نمونه بکوشند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۲).

در شکل زیر زمان‌بندی این سیاست‌گذاری‌ها نشان داده شده است.

شکل ۷- جدول زمانی سیاست‌گذاری‌های مرتبط با نیروی کار پلتفرمی



²⁵ SAMR

²⁶ ACFTU

بخش پنجم: سیاست‌های پیشنهادی برای رسیدگی به مسئله

همان‌طور که در بخش مربوط به بررسی قوانین ایران اشاره شد، قوانین موجود به‌خصوص قانون کار و قانون تأمین اجتماعی اصولاً بر پایه روابط سنتی کارگر- کارفرما بنا نهاده شده‌اند. همین امر سبب شده است که این قوانین در مواجهه با فرم‌های جدید اشتغال پویایی لازم را نداشته و به‌نوعی در مورد نیروی کار پلتفرمی نمی‌توان به آن استناد متقنی داشت.

به‌عنوان نمونه ماده (۲) قانون کار، کارگر را کسی می‌داند که با دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند؛ بنابراین شرکت‌های پلتفرمی را نمی‌توان کارفرمای آن‌ها دانست. ماده (۴) این قانون نیز در تعریف کارگاه بیانی شفاف ندارد که آیا می‌توان اتومبیل و سطح شهر را نوعی کارگاه دانست که راننده به‌عنوان نیروی کار استخدامی در آن کار می‌کند یا خیر.

از این‌رو تعاریف واژه‌های کارگاه، کارگر، کارفرما، حق‌السعی و عبارت ساعات کار در این قانون برای مطابقت با شرایط کسب‌وکارهای فضای مجازی به‌خصوص رانندگان تاکسی اینترنتی ناقص بوده و نمی‌تواند روابط کار را تنظیم کند.

لذا سه اقدام اساسی در پاسخ به این وضعیت می‌توان ارائه کرد:

- ۱- شکایت قضایی؛
- ۲- بازتفسیر قانون؛
- ۳- تغییر و اصلاح قوانین.

راهکار اول؛ شکایت قضایی

همان‌طور که در تجربه بسیاری از کشورها مشاهده شد، هنوز وضعیت بیمه‌ای رانندگان تاکسی اینترنتی چندان روشن نیست و در برخی کشورها نتایج به‌دست‌آمده ناشی از شکایات رانندگان از شرکت‌های پلتفرمی بوده است. نمونه بارز این اقدام را می‌توان در بریتانیا و هلند مشاهده کرد که در سال ۲۰۱۶ دادگاهی در بریتانیا علیه اوپر حکم داد که این شرکت باید با رانندگان خود به‌عنوان کارگر رفتار کند و حداقل دستمزد و حقوق تعطیلات را به

آن‌ها بپردازد و در هلند نیز در سال ۲۰۲۱، دادگاه حکم داد که رانندگان اوبر کارمند بوده و مشمول قرارداد کار جمعی می‌شوند.

در ایران این روند می‌تواند از طریق دیوان عدالت اداری پیگیری شود چراکه برخی از مناسبات کارگر-کارفرمایی در بین رانندگان و شرکت‌های تاکسیرانی اینترنتی جاری هستند.

راهکار دوم؛ بازتفسیر قانون

یکی دیگر از اقدامات برای رفع مشکل بیمه رانندگان تاکسی اینترنتی می‌تواند بررسی حقوقی و رسیدگی به وضعیت قانونی آن‌ها از طریق بازتفسیر قوانین موجود توسط مراجع ذی‌صلاح باشد.

بر اساس اصل (۷۳) قانون اساسی «شرح و تفسیر قوانین عادی در صلاحیت مجلس شورای اسلامی است». تفسیر قانون دارای همان اعتبار قانون اصلی است و به همین سبب لازم است مراحل تصویب قانون در مجلس را سپری کند و به تأیید شورای نگهبان برسد. لزوم بررسی مصوبات تفسیری مجلس توسط شورای نگهبان مستند به اصل (۹۴) قانون اساسی است که به‌موجب آن «کلیه مصوبات مجلس شورای اسلامی باید به شورای نگهبان فرستاده شود. شورای نگهبان موظف است آن را حداکثر ظرف ده روز از تاریخ وصول از نظر انطباق بر موازین اسلام و قانون اساسی موردبررسی قرار دهد و چنانچه آن را مغایر ببیند برای تجدیدنظر به مجلس بازگرداند. در غیر این صورت مصوبه قابل اجرا است». لذا راه‌حل دیگر این مسئله درخواست تفسیر قانون کار از مجلس شورای اسلامی است که ممکن است در نتیجه آن وضعیت حقوقی رانندگان تاکسی اینترنتی روشن شود.

در این راستا موادی که لازم است موردبررسی مجلس برای تفسیر قرار گیرند عبارت‌اند از مواد (۲)، (۳)، (۴) و (۷) قانون کار که ممکن است استفساریه مجلس این بخش از نیروی کار را نیز ذیل قانون کار دانسته و مسائل مربوط به آن‌ها با استناد به قوانین موجود برطرف شوند. هرچند ممکن است نتیجه درخواست نیز برعکس بوده و مجلس این رانندگان را ذیل مواد قانونی گفته‌شده تلقی نکند که در این صورت باید راهکار سوم را در پیش گرفت.

راهکار سوم؛ تغییر و اصلاح قوانین

منظور از تغییر قوانین در اینجا ایجاد صراحت و شفافیت قانونی برای وضعیت رانندگان است. در این راهکار با توجه به قوانین موجود می‌توان سه طرح را در نظر گرفت که هر کدام نیازمند ایجاد تغییراتی در قوانین موجود است. حال این کار می‌تواند از طریق افزودن تبصره‌ای به قانون کار یا تغییراتی بیشتر انجام شود.

طرح اول؛ خوداشتغال در نظر گرفتن رانندگان تاکسی‌های اینترنتی

اولین طرح آن است که به مدد قوانین شفاف رانندگان تاکسی اینترنتی نیروی کار مستقل دانسته شوند که خود باید به صورت خویش‌فرمایی به بیمه نمودن خود اقدام کنند. در این حالت باید توجه داشت که کارگران ساده مشغول در پلتفرم‌ها از حقوق بالایی برخوردار نیستند که توان پرداخت هزینه‌های بیمه را داشته باشند. لذا باید در این حالت تسهیلاتی را مانند حمایت دولت در پرداخت بخشی از حق بیمه آن‌ها در نظر گرفت که این افراد به بیمه‌پردازی ترغیب شوند. البته پرواضح است که سیاست‌های حمایتی گذشته دولت مانند آنچه در مورد بیمه قالبیافان و سایر مشاغل این‌چنینی رقم خورد، نمی‌تواند کارآمد باشد؛ چراکه بدعهدی دولت در مشارکت مالی چنین سیاست‌هایی باعث فشار مالی بیشتر بر سازمان تأمین اجتماعی شده است.

در صورت خوداشتغال دانستن رانندگان تاکسی‌های اینترنتی، بیمه بازنشستگی مشمول این قشر، از نوع اختیاری بوده و اثرات متعاقب آن از این منظر قابل بررسی است. بیمه‌های اختیاری چنانچه از نام آن مشخص است ماهیت اختیاری داشته و طی توافق میان گروه مشمول و سازمان تأمین اجتماعی شکل می‌گیرد. قبلاً چنین توافقی میان اتحادیه کسب‌وکارهای فضای مجازی و سازمان تأمین اجتماعی، تحت عنوان بیمه فعالان فضای کسب‌وکارهای مجازی با شرایط سنی بخصوص، بدون بیمه بیکاری و نرخ بیمه‌پردازی ۲۷٪ فراهم شد. در این طرح طرف‌های درگیر شامل رانندگان تاکسی اینترنتی، دولت، سازمان تأمین اجتماعی و اتحادیه کسب‌وکارهای فضای مجازی هستند. همچنین مسئولیتی متوجه مسافران و شرکت‌های تاکسی اینترنتی نیست. در ادامه ذینفعان این طرح و اثرات مثبت و منفی حاصل بررسی شده است.

۱- رانندگان تاکسی اینترنتی

در صورت برقراری بیمه خویش فرمایی، اولین مسئله‌ای که متوجه رانندگان می‌گردد میزان بیمه پرداختی است. با توجه به شرایط رفاهی و سطح درآمدی این گروه، امکان بیمه پردازی با نرخ ۲۷٪ ممکن نبوده و در صورتی که دولت مسئول تخصیص یارانه باشد می‌توان از بار مالی تحمیل شده بر رانندگان کاست و آن را به دولت تفویض نمود. در مورد تخصیص تخفیفات بازنشستگی به رانندگان، لزوم استفاده از سازوکارهایی چون آزمون وسیع ضروری است.

در صورت پذیرش خوداشتغالی رانندگان، دفترچه بیمه و بیمه بیکاری به آنان تعلق نمی‌گیرد. در حالی که رانندگان تاکسی در فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور بوده لذا در معرض آسیب‌های جسمی متعدد هستند. این افراد به علت درآمد کم، هنگام بروز مشکلات جسمی تا شدت یافتن بیماری به مراکز درمانی مراجعه نمی‌کنند و در نهایت هزینه‌های بخش سلامت افزایش می‌یابد. همچنین با توجه به سطح درآمدی و فقدان تخصص کاری، در صورت بیکاری نیز با پیامدهای منفی جدی روبرو خواهند بود. بنابراین چتر حمایتی حاصل از این نوع توافق (با چنین جزئیاتی) برای این قشر کافی نبوده و علاوه بر عدم کفایت برای این افراد، موجب افزایش هزینه‌های کشور در بلندمدت نیز خواهد بود.

مسئله بعدی آن است که این نوع بیمه تنها بازنشستگی را مدنظر دارد و رانندگان به علت مشکلات زندگی اغلب رویکرد تأمین نیازهای کوتاه‌مدت خود را مدنظر داشته و چندان رغبتی برای سرمایه‌گذاری بلندمدت و هنگام بازنشستگی ندارند. لذا منافع کوتاه‌مدت و نزدیک را بر منافع بلندمدت و دور ترجیح می‌دهند. با لحاظ اختیاری بودن این نوع بیمه، به احتمال زیاد استقبالی از سوی رانندگان تاکسی‌های اینترنتی صورت نخواهد گرفت.

با توجه به اینکه شرکت‌های اینترنتی و مسافران در این طرح درگیر نمی‌شوند، احتمالاً افزایش قیمت رخ نداده در نتیجه، مخاطراتی چون ریزش مسافر یا تعدیل نیرو رانندگان را تهدید نمی‌کند.

۲- دولت

با انتخاب این طرح، حمایت دولت در کاهش نرخ بیمه پردازی رانندگان امری ضروری است. این مسئله با لحاظ تعداد بالای جمعیت رانندگان تاکسی اینترنتی و سیاست شرکت‌های اینترنتی مبنی بر افزایش جمعیت رانندگان، بار مالی زیادی بر دولت تحمیل می‌کند. این به معنای افزایش بدهی‌های دولتی است و محل تأمین این هزینه‌ها

نیاز به بررسی و برنامه‌ریزی دارد. با این اوصاف در صورتی که دولت در پرداخت بیمه به رانندگان کمک کند، احتمال استقبال رانندگان از بیمه بالا رفته و هزینه‌های رانندگان تعدیل می‌شود.

لایحه برنامه هفتم توسعه در بند (ج) ماده (۲۹) از فصل (۵)، احکامی را در رابطه با الزام بیمه بازنشستگی رانندگان پلتفرم‌ها صادر کرده و هرگونه پرداخت صاحبان پلتفرم‌ها را به آنان منوط به ارائه گواهی بیمه بازنشستگی ساخته است. بیمه‌های خویش‌فرمایی، اختیاری بوده و امکان اجبار رانندگان به پذیرش بیمه و نام‌نویسی در آن ممکن نیست. همچنین منوط کردن پرداخت حقوق رانندگان به نام‌نویسی نیز فاقد بستر قانونی است؛ بنابراین با پذیرش خوداشتغالی رانندگان برنامه هفتم توسعه با سازوکار پیش‌بینی شده در آن همخوانی نخواهد داشت.

۳- سازمان تأمین اجتماعی

سازمان تأمین اجتماعی بنا بر جزئیات توافق با طرفین می‌تواند میزان پوشش و درآمد حاصل از بیمه پردازی را افزایش دهد. هر دو به معنای عملکرد موفق و هدف مطلوب سازمان است؛ اما با توجه به نقش عمده دولت در این طرح، سابقه بدهی‌های دولت به سازمان تأمین اجتماعی و روند روبه افزایش رانندگان تاکسی‌های اینترنتی، ریسک بدهی‌های پرداخت‌نشده و معوقات دولتی نیز افزایش می‌یابد.

۴- اتحادیه کسب‌وکارهای فضای مجازی

از آنجاکه شرکت تاکسیرانی مسئولیت این قشر را نمی‌پذیرند و توافق شکل گرفته در گذشته، صنف مسئول رانندگان اینترنتی را اتحادیه کسب‌وکارهای فضای مجازی دانسته این اتحادیه به‌عنوان یکی از ذینفعان شناخته می‌شود و باید واسطه و هماهنگ‌کننده میان سازمان تأمین اجتماعی و رانندگان باشد.

این انتخاب موجب رسمیت بخشی به این اتحادیه می‌شود؛ لذا برخی موارد لازم جهت عملکرد بهتر این اتحادیه عبارت‌اند از:

- پذیرش این نهاد به‌عنوان مسئول و تفویض اختیارات لازم به آن
- تعامل مناسب بخش دولتی با اتحادیه
- حمایت‌های قانونی
- فراهم ساختن زیرساخت‌های لازم (برای دسترسی به اطلاعات رانندگان، پیگیری مسائل آنان)

تا به عنوان یک مرجع دارای قدرت و مؤثر شناخته شود. قوت بخشیدن به این اتحادیه برای ساماندهی سایر وجوه کسب و کارهای مجازی در آینده نیز مفید است.

جدول ۱- جدول تحلیل ذینفعان با توجه به جایگاه، قدرت و میزان منفعت ذینفعان در طرح اول

ذینفعان	رویکرد احتمالی به طرح	میزان قدرت	میزان منفعت احتمالی
مسافران تاکسی‌های اینترنتی	بی تفاوت	کم	ندارد
رانندگان تاکسی‌های اینترنتی	مخالف	کم	کم
شرکت‌های تاکسی اینترنتی	موافق	زیاد	زیاد
رانندگان تاکسی‌های معمولی	بی تفاوت	کم	ندارد
اتحادیه کسب و کارهای مجازی	بی تفاوت	زیاد	ندارد
سازمان تأمین اجتماعی	موافق	زیاد	زیاد

طرح دوم؛ در نظر گرفتن رانندگان به عنوان نیروی مزدبگیر و پلتفرم‌ها به عنوان کارفرما

در طرح دوم می‌توان رانندگان را با افزودن تبصره‌ای به قانون کار جزو نیروی کار مزدبگیر طبقه‌بندی کرد و در نتیجه آن‌ها را مشمول این قانون و مزایای مترتب از آن دانست. بدیهی است که این اقدام نیز می‌تواند تبعاتی منفی داشته باشد چراکه ممکن است بر بازار کار تاکسی‌های اینترنتی تأثیر منفی داشته و شرایط را برای حضور افراد مختلف مانند کسانی که رانندگی شغل دوم آن‌ها است، دشوار کند.

در این رویکرد یکی از مسائل اساسی نابسندگی قوانین است که سبب شده است راه برای فرار بیمه‌ای بسیاری از شرکت‌ها و کارفرمایان هموار شود. این امر ناشی از آن است که قوانین ایران با شرایط نیروی کار سنتی مطابقت دارد و سیاست‌گذاران برای به‌روزرسانی آن و هماهنگی با تغییرات بازار کار اقدامی نکرده‌اند.

به‌عنوان نمونه مواد (۲) ۲۷ و (۳) ۲۸ قانون کار و همچنین ماده (۱) قانون تأمین اجتماعی^{۲۹} رابطه بین نیروی کار و کارفرما را در صورتی می‌پذیرند که «درخواست کارفرما» مطرح باشد. همین عبارت در قوانین باعث شده است که بسیاری از پلتفرم‌ها با این ادعا که نیروی کار پلتفرمی به درخواست کاربران پلتفرم مشغول به کار می‌شوند و آن‌ها صرفاً بستر ارتباطی را فراهم می‌کنند، از هرگونه بیمه نیروی کار خود طفره روند. این در حالی است که سند تحول دیجیتال و نقشه راه اجرای آن در سطح ملی نیز به معضلات فعلی قانون کار و عدم انطباق‌پذیری آن با شرایط جدید نیروی کار اشاره دارد و در یکی از پیشنهادهای خود بر «اصلاح قانون کار و آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مرتبط با آن بر اساس شرایط جدید کار در عصر دیجیتال» تأکید کرده است. البته در سال ۱۳۹۶ بر طبق بند اول رأی شورای رقابت، خواسته اسنپ و تپسی با این عنوان که تسهیلگر شناخته شوند به‌طور کامل رد شده است. هرچند رأی شورای رقابت قانونی نیست و ضمانت اجرایی ندارد ولیکن بر طبق این رأی، این شرکت‌ها ملزم‌اند تا رانندگان خود را مانند دیگر شرکت‌ها استخدام کنند.

در ادامه ذینفعان این طرح و اثرات مثبت و منفی حاصل بررسی شده است.

۱- شرکت‌های پلتفرمی

ازجمله اثرات مثبت چنین طرحی برای پلتفرم‌ها تعلق کاری راننده به شرکت به‌واسطه بیمه شدن است. نباید فراموش کرد که افزایش بهره‌وری نیروی کار پیرو بالا رفتن احساس تعلق وی به شرکت، سبب افزایش سود بالقوه شرکت و همچنین سرمایه نیروی انسانی آن خواهد شد. از آنجایی که در الگوی سنتی قانون کار، تشخیص کارگر، کارفرما و محیط کار به‌راحتی صورت می‌گرفت اما با توسعه کسب‌وکارهای نوظهور، چالش‌های جدیدی در مواجهه با این کسب‌وکارها مانند تشخیص کارفرما شکل گرفت. این راهکار می‌تواند این مشکل را هم حل کند.

اما از سوی دیگر، تحمیل هزینه‌های جدید به شرکت‌های اینترنتی را که هنوز خود را به‌عنوان واسطه و نه کارفرما معرفی می‌کنند، می‌توان یکی از چالش‌های جدی تعیین شرکت به‌مثابه کارفرما قلمداد کرد. همچنین اگر شرکت

^{۲۷} کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند.

^{۲۸} کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند.

^{۲۹} کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه‌شده به دستور یا به حساب او کار می‌کند.

اینترنتی به عنوان کارفرما تعیین شود، طبیعتاً منجر به ایجاد انتظارات جدید از رانندگان مانند میزان ساعات تعهد به شرکت خواهد شد که در بدو امر ممکن است منجر به بروز اختلافاتی میان ذی‌نفعان شود.

افزایش گریز بیمه‌ای که همواره یکی از دلایل بیمه نشدن نیروی کار بوده است، در این بین ممکن است افزایش یابد. لذا این امر ضرورت نظارت و کنترل بیشتر بر شرکت و نیروی کار را اجتناب‌ناپذیر می‌سازد که این مهم نیز می‌تواند زمینه‌ساز ایجاد چالش‌های نوپدید میان شرکت و نیروی کار شود. همچنین پیرو ضرورت کسب اطلاعات بیشتر جهت بیمه کردن نیروی کار، فرآیند سهل کنونی آغاز به کار رانندگان برای همکاری با تاکسی‌های اینترنتی را با دشواری مواجه می‌کند.

۲- رانندگان تاکسی اینترنتی

مهم‌ترین تأثیر اجباری شدن بیمه رانندگان تاکسی‌های اینترنتی این است که ممکن است افرادی که در حال حاضر به خاطر دغدغه بیمه بازنشستگی، مجبور به اشتغال در شغلی تمام‌وقت حتی با حقوق کم هستند، به بازار رانندگان تاکسی‌های اینترنتی با اختیارات بیشتر که احتیاج به تخصص کمتری دارد، اضافه شوند. به عبارت دیگر با اجباری شدن بیمه بازنشستگی رانندگان تاکسی‌های اینترنتی، درجه اطمینان شغل رانندگان تاکسی اینترنتی افزایش خواهد یافت و می‌توان گفت به عنوان یک شغل رسمی شناخته خواهد شد. از سوی دیگر می‌توان از تأمین بخشی از نیروهای بازار کار و جلوگیری از افتادن این گروه در دام فقر در هنگام بازنشستگی تا حد زیادی اطمینان حاصل کرد. اجباری شدن بیمه بازنشستگی در این حوزه، علاوه بر مزایای فوق، به دسته‌بندی اطلاعات نیروهای کار فعال در این حوزه نیز بسیار کمک خواهد کرد و زمینه‌ساز ایجاد تشکلهای رسمی برای رانندگان تاکسی‌های اینترنتی خواهد شد که شرایط را برای دفاع از حقوق آنان، بیش‌ازپیش فراهم می‌کند. این عمل همچنین می‌تواند با دقیق نمودن اطلاعات مربوط به نحوه قیمت‌گذاری شرکت‌ها و شفاف نمودن حساب‌های درآمدهای شرکت‌ها و رانندگان، به ایجاد درآمد مالیاتی بیشتر برای دولت کمک کرده و سهم درآمدهای دولت از این بازار فعال کشور را افزایش دهد.

از سوی دیگر با بیمه شدن رانندگان تاکسی‌های اینترنتی، درصدی از درآمد آن‌ها به عنوان حق بیمه پرداختی منظور خواهد شد که خود موجب کاهش در درآمد این دسته از رانندگان خواهد شد؛ اما باید ذکر کرد که در مصاحبه‌های حضوری با رانندگان تاکسی‌های اینترنتی اسنپ، تپسی و ماکسیم، غالب رانندگان از اجباری شدن

بیمه بازنشستگی ابراز خرسندی نموده و از آن استقبال کردند. با توجه به اینکه پرداخت حق بیمه موجب کاهش در درآمد آن‌ها خواهد شد؛ این‌گونه مصاحبه‌ها نشانگر آن است که آنان در مقایسه بین بیمه شدن با کاهش در درآمد و بیمه نشدن با مقدار بیشتری درآمد، در حال حاضر، بیمه شدن را انتخاب کرده و ترجیح می‌دهند.

از دیگر نتایج اجباری شدن بیمه بازنشستگی رانندگان تاکسی‌های اینترنتی، احتمال آن است که شرکت‌ها به افزایش قیمت دست زده و در نتیجه بخشی از تقاضای این شرکت‌ها به‌سوی وسایل حمل‌ونقل عمومی دیگر منتقل شود. لذا در نبود تدارک زیربنای لازم کنترل بازار، این سیاست می‌تواند قیمت‌ها و تقاضای بازار تاکسی‌های اینترنتی در کشور را دچار تغییر کند. هم‌زمانی این سیاست با سیاست‌هایی دیگر مانند افزایش احتمالی نرخ حامل‌های انرژی نیز می‌تواند نتایج آن را تشدید کند. این موضوع به معنای کاهش درآمد رانندگان تاکسی‌های اینترنتی و ایجاد رقابت شدید و عدم تعادل در بازار آنان خواهد بود که می‌تواند موجب انتقال نیروی کار این بازار به بازارهای دیگر نیز شود. پیش‌تر ذکر شد که بیمه شدن رانندگان تاکسی‌های اینترنتی می‌تواند زمینه‌ساز ایجاد تشکلهای رسمی برای نیروهای کار فعال در این حوزه شود؛ وجود این اهرم فشار می‌تواند انحصار شرکت‌های تاکسی اینترنتی و افزایش شدید قیمت‌ها را کنترل کند.

البته دو رویکرد فوق محدود به وضعیت تعریف‌شده نیروی کار به‌صورت سنتی است و در اکثر کشورها نیز سعی شده است بر همین مبنا به این مسئله رسیدگی شود. به‌عنوان نمونه در فرانسه، انگلستان و اسپانیا سعی شده است با تعمیم مفهوم کارمند به‌اجبار قانون، اصلاحاتی در طبقه‌بندی مشاغل و تعمیم بیمه اجباری به برخی مشاغل صورت گیرد. در دانمارک نیز با استفاده از روش تعمیم مفهوم کارمند بر اساس کار، تمام کارگران مستقل پس از اتمام حداقل ۱۰۰ ساعت کار تحت عنوان کارمند مزدبگیر طبقه‌بندی می‌شوند. طرح سوم که در ادامه به آن اشاره می‌شود، متفاوت با دو طرح دیگر و فراتر از قوانین موجود است.

جدول ۲- جدول تحلیل ذینفعان با توجه به جایگاه، قدرت و میزان منفعت ذینفعان در طرح دوم

ذینفعان	رویکرد احتمالی به طرح	میزان قدرت	میزان منفعت احتمالی
مسافران تاکسی‌های اینترنتی	بی تفاوت/ مخالف	کم	کم
رانندگان تاکسی‌های اینترنتی	موافق	کم	زیاد
شرکت‌های تاکسی اینترنتی	مخالف	زیاد	کم

کم	کم	مخالف	رانندگان تاکسی‌های معمولی
متوسط	زیاد	موافق	اتحادیه کسب و کارهای مجازی
زیاد	زیاد	موافق	سازمان تأمین اجتماعی

طرح سوم؛ در نظر گرفتن وضعیت شبه کارفرمایی برای مسافران و شرکت‌ها

مشکلات و مسائل مربوط به نیروی کار پلتفرمی از جمله مسائلی هستند که هنوز در سطح جهانی با ابهاماتی روبرو است و در حال حاضر راهکار موجهی اتخاذ نشده است که بتوان از آن الهام گرفت. از این رو شاید در مواجهه با نیروی کار جدید شکل گرفته در اقتصاد جهانی لازم باشد که رویکردی جدید اتخاذ شود تا با نگاهی نو به مسئله نیروی کار پلتفرمی و بیمه آن‌ها بپردازد. از این رو طرح سوم در اینجا مطرح می‌شود.

این طرح را می‌توان پیچیده‌تر از دو طرح پیشین دانست چراکه در آن رانندگان به‌عنوان مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی تلقی می‌شوند اما پرداخت سهم حق بیمه کارفرمایی تنها بر عهده پلتفرم‌ها نیست و مسافران نیز در پرداخت بخشی از آن سهیم هستند. طبق ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی^{۳۰} می‌توان مسافران تاکسی‌های اینترنتی را نوعی کارفرما در نظر گرفت که با عقد یک قرارداد (درخواست سفر در اپلیکیشن) وارد رابطه کاری با رانندگان می‌شوند. از این رو می‌توان بخشی از هزینه سفر آن‌ها را به‌عنوان بخشی از حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت و بخش دیگر را پلتفرم و سهم کارگری را نیز بر عهده خود رانندگان قرار داد. پرواضح است که این پیشنهاد صرفاً ایده‌ای اولیه است و در صورت پیگیری آن باید بررسی عمیق‌تری شود و درباره ابهاماتی مانند چالش‌ها و امکانات قانونی، چگونگی عدم افزایش هزینه سفرها و کاهش سود پلتفرم‌ها، سازوکار دریافت حق بیمه توسط سازمان تأمین اجتماعی و ارائه خدمات به بیمه‌شدگان و... پاسخی مناسب یافت.

^{۳۰} ماده ۳۸- در مواردی که انجام کار به‌طور مقطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می‌شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می‌کند مقطعه‌کار را متعهد نماید که کارکنان خود همچنین کارکنان مقطعه‌کاران فرعی را نزد سازمان بیمه نماید و کل حق بیمه را به ترتیب مقرر در ماده (۲۸) این قانون بپردازد.

در تحلیل وضعیت ذینفعان جایگاه این ذینفعان، میزان قدرت آنها و میزان منفعت آنها از اهمیت بسیاری برخوردار است. جدول زیر تحلیل ذینفعان در چنین وضعیتی را با توجه به جایگاه، قدرت و میزان منفعت نشان می‌دهد.

جدول ۳- جدول تحلیل ذینفعان با توجه به جایگاه، قدرت و میزان منفعت ذینفعان در طرح سوم

ذینفعان	رویکرد احتمالی به طرح	میزان قدرت	میزان منفعت احتمالی
مسافران تاکسی‌های اینترنتی	مخالف	کم	کم
رانندگان تاکسی‌های اینترنتی	موافق	کم	زیاد
شرکت‌های تاکسی اینترنتی	مخالف	زیاد	کم
رانندگان تاکسی‌های معمولی	مخالف	کم	کم
اتحادیه کسب‌وکارهای مجازی	بی تفاوت	زیاد	زیاد
سازمان تأمین اجتماعی	موافق	زیاد	زیاد

همان‌گونه که جدول تحلیل ذینفعان نشان می‌دهد، ذینفعان اصلی شناسایی شده در صورت در نظر گرفتن وضعیت شبه کارفرمایی برای مسافران و شرکت‌ها؛ شامل مسافران تاکسی‌های اینترنتی، رانندگان تاکسی‌های اینترنتی، شرکت‌های تاکسی اینترنتی، رانندگان تاکسی‌های معمولی، اتحادیه کسب‌وکارهای مجازی و سازمان تأمین اجتماعی هستند. در این بین، کلیه ذینفعان از جایگاه، قدرت و منفعت یکسانی برخوردار نیستند. مسافران تاکسی‌های اینترنتی در جایگاه مخالف‌کننده با وضعیت شبه کارفرمایی مسافران و شرکت‌ها قرار دارند؛ زیرا باید در پرداخت بخشی از هزینه بیمه رانندگان تاکسی اینترنتی، مشارکت نمایند. میزان قدرت آنها متوسط و میزان منفعت آنان پایین ارزیابی شده است.

رانندگان تاکسی‌های اینترنتی به‌عنوان یکی دیگر از ذینفعان در نظر گرفتن وضعیت شبه کارفرمایی، از مدافعان اصلی این طرح هستند. عدم وجود پوشش بیمه‌ای نارضایتی بسیاری از این رانندگان را در پی داشته است، با این حال و با وجود منفعت بسیار بالای این گروه از ذینفعان، قدرت پایین آنها منجر شده که تاکنون، نتوانند چنین حقی را مطالبه نمایند.

شرکت‌های تاکسی اینترنتی، سومین گروه از ذینفعان در نظر گرفتن وضعیت شبه کارفرمایی، هستند. این شرکت‌ها از جمله مخالفت‌کنندگان با این طرح هستند زیرا علاوه بر اینکه باید در پرداخت حق بیمه رانندگان تاکسی‌های اینترنتی سهیم باشند، با توجه به اینکه بسیاری از مسافران نیز به علت وجود بیمه رانندگان، ناچار به پرداخت بخشی از حق بیمه رانندگان هستند، ممکن است بازار این شرکت‌های تاکسی اینترنتی تحت تأثیر قرار بگیرد و برخی از مشتریان خود (مسافران) را از دست بدهند؛ بنابراین شرکت‌های تاکسی اینترنتی دارای منفعت پایینی در این طرح هستند و از آنجایی که از قدرت بالایی برخوردارند، می‌توانند از انجام این طرح جلوگیری نمایند. تاکنون نیز این شرکت‌ها در هنگام مواجهه شدن با مسائلی که بار مالی برای آن‌ها ایجاد می‌نمود و یا بازار مشتریان آنان را تحت تأثیر قرار می‌داد، مقابله نموده‌اند.

رانندگان تاکسی‌های معمولی (غیر اینترنتی) نیز از ذینفعان این طرح هستند. آنان از جمله مخالفت‌کنندگان با این طرح هستند زیرا از شغلی مشترک با رانندگان تاکسی اینترنتی برخوردار هستند و وجود تاکسی‌های اینترنتی، بازار آنان را با افت مواجه نموده است. برخورداری رانندگان تاکسی‌های اینترنتی از بیمه که می‌تواند استقبال بیشتر از رانندگی در تاکسی‌های اینترنتی را به وجود آورد، در جهت خلاف منافع تاکسی‌های معمولی است. قدرت متوسط این تاکسی‌ها می‌تواند چالش‌هایی را برای این طرح ایجاد نماید.

گروه بعدی ذینفعان این طرح، اتحادیه کسب‌وکارهای مجازی است. این اتحادیه با وجود آنکه نسبت به در نظر گرفتن وضعیت شبه کارفرمایی برای مسافران و شرکت‌های تاکسی اینترنتی، بی‌تفاوت است، اما از قدرت بالا و منفعت بالایی برخوردار است. قدرت بالای این اتحادیه ناشی از نقش نظارتی بر کسب‌وکارهای اینترنتی و مرجع ثبت شکایات و حل و فصل اختلافات در این رابطه است و منفعت بالای آن نیز ناشی از این است که در صورت اجرای این طرح، تاکسی‌های اینترنتی به‌عنوان نوعی از کسب‌وکارهای مجازی، تحت پوشش بیمه قرار می‌گیرند و این امر می‌تواند گامی در جهت قرار گرفتن پوشش بیمه‌ای سایر کسب‌وکارهای مجازی و اعتباربخشی بیشتر به این کسب‌وکارها قلمداد گردد.

سازمان تأمین اجتماعی آخرین گروه از ذینفعان در جدول تحلیل ذینفعان است. از آنجاکه بر اساس قوانین جمهوری اسلامی ایران، سازمان تأمین اجتماعی متولی امور بیمه‌ای شاغلین است، در نظر گرفتن وضعیت شبه کارفرمایی برای مسافران و شرکت‌ها، منجر به پرداخت وجوهی تحت عنوان حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی خواهد شد.

ضمن آنکه افزایش پوشش بیمه‌ای افرادی که به لحاظ قانونی شاغل محسوب می‌شوند، از اهداف سازمان تأمین اجتماعی است؛ بنابراین این سازمان که دارای قدرت بالا و منفعت بالا است، از مدافعان این طرح است. لازم به ذکر است جزئیات این طرح (مانند تعداد ساعت کارکرد در ماه، بیمه بازنشستگی و...) می‌تواند، این ذینفع را تحت تأثیر قرار داده و تغییراتی را در جایگاه آن ایجاد نماید.

از آنجایی که این طرح به نسبت دو طرح دیگر نگرشی متفاوت به این معضل دارد، سعی شده است نظرات پژوهشگران و رانندگان تاکسی اینترنتی را نیز در این باره جویا شویم. در این باره پژوهشگران این حوزه معتقد بودند که به علت نبود سازمانی رگولاتور هیچ ایده‌ای در این موضوع نمی‌تواند به نتیجه برسد. در خصوص این طرح نیز درخواست از مسافران برای پوشش بخشی از هزینه بیمه امری دشوار است و در نظر گرفتن پلتفرم‌ها به‌عنوان کارفرما نیز سبب افزایش هزینه‌های سفر خواهد شد؛ هرچند در وضعیت کنونی بهترین راه آن است که پلتفرم‌ها به‌عنوان کارفرما شناخته شوند.

رانندگان تاکسی اینترنتی احتمال استقبال از طرحی بیمه‌ای در بین رانندگان را بسیار بالا دانستند؛ چراکه بخش بزرگی از این افراد در کنار رانندگی مجبور به اشتغال در شرکتی دیگر برای بیمه شدن هستند لذا اگر مطمئن باشند که اشتغال در این پلتفرم‌ها همراه با بیمه است، همان هزینه بیمه را در اینجا پرداخت خواهند کرد که از فرسودگی اشتغال در دو شغل هم جلوگیری می‌کند.

اما در مورد موفقیت طرح شبه‌کارفرمایی پلتفرم و مسافران چندان مطمئن نبودند به‌طوری‌که یکی از رانندگان در این باره گفت: «حقیقتاً من با توجه به تورم و وضع اقتصادی جامعه خیلی بعید می‌دانم که طرحی با عنوان شبه‌کارفرمایی مسافر موفق باشد. همین‌الان که «تپسی» یک قابلیت جدید به‌عنوان «عجله ندارم» را اضافه کرده است و در آن مبلغ تعیین‌شده از قیمت عادی تعیین‌شده پایین‌تر است، تعداد مسافرانی که در تپسی قبول می‌کنیم بیشتر شده است، حالا شما فرض کنید که بخواهیم به مردم بگوییم شما باید علاوه بر همین هزینه عادی هزینه بیمه راننده را هم پرداخت کنید! فکر نمی‌کنم که چنین اتفاقی بیفتد هرچند که به نفع ماست».

جمع بندی

آمارهای موجود از روند رو به گسترش حجم اقتصاد پلتفرمی و شرکت‌ها و افراد مشغول در آن چه در سطح جهانی و چه در داخل ایران حکایت دارند. اقتصاد پلتفرمی واجد ویژگی‌هایی است که نیروی کار را به سمت شرایط پرمخاطره هرچه بیشتر سوق می‌دهد. شرایطی که در ادبیات حوزه کار از آن به گسترش بی‌ثبات کاری³¹ یاد می‌شود. در این شرایط برخی بر وجوه به‌ظاهر مثبت آن مانند ساعات آزادانه کار، حقوق و دستمزد توافقی بین نیروی کار و کارفرما، انتخاب آزادانه نیروی کار در انتخاب نوع و شیوه انجام کار و... تأکید دارند و برخی دیگر نکات منفی آن را مانند افزایش مخاطرات کار، تضعیف تشکلهای نیروی کار و توان چانه‌زنی، افزایش نایمینی و نااطمینانی در کار را برجسته می‌کنند.

یکی از معضلات اقتصاد پلتفرمی افزودن ابهام به رابطه بین پلتفرم‌ها و نیروی کار است که به دلیل شرایط آزادانه کار نمی‌توان با استناد به قوانین موجود کار رابطه آن‌ها را به‌سادگی رابطه کارگری-کارفرمایی دانست. از این رو است که برخی مشکلات در مورد حقوق و حقوق نیروی کار در این بین نادیده گرفته می‌شود. این مسئله تنها محدود به ایران نبوده و تجربه سایر کشورها نیز وجود چنین معضلی را نشان می‌دهد.

تاکسی‌های اینترنتی نیز به‌عنوان یکی از حوزه‌های فعال در اقتصاد پلتفرمی از این امر مستثنا نیستند. به دلیل آنکه رانندگان این تاکسی‌ها صرفاً از پلتفرم مربوطه به‌عنوان ابزاری برای ارتباط با مشتریان (مسافران) استفاده می‌کنند، تشخیص کارفرمای آن‌ها دشوار است. خویش‌فرما تلقی کردن آن‌ها و برخورداری از بیمه اختیاری نیز با توجه به شرایط اقتصادی حاکم نمی‌تواند منجر به گسترش پوشش بیمه‌ای به این بخش از شاغلان شود. از این رو است که در برخی کشورها به‌اجبار قانون این رانندگان کارمند مزدبگیر پلتفرم‌ها شناخته شده‌اند و در برخی دیگر نیروی کار مستقل.

آنچه مهم است آن است که این ابهام وضعیت با توجه به افزایش روزانه این‌گونه مشاغل و شاغلان آن‌ها نمی‌تواند ادامه داشته باشد و باید سیاست‌هایی متناسب با شرایط بازار کار جدید و نیازهای آن طراحی و تدوین شود. از

³¹ Precarious Work

همین رو در این گزارش سعی شد در حوزه بیمه‌ای سازوکارهایی اولیه برای رسیدگی به این مشکل در ایران ارائه شود و در صورت امکان به راه‌حلی دقیق‌تر دست یافت.

منابع فارسی:

- امید، رضا و مونا خورشیدی (۱۳۹۵)، بیمه‌های اجتماعی، ضرورت توسعه فراگیر (آشنایی با سازمان تأمین اجتماعی؛ چالش‌ها و راهکارها)، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- زمانیان، زهرا (۱۴۰۰)؛ کارگران پلتفرم‌های دیجیتال و پوشش تأمین اجتماعی، تهران: فصل‌نامه تأمین اجتماعی، سال شانزدهم، شماره دوم (۵۹).
- السان، مصطفی (۱۳۹۴)؛ پوشش تأمین اجتماعی برای کسب‌وکارهای مجازی، تهران: فصل‌نامه تأمین اجتماعی، سال سیزدهم، شماره دوم (۴۷).
- شیخ‌رضایی، راضیه (۱۴۰۰)؛ وضعیت رفاهی آزادکاران (فریلنسرها) در اقتصاد گیگ، تهران: مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه.
- قانون تأمین اجتماعی؛ مصوب ۱۳۵۴ / ۴ / ۳
- قانون کار؛ مصوب ۱۳۶۹ / ۸ / ۲۹
- گزارش پایش فقر در سال ۱۳۹۹ (۱۴۰۰)؛ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.
- گزارش عملکرد گروه اسنپ در سال ۱۴۰۰
- نقشه راه تحول دیجیتال ایران؛ ۱۳۹۹. <https://discuss.tp4.ir/uploads/short-url/zJA10x3s13BXrBhhkZ0XxCr9jCu.pdf>
- ماهنامه اطلاع‌رسانی، پژوهشی، تحلیلی و فرهنگی پیوست به نشانی <https://peivast.com>
- خبرگزاری مهر به نشانی: <https://www.mehrnews.com>

- وبسایت Business Insider به نشانی: [/https://www.businessinsider.com](https://www.businessinsider.com)
- Behrendt, C; Nguyen, Q. A., & Rani, U. (2019). Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers. *International Social Security Review*. 72(3), 17-41.
- Deliveroo drivers are employees, not self-employed: a new ruling from the Netherlands. (2021). Ius Laboris Global HR Lawyers. <https://iuslaboris.com/insights/deliveroo-drivers-are-employees-not-self-employed-a-new-ruling-from-the-netherlands/>
- Dib, Daniela (2023). Uber dodges responsibility for its workers in Chile
- <https://restofworld.org/2023/newsletter-latin-america-uber-chile>
- <https://www.bnamericas.com/en/news/chile-transport-app-law-shrouded-in-uncertainty> Saturday, July 08, 2023
- IOE Policy Paper on Industrial Relations and Independent Contractors. (2019). https://www.ioe-emp.org/en/news-events-documents/news/news/1573635533-ir/?tx_ioerelations_pi1%5Bcontext%5D=pid&tx_ioerelations_pi1%5Bfilter%5D=news&tx_ioerelations_pi1%5BcurrentPid%5D=&tx_ioerelations_pi1%5Bnews%5D=116493&cHash=f1203b74efe8866448237219d79a8466
- Konkolewsky, H. H. (2017). Digital economy and the future of social security. *Administration*. 65 (4), 21-30.
- Mutiarin, D., Nurmandi, A., Jovita, H., Fajar, M., & Lien, Y. N. (2019). How do government regulations and policies respond to the growing online-enabled transportation service (OETS) in Indonesia, the Philippines, and Taiwan? *Digital Policy, Regulation and Governance*.
- Netherlands: Uber drivers are employees and their services are covered by the collective agreement for taxi transport. (2022). *Industrial Relations and Labour Law*; Newsletter February 2022. <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/news/article/netherlands-uber-drivers-are-employees-and-their-services-are-covered-by-the-collective-agreement-for-taxi-transport>
- Self-Employment Tax (Social Security and Medicare Taxes). (2022). Internal Revenue Service for United States Federal Government. <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/self-employment-tax-social-security-and-medicare-taxes>

- Shields, M. (2017). Uber driver is employee, not freelancer: Swiss agency. <https://www.reuters.com/article/us-swiss-uber/uber-driver-is-employee-not-freelancer-swiss-agency-idUSKBN14P0J9>
- Supreme Court Confirms that Uber Drivers Are Workers. (2021). Lewis Silkin Law Firm, Ius Laboris Network, 22 February 2021. <https://www.lewissilkin.com/en/insights/supreme-court-confirms-that-uber-drivers-are-workers>.
- Toh, J. (2021). Another Win for Workers: Uber Drivers Are Employees. Social Europe (SE). <https://www.socialeurope.eu/another-win-for-workers-uber-drivers-are-employees>
- Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents). (2021). UKSC 5 On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748, Press Summary, Supreme Court. <https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html>
- Uber drivers are employees: new ruling from the Netherlands. (2021). Ius Laboris Global HR Lawyers. https://iuslaboris.com/insights/uber-drivers-are-employees-new-ruling-from-the-netherlands/?utm_source=social+media&utm_medium=cpc&utm_campaign=insights
- Uber Drivers Are Workers Not Self-Employed, Supreme Court rules. (2021). BBC News, 19 February 2021. <https://www.bbc.com/news/business-56123668>
- UK Supreme Court Judgment on Uber Platform Drivers as “Workers” and its Meaning. (2021). Industrial Relations and Labour Law; Newsletter March 2021. <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-march-2021/news/article/uk-supreme-court-judgment-on-uber-platform-drivers-as-workers-and-its-meaning>
- UK Supreme Court Rules that Uber Drivers Are Workers, Not Independent Contractors. (2021). CNN, 19 February 2021. <https://edition.cnn.com/2021/02/19/tech/uber-uk-workers/index.html>
- Van der Bruggen, L. and Nieuwenhuizen, A. (2023). Amsterdam Court of Appeal Rules in Favour of Uber and Ola Cabs' Drivers. <https://www.fieldfisher.com/en/insights/amsterdam-court-of-appeal-rules-in-favour-of-uber-and-ola-cabs-drivers>
- Webster, F., and Rosseau, S. (2021). UK Supreme Court rules that Uber drivers are workers. Marsh McLennan Company. <https://www.mercer.com/en-us/insights/law-and-policy/uk-supreme-court-rules-that-uber-drivers-are-workers/>

آدرس: تهران، خیابان انقلاب، ابتدای کارگر شمالی، خیابان ادوارد براون، پژوهشکده مطالعات توسعه
جهاد دانشگاهی، طبقه دوم

شماره تماس: ۰۲۱۶۶۹۷۷۸۰۰