

Solutions for Regulating Labor Relations in the Platform Economy: Iranian Ride-hailing Platform Business

Farideh Anvari 

Ph.D. student in HRM, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Mirali Seyednagavi * 

Professor of Public Administration Department, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Hosein Aslipour 

Associate Professor, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Saeed Zarandi 

Assistant Professor, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Abstract

The emergence of Platform Businesses (PBs) has caused a conflict of interest between traditional and new economic players, so, based on the public interest theories to establish justice, the need for government intervention through regulation is highlighted. The research purpose is to extract regulatory challenges and solutions to the PBs in the field of labor relations. The participant's community includes all the stakeholders of the PBs, 24 of which were selected by snowball sampling, and semi-structured interviews with labor relations experts, academics in legal, economic, and regulatory fields, managers, and workers of ride-hailing platforms were conducted. Thematic Analysis method was used to answer the questions. Results showed 8 main categories of labor relations challenges, which are Ambiguity in the concept of PBs; Market failure and the necessity of government intervention; Ambiguity in how to regulate; Necessity of amending the labor law and creating a special law of PBs; Reducing the bargaining

* Corresponding Author: asnagavi@yahoo.com

How to Cite: Anvari, F., Seyednagavi, M., Aslipour, H., & Zarandi., S. (2023). Solutions for Regulating Labor Relations in the Platform Economy: Iranian Ride-hailing Platform Business. *Management Studies in Development and Evolution*,

power of platform workers; Weakness of HR systems; Weak social protection of platform workers' rights; Domination of the capitalist system. Also, five solutions were extracted. The fifth scenario “participation of all stakeholders in regulating the labor relations of PBs” was proposed to the practitioners and policymakers.

Keywords: Platform Economy, Regulation, Labor Relations, Platform Businesses.

1. Introduction

PBs, while increasing entrepreneurial opportunities, provoke discontent and complaints from traditional economic actors. In dealing with PB regulation, it is always useful to simultaneously approach it from both the perspective of innovation and regulatory economics. If, for example, the government intervenes too early, PBs are likely to be suppressed, and on the other hand, if intervention is not done in time, public welfare may be threatened (Basukie et al., 2020;). If the government cannot easily support each side, the challenge will be raised. Also, due to their rapid growth, Internet-based marketplace platforms such as Uber, Airbnb, and TaskRabbit have attracted an increasing level of regulatory attention, which is mostly focused on their relationships with workers. As symbols of the ever-increasing diversity and fluidity of the labor market, these online platforms have also highlighted labor laws that are hopelessly out of date by imposing rigid divisions between employees and independent contractors. Therefore, countries should use this opportunity to amend the main labor laws (from the occupational safety/health law to the pension and income security law) so that the previous laws are applied only to reasonable labor relations. And countries create a limited exemption for online platforms to test new ways to help their workers (Kennedy, 2016). Mainly, special conditions for organizing and managing employment relationships in digital work platforms are due to the destructive nature of the digitalization process of the employee/employer relationship, which replaces the standard work relations with a triangular relationship of "employee-platform-client". In this model, the boundaries of labor relations become vaguer and uncertain, so that the link of subordination is lost, labor law is replaced by commercial law, and employee/employer forms lose their

institutional capacity. The digitalization of companies and their transformation into empty companies enables them to free themselves from many legal/regulatory frameworks, whether in competition law, labor law, or tax law. (Dieuaide & Azaïs, 2020). Such labor relations challenges have also been highlighted with the spread of ride-hailing platforms in Iran so recently we have witnessed the protests of platform drivers to assert the rights of labor relations, especially the insurance issue. (Soltanzadeh et al., 2020). Therefore, the focus of the current research is on ride-hailing platforms in Iran, which are criticized for issues such as distorted competition, uncertain working conditions, tax evasion, and increasing social inequality. Therefore, an effort has been made to clarify the requirements of labor relations in these new jobs, the challenges, and solutions for the regulation of platform labor relations.

Research Question(s)

1. What are the challenges of labor relations in the platform economy?
2. What are the solutions for regulating labor relations to respond to these challenges?

2. Literature Review

2.1. Theoretical foundations of research

Platform economy: Platform economy is an economic system consisting of intermediary companies, workers, and platform requesters who jointly request, manage, and execute platform-based work. The features of platform-based work are: sourcing and executing tasks within a certain period; lack of business relationships; and mediation by a platform company (Stewart & Stanford, 2017). In short, platforms rely on information technology so that different market parties can find each other and participate in mutually beneficial transactions. This will dramatically reduce the transaction costs of finding a match, negotiating the deal, and implementing it. Jerry Davis (2016) argues that digital platform companies as the dominant organizational model represent the latest stage in a long historical evolution.

Regulation: Regulation in its general sense is any control over public service providers that is applied to provide public benefit. In its

terminological definition, it is the regulation of the act or process of control by regulations. Regulation has traditionally been considered a governmental activity carried out by government agencies or other bodies, which include companies, self-regulators, professionals, commercial bodies, or voluntary organizations (Inversi, 2019).

Labor relations: According to the definition of the International Labor Organization, labor relations are an issue that deals with both the relations between the government and employers and employees (or trade unions) and the relations between professional organizations (ILO, 1992). There is no identifiable employee/employer relationship within an organization in the platform economy. Intermediary platform companies do not hire platform workers per se, this fact has created legal challenges for the employment status of workers around the world. Therefore, the emergence of the platform economy challenges the current labor regulations that are dependent on the employer-employee binary relations of the industrial era and has raised warnings about the problems of labor relations, including the regulation of working conditions and health/safety risks in PBs.

2.1. Empirical foundations of research

In this article, after reviewing the literature related to the challenging concept of regulating labor relations in the platform economy, it was observed that various articles are sparsely and sometimes specifically focused only on one aspect of labor relations in this type of business, and the need to provide solutions for this type of regulation was strongly felt. For example, Inversi's research (2019) has made suggestions only in the field of working time regulation, which is one of the examples of labor relations. The results of this research showed how the controversial field of working time regulation is scattered among agencies, their resources, and processes. Also, Soltanzadeh et al. (2023), have investigated the regulatory issues of Iranian ride-hailing platforms in their life cycle stages, and their results indicated that in the life cycle of PBs, the change from a one-way market to a two-way

market, moving from ownership to access, and Intervention timing significantly supports the development of cognitive tools, regulatory frameworks, and regulatory tools. In this research, in the field of regulating labor relations, only the timing of government intervention is mentioned. Zamaniyan (1400), focusing on another aspect of labor relations, discussed the social security coverage of digital platform workers and the results showed that to adapt social security to the digital economy, social security systems should include some priority areas such as legal status and Harmonization of employment laws, guaranteeing stable financial resources of social security systems, information protection, development of human capital, mobility and transferability should be identified and acted upon. Dieuaide & Azais (2020) pointed out the gray areas of digital governance and considered the regulation of labor relations in the platform economy to require intermediate laws (existing and new laws), which this research is equivalent to one of the scenarios of the current research (the third scenario). The similarity of the above research is to deal with one of the aspects of regulating labor relations. Therefore, the contribution of the current research is a necessary perspective on the category of regulating labor relations in the form of five scenarios related to the challenge of regulating labor relations in ride-hailing PBs, so that the advantages and disadvantages (challenges) of each scenario have been mentioned and finally, The most likely scenario, which includes the participation of all stakeholders in the regulation of labor relations of PBs and based on the latest theory of regulatory governance, should be proposed to policymakers and practitioners.

3. Methodology

The current research is exploratory and based on the interpretative paradigm. In a cross-sectional time, with an applied orientation, it seeks the application of the knowledge of regulating labor relations in the platform economy as a special field. Also with an inductive approach and the qualitative analysis method (thematic analysis), through the collection of experimental data from various stakeholders, authors try

to identify the challenges of regulating labor relations in PBs and derive effective solutions to solve them. The identification of stakeholders in the platform economy was done through a literature review and interviews with experts using the snowball sampling method. The statistical population includes all stakeholders related to the platform economy and had at least one of the following three criteria: 1- Educational background in the field of labor law or digital economy or public management (esp. HRM), 2- Having a history of working in ministries or related associations (Ministry of Labor, Ministry of Privacy, Ministry of Information and Communications, Labor Unions, etc.), 3- Having executive experience in organizations in charge of the platform economy (such as Snapp). Based on the snowball method, until reaching the theoretical saturation point, 24 stakeholders were selected as participants.

4. Results

The concepts extracted from the interviews formed seven main categories in the field of labor relations challenges, including 1. Ambiguity in the concept of PBs /need for research and development 2. Market failure and the necessity of government intervention 3. Ambiguity in How to regulate and weak regulation, 4. The necessity of reforming the labor law and creating a special law for PBs, 5. The weakness of human resource systems, 6. Weak social support for the rights of platform workers, 7. The dominance of the capitalist system. Also, the concepts extracted from the interviews formed five categories of solutions for regulating labor relations, including the first scenario: placing PBs under the inclusion of labor law in the employee-employer relationship; The second scenario: maintaining the existing status of PBs outside of the public service law under the relationship between the independent contractor-platform owner; The third scenario: creating a special work law for the third/intermediate category of platform workers; The fourth scenario: the supporting role of the government discount/special exemption for internet platforms; The fifth scenario: participation of all stakeholders in regulating the platform economy.

5. Discussion

based on the opinion of experts, the proposed solutions for regulating labor relations in platform jobs were extracted in the form of five different scenarios, which are described below. The **first scenario** is about locating the PBs under the inclusion of public law. Defining the worker-employer relationship instead of the independent contractor-platform owner relationship is the first criticism of the first scenario. Because the three conditions of public law (meaning: 1. legal compliance/mandatory relationship 2. economic compliance/wage relationship 3. doing work personally) are not met in PBs. The second criticism is the increasing costs of platform owners. (in the new role of employer) and their “regulatory escape”. The third criticism is the compensation of the legal expenses of the platform owners (in the role of the new employer) from the income of the independent contractors (in the role of the new worker), and this means imposing the employer's expenses on the platform workers. The **second scenario** is to maintain the status quo. The first criticism of this scenario is about the costs of independent contractors and the weak social protection of workers. In this scenario, the platform owners do not take any responsibility, so the costs imposed on the independent contractors are very high. The second criticism is the dominance of the capitalist system, hidden exploitation, and very high corruption behind the scenes of the PBs. Also, the challenge of monitoring the lack of job security and unfair dismissal of these workers by platforms is very prominent. The other criticism is the weakness of human resource systems. Platform companies circumvent human resource systems and avoid their implementation. The next criticism is weak regulation/lack of regulation for PBs. In this field, experts have raised the issue of self-regulation of PBs. Another controversial criticism of the current situation of PBs is the platforms' extensive control over workers, algorithmic ambiguity, and privacy. The **third scenario** is to introduce the third category along with independent contractors-employees and creating a specific labor law for PBs. It means replacing the country's existing two-category system (full-time employee & independent contractor) with a new three-category system for everyone, and the lines between each category may still be unclear (Kennedy, 2016). Such an extension of the old version is contrary to the legal procedure of dealing with new phenomena within the existing codes. In addition, the new category of platform workers can lead to an increase in labor market segmentation and social

inequality. Also, other commentators are against the third category strategy, because it causes more diversity and complicates the regulatory framework governing the work. This approach certainly seems to open up more opportunities for evasion of regulation (for example, by providing another opportunity for employers to misclassify workers in new categories of non-standard work, to escape job responsibilities). The **fourth scenario** is about the supporting role of the government/creating a special exemption for internet platforms. The criticism of the fourth scenario is from the point of view of the ambiguity of the concept of employer in PBs and the lack of government support. The government argues that it will only support jobs without employers and as long as these drivers work under a platform company and the large profits of this type of business accrue to these companies, they cannot be considered completely without an employer, and the government will not take any unilateral support measures for these independent contractors. The other criticism is from the government's debt. Even if it is accepted that independent contractors are not employers. If the government wants to consider an insurance exemption for platform drivers as well as other drivers covered by the transportation law, it will impose a great financial burden on the government considering that the government's debt to the social security organization is currently very high. Certainly, the government does not burden itself with this responsibility. The **fifth scenario** is the participation of all stakeholders in regulating the economy of the platform. The criticism of the fifth scenario is that there is still no suitable context for its implementation. Two important contexts that can be used as a background and antecedent in exploiting the benefits of the fifth scenario, in the first place, the formation of the stakeholder participation model for governance regulation and then defining the roles of these stakeholders in such a way that regulatory capture does not happen and conflicts of interest do not arise. Also, identifying the workers whose platform work is their only job and as their permanent job is a difficult responsibility that requires proper background, because it is suggested that among the three categories of employees (government/private employees; freelancers with business licenses; platform-only employees), the fifth scenario should be applied only to this third category.

6. Conclusion

The fifth scenario is the only scenario that considers the necessity of participation, accountability, and commitment of all stakeholders as a suitable solution for regulating labor relations for PBs. In this scenario, the role of the government is to create a context for the role of different stakeholders, for example, the government should play an active role in the formation of organizations, and stakeholder participation models, and determining the roles/duties of stakeholders. Although this scenario requires the empowerment of stakeholders and their acceptance of responsibility, it will bring sustainable results to improve and regulate working relationships in the field of PBs.

آماده انتشار

راهکارهای تنظیم‌گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم: کسب و کارهای پلتفرمی حمل و نقل در ایران

- فریده انوری ^{ID} | دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
- میرعلی سیدنقوی ^{ID} * | استاد گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
- حسین اصلی پور ^{ID} | دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
- سعید زرنندی ^{ID} | استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

چکیده

ظهور کسب و کارهای پلتفرم باعث تعارض منافع بین بازیگران اقتصادی سنتی و جدید شده است لذا براساس نظریه‌های منفعت‌عمومی در جهت برقراری عدالت و رفاه عامه لزوم مداخله دولت و حل این تعارضات از طریق تنظیم‌گری برجسته می‌گردد. هدف پژوهش حاضر استخراج چالشها و راهکارهای تنظیم‌گری متناسب با اقتصاد پلتفرم بویژه در حوزه روابط کار می‌باشد. جامعه مشارکت‌کنندگان شامل تمامی ذینفعان اقتصاد پلتفرم می‌باشند که با نمونه‌گیری هدفمند گلوله‌برفی بیست و چهار نفر از آنان انتخاب شدند و داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته (بویژه کارشناسان روابط کار، دانشگاهیان متخصص در زمینه حقوقی، اقتصادی، تنظیم‌گری و مدیران و کارگران پلتفرمهای حمل و نقل) جمع‌آوری گردید. باتوجه به رویکرد اکتشافی پژوهش، روش تحلیل مضمون برای پاسخ به سوالات مورد استفاده قرار گرفت. مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها شامل هفت مقوله اصلی چالشهای روابط کار بودند که عبارتند از: ابهام در مفهوم مشاغل پلتفرمی؛ شکست بازار و ضرورت ورود دولت؛ ابهام در چگونگی تنظیم‌گری؛ ضرورت اصلاح قانون کار و ایجاد قانون خاص مشاغل پلتفرمی، ضعف سیستمهای منابع انسانی؛ حمایت اجتماعی ضعیف از حقوق کارگران پلتفرمی؛ تسلط نظام سرمایه‌داری. همچنین پنج راهکار تنظیم‌گری روابط کار احصاء شدند. درنهایت سناریوی پنجم (مشارکت تمام ذینفعان در تنظیم‌گری اقتصاد پلتفرم) به دست اندرکاران و سیاستگذاران پیشنهاد گردید.

کلیدواژه‌ها: اقتصاد پلتفرم، تنظیم‌گری، روابط کار، کسب و کارهای پلتفرم.

* نویسنده مسئول: asnagavi@yahoo.com

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری مدیریت دولتی / گرایش مدیریت منابع انسانی دانشگاه علامه طباطبائی است.

مقدمه

رشد اینترنت و فناوری‌های مرتبط با آن، راه را برای شکوفایی کسب‌وکارهای پلت فرم (PBs) در بخش‌های اقتصادی، به‌ویژه در حمل‌ونقل، گردشگری و رسانه‌ها (به عنوان مثال، آمازون، اوپرا، ایر بی اند بی و نتفلیکس) هموار کرده است. این کسب‌وکارها، در حالی که فرصت‌های کارآفرینی را افزایش می‌دهند (Gawer 2021؛ Lanamaki & Tuvikene, 2021؛ Zhao et al., 2020) باعث تحریک نارضایتی و شکایاتی از طرف بازیگران اقتصاد سنتی می‌شوند. در برخورد با مقررات PB، همیشه مفید است که به طور همزمان از هر دو دیدگاه نوآوری و اقتصاد تنظیم‌گری به آن پرداخته شود. زیرا اگر مثلاً دولت خیلی زود مداخله کند، PBها احتمالاً سرکوب می‌شوند، و از طرف دیگر، اگر مداخله در زمان مقرر انجام نشود، ممکن است رفاه عمومی تهدید شود (Basukie et al., 2020). اگر دولت نتواند به راحتی از هر یک از طرفین حمایت کند، چالش بوجود خواهد آمد. از یک سو، مقررات بازیگران اقتصادی جدید می‌تواند مانع از نوآوری‌های فناورانه در حال ظهور شود. از سوی دیگر، مقررات غیرفعال ممکن است منجر به ضرر در رفاه اجتماعی و درگیری بین بازیگران اقتصادی جدید و سنتی شود (Eggers et al., 2018). در دورانی که دولت‌ها دیگر تنها بازیگران بلامنازع عرصه اداره امور عمومی محسوب نمی‌شوند و توزیع اقتدار عمومی از نهادهای رسمی به بخش خصوصی، نهادهای عمومی و بازیگران محلی و فراملی به رسمیت شناخته شده است، تنظیم‌گری از جمله مهمترین ظرفیتهای حکمرانی مدرن محسوب می‌شود. در واقع از منظر علمی تنظیم‌گری مفهومی بین‌رشته‌ای است که از توجه همزمان رویکردهای متفاوت علوم اجتماعی به مقوله اعمال حاکمیت در حوزه‌های عمومی خارج از دوگانه سنتی بازار/دولت حاصل شده است. هرچند تنظیم‌گری صرفاً یکی از کارکردهای نظام حکمرانی بشمار می‌رود و در کنار کارکردهای مهم دیگری چون سیاستگذاری قرار دارد، اما در سالهای اخیر نظام حکمرانی بیشترین توسعه خود در ابعاد اجرایی و پژوهشی را از منظر تنظیم‌گری داشته است (Braithwaite et al., 2007). از سوی دیگر محیط کار در سه دهه گذشته تغییرات قابل توجهی را تجربه کرده است. درست عرضه، مجموعه‌ای از نوآوری‌های فناوری اطلاعات، از جمله تلفنهای هوشمند و شبکه‌های تلفن همراه مؤثرتر، برنامه‌های کاربردی وب ۳.۰ و رایانش ابری بعنوان یک محرک بوده‌اند که پلتفرمهای اینترنتی را فراهم می‌سازند که افراد در هر زمان و مکان برای طیف وسیعی از اهداف به آن دسترسی داشته

باشند. در سمت تقاضا، دانشجویان، والدین، بازنشستگان و دیگران بدنبال جایگزین‌های انعطاف‌پذیرتری برای کار تمام‌وقت هستند. همچنین پلتفرم‌های بازار مبتنی بر اینترنت مانند اوبر، ایر بی اند بی و تسک ریت بدلیل رشد سریع خود، سطح فزاینده‌ای از توجه تنظیم‌گری را بخود جلب کرده‌اند که بیشتر بر روابط آنها با کارگران متمرکز است. این پلتفرم‌های - اینترنتی بعنوان نمادهایی از تنوع و سیالیت روزافزون بازار کار، قوانین کار را نیز برجسته کرده‌اند، قوانینی که با تحمیل شکاف‌های سخت بین کارکنان و پیمانکاران مستقل، خود را به‌طور ناامیدکننده‌ای منسوخ نشان می‌دهند. لذا کشورها باید از این فرصت استفاده کنند تا قوانین کار اصلی را اصلاح کنند (از قانون ایمنی/بهداشت شغلی گرفته تا قانون بازنشستگی و امنیت درآمد) بطوریکه قوانین قبلی فقط در مورد روابط کاری که منطقی هستند اعمال شوند و کشورها یک معافیت محدود برای پلتفرم‌های اینترنتی ایجاد کنند تا بتوانند راه‌های جدیدی را برای کمک به کارگران خود آزمایش کنند (Kennedy, 2016). عمدتاً شرایط خاص برای سازماندهی و مدیریت روابط استخدامی در بسترهای کار دیجیتال بدلیل ماهیت مخرب فرآیند دیجیتالی شدن رابطه کارمند/کارفرما است که روابط کاری استاندارد را با یک رابطه مثالی «کارگر-پلتفرم-مشتری» جایگزین می‌کند. در این مدل، مرزهای روابط کاری مبهم و نامطمئن تر می‌شود بطوریکه پیوند تبعیت از بین می‌رود، قانون کار جای خود را به قانون-تجارت می‌دهد و شکل‌های کارمند/کارفرما قابلیت نهادی را از دست می‌دهند. در واقع پلتفرم‌های دیجیتال، بدون دارایی واقعی و با حداقل تعداد کارمند دائمی و تخصیص بیشتر بودجه خود برای توسعه موتورهای جستجو و بازاریابی، شرکت‌هایی هستند که تعریف آنها از نظر حقوقی، نهادی و مالی نیز دشوار است. دیجیتالی شدن شرکتها و تبدیل آنها به شرکت‌های خالی آنها را قادر می‌سازد تا خود را از بسیاری از چارچوب‌های قانونی/تنظیمی رها کنند، چه در قانون رقابت، قانون کار یا قانون مالیات. همچنین کارگران پلتفرم نه کاملاً مستقل هستند و نه کاملاً تابع. بطور مشابه، شرکت‌های پلتفرم نه کاملاً واسطه‌های بازار هستند و نه کاملاً کارفرما. اصطلاحات "خوداشتغال"، "کارفرمایان" و حتی "مشتریان" بدیهی نیستند. پشت هر یک از آنها واقعیتی دوسوگرا و پیچیده نهفته است و این دوگانگی/پیچیدگی روابط - استخدامی، محققین را ملزم می‌کند تمرکز خود را تغییر دهند و از قوانین بینابینی برای تنظیم-گری این مشاغل جدید استفاده نمایند (Dieuaide & Azais, 2020). چنین چالش‌های روابط کاری با فراگیر شدن پلتفرم‌های سواری در ایران نیز برجسته گردیده است بطوریکه اخیراً

شاهد اعتراضات رانندگان پلتفرمی جهت احقاق حقوق روابط کاری بویژه بحث بیمه بوده ایم.

بطور کلی به چند دلیل پلتفرم حمل و نقل اینترنتی در ایران را می توان بعنوان نمونه مناسبی از کسب و کارهای پلتفرمی در نظر گرفت. اول و مهمتر از همه، حمایت گسترده ایران از تشکیل کسب و کارهای پلتفرمی، درگیری های جدیدی را بین بازیگران دولتی ایجاد کرده است که منجر به سردرگمی شدید بین دو نقش حمایتی و نظارتی، برخلاف چین (Zhang, 2019)، کره (Lee & Seo, 2022; Park et al., 2019)، استونی (Lanamaki & Tuvikene, 2021) و ایالات متحده (Rauch & Schleicher, 2015) شده است. دوم، تحریم ها منجر به عدم حضور بازیگران بین المللی در بازار ایران شده و در نتیجه رشد کسب و کارهای ایرانی در فضایی غیر رقابتی صورت می گیرد. اگرچه فقدان چنین رقابتی یک محیط اقتصادی ساختگی ایجاد می کند، این امر به عنوان یک شرایط آزمایشگاهی عمل می کند که تحت آن تعدد بازیگران کاهش می یابد. بنابراین می توان رفتار کسب و کارهای جدید و تعارضات ایجاد شده در اثر فعالیت آنها را رصد کرد. سوم، ایران کشوری در حال توسعه با تجربه محدود در مقابله با نقش های دولت و الگوهای تنظیمی ضعیف است. ایران پس از تصویب برنامه چهارم توسعه در سال ۱۳۸۴ که بر نوآوری فناورانه و فعالان اقتصادی دانش بنیان تاکید داشت، برنامه های حمایتی را برای فعالیت های نوآوری ایجاد کرده است (Soltanzadeh et al., 2020). معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری و وزارت فناوری اطلاعات و ارتباطات دو تن از مهمترین بازیگران دولتی بوده اند. وزارت فاوا در سال ۱۳۸۶ برای نظارت بر سیاست نوآوری تأسیس شد. این نقش حیاتی در سیستم نوآوری ایران به عنوان هماهنگ کننده سیاست نوآوری برای کمک به ایجاد یک " رویکرد دولتی متفق القول " ایفا می کند که با همکاری عملی بین وزارتخانه ها در زمینه سیاست نوآوری مشخص می شود (UNCTAD, 2016). همچنین، وزارت فاوا، از ابزارهای نوآوری مختلف برای ایجاد یک اکوسیستم نوآوری بارور برای کسب و کارهای مبتنی بر فناوری اطلاعات استفاده کرد، زمانی که رشد سریع اقتصادی آنها به همگرایی با صنعت ۴،۰ و افزایش سهم اشتغال منابع انسانی تحصیل کرده ایرانی کمک کرد. اینها منجر به تشکیل بسیاری از کسب و کارهای پلتفرمی شد که اسنپ یکی از آنها بود. اسنپ، یک سرویس سواری فعال در حمل و نقل درون شهری ایران، در این مطالعه برای ردیابی مراحل مختلف توسعه آن انتخاب شده

است. شرکت اسنپ که در سال ۱۳۹۳ آغاز به کار کرد، ۲۰۰ میلیون یورو سرمایه از ام. تی. ان. ایرانسِل در سال ۱۳۹۵ جذب کرد و ارزش آن در سال ۲۰۱۹ به ۱,۷ میلیارد دلار رسید. به سایر خطوط مانند گردشگری، خرده فروشی مواد غذایی و حمل و نقل توسعه یافت. این شرکت از زمان شروع به کار به طور مداوم تغییر کرده است و مشکلات تنظیمی متعددی داشته است. در تنظیم گری کسب و کارهای پلتفرمی بسیاری از بازیگران سمت‌های اجرایی داشتند و به طور فعال پیش‌نویس، تصویب و نظارت بر موارد مرتبط با مقررات کسب و کارهای پلتفرمی سواری ایران را تنظیم کردند (Soltanzadeh et al., 2023).

لذا تمرکز پژوهش حاضر بر پلتفرم‌های حمل و نقل در ایران است که بخاطر موضوعاتی مانند رقابت مخدوش، شرایط کاری نامطمئن، فرار مالیاتی و افزایش نابرابری اجتماعی مورد انتقاد قرار می‌گیرند. لذا تلاش شده است جهت شفاف‌سازی الزامات روابط کاری در این مشاغل جدید، چالشها و راهکارهای تنظیم گری روابط کار پلتفرمی ارائه گردد.

ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

اقتصاد پلتفرم

اقتصاد پلتفرم بعنوان یک سیستم اقتصادی متشکل از شرکتهای واسطه، کارگران و درخواست کنندگان پلتفرم است که بطور مشترک در خور است، مدیریت و اجرای کار مبتنی بر پلتفرم را انجام می‌دهند. ویژگیهای کار مبتنی بر پلتفرم عبارتند از: منبع بایی و اجرای وظایف با مدت معین؛ عدم وجود رابطه شغلی؛ و واسطه‌گری توسط یک شرکت پلتفرمی (Stewart & Stanford, 2017). بطور خلاصه، پلتفرمها بر فناوری اطلاعات تکیه می‌کنند تا طرفهای مختلف بازار بتوانند همدیگر را پیدا کنند و در معاملات با سود متقابل شرکت کنند. این کار، بطور چشمگیری هزینه‌های تراکنش برای یافتن یک انطباق، مذاکره در مورد معامله و اجرای آن کاهش می‌یابد. Jerry Davis (2016) استدلال می‌کند که شرکتهای پلتفرم دیجیتالی بعنوان مدل‌سازمانی غالب، آخرین مرحله را در یک تحول تاریخی طولانی ارائه می‌دهند. در این دگرگونی، مدل‌های سازمانی از شرکت مدرن یکپارچه عمودی (مرحله فوردیسم^۱) بسمت یک ساختار اقتصادی قیمت و بازارگرا دور می‌شوند که در آن شرکتهایی مانند اوپر، کارمندان نسبتاً کمی (برنامه‌نویسان) را استخدام می‌کنند. اما زیرساخت دیجیتالی را برای تعداد زیادی

¹ Fordism

از خدمات دهندگان مستقل / فردی (فروشنندگان) و مصرف کنندگان (خریداران) فراهم می‌کند. دیویس این مرحله از اوبریزیشن^۱ را بعنوان تشدید بیشتر آنچه که نایکیفیکیشن^۲ می‌نامد، ترسیم می‌کند. مورد دوم یعنی نایکیفیکیشن نشان دهنده اولین تغییر عمده از همکاری یکپارچه عمودی بسوی زنجیره‌های تامین جهانی است که توسط پویایی برون‌سپاری پیش می‌رود. درحالی‌که در نایکیفیکیشن شرکتها هنوز نقش مهمی را بعنوان تامین کننده بازی می‌کردند، اوبریزیشن ساختارهای سازمانی شرکت مدرن و اصول آن را بکلی کنار می‌گذارد.

تنظیم‌گری

یکی از مفاهیمی که در حوزه اقتصادی متولد شده و به سایر حوزه‌ها تسری یافته مفهوم تنظیم‌گری است. تنظیم‌گری در معنای عام خود عبارتست از هرگونه کنترل بر ارائه کنندگان خدمت عمومی که در جهت تامین منفعت عمومی اعمال می‌شود. در تعریف اصطلاحی آن تنظیم‌گری عمل یا فرآیند کنترل بوسیله مقررات است. در این باره می‌توان گفت تنظیم‌گری بوسیله ابزارهای مختلفی اعمال گردیده و در حقیقت مقررات‌گذاری تنها یکی از ابزارهای اعمال تنظیم‌گری محسوب می‌شود. تنظیم‌گری به طور سنتی به عنوان یک فعالیت دولتی در نظر گرفته می‌شود که توسط نهادهای دولتی یا سایر ارگان‌ها، که شامل شرکت‌ها، خود تنظیم‌کننده‌ها، متخصصان، نهادهای تجاری یا سازمان‌های داوطلبانه است، اعمال می‌شود (Inversi, 2019). روش جدید سازماندهی خلق ارزش در اقتصاد پلتفرمی بسیاری از مکانیسمها و نهادهای تنظیم‌گری تثبیت‌شده را غافلگیر کرد و آنها را عملاً ناکارآمد نمود و ظهور اقتصاد پلتفرمی را یک تلاش غیرقانونی جلوه داد. بطور کلی هم چالشهای تنظیمی و هم راهکارهای آنها به درک ما از روشهای سازماندهی اقتصاد پلتفرمی بستگی دارد و با تاکید بر کاهش سازمانها برفع مکانیسمهای هماهنگی مبتنی بر بازار، صرفاً اهمیت مکانیسمهای سازمانی که زیربنای ظهور و موفقیت اقتصاد پلتفرمی هستند، بطور چشمگیری دست کم گرفته می‌شود. ظهور پلتفرمها در اقتصاد اشتراکی، یک فرآیند بسیار سازمان‌یافته مبتنی بر سازمان‌دهندگان بازار است که بازارهای دیجیتال را ایجاد و راه‌اندازی می‌کنند. بنابراین، کلید درک چالشهای تنظیمی اقتصاد پلتفرمی اینست که این فرآیند را بعنوان فرسایش سازمانها نبینیم، بلکه بعنوان یک تغییر اساسی در ساختارهای سازمانی به آن بنگریم. در نتیجه،

¹ Uberization

² Nikefication

تلاشها برای تنظیم جنبه‌های تاریک بالقوه اقتصاد اشتراکی، باید بازیگران مختلف سازمانی را شامل شوند.

روابط کار

بر اساس تعریف سازمان بین‌المللی کار، روابط کار موضوعی است که هم با روابط بین دولت و کارفرمایان و مستخدمین (یا اتحادیه‌های کارگری) و هم با روابط بین سازمان‌های حرفه‌ای با یکدیگر سروکار دارد (ILO, 1992). در اقتصاد پلتفرم یک رابطه کارمند/کارفرما قابل‌شناسایی در محدوده یک سازمان وجود ندارد. شرکت‌های پلتفرم واسطه‌فی‌نفسه کارگران پلتفرم را استخدام نمی‌کنند، این واقعیت چالش‌های قانونی را برای وضعیت‌استخدام کارگران در سراسر جهان ایجاد کرده است. پرونده‌های دادگاهی متعددی در ایالات متحده و اروپا که شامل سازمان‌های بدون کارمند و کارگران بدون کارفرما می‌شود، پیامدهای این نوع جدید استخدام را شرح داده و در حال بررسی هستند. لذا ظهور اقتصاد پلتفرم، مقررات کار فعلی را که به روابط دوتایی کارفرما-کارمندی دوران صنعتی وابسته است، به چالش می‌کشد و هشدارهایی را در مورد مشکلات روابط کاری از جمله تنظیم‌گری شرایط کار و خطرات بهداشتی/ایمنی در مشاغل پلتفرمی به صدا درآورده است. لذا نه تنها ضرورت دخالت دولت برای تنظیم‌گری این پلتفرم‌ها بشدت احساس می‌شود بلکه رام کردن پلتفرم‌های قدرتمند مستلزم بهره‌گیری از تنظیم‌گری مبتنی بر دیدگاهی گسترده از مقررات است که همه اشکال نفوذ اجتماعی-اقتصادی را در برمی‌گیرد (Nielsen et al., 2022). تنظیم‌گری در معنای عام خود به مفهوم هرگونه کنترل بر خدمات‌دهندگان عمومی در جهت تأمین منفعت عمومی بوسیله مقررات می‌باشد. براساس نظر Baldwin و همکاران (1998) سه معنای تنظیم‌گری در سه‌دایره متحدالمرکز توضیح داده شده است. در محدودترین و ساده‌ترین معنای آن، «تنظیم-گری به وضع مجموعه‌ای از قوانین معتبر، همراه با مکانیسمی (یک سازمان عمومی) برای نظارت و انطباق با این قوانین اشاره دارد». معنای دوم تنظیم‌گری به «تمام فعالیت‌های سازمان‌های دولتی برای هدایت اقتصاد» اشاره دارد. معنای سوم تنظیم‌گری از دو معنای اول گسترده‌تر است و همه مکانیسم‌های کنترل اجتماعی از جمله فرآیندهای غیر عمدی/غیردولتی را نیز در برمی‌گیرد. با توجه به تعریف سوم ناکارآمدی تنظیم‌گری سنتی در اقتصاد پلتفرم کاملاً مشهود است. شیوه جدید اقتصادهای بازار سرمایه‌داری که توسط پلتفرم‌هایی مانند اوبر، لیفت، یا ایربی‌اندبی تجسم یافته است، بطور قابل ملاحظه‌ای روش تنظیم‌گری سنتی و صرفاً

توسط دولت را به چالش می کشد لذا با توجه به اینکه آخرین نظریه یعنی نظریه تنظیم گری حکمرانانه بر تنظیم اقتصاد پلتفرمی با دیدگاه میدانی تاکید دارد پژوهش حاضر در تلاش است تا براساس دیدگاه میدانی Kirchner & Schüßler (2020)، و همچنین نظریه حکمرانی- تنظیم گرایانه، تنظیم گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم را براساس مشارکت تمامی ذینفعان/کشگران ترسیم نماید این استدلال می تواند چارچوبی مفهومی برای مقابله با مسئله معلق تنظیم اقتصاد پلتفرمی فراهم نماید. همچنین شایان ذکر است که در این مطالعه پلتفرم حمل و نقل هوشمند، بعنوان یک سرویس سواری فعال در حمل و نقل درون شهری ایران، جهت بررسی راهکارهای تنظیم گری در اقتصاد پلتفرم انتخاب شده است. در ادامه نتایج پژوهشهای پیشین در زمینه تنظیم گری اقتصاد پلتفرم بطور خلاصه ارائه شده است.

جدول ۱. پژوهشهای پیشین در زمینه تنظیم گری اقتصاد پلتفرم

نام پژوهشگر و سال پژوهش	عنوان پژوهش	نشریه	نتایج پژوهش
Soltanzadeh و همکاران (2023)	بررسی نحوه مواجهه تنظیم گران با مسائل کسب و کار پلت فرم در مراحل چرخه حیات: شواهدی از تجارت پلتفرم سواری ایرانی	Telecommunications policy	چرخه عمر PBها، تغییر از بازار یک طرفه به بازار دوطرفه، حرکت از مالکیت به دسترسی، و زمان بندی مداخله بطور قابل توجهی از توسعه ابزارهای شناختی، چارچوبهای مقررات و ابزارهای مقررات حمایت می کند.
Nielsen و همکاران (2022)	رام کردن پروتوس: چالش های تنظیم گری ریسک پلتفرم های قدرتمند کار دیجیتال	International Journal of Environmental Research and Public Health	معرفی چهار شکاف تنظیم گری و مفهوم "قرار تنظیم گری" در دو نوع تعددی و ضمنی؛ رام کردن پلتفرمهای قدرتمند با تنظیم-گری مبتنی بر دیدگاه گسترده مقررات با همه اشکال نفوداجتماعی/اقتصادی
Zódi & Török (2021)	ارزش های قانون اساسی در اقتصاد گیگ؟ چرا قانون کار در کار پلتفرم شکست می خورد و چه کاری می توانیم در مورد آن انجام دهیم؟	Societies	تنظیم عملکرد پلتفرمها براساس سه ویژگی کار پلتفرم (کارالگوریتمی مبتنی بر داده، ساختار سه جانبه و اثر شبکه). مثلاً، الزام پلتفرمها در بیان هدفشان از جمع آوری داده ها و ماهیت پردازش داده ها.

<p>میدان بازیگران نه تنها ماهیت بسیار سازمان یافته اقتصاد اشتراکی را تصویر می‌کشد بلکه به حل چالشها و پویایی قدرت میان بازیگران در مسائل تنظیمی اقتصاد اشتراکی کمک می‌کند.</p>	<p>Theorizing the Sharing Economy: Variety and Trajectories of New Forms of Organizing</p>	<p>تنظیم اقتصاد اشتراکی: یک دیدگاه میدانی</p>	<p>Kirchner & Schüßler (2020)</p>
<p>پیشنهاد مفهوم منطقه خاکستری استخدام و تغییر دیدگاه محقق با تمرکز بر فضاهای میانی مقررات که نسبتاً مستقل و دارای پویایی خاص خود می‌باشند.</p>	<p>Frontiers in sociology</p>	<p>پلتفرمهای کار، کارگر و روابط استخدامی: مناطق خاکستری حکمرانی دیجیتال</p>	<p>Dieuaide & Azais (2020)</p>
<p>مجوزها و طبقه بندیهای غلط غالب ترین مسائل تنظیمی (ایمنی، مالیات، عوارض خارجی، دستمزد، مزایا، حریم خصوصی و تبعیض) هستند و سایر عوامل عبارتند از: پلتفرمهای مهم برای تنظیم گران: کار براساس تقاضا، اجاره دارایی و کارجمعی.</p>	<p>The Winners</p>	<p>تحولات تنظیم گری در اقتصاد گیگ: مروری بر ادبیات</p>	<p>Wardhana و همکاران (2020)</p>
<p>مفهوم سازی و تنظیم گری اقتصاد گیگ در چهار بعد واسطه گری آنلاین، پیمانکاران مستقل، وظایف پولی و خدمات شخصی؛ تنظیم گری این ۴ بعد مشروط به انتخابهای سیاسی است و تکامل اقتصاد گیگ در آینده را تعیین می‌کند.</p>	<p>Policy & Internet</p>	<p>مفهوم سازی اقتصاد گیگ و مشکلات تنظیم گری آن</p>	<p>Koutsimpog iorgos همکاران (2020)</p>
<p>نتایج نشان داد که چگونه حوزه بحث برانگیز تنظیم زمان کار در آژانسها، منابع و فرآیندهای آن پراکنده است. بعلاوه توزیع آژانس های تنظیم گری از اهمیت ویژه ای برخوردار است زیرا الگوهای سلطه کارفرمایان و «ابهام ساختگی» مدیریتی را نشان می دهد که به طور آزمایشی با مقاومت و تشکل کارگری، متعادل می شود.</p>	<p>University of Manchester</p>	<p>کاوش در مفهوم فضای تنظیم گری: اشتغال و تنظیم زمان کار در اقتصاد گیگ</p>	<p>Inversi (2019)</p>
<p>در اخراج ناعادلانه کارگران گیگ یا قانون- موجود باید اصلاح شود تا با نیازهای کارگران گیگ تطبیق یابد یا باید عملیات کسب و کار گیگ اصلاح شود و یا هم قانون و هم مدل کسب و کار گیگ برای حمایت از این کارگران اصلاح شود.</p>	<p>SSRN</p>	<p>چالش های تنظیمی اخراج ناعادلانه برای کارگران اقتصاد گیگ در بریتانیا</p>	<p>SimoesReis (2019)</p>

<p>محقق، پذیرش اوپر در ایالات متحده (استقبال و سازگاری)، آلمان (رد کامل و ممنوعیت‌های قانونی) و سوئد (تنظیمات نظارتی) را تجزیه و تحلیل کرده و سه واکنش بسیار متفاوت به این بازیگر جدید محل را مستند کرده است.</p>	<p>Perspectives on Politics</p>	<p>تنظیم کننده اوپر: سیاست اقتصاد پلتفرم در اروپا و ایالات متحده</p>	<p>Thelen (2018)</p>
<p>پیشنهاد گزینه‌هایی برای تنظیم‌گری مزایا و معایب: اجرای قوانین موجود. توضیح یا بسط تعاریف «اشتغال»؛ ایجاد دسته جدیدی از «کارگرمستقل»؛ ایجاد حقوق برای «کارگران»؛ نه کارمندان؛ و بازنگری مفهوم «کارفرما».</p>	<p>The Economic and Labour Relations Review</p>	<p>کار تنظیم‌گری در اقتصاد گیگ: چه گزینه‌هایی وجود دارد؟</p>	<p>Stewart & Stanford (2017)</p>
<p>تبدیل «مجوز»های موجود شرکت‌های گیگ به فرانشیز زیرا بهترین گزینه برای حفظ کنترل برند، محافظت از مسئولیت و سایر هزینه‌های عملیاتی است.</p>	<p>J. Bus. & Tech. L</p>	<p>راه سوم برای اعمال قوانین کار ایالات متحده در اقتصاد گیگ آنلاین: استفاده از مدل کسب و کار فرانشیز برای تنظیم مقررات کارگران گیگ.</p>	<p>Kurin (2017)</p>
<p>رانندگان تمیزه شده اوپر در سازماندهی جمعی تا کارآمد هستند، مسائل آنها اغلب توسط بازیگران جانشین از جمله وکلای شاکیان، گروه‌های کارگری جایگزین، اتحادیه‌ها و حتی خود اوپر که منافع شخصی آنها ماهیت حمایت از رانندگان را شکل می‌دهد، ارائه می‌شود.</p>	<p>Legal Studies Research Paper Series (IRLE Working Paper no. 106-17)</p>	<p>پلتفرم‌های کارگری و کار گیگ: شکست در تنظیم‌گری</p>	<p>Collier و همکاران (۲۰۱۷)</p>
<p>تنظیم‌گری پلتفرم‌ها با ۴ بن بست مواجه است که در هر یک میانجی‌های متفاوتی برای خروج مؤثر واقع شده‌اند. همچنین دو میانجی "شورای رقابت" و "هیات مقررات زدایی و تسهیل صدور مجوز کسب و کار" به ترتیب مصادیقی از "تنظیم‌گری مبتنی بر اصول" و "تنظیم‌گری مبتنی بر قاعده" امکان تعمیم به دیگر موارد تنظیم‌گری کسب و کارهای نوین را دارا هستند.</p>	<p>مدیریت نوآوری</p>	<p>تحلیل بن‌بست‌های تنظیم‌گری کسب‌وکارهای پلتفرمی حمل و نقل در ایران با چارچوب ائتلاف مدافع</p>	<p>سلطان زاده و همکاران (۱۴۰۰)</p>

سلطان زاده و الیاسی (۱۴۰۰)	قبض و بسط مقررات نوآوری، تنظیم گری هوشمندانه	مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی	معرفی الگوی تنظیم گری هوشمندانه مبتنی بر چرخه عمر شرکتهای پلتفرمی
زمانیان (۱۴۰۰)	کارگران پلتفرمهای دیجیتال و پوشش تأمین اجتماعی	فصلنامه تأمین اجتماعی	بمنظور انطباق تأمین اجتماعی با اقتصاد دیجیتال، سیستمهای تأمین اجتماعی باید برخی حوزه های اولویتی مانند وضعیت حقوقی و هماهنگ سازی قوانین اشتغال، تضمین منابع مالی پایدار سیستمهای تأمین اجتماعی، حفاظت اطلاعات، توسعه سرمایه انسانی و قابلیت جابجایی و انتقال پذیری را شناسایی و نسبت به آن اقدام نمایند.
نریمانی و همکاران (۱۳۹۸)	ارائه چارچوب نهادی برای تنظیم گری مدل‌های جدید کسب و کار در ایران؛ مطالعه موردی: ارائه دهندگان خدمات برخط جابجایی درون شهری	فصلنامه سیاستگذاری عمومی	یافته ها نشان می دهد، بر اساس چارچوب سه سطحی استروم تنظیم گری ملی (وزارت کشور) در سطح تأسیسی و نظارت اتحادیه با همراهی تنظیم گری محلی (شهرداریها) در سطح انتخاب جمعی و هویت پلتفرمهای واسطه ای با تعریف نقش آفرینان ملی در سطح عملیاتی، چارچوب مناسبی برای تنظیم گری این کسب و کارها خواهد بود.

در این مقاله پس از بررسی ادبیات مربوط به مفهوم چالش برانگیز تنظیم گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم مشاهده شد که مقالات مختلف بطور پراکنده و گاه بطور خاص صرفاً بر یکی از جنبه‌های روابط کاری در این نوع کسب و کارها تمرکز کرده‌اند و نیاز به ارائه راهکارهایی برای این نوع تنظیم گری بشدت احساس می‌شد. بعنوان مثال پژوهش Inversi (2019)، صرفاً در زمینه تنظیم گری زمان کار که بعنوان یکی از مصادیق روابط کار می‌باشد پیشنهاداتی ارائه داده است نتایج این پژوهش نشان داد که چگونه حوزه بحث برانگیز تنظیم زمان کار در آرژانس‌ها، منابع و فرآیندهای آن پراکنده است. همچنین Soltanzadeh و همکاران (2023)، تنظیم گری مسائل پلتفرمهای سواری ایران را در مراحل چرخه حیات آنها بررسی کرده‌اند و نتایج آنها حاکی از این بود که در چرخه عمر PBها، تغییر از بازار یکطرفه به بازار دوطرفه، حرکت از مالکیت به دسترسی، و زمان بندی مداخله بطور قابل توجهی از توسعه ابزارهای شناختی، چارچوبهای مقررات و ابزارهای مقررات حمایت می‌کند. در این

پژوهش نیز در زمینه تنظیم گری روابط کار صرفاً به زمان بندی مداخله دولت اشاره شده است. Nielsen و همکاران (2022) نیز با معرفی چهار شکاف تنظیم گری و مفهوم "فرار تنظیم-گری" در دو نوع عمدی و ضمنی؛ جهت رام کردن پلتفرمهای قدرتمند، تنظیم گری مبتنی-بردیدگاه گسترده مقررات با همه اشکال نفوذ اجتماعی/اقتصادی را پیشنهاد داده اند که تقریباً از منظر مشارکت ذینفعان معادل سناریوی پنجم در پژوهش حاضر می باشد. زمانیان (۱۴۰۰)، با تمرکز یکی دیگر از جنبه های روابط کاری به بحث پوشش تأمین اجتماعی کارگران پلتفرم های دیجیتال پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان داد بمنظور انطباق تأمین اجتماعی با اقتصاد دیجیتال، سیستمهای تأمین اجتماعی باید برخی حوزه های اولویت دار مانند وضعیت حقوقی و هماهنگ سازی قوانین اشتغال، تضمین منابع مالی پایدار سیستمهای تأمین اجتماعی، حفاظت اطلاعات، توسعه سرمایه انسانی و قابلیت جابجایی و انتقال پذیری را شناسایی و نسبت به آن اقدام نمایند. (Dieuaide & Azaïs (2020) به مناطق خاکستری حکمرانی دیجیتال اشاره کرده و تنظیم گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم را مستلزم قوانین بنیادین (قوانین موجود و جدید) دانسته اند که این پژوهش معادل یکی از سناریوهای پژوهش حاضر (سناریوی سوم) می باشد. شباهت پژوهشهای فوق پرداختن به یکی از جنبه های تنظیم گری روابط کار است. لذا سهم یاری پژوهش حاضر دیدگاه اقتضائی به مقوله تنظیم گری روابط کار در قالب پنج سناریوی مربوط به چالش تنظیم گری روابط کار مشاغل پلتفرمی حمل و نقل است بطوریکه تلاش شده است مزایا و معایب (چالشهای) هر یک از سناریوها عنوان شده و در نهایت بر اساس نظر خبرگان، محتمل ترین سناریو که مشتمل بر مشارکت تمام ذینفعان در تنظیم گری روابط کار مشاغل پلتفرمی و بر پایه آخرین نظریه حکمرانی تنظیم گرانه است به سیاست گذاران و دست اندرکاران پیشنهاد شود.

بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی چالشها و راهکارهای تنظیم گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم می باشد. لذا دو پرسش اصلی این پژوهش عبارتند از: ۱. چالشهای روابط کار در اقتصاد پلتفرم چیست؟ ۲. راهکارهای تنظیم گری روابط کار برای پاسخگویی به این چالشها کدامند؟

روش

پژوهش حاضر از نوع اکتشافی و مبتنی بر پارادایم تفسیری است. همچنین این مطالعه در افق زمانی مقطعی و با جهت گیری کاربردی بدنبال کاربرد عملی دانش تنظیم گری روابط کار

در اقتصاد پلتفرم بعنوان یک زمینه خاص است و با بهره‌گیری از رویکرد استقرایی و روش تحلیل کیفی (تحلیل مضمون / تماتیک)، از طریق گردآوری داده‌های تجربی ذینفعان مختلف، در تلاش برای شناسایی چالشهای تنظیم‌گری روابط کار در مشاغل پلتفرم و استخراج راهکارهای اثربخش برای حل آنها می‌باشد.

شناسایی ذینفعان در اقتصاد پلتفرمی از طریق جستجوی ادبیات و مصاحبه با خبرگان با روش نمونه‌گیری هدفمند گلوله‌برفی انجام گردید. بدین صورت که جامعه آماری شامل تمام ذینفعان مرتبط با اقتصاد پلتفرم بودند و حداقل یکی از سه معیار ذیل را داشتند: ۱- زمینه تحصیلی در حوزه حقوق کار یا اقتصاد دیجیتال یا مدیریت دولتی (منابع انسانی)، ۲- داشتن سابقه فعالیت در وزارتخانه‌ها یا انجمن‌های مربوطه (وزارت کار، وزارت صمت، وزارت اطلاعات و ارتباطات، انجمن‌های صنفی کارگری و ...)، ۳- داشتن سابقه اجرایی در سازمانهای متولی اقتصاد پلتفرمی (مثل سازمان اسنپ و تپسی و ...). از آنجائیکه هدف از مصاحبه، اکتشاف و تفسیر عقاید و نگرشهای مصاحبه‌شوندگان بود، بر اساس شیوه هدفمند گلوله‌برفی تا رسیدن به نقطه اشباع نظری ۲۴ نفر از ذینفعان بعنوان نمونه مشارکت‌کنندگان انتخاب گردیدند. جدول مربوط به ویژگیهای جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در مصاحبه در جدول ۲ ارائه شده است.

برای پاسخگویی به سوالات پژوهش نیز، ابتدا پژوهشهای پیشین و مبانی نظری در حوزه اقتصاد پلتفرمی و چالشهای ناشی از آن در روابط کار مورد مطالعه قرار گرفت، سپس با ذینفعان اقتصاد پلتفرمی و کسب و کارهای آنلاین در حوزه حمل و نقل هوشمند مصاحبه‌های عمیقی انجام شد تا چالشهای این حوزه احصا گردد. در این مرحله با نظر خبرگان، راهکارهای تنظیم‌گری در قالب پنج سناریو برای پاسخگویی به چالشهای اقتصاد پلتفرمی در زمینه روابط- کار نیز شناسایی گردید. جهت استخراج چالشها و راهکارها با استفاده از روش تحلیل مضمون (تم) کدگذاری مفاهیم و مقوله‌ها صورت گرفت (شکل ۱). طبق نظر Lincoln & Guba (1985) بررسی صحت علمی مطالعات کیفی شامل چهار معیار قابلیت اعتبار، قابلیت اطمینان (ثبات)، تایید پذیری و قابلیت انتقال پذیری است.

جهت تضمین قابلیت اعتبار در حین مصاحبه زمان کافی برای جمع آوری و تفسیر داده‌ها اختصاص داده شد و کدها/مقوله‌های استخراج شده به اساتید خبره ارسال گردید، بعلاوه از نظرات تأییدی/تکمیلی اساتید در کلیه مراحل پیاده‌سازی، کدگذاری و استخراج طبقات استفاده گردید.

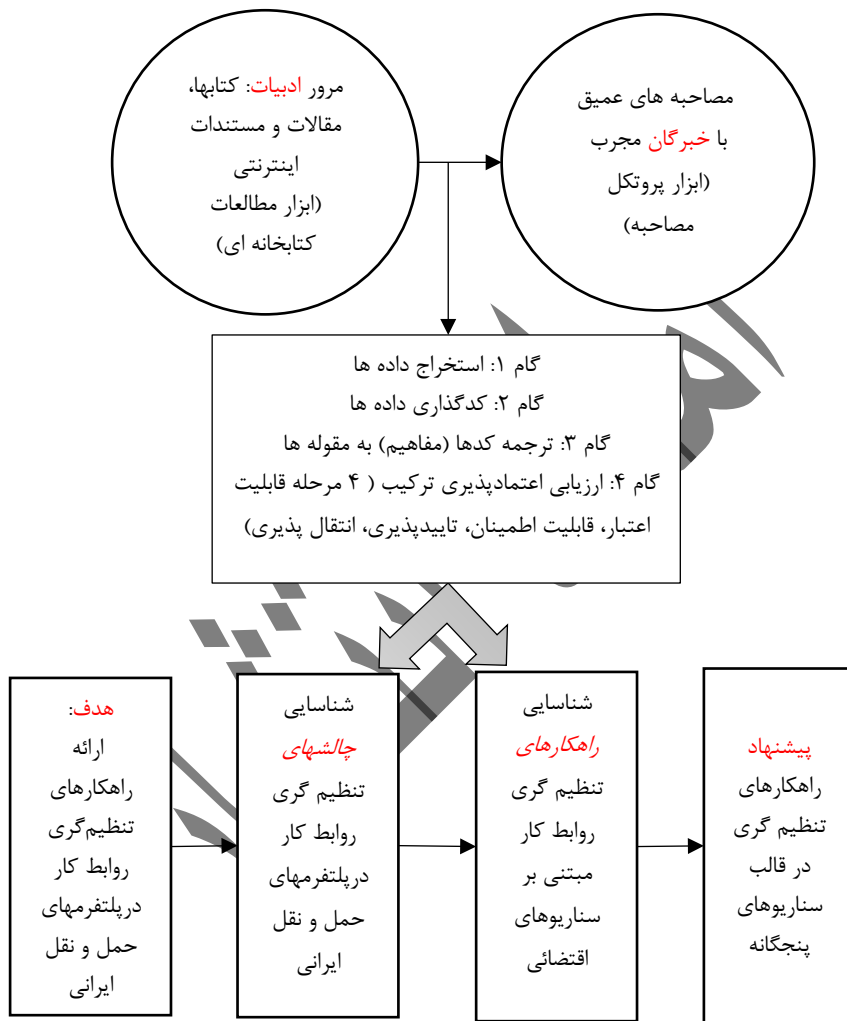
برای قابلیت اطمینان/ثبات داده‌ها، از روش پایایی دو کدگذار، استفاده شد و یک استاد خبره بعنوان همکار پژوهشگر (کدگذار) در پژوهش مشارکت نمودند. بدین صورت که دو مصاحبه بعنوان نمونه انتخاب شدند و دو کدگذار بصورت جداگانه آنها را کدگذاری کردند و شاخص ثبات محاسبه گردید. نتایج حاصل از کدگذاری‌ها نشان‌دهنده پایایی کلی ۸۷٪ بود که این امر بیانگر پایایی قابل قبول می‌باشد.

$$\%100 * \frac{\text{تعداد توافقات} * 2}{\text{تعداد کل کدها}} = \text{درصد توافق درون موضوعی}$$

جهت تاییدپذیری تشریح کامل مراحل تحقیق بمنظور امکان‌میزی پژوهش توسط مخاطبین/خوانندگان صورت گرفت. همچنین فرایند انجام کار در اختیار اساتید خبره قرار گرفت تا صحت نحوه انجام پژوهش تأیید گردد.

برای تضمین انتقال‌پذیری داده‌ها پس از نمونه‌گیری گلوله‌برفی، مصاحبه با بیست و چهار ذینفع تا اشباع تئوریک ادامه یافت. در پژوهش کیفی حاضر جامعه مشارکت‌کنندگان شامل ذینفعان پلتفرم‌های حمل و نقل اعم از کارشناسان روابط کار، خبرگان اجرایی/آکادمیک در حوزه اقتصاد پلتفرمی، روابط کار، حقوق کار و مدیریت منابع انسانی می‌باشند (شکل ۱).

شکل ۱- فرآیند انجام پژوهش



یافته ها

در این مطالعه با تعداد بیست و چهار ذینفع اقتصاد پلتفرم مصاحبه صورت گرفت که از نظر جنسیت نوزده نفر مرد و پنج نفر زن بودند؛ از نظر تحصیلات ده نفر دارای مدرک دکتری،

دوازده نفر کارشناسی ارشد و دو نفر کارشناسی؛ از نظر سابقه خدمت چهار نفر بین پانزده تا یازده سال سابقه، هشت نفر بیشتر از بیست سال، هشت نفر بین یک تا پنج سال، یک نفر شانزده تا بیست سال و سه نفر شش تا ده سال سابقه خدمت در مشاغل اجرایی/پلتفرمی داشتند. همچنین این اعضا از بین ذینفعان اقتصاد پلتفرمی از جمله وزارت کار (کارشناسان اداره روابط کار، معاون مدیرکل روابط کار و جبران خدمات، کارشناس اداره تشکلهای کارگری/کارفرمایی)، کارشناسان وزارت صمت، وزارت فاوا، موسسه کار و تامین اجتماعی، سازمان تامین اجتماعی (کارشناس اداره کل حقوقی و قوانین)، رئیس مرکز شوراهاى اسلامى - کار، رئیس مرکز انجمنهای صنفی کارگران، دو نفر از مدیران و چهار نفر از رانندگان پلتفرم حمل و نقل انتخاب گردیدند (جدول ۲).

جدول ۲. ویژگیهای جمعیت شناختی مشارکت کنندگان (خبرگان)

شاخص خبره	جنس	سن	تحصیلات	سازمان محل خدمت	سنوات خدمت
۱	مرد	۳۰-۴۰ سال	دکتری	دانشگاه/عضو هیئت علمی و مشاور کارگروه ویژه اقتصاد دیجیتال در وزارت فاوا	۱۱-۱۵ سال
۲	مرد	۴۱-۵۰ سال	دکتری	وزارت فاوا-مدیر کل	۱۱-۱۵ سال
۳	مرد	۴۱-۵۰ سال	دکتری	وزارت کار- اداره روابط کار	بیشتر از ۲۰ سال
۴	مرد	۳۰-۴۰ سال	کارشناسی ارشد	وزارت کار- اداره تشکلهای کارگری/کارفرمایی	بیشتر از ۲۰ سال
۵	مرد	۳۰-۴۰ سال	کارشناسی ارشد	وزارت کار- اداره روابط کار	۱۱-۱۵ سال
۶	مرد	۳۰-۴۰ سال	کارشناسی ارشد	وزارت کار- اداره روابط کار	۱۱-۱۵ سال
۷	مرد	بیشتر از ۵۰ سال	دکتری	موسسه کار و تامین اجتماعی وزارت کار	بیشتر از ۲۰ سال
۸	مرد	بیشتر از ۵۰ سال	دکتری	موسسه کار و تامین اجتماعی وزارت کار	بیشتر از ۲۰ سال
۹	زن	۴۱-۵۰ سال	دکتری	موسسه کار و تامین اجتماعی وزارت کار	۱-۵ سال

۱۰	زن	۳۰-۴۰ سال	دکتری	سازمان تامین اجتماعی- اداره کل حقوقی و قوانین	۱-۵ سال
۱۱	مرد	۴۱-۵۰ سال	کارشناسی ارشد	رئیس شوراهای اسلامی کار	بیشتر از ۲۰ سال
۱۲	زن	۴۱-۵۰ سال	دکتری	رئیس انجمن های صنفی کارگران	۱۶-۲۰ سال
۱۳	مرد	بیشتر از ۵۰ سال	دکتری	انجمن های صنفی کارگران- مشاور	بیشتر از ۲۰ سال
۱۴	مرد	بیشتر از ۵۰ سال	کارشناسی ارشد	انجمن های صنفی کارگران- مشاور	بیشتر از ۲۰ سال
۱۵	زن	۴۱-۵۰ سال	دکتری	وزارت صمت	بیشتر از ۲۰ سال
۱۶	زن	۳۰-۴۰ سال	کارشناسی ارشد	وزارت صمت	۶-۱۰ سال
۱۷	مرد	۴۱-۵۰ سال	کارشناسی ارشد	مدیر ۱ پلتفرم اسنپ در منطقه شمال	۶-۱۰ سال
۱۸	مرد	۴۱-۵۰ سال	کارشناسی ارشد	مدیر ۲ پلتفرم اسنپ در منطقه شمال	۱-۵ سال
۱۹	مرد	۳۰-۴۰ سال	کارشناسی ارشد	کارشناس پلتفرم حمل و نقل	۱-۵ سال
۲۰	مرد	۳۰-۴۰ سال	کارشناسی ارشد	کارشناس پلتفرم حمل و نقل	۶-۱۰ سال
۲۱	مرد	بیشتر از ۵۰ سال	کارشناسی	راننده پلتفرم حمل و نقل	۱-۵ سال
۲۲	مرد	۳۰-۴۰ سال	کارشناسی ارشد	راننده پلتفرم حمل و نقل	۱-۵ سال
۲۳	مرد	۳۰-۴۰ سال	کارشناسی ارشد	راننده پلتفرم حمل و نقل	۱-۵ سال
۲۴	مرد	۴۱-۵۰ سال	کارشناسی	راننده پلتفرم حمل و نقل	۱-۵ سال

در پژوهش حاضر جهت تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده گردید. مفاهیم استخراج شده از مصاحبه‌ها هفت مقوله اصلی را در زمینه چالشهای روابط کار شکل

دادند(جدول ۳)، که عبارتند از: ۱. ابهام در مفهوم مشاغل پلتفرمی/لزوم تحقیق و توسعه ۲. شکست بازار و ضرورت ورود دولت ۳. ابهام در چگونگی تنظیم گری و تنظیم گری-ضعیف، ۴. ضرورت اصلاح قانون کار و ایجاد قانون خاص مشاغل پلتفرمی ۵. ضعف سیستمهای منابع انسانی ۶. حمایت اجتماعی ضعیف از حقوق کارگران پلتفرمی، ۷. تسلط نظام- سرمایه داری.

همچنین مفاهیم استخراج شده از مصاحبه‌ها پنج مقوله راهکارهای تنظیم گری روابط کار را شکل دادند(جدول ۴) که عبارتند از: سناریوی اول: قرارداد مشاغل پلتفرمی تحت شمولیت قانون کار در رابطه کارمند/کارفرما؛ سناریوی دوم: حفظ وضع موجود مشاغل پلتفرمی خارج از قانون کار عام تحت رابطه پیمانکار مستقل/صاحب پلتفرم؛ سناریوی سوم: ایجاد قانون-کار خاص برای دسته سوم/بینابینی شاغلان پلتفرمی؛ سناریوی چهارم: نقش حمایتی دولت تخفیف/معافیت ویژه برای پلتفرمهای اینترنتی؛ سناریوی پنجم: مشارکت تمام ذینفعان در تنظیم گری اقتصاد پلتفرم.

با توجه به موضوع اصلی پژوهش که بر چالشها و راهکارهای تنظیم گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم تمرکز دارد چارچوب ایجاد شده از مصاحبه‌ها اینگونه شکل گرفت که مشارکت کنندگان پس از تاکید بر تعارض منافع ایجاد شده در زمینه روابط کار بین شاغلان سنتی و جدید، ضرورت های بازنگری روابط کار را بر شمردند که منجر به احصاء هفت زیرمقوله چالشهای روابط کار گردید و سپس پیشنهاداتی برای حل این چالشها و نحوه تنظیم گری ارائه نمودند که به استخراج پنج سناریو مشتمل بر راهکارهای حل چالشها منجر گردید. همچنین ذینفعان تنظیم گری جهت پیاده سازی این راهکارهای تنظیمی نیاز به اقداماتی دارند که بصورت موردی توسط خبرگان بر شمرده شدند(جدول ۳ و ۴).

در جداول ۳ و ۴ کدگذاریها در دو بخش چالشها و راهکارها ارائه شده است:

جدول ۳. تحلیل مضمون؛ کدگذاری چالشهای روابط کار در اقتصاد پلتفرم

مقوله‌ها: (چالشهای روابط کار در اقتصاد پلتفرم)	مفاهیم مستخرج از مصاحبه با خبرگان	شاخص خبره
---	-----------------------------------	-----------

<p>ابهام در مفهوم مشاغل پلتفرمی / لزوم تحقیق و توسعه</p>	<p>- ابهام در طبقه بندی کارگر ، پیمانکار مستقل یا بینابینی - ضرورت آگاه سازی ذینفعان دولتی از حقوق روابط کاری - ضرورت آگاه سازی ذینفعان قضایی از حقوق مسائل فناوری اطلاعات - مشارکت در کنوانسیون های بین المللی در سازمان جهانی کار - عدم آگاهی کنشگران از نقش و ایفای بد نقش - شناسایی تفاوت های رانندگان پلتفرمی با تاکسی رانها - قراردادهای متفاوت کارگران پلتفرمی - عدم احراز شغل پاره وقت یا تمام وقت در مشاغل پلتفرمی - لزوم تفهیم طرف مقابل (دولت) و تغییر نگاه و درک آنها درباره نوآوری - لزوم ایجاد زبان مفاهمه مشترک بین طرفین (پلتفرمها و دولت) مدیریت سازمانهای نوآور</p>	<p>- رفع ابهام در تخصیص قانون عام یا قانون خاص استخدامی به مشاغل پلتفرمی - لزوم تمرکز بر مطالعات آینده کار - لزوم شفاف سازی کنشگران و روابط آنها در مشاغل پلتفرم - لزوم کسب آگاهی در مورد اقتصاد پلتفرم - لزوم مطالعات تطبیقی - ابهام در چستی مشاغل پلتفرمی - عدم تعریف کارفرما در مشاغل پلتفرمی در قانون کار - لزوم تعریف کارگر و کارگاه مجازی در قانون کار - ضرورت تغییر ذهنیت دستگاه های حاکمیتی در مدیریت سازمانهای نوآور</p>	<p>خبره ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۱۰، ۱۹، ۲۱</p>
<p>شکست بازار و ضرورت ورود دولت</p>	<p>- تعارض منافع، منفعت پنهان و کلان برخی از کنشگران - عدم تقارن اطلاعاتی و اطلاعات ناکافی - ضرورت تعریف کنشگران در دو سوی تعارض - عدم شفافیت تعارض منافع - لزوم شناسایی ماهیت تعارض منافع - لزوم شناسایی بستر تعارض منافع - اعتراض آژانسها بخاطر تعارض منافع با اسنپ و تپسی - منفعت طلبی سهامداران و صاحبان پلتفرم - قراردادهای انحصاری در مشاغل پلتفرمی - رسانه ها رابط بین مردم و مسئولین - مشغله بالا و نداشتن زمان برای پیگیری فردی مطالبات و لزوم ایجاد تشکل</p>	<p>- اثرات جانبی ورود کارگران جدید (هزینه / منفعت) - اثرات جانبی کاهش مشتری و کاهش منفعت آژانسها - انحصار در پلتفرم های اسنپ و تپسی (غیرفعال کردن راننده دارای پلتفرم رقیب) - تعارض منافع بازیگران جدید و سنتی اسنپ (بر سر قیمت کرایه ها) - تعارض منافع ذینفعان اجرائی و صاحبان پلتفرم - خلاء مجوز ایجاد تشکلهای کارگری</p>	<p>خبره ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۶، ۱۷، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴</p>

	<p>-لزوم پیاده سازی پارادایم کار شایسته و بحث سه جانبه گرایی (مشارکت دولت، کارگر و کارفرما) و ایجاد تشکلهای؛</p> <p>- عدم وجود صنف یا اتحادیه رانندگان پلتفرمی؛</p> <p>-استفاده از حربه اعتصاب بدلیل فقدان تشکلهای در مشاغل پلتفرمی؛</p> <p>- استفاده از تمام ابزارهای مذاکره و چانه زنی برای پیگیری مطالبات کارگران پلتفرمی</p>	<p>-فقدان تشکلهای کارگری-کارفرمایی بدلیل جدیدبودن مشاغل پلتفرمی</p> <p>-لزوم پیگیری مطالبات در رسانه-های رسمی(صدا و سیما)؛</p> <p>-فقدان سمن ها و کاهش قدرت چانه زنی کارگران</p>	
<p>ابهام در چگونگی تنظیم‌گری و تنظیم‌گری ضعیف</p>	<p>- مقاومت در مقابل اصلاحات قانون کار</p> <p>-فقدان مدل مشارکت ذینفعان در اقتصاد پلتفرم</p> <p>-لزوم قانون گذاری در اقتصاد پلتفرمی</p> <p>-جلوگیری از فرار تنظیم گری (ازجمله فرار مالیاتی)</p> <p>-لزوم ایجاد دولت پلتفرمی</p> <p>-لزوم برنامه‌ریزی فرهنگی در پذیرش تغییر و مسائل نوآوریهای فناورانه</p> <p>-لزوم تسهیل گری دولت بجای تنظیم‌گری در مشاغل پلتفرمی</p> <p>-لزوم تعیین مراجع حل اختلاف خاص مشاغل پلتفرمی</p> <p>-لزوم حمایت دولت از ایجاد و اجرای مدل مشارکت ذینفعان در اقتصاد پلتفرم</p> <p>-لزوم داشتن سند اقتصاد دیجیتال</p> <p>-لزوم سیاست گذاری در اقتصاد پلتفرمی</p> <p>-لزوم مشارکت و تعامل کنشگران حاکمیتی اقتصاد پلتفرم</p> <p>-مقاومت دولت در مقابل ایجاد تشکل</p> <p>-عدم وجود اژانس مستقل برای اجرای قانون رقابت</p> <p>-عدم وجود اژانس مستقل تنظیم‌گری برای ممانعت از تسخیر تنظیم‌گری</p>	<p>-فقدان قانون خاص مشاغل پلتفرمی</p> <p>-عدم تنظیم گری ساعات کار</p> <p>-کار مشاغل و قرارداد ساعت صفر</p> <p>-لزوم نگاه بلندمدت به تنظیم گری مشاغل پلتفرمی</p> <p>-لزوم نگاه فرایندی و علمی به تنظیم گری و نه سلیقه ای</p> <p>-اجتناب گسترده مالیاتی صاحبان پلتفرم علیرغم سودهای رکورددار؛</p> <p>-طبقه بندی نادرست کارگران پلتفرم بعنوان پیمانکاران مستقل و سلب میلیاردها دلار درآمد مالیاتی از دولت</p> <p>-عدم تنظیم‌گری شرایط کار در مشاغل پلتفرمی (فقدان سنوات، فقدان مزایای پایان کار)</p> <p>-جلوگیری از منفعت طلبی مراجع قدرت</p>	<p>خبره ۳، ۱۰، ۸، ۹، ۲، ۱۲، ۲، ۱۱، ۲، ۷، ۱</p>
	<p>-لزوم شمولیت قانون کار برای ورود مراجع حل اختلاف و رسیدگی به شکایات</p>	<p>-اولویت رفع مشکلات قانون کار سنتی</p>	<p>خبره ۵، ۶</p>

<p>ضرورت اصلاح قانون کار و ایجاد قانون خاص مشاغل پلتفرمی</p>	<p>- شرط کار تابع (شرط تبعیت اقتصادی، دستوری و شخصی) برای شمولیت قانون کار و فقدان این روابط تبعی در مشاغل پلتفرمی - مسکوت گذاشتن روابط کار پلتفرمی در قانون کار و لزوم تعریف روابط کار جدید پلتفرمی - لزوم تعریف گسترده و جدید از کار، کارگر، کارفرما/پلتفرمی و غیرپلتفرمی) در قانون کار - لزوم شمولیت قانون کار بخاطر حمایت‌های گسترده آن - لزوم شمولیت قانون کار برای ورود وزارت کار و ایجاد تشکلهای کارگری کارفرمایی</p> <p>- تاکید صرف بر بعد حقوق خصوصی در قانون کار - لزوم انعقاد قرارداد کار و لیست بیمه برای ایجاد تشکل کارفرمایی - فقدان قوانین کلان و بسندگی به قوانین خرد در مشاغل پلتفرمی - لزوم ایجاد قوانین شفاف و منسجم در کسب- و کار دیجیتال - ضعف عملکرد وزارت کار در زمینه مشاغل پلتفرمی - لزوم قواعد ایجابی بجای سلبی - نزاع بر سر طبقه بندی کارگران پلتفرمی بعنوان کارگر، پیمانکار مستقل (خویش فرما/خوداشتغال) یا شاغلین بینابینی - لزوم انعطاف در قانون کار امره و تشریفی</p>	<p>۹، ۱۰، ۱۱، ۷، ۴، ۳، ۸</p>
<p>ضعف سیستمهای منابع انسانی</p>	<p>- ارزیابی عملکرد مشاغل پلتفرمی با نگاه CRM (توسط مشتری نه پلتفرم) - عدم پاسخگویی در زمینه ارزیابی عملکرد - عدم توجه کافی به بخش HR در کار پلتفرم</p> <p>- عدم انجام تعهدات کار فرما در زمینه کارکردهای HRM - پرداخت هزینه آموزش توسط خود کارگران پلتفرمی</p>	<p>خبره ۷، ۹، ۱۷، ۲۳</p>
<p>حمایت اجتماعی ضعیف از حقوق کارگران پلتفرمی</p>	<p>- فقدان حمایت‌های دولتی و لزوم استفاده از سوبسید دولت (فقدان طرح ترافیک، سهمیه بنزین سهمیه روغن، کوپن لاستیک، تعمیرگاه مجاز) - تحمیل قرارداد کار اجباری - تعدد کارفرما و تضییع حقوق در مشاغل پلتفرمی</p> <p>- عدم وجود بخشنامه خاص بیمه ای برای مشاغل پلتفرمی - فقدان امنیت مشاغل پلتفرمی - لزوم حمایت از کارگران پلتفرمی - مشکل بیمه (لزوم بیمه از کارافتادگی، بیمه بازنشستگی، بیمه درمانی) - فقدان حفاظت فنی و بهداشتی - اخراج ناعادلانه - عدم تخفیف/ معافیت بیمه ای - تضعیف عدالت اجتماعی</p>	<p>خبره ۱، ۲، ۱۳، ۱۰، ۱۲، ۱۱، ۲۴، ۲۳</p>

	-عدم حمایت از مشاغل پلتفرمی	
-تسلط نظام سرمایه داری	-شرایط استثماری برای ورود کارگران پلتفرمی -استثمار و فساد بالا در اقتصاد پلتفرم -برده داری نوین در مشاغل پلتفرمی -مقاومت صاحبان پلتفرم در مقابل ساختار و سیستمهای حمایتی(تشکل) کارگران -منفعت طلبی کنشگران در مشارکت(مشارکت بشرط منفعت)	خبیره ۱۳،۱۲ ۷، ۱۰ ۴،۱۶ ۲۱، ۲۰ ۲۲ ۲۳ ۲۴
	-منافعت طلبی سهامداران پلتفرم(افزایش قیمت برای منفعت بیشتر) -انحصارگرایی پلتفرمها -ثروت انبوه متاپلتفرمها -افزایش ثروت صاحبان پلتفرم و نابرابری دستمزد -کنترل گسترده پلتفرمها بر کارگران، ابهام الگوریتمی و حریم خصوصی -قراردادهای انحصاری در مشاغل پلتفرمی	

جدول ۴. تحلیل مضمون؛ کدگذاری راهکارهای تنظیم‌گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم

مقوله‌ها: راهکارهای تنظیم‌گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم	مفاهیم مستخرج از مصاحبه با خبرگان	شاخص خبیره
سناریوی ۱: قرار دادن مشاغل پلتفرمی تحت شمولیت قانون کار در رابطه کارمند- کارفرما	-تنوع بالای قراردادهای کار -رعایت منافع هر دو سوی تعارض(کارگر و کارفرما) در روابط کار -ایجاد نظام حقوقی متعادل برای حفظ حقوق کارگر و کارفرما؛ -اصل عدم تبعیض در بیمه تامین اجتماعی؛ -لزوم تعیین قواعد تنظیم‌گرانه حقوق کارگران و تکالیف صاحبان پلتفرم -لزوم تعیین شروط و شاخص برای بیمه اجباری مثل داشتن دفترچه کار (کارت هوشمند)، احراز دائمی و مستمر بودن شغل رانندگی پلتفرم، بازرسی های دوره‌ای؛ -لزوم پیش‌بینی پروتکلی برای فرایند رسمی- شدن مشاغل پلتفرمی	خبیره ۴، ۳ ۵، ۱ و ۱۰، ۶ ۱۲ ۱۰، ۱۶
	-لزوم ساختار و سیستم در قالب تشکلهای -لزوم اجرای قانون رقابت -لزوم دخالت دولت و برهم- زدن قراردادهای انحصاری پلتفرمها -ضابطه گذاری برای مشاغل پلتفرمی توسط دولت -لزوم سه‌جانبه‌گرایی موردتایید ملی/بین‌المللی -قابلیت استفاده از ظرفیتهای- فعلی قانون کار در اقتصاد پلتفرم	

	<p>-دولت در حال انجام اقدامات برای شمولیت مشاغل پلتفرمی</p> <p>-لزوم حمایت قانونی و اعلام شمولیت قانون کار توسط دایره روابط کار برای ایجاد تشکل؛</p> <p>-لزوم تعریف جدید کارگر در قانون کار و اصلاح تعریف روابط کار</p> <p>-لزوم ماده و تبصره جدید در قانون کار برای شمولیت قانونی کارگران پلتفرمی</p> <p>-لزوم رسمیت بخشیدن به مشاغل پلتفرمی</p> <p>-لزوم احراز تبعیت سه گانه (تبعیت دستوری، مزدی و کار شخصی) برای شمولیت قانون کار و دریافت مجوز ایجاد اتحادیه ها؛</p> <p>- لزوم بیمه اجباری رانندگان توسط صاحبان پلتفرم؛</p>	
<p>سناریوی ۲:</p> <p>حفظ وضعیت موجود مشاغل پلتفرمی خارج از قانون کار عام تحت رابطه پیمانکار مستقل و صاحب پلتفرم</p>	<p>- احراز رانندگان پلتفرمی به مثابه شاغلین بدون کارفرما / آزاد و تخصیص بیمه اختیاری صاحبان حرف و مشاغل آزاد؛</p> <p>- برعهده گرفتن هزینه های خویش پرداز توسط رانندگان پلتفرم همانند مشاغل بدون کارفرما،</p> <p>- پرداخت حق بیمه خویش فرمایی بر مبنای خوداظهاری؛</p> <p>- عدم قبول مسئولیت روابط کاری توسط صاحب پلتفرم مانع افزایش هزینه هاست؛</p> <p>- لزوم فعالیت رانندگان پلتفرمی بصورت پیمانکاران مستقل و خویش فرما جهت حفظ آزادی عمل آنها؛</p> <p>- به بند کشیدن شاغلان پلتفرمی با اصرار بر شمولیت قانون کار عامل کاهش انعطاف و افزایش هزینه های آنها</p> <p>- لزوم مقررات زدایی و خودتنظیم گری مشاغل پلتفرمی؛</p> <p>-حفظ وضع موجود بدلیل عدم امکان تبعیه محدودیتهای قانون کار در مشاغل پلتفرمی؛</p> <p>- لزوم حفظ نقش صاحب پلتفرم (نه کارفرما) بدلیل تعداد بالای رانندگان (۵۰۰ هزار راننده فعال در روز)؛</p> <p>-شمولیت قانون عامل ترک خدمت و در نتیجه کاهش تعدد پلتفرمها؛</p> <p>-حفظ وضع موجود بدلیل عدم امکان احراز روابط تبعی در مشاغل پلتفرمی و عدم امکان شمولیت قانون کار؛</p> <p>-تحمیل مالیات بالا بر مشاغل پلتفرم در صورت شمولیت قانون کار؛</p>	<p>خبره</p> <p>۴،۳</p> <p>۲۱</p> <p>۲۲</p> <p>۲۳</p> <p>۲۴</p> <p>۱۰</p> <p>۱۶</p> <p>۱۷</p> <p>۲۰، ۱۹</p> <p>۹</p>

	<p>-عدم توجه اقتصادی - عدم انجام تعهدات صاحب پلتفرم در نقش شمولیت قانون کار برای صاحبان پلتفرم بدلیل هزینه های بالای روابط کاری؛</p> <p>- شمولیت قانون کار عامل افزایش هزینه رانندگان پلتفرمی</p> <p>- عدم وجود نظام نظارتی در مشاغل پلتفرم</p>	
<p>سناریوی ۳: قوانین ترکیبی: ایجاد قانون کار جدید و خاص برای دسته سوم و بینابینی شاغلان پلتفرمی در کنار بکارگیری ظرفیت قوانین سنتی</p>	<p>-لزوم تنظیم گری قراردادهای ساعت صفر خاص مشاغل پلتفرم (ماده ۲۵: هیچ ارگان دولتی نمی تواند بیزنس های دیتابیس را مجبور به افشای دیتا نماید)؛</p> <p>-تنظیم پلتفرمها بر اساس ۳ ویژگی کار پلتفرم یعنی الگوریتم مبتنی بر داده، ساختار سه جانبه و اثر شبکه؛</p> <p>-تنظیم پلتفرمها از طریق الزام آنها در بیان هدفشان از جمع آوری دادهها و ماهیت پردازش دادهها.</p> <p>-الزام پلتفرمها به بیان دلایل جریمهها و خاتمه نمایه(پروفایل) و استدلال برای تصمیمات الگوریتم؛</p> <p>-الزام پلتفرمها در اجرای مکانیسمهای شکایت و میانجیگری داخلی؛</p> <p>-الزام پلتفرمها به آزمایش و تایید الگوریتمها توسط یک سازمان مستقل؛</p> <p>-غلبه بر گزاره انحصاری محدودیت کارگران به یک پلتفرم خاص</p> <p>-لزوم کاهش هزینههای انتقال به سایر پلتفرمها</p>	<p>خبره ۱،۳ ۱۰ ۱۳ ۱۲ ۲۳ ۴،۲۱ ۲۰</p>

	<p>- لزوم ایجاد مراجع خاص سه جانبه گرایانه حل اختلاف؛ کارگری جایگزین، اتحادیه‌ها و حتی خود اسنپ) که منافع شخصی آنها ماهیت حمایت از رانندگان را شکل می‌دهد. - لزوم بروزرسانی و ایجاد اشکال جدیدی از قوانین روابط کار بر اساس تکنولوژی و مشاغل جدید</p>	
<p>سناریوی ۴: نقش حمایتی دولت و ابهام در مفهوم کارفرما؛ ایجاد تخفیف/ معافیت ویژه برای پلتفرم های اینترنتی</p>	<p>- لزوم حمایت دولت از رانندگان پلتفرمی فاقد صنف مانند رانندگان تاکسی و اتوبوس - لزوم سازماندهی و حمایت از مشاغل بدون کارفرما توسط دولت - لزوم حمایت‌های مالی سالانه از بودجه وزارت کار بعنوان کمک در قالب تقویت و توسعه برای پوشش هزینه- های تشکلهای - لزوم ایجاد بسترهای حمایتی اولیه - مجاب کردن دولت برای پرداخت بخشی از هزینه های روابط کاری در مشاغل پلتفرمی - نقش دولت در تنظیم‌گری روابط کار در اقتصاد پلتفرمی پرداخت بخشی از سهم بیمه کارگران - لزوم وجود بخشنامه بیمه‌ای جداگانه برای رانندگان پلتفرمی؛ - لزوم گنجانیدن رانندگان پلتفرمی تحت بخشنامه بیمه اجتماعی خاص رانندگان موجود - لزوم معافیت بیمه ای رانندگان پلتفرمی در کنار رانندگان حمل بار و مسافر درون و برون شهری - لزوم تعریف راننده پلتفرمی در بخشنامه معافیت بیمه ای - لزوم صدور کارت هوشمند (دفترچه کار) برای معافیت بیمه ای در مشاغل پلتفرمی - دولت جایگزین کارفرما برای رانندگان فاقد کارفرما، - رفع تبعیض بین رانندگان غیر پلتفرمی و پلتفرمی - عدم حمایت دولت از رانندگان پلتفرمی بدلیل دشواری احراز رانندگی بعنوان شغل مستمر تمام وقت آنها؛ - لزوم استفاده از یارانه‌ها در بحث بیمه برای مشاغل پلتفرمی - لزوم شمولیت صندوق بازنشستگی کشوری برای مشاغل پلتفرم - لزوم تاسیس صندوق بیمه اجتماعی دولتی برگرفته از اصل ۲۹ و پوشش همگانی بیمه دولتی و حذف فشار مضاعف بر سازمان تامین اجتماعی</p>	<p>خبره ۳، ۱۰، ۴، ۵، ۶، ۷، ۱۱، ۱۶</p>
<p>سناریوی ۵: مشارکت تمام ذینفعان در تنظیم گری روابط کار برای</p>	<p>- سهم دولت با پرداخت وام کم بهره یا تسهیل قوانین برای فعالیت اسنپ - لزوم تعیین سهم‌بندی هزینه‌های روابط کار هریک از ذینفعان</p>	<p>خبره ۷، ۱، ۱۰، ۱۶، ۱۷</p> <p>- ضرورت ایجاد چارچوب مقررات گذاری مشارکتی - تعیین بازیگران RIA (آژانس مستقل تنظیم گری) در حوزه قراردادهای</p>

<p>شاغلین تمام وقت پلتفرمی</p>	<p>-ابتکار قانونگذار و ارائه راه حل میانه که تمام ذینفعان بویژه پیمانکار مستقل(راننده)، صاحب پلتفرم و دولت، در تنظیم‌گری نقش داشته باشند؛ -ارائه راه حل بینابینی در قالب یک قرارداد؛ -تعدیل انتظارات مبتنی بر قوانین و مصلحت همگان؛ -شکل‌گیری کارگروه خبره برای تعیین سهم هزینه هر ذینفع؛ -ضرورت ایجاد مدل مشارکت ذینفعان تحت حمایت دولت و تضمین اجرای آن؛ -ایجاد آژانس مستقل تنظیم‌گری با مشارکت تمام ذینفعان جهت جلوگیری از تسخیر تنظیم-گری؛ -شناسایی کارگرانی که کار پلتفرمی شغل دائمی شان است. -به‌تصویر کشیدن ماهیت بسیار سازمان‌یافته اقتصاد پلتفرم با لنز میدان بازیگران و حل چالش‌ها و پویایی قدرت در میان بازیگران مختلف در مسائل تنظیمی مرتبط با اقتصاد پلتفرم.</p>	<p>-اگر ICT نیز بعنوان یکی از ذینفعانی که بیشترین سودبری را دارد حمایت نماید قطعاً اتفاقات مثبتی رخ می‌دهد؛ -حق‌بیمه مشارکتی و سهم-دولت درمعافیت یا تخفیف بیمه‌ای؛ -لزوم پرداخت بخشی از سهم بیمه کارگران توسط دولت بعنوان یکی از ذینفعان؛ -لزوم پرداخت بیمه رانندگان بطور اشتراکی یعنی همه ذینفعان باید بخشی از سهم هزینه های روابط کاری را بپردازند؛ -ارتباط تنگاتنگ مدیران پلتفرم با ارگانهای ذینفع و توانایی آنها در دریافت امتیاز برای رانندگان</p>
--------------------------------	---	---

بحث

کارگران در مشاغل پلتفرمی با معضلات روابط کاری بسیار زیادی از جمله بیمه، ساعات کاری، حداقل حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، بهداشت و ایمنی و غیره مواجه هستند تا جائیکه شاهد اعتراضات و رسانه‌ای شدن برخی از این معضلات از جمله بیمه رانندگان پلتفرمی بوده- ایم. از طرف دیگر تعداد شاغلین در پلتفرمهای مختلف دیجیتالی بطور فزاینده‌ای در حال افزایش می‌باشد لذا زمان آن رسیده که یک قانون تخصصی به تنظیم‌گری این مشاغل- غیررسمی بپردازد. در این راستا براساس نظر خبرگان، راهکارهای پیشنهادی تنظیم‌گری روابط کار در مشاغل پلتفرمی در قالب پنج سناریوی متفاوت استخراج گردید که در ادامه هر یک از سناریوها توصیف شده و مزایا و معایب آنها ارائه گردیده و در نهایت با جمع‌بندی

نظر خبرگان و ادبیات موضوع محتمل ترین سناریو که مزایای ذینفعان بیشتری را پوشش می- دهد به دست اندرکاران تنظیم گری پیشنهاد شده است.

سناریوی اول: شمولیت قانون کار عام؛ تعریف رابطه کارگر/کارفرما بجای رابطه پیمانکار مستقل/صاحب پلتفرم (نزاع بر سر طبقه بندی شاغلان پلتفرمی بعنوان کارمند و نه پیمانکار مستقل): سناریوی اول بر تغییر وضع موجود پیمانکاران مستقل در مشاغل پلتفرمی و حرکت بسمت تنظیم گری سنتی در قانون کار عام تاکید دارد و پیشنهاد می کند در تنظیم گری روابط کار مشاغل پلتفرمی، پیمانکاران مستقل (رانندگان پلتفرمی) را مشمول قانون کار بدانیم و صاحبان پلتفرم را بعنوان کارفرما تعریف کنیم و آنها را مجبور نمائیم تا مسائل روابط کاری (از جمله انعقاد قرارداد رسمی، بیمه اجباری، گزارش لیست بیمه، حداقل حقوق و دستمزد، غرامت و از کارافتادگی، بارداری خانمهای شاغل، بازنشستگی، فوت و...) را برای کارگران پلتفرمی اجرا نمایند. براساس نظر خبرگان اگر کارگران تحت شمولیت قانون کار قرار بگیرند و دارای قرارداد کار باشند مشمول تمام حمایتهای اجتماعی خواهند شد.

نقد سناریوی اول: اولین نقد، شرط احراز تبعیت سه گانه برای شمولیت قانون کار و دریافت مجوز ایجاد اتحادیه ها می باشد. از نظر خبرگان پژوهش، برای اینکه پیمانکاران مستقل مشمول قانون کار شوند باید مولفه های شناخت کارگر تحت عنوان تبعیتهای سه گانه در مشاغل پلتفرمی احراز شوند که عبارتند از: ۱. تبعیت حقوقی/رابطه دستوری ۲. تبعیت- اقتصادی/رابطه مزدی ۳. تبعیت شخصی. درمورد تبعیت اول پیمانکار مستقل لزوماً از یک کارفرما دستور نمی گیرد و ممکن است با چندین کارفرما کار کند همچنین صاحب پلتفرم درمورد کار کردن یا نکردن پیمانکار مستقل و ساعات کاری به وی دستور نمی دهد لذا تبعیت دستوری در مشاغل پلتفرمی احراز نمی شود. درمورد تبعیت مزدی، رانندگان پلتفرمی مزد خود را از مسافران دریافت می کنند نه از صاحب پلتفرم و بدین ترتیب تبعیت دوم نیز احراز نمی شود. در تبعیت سوم، کار باید شخصاً توسط خود راننده ای که با صاحب پلتفرم قرارداد کاری دارد انجام شود درحالیکه برخی رانندگان پلتفرمی گاهی کار خود را به اشخاص دیگر می سپارند. بنابراین بعید بنظر می رسد که بتوانیم در مشاغل پلتفرمی چنین رابطه- تبعی را احراز کنیم چراکه این شرکتها به معنای واقعی کارفرما نیستند و بصورت کمیسیون

پلتفرم خود را در اختیار پیمانکاران مستقل قرار می‌دهند (خبره ۱۰، ۶، ۵). نقد دوم به این سناریو، بحث افزایش هزینه‌های صاحبان پلتفرم (در نقش جدید کارفرما) و فرار تنظیم‌گری است. بفرض احراز تبعیتهای سه‌گانه نیز پذیرش سناریوی اول در مشاغل پلتفرمی از نظر هزینه اصلا بنفع صاحبان پلتفرم نیست و لذا بعید است آنها زیر بار شمولیت قانون کار بروند زیرا هزینه خدمات پلتفرمها (از جمله اسنپ/تپسی) بالا می‌رود و بتبع آن دستمزد پیمانکاران مستقل (رانندگان پلتفرمی) کاهش می‌یابد و ترک خدمت این کارگران افزایش یافته و خطر از بین رفتن پلتفرمها بوجود خواهد آمد (خبره ۵، ۶ و ۱۰). مخالفت صاحبان پلتفرم با شمولیت قانون کار و فرار تنظیم‌گری آنان یک مساله بین‌المللی است. بعنوان مثال اوبر استدلال می‌کند که در مقام کارفرما قرار ندارد بلکه فقط نرم‌افزاری برای تطبیق مسافران/رانندگان ارائه می‌دهد. اگر کارگران بعنوان کارمندان پلتفرم طبقه‌بندی شوند، حق تشکیل اتحادیه کارگری و مذاکره در مورد شرایط استخدام خود را خواهند داشت و با قرار گرفتن تحت پوشش قوانین از قبل موجود که حداقل دستمزد، سهم تامین اجتماعی، اضافه کاری و سایر شبکه‌های ایمنی - شغلی را تعیین می‌کنند، بدون شک منجر به افزایش چشمگیر هزینه عملیات برای صاحبان پلتفرم خواهند شد (Collier et al. 2017). نقد سوم به سناریوی نخست جبران هزینه‌های قانون - کاری صاحبان پلتفرم (در نقش جدید کارفرما) از محل درآمد پیمانکاران مستقل (در نقش جدید کارگر) می‌باشد و این بمعنی تحمیل هزینه‌های کارفرمایی بر کارگران پلتفرمی است. اگر قرار باشد صاحبان پلتفرم (حمل و نقل)، به کارفرمای اجباری تبدیل شوند هزینه‌های مربوط به تعهدات روابط کاری آنها بالا می‌رود و برای جبران آنها مجبور می‌شوند حق کمیسیون راننده را افزایش دهند و بجای ۲۰ درصد فرضاً ۳۰ درصد دریافت نمایند. از یکطرف اگر بخواهند نرخ ۲۰ درصد را افزایش دهند دیگر قادر نخواهند بود کاربر راننده جذب نمایند و از طرف دیگر اگر بخواهند بخشی از هزینه‌ها را بر مشتری تحمیل نمایند (مثلاً ۵٪ حق - عوارض شهرداری که توسط رانندگان پرداخت می‌شود) هزینه خدمت افزایش می‌یابد و مهمترین مزیت رقابتی‌شان نسبت به تاکسیها یعنی قیمت پایین کرایه‌ها را از دست می‌دهند و بتبع آن با ریزش مشتریان مواجه خواهند شد. این در صورتی است که در سراسر دنیا برای حفظ مشتری تلاش می‌کنند قیمت تمام شده را پایین بیاورند، لذا رانندگان ترجیح می‌دهند خود را بیمه خویش فرمایی نمایند و با همان ۲۰ درصد، به کار خود ادامه بدهند و هزینه دیگری پرداخت نمایند. (خبره ۱۵، ۱۶، ۵ و ۶). بسیاری از نظرسنجی‌ها از کارگران پلتفرمهای اینترنتی

نشان می‌دهد آنها ترجیح می‌دهند بصورت پاره‌وقت کار کنند و سوق دادن آنها بسمت کار تمام‌وقت بمنظور واجد شرایط شدن برای مزایای بیشتر، می‌تواند باعث ترک پلتفرم شود.

سناریوی دوم: حفظ وضع موجود؛ پیمانکار مستقل/خویش فرمایی/انحصارگرایی پلتفرمها (نزاع بر سر طبقه‌بندی شاغلان پلتفرمی بعنوان پیمانکاران مستقل و نه کارگر): سناریوی دوم بیانگر حفظ وضعیت موجود پیمانکاران مستقل و صاحبان پلتفرم است. بدین معنا که پیمانکاران مستقل را مشمول قانون کار ندانیم و بگوئیم رابطه تبعیت سه‌گانه احراز نشده و مانند مشاغل بدون کارفرما، کارگران خودشان هزینه‌های شان (بیمه و...) را برعهده بگیرند. همچنین شرکتهای پلتفرمی را تنها یک واسطه آنلاین بدانیم که درازای اشتراک گذاری پلتفرم خود با پیمانکاران مستقل، حق کمیسیون دریافت می‌کنند و هیچ وظیفه‌ای در قبال شرایط کار کارگران ندارند (خبره ۱۰).

نقد سناریوی دوم: نخستین نقد از منظر هزینه‌های پیمانکاران مستقل و حمایتی‌های اجتماعی ضعیف از کارگران می‌باشد. در سناریوی دوم صاحبان پلتفرم هیچ مسئولیتی برعهده نمی‌گیرند لذا هزینه‌های تحمیل شده بر پیمانکاران مستقل بسیار بالاست. بعنوان مثال نرخ حق بیمه‌های آنان بالاتر است زیرا افراد مجبورند سهم کارفرما را هم خودشان بپردازند. رانندگان پلتفرمی مشمول بخشنامه معافیت حق بیمه‌ای نیستند و می‌بایست هزینه‌های بالای بیمه را بصورت خویش فرمایی پرداخت نمایند. در بخشنامه معافیت بیمه‌ای، دولت صرفاً حق بیمه رانندگان حمل‌بار و مسافر درون شهری/برون شهری را پرداخت می‌نماید (خبره ۴ و ۱۰). همچنین هزینه‌های مربوط به تعمیر و نگهداری دارایی به اشتراک گذاشته شده برعهده خود پیمانکاران مستقل است. بعنوان مثال رانندگان پلتفرمی هزینه‌هایی همچون روغن موتور، بنزین، لاستیک، تعمیرگاه مجاز را خودشان پرداخت می‌نمایند ولی این موارد برای رانندگان تاکسی مشمول سوبسید دولتی است (خبره ۱ و ۲). محققان معتقدند چون کارگران خوداشتغال (پیمانکاران مستقل) کمکهای قابل توجهی به اقتصاد کشورها می‌نمایند لذا از منظر عدالت اجتماعی در هنگام بیماری/مجروحیت مستحق حمایت سیستمهای تامین اجتماعی می‌باشند (Khan, et al. 2021). همچنین لزوم رسیدگی به چالشهای حمایتی مختلف در مشاغل پلتفرمی نیز مطرح شده که عبارتند از: عدم عضویت در اتحادیه‌ها و کاهش قدرت چانه‌زنی، عدم دریافت

حقوق بازنشستگی، عدم دریافت بیمه درمانی و بیکاری، فقدان حداقل دستمزد، فقدان پوشش - قانون کار، فقدان مرخصی استعلاجی با حقوق (Zietlow, 2020; Chen et al. 2020). نقد دوم، تسلط نظام سرمایه‌داری، استثمار پنهان و فساد بسیار بالا در پشت پرده مشاغل پلتفرمی است. معمولاً صاحبان پلتفرم از عدم تعریف کارگاه مجازی در قانون کار سوءاستفاده کرده و با این استدلال که صاحب کارگاه فیزیکی نیستند و لذا نمی‌توان آنها را براساس مقررات قانون کار مورد عتاب و خطاب قرار داد از تنظیم‌گری فرار کرده و مرتکب برده‌داری نوین می‌شوند (خبره ۸ و ۱۲). محققان اذعان می‌دارند بزرگترین مانع در برابر عدالت اجتماعی و قدرت کارگری در کشورهای شدیداً مبتنی بر داده، پتانسیل‌های هم‌افزایی و ثروت‌انبوه متاپلتفرمهاست. پیدایش کسب‌وکارهای پلتفرمی، نگرانی‌های فزاینده‌ای در مورد افزایش ثروت صاحبان-پلتفرم و نابرابری دستمزد ایجاد کرده است. دلیل این امر میزان بالا و کنترل‌ناپذیر ثروت-شخصی و اجتناب گسترده مالیاتی صاحبان پلتفرم علیرغم سودهای رکورددار است (Chen, 2020)، که پیامد آن چالش زیست‌پذیری کارگران پلتفرمی و ناتوانی در امر معاش برای زنده ماندن آنهاست (Casa et al., 2022). همچنین در بحث تضعیف عدالت اجتماعی چالش نظارت بر عدم امنیت شغلی و اخراج ناعادلانه این کارگران توسط پلتفرمها بسیار برجسته است. از آنجائیکه نظارتی بر این پلتفرمها وجود ندارد صاحبان پلتفرم می‌توانند به راننده خود پیام بدهند که دیگر اجازه همکاری با پلتفرم را ندارند بدون اینکه حق اعتراضی برای آنها قائل باشند (خبره ۱۳). برای مشاغل معمولی هم در قوانین کار بین‌المللی (بعنوان مثال قانون حقوق استخدامی^۱ ERA، 1996) و هم در قانون کار ایران (مصوب ۱۳۶۹) کارفرما موظف است بطور صریح و مستقیم به کارمندی که اخراج شده است اطلاع‌رسانی نماید (ماده ۱۶۵ و ۲۷). ولی در مشاغل پلتفرمی، قطع رابطه توسط صاحب پلتفرم از طریق غیرفعال‌سازی پیمانکار مستقل و بصورت یکطرفه، فوری و غیر شفاف، با مسدود کردن قابلیت استفاده کارگر از پلتفرم و عدم اختصاص وظایف آتی به وی انجام می‌شود (Simoes Reis, 2019). نقد بعدی به سناریوی دوم، ضعف سیستمهای منابع انسانی است که برای کارگران بسیار چالش برانگیز می‌باشد. شرکتهای پلتفرمی سیستمهای منابع انسانی را دور می‌زنند و از اجرای آنها طفره می‌روند. بعنوان مثال ارزیابی عملکرد در مشاغل پلتفرمی براساس نظرسنجی از مردم بعنوان مشتری صورت می‌گیرد. همچنین هزینه آموزش و توسعه توسط خود کارگران پلتفرمی پرداخت می‌شود (خبره ۹، ۲ و ۳). کارگران پلتفرم اغلب در زمینه آموزش و توسعه نادیده گرفته

¹ Equal Rights Amendment

می‌شوند و ضعف این سیستم چالشهای زیادی برای آنها ایجاد کرده است. بررسی مفهوم مدیریت منابع انسانی در اقتصاد پلتفرمی مهم است زیرا شرکت‌های پلتفرمی از ایجاد روابط کاری با کارگران خود طفره می‌روند. لذا وجود واحد منابع انسانی برای پیاده‌سازی این فعالیتها بشدت مورد نیاز می‌باشد (Woodside et al., 2021). چالش بعدی، تنظیم گری ضعیف/فقدان تنظیم گری برای مشاغل پلتفرمی است. در این زمینه خبرگان، بحث خودتنظیم گری کسب-وکارهای پلتفرمی را مطرح نموده‌اند. تنظیم گری مشاغل پلتفرمی از نوع تنظیم گری برای نوآوری است، یعنی اول مشاغل پلتفرمی بعنوان یک نوآوری شکل می‌گیرند و بعد از شکل-گیری آنها دولت تصمیم می‌گیرد برای تنظیم آنها مقررات وضع نماید. در این حالت دولت بسیار کند عمل کرده و تا زمان شناخت کامل این مشاغل بر کار آنها نظارت فعالانه ندارد و برای آنها قوانین و مقررات خاص وضع نکرده و تنظیم گری انجام نمی‌دهد در نتیجه این مشاغل بسمت خودتنظیم گری حرکت کرده و مقررات زدایی را در پیش می‌گیرند (خبره ۱ و ۲). بنابراین یکی از عواقب کمرنگ شدن نقش تنظیم گری دولت، فرارتنظیم گری است. Nielsen و همکاران (2022) به مفهوم "فرارتنظیم گری" و دو نوع تعمدی و عارضی/ضمنی آن اشاره کرده‌اند و چهار شکاف تنظیم گری در اقتصاد پلتفرم را مطرح نمودند که عبارتند از عدم نظارت کلی، عدم پیش‌بینی، عدم پس‌بینی و عدم بازبینی. نقد بحث برانگیز دیگر به وضعیت- موجود مشاغل پلتفرمی کنترل گسترده پلتفرمها بر کارگران، ابهام الگوریتمی و حریم-خصوصی است. پلتفرمهای اینترنتی (حمل و نقل) دارای فناوری ردیابی الگوریتمی می‌باشند که در کنار مزایا برای صاحبان پلتفرم دارای معایبی برای رانندگان/مسافران نیز می‌باشد. شرکت‌های پلتفرمی ادعا می‌کنند چیزی بیش از یک واسطه پلتفرمی بین طرفین عرضه/تقاضا نیستند ولی عملا کارگران/مشتریان خود را بشدت رصد کرده و کنترل شدیدی بر آنها اعمال می‌نمایند و با ردیابی الگوریتمی، محرمانگی اطلاعات آنها را نادیده گرفته و با معامله این داده‌های بزرگ سود کلانی بدست می‌آورند. همچنین بدلیل ابهام در فناوری الگوریتمی و تخصصی بودن آن، صاحبان پلتفرم بحث شفافیت و پاسخگویی در قبال اعتراضات را مسکوت می‌گذارند (خبره ۱۳ و ۱۴). پلتفرمهای آنلاین، بدون در نظر گرفتن رضایت افراد از الگوریتم‌هایی رتبه‌بندی نامناسب استفاده می‌کنند (Popescu et al., 2018) و برخلاف وعده آزادی در اقتصاد پلتفرم، کارگران بطور چشمگیری با عدم استقلال و شکل جدیدی از بردگی مواجه‌اند که تداعی گر تیئوریسم نوین است.

سناریوی سوم: معرفی دسته سوم در کنار کارکنان-پیمانکاران مستقل و ایجاد قانون کار خاص مشاغل پلتفرمی (نزاع بر سر طبقه بندی شاغلان پلتفرمی در طبقه کارگران بینابینی): سناریوی سوم بر این موضوع تاکید دارد که برای مقابله با عدم قطعیت- حقوقی پیرامون طبقه بندی کارگران پلتفرمی بجای تلاش برای گنجاندن آنها در یکی از دو دسته کارگر (سناریوی ۱) یا پیمانکار مستقل (سناریوی ۲) دسته سوم/بینابینی شاغلین پلتفرمی ایجاد شود. از نظر خبرگان، مشکلات روابط کاری در مشاغل پلتفرمی بسیار برجسته شده و وقت آن رسیده که یک قانون تخصصی به تنظیم گری مشاغل غیر رسمی پردازد. با توجه به عصر دیجیتال ما نیاز به تعریف جدیدی از روابط کار داریم که تامین اجتماعی و سایر سازمانهای مرتبط در راستای تکلیفی که قانون گذار برای آنها تعیین می کند عمل نمایند. قانون کار عمومی پیش بینی کرده که افراد می توانند تابع مقررات خاص استخدامی خودشان باشند. ما قانونی می خواهیم که تکالیف دولت، صاحبان پلتفرم، صندوقهای بیمه ای و اتحادیه های مشاغل پلتفرمی را مشخص نماید. همچنین در فضای اقتصاد پلتفرمی و در بازار کار جهانی قراردادی موسوم به قرارداد ساعت صفر^۱ وجود دارد (بمعنای انعطاف/عدم تنظیم گری ساعات کاری) که جایگاه آن در قانون کار عام نامشخص است. لذا دولت باید برای این مشاغل مقررات خاص استخدامی/روابط کار تنظیم نماید و آنها را مشمول قانون خاص روابط- کار نماید (خبره ۳). محققان نیز استدلال می کنند که قانون کار خاص، مجموعه ای از حقوق کارمندان را به کارگران پلتفرم اعطا می کند. این مقررات جدید در مواردی اعمال می شود که صاحبان پلتفرم، کنترل بالایی بر کارگران اعمال می کنند. هنگامی که کارگر پلتفرمی اینگونه برسمیت شناخته شود، حق حمایت در برابر حوادث کار و بیماریهای ناشی از کار را دارد و از حق عضویت در اتحادیه و اقدام جمعی برخوردار است. در اتریش و آلمان از «فرد شبه کارمند» و در ایتالیا از «فرازیردستان» بعنوان نمونه هایی از طبقه های میانی موجود یاد می کنند که در آینده برای کارگران معین پلتفرم بکار می رود (Koutsimpogiorgos et al., 2020). ویژگیهای کار پلتفرم آنقدر جدید است، و کارکرد آن از نظر ساختاری آنقدر متفاوت از استخدام سنتی است که یک رویکرد تنظیمی کاملاً جدید و دسته جدیدی از «کارگر مستقل» مورد نیاز است. لذا باید کارگران مستقل/آزاد/پلتفرمی ابتدا تعریف شوند و سپس استانداردهای رفتار منصفانه برای آنها توصیف و اجرا شوند (Stewart & Stanford, 2017).

¹ Zero-Hour-Contract

نقد سناریوی سوم: لزوم ایجاد دسته سوم کارگران نشان می‌دهد که یک منطقه خاکستری بین نقشهای سنتی کارمند و پیمانکار مستقل باز شده است. کارگرانی که در این دسته سوم قرار می‌گیرند می‌توانند با ترکیبی از قوانین موجود/جدید محافظت شوند. Harris & Krueger (2015) (از مقامات سابق دولت اوباما)، ایجاد دسته جدیدی از "کارگران-مستقل" را پیشنهاد کردند که از یک واسطه (نه لزوماً یک پلتفرم اینترنتی) برای ارتباط با مشتریان استفاده می‌کنند. در این دسته جدید کارگر تصمیم می‌گیرد که آیا یک شغل معین را بپذیرد یا رد کند. همچنین واسطه پلتفرمی می‌تواند «شرایط آستانه خاص» و قیمت را برای کارگران تعیین کند. سپس آنها توصیه می‌کنند که برخی قوانین کار موجود و قوانین-ضد تبعیض در این دسته جدید اعمال شود. همچنین واسطه‌ها باید سهم کارفرمایی مالیات را برعهده بگیرند. آنها قوانین موجود را اصلاح کرده تا به پلتفرم اجازه دهند خدمات خود را برای ارائه بیمه و سایر مزایا به کارگران تجمیع کند و به کارگران اجازه سازماندهی بدهد. با این حال، آنها قوانین حداقل دستمزد یا جبران خدمات کارگران را برای این دسته اعمال نمی‌کنند. سناتور مارک وارنر نیز ایجاد دسته سوم را بعنوان راه حل ممکن ذکر کرده است. **یک نقطه ضعف** معرفی دسته جدید اینست که بمعنای جایگزینی سیستم دو دسته موجود کشور (کارمند کامل/پیمانکار مستقل) با یک سیستم جدید سه دسته‌ای برای همه است و خطوط بین هر دسته ممکن است همچنان به همان اندازه نامشخص باشد. بنابراین، برای بسیاری از کارگران، مسائل ساختاری فوق‌الذکر همچنان باقی بماند (Kennedy, 2016). هدف سناریوی سوم از ایجاد طبقه سوم/بینابینی کارگران اینست که به کارگران پلتفرمی، دسترسی به مجموعه‌ای از حقوق داده شود که بعنوان یک پیمانکار مستقل از آن برخوردار نیستند اما نکته مهم اینست که چنین بسط کد قانونی (نسخه قدیمی) با رویه حقوقی برخورد ثابت با پدیده‌های جدید در محدوده کدهای موجود مغایرت دارد. علاوه بر این، دسته جدید کارگران پلتفرم می‌تواند منجر به افزایش بخش بندی بازار کار و نابرابری اجتماعی شود. همچنین، مفسران دیگر با استراتژی دسته سوم مخالف هستند، بدین دلیل که باعث تنوع بیشتر و پیچیده تر کردن چارچوب نظارتی حاکم بر کار می‌شود. بنظر می‌رسد این رویکرد قطعاً فرصتهای بیشتری را برای فرار تنظیم گری باز می‌کند (بعنوان مثال، با ارائه فرصت دیگر به کارفرمایان برای طبقه بندی نادرست کارگران در دسته جدید از کارهای غیر استاندارد، بمنظور فرار از مسئولیتهای شغلی). ایده قابل اجراتر ممکن است اتخاذ یک دسته جدید باشد

که به کارگران پلتفرم محدود نمی‌شود، بلکه انواع دیگر «پیمانکاران وابسته» را نیز پوشش می‌دهد (Cherry & Aloisi, 2017).

سناریوی چهارم: نقش حمایتی دولت/ایجاد معافیت ویژه برای پلتفرم‌های-

اینترنتی: سناریوی چهارم در بیمه مشاغل پلتفرمی اینست که نقش حمایتی دولت در قالب سوبسیدها/معافیت‌های خاص این مشاغل صورت گیرد. بعنوان مثال رانندگان پلتفرمی را همانند رانندگان دیگر مشمول بخشنامه رانندگان حمل بار و مسافر درون شهری/بین شهری (بخشنامه تنقیح، تلخیص، تجمیع سال ۱۴۰۰) بدانیم تا از معافیت بیمه‌ای این بخشنامه استفاده کنند و دولت همانطور که سهم بیمه رانندگان غیر پلتفرمی را می‌پردازد حق بیمه این رانندگان جدید را نیز تقبل نماید. رانندگان پلتفرمی بدلیل اینکه با یک شرکت کاری کنند (مثل اسنپ/تپسی) مشمول بخشنامه معافیت حق بیمه‌ای نیستند و می‌بایست هزینه‌های بالای بیمه را بصورت خویش فرمایی پرداخت نمایند. در بخشنامه فوق دولت حق بیمه رانندگان حمل بار و مسافر درون شهری/برون شهری را پرداخت می‌نماید (خبره ۱۰). همچنین براساس اصل ۲۹ قانون اساسی دولت باید همه آحاد مردم را تحت پوشش بیمه قرار دهد لذا رعایت این اصل نه تنها باعث می‌شود صندوق بیمه اجتماعی دولتی شکل گیرد بلکه فشار مضاعف به تامین اجتماعی که سازمان عمومی/غیر دولتی است وارد نشود و احتمالاً با این تمهید مشاغل پلتفرمی تحت پوشش بیمه دولتی قرار بگیرند و مشمول صندوق بازنشستگی کشوری نیز بشوند (خبره ۱۱).

Kennedy (2016) استدلال می‌کند که برای شروع اصلاح قانون کار در اقتصاد پلتفرم به ایجاد یک معافیت ویژه از بسیاری از قوانین کار بطور خاص برای پلتفرم‌ها نیاز است. پلتفرم‌ها به اندازه‌ای منحصر به فردند که قانون می‌تواند آنها را کاملاً دقیق تعریف نموده و روشن کند که چه کسانی را پوشش می‌دهد یا پوشش نمی‌دهد. همچنین پلتفرم‌ها علیرغم رشد سریع، فقط بخش کوچکی از نیروی کار هستند که رفتار متفاوت با آنها بازارهای کار گسترده تر را مختل نمی‌کند. یک معافیت، حتی اگر فقط پنج یا ده سال طول بکشد، به دولت این فرصت را می‌دهد که اعمال قوانین کار را در قرن جدید آزمایش کند. این ماهیت موقت، شرکتها را تشویق می‌کند که خدمات بیشتری به کارگران خود ارائه دهند تا دولت را متقاعد سازند آن معافیت خاص را گسترش دهد. بعلاوه می‌توانیم بینیم که آیا شرکتها مایل به ایجاد یک رابطه حمایتی/مشارکتی با کارگران خود هستند تا ترک خدمت را کاهش داده و کیفیت و شهرت عمومی خود را افزایش دهند و آیا این تلاشها واقعاً بنفع کارگران بوده و

درآمد/رضایت شغلی آنها را افزایش می‌دهد. اگر آزمایش موفقیت‌آمیز بود، می‌توان آنرا برای بخش وسیع‌تری از نیروی کار موقت، پاره‌وقت و مستقل اعمال کرد. اگر اینطور نبود، می‌توان با آسیب کمی آن را به پایان رساند. یکی از گزینه‌ها برای ایجاد چنین معافیتی اینست که به صراحت بیان شود که هیچ کارگری بمنظور هر قانون کار، کارمند پلتفرم در نظر گرفته نمی‌شود، اگر نقش پلتفرم اساساً ارتباط کارگر با مشتریان احتمالی بمنظور انجام خدمات-شخصی یا فروش کالا باشد: ۱. کارگران در تصمیم‌گیری درمورد ساعات کارشان آزادی-کامل دارند و ۲. کارگران در امتناع از تکالیف کاری آزاد هستند. شرکتها همچنان در انجام فعالیتهایی مانند تعیین قیمت، بررسی پرداختها، کارگران و مشتریان، آزاد خواهند بود، بدیندلیل که این فعالیتهای هم برای کارگران، هم مصرف‌کنندگان ارزش ایجاد می‌کنند. همچنین یک معافیت به شرکتها اجازه می‌دهد تا حمایت خود را از کارگران بدون نگرانی درمورد مسئولیتهای قانونی روابط کارفرمایی گسترش دهند. دولت می‌تواند ببیند که آیا شرکتها واقعاً بمحض رفع تهدید وضعیت کارکنان، مزایای بیشتری را برای کارگران خود فراهم می‌کنند یا خیر. باتوجه به اهمیت نگهداری کارگران خوب، احتمالاً پلتفرمها ارائه حداقل برخی از این خدمات به کارگران را بنفع خود بدانند.

نقد سناریوی چهارم، از منظر ابهام مفهوم کارفرما در مشاغل پلتفرمی و عدم حمایت

دولت است. سناریوی چهارم درمورد حمایت دولت برای تامین مزایای روابط کاری مانند بیمه مشاغل پلتفرمی برای رانندگان پلتفرمی اینست که این رانندگان را مشمول بخشنامه رانندگان حمل بار و مسافر بین شهری/درون شهری بدانیم تا از معافیت بیمه‌ای استفاده کنند و دولت سهم آنها را بپردازد. چالشی که در اینجا مطرح می‌شود مقاومت دولت در مقابل حمایت از این مشاغل جدید است. استدلال دولت اینست که صرفاً از مشاغل بدون کارفرما حمایت خواهد کرد و تا زمانی که این رانندگان ذیل یک شرکت پلتفرمی کار می‌کنند و سود کلان این نوع مشاغل عاید این شرکتها می‌شود نمی‌توان آنها را کاملاً فاقد کارفرما در نظر گرفت و دولت هیچگونه اقدام حمایتی یکجانبه از این پیمانکاران مستقل نخواهد داشت (خبره ۹ و ۱۰). بنابراین چالش اصلی در این سناریو ابهام در تعریف کارفرماست. یعنی مشاغل پلتفرمی نه کاملاً بدون کارفرما و نه دارای کارفرمای واقعی هستند و مفهوم کارفرمایی در اینجا حالت بینابینی دارد. Dieuaide & Azais (2020) نیز معتقدند همانطور که کارگران پلتفرم نه کاملاً مستقل‌اند و نه کاملاً تابع، بطور مشابه شرکتها پلتفرم نیز نه

کاملاً واسطه‌های بازار هستند و نه کاملاً کارفرما. همچنین برخی از پلتفرمها، تمام این کارکردها را انجام می‌دهند اما در برخی دیگر، کارکردهای کارفرمایی بین موجودیتهای مختلف بویژه واسطه و کاربر نهایی تقسیم می‌شوند. درجائیکه چنین است، کارگر پلتفرم باید بعنوان کارفرمای متفاوتی برای مقاصد قانونی متفاوت در نظر گرفته شود و برای برخی اهداف، اصلاً کارفرما در نظر گرفته نشود. این رویکرد از نظر مفهومی ظریف است اما باز هم احتمالاً مشکلات قابل توجهی در بکارگیری آن بدون طراحی مجدد نظارتی بطور کلی وجود دارد. نقد دیگر از منظر بدهی دولت می‌باشد. حتی اگر بحث بدون کارفرما بودن پیمانکاران - مستقل پذیرفته شود اینکه دولت بخواهد مانند بقیه راننده‌های مشمول قانون حمل و نقل، برای رانندگان پلتفرمی نیز معافیت بیمه‌ای در نظر بگیرد بار مالی زیادی به دولت تحمیل می‌شود و با توجه به اینکه در حال حاضر حجم بدهی دولت به سازمان تامین اجتماعی بسیار بالاست مسلماً دولت خود را زیر بار این مسئولیت قرار نمی‌دهد (خبره ۱۰).

سناریوی پنجم؛ مشارکت تمام ذینفعان در تنظیم‌گری اقتصاد پلتفرم:

سناریوی پنجم در بیمه مشاغل پلتفرمی نیاز به ابتکار قانون‌گذار و ارائه راه‌حل میانه دارد که تمام ذینفعان بویژه پیمانکار مستقل (راننده)، صاحب پلتفرم و دولت، در تنظیم‌گری نقش داشته باشند و در قالب یک قرارداد راه حل پیمائینی بدهند. شرکتهای صاحب پلتفرم دیجیتال (اسنپ و تپسی) از ذینفعان هستند و باید تکلیف داشته باشند، رانندگان پلتفرمی باید دارای کانون/اتحادیه باشند، رسانه‌های رسمی مثل صداوسیما و رسانه‌های غیر رسمی مثل شبکه‌های اجتماعی نقش دارند (خبره ۱۰). یکی از مهمترین ذینفعانی که با مشاغل پلتفرمی دچار تعارض منافع شده‌اند تاکسی‌رانها/آژانسهای تلفنی می‌باشند و از آنجائیکه این مشاغل دارای اتحادیه تاکسی‌رانی می‌باشند لذا پیشنهاد سناریوی پنجم با جهت‌گیری مشارکت - ذینفعان اینست که رانندگان پلتفرمی نیز تحت پوشش همین اتحادیه‌های موجود ساماندهی شوند و از ایجاد تشکلهای جدید موازی/همتراز اجتناب شود زیرا هدف همه این رانندگان در یک راستا است می‌توان آنها را ادغام نمود در اینصورت هزینه هم برای خدمات‌دهنده و هم برای مصرف‌کننده بشدت پایین می‌آید. صاحبان پلتفرمهای حمل و نقل نیز بعنوان یکی از ذینفعان می‌توانند خودشان را درگیر تشکلهای موجود نمایند. سازمان صداوسیما از دیگر

ذینفعان موثر می‌باشد که می‌بایست واقعیتها را بیان نماید و عملاً واسطه‌گری بین ذینفعان- تنظیم‌گری را انجام دهد و کارشناسان بیطرف و آگاه به قضیه اعم از یک کارشناس از وزارت کار و بیمه، یک کارشناس از وزارت صمت، وزارت مخابرات، شهرداری، نماینده- رانندگان، نماینده شرکتهای پلتفرمی و سایر ذینفعان دعوت نمایند که بتوانند در یک تریبون- رسمی انتظارات و منافع خود را مطرح نمایند و بصورت منطقی تعدیل انتظارات مبتنی بر قوانین و مصلحت همگان صورت بگیرد (خبره ۱۶). همچنین صاحبان پلتفرم می‌توانند با دولت توافق کنند درازای خدماتی که ارائه می‌دهند با درصد پایین‌تری بخشی از هزینه‌های کارگران پلتفرمی را پردازند و دولت نیز درصدی از این هزینه‌ها را تقبل نماید بعنوان مثال سهمی از بیمه آنها را بصورت سوبسید پردازد مانند تاکسی‌رانها (معافیت بیمه‌ای) و قالبیافها (تخفیف بیمه‌ای). رانندگان اسنپ/تپسی نیز که برای احقاق حقوق خود اعتراض می- کنند باید بپذیرند که مقداری از هزینه‌ها را خودشان پرداخت نمایند. نمی‌توان گفت راننده هیچگونه هزینه‌ای نداشته‌باشد. بنابراین وقتی راننده پلتفرمی کار می‌کند مخابرات، اپراتورهای تلفن همراه، اینترنت خود را می‌فروشند، شرکت پلتفرمی سود خود را دریافت می‌کند و راننده پلتفرمی نیز به منافع درآمدی خود می‌رسد. ارتباط تنگاتنگ مدیریت پلتفرمها با برخی از ارگانها، قدرت چانه‌زنی آنها را بالا می‌برد و مدیران این شرکتها می‌توانند در مورد اینکه برای حمایت از رانندگان چه امتیازی از این ارگانها دریافت کنند رایزنی نمایند. بطور کلی باید سهم‌بندی هزینه‌ها مشخص شود. در حال حاضر در بخش دولتی بیشترین درصد سودبری از محل فعالیت پلتفرمهای حمل‌ونقل که حاصل از هزینه‌های مصرف‌کننده برای خرید اینترنت و درخواست خدمت است مربوط به وزارت ارتباطات می‌باشد مخابرات از این بخش درآمد غیرمستقیمی دارد که هیچگاه بطور شفاف بیان نمی‌شود لذا از آنجائیکه سهم- بندی منصفانه هزینه‌ها نیاز به محاسبات دقیق و پیچیده‌ای دارد می‌بایست یک کارگروه کارشناس و خبره برای مشخص کردن سهم هزینه هر ذینفع جلسات متعددی برگزار نمایند. در این زمینه مشارکت تمام ذینفعان می‌تواند باعث کاهش هزینه تک‌تک آنها شود (خبره ۵ و ۱۶). ما در مشاغل پلتفرمی تعارض منافع داریم چون کنشگران و روابطشان شفاف نیستند و چالش اصلی اینست که در بحث تنظیم‌گری مشاغل پلتفرمی مدل مشارکت ذینفعان وجود ندارد. البته در صورتیکه این مدل بوجود بیاید الزاماً می‌بایست مورد حمایت دولت و دستگاههای قانونی قرار بگیرد تا بحث اجرایی آن تضمین شده و با توقف یا مشکل مواجه

نشود (خبره ۸). ضمناً برای تحقق یک مدل اثربخش و کارآمد مشارکت ذینفعان به هیچ وجه نباید در آن تسخیر تنظیم گری اتفاق بیفتد (تئوری استیگرلر) در این صورت بازیگران مختلف می‌خواهند منافع خودشان را حداکثر سازند، برای جلوگیری از این امر باید آژانس مستقل - تنظیم گری (مانند آنچه در ایالات متحده وجود دارد) پایه ریزی شود بنابراین یکی از سوالات اینست که چه بازیگرانی باید در آژانس مستقل تنظیم گری در حوزه قراردادها عضو شوند. برای سهولت پیاده سازی سناریوی پنجم نکته مهمی که مغفول مانده اینست که شاغلین - پلتفرمی اغلب به سه دسته کلی تقسیم می‌شوند: ۱. شاغلینی که خودشان دارای شغل ثابت هستند (کارمند دولت/شرکت خصوصی) و دارای مزایای روابط کاری از طرف سازمان/شرکت مربوطه می‌باشند و نیازی به حمایت‌های مشابه از جانب صاحب پلتفرم ندارند و به شغل پلتفرمی خود به چشم شغل دوم نگاه می‌کنند ۲. شاغلینی که دارای شغل آزاد و جواز کسب هستند و باز هم شغل پلتفرمی بعنوان شغل دوم آنها محسوب می‌شود ۳. شاغلینی که کار پلتفرمی تنها شغل و تنها منبع درآمد آنهاست و نیاز به حمایت‌های اجتماعی و مسائل روابط کاری دارند. در مورد اینکه شغل پلتفرمی بعنوان شغل دائم یک فرد است یا خیر می‌توان پس از خوداظهاری افراد با استعلام از سایت و یا پایگاه داده دولتی/خصوصی این مسئله را محرز نمود در صورت خوداظهاری نادرست این مساله از طریق سازمانهای دولتی/خصوصی قابل پیگیری می‌باشد. لذا سناریوی پنجم پیشنهاد می‌کند بر اساس این دسته بندی توجه دولت بر قشر سوم که تعدادشان بسیار کمتر است متمرکز شود. مزیت این کار اینست که تعداد شاغلین نیازمند به حمایت دولت کمتر می‌شود یعنی هم هزینه دولت در بحث حمایتی کمتر می‌شود و هم هزینه‌های مربوط به سوبسید یا معافیتها بطور هدفمند و منصفانه لحاظ می‌شوند.

نقد سناریوی پنجم اینست که هنوز بستر مناسب برای پیاده سازی آن وجود ندارد. همانطور که در بالا اشاره شد دو بستر مهمی که بعنوان پیش زمینه و پیشایندها در بهره برداری از مزایای سناریوی پنجم می‌توان داشت در وهله اول شکل گیری مدل مشارکت ذینفعان برای تنظیم گری حکمرانانه و سپس تعریف نقشهای این ذینفعان بگونه‌ای است که تسخیر تنظیم گری اتفاق نیفتد و تعارض منافع ایجاد نشود چراکه مهمترین کارویژه تنظیم گری رفع تعارض منافع و پیشگیری از آن می‌باشد. همچنین شناسایی کارگرانی که کار پلتفرمی تنها

شغل آنها و بعنوان کاردائمی آنهاست مسئولیت دشواری است که نیازمند بسترسازی مناسب می باشد چراکه پیشنهاد می شود سناریوی پنجم صرفاً برای این دسته سوم اعمال شود.

بینش های مدیریتی

ظهور کسب و کارهای پلتفرم باعث تعارض منافع بین بازیگران اقتصادی سنتی و جدید شده است لذا براساس نظریه های منفعت عمومی در جهت برقراری عدالت و رفاه عامه لزوم مداخله دولت و حل این تعارضات از طریق تنظیم گری برجسته می گردد در این راستا استخراج چالشهای روابط کاری در اقتصاد پلتفرم جهت ارائه راهکارهای تنظیم گری متناسب با آن بویژه در حوزه روابط کار بشدت احساس می گردد. مفاهیم مستخرج از مصاحبه ها به چندین چالش حیاتی اشاره دارد که توجه ویژه به آنها از جانب دست اندرکاران و سیاستگذاران می تواند راهگشا باشد. ابهام در مفهوم مشاغل پلتفرمی و لزوم تحقیق و توسعه اولین و مهمترین معضل می باشد. بر اساس نظر خبرگان مشاغل پلتفرمی کسب و کارهای جدید و بعنوان یک پدیده نوین قلمداد می شوند که دولت هنوز برای تنظیم گری آنها بطور رسمی ورود نکرده است از طرف دیگر پیچیدگی مباحث مربوط به آنها نیز مزید بر علت است چراکه در این نوع کسب و کارها هم بحث حقوقی، هم بحث تکنیکال و اقتصادی باید لحاظ شود. هر پدیده جدید تعارضاتی ایجاد می کند و هر بازیگر اقتصادی که فعالیت جدیدی انجام می دهد مجموعه ای از اثرات جانبی را دارد که موجب تعارض منافع می شود. در این مشاغل شناخت جنبه های مختلف تعارض بسیار مهم است. رفع ابهام در مورد اینکه چه تعارضاتی وجود دارد (چیستی تعارضات) دوسوی تعارض کجاست (شناختی طرفین تعارض)، تعارض در چه بستری اتفاق می افتد، راه حل تعارض چیست، ابزارها و چارچوب های تنظیم گری چیست، بازیگران تنظیم گری چه کسانی هستند، چه استراتژیها و اقداماتی توسط این بازیگران بکار گرفته می شود بسیار حائز اهمیت است (خبره ۱). ابهامات زیادی نیز در مورد ماهیت روابط کاری مشاغل پلتفرمی وجود دارد یکی از مهمترین آنها در مورد تعریف صاحبان پلتفرم بعنوان کارفرما است چراکه خود صاحبان پلتفرم معتقدند تنها نقشی که دارند واسطه گری بین پیمانکاران مستقل (خدمات دهندگان) و مشتریان (خدمات گیرندگان) می باشد و نقش کارفرمایی ندارند. مدیران اسنپ استدلال می کنند که استارتاپ موفق آنها خودش سرمایه ای ندارد بلکه بستر را برای کسب و کار دیگران فراهم می کند و از این راه سودآوری دارد همچنین بر این امر تاکید دارند که راننده ها پرسنل آنها نیستند بلکه کاربر

اپلیکیشن راننده اسنپ هستند و هر زمان که بخواهند خودشان را فعال می کنند و در نقشه به کاربر نشان داده می شوند (خبره ۱۸). در مورد بیمه رانندگان، استدلال شرکت های تاکسی اینترنتی اینست که کارفرمای رانندگان نیستند و رانندگان فقط در صورتیکه کارفرما داشته باشند باید بیمه شوند و پلتفرم های حمل و نقل تا بحال این مسئولیت را قبول نکرده اند (خبره ۲۱). صاحبان پلتفرم اذعان می کنند که بر اساس قانون کار، کارگر کسی است که محل و ساعت و ابزار و درآمد کارش را کارفرما تعیین کند، که این تعریف درباره کارگران پلتفرمی و صاحبان پلتفرم صدق نمی کند لذا ابهام در نقش کارفرمایی همچنان لاینحل باقی مانده است (خبره ۱۷، ۱۹). برای رفع ابهامات در مورد مشاغل پلتفرمی اکثریت خبرگان بر لزوم تحقیق و توسعه، شفاف سازی مفاهیم پلتفرمی و تغییر ذهنیت مسئولین و دست اندرکاران تاکید داشته اند. کسب و کارهای پیشرو با مشکلات زیادی دست به گریبانند به ویژه آنکه دولت و بخش مهمی از قانون گذاران و سیاست گذاران معتقدند که وضع موجود مطلوب است و از همین رو از تغییر و نوآوری پرهیز می کنند. این مقاومت ها همواره بر سر راه فعالیت مشاغل پلتفرمی وجود داشته و دارد. بنابراین تعامل با دستگاه های حاکمیت و تغییر ذهنیت آنها در مدیریت سازمان های نوآور و فناورانه در اولویت قرار دارد. رسالت اصلی صاحبان پلتفرم تفهیم طرف مقابل، تغییر نگاه و درک آنها درباره نوآوری و کاهش سخت گیری ها در زمینه قوانین و اخذ مجوز می باشد. با چنین تغییری است که می توان موانع را رفع و محصول خود را ارائه داد. فلسفه و رسالت شرکت های بزرگ بر عهده گرفتن این سد شکنی است تا فرصت برای نوآوری های دیگر نیز فراهم شود و زبان مفاهیم میان کسب و کارها و دولت، به ویژه متولیان قانون گذاری و برنامه ریزی و نظارت، به وجود آید (خبره ۱۹). خبرگان معتقدند جهت رفع ابهامات و ایجاد زبان مفاهیم مشترک مواردی که باید بر آنها تاکید نمود عبارتند از: لزوم تمرکز بر مطالعات آینده کار، مشارکت در کنوانسیون های بین المللی در سازمان جهانی کار (ILO)، انجام مطالعات تطبیقی، کسب آگاهی در مورد اقتصاد پلتفرم، آگاه سازی ذینفعان دولتی از حقوق روابط کاری، مطلع ساختن ذینفعان قضایی از حقوق مسائل فناوری اطلاعات، رفع ابهام در تخصیص قانون عام یا قانون خاص به مشاغل پلتفرمی، رفع ابهام در طبقه بندی شاغلین پلتفرمی بعنوان کارگر، پیمانکار مستقل یا دسته بینابینی، شناسایی تفاوت های رانندگان پلتفرمی با تاکسی رانها، شناسایی قراردادهای متفاوت کارگران پلتفرمی از جمله قرارداد ساعت صفر (خبره ۱۲، ۱۴، ۱۶، ۱۰).

یکی دیگر از چالشهای کسب و کارهای پلتفرمی شکست بازار و ضرورت ورود دولت است که در ابعاد هفتگانه ظهور پیدا می کند که عبارتند از: اثرات جانبی، انحصارطلبی، رفتار ضد رقابتی در قیمت گذاری تهاجمی، قدرت چانه زنی نابرابر، اطلاعات ناکافی، کمیابی کالا/خدمات و کالای عمومی/امنیت (سلطان زاده و الیاسی، ۱۴۰۰). اولین عامل شکست بازار مشاغل پلتفرمی، اثرات جانبی ورود کسب و کارهای جدید می باشد که بر اساس هزینه و منفعت آنها سنجیده می شود. اثرات جانبی هزینه یا منفعتی است که بخش سومی خارج از تعاملات بازاری از آن متضرر/منتفع خواهد شد برای مثال تولید کنندگان مواد شیمیایی که آلاینده‌گی محیط زیستی دارد ممکن هزینه های اضافی خود را از مشتریان دریافت کنند و یا بیش از منفعتی که تولید دارد هزینه هایی به محیط زیست تحمیل نمایند، بدون آنکه این هزینه ها را جبران کنند. این اثرات جانبی در مورد مشاغل پلتفرمی، تعارض منافع حاصل از فعالیت آنها است. در مورد رقابت سنتی پلتفرمهای حمل و نقل (تاکسیرانی ها و آژانسهای تلفنی) اثرات جانبی بصورت کاهش مشتری و کاهش منفعت بدنبال افت قیمت کرایه ها ظهور نموده اند همچنین بعد دیگر آن تعارض منافع بین ذینفعان اجرایی و صاحبان پلتفرم می باشد که در قالب منفعت پنهان و کلان سهامداران، صاحبان پلتفرم و کنشگران اجرایی مغفول مانده است (خیره ۱، ۲، ۱۶، ۱۷، ۲۱-۲۴).

دومین عامل شکست بازار در تنظیم گری مشاغل جدید انحصارطلبی صاحبان پلتفرمهای بزرگ و قدرتمند است. قراردادهای انحصاری در مشاغل پلتفرمی بویژه توسط پلتفرمهای حمل و نقل معضلات بسیاری برای رقابت در بازار این مشاغل جدید ایجاد کرده است. یعنی قراردادهایی که گاهی برخی مشاغل پلتفرمی با پیمانکاران مستقل منعقد می کنند و آنها را به انحصار خود در می آورند و اجازه فعالیت در پلتفرمهای دیگر را به آنها نمی دهند (خیره ۴، ۱۲، ۱۳). چنین انحصارطلبی را در مورد پلتفرمهای حمل و نقل شاهد بودیم که با وضع یک ممنوعیت و محدودیت عجیب، رانندگان را مجبور می کردند نرم افزار شرکت رقیب را از تلفن همراه خود حذف کنند. اقدام دیگر پلتفرم های حمل و نقل برای انحصار، جریمه همکاری با شرکتهای دیگر، بصورت منع دریافت تقاضای سفر از سوی شرکت بود. این موضوع به اعتقاد برخی حقوقدانان، کاملاً مغایر با قسمت الف ماده ۴۵ قانون اجرای سیاستهای کلی اصل ۴۴ قانون اساسی بود و یک اقدام ضد رقابتی محسوب می شود. لذا در پاسخ به این شرایط قانون گذاران می بایست با اتخاذ اقدامات پیش گیرانه قوانین رقابت

(ضد انحصار) خاص مشاغل پلتفرمی وضع کرده و محیط کسب کاری را خلق نمایند که برای رقابت مناسب باشد.

عامل بعدی شکست بازار پلتفرم حمل و نقل، رفتار ضد رقابتی در قیمت گذاری تهاجمی است. الگوریتم قیمت گذاری پلتفرم های حمل و نقل پویا (داینامیک) است و دائما بهینه سازی می شود (خبره ۱۸). برای آژانسهای هواپیمایی یا برای تاکسی های داخل شهری کف قیمت وجود دارد ولی در اسنپ قیمت گذاری پویاست (خبره ۱). قیمت کرایه ها همیشه بر اساس عرضه و تقاضاست و قیمت پایین، به این دلیل است که بتوانند تعداد تقاضا را بالا ببرند. رفتار ضد رقابتی و قیمت گذاری تهاجمی مرتبط با مواردی است که یک بنگاه به امید خارج کردن رقا از بازار اقدام به تعیین قیمت هایی کمتر از هزینه کرده و با بهره گیری از پیشگامی و برتری جایگاه خود را ارتقا داده و با افزایش قلمرو عمل خود پس از خارج شدن رقا از بازار با بازگشت به قیمت هایی بالاتر هزینه های قیمت گذاری چپاول گرانه خود را تأمین می کند (بالدوین و همکاران، ۲۰۱۲). بر این اساس، تنظیم گر ضمن رصد کردن مداوم باید بتواند از رفتارهای این چنینی که ضد رقابت هستند با وضع مقررات ممانعت نماید.

قدرت چانه زنی نابرابر در مشاغل پلتفرمی بعنوان عامل چهارم در شکست بازار مشاغل پلتفرمی می باشد. یکی از شروط کارایی و تخصیص منصفانه منابع در بازار قدرت چانه زنی برابر است. قدرت چانه زنی نابرابر که در برخی موارد بر آیندی از عدم تقارن اطلاعاتی است موجب عدم کارایی بازار در تنظیم گری ترتیبات میان کارگر و کارفرما و همچنین معاملات میان مصرف کننده و فروشنده خواهد شد (سلطان زاده و الیاسی، ۱۴۰۰). فقدان تشکلهای کارگری-کارفرمایی در کسب و کارهای پلتفرمی از یک طرف بدلیل جدید بودن این مشاغل و از طرف دیگر بعلت مشغله بالای رانندگان پلتفرمی و نداشتن زمان کافی برای پیگیری فردی مطالبات و ایجاد تشکل می باشد (خبره ۱۲). خلاء مجوز ایجاد تشکلهای پلتفرمی در طرف کارگر باعث آسیب بیشتر و کاهش قدرت چانه زنی کارگران پلتفرمی شده است (خبره ۴). لذا استفاده از تمام ابزارهای مذاکره و چانه زنی برای پیگیری مطالبات کارگران پلتفرمی بویژه رسانه های رسمی (صدا و سیما) که رابط بین مردم و مسئولین هستند می تواند استفاده از حربه اعتصاب (بعنوان جایگزین تشکلهای کارگران پلتفرمی) را کاهش دهد. نکته ای که دست اندر کاران تنظیم گری باید مد نظر داشته باشند اینست که برای جبران شکست بازار در زمینه قدرت چانه زنی نابرابر لزوم پیاده سازی پارادایم کار شایسته و بحث

سه‌جانبه‌گرایی (مشارکت دولت، کارگر و کارفرما) و ایجاد تشکلهای مطرح می‌شود. همچنین بسترسازی برای ایجاد سمن‌ها نیز می‌تواند در افزایش قدرت چانه‌زنی کارگران بسیار موثر باشد.

عامل پنجم شکست بازار پلتفرمی عدم تقارن اطلاعاتی (اطلاعات ناکافی) است که توسط الگوریتم‌های یادگیری ماشین ایجاد می‌شود. نقش این الگوریتم‌ها تفکیک، رتبه‌بندی، سلسله‌مراتب و امتیاز دادن به اطلاعات و مصرف‌کنندگان اطلاعات است. کنترل الگوریتم‌ها بدلیل ماهیت مبهم طراحی آنها دشوار است و این می‌تواند منجر به ظلم الگوریتمی شود. پلتفرم‌هایی که دارای اعتبارسنجی یا رتبه‌بندی هستند، اغلب سوگیری‌هایی را منعکس می‌کنند: بعنوان مثال، صاحبان پلتفرم تنها بر اساس امتیاز کم مسافران و بدون بررسی شکایت مسافر سرعت راننده را اخراج می‌نمایند و هیچ قانونی در زمینه اخراج ناعادلانه در این مشاغل وجود ندارد.

در زمینه تنظیم‌گری ضعیف مشاغل پلتفرمی، خبرگان استدلال می‌کنند که فقدان قانون خاص مشاغل پلتفرمی در مواردی مانند قراردادهای ساعت صفر (عدم تنظیم‌گری ساعات کار)، اجتناب گسترده مالیاتی صاحبان پلتفرم علی‌رغم سودهای رکورددار، طبقه‌بندی نادرست کارگران پلتفرم بعنوان پیمانکاران مستقل و سلب میلیاردها دلار درآمد مالیاتی از دولت (عدم تنظیم‌گری مالیاتی) و بطور کلی عدم تنظیم‌گری شرایط کار در مشاغل پلتفرمی (فقدان سنوات، فقدان مزایای پایان کار)، (خبره ۳)، چالش‌های بسیاری برای ذینفعان بویژه کارگران پلتفرمی بدنبال داشته است. یکی از مهمترین این چالش‌ها فرار از تنظیم‌گری صاحبان پلتفرم (بویژه فرار از پذیرش حقوق روابط کاری) بدلیل عدم شمولیت قانون کار و عدم تعریف کارگر، کارفرما و کارگاه پلتفرمی (مجازی) در قانون کار می‌باشد (خبره ۱۲، ۱۸، ۲۰). خبرگان معتقدند ایجاد دولت پلتفرمی و تدوین سند اقتصاد دیجیتال، برنامه ریزی فرهنگی در پذیرش تغییر و مسائل نوآوری‌های فناورانه، تسهیل‌گری دولت بجای تنظیم‌گری در مشاغل پلتفرمی، تعیین مراجع حل اختلاف خاص مشاغل پلتفرمی، وجود آژانس مستقل تنظیم‌گری برای ممانعت از تسخیر تنظیم‌گری، حمایت دولت از ایجاد و اجرای مدل مشارکت ذینفعان در تنظیم‌گری اقتصاد پلتفرم و مشارکت و تعامل کنشگران حاکمیتی اقتصاد پلتفرم در سیاست‌گذاری در کنار نگاه فرایندی، علمی و بلندمدت به تنظیم‌گری

مشاغل پلتفرمی و نه سلیقه ای می تواند در بهبود تنظیم گری این مشاغل کارساز و موثر واقع شود (خبره ۸، ۹، ۲، ۱۱، ۲، ۷).

همچنین چالش اصلاح قانون کار به دلیل قدمت آن و عدم تعریف قوانین دیجیتالی نیازمند اقدامات فوری تنظیم گران در این راستا می باشد اقدامات پیشنهادی در جهت رفع این چالش بر اساس نظر خبرگان با توجه به شرایط اقتضائی و به فراخور انتخاب هر یک از سناریوها عبارتند از: تنظیم گری مبتنی بر قوانین ترکیبی با بکارگیری ترکیبی از قوانین موجود و جدید مبتنی بر سناریوی سوم. از جمله قوانین جدید خاص پلتفرمها که قانون گذاران می توانند در دستور کار خود قرار دهند عبارتند از: تدوین قانون رقابت دیجیتال، تدوین سند ملی دیجیتال، تعریف قرارداد ساعت صفر، قیمت گذاری پویا و قوانین مالیاتی پلتفرمها. رفع ابهام در تعریف مفهوم کارفرما و اقدام حمایتی دولت از طریق تخفیفها و معافیتها مبتنی بر سناریوی چهارم یعنی خودتنظیم گری پلتفرمها بعلاوه حمایت دولت. بسترسازی برای مشارکت تمام ذینفعان در تنظیم گری روابط کار مشاغل پلتفرمی مبتنی بر سناریوی پنجم و نظریه حکمرانی تنظیم گرانه. الزامات پیاده سازی راهکار پنجم در سناریوی آخر که محتمل ترین سناریو از جهت کم هزینه بودن آن است عبارتند از: در وهله اول شکل گیری مدل- مشارکت ذینفعان برای تنظیم گری حکمرانانه و سپس تعریف نقشهای این ذینفعان بگونه ای است که تسخیر تنظیم گری اتفاق نیفتد و تعارض منافع ایجاد نشود چراکه مهمترین کارویژه تنظیم گری رفع تعارض منافع و پیشگیری از آن می باشد. همچنین ایجاد نهاد مستقل تنظیم- گری می تواند به مشارکت تمامی ذینفعان با سهم رای برابر کمک نماید. اقدام بعدی سهم- بندی هزینه های ذینفعان می باشد جهت تعیین سهم هر ذینفع ملاحظاتی ذیل می تواند توسط دست اندرکاران صورت پذیرد: محاسبات قوی و ارتباط تنگاتنگ ذینفعان برای تعیین سهم هزینه هریک از ذینفعان، تشکیل کارگروه خبره برای تعیین سهم هزینه ذینفعان، در نظر گرفتن سهم هزینه ای ذینفعان مشتمل بر دو جنبه سهم پولی و سهم خدماتی (نه صرفا سهم پولی)، لحاظ کردن سهم دولت در محاسبه نرخ مالیات پلتفرمها و سهم بیمه صاحبان پلتفرم، معافیت حق بیمه ای از سهم قانون هدفمند کردن یارانه ها، سهم شهرداری در دستورالعمل نظارت شهرداریها بر تاکسیهای اینترنتی مشمول نمودن اسنپ در قوانین حمل و نقل عمومی (بعنوان مثال سهمیه لاین CNG). اقدام نهایی تنظیم گران شناسایی شاغلین تمام وقت پلتفرمی

است. شناسایی کارگرانی که کار پلتفرمی تنها شغل آنها و بعنوان کاردائمی آنهاست مسئولیت دشواری است که نیازمند بسترسازی مناسب می‌باشد چرا که پیشنهاد می‌شود جهت کاهش هزینه‌های ذینفعان راهکار پنجم صرفاً برای این دسته سوم اعمال گردد.

چالش برانگیزترین مسئله برای نیروی کار پلتفرمی ضعف سیستم‌های منابع انسانی است. این کارگران اغلب در زمینه آموزش و توسعه نادیده گرفته می‌شوند. به همین دلیل است که برای متخصصان HRD، رسیدگی به وضعیت آنها و ادغام آنها در طرح‌ها و برنامه‌های سازمانی و ملی HRD، با فراتر رفتن از مدل‌های سنتی HRD که عمدتاً بر کارکنان استاندارد متمرکز است، اهمیت دارد (Hamouche & Chabani, 2021). لذا توجه تنظیم گران به مفهوم HRM در اقتصاد پلتفرمی مهم است زیرا شرکت‌های واسطه پلتفرمی فعالیت‌های HRM را طراحی و اجرا می‌کنند در حالی که به طور همزمان از ایجاد روابط کاری با کارگران گیگ جلوگیری می‌کنند. محققان استدلال می‌کنند که اجرای فعالیت‌های HRM در اقتصاد گیگ منوط به مشارکت و فعالیت‌های چند جانبه سه بازیگر کلیدی اقتصاد گیگ یعنی کارگران گیگ، درخواست‌کنندگان گیگ و شرکت‌های پلتفرم واسطه، برای اطمینان از ایجاد ارزش مشترک می‌باشد. این بدان معنی است که آنها صرفاً دریافت کنندگان HRM نیستند، بلکه می‌بایست به طور فعال در اجرای فعالیت‌های HRM نیز مشارکت داشته باشند و برای اجرای آن مورد نیاز هستند (Meijerink & Keegan, 2019). لذا لزوم وجود واحد منابع انسانی برای پیاده سازی این فعالیتها به شدت مورد نیاز می‌باشد. همچنین ضعف سیستم آموزش و توسعه و مدیریت عملکرد، چالشهای زیادی برای کارگران پلتفرم ایجاد کرده است بطوریکه آنها مجبورند یادگیری فعال و آموزش و توسعه توسط خود را در پیش بگیرند. بنابراین لزوم آموزش کار دیجیتال به کارگران و ارتقای توانمندی آنها و نیاز به مهارت‌های اجتماعی فنی جدید، باید توسط تنظیم گران لحاظ شود.

ششمین چالش روابط کاری برای نیروی کار پلتفرم، حمایت اجتماعی ضعیف از حقوق این کارگران می‌باشد که می‌تواند تبعات بسیاری را برای آنها به دنبال داشته باشد. بیمه اجتماعی و حقوق کار کارکنان در بخش اقتصاد دیجیتال (مانند استخدام گیگ، تجارت الکترونیک، و اشکال مختلف دیگر استخدام آنلاین)، حفره‌های نظارتی جدیدی را در بازار کار دیجیتال نشان می‌دهد که اساس ترتیبات سیاست اجتماعی را به طور قابل ملاحظه‌ای فرسایش داده

است، پیکربندی جدید در حوزه دیجیتال سیاست اجتماعی نیازمند مدل‌های مفهومی جدید و تنظیمات نهادی برای مقابله با افزایش خطرات اجتماعی در فضاهاى مجازى است (Chen et al. 2020). با استفاده از یک لنز عدالت اجتماعى، مى‌توان استدلال کرد که کارگران خوداشتغال کمک‌های قابل توجهی به اقتصادها مى‌نمایند و لذا در هنگام بیماری یا مجروح شدن مستحق حمایت سیستم‌های تامین اجتماعى هستند. از آنجایی که رژیم‌های تامین اجتماعى بر اساس نوع رابطه استخدامی یا خوداشتغالی متفاوت است، پرداختن به رویه قضایی مرتبط با وضعیت استخدامی کارگران پلتفرم اهمیت بیشتری مى‌یابد (Borelli & Gualandi, 2021).

آخرین چالش تنظیم گری مشاغل پلتفرمی که مستلزم نظارت دولت مى‌باشد، نظام سرمایه داری است. با تحلیل این پلتفرم‌ها به‌عنوان نمونه‌ای پارادایمیک از تیئوریسم دیجیتالی در حال ظهور، مى‌توان استدلال کرد که این مسئله به پلتفرم‌ها اجازه مى‌دهد تا مجموعه‌ای عمیقاً ناهمگن از کارگران را جمع‌آوری کنند و در عین حال نیاز به همگن‌سازی فضایی و ذهنی آنها را دور بزنند (Altenried, 2020). چالش‌های مربوط به نظام سرمایه داری در قالب عبارات ذیل مطرح شده است که مى‌بایست رسیدگی به آنها در دستور کار دولت قرار بگیرد: شکل جدیدی از بیگاری، استثمار، بردگی، بندگی غیرارادی و واقعیت کار بدون مزد در سرمایه داری، رابطه استثمار و ظلم در سرمایه داری، نظام پدرسالارانه، کالایی شدن نیروی کار دیجیتال در اقتصاد پلتفرم، سرمایه‌داری پلتفرم و جایگزینی قراردادهای استخدام با قراردادهای خدمات، به حاشیه راندن کارگران پلتفرم در نظام سرمایه‌داری، پلتفرم خانه پنهان سرمایه‌داری، ثروت انبوه سرمایه‌داری، سرمایه‌داری متاپلتفرمها بزرگترین مانع در برابر قدرت کارگری و عدالت اجتماعى، قطبی‌سازی اجتماعى، اخلاقیات و ارزشها و پیامدهای اخلاقی در کار پلتفرم. بطور کلی بر اساس توضیحات فوق‌الذکر موارد زیر نیز پیشنهاد مى‌شود:

- مراجع قانون‌گذاری، بسترقانونی مناسبی برای شکل‌گیری تشکلهای کارگری فراهم آورند.
- دولت با محوریت وزارت کار در شکل‌گیری تشکلهای کارگری/کارفرمایی پلتفرمی نقش فعال‌تری داشته باشند.

-افزایش تعامل ذینفعان کلیدی روابط کار در حوزه حمل و نقل هوشمند، از طریق تشکیل کمیته‌ای با محوریت وزارت کار و عضویت ذینفعان کلیدی بر اساس تحلیل ذینفعان

همچون: صاحبان پلتفرم؛ قوه مقننه؛ تامین اجتماعی؛ اصناف/ تشکلهای موجود و در بین ذینفعان دولتی، وزارت فاوا و وزارت صمت.

- شرکتهای پلتفرمی نیز در راستای حفظ و ارتقای بهره وری کارگران پلتفرمی و همچنین ارتقای برند کارفرمایی خود می بایست نسبت به موارد ذیل کوشا باشند:

- ارتقای درک ذینفعان اصلی در حوزه فعالیت شرکت در زمینه فرصتها و مزایای پلتفرم ها.
- ایجاد زمینه های مشارکت ذینفعان مختلف این حوزه در ارتقای سیستم های حمایتی از پرسنل پلتفرم (ذینفعانی همچون شهرداری ها، اپراتورها و ..)

- ارتقای سیستم های منابع انسانی بویژه با رویکرد شناسایی کارگران پلتفرمی ثابت تمام وقت؛ نیمه وقت یا موردی و سطح بندی خدمات و حمایت های منابع انسانی بر این اساس.

نتیجه گیری

ظهور کسب و کارهای پلتفرمی با وجود منافع گسترده ای که در زمینه های تسهیل کسب و کارها، توسعه دسترسی به خدمات متنوع، و ایجاد اشتغال های جدید داشته ولی چالشهایی را نیز برای سیستم های سنتی به همراه داشته است. از جمله این سیستمها، نظام روابط کار می باشد. لذا باتوجه به تاثیر گذاری گسترده نظام روابط کار در جامعه، لزوم دخالت دولت و نقش تنظیم گری برجسته می گردد. یافته های پژوهش حاضر نشان می دهد که این مداخله باید بصورت آگاهانه و باتوجه به آثار آن انجام پذیرد و نیازمند فهم سیاستگذاران و کارگزاران از ماهیت کسب و کارهای پلتفرمی باشد که به نوبه خود باعث می شود آثار و تبعات این کسب و کارها بصورت دقیقتر شناسایی و درک شوند. همانگونه که قبلاً ذکر شد این آثار در حوزه های متنوع حاکمیت شرکتی، رفاه و سلامت، مالیات، تشکلهای و عدالت اجتماعی قابل مشاهده است. یافته ها نشان داد که خبرگان و ذینفعان مختلف در این حوزه بر تعریف ماهیت کسب و کارهای پلتفرمی و آثار و تبعات آن و ضرورت پاسخگویی به آنها اتفاق نظر دارند ولی در نحوه مداخله دولت بعنوان تنظیم گر این اجماع وجود ندارد و حتی در تضاد با یکدیگر می باشند. بطور کلی پنج جریان اصلی/ سناریو از سوی خبرگان/ ذینفعان این حوزه مطرح شد بطوریکه هر یک از این سناریوها برای برخی از ذینفعان منافی را به همراه خواهد داشت ولی از سوی دیگر هزینه هایی را بر سایر ذینفعان تحمیل می نماید بعنوان مثال سناریوی اول با وجودیکه برخی رانندگان پلتفرم را از مزایای قانون کار بهره مند می سازد ولی درعین حال باعث تحمیل هزینه هایی بر صاحبان پلتفرم و رانندگان پاره وقت می شود. همچنین

سناریوی دوم با حفظ وضع موجود مشاغل پلتفرمی منافی برای صاحبان پلتفرم خواهد داشت ولی درعین حال منجر به کاهش حمایت‌های اجتماعی برای رانندگان خواهد شد. از سوی دیگر سناریوی سوم مزایای موقتی را برای صاحبان پلتفرم و رانندگان ایجاد خواهد کرد ولی بار مالی سنگینی را برای دولت به همراه خواهد داشت. بنابراین تنظیم‌گری مناسب مستلزم در نظر گرفتن منافع ذینفعان مختلف این حوزه می‌باشد. سناریوی پنجم، تنها سناریویی است که لزوم مشارکت، پاسخگویی و تعهد همه ذینفعان را راهکار مناسب تنظیم‌گری روابط کار برای کسب و کارهای پلتفرم دانسته است. در این سناریو نقش دولت بسترسازی جهت نقش-آفرینی ذینفعان مختلف می‌باشد بعنوان مثال دولت باید نقش فعالی در شکل‌گیری تشکلهای مدل مشارکت ذینفعان، تعیین نقش/وظایف ذینفعان داشته باشد. گرچه این سناریو مستلزم توانمندسازی ذینفعان و پذیرش مسئولیت از سوی آنها می‌باشد ولیکن نتایج پایداری برای بهبود و تنظیم روابط کار در عرصه کسب و کارهای پلتفرمی به همراه خواهد داشت.

در نهایت توجه به این نکته ضروری است که بستر پژوهش حاضر پلتفرمهای حمل و نقل در ایران می‌باشد لذا تعمیم داده‌ها در سایر پلتفرمها و سایر کشورها می‌بایست با احتیاط صورت پذیرد. همچنین با توجه به شکافهای تحقیقاتی در زمینه تنظیم‌گری روابط کار مشاغل-پلتفرمی در ایران، به محققان آینده پیشنهاد می‌شود مطالعات تطبیقی در مورد سیاستهای-پلتفرمی ایران و سایر کشورهایی که سابقه طولانی تری در بکارگیری اقتصاد پلتفرم دارند (مثل ایالات متحده، آلمان، سوئد) صورت داده و پس از بومی‌سازی قوانین پلتفرمی الگوبرداری از آنها را پیشنهاد دهند. همچنین پژوهشگران آتی می‌توانند جهت سنجش بهره‌وری هر یک از سناریوها و بررسی هزینه-منفعت آنها تحقیق کمی انجام داده و بهترین سناریو را براساس یافته‌های کمی پیشنهاد نمایند.

تعارض منافع

تعارض منافع وجود ندارد.

سپاسگزاری

بدینوسیله از حامیان فکری و معنوی این پژوهش تقدیر و تشکر می‌گردد.

ORCID

Farideh Anvari		https://orcid.org/0009-0004-3285-987X
Mirali Seyednagavi		https://orcid.org/0000-0002-2475-2202
Hosein Aslipour		https://orcid.org/0000-0002-9694-7295
Saeed Zarandi		https://orcid.org/0000-0002-6194-8765

منابع

- سلطان زاده، جواد؛ الیاسی مهدی (۱۴۰۰). قبض و بسط مقررات نوآوری تنظیم‌گری هوشمندانه. تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
- سلطان زاده، جواد؛ الیاسی، مهدی و نریمانی، میثم (۱۴۰۰). تحلیل بن‌بست‌های تنظیم‌گری کسب‌وکارهای پلتفرمی حمل و نقل در ایران با چارچوب ائتلاف مدافع. مدیریت نوآوری، ۱۰(۳)، ۱۵۳-۱۸۰.
- زمانیان، زهرا (۱۴۰۰). کارگران پلتفرم‌های دیجیتال و پوشش تأمین اجتماعی. فصلنامه تأمین اجتماعی، ۱۶(۲)، ۷۰-۴۷.
- نریمانی، میثم؛ کریمیان، زهره و حسینی، سیدجعفر. (۱۳۹۹). ارائه چارچوب نهادی برای تنظیم‌گری مدل‌های جدید کسب‌وکار در ایران؛ مطالعه موردی: ارائه‌دهندگان خدمات برخط جابجایی درون‌شهری. سیاستگذاری عمومی، ۶(۱)، ۹-۳۴.
<https://doi.org/10.22059/jppolicy.2020.76998>

References

- Aloisi, A. (2016). Commoditized Workers. Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. (May 1, 2016). *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3).
- Baldwin, R., Cave, M., & Lodge, M. (2012). *Understanding regulation: Theory, strategy, and practice*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acprof:osobl/9780199576081.001.0001>
- Braithwaite, J., Coglianese, C., & Levi-Faur, D. (2007). Can regulation and governance make a difference? *Regulation & Governance*, 1(1), 1-7.
- Collier, V.B. Dubal, and Christopher Carter. (2017). "Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate". *IRLE Working Paper No. 106-17*.
<http://irle.berkeley.edu/files/2017/Labor-Platforms-and-Gig-Work.pdf>
- Dieuaide P and Azais C (2020) Platforms of Work, Labour, and Employment Relationship: The Grey Zones of a Digital Governance. *Frontiers in sociology*. 5:2. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00002>
- Kennedy, J. (2016). Three paths to update labor law for the Gig Economy. *Information technology & innovation foundation*, 21.

- Kirchner, S., & Schübler, E. (2020). Regulating the sharing economy: a field perspective. In *Theorizing the sharing economy: Variety and trajectories of new forms of organizing* (pp. 215-236). Emerald Publishing Limited.
- Koutsimpogiorgos, N., Van Slageren, J., Herrmann, A. M., & Frenken, K. (2020). Conceptualizing the gig economy and its regulatory problems. *Policy & Internet*, 12(4), 525-545.
- Kurin, J. (2017). A third way for applying US labor laws to the online gig economy: using the franchise business model to regulate gig workers. *J. Bus. & Tech. L.*, 12, 193.
- Lanamaki, A., & Tuvikene, T. (2021). Framing digital future: Selective formalization and legitimization of ridehailing platforms in Estonia. *Geoforum*. (in press). <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2021.01.016>
- Lee, S., & Seo, Y. (2022). Exploring how interest groups affect regulation and innovation based on the two-level games: The case of regulatory sandboxes in Korea. *Technological Forecasting and Social Change*, 183, Article 121880. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121880>
- Nielsen, M. L., Laursen, C. S., & Dyreborg, J. (2022). Who takes care of safety and health among young workers? Responsibilization of OSH in the platform economy. *Safety science*, 149, 105674.
- Park, S. K., Kwak, K. T., & Lee, B. G. (2019). Policy compliance and deterrence mechanism in the sharing economy: Accommodation sharing in Korea. *Internet Research*, 29(5), 1124–1148. <https://doi.org/10.1108/INTR-03-2018-0098>
- Rauch, D. E., & Schleicher, D. (2015). Like Uber, but for local government law: The future of local regulation of the sharing economy. *Ohio State Law Journal*, 76(4), 901–963.
- Simoes Reis, M. J. (2019). Regulatory Challenges of Unfair Dismissal for Gig Economy Workers in the UK. Available at SSRN 3518341.
- Soltanzadeh, J., Elyasi, M., Ghaderifar, E., Rezaei Soufi, H., & Khoshsir, M. (2020). Evaluation of the effect of R&D subsidies on Iranian firms' innovative behavior. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 11(1), 17–48. <https://doi.org/10.1108/JSTPM-11-2018-0109>
- Soltanzadeh, J., Blind, K., & Elyasi, M. (2023). Exploring how regulators face platform business issues in the lifecycle stages: Evidence of Iranian ride-hailing platform business. *Telecommunications Policy*, 102582.
- Stewart, A., & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420-437.
- Zhang, C. (2019). China's new regulatory regime tailored for the sharing economy: The case of Uber under Chinese local government regulation in comparison to the EU, US, and the UK. *Computer Law & Security Report*, 35(4), 462–475. <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2019.03.004>
- Zödi, Z., & Török, B. (2021). Constitutional Values in the Gig-Economy? Why Labor Law Fails at Platform Work, and What Can We Do About It? *Societies*, 11(3), 86.

References [In Persian]

- Soltanzadeh, J., & Elyasi M. (2021). *Regulation and Deregulation of Innovation; Smart Regulatory*. Tehran, Allameh Tabataba'i University Press. ISBN: 9789642174904.
- Soltanzadeh, J., Elyasi, M., & Narimani, M. (2021). Regulatory Stalemates Analysis of Iranian Ride-hailing Platform Business by the Advocacy Coalition Framework. *Innovation Management Journal*, 10(3), 153-180.
- Zamanian, Z. (2021). Digital Platform Workers and Social security coverage. *Social security Journal*, 17(1), 47-70.
- Narimani, M., Karimmian, Z., & Hosseini, S. J. (2020). An Institutional Framework for Regulating New Business Models: A Case Study of Application-based Transportation. *Iranian Journal of Public Policy*, 6(1), 9-34. <https://doi.org/10.22059/jppolicy.2020.76998>

استناد به این مقاله: انوری، فریده؛ سیدنقوی، میرعلی؛ اصلی پور، حسین؛ زرنندی، سعید. (سال). عنوان مقاله. راهکارهای تنظیم‌گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم: کسب و کارهای پلتفرمی حمل و نقل در ایران. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، سال (شماره)، ص آغاز-ص پایان.



Management Studies in Development and Evolution is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.