



بررسی تطبیقی بیمه اجتماعی مشاغل پلتفرمی

۱۲۵

مؤسسه راهبردهای ارزشیابی

۱۴۰۴

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



بررسی تطبیقی بیمه اجتماعی مشاغل پلتفرمی

شیوا آقائی

مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا

۱۴۰۴

بررسی تطبیقی بیمه اجتماعی مشاغل پلتفرمی

نویسنده: شیوا آقائی

مدیر پژوهش: حسین رجب‌پور، سیدامیرحسین جوزی

ناظر پژوهش: فرشاد کرمی، سینا شبخی

گرافیک و صفحه‌آرایی: امید طاهری

چاپ و صحافی: هفت مهر

تیراژ: ۱۰۰۰

نوبت چاپ: اول-۱۴۰۴

نشانی انتشارات: تهران خیابان انقلاب اسلامی نرسیده به میدان فردوسی

خیابان شهید موسوی پلاک ۳۲ طبقه دوم

تلفن نشر: ۰۲۱۸۸۳۱۶۶۸۳



فهرست مطالب

۷	مقدمه
۱۳	بررسی تطبیقی سیاست‌های بیمه‌ای رانندگان پلتفرم‌های آنلاین
۱۳	پژوهش‌های بین‌المللی
۱۹	جمع‌بندی پژوهش‌های بررسی شده
۱۹	سیاست‌های بیمه‌ای اوبر
۲۰	پوشش بیمه‌ای رانندگان اوبر در کالیفرنیا
۲۲	پوشش بیمه‌ای رانندگان اوبر در اروپا
۲۹	حمایت اجتماعی از کارگران پلتفرمی: بررسی تحولات بین‌المللی
۳۳	جلوگیری از طبقه‌بندی نادرست کارگران و مقابله با اشتغال پنهان
۳۵	حمایت اجتماعی برای کارگران پلتفرمی
۳۶	تسهیل ثبت‌نام کارگران پلتفرمی و فریلنسرها
۳۹	آگاهی و اطلاع‌رسانی
۳۹	قابلیت انتقال و جابه‌جایی بین طرح‌ها و کارفرمایان
۴۱	مروری بر ابتکارات و چارچوب‌های سیاست‌گذاری کارگران پلتفرمی
۴۱	آرژانتین
۴۲	استرالیا
۴۳	اتریش
۴۵	بلژیک
۴۶	کانادا
۴۷	شیلی
۴۹	چین
۵۰	کرواسی
۵۱	فرانسه
۵۲	یونان

۵۴	هند
۵۵	اندونزی
۵۶	ایتالیا
۵۸	کره جنوبی
۵۹	مکزیک
۶۰	پرتغال
۶۱	سنگاپور
۶۳	اسپانیا
۶۴	ایالات متحده آمریکا
۷۱	نتیجه گیری
۷۲	پیشنهادهای سیاستی برای تأمین اجتماعی کارگران پلتفرمی در ایران
۷۷	منابع

فهرست جدول‌ها

۲۲	جدول ۱- فهرست کشورهایی که برنامه حمایت از همکاران ارائه می‌دهند
۲۵	جدول ۲- پوشش مزایا در بریتانیا
۲۶	جدول ۳- پوشش مزایا در بلژیک
۲۷	جدول ۴- پوشش مزایا در هلند
۲۸	جدول ۵- پوشش مزایا در آلمان
۳۱	جدول ۶- نسبت کارگران پلتفرمی تحت پوشش مزایای حمایت اجتماعی بر اساس وضعیت توسعه، جنسیت کارگر و نوع پلتفرم
۳۶	جدول ۷- مقایسه سیاست های تأمین اجتماعی کارگران پلتفرمی

مقدمه

کسب و کارهای پلتفرمی طی سال‌های اخیر تحولات چشمگیری داشته‌اند. این نوع کسب و کارها، چه از نظر ایجاد رشد برای شرکت‌های موجود و چه از طریق ایجاد شرکت‌های جدید، به یکی از عناصر کلیدی اقتصاد جهانی تبدیل شده‌اند و به دلیل ماهیت شبکه‌ای خود، با سرعتی قابل توجه در حال گسترش هستند (Evans & Schmalensee, 2007). امروزه در عصر اینترنت و شبکه‌های دیجیتال، «پلتفرم» به یکی از مفاهیم اساسی برای تمامی شرکت‌ها، صرف‌نظر از اندازه آن‌ها، تبدیل شده است. برخلاف کسب و کارهای سنتی یک‌طرفه،

مدل کسب و کار پلتفرمی بر پایه یک ساختار دوطرفه پیچیده بنا شده و مستلزم تصمیم‌گیری‌های هوشمندانه و آگاهانه در تمامی مراحل اجرایی خود است (Platform & Model, 2015).

پلتفرم‌ها بر پایه فناوری دیجیتال شکل گرفته‌اند و از زیرساخت‌های اینترنت و سایر فناوری‌های مرتبط بهره می‌برند (Gawer, 2009). این مدل کسب و کار شامل انواع مختلفی از پلتفرم‌های تجاری، مانند پلتفرم‌های خدماتی و کارمندی است که اوبر^۱ و ایربی‌ان‌بی^۲ از برجسته‌ترین نمونه‌های آن هستند. این پلتفرم‌ها با فراهم کردن فرصت‌هایی برای افزایش بهره‌وری، گسترش سهم بازار و بهبود سودآوری، بستری نوین برای تبادل اطلاعات و خدمات ایجاد کرده‌اند و به یکی از عوامل کلیدی در تحولات اجتماعی و اقتصادی تبدیل شده‌اند (Meijerink & Keegan, 2019).

مطابق دیدگاه نورن و همکاران (2018)، پلتفرم‌ها در چهار دسته کلی قرار می‌گیرند:

۱- **فروشنندگان و توزیع‌کنندگان**^۳: این پلتفرم‌ها مستقیماً به ارائه محتوا یا محصولات به کاربر نهایی می‌پردازند و اثری از شبکه در آن‌ها وجود ندارد.

۲- **بازارها**: این پلتفرم‌ها امکان تراکنش میان گروه‌های مختلف را فراهم می‌کنند. در این مدل، اثر غیرمستقیم شبکه میان تأمین‌کنندگان و مصرف‌کنندگان وجود دارد.

۳- **شبکه‌های اجتماعی**: این پلتفرم‌ها تعامل و اشتراک‌گذاری محتوای کاربران را ممکن می‌سازند. علاوه بر اثر مستقیم شبکه، مدل درآمدی مبتنی بر تبلیغات ممکن است به اثر غیرمستقیم شبکه نیز منجر شود.

۴- **پلتفرم پلتفرم‌ها**: این پلتفرم‌ها اکوسیستم‌هایی هستند که دیگر پلتفرم‌ها

1. Uber

2. Airbnb

۳. نتفلیکس یک نمونه از این پلتفرم‌ها است.

در بستر آن‌ها فعالیت می‌کنند. این مدل ترکیبی از اثرات مستقیم و غیرمستقیم شبکه‌رادر بر دارد. نمونه‌هایی مانند آمازون، مدل‌های ترکیبی از این دسته‌ها را به کار می‌گیرند.

پلتفرم‌ها با ایفای نقش واسط و دروازه‌بان بین کاربران گوناگون، خدماتی اقتصادی و کارآمد ارائه می‌کنند. هم‌زمان، این مدل کسب‌وکار بر رفتار کاربران، ساختار بازارهای سنتی و میزان رقابت در صنعت تأثیرگذار بوده و الگوهای تعامل و تبادل را دگرگون ساخته است (Nooren et al., 2018). این تأثیرات، سیاست‌گذاران را وادار کرده است تا با هدف حفظ منافع عمومی، تصمیماتی در رابطه با نحوه مداخله در این حوزه اتخاذ کنند (Gorwa, 2019). مداخلات سیاستی در کسب‌وکارهای پلتفرمی به دلیل رشد سریع آن‌ها اجتناب‌ناپذیر شده است و مباحثی چون تأثیرات بر تنوع فرهنگی، نوآوری، شفافیت بازار، آزادی بیان و استفاده از داده‌های کاربران در سیاست‌گذاری این حوزه مطرح است (Perscheid et al., 2020).

دولت‌ها برای حفظ منافع عمومی، گاهی نیازمند مداخله در فعالیت‌های پلتفرم‌ها هستند. این مداخله معمولاً برای جلوگیری از شکست بازار توجیه می‌شود. در چنین شرایطی، لازم است هزینه و فایده نوع مداخله دولت، با در نظر گرفتن هزینه شکست سیاست‌گذاری و مداخله نکردن، مورد ارزیابی قرار گیرد (Batura et al., 2015). افزون بر این، مداخله دولتی می‌تواند بر پایه هنجارهای اجتماعی و حقوقی توجیه شود، به‌ویژه در حوزه‌هایی که بر تنوع فرهنگی و آزادی‌های مدنی تأکید دارند.

با وجود فرصت‌های اقتصادی ناشی از گسترش پلتفرم‌ها، چالش‌هایی برای ترتیبات سنتی اشتغال و حمایت اجتماعی به وجود آمده است. اقتصاد پلتفرمی واقعیتی متنوع و پیچیده است که شامل مدل‌های مختلف کسب‌وکار، بخش‌های اقتصادی، شیوه‌های ارائه خدمات و انواع کار می‌شود. شواهد موجود نشان‌دهنده نیاز مبرم به حمایت پایدار و عادلانه از کارگران پلتفرمی است.

در سراسر جهان، اکثر کارگران فعال در اقتصاد پلتفرمی به عنوان خویش فرما طبقه‌بندی می‌شوند که این امر اغلب منجر به دسترسی محدود و نداشتن دسترسی به سیستم‌های تأمین اجتماعی و کاهش مزایای حمایتی می‌شود. به ویژه، کارگران خویش فرما معمولاً واجد شرایط دریافت مزایای بیکاری، بیماری یا آسیب‌های ناشی از کار نیستند - یا تنها به صورت داوطلبانه واجد شرایط هستند - و در بسیاری از موارد با محرومیت کامل قانونی از بیمه اجتماعی مواجه می‌شوند. علاوه بر این، وضعیت منحصربه‌فرد کارگران پلتفرمی چالش‌های متعددی را برای سیستم‌های حمایت اجتماعی مانند چگونگی تضمین دسترسی آسان، انتقال داده‌ها، آگاهی‌بخشی و قابلیت انتقال مزایا ایجاد می‌کند. از همین رو لازم است تا دولت‌ها سیاست‌هایی را تدوین کنند. این سیاست‌ها باید علاوه بر تأمین عدالت اجتماعی به حفظ پویایی و نوآوری در اقتصاد دیجیتال نیز توجه داشته باشند (Batura et al., 2015).

در ایران، با توجه به رشد سریع پلتفرم‌های دیجیتال و تأثیرات گسترده اجتماعی و اقتصادی آن‌ها بر بازار، نیاز به تدوین سیاست‌های منسجم و جامع برای مدیریت این حوزه بیش از پیش احساس می‌شود. در این راستا، بند «ج» ماده ۲۸ برنامه هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران به موضوع بازنشستگی رانندگان فعال در پلتفرم‌ها پرداخته است. بر اساس این بند، ارائه‌دهندگان خدمات حمل و نقل بار و مسافر که از طریق سکوها (پلتفرم‌ها) مجازی فعالیت می‌کنند و فاقد بیمه بازنشستگی هستند، مجاز خواهند بود تا خود را نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه نمایند. این اقدام گامی مهم در جهت تأمین امنیت شغلی و رفاه رانندگان فعال در پلتفرم‌ها محسوب می‌شود.

بررسی‌ها نشان می‌دهد سیاست‌گذاری در حوزه پلتفرم‌ها در ایران با چالش‌های متعددی مواجه است. یکی از مشکلات اساسی، نبود انسجام در سیاست‌ها است، به طوری که مقررات موجود کلی بوده و توانایی پاسخگویی به چالش‌های جدید این حوزه را ندارد. علاوه بر این، مشکلات قانونی و بوروکراتیک

مانند به‌روز نبودن قوانین و پیچیدگی در فرایندهای اداری موانع جدی برای فعالان این بخش ایجاد کرده است. شناخت ناکافی سیاست‌گذاران از ماهیت و عملکرد پلتفرم‌ها به دلیل جدید بودن این حوزه، بر روند تصمیم‌گیری تأثیر منفی گذاشته است. از سوی دیگر، پیچیدگی‌های اقتصادی و اجتماعی ناشی از فعالیت پلتفرم‌ها و نبود شفافیت در آثار آنها، تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری را دشوارتر کرده است. در این گزارش، به بررسی تطبیقی وضعیت پوشش بیمه‌ای رانندگان فعال در پلتفرم‌های آنلاین در سطح جهانی پرداخته شده است و در ادامه راهکارهای سیاستی برای بهبود دسترسی رانندگان به حمایت‌های اجتماعی و بیمه‌ای ارائه شده است. این راهکارها باهدف ایجاد تعادل میان عدالت اجتماعی، پایداری اشتغال و پویایی اقتصادی در حوزه پلتفرم‌های آنلاین طراحی شده‌اند.

بررسی تطبیقی سیاست‌های بیمه‌ای رانندگان پلتفرم‌های آنلاین

بررسی تطبیقی سیاست‌های بیمه‌ای در حوزه اقتصاد پلتفرمی، به‌ویژه در صنعت حمل‌ونقل آنلاین، نشان‌دهنده تفاوت‌های معنادار در نحوه پوشش بیمه‌ای رانندگان در کشورهای مختلف است. این تفاوت‌ها تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله چارچوب‌های قانونی، ساختار بیمه‌های اجتماعی و سیاست‌های پلتفرم‌های دیجیتال قرار دارد.

در این مطالعه تطبیقی، دو سطح از تحلیل مدنظر قرار گرفته است: در سطح نخست، مقالات و پژوهش‌های بین‌المللی مرتبط با پوشش بیمه‌ای رانندگان پلتفرم‌های آنلاین بررسی شده‌اند تا روندهای کلیدی و چالش‌های رایج در این حوزه شناسایی شوند. در سطح دوم، سیاست‌های بیمه‌ای شرکت اوبر در اروپا و اقدامات دولت‌های ۱۹ کشور برای حمایت از رانندگان این پلتفرم مورد تحلیل قرار گرفته است.

پژوهش‌های بین‌المللی

مقاله «جهانی‌سازی، کار پلتفرمی و رفاه - مطالعه تطبیقی رانندگان اوبر در سه شهر: لندن، هلسینکی و سن پترزبورگ» که توسط مری کوپووسالو^۱ و همکاران در سال ۲۰۲۴ منتشر شده است، به بررسی تأثیرات جهانی شدن بر شرایط کاری رانندگان اوبر در این سه شهر پرداخته و چالش‌های مرتبط با امنیت شغلی، بیمه اجتماعی و سیاست‌های نظارتی را مقایسه می‌کند. این مطالعه با استفاده از مصاحبه‌های کیفی با ۶۰ راننده اوبر و تحلیل داده‌های سیاست‌گذاری و قوانین محلی انجام شده است.

نتایج نشان می‌دهد شرایط کاری رانندگان اوبر در این سه شهر به شدت تحت تأثیر سیاست‌های نظارتی محلی و مدل‌های مختلف بیمه‌ای قرار دارد.

در لندن، یک پرونده قضایی منجر به طبقه‌بندی رانندگان اوبر در دسته «کارگر»^۱ شد که به آن‌ها حق دریافت حداقل دستمزد، مرخصی با حقوق و برخی مزایای بیمه‌ای را داد. این در حالی است که در هلسینکی، رانندگان عمدتاً به عنوان کارآفرینان مستقل در نظر گرفته می‌شوند و مسئولیت پرداخت بیمه‌های اجتماعی و مالیات‌های مرتبط بر عهده خود آن‌ها است. در سن پترزبورگ، شرایط بیمه‌ای پیچیده‌تر بوده و بسیاری از رانندگان به صورت نیمه‌رسمی فعالیت می‌کنند، به طوری که تحت پوشش بیمه‌ای پلتفرم‌ها قرار ندارند و در صورت تصادف یا بیماری، مسئولیت هزینه‌های درمانی بر عهده خودشان است.

یکی از مهم‌ترین یافته‌های مقاله، رابطه مستقیم بین کاهش درآمد رانندگان و افزایش ساعات کاری آن‌ها است. در هر سه شهر، رانندگان به دلیل کاهش نرخ کرایه‌ها مجبور شده‌اند ساعات کاری خود را افزایش دهند تا درآمد قابل قبولی داشته باشند. این افزایش ساعت کاری منجر به بروز استرس شغلی، خستگی مفرط و کاهش رفاه روانی شده است. در سن پترزبورگ، برخی رانندگان مجبورند تا ۱۶ ساعت در روز کار کنند، در حالی که در لندن و هلسینکی حداکثر ساعات مجاز کاری به ۱۲ ساعت محدود شده است.

سیاست‌های بیمه‌ای اوبر نیز در مناطق مختلف یکسان نیست. در لندن، پس از تصویب قوانین جدید، اوبر مجبور به ارائه بیمه درمانی و مرخصی با حقوق برای رانندگان شد. در فنلاند، اوبر یک برنامه بیمه‌ای با همکاری شرکت آکسا^۲ ارائه کرده است که شامل مزایای محدودی مانند بیمه تصادفات در حین انجام سفر است و این پوشش بیمه‌ای شامل بیمه بیکاری یا حمایت‌های بلندمدت اجتماعی نمی‌شود. در روسیه، پلتفرم یاندکس.تاکسی^۳ که در سال ۲۰۱۸ با اوبر ادغام شد، برخی مزایای بیمه‌ای را برای رانندگان ارائه کرده است، اما این مزایا فقط شامل زمان انجام سفر می‌شود و در موارد دیگر، رانندگان باید خودشان

1. Worker Status
2. AXA
3. Yandex.Taxi

هزینه‌های درمانی را پرداخت کنند.

مطالعه همچنین نشان می‌دهد که قدرت تصمیم‌گیری و میزان وابستگی رانندگان به پلتفرم‌ها نقش مهمی در امنیت شغلی آن‌ها دارد. در تمام شهرها، رانندگان به سیستم امتیازدهی و نظارت الگوریتمی اوبر اعتراض داشتند، زیرا این سیستم بدون شفافیت کافی اجرا شده و در مواردی منجر به مسدود شدن حساب کاربری رانندگان بدون اخطار قبلی شده است. این موضوع در لندن و سن‌پترزبورگ شدیدتر گزارش شده، زیرا رانندگان در این شهرها گزینه‌های جایگزین محدودی برای اشتغال دارند.

در نهایت نویسندگان این مقاله نتیجه می‌گیرند قوانین محلی و سیاست‌های نظارتی نقش کلیدی در بهبود وضعیت بیمه و رفاه اجتماعی رانندگان پلتفرمی دارند. در کشورهایی که دولت‌ها مداخله کرده‌اند، مانند بریتانیا، شرایط کاری رانندگان نسبتاً بهتر است، اما در کشورهایی که نظارت ضعیف‌تری دارند، مانند روسیه، رانندگان همچنان با مشکلات اقتصادی و بیمه‌ای گسترده‌ای مواجه هستند. این مقاله بر اهمیت تدوین چارچوب‌های قانونی استاندارد برای حمایت از حقوق رانندگان پلتفرمی در سطح جهانی تأکید دارد و پیشنهاد می‌دهد دولت‌ها با وضع قوانین مناسب از استثمار نیروی کار در اقتصاد دیجیتال جلوگیری کنند. مقاله «چالش اوبر: تحلیل تطبیقی طرح‌های نظارتی حاکم بر شرکت‌های اپلیکیشن حمل‌ونقل» که توسط ابیگیل ام. لومباردو^۱ (۲۰۲۲) منتشر شده است، به بررسی سیاست‌های بیمه‌ای اوبر و چالش‌های مربوط به حمایت از رانندگان تاکسی‌های آنلاین در کشورهای مختلف پرداخته است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد اوبر برای تأمین پوشش بیمه‌ای رانندگان خود در اروپا، در دو مقطع زمانی با دو شرکت بیمه‌ای متفاوت همکاری داشته است. در مرحله نخست، اوبر با شرکت آکسا همکاری کرد و برنامه بیمه‌ای تحت

عنوان «برنامه حفاظت از شرکا»^۱ را ارائه داد. این بیمه شامل دو نوع پوشش بود: حین انجام سفر^۲ و خارج از زمان انجام سفر^۳ که برای رانندگان مستقل طراحی شده بود. این برنامه، مزایایی از جمله جبران هزینه‌های پزشکی، بیمه حوادث، حمایت در برابر ناتوانی جسمی و بیمه بیکاری را در بر می‌گرفت. در دسامبر ۲۰۲۱، اوبر همکاری جدیدی را با شرکت بیمه‌ای آلیانز پارتنرز^۴ آغاز کرد و دامنه بیمه رانندگان را در ۲۳ کشور اروپایی گسترش داد. این بیمه، پوشش‌هایی مشابه بیمه آکسا ارائه می‌کرد؛ اما حمایت بیشتری در برابر تصادفات، بیماری‌های شدید، از کارافتادگی و کاهش درآمد فراهم می‌نمود. با این حال، سیاست‌های بیمه‌ای اوبر در مناطق مختلف جهان یکسان نیستند. به عنوان مثال، در ایالات متحده، برزیل و مصر، رانندگان تنها در زمان آنلاین بودن و انجام سفر تحت پوشش بیمه‌ای قرار دارند. در این کشورها، بیمه شامل مسئولیت شخص ثالث، تصادفات و هزینه‌های پزشکی می‌شود؛ اما شامل بیمه کامل خودرو یا بیمه‌های اجتماعی گسترده نمی‌شود.

در اروپا، شرایط دریافت بیمه خارج از زمان سفر برای رانندگان به میزان فعالیت آن‌ها بستگی دارد. رانندگانی که در ۸ هفته گذشته ۱۵۰ سفر (برای رانندگان تاکسی) یا ۳۰ سفر (برای پیک‌های تحویل غذا) انجام داده باشند، واجد شرایط این بیمه خواهند بود. این نشان‌دهنده پوشش گسترده‌تر و جامع‌تر بیمه‌ای اوبر در اروپا نسبت به سایر نقاط جهان است.

یکی از چالش‌های اساسی در این حوزه، مسئله طبقه‌بندی شغلی رانندگان است. در برخی کشورها، از جمله کالیفرنیا (آمریکا)، قوانین جدید تلاش دارند تا رانندگان را به عنوان کارمندان رسمی طبقه‌بندی کنند. در صورت اجرای این قوانین، اوبر موظف خواهد بود بیمه‌های اجتماعی و درمانی بیشتری برای

1. Partner Protection
2. On-Trip
3. Off-Trip
4. Allianz Partners

رانندگان خودفراهم‌کند. این موضوع موجب چالش‌های قانونی و شکایت‌های متعدد شده و سیاست‌های بیمه‌ای اوבר را در برخی کشورها تحت‌تأثیر قرار داده است.

به‌طور کلی، سیاست‌های بیمه‌ای اوבר در سطح جهانی نامتوازن و وابسته به قوانین محلی هستند. درحالی‌که این شرکت در اروپا با همکاری آکسا و آلیانز پارتیز بیمه‌های گسترده‌ای ارائه می‌دهد، در کشورهای دیگر مانند آمریکا و برزیل، پوشش بیمه‌ای محدودتر بوده و صرفاً در زمان فعالیت رانندگان در پلتفرم فعال است. این تفاوت‌ها نشان می‌دهد که همچنان نیاز به یک چارچوب جهانی استاندارد برای حمایت از حقوق رانندگان پلتفرمی وجود دارد.

مقاله «کارپسا سرمایه‌داری پرمخاطره و کسانی که در جایگاه راننده هستند: بررسی انگیزه‌ها و تجربه‌های زیسته رانندگان اوبر در کانادا» توسط آماندا پتیکا-هریس^۱، نادیا دی‌گاما^۲ و ام. ان. راوی‌شانکار^۳ که در سال ۲۰۱۸ منتشر شده است، به تحلیل تأثیر اقتصاد پلتفرمی بر شرایط کاری و امنیت شغلی رانندگان اوبر در کانادا می‌پردازد. این مطالعه نشان می‌دهد علی‌رغم تبلیغات اوبر و دیگر پلتفرم‌های مشابه به‌عنوان نمونه‌ای از اقتصاد اشتراکی، در واقعیت این مدل کسب‌وکار به افزایش ناپایداری شغلی و بهره‌کشی از نیروی کار مستقل منجر شده است.

نویسندگان این مقاله، شرکت‌کنندگان را به سه دسته تقسیم کرده‌اند: رانندگان پاره‌وقت که اوبر را به‌عنوان شغل دوم انتخاب کرده‌اند، رانندگان تمام‌وقت غیرحرفه‌ای که به دلیل بیکاری یا مشکلات اقتصادی وارد اوبر شده‌اند و رانندگان حرفه‌ای که قبلاً راننده تاکسی یا لیموزین بوده‌اند و برای رقابت در بازار به این پلتفرم پیوسته‌اند.

مطالعه نشان می‌دهد هر گروه از رانندگان دلایل متفاوتی برای فعالیت در

-
1. Amanda Peticca-Harris
 2. Nadia deGama
 3. M. N. Ravishankar

اوبر دارند. رانندگان پاره‌وقت از انعطاف‌پذیری و امکان کسب درآمد جانبی استقبال می‌کنند، درحالی‌که رانندگان تمام‌وقت غیرحرفه‌ای معمولاً به دلیل از دست دادن شغل یا مشکلات مالی وارد این حوزه شده‌اند. از سوی دیگر، رانندگان حرفه‌ای اوبر را راهی برای کاهش هزینه‌های بالای فعالیت در سیستم سنتی حمل‌ونقل می‌دانند.

یکی از مشکلات اساسی که در این مقاله بررسی شده، برخوردار نبودن رانندگان اوبر از بیمه‌های اجتماعی و امنیت شغلی است. در کانادا، رانندگان اوبر به‌عنوان خویش فرما شناخته می‌شوند، به این معنا که آن‌ها به بیمه بیکاری، بیمه درمانی و مستمري بازنشستگی دسترسی ندارند.

مطالعه نشان می‌دهد بسیاری از رانندگان از ساعات کاری نامنظم و نااطمینانی اقتصادی رنج می‌برند. درآمد آن‌ها کاملاً وابسته به تعداد سفرها و الگوریتم‌های قیمت‌گذاری اوبر است که این امر موجب استرس مالی و نداشتن ثبات شغلی شده است. همچنین، برخی رانندگان به دلیل ساعات کاری طولانی و دسترسی نداشتن به مزایای بیمه‌ای، دچار فرسودگی شغلی و مشکلات جسمی و روانی شده‌اند.

نویسندگان مقاله تأکید می‌کنند مدل کسب‌وکار اوبر، به‌جای ایجاد یک اقتصاد اشتراکی عادلانه، موجب گسترش نابرابری و افزایش ریسک اقتصادی برای کارگران مستقل شده است. آن‌ها پیشنهاد می‌دهند سیاست‌گذاران باید چارچوب‌های قانونی مشخصی برای تأمین امنیت شغلی و بیمه‌ای رانندگان پلتفرمی تدوین کنند.

جمع بندی پژوهش های بررسی شده

بررسی تطبیقی سیاست های بیمه ای در حوزه اقتصاد پلتفرمی به ویژه در صنعت حمل و نقل آنلاین، نشان می دهد تفاوت های معناداری در نحوه پوشش بیمه ای رانندگان در کشورهای مختلف وجود دارد. این تفاوت ها عمدتاً تحت تأثیر عواملی همچون چارچوب های قانونی، ساختار بیمه های اجتماعی و سیاست های پلتفرم ها است. مطالعات موردی نشان می دهد در مناطقی که دولت ها قوانین نظارتی قوی تری دارند، مانند لندن، رانندگان از حمایت های بیمه ای و اجتماعی بیشتری برخوردار هستند. در مقابل، در کشورهایی با نظارت ضعیف تر، مانند روسیه و کانادا، رانندگان با چالش های گسترده ای در زمینه امنیت شغلی و بیمه مواجه اند. به طور کلی، این مقالات بر ضرورت تدوین چارچوب های قانونی استاندارد در سطح جهانی برای حمایت از حقوق رانندگان پلتفرمی تأکید می کند و هشدار می دهد که نبود چنین قوانینی می تواند به استثمار نیروی کار و افزایش نابرابری های اجتماعی در اقتصاد دیجیتال منجر شود.

سیاست های بیمه ای اوبر

اوبرکب^۱ در مارس ۲۰۰۹ به عنوان یکی از اولین برنامه های درخواست خودرو در ایالات متحده تأسیس شد. این شرکت در ابتدا سرویسی به نام «یک کلیک برای سرویس خودرو» ارائه می داد که کاربران را با رانندگان حرفه ای مرتبط می کرد، چیزی که امروزه به عنوان اوبر بلک^۲ شناخته می شود. اوبرکب که بعداً به اوبر تکنولوژیز^۳ تغییر نام داد تا از تنش با صنعت تاکسیرانی جلوگیری کند، خود را به عنوان «راننده خصوصی همه» معرفی کرد تا اینکه در سال ۲۰۱۲ سرویس اوبر ایکس^۴ را راه اندازی کرد. اوبر ایکس به رانندگان غیر حرفه ای

-
1. UberCab
 2. UberBlack
 3. Uber Technologies, Inc
 4. UberX

اجازه می‌داد تا از خودروهای شخصی خود برای ارائه سرویس استفاده کنند و هزینه‌ای حدود دو سوم اویر بلک داشت.

اویر بر اساس مفهوم اقتصاد مشارکتی تأسیس شد. از طریق برنامه‌های تلفن همراه، رانندگان می‌توانستند از دارایی‌های کم‌استفاده خود (خودروهای شخصی) برای ارائه سرویس به مسافرانی که به حمل و نقل راحت نیاز داشتند، استفاده کنند. اویر در ازای دریافت هزینه‌ای از رانندگان، آن‌ها را با مسافران در منطقه‌شان مرتبط می‌کرد. این شرکت نه تنها یک سرویس واسطه‌گری بود، بلکه رانندگان و مسافران را غربالگری می‌کرد، قیمت‌ها را تعیین می‌کرد و تراکنش‌های بین طرفین را پردازش می‌کرد.

با این حال، اویر بدون تطبیق با قوانین موجود وارد بازار شد. در ابتدا، رانندگان و مسافران به عنوان شهروندان خصوصی با یکدیگر معامله می‌کردند و سؤالاتی درباره مسئولیت‌های متقابل آن‌ها وجود داشت. اویر ادعا می‌کرد یک شرکت فناوری است، نه یک شرکت حمل و نقل و بنابراین قوانین سنتی حمل و نقل را در مورد خود اعمال نمی‌کرد. با افزایش تنش‌ها و مقاومت‌ها در برابر شرکت‌های درخواست خودرو، شهرها و انجمن‌های مختلف به عنوان آزمایشگاه‌هایی برای تنظیم قوانین جدید عمل کردند.

پوشش بیمه‌ای رانندگان اویر در کالیفرنیا

از زمان تأسیس اویر در سال ۲۰۱۰ در سان‌فرانسیسکو، این شرکت با چالش‌های نظارتی و حقوقی متعددی در ایالت کالیفرنیا مواجه بوده است. در سال ۲۰۱۳، کمیسیون خدمات عمومی کالیفرنیا^۱ اویر را به عنوان یک «شرکت شبکه حمل و نقل»^۲ طبقه‌بندی کرد. این تصمیم باعث شد اویر مشمول مقررات کمیسیون خدمات عمومی کالیفرنیا از جمله الزام به دریافت مجوز، انجام بررسی‌های پیشینه کیفری رانندگان و ارائه حداقل سطح بیمه شود. درحالی‌که

1. California Public Utilities Commission
2. Transportation Network Company

اوبر در برابر این مقررات مقاومت می کرد، کمیسیون خدمات عمومی کالیفرنیا بر ضرورت این قوانین برای حفظ منافع عمومی تأکید داشت، چرا که مدل کسب و کار اوبر هنوز از نظر تأمین ایمنی و حقوق رانندگان شفاف نبود.

در ادامه این چالش ها، لایحه مجمع شماره ۵^۱ که از ۱ ژانویه ۲۰۲۰ اجرایی شد، محدودیت های بیشتری را بر اوبر تحمیل کرد. این قانون بر اساس رأی تاریخی دیوان عالی کالیفرنیا در پرونده داینامکس^۲ تصویب شد و یک فرضیه قابل رد ایجاد کرد که کارگران باید به عنوان کارمند و نه پیمانکار مستقل شناخته شوند. این تغییر قانونی به دنبال بازگرداندن حقوقی همچون حداقل دستمزد، بیمه بیکاری، بیمه کارگران و مرخصی استعلاجی به رانندگان اوبر بود.

تصویب این قانون باعث طرح دعوی حقوقی علیه اوبر شد. در پرونده مردم علیه اوبر تکنولوژی^۳ که تنها پنج ماه پس از اجرای لایحه مجمع شماره ۵ ثبت شد، دادستان کل کالیفرنیا و دادستان های شهرهای لس آنجلس، سن دیگو و سان فرانسیسکو از اوبر شکایت کردند. آن ها ادعا کردند این شرکت با پرداخت نکردن سهم خود در برنامه های بیمه بیکاری و تأمین اجتماعی، صدها میلیون دلار به طور غیرقانونی صرفه جویی کرده است.

در واکنش به این تحولات، اوبر به همراه سایر شرکت های فعال در اقتصاد گیگ، برای مقابله با این لایحه از طریق پیشنهاد شماره ۲۲^۴ اقدام کردند. این شرکت ها با صرف مبلغی بالغ بر ۲۰۰ میلیون دلار، یکی از گران ترین نبردهای انتخاباتی تاریخ کالیفرنیا را به راه انداختند تا رأی دهندگان را متقاعد کنند رانندگان همچنان به عنوان پیمانکار مستقل شناخته شوند. این پیشنهاد، حداقل دستمزد

1. Assembly Bill No. 5

۲. Dynamex: پرونده داینامکس یکی از مهم ترین دعاوی حقوقی در ایالت کالیفرنیا است که تأثیر عمیقی بر طبقه بندی نیروی کار، به ویژه در اقتصاد گیگ، گذاشته است. این پرونده در سال ۲۰۱۸ توسط دیوان عالی کالیفرنیا بررسی شد و منجر به تصمیمی شد که شرایط تشخیص کارمند یا پیمانکار مستقل بودن کارگران را تغییر داد.

3. People v. Uber Technologies Inc

4. Proposition 22

و برخی مزایای محدود را برای رانندگان فراهم کرد؛ اما همچنان نگرانی‌هایی درباره کفایت پوشش بیمه‌ای و حقوق کارگران وجود دارد (Lombardo, 2022).

پوشش بیمه‌ای رانندگان اوبر در اروپا

شرکت اوبر، از طریق برنامه «حمایت از همکاران» با همکاری شرکت «آلیانز پارتنرز»، پوشش بیمه‌ای برای رانندگان و پیک‌های خود فراهم می‌کند. این برنامه شامل دو نوع پوشش «حین انجام سفر» و «خارج از زمان انجام سفر» است و از ارائه حمایت مالی در شرایط مهم زندگی مانند تصادفات، بیماری‌ها یا تولد فرزند، اطمینان حاصل می‌کند.

از نکات حائز اهمیت این است که برنامه حمایت از همکاران به صورت خودکار و بدون هیچ هزینه‌ای برای تمام رانندگان و پیک‌های واجد شرایط در دسترس است و تمام هزینه‌های آن توسط اوبر پرداخت می‌شود. لیست کشورهای که این برنامه در آن‌ها ارائه می‌شود، در جدول زیر آورده شده است: جدول ۱ - فهرست کشورهای که برنامه حمایت از همکاران ارائه می‌دهند

اتریش	بلژیک	بلغارستان	کرواسی	قبرس
جمهوری چک	دانمارک	استونی	فنلاند	فرانسه
آلمان	یونان	مجارستان	ایرلند	ایتالیا
لتونی	لیتوانی	لوکزامبورگ	مالت	هلند
لهستان	پرتغال	رومانی	اسلواکی	اسلوونی
اسپانیا	سوئد	بریتانیا		

منبع: (Allianz, 2021).

پوشش حین سفر، محافظتی برای رانندگان و پیک‌ها از لحظه‌ای که درخواست سفر یا تحویلی را می‌پذیرند تا ۱۵ دقیقه پس از اتمام آن درخواست است. این

پوشش، مجموعه ای از مزایا به شرح زیر است:

- جبران هزینه های پزشکی: در صورت بروز حادثه ای که نیازمند مراقبت های پزشکی باشد، این مزیت هزینه های پزشکی واجدین شرایط را تا سقف ۷۵۰۰ یورو پوشش می دهد که شامل هزینه های ویزیت پزشک، بستری در بیمارستان، جراحی، دارو و سایر خدمات پزشکی است.

- مزایای فوت ناشی از حادثه: در صورت وقوع حادثه ناگوار و منجر به فوت، مبلغ ۵۰,۰۰۰ یورو به صورت یکجا به ذینفع قانونی متوفی پرداخت می کند، به علاوه حداکثر ۶,۰۰۰ یورو نیز برای پوشش هزینه های مراسم تدفین در نظر گرفته شده است.

- غرامت از کارافتادگی دائم: اگر حادثه ای منجر به از کارافتادگی دائم (مانند از دست دادن عضو یا ناتوانی دائمی) شود، این مزیت بسته به میزان و شدت از کارافتادگی، غرامتی تا سقف ۵۰,۰۰۰ یورو پرداخت می کند. میزان دقیق غرامت بر اساس ارزیابی پزشکی تعیین می شود.
- غرامت بستری شدن در بیمارستان: مبلغ ۸۰۰ یورو به صورت یکجا به عنوان کمک هزینه در طول مدت بستری در بیمارستان پرداخت می شود. این مبلغ صرف نظر از طول مدت بستری ثابت است.

- غرامت آسیب/جراحت: بسته به شدت آسیب دیدگی، رانندگان می توانند تا سقف ۱۶۵۰ یورو و پیک ها تا سقف ۹۰۰ یورو به عنوان کمک هزینه برای جبران هزینه های درمان و همچنین جبران بخشی از درآمد از دست رفته خود دریافت کنند. میزان دقیق این مبلغ بر اساس نوع و شدت آسیب دیدگی تعیین می شود.

پوشش خارج از سفر مخصوص رانندگان و پیک های فعالی است که معیارهای واجد شرایط بودن را داشته باشند. راننده فعال واجد شرایط کسی است که در ۸ هفته گذشته، حداقل ۱۵۰ سفر انجام داده باشد. مزایای این پوشش شامل

موارد زیر است:

- **غرامت بیماری و آسیب شدید:** این مزیت، در صورت ابتلا به بیماری شدید یا آسیب جدی که منجر به بیش از هفت روز متوالی ناتوانی در کار شود، پرداخت می‌شود. میزان این غرامت برای رانندگان تا سقف ۸۲۵ یورو و برای پیک‌ها تا سقف ۴۵۰ یورو است. این پوشش به منظور جبران بخشی از درآمد از دست رفته در دوران بیماری یا آسیب دیدگی طولانی مدت ارائه می‌شود.
 - **پرداخت یکجای مرخصی زایمان (مادر/پدر):** این مزیت، مبلغ ۱۰۰۰ یورو به صورت یکجا به رانندگان یا پیک‌هایی که صاحب فرزند می‌شوند، پرداخت می‌کند. این مبلغ به منظور کمک به هزینه‌های مربوط به تولد فرزند و مراقبت‌های اولیه در نظر گرفته شده است.
 - **پرداخت یکجای غرامت حضور در هیئت منصفه:** در صورتی که راننده یا پیک به عنوان عضو هیئت منصفه در دادگاه فراخوانده شود، این مزیت مبلغ ۵۰۰ یورو به صورت یکجا به عنوان جبران زمان صرف شده و هزینه‌های احتمالی پرداخت می‌کند.
- پوشش حمایت از همکاران به عنوان یک برنامه جامع برای مدیریت ریسک، مزایایی را برای رویدادهای خاص در طول سفر و همچنین رویدادهای خاص خارج از سفر ارائه می‌دهد. جزئیات کلیدی این پوشش در چهار کشور اروپایی در جدول صفحه بعد آورده شده است.

جدول ۲- پوشش مزایا در بریتانیا

پوشش	دوره پوشش	سقف پوشش در بریتانیا
جبران هزینه های پزشکی	حین سفر	حداکثر ۷۵۰۰ پوند جبران هزینه
پرداخت غرامت فوت ناشی از حادثه	حین سفر	۵۰,۰۰۰ پوند به صورت یکجا + حداکثر ۶۰۰۰ پوند جبران هزینه های مراسم تدفین
پرداخت غرامت برای آسیب دائمی	حین سفر	حداکثر ۵۰,۰۰۰ پوند به صورت یکجا
پرداخت غرامت برای بستری شدن در بیمارستان	حین سفر	۱۰۰۰ پوند به صورت یکجا
پرداخت غرامت برای آسیب موقت در حین ارائه خدمات حمل و نقل	حین سفر	رانندگان الماس حداکثر ۲۴۰۰ پوند (۸۰ پوند در روز تا ۳۰ روز). رانندگان پلاتینیوم حداکثر ۲۲۵۰ پوند (۷۵ پوند در روز تا ۳۰ روز). رانندگان طلایی حداکثر ۱۹۵۰ پوند (۶۵ پوند در روز تا ۳۰ روز). رانندگان آبی حداکثر ۱۵۰۰ پوند (۵۰ پوند در روز تا ۳۰ روز). پیک های تحویل حداکثر ۹۰۰ پوند (۳۰ پوند در روز تا ۳۰ روز)
پرداخت برای بیماری شدید و آسیب بدنی (برای بیماری یا آسیبی که منجر به بیش از ۷ روز ناتوانی متوالی در کار شود)	خارج از سفر	رانندگان الماس حداکثر ۱۲۰۰ پوند (۸۰ پوند در روز تا ۱۵ روز). رانندگان پلاتینیوم حداکثر ۱۱۲۵ پوند (۷۵ پوند در روز تا ۱۵ روز). رانندگان طلایی حداکثر ۹۷۵ پوند (۶۵ پوند در روز تا ۱۵ روز). رانندگان آبی حداکثر ۷۵۰ پوند (۵۰ پوند در روز تا ۱۵ روز). پیک های تحویل حداکثر ۴۵۰ پوند (۳۰ پوند در روز تا ۱۵ روز)
پرداخت مرخصی زایمان (مادر/پدر)	خارج از سفر	۱۰۰۰ پوند به صورت یکجا برای رانندگان الماس، ۹۵۰ پوند برای رانندگان پلاتینیوم، ۹۰۰ پوند برای رانندگان طلایی، ۳۵۰ پوند برای رانندگان آبی.
پرداخت یکجای غرامت حضور در هیئت منصفه	خارج از سفر	۵۰۰ پوند به صورت یکجا

منبع: (Uber, n.d).

جدول ۳- پوشش مزایا در بلژیک

پوشش	دوره پوشش	سقف پوشش در بلژیک
پوشش پزشکی	حین سفر	حداکثر ۷۵۰۰ یورو جبران هزینه
مزایای فوت ناشی از حادثه	حین سفر	۵۰,۰۰۰ یورو به صورت یکجا + حداکثر ۶۰۰۰ یورو جبران هزینه‌های مراسم تدفین
غرامت ازکارافتادگی دائم	حین سفر	حداکثر ۵۰,۰۰۰ یورو به صورت یکجا
غرامت بستری در بیمارستان	حین سفر	۸۰۰ یورو به صورت یکجا
غرامت آسیب/جراحت	حین سفر	رانندگان همکار حداکثر ۱۶۵۰ یورو (۵۵ یورو در روز تا ۳۰ روز). پیک‌های تحویل حداکثر ۹۰۰ یورو (۳۰ یورو در روز تا ۳۰ روز)
غرامت بیماری و آسیب شدید (برای بیماری یا آسیبی که منجر به بیش از ۷ روز ناتوانی متوالی در کار شود)	خارج از سفر	رانندگان همکار حداکثر ۸۲۵ یورو (۵۵ یورو در روز تا ۱۵ روز). پیک‌های تحویل حداکثر ۴۵۰ یورو (۳۰ یورو در روز تا ۱۵ روز)
پرداخت یکجای مرخصی زایمان (مادر/پدر)	خارج از سفر	۱۰۰۰ یورو به صورت یکجا
پرداخت یکجای غرامت حضور در هیئت منصفه	خارج از سفر	۵۰۰ یورو به صورت یکجا

منبع: (Uber, n.d.)

جدول ۴- پوشش مزایا در هلند

پوشش	دوره پوشش	سقف پوشش در هلند
پوشش پزشکی	حین سفر	حداکثر ۷۵۰۰ یورو جبران هزینه
مزایای فوت ناشی از حادثه	حین سفر	۵۰,۰۰۰ یورو به صورت یکجا + حداکثر ۶۰۰۰ یورو جبران هزینه های مراسم تدفین
غرامت از کارافتادگی دائم	حین سفر	حداکثر ۵۰,۰۰۰ یورو به صورت یکجا
غرامت بستری در بیمارستان	حین سفر	۸۰۰ یورو به صورت یکجا
غرامت آسیب/جراحات	حین سفر	رانندگان همکار حداکثر ۱۶۵۰ یورو (۵۵ یورو در روز تا ۳۰ روز). پیک های تحویل حداکثر ۹۰۰ یورو (۳۰ یورو در روز تا ۳۰ روز)
غرامت بیماری و آسیب شدید (برای بیماری یا آسیبی که منجر به بیش از ۷ روز ناتوانی متوالی در کار شود)	خارج از سفر	رانندگان همکار حداکثر ۸۲۵ یورو (۵۵ یورو در روز تا ۱۵ روز). پیک های تحویل حداکثر ۴۵۰ یورو (۳۰ یورو در روز تا ۱۵ روز)
پرداخت یکجای مرخصی زایمان (مادر/ پدر)	خارج از سفر	۱۰۰۰ یورو به صورت یکجا
پرداخت یکجای غرامت حضور در هیئت منصفه	خارج از سفر	۵۰۰ یورو به صورت یکجا

منبع: (Uber, n.d).

جدول ۵- پوشش مزایا در آلمان

پوشش	دوره پوشش	سقف پوشش در آلمان
پوشش پزشکی	حین سفر	حداکثر ۷۵۰۰ یورو جبران هزینه
مزایای فوت ناشی از حادثه	حین سفر	۵۰,۰۰۰ یورو به صورت یکجا + حداکثر ۶۰۰۰ یورو جبران هزینه‌های مراسم تدفین
غرامت نقص عضو دائم	حین سفر	حداکثر ۵۰,۰۰۰ یورو به صورت یکجا
غرامت بستری در بیمارستان	حین سفر	۶۰۰ یورو به صورت یکجا
غرامت آسیب/جراحات	حین سفر	رانندگان همکار حداکثر ۱۲۰۰ یورو (۴۰ یورو در روز حداکثر تا ۳۰ روز). پیک‌های تحویل حداکثر ۷۵۰ یورو (۲۵ یورو در روز حداکثر تا ۳۰ روز)
غرامت بیماری و آسیب شدید (برای بیماری یا آسیبی که منجر به بیش از ۷ روز ناتوانی متوالی در کار شود)	خارج از سفر	رانندگان همکار حداکثر ۶۰۰ یورو (۴۰ یورو در روز حداکثر تا ۱۵ روز). پیک‌های تحویل حداکثر ۳۷۵ یورو (۲۵ یورو در روز حداکثر تا ۱۵ روز)
پرداخت یکجای مرخصی زایمان (مادر/پدر)	خارج از سفر	۱۰۰۰ یورو به صورت یکجا
پرداخت یکجای غرامت حضور در هیئت منصفه	خارج از سفر	۵۰۰ یورو به صورت یکجا

منبع: (Uber, n.d)

همان طور که پیش تر ذکر شد این برنامه به صورت خودکار و رایگان برای رانندگان و پیک های واجد شرایط در ۲۳ کشور اروپایی از جمله بریتانیا، بلژیک، هلند و آلمان در دسترس است. تمام هزینه های این برنامه را اوبر تأمین می کند و هدف از آن ارائه حمایت مالی در شرایط مهم زندگی مانند تصادفات، بیماری های جدی یا تولد فرزند است. این پوشش ها به رانندگان و پیک ها اطمینان خاطر می دهد در صورت بروز حوادث یا شرایط خاص، از حمایت مالی لازم برخوردار خواهند بود.

مدل بیمه اوبر رویکردی خصوصی و شرکتی برای حمایت از کارگران است که در مقایسه با بیمه های دولتی، انعطاف پذیری بیشتری دارد، اما امنیت شغلی کمتری ارائه می دهد. بررسی این مدل می تواند در تدوین سیاست های ملی برای حمایت از کارگران پلتفرمی الهام بخش باشد.

حمایت اجتماعی از کارگران پلتفرمی: بررسی تحولات بین المللی

رشد اقتصاد گیگ و پلتفرمی در سال های اخیر، بازارهای جدیدی را برای کسب و کارها ایجاد کرده و فرصت های درآمدزایی را برای کارگران فراهم آورده است. با این حال، این روند مسائل مربوط به حمایت اجتماعی از کارگران پلتفرمی را نیز به کانون توجه آورده است. دو نوع کلی از کارهای پلتفرمی وجود دارد: کار آنلاین مبتنی بر وب^۱ و کار مکان محور یا حضوری^۲.

پلتفرم های آنلاین مبتنی بر وب به کارگران این امکان را می دهند که از هر مکان و در هر زمان کار کنند. این نوع پلتفرم ها، کار از راه دور را در سطح بین المللی نیز ممکن می سازند و خدماتی مانند توسعه نرم افزار، ترجمه متون، طراحی گرافیکی، ورود داده ها و بررسی تصاویر برای شبکه های اجتماعی را ارائه می دهند. در مقابل، پلتفرم های حضوری (مکان محور) مستلزم حضور

1. Online Web-Based

2. Location-Based, Or In-Situ

فیزیکی کارگران در یک منطقه مشخص برای ارائه خدماتی مانند تحویل کالا، حمل و نقل و مراقبت شخصی هستند. این نوع پلتفرم‌ها قابل ردیابی‌اند، درحالی‌که کارگران پلتفرم‌های آنلاین در سراسر جهان پراکنده و اغلب نامرئی هستند (ILO, 2021a; La Salle and Cartoceti, 2019).

برآوردها نشان می‌دهد حدود ۲۲ درصد از جمعیت در سن کار در ایالات متحده از طریق یک پلتفرم دیجیتال، نوعی کالا یا خدمات ارائه می‌دهند (ILO, 2021a). این رقم نشان‌دهنده افزایش چشمگیر استفاده از پلتفرم‌های کاری دیجیتال توسط کارگرانی است که برای تأمین معیشت خود به این پلتفرم‌ها متکی هستند.

بر اساس گزارش سازمان بین‌المللی کار، تعداد پلتفرم‌های آنلاین مبتنی بر وب و مکان‌محور از ۱۴۲ مورد در سال ۲۰۱۰ به بیش از ۷۷۷ مورد در سال ۲۰۲۰ افزایش یافته است. بسیاری از شرکت‌های کوچک و متوسط اقدام به راه‌اندازی پلتفرم‌های مکان‌محور کرده‌اند و به طور فزاینده‌ای از پلتفرم‌های کاری دیجیتال برای تأمین نیروی کار، به‌ویژه در رستوران‌ها و کسب‌وکارهای خرده‌فروشی، استفاده می‌کنند.

با این حال، مطالعات نشان می‌دهد کارگران پلتفرمی، چه حضوری (مکان‌محور) و چه آنلاین، از حمایت اجتماعی کافی برخوردار نیستند. تنها حدود ۴۰ درصد از کارگران پلتفرم‌های آنلاین دارای بیمه درمانی هستند، کمتر از ۱۵ درصد آن‌ها در صورت حوادث کاری و بیکاری تحت پوشش قرار دارند و حدود ۲۰ درصد از آن‌ها دارای حمایت برای دوران سالمندی هستند. کارگران پلتفرم‌های حضوری، کمی بیش از یک نفر از هر دو نفر دارای بیمه درمانی هستند، کمتر از یک سوم آن‌ها در برابر آسیب‌های شغلی حمایت می‌شوند و کمتر از یک پنجم دارای مستمری بازنشستگی هستند (ILO, 2021a).

جدول ۶- نسبت کارگران پلتفرمی تحت پوشش مزایای حمایت اجتماعی بر اساس وضعیت توسعه، جنسیت کارگر و نوع پلتفرم

بیمه درمانی	بیمه حوادث ناشی از کار	بیمه بیکاری	بیمه از کارافتادگی ^۱	مستمری بازنشستگی	
کار آنلاین مبتنی بر وب کار مکان محور یا حضوری					
کشورهای توسعه یافته	۶۱	۱۷	۱۷	۱۵	۳۵
کشورهای در حال توسعه و نوظهور	۴۳	۱۸	۹	۷	۲۳
مرد	۴۲	۱۸	۱۳	۱۲	۲۱
زن	۳۹	۱۱	۱۰	۱۰	۱۴
دارای شغل دیگر	۴۵	۱۷	۱۴	۱۳	۲۶
بدون شغل دیگر	۳۷	۱۲	۱۰	۱۰	۱۴
رانندگان تاکسی	۵۱	۲۷	۵	۴	۱۸
پیک های تحویل	۵۳	۳۱	۵	۶	۱۷
آمار کلی	۴۱	۱۵	۱۲	۱۲	۲۰

منبع: (ILO, 2021a)

1. Disability Insurance

شواهد بر لزوم حمایت پایدار و عادلانه از کارگران پلتفرمی تأکید دارد. نبود حمایت کافی معمولاً به دلیل طبقه‌بندی کارگران پلتفرمی به عنوان خویش فرما است که اغلب منجر به دسترسی حداقلی یا نداشتن دسترسی به نظام‌های تأمین اجتماعی و کاهش مزایای بیمه‌ای می‌شود. این موانع باعث می‌شوند این گروه از حمایت‌هایی مانند بیمه بیکاری یا بیمه حوادث ناشی از کار محروم بمانند.

تأمین اجتماعی نقشی اساسی در تضمین کار شایسته در دنیای کار امروز و آینده دارد. بنابراین، کارگران پلتفرمی - چه شاغل و چه خویش فرما - باید حداقل از سطح پایه‌ای حمایت‌های اجتماعی برخوردار باشند. این الزام همچنین در جهت حفظ رقابت منصفانه بین بنگاه‌ها و افزایش کارایی بازارهای کار است.

مطالعات نشان می‌دهد حمایت‌های کافی بیمه‌ای و اجتماعی برای کارگران پلتفرمی وابسته به سیاست‌های مناسب، مقررات کارآمد، اجرای فرایندهای شفاف، آگاهی‌رسانی و اطلاعات دقیق است. علاوه بر این، تضمین پوشش بیمه‌ای مناسب برای کارگران پلتفرمی - صرف‌نظر از وضعیت شغلی آن‌ها - با چالش‌های متعددی همراه است. نکات کلیدی مربوط به حمایت از کارگران پلتفرمی در ادامه آورده شده است:

شکل ۱ - جنبه‌های کلیدی حمایت از کارگران پلتفرمی

حمایت‌های کارگری

- طبقه‌بندی صحیح وضعیت اشتغال
- تضمین شرایط کاری مناسب / کار شایسته برای کارگران پلتفرمی و مشاغل خرد
- شفاف‌سازی داده‌ها و قوانین اجرا شده توسط الگوریتم‌ها به منظور حفظ حقوق کارگران

پوشش تأمین اجتماعی

- اصلاح سیاست های ملی تأمین اجتماعی و چارچوب های قانونی
- تسهیل ثبت نام و پرداخت حق بیمه
- اشتراک گذاری داده ها بین پلتفرم ها، کارگران و نهادهای دولتی
- آگاهی رسانی و اطلاعات
- قابلیت انتقال و تجميع سوابق بیمه ای بین طرح های مختلف و کارفرمایان
- حمایت های فرامرزی (بین المللی)

منبع: (International Social Security Association [ISSA], n.d)

جلوگیری از طبقه بندی نادرست کارگران و مقابله با اشتغال پنهان

تعیین وضعیت صحیح استخدامی کارگران پلتفرمی امری ضروری برای تضمین حقوق تأمین اجتماعی و حقوق کارگری آنها محسوب می شود، زیرا ماهیت حمایت های اجتماعی و کار به طور ذاتی به وضعیت حقوقی اشتغال مرتبط است. در حال حاضر، نبود چارچوب های حقوقی شفاف برای تنظیم کار در پلتفرم های دیجیتال، منجر به اختلافات متعدد کارگری و آرای قضایی متناقضی شده است که قطعیت و پیش بینی پذیری قانونی را به تأخیر انداخته است.

حتی در مواردی که تصمیمات قضایی صادر شده اند، ممکن است برای تمامی پلتفرم های دیجیتال فعال در یک کشور قابل اعمال نباشند. در واکنش به این چالش ها، چندین کشور از جمله بلژیک، ایتالیا و اسپانیا اقدام به تصویب قوانین جدید برای شفاف سازی معیارهای تعیین وجود رابطه استخدامی در پلتفرم های دیجیتال کرده اند (Deraeve, Rogiers and Segaeert, 2022). بسیاری از کشورها اصل فرضی رابطه استخدامی قابل رد را تصویب کرده اند، به این معنا که در صورت برآورده شدن معیارهای خاصی، کارگران به طور پیش فرض کارمند محسوب می شوند، مگر اینکه خلاف آن اثبات شود. این رویکرد در پیش نویس یک دستورالعمل جدید اتحادیه

اروپا (European Commission, 2021) نیز پیشنهاد شده است. در مقابل، چین و برخی کشورهای دیگر یک دسته‌بندی جدید و میانجی برای کارگران پلتفرمی ایجاد کرده‌اند که به آن‌ها حقوق اساسی کار و حمایت‌های تأمین اجتماعی تعلق می‌گیرد (Deraeve, Rogiers and Segaert, 2022)

پیشنهاد کمیسیون اروپا برای بهبود شرایط کاری در مشاغل پلتفرمی

در دسامبر ۲۰۲۱، کمیسیون اروپا پیش‌نویسی از یک دستورالعمل را با هدف ارتقای شرایط کاری در مشاغل پلتفرمی ارائه کرد. این پیشنهاد، یک فرضیه قانونی را مطرح می‌کند که بر اساس آن، در صورت تحقق حداقل دو مورد از پنج معیار کنترلی مرتبط با نحوه انجام کار، رابطه استخدامی بین پلتفرم دیجیتال و کارگر به‌طور پیش‌فرض وجود دارد. این معیارها شامل موارد زیر است:

- تعیین میزان دستمزد
- وجود مقررات الزام‌آور درباره رفتار و عملکرد کارگران
- نظارت بر انجام کار
- محدودیت در آزادی سازماندهی کار و تعیین ساعات کاری
- محدودیت در انتخاب مشتریان
- در صورتی که حداقل دو مورد از این معیارها محقق شود، رابطه استخدامی به‌طور خودکار فرض می‌شود، مگر اینکه پلتفرم بتواند خلاف آن را اثبات کند.
- علاوه بر این، پیش‌نویس دستورالعمل حقوق ویژه‌ای را برای کارگران پلتفرمی در نظر گرفته است که عبارت‌اند از:
- حق دسترسی به اطلاعات شفاف درباره نحوه عملکرد و استفاده از سیستم‌های نظارتی و تصمیم‌گیری خودکار
- درک تأثیر این سیستم‌های خودکار بر شرایط کاری
- امکان درخواست بازنگری در تصمیمات اتخاذشده توسط سیستم‌های خودکار
- این الزامات شفافیت‌ساز برای هر دو گروه کارکنان و افراد خویش‌فرما اعمال می‌شود. در نهایت، هدف این پیشنهاد افزایش شفافیت و قابلیت ردیابی در مشاغل پلتفرمی است تا مقامات مسئول بتوانند اجرای حقوق کارگران و تعهدات مرتبط با شرایط کار و حمایت‌های اجتماعی را به‌طور مؤثرتری نظارت و تسهیل کنند (European Commission, 2021).

با وجود این اقدامات قانونی، برخی از کارگران همچنان در وضعیتی مبهم بین استخدام و خویش‌فرمایی قرار دارند. این کارگران ممکن است نتوانند به اندازه کارمندان از حمایت‌های اجتماعی برخوردار شوند و در نتیجه در معرض آسیب‌های بیشتری قرار بگیرند. برخی کشورها برای حل این مشکل، حمایت‌های اجتماعی را به افراد خویش‌فرما یا گروه‌های شغلی خاص گسترش داده‌اند. در مقابل، برخی دیگر از کشورها با ایجاد یک دسته‌بندی میانی برای کارگران، حقوق اساسی کار و حمایت‌های تأمین اجتماعی را برای آن‌ها فراهم کرده‌اند.

حمایت اجتماعی برای کارگران پلتفرمی

صرف‌نظر از اینکه کارگران پلتفرمی کارمند باشند یا خویش‌فرما، باید از یک سطح پایه‌ای حمایت اجتماعی برخوردار باشند. این حمایت به آن‌ها امکان دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی و تأمین امنیت درآمد را در شرایطی مانند زایمان، حوادث شغلی، بیماری، سالمندی، ازکارافتادگی یا از دست دادن منبع درآمد فراهم می‌کند. علاوه بر این، طرح‌های غیرمشارکتی نقش مهمی در تضمین سطح پایه‌ای از حمایت اجتماعی برای همه افراد ایفا می‌کنند.

همانند سایر گروه‌هایی که پوشش بیمه‌ای آن‌ها دشوار است، ایجاد سازوکارهای مؤثر برای ثبت‌نام، جمع‌آوری مشارکت‌ها و ارائه مزایا، جهت اطمینان از اینکه تمامی کارگران از حمایت اجتماعی کافی برخوردار باشند، امری ضروری است (ISSA, 2022a).

برخی کشورها در حال تدوین قوانین کار و تأمین اجتماعی برای کارگران پلتفرمی هستند و برخی از آن‌ها پوشش کامل تأمین اجتماعی را فراهم کرده‌اند. آرژانتین در حال تدوین یک اساسنامه جدید برای کارگران پلتفرم‌های دیجیتالی درخواستی است که پوشش کامل تأمین اجتماعی را ارائه می‌دهد. بلژیک نیز چارچوبی برای کار و تأمین اجتماعی، با الهام از پیش‌نویس دستورالعمل اتحادیه اروپا توسعه داده است که شامل بیمه حوادث شغلی برای افراد خویش‌فرما نیز می‌شود. در

هند، «قانون تأمین اجتماعی»^۱ مصوب ۲۰۲۰ حمایت‌های اجتماعی را به کارگران فریلنسر و پلتفرمی تعمیم داده و یک سازوکار تأمین مالی برای این منظور در نظر گرفته است (Majumdar, 2021; Deraeve, Rogiers and Segaert, 2022). در برخی کشورها، کارگران خویش فرما به حمایت‌های اجتماعی دسترسی دارند که شامل افرادی با درآمد پایین و در وضعیت‌های آسیب‌پذیر نیز می‌شود. آرژانتین، برزیل، کانادا، فرانسه، کره جنوبی، ترکیه و اروگوئه از جمله کشورهایی هستند که سطحی از حمایت اجتماعی را معادل با کارمندان ارائه می‌دهند. همچنین، کشورهایی مانند اتریش، کلمبیا و سوئد بیمه اجباری حوادث شغلی را برای این دسته از کارگران تضمین کرده‌اند (Deraeve, Rogiers and Segaert, 2022).

تسهیل ثبت‌نام کارگران پلتفرمی و فریلنسرها

مانند دیگر گروه‌هایی که تحت پوشش بیمه قرار گرفتن آن‌ها چالش‌برانگیز است، دستیابی به پوشش مؤثر تأمین اجتماعی برای کارگران پلتفرمی و فریلنسرها نیازمند اجرای سازوکارهای کارآمد و ساده برای ثبت‌نام، جمع‌آوری مشارکت‌ها و ارائه مزایا است (ISSA, 2022a). دسترسی آسان به فرایند ثبت‌نام و پرداخت مشارکت‌های تأمین اجتماعی برای این کارگران عمده‌تاً بر دو ویژگی مکمل استوار است: اول، ایجاد رویه‌ها و ابزارهای ساده‌شده توسط سازمان‌های تأمین اجتماعی و نهادهای جمع‌آوری مشارکت و دوم، برقراری ارتباط بین پلتفرم‌ها و نهادهای جمع‌آوری مشارکت به‌منظور پرداخت خودکار مشارکت‌ها از محل درآمد کارگران.

هر دوی این موارد مستلزم سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های دیجیتال و فناوری توسط سازمان‌های اجرایی است. علاوه بر این، گزینه دوم نیازمند توسعه سیاست‌های ملی برای تسهیل به‌اشتراک‌گذاری داده‌ها بین نهادهای مرتبط

است. برخی کشورها اقدام به طراحی مکانیزم‌های ساده‌شده برای ثبت‌نام و پرداخت مشارکت‌های تأمین اجتماعی برای کارگران خویش‌فرما و کارآفرینان خرد کرده‌اند که از جمله می‌توان به آرژانتین، برزیل، استونی و فرانسه اشاره کرد (Central Agency of Social Security Bodies, 2022; Deraeve, Rogiers and Nguyen and (Segaert, 2022). از سوی دیگر، در کشورهایی مانند اندونزی (Cunha, 2019 La Salle and Cartoceti, 2019; Bin Othman Mohd.)، مالزی (2022) و سنگاپور، توسعه سیستم‌های حمایت اجتماعی بیشتر بر پوشش بیمه حوادث شغلی و مزایای فوت برای رانندگان تاکسی‌های اینترنتی متمرکز بوده است (Freudenberg, 2019).

استونی - حساب کارآفرینی

استونی در سال ۲۰۱۹ حساب کارآفرینی (Entrepreneur Account) را برای تسهیل فرایند رسمی‌سازی و پرداخت مالیات برای کارآفرینان با هزینه‌های پایین از جمله کارگران پلتفرمی، ایجاد کرد. از طریق این حساب، مالیات، حق بیمه بازنشستگی و مشارکت‌های بیمه سلامت به صورت مستقیم و ساده‌شده به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود. اگرچه دامنه این حساب فراتر از کارگران پلتفرمی است، اما این سیستم امکان رسمی‌سازی اشتغال پلتفرمی و سایر اشکال جدید کار را فراهم می‌کند. دارندگان حساب کارآفرینی از مزایای اجتماعی مختلفی برخوردار می‌شوند که شامل مستمری بازنشستگی، مزایای والدین و بیمه سلامت است. این مزایا از طریق مشارکت‌های اجتماعی تأمین می‌شود. علاوه بر تسهیل پرداخت‌ها، این حساب به کارگران دیجیتال که در چندین پلتفرم فعالیت دارند، اجازه می‌دهد تا درآمدهایشان را به عنوان یک کل دریافت و مدیریت کنند. این ویژگی، بازتابی از واقعیت‌های بازار کار دیجیتال است که در آن بسیاری از کارگران در چندین پلتفرم به طور هم‌زمان فعالیت دارند (Estonian Tax and Customs Board, n.d).

پرداخت خودکار مشارکت‌های تأمین اجتماعی از طریق ارتباط بین پلتفرم‌ها و نهادهای اجرایی در استونی، اندونزی، مالزی، سنگاپور و اروگوئه (برای کارگران پلتفرم‌های حمل و نقل) توسعه یافته است (Social Insurance Bank, 2017). در فرانسه، کارگران می‌توانند به پلتفرم اختیار دهند تا به جای آن‌ها، سهم بیمه‌های اجتماعی را به نهاد مسئول پرداخت کند (Ogembo and Lehdonvirta, 2020). کشورهای دیگر، از جمله آرژانتین، برزیل و مکزیک، سیستم‌های صدور فاکتور الکترونیکی را برای کارگران خویش فرما معرفی کرده‌اند تا جمع‌آوری مالیات و رعایت مقررات را بهبود بخشند (Barreix and Zambrano, 2018).

در این زمینه، به اشتراک‌گذاری داده‌های نظام‌مند و مؤثر بین پلتفرم‌ها، کارگران و مقامات اجرایی، عاملی کلیدی در ثبت‌نام و تشویق به رعایت مقررات از طریق خودکارسازی فرایندها است. همچنین، این امر به شناسایی و رسیدگی به کم‌اظهاری و تخلف کمک کرده و از حقوق کارگران در رابطه با طبقه‌بندی شغلی، شفافیت قوانین و معیارهای مورد استفاده توسط الگوریتم‌ها و داده‌های مرتبط با کار محافظت می‌کند.

انتقال‌پذیری داده‌ها بین پلتفرم‌ها نیز تحرک در بازار کار را تسهیل می‌کند و می‌تواند در افزایش رعایت پرداخت‌های تأمین اجتماعی مؤثر باشد. به عنوان مثال، در فرانسه، پلتفرم‌ها موظف‌اند اطلاعات دقیق درآمدی کارگران را با نهادهای تأمین اجتماعی و مقامات مالیاتی به اشتراک بگذارند. مکانیسم‌های به اشتراک‌گذاری داده‌ها باید مطابق با مقررات حفاظت از داده‌ها باشند. در این راستا، مقررات عمومی حفاظت از داده‌ها در اتحادیه اروپا، حق انتقال‌پذیری داده‌ها را از جمله حقوق مربوط به حمایت‌های اجتماعی، سوابق کاری و ارزیابی‌های عملکرد را به رسمیت می‌شناسد. به همین ترتیب، استانداردهای حفاظت از داده‌های شخصی کشورهای ایرو-آمریکایی نیز در ماده ۳۰ این حق را تأیید می‌کنند.

اندونزی – BPJS Ketenagakerjaan

در اندونزی سازمان ملی تأمین اجتماعی برای اشتغال از طریق کانال یوتیوب خود رانندگان پلتفرمی را مطلع کرده و آگاهی درباره رسمی سازی اشتغال را افزایش می دهد. همچنین، این نهاد ملی با بخش مالی همکاری می کند تا فرایند ثبت نام و پرداخت مشارکت های تأمین اجتماعی را تسهیل کند و پوشش بیمه حوادث شغلی و مزایای فوت را برای رانندگان پلتفرم ها گسترش دهد. این اقدامات رانندگان را به ثبت نام آنلاین در این سازمان تشویق می کند، در حالی که مشارکت های تأمین اجتماعی آن ها مستقیماً از حساب های رانندگی شان برداشت می شود.

آگاهی و اطلاع رسانی

تجربیات نشان می دهد کمپین های آگاهی بخشی و اطلاع رسانی نقشی اساسی در تشویق کارگران پلتفرمی به رسمی سازی اشتغال و بهره مندی از پوشش تأمین اجتماعی دارند (ISSA, 2022a; ISSA, 2022b). در فرانسه و مالزی، پلتفرم ها کارگران را از مقررات مربوط به مشارکت های تأمین اجتماعی و تعهدات مالیاتی مطلع کرده و لینکی به وبسایت مراجع اداری مربوطه ارائه می دهند^۱ (Freudenberg, 2019). در آرژانتین، سازمان مالیاتی این کشور^۲ اطلاعات و بخش پرسش و پاسخ درباره طرح مالیاتی Monotax و انواع آن را در اختیار کارگران قرار می دهد (Argentina. Monotributo-AFIP). در اندونزی، سازمان ملی تأمین اجتماعی برای اشتغال^۳ و یک پلتفرم حمل و نقل دیجیتال برای اجرای اقدامات آگاهی بخشی همکاری می کنند.

قابلیت انتقال و جابه جایی بین طرح ها و کارفرمایان

کارگران پلتفرمی ممکن است بین وضعیت کارمندی و خویش فرمایی در نوسان باشند یا همزمان با داشتن یک شغل استخدامی، از طریق پلتفرم ها

1. GrabBenefits – Grab

2. Administración Federal De Ingresos Públicos – AFIP

3. BPJS Ketenagakerjaan

نیز فعالیت کنند. از این رو، امکان انتقال حقوق و سوابق کاری از یک وضعیت به وضعیت دیگر برای تضمین حمایت اجتماعی کافی در این دوره‌های گذار، اهمیت فراوانی دارد. نداشتن امکان انتقال و جابه‌جایی حقوق تأمین اجتماعی می‌تواند به پوشش ناقص حمایت‌های اجتماعی، به‌ویژه در مزایای بلندمدت مانند مستمری بازنشستگی، منجر شود. چنین چالش‌هایی ممکن است شکاف‌های حمایتی را در دوره‌های تغییر شغل و مراحل مختلف زندگی ایجاد کنند. این مشکلات زمانی پیچیده‌تر می‌شود که کارگر و پلتفرم در حوزه‌های قضایی یا کشورهای متفاوتی قرار داشته باشند، زیرا تفاوت در سیستم‌های تأمین اجتماعی و قوانین ملی می‌تواند انتقال مزایا و سوابق کاری را با دشواری مواجه کند.

مروری بر ابتکارات و چارچوب‌های سیاستگذاری کارگران پلتفرمی

بررسی شواهد نشان می‌دهد دولت‌ها اقداماتی برای تنظیم‌گری و تضمین حمایت اجتماعی برای کارگران پلتفرمی انجام داده‌اند. در همین راستا انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی^۱ پایگاه داده‌ای برای دسترسی به اطلاعات و داده‌ها درباره کار پلتفرمی و تأمین اجتماعی فراهم کرده است. این پایگاه داده در چهار سطح پوشش تأمین اجتماعی، مسائل اجرایی، حمایت از کار و شفافیت داده‌ها و الگوریتم‌ها اطلاعاتی از ۱۹ کشور جهان ارائه داده که می‌توان کشورهای بررسی‌شده را در دسته‌بندی‌های زیر قرار داد:

۱- کشورهایی که بیشترین حمایت را از کارگران پلتفرمی دارند: اسپانیا، بلژیک، اتریش، کرواسی و پرتغال.

۲- کشورهایی که برخی از حمایت‌های تأمین اجتماعی را برای کارگران پلتفرمی اجباری کرده‌اند، اما بخش‌هایی مانند بیمه بیکاری یا بازنشستگی به صورت اختیاری ارائه می‌شود: کانادا، کره جنوبی، چین، شیلی، استرالیا و فرانسه.

۳- کشورهایی که حداقل پوشش تأمین اجتماعی را برای کارگران پلتفرمی دارند: آرژانتین، هند، اندونزی، مکزیک، آمریکا، سنگاپور. اطلاعات جزئی‌تر مربوط به هر کشور در ادامه آورده شده است.

آرژانتین^۲

در آرژانتین، وضعیت شغلی کارگران پلتفرم‌ها به‌طور مشخص در قوانین تعریف نشده است و این افراد به عنوان خویش فرما طبقه‌بندی می‌شوند که از طریق برنامه مونوتریبوتو^۳ تحت پوشش قرار می‌گیرند. از سال ۲۰۱۹، چندین طرح قانونی و اجرایی برای رسیدگی به نیازهای کارگران پلتفرمی مطرح شده‌اند، اما هنوز

1. International Social Security Association

2. <https://www.issa.int/node/259600>

3. Monotributo

در مرحله پیشنهادی باقی مانده‌اند. کارگران پلتفرمی در آژانتین می‌توانند در این برنامه ثبت‌نام کرده و به‌عنوان خویش فرما مشارکت کنند. مونوتریوتو، سیستم یکپارچه با پرداخت ماهانه ثابت است که شامل مالیات بر درآمد و تأمین اجتماعی (مانند بازنشستگی، خدمات درمانی و مزایای خانوادگی) می‌شود. میزان حق بیمه ماهانه بر اساس دسته‌بندی‌هایی تعیین می‌شود که با سقف‌های درآمد سالانه تطابق دارند. کارگران موظف‌اند دو بار در سال برآورد درآمد خود را به‌روزرسانی کنند تا میزان مشارکت مالی آن‌ها مشخص شود. پلتفرم‌ها، ثبت‌نام در مونوتریوتو را تنظیم کرده و از کارگران می‌خواهند مدارک مالیاتی خود را در زمان ثبت‌نام ارائه دهند. در صورت ارائه نکردن این اطلاعات ظرف ۱۵ روز اول همکاری، حساب کارگران ممکن است تعلیق شود.

استرالیا^۱

استرالیا با تصویب قانون اصلاحیه قوانین کار منصفانه^۲ مصوب سال ۲۰۲۴، گام مهمی در جهت حمایت از کارگران پلتفرمی برداشته است. این قانون، حقوق و حمایت‌های حداقلی جدیدی را برای کارگران گیگ با شرایط مشابه کارکنان فراهم می‌کند که در زمینه‌های حقوق و دستمزد، شرایط کاری، بیمه‌های اجتماعی و حمایت از اشتغال، تأثیرات قابل توجهی خواهند داشت. کارگران خویش فرما می‌توانند به‌صورت داوطلبانه به طرح‌های بازنشستگی تکمیلی^۳ و بیمه حوادث دسترسی داشته باشند و از طریق برنامه‌های مساعدت اجتماعی و طرح‌های همگانی از سایر شاخه‌های بیمه اجتماعی استفاده کنند. انتقال از وضعیت کارمند به خویش فرما می‌تواند بر پوشش بیمه‌ای تأثیر بگذارد که این موضوع وابسته به صندوق بیمه ای مربوطه است.

1. <https://www.issa.int/platform-workers/countries/australia>

2. Fair Work Legislation Amendment

3. Superannuation Insurance

برخی از کارگران می‌توانند از حداقل استانداردهای شغلی مشابه کارمندان برخوردار شوند. این وضعیت به کارگرانی تعلق می‌گیرد که حداقل دو مورد از معیارهای زیر را داشته باشند:

- قدرت چانه‌زنی پایینی در تنظیم قرارداد کاری خود داشته باشند.
- دستمزدی برابر یا کمتر از میزان پرداختی یک کارمند در نقش مشابه دریافت کنند.
- اختیار کمی در نحوه انجام کار خود داشته باشند.
- یا سایر ویژگی‌های تعیین‌شده در مقررات را داشته باشند.

بر این اساس، افراد و سازمان‌هایی می‌توانند از کمیسیون کارمنصفانه درخواست کنند تا حداقل استانداردهایی را برای کارگران فعال در اقتصاد گیگ تعیین کند. این استانداردها شامل مواردی مانند حقوق و دستمزد، نرخ‌های اضافه‌کاری، بیمه بازنشستگی، شرایط پرداخت، ثبت سوابق، بیمه و شرایط غیرفعال‌سازی می‌شود.

اتریش^۱

در اتریش، اگرچه قوانین مشخصی درباره وضعیت استخدامی کارگران پلتفرمی وجود ندارد، اما برخی پلتفرم‌ها این کارگران را در قالب قراردادهای استخدامی به کار می‌گیرند. از طریق توافقات جمعی، حقوق و حمایت‌های شغلی برای کارگران پلتفرمی در بخش‌هایی مانند حمل‌ونقل مسافری و تحویل کالا گسترش یافته و آنان را در جایگاه «کارمند» قرار داده است. این توافقات امکان بهره‌مندی کارگران پلتفرمی از مزایایی مشابه کارمندان عادی را فراهم کرده و سطح حمایت‌های شغلی آن‌ها را ارتقا داده است. افراد خویش فرما تحت پوشش سیستم‌های ویژه‌ای قرار دارند که شامل تمامی شاخه‌های بیمه تأمین اجتماعی به‌جز بیمه بیکاری می‌شود. این افراد از مزایای خانوادگی از طریق برنامه‌های همگانی بهره‌مند هستند.

چارچوب حمایتی از کارگران پلتفرمی

● **دستمزد متناسب:** بر اساس توافقات جمعی، حداقل حقوق ماهانه برای پیک‌های دوچرخه‌سوار ۱,۷۳۰ یورو تعیین شده است. علاوه بر این، در صورت استفاده از دوچرخه شخصی یا تلفن همراه، غرامت اضافی ۰.۲۴ یورو به ازای هر کیلومتر و ۲۰ یورو در ماه به آنان پرداخت می‌شود. همچنین، برای ساعات کاری شبانه (۱۰ شب تا ۵ صبح) افزایش دستمزد در نظر گرفته شده است. حداقل دستمزد ماهانه برای حمل‌ونقل مسافری در این صنعت ۱,۸۸۰ یورو تعیین شده است. کارمندان هر دو بخش (پیک‌های دوچرخه‌سوار و رانندگان حمل‌ونقل مسافری) مشمول کمک هزینه تعطیلات و کریسمس و دستمزد اضافه‌کاری هستند.

● **ساعات کاری:** بر اساس قانون ترافیک موقت^۱، رانندگان تاکسی اینترنتی ملزم به دریافت مجوز رانندگی تاکسی هستند. همچنین، به‌عنوان کارگران خویش‌فرما، باید قوانین ساعات کاری را رعایت کنند که شامل حداکثر ۸ ساعت در روز و ۴۰ ساعت در هفته است. زمان شروع و پایان کار برای پیک‌های دوچرخه‌سوار باید با توافق کارفرما و کارگر تعیین شود. ساعات کاری عادی ۴۰ ساعت در هفته در حداکثر ۵ روز کاری توزیع می‌شود. کارمندان حق دارند ۳۰ دقیقه استراحت روزانه بدون پذیرش سفارش داشته باشند. تمامی کارکنان باید پس از پایان روز کاری، ۱۱ ساعت استراحت بدون وقفه داشته باشند و هر هفته ۳۶ ساعت استراحت پیوسته دریافت کنند.

● **ایمنی و سلامت شغلی:** طبق توافقات جمعی، پلتفرم‌های پیک دوچرخه‌سوار موظف به تأمین تجهیزات حفاظتی برای کارکنان خود هستند تا ایمنی و سلامت آنان در محیط کار تضمین شود.

• حمایت از اشتغال: توافقات جمعی در بخش های پیک های دوچرخه سوار و حمل و نقل مسافری، قانون مستمری کارمندان و افراد خویش فرما را در تمامی روابط کاری اعمال می کند. این موضوع باعث می شود کارگران در این حوزه ها مشمول دریافت مستمری پایان کار شوند و از امنیت شغلی بیشتری برخوردار باشند.

بلژیک^۱

در سال ۲۰۲۲، بلژیک قانون «توافق کاری»^۲ را تصویب کرد که بر اساس آن، کارگران پلتفرمی به طور پیش فرض کارمند محسوب می شوند، مگر آنکه رابطه کاری آن ها تحت معیارهای مشخصی به عنوان خویش فرما تعریف شود. معیارهای اصلی که نشان دهنده اشتغال تحت قرارداد کارمندی هستند، عبارت اند از:

- محدودیت در انتخاب مشتریان
- وجود مقررات الزام آور درباره رفتار و عملکرد کارگران
- نظارت بر انجام کار
- تعیین میزان دستمزد
- نظارت الکترونیکی بر کار
- استفاده از جی پی اس^۳ برای اهدافی فراتر از عملکرد اصلی
- الزام به همکاری انحصاری با یک پلتفرم خاص
- محدود کردن شیوه انجام کار

اگر دو مورد از پنج مورد اول (برگرفته از اولین پیش نویس دستورالعمل اتحادیه اروپا درباره کار پلتفرمی) برقرار باشد، کارگر به عنوان کارمند شناخته می شود. اگر سه مورد از مجموع هشت مورد اعمال شود، کارگر نیز در دسته بندی

1. <https://www.issa.int/node/259601>

2. Labour Deal

3. GPS

کارمندان قرار خواهد گرفت.

افراد خویش فرما در بلژیک تحت پوشش اجباری بیمه بازنشستگی، بیماری، زایمان و مزایای بهداشتی قرار دارند. با این حال، این گروه از بیمه حوادث شغلی و بیمه بیکاری مستثنی هستند. مزایای خانوادگی از طریق برنامه‌های حمایتی عمومی تأمین می‌شود. از ژانویه ۲۰۲۶، کارگران خویش فرما در پلتفرم‌های دیجیتال به طور اجباری تحت پوشش بیمه حوادث شغلی قرار خواهند گرفت. هزینه این بیمه بر عهده پلتفرم‌ها خواهد بود.

ایجاد «صندوق جبران خسارت حوادث شغلی» برای کارگران خویش فرما، این امکان را فراهم می‌کند که در صورت امتناع پلتفرم‌ها از ثبت بیمه اجباری، کارگران بتوانند غرامت دریافت کنند. این اصلاحات نشان‌دهنده تقویت نظارت بر روابط کاری در اقتصاد گیگ و شکل‌گیری چارچوب‌های حمایتی قوی‌تر برای کارگران پلتفرمی در بلژیک است.

کانادا^۱

در کانادا، استان‌های انتاریو و بریتیش کلمبیا پیشگام در تنظیم قوانین حمایت از کارگران پلتفرمی هستند. این قوانین تلاش می‌کند تا شرایط کاری، حقوق، مزایا و ایمنی شغلی این کارگران را بهبود ببخشند. آوریل ۲۰۲۲ در انتاریو، قانون حقوق کارگران پلتفرم‌های دیجیتال^۲ معرفی شد که حقوق و حمایت‌های اساسی را برای کارگران بخش‌های حمل و نقل اشتراکی، تحویل غذا و سایر خدمات پلتفرمی تعیین می‌کند. این قانون هنوز اجرایی نشده است. در نوامبر ۲۰۲۳ در بریتیش کلمبیا، قانون اصلاحیه اساسنامه‌های کار^۳

1. <https://www.issa.int/node/258917>

2. Digital Platform Workers' Rights Act

3. Labour Standards Amendment Act

تصویب شد که کارگران گیگ را تحت حداقل استانداردهای اشتغال قرار داده و آن‌ها را کارمند محسوب می‌کند. به صورت کلی در حال حاضر، کارگران گیگ به طور کلی خویش فرما محسوب می‌شوند، اما در بریتیش کلمبیا، بر اساس استانداردهای اشتغال و قانون جبران خسارت کارگران^۱، به عنوان کارمند در نظر گرفته می‌شوند.

در انتاریو، پلتفرم‌ها ملزم هستند حداقل دستمزد عمومی را برای مدت زمان فعال کاری کارگران پرداخت کنند. در بریتیش کلمبیا، حداقل درآمد ۱۲۰ درصد حداقل دستمزد عمومی تعیین شده است (۲۰ درصد اضافه برای زمان آماده‌باش). اگر درآمد کمتر از این میزان باشد، پلتفرم‌ها باید آن را جبران کنند.

در انتاریو، پلتفرم‌ها از مسدود کردن دسترسی کارگران بدون ارائه توضیح کتبی منع شده‌اند. در صورت تعلیق بیش از ۲۴ ساعت، پلتفرم‌ها باید از دو هفته قبل اطلاع‌رسانی کنند. در بریتیش کلمبیا اگر پلتفرم بخواهد حساب کارگری را غیرفعال کند، باید دلیل تعلیق را اطلاع دهد و در برخی موارد غرامت پرداخت کند. کارگران حق اعتراض به تصمیمات تعلیق یا اخراج را دارند.

شیلی^۲

در سال ۲۰۲۰، دولت شیلی با تصویب قانون شماره ۲۱/۴۳۱ به تنظیم قراردادهای میان کارگران و پلتفرم‌های دیجیتال فعال در این کشور پرداخت. بر اساس این قانون، تنها پلتفرم‌هایی که خدمات درخواستی را به صورت حضوری^۳ ارائه می‌دهند مشمول مقررات آن می‌شوند. برای کارگران پلتفرمی در شیلی پوشش بیمه درمانی اجباری است اما برخورداری از بیمه بازنشستگی، از کارافتادگی، بیماری و زایمان به میزان درآمد اعلام شده بستگی دارد.

1. Workers Compensation Act

2. <https://www.issa.int/node/258918>

3. On-Demand In-Situ Services

چارچوب حمایتی از کارگران پلتفرمی

● **دستمزد متناسب:** قرارداد کار باید شامل روش محاسبه دستمزد، فرم پرداخت و دوره پرداخت باشد. دستمزد ساعتی برای ساعات کار فعال نباید کمتر از ۱۲۰ درصد حداقل دستمزد متناسب باشد که ۲۰ درصد اضافی آن به عنوان جبران زمان انتظار در نظر گرفته می‌شود.

● **ساعات کاری:** کارگران وابسته^۱ باید مطابق با مقررات قانون کار فعالیت کنند. برای کارگران مستقل^۲، شرکت ارائه‌دهنده خدمات دیجیتال موظف است ۱۲ ساعت متوالی زمان استراحت در هر دوره ۲۴ ساعته را تضمین کند. در هر دو حالت، حق انتخاب ساعات کاری برای کارگران محفوظ است.

● **ایمنی و سلامت شغلی:** پلتفرم‌ها ملزم به ارائه آموزش‌های مرتبط با معیارهای ایمنی و سلامت شغلی متناسب با ماهیت کار هستند. علاوه بر این، تجهیزات ایمنی برای کارگرانی که از دوچرخه یا موتورسیکلت استفاده می‌کنند در اختیار آن‌ها قرار داده شده و بیمه خسارت تجهیزات کاری نیز برای آن‌ها فراهم می‌شود.

● **حمایت از اشتغال:** پلتفرم‌ها موظف‌اند در صورت قطع همکاری با کارگران مستقل که بیش از شش ماه در پلتفرم فعالیت داشته‌اند، حداقل ۳۰ روز پیش از قطع همکاری اطلاع‌رسانی کنند. همچنین، این پلتفرم‌ها باید امکان انتقال داده‌های شخصی کارگران را با ارائه اطلاعات در قالبی ساختاریافته و استاندارد تضمین کنند.

1. Employees
2. Independent Workers

چین^۱

در فوریه ۲۰۲۴، به منظور استانداردسازی توسعه اشکال جدید اشتغال، وزارت منابع انسانی و تأمین اجتماعی یک دستورالعمل رسمی منتشر کرد که شامل سه مجموعه راهنما برای بهبود حمایت‌های شغلی کارگران در اقتصاد پلتفرمی است. این دستورالعمل‌ها، تفسیر قوانین کار موجود و نحوه اجرای آن‌ها را برای کارگران پلتفرمی ارائه می‌دهد. کارگران پلتفرمی در چین به عنوان خویش فرما طبقه‌بندی می‌شوند و تحت پوشش اجباری برای مزایای بازنشستگی، از کارافتادگی و پوشش اختیاری برای خدمات درمانی و مزایای بیماری و زایمان هستند.

چارچوب حمایتی از کارگران پلتفرمی

- **دستمزد متناسب:** میزان دستمزد بر اساس توافق بین پلتفرم‌ها و نمایندگان کارگران تعیین می‌شود. در صورتی که کارگران شرایط نمایندگی را نداشته باشند اما در وضعیت تابعیت شغلی قرار گیرند، حداقل دستمزد ساعتی مطابق با استانداردهای محل کار اعمال می‌شود.

- **ساعات کاری:** زمان کار بر اساس توافقات میان پلتفرم‌ها و نمایندگان کارگران با در نظر گرفتن ویژگی‌ها و شرایط شغلی تعیین می‌شود. پلتفرم‌ها موظف‌اند ساعات کاری، از جمله دوره‌های استراحت الزامی را ثبت کرده و با ارسال یادآوری‌ها از اضافه کاری بیش از حد جلوگیری کنند.

- **ایمنی و سلامت شغلی:** پلتفرم‌ها باید الزامات ایمنی و بهداشت شغلی را به کارگران اعلام کرده و مقررات مربوط به استراحت را تدوین کنند تا از فرسودگی شغلی جلوگیری کرده و سلامت

کارگران را حفظ نمایند.

• **حمایت از اشتغال:** کارگران پلتفرمی حق دارند به اتحادیه‌های کارگری بپیوندند. همچنین، پلتفرم‌ها تشویق می‌شوند تا مکانیسم‌های داخلی حل اختلافات کارگری را ایجاد کنند. در صورت موفق نبودن در میانجی‌گری، کارگران می‌توانند دعوی حقوقی خود را در دادگاه مطرح نمایند.

کرواسی^۱

معیارهای تغییر طبقه‌بندی پیمانکاران مستقل به کارگران پلتفرمی به صورت قانونی تعریف شده‌اند و بر اساس عواملی مانند امکان رد وظایف کاری، تعیین زمان و مکان کار، نظارت و ارزیابی عملکرد تعیین می‌شوند. فرض بر وجود رابطه استخدامی برای کارگران پلتفرمی است که تحت پوشش اجباری برای تمامی شاخه‌های تأمین اجتماعی قرار می‌گیرند و مزایای خانواده نیز تحت طرح مساعدت‌های اجتماعی ارائه می‌شود. همچنین الزام به تهیه بیمه حوادث و بیمه مسئولیت به هزینه کارفرما وجود دارد، حتی در صورتی که کار توافق شده با استفاده از وسیله نقلیه‌ای انجام شود که طبق مقررات ایمنی ترافیک جاده‌ای، مشمول ثبت نام نیست.

چارچوب حمایتی از کارگران پلتفرمی

• **دستمزد متناسب:** مسئولیت مشترک پرداخت حقوق کارگران پلتفرمی بین پلتفرم‌های کار دیجیتال و پلتفرم‌های تجیع‌کننده^۲ برقرار است. در صورتی که قرارداد کاری، الگوی کاری غیرقابل پیش‌بینی را تعیین کند، حداقل ساعات کار تضمین شده نباید کمتر از پنج ساعت در هفته باشد.

1. <https://www.issa.int/node/258938>

2. Aggregators

- زمان کاری: در صورت وجود الگوی کاری غیرقابل پیش‌بینی، قرارداد اشتغال باید شامل جزئیات مربوط به برنامه کاری متغیر و دوره مرجع (برحسب روز و ساعت) باشد که در آن کارفرما حق درخواست کار را دارد و کارگر موظف به انجام آن است.
- ایمنی و سلامت شغلی: پلتفرم‌های کار دیجیتال و پلتفرم‌های واسطه موظف‌اند افرادی را برای نظارت بر امنیت شغلی تعیین کنند.

فرانسه^۱

فرانسه وضعیت استخدامی کارگران پلتفرمی را به‌طور قانونی تنظیم نکرده است، اما از طریق سیستم «خود-کارآفرین»^۲ مشارکت آن‌ها را در تأمین اجتماعی تسهیل کرده است. این سیستم شامل پرداخت یکپارچه است که تمامی شاخه‌های تأمین اجتماعی را پوشش داده و نرخ حق بیمه را متناسب با گردش مالی تعیین می‌کند. فرانسه، فصل جدیدی تحت عنوان «مسئولیت اجتماعی پلتفرم‌ها» در قانون کار ایجاد کرده که شامل مقرراتی در خصوص بیمه حوادث ناشی از کار است. علاوه بر این، توافقات جمعی در بخش حمل‌ونقل اشتراکی و تحویل کالا، حقوق شغلی بیشتری را برای کارگران این حوزه تضمین کرده است.

کارگران پلتفرمی در فرانسه به عنوان خویش فرما طبقه‌بندی می‌شوند و تحت پوشش اجباری برای مراقبت‌های بهداشتی، بازنشستگی، از کارافتادگی، بیماری و بارداری و مزایای خانواده قرار می‌گیرند. همچنین کارگران پلتفرمی که بیش از ۱۳ درصد از سقف سالانه تأمین اجتماعی درآمد دارند، باید به مزایای بیمه حوادث ناشی از کار دسترسی داشته باشند. در این حالت، یا پلتفرم باید مشارکت‌های مالی مربوط به یک طرح داوطلبانه فردی را پوشش دهد، یا کارگر به یک طرح بیمه جمعی بپیوندد که مزایای مشابهی ارائه می‌دهد.

1. <https://www.issa.int/node/258923>

2. Auto-entrepreneur

علاوه بر این، قوانین مالیاتی، مسئولیت‌های پلتفرم‌ها و مشارکت‌های مالی لازم را در قبال کارگران مشخص می‌کند.

چارچوب حمایتی از کارگران پلتفرمی

- پرداخت متناسب: توافقات‌های جمعی حداقل دستمزد را برای پیک‌های تحویل کالا ۱۱.۷۵ یورو به ازای هر ساعت کار مؤثر و رانندگان تاکسی‌های اینترنتی، ۷.۶۵ یورو به ازای هر سفر تضمین می‌کنند.
- حمایت از اشتغال: کارگران پلتفرمی حق دارند اتحادیه تشکیل دهند و شکایت‌های خود را از طریق نمایندگان مطرح کنند. این امر توسط مرجع روابط اجتماعی پلتفرم‌های کاری^۱ تسهیل می‌شود. این نهاد از حق نمایندگی کارگران پلتفرمی محافظت کرده و به ترویج گفت‌وگوی اجتماعی بین ذی‌نفعان مختلف کمک می‌کند.

یونان^۲

- طبق قانون ۴۸۰۸/۲۰۲۱، کارگران پلتفرمی به‌طور پیش‌فرض خویش‌فرما محسوب می‌شوند، مگر آنکه شرایط خاصی بر آن‌ها تحمیل شود. خویش‌فرمایی در صورتی برقرار است که فرد:
- امکان استفاده از پیمانکاران فرعی یا جایگزین‌ها را داشته باشد.
 - بتواند تعداد پروژه‌هایی را که می‌پذیرد، به‌صورت یک‌جانبه تعیین کند.
 - بتواند خدمات خود را به اشخاص ثالث از جمله رقبا، ارائه دهد.
 - کنترل زمان ارائه خدمات را در اختیار داشته باشد.

1. Employment Platforms Social Relations Authority

2. <https://www.issa.int/node/259603>

کارگران پلتفرمی در یونان تحت پوشش اجباری بیمه‌های بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگی، مراقبت‌های بهداشتی و بیمه بیکاری قرار دارد. مزایای بیماری و زایمان نیز از طریق طرح‌های ویژه بیمه‌ای ارائه می‌شود.

چارچوب حمایتی از کارگران پلتفرمی

- **دستمزد متناسب:** در بخش حمل و نقل اشتراکی، پلتفرم‌ها فقط می‌توانند با دارندگان مجوز رسمی تاکسیرانی همکاری کنند. کارگران این حوزه باید از طریق آژانس‌های تاکسیرانی محلی فعالیت کنند و مشمول مقررات تاکسیمتر و تعرفه‌های مصوب هستند. این قوانین تضمین می‌کنند که رانندگان در چارچوب مقررات استاندارد تاکسی فعالیت کرده و از حقوق قانونی مرتبط بهره‌مند شوند.

- **ساعات کاری:** در یونان، فعالیت پلتفرم‌های حمل و نقل اشتراکی باید توسط رانندگان تاکسی دارای مجوز انجام شود. این رانندگان که تحت قرارداد کاری فعالیت می‌کنند، باید مقررات ساعات کاری تعیین شده برای کارکنان تاکسی و خودروهای شخصی را رعایت کنند.

- **ایمنی و سلامت شغلی:** پلتفرم‌های دیجیتال موظف‌اند تعهدات مربوط به رفاه، سلامت و ایمنی را که برای کارکنان استخدامی اعمال می‌شود، در رابطه با کارگران مستقل نیز رعایت کنند. برای کارگران مستقل، پلتفرم‌ها باید تجهیزات حفاظتی لازم را تأمین کنند یا معادل ارزش آن را از طریق پرداخت‌های اضافی جبران نمایند.

- **حمایت از اشتغال:** کارگران پلتفرمی، صرف نظر از وضعیت استخدامی خود، از حق عضویت در اتحادیه‌های کارگری، مشارکت در اعتصابات و مذاکره و تنظیم توافقات جمعی برخوردار هستند.

هند^۱

رویکرد رایج در تأمین اجتماعی این کشور بر مدل «هیئت‌های رفاهی»^۲ استوار است. این هیئت‌ها که به موجب قانون ایجاد شده‌اند، به کارگران امکان چانه‌زنی جمعی و نظارت می‌دهند، بدون اینکه رابطه کارگر و کارفرما را تعریف کنند. قانون تأمین اجتماعی ۲۰۲۰ تصریح می‌کند پلتفرم‌ها و پلتفرم‌های تجمیع‌کننده باید بین ۱ تا ۲ درصد از گردش مالی سالانه خود را به یک صندوق مشترک برای تأمین اجتماعی کارگران اختصاص دهند. قانون کارگران گیگ مبتنی بر پلتفرم راجستان^۳ ۲۰۲۳، «هیئت رفاه کارگران گیگ مبتنی بر پلتفرم» را ایجاد کرده است که وظایف آن شامل ثبت نام کارگران و پلتفرم‌های فعال در ایالت است. از طریق این سازوکار، کارگران گیگ به مزایای تأمین اجتماعی از جمله بیمه سلامت، مستمری و مزایای زایمان دسترسی پیدا می‌کنند. بر اساس قانون ثبت و رفاه کارگران گیگ مبتنی بر پلتفرم راجستان ۲۰۲۳، در هر تراکنشی که در این پلتفرم‌ها انجام می‌شود، کارمزدی به تأمین مالی رفاه کارگران اختصاص داده می‌شود. این سازوکار به ایجاد یک سیستم ثبت نام خودکار برای تمامی کارگران منجر خواهد شد.

چارچوب حمایتی از کارگران پلتفرمی

- **دستمزد متناسب:** قانون تأمین اجتماعی ۲۰۲۰ حق دریافت حداقل دستمزد را برای تمامی کارگران در بخش‌های سازمان‌یافته و غیرسازمان‌یافته به رسمیت می‌شناسد. میزان این دستمزد بر اساس معیارهایی مانند سطح مهارت و منطقه جغرافیایی تعیین می‌شود.
- **زمان کاری:** دستورالعمل‌های پلتفرم‌های حمل و نقل و وسایل نقلیه

1. <https://www.issa.int/node/258924>

2. Welfare Boards

3. The Rajasthan Platform Based Gig Workers

موتوری ۲۰۲۰ مقرر می‌دارد رانندگان نباید بیش از ۱۲ ساعت در یک روز کاری به سیستم وارد شوند و در صورتی که این مدت فراتر رود، استراحت اجباری ۱۰ ساعته الزامی است. علاوه بر این، پلتفرم‌ها موظف‌اند سیستمی را توسعه دهند تا اطمینان حاصل شود رانندگانی که در بیش از یک پلتفرم مشغول به کار هستند، مجموعاً بیش از ۱۲ ساعت در هیچ‌کدام از این پلتفرم‌ها رانندگی نکنند.

• **حمایت از اشتغال:** قانون ثبت و رفاه کارگران پلتفرم‌محور ایالت راجستان ۲۰۲۳ یک سازوکار رسیدگی به شکایات برای کارگران گیگ فراهم می‌کند که از طریق آن می‌توانند شکایات مربوط به پرداخت نکردن دستمزد، تبعیض و سایر مشکلات را مطرح کنند.

اندونزی^۱

مقررات مربوط به کارگران پلتفرمی در اندونزی عمدتاً بر بخش حمل‌ونقل اشتراکی متمرکز است. با این حال، اقدامات قابل توجهی برای بهبود حمایت‌های اجتماعی و رفاهی این کارگران، به ویژه با توجه به وضعیت خویش‌فرمایی آن‌ها در حال انجام است. در حال حاضر، رانندگان پلتفرم‌های حمل‌ونقل اشتراکی به عنوان کارگران خویش‌فرما (بدون دستمزد) طبقه‌بندی می‌شوند و تحت پوشش اجباری برنامه‌های تأمین اجتماعی مرتبط با حوادث شغلی و فوت قرار دارند. علاوه بر این، آن‌ها این امکان را دارند تا به صورت داوطلبانه در برنامه‌های بازنشستگی مشارکت کنند.

پلتفرم‌های خدمات حمل‌ونقل اشتراکی موظف هستند تا تأمین اجتماعی و بیمه سلامت را برای رانندگان خود فراهم کنند. این اقدامات نشان‌دهنده تلاش‌های دولت اندونزی برای انطباق چارچوب‌های سیاستی با نیازهای کارگران پلتفرمی و بهبود شرایط کاری آن‌ها است.

چارچوب حمایتی از کارگران پلتفرمی

• **دستمزد متناسب:** حداقل دستمزد برای کارگران بخش حمل و نقل اشتراکی اعمال خواهد شد که میزان دقیق آن توسط استاندار هر منطقه تعیین می شود.

• **ایمنی و سلامت شغلی:** رانندگان موتورسیکلت موظف هستند از تجهیزات محافظتی مناسب استفاده کنند. پلتفرم ها تشویق می شوند تا از فناوری های نظارتی برای کنترل موقعیت، مسیر و سرعت به منظور کاهش خطر حوادث استفاده کنند.

• **حمایت از اشتغال:** اپلیکیشن های حمل و نقل موظف اند رویه های مربوط به تعلیق رانندگان را شفاف سازی کنند. رانندگان از حق اعتراض و توضیح برخوردارند تا از فسخ یک طرفه قرارداد جلوگیری شود.

ایتالیا^۱

در سال ۲۰۱۹، ایتالیا با تصویب فرمان قانون گذاری شماره ۱۰۱^۲، مقررات قراردادهای کاری را اصلاح کرد و خدمات سازمان دهی شده از طریق پلتفرم های دیجیتال را تحت عنوان «همکاری»^۳ قرار داد که این امر می تواند کارگران پلتفرمی را واجد حقوق کامل اشتغال استاندارد کند، هرچند بررسی بیشتری برای اجرای این حقوق لازم است. همچنین، این فرمان حداقل سطوح حمایتی را برای پیک های موتوری^۴، یعنی خویش فرمایانی که به تحویل کالا با دوچرخه یا وسایل نقلیه موتوری مشغول اند، تعیین نمود. کارگران پلتفرمی به عنوان خویش فرما و همکاران طبقه بندی می شوند.

1. <https://www.issa.int/node/259604>

2. Legislative Decree 101

3. Collaboration

4. Rider

پوشش اجباری برای بازنشستگی و مزایای زایمان/پدر شدن در نظر گرفته شده است. برخی از خویش‌فرمایان نیز مشمول پوشش اجباری برای آسیب‌های شغلی و بیکاری هستند. همچنین، خدمات درمانی و مزایای خانوادگی از طریق طرح‌های همگانی و مساعدت‌های اجتماعی ارائه می‌شود.

چارچوب حمایتی از کارگران پلتفرمی

- **دستمزد متناسب:** پیک‌ها حق دریافت حداقل دستمزدی را دارند که در توافق‌نامه‌های جمعی ملی تعیین شده است. در صورت نبود چنین توافق‌نامه‌ای، حداقل دستمزد ساعتی آن‌ها بر اساس حقوق تعیین شده در قراردادهای جمعی بخش‌های مشابه تضمین می‌شود. کار در شب، تعطیلات رسمی یا شرایط نامساعد جوی، پیک‌ها را مستحق دریافت اضافه‌حقوقی حداقل معادل ۱۰ درصد از دستمزد معمولشان می‌کند.

- **ایمنی و سلامت شغلی:** پیک‌ها تحت حمایت همان قوانین ایمنی و بهداشت کار قرار دارند که برای سایر کارکنان اعمال می‌شود.

- **حمایت از اشتغال:** پیک‌ها نمی‌توانند به دلیل رد پذیرش خدمات، از پلتفرم حذف شده یا فرصت‌های شغلی‌شان کاهش یابد. کارگرانی که تحت قرارداد همکاری فعالیت می‌کنند، در برابر فرایندهای اخراج و تصمیم‌گیری‌های خودکار که بر اساس سیستم‌های الگوریتمی اتخاذ می‌شود، محافظت شده‌اند.

کره جنوبی^۱

توسعه‌های اخیر در حوزه قانون‌گذاری کره جنوبی، ضمن حفظ وضعیت شاغلان پلتفرمی به‌عنوان نیروی کار خویش‌فرما، پوشش تأمین اجتماعی را گسترش داده است. این اصلاحات شامل بازنگری در قوانین مرتبط با بیمه بیکاری، بیمه جبران خسارت حوادث صنعتی و مقررات مربوط به وصول حق بیمه برای این دسته از بیمه‌ها است. در این راستا، پوشش بیمه بیکاری به شاغلان پلتفرمی نیز تسری یافته و به‌عنوان بخشی از راهبرد ملی برای دستیابی به نظام بیمه بیکاری همگانی تلقی می‌شود. پوشش اجباری برای مزایای بازنشستگی^۲، از کارافتادگی و مراقبت‌های بهداشتی و همچنین پوشش اختیاری برای بیماری و زایمان، بیمه حوادث کاری و بیمه بیکاری برای خویش‌فرمایان وجود دارد.

در راستای اصلاحات قانونی اخیر، شرط انحصاری بودن شغل برای بهره‌مندی از بیمه حوادث صنعتی لغو شده است. این تغییر موجب می‌شود کارگرانی که از طریق پلتفرم‌های دیجیتال برای چندین کسب‌وکار فعالیت می‌کنند، در صورت وقوع حادثه صنعتی، تحت پوشش قانونی این بیمه قرار گیرند. مزایای ارائه‌شده در این طرح، مشابه مزایای بیمه‌ای کارکنان رسمی است و شامل حمایت‌های مالی و درمانی می‌شود.

به‌منظور تسهیل فرایند ثبت‌نام و پرداخت حق بیمه، پلتفرم‌های دیجیتال مسئول انجام وظایف اداری مربوط به بیمه جبران خسارت حوادث صنعتی هستند. این وظایف شامل گزارش‌دهی منظم دستمزد ماهانه و ایجاد حساب‌های موردنیاز برای کسر و پرداخت حق بیمه می‌شود. نرخ بیمه بر اساس فعالیت‌های گزارش‌شده متغیر است و هزینه آن به‌طور مساوی بین کارگران و پلتفرم‌ها تقسیم می‌شود.

1. <https://www.issa.int/node/258927>

2. Old Age Benefits

مکزیک^۱

در حال حاضر، هیچ قانون مشخصی برای کارگران پلتفرمی در مکزیک وجود ندارد، اما ۲۰ پیشنهاد قانونی برای تنظیم این بخش در کمیسیون کار و تأمین اجتماعی سنای کشور در دست بررسی است. دولت فدرال اعلام کرده که وزارت کار و رفاه اجتماعی^۲ اصلاحاتی را در این حوزه تدوین خواهد کرد، اما تاکنون هیچ پیشنهاد مشخصی ارائه نشده است.

در سال ۲۰۲۳، اصلاحات قانون تأمین اجتماعی به تصویب رسید که امکان پیوستن تمام افراد خویش فرما به طرح اصلی تأمین اجتماعی را فراهم می‌کند. این طرح، پوشش اختیاری را برای تمامی شاخه‌های تأمین اجتماعی ارائه داده و به بیمه‌شدگان و افراد تحت تکفل آن‌ها مزایایی در سطح مشابه افراد دارای پوشش اجباری اختصاص می‌دهد.

پیش از اصلاح قانون، یک برنامه آزمایشی با همکاری مؤسسه تأمین اجتماعی مکزیک^۳ و پلتفرم‌های دیجیتال کشور اجرا شد. هم‌زمان با اجرای شدن اصلاحات، مؤسسه تأمین اجتماعی مکزیک یک پورتال ویژه راه‌اندازی کرده است که اطلاعات جامع درباره افراد خویش فرما، مزایا، مراکز تماس و ابزارهای محاسبه میزان حق بیمه ارائه می‌دهد. این اقدامات با هدف تسهیل فرایند ثبت‌نام و افزایش آگاهی عمومی در خصوص حقوق و مزایای تأمین اجتماعی برای کارگران خویش فرما انجام شده است.

1. <https://www.issa.int/node/259605>

2. STPS

3. Mexican Social Security Institute (Instituto Mexicano del Seguro Social)

پرتغال^۱

در اصلاح قانون کار سال ۲۰۲۳، فرض اشتغال بر اساس شش معیار تعیین شده است که نشان می‌دهد آیا یک کارگر پلتفرمی باید به عنوان کارمند طبقه‌بندی شود یا خیر. این معیارها بدین شرح است:

- توانایی پلتفرم در تعیین نرخ دستمزد
- اعمال مقررات خاص برای ارائه خدمات
- کنترل و نظارت بر کار از طریق ابزارهای الکترونیکی یا مدیریت الگوریتمی

- محدود کردن استقلال کارگران در سازمان‌دهی کار
- اعمال قدرت انضباطی و مالکیت یا اجاره تجهیزات و ابزارهای

کاری

تنها وجود دو مورد از این معیارها برای بازطبقه‌بندی کارگر به عنوان کارمند کافی است.

مقررات جدید تمامی اشکال کار پلتفرمی را پوشش داده و خلأهای باقی‌مانده از «قانون اوبر» سال ۲۰۱۸ را پر می‌کند. قانون اوبر پیش‌تر بخش حمل‌ونقل اشتراکی را تنظیم کرده و الزام کرده بود که این خدمات تنها از طریق پلتفرم‌های تجميع‌کننده خدمات حمل‌ونقل آنلاین^۲ ارائه شوند. کارگران پلتفرمی که به عنوان خویش فرما طبقه‌بندی می‌شوند تحت پوشش اجباری بازنشستگی، ازکارافتادگی و بازماندگی، مراقبت‌های بهداشتی، بیماری و زایمان بیماری‌های ناشی از شغل هستند.

چارچوب حمایتی از کارگران پلتفرمی

- دستمزد متناسب: پلتفرم‌های حمل‌ونقل اشتراکی باید فرمول محاسبه قیمت‌ها را به کارگران اطلاع دهند. همچنین کمیسیون

1. <https://www.issa.int/node/258939>

2. Transporte em Veículos Descarrilhados por Empresa- TVDE

- دریافتی پلتفرم‌ها نمی‌تواند بیش از ۲۵ درصد از ارزش هر سفر باشد.
- مدت زمان کاری: رانندگان پلتفرم‌های تجمیع‌کننده خدمات حمل‌ونقل آنلاین نمی‌توانند در یک دوره ۲۴ ساعته بیش از ۱۰ ساعت کار کنند، صرف‌نظر از تعداد پلتفرم‌هایی که در آن فعالیت دارند. همچنین، پلتفرم‌های حمل‌ونقل موظف‌اند سازوکاری برای نظارت و اطمینان از رعایت این محدودیت‌ها ایجاد کنند.
- ایمنی و سلامت شغلی: اپراتورهای پلتفرم‌های تجمیع‌کننده خدمات حمل‌ونقل آنلاین باید تمام الزامات قانونی مرتبط با فعالیت خود، از جمله قوانین کار، ایمنی و بهداشت شغلی و تأمین اجتماعی را رعایت کنند. پلتفرم‌ها در قبال اجرای این الزامات به‌صورت مشترک مسئولیت دارند.
- حمایت از اشتغال: افراد خویش‌فرما حق دارند، منافع خود را از طریق اتحادیه‌های کارگری نمایندگی کنند.

سنگاپور^۱

مقررات جدید، با حفظ وضعیت خویش‌فرمایی کارگران پلتفرمی و تأکید بر انعطاف‌پذیری بالای آن‌ها، چارچوبی برای ارائه حمایت‌های اساسی در مواردی که پلتفرم‌ها کنترل قابل توجهی بر کارگران اعمال می‌کنند، تعیین کرده است. این حمایت‌ها در شرایطی اجرا می‌شوند که پلتفرم‌ها از الگوریتم‌های داده‌محور برای تطبیق عرضه و تقاضا، تعیین سقف قیمت و دستمزد، مدیریت و هدایت نحوه انجام کار استفاده کنند. این معیارها مبنای ارزیابی میزان وابستگی کارگران به پلتفرم و امکان بهره‌مندی آن‌ها از حمایت‌های قانونی و اجتماعی قرار می‌گیرند. کارگران پلتفرمی در سنگاپور تحت پوشش اجباری برای خدمات درمانی و مزایای زایمان و پوشش اختیاری برای مستمری

بازنشستگی، از کارافتادگی و مزایای بازماندگان قرار می‌گیرند. کارگران پلتفرمی زیر ۳۰ سال ملزم به پرداخت حق بیمه به صندوق پس‌انداز مرکزی^۱ خواهند بود. این صندوق یک برنامه پس‌انداز اجباری برای کارفرمایان و کارکنان است که می‌توان از آن برای بازنشستگی، خرید مسکن یا هزینه‌های درمانی استفاده کرد و معمولاً افراد خویش فرما از آن معاف هستند. کارگران بالای ۳۰ سال نیز امکان انتخاب و عضویت در این طرح را خواهند داشت. پلتفرم‌ها مسئولیت جمع‌آوری حق بیمه صندوق پس‌انداز مرکزی را بر عهده خواهند داشت. نرخ مشارکت کارگران پلتفرمی و شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات دیجیتال با نرخ‌های متداول کارفرمایان و کارکنان هماهنگ خواهد شد. به‌منظور کاهش اثرات اقتصادی این تغییر در اکوسیستم پلتفرم، افزایش سهم پرداختی به این صندوق به‌صورت تدریجی و در بازه‌ای پنج‌ساله اجرا خواهد شد. علاوه بر این، دولت ممکن است از طریق سیاست‌های حمایتی متناسب، از اجرای این تغییرات پشتیبانی کند.

چارچوب حمایتی از کارگران پلتفرمی

- ایمنی و سلامت شغلی: کارگران پلتفرمی، در صورت آسیب‌دیدگی حین کار از همان سطح غرامت و حمایت‌هایی برخوردار خواهند بود که برای کارکنان عادی در نظر گرفته شده است. این حمایت‌ها شامل حقوق مرخصی استعلاجی، تأمین هزینه‌های درمانی و پرداخت یک‌جای غرامت برای آسیب‌های دائمی یا فوت خواهد بود.
- حمایت از اشتغال: کارگران پلتفرمی حق دارند به‌صورت رسمی نماینده‌ای برای دفاع از حقوق خود داشته باشند. این موضوع در چارچوبی جدید که توسط یک گروه سه‌جانبه طراحی شده، اجرایی خواهد شد.

اسپانیا^۱

در سال ۲۰۲۱، اسپانیا با تصویب «قانون پیک‌های موتوری»^۲، چارچوبی جدید برای تنظیم روابط کاری در بخش تحویل ایجاد کرد. بر اساس این قانون، اگر یک پلتفرم از طریق مدیریت الگوریتمی قدرت سازمان‌دهی، هدایت و کنترل کار را اعمال کند، کارگران تحویل به عنوان کارمند تلقی شده و از حقوق کامل اشتغال برخوردار خواهد شد. این قانون به منظور شفاف‌سازی وضعیت شغلی پیک‌های موتوری و جلوگیری از طبقه‌بندی نادرست آن‌ها به عنوان خویش‌فرما تصویب شده است. پیش از اجرای این قانون، مقررات کاری عمدتاً بر بخش تاکسی‌های اینترنتی متمرکز بود، زیر این خدمات تحت قوانین خودروهای کرایه‌ای با راننده^۳ فعالیت می‌کردند. این خدمات مشمول مجوزهای ویژه بودند و بر اساس مقررات هر منطقه خودمختار، محدودیت‌های بیشتری برای آن‌ها در نظر گرفته می‌شد.

در اسپانیا، با فرض وجود رابطه استخدامی برای کارگران پلتفرمی، پوشش اجباری تمامی شاخه‌های تأمین اجتماعی الزامی است. همچنین، مزایای خانوادگی از طریق طرح‌های عمومی و مساعدت‌های اجتماعی به این کارگران ارائه می‌شود. در تمام مناطق خودمختار اسپانیا، مقررات مربوط به خودروهای کرایه‌ای با راننده، رانندگان را ملزم می‌کند که در نظام تأمین اجتماعی مربوطه ثبت‌نام کنند. علاوه بر این، دریافت مجوز خودروهای کرایه‌ای مستلزم داشتن بیمه مسئولیت شخص ثالث است. بر اساس اجرای دستورالعمل اتحادیه اروپا در زمینه همکاری اداری در حوزه مالیات، پلتفرم‌ها موظف‌اند در سازمان مالیاتی اسپانیا ثبت‌نام کرده، اطلاعات لازم را گزارش دهند و اقدامات لازم برای رعایت مقررات را انجام دهند.

1. <https://www.issa.int/node/259606>

2. Rider's Law

3. Vehículo de Transporte con Conductor – VTC

چارچوب حمایتی از کارگران پلتفرمی

- **دستمزد متناسب:** رانندگان خودروهای کرایه‌ای حداقل حقوق ماهانه‌ای را بر اساس توافق‌نامه‌های جمعی هر منطقه خودمختار دریافت می‌کنند. این مبلغ با یک بخش متغیر بر اساس تعداد سفرهای انجام‌شده تکمیل می‌شود.
- **ساعات کاری:** تمامی رانندگان خودروهای کرایه‌ای ملزم به رعایت دوره‌های استراحت اجباری هستند. جزئیات این دوره‌ها توسط مقامات محلی حمل‌ونقل تعیین می‌شود، مشابه آنچه برای رانندگان تاکسی معمولی اعمال می‌شود. در مناطق آندلس، مادرید و والنسیا، این استراحت ۲ روز در هفته و در کاتالونیا ۱.۵ روز در هفته تعیین شده است.

ایالات متحده آمریکا^۱

از ۱۱ مارس ۲۰۲۴، استانداردهای جدیدی برای طبقه‌بندی پیمانکاران مستقل اعمال شده است که بر اساس یک آزمون شش‌عاملی برای سنجش «واقعیت‌های اقتصادی»^۲ بنا شده است. در سطح محلی، ایالت‌ها و شهرها قوانینی را تصویب کرده‌اند که به کارگران پلتفرم‌ها (با تمرکز بر رانندگان شرکت‌های حمل‌ونقل اینترنتی و پیک‌های تحویل کالا) حمایت‌هایی ارائه می‌دهد.

در ایالت واشنگتن، لایحه مجلس نمایندگان^۳ مقررات حقوق و مزایای کارگران را اصلاح کرده و تعاریف کارفرما و کارگر را گسترش داده است تا به ترتیب شرکت‌های شبکه حمل‌ونقل و رانندگان را نیز شامل شود. همچنین، این لایحه حقوق مرخصی استعلاجی برای رانندگان فراهم می‌کند و به آن‌ها

1. <https://www.issa.int/node/258931>

2. Six-Factor Economic Realities Test

3. (Hb) 2076 - 2021-22

اجازه می‌دهد به ازای هر ۴۰ ساعت کار، یک ساعت مرخصی استعلاجی با حقوق کسب کنند. این مرخصی با نرخ معادل میانگین دستمزد ساعتی آن‌ها محاسبه و پرداخت می‌شود.

بر اساس قانون HB ۲۳۹۳ ایالت اورگن، شرکت‌های حمل و نقل اینترنتی موظف‌اند برای هر راننده‌ای که با استفاده از خودروی شخصی خود با این شرکت‌ها همکاری می‌کند، بیمه مسئولیت مدنی خودرو همراه با مزایای حمایت از آسیب‌های شخصی ارائه دهد. این مزایا شامل یک دوره انعطاف‌پذیر برای ارائه خسارت بوده و شامل دو بخش اصلی است:

- پوشش هزینه‌های پزشکی: حداقل ۱۵,۰۰۰ دلار آمریکا برای هر فرد آسیب‌دیده که پرداخت آن تا دو سال پس از وقوع حادثه امکان‌پذیر است.

- حمایت از درآمد: جبران خسارت ناشی از کاهش درآمد تا سقف ۳,۰۰۰ دلار در ماه به مدت حداکثر ۵۲ هفته که امکان مطالبه آن بین یک تا شش سال پس از وقوع حادثه وجود دارد.

چارچوب حمایتی از کارگران پلتفرمی

- دستمزد متناسب: در واشنگتن حداقل نرخ کرایه بر اساس مایل و دقیقه تعیین شده است که مبلغ آن بسته به جمعیت شهر محل ارائه خدمات متفاوت است. علاوه بر این، قانون پی‌آپ^۱ سیاتل حداقل دستمزدی را تضمین می‌کند که هزینه‌های رانندگان را در نظر گرفته و انعام‌های دریافتی را در آن لحاظ نمی‌کند. در نیویورک، حداقل دستمزدی معادل ۱۷.۹۶ دلار در ساعت (بدون احتساب انعام) برای زمان فعالیت کارگران تحویل غذا تعیین کرده که سالانه متناسب با نرخ تورم تعدیل می‌شود.

• **ساعات کاری:** بر اساس قانون در واشنگتن، رانندگان سرویس‌های اشتراکی نباید بیش از ۱۴ ساعت متوالی در یک بازه ۲۴ ساعته فعالیت کنند.

• **ایمنی و سلامت شغلی:** قوانین محلی در نیویورک الزام می‌کند که کارگران تحویل غذا هنگام حضور در رستوران‌ها یا مراکز ارائه غذا برای دریافت سفارش، به سرویس‌های بهداشتی دسترسی داشته باشند. همچنین، این قوانین به کارگران اجازه می‌دهد حداکثر مسافت سفر و مسیرهای تردد خود را تعیین کنند (از جمله امکان اجتناب از عبور از پل‌ها و تونل‌ها).

• **حمایت از اشتغال:** در واشنگتن برای رانندگان فرایندی را جهت اعتراض به غیرفعال‌سازی حساب کاربری در نظر گرفته است.

جدول ۷- مقایسه سیاست‌های تأمین اجتماعی کارگران پلتفرمی

کشور	وضعیت استخدامی کارگران پلتفرم	نوع پوشش تأمین اجتماعی	قوانین کلیدی مرتبط	حمایت‌های خاص از کارگران پلتفرمی
اتریش	خویش‌فرما و کارمند	بیمه کامل تأمین اجتماعی به‌جز بیمه بیکاری	توافقات جمعی برای کارگران پلتفرمی	حداقل حقوق ۱۷۳۰ یورو برای پیک‌های دوچرخه‌سوار، محدودیت ساعات کاری (۴۰ ساعت در هفته)، بیمه سلامت و ایمنی
بلژیک	فرض بر اشتغال به‌عنوان کارمند	بیمه اجباری بازنشستگی، سلامت، بیماری، زایمان (بیمه بیکاری اختیاری)	قانون توافق کاری ۲۰۲۲	بیمه اجباری حوادث برای کارگران پلتفرمی از ۲۰۲۶ که برعهده پلتفرم است، ایجاد «صندوق جبران خسارت حوادث شغلی برای کارگران خویش‌فرما پلتفرم‌های دیجیتال» برای جبران خسارت به کارگران در صورتی که پلتفرم بیمه اجباری به کارگران ارائه نداده باشد.

مروری بر ابتکارات و چارچوب های سیاستگذاری کارگران پلتفرمی | ۶۷

کرواسی	فرض استخدام	بیمه اجباری همه شاخه های تأمین اجتماعی	اصلاح قانون کار	الزام بیمه حوادث به هزینه کارفرما، حداقل تعداد ساعات کاری تقسیم شده، پرداختی نمی تواند کمتر از پنج ساعت در هفته باشد.
فرانسه	خویش فرما	پوشش اجباری برای مراقبت های بهداشتی، بازنشستگی، ازکارافتادگی، بیماری و زایمان و مزایای خانواده	قانون مسئولیت اجتماعی پلتفرم ها ۲۰۱۶	حداقل دستمزد برای پیک های تحویل (۱۱.۷۵ یورو در ساعت) برای رانندگان پلتفرم (۷.۶۵ یورو در هر سفر)، امکان تشکیل اتحادیه، شفافیت داده ها
پرتغال	خویش فرما/ فرض اشتغال	بیمه کامل تأمین اجتماعی (بیماری، بازنشستگی، بیکاری)	اصلاح قانون کار ۲۰۲۳	محدودیت کمسیون پلتفرم ها (حداکثر ۲۵ درصد)، حداکثر ۱۰ ساعت کار در ۲۴ ساعت، پیگیری منافع کارگران از طریق اتحادیه های کارگری
اسپانیا	فرض بر وجود رابطه استخدامی/ پیمانکار مستقل	بیمه اجباری کامل	قانون رابدها ۲۰۲۱	حداقل دستمزد، الزام استخدام رانندگان و پیک ها، الزام به رعایت دوره های استراحت اجباری برای رانندگان پلتفرم ها
کانادا	خویش فرما، در برخی استان ها کارمند	بیمه بازنشستگی اجباری، بیمه بیکاری اختیاری	قوانین ایالتی (بریتیش کلمبیا، انتاریو) ۲۰۲۲ و ۲۰۲۳	حداقل دستمزد ۱۲۰ درصد از حداقل ایالتی در بریتیش کلمبیا، بیمه حوادث اجباری برای کارگران حمل و نقل، امکان اعتراض به تعلیق حساب
چین	خویش فرما	بیمه بازنشستگی و ازکارافتادگی اجباری، بیمه درمانی اختیاری	بخش نامه ۲۰۲۴	استانداردهای حداقل دستمزد ساعتی، الزام ثبت ساعات کاری، کنترل اضافه کاری، شفافیت در تخصیص سفارش ها
کره جنوبی	خویش فرما	بیمه اجباری برای مزایای بازنشستگی، ازکارافتادگی و مراقبت های درمانی؛ بیمه اختیاری برای بیماری و زایمان، حوادث شغلی و بیمه بیکاری	قانون بیمه بیکاری و حوادث شغلی	گسترش بیمه حوادث صنعتی و بیمه بیکاری، پلتفرم ها مسئول انجام وظایف اداری مرتبط با بیمه جبران خسارت حوادث صنعتی
آرژانتین	خویش فرما	تحت پوشش مونوتریپوتو (پوشش اجباری برای مزایای بازنشستگی، ازکارافتادگی و بازماندگان و مستثنا از پوشش مربوط به بیماری و زایمان، آسیب های شغلی و بیکاری)	برنامه مونوتریپوتو	الزام ثبت نام در طرح مونوتریپوتو (این طرح سیستم یکپارچه با پرداخت ماهانه ثابت است که شامل مالیات بر درآمد و تأمین اجتماعی (بازنشستگی، خدمات درمانی و مزایای خانوادگی) می شود)، اشتراک داده های مالی با دولت، امکان اعتراض به اخراج از پلتفرم

شیلی	کارمند و خویش فرما	بیمه اجباری سلامت، بازنشستگی مشروط به درآمد	قانون ۲۱.۴۳۱ سال ۲۰۲۰	حداقل حقوق ۱۲۰ درصد از حداقل ملی، الزام تعیین ساعات استراحت، بیمه تجهیزات برای پیک‌ها، امکان اعتراض به حذف از سیستم
استرالیا	خویش فرما (پیمانکار مستقل)	بیمه حوادث شغلی و بازنشستگی تکمیلی (داوطلبانه)	قانون اصلاحیه قوانین کار منصفانه ۲۰۲۴	اعتراض به تعلیق ناعادلانه، الزام به رعایت حداقل حقوق و مزایا
هند	خویش فرما / کارگران غیررسمی	بیمه محدود	قانون تأمین اجتماعی ۲۰۲۰	اختصاص بین ۱ تا ۲ درصد از گردش مالی سالانه پلتفرم‌ها به یک صندوق مشترک برای تأمین اجتماعی کارگران، محدودیت ۱۲ ساعت کار روزانه، ایجاد سیستم رسیدگی به شکایات
اندونزی	خویش فرما	بیمه حوادث و فوت اجباری، بیمه بازنشستگی اختیاری	مقررات حمل‌ونقل اشتراکی	همکاری مؤسسات تأمین اجتماعی با پلتفرم‌های اصلی کشور برای افزایش پوشش بیمه‌ای، تعیین نرخ مشارکت در برنامه‌های بیمه‌ای بر اساس سطوح درآمدی، الزام رعایت حداقل دستمزد، حمایت از ایمنی رانندگان، شفافیت در تعلیق حساب کاربری
ایتالیا	خویش فرما/ همکار	بیمه بازنشستگی و زایمان اجباری، سایر موارد اختیاری	اصلاح قراردادهای کاری سال ۲۰۱۹، حمایت از رایدرها	حداقل دستمزد تعیین شده در قراردادهای جمعی، الزام ارائه بیمه حوادث توسط پلتفرم‌ها، حمایت از حذف ناعادلانه از پلتفرم
مکزیک	خویش فرما	بیمه اختیاری برای همه شاخه‌های تأمین اجتماعی	هیچ قانون مشخصی برای کارگران پلتفرمی وجود ندارد. ۲۰ پیشنهاد قانونی برای تنظیم این بخش در کمیسیون کار و تأمین اجتماعی سنای کشور در دست بررسی است	امکان ثبت نام داوطلبانه در تأمین اجتماعی

مروری بر ابتکارات و چارچوب های سیاستگذاری کارگران پلتفرمی | ۶۹

سنگاپور	خویش فرما	بیمه درمانی و زایمان اجباری، بیمه اختیاری بازنشستگی، ازکارافتادگی و مزایای بازماندگان	توصیه های کمیته مشورتی درباره کارگران پلتفرمی	کارگران پلتفرمی زیر ۳۰ سال ملزم به پرداخت حق بیمه به صندوق پس انداز مرکزی (CPF) ^۱ ، پلتفرم ها مسئول جمع آوری حق بیمه صندوق پس انداز مرکزی (CPF) ^۲
آمریکا	خویش فرما	بیمه محدود (قوانین ایالتی)	استانداردهای ایالتی	حداقل دستمزد در برخی ایالت ها، محدودیت ساعات کار، امکان اعتراض به تعلیق حساب
یونان	خویش فرما	بیمه بازنشستگی، ازکارافتادگی و بازماندگان، مراقبت های بهداشتی و بیکاری	اصلاحات قانون کار ۲۰۲۱	حمایت های شغلی محدود، الزام پلتفرم ها به تأمین حداقل دستمزد، امکان عضویت در اتحادیه ها

۱. این صندوق یک برنامه پس انداز اجباری برای کارفرمایان و کارکنان است که می توان از آن برای بازنشستگی، خرید مسکن یا هزینه های درمانی استفاده کرد و معمولاً افراد خویش فرما از آن معاف هستند. کارگران بالای ۳۰ سال نیز امکان انتخاب و عضویت در این طرح را خواهند داشت.

۲. برای کاهش تأثیرات اقتصادی این تغییر در اکوسیستم پلتفرم، افزایش سهم پرداختی به CPF به صورت تدریجی و طی پنج سال اجرا خواهد شد. همچنین، این اقدام ممکن است با حمایت های دولتی به شیوه ای که دولت مناسب بداند، همراه شود.

نتیجه گیری

رشد اقتصاد گیگ و پلتفرمی در سال‌های اخیر فرصت‌های جدیدی برای کسب و کارها و درآمدزایی کارگران ایجاد کرده است، اما در عین حال، شکاف‌های موجود در حمایت‌های اجتماعی کارگران پلتفرمی را نیز آشکار ساخته است. دسترسی این کارگران به پوشش تأمین اجتماعی، به ویژه در حوزه‌هایی مانند بیکاری، زایمان، حوادث شغلی، بیماری، بازنشستگی، برای تضمین امنیت درآمدی و خدمات درمانی آن‌ها بسیار حیاتی است. فارغ از وضعیت اشتغال این افراد (چه به عنوان کارمند، خویش فرما یا سایر اشکال اشتغال)، ارائه حمایت‌های اجتماعی کافی و پایدار به این گروه از نیروی کار، شرط ضروری برای تحقق کار شایسته است. علاوه بر این، رسمی‌سازی کار پلتفرمی برای بهبود کارایی بازارهای کار، ایجاد رقابت عادلانه میان شرکت‌ها و تقویت پایداری سیستم‌های تأمین اجتماعی از طریق تشویق به پرداخت حق بیمه و مالیات، امری ضروری به شمار می‌رود.

با این حال، واضح است تأمین حمایت اجتماعی و حقوق کاری کافی برای کارگران دیجیتالی چالشی پیچیده با توجه به تنوع گسترده مدل‌های کاری در پلتفرم‌ها است. بنابراین، سیاست‌گذاران

باید به‌طور مستمر چارچوب‌های موجود را اصلاح و تطبیق دهند تا از حقوق کارگران محافظت کنند و مانع از محدود شدن نوآوری و انعطاف‌پذیری بازار شوند.

برای افزایش توانمندی کلیه کارگران در بازار کار کنونی و آینده، به مجموعه‌ای گسترده از سازوکارهای سیاستی و اداری نیاز است. از طریق ایجاد ارتباطات سیستماتیک و بهره‌گیری از ماهیت دیجیتالی پلتفرم‌ها، نهادهای تأمین اجتماعی و کسب‌وکارهای پلتفرمی می‌توانند سازوکارهای مؤثری برای ثبت‌نام، جمع‌آوری حق بیمه و ارائه مزایا فراهم کنند تا دسترسی مناسب کارگران به حمایت اجتماعی تضمین شود.

همان‌طور که در این گزارش نشان داده شد، تعداد رو به افزایشی از کشورها در حال تدوین سیاست‌ها، چارچوب‌های قانونی و سازوکارهای نوآورانه برای ترویج رسمی‌سازی و حمایت از کارگران پلتفرمی هستند. این کشورها با ساده‌سازی و خودکارسازی رویه‌های اداری و اجرای کمپین‌های اطلاع‌رسانی و آگاهی‌بخشی، تلاش می‌کنند پوشش تأمین اجتماعی این کارگران را بهبود بخشند. در ایران نیز می‌توان با الگوبرداری از این تجربیات و سازوکارهای موفق، گام‌های مؤثری در جهت رسمی‌سازی مشاغل پلتفرمی و افزایش پوشش تأمین اجتماعی کارگران این حوزه برداشت. در ادامه پیشنهادها، سیاستی برای تأمین اجتماعی کارگران پلتفرمی در ایران ارائه گردیده است.

پیشنهاد‌های سیاستی برای تأمین اجتماعی کارگران پلتفرمی در ایران

با توجه به تجارب جهانی و شرایط خاص بازار کار ایران پیشنهاد می‌شود یک نظام تأمین اجتماعی ترکیبی و چندسطحی برای کارگران پلتفرمی تدوین شود. این نظام باید انعطاف‌پذیری اشتغال پلتفرمی را حفظ کند و در عین حال پوشش بیمه‌ای عادلانه‌ای برای این دسته از کارگران فراهم نماید. پیشنهادهای سیاستی به شرح زیر ارائه می‌شود:

۱- ایجاد نظام بیمه‌ای ترکیبی (اجباری و اختیاری)

- بیمه پایه اجباری:

همه کارگران پلتفرمی باید به صورت خودکار تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی (مانند بیمه سلامت، بازنشستگی و ازکارافتادگی) قرار گیرند.

حق بیمه این بخش می‌تواند به صورت سهم‌بندی بین دولت، کارگران و پلتفرم‌ها تأمین شود.

برای کاهش بار مالی، دولت می‌تواند یارانه بیمه‌ای برای کارگران کم‌درآمد ارائه دهد.

- بیمه تکمیلی اختیاری:

کارگران می‌توانند بسته‌های بیمه تکمیلی (مانند بیمه بیکاری، بیمه حوادث شغلی و مرخصی زایمان) را به صورت اختیاری خریداری کنند.

امکان مشارکت صندوق‌های بیمه خصوصی برای ارائه این خدمات فراهم شود.

۲- تشکیل «صندوق مشترک تأمین اجتماعی کارگران پلتفرمی»

- تأمین مالی این صندوق از محل درصدی از درآمد پلتفرم‌ها، کارگران و کمک‌های دولتی انجام شود.
- هدف این صندوق، پرداخت مزایای بیکاری، حمایت از کارگران بیمار یا مصدوم و تأمین حداقل حقوق بازنشستگی برای کارگران پلتفرمی باشد.
- این صندوق می‌تواند در قالب مشارکت دولت و بخش خصوصی اداره شود تا چابک و کارآمد باشد.

۳- الزام پلتفرم‌ها به همکاری در تأمین اجتماعی

- پلتفرم‌ها باید حق بیمه کارگران را به‌صورت خودکار از درآمدشان کسر و به سازمان تأمین اجتماعی واریز کنند (مشابه مدل‌های کره جنوبی).
- شفافیت اطلاعاتی افزایش یابد، به‌طوری که پلتفرم‌ها اطلاعات درآمدی کارگران را در اختیار نهادهای بیمه‌ای قرار دهند تا پرداخت‌های بیمه‌ای متناسب با میزان کار انجام شود.
- برای جلوگیری از دور زدن قانون توسط پلتفرم‌ها، یک نظام نظارت دیجیتال طراحی شود که بیمه‌پردازی را رصد کند.

۴- تدوین استانداردهای حداقل حقوق و ساعات کار

- تعیین حداقل نرخ پرداخت برای کارگران پلتفرمی تا از استثمار نیروی کار جلوگیری شود (مشابه قوانین فرانسه و اسپانیا).
- محدودیت‌هایی برای حداکثر ساعات کاری روزانه (مثلاً ۱۰ ساعت در روز) در نظر گرفته شود تا از فرسودگی شغلی و مشکلات سلامت کارگران جلوگیری شود.

- امکان تشکیل اتحادیه‌های کارگری دیجیتال برای مذاکره درباره حقوق و مزایا فراهم شود.

۵- امکان‌پذیر کردن انتقال بیمه در بین پلتفرم‌ها

- کارگران بتوانند حق بیمه خود را در بین پلتفرم‌های مختلف انتقال دهند و در صورت تغییر پلتفرم، سابقه بیمه‌ای آن‌ها محفوظ بماند

- راه‌اندازی سامانه دیجیتال یکپارچه بیمه‌ای که کارگران بتوانند میزان پرداخت‌های بیمه‌ای خود را مشاهده و مدیریت کنند.

اجرای این سیاست‌ها می‌تواند توازن بین حفظ انعطاف‌پذیری اشتغال پلتفرمی و ایجاد یک چتر حمایتی کارآمد را برقرار کند.

با استفاده از مدل‌های موفق جهانی و تدوین سیاستی متناسب با شرایط ایران، امکان تأمین اجتماعی پایدار برای کارگران پلتفرمی فراهم می‌شود، بدون آنکه رشد اقتصاد دیجیتال با موانع جدی روبه‌رو شود.

AFIP. (2023). Monotributo. Buenos Aires, Administración Federal de Ingresos Públicos.

Allianz. (2021). Allianz Partners and Uber are partnering to provide benefits and protection insurance for independent drivers and couriers in Europe. Allianz. https://www.allianz.com/en/mediacenter/news/business/insurance/211206_Allianz-Partners-and-Uber-are-partnering-to-provide-benefits-and-protection-insurance-for-independent-drivers-and-couriers-in-Europe.html.

Barreix, A. D.; Zambrano, R. (eds). (2018). Electronic invoicing in Latin America. Washington, DC, Inter-American Development Bank.

Batura, O., van Gorp, N., & Larouche, P. (2015). Online Platforms and the EU Digital Single Market. A response to the call for evidence by the House of Lord's internal market sub-committee Rotterdam.

Behrendt, C.; Nguyen, Q. A.; Rani, U. (2019). "Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers", in International Social Security Review, Vol 72, No. 3.

Bin Othman Mohd, A. N. (2022). The role of social security in promoting inclusive growth and social cohesion: A report on contribution collection from platform workers (Technical Commissions report). Geneva, International Social Security Association.

BPJS Ketenagakerjaan. (2018). Alami kecelakaan saat bekerja, driver Gojek ini tetap peroleh penghasilan [Having experienced an accident when working, this Gojek driver still earns income] (video). Jakarta, National Social Security Administering Body for Employment.

Central Agency of Social Security Bodies. (2022). Auto-entrepreneur: an ultra-streamlined, 100 per cent digital system for registering, managing and declaring one's activities in a few clicks. A practice of URSSAF (Good Practices in Social Security). Geneva, International Social Security Association.

Deraeve, P.; Rogiers, M.; Segaert, M. (2022). Employment and social protection for platform workers: Recent developments and trends (ISSA Technical Commission on Employment Policies and Unemployment Insurance). Geneva, International Social Security Association.

Estonian Tax and Customs Board. (n.d.). Entrepreneur account. EMTA. <https://www.emta.ee/en/private-client/taxes-and-payment/taxable-income/entrepreneur-account>.

Estonian Tax and Customs Board. 2023. Entrepreneur account. Tallinn.

European Commission. (2021). Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (9 December 2021). Brussels: European Commission.

Evans, D. S., & Schmalensee, R. (2007). Catalyst Code. 228.

Freudenberg, C. (2019). Rising platform work - Scope, insurance coverage and good practices among ISSA countries (ISSA Technical Commission on Old-Age, Invalidity and Survivors' Insurance). Geneva, International Social Security Association.

Gawer, A. (2009). Platforms, markets and innovation. Platforms, Markets and Innovation, 1–396.

Gorwa, R. (2019). What is platform governance?. Information, communication & society, 22(6), 854-871.

GRAB. (2023). GrabBenefits. Selangor.

ILO. (2021a). World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva, International Labour Office.

ILO. (2021b). Extending social security to self-employed workers: Key lessons learned from international experience (Social Protection Spotlight Brief). Geneva, International Labour Office.

ILO; ISSA; OECD. (2023). Providing adequate and sustainable social protection for workers in the gig and platform economy (Technical paper prepared for the 1st

- meeting of the Employment Working Group under the Indian G20 presidency). Geneva; International Labour Office.
- ILO; OECD. (2020). Ensuring better social protection for self-employed workers (Paper prepared for the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group under Saudi Arabia's presidency). Geneva, International Labour Office and Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development.
- International Social Security Association. (n.d.). Country measures for platform workers. ISSA. <https://www.issa.int/platform-workers/country-measures>.
- ISSA. (2021). Beyond COVID-19: towards inclusive and resilient social protection systems (Analysis). Geneva, International Social Security Association.
- ISSA. (2022a). ISSA Guidelines on administrative solutions for coverage extension. Geneva, International Social Security Association.
- ISSA. (2022b). ISSA Guidelines on communication by social security administrations. Geneva, International Social Security Association.
- ISSR. (2021). "Special Issue: Social protection for digital platform workers in Europe", in *International Social Security Review*, Vol. 74, No. 3-4.
- Koivusalo, M., Svytnarenko, A., Mbare, B., & Perkiö, M. (2024). Globalization, platform work, and wellbeing—a comparative study of Uber drivers in three cities: London, Helsinki, and St Petersburg. *Globalization and Health*, 20(1), 18.
- La Salle D.; Cartoceti G. (2019). Social security for the digital age: Addressing the new challenges and opportunities for social security systems. Geneva, International Social Security Association.
- Lombardo, A. M. (2022). The Uber Challenge: A Comparative Analysis of Regulatory Schemes Governing Transportation App Firms. *Sw. J. Int'l L.*, 28, 176.
- Majumdar, S. 2021. "The case for social security benefits to gig workers in India", in *Chambers and Partners Articles*, November.
- Meijerink, J., & Keegan, A. (2019). Conceptualizing human resource management in the gig economy: Toward a platform ecosystem perspective. *Journal of managerial psychology*, 34(4), 214-232.
- Nguyen, Q. A.; Cunha, N. (2019). Extension of social security to workers in informal employment in the ASEAN region. Geneva, International Labour Office.

- Nooren, P., Van Gorp, N., van Eijk, N., & Fathaigh, R. Ó. (2018). Should we regulate digital platforms? A new framework for evaluating policy options. *Policy & Internet*, 10(3), 264-301.
- Ogembo, D.; Lehdonvirta, V. (2020). "Taxing Earnings from the Platform Economy: An EU Digital Single Window for Income Data?", in *British Tax Review*, 16 January.
- Perscheid, G., Ostern, N. K., & Moormann, J. (2020). Determining Platform Governance: Framework for Classifying Governance Types. In ICIS.
- Peticca-Harris, A., deGama, N., & Ravishankar, M. N. (2020). Postcapitalist precarious work and those in the 'drivers' seat: Exploring the motivations and lived experiences of Uber drivers in Canada. *Organization*, 27(1), 36-59.
- Platform, T., & Model, B. (2015). *The Platform Business Model and Strategy: A Dynamic Analysis of the Value Chain and Platform Business*.
- Social Insurance Bank. (2017). Formalizing enterprises and workers in the shared economy: Transporting passengers using mobile phone applications: UBER, Cabify, EasyGo (Good practices in social security). Geneva, International Social Security Association.
- Uber. (n.d.). Insurance for drivers. Uber. <https://www.uber.com/nl/en/drive/insurance>.
- URSSAF. (2023). *Service autoentrepreneurs*. Paris, Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.



تهران، خیابان سید جمال الدین اسدآبادی (یوسفآباد)، روبروی خیابان پنجاه و هشتم، ۴۴۳

تلفن: ۰۲۱-۸۸۰۶۵۰۱۶	دورنگار: ۰۲۱-۸۸۰۶۵۲۹۶
Info@Saba-Psi.ir	www.Saba-Psi.ir