

## کارگران پلتفرم‌های دیجیتال و پوشش تأمین اجتماعی

زهرا زمانیان<sup>۱</sup>

### چکیده

**تعریف:** دیجیتال‌سازی در مقیاس و سرعتی بی‌سابقه در حال تحول جوامع و اقتصادهای سراسر جهان است. در پی این پدیده، اشکال جدیدی از اشتغال در بخش‌های مختلفی مانند اقتصاد پلتفرم دیجیتال ظهور کرده‌اند. ظهور اشکال جدید اشتغال مانند کار در پلتفرم‌های دیجیتال مستلزم آن است که سیستم‌های حمایت اجتماعی موجود با شرایط و نیازهای خاص چنین کارگرانی سازگار باشند تا حق بشری به تأمین اجتماعی برای همه محقق گردد.

**روش:** از این‌رو مقاله حاضر مبتنی بر روش توصیفی-تحلیلی در پی پاسخ به این سؤال است که چگونه می‌توان سیستم‌های حمایت اجتماعی را با اشکال در حال تغییر کار تطبیق داد تا پوشش کامل و مؤثری از کارگران در کلیه اشکال اشتغال از جمله اشکال «جدید» اشتغال در پلتفرم‌های دیجیتال تضمین نمود.

**نتیجه:** نتایج حاکی است پوشش فعلی حمایت اجتماعی برای کارگران در پلتفرم‌های دیجیتال، شکاف‌ها و خطرات قابل توجهی را نشان می‌دهد. از این‌رو با نگاهی به چالش‌ها و فرصت‌های ناشی از اقتصاد دیجیتال سعی کردیم ویژگی‌های مشترکی برای کمک به توسعه مکانیزم‌هایی برای کاهش شکاف‌ها و خطرات موجود شناسایی و ارائه شود و با ترکیب سازوکارهای مشارکتی و غیرمشارکتی، مبتنی بر مکانیسم‌های مالی عادلانه و پایدار، تأمین اجتماعی جامع و کافی برای همه افراد تضمین گردد.

**واژگان کلیدی:** اشتغال، اقتصاد پلتفرم، بازار کار، حمایت اجتماعی، کارگر پلتفرم دیجیتال.

۱. کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشگاه شهید بهشتی و کارشناسی ارشد علوم سیاسی، دانشگاه مفید قم

طی روندهای جهانی مانند دیجیتال سازی<sup>۱</sup> و اتوماسیون سازی<sup>۲</sup>، دنیای کار دچار تحول گردیده است؛ به گونه‌ای که انطباق سیستم‌های حمایت اجتماعی با زمینه‌ها و نیازهای در حال تغییر ضرورت می‌یابد (سازمان بین‌المللی کار<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷ الف: ۳). تنوع فزایندهٔ ترتیبات کاری به ویژگی بارز بازارهای کار فعلی در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه تبدیل شده است و برخی از اشکال سنتی اشتغال در پی اتوماسیون و دیجیتالی‌شدن در حال از بین رفتن یا تغییر شکل هستند و اشکال «جدید» اشتغال در مشاغل و بخش‌های مختلفی مانند اقتصاد پلتفرم<sup>۴</sup> ظهور یافته‌اند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۷ ب: ۲).

اشکال جدید اشتغال، فرصت‌ها و چالش‌هایی را برای بازارهای کار و حمایت اجتماعی فراهم می‌کند. امروزه بسیاری از این مشاغل در اشکال غیراستاندارد اشتغال یافت می‌شوند و طیف وسیعی از ترتیبات قراردادی از یک رابطهٔ اشتغال نامحدود تمام‌وقت و وابسته یا استاندارد خارج شده‌اند. این در حالی است که اشتغال نامحدود تمام‌وقت و استاندارد نقطهٔ عطف حقوق کار و تأمین اجتماعی و چارچوب‌های سیاستی محسوب می‌شود (دگرایس، ۲۰۱۶: ۵). این اشکال جدید اشتغال شامل کارهایی است که به صورت محلی توسط پلتفرم‌های دیجیتالی<sup>۵</sup> تسهیل گردیده و کارهای جمع‌محور مانند خدمات سایت آمازون<sup>۶</sup> که در صحنهٔ جهانی ارائه می‌شوند.

بسیاری از کارها در پلتفرم‌های دیجیتال ماهیتاً وظیفه‌محور، موقتی و غالباً اتفاقی و ناپایدارند و مرزهای بین خویش‌فرمایی<sup>۷</sup> واقعی و روابط شغلی تغییر یافته اغلب نامشخص است. این در حالی است که تقاضا برای سیستم‌های حمایت اجتماعی کافی و جامع مانند همیشه در این بازار مهم قرار دارند و بخش قابل توجهی تنها به طور جزئی تحت پوشش طرح‌های حمایت اجتماعی هستند

1. Digitalization

2. Automation

3. International Labour Organization

۴. Platform Economy اصطلاح اقتصاد پلتفرمی به آماده‌سازی خدمات (کار پلتفرمی) و یا دسترسی به کالاها از طریق پلتفرم‌های دیجیتال اشاره دارد. این تعاملات ممکن است با پرداخت قیمت یا دستمزد نیز همراه باشند. در این اقتصاد ایجاد هماهنگی میان ارائه‌کنندگان خدمات و مشتریان به‌واسطهٔ الگوریتم‌ها و به کمک فناوری‌های نوین صورت می‌گیرد که هزینه‌های معاملات را به حداقل می‌رساند و از این رو انجام معاملات خرد را نیز امکان‌پذیر می‌کند. اطلاعات مربوط به ارائه‌کنندگان خدمات اغلب با رتبه‌بندی الکترونیکی و سیستم‌های پایش مدیریت می‌شود (دراهو کوپیل و فابو، ۲۰۱۶).

5. Digital Platforms

۶. Amazon: آمازون یک شرکت تجارت الکترونیک آمریکایی است که در سال ۱۹۹۴ توسط جف بیزوس در شهر سیاتل واقع در ایالت واشینگتن تأسیس شد و امروزه از بزرگ‌ترین فروشگاه‌های اینترنتی جهان به شمار می‌آید.

[https://en.wikipedia.org/wiki/Amazon\\_\(company\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Amazon_(company))

7. Self-employment

(سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۷ ب: ۷). علاوه بر این، بسیاری از سیستم‌های حمایت اجتماعی موجود در کشورها هنوز برای پاسخ‌گویی به چالش‌های مرتبط با اتوماسیون‌سازی و دیجیتالی‌سازی مجهز و آماده نیستند.

در اعلامیه قرن در خصوص آینده کار<sup>۱</sup> که توسط ۱۸۷ عضو در کنفرانس بین‌المللی کار در ژوئن ۲۰۱۹ تصویب شد، نقشه راهی برای ارائه یک رویکرد انسان‌محور به آینده کار مطرح گردیده و نیاز فوری به تقویت سیستم‌های حمایت اجتماعی برای تضمین دسترسی جهانی به حمایت اجتماعی کافی، جامع و پایدار و سازگار با دنیای کار به رسمیت شناخته شده است. علاوه بر این، در این اعلامیه سیاست‌ها و تدابیری به‌منظور پاسخ به چالش‌ها و فرصت‌های موجود در دنیای کار مربوط به تحول دیجیتالی کار، از جمله کار پلتفرم ارائه شده است.

یکی از چالش‌های مضاعف برای آینده کار، شکاف‌های مربوط به پوشش حمایت اجتماعی برای کارگران در اشکال «جدید» اشتغال است. از یک سو، عدم حمایت، کارگران را در برابر تحولات بازار کار آسیب‌پذیر می‌کند، حقوق و حیثیت آنها را تضعیف می‌کند، فقر و نابرابری را تشدید می‌کند و حتی قرارداد اجتماعی ضمنی جوامع مدرن را به خطر می‌اندازد. از سوی دیگر، شکاف‌های موجود در پوشش حمایت اجتماعی برای کارگران در برخی ترتیبات قراردادی می‌تواند تصمیمات اشتغال و استخدام را مخدوش کند، سرمایه‌گذاری در زمینه آموزش و مهارت را ضعیف و رقابت عادلانه شرکت‌ها را تضعیف نماید (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۶ الف: ۱۱ و ۲۰۱۶ ب: ۷). از این رو اتخاذ تدابیر سیاستی مناسب برای رفع چنین شکاف‌های حمایت اجتماعی از کارگران در اشکال «جدید» اشتغال ضرورت می‌یابد. در واقع، پیشرفت اقتصادی و اجتماعی در معرض خطر است و در زمان تغییر و تحول دنیای کار ناشی از نوآوری‌های فناوری، تغییرات جمعیتی، تغییرات محیطی و آب‌وهوایی و جهانی‌شدن و همچنین، نابرابری‌های پایدار، سیستم‌های حمایت اجتماعی باید تضمین کنند که مردم می‌توانند از فرصت‌های جدید استفاده نمایند و در عین حال، از حمایت کافی در طول زندگی خود، به‌ویژه طی انتقالات و تحولات کاری برخوردار باشند.

در این مقاله سعی بر آن است که برخی اصول سیاست‌گذاری و تجارب کشورها را که می‌تواند برای شکل‌گیری تفکر چگونگی تقویت و سازگاری سیستم‌های حمایت اجتماعی برای آینده کار مفید باشد، مورد بحث قرار گیرد. در این نوشتار هدف ارائه یک بررسی کامل از نوآوری‌های سیاستی نیست، بلکه برجسته‌کردن رویکردها و گزینه‌هایی است که تحت عنوان مشارکت در بحث چگونگی تقویت سیستم‌های حمایت اجتماعی صورت گرفته و می‌تواند در جهت پاسخ‌گویی و انطباق با زمینه‌های تحول یافته مؤثر باشد.

در مبحث بعدی برخی چالش‌های حمایت اجتماعی در اقتصاد دیجیتال با تأکید ویژه بر چالش‌های کارگران در پلتفرم‌های دیجیتال بررسی می‌شود. سپس به منظور تطبیق سیستم‌های حمایت اجتماعی با آینده کار به ارائه برخی راه‌حل‌های ممکن مبتنی بر مجموعه‌ای از اصول راهنما، از جمله طرح‌های مشارکتی و غیرمشارکتی متوسل می‌شویم. در نهایت، نوشتار پیش‌رو با طرح برخی ملاحظات اساسی برای تضمین حمایت اجتماعی جهانی برای آینده کار و نگاهی گذرا به وضعیت و چارچوب حقوقی ایران در زمینه کسب‌وکارهای دیجیتالی به پایان می‌رسد.

## ۲. چالش‌های حمایت اجتماعی در اقتصاد دیجیتال

باتوجه به افزایش تعداد کارگران در اشکال جدید اشتغال و شکاف‌های پوششی آنها، بر لزوم انطباق سیستم‌های حمایت اجتماعی با زمینه‌های در حال تحول و تقاضا برای گسترش حمایت کافی از همه کارگران با در نظر گرفتن وضعیت خاص چنین کارگرانی تأکید می‌شود. همان‌طور که کمیسیون جهانی آینده کار (۲۰۱۹) ترسیم کرده است، آینده کار مستلزم ایجاد سیستم‌های حمایت اجتماعی عادلانه، فراگیر و پایدار از جمله حداقل‌های حمایت اجتماعی بر اساس اصول همبستگی و تسهیم ریسک است که حمایت از مردم برای رفع نیازهایشان را در طول چرخه زندگی تضمین می‌کند. گسترش حمایت اجتماعی از کارگران در تمامی اشکال اشتغال، نه تنها به منظور تضمین انصاف و تأمین حمایت کافی از همه کارگران و خانواده‌های آنهاست؛ بلکه همچنین تضمین یک فضای رقابتی عادلانه در میان فعالان اقتصادی در اقتصاد جدید و قدیم و در سراسر کشورها و همچنین، تسهیل انتقالات بازار کار و تحرک نیروی کار است.

در مواردی که کارگران پلتفرم تحت عنوان «خویش‌فرما» طبقه‌بندی می‌شوند، پوشش حمایت اجتماعی آنها محدود است. در واقع، در بسیاری از کشورها کارگران خویش‌فرما تحت پوشش سیستم‌های بیمه اجتماعی نیستند یا تنها به صورت داوطلبانه تحت پوشش قرار می‌گیرند (ایکوست<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳: ۹). این کارگران حتی در مواردی که به لحاظ قانونی تحت پوشش قرار می‌گیرند، مقررات مربوط بدان‌ها در خصوص پوشش خطرات مختلف کارشان، معمولاً مطلوب نیست، به‌ویژه کارگرانی که به صورت پاره‌وقت یا موقتی کار می‌کنند و نیز کارگرانی که ممکن است حداقل معیارهای واجد شرایط مندرج در قانون ملی را نداشته باشند.

در واقع، تا زمانی که سیاست‌های مناسب برای کاهش این آسیب‌پذیری‌ها ارائه نشود، رشد اقتصاد «گیگ» (یا پلتفرم) ممکن است شکاف‌های موجود در پوشش حمایت اجتماعی را تشدید کند و

1. Eichhorst

۲. Gig Economy: اصطلاح اقتصاد گیگ به‌عنوان مترادفی برای فعالیت‌های مرتبط با کار پلتفرمی به کار می‌رود (دی استفانو، ۲۰۱۶: ۱).

خطرات بیشتری ایجاد شود (فورد<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷: ۳۶). علاوه بر این، تا آنجا که پوشش تأمین اجتماعی کارگران مشغول کار دیجیتالی از طریق پوشش به واسطه شغل اصلی آنها در اقتصاد «سنتی»<sup>۲</sup> تأمین می‌شود، این نگرانی در مورد رقابت عادلانه و عدالت در مورد منابع مالی سیستم‌های حمایت اجتماعی وجود دارد (رانی و سینگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹: ۱۰۶).

در این نوشتار، شواهد تجربی در مورد دسترسی کارگران پلتفرمی به مزایای حمایت اجتماعی بر اساس یافته‌های اصلی دو نظرسنجی سازمان بین‌المللی کار از کارگران پلتفرمی ارائه شده است (برگ و همکاران، ۲۰۱۸: ۶۵). نظرسنجی‌های انجام‌شده در سال ۲۰۱۵ و ۲۰۱۷ به‌عنوان یکی از مطالعات تطبیقی در خصوص پلتفرم‌های خرد انجام شد که شامل ۳۵۰۰ کارگر در ۷۵ کشور در حال کار در پلتفرم‌های کوچک مانند آمازون<sup>۴</sup>، ترک مکانیکال<sup>۵</sup>، کرود فالور<sup>۶</sup>، کلیک ورکر<sup>۷</sup>، میکرو ورکرز<sup>۸</sup> و آکادمی پروفیلیک<sup>۹</sup> است.

## ۲-۱. چالش‌های خدمات ارائه‌شده در محل از طریق پلتفرم‌های دیجیتال

اقتصاد پلتفرم هنوز هم در کشورهای در حال توسعه و کشورهای پیشرفته از نظر اندازه متوسط است، اما به نظر می‌رسد در بازارهای کار اهمیت بسیاری یافته است. کار روی پلتفرم‌های دیجیتال را می‌توان بر مبنای پلتفرم‌های وب - آنالین<sup>۱۰</sup> و پلتفرم‌های آپ - محور<sup>۱۱</sup> محلی از یکدیگر متمایز کرد (برگ<sup>۱۲</sup>، همان: ۶۶). انواع کارهایی که در پلتفرم‌های آپ - محور محلی ارائه می‌شوند، معمولاً شامل خدمات اسنپ، خدمات پخش، کارهای خانگی یا سایر کارهای محلی است. برای مثال، در حالی که داده‌ها در مورد اندازه و روند پلتفرم خدمات پخش محلی بسیار کم است، اما این بخش در بسیاری از کشورها رشد کرده است.

در ایالات متحده آمریکا نظرسنجی مسافرت خانوادگی ملی در سال ۲۰۱۷ نشان می‌دهد که درصد

---

اقتصاد گیگ در واقع بر پایه بسترهای فناوری مانند وبسایت‌ها و پلتفرم‌هایی است که ارتباط میان کارمندان و شرکت‌هایی را که به دنبال مشاغل انعطاف‌پذیر هستند، فراهم می‌کنند.

1. Forde
2. Traditional economy
3. Rani and Singh
4. Amazon
5. Mechanical Turk (AMT)
6. CrowdFlower
7. Clickworker
8. Microworkers
9. Profilic Academic
10. online-web
11. app-based
12. Berg

جمعیتی که در هر ماه از خدمات تاکسی اینترنتی استفاده می‌کنند، تقریباً ۱۰ درصد است، در حالی که وسایل نقلیه اجاره‌ای فقط ۰/۵ درصد کل سفرها را تشکیل می‌دهد (کانوی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). در آسیا و اقیانوسیه تخمین زده می‌شود که بازار استقبال تاکسی اینترنتی از ۲٫۵ میلیارد دلار در سال ۲۰۱۵ به ۱۳٫۱ میلیارد دلار در سال ۲۰۲۵ رشد خواهد نمود که چیزی معادل شش برابر افزایش را نشان می‌دهد (هوی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷: ۲۲).

در حالی که کار با پلتفرم می‌تواند فرصت‌های درآمد دوم یا بیشتر را فراهم کند، کارگران اغلب با بی‌ثباتی مشتری و درآمدهای پایین مواجه هستند. یک نظرسنجی شامل ۱۱۰۰ راننده تاکسی اینترنتی در ایالات متحده آمریکا نشان می‌دهد که تقریباً ۷۵ درصد رانندگان کمتر از حداقل دستمزد قانونی را در ایالت خود درآمد دارند و ۳۰ درصد رانندگان با احتساب هزینه‌های وسایل نقلیه حتی دچار زیان می‌شوند (ژوف<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). به همین ترتیب، مطالعه‌ای که در چهار کشور آسیایی (اندونزی، مالزی، فیلیپین و تایلند) انجام شده است نشان می‌دهد که درآمد کارگران کم و ناپایدار است و معمولاً پس از آنکه سهم قابل توجهی از بازار را کسب می‌کنند، کاهش می‌یابد. شرایط و ضوابط پلتفرم‌ها معمولاً نشان می‌دهد که کارگران در این پلتفرم‌ها تنها تحت عنوان کارگران خویش فرما به حمایت اجتماعی دسترسی دارند و تحت پوشش قرار خواهند گرفت. در واقع، وضعیت مربوط به پوشش حمایت اجتماعی آنها مشخص نیست (سازمان بین‌المللی کار (بانکوک<sup>۴</sup>)، ۳۴).

کارهایی که در پلتفرم‌های مبتنی بر آب محلی ارائه می‌شود، نسبت به کارهای اینترنتی مبتنی بر وب با سهولت بیشتری توسط مقامات ملی قابل تنظیم و نظارت هستند؛ جایی که اپراتورهای پلتفرم در یک کشور زندگی می‌کنند، مشتریان آن پلتفرم از کشور دیگری هستند و به نوعی کارگران در سراسر جهان پخش می‌شوند. با وجود این، همه کارگران در پلتفرم‌های مبتنی بر وب - آنلاین و مبتنی بر آب محلی با شکاف عمده‌ای در پوشش تأمین اجتماعی مواجه‌اند. در این باره سؤالی که به ذهن متبادر می‌شود این است: آیا چنین کارگرانی در یک رابطه کاری قرار دارند؟ برخی پلتفرم‌ها تا حدی بر تعیین قیمت کارگران، زمان کار و سازماندهی کار اعمال کنترل می‌کنند؛ به گونه‌ای که چنین کارگرانی توسط دادگاه‌های ملی تحت عنوان «کارمند»<sup>۵</sup> طبقه‌بندی می‌شوند (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۸: ۱۹). تعدادی از کشورها اقداماتی را به منظور جلوگیری از طبقه‌بندی نادرست چنین کارگرانی که در پلتفرم‌های آب - محور محلی مشغول هستند، اتخاذ کرده‌اند. مانند

1. Conway
2. Hui
3. Zoepf
4. Bangkok
5. employee
6. OECD

اوبر<sup>۱</sup> در انگلستان و فدکس<sup>۲</sup> در ایالات متحده آمریکا و چندین پرونده که در کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی در جریان است (پراسل<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸: ۳۲).

## ۲-۲. چالش‌های جمعی کاران<sup>۴</sup>

تلاش‌های اخیر برای ترسیم اندازه اقتصاد آنلاین گیگ نشان می‌دهد که در اتحادیه اروپا بین یک تا پنج درصد از جمعیت بزرگسال گاهی اوقات در اقتصاد پلتفرم مشارکت داشته‌اند (فورد و همکاران، همان: ۳۸) و به‌طور متوسط حدود ۱۰ درصد از جمعیت بزرگسال از پلتفرم‌های آنلاین به دلیل ارائه خدمات کار در ۱۴ کشور عضو اتحادیه اروپا استفاده کرده‌اند (پزول<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۴). زنان و مردان در تمام گروه‌های سنی در کار دستمزدی در اقتصاد پلتفرم مشارکت دارند. بررسی سازمان بین‌المللی کار نشان می‌دهد که توزیع جنسیتی در این بازار کاملاً به‌طور نابرابر است و از هر سه کارگر، فقط یک نفر زن است (رانی و فورر<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹: ۲۴۱).

پلتفرم‌های دیجیتالی این امکان را دارند که فرصت‌های اشتغال و درآمدزایی را با انعطاف‌پذیری بالایی فراهم کنند. یک نظرسنجی سازمان بین‌المللی کار نشان می‌دهد که ۲۲ درصد از کارگران ترجیح می‌دهند کار در منزل داشته باشند و ۱۲ درصد نیز گفته‌اند که تنها می‌توانند در منزل کار کنند. ترجیح کار در منزل بیشتر به دلیل وضعیت سلامتی آن افراد است و جمعی کاری راهی را برای ایجاد فرصت‌های شغلی و درآمد برای چنین کارگرانی فراهم می‌کند. تفاوت زیادی از نظر جنسیتی بین افرادی که تنها می‌توانند در منزل کار کنند وجود دارد، به‌طوری که ۱۳ درصد از زنان کارگر به این دلیل استناد نمودند. این در حالی است که این میزان در مردان پنج درصد است و این بیشتر به دلیل مسئولیت‌های مربوط به امور منزل و مراقبت در میان زنان کارگر است. کار در منزل برای کارگران زن، نه تنها نقش جنسیتی را تقویت می‌کند و آنها را از روابط اجتماعی بیگانه می‌کند، بلکه می‌تواند

۱. پلتفرم اوبر (uber Technologies Inc) یک سرویس همسفری آنلاین مستقر در سانفرانسیسکو است که آپ موبایل هوشمند به‌طور خودکار مسافران را با نزدیکترین راننده مرتبط می‌سازد و موقعیت مسافر را به راننده می‌فرستد. اوبر نخستین شرکت نوپا در جهان است که بیشترین و گران‌قیمت‌ترین سهام را دارد.

<https://en.wikipedia.org/wiki/Uber>

۲. FedEx ابرشرکت خدمات پستی آمریکایی چندملیتی است که در سال ۱۹۷۱ توسط فردریک دبلیو اسمیت تأسیس شد.  
<https://en.wikipedia.org/wiki/FedEx>

3. Prassl

۴. Crowdworkers: جمعی کاری کارهایی است که به‌واسطه پلتفرم‌ها انجام می‌شود و به‌عنوان جمعی کاری شناخته می‌شود؛ چراکه انجام این کارها به تعداد زیادی از افراد پیشنهاد می‌شود. جمعی کاری جزئی از کار بزرگتری با عنوان جمع‌سپاری است که به‌معنای برون‌سپاری یک وظیفه به مجموعه‌ای از افراد به‌شکل یک فراخوان عمومی در درون یک مؤسسه است. علاوه بر این، در برخی منابع جمعی کاری تنها به‌معنای کارهایی است که به‌صورت آنلاین انجام می‌شوند. در حالی که منابع دیگری کارهای آنلاین و فعالیت‌های محلی/فیزیکی را نیز در بر می‌گیرد (هیوز و همکاران: ۲۰۱۶).

5. Pesole

6. Furrer

نامنی در درآمد آنها را تشدید کند؛ چراکه آنها از پوشش حمایت اجتماعی برخوردار نیستند و معمولاً درآمد کمی دارند.

با وجود این پتانسیل، همچنان نگرانی‌های جدی در مورد وضعیت نامشخص حقوقی کارگران، عدم امنیت شغلی و درآمد، درآمد کم، عدم پرداخت حقوق، عدم پوشش حمایت اجتماعی و فقدان تربیون برای بیان مطالبات و اعتراضات وجود دارد. به علاوه، مطالعات تجربی چالش‌های مهمی را در رابطه با شرایط کار، دستمزد و پوشش حمایت اجتماعی کارگران پلتفرم نشان می‌دهد (برگ و دیگران، ۲۰۱۸: ۶۸).

قرار گرفتن بیشتر کارگران در معرض خطرات اجتماعی، تقاضا برای حمایت اجتماعی جامع و کافی را افزایش می‌دهد؛ به گونه‌ای که امنیت درآمد و دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی را در طول زندگی افراد تضمین و تحرکات زندگی و کار را تسهیل کند (کمسیون جهانی آینده کار، ۲۰۱۹: ۶).

در حالی که برخی از این چالش‌ها جدید نیستند، موج اقتصاد پلتفرم چالش‌های جدیدی را برای حمایت اجتماعی از کارگران ارائه می‌دهد؛ روندی که به موجب آن مشاغل می‌توانند وظایف خود را که چندی پیش تنها توسط یک کارمند انجام می‌شد، به گروه بزرگی از کارگران مجازی در کشورهای مختلف از طریق پلتفرم‌های دیجیتال واگذار نمایند که در این صورت، شناسایی فرد مسئول برای پرداخت سهم بیمه‌های اجتماعی دشوارتر می‌شود. علی‌رغم این واقعیت که کار کارگران پلتفرم‌ها ممکن است از نزدیک تحت نظارت باشد و اینکه روابط آنها با پلتفرم می‌تواند در عمل شبیه یک رابطه شغلی باشد، کارگران معمولاً به عنوان «پیمانکاران مستقل» طبقه‌بندی می‌شوند و در این صورت، تنها این کارگران هستند که صرفاً مسئول پرداخت سهم بیمه‌های اجتماعی هستند (دی استیفانو، ۲۰۱۶: ۷۴).

یافته‌های نظرسنجی سال ۲۰۱۷ نشان می‌دهد که بسیاری از کارگران جمعی با دستمزد کمی روبه‌رو هستند که اغلب زیر حداقل دستمزد ملی درآمد دارند. علاوه بر این، به طور متوسط برای هر ساعت کار حدود ۲۰ دقیقه وقت اضافی برای جست‌وجوی کار صرف شده که بابت آن مبلغی پرداخت نشده است. به طور متوسط، زنان ساعات کمتری کار با دستمزد انجام می‌دهند؛ اگرچه تعداد ساعتی که برای کار بدون دستمزد صرف می‌کنند، کاملاً مشابه مردان است. به دلیل دستمزد کم و عدم حمایت اجتماعی، کارگران مجبورند دائماً به دنبال کار باشند و بسته به موقعیت خود از نظر زمانی و مکانی، خود را با مشاغل تطبیق دهند (رانی و فورر، همان: ۲۴۳) بنابراین یافته‌ها شدت بالای کار را نشان داده‌اند؛ چراکه کارگران ساعت‌های طولانی، به‌ویژه در بازه زمانی عصر تا شب کار می‌کنند و این خود انعطاف‌پذیری و تعادل بین زندگی - کار را کاملاً غیرواقعی کرده است. علاوه بر این، بررسی‌های

سازمان بین‌المللی کار نشان می‌دهد که از هر ده کارگر مورد بررسی، تنها حدود سه نفر در پلتفرم‌های کار جمعی، تحت پوشش نوعی بیمهٔ اجتماعی هستند و زنان در مقایسه با مردان، کمتر به بیمهٔ اجتماعی دسترسی دارند (برگ و همکاران، ۲۰۱۸: ۶۸).

به‌طور کلی، فقط ۳۵ درصد از کل کارگران جمعی (جمعی‌کاران) در این نظرسنجی از طرح‌های مستمری و بازنشستگی برخوردارند. حدود یک‌سوم کارگران پلتفرم درآمد خود را از طریق کار به‌عنوان کارمند خارج از اقتصاد پلتفرم تکمیل می‌کنند و در بیشتر موارد، پوشش حمایت اجتماعی آنها مربوط به شغل اصلی‌شان در اقتصاد سنتی است یا به‌طور غیرمستقیم از طریق همسر یا اعضای دیگر خانواده تحت پوشش تأمین اجتماعی قرار دارند.

این نگرانی در مورد اقتصاد «جدید» با توجه به منابع مالی تأمین اجتماعی در هزینهٔ اقتصاد «سنتی»، با تأثیرات آن بر رقابت عادلانه و همچنین، منابع مالی عادلانه و پایدار سیستم‌های حمایت اجتماعی وجود دارد (همان، ۲۰۱۸). در کشورهایی که اشتغال غیررسمی قابل توجهی دارند، چالش‌های ناشی از ظهور اشکال جدید اشتغال تا حدی با چالش بزرگ غیررسمیت<sup>۱</sup> هم‌پوشانی دارد (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۶: ۱۴)

بررسی‌ها نشان می‌دهد که حمایت از کارگرانی که به کار جمعی وابسته هستند، کمتر از کارگرانی است که کار جمعی برای آنها تنها منبع ثانویهٔ درآمد است. کارگرانی که کار جمعی منبع اصلی درآمد آنها را تشکیل می‌دهد، با توجه به طرح‌های مستمری یا بازنشستگی موجود از حمایت برخوردار نیستند. با توجه به اینکه مشخص شد کار جمعی منبع اصلی درآمد یکی از هر سه کارگر جمعی (۳۲ درصد) است که سهم بیشتری در میان زنان نسبت به مردان دارد، بخش قابل توجهی از کارگران در معرض خطر حذف‌شدن از حمایت‌های اجتماعی هستند. در حقیقت، تنها حدود ۱۶ درصد از این کارگران در نظرسنجی تحت پوشش طرح مستمری/بازنشستگی قرار دارند.

به همین ترتیب، افرادی که جمعی‌کاری منبع اصلی درآمد آنها نبوده (یعنی کسانی که شغل اصلی دیگری دارند)، در مقایسه با افرادی که منبع اصلی درآمد آنها جمعی‌کاری بوده است، بیشتر تحت پوشش بیمهٔ درمانی (۶۶ درصد در مقابل ۵۲ درصد) یا سایر اشکال بیمهٔ اجتماعی (۳۹ درصد در مقابل ۳۲ درصد) بوده‌اند. برعکس، افرادی که عمدتاً درآمد خود را از طریق جمعی‌کاری به دست می‌آورند، بیشتر تمایل به دریافت کمک‌های اجتماعی یا کمک‌های دولتی دیگر، به‌ویژه کمک‌های غذایی دارند که نشان می‌دهد این افراد قبلاً در شرایط نامطلوبی زندگی می‌کردند. این نتایج شبیه به یافته‌های نظرسنجی سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۵ است؛ جایی که فقط سهم اندکی از کسانی

که شغل اصلی آنها در پلتفرم جمعی‌کاری AMT<sup>۱</sup> است، مستمری دریافت کرده‌اند (نه درصد برای تأمین اجتماعی در ایالات متحده آمریکا و ۱۴ درصد برای یک صندوق تأمین مالی در هند) یا تحت پوشش بیمهٔ درمانی بودند (۳۵ درصد در هند و ۶۲ درصد در ایالات متحده آمریکا).

پوشش حمایت اجتماعی کارگران پلتفرم بر اساس مناطق مختلف متفاوت است. در کشورهای درحال توسعه بخش عمده‌ای از کارگران در مطالعات سازمان بین‌المللی کار از تحصیلات بالایی برخوردار بوده که اکثر آنها در آموزش علوم فناوری، مهندسی و ریاضیات تحصیلات داشته‌اند. این در حالی است که این کارگران با چنین تحصیلات بالایی در جست‌وجو و آرزوی شغل رسمی با درآمد بهتر و دریافت حمایت اجتماعی هستند. همچنین، تعداد بسیار کمی از کارگران در کشورهای درحال توسعه مشمول طرح‌های مستمری یا بازنشستگی هستند. این مقدار بین ۲۱ درصد (آفریقا) و ۳۲ درصد (آسیا) متغیر است.

علاوه بر این، بخش بسیار کمی از کارگران تحت پوشش مزایای از کارافتادگی در این مناطق قرار دارند که بیشترین آن‌ها در آمریکای لاتین (۱۵ درصد) بوده است. بررسی‌ها همچنین نشان می‌دهد از آنجاکه سیستم‌های حمایت اجتماعی هنوز در بسیاری از کشورهای درحال توسعه نسبتاً ضعیف هستند، اپراتورها و متقاضیان پلتفرم‌ها انگیزهٔ بیشتری برای کسب‌وکار با استفاده از نیروی کار این کشورها دارند که با فشار کمتری از سوی کارگران و دولت‌ها برای تضمین حمایت اجتماعی برای کارگران پلتفرم مواجه‌اند (سازمان بین‌المللی کار ۲۰۱۹ ب: ۲۶).

### ۳. تقویت سیستم‌های حمایت اجتماعی در عصر دیجیتال

ظهور اشکال جدیدی از اشتغال که اغلب با شکاف‌هایی در پوشش حمایت اجتماعی به‌ویژه برای زنان همراه است، بر ضرورت رفع شکاف‌های پوششی و انطباق سیستم‌های حمایت اجتماعی موجود با شرایط خاص و نیازهای این کارگران برای تحقق بخشیدن به حق بشری به تأمین اجتماعی برای همه تأکید می‌شود.

سیستم‌های حمایت اجتماعی عادلانه، فراگیر و پایدار که امکان توزیع مجدد و حمایت مناسب از همه را فراهم می‌کند، کلیدی برای رفع چالش‌های فعلی هستند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۷ الف: ۵). این مهم است که سیستم‌های حمایت اجتماعی به‌گونه‌ای انطباق‌پذیر باشند که از کارگرانی که بین ترتیبات مختلف اشتغال، بخش‌های اقتصاد یا کشورها در حال جابه‌جایی یا تحرک می‌باشند، از آنها حمایت مداوم نماید و حقوق و مزایای در دسترس از جمله برای کارگران پلتفرم را تضمین کند (کمیسیون جهانی برای آینده کار، ۲۰۱۹: ۸).

سیستم‌های حمایت اجتماعی آینده باید بر اساس مجموعه‌ای از اصول کلی سیاستی باشند که بتواند پوشش جهانی، جامع و کافی و انطباق‌پذیری کافی برای پاسخ‌گویی به نیازهای جدید را تضمین کند. اصول کلی زیر ریشه در حقوق بشر بین‌الملل و استانداردهای تأمین اجتماعی سازمان بین‌المللی کار دارد که می‌تواند راهنمای سیاست‌گذاران در تقویت سیستم‌های حمایت اجتماعی باشد (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۹ الف: ۴۴):

• **جهان‌شمولی<sup>۱</sup> یا فراگیری حمایت، پوشش و دسترسی مؤثر:** تضمین دسترسی مؤثر کارگران در انواع مشاغل، متناسب با شرایط و نیازهای آنها.

• **کفایت<sup>۲</sup>:** تضمین اینکه سیستم‌های حمایت اجتماعی، نه تنها به‌طور مؤثرتری از فقر جلوگیری کنند؛ بلکه جایگزینی مناسب درآمدی را به روشی عادلانه و پایدار فراهم کنند.

• **انتقال‌پذیری / قابلیت جابه‌جایی<sup>۳</sup>:** تضمین اینکه سیستم‌های حمایت اجتماعی از تحرک بازار کار حمایت کنند و تحولات ساختاری بازار کار و اقتصاد را در نظر بگیرند.

• **شفافیت<sup>۴</sup>:** تضمین آگاهی کامل همهٔ عاملان این حوزه از کار از حقوق و مسئولیت‌های خود؛ چارچوب‌های قانونی، حقوق و مزایا را به‌صورت واضح بیان کند و روش‌های اداری تا حد ممکن ساده و روشن باشند، به‌گونه‌ای که ضمن محافظت از اطلاعات شخصی و احترام به حریم خصوصی، از قابلیت تکنولوژی دیجیتال به‌طور کامل استفاده کنند.

• **تسهیم ریسک<sup>۵</sup>:** تضمین وجود سطح مناسبی از تسهیم ریسک در سیستم حمایت اجتماعی، از جمله در رابطه با یکپارچگی در منابع مالی از طریق مکانیسم‌های تأمین مالی جمعی که باعث می‌شود کارگران مجبور نباشند سطح نامطلوبی از ریسک مالی و اقتصادی را تحمل کنند.

• **برابری جنسیتی<sup>۶</sup>:** تضمین حساسیت سیستم‌های حمایت اجتماعی به واقعیت‌هایی که زنان و مردان در بازار کار، اشتغال و جامعه با آن روبه‌رو هستند و اینکه برابری جنسیتی را تقویت کنند.

• **حکمرانی خوب<sup>۷</sup>:** تضمین منابع مالی سیستم‌های حمایت اجتماعی به روشی پایدار و عادلانه و نیز داشتن مدیریت و ادارهٔ کارآمد.

1. Universality
2. Adequacy
3. Transferability/portability
4. Transparency
5. Risk-sharing
6. Gender equality
7. Good governance

### ۳-۱. تفکیک حمایت اجتماعی از اشتغال

در بحث مربوط به آینده حمایت اجتماعی برخی از ناظران با محدود کردن سیستم‌های حمایت اجتماعی به «شبکه‌های امنیت<sup>۱</sup>» برای فقرا یا درآمد پایه جهانی از «تفکیک» حمایت اجتماعی از اشتغال حمایت می‌کنند. با وجود این، بسیاری از بحث‌ها در مورد چگونگی ارتباط اشکال مختلف حمایت‌های اجتماعی با اشتغال ناتوان و کافی نیست: اینکه آیا حمایت اجتماعی به یک قرارداد با کارفرمای خاص یا وضعیت اشتغال کارگران (کارمند بودن یا خویش فرما بودن) یا داشتن شغل پردرآمد مرتبط است، خود پیامدهای بسیار متفاوتی برای سطح حمایتی کارگران به دنبال دارد.

حقوق حمایت اجتماعی که به قرارداد با یک کارفرمای خاص مرتبط است، خطرات زیادی برای محرومیت از کارگران در اشکال جدید اشتغال دارد؛ چراکه در پایان قرارداد مزایای کارگر از بین می‌رود (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۶ الف: ۱۶). به همین ترتیب، اشکال حمایتی اجتماعی مرتبط با اشتغال در یک بخش یا شغل خاص نیز این خطر را دارد که کارگران در صورت انتقال به بخش یا شغلی دیگر، مزایای خود را از دست دهند. از این رو طرح‌های بیمه اجتماعی که بیشتر کارگران را تحت پوشش قرار می‌دهند، در حمایت از تحرک نیروی کار کارگران بهتر عمل می‌کنند. در واقع، بهترین پشتیبانی برای تحرک نیروی کار از طریق طرح‌های بزرگ بیمه اجتماعی است که همه کارگران، از جمله کارگران خویش فرما را تحت پوشش قرار می‌دهند. با وجود این، انواع حمایت‌های فردی، مانند بیمه خصوصی<sup>۲</sup> یا حساب‌های شخصی<sup>۳</sup>، با اکثر اصول تأمین اجتماعی مطابقت ندارند و در واقع، خارج از هسته اصلی سیستم‌های حمایت اجتماعی هستند. در این راستا، طرح‌های غیرمشارکتی و مالیاتی عنصر مهمی از حمایت اجتماعی را ارائه می‌دهند که ارتباط مستقیمی با اشتغال ندارد. این گونه طرح‌ها برای تحقق حق تأمین اجتماعی برای همه، به ویژه برای گروه‌هایی که به مکانیسم‌های حمایت اجتماعی مبتنی بر اشتغال دسترسی ندارند، کلیدی است.

انطباق بیمه‌های اجتماعی با اشکال جدید کار و بستن شکاف‌های پوشش و کافی بودن تأمین اجتماعی سطح حمایت را افزایش می‌دهد، امکان تسهیم ریسک بین کارگران و کارفرمایان را فراهم می‌کند و از اثرات سوء جلوگیری می‌کند. در بیشتر کشورها، در حال حاضر بیمه‌های اجتماعی، غالباً کارگران دستمزدبگیر را تحت پوشش قرار می‌دهند. تطبیق این طرح‌ها با انواع کارگران می‌تواند دامنه پوشش را گسترش دهد و ادامه کار را برای کارگران تضمین کند. در کشورهایی که بیمه‌های اجتماعی از قبل انواع کارگران را تحت پوشش خود قرار داده و سیستم حمایت اجتماعی کاملاً هماهنگ و یکپارچه

---

1. Security nets  
2. Private insurance  
3. individual accounts

است، سازوکارهای بیمه اجتماعی نقشی اساسی در تسهیل انتقال بازار کار و تحرک نیروی کار ایفا می‌کنند، به‌ویژه در زمینه تغییر دنیای کار، سیاست‌های کاهش چندپارگی و گسترش حمایت کافی از کارگران در انواع مشاغل، از جمله کارگران در اشکال جدید اشتغال، کلید حمایت از کارگران و خانواده‌های آنها از طریق انتقالات کار در آینده است (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۱۵: ۳۴).

در مقابل، پیشنهادهایی چون بیمه‌های خصوصی و ترتیبات پس‌انداز شخصی، بیمه‌های اجتماعی را تضعیف می‌کنند و با ظرفیت محدود خود برای مجموع ریسک و توزیع مجدد، فقر را به‌ویژه برای افراد کم‌درآمد و افراد دارای مشاغل غیرخطی افزایش خواهند داد و باعث تشدید نابرابری از جمله شکاف‌های جنسیتی می‌گردند و تنها می‌توانند مکانیزمی داوطلبانه برای تکمیل مزایای بیمه اجتماعی پایدار، عادلانه و اجباری خود باشند (کمیسیون جهانی برای آینده کار، ۲۰۱۹: ۹).

علاوه بر این، لازم به ذکر است که هر نوع مشارکت در حمایت اجتماعی، از جمله بیمه خصوصی و مکانیسم پس‌انداز، به‌طور حتم با توانایی یک فرد در کسب و کار و سطح مشخصی از درآمد منظم مرتبط است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۶: ۱۶۷). به همین دلایل، هنگام بحث در مورد «تفکیک» حمایت اجتماعی از اشتغال مراقبت ویژه‌ای لازم است تا تضمین شود که این موضوع منجر به تضعیف اصول اساسی حمایت اجتماعی نگردد و سطح پوشش و مزایای آن را از بین نبرد.

به‌طور کلی، هیچ راه‌حلی «متناسب با همه» وجود ندارد: کشورها انواع مختلفی از حمایت را به روش‌های مختلف مانند ترکیبی از بیمه‌های اجتماعی و مزایای مالیاتی با یکدیگر در نظر می‌گیرند. چنین ترکیبی از انواع مختلف حمایت، سطح بهتری از حمایت را فراهم می‌کند، خصوصاً در مواردی که طرح‌های بیمه اجتماعی مبتنی بر اشتغال سودآور با برنامه‌های مالیاتی (جهانی) تأمین مالی می‌شوند. معمولاً توافق می‌شود که تقویت حمایت اجتماعی برای آینده کار به احتمال زیاد ترکیبی از سازوکارهای حمایت اجتماعی مشارکتی (عمدتاً بیمه اجتماعی) و غیرمشارکتی و مالیاتی باشد.

### ۳-۲. انطباق بیمه‌های اجتماعی و سایر سازوکارهای مشارکتی<sup>۱</sup>

تقویت و انطباق طرح‌های بیمه اجتماعی برای حمایت کافی از کارگران در اشکال جدید اشتغال ضروری است؛ چراکه معمولاً گستره بیشتر و سطوح حمایتی بالاتری را فراهم می‌کنند. در این راستا، مهم این است که سازوکارهای بیمه اجتماعی برای تحت پوشش قراردادن کارگران در انواع اشتغال، با در نظر گرفتن نیازها و شرایط خاص آن‌ها مورد استفاده قرار گیرند. ابتکارات سیاستی که در کشورهای پیشرفته و در کشورهای در حال توسعه انجام می‌شود می‌تواند درس‌هایی ارائه دهد که به اعمال چنین انطباق‌هایی کمک کند. برخی از کشورها مکانیزم‌های انطباقی برای افزایش پوشش کارگرانی را فراهم

نموده‌اند که در برابر شکاف‌های حمایتی آسیب‌پذیر هستند، مانند کارگران پاره‌وقت، کارگران موقت، کارگران خویش‌فرما و کارگران با روابط شغلی نامشخص و همچنین، کارگران پلتفرم‌های دیجیتال که اغلب ویژگی‌های مشابهی دارند و در ذیل به برخی از آنها اشاره می‌شود:

- روشن‌شدن ماهیت رابطه شغلی و انطباق چارچوب‌های قانونی: از آنجاکه یکی از موضوعات اصلی قانونی که تأمین حمایت اجتماعی برای کارگران در اقتصاد پلتفرم را تحت تأثیر قرار می‌دهد، وضعیت نامشخص قانونی شغل آنها است، بنابراین باید تضمین شود که چارچوب‌های قانونی، چالش‌های خاص کار در پلتفرم‌های دیجیتال را در نظر بگیرند. این امر به‌ویژه شامل مشخص کردن ماهیت روابط شغلی، تعیین حقوق و مسئولیت‌های مربوط به پلتفرم‌ها، متقاضیان و کارگران و جلوگیری از طبقه‌بندی نادرست شغلی است. در واقع، به رسمیت شناختن یک رابطه کاری در چارچوب قانون بلافاصله و به‌طور خودکار به کارگران پلتفرم اجازه دسترسی به میزانی از حقوق و مزایای اجتماعی را می‌دهد (برگ و همکاران، همان: ۷۰).

در فرانسه، انگلستان و اسپانیا برخی کارگران در پلتفرم‌های دیجیتال تحت عنوان «کارمند» طبقه‌بندی شدند. علاوه بر این، کشورهایی مانند ایتالیا و اسپانیا تلاش کرده‌اند تا مسئله طبقه‌بندی نادرست مشاغل و از بین بردن شکاف‌های حمایتی برای کارگران خویش‌فرمای مستقل را برطرف کنند؛ برای مثال، در اسپانیا بیمه اجباری آسیب ناشی از اشتغال به کارگران خویش‌فرمای مستقل نیز تعمیم یافته است (آیکوست، همان: ۱۲).

- تضمین پوشش جهانی از طریق مکانیزم‌های انطباقی و با استفاده از پتانسیل فناوری دیجیتال: برخی کشورها پوشش حمایت اجتماعی را به همه اشکال کارگران گسترش داده‌اند، در نتیجه از طریق مکانیسم‌های انطباقی، حمایت از کارگران مستقل، کارگران خویش‌فرما و کارگران دارای کارفرمایان متعدد را تضمین می‌کنند؛ برای مثال، اسلواکی رویکرد «هر شغلی محاسبه می‌شود»<sup>۱</sup> را در نظر گرفته است؛ جایی که انواع کارگران از جمله کسانی که در اشتغال غیراستاندارد و خویش‌فرمایی هستند، در سیستم تأمین اجتماعی گنجانده می‌شوند (پزول و همکاران، همان: ۱۷). در اروگوئه رانندگان سرویس‌های حمل‌ونقل اینترنتی باید از طریق یک برنامه تلفن عمومی در سازمان‌های بیمه اجتماعی و مالیاتی ثبت‌نام کنند تا به‌طور منظم در پلتفرم حمل‌ونقل کار کنند. با ارائه یک پلتفرم دیجیتال و یک برنامه تلفن برای تسهیل ثبت و پرداخت سهم بیمه اجتماعی، حدود دو هزار کارگر در سه ماه اول ثبت‌نام نمودند (فرویدنبرگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷: ۲۱).

1. every job counts  
2. Freudenberg

- ساده‌سازی<sup>۱</sup> و تطبیق رویه‌های اداری و روش‌های تأمین مالی: پوشش کارگران در پلتفرم‌های دیجیتال مستلزم ساده‌سازی الزامات و رویه‌های اداری و مالی و استفاده از ظرفیت نوآوری دیجیتالی برای توسعه سازگاری آنهاست. این امر می‌تواند شامل ارائه طرح‌های جمع‌آوری کمک‌های گسترده (مانند برزیل، کابو ورد، کاستاریکا و تایلند) باشد. ارائه سازوکارهای پرداخت مالیات و پرداخت ساده (همان‌طور که در آرژانتین، برزیل، فرانسه و اروگوئه یافت می‌شود)؛ و همچنین، تسهیل دسترسی الکترونیکی و موبایل به ثبت‌نام، مشاوره و مکانیسم‌های پرداخت سهم و استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی هماهنگ، کارت‌های هوشمند و سایر فناوری‌های نوظهور، مانند هوش مصنوعی از جمله موارد ساده‌سازی و انطباق‌پذیری رویه‌های اداری و مالی است.

برخی کشورها مانند اروگوئه و اندونزی سازوکارهایی فراهم کرده‌اند که به‌موجب آن برنامه‌های دیجیتالی به‌طور خودکار برای تضمین تحت پوشش قرار گرفتن کارگران پلتفرم، سهم هزینه اجتماعی به قیمت هر تاکسی اینترنتی اضافه می‌شود. در مالزی رانندگان تاکسی مستقل و رانندگان پلاک‌های دیجیتال می‌توانند به‌صورت آنلاین ثبت‌نام و سهم خود را برای طرح آسیب‌شغلی آنلاین پرداخت کنند (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۱۸: ۲۵).

در استونی، لیتوانی و سوئد رانندگان اوبر می‌توانند داوطلبانه به اوبر اجازه دهند داده‌های درآمدی و سایر اطلاعات را مستقیماً از طرف آنها با مقامات مالیاتی به اشتراک بگذارند و پرداخت مالیات برای رانندگان و جمع‌آوری مالیات برای مقامات مالیاتی را تسهیل کنند. در استونی انتقال خودکار اطلاعات از طریق یک ابزار الکترونیکی تسهیل می‌شود که اطلاعات درآمد استاندارد را با مقامات مالیاتی به اشتراک می‌گذارد و اطلاعات کارگر را به‌طور خودکار در اظهارنامه مالیاتی پیش‌پرداخت خود وارد می‌کند. از زمان راه‌اندازی سیستم جدید، تعداد کارگرانی که درآمد خود را از طریق اوبر و پلتفرم‌های حمل‌ونقل مشابه اعلام می‌کنند، چهار برابر افزایش یافته است. چنین مکانیزم اظهارنامه‌ای و پرداخت ساده‌ای می‌تواند برای بیمه‌های اجتماعی نیز در نظر گرفته شود و از پوشش تأمین اجتماعی کارگران اطمینان حاصل گردد. بلژیک، رژیم مالیاتی مطلوبی را برای شرکت‌ها در اقتصاد پلتفرم ایجاد نموده که در آن پلتفرم‌های شرکت‌کننده، اطلاعات مربوط به درآمد کارگران را مستقیماً به مقامات مالیاتی منتقل می‌کنند و سپس اطلاعات را به مؤسسه بیمه اجتماعی ارسال می‌کنند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۹ ب: ۳۲).

- انطباق طرح‌ها برای کارگران با کارفرمایان متعدد و ایجاد مکانیزم‌های مؤثر برای تسهیل انتقال بازار کار و تضمین انتقال حقوق و مزایا: این امر می‌تواند برای مثال، با تسهیل و ساده‌سازی رویه‌های اداری از جمله ساده‌سازی و تسهیل دسترسی الکترونیکی به ثبت‌نام، مشاوره و مکانیسم‌های

پرداخت کمک و همچنین، از طریق شماره‌های یکپارچه تأمین اجتماعی (همان‌طور که در مکزیک وجود دارد) حاصل شود (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۹ ب: ۳۲).

- توسعه سازوکارهایی برای مقابله با شرایط روابط پیچیده یا نامشخص شغلی؛ برای مثال، از طریق ترتیبات جایگزین منابع مالی: چنین مکانیزمی می‌تواند در تجربیات هند و آلمان دیده شود؛ مثلاً، صندوق‌های رفاه کارگری در هند مکانیزمی برای پوشش حمایت اجتماعی کارگران در بخش ساخت‌وساز با الزام شرکت‌های اصلی پیمانکاری برای پرداخت سهم به میزان ۱ تا ۲ درصد از ارزش پروژه‌های ساختمانی در صندوق برای تأمین مالی مزایای حمایت اجتماعی برای همه کارگران ساختمانی درگیر در پروژه، از جمله کارگران عادی و پیمانکاری فرعی طراحی نموده‌اند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۹ ب: ۳۳).

- ایجاد سازوکارهای هماهنگی برای تضمین پوشش کافی در موارد ترتیبات برون‌مرزی: از آنجاکه کار انجام‌شده از طریق پلتفرم‌های دیجیتال، اغلب شامل عاملان درگیر در کشورهای مختلف، به‌ویژه در مورد جمعی‌کاری وب - محور آنلاین است، برای مشخص کردن قوانین قابل اجرا و ترتیبات نهادی، تضمین اینکه کارگران به‌طور مؤثر در موارد ترتیبات برون‌مرزی تحت پوشش موارد متقابل قرار دارند، مهم است. سازوکارهای هماهنگی مناسب برای تعیین قانون کار و تأمین اجتماعی و تعیین سازوکارهای اجرایی مؤثر برای تضمین حمایت اجتماعی کارگران و ایجاد شرایط بازی بین انواع مختلف اشتغال در اقتصاد «جدید» و «قدیم» ضروری است. کمیسیون جهانی آینده کار از سازمان بین‌المللی کار می‌خواهد تا یک سیستم حاکمیت بین‌المللی برای پلتفرم‌های کار دیجیتال ایجاد کند که حداقل حقوق و حمایت از کارگران در این سیستم‌ها را شامل شود (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۹ ب: ۳۳).

- تقویت نقش تشکل‌های کارگری: اتحادیه‌های کارگری می‌توانند در تسهیل حمایت اجتماعی از کارگران پلتفرم کمک‌کننده؛ برای مثال، اتحادیه کارگری ۳F در خصوص اولین توافق‌نامه جمعی جهان در اقتصاد پلتفرم با پلتفرم آنلاین دانمارک یعنی Hilfr.dk که خدمات نظافتی ارائه می‌دهد، مذاکره کرده است. کارگران مستقل این پلتفرم‌ها پس از اتمام حداقل ۱۰۰ ساعت کار، تحت عنوان «کارمند» طبقه‌بندی و برای آنها دستمزدی بالاتر و حمایت اجتماعی در نظر گرفته می‌شود. در آلمان اتحادیه کارگری IG Metall نقشی اساسی در لابی‌گری برای شمولیت کلیه کارگران خویش‌فرما یا مستقل در طرح بازنشستگی قانونی داشته است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۹ ب: ۳۳).

## ۳-۳. تقویت سازوکارهای حمایت اجتماعی با منابع مالیاتی

سازوکارهای حمایت اجتماعی غیرمشارکتی<sup>۱</sup> و منابع مالیاتی برای تضمین حداقل سطح اساسی حمایت برای همه از جمله کسانی که تحت پوشش طرح‌های مشارکتی نیستند یا به اندازه کافی تحت پوشش قرار ندارند، مطابق با توصیه‌نامه شماره ۲۰۲ سازمان بین‌المللی کار<sup>۲</sup> ضروری است. در واقع، بسیاری از کشورها در حال تقویت عناصر منابع مالیاتی سیستم‌های حمایت اجتماعی هستند. در زمینه حمایت از بهداشت، خدمات بهداشتی که از محل مالیات‌های عمومی تأمین می‌شوند (مانند کانادا یا انگلستان)، برای تضمین دسترسی کل افراد به خدمات بهداشتی ضروری است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۷ الف: ۸). علاوه بر این، بحثی در خصوص درآمد پایه جهانی شکل گرفته است؛ اما هنوز سؤال‌ها و ابهامات جدی در این مورد، مانند الزامات مالی و مقرون‌به‌صرفه بودن آن و عدالت توزیع مجدد وجود دارد.

با محدودیت‌های بودجه عمومی در بسیاری از کشورهای جهان، کشورها با چالش‌های عمده‌ای در رابطه با مالیات‌دادن شرکت‌ها، به‌ویژه شرکت‌های موجود در اقتصاد پلتفرم مواجه هستند. فقدان سازوکار نظارتی برای پلتفرم‌های دیجیتالی می‌تواند بر امور مالی عمومی تأثیر بگذارد؛ چراکه کارگران، اپراتورهای پلتفرم و مشتریان، لزوماً مجبور به پرداخت مالیات نیستند. علاوه بر این، با ظهور پلتفرم‌های تجارت الکترونیکی، فشار به سمت بازار آزاد دیجیتال ایجاد شده که ممکن است بر درآمد مالیاتی در کشورهای در حال توسعه تأثیر بگذارد. در واقع، کاهش درآمدهای مالیاتی در کشورهای در حال توسعه، تأثیر عمده‌ای در تخصیص هزینه‌های اجتماعی خواهد داشت و دولت‌ها مجبور به کاهش این هزینه‌ها می‌شوند و این امر بر تأمین رفاه کار و حمایت اجتماعی کارگران تأثیر می‌گذارد.

تکیه بیشتر به تأمین منابع مالیاتی مستلزم این است که دولت‌ها روش‌های نوین تأمین مالی را کشف کنند و می‌توانند منابع کافی را برای تأمین مالی حمایت اجتماعی از طریق مالیات عمومی و سایر منابع مالی بر اساس اصول تسهیم ریسک، عدالت و همبستگی تضمین کنند. علاوه بر این، به‌منظور گسترش فضای مالی، مالیات بر فناوری‌ها، مالیات بر سرمایه و اولویت‌بندی هزینه‌های عمومی، افزایش مالیات بر ثروت و مصرف به روشی غیرقانونی، بستن جریان‌های مالی غیرقانونی و سیاست‌های کلان اقتصادی مطلوب پیشنهاد می‌شود (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۷ الف: ۸).

تلاش‌های جمعی در سطح بین‌الملل برای تضمین پایه درآمدی مناسب برای سیستم‌های حمایت اجتماعی و سایر هزینه‌های اولویت‌دار ضروری است. مجمع اداره مالیات<sup>۳</sup> متشکل از ادارات مالیاتی از

1. Non-contributory  
2. ILO Recommendation concerning National Floors of Social Protection  
3. Forum on Tax Administration

۵۳ کشور، اخیراً توافق کرده‌اند تا تلاش‌های خود را بر تضمین مالیات مؤثر از افراد در اقتصاد پلتفرم با بهبود همکاری مالیاتی و حمایت از توسعه احتمالی یک مدل قانونی برای گزارش‌دهی توسط پلتفرم‌های دیجیتال متمرکز کنند (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۱۹ الف: ۵۱). در واقع، یک سیستم حمایت اجتماعی قوی و پایدار، نه تنها به درآمد مالیاتی متکی است؛ بلکه به سهم‌های بیمه اجتماعی پرداختی از طرف کارفرمایان و کارگران نیز نیاز دارد.

#### ۴. پوشش تأمین اجتماعی پلتفرم‌های دیجیتال در ایران: چارچوب قانونی

قوانین حمایتی در ایران در خصوص کارگران کسب‌وکارهای دیجیتالی دارای کاستی‌های زیادی در حمایت از این نوع مشاغل و کارگران آنهاست. قانون تأمین اجتماعی کشور در ارتباط با فضای کسب‌وکار دیجیتالی حاوی مقررات خاصی نیست و در این خصوص سکوت است. این در حالی است که زمینه و دلایل تشکیل بنیادی تحت عنوان تأمین اجتماعی ایجاب می‌کند که پلتفرم‌های دیجیتالی نیز تحت شمول و حمایت مقررات آن قرار گیرند. به منظور پیشبرد اهداف مرتبط با تأمین اجتماعی مشاغل دیجیتالی، انطباق قوانین و مقررات با بیمه این گونه مشاغل ضرورت دارد. عدم اصلاح قوانین و مقررات حقوق کار و تأمین اجتماعی عواملان عرصه فضای دیجیتال موجب می‌شود بخش قابل توجهی از کارکنان این نوع مشاغل از شمول قوانین و مقررات حمایت اجتماعی خارج شوند که این امر تا حدود زیادی به نفع کارفرمایان و به زیان کارگران فضای دیجیتالی و مجازی است.

در ایران عمده مشکلات و مسائل مربوط به حمایت اجتماعی از کارگران پلتفرم‌های دیجیتال، به قدیمی بودن قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی برمی‌گردد. قدیمی بودن قوانین تأمین اجتماعی و کار مصوب ۱۳۵۴ و ۱۳۶۹ و فاصله زمانی تصویب آنها موجب شده است که مقررات و الزامات بیمه‌ای و حمایت‌های اجتماعی تنها در حوزه واحدی یعنی روابط کارگر و کارفرما قابلیت اجرایی داشته باشند. عدم انطباق قوانین کار و تأمین اجتماعی با نیازهای روز و رشد فناوری موجب اخلال در روند پوشش تأمین اجتماعی برای پلتفرم‌های مجازی گردیده است. در قوانین ایران، اطلاق شمول تأمین اجتماعی نسبت به افراد مستلزم تشخیص رابطه مزدگیری بین آنها و یک کارفرما است و در صورت چنین رابطه‌ای است که مطابق با ماده ۱۴۸ قانون کار، کارفرما ملزم به بیمه کردن کارگران است. از یک طرف، طبق قانون، تأمین اجتماعی پس از احراز رابطه مزدگیری به شخص کارگر تعلق می‌گیرد و از طرف دیگر، قانون کار تعریف روشن و دقیقی در خصوص رابطه کارگر و کارفرما در فضای دیجیتال ندارد. در واقع، قوانین و مقررات صریحی در خصوص شمولیت تأمین اجتماعی به کسب‌وکارهای دیجیتالی وجود ندارد. تنها در این خصوص می‌توان به بخشنامه شماره ۸۸۹/۱۴۰۰/۱۰۰ مورخ ۱۴۰۰/۰۲/۱۱ موضوع استارت‌آپ‌ها و نحوه شمول و بیمه‌پردازی کارکنان شاغل در شرکت‌های مذکور اشاره نمود

که مطابق با بند (۱) آن شرکت‌ها و مؤسسات کسب و کار فضای مجازی (استارت‌آپ‌ها) با احراز رابطه کارفرمایی می‌توانند نسبت به پرداخت حق بیمه افراد مشمول قوانین کار و تأمین اجتماعی شاغل خود برابر مقررات مربوطه اقدام نمایند. همچنین، مطابق با بند (۲) بخشنامه مزبور، افرادی که فاقد رابطه مزدگیری در شرکت‌های کسب و کار فضای مجازی هستند، می‌توانند نسبت به بیمه کردن خود اقدام نمایند. با وجود این، تعاریف واژه‌های «کارگاه»، «کارگر» و «کارفرما»، به ترتیب در مواد ۴، ۲، ۳ و ۷ قانون کار و نیز «حق‌السعی» در ماده ۳۴ و عبارت «ساعات کار» مندرج در ماده ۵۱ همین قانون باید به منظور مطابقت با فضای پلتفرم‌های دیجیتالی بازنویسی شوند. در واقع، ساختار، سازوکار و تعاریف مندرج در قوانین کار و تأمین اجتماعی در ایران نمی‌تواند مبنای تنظیم روابط کار در عصر دیجیتال قرار گیرد. از این رو با توجه به افزایش و گسترش کسب و کارهای دیجیتالی، تهیه و تدوین قوانین کار و حمایت اجتماعی در این راستا ضرورت می‌یابد.

## ۵. تحلیل و بررسی: تضمین حمایت اجتماعی جهانی برای آینده کار انسان محور

تقویت سیستم‌های حمایت اجتماعی برای آینده کار به ترکیبی از سازوکارهای حمایت اجتماعی مشارکتی و غیرمشارکتی با مکانیسم‌های مالی مناسب از طریق مالیات یا سهم‌های واریزی یا کمک‌های مالی دیگر نیاز دارد. توصیه‌نامه شماره ۲۰۲ بر ظرفیت ترکیب منابع مالی مختلف برای تضمین پایداری مالی، مالیاتی و اقتصادی سیستم‌های ملی تأمین اجتماعی و دستیابی به حمایت اجتماعی جهانی تأکید دارد. در حقیقت، بسیاری از کشورهای از جمله برزیل، کابوورد<sup>۱</sup>، چین و تایلند، از طریق ترکیبی از طرح‌های مشارکتی و غیرمشارکتی، ترکیبی از مکانیسم‌های مالی عادلانه و پایدار را که از طریق مالیات یا مشارکت در دسترس است، به گروه‌هایی که تحت پوشش نبوده، تعمیم داده‌اند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۹ ب: ۳۵).

تمهیدات یا ترتیبات بیمه خصوصی و پس‌انداز ممکن است همچنان در تکمیل سیستم‌های حمایت اجتماعی عمومی نقش داشته باشند؛ اما تجربه موج خصوصی‌سازی در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ نشان داده است که عملکرد نامناسبی از این نوع طرح‌ها و تردیدهای جدی در مورد نقش فزاینده تأمینات خصوصی وجود دارد. به همین دلیل، سیستم‌های حمایت اجتماعی عمومی که از طریق ترکیبی مناسب از مالیات و کمک‌های مالی تأمین می‌شوند، ضمن تضمین پایداری مالی و اقتصادی با توجه به انصاف و عدالت اجتماعی، ظرفیت بیشتری برای تضمین حمایت اجتماعی کافی دارند. چنین رویکردی امکان ارتقاء یک قرارداد اجتماعی را دارد که امکان کاهش ریسک و توزیع مجدد خطر بین گروه‌های مختلف جمعیت را فراهم می‌کند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۶ ب: ۱۱).

تضمین حمایت اجتماعی جهانی برای آینده کار انسان محور نیازمند بستن شکاف‌های پوششی و انطباق با زمینه‌های جدید مربوط به ظهور اشکال جدید اشتغال، مانند کار در پلتفرم‌های دیجیتال و پاسخ‌گویی به شرایط خاص و نیازهای این کارگران است؛ به طوری که حق بشر به تأمین اجتماعی برای همه فراهم شود. سیستم‌های حمایت اجتماعی موجود، ظرفیت قابل توجهی را برای انطباق با چالش‌های جدید نشان داده‌اند و بسیاری از کشورها از قبل، راه‌حل‌های ابتکاری سیاستی را برای حل این چالش‌ها به کار گرفته‌اند؛ اما برای تضمین مناسب بودن سیستم‌های حمایت اجتماعی باید کارهای بیشتری صورت گیرد.

علی‌رغم نقش مهم حمایت اجتماعی در پیشگیری و کاهش فقر و نابرابری از جمله برابری جنسیتی، اکثر مردم جهان هنوز از پوشش حمایت اجتماعی ناکافی برخوردارند یا اصلاً تحت پوشش قرار ندارند. این امر آنها را در معرض خطرات اجتماعی، به‌ویژه امنیت درآمد و دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی قرار داده است. این روند افزایش خطر در کنار نگرانی‌های افزایش نابرابری و غیررسمیت، بحث‌وبررسی‌ها در خصوص آینده حمایت اجتماعی را افزایش داده است. اگرچه تغییرات جدید در سال‌های پیش‌رو به‌طور کلی بر دنیای کار و به‌ویژه سیستم‌های ملی حمایت اجتماعی تأثیر می‌گذارد؛ اما بدون شک مقوله «کار» همچنان برای گذران معیشت و رفاه شخصی افراد مهم خواهد ماند.

برای گسترش پوشش حمایت اجتماعی هیچ راه‌حل واحد یا مناسب برای همه کشورها وجود ندارد. در عوض اکثر کشورها ترکیبی از تدابیر سیاستی را اتخاذ نمودند. برخی تدابیر سیاستی شامل انطباق بیمه اجتماعی و سایر سازوکارهای مشارکت‌کننده از جمله انطباق چارچوب‌های قانونی با گسترش پوشش حقوقی، ساده‌سازی و کارکردن رویه‌های اداری و مالی، استفاده از فناوری‌های دیجیتال، توسعه مکانیزم‌هایی برای مقابله با روابط شغلی نامشخص و ... است.

برخی دیگر از سیاست‌ها با هدف تقویت سازوکارهای مالیاتی قصد دارند تا سطح اساسی حمایت اجتماعی را برای همه تضمین کنند. دستیابی به حمایت اجتماعی مستلزم ترکیبی از طرح‌های مشارکتی و غیرمشارکتی در یک سیستم حمایت اجتماعی جامع و کاملاً هماهنگ است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۹ الف: ۱۳). ترکیبی از هر دو رویکرد برای حمایت اجتماعی از کارگران و گسترش حمایت از گروه‌های کارگری بدون پوشش، از جمله کسانی که در اشکال جدید اشتغال هستند، دارای اهمیت است. اگرچه طرح‌های غیرمشارکتی برای تحقق حق بشری به تأمین اجتماعی برای همه کلیدی است؛ اما مکانیزم‌های حمایت اجتماعی مشارکتی، به‌ویژه بیمه‌های اجتماعی، همچنان نقش کلیدی در ارائه دامنه وسیع و سطح بالاتری از حمایت گروه‌های بزرگ‌تر جمعیت از جمله طبقات متوسط دارند.

علاوه بر این، اگرچه پیشنهادهای مربوط به درآمد پایه جهانی و ترتیبات فردی اغلب به عنوان گزینه‌های عملی برای رفع نامنی ایجاد شده در اثر اختلال احتمالی در شغل و تغییر کار در نظر گرفته می‌شوند؛ اما این گونه ترتیبات سؤالاتی را در خصوص تعادل بین آزادی‌های شخصی و نیازهای اجتماعی، کار در زندگی افراد و همچنین، تقسیم عادلانه مسئولیت‌ها بین کارفرمایان و کارگران در مورد مشارکت‌های تأمین اجتماعی در این خصوص به وجود می‌آورد. ترتیبات پس انداز فردی باید صرفاً تحت عنوان گزینه‌ای داوطلبانه در نظر گرفته شود تا مزایای بیمه اجتماعی اجباری پایدار، عادلانه و کافی را فراهم کند. اصولی مانند جهانی بودن حمایت و دسترسی، کفایت، قابلیت انتقال، برابری جنسیتی و حکمرانی خوب که پیش از این نیز ذکر شد، می‌تواند راهگشای اقداماتی برای انطباق پذیری و تقویت سیستم‌های حمایت اجتماعی باشد.

در نهایت، می‌توان گفت دولت‌ها باید حمایت اجتماعی را در طول زندگی برای همه، از جمله کارگران در تمام اشکال اشتغال، بر اساس بودجه پایدار و اصول همبستگی و سهیم ریسک تضمین کنند. اساس هرگونه اصلاحات در سیستم‌های حمایت اجتماعی ملی، گفتگوی اجتماعی مؤثر با مشارکت شرکای اجتماعی و تضمین آزادی بیان و داشتن نمایندگی در اشکال غیراستاندارد، اشکال جدید اشتغال و در اقتصاد غیررسمی است.

## ۶. نتیجه‌گیری

بررسی‌ها نشان می‌دهد به منظور انطباق تأمین اجتماعی با تغییرات اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی از جمله تغییرات مربوط به اقتصاد دیجیتال نوظهور، سیستم‌های تأمین اجتماعی باید برخی حوزه‌های اولویتی مانند مشخص شدن وضعیت حقوقی و هماهنگ‌سازی قوانین اشتغال، تضمین منابع مالی پایدار سیستم‌های تأمین اجتماعی، حفاظت اطلاعات، توسعه سرمایه انسانی و قابلیت جابه‌جایی و انتقال‌پذیری را شناسایی و نسبت به آن اقدام نمایند. در واقع، ماهیت چندگانه نیروی کار به واسطه پلتفرم، کارگران دیجیتال را در معرض خطر طبقه‌بندی نادرست قرار می‌دهد. در نتیجه، مشخص شدن وضعیت حقوقی آنها برای هماهنگی قوانین مربوطه و کاهش فرصت‌های دورزدن حمایت از کارگران ضرورت دارد. در واقع، چارچوب‌های قانونی باید به گونه‌ای تنظیم شوند که همه کارگران مستقل از وضعیت شغلی خود از حمایت اجتماعی کامل برخوردار شوند و مدل‌های مالی با اشکال جدید کار منطبق و متناسب باشد. به همین منظور، سطح بالای همکاری بین دولت، نهادهای تأمین اجتماعی، مقامات مالیاتی و ذی‌نفعان خصوصی عامل اصلی موفقیت در این زمینه است.

علاوه بر این، به منظور ارائه پایدار و کافی خدمات تأمین اجتماعی، تضمین منابع مالی پایدار ضروری است. در این راستا، سیستم‌های تأمین اجتماعی باید رویکردهای جدید مالی را به موازات برنامه

گسترش پوشش حمایت اجتماعی برای بستن شکاف‌های در حال ظهور به‌واسطه اقتصاد پلتفرم اتخاذ نمایند؛ به‌نحوی که ارزیابی‌های حساسی از سیستم‌های تأمین اجتماعی برای اطلاع از تدوین اقدامات جدید کنترل گردد.

از طرف دیگر، در عصر دیجیتال داده‌های شخصی و تجزیه و تحلیل آنها به یکی از کالاهای باارزش تبدیل شده است. نهادهای تأمین اجتماعی وظیفه دارند از این اطلاعات در برابر تهدیدات سایبری و نقض حریم خصوصی محافظت کنند. در نتیجه، باید بین حفظ حریم خصوصی و ارائه خدمات تعادل برقرار کرد. از این‌رو، اشتراک اطلاعات شخصی باید با رعایت قوانین صریح و شفاف و منوط به رضایت صریح کاربران باشد.

همچنین، به‌منظور تسهیل انطباق‌پذیری و تحرک نیروی کار بین مشاغل و جلوگیری از بیکاری طولانی‌مدت، برنامه‌های مهارت‌آموزی مجدد و مهارت‌افزایی باید در کلیه مشاغل در دسترس باشد. همان‌طور که برای نسل‌های آینده کارگران سرمایه‌گذاری در سیستم آموزش و پرورش برای تجهیز جوانان به تفکر انتقادی و تحلیلی، خلاقیت و مهارت‌های اجتماعی دارای اهمیت است و از طرفی، استفاده بهینه از ابزارهای دیجیتال مانند هوش مصنوعی ضروری است. در واقع، توسعه سرمایه انسانی باید در اولویت هر استراتژی بلندمدت قرار گیرد.

با توجه به عدم یکپارچگی کار و نیز به‌منظور تسهیل جابه‌جایی آزاد کارگران و تداوم پوشش، نهادهای تأمین اجتماعی و دولت‌ها باید برای تضمین قابلیت انتقال حقوق و مزایا در سراسر کشور و خارج از مرزها همکاری کنند. در این راستا، توافقات دوجانبه و چندجانبه با تقویت قابلیت همکاری و تبادل اطلاعات، تحرک کارگران مهاجر را مورد حمایت قرار می‌دهد.

در نهایت باید گفت دو فضای شدن جامعه و شکل‌گیری اقتصاد پلتفرمی یک امر محتوم در جهان از جمله ایران است که تاکنون دولت و سازمان تأمین اجتماعی نسبت به این پدیده انفعال به خرج داده‌اند. از این‌رو می‌بایست هرچه سریع‌تر وجوه و ابعاد مختلف فضای دیجیتالی کسب و کارها ارزیابی شود و راهکارها و سازوکارهای منطبق با شرایط و مقتضیات آن فراهم گردد، به‌گونه‌ای که شمول تأمین اجتماعی به کارگران پلتفرم‌ها تعمیم و گسترش یابد.

- Berg, J. et al. (2018), "Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World". *Geneva, International Labour Office.*
- Conway, M.; Salon, D.; King, D (2018), "Trends in Taxi Use and the Advent of Ridehailing, 1995–2017: Evidence from the US National Household Travel Survey", in *Urban Science*, Vol. 2, No. 3.
- De Stefano, V (2016), "The Rise of the "Just-in-time Workforce": On-demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the "Gig-economy", Geneva, *International Labour Office, Conditions of Work and Employment Series*, No. 71.
- Degryse, C (2016), "Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets", *ETUI Working Paper*, No. 2, Brussels: European Trade Union Institute.
- Drahokoupil, J.; Fabo, B (2016), "The platform economy and the disruption of the employment relationship", *ETUI Policy brief*, No. 5, Brussels, European Trade Union Institute.
- Eichhorst, W.; Braga, M.; Famira-Mühlberger, U (2013), "Social Protection Rights of Economically Dependent Self-employed Workers", *Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.*
- Forde, C. et al (2017), "The Social Protection of Workers in the Platform Economy", *Brussels, European Parliament.*
- Freudenberg, C, "Rising Platform Work: Scope, Insurance Coverage and Good Practices Among ISSA Countries", (Study of the ISSA Technical Commission on Pensions), Geneva: *International Social Security Association.*
- Global Commission for the Future of Work (2019), *Work for a Brighter Future.* Geneva: *International Labour Office.*
- Hui, W. Y (2017), "Embracing Sharing Economy – What is Missing?", in *Warwick ASEAN Conference Economic Articles*, 20 October.
- Huws, U., N. Spencer; Joyce, S (2016), "Crowd Work in Europe – Preliminary Results from a Survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands", *FEPS Study, Hertfordshire University.*
- ILO (2016a), *Non-standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects.* Geneva: *International Labour Office.*
- ILO (2016b), *Social Contract and the Future of Work: Inequality, Income Security, Labour Relations and Social Dialogue (The Future of Work Centenary Initiative: Issue Note series, No. 4).* Geneva: *International Labour Office.*
- ILO (2017a), *Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals (World Social Protection Report 2017–19),* Geneva: *International Labour Office.*
- ILO (2017b), *Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work,* Geneva:

*International Labour Office.*

- ILO (2019a), Universal Social Protection: Key Concepts and International framework (Social Protection for All issue brief), *Geneva, International Labour Office.*
- ILO (2019b), Social protection systems and the future of work: Ensuring Social Security for Digital Platform Workers, International Labour Office, Geneva: Switzerland: *International Social Security Review*, Vol. 72, 3.
- ILO (2019), Challenges and Opportunities for the Extension of Social Protection Arising from the New Forms of Employment in ASEAN and China. Mandaluyong, Asian Development Bank; Bangkok, *International Labour Organization*; Beijing, Ministry of Human Resources and Social Security of the People's Republic of China.
- OECD (2015), In it Together: Why Less Inequality Benefits All. Paris, *Organisation for Economic Co-operation and Development.*
- OECD (2018), The Future of Social Protection: What Works for Non-standard Workers?, Paris, *Organisation for Economic Co-operation and Development.*
- OECD (2019a), The Future of Work: OECD Employment Outlook 2019. Paris, *Organisation for Economic Co-operation and Development.*
- Prassl, J (2018), "Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy", Oxford: *Oxford University Press.*
- Pesole, A. et al (2018), "Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey", Luxembourg: *Publications Office of the European Union.*
- Rani, U.; Furrer, M (2019), "On-demand Digital Economy: Can Experience Ensure Work and Income Security for Microtask Workers?", *Journal of Economics and Statistics*, Vol. 239, No. 3.
- Rani, U.; Singh, P. J, "Digital Platforms, Data and Development: Implications for Workers in Developing Economies", *Comparative Labour Law and Policy Journal.*
- Zoepf, S. et al (2018), "The Economics of Ride-hailing: Driver Revenue, Expenses and Taxes", Cambridge, MA, *Massachusetts Institute of Technology – Center for Energy and Environmental Policy Research.*