



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

Farideh Anvari 

PhD Student in Human Resource Management,
Faculty of Accounting and Management, Allameh
Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Mirali Seyednagavi * 

Professor, Department of Public Administration,
Faculty of Accounting and Management, Allameh
Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Hosein Aslipour 

Associate Professor, Department of Public
Administration, Faculty of Accounting and
Management, Allameh Tabataba'i University,
Tehran, Iran.

Saeed Zarandi 

Assistant Professor, Department of Public
Administration, Faculty of Accounting and
Management, Allameh Tabataba'i University,
Tehran, Iran.

Abstract

The emergence of Platform Businesses (PBs) has generated conflicts of interest between traditional and modern economic actors. In light of public interest theories that emphasize the establishment of justice, the necessity of government intervention through regulatory measures becomes increasingly evident. The research purpose is to extract

* Corresponding Author: asnagavi@yahoo.com

How to Cite: Anvari, F., Seyednagavi, M., Aslipour, H. and Zarandi, S. (2025). Solutions for Regulating Labor Relations in the Platform Economy: Iranian Ride-hailing Platform Businesses. *Management Studies in Development and Evolution*, 34 (115), 1-68.

doi: 10.22054/jmsd.2024.76179.4381

regulatory challenges and solutions of the PBs in the field of labor relations. The community of participants includes all the stakeholders of the PBs, 24 of which were selected by snowball sampling, and semi-structured interviews with labor relations experts, academics in legal, economic, and regulatory fields, managers, and workers of ride-hailing platforms were conducted. Thematic Analysis method was used to answer the questions. Results showed 8 main categories of labor relations challenges, which are Ambiguity in the concept of PBs; Market failure and the necessity of government intervention; Ambiguity in how to regulate; Necessity of amending the labor law and creating a special law of PBs; Reducing the bargaining power of platform workers; Weakness of HR systems; Weak social protection of platform workers' rights; Domination of the capitalist system. Also, five solutions were extracted. The fifth scenario “participation of all stakeholders in regulating the labor relations of PBs” was proposed to the practitioners and policymakers.

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

1. Introduction

PBs, while increasing entrepreneurial opportunities, provoke discontent and complaints from traditional economic actors. In dealing with PB regulation, it is always useful to simultaneously approach it from both the perspective of innovation and regulatory economics. If, for example, the government intervenes too early, PBs are likely to be suppressed, and on the other hand, if intervention is not done in time, public welfare may be threatened (Basukie, Wang & Li, 2020). If the government cannot easily support each side, the challenge will be raised. Also, due to their rapid growth, Internet-based marketplace platforms such as Uber, Airbnb, and TaskRabbit have attracted an increasing level of regulatory attention, which is mostly focused on

their relationships with workers. As symbols of the ever-increasing diversity and fluidity of the labor market, these online platforms have also highlighted labor laws that are hopelessly out of date by imposing rigid divisions between employees and independent contractors. Therefore, countries should use this opportunity to amend the main labor laws (from the occupational safety/health law to the pension and income security law) so that the previous laws are applied only to reasonable labor relations. And countries create a limited exemption for online platforms to test new ways to help their workers (Kennedy, 2016). Mainly, special conditions for organizing and managing employment relationships in digital work platforms are due to the destructive nature of the digitalization process of the employee/employer relationship, which replaces the standard work relations with a triangular relationship of "employee-platform-client". In this model, the boundaries of labor relations become vaguer and uncertain, so that the link of subordination is lost, labor law is replaced by commercial law, and employee/employer forms lose their institutional capacity. The digitalization of companies and their transformation into empty companies enables them to free themselves from many legal/regulatory frameworks, whether in competition law, labor law, or tax law. (Dieuaide & Azaïs, 2020). Such labor relations challenges have also been highlighted with the spread of ride-hailing platforms in Iran so recently we have witnessed the protests of platform drivers to assert the rights of labor relations, especially the insurance issue. (Soltanzadeh, Elyasi, Ghaderifar, Rezaei Soufi, & Khoshsirat, 2020). Therefore, the focus of the current research is on ride-hailing platforms in Iran, which are criticized for issues such as distorted competition, uncertain working conditions, tax evasion, and increasing social inequality. Therefore, an effort has been made to clarify the requirements of labor relations in these new jobs, the challenges, and solutions for the regulation of platform labor relations.

Research Question(s)

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

2. Literature Review

2.1. Theoretical foundations of research

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

Regulation: Regulation in its general sense is any control over public service providers that is applied to provide public benefit. In its terminological definition, it is the regulation of the act or process of control by regulations. Regulation has traditionally been considered a governmental activity carried out by government agencies or other bodies, which include companies, self-regulators, professionals, commercial bodies, or voluntary organizations (Inversi, 2019).

Labor relations: According to the definition of the International Labor Organization, labor relations are an issue that deals with both the relations between the government and employers and employees (or trade unions) and the relations between professional organizations

(ILO, 1992). There is no identifiable employee/employer relationship within an organization in the platform economy. Intermediary platform companies do not hire platform workers per se, this fact has created legal challenges for the employment status of workers around the world. Therefore, the emergence of the platform economy challenges the current labor regulations that are dependent on the employer-employee binary relations of the industrial era and has raised warnings about the problems of labor relations, including the regulation of working conditions and health/safety risks in PBs.

2.1. Empirical foundations of research

In this article, after reviewing the literature related to the challenging concept of regulating labor relations in the platform economy, it was observed that various articles are sparsely and sometimes specifically focused only on one aspect of labor relations in this type of business, and the need to provide solutions for this type of regulation was strongly felt. For example, Inversi's research (2019) has made suggestions only in the field of working time regulation, which is one of the examples of labor relations. The results of this research showed how the controversial field of working time regulation is scattered among agencies, their resources, and processes. Also, Soltanzadeh et al. (2023), have investigated the regulatory issues of Iranian ride-hailing platforms in their life cycle stages, and their results indicated that in the life cycle of PBs, the change from a one-way market to a two-way market, moving from ownership to access, and Intervention timing significantly supports the development of cognitive tools, regulatory frameworks, and regulatory tools. In this research, in the field of regulating labor relations, only the timing of government intervention is mentioned. Zamaniyan (1400), focusing on another aspect of labor relations, discussed the social security coverage of digital platform workers and the results showed that to adapt social security to the digital economy, social security systems should include

some priority areas such as legal status and Harmonization of employment laws, guaranteeing stable financial resources of social security systems, information protection, development of human capital, mobility and transferability should be identified and acted upon. Dieuaide & Azaïs (2020) pointed out the gray areas of digital governance and considered the regulation of labor relations in the platform economy to require intermediate laws (existing and new laws), which this research is equivalent to one of the scenarios of the current research (the third scenario). The similarity of the above research is to deal with one of the aspects of regulating labor relations. Therefore, the contribution of the current research is a necessary perspective on the category of regulating labor relations in the form of five scenarios related to the challenge of regulating labor relations in ride-hailing PBs, so that the advantages and disadvantages (challenges) of each scenario have been mentioned and finally, The most likely scenario, which includes the participation of all stakeholders in the regulation of labor relations of PBs and based on the latest theory of regulatory governance, should be proposed to policymakers and practitioners.

3. Methodology

The current research is exploratory and based on the interpretative paradigm. In a cross-sectional time, with an applied orientation, it seeks the application of the knowledge of regulating labor relations in the platform economy as a special field. Also with an inductive approach and the qualitative analysis method (thematic analysis), through the collection of experimental data from various stakeholders, authors try to identify the challenges of regulating labor relations in PBs and derive effective solutions to solve them. The identification of stakeholders in the platform economy was done through a literature review and interviews with experts using the snowball sampling method. The statistical population includes all stakeholders related to

the platform economy and had at least one of the following three criteria: 1- Educational background in the field of labor law or digital economy or public management (esp. HRM), 2- Having a history of working in ministries or related associations (Ministry of Labor, Ministry of Privacy, Ministry of Information and Communications, Labor Unions, etc.), 3- Having executive experience in organizations in charge of the platform economy (such as Snapp). Based on the snowball method, until reaching the theoretical saturation point, 24 stakeholders were selected as participants.

4. Results

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

5. Discussion

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

creating a specific labor law for PBs. It means replacing the country's existing two-category system (full-time employee & independent contractor) with a new three-category system for everyone, and the lines between each category may still be unclear (Kennedy, 2016). Such an extension of the old version is contrary to the legal procedure of dealing with new phenomena within the existing codes. In addition, the new category of platform workers can lead to an increase in labor market segmentation and social inequality. Also, other commentators are against the third category strategy, because it causes more diversity and complicates the regulatory framework governing the work. This approach certainly seems to open up more opportunities for evasion of regulation (for example, by providing another opportunity for employers to misclassify workers in new categories of non-standard work, to escape job responsibilities). The **fourth scenario** is about the supporting role of the government/creating a special exemption for internet platforms. The criticism of the fourth scenario is from the point of view of the ambiguity of the concept of employer in PBs and the lack of government support. The government argues that it will only support jobs without employers and as long as these drivers work under a platform company and the large profits of this type of business accrue to these companies, they cannot be considered completely without an employer, and the government will not take any unilateral support measures for these independent contractors. The other criticism is from the government's debt. Even if it is accepted that independent contractors are not employers. If the government wants to consider an insurance exemption for platform drivers as well as other drivers covered by the transportation law, it will impose a great financial burden on the government considering that the government's debt to the social security organization is currently very high. Certainly, the government does not burden itself with this responsibility. The **fifth scenario** is the participation of all stakeholders in regulating the economy of the platform. The criticism

of the fifth scenario is that there is still no suitable context for its implementation. Two important contexts that can be used as a background and antecedent in exploiting the benefits of the fifth scenario, in the first place, the formation of the stakeholder participation model for governance regulation and then defining the roles of these stakeholders in such a way that regulatory capture does not happen and conflicts of interest do not arise. Also, identifying the workers whose platform work is their only job and as their permanent job is a difficult responsibility that requires proper background, because it is suggested that among the three categories of employees (government/private employees; freelancers with business licenses; platform-only employees), the fifth scenario should be applied only to this third category.

6. Conclusion

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



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

فریده انوری ^{ID}

دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

میرعلی سیدنقوی * ^{ID}

استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

حسین اصلی‌پور ^{ID}

دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

سعید زرنندی ^{ID}

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

چکیده

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

- مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری مدیریت دولتی / گرایش مدیریت منابع انسانی دانشگاه علامه طباطبائی است.
* نویسنده مسئول: asnagavi@yahoo.com

مقدمه

رشد اینترنت و فناوری‌های مرتبط با آن، راه را برای شکوفایی کسب و کارهای پلت‌فرم (PBs) در بخش‌های اقتصادی، به‌ویژه در حمل و نقل، گردشگری و رسانه‌ها (به عنوان مثال، آمازون، اوپرا، ایر بی اند بی و نتفلیکس) هموار کرده است. این کسب و کارها، در حالی که فرصت‌های کارآفرینی را افزایش می‌دهند (Lanamaki & Gawer 2021; Zhao, Von Delft, Morgan-Thomas & Buck, 2020; Tuvikene, 2021) باعث تحریک نارضایتی و شکایاتی از طرف بازیگران اقتصاد سنتی می‌شوند. در برخورد با مقررات PB، همیشه مفید است که به طور همزمان از هر دو دیدگاه نوآوری و اقتصاد تنظیم‌گری به آن پرداخته شود. زیرا اگر مثلاً دولت خیلی زود مداخله کند، PBها احتمالاً سرکوب می‌شوند، و از طرف دیگر، اگر مداخله در زمان مقرر انجام نشود، ممکن است رفاه عمومی تهدید شود (Basukie, Wang & Li, 2020). اگر دولت نتواند به راحتی از هر یک از طرفین حمایت کند، چالش بوجود خواهد آمد. از یک سو، مقررات بازیگران اقتصادی جدید می‌تواند مانع از نوآوری‌های فناورانه در حال ظهور شود. از سوی دیگر، مقررات غیرفعال ممکن است منجر به ضرر در رفاه اجتماعی و درگیری بین بازیگران اقتصادی جدید و سنتی شود (Eggers, Turley & Kishnani 2018). در دورانی که دولت‌ها دیگر تنها بازیگران بلامنازع عرصه اداره امور عمومی محسوب نمی‌شوند و توزیع اقتدار عمومی از نهادهای رسمی به بخش خصوصی، نهادهای عمومی و بازیگران محلی و فراملی به رسمیت شناخته شده است، تنظیم‌گری از جمله مهمترین ظرفیت‌های حکمرانی مدرن محسوب می‌شود. درواقع ازمنظر علمی تنظیم‌گری مفهومی بین رشته‌ای است که از توجه همزمان رویکردهای متفاوت علوم اجتماعی به مقوله اعمال حاکمیت در حوزه‌های عمومی خارج از دوگانه سنتی بازار/دولت حاصل شده است. هرچند تنظیم‌گری صرفاً یکی از کارکردهای نظام حکمرانی بشمار می‌رود و در کنار کارکردهای مهم دیگری چون سیاستگذاری قرار دارد، اما در سالهای اخیر نظام حکمرانی بیشترین توسعه خود در ابعاد اجرایی و پژوهشی را ازمنظر تنظیم‌گری داشته است (Braithwaite et al., 2007). ازسوی دیگر محیط کار در سه دهه گذشته تغییرات قابل توجهی را تجربه کرده است. درسمت عرضه، مجموعه‌ای از نوآوری‌های فناوری‌اطلاعات، ازجمله تلفن‌های هوشمند و

شبکه‌های تلفن همراه مؤثرتر، برنامه‌های کاربردی وب ۳.۰ و رایانش ابری به عنوان یک محرک بوده‌اند که پلتفرم‌های اینترنتی را فراهم می‌سازند که افراد در هر زمان و مکان برای طیف وسیعی از اهداف به آن دسترسی داشته باشند. در سمت تقاضا، دانشجویان، والدین، بازنشستگان و دیگران به دنبال جایگزین‌های انعطاف‌پذیرتری برای کار تمام‌وقت هستند. همچنین پلتفرم‌های بازار مبتنی بر اینترنت مانند اوپر، ایر بی اند بی و تسک ریت به دلیل رشد سریع خود، سطح فزاینده‌ای از توجه تنظیم‌گری را بخود جلب کرده‌اند که بیشتر بر روابط آنها با کارگران متمرکز است. این پلتفرم‌های اینترنتی به عنوان نمادهایی از تنوع و سیالیت روزافزون بازار کار، قوانین کار را نیز برجسته کرده‌اند، قوانینی که با تحمیل شکاف‌های سخت بین کارکنان و پیمانکاران مستقل، خود را به‌طور ناامیدکننده‌ای منسوخ نشان می‌دهند. لذا کشورها باید از این فرصت استفاده کنند تا قوانین کار اصلی را اصلاح کنند (از قانون ایمنی/بهداشت شغلی گرفته تا قانون بازنشستگی و امنیت درآمد) بطوریکه قوانین قبلی فقط درمورد روابط کاری که منطقی هستند اعمال شوند و کشورها یک معافیت محدود برای پلتفرم‌های اینترنتی ایجاد کنند تا بتوانند راه‌های جدیدی را برای کمک به کارگران خود آزمایش کنند (Kennedy, 2016). عمدتاً شرایط خاص برای سازماندهی و مدیریت روابط استخدامی در بسترهای کار دیجیتال به دلیل ماهیت مخرب فرآیند دیجیتالی شدن رابطه کارمند/کارفرما است که روابط کاری استاندارد را با یک رابطه مثلثی «کارگر-پلتفرم-مشتری» جایگزین می‌کند. در این مدل، مرزهای روابط کاری مبهم و نامطمئن‌تر می‌شود بطوریکه پیوند تبعیت از بین می‌رود، قانون کار جای خود را به قانون تجارت می‌دهد و شکلهای کارمند/کارفرما قابلیت نهادی را از دست می‌دهند. درواقع پلتفرم‌های دیجیتال، بدون دارایی واقعی و با حداقل تعداد کارمند دائمی و تخصیص بیشتر بودجه خود برای توسعه موتورهای جستجو و بازاریابی، شرکت‌هایی هستند که تعریف آنها از نظر حقوقی، نهادی و مالی نیز دشوار است. دیجیتالی شدن شرکت‌ها و تبدیل آنها به شرکت‌های خالی، آنها را قادر می‌سازد تا خود را از بسیاری از چارچوبهای قانونی/تنظیمی رها کنند، چه در قانون رقابت، قانون کار یا قانون مالیات. همچنین کارگران پلتفرم نه کاملاً مستقل هستند و نه کاملاً تابع. بطور مشابه، شرکت‌های پلتفرم نه کاملاً واسطه‌های بازار هستند و نه کاملاً کارفرما. اصطلاحات "خوداشتغال"، "کارفرمایان"

و حتی "مشتریان" بدیهی نیستند. پشت هر یک از آنها واقعیتی دوسوگرا و پیچیده نهفته است و این دوگانگی/پیچیدگی روابط استخدامی، محققین را ملزم می‌کند تمرکز خود را تغییر دهند و از قوانین بنیادینی برای تنظیم‌گری این مشاغل جدید استفاده نمایند (Dieuaide & Azais, 2020). چنین چالش‌های روابط کاری با فراگیر شدن پلتفرم‌های سواری در ایران نیز برجسته شده است بطوریکه اخیراً شاهد اعتراضات رانندگان پلتفرمی جهت احقاق حقوق روابط کاری بویژه بحث بیمه بوده‌ایم.

بطور کلی به چند دلیل پلتفرم حمل و نقل اینترنتی در ایران را می‌توان به عنوان نمونه مناسبی از کسب و کارهای پلتفرمی در نظر گرفت. اول و مهمتر از همه، حمایت گسترده ایران از تشکیل کسب و کارهای پلتفرمی، درگیری‌های جدیدی را بین بازیگران دولتی ایجاد کرده است که منجر به سردرگمی شدید بین دو نقش حمایتی و نظارتی، برخلاف چین (Zhang, 2019)، کره (Lee & Seo, 2022; Park et al., 2019)، استونی (Lanamaki & Tuvikene, 2021) و ایالات متحده (Rauch & Schleicher, 2015) شده است. دوم، تحریم‌ها منجر به عدم حضور بازیگران بین‌المللی در بازار ایران شده و در نتیجه رشد کسب و کارهای ایرانی در فضایی غیر رقابتی صورت می‌گیرد. اگرچه فقدان چنین رقابتی یک محیط اقتصادی ساختگی ایجاد می‌کند، این امر به عنوان یک شرایط آزمایشگاهی عمل می‌کند که تحت آن تعدد بازیگران کاهش می‌یابد. بنابراین می‌توان رفتار کسب و کارهای جدید و تعارضات ایجاد شده در اثر فعالیت آنها را رصد کرد. سوم، ایران کشوری در حال توسعه با تجربه محدود در مقابله با نقش‌های دولت و الگوهای تنظیمی ضعیف است. ایران پس از تصویب برنامه چهارم توسعه در سال ۱۳۸۴ که بر نوآوری فناورانه و فعالان اقتصادی دانش‌بنیان تاکید داشت، برنامه‌های حمایتی را برای فعالیت‌های نوآوری ایجاد کرده است (Soltanzadeh et al., 2020). معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری و وزارت فناوری اطلاعات و ارتباطات دو تن از مهمترین بازیگران دولتی بوده‌اند. وزارت فاوا در سال ۱۳۸۶ برای نظارت بر سیاست نوآوری تأسیس شد. این نقش حیاتی در سیستم نوآوری ایران به عنوان هماهنگ‌کننده سیاست نوآوری برای کمک به ایجاد یک "رویکرد دولتی متفق القول" ایفا می‌کند که با همکاری عملی بین وزارتخانه‌ها در زمینه سیاست نوآوری مشخص می‌شود (UNCTAD, 2016).

همچنین، وزارت فاوا، از ابزارهای نوآوری مختلف برای ایجاد یک اکوسیستم نوآوری بارور برای کسب و کارهای مبتنی بر فناوری اطلاعات استفاده کرد، زمانی که رشد سریع اقتصادی آنها به همگرایی با صنعت ۴.۰ و افزایش سهم اشتغال منابع انسانی تحصیل کرده ایرانی کمک کرد. اینها منجر به تشکیل بسیاری از کسب و کارهای پلتفرمی شد که اسنپ یکی از آنها بود. اسنپ، یک سرویس سواری فعال در حمل و نقل درون شهری ایران، در این مطالعه برای ردیابی مراحل مختلف توسعه آن انتخاب شده است. شرکت اسنپ که در سال ۱۳۹۳ آغاز به کار کرد، ۲۰۰ میلیون یورو سرمایه از ام. تی. ان. ایرانسل در سال ۱۳۹۵ جذب کرد و ارزش آن در سال ۲۰۱۹ به ۱.۷ میلیارد دلار رسید. به سایر خطوط مانند گردشگری، خرده فروشی مواد غذایی و حمل و نقل توسعه یافت. این شرکت از زمان شروع به کار به طور مداوم تغییر کرده است و مشکلات تنظیمی متعددی داشته است. در تنظیم‌گری کسب و کارهای پلتفرمی بسیاری از بازیگران سمت‌های اجرایی داشتند و به طور فعال پیش‌نویس، تصویب و نظارت بر موارد مرتبط با مقررات کسب و کارهای پلتفرمی سواری ایران را تنظیم کردند (Soltanzadeh et al., 2023).

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

ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

اقتصاد پلتفرم

اقتصاد پلتفرم به عنوان یک سیستم اقتصادی متشکل از شرکت‌های واسطه، کارگران و درخواست‌کنندگان پلتفرم است که بطور مشترک درخواست، مدیریت و اجرای کار مبتنی بر پلتفرم را انجام می‌دهند. ویژگیهای کار مبتنی بر پلتفرم عبارتند از: منبع‌یابی و اجرای وظایف با مدت معین؛ عدم وجود رابطه شغلی؛ و واسطه‌گری توسط یک شرکت پلتفرمی (Stewart & Stanford, 2017). بطور خلاصه، پلتفرم‌ها بر فناوری اطلاعات تکیه می‌کنند تا طرف‌های مختلف بازار بتوانند همدیگر را پیدا کنند و در معاملات با سود

متقابل شرکت کنند. این کار، بطور چشمگیری هزینه‌های تراکنش برای یافتن یک انطباق، مذاکره در مورد معامله و اجرای آن را کاهش می‌دهد. جری دیویس (۲۰۱۶) استدلال می‌کند که شرکت‌های پلتفرم دیجیتال به عنوان مدل سازمانی غالب، آخرین مرحله را در یک تحول تاریخی طولانی ارائه می‌دهند. در این دگرگونی، مدل‌های سازمانی از شرکت مدرن یکپارچه عمودی (مرحله فورديسم^۱) بسمت یک ساختار اقتصادی قیمت و بازارگرا دور می‌شوند که در آن شرکت‌هایی مانند اوبر، کارمندان نسبتاً کمی (برنامه‌نویسان) را استخدام می‌کنند. اما زیرساخت دیجیتال را برای تعداد زیادی از خدمات‌دهندگان مستقل / فردی (فروشنده‌گان) و مصرف‌کنندگان (خریداران) فراهم می‌کنند. دیویس این مرحله از اوبریزیشن^۲ را به عنوان تشدید بیشتر آنچه که نایکفیکیشن^۳ می‌نامد، ترسیم می‌کند. مورد دوم یعنی نایکفیکیشن نشان دهنده اولین تغییر عمده از همکاری یکپارچه عمودی بسوی زنجیره‌های تامین جهانی است که توسط پویایی برون‌سپاری پیش می‌رود. درحالی‌که در نایکفیکیشن شرکت‌ها هنوز نقش مهمی را به عنوان تامین‌کننده بازی می‌کردند، اوبریزیشن ساختارهای سازمانی شرکت مدرن و اصول آن را بکلی کنار می‌گذارد.

تنظیم‌گری

یکی از مفاهیمی که در حوزه اقتصادی متولد شده و به سایر حوزه‌ها تسری یافته مفهوم تنظیم‌گری است. تنظیم‌گری در معنای عام خود عبارتست از هرگونه کنترل بر ارائه‌کنندگان خدمت عمومی که در جهت تامین منفعت عمومی اعمال می‌شود. در تعریف اصطلاحی آن، تنظیم‌گری عمل یا فرآیند کنترل بوسیله مقررات است. در این باره می‌توان گفت تنظیم‌گری بوسیله ابزارهای مختلفی اعمال شده و در حقیقت مقررات‌گذاری تنها یکی از ابزارهای اعمال تنظیم‌گری محسوب می‌شود. تنظیم‌گری به طور سنتی به عنوان یک فعالیت دولتی در نظر گرفته می‌شود که توسط نهادهای دولتی یا سایر ارگان‌ها، که شامل شرکت‌ها، خودتنظیم‌کننده‌ها، متخصصان، نهادهای تجاری یا سازمان‌های داوطلبانه است، اعمال می‌شود (Inversi, 2019). روش جدید سازماندهی خلق ارزش در اقتصاد پلتفرمی

1. Fordism
2. Uberization
3. Nikefication

بسیاری از مکانیسم‌ها و نهادهای تنظیم‌گری تثبیت‌شده را غافلگیر کرد و آنها را عملاً ناکارآمد نمود و ظهور اقتصاد پلتفرمی را یک تلاش غیرقانونی جلوه داد. بطور کلی هم چالش‌های تنظیمی و هم راهکارهای آنها به درک ما از روشهای سازماندهی اقتصاد پلتفرمی بستگی دارد و با تاکید بر کاهش سازمان‌ها به نفع مکانیسم‌های هماهنگی مبتنی بر بازار، صرفاً اهمیت مکانیسم‌های سازمانی که زیربنای ظهور و موفقیت اقتصاد پلتفرمی هستند، بطور چشمگیری دست کم گرفته می‌شود. ظهور پلتفرم‌ها در اقتصاد اشتراکی، یک فرآیند بسیار سازمان‌یافته مبتنی بر سازمان‌دهندگان بازار است که بازارهای دیجیتال را ایجاد و راه‌اندازی می‌کنند. بنابراین، کلید درک چالش‌های تنظیمی اقتصاد پلتفرمی این است که این فرآیند را به عنوان فرسایش سازمانها نبینیم، بلکه به عنوان یک تغییر اساسی در ساختارهای سازمانی به آن بنگریم. در نتیجه، تلاشها برای تنظیم جنبه‌های تاریک بالقوه اقتصاد اشتراکی، باید بازیگران مختلف سازمانی را شامل شوند.

روابط کار

بر اساس تعریف سازمان بین‌المللی کار، روابط کار موضوعی است که هم با روابط بین دولت و کارفرمایان و مستخدمین (یا اتحادیه‌های کارگری) و هم با روابط بین سازمان‌های حرفه‌ای با یکدیگر سروکار دارد (ILO, 1992). در اقتصاد پلتفرم یک رابطه کارمند/کارفرما قابل شناسایی در محدوده یک سازمان وجود ندارد. شرکت‌های پلتفرم واسطه فی‌نفسه کارگران پلتفرم را استخدام نمی‌کنند، این واقعیت چالش‌های قانونی را برای وضعیت استخدام کارگران در سراسر جهان ایجاد کرده است. پرونده‌های دادگاهی متعددی در ایالات متحده و اروپا که شامل سازمان‌های بدون کارمند و کارگران بدون کارفرما می‌شود، پیامدهای این نوع جدید استخدام را شرح داده و در حال بررسی هستند. لذا ظهور اقتصاد پلتفرم، مقررات کار فعلی را که به روابط دوتایی کارفرما-کارمندی دوران صنعتی وابسته است، به چالش می‌کشد و هشدارهایی را در مورد مشکلات روابط کاری از جمله تنظیم‌گری شرایط کار و خطرات بهداشتی/ایمنی در مشاغل پلتفرمی به صدا درآورده است. لذا نه تنها ضرورت دخالت دولت برای تنظیم‌گری این پلتفرم‌ها بشدت

احساس می‌شود بلکه رام کردن پلتفرم‌های قدرتمند مستلزم بهره‌گیری از تنظیم‌گری مبتنی بر دیدگاهی گسترده از مقررات است که همه اشکال نفوذ اجتماعی-اقتصادی را دربر می‌گیرد (Nielsen, Laursen & Dyreborg 2022). تنظیم‌گری در معنای عام خود به مفهوم هرگونه کنترل بر خدمات‌دهندگان عمومی در جهت تامین منفعت عمومی بوسیله مقررات است. براساس نظر Baldwin, Cave & Lodge (1998) سه معنای تنظیم‌گری در سه دایره متحدالمرکز توضیح داده شده است. در محدودترین و ساده‌ترین معنای آن، «تنظیم‌گری به وضع مجموعه‌ای از قوانین معتبر، همراه با مکانیسمی (یک سازمان عمومی) برای نظارت و انطباق با این قوانین اشاره دارد». معنای دوم تنظیم‌گری به «تمام فعالیت‌های سازمانهای دولتی برای هدایت اقتصاد» اشاره دارد. معنای سوم تنظیم‌گری از دو معنای اول گسترده‌تر است و همه مکانیسم‌های کنترل اجتماعی از جمله فرآیندهای غیرعمدی/غیردولتی را نیز دربر می‌گیرد. باتوجه به تعریف سوم ناکارآمدی تنظیم‌گری سنتی در اقتصاد پلتفرم کاملاً مشهود است. شیوه جدید اقتصادهای بازار سرمایه‌داری که توسط پلتفرم‌هایی مانند اوبر، لیفت، یا ایربی‌اندبی تجسم یافته است، بطور قابل ملاحظه‌ای روش تنظیم‌گری سنتی و صرفاً توسط دولت را به چالش می‌کشد لذا باتوجه به اینکه آخرین نظریه یعنی نظریه تنظیم‌گری حکمرانانه بر تنظیم اقتصاد پلتفرمی با دیدگاه میدانی تاکید دارد پژوهش حاضر در تلاش است تا براساس دیدگاه میدانی Kirchner & Schüßler (2020)، و همچنین نظریه حکمرانی تنظیم‌گرایانه، تنظیم‌گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم را براساس مشارکت تمامی ذینفعان/کنشگران ترسیم نماید این استدلال می‌تواند چارچوبی مفهومی برای مقابله با مسئله معلق تنظیم اقتصاد پلتفرمی فراهم نماید. همچنین شایان ذکر است که در این مطالعه پلتفرم حمل و نقل هوشمند، به عنوان یک سرویس سواری فعال در حمل و نقل درون شهری ایران، جهت بررسی راهکارهای تنظیم‌گری در اقتصاد پلتفرم انتخاب شده است. در ادامه نتایج پژوهشهای پیشین در زمینه تنظیم‌گری اقتصاد پلتفرم بطور خلاصه ارائه شده است.

جدول ۱. پژوهشهای پیشین در زمینه تنظیم‌گری اقتصاد پلتفرم

نام پژوهشگر و سال پژوهش	عنوان پژوهش	نشریه	نتایج پژوهش
Soltanzadeh و همکاران (2023)	بررسی نحوه مواجهه تنظیم‌گران با مسائل کسب و کار پلتفرم در مراحل چرخه حیات: شواهدی از تجارت پلتفرم سواری ایرانی	Telecommunications policy	چرخه عمر PBها، تغییر از بازار یک‌طرفه به بازار دوطرفه، حرکت از مالکیت به دسترسی، و زمان‌بندی مداخله بطور قابل‌توجهی از توسعه ابزارهای شناختی، چارچوبهای مقررات و ابزارهای مقررات حمایت می‌کند.
Nielsen و همکاران (2022)	رام کردن پروتئوس: چالش‌های تنظیم‌گری ریسک پلتفرم‌های قدرتمند کار دیجیتال	International Journal of Environmental Research and Public Health	معرفی چهار شکاف تنظیم‌گری و مفهوم "فرار تنظیم‌گری" در دو نوع تعمدی و ضمنی؛ رام کردن پلتفرم‌های قدرتمند با تنظیم‌گری مبتنی بر دیدگاه گسترده مقررات با همه اشکال نفوذ اجتماعی/اقتصادی
Zódi & Török (2021)	ارزش‌های قانون اساسی در اقتصاد گیگ؟ چرا قانون کار در کار پلتفرم شکست می‌خورد و چه کاری می‌توانیم در مورد آن انجام دهیم؟	Societies	تنظیم عملکرد پلتفرم‌ها براساس سه‌ویژگی کار پلتفرم (کارالگوریتمی مبتنی بر داده، ساختار سه‌جانبه و اثر شبکه). مثلاً، الزام- پلتفرم‌ها در بیان هدفشان از جمع‌آوری داده- ها و ماهیت پردازش داده‌ها.
Kirchner & Schüßler (2020)	تنظیم اقتصاد اشتراکی: یک دیدگاه میدانی	Theorizing the Sharing Economy: Variety and Trajectories of New Forms of Organizing	میدان بازیگران نه تنها ماهیت بسیار سازمان‌یافته اقتصاد اشتراکی را به تصویر می‌کشد بلکه به حل چالش‌ها و پویایی قدرت میان بازیگران در مسائل تنظیمی اقتصاد اشتراکی کمک می‌کند.
Dieuaide & Azaïs (2020)	پلتفرم‌های کار، کارگر و روابط استخدامی: مناطق خاکستری حکمرانی دیجیتال	Frontiers in sociology	پیشنهاد مفهوم منطقه خاکستری استخدام و تغییر دیدگاه محقق با تمرکز بر فضاهای میانی مقررات که نسبتاً مستقل و دارای پویایی خاص خود هستند.
Wardhana, Herlina, Bangsawan, & Tuori (2020)	تحولات تنظیم‌گری در اقتصاد گیگ: مروری بر ادبیات	The Winners	مجوزها و طبقه‌بندیهای غلط غالب‌ترین مسائل تنظیمی (ایمنی، مالیات، عوارض خارجی، دستمزد، مزایا، حریم خصوصی و تبعیض) هستند و سایر عوامل عبارتند از: پلتفرم‌های مهم برای تنظیم‌گران: کار براساس تقاضا، اجاره دارایی و کارجمعی.

ادامه جدول ۱.

نام پژوهشگر و سال پژوهش	عنوان پژوهش	نشریه	نتایج پژوهش
Koutsimpogiorgos, Van Slageren, Herrmann, & Frenken (2020)	مفهوم سازی اقتصاد گیگ و مشکلات تنظیم گری آن	Policy & Internet	مفهوم سازی و تنظیم گری اقتصاد گیگ در چهار بعد واسطه گری آنلاین، پیمانکاران-مستقل، وظایف پولی و خدمات شخصی؛ تنظیم گری این ۴ بعد مشروط به انتخابهای سیاسی است و تکامل اقتصاد گیگ در آینده را تعیین می کند.
Inversi (2019)	کاوش در مفهوم فضای تنظیم گری: اشتغال و تنظیم زمان کار در اقتصاد گیگ	University of Manchester	نتایج نشان داد که چگونه حوزه بحث برانگیز تنظیم زمان کار در آژانس ها، منابع و فرآیندهای آن پراکنده است. بعلاوه توزیع آژانس های تنظیم گری از اهمیت ویژه ای برخوردار است زیرا الگوهای سلطه کارفرمایان و «ابهام ساختگی» مدیریتی را نشان می دهد که به طور آزمایشی با مقاومت و تشکل کارگری، متعادل می شود.
Simoes Reis (2019)	چالش های تنظیمی اخراج ناعادلانه برای کارگران اقتصاد گیگ در بریتانیا	SSRN	در اخراج ناعادلانه کارگران گیگ یا قانون-موجود باید اصلاح شود تا با نیازهای کارگران گیگ تطبیق یابد یا باید عملیات کسب و کار گیگ اصلاح شود و یا هم قانون و هم مدل کسب و کار گیگ برای حمایت از این کارگران اصلاح شود.
Thelen (2018)	تنظیم کننده اوبر: سیاست اقتصاد پلتفرم در اروپا و ایالات متحده	Perspectives on Politics	محقق، پذیرش اوبر در ایالات متحده (استقبال و سازگاری)، آلمان (رد کامل و ممنوعیت های قانونی) و سوئد (تنظیمات نظارتی) را تجزیه و تحلیل کرده و سه واکنش بسیار متفاوت به این بازیگر جدید مخل را مستند کرده است.
Stewart & Stanford (2017)	کار تنظیم گری در اقتصاد گیگ: چه گزینه هایی وجود دارد؟	The Economic and Labour Relations Review	پیشنهاد گزینه هایی برای تنظیم گری مزایا و معایب: اجرای قوانین موجود. توضیح یا بسط تعاریف «اشتغال»؛ ایجاد دسته جدیدی از «کارگرمستقل»؛ ایجاد حقوق برای «کارگران»، نه کارمندان؛ و بازنگری مفهوم «کارفرما».

ادامه جدول ۱.

نام پژوهشگر و سال پژوهش	عنوان پژوهش	نشریه	نتایج پژوهش
Kurin (2017)	راه سوم برای اعمال قوانین کار ایالات متحده در اقتصاد گیگ آنلاین: استفاده از مدل کسب و کار فرانشیز برای تنظیم مقررات کارگران گیگ:	J. Bus. & Tech. L	تبدیل «مجوز»های موجود شرکت‌های گیگ به فرانشیز زیرا بهترین گزینه برای حفظ کنترل برند، محافظت از مسئولیت و سایر هزینه‌های عملیاتی است.
Collier, Dubal & Carter (2017)	پلتفرم‌های کارگری و کار گیگ: شکست در تنظیم‌گری	Legal Studies Research Paper Series (IRLE Working Paper no. 106-17)	رانندگان متمیزه شده اوبر در سازماندهی جمعی ناکارآمد هستند، مسائل آنها اغلب توسط بازیگران جانشین از جمله وکلای شاکیان، گروه‌های کارگری جایگزین، اتحادیه‌ها و حتی خود اوبر که منافع شخصی آنها ماهیت حمایت از رانندگان را شکل می‌دهد، ارائه می‌شود.
سلطان زاده و همکاران (۱۴۰۰)	تحلیل بن‌بست‌های تنظیم‌گری کسب و کارهای پلتفرمی حمل و نقل در ایران با چارچوب ائتلاف مدافع	مدیریت نوآوری	تنظیم‌گری پلتفرم‌ها با ۴ بن بست مواجه است که در هر یک میانجی‌های متفاوتی برای خروج مؤثر واقع شده‌اند. همچنین دو میانجی "شورای رقابت" و "هیات مقررات زدایی و تسهیل صدور مجوز کسب و کار" به ترتیب مصادیقی از "تنظیم‌گری مبتنی بر اصول" و "تنظیم‌گری مبتنی بر قاعده" امکان تعمیم به دیگر موارد تنظیم‌گری کسب و کارهای نوین را دارا هستند.
سلطان‌زاده و الیاسی (۱۴۰۰)	قبض و بسط مقررات نوآوری، تنظیم‌گری هوشمندانه	مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی	معرفی الگوی تنظیم‌گری هوشمندانه مبتنی بر چرخه عمر شرکت‌های پلتفرمی
زمانیان (۱۴۰۰)	کارگران پلتفرم‌های دیجیتال و پوشش تأمین اجتماعی	فصلنامه تأمین اجتماعی	بمنظور انطباق تأمین اجتماعی با اقتصاد دیجیتال، سیستمهای تأمین اجتماعی باید برخی حوزه‌های اولویتی مانند وضعیت حقوقی و هماهنگ‌سازی قوانین اشتغال، تضمین منابع مالی پایدار سیستمهای تأمین اجتماعی، حفاظت اطلاعات، توسعه سرمایه انسانی و قابلیت جابجایی و انتقال‌پذیری را شناسایی و نسبت به آن اقدام نمایند.

ادامه جدول ۱.

نام پژوهشگر و سال پژوهش	عنوان پژوهش	نشریه	نتایج پژوهش
نریمانی و همکاران (۱۳۹۸)	ارائه چارچوب نهادی برای تنظیم گری مدلهای جدید کسب و کار در ایران؛ مطالعه موردی: ارائه‌دهندگان خدمات برخط جابجایی درون شهری	فصلنامه سیاستگذاری عمومی	یافته‌ها نشان می‌دهد، بر اساس چارچوب سه سطحی استروم تنظیم‌گری ملی (وزارت کشور) در سطح تأسیسی و نظارت اتحادیه با همراهی تنظیم‌گری محلی (شهرداریها) در سطح انتخاب جمعی و هویت پلتفرم‌های واسطه‌ای با تعریف نقش آفرینان ملی در سطح عملیاتی، چارچوب مناسبی برای تنظیم‌گری این کسب و کارها خواهد بود.

در این مقاله پس از بررسی ادبیات مربوط به مفهوم چالش‌برانگیز تنظیم‌گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم مشاهده شد که مقالات مختلف بطور پراکنده و گاه‌ها بطور خاص صرفاً بر یکی از جنبه‌های روابط کاری در این نوع کسب و کارها تمرکز کرده‌اند و نیاز به ارائه راهکارهایی برای این نوع تنظیم‌گری بشدت احساس می‌شد. به عنوان مثال پژوهش Inversi (2019)، صرفاً در زمینه تنظیم‌گری زمان کار که به عنوان یکی از مصادیق روابط کار است، پیشنهاداتی ارائه داده است. نتایج این پژوهش نشان داد که چگونه حوزه بحث برانگیز تنظیم زمان کار در آژانس‌ها، منابع و فرآیندهای آن پراکنده است. همچنین Soltanzadeh و همکاران (2023)، تنظیم‌گری مسائل پلتفرم‌های سواری ایران را در مراحل چرخه حیات آنها بررسی کرده‌اند و نتایج آنها حاکی از این بود که در چرخه عمر PBها، تغییر از بازار یکطرفه به بازار دوطرفه، حرکت از مالکیت به دسترسی، و زمان‌بندی مداخله بطور قابل توجهی از توسعه ابزارهای شناختی، چارچوبهای مقررات و ابزارهای مقررات حمایت می‌کند. در این پژوهش نیز در زمینه تنظیم‌گری روابط کار صرفاً به زمان‌بندی مداخله دولت اشاره شده است. Nielsen و همکاران (2022) نیز با معرفی چهار شکاف تنظیم‌گری و مفهوم "فرار تنظیم‌گری" در دو نوع تعمیدی و ضمنی؛ جهت رام کردن پلتفرم‌های قدرتمند، تنظیم‌گری مبتنی بر دیدگاه گسترده مقررات با همه اشکال نفوذ اجتماعی/اقتصادی را پیشنهاد داده‌اند که تقریباً از منظر مشارکت ذینفعان معادل سناریوی پنجم در پژوهش حاضر است. زمانیان (۱۴۰۰)، با تمرکز بر یکی دیگر از جنبه‌های روابط

کاری به بحث پوشش تأمین اجتماعی کارگران پلتفرم‌های دیجیتال پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان داد بمنظور انطباق تأمین اجتماعی با اقتصاد دیجیتال، سیستمهای تأمین اجتماعی باید برخی حوزه‌های اولویت‌دار مانند وضعیت حقوقی و هماهنگ‌سازی قوانین اشتغال، تضمین منابع مالی پایدار سیستمهای تأمین اجتماعی، حفاظت اطلاعات، توسعه سرمایه انسانی و قابلیت جابجایی و انتقال‌پذیری را شناسایی و نسبت به آن اقدام نمایند. Dieuaide & Azaïs (2020) به مناطق خاکستری حکمرانی دیجیتال اشاره کرده و تنظیم‌گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم را مستلزم قوانین بینابینی (قوانین موجود و جدید) دانسته‌اند که این پژوهش معادل یکی از سناریوهای پژوهش حاضر (سناریوی سوم) است. شباهت پژوهش‌های فوق، پرداختن به یکی از جنبه‌های تنظیم‌گری روابط کار است. لذا سهم یاری پژوهش حاضر، دیدگاه اقتضائی به مقوله تنظیم‌گری روابط کار در قالب پنج سناریوی مربوط به چالش تنظیم‌گری روابط کار مشاغل پلتفرمی حمل و نقل است بطوریکه تلاش شده است مزایا و معایب (چالش‌های) هر یک از سناریوها عنوان شده و در نهایت بر اساس نظر خبرگان، محتمل‌ترین سناریو که مشتمل بر مشارکت تمام ذینفعان در تنظیم‌گری روابط کار مشاغل پلتفرمی و بر پایه آخرین نظریه حکمرانی تنظیم‌گرانه است به سیاست‌گذاران و دست‌اندرکاران پیشنهاد شود.

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

روش

پژوهش حاضر از نوع اکتشافی و مبتنی بر پارادایم تفسیری است. همچنین این مطالعه در افق زمانی مقطعی و با جهت‌گیری کاربردی به دنبال کاربرد عملی دانش تنظیم‌گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم به عنوان یک زمینه خاص است و با بهره‌گیری از رویکرد استقرایی و روش تحلیل کیفی (تحلیل مضمون/تماتیک)، از طریق گردآوری داده‌های تجربی ذینفعان مختلف، در تلاش برای شناسایی چالش‌های تنظیم‌گری روابط کار در مشاغل پلتفرم و استخراج راهکارهای اثربخش برای حل آنها است.

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

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

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

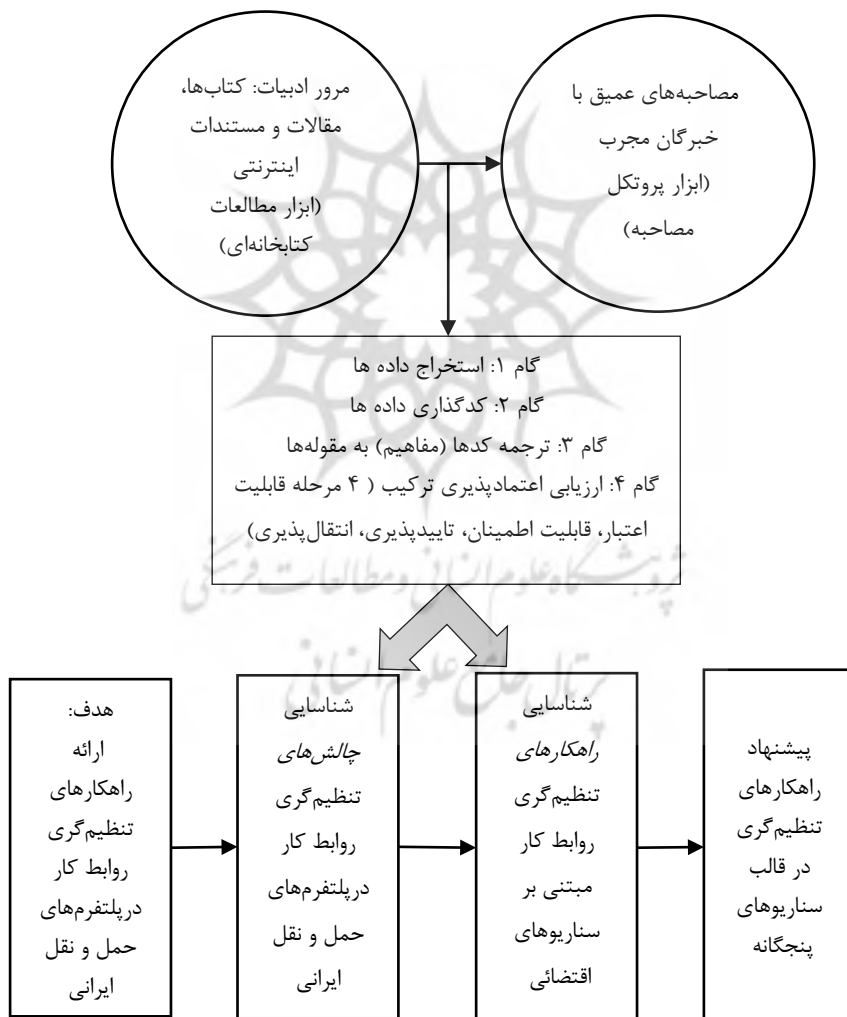
برای قابلیت اطمینان/ثبات داده‌ها، از روش پایایی دو کدگذار، استفاده شد و یک استاد خبره به عنوان همکار پژوهشگر (کدگذار) در پژوهش مشارکت کردند. بدین صورت که

راهکارهای تنظیم‌گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم: کسب و کارهای... | انوری و همکاران | ۲۵

دو مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب شدند و دو کدگذار بصورت جداگانه آنها را کدگذاری کردند و شاخص ثبات محاسبه شد. نتایج حاصل از کدگذاری‌ها نشان‌دهنده پایایی کلی ۸۷٪ بود که این امر بیانگر پایایی قابل قبول است.

$$۱۰۰\% \times \frac{\text{تعداد توافقات} \times ۲}{\text{تعداد کل کدها}} = \text{درصد توافق درون موضوعی}$$

شکل ۱- فرآیند انجام پژوهش



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

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

یافته‌ها

در این مطالعه با تعداد بیست و چهار ذینفع اقتصاد پلتفرم مصاحبه صورت گرفت که از نظر جنسیت نوزده نفر مرد و پنج نفر زن بودند؛ از نظر تحصیلات ده نفر دارای مدرک دکتری، دوازده نفر کارشناسی ارشد و دو نفر کارشناسی؛ از نظر سابقه خدمت چهار نفر بین پانزده تا یازده سال سابقه، هشت نفر بیشتر از بیست سال، هشت نفر بین یک تا پنج سال، یک نفر شانزده تا بیست سال و سه نفر شش تا ده سال سابقه خدمت در مشاغل اجرایی/پلتفرمی داشتند. همچنین این اعضا از بین ذینفعان اقتصاد پلتفرمی از جمله وزارت کار (کارشناسان اداره روابط کار، معاون مدیرکل روابط کار و جبران خدمات، کارشناس اداره تشکلهای کارگری/کارفرمایی)، کارشناسان وزارت صمت، وزارت فاوا، موسسه کار و تامین اجتماعی، سازمان تامین اجتماعی (کارشناس اداره کل حقوقی و قوانین)، رئیس مرکز شوراهای اسلامی کار، رئیس مرکز انجمنهای صنفی کارگران، دو نفر از مدیران و چهار نفر از رانندگان پلتفرم حمل و نقل انتخاب شدند (جدول ۲).

جدول ۲. ویژگیهای جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان (خبرگان)

شاخص خبره	جنس	سن	تحصیلات	سازمان محل خدمت	سنوات خدمت
۱	مرد	۳۰-۴۰ سال	دکتری	دانشگاه/عضو هیئت علمی و مشاور کارگروه ویژه اقتصاد دیجیتال در وزارت فاوا	۱۱-۱۵ سال

ادامه جدول ۲.

شاخص خبره	جنس	سن	تحصیلات	سازمان محل خدمت	سنوات خدمت
۲	مرد	۴۱-۵۰ سال	دکتری	وزارت فاوا-مدیر کل	۱۱-۱۵ سال
۳	مرد	۴۱-۵۰ سال	دکتری	وزارت کار- اداره روابط کار	بیشتر از ۲۰ سال
۴	مرد	۳۰-۴۰ سال	کارشناسی ارشد	وزارت کار/ اداره تشکلهای کارگری/کارفرمایی	بیشتر از ۲۰ سال
۵	مرد	۳۰-۴۰ سال	کارشناسی ارشد	وزارت کار- اداره روابط کار	۱۱-۱۵ سال
۶	مرد	۳۰-۴۰ سال	کارشناسی ارشد	وزارت کار- اداره روابط کار	۱۱-۱۵ سال
۷	مرد	بیشتر از ۵۰ سال	دکتری	موسسه کار و تامین اجتماعي وزارت کار	بیشتر از ۲۰ سال
۸	مرد	بیشتر از ۵۰ سال	دکتری	موسسه کار و تامین اجتماعي وزارت کار	بیشتر از ۲۰ سال
۹	زن	۴۱-۵۰ سال	دکتری	موسسه کار و تامین اجتماعي وزارت کار	۱-۵ سال
۱۰	زن	۳۰-۴۰ سال	دکتری	سازمان تامین اجتماعي- اداره کل حقوقی و قوانین	۱-۵ سال
۱۱	مرد	۴۱-۵۰ سال	کارشناسی ارشد	رئیس شوراهای اسلامی کار	بیشتر از ۲۰ سال
۱۲	زن	۴۱-۵۰ سال	دکتری	رئیس انجمن‌های صنفی کارگران	۱۶-۲۰ سال
۱۳	مرد	بیشتر از ۵۰	دکتری	انجمن‌های صنفی کارگران- مشاور	بیشتر از ۲۰ سال
۱۴	مرد	بیشتر از ۵۰ سال	کارشناسی ارشد	انجمن‌های صنفی کارگران- مشاور	بیشتر از ۲۰ سال
۱۵	زن	۴۱-۵۰ سال	دکتری	وزارت صمت	بیشتر از ۲۰ سال
۱۶	زن	۳۰-۴۰ سال	کارشناسی ارشد	وزارت صمت	۶-۱۰ سال
۱۷	مرد	۴۱-۵۰ سال	کارشناسی ارشد	مدیر ۱ پلتفرم اسنپ در منطقه شمال	۶-۱۰ سال
۱۸	مرد	۴۱-۵۰ سال	کارشناسی ارشد	مدیر ۲ پلتفرم اسنپ در منطقه شمال	۱-۵ سال
۱۹	مرد	۳۰-۴۰ سال	کارشناسی ارشد	کارشناس پلتفرم حمل و نقل	۱-۵ سال

ادامه جدول ۲.

شاخص خبره	جنس	سن	تحصیلات	سازمان محل خدمت	سنوات خدمت
۲۰	مرد	۳۰-۴۰ سال	کارشناسی ارشد	کارشناس پلتفرم حمل و نقل	۶-۱۰ سال
۲۱	مرد	بیشتر از ۵۰ سال	کارشناسی	راننده پلتفرم حمل و نقل	۱-۵ سال
۲۲	مرد	۳۰-۴۰ سال	کارشناسی ارشد	راننده پلتفرم حمل و نقل	۱-۵ سال
۲۳	مرد	۳۰-۴۰ سال	کارشناسی ارشد	راننده پلتفرم حمل و نقل	۱-۵ سال
۲۴	مرد	۴۱-۵۰ سال	کارشناسی	راننده پلتفرم حمل و نقل	۱-۵ سال

در پژوهش حاضر جهت تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شد. مفاهیم استخراج شده از مصاحبه‌ها هفت مقوله اصلی را در زمینه چالش‌های روابط کار شکل دادند (جدول ۳)، که عبارتند از: ۱. ابهام در مفهوم مشاغل پلتفرمی/لزوم تحقیق و توسعه ۲. شکست بازار و ضرورت ورود دولت ۳. ابهام در چگونگی تنظیم‌گری و تنظیم‌گری-ضعیف، ۴. ضرورت اصلاح قانون کار و ایجاد قانون خاص مشاغل پلتفرمی ۵. ضعف سیستم‌های منابع انسانی ۶. حمایت اجتماعی ضعیف از حقوق کارگران پلتفرمی، ۷. تسلط نظام سرمایه‌داری.

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

با توجه به موضوع اصلی پژوهش که بر چالش‌ها و راهکارهای تنظیم‌گری روابط کار

در اقتصاد پلتفرم تمرکز دارد، چارچوب ایجاد شده از مصاحبه‌ها اینگونه شکل گرفت که مشارکت‌کنندگان پس از تاکید بر تعارض منافع ایجاد شده در زمینه روابط کار بین شاغلان سنتی و جدید، ضرورت‌های بازنگری روابط کار را برشمردند که منجر به احصاء هفت زیرمقوله چالش‌های روابط کار شد و سپس پیشنهاداتی برای حل این چالش‌ها و نحوه تنظیم‌گری ارائه کردند که به استخراج پنج سناریو مشتمل بر راهکارهای حل چالش‌ها منجر شد. همچنین ذینفعان تنظیم‌گری جهت پیاده‌سازی این راهکارهای تنظیمی نیاز به اقداماتی دارند که بصورت موردی توسط خبرگان بر شمرده شدند (جدول ۳ و ۴). در جداول ۳ و ۴ کدگذاریها در دو بخش چالش‌ها و راهکارها ارائه شده است:

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

شاخص خبره	مفاهیم مستخرج از مصاحبه با خبرگان	مقوله‌ها: (چالش‌های روابط کار در اقتصاد پلتفرم)
خبره ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۱۰، ۱۹، ۲۱	- رفع ابهام در تخصیص قانون عام یا قانون خاص استخدامی به مشاغل پلتفرمی - لزوم تمرکز بر مطالعات آینده کار - لزوم شفاف‌سازی کنشگران و روابط آنها در مشاغل پلتفرم - لزوم کسب آگاهی در مورد اقتصاد پلتفرم - لزوم مطالعات تطبیقی - ابهام در چیستی مشاغل پلتفرمی - عدم تعریف کارفرما در مشاغل پلتفرمی در قانون کار - لزوم تعریف کارگر و کارگاه مجازی در قانون کار - ضرورت تغییر ذهنیت دستگاه‌های حاکمیتی در مدیریت سازمان‌های نوآور	- ابهام در طبقه‌بندی کارگر، پیمانکار مستقل یا بینابینی - ضرورت آگاه‌سازی ذینفعان دولتی از حقوق روابط کاری - ضرورت آگاه‌سازی ذینفعان قضایی از حقوق مسائل فناوری اطلاعات - مشارکت در کنوانسیون‌های بین‌المللی سازمان جهانی کار - عدم آگاهی کنشگران از نقش و ایفای بد نقش - شناسایی تفاوت‌های رانندگان پلتفرمی با تاکسی-رانها - قراردادهای متفاوت کارگران پلتفرمی - عدم احراز شغل پاره‌وقت یا تمام‌وقت در مشاغل پلتفرمی - لزوم تفهیم طرف مقابل (دولت) و تغییر نگاه و درک آنها درباره نوآوری - لزوم ایجاد زبان مفاهیم مشترک بین طرفین (پلتفرم‌ها و دولت) ابهام در مفهوم مشاغل پلتفرمی / لزوم تحقیق و توسعه

ادامه جدول ۳.

شاخص خبره	مفاهیم مستخرج از مصاحبه با خبرگان	مقوله‌ها: (چالش‌های روابط کار در اقتصاد پلتفرم)
	- اثرات جانبی ورود کارگران جدید (هزینه / منفعت) - اثرات جانبی کاهش مشتری و کاهش منفعت آژانس‌ها - انحصار در پلتفرم‌های اسنپ و تپسی (غیرفعال کردن راننده دارای پلتفرم رقیب)	
خبره ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴	- تعارض منافع بازیگران جدید و سنتی اسنپ (بر سر قیمت کرایه‌ها) - تعارض منافع ذینفعان اجرایی و صاحبان پلتفرم - خلاء مجوز ایجاد تشکلهای کارگری - فقدان تشکلهای کارگری کارفرمایی به دلیل جدید بودن مشاغل پلتفرمی - لزوم پیگیری مطالبات در رسانه‌های رسمی (صدا و سیما)؛ - فقدان سمن‌ها و کاهش قدرت چانه‌زنی کارگران	- تعارض منافع، منفعت پنهان و کلان برخی از کنشگران - عدم تقارن اطلاعاتی و اطلاعات ناکافی - ضرورت تعریف کنشگران در دو سوی تعارض - عدم شفافیت تعارض منافع - لزوم شناسایی ماهیت تعارض منافع - لزوم شناسایی بستر تعارض منافع - اعتراض آژانسها بخاطر تعارض منافع با اسنپ و تپسی - منفعت‌طلبی سهامداران و صاحبان پلتفرم - قراردادهای انحصاری در مشاغل پلتفرمی - رسانه‌ها رابط بین مردم و مسئولین - مشغله بالا و نداشتن زمان برای پیگیری فردی مطالبات و لزوم ایجاد تشکل - لزوم پیاده‌سازی پارادایم کار شایسته و بحث سه جانبه گرایی (مشارکت دولت، کارگر و کارفرما) و ایجاد تشکلهای؛ - عدم وجود صنف یا اتحادیه رانندگان پلتفرمی؛ - استفاده از حربه اعتصاب به دلیل فقدان تشکلهای در مشاغل پلتفرمی؛ - استفاده از تمام ابزارهای مذاکره و چانه‌زنی برای پیگیری مطالبات کارگران پلتفرمی
شکست بازار و ضرورت ورود دولت		

ادامه جدول ۳.

شاخص خبره	مفاهیم مستخرج از مصاحبه با خبرگان	مقوله‌ها: (چالش‌های روابط کار در اقتصاد پلتفرم)
خبره ۱۰، ۳، ۸، ۹، ۲، ۱۲، ۱۱، ۲، ۱، ۷	- فقدان قانون خاص مشاغل پلتفرمی - عدم تنظیم‌گری ساعات کار - کار متناوب و قرارداد ساعت صفر - لزوم نگاه بلندمدت به تنظیم‌گری مشاغل پلتفرمی - لزوم نگاه فرایندی و علمی به تنظیم‌گری و نه سلیقه‌ای	- مقاومت در مقابل اصلاحات قانون کار - فقدان مدل مشارکت ذینفعان در اقتصاد پلتفرم - لزوم قانون‌گذاری در اقتصاد پلتفرمی - جلوگیری از فرار تنظیم‌گری (ازجمله فرار مالیاتی)
	- لزوم ایجاد دولت پلتفرمی - لزوم برنامه‌ریزی فرهنگی در پذیرش تغییر و مسائل نوآوریهای فناورانه	- لزوم تسهیل‌گری دولت بجای تنظیم‌گری در ابهام در چگونگی تنظیم‌گری و تنظیم‌گری ضعیف
	- اجتناب گسترده مالیاتی - صاحبان پلتفرم علیرغم سودهای رکورددار؛ - طبقه‌بندی نادرست کارگران پلتفرم به عنوان پیمانکاران مستقل و سلب میلیاردها دلار درآمد مالیاتی از دولت - عدم تنظیم‌گری شرایط کار در مشاغل پلتفرمی (فقدان سنوات، فقدان مزایای پایان کار)	- لزوم تسهیل‌گری دولت بجای تنظیم‌گری در ابهام در چگونگی تنظیم‌گری و تنظیم‌گری ضعیف
	- لزوم گسترده مالیاتی - صاحبان پلتفرم علیرغم سودهای رکورددار؛ - طبقه‌بندی نادرست کارگران پلتفرم به عنوان پیمانکاران مستقل و سلب میلیاردها دلار درآمد مالیاتی از دولت - عدم تنظیم‌گری شرایط کار در مشاغل پلتفرمی (فقدان سنوات، فقدان مزایای پایان کار)	- لزوم تسهیل‌گری دولت بجای تنظیم‌گری در ابهام در چگونگی تنظیم‌گری و تنظیم‌گری ضعیف
	- لزوم گسترده مالیاتی - صاحبان پلتفرم علیرغم سودهای رکورددار؛ - طبقه‌بندی نادرست کارگران پلتفرم به عنوان پیمانکاران مستقل و سلب میلیاردها دلار درآمد مالیاتی از دولت - عدم تنظیم‌گری شرایط کار در مشاغل پلتفرمی (فقدان سنوات، فقدان مزایای پایان کار)	- لزوم تسهیل‌گری دولت بجای تنظیم‌گری در ابهام در چگونگی تنظیم‌گری و تنظیم‌گری ضعیف
	- لزوم گسترده مالیاتی - صاحبان پلتفرم علیرغم سودهای رکورددار؛ - طبقه‌بندی نادرست کارگران پلتفرم به عنوان پیمانکاران مستقل و سلب میلیاردها دلار درآمد مالیاتی از دولت - عدم تنظیم‌گری شرایط کار در مشاغل پلتفرمی (فقدان سنوات، فقدان مزایای پایان کار)	- لزوم تسهیل‌گری دولت بجای تنظیم‌گری در ابهام در چگونگی تنظیم‌گری و تنظیم‌گری ضعیف
	- لزوم گسترده مالیاتی - صاحبان پلتفرم علیرغم سودهای رکورددار؛ - طبقه‌بندی نادرست کارگران پلتفرم به عنوان پیمانکاران مستقل و سلب میلیاردها دلار درآمد مالیاتی از دولت - عدم تنظیم‌گری شرایط کار در مشاغل پلتفرمی (فقدان سنوات، فقدان مزایای پایان کار)	- لزوم تسهیل‌گری دولت بجای تنظیم‌گری در ابهام در چگونگی تنظیم‌گری و تنظیم‌گری ضعیف
	- لزوم گسترده مالیاتی - صاحبان پلتفرم علیرغم سودهای رکورددار؛ - طبقه‌بندی نادرست کارگران پلتفرم به عنوان پیمانکاران مستقل و سلب میلیاردها دلار درآمد مالیاتی از دولت - عدم تنظیم‌گری شرایط کار در مشاغل پلتفرمی (فقدان سنوات، فقدان مزایای پایان کار)	- لزوم تسهیل‌گری دولت بجای تنظیم‌گری در ابهام در چگونگی تنظیم‌گری و تنظیم‌گری ضعیف
	- لزوم گسترده مالیاتی - صاحبان پلتفرم علیرغم سودهای رکورددار؛ - طبقه‌بندی نادرست کارگران پلتفرم به عنوان پیمانکاران مستقل و سلب میلیاردها دلار درآمد مالیاتی از دولت - عدم تنظیم‌گری شرایط کار در مشاغل پلتفرمی (فقدان سنوات، فقدان مزایای پایان کار)	- لزوم تسهیل‌گری دولت بجای تنظیم‌گری در ابهام در چگونگی تنظیم‌گری و تنظیم‌گری ضعیف
	- لزوم گسترده مالیاتی - صاحبان پلتفرم علیرغم سودهای رکورددار؛ - طبقه‌بندی نادرست کارگران پلتفرم به عنوان پیمانکاران مستقل و سلب میلیاردها دلار درآمد مالیاتی از دولت - عدم تنظیم‌گری شرایط کار در مشاغل پلتفرمی (فقدان سنوات، فقدان مزایای پایان کار)	- لزوم تسهیل‌گری دولت بجای تنظیم‌گری در ابهام در چگونگی تنظیم‌گری و تنظیم‌گری ضعیف
	- لزوم گسترده مالیاتی - صاحبان پلتفرم علیرغم سودهای رکورددار؛ - طبقه‌بندی نادرست کارگران پلتفرم به عنوان پیمانکاران مستقل و سلب میلیاردها دلار درآمد مالیاتی از دولت - عدم تنظیم‌گری شرایط کار در مشاغل پلتفرمی (فقدان سنوات، فقدان مزایای پایان کار)	- لزوم تسهیل‌گری دولت بجای تنظیم‌گری در ابهام در چگونگی تنظیم‌گری و تنظیم‌گری ضعیف

ادامه جدول ۳.

شاخص خبره	مفاهیم مستخرج از مصاحبه با خبرگان	مقوله‌ها: (چالش‌های روابط کار در اقتصاد پلتفرم)
خبره ۵، ۶، ۹، ۱۰، ۱۱، ۷، ۳، ۴	- اولویت رفع مشکلات قانون کار سستی - شرط کار تابع (شرط تبعیت اقتصادی، دستوری و شخصی) برای شمولیت قانون کار و فقدان این روابط تبعی در مشاغل پلتفرمی - مسکوت گذاشتن روابط کار پلتفرمی در قانون کار و لزوم تعریف روابط کار جدید پلتفرمی - لزوم تعریف گسترده و جدید از کار، کارگر، کارفرما (پلتفرمی و غیرپلتفرمی) در قانون کار - لزوم شمولیت قانون کار بخاطر حمایت‌های گسترده آن - لزوم شمولیت قانون کار برای ورود وزارت کار و ایجاد تشکلهای کارگری کارفرمایی	- لزوم شمولیت قانون کار برای ورود مراجع حل اختلاف و رسیدگی به شکایات - تاکید صرف بر بعد حقوق خصوصی در قانون کار - لزوم انعقاد قراردادکار و لیست بیمه برای ایجاد تشکل کارفرمایی - فقدان قوانین کلان و بسندگی به قوانین خرد در مشاغل پلتفرمی - لزوم ایجاد قوانین شفاف و منسجم در کسب و کار دیجیتال - ضعف عملکرد وزارت کار در زمینه مشاغل پلتفرمی - لزوم قواعد ایجابی بجای سلبی - نزاع بر سر طبقه‌بندی کارگران پلتفرمی به عنوان کارگر، پیمانکارمستقل (خویش فرما/خوداشتغال) یا شاغلین بینابینی - لزوم انعطاف در قانون کار آمره و تشریفی

ادامه جدول ۳.

شاخص خبره	مفاهیم مستخرج از مصاحبه با خبرگان	مقوله‌ها: (چالش‌های روابط کار در اقتصاد پلتفرم)
خبره ۷، ۱۷، ۹، ۲۳	- ارزیابی عملکرد مشاغل پلتفرمی با نگاه CRM (توسط مشتری نه پلتفرم) - عدم پاسخگویی در زمینه ارزیابی عملکرد - عدم توجه کافی به بخش HR در کار پلتفرم	ضعف سیستم‌های منابع انسانی
خبره ۱، ۲، ۱۳، ۱۰، ۱۲، ۱۱، ۲۴، ۲۳	- فقدان حمایت‌های دولتی و لزوم استفاده از سوبسید دولت (فقدان طرح ترافیک، سهمیه بنزین سهمیه روغن، کوین لاسیتک، تعمیرگاه مجاز) - تحمیل قرارداد کار اجباری - تعدد کارفرما و تضییع حقوق در مشاغل پلتفرمی - عدم حمایت از مشاغل پلتفرمی	- حمایت اجتماعی ضعیف از حقوق کارگران پلتفرمی
خبره ۱۳، ۱۲، ۱۰، ۷، ۴، ۱۶، ۲۱، ۲۰، ۲۳، ۲۲، ۲۴	- شرایط استثماری برای ورود کارگران پلتفرمی - استثمار و فساد بالا در اقتصاد پلتفرم - برده‌داری نوین در مشاغل پلتفرمی - مقاومت صاحبان پلتفرم در مقابل ساختار و سیستم‌های حمایتی (تشکل) کارگران - منفعت طلبی کنشگران در مشارکت (مشارکت بشرط منفعت)	- تسلط نظام سرمایه‌داری

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

مقوله‌ها: راهکارهای تنظیم‌گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم		مفاهیم مستخرج از مصاحبه با خبرگان		شاخص خبره
سناریوی ۱: قرار دادن مشاغل پلتفرمی تحت شمولیت قانون کار در رابطه کارمند- کارفرما	- تنوع بالای قراردادهای کار	- لزوم ساختار و سیستم در قالب تشکل‌ها	-	خبره ۳، ۵، ۱، ۴، و ۶، ۱۰، ۱۶، ۱۲، ۱۰
	- رعایت منافع هردو سوی تعارض (کارگر و کارفرما) در روابط کار	- لزوم اجرای قانون رقابت	-	
	- ایجاد نظام حقوقی متعادل برای حفظ حقوق کارگر و کارفرما؛	- لزوم دخالت دولت و برهم-زدن قراردادهای انحصاری پلتفرم‌ها	-	
	- اصل عدم تبعیض در بیمه تامین اجتماعی؛	- ضابطه‌گذاری برای مشاغل پلتفرمی توسط دولت	-	
	- لزوم تعیین قواعد تنظیم‌گرانه حقوق کارگران و تکالیف صاحبان پلتفرم	- لزوم سه‌جانبه‌گرایی مورد تایید هنجارهای ملی/بین-المللی	-	
	- لزوم تعیین شروط و شاخص برای بیمه اجباری مثل داشتن دفترچه کار (کارت هوشمند)، احراز دائمی و مستمر بودن شغل رانندگی پلتفرم، بازرسی های دوره‌ای؛	- قابلیت استفاده از ظرفیتهای- فعلی قانون کار در اقتصاد پلتفرم	-	
	- لزوم پیش‌بینی پروتکلی برای فرایند رسمی شدن مشاغل پلتفرمی	- دولت در حال انجام اقدامات برای شمولیت مشاغل پلتفرمی	-	
	- لزوم آگاهی‌بخشی درمورد حقوق کارگران در محیط آموزشی و کاری	- لزوم حمایت قانونی و اعلام شمولیت قانون کار توسط دایره روابط کار برای ایجاد تشکل؛	-	
	- عدم نیاز به ایجاد تشکل موازی برای مشاغل پلتفرمی و قرار دادن آنها در اتحادیه‌های صنفی موجود؛	- لزوم تعریف جدید کارگر در قانون کار و اصلاح تعریف روابط کار	-	
	- لزوم شمولیت قانون کار عام برای مشاغل پلتفرمی؛	- لزوم ماده و تبصره جدید در قانون کار برای شمولیت قانونی کارگران پلتفرمی	-	
	- ضرورت تعریف رابطه کارگر- کارفرما بجای رابطه پیمانکار-مستقل- صاحب پلتفرم؛	- لزوم رسمیت بخشیدن به مشاغل پلتفرمی	-	
	- ضرورت تعریف پیمانکاران مستقل (رانندگان پلتفرمی) تحت شمولیت قانون کار؛			
- تعریف نقش صاحبان پلتفرم به عنوان کارفرما و اجبار آنها در اجرای روابط کار برای رانندگان				
- لزوم احراز تبعیت سه‌گانه (تبعیت دستوری، مزدی و کار شخصی) برای شمولیت قانون کار و دریافت مجوز ایجاد اتحادیه‌ها؛				
- لزوم بیمه اجباری رانندگان توسط صاحبان پلتفرم؛				

مقوله‌ها: راهکارهای تنظیم‌گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم	مفاهیم مستخرج از مصاحبه با خبرگان	شاخص خبره
سناریوی ۲: حفظ وضعیت موجود مشاغل پلتفرمی خارج از قانون کار عام تحت رابطه پیمانکار مستقل و صاحب پلتفرم	- به بند کشیدن شاغلان پلتفرمی با اصرار بر شمولیت قانون کار عامل کاهش انعطاف و افزایش هزینه های آنها - لزوم مقررات‌زدایی و خودتنظیم‌گری مشاغل پلتفرمی؛ - حفظ وضع موجود به دلیل عدم امکان تعبیه محدودیتهای قانون کار در مشاغل پلتفرمی؛ - لزوم حفظ نقش صاحب پلتفرم (نه کارفرما) به دلیل تعداد بالای رانندگان (۵۰۰ هزار راننده فعال در روز)؛ - شمولیت قانون عامل ترک خدمت و در نتیجه کاهش تعدد پلتفرم‌ها؛ - حفظ وضع موجود به دلیل عدم امکان احراز روابط تبعی در مشاغل پلتفرمی و عدم امکان شمولیت قانون کار؛ - تحمیل مالیات بالا بر مشاغل پلتفرم در صورت شمولیت قانون کار؛ - عدم انجام تعهدات صاحب پلتفرم در نقش جدید کارفرما به دلیل عدم امکان گنجاندن مشاغل جدید در یک قالب سنتی؛ - محدود کردن شاغل پلتفرمی چند کارفرمایی به یک کارفرما عامل کاهش دستمزد آنها، - محدود کردن شاغلین پلتفرمی، عامل انصراف بالای آنها از کار	- احراز رانندگان پلتفرمی به مثابه شاغلین بدون کارفرما/آزاد و تخصیص بیمه اختیاری صاحبان حرف و مشاغل آزاد؛ - برعهده گرفتن هزینه‌های خویش‌پرداز توسط رانندگان پلتفرم همانند مشاغل بدون کارفرما، - پرداخت حق بیمه خویش‌فرمایی بر مبنای خوداظهاری؛ - عدم قبول مسئولیت روابط کاری توسط صاحب پلتفرم مانع افزایش هزینه‌هاست؛ - لزوم فعالیت رانندگان پلتفرمی بصورت پیمانکاران مستقل و خویش‌فرما جهت حفظ آزادی عمل آنها؛ - عدم توجیه اقتصادی شمولیت قانون کار برای صاحبان پلتفرم به دلیل هزینه‌های بالای روابط کاری؛ - شمولیت قانون کار عامل افزایش هزینه رانندگان پلتفرمی - عدم وجود نظام نظارتی در مشاغل پلتفرم

ادامه جدول ۴.

مقوله‌ها: راهکارهای تنظیم‌گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم	مفاهیم مستخرج از مصاحبه با خبرگان	شاخص خبره
سناریوی ۳: قوانین ترکیبی: ایجاد قانون کار جدید و خاص برای دسته سوم و بینابینی شاغلان پلتفرمی در کنار بکارگیری ظرفیت قوانین سنتی	- اقدامات نظارتی بر پلتفرم‌ها با مقررات موجود (ماده ۲۵: هیچ ارگان دولتی نمی‌تواند بینس‌های دیتابیس را مجبور به افشای دیتا نماید)؛ - بکارگیری قوانین سنتی (پلیس امنیت اماکن) برای احرازصلاحیت رانندگان پلتفرمی - معرفی دسته سوم و بینابینی در کنار دو دسته کارکنان و پیمانکاران مستقل؛ - لزوم تعیین نظام حقوقی مناسب برای مشاغل پلتفرمی؛ - لزوم تصویب قانون کار خاص مشاغل غیررسمی از جمله پلتفرمی؛ - لزوم تنظیم مقررات خاص استخدامی یا روابط کار برای بیمه رانندگان پلتفرم؛ - افزایش حجم اعتراضات شاغلین پلتفرمی به قوانین حاکم و ضرورت ایجاد قانون تخصصی برای تنظیم‌گری این مشاغل؛ - عدم امکان بکارگیری شرایط کار فیزیکی برای کار پلتفرمی و لزوم تعریف شرایط کار خاص مشاغل پلتفرم از جنس اقتصاد پلتفرم؛ - لزوم وضع مقررات برای نوآوری (تنظیم‌گری اسنپ و تپسی از نوع تنظیم‌گری برای نوآوری و جلوتر از مقررات سنتی)؛ - تمییزشدن رانندگان پلتفرمی و ناکارآمدی در سازماندهی جمعی و لزوم ایجاد تشکل‌های خاص آنها؛ - رسیدگی به مسائل رانندگان پلتفرمی توسط کنشگران جانشین (وکلائی شاکیان، گروه‌های کارگری جایگزین، اتحادیه‌ها و حتی خود اسنپ) که منافع شخصی آنها ماهیت حمایت از رانندگان را شکل می‌دهد. - لزوم بروزرسانی و ایجاد اشکال جدیدی از قوانین روابط کار بر اساس تکنولوژی و مشاغل جدید	خبره ۳، ۱، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۲۱، ۲۳، ۴، ۲۰

مقوله‌ها: راهکارهای تنظیم‌گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم	مفاهیم مستخرج از مصاحبه با خبرگان	شاخص خبره
سناریوی ۴: نقش حمایتی دولت و ابهام در مفهوم کارفرما؛ ایجاد تخفیف/معافیت ویژه برای پلتفرم‌های اینترنتی	- عدم وجود بخشنامه بیمه‌ای جداگانه برای رانندگان پلتفرمی؛ - لزوم گنجانیدن رانندگان پلتفرمی تحت بخشنامه بیمه اجتماعی خاص رانندگان موجود - لزوم معافیت بیمه‌ای رانندگان پلتفرمی در کنار رانندگان حمل بار و مسافر درون و برون شهری - لزوم تعریف راننده پلتفرمی در بخشنامه معافیت بیمه‌ای - لزوم صدور کارت هوشمند (دفترچه کار) برای معافیت بیمه‌ای در مشاغل پلتفرمی - دولت جایگزین کارفرما برای رانندگان فاقد کارفرما، - رفع تبعیض بین رانندگان غیرپلتفرمی و پلتفرمی - عدم حمایت دولت از رانندگان پلتفرمی به دلیل دشواری احراز رانندگی به عنوان شغل مستمر تمام وقت آنها؛ - لزوم استفاده از یارانه‌ها در بحث بیمه برای مشاغل پلتفرمی - لزوم شمولیت صندوق بازنشستگی کشوری برای مشاغل پلتفرم - لزوم تأسیس صندوق بیمه اجتماعی دولتی برگرفته از اصل ۲۹ و پوشش همگانی بیمه دولتی و حذف فشار مضاعف بر سازمان تامین اجتماعی	- لزوم حمایت دولت از رانندگان پلتفرمی فاقد صنف مانند رانندگان تاکسی و اتوبوس - لزوم سازماندهی و حمایت از مشاغل بدون کارفرما توسط دولت - لزوم حمایت‌های مالی سالانه از بودجه وزارت کار به عنوان کمک در قالب تقویت و توسعه برای پوشش هزینه‌های تشکلیها - لزوم ایجاد بسترهای حمایتی اولیه - معاف کردن دولت برای پرداخت بخشی از هزینه‌های روابط کاری در مشاغل پلتفرمی - نقش دولت در تنظیم‌گری روابط کار در اقتصاد پلتفرمی پرداخت بخشی از سهم بیمه کارگران
		خبره ۱۰، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۱۱، ۱۶

ادامه جدول ۴.

مقوله‌ها: راهکارهای تنظیم‌گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم	مفاهیم مستخرج از مصاحبه با خبرگان	شاخص خبره
سناریوی ۵: مشارکت تمام ذینفعان در تنظیم‌گری روابط کار برای شاغلین تمام وقت پلتفرمی	- سهم دولت با پرداخت وام کم بهره یا آفر یا تسهیل قوانین برای فعالیت اسنپ - لزوم تعیین سهم‌بندی هزینه‌های روابط کار هریک از ذینفعان - ابتکار قانونگذار و ارائه راه‌حل میانه که تمام ذینفعان بویژه پیمانکار مستقل (راننده)، صاحب پلتفرم و دولت، در تنظیم‌گری نقش داشته باشند؛ - ارائه راه حل بینابینی در قالب یک قرارداد؛ - تعدیل انتظارات مبتنی بر قوانین و مصلحت همگان؛ - شکل‌گیری کارگروه خبره برای تعیین سهم هزینه هر ذینفع؛ - ضرورت ایجاد مدل مشارکت ذینفعان تحت حمایت دولت و تضمین اجرای آن؛ - ایجاد آژانس مستقل تنظیم‌گری با مشارکت تمام ذینفعان جهت جلوگیری از تسخیر تنظیم‌گری؛ - شناسایی کارگرانی که کار پلتفرمی شغل دائمی شان است. - به‌تصویر کشیدن ماهیت بسیار سازمان‌یافته اقتصاد پلتفرم با لنز میدان بازیگران و حل چالش‌ها و پویایی قدرت در میان بازیگران مختلف در مسائل تنظیمی مرتبط با اقتصاد پلتفرم.	- ضرورت ایجاد چارچوب مقررات‌گذاری مشارکتی - تعیین بازیگران RIA (آژانس مستقل تنظیم‌گری) در حوزه قراردادها - اگر ICT نیز به عنوان یکی از ذینفعانی که بیشترین سودبری را دارد حمایت نماید قطعاً اتفاقات مثبتی رخ می‌دهد؛ - حق‌بیمه مشارکتی و سهم- دولت درمعافیت یا تخفیف بیمه‌ای؛ - لزوم پرداخت بخشی از سهم بیمه کارگران توسط دولت به عنوان یکی از ذینفعان؛ - لزوم پرداخت بیمه رانندگان بطور اشتراکی یعنی همه ذینفعان باید بخشی از سهم هزینه‌ای روابط کاری را بپردازند؛ - ارتباط تنگاتنگ مدیران پلتفرم با ارگانهای ذینفع و توانایی آنها در دریافت امتیاز برای رانندگان
		خبره ۷، ۱، ۱۰، ۵، ۱۶، ۱۷

بحث

کارگران در مشاغل پلتفرمی با معضلات روابط کاری بسیار زیادی ازجمله بیمه، ساعات کاری، حداقل حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، بهداشت و ایمنی و غیره مواجه هستند تا جائیکه شاهد اعتراضات و رسانه‌ای شدن برخی از این معضلات ازجمله بیمه رانندگان پلتفرمی بوده‌ایم. ازطرف دیگر تعداد شاغلین در پلتفرم‌های مختلف دیجیتالی بطور فزاینده‌ای در حال افزایش است لذا زمان آن رسیده که یک قانون تخصصی به تنظیم‌گری این مشاغل غیررسمی پردازد. دراین راستا براساس نظر خبرگان، راهکارهای پیشنهادی تنظیم‌گری روابط کار در مشاغل پلتفرمی در قالب پنج سناریوی متفاوت استخراج شد که در ادامه هر یک از سناریوها توصیف شده و مزایا و معایب آنها ارائه شده است و درنهایت با جمع‌بندی نظر خبرگان و ادبیات موضوع محتمل‌ترین سناریو که مزایای ذینفعان بیشتری را پوشش می‌دهد به دست‌اندرکاران تنظیم‌گری پیشنهاد شده است.

سناریوی اول: شمولیت قانون کار عام؛ تعریف رابطه کارگر/کارفرما بجای رابطه

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

نقد سناریوی اول: اولین نقد، شرط احراز تبعیت سه‌گانه برای شمولیت قانون کار و

دریافت مجوز ایجاد اتحادیه‌ها است. از نظر خبرگان پژوهش، برای اینکه پیمانکاران مستقل مشمول قانون کار شوند باید مولفه‌های شناخت کارگر تحت عنوان تبعیتهای سه‌گانه در مشاغل پلتفرمی احراز شوند که عبارتند از: ۱. تبعیت حقوقی/رابطه دستوری ۲. تبعیت

اقتصادی/رابطه مزدی ۳. تبعیت شخصی. درمورد تبعیت اول پیمانکار مستقل لزوماً از یک کارفرما دستور نمی‌گیرد و ممکن است با چندین کارفرما کار کند همچنین صاحب پلتفرم درمورد کارکردن یا نکردن پیمانکار مستقل و ساعات کاری به وی دستور نمی‌دهد لذا تبعیت دستوری در مشاغل پلتفرمی احراز نمی‌شود. درمورد تبعیت مزدی، رانندگان پلتفرمی مزد خود را از مسافران دریافت می‌کنند نه از صاحب پلتفرم و بدین ترتیب تبعیت دوم نیز احراز نمی‌شود. در تبعیت سوم، کار باید شخصاً توسط خود راننده‌ای که با صاحب پلتفرم قرارداد کاری دارد انجام شود درحالی‌که برخی رانندگان پلتفرمی گاهی کار خود را به اشخاص دیگر می‌سپارند. بنابراین بعید بنظر می‌رسد که بتوانیم در مشاغل پلتفرمی چنین رابطه تبعی را احراز کنیم چراکه این شرکت‌ها به معنای واقعی کارفرما نیستند و بصورت کمیسیون پلتفرم خود را در اختیار پیمانکاران مستقل قرار می‌دهند (خبره ۵، ۶، ۱۰). نقد دوم به این سناریو، بحث افزایش هزینه‌های صاحبان پلتفرم (در نقش جدید کارفرما) و فرارتنظیم‌گری است. فرض احراز تبعیت‌های سه‌گانه نیز پذیرش سناریوی اول در مشاغل پلتفرمی از نظر هزینه اصلاً به نفع صاحبان پلتفرم نیست و لذا بعید است آنها زیر بار شمولیت قانون کار بروند زیرا هزینه خدمات پلتفرم‌ها (از جمله اسنپ/تپسی) بالا می‌رود و بتبع آن دستمزد پیمانکاران مستقل (رانندگان پلتفرمی) کاهش می‌یابد و ترک خدمت این کارگران افزایش می‌یابد و خطر از بین رفتن پلتفرم‌ها بوجود خواهد آمد (خبره ۵، ۶ و ۱۰). مخالفت صاحبان پلتفرم با شمولیت قانون کار و فرارتنظیم‌گری آنان یک مساله بین‌المللی است. به عنوان مثال اوبر استدلال می‌کند که در مقام کارفرما قرار ندارد بلکه فقط نرم‌افزاری برای تطبیق مسافران/رانندگان ارائه می‌دهد. اگر کارگران به عنوان کارمندان پلتفرم طبقه‌بندی شوند، حق تشکیل اتحادیه کارگری و مذاکره درمورد شرایط استخدام خود را خواهند داشت و با قرار گرفتن تحت پوشش قوانین از قبل موجود که حداقل دستمزد، سهم تامین-اجتماعی، اضافه کاری و سایر شبکه‌های ایمنی شغلی را تعیین می‌کنند، بدون شک منجر به افزایش چشمگیر هزینه عملیات برای صاحبان پلتفرم خواهند شد (Collier et al., 2017). نقد سوم به سناریوی نخست جبران هزینه‌های قانون کاری صاحبان پلتفرم (در نقش جدید کارفرما) از محل درآمد پیمانکاران مستقل (در نقش جدید کارگر) است و این به معنی تحمیل هزینه‌های کارفرمایی بر کارگران پلتفرمی است. اگر قرار باشد صاحبان پلتفرم

(حمل و نقل)، به کارفرمای اجباری تبدیل شوند هزینه‌های مربوط به تعهدات روابط کاری آنها بالا می‌رود و برای جبران آنها مجبور می‌شوند حق کمیسیون راننده را افزایش دهند و بجای ۲۰ درصد فرضاً ۳۰ درصد دریافت نمایند. از یک طرف اگر بخواهند نرخ ۲۰ درصد را افزایش دهند دیگر قادر نخواهند بود کاربر راننده جذب نمایند و از طرف دیگر اگر بخواهند بخشی از هزینه‌ها را بر مشتری تحمیل نمایند (مثلاً ۱.۵٪ حق عوارض شهرداری که توسط رانندگان پرداخت می‌شود) هزینه خدمت افزایش می‌یابد و مهمترین مزیت رقابتی-شان نسبت به تاکسیها یعنی قیمت پایین کرایه‌ها را از دست می‌دهند و به تبع آن با ریزش مشتریان مواجه خواهند شد. این در صورتی است که در سراسر دنیا برای حفظ مشتری تلاش می‌کنند قیمت تمام شده را پایین بیاورند، لذا رانندگان ترجیح می‌دهند خود را بیمه خویش‌فرمایی نمایند و با همان ۲۰ درصد، به کار خود ادامه بدهند و هزینه دیگری پرداخت نمایند (خبره ۱۵، ۱۶، ۵ و ۶). بسیاری از نظرسنجی‌ها از کارگران پلتفرم‌های اینترنتی نشان می‌دهد آنها ترجیح می‌دهند بصورت پاره‌وقت کار کنند و سوق دادن آنها به سمت کار تمام وقت بمنظور واجد شرایط شدن برای مزایای بیشتر، می‌تواند باعث ترک پلتفرم شود.

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

نقد سناریوی دوم: نخستین نقد از منظر هزینه‌های پیمانکاران مستقل و حمایت‌های اجتماعی ضعیف از کارگران است. در سناریوی دوم صاحبان پلتفرم هیچ مسئولیتی برعهده نمی‌گیرند لذا هزینه‌های تحمیل شده بر پیمانکاران مستقل بسیار بالاست. به عنوان مثال نرخ حق بیمه‌های آنان بالاتر است زیرا افراد مجبورند سهم کارفرما را هم خودشان بپردازند. رانندگان پلتفرمی مشمول بخشنامه معافیت حق بیمه‌ای نیستند و می‌بایست هزینه‌های بالای بیمه را بصورت خویش‌فرمایی پرداخت نمایند. در بخشنامه معافیت بیمه‌ای، دولت صرفاً

حق بیمه رانندگان حمل بار و مسافردرون شهری/برون شهری را پرداخت می نماید (خبره ۱۰ و ۴). همچنین هزینه های مربوط به تعمیر و نگهداری دارایی به اشتراک گذاشته شده برعهده خود پیمانکاران مستقل است. به عنوان مثال رانندگان پلتفرمی هزینه هایی همچون روغن موتور، بنزین، لاستیک، تعمیرگاه مجاز را خودشان پرداخت می نمایند ولی این موارد برای رانندگان تاکسی مشمول سوبسید دولتی است (خبره ۱ و ۲). محققان معتقدند چون کارگران خوداشتغال (پیمانکاران مستقل) کمکهای قابل توجهی به اقتصاد کشورها می نمایند لذا ازمنظر عدالت اجتماعی درهنگام بیماری/مجروحیت مستحق حمایت سیستمهای تامین اجتماعی هستند (Khan, et al, 2021). همچنین لزوم رسیدگی به چالش های حمایتی مختلف در مشاغل پلتفرمی نیز مطرح شده که عبارتند از: عدم عضویت در اتحادیه ها و کاهش قدرت چانه زنی، عدم دریافت حقوق بازنشستگی، عدم دریافت بیمه درمانی و بیکاری، فقدان حداقل دستمزد، فقدان پوشش قانون کار، فقدان مرخصی استعلاجی باحقوق (Zietlow, 2020; Chen, Liu, Guo & Xie, 2020). نقد دوم، تسلط نظام سرمایه داری، استثمار پنهان و فساد بسیار بالا در پشت پرده مشاغل پلتفرمی است. معمولاً صاحبان پلتفرم از عدم تعریف کارگاه مجازی در قانون کار سوء استفاده می کنند و با این استدلال که صاحب کارگاه فیزیکی نیستند و لذا نمی توان آنها را براساس مقررات قانون کار مورد عتاب و خطاب قرار داد و از تنظیم گری فرار می کنند و مرتکب برده داری نوین می شوند (خبره ۸ و ۱۲). محققان اذعان می دارند بزرگترین مانع در برابر عدالت اجتماعی و قدرت کارگری در کشورهای شدیداً مبتنی بر داده، پتانسیل های هم افزایی و ثروت انبوه متاپلتفرم هاست. پیدایش کسب و کارهای پلتفرمی، نگرانی های فزاینده ای در مورد افزایش ثروت صاحبان پلتفرم و نابرابری دستمزد ایجاد کرده است. دلیل این امر میزان بالا و کنترل ناپذیر ثروت شخصی و اجتناب گسترده مالیاتی صاحبان پلتفرم علیرغم سودهای رکورد دار است (Chen, 2020)، که پیامد آن چالش زیست پذیری کارگران پلتفرمی و ناتوانی در امرار معاش برای زنده ماندن آنهاست (Caza, Reid, Ashford & Granger, 2021). همچنین در بحث تضعیف عدالت اجتماعی چالش نظارت بر عدم امنیت شغلی و اخراج ناعادلانه این کارگران توسط پلتفرم ها بسیار برجسته است. از آنجائیکه نظارتی بر این پلتفرم ها وجود ندارد صاحبان پلتفرم می توانند به راننده خود پیام

بدهند که دیگر اجازه همکاری با پلتفرم را ندارند بدون اینکه حق اعتراضی برای آنها قائل باشند (خبره ۱۳). برای مشاغل معمولی هم در قوانین کار بین‌المللی (به عنوان مثال قانون حقوق استخدامی^۱ ERA، ۱۹۹۶) و هم در قانون کار ایران (مصوب ۱۳۶۹) کارفرما موظف است بطور صریح و مستقیم به کارمندی که اخراج شده است اطلاع‌رسانی نماید (ماده ۱۶۵ و ۲۷). ولی در مشاغل پلتفرمی، قطع رابطه توسط صاحب پلتفرم از طریق غیرفعال‌سازی پیمانکار مستقل و بصورت یکطرفه، فوری و غیرشفاف، با مسدود کردن قابلیت استفاده کارگر از پلتفرم و عدم اختصاص وظایف آتی به وی انجام می‌شود (Simoes Reis, 2019). نقد بعدی به سناریوی دوم، ضعف سیستمهای منابع انسانی است که برای کارگران بسیار چالش برانگیز است. شرکت‌های پلتفرمی سیستمهای منابع انسانی را دور می‌زنند و از اجرای آنها طفره می‌روند. به عنوان مثال ارزیابی عملکرد در مشاغل پلتفرمی براساس نظرسنجی از مردم به عنوان مشتری صورت می‌گیرد. همچنین هزینه آموزش و توسعه توسط خود کارگران پلتفرمی پرداخت می‌شود (خبره ۹، ۲ و ۳). کارگران-پلتفرم اغلب در زمینه آموزش و توسعه نادیده گرفته می‌شوند و ضعف این سیستم چالش‌های زیادی برای آنها ایجاد کرده است. بررسی مفهوم مدیریت منابع انسانی در اقتصاد پلتفرمی مهم است زیرا شرکت‌های پلتفرمی از ایجاد روابط کاری با کارگران خود طفره می‌روند. لذا وجود واحد منابع انسانی برای پیاده‌سازی این فعالیتها بشدت مورد نیاز است (Woodside, Vinodrai & Moos, 2021). چالش بعدی، تنظیم‌گری ضعیف/فقدان تنظیم‌گری برای مشاغل پلتفرمی است. در این زمینه خبرگان، بحث خودتنظیم‌گری کسب و کارهای پلتفرمی را مطرح نموده‌اند. تنظیم‌گری مشاغل پلتفرمی از نوع تنظیم‌گری برای نوآوری است، یعنی اول مشاغل پلتفرمی به عنوان یک نوآوری شکل می‌گیرند و بعد از شکل‌گیری آنها دولت تصمیم می‌گیرد برای تنظیم آنها مقررات وضع نماید. در این حالت دولت بسیار کند عمل کرده و تا زمان شناخت کامل این مشاغل بر کار آنها نظارت فعالانه ندارد و برای آنها قوانین و مقررات خاص وضع نمی‌کند و تنظیم‌گری انجام نمی‌دهد در نتیجه این مشاغل بسمت خودتنظیم‌گری حرکت می‌کنند و مقررات‌زدایی را در پیش می‌گیرند (خبره ۱ و ۲). بنابراین یکی از عواقب کمرنگ شدن نقش تنظیم‌گری دولت، فرار

1. Equal Rights Amendment

تنظیم‌گری است. Nielsen و همکاران (2022) به مفهوم "فرار تنظیم‌گری" و دو نوع تعمدی و عارضی/ضمنی آن اشاره کرده‌اند و چهار شکاف تنظیم‌گری در اقتصاد پلتفرم را مطرح نمودند که عبارتند از عدم نظارت کلی، عدم پیش‌بینی، عدم پس‌بینی و عدم بازبینی. نقد بحث برانگیز دیگر به وضعیت موجود مشاغل پلتفرمی کنترل گسترده پلتفرم‌ها بر کارگران، ابهام الگوریتمی و حریم خصوصی است. پلتفرم‌های اینترنتی (حمل و نقل) دارای فناوری ردیابی الگوریتمی هستند که در کنار مزایا برای صاحبان پلتفرم دارای معایبی برای رانندگان/مسافران نیز است. شرکت‌های پلتفرمی ادعا می‌کنند چیزی بیش از یک واسطه پلتفرمی بین طرفین عرضه/تقاضا نیستند ولی عملاً کارگران/مشتریان خود را بشدت رصد کرده و کنترل شدیدی بر آنها اعمال می‌نمایند و با ردیابی الگوریتمی، محرمانگی اطلاعات آنها را نادیده می‌گیرند و با معامله این داده‌های بزرگ، سود کلانی بدست می‌آورند. همچنین به دلیل ابهام در فناوری الگوریتمی و تخصصی بودن آن، صاحبان پلتفرم بحث شفافیت و پاسخگویی در قبال اعتراضات را مسکوت می‌گذارند (خبره ۱۳ و ۱۴). پلتفرم‌های آنلاین، بدون در نظر گرفتن رضایت افراد از الگوریتم‌هایی رتبه‌بندی نامناسب استفاده می‌کنند (Popescu, Petrescu & Sabie, 2018) و برخلاف وعده آزادی در اقتصاد پلتفرم، کارگران بطور چشمگیری با عدم استقلال و شکل جدیدی از بردگی مواجهه‌اند که تداعی گر تیئوریسم نوین است.

سناریوی سوم: معرفی دسته سوم در کنار کارکنان-پیمانکاران مستقل و ایجاد قانون کار خاص مشاغل پلتفرمی (نزاع بر سر طبقه‌بندی شاغلان پلتفرمی در طبقه کارگران بینابینی): سناریوی سوم بر این موضوع تاکید دارد که برای مقابله با عدم قطعیت حقوقی پیرامون طبقه‌بندی کارگران پلتفرمی بجای تلاش برای گنجاندن آنها در یکی از دو دسته کارگر (سناریوی ۱) یا پیمانکار مستقل (سناریوی ۲) دسته سوم/بینابینی شاغلین پلتفرمی ایجاد شود. از نظر خبرگان، مشکلات روابط کاری در مشاغل پلتفرمی بسیار برجسته شده و وقت آن رسیده که یک قانون تخصصی به تنظیم‌گری مشاغل غیررسمی پردازد. باتوجه به عصر دیجیتال ما نیاز به تعریف جدیدی از روابط کار داریم که تامین اجتماعی و سایر سازمانهای مرتبط در راستای تکلیفی که قانون‌گذار برای آنها تعیین می‌کند عمل نمایند. قانون کار عمومی پیش‌بینی کرده که افراد می‌توانند تابع مقررات خاص استخدامی خودشان باشند. ما قانونی می‌خواهیم که تکالیف دولت، صاحبان پلتفرم،

صندوقهای بیمه‌ای و اتحادیه‌های مشاغل پلتفرمی را مشخص نماید. همچنین در فضای اقتصاد پلتفرمی و در بازار کار جهانی قراردادی موسوم به قرارداد ساعت صفر^۱ وجود دارد (به معنای انعطاف/عدم تنظیم‌گری ساعات کاری) که جایگاه آن در قانون کار عام نامشخص است. لذا دولت باید برای این مشاغل مقررات خاص استخدامی/روابط کار تنظیم نماید و آنها را مشمول قانون خاص روابط کار نماید (خبره ۳). محققان نیز استدلال می‌کنند که قانون کار خاص، مجموعه‌ای از حقوق کارمندان را به کارگران پلتفرم اعطا می‌کند. این مقررات جدید در مواردی اعمال می‌شود که صاحبان پلتفرم، کنترل بالایی بر کارگران اعمال می‌کنند. هنگامی که کارگر پلتفرمی اینگونه به رسمیت شناخته شود، حق حمایت در برابر حوادث کار و بیماریهای ناشی از کار را دارد و از حق عضویت در اتحادیه و اقدام جمعی برخوردار است. در اتریش و آلمان از «فرد شبه کارمند» و در ایتالیا از «فرازیردستان» به عنوان نمونه‌هایی از طبقه‌های میانی موجود یاد می‌کنند که در آینده برای کارگران معین پلتفرم بکار می‌رود (Koutsimpogiorgos et al., 2020). ویژگی‌های کار پلتفرم آنقدر جدید است، و کارکرد آن از نظر ساختاری آنقدر متفاوت از استخدام سنتی است که یک رویکرد تنظیمی کاملاً جدید و دسته جدیدی از «کارگرمستقل» مورد نیاز است. لذا باید کارگران مستقل/آزاد/پلتفرمی ابتدا تعریف شوند و سپس استانداردهای رفتار منصفانه برای آنها توصیف و اجرا شوند (Stewart & Stanford, 2017).

نقد سناریوی سوم: لزوم ایجاد دسته سوم کارگران نشان می‌دهد که یک منطقه خاکستری بین نقشهای سنتی کارمند و پیمانکارمستقل باز شده است. کارگرانی که در این دسته سوم قرار می‌گیرند می‌توانند با ترکیبی از قوانین موجود/جدید محافظت شوند. Harris & Krueger (2015) (از مقامات سابق دولت اوپاما)، ایجاد دسته جدیدی از "کارگران مستقل" را پیشنهاد کردند که از یک واسطه (نه لزوماً یک پلتفرم اینترنتی) برای ارتباط با مشتریان استفاده می‌کنند. در این دسته جدید کارگر تصمیم می‌گیرد که آیا یک شغل معین را بپذیرد یا رد کند. همچنین واسطه پلتفرمی می‌تواند «شرایط آستانه خاص» و قیمت را برای کارگران تعیین کند. سپس آنها توصیه می‌کنند که برخی قوانین کار موجود و قوانین ضد تبعیض در این دسته جدید اعمال شود. همچنین واسطه‌ها باید سهم کارفرمایی

1. Zero-Hour-Contract

مالیات را برعهده بگیرند. آنها قوانین موجود را اصلاح کرده تا به پلتفرم اجازه دهند خدمات خود را برای ارائه بیمه و سایر مزایا به کارگران تجمیع کند و به کارگران اجازه سازماندهی بدهد. با این حال، آنها قوانین حداقل دستمزد یا جبران خدمات کارگران را برای این دسته اعمال نمی‌کنند. سناتور مارک وارنر نیز ایجاد دسته سوم را به عنوان راه‌حل ممکن ذکر کرده است. **یک نقطه ضعف** معرفی دسته جدید این است که به معنای جایگزینی سیستم دودسته موجود کشور (کارمند کامل/پیمانکار مستقل) با یک سیستم جدید سه دسته‌ای برای همه است و خطوط بین هر دسته ممکن است همچنان به همان اندازه نامشخص باشد. بنابراین، برای بسیاری از کارگران، مسائل ساختاری فوق‌الذکر همچنان باقی بماند (Kennedy, 2016). هدف سناریوی سوم از ایجاد طبقه سوم/ بینابینی کارگران این است که به کارگران پلتفرمی، دسترسی به مجموعه‌ای از حقوق داده شود که به عنوان یک پیمانکار مستقل از آن برخوردار نیستند اما نکته مهم این است که چنین بسط کد قانونی (نسخه قدیمی) با رویه حقوقی برخورد ثابت با پدیده‌های جدید در محدوده کدهای موجود مغایرت دارد. علاوه بر این، دسته جدید، کارگران پلتفرم می‌تواند منجر به افزایش بخش‌بندی بازار کار و نابرابری اجتماعی شود. همچنین، مفسران دیگر با استراتژی دست‌هوس مخالف هستند، بدین دلیل که باعث تنوع بیشتر و پیچیده‌تر کردن چارچوب نظارتی حاکم بر کار می‌شود. بنظر می‌رسد این رویکرد قطعاً فرصت‌های بیشتری را برای فرار تنظیم‌گری باز می‌کند (به عنوان مثال، با ارائه فرصت دیگر به کارفرمایان برای طبقه‌بندی نادرست کارگران در دسته جدید از کارهای غیراستاندارد، به منظور فرار از مسئولیت‌های شغلی). ایده قابل‌اجراتر ممکن است اتخاذ یک دسته جدید باشد که به کارگران پلتفرم محدود نمی‌شود، بلکه انواع دیگر «پیمانکاران وابسته» را نیز پوشش می‌دهد (Cherry & Aloisi, 2017).

سناریوی چهارم: نقش حمایتی دولت/ایجاد معافیت ویژه برای پلتفرم‌های اینترنتی: سناریوی چهارم در بیمه مشاغل پلتفرمی این است که نقش حمایتی دولت در قالب سوبسیدها/معافیت‌های خاص این مشاغل صورت گیرد. به عنوان مثال رانندگان پلتفرمی را همانند رانندگان دیگر مشمول بخشنامه رانندگان حمل بار و مسافر درون شهری/بین شهری (بخشنامه تنقیح، تلخیص، تجمیع سال ۱۴۰۰) بدانیم تا از معافیت بیمه‌ای این بخشنامه استفاده کنند و دولت همانطور که سهم بیمه رانندگان غیرپلتفرمی را می‌پردازد

حق بیمه این رانندگان جدید را نیز تقبل نماید. رانندگان پلتفرمی به دلیل اینکه با یک شرکت کارمی‌کنند (مثل اسنپ/تپسی) مشمول بخشنامه معافیت حق بیمه‌ای نیستند و می‌بایست هزینه‌های بالای بیمه را بصورت خویش‌فرمایی پرداخت نمایند. در بخشنامه فوق دولت حق بیمه رانندگان حمل بار و مسافر درون‌شهری/برون‌شهری را پرداخت می‌نماید (خبره ۱۰). همچنین براساس اصل ۲۹ قانون اساسی دولت باید همه آحاد مردم را تحت پوشش بیمه قرار دهد لذا رعایت این اصل نه تنها باعث می‌شود صندوق بیمه اجتماعی دولتی شکل‌گیرد بلکه فشار مضاعف به تامین اجتماعی که سازمان عمومی/غیردولتی است وارد نشود و احتمالاً با این تمهید مشاغل پلتفرمی تحت پوشش بیمه دولتی قرار بگیرند و مشمول صندوق بازنشستگی کشوری نیز بشوند (خبره ۱۱). Kennedy (2016) استدلال می‌کند که برای شروع اصلاح قانون کار در اقتصاد پلتفرم به ایجاد یک معافیت ویژه از بسیاری از قوانین کار بطور خاص برای پلتفرم‌ها نیاز است. پلتفرم‌ها به اندازه‌ای منحصر به فردند که قانون می‌تواند آنها را کاملاً دقیق تعریف و روشن کند که چه کسانی را پوشش می‌دهد یا پوشش نمی‌دهد. همچنین پلتفرم‌ها علیرغم رشد سریع، فقط بخش کوچکی از نیروی کار هستند که رفتار متفاوت با آنها بازارهای کار گسترده‌تر را مختل نمی‌کند. یک معافیت، حتی اگر فقط پنج یا ده سال طول بکشد، به دولت این فرصت را می‌دهد که اعمال قوانین کار را در قرن جدید آزمایش کند. این ماهیت موقت، شرکت‌ها را تشویق می‌کند که خدمات بیشتری به کارگران خود ارائه دهند تا دولت را متقاعد سازند آن معافیت خاص را گسترش دهد. بعلاوه می‌توانیم ببینیم که آیا شرکت‌ها مایل به ایجاد یک رابطه حمایتی/مشارکتی با کارگران خود هستند تا ترک خدمت را کاهش و کیفیت و شهرت عمومی خود را افزایش دهند و آیا این تلاش‌ها واقعاً به نفع کارگران بوده است و درآمد/رضایت شغلی آنها را افزایش می‌دهد. اگر آزمایش موفقیت‌آمیز بود، می‌توان آن را برای بخش وسیع‌تری از نیروی کار موقت، پاره‌وقت و مستقل اعمال کرد. اگر اینطور نبود، می‌توان با آسیب کمی آن را به پایان رساند. یکی از گزینه‌ها برای ایجاد چنین معافیتی این است که به صراحت بیان شود که هیچ کارگری به منظور هر قانون کار، کارمند پلتفرم در نظر گرفته نمی‌شود، اگر نقش پلتفرم اساساً ارتباط کارگر با مشتریان احتمالی بمنظور انجام خدمات شخصی یا فروش کالا باشد: ۱. کارگران در تصمیم‌گیری درمورد ساعات

کارشان آزادی کامل دارند و ۲. کارگران در امتناع از تکالیف کاری آزاد هستند. شرکت‌ها همچنان در انجام فعالیت‌هایی مانند تعیین قیمت، بررسی پرداخت‌ها، کارگران و مشتریان، آزاد خواهند بود، بدین دلیل که این فعالیت‌ها هم برای کارگران، هم مصرف‌کنندگان ارزش ایجاد می‌کنند. همچنین یک معافیت به شرکت‌ها اجازه می‌دهد تا حمایت خود را از کارگران بدون نگرانی درمورد مسئولیت‌های قانونی روابط کارفرمایی گسترش دهند. دولت می‌تواند ببیند که آیا شرکت‌ها واقعاً بمحض رفع تهدید وضعیت کارکنان، مزایای بیشتری را برای کارگران خود فراهم می‌کنند یا خیر. باتوجه به اهمیت نگهداری کارگران خوب، احتمالاً پلتفرم‌ها ارائه حداقل برخی از این خدمات به کارگران را به نفع خود بدانند.

نقد سناریوی چهارم، ازمنظر ابهام مفهوم کارفرما در مشاغل پلتفرمی و عدم حمایت دولت است. سناریوی چهارم درمورد حمایت دولت برای تامین مزایای روابط کاری مانند بیمه مشاغل پلتفرمی برای رانندگان پلتفرمی، این است که این رانندگان را مشمول بخشنامه رانندگان حمل بار و مسافر بین شهری/درون شهری بدانیم تا از معافیت بیمه‌ای استفاده کنند و دولت سهم آنها راپردازد. چالشی که در اینجا مطرح می‌شود مقاومت دولت درمقابل حمایت از این مشاغل جدید است. استدلال دولت این است که صرفاً از مشاغل بدون کارفرما حمایت خواهد کرد و تا زمانیکه این رانندگان ذیل یک شرکت پلتفرمی کاری-کنند و سود کلان این نوع مشاغل، عاید این شرکت‌ها می‌شود، نمی‌توان آنها را کاملاً فاقد کارفرما در نظر گرفت و دولت هیچگونه اقدام حمایتی یک جانبه از این پیمانکاران مستقل نخواهد داشت (خبره ۹ و ۱۰). بنابراین چالش اصلی در این سناریو ابهام در تعریف کارفرماست. یعنی مشاغل پلتفرمی نه کاملاً بدون کارفرما و نه دارای کارفرمای واقعی هستند و مفهوم کارفرمایی در اینجا حالت بینایی دارد. Dieuaide & Azais (2020) نیز معتقدند همانطور که کارگران پلتفرم نه کاملاً مستقل‌اند و نه کاملاً تابع، بطور مشابه شرکت‌های پلتفرم نیز نه کاملاً واسطه‌های بازار هستند و نه کاملاً کارفرما. همچنین برخی از پلتفرم‌ها، تمام این کارکردها را انجام می‌دهند اما در برخی دیگر، کارکردهای کارفرمایی بین موجودیت‌های مختلف بویژه واسطه و کاربر نهایی تقسیم می‌شوند. درجایی که چنین است، کارگر پلتفرم باید به عنوان کارفرمای متفاوتی برای مقاصد قانونی متفاوت

درنظر گرفته شود و برای برخی اهداف، اصلاً کارفرما درنظر گرفته نشود. این رویکرد ازنظر مفهومی ظریف است اما باز هم احتمالاً مشکلات قابل‌توجهی در بکارگیری آن بدون طراحی مجدد نظارتی بطورکلی وجود دارد. نقد دیگر ازمنظر بدهی دولت است. حتی اگر بحث بدون کارفرما بودن پیمانکاران مستقل پذیرفته شود اینکه دولت بخواهد مانند بقیه راننده‌های مشمول قانون حمل و نقل، برای رانندگان پلتفرمی نیز معافیت بیمه‌ای درنظرگیرد بار مالی زیادی به دولت تحمیل می‌شود و باتوجه به اینکه درحال حاضر حجم بدهی دولت به سازمان تامین اجتماعی بسیار بالاست مسلماً دولت خود را زیربار این مسئولیت قرار نمی‌دهد (خبره ۱۰).

سناریوی پنجم؛ مشارکت تمام ذینفعان در تنظیم‌گری اقتصاد پلتفرم: سناریوی پنجم در بیمه مشاغل پلتفرمی نیاز به ابتکار قانون‌گذار و ارائه راه حل میانه دارد که تمام ذینفعان بویژه پیمانکار مستقل (راننده)، صاحب پلتفرم و دولت، در تنظیم‌گری نقش داشته باشند و در قالب یک قرارداد راه حل بینایی بدهند. شرکت‌های صاحب پلتفرم دیجیتال (اسنپ و تپسی) از ذینفعان هستند و باید تکلیف داشته باشند، رانندگان پلتفرمی باید دارای کانون/اتحادیه باشند، رسانه‌های رسمی مثل صدا و سیما و رسانه‌های غیررسمی مثل شبکه‌های اجتماعی نقش دارند (خبره ۱۰). یکی از مهمترین ذینفعانی که با مشاغل پلتفرمی دچار تعارض منافع شده‌اند تاکسیرانها/آژانسهای تلفنی هستند و از آنجائیکه این مشاغل دارای اتحادیه تاکسی‌رانی هستند لذا پیشنهاد سناریوی پنجم با جهت‌گیری مشارکت ذینفعان این است که رانندگان پلتفرمی نیز تحت پوشش همین اتحادیه‌های موجود ساماندهی شوند و از ایجاد تشکلهای جدید موازی/همتراز اجتناب شود زیرا هدف همه این رانندگان در یک راستا است. می‌توان آنها را ادغام کرد در اینصورت هزینه هم برای خدمات‌دهنده و هم برای مصرف‌کننده بشدت پایین می‌آید. صاحبان پلتفرم‌های حمل و نقل نیز به عنوان یکی از ذینفعان می‌توانند خودشان را درگیر تشکلهای موجود نمایند. سازمان صدا و سیما از دیگر ذینفعان موثر است که می‌بایست واقعیتها را بیان نماید و عملاً واسطه‌گری بین ذینفعان تنظیم‌گری را انجام دهد و کارشناسان بی طرف و آگاه به قضیه اعم از یک کارشناس از وزارت کار و بیمه، یک کارشناس از وزارت صمت، وزارت مخابرات، شهرداری، نماینده رانندگان، نماینده شرکت‌های پلتفرمی و سایر ذینفعان دعوت نمایند که

بتوانند در یک تریبون رسمی انتظارات و منافع خود را مطرح نمایند و بصورت منطقی تعدیل انتظارات مبتنی بر قوانین و مصلحت همگان صورت بگیرد (خبره ۱۶). همچنین صاحبان پلتفرم می‌توانند با دولت توافق کنند درازای خدماتی که ارائه می‌دهند با درصد پایین‌تری بخشی از هزینه‌های کارگران پلتفرمی را پردازند و دولت نیز درصدی از این هزینه‌ها را تقبل نماید به عنوان مثال سهمی از بیمه آنها را بصورت سوبسید پردازد مانند تاکسی‌رانها (معافیت بیمه‌ای) و قالیباف‌ها (تخفیف بیمه‌ای). رانندگان اسنپ/تپسی نیز که برای احقاق حقوق خود اعتراض می‌کنند باید بپذیرند که مقداری از هزینه‌ها را خودشان پرداخت نمایند. نمی‌توان گفت راننده هیچگونه هزینه‌ای نداشته باشد. بنابراین وقتی راننده پلتفرمی کار می‌کند مخابرات، اپراتورهای تلفن همراه، اینترنت خود را می‌فروشد، شرکت پلتفرمی سود خود را دریافت می‌کند و راننده پلتفرمی نیز به منافع درآمدی خود می‌رسد. ارتباط تنگاتنگ مدیریت پلتفرم‌ها با برخی از ارگان‌ها، قدرت چانه‌زنی آنها را بالا می‌برد و مدیران این شرکت‌ها می‌توانند در مورد اینکه برای حمایت از رانندگان چه امتیازی از این ارگان‌ها دریافت کنند رایزنی نمایند. بطور کلی باید سهم‌بندی هزینه‌ها مشخص شود. درحال حاضر در بخش دولتی بیشترین درصد سودبری از محل فعالیت پلتفرم‌های حمل و نقل که حاصل از هزینه‌های مصرف‌کننده برای خرید اینترنت و درخواست خدمت است مربوط به وزارت ارتباطات است مخابرات از این بخش درآمد غیرمستقیمی دارد که هیچگاه بطور شفاف بیان نمی‌شود لذا از آنجائیکه سهم‌بندی منصفانه هزینه‌ها نیاز به محاسبات دقیق و پیچیده‌ای دارد می‌بایست یک کارگروه کارشناس و خبره برای مشخص کردن سهم هزینه هر ذینفع جلسات متعددی برگزار نمایند. دراین زمینه مشارکت تمام ذینفعان می‌تواند باعث کاهش هزینه تک‌تک آنها شود (خبره ۵ و ۱۶). ما در مشاغل پلتفرمی تعارض منافع داریم چون کنشگران و روابطشان شفاف نیستند و چالش اصلی این است که دربحث تنظیم‌گری مشاغل پلتفرمی مدل مشارکت ذینفعان وجود ندارد. البته در صورتیکه این مدل بوجود بیاید الزاما می‌بایست مورد حمایت دولت و دستگاههای قانونی قراربگیرد تا بحث اجرایی آن تضمین شده و با توقف یا مشکل مواجه نشود (خبره ۸). ضمناً برای تحقق یک مدل اثربخش و کارآمد مشارکت ذینفعان به هیچ وجه نباید در آن تسخیرتنظیم‌گری اتفاق بیفتد (تئوری استیگر) دراینصورت بازیگران مختلف می‌خواهند

منافع خودشان را حداکثر سازند، برای جلوگیری از این امر باید آژانس مستقل تنظیم‌گری (مانند آنچه در ایالات متحده وجود دارد) پایه‌ریزی شود بنابراین یکی از سوالات این است که چه بازیگرانی باید در آژانس مستقل تنظیم‌گری در حوزه قراردادها عضو شوند. برای سهولت پیاده‌سازی سناریوی پنجم نکته مهمی که مغفول مانده این ست که شاغلین پلتفرمی اغلب به سه دسته کلی تقسیم می‌شوند: ۱. شاغلینی که خودشان دارای شغل ثابت هستند (کارمند دولت/شرکت خصوصی) و دارای مزایای روابط کاری از طرف سازمان/شرکت مربوطه هستند و نیازی به حمایت‌های مشابه از جانب صاحب پلتفرم ندارند و به شغل پلتفرمی خود به چشم شغل دوم نگاه می‌کنند ۲. شاغلینی که دارای شغل آزاد و جواز کسب هستند و باز هم شغل پلتفرمی به عنوان شغل دوم آنها محسوب می‌شود ۳. شاغلینی که کار پلتفرمی تنها شغل و تنها منبع درآمد آنهاست و نیاز به حمایت‌های اجتماعی و مسائل روابط کاری دارند. درمورد اینکه شغل پلتفرمی به عنوان شغل دائم یک فرد است یا خیر می‌توان پس از خوداظهاری افراد با استعلام از سایت و یا پایگاه داده دولتی/خصوصی این مسئله را محرز نمود. در صورت خوداظهاری نادرست، این مساله از طریق سازمان‌های دولتی/خصوصی قابل پیگیری است. لذا سناریوی پنجم پیشنهاد می‌کند براساس این دسته‌بندی توجه دولت بر قشر سوم که تعدادشان بسیار کمتر است متمرکز شود. مزیت این کار این است که تعداد شاغلین نیازمند به حمایت دولت کمتر می‌شود یعنی هم هزینه دولت در بحث حمایتی کمتر می‌شود و هم هزینه‌های مربوط به سوبسید یا معافیت‌ها بطور هدفمند و منصفانه لحاظ می‌شوند.

نقد سناریوی پنجم این است که هنوز بستر مناسب برای پیاده‌سازی آن وجود ندارد. همانطور که در بالا اشاره شد دو بستر مهمی که به عنوان پیش زمینه و پیشایندها در بهره‌برداری از مزایای سناریوی پنجم می‌توان داشت در وهله اول شکل‌گیری مدل مشارکت ذینفعان برای تنظیم‌گری حکمرانانه و سپس تعریف نقش‌های این ذینفعان بگونه‌ای است که تسخیر تنظیم‌گری اتفاق نیفتد و تعارض منافع ایجاد نشود چرا که مهمترین کار ویژه تنظیم‌گری رفع تعارض منافع و پیشگیری از آن است. همچنین شناسایی کارگرانی که کار پلتفرمی تنها شغل آنها و به عنوان کاردائمی آنهاست، مسئولیت دشواری است که نیازمند بستر سازی مناسب است چرا که پیشنهاد می‌شود سناریوی پنجم صرفاً برای این دسته سوم اعمال شود.

بینش‌های مدیریتی

ظهور کسب و کارهای پلتفرم باعث تعارض منافع بین بازیگران اقتصادی سنتی و جدید شده است لذا براساس نظریه‌های منفعت عمومی در جهت برقراری عدالت و رفاه عامه لزوم مداخله دولت و حل این تعارضات از طریق تنظیم‌گری برجسته می‌شود در این راستا استخراج چالش‌های روابط کاری در اقتصاد پلتفرم جهت ارائه راهکارهای تنظیم‌گری متناسب با آن بویژه در حوزه روابط کار بشدت احساس می‌شود. مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها به چندین چالش حیاتی اشاره دارد که توجه ویژه به آنها از جانب دست اندرکاران و سیاست‌گذاران می‌تواند راهگشا باشد. ابهام در مفهوم مشاغل پلتفرمی و لزوم تحقیق و توسعه اولین و مهمترین معضل است. بر اساس نظر خبرگان مشاغل پلتفرمی کسب و کارهای جدید و به عنوان یک پدیده نوین قلمداد می‌شوند که دولت هنوز برای تنظیم‌گری آنها بطور رسمی ورود نکرده است از طرف دیگر پیچیدگی مباحث مربوط به آنها نیز مزید بر علت است چراکه در این نوع کسب و کارها هم بحث حقوقی، هم بحث تکنیکال و اقتصادی باید لحاظ شود. هر پدیده جدید تعارضاتی ایجاد می‌کند و هر بازیگر اقتصادی که فعالیت جدیدی انجام می‌دهد مجموعه‌ای از اثرات جانبی را دارد که موجب تعارض منافع می‌شود. در این مشاغل شناخت جنبه‌های مختلف تعارض بسیار مهم است. رفع ابهام در مورد اینکه چه تعارضاتی وجود دارد (چیستی تعارضات) دوسوی تعارض کجاست (شناسایی طرفین تعارض)، تعارض در چه بستری اتفاق می‌افتد، راه حل تعارض چیست، ابزارها و چارچوب‌های تنظیم‌گری چیست، بازیگران تنظیم‌گری چه کسانی هستند، چه استراتژی‌ها و اقداماتی توسط این بازیگران بکار گرفته می‌شود بسیار حائز اهمیت است (خبره ۱). ابهامات زیادی نیز در مورد ماهیت روابط کاری مشاغل پلتفرمی وجود دارد یکی از مهمترین آنها در مورد تعریف صاحبان پلتفرم به عنوان کارفرما است چراکه خود صاحبان پلتفرم معتقدند تنها نقشی که دارند واسطه‌گری بین پیمانکاران مستقل (خدمات‌دهندگان) و مشتریان (خدمات‌گیرندگان) است و نقش کارفرمایی ندارند. مدیران اسنپ استدلال می‌کنند که استارت‌آپ موفق، خودش سرمایه‌ای ندارد بلکه بستر را برای کسب و کار دیگران فراهم می‌کند و از این راه سودآوری دارد همچنین بر این امر تاکید دارند که راننده‌ها، پرسنل آنها نیستند بلکه کاربر اپلیکیشن راننده اسنپ هستند و هر زمان

که بخواهند خودشان را فعال می‌کنند و در نقشه به کاربر نشان داده می‌شوند (خبره ۱۸). درمورد بیمه رانندگان، استدلال شرکت‌های تاکسی اینترنتی این است که کارفرمای رانندگان نیستند و رانندگان فقط در صورتیکه کارفرما داشته باشند باید بیمه شوند و پلتفرم‌های حمل و نقل تا به حال این مسئولیت را قبول نکرده‌اند (خبره ۲۱). صاحبان پلتفرم اذعان می‌کنند که بر اساس قانون کار، کارگر کسی است که محل، ساعت، ابزار و درآمد کارش را کارفرما تعیین کند، که این تعریف درباره کارگران پلتفرمی و صاحبان پلتفرم صدق نمی‌کند لذا ابهام در نقش کارفرمایی همچنان لاینحل باقی مانده است (خبره ۱۷، ۱۹). برای رفع ابهامات درمورد مشاغل پلتفرمی اکثریت خبرگان بر لزوم تحقیق و توسعه، شفاف‌سازی مفاهیم پلتفرمی و تغییر ذهنیت مسئولین و دست‌اندرکاران تاکید داشته‌اند. کسب و کارهای پیشرو با مشکلات زیادی دست به گریبان هستند بویژه آنکه دولت و بخش مهمی از قانون‌گذاران و سیاست‌گذاران معتقدند که وضع موجود، مطلوب است و از همین رو از تغییر و نوآوری پرهیز می‌کنند. این مقاومت‌ها همواره بر سر راه فعالیت مشاغل پلتفرمی وجود داشته و دارد. بنابراین تعامل با دستگاه‌های حاکمیت و تغییر ذهنیت آنها در مدیریت سازمان‌های نوآور و فناورانه در اولویت قرار دارد. رسالت اصلی صاحبان پلتفرم تفهیم طرف مقابل، تغییر نگاه و درک آنها درباره نوآوری و کاهش سخت‌گیری‌ها در زمینه قوانین و اخذ مجوز است. با چنین تغییری است که می‌توان موانع را رفع و محصول خود را ارائه داد. فلسفه و رسالت شرکت‌های بزرگ بر عهده گرفتن این سدشکنی است تا فرصت برای نوآوری‌های دیگر نیز فراهم شود و زبان مفاهیم‌ای میان کسب و کارها و دولت، بویژه متولیان قانون‌گذاری و برنامه‌ریزی و نظارت، به وجود آید (خبره ۱۹). خبرگان معتقدند جهت رفع ابهامات و ایجاد زبان مفاهیم مشترک مواردی که باید بر آنها تاکید کرد عبارتند از: لزوم تمرکز بر مطالعات آینده کار، مشارکت در کنوانسیون‌های بین‌المللی در سازمان جهانی کار (ILO)، انجام مطالعات تطبیقی، کسب آگاهی در مورد اقتصاد پلتفرم، آگاه‌سازی ذینفعان دولتی از حقوق روابط کاری، مطلع ساختن ذینفعان قضایی از حقوق مسائل فناوری اطلاعات، رفع ابهام در تخصیص قانون عام یا قانون خاص به مشاغل پلتفرمی، رفع ابهام در طبقه‌بندی شاغلین پلتفرمی به عنوان کارگر، بیمانکار مستقل یا دسته بینابینی، شناسایی تفاوت‌های رانندگان پلتفرمی با تاکسی‌رانها، شناسایی

قراردادهای متفاوت کارگران پلتفرمی از جمله قرارداد ساعت صفر (خبره ۱۲، ۱۴، ۱۶، ۱۰).

یکی دیگر از چالش‌های کسب و کارهای پلتفرمی شکست بازار و ضرورت ورود دولت است که در ابعاد هفتگانه ظهور پیدا می‌کند که عبارتند از: اثرات جانبی، انحصارطلبی، رفتار ضد رقابتی در قیمت‌گذاری تهاجمی، قدرت چانه‌زنی نابرابر، اطلاعات ناکافی، کمیابی کالا / خدمات و کالای عمومی / امنیت (سلطان‌زاده و الیاسی، ۱۴۰۰). اولین عامل شکست بازار مشاغل پلتفرمی، اثرات جانبی ورود کسب و کارهای جدید است که بر اساس هزینه و منفعت آنها سنجیده می‌شود. اثرات جانبی، هزینه یا منفعتی است که بخش سومی خارج از تعاملات بازاری از آن متضرر / منتفع خواهد شد. برای مثال تولیدکنندگان مواد شیمیایی که آلاینده‌گی محیط زیستی دارد ممکن هزینه‌های اضافی خود را از مشتریان دریافت کنند و یا بیش از منفعتی که تولید دارد هزینه‌هایی به محیط زیست تحمیل نمایند، بدون آنکه این هزینه‌ها را جبران کنند. این اثرات جانبی در مورد مشاغل پلتفرمی، تعارض منافع حاصل از فعالیت آنها است. در مورد رقابتی سنتی پلتفرم‌های حمل و نقل (تاکسیرانی‌ها و آژانسهای تلفنی) اثرات جانبی به صورت کاهش مشتری و کاهش منفعت به دنبال افت قیمت کرایه‌ها ظهور نموده‌اند همچنین بعد دیگر آن تعارض منافع بین ذینفعان اجرایی و صاحبان پلتفرم است که در قالب منفعت پنهان و کلان سهامداران، صاحبان پلتفرم و کنشگران اجرایی مغفول مانده است (خبره ۱، ۲، ۱۶، ۱۷، ۲۱-۲۴).

دومین عامل شکست بازار در تنظیم‌گری مشاغل جدید انحصارطلبی صاحبان پلتفرم‌های بزرگ و قدرتمند است. قراردادهای انحصاری در مشاغل پلتفرمی بویژه توسط پلتفرم‌های حمل و نقل، معضلات بسیاری برای رقابت در بازار این مشاغل جدید ایجاد کرده است. یعنی قراردادهایی که گاهی برخی مشاغل پلتفرمی با پیمانکاران مستقل منعقد می‌کنند و آنها را به انحصار خود در می‌آورند و اجازه فعالیت در پلتفرم‌های دیگر را به آنها نمی‌دهند (خبره ۴، ۱۲، ۱۳). چنین انحصارطلبی را در مورد پلتفرم‌های حمل و نقل شاهد بودیم که با وضع یک ممنوعیت و محدودیت عجیب، رانندگان را مجبور می‌کردند نرم‌افزار شرکت رقیب را از تلفن همراه خود حذف کنند. اقدام دیگر پلتفرم‌های حمل و نقل برای انحصار، جریمه همکاری با شرکت‌های دیگر، بصورت منع دریافت تقاضای سفر

از سوی شرکت بود. این موضوع به اعتقاد برخی حقوقدانان، کاملاً مغایر با قسمت الف ماده ۴۵ قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی است و یک اقدام ضد رقابتی محسوب می‌شود. لذا در پاسخ به این شرایط قانون‌گذاران می‌بایست با اتخاذ اقدامات پیش‌گیرانه قوانین رقابت (ضد انحصار) خاص مشاغل پلتفرمی وضع کنند و محیط کسب کاری را خلق نمایند که برای رقابت مناسب باشد.

عامل بعدی شکست بازار پلتفرم حمل و نقل، رفتار ضد رقابتی در قیمت‌گذاری تهاجمی است. الگوریتم قیمت‌گذاری پلتفرم‌های حمل و نقل، پویا (دینامیک) است و دائماً بهینه‌سازی می‌شود (خبره ۱۸). برای آژانس‌های هواپیمایی یا برای تاکسی‌های داخل شهری کف قیمت وجود دارد ولی در اسنپ قیمت‌گذاری پویاست (خبره ۱). قیمت کرایه‌ها همیشه بر اساس عرضه و تقاضاست و قیمت پایین، به این دلیل است که بتوانند تعداد تقاضا را بالا برند. رفتار ضد رقابتی و قیمت‌گذاری تهاجمی مرتبط با مواردی است که یک بنگاه به امید خارج کردن رقیب از بازار اقدام به تعیین قیمت‌هایی کمتر از هزینه کرده و با بهره‌گیری از پیشگامی و برتری، جایگاه خود را ارتقا داده و با افزایش قلمرو عمل خود پس از خارج شدن رقیب از بازار با بازگشت به قیمت‌هایی بالاتر هزینه‌های قیمت‌گذاری چپاول‌گرانه خود را تأمین می‌کند (بالدوین و همکاران، ۲۰۱۲). بر این اساس، تنظیم‌گر ضمن رصد کردن مداوم باید بتواند از رفتارهای این چنینی که ضد رقابت هستند با وضع مقررات، ممانعت نماید.

قدرت چانه‌زنی نابرابر در مشاغل پلتفرمی به عنوان عامل چهارم در شکست بازار مشاغل پلتفرمی است. یکی از شروط کارایی و تخصیص منصفانه منابع در بازار، قدرت چانه‌زنی برابر است. قدرت چانه‌زنی نابرابر که در برخی موارد برآیندی از عدم تقارن اطلاعاتی است موجب عدم کارایی بازار در تنظیم‌گری ترتیبات، میان کارگر و کارفرما و همچنین معاملات میان مصرف‌کننده و فروشنده خواهد شد (سلطان زاده و الیاسی، ۱۴۰۰). فقدان تشکلهای کارگری-کارفرمایی در کسب و کارهای پلتفرمی از یک طرف به دلیل جدید بودن این مشاغل و از طرف دیگر بعثت مشغله بالای رانندگان پلتفرمی و نداشتن زمان کافی برای پیگیری فردی مطالبات و ایجاد تشکل است (خبره ۱۲). خلاء مجوز ایجاد تشکلهای پلتفرمی در طرف کارگر باعث آسیب بیشتر و کاهش قدرت چانه‌زنی کارگران

پلتفرمی شده است (خبره ۴). لذا استفاده از تمام ابزارهای مذاکره و چانه‌زنی برای پیگیری مطالبات کارگران پلتفرمی بویژه رسانه‌های رسمی (صدا و سیما) که رابط بین مردم و مسئولین هستند می‌تواند استفاده از حربه اعتصاب (به عنوان جایگزین تشکلهای کارگران پلتفرمی) را کاهش دهد. نکته‌ای که دست‌اندرکاران تنظیم‌گری باید مد نظر داشته باشند این است که برای جبران شکست بازار در زمینه قدرت چانه‌زنی نابرابر لزوم پیاده‌سازی پارادایم کار شایسته و بحث سه جانبه‌گرایی (مشارکت دولت، کارگر و کارفرما) و ایجاد تشکلهای مطرح می‌شود. همچنین بسترسازی برای ایجاد سمن‌ها نیز می‌تواند در افزایش قدرت چانه‌زنی کارگران بسیار موثر باشد.

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

در زمینه تنظیم‌گری ضعیف مشاغل پلتفرمی، خبرگان استدلال می‌کنند که فقدان قانون خاص مشاغل پلتفرمی در مواردی مانند قراردادهای ساعت صفر (عدم تنظیم‌گری ساعات کار)، اجتناب گسترده مالیاتی صاحبان پلتفرم علیرغم سودهای رکورددار، طبقه‌بندی نادرست کارگران پلتفرم به عنوان پیمانکاران مستقل و سلب میلیاردها دلار درآمد مالیاتی از دولت (عدم تنظیم‌گری مالیاتی) و بطور کلی عدم تنظیم‌گری شرایط کار در مشاغل پلتفرمی (فقدان سنوات، فقدان مزایای پایان کار)، (خبره ۳)، چالش‌های بسیاری برای ذینفعان بویژه کارگران پلتفرمی به دنبال داشته است. یکی از مهمترین این چالش‌ها فرار تنظیم‌گری صاحبان پلتفرم (بویژه فرار از پذیرش حقوق روابط کاری) به دلیل عدم شمولیت قانون کار و عدم تعریف کارگر، کارفرما و کارگاه پلتفرمی (مجازی) در قانون کار است (خبره ۱۲، ۱۸، ۲۰). خبرگان معتقدند ایجاد دولت پلتفرمی و تدوین سند اقتصاد

دیجیتال، برنامه‌ریزی فرهنگی در پذیرش تغییر و مسائل نوآوری‌های فناورانه، تسهیل‌گری دولت بجای تنظیم‌گری در مشاغل پلتفرمی، تعیین مراجع حل اختلاف خاص مشاغل پلتفرمی، وجود آژانس مستقل تنظیم‌گری برای ممانعت از تسخیر تنظیم‌گری، حمایت دولت از ایجاد و اجرای مدل مشارکت ذینفعان در تنظیم‌گری اقتصاد پلتفرم و مشارکت و تعامل کنشگران حاکمیتی اقتصاد پلتفرم در سیاست‌گذاری در کنار نگاه فرایندی علمی و بلندمدت به تنظیم‌گری مشاغل پلتفرمی و نه سلیقه‌ای می‌تواند در بهبود تنظیم‌گری این مشاغل کارساز و موثر واقع شود (خبره ۸، ۹، ۲، ۱۱، ۲، ۷).

همچنین چالش اصلاح قانون کار به دلیل قدمت آن و عدم تعریف قوانین دیجیتال نیازمند اقدامات فوری تنظیم‌گران در این راستا است اقدامات پیشنهادی در جهت رفع این چالش بر اساس نظر خبرگان با توجه به شرایط اقتضائی و به فراخو رانتخاب هر یک از سناریوها عبارتند از: تنظیم‌گری مبتنی بر قوانین ترکیبی با به کارگیری ترکیبی از قوانین موجود و جدید مبتنی بر سناریوی سوم. از جمله قوانین جدید خاص پلتفرم‌ها که قانون‌گذاران می‌توانند در دستور کار خود قرار دهند عبارتند از: تدوین قانون رقابت دیجیتال، تدوین سند ملی دیجیتال، تعریف قرارداد ساعت صفر، قیمت‌گذاری پویا و قوانین مالیاتی پلتفرم‌ها. رفع ابهام در تعریف مفهوم کارفرما و اقدام حمایتی دولت از طریق تخفیف‌ها و معافیت‌ها مبتنی بر سناریوی چهارم یعنی خودتنظیم‌گری پلتفرم‌ها بعلاوه حمایت دولت. بسترسازی برای مشارکت تمام ذینفعان در تنظیم‌گری روابط کار مشاغل پلتفرمی مبتنی بر سناریوی پنجم و نظریه حکمرانی تنظیم‌گرانه. الزامات پیاده‌سازی راهکار پنجم در سناریوی آخر که محتمل‌ترین سناریو از جهت کم هزینه بودن آن است عبارتند از: در وهله اول شکل‌گیری مدل مشارکت ذینفعان برای تنظیم‌گری حکمرانانه و سپس تعریف نقش‌های این ذینفعان بگونه‌ای است که تسخیر تنظیم‌گری اتفاق نیفتد و تعارض منافع ایجاد نشود چراکه مهمترین کار ویژه تنظیم‌گری، رفع تعارض منافع و پیشگیری از آن است. همچنین ایجاد نهاد مستقل تنظیم‌گری می‌تواند به مشارکت تمامی ذینفعان با سهم رای برابر کمک نماید. اقدام بعدی سهم‌بندی هزینه‌های ذینفعان است جهت تعیین سهم هر ذینفع ملاحظات ذیل می‌تواند توسط دست‌اندرکاران صورت پذیرد: محاسبات قوی و ارتباط تنگاتنگ ذینفعان برای تعیین سهم هزینه هریک از ذینفعان، تشکیل کارگروه خبره

برای تعیین سهم هزینه ذینفعان، در نظر گرفتن سهم هزینه‌ای ذینفعان مشتمل بر دو جنبه سهم پولی و سهم خدماتی (نه صرفاً سهم پولی)، لحاظ کردن سهم دولت در محاسبه نرخ مالیات پلتفرم‌ها و سهم بیمه صاحبان پلتفرم، معافیت حق بیمه‌ای از سهم قانون هدفمند کردن یارانه‌ها، سهم شهرداری در دستورالعمل نظارت شهرداری‌ها بر تاکسی‌های اینترنتی و مشمول نمودن اسنپ در قوانین حمل و نقل عمومی (به عنوان مثال سهمیه لاین CNG). اقدام‌نهایی تنظیم‌گران شناسایی شاغلین تمام وقت پلتفرمی است.

شناسایی کارگرانی که کار پلتفرمی تنها شغل آنها و به عنوان کار دائمی آنهاست، مسئولیت دشواری است که نیازمند بسترسازی مناسب است چراکه پیشنهاد می‌شود جهت کاهش هزینه‌های ذینفعان راهکار پنجم صرفاً برای این دسته سوم اعمال شود.

چالش برانگیزترین مسئله برای نیروی کار پلتفرمی ضعف سیستم‌های منابع انسانی است. این کارگران اغلب در زمینه آموزش و توسعه نادیده گرفته می‌شوند. به همین دلیل است که برای متخصصان^۱ HRD، رسیدگی به وضعیت آنها و ادغام آنها در طرح‌ها و برنامه‌های سازمانی و ملی HRD، با فراتر رفتن از مدل‌های سنتی HRD که عمدتاً بر کارکنان استاندارد متمرکز است، اهمیت دارد (Hamouche & Chabani, 2021). لذا توجه تنظیم‌گران به مفهوم HRM در اقتصاد پلتفرمی مهم است زیرا شرکت‌های واسطه پلتفرمی، فعالیت‌های HRM را طراحی و اجرا می‌کنند در حالی که به طور همزمان از ایجاد روابط کاری با کارگران گیگ‌جولوگیری می‌کنند. محققان استدلال می‌کنند که اجرای فعالیت‌های HRM در اقتصاد گیگ‌منوط به مشارکت و فعالیت‌های چندجانبه سه بازیگر کلیدی اقتصاد گیگ یعنی کارگران گیگ، درخواست‌کنندگان گیگ و شرکت‌های پلتفرم واسطه، برای اطمینان از ایجاد ارزش مشترک است. این بدان معنی است که آنها صرفاً دریافت‌کنندگان HRM نیستند، بلکه می‌بایست به طور فعال در اجرای فعالیت‌های HRM نیز مشارکت داشته باشند و برای اجرای آن مورد نیاز هستند (Meijerink & Keegan, 2019). لذا لزوم وجود واحد منابع انسانی برای پیاده‌سازی این فعالیت‌ها به شدت مورد نیاز است. همچنین ضعف سیستم آموزش و توسعه و مدیریت عملکرد، چالش‌های زیادی برای کارگران پلتفرم ایجاد کرده است بطوریکه آنها مجبورند

1. Human Resource Development

یادگیری فعال و آموزش و توسعه توسط خود را در پیش بگیرند. بنابراین لزوم آموزش کار دیجیتال به کارگران و ارنقای توانمندی آنها و نیاز به مهارت‌های اجتماعی فنی جدید، باید توسط تنظیم‌گران لحاظ شود.

ششمین چالش روابط کاری برای نیروی کار پلتفرم، حمایت اجتماعی ضعیف از حقوق این کارگران است که می‌تواند تبعات بسیاری را برای آنها به دنبال داشته باشد. بیمه اجتماعی و حقوق کار کارکنان در بخش اقتصاد دیجیتال (مانند استخدام گیگ، تجارت الکترونیک، و اشکال مختلف دیگر استخدام آنلاین)، حفره‌های نظارتی جدیدی را در بازار کار دیجیتال نشان می‌دهد که اساس ترتیبات سیاست اجتماعی را به طور قابل ملاحظه‌ای فرسایش داده است، پیکربندی جدید در حوزه دیجیتال سیاست اجتماعی نیازمند مدل‌های مفهومی جدید و تنظیمات نهادی برای مقابله با افزایش خطرات اجتماعی در فضاهای مجازی است (Chen et al. 2020). با استفاده از یک لنز عدالت اجتماعی، می‌توان استدلال کرد که کارگران خوداشتغال کمک‌های قابل توجهی به اقتصادها می‌نمایند و لذا در هنگام بیماری یا مجروح شدن مستحق حمایت سیستم‌های تامین اجتماعی هستند. از آنجایی که سیاست‌های تامین اجتماعی بر اساس نوع رابطه استخدامی یا خوداشتغالی متفاوت است، پرداختن به رویه قضایی مرتبط با وضعیت استخدامی کارگران پلتفرم اهمیت بیشتری می‌یابد (Borelli & Gualandi, 2021).

آخرین چالش تنظیم‌گری مشاغل پلتفرمی که مستلزم نظارت دولت است، نظام سرمایه داری است. با تحلیل این پلتفرم‌ها به‌عنوان نمونه‌ای پارادایمیک از تیلوریسم دیجیتالی در حال ظهور، می‌توان استدلال کرد که این مسئله به پلتفرم‌ها اجازه می‌دهد تا مجموعه‌ای عمیقاً ناهمگن از کارگران را جمع‌آوری کنند و در عین حال نیاز به همگن‌سازی فضایی و ذهنی آنها را دور بزنند (Altenried, 2020). چالش‌های مربوط به نظام سرمایه‌داری در قالب عبارات ذیل مطرح شده است که می‌بایست رسیدگی به آنها در دستور کار دولت قرار بگیرد: شکل جدیدی از بیگاری، استثمار، بردگی، بندگی غیرارادی و واقعیت کار بدون مزد در سرمایه‌داری، رابطه استثمار و ظلم در سرمایه‌داری، نظام پدرسالارانه، کالایی شدن نیروی کار دیجیتال در اقتصاد پلتفرم، سرمایه‌داری پلتفرم و جایگزینی قراردادهای استخدام با قراردادهای خدمات، به حاشیه راندن کارگران پلتفرم در نظام سرمایه‌داری،

پلتفرم خانه پنهان سرمایه‌داری، ثروت انبوه سرمایه‌داری، سرمایه‌داری متاپلتفرم‌ها بزرگترین مانع در برابر قدرت کارگری و عدالت اجتماعی، قطبی‌سازی اجتماعی، اخلاقیات و ارزش‌ها و پیامدهای اخلاقی در کار پلتفرم. بطور کلی بر اساس توضیحات فوق‌الذکر موارد زیر نیز پیشنهاد می‌شود:

- مراجع قانون‌گذاری، بستر قانونی مناسبی برای شکل‌گیری تشکلهای کارگری فراهم آورند.
- دولت با محوریت وزارت کار در شکل‌گیری تشکلهای کارگری/کارفرمایی پلتفرمی نقش فعال‌تری داشته باشند.
- افزایش تعامل ذینفعان کلیدی روابط کار در حوزه حمل و نقل هوشمند، از طریق تشکیل کمیته‌ای با محوریت وزارت کار و عضویت ذینفعان کلیدی بر اساس تحلیل ذینفعان همچون: صاحبان پلتفرم؛ قوه مقننه؛ تامین اجتماعی؛ اصناف/تشکلهای موجود و در بین ذینفعان دولتی، وزارت فاوا و وزارت صمت.
- شرکت‌های پلتفرمی نیز در راستای حفظ و ارتقای بهره‌وری کارگران پلتفرمی و همچنین ارتقای برند کارفرمایی خود می‌بایست نسبت به موارد ذیر کوشا باشند:
- ارتقای درک ذینفعان اصلی در حوزه فعالیت شرکت در زمینه فرصت‌ها و مزایای پلتفرم‌ها.
- ایجاد زمینه‌های مشارکت ذینفعان مختلف این حوزه در ارتقای سیستم‌های حمایتی از پرسنل پلتفرم (ذینفعانی همچون شهرداری‌ها، اپراتورها و ..)
- ارتقای سیستم‌های منابع انسانی بویژه با رویکرد شناسایی کارگران پلتفرمی ثابت تمام وقت؛ نیمه وقت یا موردی و سطح‌بندی خدمات و حمایت‌های منابع انسانی بر این اساس.

نتیجه‌گیری

ظهور کسب و کارهای پلتفرمی باوجود منافع گسترده‌ای که در زمینه‌های تسهیل کسب و کارها، توسعه دسترسی به خدمات متنوع، و ایجاد اشتغال‌های جدید دارند ولی چالش‌هایی را نیز برای سیستم‌های سنتی به همراه داشته است. ازجمله این سیستمها، نظام روابط کار است. لذا باتوجه به تاثیرگذاری گسترده نظام روابط کار در جامعه، لزوم دخالت دولت و

نقش تنظیم‌گری برجسته می‌شود. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که این مداخله باید بصورت آگاهانه و باتوجه به آثار آن انجام پذیرد و نیازمند فهم سیاستگذاران و کارگزاران از ماهیت کسب و کارهای پلتفرم است که به نوبه خود باعث می‌شود آثار و تبعات این کسب و کارها بصورت دقیق‌تر شناسایی و درک شوند. همان‌گونه که قبلاً ذکر شد این آثار درحوزه‌های متنوع حاکمیت شرکتی، رفاه و سلامت، مالیات، تشکله‌ها و عدالت اجتماعی قابل مشاهده است. یافته‌ها نشان داد که خبرگان و ذینفعان مختلف دراین حوزه بر تعریف ماهیت کسب و کارهای پلتفرم و آثار و تبعات آن و ضرورت پاسخگویی به آنها اتفاق نظر دارند ولی درنحوه مداخله دولت به عنوان تنظیم‌گر، این اجماع وجود ندارد و حتی در تضاد با یکدیگر هستند.

بطورکلی پنج جریان اصلی/سناریو از سوی خبرگان/ذینفعان این حوزه مطرح شد بطوریکه هریک از این سناریوها برای برخی از ذینفعان منافی را به همراه خواهد داشت ولی از سوی دیگر هزینه‌هایی را بر سایر ذینفعان تحمیل می‌نماید به عنوان مثال سناریوی اول با وجودیکه برخی رانندگان پلتفرم را از مزایای قانون کار بهره‌مند می‌سازد ولی درعین حال باعث تحمیل هزینه‌هایی بر صاحبان پلتفرم و رانندگان پاره‌وقت می‌شود. همچنین سناریوی دوم با حفظ وضع موجود مشاغل پلتفرمی، منافی برای صاحبان پلتفرم خواهد داشت ولی درعین حال منجر به کاهش حمایت‌های اجتماعی برای رانندگان خواهد شد. از سوی دیگر سناریوی سوم مزایای موقتی را برای صاحبان پلتفرم و رانندگان ایجاد خواهد کرد ولی بار مالی سنگینی را برای دولت به همراه خواهد داشت. بنابراین تنظیم‌گری مناسب مستلزم درنظرگرفتن منافع ذینفعان مختلف این حوزه است. سناریوی پنجم، تنها سناریویی است که لزوم مشارکت، پاسخگویی و تعهد همه ذینفعان را راهکار مناسب تنظیم‌گری روابط کار برای کسب و کارهای پلتفرم دانسته است. در این سناریو نقش دولت بسترسازی جهت نقش‌آفرینی ذینفعان مختلف است به عنوان مثال دولت باید نقش فعالی در شکل‌گیری تشکله‌ها، مدل مشارکت ذینفعان، تعیین نقش/وظایف ذینفعان داشته باشد. گرچه این سناریو مستلزم توانمندسازی ذینفعان و پذیرش مسئولیت از سوی آنها است ولیکن نتایج پایداری برای بهبود و تنظیم روابط کار درعرصه کسب و کارهای پلتفرمی به همراه خواهد داشت.

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

تعارض منافع

تعارض منافع وجود ندارد.

سپاسگزاری

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

ORCID

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

منابع

۱. سلطان زاده، جواد؛ الیاسی مهدی (۱۴۰۰). قبض و بسط مقررات نوآوری تنظیم‌گری هوشمندانه. تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
۲. سلطان زاده، جواد؛ الیاسی، مهدی و نریمانی، میثم (۱۴۰۰). تحلیل بن‌بست‌های تنظیم‌گری کسب و کارهای پلتفرمی حمل و نقل در ایران با چارچوب ائتلاف مدافع. مدیریت نوآوری، ۱۰(۳)، ۱۵۳-۱۸۰.

راهکارهای تنظیم‌گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم: کسب و کارهای... | انوری و همکاران | ۶۳

۳. زمانیان، زهرا (۱۴۰۰)، کارگران پلتفرم‌های دیجیتال و پوشش تأمین اجتماعی. فصلنامه تامین اجتماعی، ۱۶(۲)، ۴۷-۷۰.

۴. نریمانی، میثم؛ کریمیان، زهره و حسینی، سیدجعفر. (۱۳۹۹). ارائه چارچوب نهادی برای تنظیم‌گری مدل‌های جدید کسب و کار در ایران؛ مطالعه موردی: ارائه‌دهندگان خدمات برخط جابجایی درون‌شهری. سیاستگذاری عمومی، ۶(۱)، ۳۴-۹.

<https://doi.org/10.22059/jppolicy.2020.76998>

5. Aloisi, A. (2016). Commoditized Workers. Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. (May 1, 2016). *Comparative Labor Law&Policy Journal*, 37(3).
6. Altenried, M. (2020). The platform as factory: Crowdwork and the hidden labour behind artificial intelligence. *Capital & Class*, 44(2), 145-158.
7. Baldwin, R., Cave, M., & Lodge, M. (2012). *Understanding regulation: Theory, strategy, and practice*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acprof:osobl/9780199576081.001.0001>
8. Basukie, J., Wang, Y., & Li, S. (2020). Big data governance and algorithmic management in sharing economy platforms: A case of ridesharing in emerging markets. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120-310.
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120310>
9. Borelli, S., & Gualandi, S. (2021). Which social security regime for platform workers in Italy? *International Social Security Review*, 74(3-4), 133-154.
10. Braithwaite, J., Coglianese, C., & Levi-Faur, D. (2007). Can regulation and governance make a difference? *Regulation & Governance*, 1(1), 1-7.
11. Caza, B. B., Reid, E. M., Ashford, S. J., & Granger, S. (2021). Working on my own: Measuring the challenges of gig work. *Human Relations*, 75(11), 2122-2159.
<https://doi.org/10.1177/00187267211030098> (Original work published 2022)

12. Chen, B., Liu, T., Guo, L., & Xie, Z. (2020). The disembedded digital economy: Social protection for new economy employment in China. *Social Policy & Administration*, 54(7), 1246-1260.
13. Cherry, M.A.; Aloisi, A. Dependent contractors in the gig economy: A comparative approach. *Am. UL Rev.* 2017, 66, 635. [CrossRef]
14. Collier, R. B., Dubal, V. B., & Carter, C. (2017). "Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate". *IRLE Working Paper* No. 106-17. <http://irle.berkeley.edu/files/2017/Labor-Platforms-and-Gig-Work.pdf>
15. Davis, G. F. (2016a). Can an economy survive without corporations? Technology and robust organizational alternatives. *Academy of Management Perspectives*, 30(2), 129–140.
16. Davis, G. F. (2016b). What might replace the modern corporation? Uberization and the web page enterprise. *Seattle University Law Review*, 39, 501–515.
17. Dieuaide P and Azaïs C (2020) Platforms of Work, Labour, and Employment Relationship: The Grey Zones of a Digital Governance. *Frontiers in sociology*. 5:2. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00002>
18. Eggers, W. D., Turley, M., & Kishnani, P. (2018). *The future of regulation; Principles for regulating emerging technologies*. D. Insights. <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/industry/public-ector/future-of-regulation/regulating-emerging-technology.html>.
19. Gawer, A. (2021). Digital platforms and ecosystems: Remarks on the dominant organizational forms of the digital age. *Innovation*, 24(1), 110–124. <https://doi.org/10.1080/14479338.2021.1965888>
20. Hamouche, S., & Chabani, Z. (2021). COVID-19 and the new forms of employment relationship: implications and insights for human resource development. *Industrial and Commercial Training*, 53(4), 366-379.
21. Harris, S. D., & Krueger, A. B. (2015). A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the "independent worker" (p. 2015). Washington, DC: Brookings.

22. Inversi, C. (2019). Exploring the concept of regulatory space: employment and working time regulation in the gig-economy (Doctoral dissertation, University of Manchester).
23. Kennedy, J. (2016). Three paths to update labor law for the Gig Economy. *Information technology & innovation foundation*, 21.
24. Khan, T. H., MacEachen, E., Hopwood, P., & Goyal, J. (2021). Self-employment, work and health: A critical narrative review. *WORK*, 70(3), 945-957. <https://doi.org/10.3233/WOR-213614> (Original work published 2021)
25. Kirchner, S., & Schüßler, E. (2020). Regulating the sharing economy: a field perspective. In *Theorizing the sharing economy: Variety and trajectories of new forms of organizing* (pp. 215-236). Emerald Publishing Limited.
26. Koutsimpogiorgos, N., Van Slageren, J., Herrmann, A. M., & Frenken, K. (2020). Conceptualizing the gig economy and its regulatory problems. *Policy & Internet*, 12(4), 525-545.
27. Kurin, J. (2017). A third way for applying US labor laws to the online gig economy: using the franchise business model to regulate gig workers. *J. Bus. & Tech. L.*, 12, 193.
28. Lanamaki, A., & Tuvikene, T. (2021). Framing digital future: Selective formalization and legitimization of ridehailing platforms in Estonia. *Geoforum*. (in press).
<https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2021.01.016>
29. Lee, S., & Seo, Y. (2022). Exploring how interest groups affect regulation and innovation based on the two-level games: The case of regulatory sandboxes in Korea. *Technological Forecasting and Social Change*, 183, Article 121880.
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121880>
30. Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). Naturalistic inquiry. Newbury Park, CA: Sage Publications.
31. 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.

32. Nielsen, M. L., Laursen, C. S., & Dyreborg, J. (2022). Who takes care of safety and health among young workers? Responsibilization of OSH in the platform economy. *Safety science*, 149, 105674.
33. Park, S. K., Kwak, K. T., & Lee, B. G. (2019). Policy compliance and deterrence mechanism in the sharing economy: Accommodation sharing in Korea. *Internet Research*, 29(5), 1124–1148.
<https://doi.org/10.1108/INTR-03-2018-0098>
34. Popescu, G. H., Petrescu, I. E. & Sabie, O. M. (2018). Algorithmic Labor in the Platform Economy: Digital Infrastructures, Job Quality, and Workplace Surveillance, Economics, Management, and Financial Markets 13(3): 74. doi: <https://doi.org/10.22381/EMFM13320184>
35. Rauch, D. E., & Schleicher, D. (2015). Like Uber, but for local government law: The future of local regulation of the sharing economy. *Ohio State Law Journal*, 76(4), 901–963.
36. Simoes Reis, M. J. (2019). Regulatory Challenges of Unfair Dismissal for Gig Economy Workers in the UK. *Available at SSRN 3518341*.
37. Soltanzadeh, J., Elyasi, M., Ghaderifar, E., Rezaei Soufi, H., & Khoshsir, M. (2020). Evaluation of the effect of R&D subsidies on Iranian firms' innovative behavior. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 11(1), 17–48.
<https://doi.org/10.1108/JSTPM-11-2018-0109>
38. Soltanzadeh, J., Blind, K., & Elyasi, M. (2023). Exploring how regulators face platform business issues in the lifecycle stages: Evidence of Iranian ride-hailing platform business. *Telecommunications Policy*, 102582.
39. Stewart, A., & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420-437.
40. Thelen, K. (2018). Regulating Uber: The politics of the platform economy in Europe and the United States. *Perspectives on politics*, 16(4), 938-953.

41. Wardhana, V. H. K., Herlina, M. G., Bangsawan, S., & Tuori, M. A. T. (2020). Regulatory Developments in the Gig Economy: A Literature Review. *The Winners*, 21 (2), 141–153.
42. Woodside, J., Vinodrai, T., & Moos, M. (2021). Bottom-up strategies, platform worker power and local action: Learning from ridehailing drivers. *Local Economy*, 36(4), 325-343.
43. Zhang, C. (2019). China's new regulatory regime tailored for the sharing economy: The case of Uber under Chinese local government regulation in comparison to the EU, US, and the UK. *Computer Law & Security Report*, 35(4), 462–475. <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2019.03.004>
44. Zhao, Y., Von Delft, S., Morgan-Thomas, A., & Buck, T. (2020). The evolution of platform business models: Exploring competitive battles in the world of platforms. *Long Range Planning*, 53(4), Article 101892. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2019.101892>
45. Zietlow, R. E. The New Peonage: Liberty and Precarity for Workers in the Gig Economy' (2020). *Wake Forest L Rev*, 55, 1087.
46. Zódi, Z., & Török, B. (2021). Constitutional Values in the Gig-Economy? Why Labor Law Fails at Platform Work, and What Can We Do About It? *Societies*, 11(3), 86.

References [In Persian]

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

4. Zamanian, Z. (2021). Digital Platform Workers and Social security coverage. *Social security Journal*, 17(1), 47-70.



استناد به این مقاله: انوری، فریده؛ سیدنقوی، میرعلی؛ اصلی‌پور، حسین و زرنندی، سعید. (۱۴۰۴). راهکارهای تنظیم‌گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم: کسب و کارهای پلتفرمی حمل و نقل در ایران. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*. ۳۴ (۱۱۵)، ۶۸-۱.

doi: 10.22054/jmsd.2024.76179.4381



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