

سود برای پلتفرم‌ها، ریسک برای رانندگان

سکوهای اینترنتی از انعطاف و گسترش بازار سخن می‌گویند، اما رانندگان و پیک‌ها در میانه همین نظم تازه، بایی ثباتی، ناامنی شغلی و ابهام در حقوق پایه روبه‌رو هستند



محمدرضا فرزعلیان

فعال کارگری

شرایط کار در کارگاه‌های خانوادگی

کارگاه خانوادگی در حقوق ایران، در نگاه نخست، قلمرویی خصوصی و آمیخته با حرمت خویشاوندی تلقی می‌شود؛ از همین رو ماده ۱۸۸ قانون کار آن را از شمول این قانون خارج کرده است. منطق قانونگذار نیز روشن بوده است: دولت تا حد ممکن در مناسباتی که بر پایه نسبت و سبب شکل گرفته، کمتر مداخله کند؛ نه با زرسی بی‌مورد به حریم خانواده راه یابد، نه زمینه طرح شکایت‌های درون خانوادگی فراهم شود و نه رابطه‌ای که گاه حتی بدون مبادله صریح دستمزد ادامه دارد، با ادبیات خشک اختلافات کارگری و کارفرمایی مکدر شود. در بسیاری از این کارگاه‌ها، پدر، مادر، همسر و فرزندان در کنار یکدیگر کار می‌کنند و نسبت خانوادگی، پیش از آن که رابطه استخدامی باشد، چارچوب اصلی همکاری را می‌سازد.

بر همین مبنا، اگر اعضای درجه یک خانواده، اعم از نسبی و سببی، در یک واحد در کنار هم مشغول کار باشند، آن کارگاه خانوادگی محسوب می‌شود و اختلافات ناشی از اجرای مقررات کار نیز در هیأت‌های حل اختلاف اداره کار قابلیت طرح نمی‌یابد.

به بیان ساده‌تر، اگر پدر در مقام کارفرما و همسر و فرزندان در مقام شاغل در همان کارگاه فعالیت کنند، هیچ‌یک نمی‌توانند علیه دیگری با استناد به قانون کار در مراجع مزبور طرح دعوا کنند. نتیجه عملی این وضعیت آن است که اگر یکی از افراد شاغل بعدتر به دنبال احیای سابقه بیمه یا اثبات اشتغال خود برآید، مراجعه به هیأت‌های حل اختلاف اداره کار برای او راهگشا نخواهد بود و چنین شکایتی، به سبب خانوادگی بودن کارگاه، بارد مواجه می‌شود.

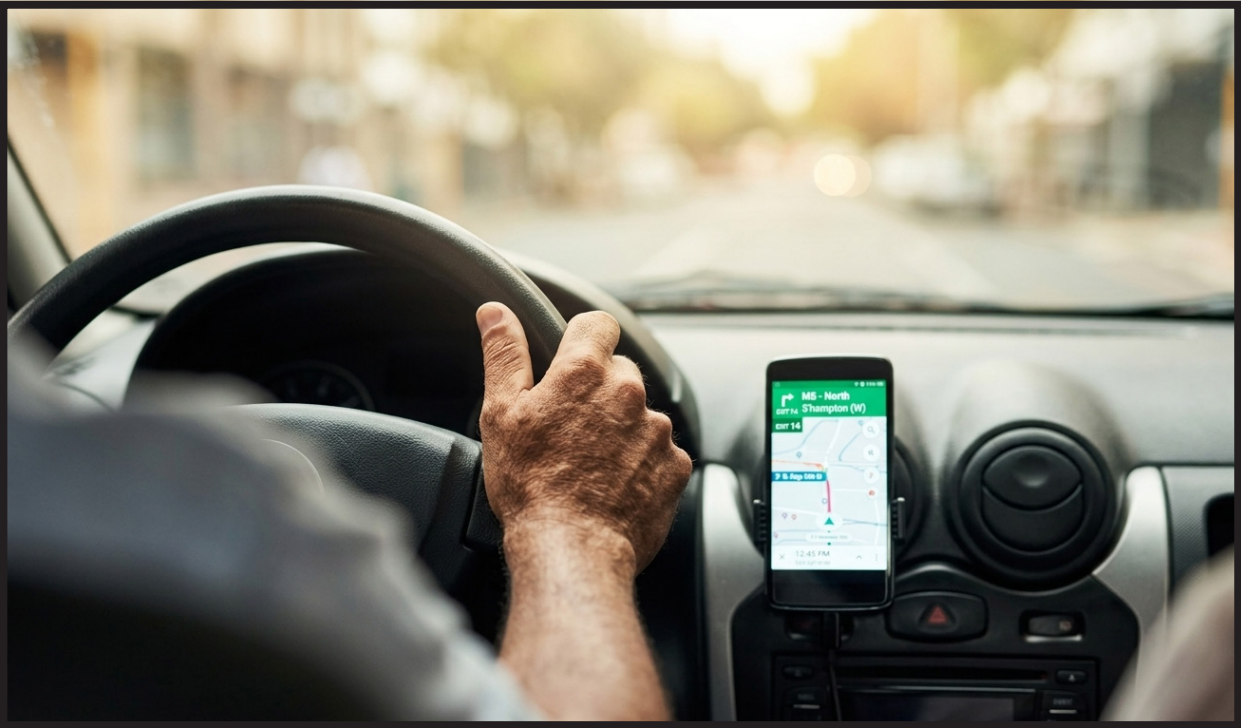
اما درست در همین نقطه، باید میان «خروج از شمول قانون کار» و «خروج از شمول قانون تأمین اجتماعی» تفکیک قاطع قائل شد؛ تفکیکی که هم از حیث حقوقی اساسی است و هم از نظر حمایت اجتماعی سرنوشت‌ساز. کارگاه خانوادگی اگرچه از مقررات قانون کار کنار گذاشته شده، هرگز از قلمرو قانون تأمین اجتماعی بیرون نرفته است. به موجب مواد ۳۶ و ۳۹ قانون تأمین اجتماعی، کارفرما مکلف است کارگر خود را بیمه کند و در این قانون، برای کارگاه‌های خانوادگی هیچ استثنایی پیش‌بینی نشده است. بنابراین سازمان تأمین اجتماعی موظف است این شاغلان را تحت پوشش بیمه قرار دهد و حق بیمه متعلقه را از کارفرما وصول کند؛ تکلیفی که نه با سکوت قانون کار زایل می‌شود و نه با خانوادگی بودن محیط کار.

قانون تأمین اجتماعی قانونی مستقل، خاص و دارای سازوکار اجرایی جداگانه است. هرچند قانون کار در مواد ۲۳، ۱۴۸ و ۱۸۳ ضمانت اجراهای مکملی برای الزام کارفرما به بیمه کردن کارگر پیش‌بینی کرده که این امر استقلال تأمین اجتماعی را نفی نمی‌کند.

مرجع اختلافات کار، هیأت‌های حل اختلاف اداره کار است، اما دعای تأمین اجتماعی می‌تواند در دیوان عدالت اداری پیگیری شود. در هیأت‌های حل اختلاف اداره کار نیز دعوا فقط میان کارگر و کارفرما مطرح می‌شود و سازمان تأمین اجتماعی در این فرایند طرف دعوا نیست.

نوشین مقدم‌پناه

روزنامه نگار



الزام حمایت قانونی

اشتغال پلتفرمی، با همه نوآوری‌ها و انعطاف‌هایی که به بازار کار معاصر بخشیده، نمی‌تواند و نباید بیرون از قلمرو قواعد حمایتی کار تعریف شود. کارگران سکوه‌ای اینترنتی، چه در حمل‌ونقل و خدمات شهری و چه در مشاغل دور کار و پروژه‌محور، بخشی از نیروی کار امروز جهان‌اند و طبعاً باید از حداقل‌های قانونی، از جمله بیمه تأمین اجتماعی، خدمات درمانی، امنیت شغلی و استانداردهای ایمنی برخوردار باشند. با این همه، در عمل بسیاری از مدیران پلتفرم‌ها با استناد به این که در این نوع اشتغال، «کارگاه» به معنای سنتی آن وجود ندارد، از پذیرش مسئولیت‌های کارفرمایی سرباز می‌زنند و می‌کوشند رابطه شغلی را در هاله‌ای از ابهام حقوقی نگه دارند.

حال آن که تغییر شکل کار، نافی اصل حمایت از کارگر نیست و دگرگونی ابزارها، مسئولیت حقوقی را از میان برنمی‌دارد. اهمیت این مسئله چنان افزایش یافته که به یکی از محورهای اصلی صد و چهاردهمین نشست کنفرانس بین‌المللی کار در ژنو بدل شده است؛ نشستی که با حضور نمایندگان سه‌جانبه ۱۸۷ کشور، موضوع «کار شایسته در اقتصاد پلتفرمی» را در کانون گفت‌وگوهای خود قرار داد. آنچه امروز در این عرصه محل بحث است، صرفاً شکل تازه‌ای از اشتغال نیست، بلکه سرنوشت مجموعه‌ای از حقوق بنیادین کار، از دستمزد منصفانه و بیمه گرفته تا ساعات کار، حق تشکلیابی و مسئولیت روشن کارفرماست؛ حقوقی که بی‌توجهی به آن‌ها، اقتصاد دیجیتال را از مسیر توسعه عادلانه خارج خواهد کرد.

مناقشه بر سر مسئولیت

در اسناد و مباحث سازمان بین‌المللی کار، تصریح شده است که رشد شتایان فعالیت‌های مبتنی بر پلتفرم‌های دیجیتال، پرسش‌های تازه و جدی‌ای را درباره بیمه، امنیت شغلی، دستمزد عادلانه، ساعات کار و حدود مسئولیت کارفرمایی پدید آورده است. از همین رو، در حوزه ایمنی نیز رویکرد جدید بر آن است که پلتفرم‌ها، همچون هر کارفرمای متعارف دیگر، ملزم به رعایت استانداردهای ایمنی و تقیل هزینه‌های ناشی از حوادث کار باشند؛ امری که تاکنون بسیاری از این شرکت‌ها با توسل به عنوان «پیمانکار مستقل» از آن طفره رفته‌اند. زینا عواد، سخنگوی سازمان بین‌المللی کار، نیز بر امید این نهاد برای تصویب استانداردی تازه در تنظیم اقتصاد پلتفرمی تأکید کرده است. نماینده

ایران در این نشست، ضمن حمایت از اصول مربوط به پوشش بیمه‌ای، مسئولیت ایمنی پلتفرم‌ها، حق تشکیل اتحادیه و شفافیت الگوریتمی، خواستار آن شده که تعریف «کارگر پلتفرمی» و سازوکارهای اجرایی، در چارچوب قوانین ملی کشورها تنظیم شود. با این همه، مناقشه اصلی همچنان بر سر آن است که شرکت‌های پلتفرمی می‌کوشند کارگران این حوزه را ذیل عناوینی چون «خوداشتغالی»، «خودکارفرمایی» یا «اقتصاد مشارکتی» تعریف کنند تا از شمول الزامات قانونی بگریزند.

آنان قانونمند شدن این نوع اشتغال را محدودکننده آزادی اقتصادی می‌دانند و حتی با پیشنهادهایی مانند ممنوعیت دریافت کارمزدهای واسطه‌گری از کارکنان نیز مخالفت می‌کنند. در واقع، نزاع امروز بر سر یک واژه یا قالب قراردادی نیست؛ مسئله بر سر به‌رسمیت شناختن مسئولیت اجتماعی و حقوقی پلتفرم‌ها در قبال نیروی کاری است که ستون پنهان سودآوری اقتصاد دیجیتال را تشکیل می‌دهد.

تنظیم‌گری نوین سامانه‌ها

با وجود مقاومت و سرسختی بسیاری از مدیران پلتفرم‌ها در برابر پذیرش مسئولیت‌های کارفرمایی، روند‌های جهانی نشان می‌دهد که ساماندهی اشتغال پلتفرمی دیگر یک مطالبه حاشیه‌ای نیست، بلکه به ضرورتی اجتناب‌ناپذیر در سیاست‌گذاری بازار کار بدل شده است. در شماری از کشورهای اروپایی، رانندگان اوبر پس از پیگیری‌های مستمر و مطالبه‌گری‌های گسترده، توانسته‌اند حق برخورداری از بیمه تأمین اجتماعی را به دست آورند؛ دستاوردی که نشان می‌دهد حتی در اقتصادهای مبتنی بر انعطاف، حقوق بنیادین نیروی کار قابل تعلیق نیست. در چین نیز، به عنوان یکی از بزرگ‌ترین کانون‌های اشتغال پلتفرمی جهان، از سال ۲۰۲۱ استانداردهای حداقل دستمزد و پوشش بیمه اجتماعی برای کارکنان سکوها به تصویب رسیده و در سال ۲۰۲۴ این ضوابط با افزودن الزامات مربوط به ساعات کار و سقف مجاز کار روزانه، تقویت و روزآمد شده است. در روسیه نیز قانون اقتصاد پلتفرم، مصوب ژوئیه ۲۰۲۵، گامی مهم در جهت تعریف هنجارهای نظارتی این حوزه به شمار می‌رود و قرار است از اکتبر ۲۰۲۶ اجرایی شود. این قانون، برای نخستین بار، چارچوبی روشن برای حقوق و تعهدات متقابل سکوها و مجریان فراهم می‌آورد و بیمه، درمان، ایمنی و بهداشت کار را در کانون این تنظیم‌گری نوین قرار می‌دهد.

پوشش بیمه در ابهام

در ایران، با وجود برخی اقدامات قانونی و طرح‌های پراکنده، کارگران پلتفرمی همچنان در حاشیه نظام رسمی حمایت‌های شغلی قرار دارند و از بسیاری حقوق بنیادین، به‌ویژه بیمه تأمین اجتماعی، محروم مانده‌اند. این در حالی است که اشتغال در سکوه‌ای اینترنتی، به‌ویژه در حوزه حمل‌ونقل و ارسال، امروز به یکی از اشکال گسترده کار در اقتصاد شهری بدل شده و هزاران نفر معاش خود را از این مسیر تأمین می‌کنند. در همین راستا، بند «ح» ماده ۲۸ برنامه هفتم توسعه، پوشش بیمه را به رانندگان و پیک‌های پلتفرمی تسری داده و از حیث تقنینی، گامی رو به جلو تلقی می‌شود. با این حال، فاصله میان تصویب قانون و تحقق عملی آن همچنان چشمگیر است و اجرای این حکم، با موانع متعدد اجرایی و نهادی مواجه مانده است. پرسش اصلی اینجاست که آیا این حکم قانونی توانسته مقاومت بازرگان قدرتمند این عرصه، به‌ویژه شرکت‌های بزرگ تاکسی اینترنتی، را در هم بشکند یا خیر. واقعیت آن است که تاکنون نشانه روشنی از استقرار یک سازوکار الزام‌آور و پایدار برای شناسایی رابطه شغلی و اجرای تعهدات بیمه‌ای دیده نمی‌شود. از این منظر، آنچه بر صفحه قانون نقش بسته، هنوز به ضمانتی عینی برای امنیت شغلی و اجتماعی رانندگان و پیک‌های فعال در اقتصاد پلتفرمی بدل نشده است.

بیمه اجباری و مقاومت

در پاییز و زمستان سال گذشته، طرح بیمه اجباری رانندگان تاکسی‌های اینترنتی با جدیت بیشتری در دستور کار قرار گرفت و با همراهی شماری از نمایندگان مجلس، به عنوان یکی از مهم‌ترین تلاش‌ها برای تنظیم‌گری این حوزه پیگیری شد. بر پایه این طرح، مقرر بود ۴ درصد از کرایه هر سفر به عنوان سهم بیمه به سازمان تأمین اجتماعی واریز شود و رانندگان نیز ماهانه ۱۳.۵ درصد از درآمد خود را به عنوان حق بیمه بپردازند. این الگو، از آن رو اهمیت داشت که برای نخستین بار بخشی از بار مالی بیمه را متوجه پلتفرم‌ها می‌کرد و به‌طور ضمنی، مسئولیت کارفرمایی آنان را به رسمیت می‌شناخت.

با این همه، این پیشنهاد با واکنش شدید شرکت‌های تاکسی اینترنتی روبه‌رو شد؛ شرکت‌هایی که بیمه اجباری را مغایر با آزادی عمل رانندگان و موجب افزایش هزینه خدمات برای مسافران معرفی کردند. در نتیجه این فشارها و مخالفت‌های گسترده، طرح مزبور به سرانجام نرسید و از مرحله تصمیم‌سازی فراتر نرفت. همین امر نشان داد که نزاع بر سر بیمه، در واقع نزاعی عمیق‌تر بر سر تعریف ماهیت رابطه کاری در اقتصاد پلتفرمی است. تا زمانی که پلتفرم‌ها از پذیرش جایگاه کارفرمایی بگریزند، هرگونه تلاش برای حمایت پایدار از نیروی کار این حوزه، با مقاومت ساختاری و منافع اقتصادی بازیگران مسلط روبه‌رو خواهد شد.

مطالبه‌گری برای حق بیمه

در میان صداهای برآمده از این مناقشه، موضع نمایندگان صنفی رانندگان اینترنتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. روح‌الله وافر، دبیر انجمن صنفی کارگران رانندگان اینترنتی، مطالبه بیمه را حقی مشروع، قانونی و ضروری دانسته و تأکید کرده است که جامعه بزرگی از رانندگان، با وجود ایفای نقشی حیاتی در ارائه خدمات روزمره، از ابتدایی‌ترین سطوح امنیت شغلی و اجتماعی محروم مانده‌اند. به گفته او، تأمین اجتماعی تنها به مستمری و بازنشستگی محدود نمی‌شود، بلکه درمان، جبران خسارت، حمایت در برابر از کار افتادگی و پاسخگویی در قبال حوادث شغلی نیز از ارکان اصلی آن است؛ به‌ویژه آن که بخش مهمی از این ناوگان را رانندگان موتور تشکیل می‌دهند که در محیطی پرخطر به کار مشغول‌اند. وافر همچنین تصریح کرده است که پیگیری این پرونده طی چهار تا پنج سال گذشته از سوی رانندگان ادامه داشته و اکنون در مسیر حقوقی روشن‌تری قرار گرفته است. به گفته او، پرونده بیمه تاکسی‌های اینترنتی در مجلس شورای اسلامی و کمیسیون‌های تخصصی مورد بررسی قرار گرفته، هرچند شرایط خاص کشور مانع طرح آن در صحن علنی شده است. او تصمیم کمیته حمایت از کسب‌وکار را خارج از حدود صلاحیت این نهاد دانسته و تأکید کرده که مرجع اصلی تصمیم‌گیری در این زمینه، مجلس است. از این منظر، آینده ساماندهی اشتغال پلتفرمی در ایران، همچنان به اراده قانون‌گذار و توان نهادهای رسمی در مقابله با فرسایش حقوق کار گره خورده است.

بیمه اختیاری، مشکل رانندگان را حل نمی‌کند

نمی‌شناسد و در نتیجه، مسئولیت شرکت‌ها در قبال بیمه، ایمنی و حمایت اجتماعی را نادیده می‌گیرد.

در این چارچوب، بار حمایت از شاغل از دوش پلتفرم برداشته و بر عهده فرد گذاشته می‌شود؛ رویکردی که نه امنیت شغلی می‌آفریند و نه از حقوق بنیادین نیروی کار صیانت می‌کند.

تعریف بیمه رانندگان پلتفرمی به‌صورت اختیاری، در ظاهر می‌تواند نوعی تسهیل اداری به نظر برسد، اما در عمل پاسخی ریشه‌ای به مسئله اشتغال پلتفرمی نیست. بیمه اختیاری، سازوکاری عمومی برای افراد فاقد پوشش بیمه‌ای است و به‌خودی خود هیچ امتیاز ویژه‌ای برای شاغلان این حوزه ایجاد نمی‌کند. مسئله اصلی آن است که چنین مدلی، رابطه کاری میان پلتفرم و نیروی کار را به رسمیت