

کار شایسته در اقتصاد پلتفرمی:

حکمرانی بر بازارهای کار مدیریت شده به صورت دیجیتال

خلاصه سیاستی شماره ۱۹۴
دپارتمان امور اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل متحد
سپتامبر ۲۰۲۶

نویسندگان:
جاناتان پری و ویشون هو،
بخش توسعه اجتماعی فراگیر، دپارتمان امور اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل
متحد

ترجمه: تارنمای داوطلب



United
Nations

Department of
Economic and
Social Affairs



FUTURE
OF THE
WORLD

POLICY BRIEF NO194

پلتفرم‌های دیجیتال به واسطه‌ای برای پیدا کردن کار و عرضه خدمات تبدیل شده‌اند و این نوع واسطه‌گری به یکی از آشکارترین جلوه‌های تحول دیجیتال در بازارهای کار تبدیل شده است.

کار پلتفرمی طیف گسترده‌ای از خدمات را دربر می‌گیرد؛ از خدمات مکان‌محور، مانند تاکسی اینترنتی و تحویل کالا، تا فریلنسری آنلاین و انجام خرده‌وظایفی که در قالب یک پروژه بزرگ‌تر میان افراد مختلف توزیع می‌شوند. پلتفرم‌ها با اتصال کارگران و مشتریان از طریق اپلیکیشن‌ها و محیط‌های آنلاین، می‌توانند دسترسی به فرصت‌های درآمدزایی را گسترش دهند. با این حال، بسیاری از کارگران پلتفرمی خارج از روابط استاندارد استخدامی فعالیت می‌کنند و اغلب به عنوان خویش‌فرما یا پیمانکار مستقل، بدون رابطه منظم و مستمر با یک کارفرمای واحد، شناخته می‌شوند. این وضعیت می‌تواند دسترسی آنان به حقوق و حمایت‌های کار، چانه‌زنی جمعی و تامین اجتماعی را محدود کند.

در بسیاری از پلتفرم‌ها، کار از طریق سیستم‌های خودکار مدیریت می‌شود؛ سیستم‌هایی که وظایف را تخصیص می‌دهند، عملکرد را پایش می‌کنند، بر میزان دستمزد اثر می‌گذارند و حتی می‌توانند به تعلیق یا غیرفعال شدن حساب کارگر منجر شوند.

در نتیجه، با بازاری روبه‌رو هستیم که از یک سو انعطاف‌پذیری بالایی دارد و از سوی دیگر با ناامنی شغلی، مبهم شدن مسئولیت‌ها و محدودیت سازوکارهای حمایتی و پیگیری همراه است.

این خلاصه سیاستی بررسی می‌کند که این تحولات برای «کار شایسته» در اقتصاد پلتفرمی چه پیامدهایی دارند و نهادهای بازار کار و نظام‌های تامین اجتماعی چگونه می‌توانند به آنها پاسخ دهند.



کار پلتفرمی: انعطاف‌پذیری، کنترل و ناامنی

بانک جهانی در گزارش ۲۰۲۳ خود برآورد می‌کند که بین ۱۵۴ میلیون تا ۴۳۵ میلیون نفر در سراسر جهان در کار پلتفرمی یا آنلاین موسوم به «گیگ» مشارکت دارند.^۱

مقیاس و میزان دیده‌شدن کار پلتفرمی در کشورهای و مناطق مختلف متفاوت است، اما این نوع کار اغلب در مناطقی با سرعت گسترش یافته که ایجاد شغل رسمی ضعیف بوده و بخش بزرگی از کارگران، پیشتر نیز به شکل‌های غیررسمی یا بی‌ثبات اشتغال وابسته بوده‌اند. با این حال، در بسیاری از محیط‌ها، کار پلتفرمی به جای جایگزینی اشتغال غیررسمی، در کنار آن گسترش یافته است. کار پلتفرمی می‌تواند انعطاف‌پذیری، موانع پایین برای ورود و فرصت‌های درآمدزایی فراهم کند؛ به‌ویژه در شرایطی که اشتغال رسمی محدود است؛ اما این انعطاف‌پذیری اغلب با ناامنی همراه است.

یکی از دلایل اصلی این است که بسیاری از کارگران پلتفرمی به‌جای آنکه کارمند محسوب شوند، به‌عنوان پیمانکار مستقل یا خویش‌فرما تلقی می‌شوند. در نتیجه، ممکن است از حمایت‌هایی مانند حداقل دستمزد، مقررات ساعات کار، مرخصی با حقوق، ایمنی و بهداشت شغلی و نظام‌های تامین اجتماعی مبتنی بر پرداخت حق بیمه محروم بمانند.

البته سازوکارها و ضوابط اشتغال غیر استاندارد محدود به اقتصاد پلتفرمی نیست اما پلتفرم‌های دیجیتال کار تمایل دارند الگوی غیراستاندارد کاری را تقویت کنند؛ زیرا اغلب خود را نه کارفرما، بلکه واسطه‌ای میان مشتریان و کارگران تلقی می‌کنند.

وابستگی به درآمد پلتفرمی نیز در میان گروه‌های مختلف یکسان نیست. بر مبنای **بررسی‌های پروژه گریب در سال ۲۰۲۲**، هرچند الگوها در بخش‌ها و کشورهای مختلف متفاوت‌اند، جوانان و زنان اغلب سهم بیشتری در شکل‌های بی‌ثبات‌تر کار دیجیتال دارند و این امر می‌تواند نابرابری‌های موجود را تشدید کند.

۱. رقم ۱۵۴ میلیون، برآوردی محافظه‌کارانه از تعداد کارگران منحصربه‌فرد ثبت‌شده در پلتفرم‌هاست، در حالی که رقم ۴۳۵ میلیون برآورد گسترده‌تری مبتنی بر پیمایش است که افرادی را نیز شامل می‌شود که فقط به‌صورت پاره‌وقت، ثانویه یا گاه‌به‌گاهی کار گیگ آنلاین انجام می‌دهند.



نکات اصلی:

- تحول دیجیتال هم نوع کار و هم شیوه مدیریت آن را تغییر می‌دهد. کار واسطه‌گری‌شده توسط پلتفرم‌ها یکی از آشکارترین نمونه‌های این تحول است و برآورد می‌شود بین ۱۵۴ میلیون تا ۴۳۵ میلیون نفر در سراسر جهان در بازارهای کار مبتنی بر اپلیکیشن و آنلاین فعالیت داشته باشند.
- کار پلتفرمی می‌تواند فرصت‌های درآمدی انعطاف‌پذیری ایجاد کند، اما اغلب خارج از روابط استاندارد استخدامی انجام می‌شود و در نتیجه، دسترسی کارگران به حقوق و حمایت‌های کار و تامین اجتماعی را محدود می‌کند.
- بسیاری از پلتفرم‌ها برای تخصیص وظایف، پایش عملکرد، تعیین دستمزد و اعمال انضباط بر کارگران به سیستم‌های خودکار متکی‌اند. در نبود حکمرانی مناسب بر الگوریتم‌ها، این سازوکارها می‌توانند نفوذ نامتناسبی به شرکت‌ها در تعیین دستمزد و شرایط کار بدهند.
- تضمین کار شایسته در اقتصاد پلتفرمی به تقویت نهادهای بازار کار نیاز دارد؛ از جمله تدوین قواعد روشن‌تر درباره وضعیت استخدامی و مسئولیت کارفرما، افزایش شفافیت و نظارت انسانی بر تصمیم‌گیری خودکار و سازگار کردن نظام‌های تامین اجتماعی با ماهیت پراکنده و نوسان‌دار کار پلتفرمی.

دومین ویژگی متمایز اقتصاد پلتفرمی، **مدیریت الگوریتمی** است. بسیاری از پلتفرم‌ها برای تخصیص وظایف، ارزیابی عملکرد، تنظیم پرداخت و تعلیق کارگران به‌شدت به سیستم‌های خودکار متکی‌اند. این رویه‌ها اکنون در خدماتی مثل در و تحویل کالا رایج‌اند و به‌طور فزاینده‌ای در سایر بخش‌های اقتصاد پلتفرمی نیز گسترش یافته‌اند. در حالی که ناامنی درآمدی و برنامه‌های کاری پیش‌بینی‌ناپذیر عمده‌تاً از سازوکارها و ضوابط استخدامی استخدامی ناشی می‌شوند، مدیریت الگوریتمی می‌تواند کنترل مدیریتی را بدون افزایش متناسب پاسخ‌گویی گسترش دهد.



شکل ۱: اقتصاد «گیگ» شامل مشاغل گوناگون و خرده‌وظایف متعددی است



منبع داده‌ها: بانک جهانی (۲۰۲۳).

کارگران معمولاً به داده‌های ارزیابی عملکرد خود یا ضوابط و اصولی که جهت‌بخش تصمیم‌گیری‌های خودکار هستند، دسترسی معناداری ندارند؛ امری که به شکاف تقارن اطلاعاتی میان شرکت‌ها و نیروی کار دامن می‌زند. دغدغه‌های فراوانی پیرامون محاسبات خودکار دریافتی‌ها، نوسان دستمزدها و محدودیت مجاری اعتراض هنگام مسدودی حساب کاربری وجود دارد؛ موضوعاتی که در گزارش سال ۲۰۲۵ دیده‌بان حقوق بشر (با عنوان تله گیگ) به تفصیل بازتاب یافته‌اند. با این نگاه، فعالیت در بستر پلتفرم‌ها عمده‌تاً تلفیقی از قراردادهای شغلی بی‌ثبات و ساختارهای غیرشفاف نظارتی و انضباطی است.



مدیریت الگوریتمی، صرف‌نظر از مناسبات شغلی فردی، قادر است مناسبات قدرت در سطح بازار کار را به ابعاد وسیع‌تری دستخوش تغییر کند. پلتفرم‌های کلان به سبب جذب گسترده کاربران و اتکا به کلان‌داده‌ها، از موقعیت مسلطی برخوردار می‌شوند. در بسترهایی که فرصت‌های شغلی جایگزین اندک است، تسلط بر داده‌ها و جامعه مخاطبان، نفوذ نامتناسبی در تعیین سطح دستمزد و ضوابط کاری به مجموعه پلتفرمی می‌بخشد.

نظارت انسانی ناکافی بر روندهای الگوریتمی، روند انتقال ریسک‌های مالی از شرکت به نیروی کار را وخیم‌تر می‌کند؛ به‌گونه‌ای که تصمیم‌گیری‌های خودکار درباره توزیع کار، زمان‌بندی، تعیین دستمزد و انضباط، موجب پیش‌بینی‌ناپذیری و بی‌ثباتی دریافتی و زمان کار می‌شوند.

در غیاب قراردادهای پایدار و تامین گسترده اجتماعی، این نوسانات مستقیماً به ناامنی معیشتی می‌انجامد و ارجاع وظایف بعدی، میزان درآمد و حتی بقای حساب کاربری افراد، در گرو امتیازدهی‌ها، نرخ پذیرش و ارزیابی‌های عملکردی ناپایداری قرار می‌گیرد که مجرای مؤثری برای اعتراض به آن‌ها تعریف نشده است.

این سازوکارها، فعالیت شغلی را پیش‌بینی‌ناپذیرتر و آسیب‌پذیرتر، و امکان مطالبه‌گری را سلب می‌کنند؛ امری که تحقق «کار شایسته» را دست‌نیافتنی می‌کند.^۲

تحولات نوین هوش مصنوعی نیز با فراهم‌سازی امکان پایش ریزبینانه‌تر عملکرد افراد، امتیازدهی عملکردی و اتخاذ تصمیمات خودکار در مقیاس کلان و توده‌ای، به این روندها دامن زده است.

طبق یافته‌های پژوهشی تازه، ارزیابی‌های مبتنی بر هوش مصنوعی به طور سیستماتیک سبب تنزل امتیازات عملکردی نیروها گردیده و پرداخت آنان را تا ۴۰ درصد کاهش داده است ([دانگ و همکاران، ۲۰۲۵](#)).

۲. تعریف کامل «کار شایسته» در [اینجا](#) در دسترس است. این ویژگی‌ها محدود به شرکت‌های پلتفرمی نیستند: ابزارهای دیجیتال برنامه‌ریزی، پایش بهره‌وری مبتنی بر هوش مصنوعی و امتیازدهی خودکار عملکرد در محیط‌های کاری سنتی نیز در حال گسترش‌اند. اقتصاد پلتفرمی نسخه‌ای متمرکز از روندهای گسترده‌تر بازارهای کار است و نهادهای تنظیم‌کننده آن‌ها از این روندها عقب مانده‌اند.



کار پلتفرمی در سایه تداوم کاستی‌های برقراری کار شایسته

در بسیاری از بازارهایی که از پیش هم با اشتغال غیررسمی، بی‌ثباتی شغلی و پوشش ناقص تامین اجتماعی مواجه بوده‌اند، خطرات مرتبط با کار پلتفرمی بیش‌تر صدق می‌کند. بر اساس گزارش سال ۲۰۲۶ سازمان بین‌المللی کار در سطح جهان، ۵۸ درصد از کارگران همچنان در اشتغال غیررسمی قرار دارند و در کشورهای کم‌درآمد، سهم اشتغال غیررسمی از کل اشتغال به بیش از ۸۰ تا ۹۰ درصد می‌رسد. در همین حال، پوشش نظام‌های تامین اجتماعی همچنان ناقص است. تنها حدود ۵۲ درصد از جمعیت جهان به دست‌کم یک مولفه تامین اجتماعی دسترسی دارند، در حالی که تقریباً ۳.۸ میلیارد نفر فاقد هرگونه پوشش حمایتی هستند ([گزارش ۲۰۲۶ سازمان بین‌المللی کار](#)).

شکل ۲: اشتغال غیررسمی همچنان رایج است



منبع داده‌ها: [ILOSTAT](#) درباره غیررسمی بودن



کار پلتفرمی می‌تواند تعیین وضعیت استخدامی را پیچیده‌تر کند؛ به‌ویژه زمانی که شرکت‌ها خود را نه کارفرما، بلکه واسطه معرفی می‌کنند. این وضعیت به نوبه خود می‌تواند بر دسترسی کارگران به حقوق کار و مولفه‌های تامین اجتماعی مرتبط با اشتغال اثر بگذارد. در چنین بستری، دیجیتالی شدن لایه‌های تازه‌ای از بی‌ثباتی و عدم شفافیت را به بازارهای کاری اضافه می‌کند که پیش از این نیز با ناامنی روبرو بوده‌اند.

پیامدهای تغییرات فناورانه اجتناب‌ناپذیر نیستند؛ بلکه بازتاب انتخاب‌های سیاستی و تضعیف نهادهای بازار کارند.

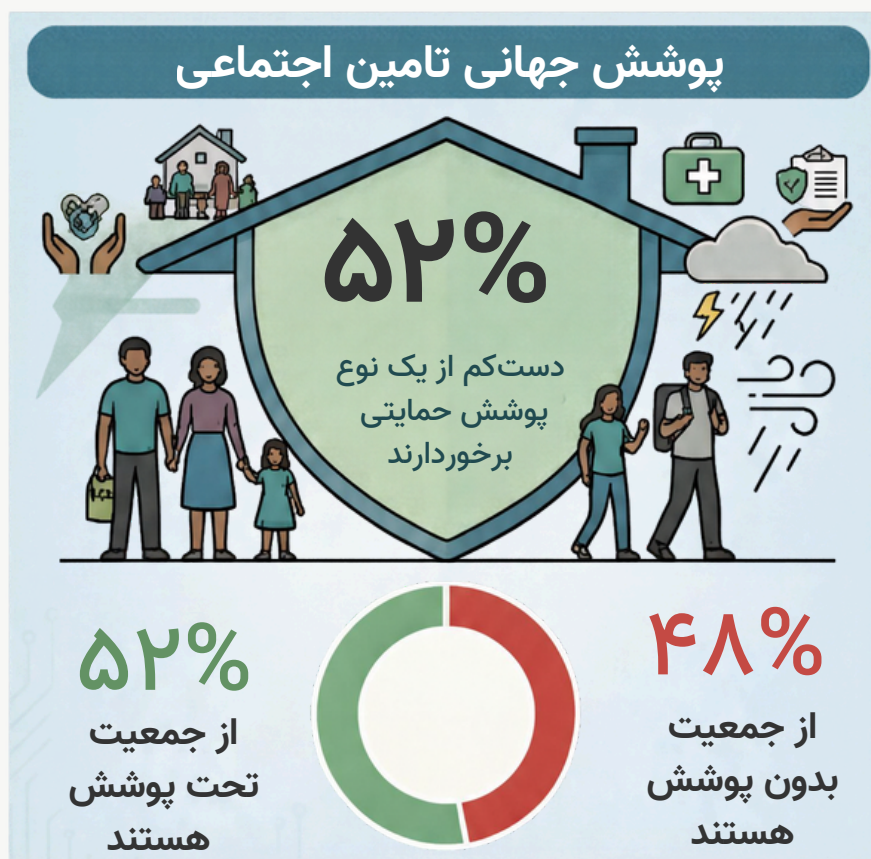
همان‌طور که در [گزارش اجتماعی جهان ۲۰۲۵](#) تأکید شده است، تداوم اشتغال غیررسمی و افزایش وضعیت شغلی ناپایدار (بی‌ثباتی شغلی) پیامدهای اجتناب‌ناپذیر تغییرات فناورانه نیستند.

این پدیده‌ها بازتاب‌دهنده انتخاب‌های سیاستی و تضعیف نهادهای بازار کارند. برای نمونه، میزان عضویت در اتحادیه‌ها و گستره پوشش مذاکرات دسته‌جمعی در بسیاری از کشورها طی دهه‌های اخیر کاهش یافته است. در کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD)، نرخ عضویت در اتحادیه‌ها از حدود ۳۰ درصد در اواسط دهه ۱۹۸۰ به تقریباً ۱۵ درصد در سال ۲۰۲۴ رسیده است ([گزارش ۲۰۲۵](#)).

فرسایش قدرت مذاکره دسته‌جمعی دقیقاً به موازات کاهش ظرفیت چانه‌زنی کارگران برای دستیابی به دستمزدهای عادلانه و شرایط کاری ایمن، باعث می‌شود که روابط شغلی در بازارهای کار دیجیتال دچار ازهم‌گسیختگی و چندپارگی شوند.



شکل ۳: شکاف‌های تامین اجتماعی در سطح جهان همچنان وجود دارند



منبع داده: گزارش جهانی حمایت اجتماعی سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۴

تقویت نهادهای بازار کار در عصر دیجیتال

تعهدات بین‌المللی اخیر بر ضرورت مواجهه با چالش‌ها و بهره‌گیری از فرصت‌های ناشی از تغییرات فناوری در بازار کار و سیاست‌های اجتماعی تأکید کرده‌اند. ۳. در اقتصاد پلتفرمی، این امر با تدوین قواعد روشن‌تر درباره وضعیت استخدامی، مسئولیت کارفرما و حمایت از کارگران آغاز می‌شود. چرا که طبقه‌بندی کارگران به عنوان «کارمند»، «پیمانکار وابسته» یا «پیمانکار مستقل»، میزان دسترسی آن‌ها را به مولفه‌های تامین و حمایت‌های کارگری، حقوق چانه‌زنی جمعی، مقررات ایمنی محیط کار و حفاظت‌های اجتماعی تعیین می‌کند. (گزارش ۲۰۲۱ سازمان بین‌المللی کار با عنوان «کار پلتفرمی و رابطه استخدامی» به قلم دی استفانو و دیگران).



حتی در مواردی که درباره وضعیت استخدامی اختلاف وجود دارد، کارگران باید در برابر تصمیم‌گیری‌های خودکار و غیرشفاف، نظارت مداخله‌گرانه و غیرفعال‌سازی خودسرانه حساب‌ها حمایت شوند. از این‌رو، برخی تلاش‌های نظارتی اخیر در حوزه‌های قضایی مختلف، از جمله در اتحادیه اروپا، بر افزایش شفافیت در نظارت و تصمیم‌گیری خودکار، الزام به نظارت انسانی و تقویت حق اعتراض کارگران به تصمیم‌های خودکار متمرکز شده‌اند.

برخی از حوزه‌های قضایی نیز در حال آزمایش اشکال جدید نمایندگی کارگران و چانه‌زنی در سطح پلتفرمی هستند، اگرچه پیشرفت همچنان ناهموار و مورد اعتراض است.^۴

هدف، تضمین اجرای استانداردهای کار مورد توافق بین‌المللی و محافظت از کارگران است به ویژه برای پوشش کارگرانی که به لحاظ اقتصادی وابسته به کار در شرکت‌هایی هستند که کنترل قابل توجهی را از طریق سیستم‌های دیجیتال اعمال می‌کنند.

استانداردهای سراسری در بخش‌های مختلف صنایع به ویژه در بخش‌هایی که توسط پلتفرم‌ها واسطه‌گری می‌شوند و چانه‌زنی در سطح کارگاه یا بنگاه محدود است، می‌تواند اهمیت داشته باشد. کارگران در اقتصاد پلتفرمی دست‌کم باید صرف‌نظر از وضعیت قراردادی، از حداقل حقوق اولیه، از جمله چانه‌زنی جمعی، حمایت در برابر تبعیض و ایمنی و بهداشت شغلی کافی، [از جمله بیمه درمانی] برخوردار باشند.

دیدگاه سازمان بین‌المللی کار از تضمین جهانی کار، یک معیار هنجاری مفید است، اگرچه حمایت مؤثر نیازمند قوانین واضح‌تری در مورد وضعیت اشتغال، مسئولیت کارفرما و پاسخگویی پلتفرم نیز خواهد بود (گزارش ۲۰۱۹ سازمان جهانی کار با عنوان کار برای آینده روشن‌تر)

۳. برای مثال، در «اعلامیه سیاسی دوحه ۲۰۲۵»، دولت‌های عضو متعهد شدند از طریق سیاست‌های مناسب اجتماعی و بازار کار به چالش‌ها و فرصت‌های ناشی از گذارهای فناورانه بپردازند. «پیمان ۲۰۲۴ برای آینده» صراحتاً خواستار آموزش حرفه‌ای، ارتقای مهارت و مهارت‌آموزی مجدد برای کارگرانی شد که مشاغلشان تحت تأثیر دیجیتالی شدن و اتوماسیون قرار گرفته است. «پیمان جهانی دیجیتال» نیز هدف خود را ترویج رویکردهای مسئولانه، عادلانه و سازگار برای حکمرانی بر داده‌ها و کار الگوریتمی در جهت منافع بشریت قرار داده است.

۴. برای نمونه، کالیفرنیا در سال ۲۰۲۵ قانونی تصویب کرد که به بیش از ۸۰۰ هزار راننده خدمات خودرو حق تشکیل اتحادیه و چانه‌زنی جمعی می‌دهد، در حالی که آنها همچنان پیمانکاران مستقل باقی می‌مانند.

شکل ۴: بازارهای کار تحت مدیریت دیجیتال به اشکال جدیدی از حکمرانی نیاز خواهند داشت

حکمرانی بازارهای کارِ برخوردار از مدیریت دیجیتال



بازارهای کارِ مدیریت شده به صورت دیجیتال به شکل های جدیدی از حکمرانی نیاز دارند. حکمرانی دیجیتال بر بازار کار همچنین به تضمین های رویه ای درباره امنیت داده ها و تصمیم گیری نیاز دارد. کارگران باید حق داشته باشند بدانند چه زمانی سیستم های خودکار به طور قابل توجهی بر تصمیم های مربوط به دستمزد، برنامه کاری یا انضباط تأثیر می گذارند. تصمیم های نامطلوب باید با توضیحات معنادار همراه باشند و دسترسی به بررسی انسانی تضمین شود.

از آنجا که این سیستم ها به شدت به داده های مربوط به کارگران متکی هستند، حکمرانی مدیریت این حوزه باید مباحث حریم خصوصی و حمایت در برابر نظارت مداخله گرانه را نیز دربرگیرد.

در نهایت، از آنجا که پلتفرم های کار دیجیتال فرامرزی به طور همزمان در مرزها و حوزه های قضایی مختلف فعالیت می کنند، همکاری چندجانبه درباره حکمرانی الگوریتمی ضروری است. (گزارش ۲۰۱۹ سازمان جهانی کار به قلم برگ و دیگران، ۲۰۱۹).

سازگار کردن تامین اجتماعی و سیاست های فعال بازار کار با کار پلتفرمی

کار پلتفرمی، محدودیت نظام های تامین اجتماعی مبتنی بر پرداخت حق بیمه را آشکار می کند؛ با نظام های حمایتی که عمدتاً بر پایه رابطه باثبات میان کارفرما و کارگر شکل گرفته اند.



هنگامی که کارگران میان چندین مشتری، پلتفرم یا کار کوتاه مدت جابه جا می‌شوند - یا به عنوان خویش فرما طبقه بندی می‌شوند - دسترسی آنها به مزایای مرتبط با اشتغال ممکن است پراکنده یا غیرممکن شود. بنابراین، واکنش‌های سیاستی باید بر گسترش پوشش حمایتی به کارگران در سازوکارهای غیراستاندارد کاری از راه «مزایای قابل انتقال»، مکانیسم‌های ساده سازی شده مشارکت و تقویت حداقل‌های تامین اجتماعی متمرکز شوند که از راه مالیات تامین می‌شوند. الگوهای مزایای قابل انتقال - یعنی متصل کردن حمایت‌ها به افراد به جای کارفرمایان - یکی از رویکردهای ممکن است.

ثبت نام ساده تر در برنامه های مشارکت پلکانی (برای پوشش تامین اجتماعی) می توانند به گسترش پوشش برای کارگرانی که با سازوکارها و ضوابط استخدامی غیر استاندارد کار می کنند کمک کند. خویش فرمایان، پیمانکاران مستقل و افراد دارای قراردادهای بدون تضمین ساعت کار (اصطلاحاً، قراردادهای صفر ساعت) چه در اقتصاد پلتفرمی و چه خارج از آن، در این دسته جای می گیرند.

برای نمونه، برنامه های موسوم به مونوتکس (مالیات ساده سازی شده) در اروگوئه، طرح های ساده و یارانه ای پرداخت حق بیمه هستند که با گسترش پوشش حمایتی، روند رسمی شدن فعالیت اقتصادی را تشویق کرده اند ([گزارش سال ۲۰۲۳ سازمان جهانی کار](#))

نهادهای گسترده تر بازار کار نیز اهمیت دارند. مدل بیمه منعطف دانمارک، اگرچه برای کار پلتفرمی طراحی نشده و از بی ثباتی مصون نیست، نشان می دهد که چگونه بازارهای کار انعطاف پذیر می توانند با حمایت از درآمد و پشتیبانی فعال در دوره های گذار ترکیب شوند. ([گزارش بازار کار ۲۰۲۰-۲۰۲۵ دانمارک به قلم اندرسن](#))

در کنار برنامه های مبتنی بر پرداخت حق بیمه، چنین برنامه های تامین اجتماعی که از راه مالیات تامین مالی می شوند، در طول تاریخ نقش مهمی در رسیدگی به آسیب پذیری های ساختاری خارج از روابط سنتی کارفرما - کارگر داشته اند. با افزایش شکل های غیر استاندارد اشتغال، از جمله کار پلتفرمی، احتمالاً اهمیت این برنامه ها حتی بیشتر خواهد شد. ([گزارش اجتماعی ۲۰۲۵ جهان: اجماع سیاستی جدید برای شتاب بخشی به پیشرفت اجتماعی/سازمان ملل](#))

نظام‌های مهارتی نیز باید خود را به شیوه‌ای سازگار کنند تا افراد در کار پلتفرمی بی‌ثبات، گرفتار فرصت‌های محدود برای رشد حرفه‌ای نشوند. برنامه [SKILLSFUTURE/مهارت آینده](#) سنگاپور حمایت مالی برای یادگیری مادام‌العمر و ارتقای مهارت‌ها را در راستای تقاضای پیش‌بینی‌شده بازار کار فراهم می‌کند. [برنامه تضمین جوانان اروپا](#) نیز تلاش کرده اطمینان دهد جوانان ظرف چهار ماه پس از بیکاری به فرصت اشتغال، آموزش یا مهارت‌آموزی دسترسی پیدا کنند. نظام کارآموزی دوگانه آلمان، با تلفیق آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و آموزش در محیط کار به تسهیل گذار موفقیت‌آمیز از مدرسه به بازار کار کمک می‌کند. با این حال، اقدامات معطوف به سمت **عرضه** به تنهایی کافی نیستند. سیاست‌های مهارتی باید با راهبردهای سمت **تقاضا** تکمیل شوند؛ راهبردهایی که ضمن اولویت‌بخشی به ایجاد شغل و استانداردهای کار شایسته، مشوق‌هایی برای تحول ساختاری به سمت مشاغل با بهره‌وری بالاتر در بخش رسمی اقتصاد ایجاد می‌کنند ([گزارش ۲۰۲۵ سازمان بین‌المللی کار](#)).

سیستم‌های تامین اجتماعی قوی، به کارگران یک سپر حیاتی در برابر اختلال درآمدی ارائه می‌دهند و گسترش این حمایت‌ها از دید مالی، از آنچه اغلب گمان می‌شود، دست‌یافتنی‌تر است.

[گزارش ۲۰۲۴ سازمان بین‌المللی کار](#) تخمین می‌زند که کشورهای با درآمد کم و متوسط، به طور متوسط به سرمایه‌گذاری اضافی حدود ۳.۳ درصد از تولید ناخالص داخلی برای ایجاد کف تامین اجتماعی [بیمه پایه] نیاز دارند. تحول دیجیتال همچنین پایه‌های مالیاتی جدیدی، از جمله خدمات دیجیتال و فعالیت پلتفرم‌های فرامرزی، ایجاد می‌کند. تلاش‌های بین‌المللی مانند ابتکار عمل جهانی حداقل مالیات شرکت‌ها به کوشش سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) به دنبال مقابله با تغییر سود و فرسایش پایه مالیاتی است ([گزارش ۲۰۲۳ این سازمان](#)).

سرمایه‌گذاری در کالاهای عمومی و زیرساخت‌های دیجیتال می‌تواند با گسترش پایه مالیاتی هزینه‌های انطباق با مالیات را کاهش دهد، همانطور که در تعهد سویل نیز منعکس شده است. ۵.

سیستم مالیاتی پیشرفته، مالیات خدمات دیجیتال و مکانیسم‌های انطباق بهبود یافته می‌توانند به تأمین مالی پایدار سیستم‌های حمایتی در حال گسترش کمک کنند. تحول دیجیتال باید به طور گسترده‌تر، به عنوان بخشی از تغییر ساختاری درک شود. این تغییر فراگیر، نه تنها به نوآوری، بلکه به نهادهایی بستگی دارد که توانایی مدیریت گذار از سیستم نامنعطف، توزیع عادلانه ریسک‌ها و حفظ گفتگوی اجتماعی بین دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران را داشته باشد.



نتیجه‌گیری و توصیه‌های سیاستی

کار واسطه‌گری‌شده توسط پلتفرم‌ها در حال گسترش است و بازارهای کار را به شیوه‌های مهمی دگرگون می‌کند، اما پیامدهای آن برای کارگران، مشخص نیست. شکل‌های جدید واسطه‌گری در بازار کار نباید اصول دیرینه کار شایسته را تضعیف کنند. اینکه اقتصاد پلتفرمی به فراگیری کمک کند یا ناامنی را عمیق‌تر کند، به نحوه سازگاری نهادها بستگی خواهد داشت.

تحقق ظرفیت‌های بازارهای کار دیجیتال و هم‌زمان مهار خطرات آنها به اقدام در سه حوزه نیاز دارد:

نخست: روشن کردن وضعیت استخدامی و مسئولیت کارفرما

دولت‌ها می‌توانند قواعد حقوقی روشن‌تری برای طبقه‌بندی کار پلتفرمی ایجاد کنند و یک پوشش پایه یا حداقلی از حقوق کار را تضمین کنند: از جمله چانه‌زنی جمعی، حمایت در برابر تبعیض و ایمنی و بهداشت (بیمه پزشکی) برای همه کارگران در بازارهای کار مدیریت‌شده به‌صورت دیجیتال، صرف‌نظر از وضعیت قراردادی آنها.

دوم: تقویت حکمرانی مدیریت الگوریتمی

این امر به معنای تضمین شفافیت، نظارت انسانی و راه‌های معنادار برای اعتراض به تصمیم‌های خودکار درباره دستمزد، برنامه کاری و انضباط است؛ در عین حال باید از داده‌ها و حریم خصوصی کارگران نیز حفاظت شود. با توجه به ماهیت فرامرزی شرکت‌های پلتفرمی، همکاری چندجانبه در زمینه حکمرانی الگوریتمی ضروری است.

سوم: سازگار کردن حمایت اجتماعی با کار غیر استاندارد گیگ

کشورها می‌توانند از طریق مزایای قابل انتقال، سازوکارهای ساده‌تر پرداخت حق بیمه و تقویت کف‌های حمایت اجتماعی با تأمین مالی مالیاتی، پوشش حمایتی را گسترش دهند. این اقدامات باید با ارتقای مهارت‌ها و سیاست‌های فعال بازار کار تکمیل شوند که از کار شایسته حمایت می‌کنند.

در نهایت، تغییر فناورانه وضعیت بازار کار را تعیین نمی‌کند؛ این نهادها هستند که وضعیت را تعیین می‌کنند. برخی کشورها شروع به رسیدگی به این چالش‌ها کرده‌اند، اما پیشرفت همچنان با فراز و نشیب روبروست.

تحقق ظرفیت‌های بازارهای کار دیجیتال و هم‌زمان مهار خطرات آنها به نهادهایی نیاز دارد که بتوانند تغییر ساختاری را مدیریت کنند، از حقوق حمایت کنند و نابرابری را کاهش دهند.