



دلالت‌های اخلاق اقتصاد گیگ برای بازار کار در عصر فضای مجازی

The Ethical Implications of Gig Economics
for Labour Market in the Age of Cyberspace

سب

عصر
فضای
مجازی

گزارش شماره ۹۹

اسفند ۱۴۰۰



مرکز ملی فضای مجازی
پژوهشگاه فضای مجازی

دلالت‌های اخلاقی اقتصاد گیگ برای بازار کار در عصر فضای مجازی

محتوای انتشار یافته در این اثر
الزاماً بیانگر دیدگاه مرکز ملی فضای مجازی نیست

تهیه شده در پژوهشگاه فضای مجازی
(گروه مطالعات اخلاقی فضای مجازی / گروه
مطالعات اقتصادی فضای مجازی)

تهیه‌کننده: نفیسه صالح‌نیا (دانشجوی دکتری
اقتصاد سلامت دانشگاه تربیت مدرس تهران)

ناظر علمی: دکتر مهدی نوری (دکتری اقتصاد و
مدرس دانشگاه تهران)، محمدمهدی نصرهرندی
(مدیر گروه مطالعات اخلاقی فضای مجازی)

حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به مرکز ملی فضای
مجازی است و استفاده از آن با ذکر منبع مجاز می‌باشد.

نشانی: تهران، میدان آرژانتین، خیابان بیهقی، نش
خیابان ۱۶ غربی، پلاک ۲۰
تلفن: ۰۲۱-۸۶۱۵۱۰۶۱
کد پستی: ۱۵۱۵۶۷۴۳۱۱

فهرست

۵ سخن نخست

۹ چکیده

۱۳ مقدمه

بخش اول

۲۱ اقتصاد گیگ چیست؟

بخش دوم

۲۷ چرا شرکت‌ها به پیمانکاران مستقل اعتماد می‌کنند؟

بخش سوم

۳۳ دیدگاه‌های موافق و مخالف در زمینه اخلاقی بودن مدل تجاری اقتصاد گیگ

بخش چهارم

۴۱ بحث اخلاقی مربوط به سازمان‌دهی جدید کار

بخش پنجم

۴۷ بحث اخلاقی مربوط به ماهیت جدید کار

بخش ششم

۵۵ بحث اخلاقی مربوط به وضعیت جدید کارگران

۵۸ - ۱-۶ طبقه‌بندی غلط: تحول فناوری و شکاف‌های نظارتی

۶۱ - ۲-۶ اثرات تبعیض‌آمیز بر کارگران

بخش هفتم

۶۷ توصیه‌هایی برای سیاستگذاران و کارفرمایان

۷۷ جمع‌بندی

۸۳ منابع

سخن نخست



فضای مجازی با شتاب شگرف و رو به تزایدی که در حال بسط و گسترش است تمام ساحات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی زندگی بشر را درنوردیده و هر روز بخش بزرگی از زندگی واقعی را در خود فرو برده و حیات متفاوت و جدیدی به آن می‌دهد. لذا به نظر می‌رسد دو نگاه کلان به فضای مجازی وجود دارد: نگاه اول که بالاخص در ابتدای رشد و تکوین فضای مجازی مسلط شده بود، آن را همچون ابزاری کنار سایر ابزارهای بشری تصویر می‌کرد که تنها طریقت داشت. اما نگاه دوم، در نتیجه رشد تحولات خیره‌کننده فضای مجازی و سایه گسترتری آن در حوزه‌ها و شئون بشر در یک دهه اخیر آن را چون سکویی می‌داند که بسیار فراتر از شأن ابزاری حیات انسان‌ها را سامان جدیدی داده و ادعای تمدن نوینی را دارد. رویکردی که از قضا از چشمان بصیر رهبر انقلاب نیز دور نمانده و انتظاری تمدنی از فضای مجازی در ایران را مطالبه داشته‌اند.

در همین راستا گزارش‌های عصر فضای مجازی تلاش می‌کند تا فهم سازمان‌ها و دستگاه‌های مرتبط با حوزه فضای مجازی را ارتقاء بخشیده و آن‌ها را برای مواجهه فعال و خردمندانه با تحولات این عرصه مهیا سازد.

سید ابوالحسن فیروزآبادی
 دبیر شورای عالی و رئیس مرکز ملی فضای مجازی

چکیده



با توسعه پلتفرم‌ها و خدمات آنلاین، ارائه خدمات مبتنی بر تقاضا به راحتی و با هزینه کمتر در دسترس مصرف‌کننده قرار گرفته است. در حال حاضر، بخش زیادی از مردم جهان از تاکسی‌های اینترنتی استفاده می‌کنند، از طریق خدمات تحویل، روزانه به مقدار قابل توجهی سفارش غذا و مواد غذایی دریافت می‌کنند، کسانی که ممکن است هرگز توانایی مالی استخدام یک خدمتکار را ندارند، به راحتی و با هزینه کم یک نفر را برای انجام نظافت منزل برای چند ساعت استخدام می‌کنند. بنابراین به نظر می‌رسد که توسعه مدل‌های تجاری اقتصاد گیگ، یک ایده اقتصادی مناسب است که در زندگی شلوغ و مدرن ما به خصوص در عصر فضای مجازی محبوبیت پیدا کرده است. بدیهی است که این شرکت‌ها نیاز به خدمات مناسب و ارزان در برخی از بخش‌ها را برآورده می‌کنند، اما سؤال این است که آیا همه ذی‌نفعان از این شرایط سود می‌برند؟ چه کسی بیشترین ریسک را متحمل می‌شود؟ یکی از موضوعات بحث‌برانگیز در این زمینه این است که پیمانکاران مستقل انجام دهنده کار واقعی، ریسک تجاری زیادی را متحمل می‌شوند،

این استراتژی نوظهور کسب و کار، با در اختیار داشتن یک گروه آماده و در دسترس از کارگران خود اشتغال، باعث شده شرکت‌ها از استخدام کارکنان رسمی و تمام‌وقت خودداری کرده و هزینه‌های خود را تا حد زیادی کاهش دهند. شرکت‌هایی که از این مدل تجاری استفاده می‌کنند در مراحل ابتدایی هستند. از نظر حقوقی و اخلاقی مسائل حل نشده زیادی در این حوزه وجود دارد. قبل از هر چیز، باید مسائل اخلاقی مربوطه شناسایی و حل و فصل شود. پیامدهای اخلاقی نام‌گذاری «پیمانکاران مستقل» چیست؟ آیا شرکت‌ها و مؤسسات از این نام‌گذاری برای کاهش هزینه‌ها بهره‌برداری می‌کنند؟ اگر چنین است، در مورد آن چه باید کرد؟ این مسئله سؤالات عمیق‌تری را نیز ایجاد می‌کند. ماهیت واقعی خودمختاری چیست؟ آیا این شرکت‌های جدید مبتنی بر فناوری به کارمندانی که قبلاً هرگز در دسترس آن‌ها نبوده است، آزادی می‌دهند؟ آیا این برداشت از آزادی، کارگران را مجبور به کنار گذاشتن حقوق و حمایت‌های مهم شغلی می‌کنند؟ جوابی که جامعه به این سؤالات می‌دهد بر زندگی بخش زیادی از کارمندان برای سال‌های آینده تأثیر می‌گذارد.

واژگان کلیدی: اخلاق دیجیتال، اقتصاد گیگ، بازار کار، ماهیت کار، وضعیت کارگران، سازمان‌دهی کار

مقدمه



بازار کار با گسترش فضای مجازی در حال تغییر است. برخی از مشاغل در حال ناپدید شدن هستند. برخی دیگر در حال طراحی مجدد هستند. هم‌زمان مشاغل جدیدی ایجاد می‌شود. غالباً این تغییرات ناشی از فناوری است، اما همیشه این‌طور نیست. عوامل و پیش‌بینی‌های اقتصادی جهانی و تقاضای مصرف‌کننده نیز بر چگونگی و مکان کار تأثیر می‌گذارد. اکنون، بیش از هر زمان دیگر، یک کارگر احتمالاً چندین تغییر کار از نقش‌های مختلف شغلی یا مشاغل مختلف به چندین کارفرما و حتی تغییرات شغلی کامل را تجربه خواهد کرد. برخی از کارکنان از روش‌های غیر سنتی کار استقبال می‌کنند و فرصتی باورنکردنی را در اقتصاد گیگ^۱ می‌بینند. اقتصاد گیگ یک پدیده قابل توجه و در حال گسترش است که به سرعت در حال تغییر شکل دادن به یکی از اساسی‌ترین جنبه‌های اقتصاد و جامعه یعنی بازار کار است. با توجه به دامنه و عمق تأثیر آن، اقتصاد گیگ موارد اخلاقی مهمی را مطرح می‌کند.

اقتصاد گیگ ممکن است فرصت‌های جدیدی را برای افراد در جستجوی اشتغال غیر سنتی ایجاد کند، اما منجر به کاهش ارزش کارگر انسانی نیز شده است. در ابتدا، کارهای گیگ به شکل کار دانشجویی بود که برای

1. Gig Economy

دورداش^۱ رانندگی می‌کرد یا نجاری بازنشسته بود که در تسکریت^۲ کمک می‌کرد. در حال حاضر، متخصصین و افراد حرفه‌ای نیز به‌طور فزاینده‌ای، در حال ورود به اقتصاد شرکت‌های بزرگ هستند. یک ویراستار ممکن است برای داشتن شغل آزاد این کار را انجام دهد یا یک دانشمند کامپیوتر در میان دوره‌های کار اصلی، برای دستیابی به تعادل کار/زندگی بهتر، کار از راه دور بر روی برخی پروژه‌ها را نیز را دنبال کند.

در دو دهه گذشته شاهد یک تغییر آرام از کارمندان تمام‌وقت به کارگرانی هستیم که برای پروژه‌های کوتاه‌مدت قرارداد می‌بندند یا از طریق آژانس‌های کاربایی موقت کار می‌گیرند. این امر منجر به ایجاد نیروی کار «احتمالی» یا «آزاد» می‌شود. مدت‌هاست که کارگران ساختمانی بخشی از آن بوده‌اند، اما در سال‌های اخیر تعداد آن به‌سرعت در حال رشد است. به‌عنوان مثال هتل‌ها و رستوران‌ها به‌جای استخدام کارمندان برای انجام امور، معمولاً وظایف خود را به کارگران موقت واگذار می‌کنند، عملی که تا حد زیادی برای مشتریان قابل‌مشاهده نیست. طبق یک مطالعه^۳، ۳۶ درصد از کارگران ایالات متحده در سال ۲۰۱۷ مستقل بودند. ^۲ مطالعه Pew در سال ۲۰۱۸ نشان داد که ۷۲ درصد از بزرگسالان آمریکایی از یازده سرویس مبتنی بر گیگ استفاده کرده‌اند و یک‌سوم افراد زیر چهل و پنج سال حداقل از چهار سرویس یا بیشتر استفاده کرده‌اند، بنابراین اقتصاد گیگ یک بازار و تجارت بزرگ را تشکیل داده‌است.

فناوری عامل مهمی در این تغییر است. توانایی کار آنلاین و نه دفتری، کارگران را از شرکت مستقل‌تر می‌کند. تغییر فن‌آوری به مهارت‌های متناسب با هر تغییر نیاز دارد و یافتن این مهارت‌ها در اقتصاد گیگ اغلب آسان‌تر از آموزش آن‌ها به کارمندان بلندمدت است. اپلیکیشن‌های آنلاین

1. DoorDash
2. Task Rabbit
3. Edelman Intelligence, 2017

نقش بسیار مهمی در تسریع این روند دارند.

مشوق‌های صرفاً اقتصادی نیز نقشی اساسی دارند. برون‌سپاری کار معمولاً ارزان‌تر از اختصاص آن به کارمندان است. این امر گاهی اوقات به این دلیل است که برون‌سپاری کار ذاتاً کارآمدتر است. به عنوان مثال، ممکن است برای یک شرکت حمل‌ونقل کالا کارایی بیشتری داشته باشد که کالا را برای چندین ناوایی تحویل دهد تا اینکه هر ناوایی رانندگان خود را به کار گیرد. علاوه بر این بدون در نظر گرفتن مزایای مربوط به کارایی اقتصادی، خود کارگران قراردادی نیز ارزان‌تر از کارمندان هستند. آن‌ها توسط اضافه کار و قوانین کار محافظت نمی‌شوند و به طور معمول هیچ پوشش درمانی یا مزایای دیگری ندارند. هنگامی که تقاضا برای یک محصول کاهش می‌یابد، دیگر نیازی به پرداخت حقوق به همان تعداد کارمند دائم، برای انجام کار کمتر یا اخراج هزینه‌بر کارمندان نیست. علاوه بر این کارگران گیگ از اتحادیه برخوردار نیستند، اگرچه تحرکاتی برای تغییر این کار در جریان است.^۱

ترکیب این مشوق‌ها واقعیت بی‌رحمانه‌ای را ایجاد می‌کند و آن این است که نرخ پایه دستمزد کارگران پیمانی در سطح پایین‌تری نسبت به کارکنانی که همان کار را انجام می‌دهند، قرار می‌گیرد. به عنوان مثال، یک کپی‌رایتر که در مرکز پزشکی دانشگاه پیتسبورگ^۲ استخدام شده بود، وقتی بیمارستان وی را ملزم به کار در یک سرویس رنویسی خارج بیمارستان کرد، دستمزد ساعتی او را از ۱۹ دلار به ۶ دلار در ساعت کاهش داد.^۳ نظریه اقتصادی ممکن است قادر به پیش‌بینی این نتایج باشد یا نباشد، اما این واقعیت موجود و احتمالاً واقعیت آینده است. شاید هنجارهای اجتماعی که در طول تاریخ با اشتغال همراه بودند، وقتی که

1. Davidson, 2016

2. Pittsburgh

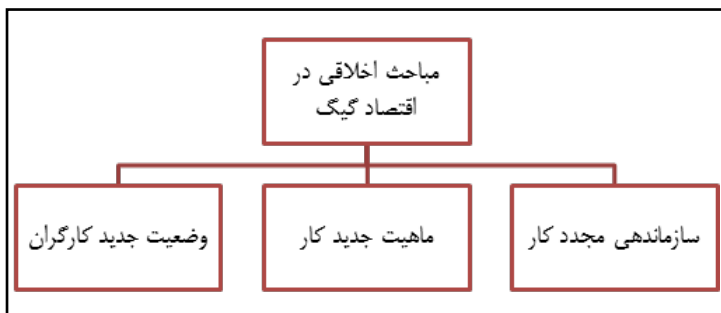
3. Vinik, 2018

کارگر دیگر «عضوی از خانواده» نباشد، به‌سادگی از بین برود. اقتصاد گیگ ممکن است تغییر فرهنگی و همچنین یک پدیده اقتصادی یا فناوری را نشان دهد.

این رویه به‌سرعت در حال گسترش در سراسر اقتصاد است، سازمان‌ها بیش از آنکه به کارمندان وابسته باشند به موقعیت‌های موقتی و کارگران قراردادی تکیه می‌کنند. فناوری به‌طور فزاینده‌ای محرک این روند است. گفته می‌شود که اقتصاد گیگ اقتصاد آینده، یا حتی حال است. این امر سؤالاتی را از نظر اخلاقی ایجاد می‌کند، زیرا ممکن است گیگ‌ها امنیت اقتصادی یا حمایت‌های قانونی از شغل را تأمین نکنند. به‌طور خاص، می‌توان سؤال کرد آیا شرکت‌ها وقتی کارگران موقت را به کار می‌گیرند، از وظیفه اخلاقی خود شانه خالی می‌کنند؟

در گزارش حاضر، به‌منظور بررسی مباحث اخلاقی مطرح در اقتصاد گیگ، پس از مروری کوتاه بر چیرستی اقتصاد گیگ و بررسی دیدگاه موافقان و مخالفان اقتصاد گیگ موجود، مشکلات اساسی اخلاقی که از اقتصاد گیگ ناشی می‌شود، ترسیم شده است. این مباحث اخلاقی در قالب سه دسته اصلی شامل: سازمان جدید کار (آنچه انجام می‌شود)، ماهیت جدید کار (نحوه انجام آن) و وضعیت جدید کارگران (چه کسی این کار را انجام می‌دهد) بررسی شده است. بررسی ماهیت و پیامدهای این مباحث اخلاقی، به ارائه چارچوب اخلاقی بهتر برای درک و اداره اقتصاد گیگ کمک می‌کند. در ادامه گزارش، ابتکار اخیر اتحادیه اروپا که برای مواجهه با چالش‌های اقتصاد گیگ تنظیم شده، مورد ارزیابی قرار گرفته است.

شکل زیر مباحث اصلی مورد بررسی در گزارش را نشان داده است:



شکل ۱: دسته‌های اصلی بحث اخلاقی و نگرانی‌های کلیدی در اقتصاد گیگ
منبع: Tan, Zhi Ming et al, 2020

بخش اول

اقتصاد گیگ چیست؟



بخش اول

اقتصاد گیگ چیست؟

قراردادهای موقت، خوداشتغالی و کار آزاد، چیزی که اغلب به‌عنوان «اقتصاد گیگ» نامیده می‌شود، در حال گسترش و رواج است. برای برخی افراد، این روش کار آزادی، انعطاف‌پذیری و تعادل بین زندگی و کار را فراهم می‌کند. همچنین می‌تواند باعث ایجاد تعامل و افزایش فرصت‌های یادگیری و رشد شود، زیرا افراد کاری را که می‌خواهند انجام دهند، را ایجاد می‌کنند. با این حال، برای عده‌ای دیگر، این نوع کارها خطرناک است، زیرا آن‌ها تلاش می‌کنند «گیگ» کافی برای زنده ماندن و بدون برخورداری از حقوق اساسی ارائه شده به کارمندان (به‌عنوان مثال، جبران خسارت کارگران، بیمه شغلی) را انجام دهند.

در سال‌های اخیر، سیستم‌عامل‌های^۱ دیجیتال که مبتنی بر تقاضا (یا «گیگ») فعالیت می‌کنند، رشد چشمگیری داشته و در طیف وسیعی از صنایع و در نقاط گسترده‌ای از جهان رشد کرده‌اند. این اقتصاد به اصطلاح گیگ شامل سیستم‌عامل‌های محبوب به اشتراک‌گذاری سواری، مانند لیفت^۲ و اوبر^۳، سیستم‌عامل‌های کار خرد، مانند ترک مکانیکی آمازون^۴؛ و سیستم‌عامل‌های کار جمعی^۵،

1. Platforms
3. Uber
5. crowd work

2. Lyft
4. Amazon's Mechanical Turk

مانند فایور^۱، دلیورو^۲ و آپورک^۳، است.

اقتصاد گیگ اغلب با اقتصاد مشارکتی در ارتباط است، شاید به این دلیل که هر دو از سرویس‌های آنلاین مانند تسک‌ریت، ایربی‌ان‌بی^۴ یا اوبر استفاده می‌کنند. باین‌حال این دو کاملاً متفاوت هستند. اقتصاد مشارکتی اقتصادی است که در آن افراد دارایی خود را با دریافت هزینه‌ای با دیگران به اشتراک می‌گذارند. تسک‌ریت از اقتصاد گیگ استفاده می‌کند، زیرا افراد را برای انجام کارهای کوچک استخدام می‌کند. درحالی‌که ایربی‌ان‌بی بخشی از اقتصاد مشارکتی است زیرا به کاربران امکان می‌دهد خانه‌های خود را به اشتراک بگذارند. اوبر در هر دو نوع اقتصاد شرکت می‌کند، زیرا رانندگان را با مسافران ارتباط می‌دهد و همچنین به آن‌ها امکان می‌دهد اتومبیل‌های خود را به اشتراک بگذارند.

اگرچه برخی اقتصاد گیگ را پدیده‌ای نسبتاً جدید می‌دانند، از بسیاری جهات چندان جدید نیست. به‌عنوان مثال، خوداشتغالی و کار آزاد، از دهه‌های گذشته وجود داشته و در بسیاری از مناطق بازار کار عادی بوده است (به‌عنوان مثال، عکاسان آزاد، هنرمندان، موسیقی‌دانان و روزنامه‌نگاران و غیره). آنچه تازه است، نقش فناوری در این حوزه و افزایش سرعت این نوع مشاغل در تبدیل شدن به جریان اصلی بازار کار است. با روی کار آمدن اقتصاد گیگ، رهبران فکری شروع به بحث و گفتگو در زمینه مباحث اخلاقی این حوزه کرده‌اند. اینکه چه کسی بیشتر سود می‌برد و چه کسی بیشتر در معرض خطر است یکی از سؤالات اصلی در این زمینه است که پاسخ آن بلافاصله روشن نیست و ممکن است هرگز روشن نشود.

1. Fiverr
3. Upwork

2. Deliveroo
4. Airbnb

پیمانکاران مستقل یک منطقه «خاکستری» در ساختارهای اقتصادی و کارگری یک کشور را اشغال می‌کنند. نه به‌عنوان کارمند شناخته می‌شوند و نه به‌عنوان یک شرکت مستقل معتبر عمل می‌کند. جای تعجب نیست که پس از مدتی این افراد شروع به اعتراض در زمینه وضعیت شغلی خود می‌کنند و به دنبال مزایا، پوشش بیمه، بازپرداخت هزینه و حتی حقوق اضافه‌کار هستند. این امر توانایی تضعیف مدل تجاری شرکت‌هایی که به‌طور دسته‌جمعی از این پیمانکاران مستقل استفاده می‌کنند، را دارد. مدل تجاری این شرکت‌ها مباحث مربوط به طبقه‌بندی کارگران، حمایت از قوانین کار و درآمدهای مالیاتی از دست‌رفته دولت را مطرح کرده است. در حال حاضر صدها میلیون دلار برای تسویه حساب دعوی این شرکت‌ها به‌ویژه توسط اوبر و لیفت هزینه شده است.

با این وجود اقتصاد گیگ به سرعت افزایش یافته و هر روز در سرتاسر جهان تعداد بیشتری از شرکت‌ها از این شرایط برای ارائه خدمات استفاده می‌کنند. در ادامه دلایل اصلی گسترش شرکت‌ها در اقتصاد گیگ بیان شده است.

بخش دوم

چرا شرکت‌ها
به پیمانکاران مستقل اعتماد می‌کنند؟



بخش دوم

چرا شرکت‌ها به پیمانکاران مستقل اعتماد می‌کنند؟

افزایش اشتغال «گیگ» گزینه بسیار جذابی را فراهم می‌کند. شرکت‌هایی مانند اوبر، دلیورو و لیفت و در ایران اسنپ، چیلیوری، اسنپ‌فود، تپ‌سی و غیره همه از طریق برنامه‌های موجود در دستگاه‌های الکترونیک خدمات ارائه می‌دهند. همه این «گیگ‌ها» به کارمندان اجازه می‌دهد تا ساعت کار خود را تعیین کنند. بعضی از کارمندان تمام‌وقت کار می‌کنند. برخی دیگر به‌صورت نیمه‌وقت کار می‌کنند. بعضی‌ها یکی دو بار آن را انجام می‌دهند و دیگر هرگز برای شرکت کار نمی‌کنند. نمایندگان شرکت ادعا می‌کنند که آن‌ها افرادی را که خدمات ارائه می‌دهند، استخدام نمی‌کنند - این افراد کارگران قراردادی هستند. آن‌ها شغل آزاد دارند. آن‌ها هزینه‌ها و سرمایه اولیه و بیمه خود را می‌پردازند. به آن‌ها خدمات درمانی، غرامت بازنشستگی یا مزایای دیگری ارائه نمی‌شود.

مهم‌ترین دلیل استفاده از پیمانکاران مستقل (کارگران خود اشتغال) کاهش هزینه‌های استخدام و انتقال ریسک به کارگران است. استفاده از پیمانکاران مستقل برای انجام کار مشابه با کارمند تمام‌وقت می‌تواند تا ۴۰ درصد ارزان‌تر باشد، زیرا هیچ مزایایی

ارائه نمی‌شود و هیچ‌گونه پرداخت مالیات توسط کارفرما لازم نیست. هزینه‌های مربوط به استخدام از جمله بیمه درمانی، کمک‌های بازنشستگی و مالیات اشتغال همه توسط خود کارگر انجام می‌شود، زیرا آن‌ها از نظر فنی صاحبان مشاغل آزاد هستند.

پیمانکاران مستقل همچنین خطر نوسانات فصلی بازار و خدمات را به عهده می‌گیرند و اگر کاری در دسترس نباشد، مزدی دریافت نمی‌کنند. شرکت هیچ تعهدی در قبال این پیمانکاران ندارد. شرکت می‌تواند در هر زمان جبران خسارت و حق کمیسیون را تغییر دهد، و پیمانکار مستقل یا باید کار را قبول کند یا آن را ترک کند، بدون اینکه بتواند به کمک اتحادیه کارگری یا نهاد دولتی از موقعیت خود دفاع کند.

شرکت‌هایی که از پیمانکاران مستقل برای انجام خدمات به مشتریان استفاده می‌کنند، ادعا می‌کنند که این قرارداد با دادن انعطاف‌پذیری و امکان تنظیم برنامه به سود پیمانکار نیز هست. در برخی موارد ممکن است درست باشد، اما این مزیت فرض شده، هنگامی که شرکت سعی می‌کند تا حدودی فعالیت و عملکرد پیمانکاران مستقل را کنترل کند، مخدوش می‌شود. کنترل در اکثر کشورها یک عنصر اصلی در تعریف حقوقی روابط کارگر و کارفرما است و اکنون در مرکز حل معضل کارمند و پیمانکار مستقل قرار دارد. همه این‌ها باعث می‌شود که مسئولیت فردی پیمانکاران مستقل در قبال انتخاب اصلی خود برای اشتغال به کار خیلی زیاد باشد. شاید آن‌ها به دلیل انعطاف‌پذیری در تعیین ساعات کار و عدم گذراندن یک فرآیند طاقت‌فرسا برای جستجوی شغل و مصاحبه

این مشاغل را انتخاب کرده باشند. آن‌ها فقط ثبت‌نام کرده و شروع به کار می‌کنند، شاید بدون اینکه به پیامدهای نقش جدید خود فکر کرده باشند. از همان ابتدا، این ارائه‌دهندگان خدمات جدید به تمام معنا خود اشتغال بوده و مسئولیت کلیه هزینه‌ها، مالیات‌ها و سایر موارد از این دست را بر عهده دارند.

با توجه به مزایای فراوان اقتصاد گیگ برای شرکت‌ها و کارگران در سراسر جهان، این مدل‌ها به سرعت در حال گسترش است، با این حال به دلیل مسائل و مشکلات اخلاقی اقتصاد گیگ، توسعه آن منجر به ایجاد دیدگاه‌های موافقان و مخالفان در زمینه اخلاقی بودن این نوع کسب و کار شده است. این دیدگاه‌ها در ادامه مورد بررسی قرار گرفته است.

بخش سوم

دیدگاه‌های موافق و مخالف
در زمینه اخلاقه بودن مدل تجاری اقتصاد گیگ



دیدگاه‌های موافق و مخالف در زمینه اخلاق بودن مدل تجاری اقتصاد گیگ

همان‌طور که تحولات غیرمنتظره فناوری همچنان به تغییر فضای اقتصادی ادامه می‌دهند، بسیاری نگران افزایش بهره‌برداری از کارگران هستند. یکی از نگرانی‌های اصلی این است که شرکت‌هایی مانند اوبر اساساً می‌توانند در پشت جایگاه خود به‌عنوان یک شرکت ساده «پلیکیشن» پنهان شوند. مخالفان مدل تجاری این شرکت‌ها نگران هستند که شرکت‌هایی مانند اوبر و لیفت برای همه اهداف عملی، رانندگان خود را بکار می‌گیرند. از این گذشته، بدون رانندگان، این شرکت‌ها به‌هیچ‌وجه نمی‌توانند کار کنند. از سال ۲۰۱۵، حداقل یک‌سوم رانندگان اوبر به درآمد خود به‌عنوان راننده به‌عنوان منبع اصلی درآمد اعتماد می‌کنند. باین حال کارمندان هیچ‌یک از مزایای موردنیاز قانون برای پرداخت به کارمندان تمام‌وقت را دریافت نمی‌کنند. مخالفان این نوع مدل تجارت این نوع شیوه‌های تجاری را نقض جدی حقوق بشر می‌دانند.

دیگران نگاه متفاوتی به این وضعیت دارند. آن‌ها معتقدند، کارگران «گیگ» می‌دانند که درگیر چه چیزهایی هستند. هنگامی که افراد تصمیم می‌گیرند کار «گیگ» را دنبال کنند، آن‌ها در حال انتخاب

بین کار با مزایای ارائه شده توسط محیط‌های کار سنتی‌تر یا آزادی ناشی از کارمند مستقل بودن برای یک شرکت اپلیکیشن هستند. به عنوان یک کارگر مستقل، یک راننده آزاد است که انتخاب کند در همه موارد کار کند و یا فقط در مواردی که شخصاً مایل به کار است. کارفرمایان سنتی‌تر - آن‌هایی که ملزم به ارائه مزایا هستند - حق دارند تقاضای بیشتری در مورد زمان کار کارمندان خود داشته باشند. اما در مشاغل گیگ خود راننده انتخاب می‌کند. با کنار گذاشتن حق مطالبه زمان رانندگان توسط کارفرمایان، برخی تصور می‌کنند که کارفرمایان این نوع مشاغل «گیگ» می‌توانند از هر نوع تعهد برای ارائه مزایا صرف نظر کنند. درواقع، این ایده که راننده «رئیس خود» است یکی از جذاب‌ترین ویژگی‌های این مشاغل است.

مخالفان استدلال می‌کنند که محیط‌های کسب و کار هرگز نباید به گونه‌ای ساخته شود که کارگران بتوانند حقوق خود را مبادله کنند. زیرا حقوق کارگران، حقوق بشر است. یک نگرانی عمده که مخالفان مطرح می‌کنند این است که کارفرمایان در هنگام مذاکره با کارمندان بالقوه همیشه در موقعیت قدرتمندتری هستند. کارفرمایان تقریباً همیشه به دنبال انگیزه اصلی خود یعنی سود هستند، که تقریباً همیشه منجر به تصمیم‌گیری برای به دست آوردن کارمندان با کمترین هزینه ممکن می‌شود. بنابراین اگر کارمندان تمایل به مبادله مزایای خود داشته باشند، حتی اگر واقعاً به صلاح آن‌ها نباشد، شرکت باکمال میل این پیشنهاد را می‌پذیرد.

عدم توازن قدرت بین کارفرما و کارمند اغلب کارمند را در موقعیتی قرار می‌دهد که مانع از ورود خودکار آن‌ها به روابط شغلی

می‌شود. آن‌ها قادر به دریافت رضایت کامل و آگاهانه از شرایط کار خود نیستند. در حقیقت، این عدم توازن قدرت بین کارفرما و کارمند همان چیزی است که قانون کار را که از نیروی کار محافظت می‌کند، ضروری می‌کند. این مخالفان استدلال می‌کنند که قانون کار باید به گونه‌ای تنظیم شود که این نوع بهره‌برداری به‌سادگی امکان‌پذیر نباشد.¹

در اقتصاد گیگ قطعاً یک عنصر غیرانسانی نیز وجود دارد. به جای انسان، افراد برای برنامه‌ها کار می‌کنند، در صورت بروز مسئله یا عدم رضایت، برقراری ارتباط با مدیریت دشوارتر می‌شود. به‌خصوص که این برنامه‌ها اصرار دارند که شما واقعاً برای آن‌ها کار نمی‌کنید، بلکه برای خودتان کار می‌کنید. این همچنین بدان معنی است که وقتی خطرات یا شرایط ناخوشایندی به وجود می‌آید، کارگران اساساً خودشان مسئول هستند.

علاوه بر این، این نوع محیط، فرهنگی ایجاد می‌کند که در آن بهره‌وری به یک موضوع بسیار مهم تبدیل می‌شود، به‌طوری‌که داشتن ارزش و هویت اغلب به میزان تولید ما وابسته می‌شود. اگرچه تحقق اقتصاد گیگ می‌تواند ناشی از رئیس بودن شما باشد، اما این امر به اضطراب شدید وجودی، کار زیاد و انزوا نیز بستگی دارد. ناامیدی وجودی ناشی از این نوع کارها برای بسیاری از کارگران خفه‌کننده است.

به‌هرحال، آینده به‌سرعت در حال نزدیک شدن است و درک اهمیت مدل استخدام بسیار مهم است. در اصل، دولت می‌تواند پوشش بهداشتی و سایر مزایا را در اقتصاد گیگ تأمین کند. قوانین

1. <https://www.prindlepost.org/01/2017/workers-rights-gig-economy/>

کار می‌تواند جبران خسارت نوع یا مقدار مشخصی از گیگ‌ها را تنظیم کند، همان‌طور که کنترل قیمت هزینه کالاهای مصرفی یا آپارتمان را تنظیم می‌کند. این نشان می‌دهد که جوهر اشتغال امنیت شغلی است. اشتغال به میل خود، که در کارهای گیگ ادعا می‌شود، امنیت شغلی بسیار کمی را فراهم می‌کند و یا به‌هیچ‌وجه امنیت شغلی ایجاد نمی‌کند.

مدافعان اقتصاد گیگ خاطر نشان می‌کنند که بدون امنیت شغلی می‌توان از امنیت اقتصادی برخوردار بود. اگر یک کارگر مستقل بتواند آنلاین شود و کار مناسب را در هر زمان پیدا کند، یک کار ثابت ضروری نیست. ممکن است هنگامی که اقتصاد گیگ حاکم است، کار گیگ زیاد باشد، همان‌طور که مشتریان اوبر در برخی از شهرها به‌وفور یافت می‌شود. با این حال دشوار است باور کنیم که کارگران گیگ از چرخه تجارت و رکودهای اقتصادی مصون خواهند بود. خصوصیات اقتصاد گیگ که از کارفرمایان در برابر نوسانات تقاضا محافظت می‌کند، مستلزم آن است که کارگران این نوسانات را متحمل شوند (به‌عنوان مثال در شرایط بروز کرونا به دلیل ایجاد محدودیت‌ها و قرنطینه در سطح جهان تقاضا برای تاکسی اینترنتی کمتر شد).

اگرچه بدون در نظر گرفتن امنیت شغلی، امنیت اقتصادی نیز نیاز به در نظر گرفتن حداقل دستمزد معیشت دارد. همان‌طور که گفته شد دستمزد پرداختی به کارگران گیگ در مقایسه با کارمندانی که همان کار را انجام می‌دهند، کمتر است. این امر منجر به بروز نابرابری‌های اقتصادی و اجتماعی می‌شود. علاوه بر این حتی در

صورت برابر بودن پرداختی بین کارگران گیگ و کارمندان برای انجام یک کار مشابه، این درآمد به دلیل وجود عدم اطمینان برای کارگران گیگ از ارزش کمتری برخوردار است، زیرا کارگران گیگ باید وجوه را برای دوره‌های خاص مانند بیماری، نبود شغل و غیره ذخیره کنند. از آنجاکه اپلیکیشن‌های آنلاین نقش بیشتری در اقتصاد گیگ دارند، ممکن است منبع دیگری از نابرابری ایجاد کنند. سایت‌های شبکه‌های اجتماعی، برنامه‌های به اشتراک‌گذاری و خدمات کارگزاری در یک عرصه عمدتاً «برنده صاحب همه‌چیز»^۱ رقابت می‌کنند. برندگان نزدیک به حالت انحصار تأسیس می‌شوند و ثروتی را به دست می‌آورند که متناسب با ارزش ایجادشده نیست. تنظیم عملکردهای شبکه و کارگزاری به‌صورت آنلاین نسبتاً آسان است. در ازای این سهم محدود، این سایت‌ها ثروت قابل توجهی از اقتصاد می‌گیرند، که اغلب به سود عده معدودی است.

در ادامه مهم‌ترین مباحث اخلاقی در زمینه اقتصاد گیگ در چند دسته اصلی مورد بررسی قرار گرفته است. این دسته‌ها شامل: (الف) مباحث اخلاقی مربوط به سازماندهی جدید کار، (ب) مباحث اخلاقی مربوط به ماهیت کار، (ج) مباحث اخلاقی مربوط به وضعیت جدید کارگران.

1. winner-take-all

بخش چهارم

بحث اخلاقی
مربوط به سازمان دہے جدید کار



نگرانی های کلیدی اخلاقی در این گروه مربوط به نقش سیستم عامل های اقتصاد گیگ به عنوان مکانیسم های کنترل الگوریتمی و نظارت مدیریتی است. به طور خاص، ادبیات اثرات سیستم شهرت^۱ الگوریتمی مبتنی بر پلتفرم را که جستجوی شغل، تخصیص و تطبیق و پاسخگویی بین کارگران را تسهیل می کند، مورد بررسی قرار داده است.^۲ مدت ها است که سیستم های شهرت به دلیل نقش آن ها در تسهیل اعتماد و تجارت بین احزاب غیرمتمرکز مورد مطالعه قرار گرفته اند. سیستم عامل های دیجیتالی از سیستم های شهرت به عنوان مکانیسم اعتماد برای تسهیل تعاملات اقتصادی استفاده می کنند. امتیازات و رتبه های تعیین شده برای کارگران گیگ، بر اساس بازخورد مشتریان، برای نظارت بر کارگران و نظارت بر کیفیت کار آن ها و همچنین تخصیص و مطابقت کارگران با درخواست کنندگان استفاده می شود.

با این حال، این سیستم ها اغلب منجر به نتایج توزیع نابرابر می شوند. وود و همکاران (۲۰۱۹)^۳ به موضوع «ثروتمند ثروتمندتر

۱. امتیازات شهرت، پیچیده ترین سیستم امتیازدهی هستند. هر زمان که سیستم، نیاز به ایجاد اعتماد بین دو یا چند طرف شخص دارد تا به طور صریح بتوان مورد اعتماد شخصی را تأیید کرد، امتیازات شهرت وارد می شوند. هدف این امتیازات، عملکرد به عنوان کلیدی برای اعتماد است.

۲. به عنوان مثال Pallais ۲۰۱۴; Ye, Gao, and Viswanathan ۲۰۱۴; Luca ۲۰۱۶

3. Wood et al (2019)

می‌شود^۱ یا اثر متیو^۲ اشاره کرده‌اند که در آن «کارگران با بهترین نمرات و بیشترین تجربه به دلیل ترجیحات مشتری و رتبه‌بندی الگوریتمی سیستم‌عامل‌ها از نمرات و بیشترین تجربه به دلیل ترجیحات مشتری و رتبه‌بندی الگوریتمی سیستم‌عامل‌ها از نتایج جستجو، کار بیشتری دریافت می‌کنند.» به‌علاوه، امتیازات شهرت الگوریتمی یک «سیستم کنترل» را تسهیل می‌کند که به‌وسیله آن مدیران سیستم‌عامل می‌توانند بر تعاملات بین احزاب نظارت کرده و بر کاربران خود قدرت سیاسی اعمال کنند. کنترل تا حدودی از ماهیت تقلیلی سیستم‌های شهرت و رتبه‌بندی ناشی می‌شود که در آن تفاوت در هویت کارگران با استفاده از معیارهای استاندارد کنترل‌شده توسط طراحان و مدیران سیستم‌عامل، یکسان در نظر گرفته می‌شود.

این کیفیت تقلیل آمیز، همراه با یک بازار انحرافی در سمت عرضه در سیستم‌عامل‌های گیگ، ممکن است به مدیران سیستم‌عامل قدرت قابل‌توجهی در دست‌کاری الگوریتم‌های نمره‌گذاری و تطبیق حاکم بر سیستم‌عامل و تأثیرگذاری در تصمیمات تخصیص شغل، بدون ترس از کاهش عرضه کلی کارگران بدهد. این دستگاه کنترل بازار الگوریتمی توسط عدم شفافیت (تاری) سیستم تقویت می‌شود. الگوریتم‌های پایه سیستم‌عامل‌های دیجیتال گیگ به‌طورمعمول اختصاصی هستند و توسط قوانین راز تجاری محافظت می‌شوند که آن‌ها را از بررسی توسط اشخاص ثالث محافظت می‌کند. طراحی و عملکرد آن‌ها معمولاً فقط توسط افراد «درون» قابل درک است - یعنی کارمندان سیستم‌عامل‌هایی که وظیفه آن‌ها طراحی،

1. rich get richer

۲. در جامعه‌شناسی، Matthew effect پدیده‌ای است که در آن «ثروتمندان ثروتمندتر و فقرا فقیرتر می‌شوند». این اصطلاح برای اولین بار توسط روبرت مرتون، جامعه‌شناس در سال ۱۹۶۸ ابداع شد. وی دریافته بود که در علم، اعتبار یک اکتشاف بیشتر به شهرت محقق آن بستگی دارد تا شایستگی او.

بهینه‌سازی و نگهداری این سیستم‌ها است - علاوه بر این، مدیران سیستم عامل هیچ تعهدی در مورد اطلاع‌رسانی به کارگران در مورد تغییر الگوریتم‌های تأثیرگذار بر توانایی آن‌ها برای یافتن کار ندارند. کنترل الگوریتمی در اقتصاد گیگ، به دلیل نظارت گسترده و تسهیل اندازه‌گیری بهره‌وری کارگر، به اشکال مدیریت علمی تیلوریستی^۱ تشبیه شده است. در حالی که روش‌های تیلوریست مستلزم سطح قابل توجهی از نظارت و کنترل در طول فرایند کار است، کنترل در سیستم‌عامل‌های کار آنلاین در درجه اول خود را با تکمیل یک گیگ، به صورت رتبه‌بندی‌های پی‌درپی و نمرات شهرت نشان می‌دهد.

باین حال، در حالی که رتبه‌بندی‌ها به‌طور واضح و مشخص خود را در پایان یک گیگ نشان می‌دهند، آن‌ها کنترل و نظارت ضمنی را در کل مراحل کار اعمال می‌کنند، زیرا کارگران مجبور می‌شوند روابط مشتری خود را مدیریت کرده و رفتار خود را برای محافظت یا پیشگیری از امتیازات منفی شکل دهند. علاوه بر این، برخی از سیستم‌عامل‌های آنلاین کار، مانند آپورک، کارگران را تحت فشار قرار می‌دهند تا خود را (از طریق عکس‌های صفحه‌نمایش خودکار) در برابر نظارت رومیزی و پیگیری کار، به‌عنوان راهی برای حل اختلافات احتمالی با کارفرمایان، تسلیم کنند. سیستم‌های شهرت همچنین با ایجاد رقابت برای وضعیت بین کارگران، کنترل خود را اعمال می‌کنند، «فضایی سلسله مراتبی که در آن همه شرکت‌کنندگان به‌طور مداوم و رقابتی با یکدیگر ارتباط برقرار می‌کنند».

۲. از اواخر قرن چهاردهم هجری شمسی مقارن با اواخر قرن نوزدهم میلادی، گروهی تلاش کرده‌اند اصول مدیریت را با به کارگیری روش‌های مهندسی در طراحی شغل علمی‌تر سازند. این گروه تلاش خود را بر طراحی اثر بخشی کارکنان متمرکز کرده‌اند. در واقع جستجو در جهت یافتن روش‌های اثربخش و کارا در سازمان‌ها موجب ظهور مکتب کلاسیک در مدیریت شد که به تدوین مدیریت علمی به دست فردریک وینسلو تیلور انجامید این مکتب بر نگرش سازمانی بر مبنای تقسیم کار و تخصص، با توجه به سلسله مراتب اداری تأکید دارد.

سایر نگرانی‌های اخلاقی ناشی از کنترل الگوریتمی مربوط به افزایش دامنه تبعیض قیمت در سیستم‌عامل‌های اقتصاد گیگ است. چن و شلدون (۲۰۱۵)^۱ دریافته‌اند که مدل‌های قیمت‌گذاری پویا، به‌عنوان مثال افزایش قیمت در اوبر، یک مداخله مؤثر «مبتنی بر تقاضا» برای افزایش رانندگان موجود در شرایط وجود تقاضای زیاد است. کرامر و کروگر (۲۰۱۶)^۲ دریافته‌اند که «رانندگان اوبر ایکس، به‌طور متوسط، تقریباً نیمی از زمانی که اپلیکیشن آن‌ها روشن است، در ماشین خود مسافر دارند. در مقابل، رانندگان تاکسی به‌طور متوسط ۳۰ تا ۵۰ درصد از زمان کار خود یک مسافر در ماشین دارند.» تبعیض دقیق‌تر قیمت می‌تواند با مطابقت دقیق عرضه و تقاضا، کارایی بازار را افزایش دهد.

بالین‌حال، همان‌طور که زویک (۲۰۱۸)^۳ استدلال می‌کند، این یافته‌ها داستان کامل را به‌ویژه از دیدگاه کارگران گیگ به تصویر نمی‌کشد. به‌طور خاص، پس از در نظر گرفتن هزینه‌های پرداخت از جیب^۴، مانند هزینه سوخت و نگهداری وسایل نقلیه شخصی، رانندگان اوبر تقریباً چیزی معادل حداقل دستمزد را دریافت می‌کنند و به‌طور بالقوه توانایی رانندگان برای ایجاد سود بیشتر از طریق افزایش قیمت به این بستگی دارد که یک راننده بتواند برنامه‌های انعطاف‌پذیری داشته باشد که عدم مزیت بیشتری برای آسیب‌پذیرترین کارگران اقتصادی به همراه دارد. بنابراین، دامنه تبعیض قیمت در سیستم‌عامل‌های الگوریتمی برای شرکت‌های گیگ همچنین به نگرانی در مورد ناپایداری و ناامنی کار در اقتصاد گیگ کمک می‌کند.

۱. Chen and Sheldon (۲۰۱۵) لازم به ذکر است که چن، در زمان انتشار این موضوع، به‌عنوان رئیس تحقیقات اقتصادی اوبر فعالیت می‌کرد.

2. Cramer and Krueger (2016)

3. Zwick (2018)

4. out-of-pocket

بخش پنجم

بحث اخلاقی
مربوط به ماهیت جدید کار



مباحث اخلاقی اصلی در این گروه مربوط به ماهیت کار است - به‌طور خاص، ماهیت انعطاف‌پذیر/ناپایدار و ناخوشایند (پست) آن - که به بهره‌برداری از کارگران گیگ کمک می‌کند. این مشکلات به‌طور اجتناب‌ناپذیری با مشکلات طبقه‌بندی نادرست کارگران گیگ با عناوینی غیر از کارمند، و در نتیجه محافظت اجتماعی و حقوقی ضعیف‌تر، و برون‌سپاری کار گیگ هم‌پوشانی دارند.

دیدگاه‌های موافق اقتصاد گیگ انعطاف‌پذیری شغلی را به‌عنوان مزیت این مشاغل، برجسته می‌کند، در این قسمت کارگران گیگ کنترل بیشتری بر نحوه انجام، سرعت و برنامه‌ریزی کار خود دارند. درواقع، از لحاظ تئوری، کارگران باید بتوانند با انتخاب خود وارد سیستم‌عامل‌های اقتصاد گیگ شوند و تقریباً بلافاصله کار پیدا کنند. باین‌حال، این دیدگاه در مورد انعطاف‌پذیری، از نظر هنجاری و عملی مسئله‌ساز است.

به‌طور معمول، این فرض وجود دارد که انعطاف‌پذیری همیشه به‌خودی‌خود یک ارزش است و این واقعیت نادیده گرفته می‌شود که برخی از کارگران درواقع اشتغال معمول، قابل پیش‌بینی و با

برنامه ثابت را ترجیح می‌دهند.^۱ علاوه، همین دیدگاه فرض می‌کند که انعطاف‌پذیری به‌خودی‌خود هدف است - نه وسیله‌ای برای اهداف دیگر، مانند توانایی اعمال استقلال شخصی - و این برای همه کارگران گیگ مفید و سودمند است، حتی اگر برای بهزیستی روان‌شناختی برخی از آن‌ها مضر باشد.

علاً انعطاف‌پذیری کار با عوامل مختلفی مانند زمان‌بندی پست‌های کاری یا رقابت بین کارگران برای تعیین مشاغل، محدود می‌شود. در بسیاری از موارد، انعطاف‌پذیری انتخاب کارگران نیست، بلکه ویژگی تحمیل شده کار است که ممکن است مانع رفاه و حقوق کارگران شود. به‌عنوان مثال این امر در زمینه به خطر افتادن سلامت کارگران در طی بیماری همه‌گیر کووید ۱۹ روشن شد، زمانی که آمازون، دیوورو و سایر کارگران اقتصاد شرکت‌های بزرگ - بیشتر به دلیل نیاز به این فعالیت‌ها به جای انتخاب آن توسط افراد - به‌رغم دستورات «قرنطینه» در بسیاری از کشورها، به کار خود ادامه دادند.

به‌علاوه، رکود اقتصادی ناشی از بیماری همه‌گیر به این معنی است که افراد بیشتری در بخش‌های گسترده‌ای از اقتصاد گیگ کار می‌کنند تا درآمد از دست‌رفته را تأمین کنند. با این حال، این افزایش در عرضه کارگران گیگ لزوماً با تقاضای چنین خدماتی مطابقت ندارد. به‌عنوان مثال، درحالی‌که تقاضا برای کار تحویل غذا و سایر مواد ممکن است به دلیل بیشتر ماندن مصرف‌کنندگان در خانه به دلیل قرنطینه یا محدودیت‌های حرکتی افزایش یافته باشد، سایر خدمات اقتصادی شرکت‌های بزرگ مانند اشتراک ماشین سواری، با عرضه بیش‌ازحد کارگران و کمبود نیرو مواجه شده‌اند. دسته‌های

1. Manyika et al (2016)
2. Benjamin et al (2019)

شغلی با تقاضای بالا، مانند توسعه نرم‌افزار و فناوری، نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرند، زیرا افزایش عرضه نیروی کار از افزایش تقاضای کار پیشی می‌گیرد. این یافته‌ها با گزارش‌های مربوط به تجارب کارگران در مورد عدم امنیت، عدم کنترل و ناپایداری همراه هستند.^۱ نگرانی در مورد عدم اطمینان شغلی به بسیاری از اعتراضات و اقدامات صنعتی کارگران گیگ در شهرهای بزرگ در سال‌های اخیر دامن زده است. مشکلات مربوط به کارهای نامطمئن به‌خودی‌خود جدید نیستند، آن‌ها در یک گروه از انتقادات گسترده‌تر و طولانی‌مدت از سرمایه‌داری نئولیبرال جای می‌گیرند. ویژگی‌های اصلی کار در اقتصاد گیگ معاصر - توزیع وظایف مبتنی بر ترتیبات کاری تصادفی، فصلی یا مبتنی بر قرارداد- در دوره‌های پیش از صنعتی شدن سرمایه‌داری یافت می‌شود، اگرچه این ویژگی‌ها در قرن بیستم «رابطه اشتغال استاندارد»^۲ در نظر گرفته شده است. بااین‌حال، جنبه‌های بی‌سابقه‌ای از ماهیت کار در اقتصاد گیگ، انتقاد از ناپایداری کار را از دو طریق کلیدی گسترش می‌دهد.

اول، دامنه پیشرفته برای مدیریت و نظارت خودکار الگوریتمی بر سیستم‌عامل‌های اقتصاد گیگ، مبتنی بر سیستم‌های امتیازدهی اعتبار، پایداری کار نامطمئن و گاه‌به‌گاه را از دید کارفرمایان افزایش داده، و بنابراین جذابیت آن را برای آن‌ها افزایش می‌دهد. سیستم‌عامل‌های دیجیتال با استفاده از مزایای تولید متمرکز و غیرمتمرکز، «برون‌سپاری کار به یک جمعیت پراکنده از کارگران بدون از دست دادن کنترل قابل‌توجه بر کار»، و نگهداری «یک نیروی کار به‌موقع»^۳ «یا» انسان‌ها به‌عنوان یک سرویس»^۴ را امکان‌پذیر

۱. رجوع شود به ۲۰۱۷ Ravenelle؛ ۲۰۱۷ Schor and Attwood-Charles؛ ۲۰۱۷ Tran and Sokas؛ ۲۰۱۹ Halliday.

2. standard employment relationship

3. just-in-time workforce

4. humans-as-a-service

می‌کند. این کالایی سازی شدید نیروی کار انسانی سطح جدیدی از نا اطمینانی در کار را مجاز می‌کند.

دوم، شعارهای معاصر «اقتصاد مشارکتی»، با ارزش‌های مربوط به آن برای به اشتراک گذاشتن نوع دوستی و کارآفرینی برای توده‌ها، در راستای پنهان کردن عدم اطمینان کار در اقتصاد گیگ استفاده شده است. به عنوان مثال، توصیف کارگران گیگ به عنوان «کارآفرینان خرد»^۱ و «قهرمانان محله»^۲ از اصطلاحات کارآفرینی سوء استفاده می‌کند تا تشدید شیوه‌های استخدام نئولیبرالی را توسط سیستم عامل‌های گیگ توجیه کند. به همین ترتیب، «اشتراک» به عنوان کار و فعالیت اقتصادی سودآور مطرح می‌شود و سیستم عامل‌ها به دلیل ارزش نمادین مثبت اشتراک، به دنبال نمایش خود در زیر چتر بزرگ «اقتصاد مشارکتی» هستند.

نگرانی‌های اخلاقی بیشتر در مورد ماهیت استثماری کار گیگ از محتوای کار پدیدار می‌شود. همان‌طور که گفته شد، پلتفرم‌های اقتصاد گیگ تجزیه پروژه‌های بزرگ‌تر را به کارهای کوچک‌تر امکان پذیر می‌کنند. این کار معمولاً کم مهارت و کم دستمزد است. نمونه‌های معمول شامل کارهای خرد، مانند برچسب‌گذاری داده‌ها و برچسب‌گذاری عکس‌ها برای آموزش مدل‌های یادگیری ماشین است. در برخی موارد مانند مشاهده و برچسب‌گذاری محتوای رسانه‌های اجتماعی گرافیکی، مانند فیلم‌های کودک‌آزاری و حملات تروریستی، برای اهداف تعدیل محتوا، این کار مخاطره آمیز و ناپسند است. شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد کارگران گیگ در نتیجه انجام این کار فشار روانی بیشتری را تجربه کرده‌اند.^۳

1. microentrepreneurs
2. neighborhood heroes

۳. به عنوان مثال: Roberts ۲۰۱۷، O'Connor ۲۰۱۹

از یک طرف، کارهای گیگ، هرچند سنگین و به طور بالقوه خطرناک، برای کارگرانی اشتغال ایجاد می کنند که در غیر این صورت ممکن است بیکار بوده باشند، یا در مشاغل حتی خطرناک تری مشغول به کار شوند. از طرف دیگر، مشکلات اخلاقی مربوط به رفتار ناعادلانه و نابرابر کارگران گیگ به دلیل عدم حمایت از قانون کار وجود دارد.

بخش ششم

بحث اخلاقی
مربوط به وضعیت جدید کارگران



بحث اخلاقه مربوط به وضعیت جدید کارگران

دسته سوم بحث‌های اخلاقی در اقتصاد گیگ مربوط به وضعیت جدید کارگران گیگ است. دو موضوع اصلی در ادبیات وجود دارد: طبقه‌بندی (اشتباه) کارگران گیگ و تأثیرات تبعیض آمیز بر روی کارگران گیگ. هیچ‌کدام از این دو مسئله برای اقتصاد گیگ کاملاً جدید نیست. همان‌طور که فینکین^۱ مشاهده می‌کند، «تمام اقتصادهای پیشرفته با این مسئله که چگونه می‌توان بین این دو [کارمندان و پیمانکاران مستقل] تفاوت قائل شد، دست‌وپنجه نرم کرده‌اند.» با این حال، گسترش اقتصاد گیگ و اعتماد روزافزون جامعه به کارهای ناپایدار، فوریت این مسائل را بالا می‌برد و نیاز به راه‌حل‌های بهتر برای محافظت از یک نوع جدید کارگر در برابر «پدیده‌های گسترده‌تر مانند گاه‌به‌گاه شدن نیروی کار، غیررسمی شدن اقتصاد رسمی و به اصطلاح تغییر شکل خطرات» در بازارهای کار مدرن است. به همین ترتیب، نگرانی‌ها در مورد تبعیض علیه کارگران گیگ، بحث موجود در مورد تبعیض بازار کار را گسترش می‌دهد. در ادامه بحث‌های مربوط به طبقه‌بندی (نادرست) و تبعیض کارگران گیگ مورد بررسی قرار گرفته است.

۶-۱- طبقه‌بندی غلط: تحول فناوری و شکاف‌های نظارتی

تغییر ماهیت و درک کار در اقتصاد گیگ دسته‌بندی‌های سنتی اشتغال را به چالش کشیده است. همان‌طور که بحث کردیم، ماهیت انعطاف‌پذیر، درخواستی و «خرد» کار گیگ، همراه با نقش واسطه‌ای سنگین پلتفرم‌های دیجیتال، کارهای گیگ را از بسیاری از اشکال سنتی کار متمایز می‌کند. ناهمگنی اصطلاحاتی که برای توصیف کارگران گیگ استفاده می‌شود - به‌عنوان مثال، کاربران تسکریت به اصطلاح «تسکر»^۱ و کاربران ترک مکانیکی آمازون به اصطلاح «ترکر»^۲ یا «شریک راننده در اوبر»^۳ - باعث شده است که درک طبقه‌بندی کارگران گیگ دشوار شود. عدم اطمینان در مورد چگونگی طبقه‌بندی کارگران گیگ، فضایی را برای آربیتراژ نظارتی و کنار گذاشتن اخلاقیات توسط پلتفرم‌های اقتصاد گیگ فراهم کرده است. به‌ویژه سیستم‌عامل‌های گیگ سعی در جلوگیری از تعهدات قانونی و مالی، و در نتیجه کاهش هزینه‌های عملیاتی، با توصیف کارگران خود به‌عنوان پیمانکار مستقل خود اشتغال دارند.

در نتیجه، حقوق قانونی، اجتماعی و اقتصادی کارگران گیگ به‌طور قابل توجهی ضعیف‌تر از سایر کارگران انجام دهنده کار مشابه با عنوان «کارمند» رسمی، از جمله مزایایی مانند حقوق اضافه‌کار، حداقل دستمزد تضمین‌شده، حقوق شغلی برای عدم تبعیض و چانه‌زنی جمعی (اتحادیه)، مزایای بهداشتی و بیمه‌ای است. این عدم حمایت اجتماعی و قانونی باعث افزایش ناامنی، بی‌ثباتی و آسیب‌پذیری کارگران گیگ می‌شود.

این ابهام نظارتی، پلتفرم‌های گیگ را قادر می‌سازد تا از تعهدات

1. taskers (TaskRabbit)
2. Turkers (Mechanical Turk)
3. driver-partners

قانونی و اجتماعی خود در قبال کارگران گیگ و همچنین تعهدات مالی خود مانند مالیات و تأمین اجتماعی (که به آن بیمه ملی نیز گفته می‌شود) نسبت به دولت اجتناب کنند. کاهش هزینه‌های کسب‌وکار به دلیل طبقه‌بندی نادرست کارگران گیگ، باعث ایجاد مزیت رقابتی برای پلتفرم‌های گیگ نسبت به رقبا می‌شود.

درواقع، این ممکن است در نهایت دامپینگ اجتماعی^۱ را به سمت شرایط و ضوابط بدتر کار سوق دهد. یعنی ممکن است صنایع بیشتری را تشویق یا حتی مجبور کند تا به‌منظور کاهش هزینه‌های عملیاتی، به کارگران گیگ متکی شوند و بنابراین رقابتی باقی بمانند. فشارهای کاهش هزینه ناشی از بحران مالی ۲۰۰۸ و اخیراً رکود اقتصادی ناشی از بیماری همه‌گیر کووید-۱۹، خطرات ناشی از دامپینگ اجتماعی و اخلاقی را برای کارگران گیگ افزایش می‌دهد.

تجدید ساختار دیجیتال بازارهای کار از طریق سیستم‌عامل‌های گیگ و به‌ویژه امکان افزایش برون‌سپاری تولید از طریق سیستم‌عامل‌ها و سلب مسئولیت نسبت به کارگران، نیازمند بازسازی و توزیع مجدد خطرات، تعهدات و محافظت در طول زنجیره ارزش تولید است. در این راستا، دو رویکرد اصلی در ادبیات ارائه شده است که در ادامه بررسی می‌شود.

اولین رویکرد، **گسترش طبقه‌بندی‌های موجود** قانون استخدام، آزمون‌های طبقه‌بندی و اشکال حفاظت از شغل برای کار با برنامه است. این رویکرد طرفدار تفسیری هدفمندتر یا عملکردی از قوانین استخدامی موجود و قرارداد کار برای تمرکز بر واقعیت اقتصادی کار در گیگ، به‌ویژه میزان وابستگی کارگران گیگ به پلتفرم‌های دیجیتالی، تعادل قدرت چانه‌زنی بین سیستم‌عامل‌ها و کارگران و میزان کنترل اعمال‌شده توسط

۱. دامپینگ اجتماعی (Social dumping) روشی است که کارفرمایان برای استفاده از نیروی کار ارزان‌تر از آنچه معمولاً در سایت تولید یا فروش آن‌ها وجود دارد، استفاده می‌کنند. در این حالت در کشور اول، تولید به یک کشور یا منطقه با دستمزد پایین منتقل می‌شود. بنابراین شرکت پس‌انداز کرده و بالقوه سود خود را افزایش می‌دهد.

سیستم‌عامل‌های گیگ است. بسیاری از سیستم‌عامل‌های اقتصاد گیگ تخصیص و قیمت‌گذاری کار (که اغلب بر اساس الگوریتم، بر اساس بررسی و رتبه‌بندی مشتری تعیین می‌شود)، ظاهر کارگران (کارگران برخی از سیستم‌عامل‌ها، مانند برنامه تحویل غذای آماده دلیورو، از لباس فرم دارای برند استفاده می‌کنند)، همچنین نظارت بر کیفیت کار و اجرای پایان کار را کنترل می‌کنند. درواقع، «روابط مثلی کار گیگ» ممکن است نیازمند مفهوم توزیع‌شده‌تری از اشتغال داشته باشد، به‌موجب این روابط وظایف کارفرمایان بین سیستم‌عامل واسطه، کارگران گیگ و کاربران نهایی به اشتراک گذاشته شده است.

دومین رویکرد اصلی که در ادبیات مورد بحث قرار گرفته است، توسعه آزمون‌ها و دسته‌های جدید استخدام به‌طور خاص برای کارگران گیگ است. این رویکرد استدلال می‌کند کار گیگ بیش‌ازحد متمایز است و نمی‌تواند در چارچوب‌های قانون کار موجود باشد. انعطاف‌پذیری قابل‌توجه بیشتر کار در گیگ و گسترش جغرافیایی بسیار گسترده کارگران در سیستم‌عامل‌های گیگ، اجرای قانون حمایت از استخدام از جمله حداقل دستمزد و تسهیل در مذاکرات جمعی را دشوارتر می‌کند. پیشنهادها تحت این رویکرد شامل ایجاد «قانون کار ویژه» یا دسته‌های جدید کارگران با تعداد محدودی از حقوق کار مانند «کارگران مستقل» یا «پیمانکاران وابسته» است.

سرانجام، هر دو رویکرد تلاش می‌کنند تا هدف اساسی قانون کار و اشتغال یعنی تمایز دادن بین خوداشتغالی‌های واقعی و افرادی که نیاز به حمایت دارند و قرار دادن این موارد در محدوده محافظتی قانون کار، را به اثبات برسانند. اجرای بهتر قوانین استخدام توسط نهادهای نظارتی و

تلاش بهتر برای آموزش کارگران در مورد حقوق آن‌ها نیز برای دستیابی به این هدف حیاتی است. این ابعاد آموزشی و اجرایی را می‌توان با تقویت حقوق چانه‌زنی جمعی کارگران گیگ، به‌عنوان مثال از طریق سیستم‌عامل‌های اختصاصی مانند تورکوپتیکون^۱ پشتیبانی کرد.

۶-۲- اثرات تبعیض آمیز بر کارگران

دسته دوم نگرانی‌های اخلاقی مورد بحث در ادبیات مربوط به تأثیرات احتمالی تبعیض بر روی کارگران گیگ است. تبعیض به این معنا شامل تأثیرات متفاوت بر گروه‌های مختلف کارگران، به‌ویژه زنان و اقلیت‌های قومی به‌عنوان مثال تبعیض جنسیتی یا نژادی است. این تبعیض همچنین شامل تفاوت رفتار با کارگران گیگ در کشورهای کم‌درآمد نسبت به کارگران کشورهای توسعه‌یافته است. هنگامی که کارهای گیگ کشورهای توسعه‌یافته به خارج از کشور و معمولاً به کارگران در کشورهای کم‌درآمد، به‌ویژه در جنوب جهانی، سپرده می‌شود. زیرا در این مناطق دستمزد پایین‌تر، شرایط کار بدتر و حمایت از حقوق انسانی و نیروی کار به‌طور قابل توجهی ضعیف‌تر است. بر اساس OLI، بیش از نیمی از فرصت‌های کاری گیگ در سیستم‌عامل‌های ایالات متحده به خارج از کشور ارسال می‌شود، کارگران در این سیستم‌عامل‌ها عمدتاً در آسیا واقع شده‌اند.^۲

این شکل جدید برون‌سپاری هم مزایایی دارد و هم نگرانی‌های اخلاقی را به همراه دارد. تأمین اشتغال برای نیروی کار محلی از طریق شرکت‌های حاضر در بازار کار با دستمزد بالاتر (کشورهای توسعه‌یافته) برای کارگران در کشورهای با دستمزد پایین می‌تواند به نفع اقتصاد محلی باشد. سازمان‌های بین‌المللی متعددی متذکر شده‌اند که رشد

1. TurkoPtion
2. Tan, Zhi Ming et al (2020)

سریع سیستم‌عامل‌های آنلاین کار در کشورهای با درآمد کم و متوسط یا در حال حاضر یا به‌طور بالقوه می‌تواند منجر به افزایش تلاش‌ها برای کاهش اشتغال و کاهش فقر شود.^۱ به همین ترتیب، کارگران گاهی از سیستم‌عامل‌های دیجیتال کار برای دسترسی به بازارهای خارج از کشور که کمتر تبعیض‌آمیز هستند و یا به‌عنوان یک روش جایگزین برای دسترسی به بازارهای محلی استفاده می‌کنند، تا آنجا که سیستم‌عامل‌های دیجیتال می‌توانند ویژگی‌هایی که منجر به تبعیض می‌شود (مانند جنسیت، نژاد و غیره) را مخفی کنند.

از این منظر، سیستم‌عامل‌های دیجیتال کار به‌عنوان وسیله‌ای برای توسعه اقتصادی و اجتماعی عمل می‌کنند و می‌توانند تبعیض‌های ناعادلانه را کاهش دهند. با این حال، این تفسیر بدون بحث نیست. همان‌طور که گالپرین و گراپی (۲۰۱۷)^۲ استدلال می‌کنند، «اصطکاک اطلاعات و هزینه‌های ارتباطی، سود بالقوه کارگران در کشورهای با دستمزد پایین را کاهش می‌دهد.» بیرپوت و لمبرگتس (۲۰۱۵)^۳ دریافتند، اگرچه بازارهای جهانی پلتفرم دیجیتال درجه‌ای از همگرایی دستمزد را تسهیل می‌کنند، اما این بازارها تبعیض غیر مهارتی یا مبتنی بر تجربه به‌عنوان مثال، بر اساس ملیت یا جنسیت را کاهش نداده‌اند.^۴

همچنین شواهدی از تفاوت قدرت چانه‌زنی بین گروه‌های مختلف کارگران وجود دارد. به‌عنوان مثال، کسی و لدونویرتا (۲۰۱۶)^۵ دریافتند که قدرت چانه‌زنی کارگران جنوب شرق آسیا در نتیجه تقاضای بالاتر نسبت به هم‌تایان خود در جنوب صحرای آفریقا، کمی بالاتر است. علاوه بر این، برون‌سپاری کار گیگ به حوزه‌هایی با حقوق و دستمزد پایین، نگرانی‌هایی را در مورد سقوط اخلاق ایجاد می‌کند. یعنی انتقال

1. Galperin and Greppi (2017)
2. Beerepoot and Lambregts (2015)
3. Tan, Zhi Ming et al (2020)
4. Kässi and Lehdonvirta (2016)

شیوه‌های سؤال‌برانگیز اخلاقی به حوزه‌هایی که در آن کارگران قدرت چانه‌زنی و حقوق انسانی ضعیف‌تر و ضرورت اقتصادی بیشتری دارند که آن‌ها را مجبور به انجام چنین کاری می‌کند.^۱

وود و همکاران (۲۰۱۹) بر اساس یک نظرسنجی از کارگران گیگ دریافتند که ۵۴ درصد از پاسخ‌دهندگان هنگام کار با پلتفرم مبتنی بر تقاضا، از دست دادن خواب شبانه را تجربه کرده‌اند. با شرکت در بازارهای کار آنلاین، کارگران گیگ در این کشورها محرومیت و قطع ارتباطات محلی خود را تجربه می‌کنند. همان‌طور که آن‌ها از محیط‌های معمول متداول و عضویت حرفه‌ای جدا می‌شوند، مبارزه با اضطراب مربوط به عدم اطمینان از اهمیت بیشتری برخوردار می‌شود.^۲ علاوه بر تجارب کارگران گیگ در زمینه سیاست‌های تبعیض‌آمیز اقتصاد گیگ در مناطق جنوب جهانی، نگرانی‌های اخلاقی دیگری نیز در زمینه تأثیرات تبعیض‌آمیز کارهای گیگ بر روی گروه‌های اجتماعی خاص، به‌ویژه زنان و اقلیت‌های قومی دیده می‌شود. چندین مطالعه^۳ شکاف درآمدی ناشی از جنسیت را در سیستم‌عامل‌های گیگ مستند می‌کند، به‌عنوان مثال، در برخی از سیستم‌عامل‌ها درآمد زنان کارگر گیگ حداقل دوسوم میانگین ساعتی است که هم‌تایان مرد آنان دریافت می‌کنند. علاوه بر این، گالپرین (۲۰۱۹)^۴ کلیشه‌های جنسیتی را در استخدام پلتفرم مشاهده می‌کند، که به‌موجب آن نامزدهای زن به‌احتمال کمتری برای کارهای مردانه استخدام می‌شوند (به‌عنوان مثال، توسعه نرم‌افزار) اما برای کارهای زنانه (مانند نوشتن و ترجمه) داوطلبان زن تقریباً به‌طور مساوی با مردان استخدام می‌شوند.

1. Tan, Zhi Ming et al (2020)

2. Tan, Zhi Ming et al (2020)

۳. به‌عنوان مثال: Cook et al ۲۰۱۸؛ Barzilay and Ben-David ۲۰۱۷؛ Adams-Prassl and Berg ۲۰۱۷

4. Galperin (2019)

همچنین شواهدی از تبعیض نژادی علیه کارگران گیگ ارائه شده است. به عنوان مثال، معمولاً مشتریان به کارگران آفریقایی-آمریکایی امتیاز کمتری می‌دهند: همان‌طور که روسنبلات و همکاران (۲۰۱۷)^۱ خاطرنشان می‌کنند، «احتمال اینکه رتبه‌بندی‌های تهیه‌شده توسط مصرف‌کننده مانند اوبر، بر اساس عواملی مانند نژاد یا قومیت، تحت تأثیر سوگیری قرار گیرند، بسیار زیاد است.» با توجه به مرکزیت سیستم شهرت در مدیریت کارگران شرکت‌های بزرگ، این نوع تبعیض‌ها می‌تواند چشم‌انداز کارگران شرکت‌های بزرگ از جمله دستمزد و احتمال پایان کار آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد.

همچنین شواهدی از تبعیض نژادی و جنسیتی علیه مصرف‌کنندگان در سیستم‌عامل‌های گیگ وجود دارد. به عنوان مثال، جی و همکاران (۲۰۱۶)^۲ نشان دادند که مسافران آفریقایی-آمریکایی احتمالاً بیشتر از مسافران سفیدپوست برای تاکسی آنلاین منتظر می‌مانند. همچنین اقلیت‌های نژادی ممکن است مجبور باشند بار عاطفی بیشتری را در زمان کار برای راضی نگه‌داشتن مشتری و غلبه بر تعصبات نژادی تحمل کنند.^۳

از دیدگاه حقوقی، در بسیاری از کشورها تبعیض بر اساس ویژگی‌هایی مانند نژاد و جنسیت، توسط قانون محدود شده است. با این حال، همان‌طور که گفته شد، بسیاری از کارگران گیگ در حال حاضر با توجه به اینکه آن‌ها اغلب طبقه‌بندی نادرست به عنوان غیر کارمند دارند، تحت حمایت قانون استخدام - از جمله حقوق در برابر تبعیض ناعادلانه - نیستند. این که این تأثیرات تبعیض‌آمیز تا چه حد موجب آسیب اخلاقی می‌شود و چه اقداماتی برای کاهش

1. Rosenblat et al (2017)
2. Ge et al (2016)
3. Tan, Zhi Ming et al (2020)

این آسیب لازم است، تا حدودی به مکانیسم‌های اساسی تبعیض و همچنین وضعیت موجود - یعنی نحوه مقایسه تبعیض در اقتصاد گیگ و بازار کار سنتی - بستگی دارد.

با توجه به مکانیسم‌های اساسی برای تأثیرات تبعیض‌آمیز مشاهده‌شده، یافته‌های به‌دست‌آمده در زمینه شکاف حقوق و دستمزد جنسیتی بین کارگران گیگ به‌طور عمده به تفاوت نهادی، فرهنگی و شخصیتی بین کارگران زن و مرد نسبت داده می‌شود، نه تبعیض مستقیم توسط مشتریان یا کارفرمایان، بر اساس تعصب ضمنی یا صریح. به‌طور خاص، کارگران زن ممکن است تجربه کاری کمتر، سطح تحصیلات پایین و مسئولیت‌های داخلی بیشتری نسبت به هم‌تایان مرد، ترجیحات و محدودیت‌های متفاوت برای محل کار و چگونگی انجام کار داشته باشند. باین‌حال، بارزیلای و بن دیوید (۲۰۱۷)^۱ دریافتند که شکاف پرداختی جنسیتی حتی پس از کنترل چندین مورد از این متغیرها از جمله تعداد ساعات کار، تجربه کار، سطح تحصیلات و امتیاز بازخورد مشتری همچنان ادامه دارد. شواهدی از تبعیض نژادی علیه کارگران گیگ، نه‌تنها به عوامل اساسی اقتصادی اجتماعی و نهادی بلکه تعصبات مشتریان نسبت داده می‌شود، همان‌طور که در رتبه‌بندی مشتری نشان داده شده است.^۲ با توجه به وضعیت موجود، گفته شده است که تبعیض در سیستم‌عامل‌های دیجیتال نمی‌تواند بدتر یا به‌طور بالقوه کمتر از شرایط آفلاین باشد. درواقع، شواهد قابل توجهی در مورد تبعیض در بازارهای کار آفلاین، مانند بخش حمل‌ونقل سنتی وجود دارد.^۳ ماهیت دیجیتالی کار گیگ همچنین می‌تواند امکان بیشتری

1. Barzilai and Ben-David (2017)

2. Tan, Zhi Ming et al (2020)

۳. به‌عنوان مثال: ۲۰۱۵ Belcher and Brown ; ۲۰۱۴ Goddard, Kahn, and Adkins

برای اصلاح «تبعیض الگوریتمی»، با استفاده از اقدامات فنی، به‌عنوان‌مثال، دادن نام مستعار به کارگران برای به حداقل رساندن دامنه تبعیض نژادی بر اساس نام آن‌ها، یا تنظیم الگوریتم تطبیق برای خنثی کردن بالقوه تعصبات نژادی یا جنسیتی فراهم کنند. بنابراین از این منظر، اقتصاد گیگ می‌تواند اثرات منفی کمتری نسبت به اقتصاد عادی (غیر گیگ) داشته باشد و از این‌رو آسیب اخلاقی ناشی از تبعیض علیه کارگران را کاهش می‌دهد.

بخش هفتم

توصیه‌های برای
سیاست‌گذاران و کارفرمایان



توصیه‌هایی برای سیاست‌گذاران و کارفرمایان

همان‌طور که دیدیم، اقتصاد گیگ مجموعه‌ای از چالش‌های اخلاقی را ایجاد می‌کند. آگاهی در مورد این چالش‌ها و همچنین نیاز به اصلاحات در حال افزایش است. این امر با ابتکارات مختلف سیاستی مربوط به اقتصاد گیگ در هر دو سطح ملی و فراملی مشهود است. در این قسمت به تجزیه و تحلیل یک ابتکار سیاستی قابل توجه که اخیراً توسط اتحادیه اروپا انجام شده است، می‌پردازیم. در تلاش برای رسیدگی به چالش‌های تحول دیجیتال در بازارهای کار اتحادیه اروپا، یک گروه متخصص سطح بالا (HLG)^۱، به سفارش اتحادیه اروپا در سال ۲۰۱۹، سه راه سازنده را برای اصلاحات در زمینه چالش‌های اخلاقی اقتصاد گیگ توصیه کرده است. این موارد را می‌توان به صورت ایجاد نیروی کار ماهر برای پشتیبانی از دیجیتالی شدن کار، مدیریت روابط کار جدید و ایجاد قرارداد جدید برای حمایت از کارگران دیجیتال بیان کرد.

• اولین مورد، بر ماهیت جدید کار در اقتصاد گیگ متمرکز است. توصیه‌های این دسته شامل تهیه «حساب یادگیری شخصی مهارت‌های دیجیتال»^۲ به کارگران است که می‌تواند به کاهش اثر قفل کار^۳ در سیستم عامل و تسهیل ارتباطات عملی برای تقویت یادگیری گروهی

1. High-Level Expert Group

2. Digital Skills Personal Learning Account

۳. در ادبیات استراتژی، هر تصمیم و تکنیکی که جایگزین‌های قابل انتخاب توسط فرد را محدود کرده یا اساساً حذف کند، استراتژی Lock-in نامیده می‌شود.

غیررسمی کمک کرده و از طریق ارتقاء مشاوره شغلی به کارگران اجازه می‌دهد تا خود را با یک محل کار دیجیتال (و با الگوریتم‌های غیبی که به‌عنوان مدیران ضمنی عمل می‌کنند) سازگار کنند.

- مورد دوم اصلاحات، بر اطمینان از «کار شایسته»^۱ در اقتصاد گیگ متمرکز است. مداخلات پیشنهادی در اینجا شامل ایمنی شغلی و کاهش خطرات بهداشتی با تمرکز بر سلامت روان و استرس؛ به‌روزرسانی قوانین کار برای برابر کردن ترتیبات کار استاندارد و غیراستاندارد؛ و ایجاد «گفتگوی اجتماعی»^۲ جدید بین کارگران و سایر ذینفعان است.
- مورد سوم اصلاحات، بر جلوگیری از دوقطبی شدن اقتصادی و اجتماعی در بازارهای کار متمرکز است. اصلاحات پیشنهادی در این گروه شامل اطمینان از حمایت اجتماعی از کارگران بدون در نظر گرفتن وضعیت شغلی آن‌ها و ایجاد یک «پنجره واحد دیجیتال» برای مدیریت مشارکت‌های اشتغال و مالیات برای کارهای اقتصادی و توزیع مجدد ارزش مالکیت دیجیتال با در نظر گرفتن داده‌های تولیدشده یا ارائه‌شده توسط کارگران به‌عنوان سرمایه، نیروی کار یا مالکیت معنوی است.

پیشنهاد‌های ارائه‌شده توسط اتحادیه اروپا عملی و قابل‌توجه است. اما با این حال هنوز هم کاستی‌هایی در برخی موارد وجود دارد. به‌طور خاص، آن‌ها باید چندین چالش اخلاقی مشخص‌شده در گزارش، به‌ویژه چالش‌های مربوط به ماهیت استثماری کار در اقتصاد گیگ و طبقه‌بندی نادرست کارگران گیگ را برطرف کنند. با این حال، این گزارش به چالش‌های اخلاقی ناشی از سازمان جدید کار و نگرانی‌های اخلاقی مربوط به تبعیض و محرومیت از کارگران گیگ کمتر پرداخته است. با توجه

1. decent work
2. Social Dialogue

به سازمان جدید کار، بررسی ادبیات این حوزه، خطرات اخلاقی ناشی از استفاده از «متمیازات شهرت» تولیدشده توسط الگوریتم را برای مدیریت و نظارت بر کار در سیستم‌عامل‌های گیگ برجسته می‌کند.

این سیستم‌ها می‌توانند تخصیص کار را مخدوش کنند، در نتیجه «بهترین» کارگران سهم بیشتر و در حال رشدی از کار موجود را دریافت می‌کنند. آن‌ها همچنین اجازه کنترل تهاجمی و غیرقابل پاسخگویی بر نیروی کار را می‌دهند. به جای هشدار در مورد استفاده از چنین سیستم‌هایی، HLG، پیشنهاد می‌کند که استفاده از سیستم‌های الگوریتمی برای مطابقت کارگران با کار می‌تواند افزایش یابد، یا برای «اطلاع بهتر کارگران از مجموعه مهارت‌های خاص خود و کمک به آن‌ها در یافتن شغل» یا «برای کمک به کارفرمایان در یافتن کارگرانی که با مهارت‌های آن‌ها بهتر سازگار باشد. اگرچه استفاده از الگوریتم‌ها برای «کمک به کارگران برای درک مشخصات مهارت خود» ممکن است مورد توجه قرار گیرد، اما این گزارش نتوانسته نیاز به رعایت ضمانت‌هایی برای اطمینان از شفافیت، پاسخگویی و اقدامات جبران‌کننده برای تصمیمات گرفته‌شده توسط سیستم‌های الگوریتمی را برجسته کند.

علاوه بر این، در گزارش HLG در مورد نگرانی‌های اخلاقی مربوط به تبعیض، محرومیت و قطع ارتباط کارگران گیگ صحبت کمی می‌شود، البته با توجه به اینکه وظیفه HLG به‌طور خاص مربوط به بازارهای کار اتحادیه اروپا است این موضوع می‌تواند قابل درک باشد. باین حال، پرداختن به اقدامات تبعیض‌آمیز با محوریت نژاد، جنسیت، ملیت/تابعیت و سایر خصوصیات حساس شخصی باید گسترش یابد.

روی هم رفته، در حالی که گزارش HLG مسلماً با تعهدات روشنی برای پرداختن به هر یک از چالش‌هایی که شناسایی می‌کند، در مسیر درست پیش می‌رود، چالش‌های اخلاقی اضافی - مانند چالش‌های مربوط به کنترل الگوریتمی و تبعیض، محرومیت و قطع ارتباط در برنامه سیستم‌عامل‌های اقتصادی - نیاز به بررسی بیشتر دارد. بنابراین برخی دیگر از راهکارهای مواجهه با چالش‌های اخلاقی اقتصاد گیگ در بازار کار ارائه شده است:

- استفاده از ارزیابی اثرات الگوریتمی و/یا ممیزی الگوریتمی برای اطمینان از اینکه استفاده از سیستم‌های الگوریتمی توسط پلتفرم‌های گیگ تا حد ممکن منصفانه و شفاف است.
- تلاش سیاست‌گذارانه جهت تحقق هدف اساسی قانون کار و اشتغال یعنی تمایز دادن بین خوداشتغالی‌های واقعی و افرادی که نیاز به حمایت دارند و قرار دادن این موارد در محدوده محافظتی قانون کار از طریق ایجاد قوانین ویژه برای کارگران گیگ یا اصلاح قوانین موجود
- اجرای بهتر قوانین استخدام توسط نهادهای نظارتی و تلاش بهتر برای آموزش کارگران در مورد حقوق آن‌ها
- پشتیبانی از این ابعاد آموزشی و اجرایی با تقویت حقوق چانه‌زنی جمعی کارگران گیگ، به‌عنوان مثال از طریق سیستم‌عامل‌های اختصاصی مانند تور کوپتیکون
- کاهش عدم تقارن قدرت بین پلتفرم‌ها و شرکت‌های بزرگ و/یا بین خود سیستم‌عامل‌ها از طریق سازوکارهایی برای تشویق به همبستگی فعال در محل کار

- ارزیابی عملکرد و امتیازدهی بر اساس اصول «کار منصفانه»
- کاهش تبعیض موجود با کمک گرفتن از ماهیت دیجیتال کار
- گیگ و استفاده از اقدامات فنی، به عنوان مثال دادن نام مستعار به کارگران برای به حداقل رساندن دامنه تبعیض نژادی بر اساس نام آنها
- تنظیم الگوریتم تطبیق برای خنثی کردن بالقوه تعصبات نژادی یا جنسیتی

در حال حاضر، قوانین کار نتوانسته اند جهت گیری زیادی را در زمینه مواجهه با چالش های اخلاقی اقتصاد گیگ فراهم کنند. تا حدی به این دلیل که قانون گذاران تخصص و آگاهی لازم برای به روزرسانی قوانین این حوزه را ندارند. این بدان معناست که کارفرمایان باید سیاست هایی را برای پشتیبانی از کارگران گیگ و ارزش های انسانی دنبال کنند. از این رو به کارفرمایان توصیه می شود:

- ۱- در کنفرانس ها شرکت کنید، وبینار بگیرید، به مطالعات کلیدی دسترسی داشته باشید و رهبران اندیشه را دنبال کنید. اطمینان حاصل کنید که در بحث فعلی هم در مورد بازار کار و هم رفتار اخلاقی غرق شده اید. اکتشافات خود را به یک طرف بحث محدود نکنید. همیشه به دنبال تعادل بین موافقان و مخالفان باشید.
- ۲- محتوا و محیط محلی را بشناسید. باید علاوه بر دسترسی به مطالعات جهانی، این اطلاعات را در زمینه محلی خود تفسیر کنید. در بعضی مناطق، تقریباً همه کارهای موجود ممکن است در اقتصاد گیگ باشد. در برخی دیگر از مناطق، کارهای گیگ ممکن است

توسط آیین‌نامه‌های مختلف محدود شود. زبان استفاده‌شده نیز ممکن است متفاوت باشد. کار آزاد ممکن است رایج باشد اما مفهوم «گیگ» ممکن است خارجی باشد.

۳- فراتر از کدهای اخلاقی خود بروید. شرکت‌ها وقتی با معضلات اخلاقی روبرو می‌شوند برای راهنمایی به کدهای اخلاقی خود متوسل می‌شوند. باین‌حال، بسیاری از کدها همگام با شرایط جدید نیستند. آن‌ها به‌اندازه کافی سریع به‌روز نمی‌شوند تا چالش‌های نوپا را برطرف کنند. بنابراین شرکت‌ها باید از اصول خاص فراتر روند. استفاده از یک مدل تصمیم‌گیری اخلاقی به شرکت‌ها کمک می‌کند تا گزینه‌های دیگری را کشف کنند (به‌عنوان مثال مدل تصمیم‌گیری اخلاقی در استانداردهای کانادا و رهنمودهای متخصصان توسعه شغلی).

۴- مهارت‌های «دیگری» را که ممکن است نیاز داشته باشید در نظر بگیرید. فراتر از مهارت‌های خاص شغلی یا اشتغال، شرکت‌ها ممکن است لازم باشد در توسعه مهارت‌های موردنیاز در اقتصاد گیگ از جمله بازاریابی، مدیریت مالی و کارآفرینی تلاش کنند. همچنین ممکن است لازم باشد اهمیت مشارکت در یادگیری مادام‌العمر به افراد یادآوری شود.

۵- از احتمالات استقبال کنید. کار آزاد و قراردادی اغلب می‌تواند به رابطه دائمی‌تری با کارفرما منجر شود.

۶- به کارگران و کارفرمایان در زمینه حقوق و تغییرات ایجادشده در محیط کار آموزش دهید.

به‌عنوان مثال، شرکت LeadGenius متعهد شده است که فرصت‌های کار از راه دور با حقوق نسبتاً مناسب، ایمن، قابل احترام و حرفه‌ای را در سراسر جهان فراهم کند. برای این منظور، سه ارزش اصلی دارد که سیاست‌های آن را اعلام می‌کند:

- دستمزد معادل زندگی محلی را پرداخت کنید. این شرکت برای کارگران پیمانکاری خود حداقل دستمزدی تعیین می‌کند که با هزینه زندگی در کشورهای محل سکونتشان گره خورده است. از سال ۲۰۱۱، این شرکت ۱۰ میلیون دلار دستمزد به ۲۰۰۰ نفر در ۳۵ کشور پرداخت کرده است.
- یک جامعه بسازید. کار گیگ به‌طور معمول مبتنی بر رقابت است، اما این شرکت دریافته است که تقویت همکاری و ایجاد احساس تعلق به یک جامعه در میان کارگران این شرکت در جذب نیروی کار مؤثر است.
- فرصت‌های رشد را فراهم کنید. این شرکت برای کارگران گیگ خود ردیف‌هایی در نظر گرفته است. به‌عنوان مثال، کسی ممکن است به‌عنوان یک محقق شروع کند و به سمت مدیر بالا رود. حدود ۲۰ تا ۲۵ درصد از کارکنان تمام‌وقت این شرکت از طریق رتبه‌ها ارتقاء یافته‌اند.

جمع بندی



همان‌طور که اقتصاد گیگ به رشد خود ادامه می‌دهد، پرداختن مناسب به چالش‌های اخلاقی که ایجاد می‌کند، بسیار حیاتی است. در گزارش حاضر چالش‌های اخلاقی مربوط به بازار کار در اقتصاد گیگ در سه دسته اصلی چالش‌های مربوط به ماهیت کار، سازمان‌دهی کار و وضعیت کارگران مورد بررسی قرار گرفت. همان‌طور که گفته شد به دلیل مزایای بیشمار مدل تجاری اقتصادی گیگ برای شرکت‌ها، از جمله کاهش هزینه‌های عملیاتی، معافیت از تعهدات مربوط به کارمندان تمام‌وقت، دسترسی به نیروی کار متخصص در زمینه‌های خاص و کاهش هزینه آموزش و غیره، این مدل تجاری به سرعت در حال توسعه در سطح جهان است.

از مزایای بارز اقتصاد گیگ برای کارگران نیز می‌توان به انعطاف‌پذیری و آزادی اشاره کرد. انعطاف‌پذیری به کارگران اجازه می‌دهد تا برای مراقبت از کودک، بیماری و سایر مسائل خانوادگی بدون درخواست اجازه از کسی مرخصی بگیرند. آزادی به آن‌ها این امکان را می‌دهد تا راحت‌تر بین انواع مختلف کار یا کارها جابجا شوند و در بعضی مواقع بر روی فعالیت‌های حرفه‌ای، فعالیت‌های خوب

یا خلاقیت هنری تمرکز کنند. مسلماً این امر موجب خودشکوفایی و رضایت از زندگی و همچنین آزادسازی نیروی داوطلب برای مواردی می‌شود که نیروی کار با حقوق نمی‌تواند به درد جامعه بخورد. مشکلات اقتصاد گیگ برای کارگران به غیرقابل پیش‌بینی بودن، ناامنی اقتصادی و استرس ناشی از عدم کنترل زندگی فرد می‌افزاید. اثرات روان‌شناختی و سلامتی استرس بیش‌ازحد به‌خوبی ثبت شده است. درواقع، آن‌ها هزینه‌های اقتصادی را متحمل می‌شوند که می‌تواند کارایی موردادعای اقتصاد گیگ را جبران کند. عده‌ای معتقدند که جامعه حداقل باید از کارگران در برابر شوک‌های بزرگی مانند بیماری‌های جدی، کمبود کار طولانی‌مدت و دستمزدهای استثمارگری محافظت کند.

نابرابری به وجود آمده در این شرایط، موارد اخلاقی بیشتری را مطرح می‌کند که در حال حاضر موردبحث و گفتگوی بسیاری قرار گرفته است. دو موضع اساسی فلسفی تکامل یافته است. یکی نابرابری را ذاتاً شر و در مفهوم گسترده‌تر، ناسازگار با عدالت اجتماعی می‌داند. دیگری معتقد است شر این نابرابری را می‌توان به میزان کاهش فقر یا محرومیت ناشی از آن کاهش داد. در هر صورت، نابرابری‌هایی که در دنیای واقعی می‌بینیم تقریباً همیشه طبقات پایین جامعه را به حاشیه می‌کشاند. این تنها باعث تشدید ناامنی و استرسی می‌شود که با یک بازار کار غیرقابل پیش‌بینی همراه است. شاید سؤال اساسی اخلاقی برای اقتصاد گیگ ناشی از عدم اطمینان آن و استرس وجودی ناشی از آن باشد. مقررات دولت می‌تواند نرخ دستمزد ارائه‌شده توسط اقتصاد گیگ را تنظیم کند،

اما مشخص نیست که چگونه دولت می‌تواند نوسانات ذاتی را تعدیل کند. مبارزه یک کارگر مستقل برای زنده ماندن در یک بازار کار عظیم و غیرقابل پیش‌بینی ممکن است با شکوفایی انسان ناسازگار باشد.

در زمینه مشکلات اخلاقی اقتصاد گیگ در مناطق شمال جهانی و کشورهای انگلیسی‌زبان مطالعات زیادی انجام شده است. برخی از مطالعات بر ضرورت تمرکز بیشتر بر روی وقایع و تنظیم این پدیده در خارج از شمال جهانی، به‌ویژه با توجه به رشد سریع پذیرش و استفاده از اینترنت و سرویس‌های مجهز به اینترنت در آسیا و آفریقا، تأکید می‌کنند. در این مناطق، احتمالاً مشکلات اخلاقی اقتصاد گیگ تأثیر منفی سخت‌تری بر کارگران خواهد گذاشت.

به دلیل افزایش تنش‌های اخلاقی ناشی از پیامدهای اقتصاد گیگ، اعتراضات گسترده کارگران در نقاط مختلف جهان قابل مشاهده است. از این‌رو دولت‌ها در سطوح ملی و فراملی در تلاش برای ارائه راه‌حل‌هایی در راستای مواجهه و رفع مسائل اخلاقی هستند. اخیراً اتحادیه اروپا راهکارهایی در این زمینه ارائه داده است که مورد بررسی قرار گرفت. در کل، این پیشنهادها منسجم، منطقی و عملی است. اما کاستی‌هایی نیز دارد که باید تکمیل شود.

قوانین کار ممکن است به سرعت نتواند با شرایط جدید سازگار شود، بنابراین کارفرمایان باید به سرعت خود را با شرایط جدید همراه نموده و به‌منظور ارتقای شرایط کاری کارکنان خود، اقدامات مناسبی را انجام دهند. از این‌رو در این گزارش توصیه‌هایی به سیاست‌گذاران و کارفرمایان در زمینه مواجهه با مسائل اخلاقی جدید، ارائه شد.

منابع



- [1] <https://www.prindlepost.org/2017/01/workers-rights-gig-economy/>
- [2] <https://shieldgeo.com/hiring-independent-contractors-vs-employees-the-legal-and-ethical-dilemma-in-the-gig-economy/>
- [3] <https://diginomica.com/the-future-of-work-intensifies-can-a-platform-be-ethical>
- [4] Tan, Zhi Ming and Aggarwal, Nikita and Cows, Josh and Morley, Jessica and Taddeo, Mariarosaria and Floridi, Luciano (2020). The Ethical Debate about the Gig Economy: A Review and Critical Analysis. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3669216>
- [5] John Hooker, Tae Wan Kim (2019), Ethical Implications of the 4th Industrial Revolution for Business and Society, A book chapter of Business & Society 360 (Emerald).
- [6] <https://ceric.ca/2017/06/ethical-practice-in-the-gig-economy/>
- [7] Edelman Intelligence (2017, September). Freelancing in America: Retrieved from: <https://www.slideshare.net/upwork/freelancing-in-america-2017/1>
- [8] Davidson, P. (2016, April 29)). Temporary, part-time workers not taking it anymore," USA Today.
- [9] Vinik, D. (2018, January/February). The real future of work, Politico Magazine
- [10] <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/final-report-high-level-expert-group-impact-digitaltransformation-eu-labour-markets>

- [11] <https://www.prindlepost.org/2017/01/workers-rights-gig-economy/>
- [12] Manyika, James, Susan Lund, Jacques Bughin, Kelsey Robinson, Jan Mischke, and Deepa Mahajan. 2016: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/Independent%20work%20Choice%20necessity%20and%20the%20gig%20economy/Independent-Work-Choice-necessity-and-the-gig-economy-Fullreport.ashx>.
- [13] Benjamin, Daniel J., Kristen B. Cooper, Ori Heffetz, and Miles Kimball. 2019: <https://doi.org/10.1257/pandp.20191079>.
- [14] Finkin, Matthew. 2016. 'Beclouded Work in Historical Perspective': <https://papers.ssrn.com/abstract=2712722>
- [15] <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/technology/pages/what-are-employers-ethical-obligations-to-gig-workers.aspx>



مرکز ملی فضای مجازی
پروژه شبکه فضای مجازی

csri.majazi.ir

حوزه فضای مجازی به اندازه انقلاب اسلامی اهمیت دارد. این فضا مثل یک رودخانه پر از آب و خروشان است که می آید و دائماً هم بر آب آن افزوده و خروشان تر می شود. اگر ما بر این رودخانه تدبیر کنیم و برنامه داشته باشیم، زهکشی کنیم و هدایت کنیم این رودخانه را تا به سد بریزد، می شود فرصت. اگر رهايش کنیم و برنامه ای برای آن نداشته باشیم می شود یک تهدید.



csri.majazi.ir