پژوهشگاه
فضای مجازی

دفتر خاکستری ۲۸

پاسخ سریع
شهریورماه ۱۴۰۴

تقویت زیست‌بوم آزادکاران

پاسخ به سوال مطرح شده از سوی معاونت امور اقتصادی و تنظیم مقررات


بسم الله الرحمن

تقویت زیست‌بوم آزادکاران

پاسخ به سوالات مطرح شده از کمیسیون تنظیم مقررات

دفتر خاکستری (Quick Answer) **شمارهٔ بیست و هشتم**

گردآورنده: مجموعهٔ پژوهشی رسانه‌ای زاویه

تمام حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به پژوهشگاه فضای مجازی است و استفاده از آن تنها با ذکر منبع مجاز است.
همچنین محتوای منتشرشده در این گزارش بیانگر دیدگاه رسمی مرکز ملی فضای مجازی نیست.

نشانی: تهران، سعادت آباد، خیابان علامه شمالی، کوچه هجدهم غربی، پلاک ۱۷
تلفن: ۲۲۰۷۳۰۳۱-۰۲۱
کد پستی: ۱۹۹۷۹۸۷۶۲۹

فهرست مطالب

خلاصه مدیریتی ۳

۱-مبانی نظری تحقیق

۱-۱-مفهوم فیریلنسری ۵

۱-۲-مزایا و معایب فیریلنسری ۷

۱-۳-چرا از فیریلنسری استقبال می‌شود؟ ۹

۱-۴-مشاغل مناسب برای فیریلنسری ۱۰

۲-مفاهیم مرتبط با فیریلنسری ۱۱

۲-۱-دورکاری ۱۲

۲-۲-کار در خانه ۱۲

۲-۳-برون‌سپاری ۱۳

۳-مروری بر آمارها و پیمایش‌های جهانی در خصوص فیریلنسرها ۱۳

۴-مروری بر تجربیات تنظیم‌گری دولتی ناظر بر ساماندهی فیریلنسرها ۱۶

۴-۱-اتحادیه اروپا ۲۱

۴-۱-۱-وضعیت کلی فیریلنسرینگ در اروپا ۲۱

۴-۲-مروری بر تجربیات کشورهای اروپایی در توسعه فیریلنسری (فرانسه، اسپانیا و آلمان) ۲۲ ۲۳

الف-اقتصادملی ۲۴

ب-وضعیت‌بازارکار ۲۶

ج-نظام‌حقوقی ۲۸

۳-۴-پاکستان ۳۰

۴-۴-فیلیپین ۳۷

۵-۴-ایالات‌متحده‌آمریکا ۴۰

۶-۴-بنگلادش ۴۷

۵-جدول‌اقدامات‌ملی ۵۲

۶-نتیجه‌گیری‌وپیشنهادات ۵۶

فهرست‌منابع ۶۴

خلاصه مدیریتی

فریلنسرها، که به‌عنوان پیمان‌کاران مستقل نیز شناخته می‌شوند، افرادی هستند که به‌تنهایی و برای خود کار می‌کنند، بدون اینکه تعهد قراردادی طولانی‌مدت با هیچ کارفرمایی داشته باشند. یک فیریلنسر معمولاً ذیل **قراردادهای موقت و کوتاه‌مدت با چندین کارفرما یا مشتری دارای ارتباط کاری است و جنس تعهد او به کارفرما، از نوع تعهد به نتیجه است**. به این معنی که صرف اثبات تلاش و حسن انجام کار در ادای تعهد کفایت نکرده و فیریلنسر باید نتیجه نهایی متعهد شده در قرارداد خود را تحویل مشتری یا کارفرما بدهد. یکی از نکات مهم و مؤثر در شناسایی یک فیریلنسر، توجه به این نکته است که فیریلنسرها ارائه‌دهنده یک خدمت مشخص هستند و در ازای پولی که دریافت می‌کنند، یک کار معین انجام داده یا در تکمیل یک کار مشارکت و وظایف مشخصی را انجام می‌دهند.

کشورهای مختلف در عصر دیجیتال، بسته به میزان توسعه‌یافتگی اقتصاد، استقرار اقتصاد دیجیتال، توسعه زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و برخورداری از نیروی کار متخصص و ماهر سیاست‌های مختلف را جهت حمایت و توسعه اشتغال فیریلنسرها به کار می‌بندند، اما فصل مشترکی که از بررسی تمامی کشورها در این پژوهش به‌دست‌آمده این است که همگی با سرعت بسیار بالایی در صدد شکوفایی کسب‌وکار فیریلنسرها هستند. در نتیجه بررسی‌های به عمل آمد، اصلی‌ترین دلایل حمایت از فیریلنسرها به قرار به ذیل است:

۱- در اقتصادهای درحال‌توسعه، فیریلنسرها ارزآوری بالایی برای کشورها دارند و نقش آن‌ها در افزایش تولید ناخالص داخلی به شکل چشم‌گیری مؤثر است.

۲- در اقتصادهای توسعه‌یافته امکان به‌کارگیری نیروی ماهر و متخصص با هزینه‌های

رقابتی و کمتر را محیا می‌کند.

۳- ترویج فیریلنسری و استقبال جامعه از آن، هزینه‌های دولت در اشتغال آفرینی را به میزان قابل توجهی کاهش می‌دهد.

۴- فیریلنسرها توانایی ارائه خدمات در طیف گسترده‌ای از نیازهای تخصصی و حرفه‌ای را دارند و به‌کارگیری آن‌ها هزینه‌های جاری بخش دولتی و خصوصی را کاهش می‌دهد.

۵- به‌کارگیری فیریلنسرها بسیاری از هزینه‌های عمومی نظیر حمل‌ونقل، تأمین محل کار و پشتیبانی نیروی انسانی را کاهش می‌دهد.

با بررسی اقدامات انجام‌گرفته از سوی کشورهای منتخب در این پژوهش که دارای ویژگی‌ها، شرایط و وضعیت متفاوتی با همدیگر هستند، تمامی اقدامات را می‌توان در ۳ کلان حوزه اصلی اقدامات اقتصادی، اقدامات قانونی و اقدامات فرهنگی اجتماعی طبقه کرد. بر اساس این تفکیک بندی حوزه‌ای، مهم‌ترین اقدامات انجام‌گرفته از سوی دولت‌ها به این شرح است:

در حوزه اقتصادی:

- اصلاح نظام پرداخت ارزی جهت سهولت وصول دستمزدهای خارجی.
- ارائه معافیت‌های مالیاتی مشوق به فیریلنسرها.
- ارائه تسهیلات و وام‌های بلندمدت و کم‌بهره جهت تأمین ملزومات و تجهیزات کاری.
- ایجاد نظام بیمه خدمات درمانی، بیمه مسئولیت مدنی و بیمه بازنشستگی برای فیریلنسرها

در حوزه قانون‌گذاری:

- به رسمیت شناسی فیریلنسرها و تصویب قوانین اختصاصی
- ایجاد ضمانت اجرای قانونی برای تضمین پرداخت حق‌الزحمه فیریلنسرها از سوی کارفرمایان
- ساماندهی حقوق قراردادهای فیریلنسری
- امکان ایجاد شرکت‌های تک نفره با مسئولیت محدود از سوی فیریلنسر

در حوزه فرهنگی اجتماعی:

- ایجاد دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت برای تربیت فریلنسرهای مبتدی
- فرهنگ‌سازی و اصلاح نگاه جامعه در خصوص پذیریش فیریلنسری به‌عنوان نسل نوین اشتغال
- بسترسازی برای ورود زنان، افراد معلول و کم‌توان و بازنشستگان برای ورود به فیریلنسری

۱- **مبانی نظری تحقیق**

اصطلاح فیریلنسر اولین بار در قرن هجدهم توسط «سر والتر اسکات» در رمان مشهور ایوانهو به کار برده شد و اشاره به سربازهایی داشت که در جنگ‌های قرون‌وسطایی به‌صورت مزدور و البته بدون التزام و تعهد به اربابی خاص، می‌جنگیدند یا اصطلاحاً نیزه می‌زدند. بعدها واژه فیریلنسر شکل‌های دیگری هم به خود گرفت و کم‌کم تبدیل شد به اصطلاحی رایج فیریلنسر در معنای مدرن خود، در نیمه دوم قرن بیستم برای توصیف روزنامه‌نگارانی به‌کاربرده می‌شد که بدن برقراری رابطه استخدامی، برای چندین روزنامه مختلف کار می‌کردند. در طول سال‌های اخیر، بخش عظیم از نیروی

کار در جوامع نیمه‌صنعتی و صنعتی علاقه‌مند به این شیوه از اشتغال شده‌اند و کسب‌وکارهای مختلفی به‌این‌ترتیب جایگزین شده است. مشاغل سنتی تمام‌وقت به همراه پرداخت حقوق و مزایا کمتر موردتوجه نیروی کار مدرن قرار می‌گیرد و میل به تعهد به کارفرمایان کم‌رنگ می‌شود. اما سخن گفتن از فیریلنسینگ چندان کار آسانی نیست. چرا میلیون‌ها کارگر در سراسر جهان علاقه‌مند هستند تا با شیوه‌ای جدید کار کنند؟ پیامدهای متفاوت فیریلنسینگ در مقایسه با اشتغال تمام‌وقت به نظر می‌رسد یکی از پاسخ‌های این پرسش باشد. نیروهای کار بیشتر به دنبال آن هستند زندگی مستقل‌تری برای خود ترتیب دهند. از سوی دیگر، کسب‌وکارها نیز تمایل دارند تا در بازه‌های زمانی متفاوت و به‌صورت موردی به نیروهای کار متخصص دسترسی داشته باشند. بر همین اساس است که ایده اشتغال به شیوه فیریلنسری روزبه‌روز با استقبال بیشتری از سوی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و نیروهای کاری ماهر مواجه می‌شود.

مروری بر ادبیات پژوهشی حوزه کسب‌وکار نشان می‌دهد که هیچ تعریف پذیرفت شده و مورد اتفاقی از فیریلنسری وجود ندارد. بر اساس مطالعات صورت گرفته در این خصوص، صرف اصطلاح فیریلنسر خود نیز محل مناقشه بوده و اصطلاحاتی ازجمله خوداشتغالی و دورکاری نیز بعضاً برای ایفاد مفهوم موردنظر به کار می‌رود. بر همین اساس، نخستین گام در مطالعه و بررسی مفهوم فیریلنسر، ارائه تعریف جامع‌ومانع از آن است. در یک تعریف ساده اما جامع، فیریلنسر به فردی خود اشتغال گفته می‌شود که دارای هیچ‌گونه تعهد کاری به هیچ کارفرمایی نیست و در مدیریت کسب‌وکار خود متکی به تخصص و مهارت خویش بوده و کاملاً مستقل است[۱]. در برخی دیگر از تعاریف، به هنگامی تمرکز بر قید تعهد کاری، گفته می‌شود که فیریلنسر شخصی است که تعهد طولانی‌مدت به هیچ کارفرمایی ندارد؛ درحالی‌که می‌تواند دارای یک تعهد کوتاه‌مدت یا میان‌مدت به یک یا چندین کارفرما باشد. برخی از صاحب‌نظران معتقد هستند که برای شناسایی فیریلنسرها باید به جنس خدمات و محصولات آن‌ها توجه نمود. بر همین اساس، فیریلنسرها افرادی هستند

---

۱. Gee, A. (۲۰۱۴). Freelancing and being self-employed – a basic guide, Scotland: The University of Edinburgh

که خدمات و محصولاتی ملموسی تولید نمی‌کنند و حوزه فعالیت آن‌ها اغلب در مشاغل رسانه‌ای، انتشارات، نویسندگی، ترجمه، فیلم‌سازی، هنر، توسعه وب، شبکه و سیستم‌های اطلاعاتی، توسعه نرم‌افزار، پشتیبانی اداری مانند ورود داده‌ها و جستجوی وب، تبلیغات، تحقیقات بازار و نظرسنجی است[۲]. وابستگی به فرما و وابستگی ادامه کسب‌وکار به استخدام افراد بیشتر نیز یکی از ویژگی‌هایی است که برای تشخیص یک فیریلنسر می‌توان به کار گرفت. یک فیریلنسر، برای ادامه فعالیت خود نیازمند استخدام هیچ نیروی کاری جدیدی نیست و پروژه‌های او تماماً مهارت و توانایی شخصی او است؛ از سوی دیگر، تداوم کسب‌وکار او نیز منوط به در خدمت بودن هیچ کارفرمایی نیست[۳].

بر اساس آنچه گفته شد، تفاوت‌ها، ویژگی‌ها و تعاریف مشخص و دقیقی از آزادکاری باید به دست آورد تا با شناخت دقیق از این مفهوم، بتوان به شکل کارآمدی اقدام به سیاست‌گذاری و تنظیم‌گری نمود. بررسی ادبیات پژوهشی و قانونی در این خصوص نشان می‌دهد که مفاهیم مشابهی بعضاً به جای فیریلنسر استفاده می‌شوند و در بسیاری از موارد از افرادی که دارای وضعیت شغلی دیگری هستند به عنوان فیریلنسر یاد می‌شود. در این بخش، به بررسی مبانی نظری مربوط به فیریلنسری می‌پردازیم.

۱-۱- مفهوم فیریلنسری

ارائه تعریفی جامع‌ومانع از فیریلنسری نخستین گام چالش‌برانگیز برای ورود به این حوزه قابل‌توجه اقتصاد دیجیتال است. به‌عنوان‌مثال؛ در کمیسیون اروپا هیچ تعریفی از فیریلنسری ارائه نشده است، در عوض در اسناد اروپایی بیشتر از ترکیب خوداشتغالی(self-employed) استفاده می‌شود. قانون مالیات بر درآمد آلمان یکی از معدود منابع حقوقی است که اقدام به تعریفی فیریلنسری

---

۲. Kitching, J. and B. Smallbon (۲۰۱۲). "Are freelancers a neglected form of small business?," Journal of Small Business and Enterprise Development, ۱۹(۱), ۷۴—۹۱.

۳. John Kitching David Smallbone, (۲۰۱۲), "Are freelancers a neglected form of small business?", Journal of Small Business and Enterprise Development.

نموده است. بر اساس قانون اخیرالذکر، یک فرد فیریلنسر، عبارت از یک فرد مستقل است که کسب و پیشه او ناشی از فعالیت‌های هنری، علمی، بهره‌برداری از حق مؤلف و یا آموزشی است و چنانچه شخص دارای کار معین نیز هست، این کار ناشی از دانش شخصی و تجربی او از یک حرفه خاص است که این موضوع شامل پزشکان، دندان‌پزشکان، روزنامه‌نگاران، مترجمان، وکلا، مشاوران تجاری و غیره می‌شود[۴]. از منظر حقوق کار ایالات‌متحده آمریکا، فیریلنسری عبارت از یک فعالیت کارآفرینانه یک شرکت تجاری بدون کارمند(تک‌نفره با مسئولیت محدود) به‌منظور کسب سود از طریق ارائه خدمات[۵]. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، به نظر می‌رسد که تلقی نظام‌های حقوقی کشورهای مختلف از فیریلنسری، بسیار متفاوت است و گذشته از آن، همین ادبیات حقوقی متفاوت، محدود و بسیار اندک است، در نتیجه برای درک صحیح از مفهوم فیریلنسری، به‌جای تمرکز بر تعریف، باید بر عناصر و مؤلفه‌های متمایزکننده فیریلنسری از دیگر وضعیت‌های شغلی تمرکز داشت. در بادی امر، ممکن است یک کارگر فصلی یا کارگر پاره‌وقت نیز به‌عنوان فیریلنسر در نظر گرفته شود، در حالی اگر بخواهیم این لفظ را به معنی دقیق آن استعمال کنیم، این‌گونه نیست. از نظر مفهومی، فیریلنسرها درگیر هیچ‌گونه رابطه کاری با هیچ سازمانی نیستند و به‌عنوان ارائه‌دهندگان خدمات، به شکل مستقل عمل می‌کنند. فیریلنسرها می‌توانند هم‌زمان با چندین مشتری حرفه‌ای (client) و مشتری موردی (customer) وارد روابط تجاری جداگانه شوند و اغلب این روابط نسبتاً کوتاه و موقت است. چنانچه این رابطه تجاری طولانی‌مدت و ثابت شود، دیگر نمی‌توان آن شخص و رابطه کاری‌اش را فیرلنسری دانست. به‌عنوان‌مثال، هنگامی‌که یک فرد متخصص برای مدت‌زمان طولانی، برای یک شرکت پیمان‌کاری حوزه فناوری اطلاعات کار می‌کند، دیگر نمی‌توان آن شخص را فیریلنسر نامید. با توجه به آنچه گفت، یک فیریلنسر کسی است که:

---

۴. Akhmetshin, E. M. (۲۰۱۹). INTERNATIONAL REGULATION OF E-FREELANCING AMONG PEOPLE WITH DISABILITIES. Journal of Legal, Ethical and Regulatory.

۵. Caballero, G.A. (۲۰۱۷) Responsibility or autonomy: Children and the probability of self-employment in the USA. Small Business Economics, ۴۹(۲), ۴۹۳-۵۱۲.

۱- کارمند هیچ شخص یا نهادی نیست؛

۲- براساس توافق، میزان و نوع خدمتی که ارائه می‌دهد دستمزد دریافت می‌کند؛

۳- برخلاف کارمند از این آزادی برخوردار است که هم‌زمان با چندین مشتری کار کند؛ و

۴- در برخی از کشورها از مزایای کارمندی همچون بیمه و حقوق ایام بازنشستگی محروم است[۶].

۲-۱- مزایا و معایب فیریلنسری

برخورداری از انعطاف‌پذیری شرایط کاری منجر به کاهش امنیت شغلی و افزایش ریسک مدیریت زندگی خواهد شد. اما، تغییرات ایدئولوژیک نئولیبرالی با برجسته‌سازی و تأکید بر مفاهیمی همچون خوداتکایی، خودکارآمدی و بازاریابی استعدادها، روحیه کاری جدیدی را در افراد به وجود آورده‌اند که شرایط پذیرش اجتماعی اشتغال انعطاف‌پذیر و غیرمتمرکز را به‌شدت تسهیل کرده است. در این گفتمان جدید، خویش‌فرمایی و خویش کارآفرینی، نماد از نظم اقتصادی جدید است که در آن هر فرد، یک شرکت است. افرادی که خواهان بهبود شرایط زندگی خود هستند، باید در این نظم جدید با ریسک‌ها و مخاطرات بازار روبه‌رو شوند و از فرصت‌ها بهره‌برداری کنند. در این شرایط، مفهوم امنیت شغلی ناشی از رابطه استخدامی با یک سازمان مشخص، به نفع اشتغال پذیری مبتنی بر بازار کنار گذاشته‌شده است. بااین‌وجود، باید توجه داشت که اگرچه فیریلنسرها انگیزه، درآمد و رضایت شغلی بیشتری دارند، اما کار آن‌ها نامطمئن و استرس‌زا است. آن‌ها در مورد ناپایداری شغلی و عدم درآمد ناشی از دوره‌های بی‌کاری به‌شدت تحت‌فشار قرار می‌گیرند. از سوی دیگر، منسوخ و قدیمی شدن مهارت، از بین رفتن احساس نیاز در بازار و ایجاد نیاز به خدمات جدید از دیگر تهدیدهایی

---

۶ Freelancer | Wex | US Law | LII / Legal Information Institute. (n.d.). LII / Legal Information Institute; www.law.cornell.edu. Retrieved August ۳۰, ۲۰۲۲, from https://b۲n.ir/y۸۹۱۴۸

است که متوجه فیریلنسرها است. فقدان برخورداری از پوشش‌های بیمه کامل و خدمات درمانی یا برخورداری محدود و ناقص از دیگر معایب اشتغال به‌عنوان یک فیریلنسر است.
فارغ از معایب و مخاطراتی که ناشی از ذات فیریلنسر بودن است، بسیاری از چالش‌ها و مخاطرات که متوجه فیریلنسرها می‌گردد، به رابطه قراردادی آن‌ها با مشتریانشان بازمی‌گردد. فیریلنسرها به دلیل داشتن مشتریان زیاد و روابط تجاری کوتاه‌مدت با مشتریان متعدد با خطر عدم ایفای تعهد متقابل مواجه هستند. عدم‌حمایت‌های قانونی دقیق، نامشخص بودن وضعیت حقوقی فیریلنسرها، فرصت‌طلبی مشتریان و...آن‌ها را با چالش‌های ذیل مواجه می‌سازد:

۱-عدم پرداخت حق‌الزحمه

۲-تأخیردرپرداخت حق‌الزحمه

۳-تغییرات الزامات کارای

۴-تغییردرمواعدتحویل کار.

براساس آنچه گفته شد، اصلی‌ترین معایب فیریلنسری عبارت‌اند از:

- نیازبه **سرمایه‌گذاری** برای ایجاد فضای کاری درخانه
- ضرورت سوادکامپیوتری وآشنایی با **زبان‌انگلیسی**
- کنترل ضعیف و سختی ارزیابی عملکرد کارکنان دورکار توسط کارفرمایان
- کاهش ارتباطات شغلی و تعاملات اجتماعی
- نبود مدیریت متمرکز بر شیوه انجام وظایف کارکنان

نیازبه‌پشتوانه‌قانونی‌مناسب

- نیاز به **امنیت اطلاعات** و مقابله با تهدیدات شبکه‌ای
- نیاز به اتصال به **شبکه‌های کامپیوتری**، سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای پشتیبانی

۳-۱- چرا از فیریلنسری استقبال می‌شود؟

آمارها حاکی از آن است که در طبقه‌بندی نیروی‌های کار در جوامع نیمه‌صنعتی و صنعتی، افراد جوان و دارای تحصیلات آکادمیک استقبال بیشتری از فیریلنسری می‌کنند و همین امر سبب شده است تا پژوهشگران به بررسی چرایی این استقبال بپردازند. اصلی‌ترین دلایل عبارت هستند از:

۱- الزامات قانونی محدودیت‌آور برای نیروی کار نیازمند به درآمد یا کسب تجربه؛ مانند سن قانون کار، سلامت جسمانی و سابقه کار.

۲- خیز بحران‌های مالی در اقتصادهای کوچک و متوسط. عموماً در بحران‌های مالی نخستین راه‌کاری که کارفرمایان برای مدیریت شرایط بحرانی در پیش می‌گیرند، تعدیل نیروی کار است و در عوض کارگران غیرماهر با دستمزدهای بسیار پایین را جذب می‌کنند. در چنین شرایطی، با توجه به محدودیت‌های مالی، نیز به حضور فیزیکی افراد خلاق و متخصص کاهش پیدا می‌کند، چراکه کارفرمایان توانایی پرداخت حقوق به ثابت آن‌ها را ندارند. مترجمان، ویراستاران و خبرنگاران از بارزترین مصادیق این دلیل هستند.

۳- فیریلنسری، شیوه‌ای منعطف برای کسب‌وکار است. توانایی مدیریت زمان، بی‌نیازی از تحمل محدودیت‌های و شرایط محیط کاری، امکان کار در منزل و استرس کاری پایین در مقایسه با شرایط استخدامی

۴-۱- مشاغل مناسب برای فیریلنسری

اگرچه کار از راه دور را می‌توان به شیوه گروهی نیز انجام داد لیکن شغل‌های مناسب کار از راه دور به شغل‌هایی اطلاق می‌گردد که یک فرد توانایی انجام آن‌ها را به‌تنهایی داشته باشد این‌گونه مشاغل که نمونه‌هایی از آن در جدول پایین است، از ویژگی‌های زیر برخوردارند:

- به شکل فردی قابل هدایت و اجرا است.
- به زمان و مکان خاصی وابسته نیستند.
- نیاز به مواجهه رودررو با مشتری یا مدیر، دسترسی فیزیکی به منابع ثابت و به‌کارگیری **اطلاعات** محرمانه ندارند.
- نتایج و خروجی‌های حاصل از کار به سهولت قابل **اندازه‌گیری** است.
- نیاز به اتصال به **شبکه جهانی** دارند.

۲- مفاهیم مرتبط با فیریلنسری

امروزه با توجه به پیشرفت فناوری و شکل‌گیری مشاغل تخصصی در حوزه‌های مختلف تولید کالا و ارائه خدمات، نسل‌های جدید از مشاغل به وجود آمده‌اند. علاوه بر فیریلنسری، دورکاری، کار در خانه و برون‌سپاری از جمله شیوه‌های قابل توجه اشتغال هستند. اگرچه این مفاهیم ممکن است به جای یکدیگر به کار گرفته شده و یا یکسان در نظر گرفته شوند، تفاوت‌های مختلفی با همدیگر دارند و هر کدام دارای ویژگی‌های خاص و شرایط متفاوت از همدیگر هستند. در این بخش مروری بر این مفاهیم انجام خواهد شد.

۱-۲- دورکاری

دورکاری به معنای استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان جایگزینی برای سفرهای مرتبط با کار و یا حضور فیزیکی در محل کار و مراجعه مستمر به سازمان محل کار است. دورکاری به کارمندان

این فرصت را می‌دهد تا برای چند روز در هفته با استفاده از ابزارهای ارتباطی نظیر اینترنت، تلفن، فکس و ایمیل وظایف خود را در خانه یا در هر محلی به غیر از محیط کاری ثابت ورد انجام دهند. دورکاری می‌تواند ناشی از شرایط کارمند و یا کارفرما باشد. بسیاری از کارفرمایان بخش خصوصی به دلیل کاهش هزینه‌های جاری خود ممکن است تمام یا قسمتی از کارکنان خود را دورکار کنند. تقریباً اکثر مشاغلی که نیاز به حضور فیزیکی یا استفاده تجهیزات خاصی ندارد، می‌تواند به شکل دورکاری انجام شود. آمارها نشان‌دهنده آن است که استفاده از شیوه دورکاری می‌تواند صرفه‌جویی قابلی توجهی در هزینه‌های سازمان داشته باشد. این صرفه‌جویی برای کارمند نیز قابل توجه است و هزینه‌های حمل‌ونقل، پوشام و خورد و خوراک را تا حد زیادی کاهش می‌دهد. بر همین اساس است که گفته می‌شود استفاده از شیوه دورکاری دارای منافع دوسویه برای کارمند و کارفرما است. دورکاری در طول قرن بیست و یکم به شیوه اشتغال محبوب کارمندان شاغل در بخش فناوری تبدیل شده است. اگرچه این فرایند همچنان دارای خلاءهای قابل توجهی در حوزه قوانین ناظر بر کار است[۷]. با این توضیحات، میان دورکاری و فیریلنسری تفاوت‌های مختلفی وجود دارد که اصلی‌ترین آن عبارت از وجود رابطه استخدامی میان کارمند و کارفرما در شرایط دورکاری است.

۲-۲- کار در خانه

مفهوم کار در خانه اگرچه دارای شباهت‌هایی با مفهوم دورکاری است و بعضاً این دو به جای همدیگر استفاده می‌شوند، اما تفاوت‌های متعددی با دورکاری دارد. هنگامی که یک شخص وضعیت اشتغال کار در خانه را برای خود برمی‌گزینند، به این معنی است که علی‌رغم ایجاد یک رابطه قراردادی با کارفرما، شخص موظف نیست در طول روز و در ساعات مشخصی از طریق ارتباطات الکترونیک با محل کار خود در تماس باشد، فرصت‌های شغلی کار در خانه عموماً قائم به شخص است و برخلاف دورکاری نیاز به انجام کار تیمی و تعامل دائم با سازمان نیست. همچنین در این شیوه از

۷. Pyöriä, P. (۲۰۱۱). Managing Telework: Risks, Fears and Rules, Management Research Review, ۳۴(۴), ۳۸۶—۳۹۹.

اشتغال، فرد می‌تواند دور از محل کار خود زندگی کند و نیازی به ارتباط‌گیری با کارفرما و یا مشتریان محصول نهایی ندارد[۸].

۳-۲- برون‌سپاری

برون‌سپاری (Outsourcing) به واگذاری انجام فرایندها یا فعالیت‌های داخلی یک کسب‌وکار به یک تأمین‌کننده خارجی تحت قرارداد مشخص اطلاق می‌شود. هنگامی که یک سازمان برخی از فعالیت‌ها یا فرایندهای کسب‌وکار خود را به عرضه‌کننده‌ای در بیرون از شرکت یا سازمان خود بسپارد این عمل را برون‌سپاری می‌نامند. در بسیاری موارد در برون‌سپاری، حق تصمیم‌گیری و عوامل تولید هم به سازمان دیگر واگذار می‌شود. تعاریف بسیاری برای برون‌سپاری وجود دارد. اما یکی از اساسی‌ترین آن‌ها، واگذاری خدمات به شخص ثالث است. با توجه به فرصت‌های ناشی از فناوری اطلاعات، برون‌سپاری می‌تواند شامل هر قسمی از برون‌سپاری فناوری اطلاعات، مدیریت فناوری اطلاعات تا برون‌سپاری خدمات بسیار کوچک و ساده مانند بهبود مقابله با سوانح یا ذخیره‌سازی داده‌ها، و همه چیز در این میان را شامل شود. دلایل بسیاری برای برون‌سپاری فرایندهای کسب‌وکار مطرح شده است که از آن جمله عبارت‌اند از:

- **صرفه‌جویی در هزینه**: رایج‌ترین دلیل برای تصمیم به برون‌سپاری صرفه‌جویی در هزینه‌ها است. دستیابی به هزینه پایین‌تر ناشی از **صرفه‌جویی به مقیاس** در کسب‌وکارهای دیگر است. به دلیل آنکه سازمان امکان ایجاد صرفه‌جویی به مقیاس در همه فرایندهای کسب‌وکار خود را ندارد اقدام به برون‌سپاری می‌کند تا از مزیت‌های موجود در کسب‌وکارهای دیگر استفاده کند. به‌عنوان‌مثال برون‌سپاری فعالیت‌های مالی و **حسابداری** یک سازمان، می‌تواند ۳۵ تا ۵۰ درصد صرفه‌جویی در هزینه‌های مربوطه به همراه داشته باشد.

---

۸. Home, W. (۲۰۲۲). Work from Home: Definition, process, and examples - JOIN. Retrieved ۲۸ September ۲۰۲۲, from https://join.com/glossary/work-from-home/

• **تمرکز بر شایستگی اصلی سازمان**: منابع در دسترس یک سازمان محدود است و سازمان برای آنکه بتواند در فضای رقابت باقی بماند ناچار از تمرکز منابع خود بر **شایستگی اصلی** خود است. فرایندها یا فعالیت‌هایی که اهمیت حیاتی برای شایستگی اصلی سازمان ندارند از جمله فرایندها هستند که مناسب برون‌سپاری هستند. انجام همه فرایندهای مربوط به کسب‌وکار یک سازمان در داخل خود سازمان نیاز به منابع، تخصص، و توجهی دارد که اغلب به اندازه کافی در اختیار سازمان نیست و باید از منابع خارجی تهیه شود.

• **ساختاربندی مجدد هزینه:** برون‌سپاری قادر به تغییر نسبت‌هایی همچون **هزینه ثابت** به متغیر است. به‌این‌ترتیب امکان تبدیل ساختار هزینه سازمان به یک ساختار با **هزینه متغیر** فراهم می‌شود و امکان پیش‌بینی هزینه‌های متغیر هم افزایش می‌یابد.

بازسازی هزینه: نیروی کاری مقایسه‌ای است بین هزینه‌های ثابت با متغیر. برون‌سپاری **نیروی کار** از هزینه‌های ثابت به هزینه‌های متغیر انتقال می‌دهد و هزینه‌های متغیر را نیز بیشتر قابل پیش‌بینی می‌کند.

• **بهبود کیفیت**: رسیدن به یک تغییر شدید در کیفیت از طریق قرارداد ارائه خدمات با شرکت ثالث.

• **آگاهی**: دسترسی به **مالکیت معنوی** و تجربه و دانش وسیع‌تر

• **قرارداد**: ارائه خدمات با عقد یک قرارداد الزام‌آور حقوقی با مجازات مالی و حقوقی. اعمال این مورد با سرویس‌های داخلی نمی‌شود.

• **عملیاتی تخصصی**: دسترسی به بهترین نیروی عملیاتی که انجام آن توسط شرکت

بیش از حد دشوار و وقت‌گیر است.

- **دسترسی به استعداد**: دسترسی به یک منبع بزرگ از استعداد و یک منبع پایدار از مهارت‌ها، به ویژه در علوم و مهندسی.

- **افزایش ظرفیت برای نوآوری**: شرکت‌ها به طور فزاینده از ارائه‌دهندگان دانش خدمات خارجی برای نوآوری محصول خود استفاده می‌کنند.

۳- مروری بر آمارها و پیمایش‌های جهانی در خصوص فیریلنسرها

در طول چند سال اخیر، به‌طورکلی بازارهای جهانی و اقتصادهای ملی فراز و نشیب‌های مختلفی را پشت سر گذشته است و این وضعیت چالش‌های متعددی برای فیریلنسرها نیز ایجاد کرده است. نظرسنجی‌های متعددی که انجام گرفته است، گویای آن است که در طول ایام همه‌گیری کرونا، فیریلنسرها به شدت متأثر از رکود اقتصادی ناشی از قرنطینه‌های سراسری شده‌اند، ولی با این وجود آمارها حاکی از آن است که این بازار همچنان پررونق باقی‌مانده و به رشد خود ادامه می‌دهد. بسیاری از فیریلنسرها، در طول ایام همه‌گیری کرونا به توسعه مهارت‌ها و دانش تخصصی خود پرداخته‌اند و با حفظ تعامل خود با مشتریان، سعی بر زنده نگه داشتن وضعیت کاری خود کرده‌اند. بررسی آمارهای جهانی، منطقه‌ای و ملی گواه آن است که به‌طورکلی در تمام زمینه‌ها بازار فیریلنسری مسیری رو به رشد را پیموده است و چه از نظر حجم گردش مالی بازار، چه از نظر ورود نیروی انسانی جدید و چه از نظر متقاضی به کارگیری فیریلنسر برای انجام پروژه‌ها، وضعیت بسیار مطلوبی نسبت به دیگر بازیگران اقتصاد داشته است.

اهمیت و نقش برجسته‌ای که فیریلنسری در طول دهه دوم قرن بیستم کسب کرده، باعث شده است تا به سوژه جذابی برای مطالعات آماری و پیمایش‌های میدانی تبدیل شود و دولت‌ها و سازمان‌های اقتصادی بین‌المللی همواره در صدد آن هستند تا با دست‌یابی به درک صحیح و واقعی از بازار فیریلنسری بتوانند بهترین سیاست‌ها را در جهت توسعه و بهبود وضعیت موجود به سوی

وضعیت مطلوب اتخاذ کنند. بر همین اساس، مطالعه و بررسی این آمارها که به شکل ماهانه و سالانه به‌روزرسانی می‌شوند، تأثیر قابل توجهی در دید سیاست‌گذاران نسبت به فیریلنسری داشته و حائز اهمیت است. در این بخش، مروری جامع بر مهم‌ترین آمارها، نظرسنجی‌ها و اعداد و ارقام مربوط به بازار فیریلنسری بر اساس معتبرترین نظرسنجی‌ها و پیمایش‌ها مراکز معتبر ملی و بین‌المللی انجام خواهد شد.

اطلاعات دقیقی در مورد میزان واقعی فیریلنسرها در سطح جهان در دسترس نیست و این امر ناشی از دلایل مختلفی می‌تواند باشد. بسیاری از افراد ممکن است فیریلنسری را به عنوان شغل دوم خود انتخاب کرده باشند، بسیاری از افراد به شکل موقت وارد بازار فیریلنسری می‌شوند و برخی ممکن است صرفاً از سر کنجکاوی یا برای انجام یک پروژه خاص اقدام به فیریلنسری کنند. بااین‌حال، آمارها حاکی از آن است که پررونق‌ترین بازار فیریلنسری متعلق به اروپا است و ۳۳٫۵ درصد از فیریلنسرهای جهان ساکن اتحادیه اروپا هستند. بعد از آن، ۳۰ درصد در آمریکای لاتین، ۲۸ درصد در آسیا و ۱۰٫۱ درصد نیز در قاره آفریقا ساکن هستند.

در میان کشورهای مختلف، برترین بازار متعلق به **ایالات‌متحده آمریکا** است و در کنار آن، به‌طورکلی آمارهای مربوط به ایالات‌متحده آمریکا خیره‌کننده است. برخی از برترین رکوردهای ایالات‌متحده آمریکا عبارت‌اند از:

بیش از ۷۰ میلیون نفر از نیروی کار این کشور فیریلنسر هستند که ۴۰ درصد از کل نیروی کاری این کشور را تشکیل می‌دهند. فیریلنسرهای آمریکایی به طور متوسط، ماهانه ۶ هزار دلار درآمد خالص دارند و به طور میانگین برای هر ساعت ۴۴ دلار دریافت می‌کنند.. میان فیریلنسرهای مرد و زن آمریکایی شکاف دستمزد قابل توجهی وجود دارد و در ازای هر ۱ دلار که یک مرد فیریلنسر دریافت می‌کند، یک زن فیریلنسر ۰٫۷ دلار حق‌الزحمه می‌گیرد درحالی‌که ۵۲ درصد از جامعه فیریلنسری آمریکا را زنان تشکیل می‌دهند. میانگین سنی فیریلنسرهای آمریکایی نیز ۳۷ سال است. افراد جوان(۱۸-۲۲ ساله) بیشترین علاقه را به فریلنسری داشته و ۵۳ درصد از فیریلنسرهای آمریکایی در این بازه

سنی هستند. نیمی از فیریلنسرهای آمریکای فارغ‌التحصیل مقاطع مختلف دانشگاهی هستند و ۳۱ درصد از آن‌ها نیز در سطح دیپلم یا پایین‌تر هستند.

ماساچوست، کانکتیکات، رود آیلند، نیوجرسی و ناحیه کلمبیا بالاترین درآمد متوسط را برای فیریلنسرها دارند. کمترین درآمد فیریلنسری نیز با میانگین خالص ۳۰ هزار دلار متعلق به ویرجینیای غربی، ورمونت، می سی سی پی و نیومکزیکو است. گردش مالی بازار فیریلنسری در ایالات‌متحده آمریکا نیز قابل توجه است. گردش مالی فیریلنسری در آمریکا به‌تنهایی ۵ درصد از تولید ناخالص ملی این کشور را تشکیل داده و مبلغ آن به رقم ۱٫۳ تریلیون دلار می‌رسد. همین امر سبب شده است تا دولت آمریکا نیز به شکل ویژه‌ای فیریلنسری را مورد توجه قرار داده و شرایط مساعده برای این شیوه از کسب‌وکار محیا کند[۹].

اتحادیه اروپا نیز همچون ایالات‌متحده آمریکا در سال‌های اخیر با سطح بالای استقبال نیروی کار ماهر و متخصص از فیریلنسری مواجه شده است. بنا بر گزارش کمیسیون اروپا، سریع‌ترین نرخ رشد در بازار کار از سال ۲۰۰۰ مربوط به فیریلنسری بوده است. بر اساس آخرین آمار، بیش از ۲۲ میلیون نفر در اتحادیه اروپا فیریلنسر هستند.[۱۰] فیریلنسرهای اروپایی در طیف وسیعی از خدمات حوزه فناوری فعالیت می‌کنند، با این وجود محبوب‌ترین مشاغل برای آن‌ها عبارت‌اند از:

- ۳۰٫۹ درصد در زمینه بازاریابی و ارتباطات
- ۲۶٫۵ درصد در صنایع فناوری اطلاعات
- ۱۸ درصد در دسته‌های هنر، سرگرمی و تفریح

ترکیب سنی فیریلنسرهای اروپایی نیز مشابه با ایالات‌متحده آمریکا است و میانگین سنی آن‌ها ۳۷

---

۹. ۷۰+ Freelance Stats, Facts, and Trends [۲۰۲۲]. (۲۰۲۲). Retrieved ۷ October ۲۰۲۲, from https://passport-photo.online/blog/freelance-statistics/

۱۰. Malt & BCG Freelancing in Europe ۲۰۲۱ Report https://web-assets.bcg.com/۷۷/۶۲/۰۷a۱c۸۴f۴be۶b۶۷۱ca۱۰e-c۱۶f۶f۱/malt-bcg-freelancing-in-europe-۲۰۲۱.pdf

سال است. علی‌رغم که داشتن تحصیلات تکمیلی در اروپا ارزش خود را نسبت به گذشته از دست داده است، با این وجود همچنان ۵۲٫۲ درصد از فریلنسرها دارای مدرک کارشناسی ارشد یا دکترا هستند. در نهایت، تأکید بر این نکته مهم است که فریلنسرها در اروپا به دلایل بی‌شماری تصمیم می‌گیرند فیریلنسر شوند:

- ۴۶٫۸ درصد از داشتن برنامه‌های انعطاف‌پذیر لذت می‌برند.
- ۳۷٫۴ درصد می‌خواهند بتوانند پروژه‌های خود را انتخاب کنند.
- ۳۶٫۹ درصد دوست دارند که بتوانند از هر مکانی کار کنند.
- ۳۵٫۶ درصد تمایل دارند که رئیس خود باشند.

همانند فیریلنسرها دیگر در نقاط مختلف جهان، فیریلنسرهای اروپایی نیز با چالش‌های مختلفی مواجه هستند که بر اساس آخرین نظرسنجی‌های انجام گرفته، مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از:

- عدم دریافت دستمزد عادلانه و/یا نوسانات درآمد.
- نداشتن بیمه بیکاری خودکار.
- یافتن کار مناسب (به ویژه در ابتدای کار).
- عدم حمایت خانوادگی و دوستانه برای انتخاب فیریلنسری.
- ساعات کار بیشتر از کارگران حقوق بگیر سنتی.
- برای کسب درآمد کافی باید چندین پروژه را هم‌زمان مدیریت کنند.
- چالش‌های ناشی نظام مالیاتی گران قیمت اروپا.

• فشاربرای یافتن مداوم راه‌هایی برای بهره‌وری بیشتر[۱۱].

شرایط فیریلنسرها در **بریتانیا** پس از برگزیت به شدت تحت تأثیر قرار گرفت و متفاوت شد. با جدا شدن بریتانیا از اتحادیه اروپا، این کشور به شکل غیرقابل‌باوری دچار بحران نیروی کار و بلا تصدی ماندن پروژه‌های تخصصی شد. اکنون شرایط حاکم بر بریتانیا به‌گونه‌ای است که فیریلنسری را به عنوان ستون فقرات اقتصاد این کشور می‌شناسند ک بدون وجود آن‌ها بخش‌های مختلف اقتصاد آسیب خواهد دید.

فیریلنسرهای بریتانیایی به ارائه خدمات متنوع معروف هستند. در طول سال‌های ۲۰۱۹ و ۲۰۱۸، تعداد فیریلنسرها رشد ۳۱ درصدی را تجربه کرد. بنا بر آخرین آمار، در حال حاضر بیش از ۴/۴ میلیون نفر در بریتانیا فیریلنسر هستند[۱۲] و با تولید ناخالص داخلی ۱۲۵ میلیارد پوندی (معادل ۱۴۰ میلیارد دلار آمریکا)، نقش استراتژیکی در بهره‌وری اقتصادی دارند[۱۳]. لازم به ذکر است که قبل از آغاز همه‌گیری کرونا، بریتانیا بیش از ۵ میلیون فیریلنسر داشت. بر اساس مطالعه‌ای که توسط سایت مقایسه قیمت Money Supermarket انجام شده است، که محبوب‌ترین بخش‌ها برای فریلنسینگ در بریتانیا عبارت‌اند از:

• پشتیبانی کسب‌وکار ۲۲ درصد.

• طراحی ۲۰ درصد.

• ویرایش و ترجمه ۱۷ درصد.

• فروش و بازاریابی ۱۳ درصد.

---

۱۱. IBID

۱۲. Self Employment Statistics | Self Employment during COVID. (۲۰۲۲). Retrieved ۸ October ۲۰۲۲, from https://www.gosimpletax.com/insights/self-employment-statistics/

۱۳. https://www.microbizmag.co.uk/freelancing-statistics-uk-۲۰۲۰/

ویدئو، عکس و صدا ۹ درصد.

- توسعه وب‌سایت ۹ درصد.
- توسعه نرم‌افزار و اپ موبایل ۶ درصد.
- رسانه‌های اجتماعی ۴ درصد.

برخلاف تصور عموم، لندن به‌هیچ‌وجه شهر مناسبی برای فیریلنسرها نیست و همچنان در این شهر، مشاغل و ارائه خدمات به شیوه سنتی محبوبیت به مراتب بیشتری از فیریلنسری دارند. درحالی‌که، منچستر به بهشت فیریلنسرها معروف شده است. این شهر دارای اینترنت پرسرعت و ارزان‌قیمتی است و همچنین هزینه‌های زندگی در آن به مراتب از لندن و ادینبورگ کمتر است. نکته مهمی که در خصوص فیریلنسرهای بریتانیایی قابل اشاره است، علاقه‌مندی آن‌ها به استقرار در مراکز اداری شهر و حفظ ارتباط و تعامل مستقیم با کارفرمایان برای ساخت یک شبکه قدرتمند از مشتریان و رزومه درخشان برای تضمین تداوم همکاری است. فیریلنسرهای بریتانیایی به طور متوسط ۲۷ ساعت در هفته کار می‌کنند که در مقایسه با استانداردهای آمریکا و اتحادیه اروپا به مراتب کمتر است. زنان نقش پررنگی در کس و کار فیریلنسری در بریتانیا دارند و از هر ۷ فیریلنسر، یک نفر مادر و خانه‌دار است. در بریتانیا، گروه‌های سنی مختلف به فیریلنسری می‌پردازند. ولی بیشتر آمار متعلق به افراد ۵۰-۶۴ ساله است. ترکیب سنی فیریلنسرهای بریتانیایی به شرح ذیل است:

- ۳٫۱ درصد افراد ۱۸ تا ۲۴ ساله هستند.
- ۸٫۵ درصد ۲۵-۳۴ ساله هستند.
- ۱۳٫۴ درصد ۳۵ تا ۴۹ ساله هستند.
- ۱۳٫۷ درصد ۵۰-۶۴ ساله هستند.
- ۴٫۵ درصد بالای ۶۵ ساله هستند.

۴- مروری بر تجربیات تنظیم گری دولتی ناظر بر ساماندهی فیریلنسرها

۴-۱- اتحادیه اروپا

اتحادیه اروپا همواره شاهد اختلافات گسترده اقتصادی در میان اعضای خود بوده است. این امر به ویژه در خصوص مسئله اشتغال فیریلنسرها به شدت محسوس است. درحالی‌که در بعضی کشورها تعداد فیریلنسرها افزایش یافته است، در برخی کشورها بازار فیریلنسری با رکود مواجه بوده و یا حتی دچار پسرفت شده است. این قاره اگرچه به عنوان یک نظم منطقه‌ای در نظر گرفته می‌شود، اما همیشه نشانگر پیچیدگی‌ها و تفاوت‌های عمیق اقتصادی بوده است. این تفاوت‌ها ناشی از سیاست‌های متفاوت کشورهای اروپایی و اختلافات قانونی است. در این بخش، مروری کلی بر وضعیت فیریلنسری در سه کشور پیشرو اتحادیه اروپا در اشتغال فیریلنسری، یعنی فرانسه، اسپانیا و آلمان انجام خواهد شد.

۴-۱-۱- وضعیت کلی فیریلنسرینگ در اروپا

از دیدگاه متخصصان اروپایی، یافته‌ها نشانگر آن است که فیریلنسری با توجه به مزایای بالا نظیر استقلال شغلی، انعطاف‌پذیری، تعادل بین کار و زندگی و دستمزدهای قابل توجه تبدیل به یک انتخاب شغلی جذاب در اروپا شده است. در طول سال‌های ۲۰۲۰ و ۲۰۲۱ اروپا شاهد افزایش ۳۹ درصدی ثبت‌نام متقاضیان فیریلنسری در پلتفرم‌های مربوطه و افزایش ۶۳ درصدی شاخه‌های جدید فیریلنسری بوده است. علاوه بر این، درحالی‌که فناوری با سرعتی قابل‌ملاحظه در اروپا در حال رشد است، فیریلنسرها به عنوان پیشگامان ارائه خدمات بر پایه فناوری‌های نوین، تبدیل به پیشتازان نظم اقتصادی نوین در این قاره شده‌اند. میانگین سنی فیریلنسرها در کشورهای منتخب اروپایی، با توجه به میزان تراکم تجربه کاری در بازه‌های مختلف سنی، به طور متوسط در فرانسه ۳۷ سال و در آلمان ۴۳ سال است. انگیزه‌های فیریلنسرهای اروپایی برای انتخاب این سبک اشتغال تقریباً مشابه به همدیگر و هم سو است. استقلال، به عنوان اصلی‌ترین عامل انگیزشی

در میان فیریلنسرهای فرانسوی ۹۵ درصد، اسپانیا ۹۲ درصد و آلمان ۹۱ درصد اهمیت دارد. پس از آن، انعطاف‌پذیری و توانایی انتخاب میان فرصت‌های شغلی متنوع، قدرت انتخاب مشتری و پروژه بیشترین عوامل انگیزشی فیریلنسرهای اروپایی هستند. وقتی صحبت از چالش‌های فیریلنسری در اروپا به میان می‌آید، مذاکره با مشتری یک نقطه مشترک در اروپا است. عدم پرداخت به موقع حق‌الزحمه نیز دومین چالش مشترک فیریلنسرهای فرانسوی و اسپانیایی است. درحالی‌که فیریلنسرهای آلمانی مدیریت وظایف را چالش قابل‌ملاحظه خود می‌دانند. با این وجود، اکثریت فیریلنسرهای اروپایی از انتخاب این سبک شغلی احساس رضایت می‌کنند و این موضوع در آلمان موجب رضایت ۸۷ درصد از شاغلین فیریلنسر شده است.

داده‌ها حاکی از آن است که اصلی‌ترین متقاضیان فریلنسر، شرکت‌های کوچک و متوسط هستند. با این وجود، در آلمان بیش از ۲۰ درصد فیریلنسرها با شرکت‌های بزرگ و پیشگام اقتصادی همکاری می‌کنند. این آمار در فرانسه ۱۴ درصد و در اسپانیا ۵ درصد است. ارتقای مهارت و آموزش امروزه تبدیل به یکی از چالش‌های اصلی صاحبان مشاغل متوسط و بزرگ اروپایی شده است و از آنجایی‌که فیریلنسرها همواره در لبه دانش اروپا در حال حرکت هستند، به طور متوسط ۱۲ ساعت در هفته را صرف آموزش و توسعه مهارت‌های شغلی خود می‌کنند. فیریلنسرهای اروپایی معتقد هستند که اصلی عاملی که به آن‌ها فرصت همکاری با شرکت‌های بزرگ و غول‌های فناوری را می‌دهد، برخورداری از سطح بالای تخصص و مهارت است.[۱۴]

۲-۴- مروری بر تجربیات کشورهای پیشگام اروپایی در توسعه فیریلنسری (فرانسه، اسپانیا و آلمان)

در یک نظام اقتصادی مدرن، عوامل متعددی بر رشد بازار فیریلنسری تأثیر می‌گذارند. متخصصان علم اقتصاد با توجه به مزایای قابل توجه و مختلف توسعه فیریلنسری برای اقتصاد، نظیر افزایش نرخ اشتغال، ارزآوری، به کارگیری نیروهای متخصص در جایگاه مناسب و افزایش میزان تولید

۱۴. Survey Report: Freelancing in Europe ۲۰۲۲, https://landing.malt.com/

ناخالص ملی سعی بر شناسایی و طبقه‌بندی این عوامل نموده‌اند. همان‌طور که پیش‌تر مورد اشاره قرار گرفت، فیریلنسری در اتحادیه اروپا به شکل متناسب و یکسان در تمام کشورهای اروپایی توسعه‌نیافته است. بر همین اساس، بررسی تجربیات کشورهای پیشگام اروپایی در زمینه فیریلنسری تبدیل به یک موضوع جذاب برای مطالعات حوزه اشتغال‌زایی و بهبود کسب‌وکار شده است و به همین دلیل، سه کشور پیشگام فرانسه، آلمان و اسپانیا به شدت مورد توجه قرارگرفته‌اند. تحقیقات نشان می‌دهد که به‌طورکلی ۳ عامل اصلی در هر کشور بر رشد و توسعه فیریلنسری مؤثر است:

- قدرت اقتصاد ملی
- نگرش حاکم بر بازارهای کار نسبت به فیریلنسری
- نظام قانونی حاکم (قانون کار، قانون مالیات، قانون بیمه سلامت، قانون بازنشستگی)

در این بخش، مروری بر تجربیات این سه کشور بر اساس آخرین یافته‌ها و مطالعات انجام گرفته خواهد شد.

الف- اقتصاد ملی

ظرفیت‌های نظام اقتصادی یک کشور تأثیر بسزایی در رشد مثبت و منفی فیریلنسری و همچنین ایجاد انگیزه برای نیروی کار به منظور انتخاب این سبک از اشتغال را دارد. یک نیروی کار برای آنکه فیریلنسری را به عنوان راهی برای کسب‌وکار خود انتخاب کند، به شدت به شرایط مساعد اقتصادی کشور خود توجه می‌کند. فیریلنسری اساساً یک شیوه اشتغال پر ریسک تلقی می‌شود. آینده شغلی و ثبات درآمدی در این شیوه همواره در هاله‌ای از ابهام است و یک نیروی متخصص برای آنکه به جای بهره‌مندی از مزایای رابطه استخدامی دائم، فیریلنسری را انتخاب کند باید به یک میزان حداقلی از اطمینان دست یابد. ثبات نظام اقتصادی و قدرتمندی آن اولین عامل در ایجاد این حس اطمینان حداقلی است. به‌عنوان‌مثال، در کشور فرانسه میزان درآمد یک فیریلنسر ۳۵ تا ۴۰

درصد بیشتر از حقوق یک کارمند با شغل ثابت است و این یکی از عوامل اصلی ایجاد انگیزه برای فیریلنسرهای فرانسوی در نظر گرفته می‌شود. به شکل مشابه، بحران‌های اقتصادی به شدت در تصمیم‌گیری نیروی کار برای فیریلنسر شدن مؤثر است. آمارها حاکی از آن است که یک وضعیت همچون بحران اقتصادی سال ۲۰۰۸ به شدت در نرخ اشتغال فیریلنسرها مؤثر بوده است. بحران مالی ۲۰۰۷—۲۰۰۸ که به بحران مالی جهانی و بحران مالی ۲۰۰۸ نیز مشهور است، توسط بسیاری از اقتصاددانان به عنوان بدترین بحران مالی از زمان رکود بزرگ دههٔ ۱۹۳۰ شناخته می‌شود. این بحران تهدیدی برای فروپاشی مؤسسات مالی بزرگ بود که توسط بانک‌ها و دولت‌های ملی از آن جلوگیری شد، اما بازارهای سهام در سراسر جهان سقوط کردند. در بسیاری از مناطق، بازار مسکن نیز دچار این بحران شد، و منجر به اخراج، سلب حق مالکیت و بیکاری‌های طولانی‌مدت شد. این بحران نقش مهمی در شکست کسب‌وکارهای کلیدی و کاهش ثروت مصرف‌کنندگان که تا میلیاردها دلار تخمین زده شده، داشت و تأثیر قابل توجهی در افزایش نرخ بدهکاری دولت‌های اروپایی داشت. بدیهی است که در چنین شرایطی، اغلب افراد مزیت قابل توجه بیمه ایام بیکاری شغل ثابت را ترجیح داده و به سمت فیریلنسری نمی‌روند.

نرخ بیکاری از دیگر عوامل مؤثر بر انتخاب فیریلنسری به عنوان سبک اشتغال است. فارغ از تأثیر متعددی که افزایش نرخ بیکاری بر یک نظام اقتصادی می‌گذارد، به طور خاص فیریلنسری در ارتباط مستقیم با نرخ بیکاری قرار دارد. این ارتباط ناشی از دو مسئله عرضه و تقاضا و میزان دستمزد است. به‌طورکلی، چنانچه در یک نظام اقتصادی نرخ بیکاری افزایش پیدا کند، به دنبال آن دستمزدها به شدت کاهشی شده و عرضه نسبت به تقاضا افزایش پیدا می‌کند. در زمانی که نرخ بیکاری بالا است، شرکت‌ها با دستمزدهای پایین اقدام به استخدام نیروی کار می‌کنند و فراوانی منبع به طور طبیعی هزینه آن منبع را کاهش می‌دهد. در مقابل، کاهش نرخ بیکاری به معنی کمتر شدن نیروی کار و افزایش نرخ دستمزدها است. درحالی‌که در یک نظام اقتصادی پیشرفته، نرخ دستمزد مشاغل دائمی کمت در معرض نوسان قرار درد و پیرو نرخ تورم در جامعه است، دستمزدهای فیریلنسرها به

میزان قابل توجهی به شکل روزانه در نوسان است.
درکشورهای مورد بررسی، نرخ بیکاری اسپانیا بالاتر از فرانسه است(۱۶٫۳ درصد در مقابل ۸٫۹ درصد) درحالی‌که فیریلنسرهای اسپانیایی به طور متوسط ۲۵ درصد کمتر از فیریلنسرهای فرانسوی درآمد دارند. این میزان در آلمان ۳۵ درصد از فرانسه بیشتر است، درحالی‌که دستمزد کارکنان تمام‌وقت نیز در این کشور ۲۷ درصد بیشتر است. بحران همه‌گیری ویروس کووید-۱۹ یک نمونه بسیار گویا از چگونگی تغییر رفتار بازار فیریلنسری در طول آشفتگی‌های اقتصادی است. به‌طورکلی، بعد از همه‌گیری ویروس کرونا تعداد فیریلنسرهایی که به دنبال مشاغل تمام‌وقت می‌گردند افزایش پیدا کرده است. در سال ۲۰۱۹، ۹۰ درصد از فیریلنسرهای فرانسوی در پاسخ به این پرسش که آیا به دنبال شغل دائم هستند، نه گفتند، درحالی‌که این میزان در پایان سال ۲۰۲۰ به ۸۴ درصد کاهش یافت. برای نخستین بار در طول یک دهه گذشته، در اوج بحران نیمه دوم سال ۲۰۲۰، بسیاری از مشتری‌ها قراردادهای خود را با شرکت‌های کاریابی فیریلنسری لغو کردند. این شرکت‌ها ناگهان خود را با تعدادی زیادی از فیریلنسرها مواجه دیدند که هیچ پروژه‌های برای انجام کار نداشتند. در نتیجه این رویداد، تخفیف‌های هنگفتی برای ارائه پروژه‌ها و در نتیجه کاهش ارزش کلی بازار فیریلنسرها در کشورهای فرانسه، آلمان و اسپانیا به وجود آمد.

ب- وضعیت بازارکار

ساخت یک اقتصاد دیجیتال استاندارد دارای دو روی سکه است، از یک‌سو فیریلنسرهایی که باید خدمات خود را ارائه دهند و از وی متقاضیانی که حاضر هستند برای این خدمات دستمزد پرداخت کنند و این مسئله به شکل قابل توجهی در نظام‌های اقتصادی ملی متغیر و متفاوت است. اندازه‌گیری نگرش مثبت به فیریلنسری در یک نظام اقتصادی امری دشوار است و تنها با مصاحبه با صاحبان کسب‌وکار مانند مدیران پروژه‌های فناوری اطلاعات، مدیریان ارشد شرکت‌های فناوری، مدیران تدارکات و پشتیبانی نیروی انسانی به شکل واقع‌بینانه قابل ارزیابی است. نتایج حاصل از نظرسنجی از بسیاری از این افراد بیانگر آن است که تفاوت‌های قابل توجهی در رویکردها وجود دارد.

نگرش آن‌ها را باید معطوف به پاسخ دو پرسش اساسی ارزیابی نمود:

- آیا مدیران به شکل مستقیم از فیریلنسرها استفاده می‌کنند؟
- آیا فیریلنسرها جزء نیروهای کاری معرفی شده از سوی آژانس‌های کاریابی طرف قرارداد با شرکت مدیران هستند؟

پاسخ‌ها نشان می‌دهد که در اسپانیا بسیاری از مدیران شرکت‌های بزرگ اطلاع ندارند که در حاضر نیز در حال همکاری با فیریلنسرها هستند. در چنین شرایطی، فیریلنسرها نامرئی یا پنهان در پشت پیمان‌کاران هستند که خودشان طرف قرارداد با فیریلنسرها هستند و آن‌ها نیز قراردادهای پروژه را با شرکت‌ها منعقد می‌کنند. به‌عبارت‌دیگر، یکی از اصلی‌ترین دلایلی که مانع از رشد و تبلور فیریلنسرها در نظام اقتصادی می‌شوند، مؤسسات پیمان‌کاری پروژه هستند که طرف قرارداد شرکت‌های بزرگ و متوسط هستند و اجازه نمایان‌سازی افراد دخیل در انجام پروژه را به کارفرما نمی‌دهند. مطالعات نشان می‌دهد که در حال حاضر بیش از ۶۰۰ هزار فیریلنسر نامرئی در اسپانیا وجود دارد. نتیجه آنکه بلوغ فکری مشتری نسبت به صحیح بودن به کارگیری فیریلنسرها برای پیشبرد پروژه‌ها یکی از عوامل مؤثر در رشد فیریلنسرها است. از سوی دیگر باید توجه داشت که با افزایش تمایل شرکت‌ها به همکاری با فیریلنسرها نیز، بسیاری از پیمان‌کاران سنتی نیز به سمت به کارگیری فیریلنسرها در انجام پروژه‌های پیمانی حرکت کرده‌اند. آن‌ها اغلب بر روی پروژه‌های پرطرفدار فیریلنسری تمرکز می‌کنند. نکته مغفول آن است که فیریلنسرها بسیاری از هزینه‌های جاری پیمان‌کاران را ندارند و همچنین نرخ‌های مالیاتی پایین‌تری دارند. این میزان به طور میانگین در اسپانیا، آلمان و فرانسه منجر به تفاوت قیمتی ۳۵ تا ۴۰ درصدی می‌شود.

به همین نسبت، فیریلنسرها نیز باید نسبت به مزیت کار خود بلوغ فکری پیدا کنند. فیریلنسری به معنی تبدیل شدن به یک کارآفرین انفرادی است. فیریلنسر به طور هم‌زمان مدیر مالی، مدیر اجرایی، نیروی انسانی و مدیرعامل شرکت شخصی خود است. متولیان نظام اقتصادی باید توجه داشته باشند که تمامی نیروهای کاری برای تبدیل شدن به یک کارآفرین ساخته نشده‌اند. در یک

بازارکاری که دچار رشد نابسامان و بی‌برنامه فیریلنسرها شده است، فضای بسیاری کمتری برای رشد فیریلنسرهای واقعی وجود دارد. به همین دلیل است که کشورهای فرانسه، اسپانیا و آلمان فضای بسیاری مناسبی برای رشد بازار فیریلنسری دارند. این سه کشور به ترتیب در از کل میزان نیروی کار فعال در جامعه ۳٫۳ ، ۳۶ و ۲۶ درصد فیریلنسر دارند. در آلمان، شرکت‌های بزرگ به دلیل وضعیت اقتصادی بسیار مثبت(نرخ پایین بیکاری، تورم پایین) فرصت ایده آلی برای رشد فیریلنسرهای ارشد/متخصص وجود دارد. در آلمان به این نوع از فیریلنسرها، فیریلنسر سازمانی گفته می‌شود. چنانچه در یک بازارکار تعداد بیشتری از این فیریلنسرها وجود داشته باشد، شرکت‌های بیشتری متقاعد خواهند شد تا به شکل مستقیم از فیریلنسرها استفاده کنند. ویژگی‌های فیریلنسرهای سازمانی قابل توجه است:

- می‌توانند به شکل تمام‌وقت در دفترکار مشتری خود کارکنند.(فرانسه ۲۸ درصد، آلمان ۴۱ درصد، اسپانیا ۱۵ درصد)
- دارای تجربه بالای هستند و به طور میانگین ۹ سال سابقه فیریلنسری دارند. (فرانسه۲۱ درصد، آلمان ۵۰ درصد، اسپانیا۲۷ درصد)
- آن‌ها برای انجام پروژه‌های مورد علاقه شخصی و کسب درآمد بیشتر تبدیل به فیریلنسر می‌شوند.

ج- نظام حقوقی

نظام حقوقی مسلط بر یک اقتصاد ملی را باید مؤثرترین عامل بر رشد فیریلنسری دانست. کشورهای مختلف واکنش‌های متفاوتی نسبت به فیریلنسری دارند. برخی از کشورها با درک فواید و ارزش‌افزوده اقتصادی فیریلنسری اقدام به اتخاذ سیاست‌های تسهیل‌کننده برای رشد فیریلنسرها نموده‌اند. در مقابل برخی از کشورها هیچ اقدام خاصی انجام نداده‌اند، درحالی‌که سیاست‌های کلان اقتصادی و اجتماعی به شدت بر وضعیت کلی فیریلنسرها اثرگذار است. تأثیرگذاری نظام حقوقی بر

رشد بازار کسب‌وکار فیریلنسری را باید از جانب حقوق و تکالیف دو بازیگر اصلی فیریلنسری مورد ارزیابی قرارداد؛ یعنی ارائه‌دهنده خدمات و متقاضی خدمات.

از منظر ارائه‌دهنده خدمات یا همان فیریلنسر، فرانسه دارای بهترین نظام حقوقی است. دیدگاه قالب در خصوصی نظام حقوقی فرانسه، سیستمی پیچیده و بوروکراتیک با قوانین اداری بسیار پیچیده است. درحالی‌که بر اساس قوانین داخلی فرانسه، فیریلنسرها گزینه‌های متعددی برای صدور فاکتورهای قانونی برای مشتریان خود دارند. از طریق قوانین ثبت شرکت، از سال ۲۰۰۸ یک فیریلنسر می‌تواند در عرض ۴۸ ساعت نوعی از شرکت موسوم به شرکت میکرو(Micro entreprise) به ثبت برساند. این نوع از شرکت به فیریلنسر اجازه می‌دهد درصورت درآمد کمتر از هفتاد هزار یورو در سال، با پرداخت مالیات بسیار محدود به شکل قانونی به ارائه خدمات بپردازد. این ابتکار قانونی تأثیر بسزایی در رشد بازار فیریلنسری در فرانسه داشته است. بر اساس آمارها، حدود پنجاه درصد از فیریلنسرهای فرانسه بر اساس تأسیس این نوع از شرکت فعالیت می‌کنند.

اسپانیا نیز نظام حقوقی جذابی برای فیریلنسرها دارد. بسیاری از فیریلنسرهای اسپانیایی از وضعیت حقوقی موسوم به Autonomo status استفاده می‌کنند. بر این اساس، یک فیریلنسر در ماه هزینه تأمین اجتماعی حداقلی ۲۸۷ یورو را به صورت ماهانه پرداخت می‌کند. با این شیوه فیریلنسرها از حمایت تأمین اجتماعی برخوردار می‌شوند و این حق ماهیانه ارتباطی با میزان درآمد ندارد، به این معنی که چنانچه فیریلنسر درآمدی نیز نداشته باشد موظف به پرداخت حق بیمه خود است.

در آلمان وضعیت تا حدودی متفاوت است و نظام حقوقی یکی از چالش‌های جدی فیریلنسرهای آلمانی محسوب می‌شود. در طول سال‌های اخیر آلمان با پدیده فیریلنسرها و مشتریان تقلبی به دلیل معافیت‌های مالیاتی قابل توجه مواجه بوده و بر همین اساس اقدام به وضع قوانین سخت‌گیرانه‌ای نموده است.

بریتانیا نیز همچون آلمان به منظور مبارزه با فاکتورسازی‌های فیریلنسرها قوانین سختی به تصویب رسانده است. بر اساس یک طرح قانونی موسوم به IR35 law، اگر مشخص شود که رابطه بین یک

مشتری و فیریلنسر جعلی است، جریمه مالیاتی سنگینی برای فیریلنسر و کارفرما در نظر گرفته شده است. بسیاری از شرکت‌ها در بریتانیا به این طرح قانونی اعتراض داشته و معتقدند که این طرح به دلیل ابهام‌آمیز بودنش منجر به لغو بسیاری از قراردادهای فیریلنسری می‌شود. این قانون قرار بود که در سال ۲۰۲۰ اجرایی شود، اما به دلیل وضعیتی که گفته شد از یک سو و بحران اقتصادی ناشی از برگزیت از سوی دیگر، اجرای آن فعلاً به تعویق افتاده است.

اسپانیا وضعیت بسیار بهتری را برای مشتریان فیریلنسری فراهم کرده است. اگرچه میزان رابطه‌های قراردادی جعلی در این کشور از ۱۵۰۰ مورد در سال ۲۰۱۵ به ۱۹۰۰۰ مورد در سال ۲۰۱۸ افزایش پیدا کرده است، با این وجود دولت اسپانیا بر اساس آنچه خود معتقد است انتخابی بر اساس هزینه فرصت است، اقتصاد فیریلنسری را تحت تأثیر قوانین سخت‌گیرانه قرار نداده و اعلام نموده است فعلاً سعی بر مبارزه قانونی با این تخلفات احتمالی ندارد.

بر اساس این شرایط قانونی متفاوت، صاحب‌نظران معتقد هستند که فرانسه و اسپانیا در آینده نه چندان دور وضعیت بسیار بهتری نسبت به آلمان در اقتصاد فیریلنسری دارند. همان‌طور که اگر قانون lawIR۳۵ در بریتانیا به تصویب برسد سبب عقب‌افتادگی قابل توجه بازار فیریلنسری‌ها این دولت در مقایسه با فرانسه و اسپانیا خود شد.

به عنوان نتیجه‌گیری باید گفت که بر اساس عوامل سه‌گانه که در این بخش مورد بررسی قرار گرفت، در مجموع فرانسه بهترین شرایط را برای فیریلنسرهای منطقه اروپا دارد. فرصت‌های بسیاری اکنون در بازار فرانسه وجود دارد و مسئله حفظ شرایط موجود و انجام اقدامات آینده‌نگرانه از سوی دولت‌مردان است. در حال حاضر فیریلنسر شدن و فیریلنسر ماندن در فرانسه به مراتب از طی این فرایند در نظام‌های اقتصادی مستقل اتحادیه اروپا یعنی بریتانیا و آلمان آسان‌تر است.

۳-۴- پاکستان

پاکستان اکنون تبدیل به یکی از قطب‌های فیریلنسری در آسیا شده است. قدرت این کشور در حوزه اقتصاد گیگ نخستین بار در یک گزارش دوره‌ای مالی در سال ۲۰۱۸ که توسط بانک دولتی پاکستان

منتشر گردید، برای جهانیان آشکار شد. اکنون پاکستان یکی از پنج کشور محبوب فیریلنسرها در جهان است و بنابر آخرین آمار دولتی، در سال مالی ۲۰۲۲ بالغ بر نیم میلیارد دلار از طریق فیریلنسرهای پاکستانی، ارزآوری صورت گرفته است. به لطف در دسترس بودن فناوری‌های مدرن ارزان‌قیمت و اتصالات اینترنت پرسرعت مقرون به صرفه و منصفانه، مردم از مناطق مختلف پاکستان - حتی مناطق دوردست - قادر به فیریلنسری و کمک به اقتصاد کشور پاکستان شده‌اند. به لطف نیروی انسانی فراوان و ارزان‌قیمت، پاکستان با بیش از ۶۰۰۰ شرکت فناوری اطلاعات و یک میلیون فریلنسر، یکی از جذاب‌ترین کشورها برای فیریلنسری مشاغل حوزه فناوری در جهان است[۱۵].

بر همین اساس، در طول چند سال اخیر، تسریع فرایند رشد فناوری اطلاعات و خدمات مبتنی بر آن برای توسعه اقتصاد پاکستان تبدیل به یک اولویت ملی شده است. طبق ارزیابی‌های به عمل آمده توسط وزارت فناوری اطلاعات و مخابرات پاکستان، شرایط این کشور به‌گونه‌ای است که پتانسیل بالایی در این بخش وجود دارد و بر همین اساس، دولت پاکستان در نظر دارد تا در یک چشم‌انداز کوتاه‌مدت، به ارزآوری ۵ میلیارد دلاری به وسیله فناوری اطلاعات دست یابد. اگرچه دولت پاکستان دچار فراز و نشیب‌های سیاسی متعددی است و ثبات سیاسی در این کشور در طول چند دهه گذشته تقریباً شکل نگرفته است، با این وجود نظام سیاسی مستقر بر اساس رقابت جدی با دولت هند سعی دارد تا از عواید بازارهای بین‌المللی حوزه فناوری بی‌نصیب نماند و بتواند سهمی برای دولت پاکستان در این بین تعریف کند. دولت پاکستان در طول دو دهه اخیر سرمایه‌گذاری‌های زیادی در بخش فناوری اطلاعات انجام داده که منجر به ایجاد زیرساخت‌های اقتصاد دیجیتال در این کشور شده است. از سوی دیگر، این دولت به تربیت نیروی انسانی ماهر در این حوزه نیز توجه داشته است و از این نظر نیز وضعیت مناسبی دارد. مجموع این اولویت‌ها و امکانات، پاکستان را بر آن داشته تا در سال ۲۰۲۱ سند «سیاست ملی پاکستان برای تسهیل فیریلنسری» را به عنوان

---

۱۵. Pakistan's Freelancing Industry Earned Over $۲۰۰ Million in First Half of FY۲۲. (۲۰۲۲). Retrieved ۱ October ۲۰۲۲, from https://www.zameen.com/blog/freelancing-in-pakistan.html

خط‌مشی اصلی این کشور جهت توسعه زیرساخت‌ها و حمایت از فیریلنسرها به تصویب برساند. این سند مشتمل بر مجموعه‌ای از دستورکارها برای بخش‌های مختلف دولت ملی پاکستان است و بر اساس آن، چندین وزارت خانه از جمله وزارت ارتباطات، وزارت امور مالی، وزارت امور خارجه و بانک مرکزی و کمیسیون‌های فعال در زمینه فناوری اطلاعات و صنایع وابسته به آن موظف به حمایت از فیریلنسرها هستند.

در چشم‌انداز این سند تأکید شده است که هدف از آن، تبدیل پاکستان به یک بازیگر توانمند و کلیدی بازار جهانی فیریلنسری است و برای دست‌یابی به این هدف، دولت موظف است تا با توسعه مهارت‌های فیریلنسرها، سهولت تجارت خارجی، ظرفیت‌سازی و اشتغال‌زایی گسترده در زمینه مشاغل فناوری محور، با رعایت برابری جنسیتی میان زنان و مردان پاکستانی، به ثروت انبوه، شکوفایی اقتصادی، رفاه شهروندی و رشد پایدار اقتصادی دست یابد.

به طور متوسط، هر فیریلنسر پاکستانی ۳۵۰۰ دلار در سال درآمد دارد و تقریباً ۱۰۰ هزار فریلنسر فعال در پاکستان وجود دارد. دولت پاکستان در نظر دارد تا در یک بازه زمانی سه ساله، تعداد فیریلنسرهای پاکستانی را به ۱ میلیون نفر متوسط درآمد سالانه آن‌ها را به ۵ هزار دلار در سال افزایش دهد. از دیگر اهداف این سند، توسعه تجاری پاکستان است. بر همین اساس، با همکاری وزارت امور خارجه، پاکستان باید به عنوان یک بازار پیشرو در سطح جهانی بر اساس الگوی حکمرانی شفاف و دسترسی آسان به بازارها، پروژه‌ها و مشتریان معرفی شود.

در ادامه به معرفی مهم‌ترین رئوس این سند و توصیه‌های سیاستی ذیل آن پرداخته خواهد شد.

اهداف توسعه تجاری

۱- پرکردن شکاف موجود و تسهیل در ارتباط با مقامات دولتی جهت بهبود تجارت.

۲- معرفی یک استراتژی بازاریابی قوی و برنامه تبلیغاتی برای فیریلنسرها.

۳- افزایش صادرات در حوزه خدمات و افزایش ارزآوری برای کشور.

سیاست‌های ارائه تسهیلات برای بهبود شرایط فریلنسرهای پاکستانی

- ایجاد یک بستر دیجیتال در سرتاسر کشور و افزایش میزان آموزش و مهارت.
- توسعه و افزایش بانکداری دیجیتال، پرداخت‌های الکترونیکی، دسترسی به ابزارهای مالی و سرمایه، به ویژه وام‌های کم‌بهره برای فریلنسرها.
- ارائه معافیت مالیات بر درآمد تا سال ۲۰۳۰ به فیریلنسرهایی که در درگاه ثبت‌نام ملی فیریلنسری ثبت‌نام کرده‌اند.
- افزایش دسترسی به بیمه سلامت، بیمه عمر و بیمه مسئولیت فیریلنسرها از طریق یارانه‌ها و مشوق‌های دولتی.
- در دسترس قرار دادن بیمه مسئولیت در کشور با هدف کاهش ریسک‌های عملیاتی فریلنسرها در سطح داخلی و بین‌المللی.
- توسعه منابع انسانی و کارآفرینی
- ایجاد و تقویت منابع انسانی واجد شرایط از طریق ظرفیت‌سازی و برنامه‌های آموزشی-مهارتی.
- ثبت‌نام فریلنسرهای داخلی از طریق درگاه ثبت‌نام ملی و تسهیل کار و تجارت آن‌ها از طریق فراهم کردن بستری برای تعامل با بازار داخلی و بین‌المللی.
- افزایش میانگین درآمدی تمام گروه‌های فیریلنسری.

تقنین

- تعیین ذی‌نفعان «سیاست ملی پاکستان برای تسهیل فیریلنسری» و نحوه بازنگری و به‌روزرسانی این سیاست به منظور ایجاد یک چارچوب حقوقی اختصاصی و

حل‌وفصل دعاوی مربوط به عملیات فیریلنسری

توانمندسازی زنان

- توانمندسازی زنان و تشویق آن‌ها برای شروع یا ازسرگیری حرفه خود به عنوان فریلنسر.

افراددارای معلولیت

- امکان حضورافراد معلول، بازنشستگان و درآستانه بازنشستگی و ترنس جندرها.
- توانمندسازی مناطق دورافتاده و کم برخوردار
- حصول اطمینان ازگنجاندن مناطق دورافتاده، شهرهای کوچک، مناطق محروم و شهرهای دراولویت دوم و سوم دراین سیاست به منظورتوسعه اقتصادی، تولید ثروت و کاهش شکاف آن‌ها با کلان‌شهرها.

سازوکارهای اجرای «سیاست ملی پاکستان برای تسهیل فیریلنسری»

اجزای کلیدی

الف) در راستای توسعه کسب‌وکارها و صادرات در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات و ارائه فرصت‌های تجاری به فریلنسرها، اقدامات استراتژیک زیر باید انجام شود:

▪ هیئت صادرات نرم‌افزار پاکستان[۱۶] با همکاری با سایر ارگان‌های ذی‌ربط برای سازمان‌دهی هیئت‌ها، نمایشگاه‌ها / جلسات فناوری اطلاعات، نمایشگاه‌های سیار و غیره اقدام نموده و به فریلنسرها اجازه شرکت در سمینارها، نمایشگاه‌های بین‌المللی و نمایشگاه‌های تجاری و ... را بدهد. این امر به فریلنسرها امکان می‌دهد تا نمونه کارها خود را به نمایش بگذارند و با جلب نظر مشتریان بیشتر، درآمد خود را افزایش دهند.

۱۶. Pakistan Software Export Board (PSEB)

▪ ایجاد چندین بازار کار مجازی در پاکستان برای رقابت با پلتفرم‌های فریلنسری بین‌المللی، کاهش هزینه‌های پلتفرم‌های داخلی و ایجاد کانال‌های درآمدی متعدد برای فریلنسرهای پاکستانی. این امر همچنین باید یا کاهش وابستگی به پلتفرم‌های فریلنسری خارجی، امنیت استراتژیک را برای اکوسیستم فیریلنسری پاکستان فراهم کند.

▪ ارائه خدمات بانکداری دیجیتال به فریلنسرها در هنگام افتتاح حساب‌های بانکی، امکان پرداخت‌های الکترونیکی و دسترسی به سایر ابزارهای مالی، افزایش حواله‌های صادراتی، ساده‌سازی فرایند استفاده از حواله‌های خارجی برای خرید خدمات/نرم‌افزار/ابزار/ اشتراک پلتفرم‌های دیجیتال.

ب)تسهیلات

▪ هیئت صادرات نرم‌افزار پاکستان ثبت‌نام و تمدید ثبت‌نام را برای فیریلنسرهای پاکستانی به صورت کم‌هزینه به ترتیب با مبالغ ۱۰۰۰ و ۳۵۰۰ روپیه در سال ارائه خواهد کرد و سهولت انجام کار از طریق مشوق‌های مالیاتی و سایر یارانه‌های ارائه‌شده دولتی را تسهیل خواهد نمود.

▪ هیئت صادرات نرم‌افزار پاکستان و نهادهای دولتی مربوطه تسهیلات ویژه ویزا را برای فریلنسرهایی که سابقه حداقل سه سال کار به ارزش بیش از ۵۰۰۰ دلار آمریکا در سال در حوزه فناوری اطلاعات و از طریق کانال‌های بانکی رسمی دارند، ارائه خواهند کرد.

▪ هیئت صادرات نرم‌افزار پاکستان و سازمان‌های دولتی و خصوصی مربوطه در ارائه بیمه سلامت و عمر به فریلنسرهایی که در این هیئت ثبت‌نام کرده‌اند از طریق طرح‌های موجود و طرح‌های آینده، همکاری خواهند کرد.

▪ هیئت صادرات نرم‌افزار پاکستان و سازمان‌های دولتی و بخش خصوصی مربوطه در ارائه وام‌های بدون وثیقه به فریلنسرها از طریق طرح‌های موجود و طرح‌های آتی همکاری خواهند کرد.

▪ ایجاد میز تسهیل در پارک‌های فناوری نرم‌افزاری تحت مدیریت هیئت صادرات نرم‌افزار پاکستان برای رسیدگی به امور مربوط به ثبت‌نام، امور مالیاتی، حل اختلاف و غیره.

▪ هیئت صادرات نرم‌افزار پاکستان، با همکاری سازمان‌های دولتی و بخش خصوصی مربوطه، برای

پیوند دادن فریلنسرهای پاکستان با سرمایه‌گذاران داخلی و خارجی اقدام خواهد کرد.

▪ هیئت صادرات نرم‌افزار پاکستان، با همکاری کمیسیون بورس و اوراق بهادار پاکستان، روند ثبت شرکت تک‌نفره را ساده کرده و به فریلنسرها در هزینه‌های مربوطه بسته‌های تخفیفی ارائه می‌دهد.

ج) توسعه منابع انسانی و کارآفرینی

▪ هیئت صادرات نرم‌افزار پاکستان در مشارکت با سایر سازمان‌های بخش دولتی و خصوصی، گواهینامه‌های فناوری و آموزشی جدید را برای فریلنسرهای محلی راه‌اندازی خواهد کرد.

▪ هیئت صادرات نرم‌افزار پاکستان با شرکت‌های فناوری چندملیتی (Tech MNCs) برای یارانه دادن در دوره‌ها و گواهینامه‌ها مشارکت خواهد کرد و چنین مطالبی را در دسترس فریلنسرها قرار خواهد داد.

د) قانون‌گذاری و حواله‌های خارجی

▪ هیئت صادرات نرم‌افزار پاکستان، با همکاری بانک دولتی پاکستان (SBP)، معافیت‌های مالیاتی را ارائه خواهند نمود.

▪ هیئت صادرات نرم‌افزار پاکستان، با همکاری بانک دولتی پاکستان (SBP)، برای کمک هزینه افتتاح حساب بانکی ارزی برای فریلنسرها همکاری خواهد کرد.

▪ پیشنهاد می‌شود بانک دولتی پاکستان امکان نگهداری ۳۵ درصد از درآمد ارزی دریافتی به عنوان حواله داخلی را در این حساب‌های تجاری ارزی برای فریلنسرها فراهم کند.

▪ هیئت صادرات نرم‌افزار پاکستان با وزارت دارایی و هیئت درآمد فدرال همکاری خواهد کرد تا از معافیت مالیاتی حواله‌های صادراتی ارز دریافتی در فعالیت‌های فریلنسینگ تا سال ۲۰۳۰ اطمینان حاصل شود.

▪ بانک دولتی پاکستان بانک‌های محلی را موظف می‌کند تا از تطابق پرداخت‌های ارزی دریافتی در حساب تجاری فریلنسرها با سپرده محلی مربوطه در حساب گیرنده اطمینان حاصل کنند. این دریافت‌کنندگان نباید برای چنین حواله‌هایی با مشکل مواجه شوند.

▪ به بانک دولتی پاکستان توصیه می‌شود که به بانک‌های تجاری دستور دهد تا از اتخاذ

مکانیسم‌های ردیابی و ثبت عواید تراکنش‌های حاصل از فعالیت‌های فریلنسینگ از منابع محلی و بین‌المللی اطمینان حاصل کنند. فریلنسرها نباید در ارائه سوابق قابل‌ردیابی چنین معاملاتی به سازمان‌های دولتی با مشکل مواجه شوند.

مالکیت معنوی و سیاست حفاظت از داده‌ها

▪ پیشنهاد می‌شود پس از مشورت با همه ذینفعان مرتبط، از گنجاندن فریلنسرها و محصولات و خدمات دیجیتالی و فیزیکی، مارک‌ها و علائم تجاری، و هرگونه ویژگی معنوی دیگر در خط‌مشی ملی حفاظت از داده‌ها و خط‌مشی مالکیت معنوی اطمینان حاصل گردد.

تسهیلات برای جوامع با توانایی‌های متفاوت

▪ پیشنهاد می‌شود که یک نظرسنجی ملی انجام گردد تا از جمعیت دارای توانمندی ویژه در مورد تمایلات و الزاماتشان برای آموزش، ظرفیت‌سازی، و توانمندسازی برای پذیرش فریلنسینگ به عنوان یک شغل، سؤال شود.

▪ پیشنهاد می‌شود که پهنای باند اینترنت برای فریلنسرهای تراجنسیتی و فریلنسرهای دارای توانایی ویژه در سراسر پاکستان بدون هزینه باشد.

بر اساس این سند سیاسی، لازم است استراتژی‌های دولت برای جذب بخشی از هزینه‌های جهانی برای خدمات فریلنسینگ در پاکستان مجدداً بازبینی شود. این بازبینی به ایجاد هزاران شغل جدید برای فریلنسرها در بخش‌های مختلف و در راستای سیاست فعلی دولت برای ایجاد مشاغل پردرآمد برای جوانان در اقتصاد دیجیتال کمک می‌کند. در حال حاضر، مشوق‌های خاص دولتی برای فریلنسرها اصلاً وجود ندارد، و بنابراین نیاز به در نظر گرفتن انگیزه‌هایی برای فریلنسرها برای ایجاد یک محیط کاری مطلوب وجود دارد.

۴-۴- فیلیپین

اقتصاد فیریلنسری به عنوان یکی از بخش‌های مهم اقتصاد گیگ، رشد قابل توجهی در فیلیپین داشته و این کشور را تبدیل به یکی از بازارهای پررونق در این عرصه نموده است. فیلیپین در حال

حاضر در جایگاه ششمین کشور جهان از منظر سرعت توسعه اقتصاد گیگ قرار دارد[۱۷]. با توجه به ضریب نفوذ بالای اینترنت در این کشور، بسیاری از نیروهای کار فیلیپینی علاقه‌مند به فریلنسری شده‌اند. ازآنجایی‌که فیلیپینی‌ها به خلاقیت، اخلاق کاری، و مشتری مداری شهرت دارند، علاوه بر بازار داخلی، فریلنسرهای فیلیپینی در کشورهایی از جمله ایالات‌متحده، بریتانیا، هنگ‌کنگ، کره جنوبی، تایوان و امارات متحده عربی نیز به شدت فعال هستند[۱۸]. بنابر آخرین آمار، در حال حاضر بیش از یک و نیم میلیون نفر در فیلیپین فیریلنسر هستند.[۱۹]

دولت فیلیپین با توجه به افزایش قابل توجه نرخ اشتغال فیریلنسرهای این کشور و استقبال گسترده فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و نیروی کار متخصص برای انتخاب فیریلنسری به عنوان شیوه کسب‌وکار، اقدام به تنظیم گری در این حوزه نموده است. قانون مرجع ساماندهی فیریلنسری در فیلیپین، «قانون حمایت از فیریلنسرها» نام دارد. سیاست دولت کنونی فیلیپین، افزایش تولید ناخالص ملی از طریق ایجاد مشاغل پردرآمد و حمایت از حق شهروندی برخورداری از کسب‌وکار شایسته است و به منظور تحقق این امر، حفاظت از نیروی کار در برابر سوءاستفاده‌های احتمالی کارفرمایان و تضمین حقوق بهره‌مندی از شرایط کار عادلانه و انسانی نسبت به گذشته اهمیت بیشتری یافته است. از مدت‌ها پیش، به دنبال مشاهده منافع متعدد فیریلنسری، خصوصاً ارزآوری و کاهش هزینه‌های دولت در اشتغال‌زایی، دولت فیلیپین به دنبال ایجاد مکانیزمی برای حمایت از حقوق فیریلنسرها بود. دراین‌بین، مهم‌ترین چالش فیریلنسری‌های فیلیپینی تأخیر یا عدم پرداخت حق‌الزحمه پروژه‌های انجام شده بود. به همین منظور، دولت قانون فوق‌الذکر را به

---

۱۷. Philippines' Thriving Gig Economy. (۲۰۱۶). Retrieved ۱ October ۲۰۲۲, from https://theaseanpost.com/article/philippines-thriving-gig-economy

۱۸. magazine, a. (۲۰۲۲). Insight: Philippines Freelance Market ۲۰۲۲ Report identifies uphill trend of Filipino freelancers with overseas clients - adobo Magazine Online. Retrieved ۱ October ۲۰۲۲, from https://www.adobomagazine.com/insight/insight-philippines-freelance-market-۲۰۲۲-report-identifies-uphill-trend-of-filipino-freelancers-with-overseas-clients/

۱۹. ibid.

تصویب رساند و تا حد قابل توجهی در رفع این مشکل موفق ظاهر شد. بر اساس این قانون: فیریلنسر به هر شخص حقیقی یا شرکت یک نفره با مسئولیت محدود اطلاق می‌شود که در کمیسیون بورس و اوراق بهادار شرکت خود را به ثبت رسانده باشد، یا به عنوان وضعیت مالکیت انحصاری ارائه خدمات در وزارت تجارت و صنعت به ثبت رسیده باشد، یا به عنوان خود اشتغال از طریق اداره درآمد داخلی دولت را از وضعیت کسب و پیشه خود مطلع ساخته باشد.

طرف استخدام محلی به هر شخص حقیقی یا نهاد حقوقی مستقر در فیلیپین اطلاق می‌شود که یک فیریلنسر را برای دریافت هرگونه خدمات از طریق نماینده محلی، وب‌سایت‌های ویژه فیریلنسری یا یک شرکت کاریابی استخدام کرده باشد.

طرف استخدام غیر محلی به هر شخص یا نهادی اطلاق می‌شود که در حال حاضر در فیلیپین به ثبت نرسیده است، ولی از طرق قانونی مقیم و مستقر در فیلیپین محسوب می‌شود(شخص یا نماینده حقوقی شخص) و یک فیریلنسر را از طریق وب‌سایت‌های ویژه فیریلنسری یا نماینده خود استخدام کرده است.

بر اساس «قانون حمایت از فیریلنسرها» طرف استخدام‌کننده و فیریلنسر موظف هستند که قبل از شروع کار قرارداد کتبی در مورد شرایط استخدام، نوع و شیوه انجام کار و نتیجه نهایی منعقد کنند. این قرار باید به زبانی ساده و برای هر دو طرف قابل درک باشد. هر یک از طرفین باید یک نسخه از قرار داد را نزد خود حفظ کنند. بر اساس قانون، این‌گونه قراردادها برای آنکه معتبر تلقی شوند، حتماً باید واجد موارد ذیل باشند:

۱- مشروح دقیق و مشخص کلیه خدماتی که باید توسط فیریلنسر ارائه شود، هزینه و شیوه پرداخت آن.

۲- تاریخی که در آن طرف استخدام‌کننده باید هزینه را بپردازد.

۳- نام و آدرس ثبت‌شده طرف استخدام‌کننده محلی

۴- درمورد طرف‌های استخدام غیرمحلی، نام و نشانی نماینده محلی یا نماینده شرکت استخدامی تعیین‌شده، وب‌سایت یا هرنماینده معتبرمستقردرفیلیپین؛

۵- هرگونه شرایط و ضوابط دیگری که براجرای تعهدات متقابل طرفین حاکم باشد که مغایر با اخلاق حسنه، نظم عمومی و سیاست عمومی فیلیپین نباشد.

به‌استثنای مواردی که در قانون مقرر شده باشد، در صورت تأخیر در پرداخت حق‌الزحمه توسط استخدام کنند، فیریلنسر کلیه غرامت خود دریافت حداکثر تا (۳۰) روز پس از اتمام و ارائه خدمات بر اساس قرارداد یا تاریخی که پرداخت آن طبق شرایط صریح سررسید است دریافت می‌کند. بر اساس این قانون، زمانی که یک فیریلنسر طبق قرارداد کار خود را شروع کرد، هیچ‌یک از طرفین استخدام‌کننده نمی‌توانند به عنوان شرط پرداخت، درخواست کنند که فیریلنسر کمتر از قیمت قرارداد تعیین‌شده را بپذیرد. مشروط بر اینکه هیچ‌چیز در اینجا مانع از دستیابی طرفین به حل‌وفصل اختلاف با حسن نیت در مورد عملکرد تحت قرارداد یا موافقت با اصلاح قرارداد مطابق با سایر قوانین قابل‌اجرا نباشد.

هر شخصی که این قانون یا هر قاعده یا مقرراتی را که در رابطه با این قانون ابلاغ‌شده است، نقض کند، مسئول مجازات مدنی حداکثر دویست و پنجاه هزار پزو است.

هر کس عمداً از مفاد قانون تخلف کند مرتکب جنبه جزای نقدی حداکثر از بیست‌وپنج هزار پزو یا ب حبس حداکثر سه (۳) ماه خواهد بود.

به استثنای مواردی که در قانون مقرر شده باشد، هرگونه شرط ذیل هر قرارداد یا توافقنامه‌ای که مدعی چشم‌پوشی از حقوق فیریلنسر طبق این قانون باشد، برخلاف سیاست عمومی تلقی شده و باطل است.

۵-۴- ایالات‌متحده آمریکا

در نظام حقوقی ایالات‌متحده آمریکا که به عنوان مهد فیریلنسرهای جهان، با بیشترین میزان

فیریلنسر و بالاترین میانگین درآمدی برای این شیوه کسب‌وکار، فیریلنسر یک اصطلاح رایج اما غیررسمی از منظر قانون‌گذار است. در این کشور، بر اساس قوانین ناظر بر کار، این افراد پیمانکار مستقل نامیده می‌شوند. در نتیجه، اگرچه فعالین این حوزه در سایت‌ها و پلتفرم‌های متعددی که در آمریکا فعال است خود را فیریلنسر معرفی می‌کنند، در قراردادهایی که با کارفرمایان خود منعقد می‌کنند، از عنوان پیمان‌کار مستقل استفاده می‌کنند. چنانچه فردی از عنوان در قرارداد خود استفاده نکند، در صورت بروز دعوای حقوقی، محاکم فدرال این شخص را به عنوان کارفرما-کارمند یا سرمایه‌گذار مشترک در نظر می‌گیرند.

در آمریکا، سازوکار کارآمدی برای سامان‌دهی و حمایت از حقوق فیریلنسرها در نظر گرفته شده است و «پیمانکار مستقل» می‌تواند به یک مالک انحصاری (فریلنسر فردی) اشاره کند که یک شرکت با مسئولیت محدود تک مالکی (LLC) را برای ارائه خدمات تشکیل داده است. البته برای شروع به کار فیریلنسری در آمریکا، ضروری نیست تا چنین شرکتی تأسیس شود، اما به دلیل سازوکار ساده‌ای که برای تأسیس این قبیل شرکت‌ها در نظر گرفته شده از یک سو و منافعی که باوجود یک شرکت تک‌نفره نصیب فیریلنسر می‌شود، اغلب افراد علاقه‌مند هستند که این اقدام را انجام دهند. در نتیجه، از نظر قانونی، هیچ الزامی برای تشکیل یک شرکت برای ارائه خدمات وجود ندارد (به استثنای چند نوع کسب‌وکار خاص که برخی از قوانین ایالتی ملزم نموده‌اند که باید توسط شرکت‌ها انجام شوند). بااین‌حال، دلایل قانع‌کننده‌ای وجود دارد که چرا ممکن است به‌هرحال تشکیل یک شرکت منطقی باشد. اولاً، بسیاری از مشتریان ترجیح زیادی برای استخدام شرکت‌ها دارند تا مالکان انحصاری. این تا حدی به این دلیل است که در فرهنگ آمریکایی این تصور وجود دارد که شرکت‌ها مشروع‌تر از مالکان انحصاری هستند. بر همین اساس، در عرف تجاری آمریکا تشکیل یک شرکت نشان‌دهنده شایستگی و حرفه‌ای بودن است. همچنین در مواقعی، از منظر قوانین ایالتی می‌تواند برای شرکت‌ها خطرناک باشد که افراد غیررسمی را برای انجام پروژه‌های دارای استاندارد استخدام کنند. وزارت خزانه‌داری ایالات‌متحده آمریکا، سازمان امور مالیاتی ایالات‌متحده آمریکا، اداره مالیات بر

درآمد ایالات‌متحده آمریکا و بازرسان مالیاتی فدرال در این خصوص حساسیت بالایی دارند و ممکن است کارفرمایان را با این ادعا که به طور نامناسب فیریلنسر را به عنوان "پیمانکار" طبقه‌بندی کرده‌اند تا فرار مالیاتی کنند، جریمه‌های سنگینی کنند.

از دیگر موارد قابل توجه نظام حقوقی ایالات‌متحده آمریکا در زمینه قوانین ناظر بر حقوق فیریلنسرها می‌توان به قراردادهای قانونی متنوع و حمایت گسترده از مالکیت معنوی اشاره نمود.

در خصوص قراردادهای ناظر بر رابطه کاری فیریلنسری و مدارک قانونی مورد نیاز برای ایجاد این رابطه قانونی می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

- قرارداد خدمات مشتری

این قراردادی است که فیریلنسرها با مشتریان خود منعقد می‌کنند و جزء قراردادهای ضروری طبقه می‌شود، زیرا موارد مختلفی را در قالب یک سند تعیین تکلیف می‌کند. نقشه راه، نحوه انجام پروژه، حقوق و تکالیف مشتری، محصول نهایی قابل تحویل به مشتری(اعم از اینکه آثار هنری سفارشی باشد یا موسیقی، تولید یا توسعه یک نرم‌افزار، طراحی وب‌سایت یا هر چیز دیگری)، مهلت‌های تحویل پروژه و فازبندی زمانی، مهلت‌های پرداخت حق‌الزحمه و فازبندی پرداخت و اینکه چه کسی مالک مالکیت معنوی محصول نهایی است، و شرایط دریافت غرامت توسط کارفرما و فیریلنسر از جمله موارد مهمی هستند که در قرارداد خدمات مشتری باید تعیین تکلیف شوند.

- قرارداد پیمانکاری فرعی

این نوع قرارداد بستگی به شیوه کار فیریلنسر دارد و بیشتر مناسب پروژه‌هایی است که یک فیریلنسر برای انجام و یا تکمیل پروژه از فیریلنسرهای دیگر نیز استفاده می‌کند و باید برای انجام این کار، با دیگر فیریلنسرهای به خدمت گرفته شده نیز قرارداد منعقد کند. نمونه‌های رایج قرارداد پیمانکاری فرعی مربوط به عکاسان تجاری

است که عکاسان بیشتری را برای عکس‌برداری استخدام می‌کنند و همچنین توسعه‌دهندگان نرم‌افزاری که توسعه‌دهندگان دیگری را برای کارهای کدنویسی خاص یا خلق آثار هنری استخدام می‌کنند تا محصول نهایی را تحویل مشتری دهند چنانچه یک فیریلنسر برای انجام پروژه کارفرما قصد به کارگیری پیمان‌کاران فرعی را داشته باشد، باید حتماً در قرارداد خود این موضوع را تعیین تکلیف کند و گزینه امکان عقد قرارداد پیمانکاری فرعی را فعال نماید.

• توافقنامه پردازش داده

این نوع نسبتاً جدیدی از قراردادهای ناظر بر فیریلنسری است که امروزه کارفرمایان از طیف گسترده‌ای از فریلنسرها می‌خواهند آن را امضا کنند. این قرارداد توسط مقررات حفاظت از داده‌های عمومی(GDPR) و سایر قوانین حفاظت از داده‌های اروپایی که در چند سال گذشته به وجود آمده است، الزام می‌شود. این قوانین می‌توانند برای شرکت‌های آمریکایی که مشتریان یا کارمندانی در اروپا دارند اعمال شود، به این معنی که آن شرکت‌های آمریکایی اغلب باید این تعهدات را به فروشندگان خارجی خود ادا کنند. مطمئناً از توسعه‌دهندگان نرم‌افزار آزاد خواسته می‌شود که توافقنامه پردازش داده را امضا کنند. محتوای DPAها متفاوت است، اما آن‌ها به‌طورکلی از فیریلنسرها می‌خواهند که متعهد به روش‌های مختلفی برای محافظت از اطلاعات متعلق به مشتری و کارمندان آن باشند. این DPAها می‌توانند عواقب بسیار شدیدی برای فیریلنسر داشته باشند، به همین دلیل اغلب فیریلنسرهای آمریکایی سعی می‌کنند با این استدلال که ماهیت کار آن‌ها خطری متوجه داده‌های متعلق به کارفرما نمی‌کند، او را از الزام تنظیم این قرارداد منصرف کنند.

گستردگی دامنه کار فیریلنسرها در آمریکا از یک سو و تعداد بالای آن‌ها از سوی دیگر،

دولت‌های فدرال را بر آن داشته است تا در حد امکان، تمام فعالیت‌های آن‌ها را در چارچوب قانون قرار دهند تا به بهترین شکل از حقوق آن‌ها و کارفرمایان دفاع شود. مالکیت معنوی محصولات فیریلنسرها یکی از موضوعات مهمی است که دغدغه هر دو سمت یک قرارداد فیریلنسری است. خصوصاً آنکه، بخش قابل توجهی از فیریلنسرها در آمریکا در بخش‌های مختلف فناوری فعالیت کرده و بعضاً محصولات گرا قیمتی برای کارفرمایان خود تولید می‌کنند.

مالکیت معنوی در قوانین ایالات‌متحده برای چندین نوع دارایی استفاده می‌شود که مربوط به ارائه‌دهندگان خدمات آزاد عبارت‌اند از علائم تجاری و حق آفرینش اثر است. قانون علائم تجاری به‌طورکلی از نشان‌ها، نام محصولات، نام شرکت‌ها و شعارهای تجاری محافظت می‌کند. صاحب علامت تجاری می‌تواند از استفاده دیگران از نام، نشان یا شعار محافظت شده با علامت تجاری یا نام‌ها، نشان‌ها و شعارهای مشابهی که مصرف‌کنندگان ممکن است به طور منطقی با آن اشتباه بگیرند، جلوگیری کند. طبق قانون کپی‌رایت ایالات‌متحده، عموماً فریلنسری که مطالب محافظت شده با حق آفرینش اثر را ایجاد می‌کند، تنها مالک قانونی آن است و مشتری نمی‌تواند بدون ارتکاب نقض حق نسخه‌برداری از آن استفاده کند مگر تا زمانی که سازنده حق استفاده از آن را به مشتری اعطا کند. در بیشتر موارد مشتری اصرار دارد که آن کار را به طور کامل در اختیار داشته باشد، از طرف دیگر فریلنسرها ممکن است ترجیح دهند مالکیت کار خود را حفظ کنند اما به مشتریان مجوز استفاده از آن را به روش‌های تعریف‌شده مختلف در قانون می‌دهند. این رویکرد البته کمتر رایج است، اما برای کسب‌وکار فیریلنسرهای حرفه‌ای منطقی هستند و اگر فیریلنسر بتواند دلیل این رویکرد را به کارفرما توضیح دهد، مشتریان اغلب با آن موافق هستند. درهرحال، فیریلنسر علاقه‌مند به استفاده از هرکدام از امکانات محافظت قانونی از حق آفرینش

اثر که باشد، باید در قالب یک توافق‌نامه کتبی بین خود و کارفرمای خود، این موضوع را تعیین تکلیف کند و به شکل صریح معین نماید که تکلیف مالکیت معنوی اثر پس از اتمام پروژه چه خواهد شد.

علی‌رغم در نظر گرفتن تمامی این تمهیدات قانونی برای ساماندهی فعالیت فیریلنسرها در ایالات‌متحده، همانند بسیاری دیگر از نقاط جهان، امتناع کارفرما از ادای تعهدات مالی خود نسبت به خدمات دریافتی از پیمان‌کار مستقل، یکی از اصلی‌ترین چالش‌های فیریلنسرهای آمریکایی در نظر گرفته می‌شود.

به‌طورکلی، هر فریلنسری در طول دوران فعالیت خود ممکن است با کارفرمایانی مواجه شود که تعهدات مالی خود را یا اساساً انجام نمی‌دهند یا به شکل ناقص انجام می‌دهند. اما در عرف تجاری فیریلنسرها راه‌هایی برای کاهش این خطر وجود دارد.

بسیاری از فیریلنسرها، پیش از شروع به کار، از مشتریان خود می‌خواهند که بخشی از حق‌الزحمه پروژه مورد درخواست را پرداخت کنند. از این جهت، یک اطمینان خاطر ضمنی برای فیریلنسر ایجاد می‌شود که کارفرما توانایی پرداخت حق‌الزحمه را دارد. اغلب فیریلنسرهای آمریکایی ۲۵٪ از کل هزینه‌های مورد انتظار پروژه را ابتدا دریافت می‌کنند. آن دسته از فیریلنسرهایی که محصول نهایی ایشان شامل تولید محصولات محافظت شده با حق آفرینش اثر باشد، اطمینان خاطر بیشتری خواهند داشت و عموماً در ذیل قرارداد خدمات مشتری می‌توانند استفاده مشتری از آن اثر را به پرداخت کامل هزینه‌های مورد توافق موکول کنند. همان‌طور که در بالا توضیح داده شد، مشتریان حقوق قانونی برای استفاده از اثر محافظت شده با حق آفرینش اثر را به دست نمی‌آورند مگر تا زمانی که مالکیت آن را به شکل قانونی از خالق اثر دریافت

کنند یا مجوز بهره‌برداری از آن را داشته باشند. ضرورت استفاده از قرارداد خدمات مشتری در اینجا مشخص می‌شود. چراکه این قرارداد می‌تواند روشن کند که اگر مشتری نتواند تعهدات مالی خود را انجام دهد، حقوق مذکور را به دست نمی‌آورد. این شرط می‌تواند یک مکانیسم بسیار مفید در برابر کارفرمایانی باشد که صورت حساب نهایی را پرداخت نمی‌کنند.

قانون فیریلنسری رایگان نیست[۲۰]

با این وجود، قانونمند کردن فرایند حمایت از فیریلنسرها به عنوان یک اصل لازم جهت تأمین بستر رشد و توسعه این شیوه از کسب‌وکار یکی از عواملی مهمی است که ضرورت تنظیم‌گری دولتی را اثبات می‌نماید. یکی از قوانین قابل‌ملاحظه در این خصوص، در ایالت نیویورک به تصویب رسیده است. این قانون با عنوان «فیریلنسری رایگان نیست» مصوب ۱۵ می ۲۰۱۷ است[۲۱]. این قانون یکی از قوی‌ترین قوانین موجود برای حمایت از فیریلنسرها است. نقطه عطف این قانون، ایجاد یک ضمانت اجرای قوی برای فیریلنسرها جهت دریافت حق‌الزحمه پروژه‌های تکمیل‌شده است. فیریلنسر بر اساس این قانون می‌تواند در صورت پرداخت در تأخیر حق‌الزحمه، پرداخت به شیوه مخالف منعقد در قرارداد و یا عدم پرداخت، تا ۲ برابر ارزش کل قرارداد را از کارفرما دریافت کند. به‌عبارت‌دیگر، کارفرما باید ارزش قرارداد را به اضافه جریمه‌ای معادل ارزش قرارداد به فیریلنسر بپردازد.

یکی از ویژگی‌های نوآورانه این قانون، حمایت از فیریلنسرها در برابر اقدامات تلافی‌جویانه و رفتارهای تهدیدآمیز کارفرما است. بر همین اساس، برای آنکه فیریلنسر بتواند از این حقوق بهره‌مند گردد، نیازمند آن است تا یک «قرارداد معتبر کتبی» با کارفرمای خود منعقد کند. بر اساس این قانون،

---

۲۰. Freelance Isn't Free

۲۱. Freelance Isn't Free Act - DCA. (۲۰۲۲). Retrieved ۱ October ۲۰۲۲, from https://www۱.nyc.gov/site/dca/about/freelance-isnt-free-act.page

فیریلنسر حق دارد تا تمامی حقوق خود را در تاریخ مقرر در قرارداد مطالبه نماید، در غیر این صورت حداکثر باید ظرف ۳۰ روز پس از پایان پروژه و ارائه خدمات مندرج در قرارداد، کارفرما موظف است تمام حق‌الزحمه را پرداخت نماید.

در خصوص دامنه شمول این قانون باید گفت که طیف وسیعی از فیریلنسرها را تحت حمایت خود قرار می‌دهد، به شرط آنکه در مجموع قراردادهای بین فیریلنسر و کارفرما در ۱۲۰ روز گذشته حداقل ۸۰۰ دلار ارزش داشته باشد. از ویژگی‌های برجسته این قانون، حمایت از تمامی فیریلنسرها بدون توجه به وضعیت مهاجرتی آن‌ها است.

۶-۴- بنگلادش

کشور بنگلادش یکی از قطب‌های نوظهور فیریلنسری به‌حساب می‌آید. بنگلادش در طول دو دهه اخیر، در حال طی فرایند دیجیتالی شدن در سرتاسر کشور بوده و با ابتکارات حمایتی دولتی و غیردولتی، فیریلنسری امروزه تبدیل به یک سبک زندگی برای جوانان این کشور شده است. بنگلادش یکی از کشورهای پرجمعیت جهان محسوب می‌شود که دارای نرخ جوانی جمعیت بالایی است. از ۱۶۵ میلیون جمعیت این کشور، تقریباً ۶۵ درصد افراد زیر ۲۵ سال هستند. فیریلنسرهای بنگلادشی ۱۶ درصد از کل فیریلنسرهای جهان را تشکیل می‌دهند. بر اساس گزارش موسسه اینترنت آکسفورد، این کشور در حال حاضر در فهرست بزرگ‌ترین تأمین‌کنندگان نیروی کار آنلاین جهان به قرارگرفته و با بیش از ۶۵۰ هزار فیریلنسر، جایگاه خود را در اقتصاد دیجیتال به خوبی تعریف کرده و مشتریان زیادی به ویژه در بازار آمریکا و انگلستان برای خود یافته است. دولت بنگلادش، برای توسعه فیریلنسری به شیوه‌ای هدفمند و برنامه‌ریزی‌شده عمل می‌کند و تسهیلات متعددی برای رشد فیریلنسری در نظر گرفته است. این دولت سعی دارد با به‌کارگیری چندین برنامه اصلاحاتی، تا سال ۲۰۳۵ به جمع ۲۵ اقتصاد دیجیتال برتر جهان بپیوندد[۲۲]. بخش اعظم این برنامه‌ها، شامل مشوق‌های

۲۲. Digital payments to boost Bangladesh GDP by ۱.۷٪: Report. (۲۰۲۲). Retrieved ۷ October ۲۰۲۲, from https://www.tbsnews.net/economy/digital-payments-boost-bangladesh-gdp-۱۷-report-۴۰۶۷۹۰

معطوف به اقتصاد گیگ و فیریلنسری است. به عنوان نمونه، تمامی فیریلنسرهای بنگلادشی تا سال ۲۰۲۴ دارای معافیت مالیاتی ۱۰۰درصدی هستند[۲۳] و فیریلنسرهای خارجی مقیم نیز در ۳ سال اول شروع به کار خود، ۵۰ درصد معافیت مالیاتی دارند. همچنین در هزینه‌های اجاره و انرژی نیز ۸۰ درصد معافیت بر مالیات ارزش‌افزوده برای آن‌ها در نظر گرفته شده است[۲۴].

تمرکز فیریلنسرهای بنگلادشی بر ارائه خدمات پشتیبانی، فروش و بازاریابی است. طراحی وب‌سایت و نرم‌افزار، توسعه اپلیکیشن موبایل، طراحی گرافیکی، بهینه‌سازی موتور جستجو و بازاریابی رسانه‌های اجتماعی از دیگر حوزه‌های محبوب فیریلنسرهای بنگلادشی است.

در سال‌های گذشته، بنگلادش به شدت درگیر معضل بیکاری جوانان فارغ‌التحصیل از دانشگاه بود. بر اساس آمارهای دولتی، از هر ۱۰ نفر، ۱ نفر در این کشور بیکار است و میانگین نرخ بیکاران تحصیل‌کرده در این کشور به شدت بالا بوده است. دولت بنگلادش بر همین اساس، به شدت بر ایجاد دوره‌های آموزشی فناوری اطلاعات و شیوه‌های مختلف فیریلنسری تمرکز کرده و با درک صحیح از مزیت‌های فیریلنسری، این شیوه اشتغال‌زایی کم‌هزینه را به عنوان استراتژی اصلی سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی خود برگزیده است. بر اساس آمارهای اعلامی از سوی بخش علوم و مهندسی کامپیوتر داکا، پایتخت بنگلادش، در حالی تا چند سال گذشته مردم این کشور هیچ‌گونه شناخت و اطلاعی از کامپیوتر نداشتند، امروزه هزاران متقاضی از دوران تحصیلات متوسطه به منظور کسب آموزش‌های کامپیوتر به مراکز آموزشی مراجعه می‌کنند. افزایش سرسام‌آور مراجعه نوجوانان بنگلادشی به سوی فیریلنسری، باعث شده است تا بسیاری از دانش‌آموزان با رها کردن تحصیلات خود به شکل نیمه‌کاره، سریعاً خود را به بازار فیریلنسری برسانند و کسب درآمد کنند[۲۵].

---

۲۳. Taxation of Freelancers in Bangladesh in ۲۰۲۱ | TAX ATTORNEY. (۲۰۲۱). Retrieved ۷ October ۲۰۲۲, from http://taxattorney.review/taxation-of-freelancers-in-bangladesh-in-۲۰۲۱/

۲۴. League, B. (۲۰۲۲). Freelancing boom and its potential for the Bangladesh economy. Retrieved ۷ October ۲۰۲۲, from https://albd.org/articles/news/۳۸۳۵۵/Freelancing-boom-and-its-potential-for-the-Bangladesh-economy

۲۵. IT Freelancing Grows in Bangladesh. (۲۰۱۶). Retrieved ۶ October ۲۰۲۲, from https://www.voanews.com/a/

فیریلنسری، یک فرصت بسیار برجسته برای حضور اجتماعی زنان بنگلادشی نیز شده است. طبق آخرین گزارش‌ها از بانک توسعه آسیایی، ۹۵ درصد از زنان در بنگلادش زیرخط فقر زندگی می‌کنند و با شرایط دشواری روبرو هستند. بر اساس فرهنگ و سنت این کشور، از آغاز دوران توسعه بسیاری از زنان بنگلادشی علی‌رغم دریافت مدارک دانشگاهی به خانه‌داری مشغول بوده و هیچ‌گونه کسب‌وکاری برای خود انتخاب نمی‌کنند. بااین‌حال، فیریلنسری فرصت مناسبی برای زنان بنگلادشی شده است تا بدون نیاز به حضور در محیط کاری و فاصله گرفتن از خانه و خانواده خود، بتوانند دارای شغل بوده و درآمدزایی کنند[۲۶].

در طول دهه دوم قرن بیست و یکم، دولت بنگلادش در مسیر توسعه و حمایت از فیریلنسری چالش‌های متعددی پیش روی خود داشت. یکی از اصلی‌ترین چالش‌های بنگلادش، تأمین برق کشور است. قطعی‌های مکرر برق در شبانه‌روز، برای فیریلنسرهای بنگلادشی یک معضل جدی بوده و البته همچنان نیز است[۲۷]. اینترنت پرسرعت در مناطق توسعه‌نیافته و غیرشهری به خوبی تأمین نشده و قیمت پهنای باند در این مناطق بیش از توان اقتصادی ساکنان بود. از سوی دیگر، سرعت اینترنت در این کشور به شکل همسان افزایش نیافته و در برخی از مناطق، فیریلنسرها اینترنت را بسیار کند و دور از استاندارد مورد نیاز برای انجام پروژه‌های خود اعلام می‌کردند. مشکلات سیستم پرداخت و عدم دسترسی به شبکه‌های مالی جهانی یکی دیگر از چالش‌های فیریلنسرهای بنگلادشی بود. ازآنجایی‌که حجم قابل توجهی از فیریلنسرهای بنگلادشی دارای مشتریان خارجی بودند، در برخی از موارد فیریلنسرها ماه‌ها باید منتظر دریافت دستمزدهای خود می‌ماندند.

با این وجود، این چالش‌ها به خوبی از سوی دولت مورد شناسایی قرار گرفت و شیخ حسین واجد نخست‌وزیر بنگلادش به سرعت در صدد برطرف‌سازی این چالش‌ها برآمد.

---

it-freelancing-grows-in-bangladesh/۳۲۶۴۲۱۴.html

۲۶. https://thefinancialexpress.com.bd/views/freelancing-for-women

۲۷. Struggles of being a freelancer in Bangladesh. (۲۰۲۱). Retrieved ۷ October ۲۰۲۲, from https://www.thedailystar.net/toggle/news/struggles-being-freelancer-bangladesh-۲۰۷۸۲۵۳

ساماندهی وضعیت دستمزدهای خارجی فیریلنسرهای بنگلادشی یکی از اصلی‌ترین اولویت‌های دولت بنگلادش بود. بر همین اساس،بانک IFIC که بزرگ‌ترین بانک بنگلادش به شمار می‌آید، یک بسته خدمات ویژه برای فیریلنسرها ایجاد کرد تا درآمدهای خارجی را به سرعت، ایمن و یکپارچه به حساب داخلی خود منتقل کنند و به طور هم‌زمان بتوانند تمامی خدمات بانکداری بین‌المللی را دریافت کنند و تراکنش‌های الکترونیکی برون‌مرزی انجام دهند. این بانک ۱۲۰۰ باجه ارائه خدمات فیریلنسری در سرتاسر بنگلادش تأسیس کرد و با استقرار خودپردازهای ویژه، امکان برداشت نقدی دستمزدهای خارجی را از طریق کارت‌های اعتباری مختص به فیریلنسرها فراهم نمود. علاوه بر این، تسهیلات مالی متنوعی نیز برای فیریلنسرها در نظر گرفته شد تا از طریق آن بتوانند امکانات اولیه آغاز به کار خود را تأمین نمایند[۲۸].

اقدام بعدی دولت، ساماندهی فیریلنسرها و ایجاد یک نظام احراز هویت ملی بود. یکی از اصلی‌ترین انگیزه‌های دولت بنگلادش برای این اقدام، فارغ از مورد شناسایی قرار دادن جامعه فیریلنسری و برنامه‌ریزی متناسب برای رشد و توسعه آن، ایجاد فرهنگ پذیرش اجتماعی در جامعه سنتی بنگلادش بود. علی‌رغم آنکه در طول سالیان گذشته جوانان بنگلادشی استقبال گسترده‌ای از فیریلنسری کرده و آن را به عنوان سبک کسب‌وکار خود برگزیدند، خانواده‌های بنگلادشی به چشم شک و تردید به فیریلنسری نگاه می‌کردند و خواهان آن بودند که فرزندانشان به سراغ شغل‌های ثابت و رسمی بروند. مورد شناسایی قرار دادن فیریلنسرها از سوی دولت به منزله مهر تأییدی بر این شیوه اشتغال بود و نگاه اجتماعی به فیریلنسرها را بهبود می‌بخشید. بر همین اساس، دولت با طراحی یک سامانه یکپارچه اقدام به صدور «شناسه ملی» برای فیریلنسرها نمود.

شناسه ملی فیریلنسری، یک کارت شناسایی است که توسط دولت بنگلادش برای فیریلنسرها و فعالین اقتصاد گیگ صادر می‌شود. این کارت به منظور ایجاد جامعه‌پذیری فیریلسنری و همچنین

---

۲۸. 'IFIC Freelancer Service Package'. (۲۰۲۲). Retrieved ۶ October ۲۰۲۲, from https://today.thefinancialexpress.com.bd/print/ific-freelancer-service-package-۱۶۶۲۳۹۶۷۸۴

به عنوان یک گواهی اشتغال و انجام امور مربوطه نظیر تسهیل وصول حق‌الزحمه‌های خارجی طراحی شده است.

یک فیریلنسر بنگلادشی برای دریافت شناسه ملی، باید واجد شرایط زیر باشد:

- شهروند بنگلادش باشد.
- در ۱۲ ماه گذشته از طریق فیریلنسری حداقل ۱۰۰۰ دلار درآمد داشته باشد.
- اسناد و مدارک مثبت اشتغال به فیریلنسری نظیر قرارداد، فاکتور ارائه خدمات و گردش مالی حساب خود را در اختیار داشته باشد.

به همین منظور، دولت بنگلادش یک سامانه ثبت جامع طراحی نموده است و متقاضیان با مراجعه به این سایت، باید فرم‌های مربوطه را تکمیل و درخواست خود را ثبت نمایند. پس از تکمیل اطلاعات و بارگذاری اسناد مربوطه، متقاضی ۱۵۰۰ تاکا بنگلادش پرداخت نموده و در بازه زمانی ۷ تا ۳۰ روزه شناسه ملی او صادر می‌شود. در طول این فرآیند، ارزیاب ممکن است از طریق ایمیل یا تماس تصویری با متقاضی برای کسب اطلاعات بیشتر یا شفاف‌سازی اطلاعاتی که قبلاً ارائه شده است، تماس بگیرد. بخشی از فرآیند ارزیابی همچنین ممکن است شامل یک تماس ویدیویی باشد که در آن از متقاضی خواسته می‌شود صفحه رایانه خود را به اشتراک بگذارد و جزئیات خاصی را که در برنامه ارائه شده است تأیید کند. پس از تأیید درخواست و صدور کارت شناسایی فریلنسر، این کارت به مدت ۱۲ ماه اعتبار خواهد داشت. پس از ۱۲ ماه از صدور کارت، از متقاضی خواسته می‌شود تا اطلاعات خود را به روز کند. درخواست به‌روزرسانی جدید به عنوان یک برنامه جدید در نظر گرفته می‌شود و باید همان فرآیند تأیید را طی کند. درخواست به‌روزرسانی دارای هزینه پردازش مشابه برای برنامه جدید است.

کارت صادر شده برای فیریلنسرها حاوی اطلاعات اصلی تصویر فیریلنسر، نام، تخصص، سال صدور، مدت اعتبار، تاریخ تولید، شناسه ملی فیریلنسر و کد QR پیوند به سامانه است. پس از نهایی شدن

فرایند ثبت‌نام و صدور کارت فیریلنسری، یک نمایه شناسه برای هر فیریلنسر تشکیل خواهد شد. این نمایه حاوی تمامی اطلاعات دریافت شده از فیریلنسر است و تنها زمانی قابل مشاهده خواهد بود که بانک، شرکت‌های بیمه و کارفرما از طریق کد QR اختصاصی فیریلنسر، ارمز عبور یک‌بارمصرف را دریافت نماید. البته فیریلنسرها می‌توانند دسترسی به نمایه خود را عمومی کنند.

از دیگر ویژگی‌های این سامانه، باید به بستر ارزیابی مهارت فیریلنسر اشاره نمود. متقاضیان به کارگیری فیریلنسرها نیازمند آن هستند تا از مهارت فیریلنسر موردنظر خود اطلاع یافته و مزیت او را نسبت به سایرین ارزیابی کنند. به همین منظور، در این سامانه یک سطح رتبه‌بندی برای فیریلنسرها پیش‌بینی شده است که بر اساس منابع مختلف در داخل و خارج از بازار شکل می‌گیرد. در نمایه اختصاصی فیریلنسر، اطلاعاتی مشتمل بر میانگین رتبه، میزان تعهد به قرارداد، کیفیت پروژه نهایی و همچنین مهارت‌ها و دوره‌های آموزشی گذرانده شده پس از تأیید سامانه برای کارفرمایان قابل مشاهده است[۲۹].

۵- جدول اقدامات ملی

با توجه به مروری که بر تجربیات کشورهای مورد مطالعه در زمینه ساماندهی فیریلنسرها انجام گرفت، در این بخش به منظور مرور سریع، این اقدامات در سه کلان حوزه (اقتصادی)، (سیاست‌گذاری، قانون‌گذاری و مقرره نویسی)، (فرهنگی اجتماعی) در جدول ذیل ارائه خواهد شد.

---

۲۹. Freelancers Bangladesh — Freelancers Bangladesh. (۲۰۲۲). Retrieved ۷ October ۲۰۲۲, from https://freelancers.gov.bd/

	جدول اقدامات کشورهای منتخب پژوهشی در زمینه ساماندهی فیریلنسرها	
کلان حوزه	اقدام	کشور
اقتصادی	اصلاح نظام پرداخت ارزی جهت سهولت وصول دستمزدهای خارجی	پاکستان- بنگلادش
	تأسیس باجه‌ها و شعبات تخصصی برای ارائه خدمات ارزی به فیریلنسرها	پاکستان- بنگلادش
	طراحی تسهیلات بانکی بلندمدت اختصاصی برای فیریلنسرها با بهره‌های پایین	پاکستان
	ارائه بسته‌های حمایتی به منظور تأمین ملزومات آغاز به کار (مودم؛لپ‌تاپ)	پاکستان
	اهدای معافیت‌های مالیاتی بلندمدت به فیریلنسرهای داخلی(تا۱۰۰٪) و تخفیف مالیاتی برای فیریلنسرهای خارجی(تا۵۰٪)	بنگلادش
	توسعه و افزایش بانکداری دیجیتال، پرداخت‌های الکترونیکی، دسترسی به ابزارهای مالی	پاکستان
	برقراری نظام بیمه خدمات درمانی، بیمه مسئولیت مدنی و بیمه بازنشستگی	پاکستان
	برنامه‌ریزی برای هدایت فیریلنسرها به سوی شرکت‌های بزرگ و چندملیتی	آلمان
	ارائه خدمات بیمه تأمین اجتماعی به فیریلنسرها	اسپانیا

	جدول اقدامات کشورهای منتخب پژوهشی در زمینه ساماندهی فیریلنسرها	
کلان حوزه	اقدام	کشور
سیاست‌گذاری، قانون‌گاری و مقرره نویسی	سامان‌دهی حقوق قراردادهای فیریلنسرها	ایالات‌متحده‌آمریکا-فیلیپین
	امکان تأسیس شرکت با مسئولیت محدود تک مالکی توسط فیریلنسرها	ایالات‌متحده‌آمریکا- فیلیپین- فرانسه
	حمایت قانونی از فیریلنسرهای مهاجر و بدون تابعیت(مقیم)	ایالات‌متحده‌آمریکا
	ساماندهی حقوق مالکیت معنوی و تنظیم رابطه میان فیریلنسر و کارفرما	ایالات‌متحده‌آمریکا
	ایجاد ضمانت اجرای قانونی برای تضمین پرداخت حق‌الزحمه فیریلنسرها[1]	ایالات‌متحده‌آمریکا
	ایجاد نظام رتبه‌بندی فیریلنسرها(بستر ارزیابی مهارت)	بنگلادش
	ایجاد نظام احراز هویت و صدور شناسه ملی فیریلنسری	بنگلادش
	ایجاد نظام حقوقی افتراقی برای کارفرمایان خارجی و داخلی	فیلیپین
	تصویب قانون اختصاصی به منظور تنظیم‌گری کلیه امور مربوط به فیریلنسری[2]	فیلیپین
	حفاظت از فیریلنسرها در برابر سوءاستفاده‌ها و انتقام‌جویی کارفرمایان	فیلیپین
	تنظیم سند سیاست‌های کلان ملی در راستای حمایت و توسعه فیریلنسری[3]	پاکستان
	تعیین ذی‌نفعان «سیاست ملی برای تسهیل فیریلنسری» به منظور ایجاد یک چارچوب حقوقی اختصاصی و حل‌وفصل دعاوی مربوط به عملیات فیریلنسری	پاکستان
	تنظیم قوانین سخت‌گیرانه به منظور جلوگیری از فاکتورسازی و فرار مالیاتی فیریلنسرها	آلمان-بریتانیا[4]

۱. قانون فیریلنسری رایگان نیست.

۲. قانون حمایت از فیریلنسرها

۳. سند «سیاست ملی پاکستان برای تسهیل فیریلنسری»

۴. IR۳۵ law

فرهنگی/اجتماعی	فرهنگ‌سازی در خصوص مزیت‌های اشتغال فیریلنسری و اصلاح نگاه اجتماعی	پاکستان- بنگلادش
	ایجاد دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت برای تربیت فریلنسرهای مبتدی	پاکستان- بنگلادش
	فرهنگ‌سازی برای ورود زنان به حوزه فیرینلسری	پاکستان- بنگلادش
	تسهیل ورود افراد معلول، بازنشستگان و در آستانه بازنشستگی به عرصه فیریلنسری	پاکستان
	ایجاد و تقویت منابع انسانی واجد شرایط از طریق ظرفیت‌سازی و برنامه‌های آموزشی-مهارتی	پاکستان
	تحول در نظام آموزش فیریلنسرها و تربیت فیریلنسرهای سازمانی و حرفه‌ای	آلمان

۶-نتیجه‌گیری و پیشنهادات

اقتضائات و ایجاب‌های عصر فناوری، منجر به ایجاد تحولات عظیم در ساختار نظام اجتماعی و تغییر مفاهیم دیرینه‌ای از جمله مفهوم کارشده است. انقلاب صنعتی چهارم، به‌سرعت تمامی مناسبات بشری را تحت تأثیر خود قرار داده و به‌تبع رابطه کارگر و کارفرما نیز دستخوش تغییرات قابل‌توجهی شده است. پس آنکه شرکت‌های خصوصی سبب عبور از مفهوم دولت کارفرما شده و حجم قابل‌توجهی از نیروی کار به استخدام شرکت‌های کوچک، متوسط و بزرگ خصوصی درآمدند، در قرن بیست و یکم و با آغاز افزایش نفوذ اینترنت در شئونات مختلف زندگی بشری، شاهد عبور نیروی کار از رابطه استخدامی هستیم. این تحول مبتنی بر فناوری سبب ظهور قشر جدیدی از نیروی‌های متخصص و ماهر در بازارهای کارشده است که تمایلی به برقراری تعهدات طولانی‌مدت با کارفرمایان ندارند. فیریلنسرها به‌سرعت تمامی محاسبات بازار کار را تغییر داده و تمامی توجهات را به خود جلب کردند. دولت‌های مختلف در سرتاسر جهان نیز، بسته به میزان توسعه‌یافتگی و مترقی بودن نظام اقتصادی و ضریب نفوذ فناوری در میان جوامع خویش رفته‌رفته از این نسل نوین نیروی کار استقبال کرده و با درک تأثیرات متنوع و توانایی خلق ارزش‌افزوده فیریلنسرها سعی در حمایت و توسعه فیریلنسری کردند. اگرچه سرعت و کیفیت تعامل دولت‌ها با فیریلنسرها در کشورهای مختلف یکسان نبوده و متأثر از عوامل متعددی است، نقطه مشترک تمامی دولت‌ها در مقطع کنونی، حرکت به‌سوی ایجاد یک اقتصاد مبتنی بر ارائه خدمات از سوی فیریلنسرها است. ایجاد یک بستر مناسب برای ارائه خدمات از سوی فیریلنسرها، تأثیرات قابل‌توجهی بر نظام اقتصادی کشورهای توسعه‌یافته و درحال‌توسعه می‌گذارد. در طول سال‌های اخیر، فیریلنسر به اصلی‌ترین رکن اقتصاد گیگ تبدیل‌شده و نقش آنان در اقتصاد به‌اندازه‌ای بوده که دولت‌ها نه‌تنها از آن صرف‌نظر نمی‌کنند، بلکه با احتساب این نقش قابل‌توجه، در تعریف چشم‌اندازهای اقتصادی و بودجه‌بندی‌های سالانه، بر روی سهم فیریلنسرها در اقتصاد حساب باز می‌کنند. در نتیجه بررسی‌های به عمل آمد، اصلی‌ترین دلایل حمایت دولت‌ها از فیریلنسرها به‌قرار به ذیل است:

در اقتصادهای درحال‌توسعه، فیریلنسرها ارزآوری بالایی برای کشورها دارند و نقش آن‌ها در افزایش تولید ناخالص داخلی به شکل چشم‌گیری مؤثر است.

در اقتصادهای توسعه‌یافته امکان به‌کارگیری نیروی ماهر و متخصص با هزینه‌های رقابتی و کمتر را محیا می‌کنند.

ترویج فیریلنسری و استقبال جامعه از آن، هزینه‌های دولت در سرمایه‌گذاری‌های کلان برای اشتغال آفرینی را به میزان قابل‌توجهی کاهش می‌دهد.

فیریلنسرها توانایی ارائه خدمات در طیف گسترده‌ای از نیازهای تخصصی و حرفه‌ای را دارند و به‌کارگیری آن‌ها هزینه‌های جاری بخش دولتی و خصوصی را کاهش می‌دهد.

به‌کارگیری فیریلنسرها بسیاری از هزینه‌های عمومی نظیر حمل‌ونقل، تأمین محل کار و پشتیبانی نیروی انسانی را کاهش می‌دهد.

بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر، باید گفت که شکوفایی بازار فیریلنسری ارتباط مستقیمی با سیاست‌های اتخاذی از سوی دولت دارد و با تجمیع تمامی اقدامات ناشی از بررسی تجربیات کشورهای مورد مطالعه، می‌توان این عوامل مؤثر را در ذیل سه کلان حوزه نظام اقتصادی، نظام حقوقی و نظام اجتماعی مورد شناسایی قرارداد. به هراندازه که توسعه و پیشرفت در کلان حوزه‌های سه‌گانه فوق صورت گرفته باشد، در یک جامعه شرایط مساعدتری برای رشد و توسعه فیریلنسری وجود دارد.

به همین موازات، بررسی‌های به‌عمل‌آمده اثبات می‌کنند که چالش‌های فیریلنسرها در نظام‌های اقتصادی توسعه‌یافته و درحال‌توسعه نیز تا میزان قابل‌توجهی نزدیک به هم و مشابه است. با توجه به آنکه در این نوشتار نمایندگانی از هر دو نوع نظام‌های اقتصادی مذکور مورد بررسی قرار گرفتند، این چالش‌ها را می‌توان به این شرح مورد شناسایی قرار داد:

- فقدان سازوکار مقتضی و یا محرومت از خدمات پلتفرم‌هایی همچون پی‌پل برای وصول حق‌الزحمه پروژه‌های خارجی

- عدم شناسایی فیریلنسرها در نظام حقوق کار و برخورداری از حمایت‌های دولتی
- محرومیت از حقوق تأمین اجتماعی و بیمه‌های خدمات درمانی و مسئولیت مدنی
- عدم برخورداری از آموزش‌های کافی، به‌روز نبودن و ضعف مهارتی
- عدم ضمانت اجرای قانونی برای دریافت حق‌الزحمه پروژه‌ها به شکل تمام و کمال
- عدم حمایت‌های دولتی برای تأمین ملزومات و تجهیزات اولیه جهت شروع به کار
- عدم پذیرش اجتماعی و محرومیت از اقبال عمومی به‌عنوان نسل جدید نیروی کار
- عدم دسترسی به خدمات زیرساخت متناسب با نیازهای انجام پروژه‌های محوله

چالش‌های فوق‌الذکر، هرکدام در برخی از کشورها پر رنگ‌تر و برخی کم‌رنگ‌تر هستند. برخی از چالش‌ها تبدیل به معضل و مانعی جدی بر سر راه فیریلنسرها شده و برخی سبب کاهش استقبال نیروی کار متخصص و ماهر برای انتخاب فیریلنسری به‌عنوان نوع جدید اشتغال است. دولت‌ها نیز با انجام پروژه‌های آسیب‌شناسی، این چالش‌ها و معضل‌ها را مورد شناسایی قرار داده و سیاست‌های خود را ناظر بر ارائه ره حل‌هایی برای برطرف ساختن آن‌ها تنظیم می‌کنند. درهرحال، نکته قابل‌توجه آن است که تمامی کشورهای جهان، تا به این لحظه در حال آزمون خطا برای اتخاذ تصمیمات متناسب با وضعیت خود هستند و همچنان، دولتی را نمی‌توان یافت که به ثبات تصمیم‌گیری در خصوص فیریلنسرها رسیده باشد.

در پایان، با جمع‌بندی به‌عمل‌آمده از تجربیات کشورهای موردبررسی در این مطالعه، با توجه به آنکه در ایران علی‌رغم ارائه خدمات از سوی چند سایت کاریابی برای فیریلنسرها و وجود فیریلنسرهای متعدد در کشور تاکنون هیچ‌گونه آمار رسمی از تعداد فیریلنسرهای ایرانی از سوی دولت ارائه نشده و از سوی دیگر، هیچ‌گونه قانون اختصاصی به‌منظور به رسمیت شناسی و حمایت از فیریلنسرها به تصویب نرسیده است، به‌منظور کاربست نتایج حاصل از این نوشتار و کاربست آن

در سیاست‌گذاری‌ها و مقرره نویسی‌های تخصصی در آینده پیشنهاد می‌شود که:

- جهت اتخاذ سیاست‌های متناسب با ظرفیت‌ها و چالش‌های موجود، پیمایشی سراسری جهت شناسایی دقیق فیریلنسرهای داخلی انجام شود.

- قوه مقننه با به رسمیت شناسی فیریلنسری به‌عنوان نسل نوین اشتغال، اقدام به تصویب قوانین اختصاصی برای تنظیم حقوق فیریلنسرها نماید.

- با توجه به عدم کاربردی بودن بسیاری از رشته‌های تحصیلی و سرفصل‌های آموزشی، به‌منظور بهره‌برداری از ظرفیت نیروی کار فارغ‌التحصیل از دانشگاه، نظام آموزش عالی به سمت کاربردی و مهارتی شدن تغییر رویه دهد.

- دولت با سیاست‌گذاری اختصاصی در خصوص سامان‌دهی فیریلنسرهای بومی، اقدام به تخصیص بودجه‌های حمایتی، معافیت‌های مالیاتی، ارائه تسهیلات و مشخص نمودن سهم فیریلنسرها در چشم‌انداز کوتاه و میان‌مدت توسعه اقتصادی کشور نموده و از این طریق تولید ناخالص داخلی را افزایش دهد.

- با توجه به آنکه در شرایط کنونی امکان وصول حق‌الزحمه پروژه‌های خارجی از سوی فیریلنسرهای ایرانی فراهم نبوده یا دشوار است، ضروری است تا تمهیدی در این خصوص اندیشیده شده و این امکان برای فیریلنسرهای ایرانی فراهم تا زمینه ارزآوری نیز از این طریق محیا شود.

- به‌منظور قانونی ساختن ارائه خدمات از سوی فیریلنسرها، پیشنهاد می‌شود تا با ایجاد یک سامانه سرتاسری، تمامی فیریلنسرهای بومی موظف به ثبت‌نام و اخذ کد فیریلنسری از این طریق شوند.

- به‌منظور تشویق نیروی کار برای انتخاب فیریلنسری و ترویج این شیوه از اشتغال،

پیشنهاد می‌شود تا با ایجاد یک صندوق بیمه اختصاصی برای فیریلنسرها، حقوق تأمین اجتماعی و خدمات درمانی این بخش از نیروی کار در جامعه تضمین شود.

• حقوق قراردادهای فیریلنسرها نیازمند تنظیم است؛ ضروری است تا دولت سامانه‌ای به‌منظور ثبت قراردادهای فیریلنسری ایجاد کرده و علاوه بر این، حداقل‌ها و ملزومات قراردادی آن‌ها را مشخص نماید تا از این طریق، پرداخت حق‌الزحمه فیریلنسرها نیز تضمین شود.

توصیه های سیاستی ساماندهی آزادکاران

با توجه به بررسی به‌عمل‌آمده پیرامون آیین‌نامه توسعه آموزش و مهارت سرمایه انسانی فعال در حوزه اقتصاد دیجیتال کشور، پیش‌نویس مصوبه ۳ جلسه پنجم کارگروه ویژه اقتصاد دیجیتال (آیین‌نامه حمایت از آزادکاران فعال در حوزه اقتصاد دیجیتال کشور) و پیش‌نویس مصوبه ۳ جلسه پنجم کارگروه ویژه اقتصاد دیجیتال (آیین‌نامه توسعه آموزش و مهارت سرمایه انسانی فعال در حوزه اقتصاد دیجیتال کشور) به‌منظور ساماندهی آزادکاران حوزه اقتصاد دیجیتال و با توجه به انجام مطالعات کارشناسی و بررسی تجربیات کشورهای مختلف در این زمینه و نظام‌های قانون و تنظیم گیری مطرح در این زمینه، توصیه‌های سیاستی ذیل به‌منظور ارتقای کارایی اسناد مذکور پیشنهاد می‌گردد

۱- ساماندهی امور قراردادهای فیریلنسرها

- به‌منظور مشخص نمودن وظایف، تکالیف و تعهدات کارفرما و آزادکار، ضروری است تا قالبی جهت عقد قرار فی‌مابین آزادکار و کارفرما تعیین شود. این موضوع، در مواردی که هر یک از دستگاه‌ها یا سازمان‌های دولتی نیز برحسب نیاز خود، خواهان به‌کارگیری آزادکاران برای انجام پروژه‌های خود باشند نیز حائز اهمیت است. در ایالات‌متحده آمریکا برای رفع این چالش، امکان ایجاد شرکت با مسئولیت محدود تک نفرِ در نظر گرفته‌شده است.

• ایجاد سامانه ثبت قراردادهای آزاد کاران. ایجاد چنین سامانه‌ای از چندین جهت حائز اهمیت است.۱. امکان نظارت و رصد فعالیت‌های حوزه آزادکاری به‌منظور برنامه‌ریزی و بهبود وضعیت۲. درزمینۀ ساماندهی مالیات فیریلنسرها نیز این موضوع مؤثر است

۲- ساماندهی بیمه درمانی فیریلنسرها

• نظام‌نامه بیمه درمانی فیریلنسرها باید تنظیم شود. در همین زمینه سازمان تأمین اجتماعی و وزارت کار، رفاه و تعاون اجتماعی می‌بایست با لحاظ نرخ حداقلی بیمه آزاد کاران اقدام نماید

۳- ساماندهی نظام پرداخت و تعیین حق‌الزحمه و مالیات فیریلنسرها

• نظام مالیاتی فیریلنسرها باید تنظیم شود. به همین منظور، شرایط معافیت‌های مالیاتی و حداقل درآمد باید اعلام شود.

• وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با همکاری نظام صنفی رایانه‌ای کشور می‌بایست اقدام به تنظیم نظام ارزش‌گذاری و اعلام ضوابط نرخ‌گذاری جهت تعیین حق‌الزحمه فیریلنسرها نمایند.

• فیریلنسرهایی که برای پیمانکاران خارج از کشور کار می‌کنند، در چندین حوزه نیازمند تعیین تکلیف هستند

■ بانک مرکزی در همکاری با وزارت اقتصاد و امور دارایی می‌بایست در خصوص ارز وارداتی ناشی از درآمدزایی فیریلنسرها تعیین تکلیف کرده و در راستای حمایت و ارائه مشوق جهت جلوگیری از عدم ورود ارز به کشور جواز فروش به قیمت آزاد را به آن‌ها بدهد.

■ وزارت امور خارجه در همکاری با معاونت علمی ریاست جمهوری می‌بایست جهت بهبود شرایط فیریلنسرهایی که برای پیمانکاران خارج از کشور کار می‌کنند، اقدام نموده و با اولویت قرار دادن کشورهای همسایه و منطقه، اقدام به انعقاد موافقت‌نامه‌های دو یا چندجانبه جهت تسهیل فیریلنسری نماید.

■ شرایط شناسایی یک فرد خود اشتغال به‌عنوان فیریلنسر می‌بایست ازنظر قانونی مشخص و معین باشد. ازهمین رو، ضروری است تا وزارت کار، رفاه و تعاون اجتماعی ویژگی‌های اشخاصی که ازنظر قانونی باید به‌عنوان فیریلنسر در نظر گرفته شوند را جهت شناسایی وضعیت این قبیل افراد معین و اعلام نماید

■ یکی از مهم‌ترین معضل‌های اشخاص آزادکار، تأمین ابزار ضروری حرفه خویش و یا ارتقا و به روزرسانی آن ها است. صندوق نوآوری و شکوفایی ریاست جمهوری در همکاری با وزارت اقتصاد و امور دارایی، می بایست اقدام به ارائه تسهیلات و کمک هزینه های تامین امکانات فیریلنسرها با شرایط مناسب نماید.

فهرست منابع

1. Gee, A. (۲۰۱۴). Freelancing and being self-employed - a basic guide, Scotland: The University of Edinburgh
2. Kitching, J. and B. Smallbon (۲۰۱۲). "Are freelancers a neglected form of small business?," Journal of Small Business and Enterprise Development, ۱۹(۱), ۷۴—۹۱.
3. John Kitching David Smallbone, (۲۰۱۲),"Are freelancers a neglected form of small business?", Journal of Small Business and Enterprise Development.
4. Akhmetshin, E. M. (۲۰۱۹). INTERNATIONAL REGULATION OF E-FREELANCING AMONG PEOPLE WITH DISABILITIES. Journal of Legal, Ethical and Regulatory.
5. Caballero, G.A. (۲۰۱۷) Responsibility or autonomy: Children and the probability of self-employment in the USA.
6. Small Business Economics, ۴۹(۲), ۴۹۳-۵۱۲.
7. Freelancer | Wex | US Law | LII / Legal Information Institute. (n.d.). LII / Legal Information Institute; www.law.cornell.edu. Retrieved August ۳۰, ۲۰۲۲, from https://b۲n.ir/y۸۹۱۴۸
8. Pyöriä, P. (۲۰۱۱). Managing Telework: Risks, Fears and Rules, Management Research Review, ۳۴(۴), ۳۸۶—۳۹۹.
9. Home, W. (۲۰۲۲). Work from Home: Definition, process, and examples - JOIN. Retrieved ۲۸ September ۲۰۲۲, from https://join.com/glossary/work-from-home/
10. ۷۰+ Freelance Stats, Facts, and Trends [۲۰۲۲]. (۲۰۲۲). Retrieved ۷ October ۲۰۲۲, from https://passport-photo.online/blog/freelance-statistics/
11. Malt & BCG Freelancing in Europe ۲۰۲۱ Report https://web-assets.bcg.com/۷۷/۶۲/۰۷a۱c۸۴f۴be۶b-۶۷۱ca۱۰ec۱۶f۶f۱/malt-bcg-freelancing-in-europe-۲۰۲۱.pdf
12. Self Employment Statistics | Self Employment during COVID. (۲۰۲۲). Retrieved ۸ October ۲۰۲۲, from https://www.gosimpletax.com/insights/self-employment-statistics/
13. https://www.microbizmag.co.uk/freelancing-statistics-uk-۲۰۲۰/
14. Survey Report: Freelancing in Europe ۲۰۲۲, https://landing.malt.com/
15. Pakistan's Freelancing Industry Earned Over $۲۰۰ Million in First Half of FY۲۲. (۲۰۲۲). Retrieved ۱ October ۲۰۲۲, from https://www.zameen.com/blog/freelancing-in-pakistan.html
16. Philippines' Thriving Gig Economy. (۲۰۱۶). Retrieved ۱ October ۲۰۲۲, from https://theaseanpost.com/article/phil-

ippines-thriving-gig-economy

17. magazine, a. (۲۰۲۲). Insight: Philippines Freelance Market ۲۰۲۲ Report identifies uphill trend of Filipino freelancers with overseas clients - adobo Magazine Online. Retrieved ۱ October ۲۰۲۲, from https://www.adobomagazine.com/insight/insight-philippines-freelance-market-۲۰۲۲-report-identifies-uphill-trend-of-filipino-freelancers-with-overseas-clients/
18. Freelance Isn't Free Act - DCA. (۲۰۲۲). Retrieved ۱ October ۲۰۲۲, from https://www۱.nyc.gov/site/dca/about/freelance-isnt-free-act.page
19. Digital payments to boost Bangladesh GDP by ۱.۷٪: Report. (۲۰۲۲). Retrieved ۷ October ۲۰۲۲, from https://www.tbsnews.net/economy/digital-payments-boost-bangladesh-gdp-۱۷-report-۴۰۶۷۹۰
20. Taxation of Freelancers in Bangladesh in ۲۰۲۱ | TAX ATTORNEY. (۲۰۲۱). Retrieved ۷ October ۲۰۲۲, from http://taxattorney.review/taxation-of-freelancers-in-bangladesh-in-۲۰۲۱/
21. League, B. (۲۰۲۲). Freelancing boom and its potential for the Bangladesh economy. Retrieved ۷ October ۲۰۲۲, from https://albd.org/articles/news/۳۸۳۵۵/Freelancing-boom-and-its-potential-for-the-Bangladesh-economy
22. IT Freelancing Grows in Bangladesh. (۲۰۱۶). Retrieved ۶ October ۲۰۲۲, from https://www.voanews.com/a/it-freelancing-grows-in-bangladesh/۳۲۶۴۲۱۴.html
23. https://thefinancialexpress.com.bd/views/freelancing-for-women
24. Struggles of being a freelancer in Bangladesh. (۲۰۲۱). Retrieved ۷ October ۲۰۲۲, from https://www.thedailystar.net/toggle/news/struggles-being-freelancer-bangladesh-۲۰۷۸۲۵۳
25. 'IFIC Freelancer Service Package'. (۲۰۲۲). Retrieved ۶ October ۲۰۲۲, from https://today.thefinancialexpress.com.bd/print/ific-freelancer-service-package-۱۶۶۲۳۹۶۷۸۴
26. Freelancers Bangladesh — Freelancers Bangladesh. (۲۰۲۲). Retrieved ۷ October ۲۰۲۲, from https://freelancers.gov.bd/
27. Understanding off-payroll working (IR۳۵). (۲۰۲۱). Retrieved ۱۴ October ۲۰۲۲, from https://www.gov.uk/guidance/understanding-off-payroll-working-ir۳۵