



MENA OBSERVATORY
ON RESPONSIBLE AI
مرصد الشرق الأوسط وشمال إفريقيا للاصطناعية المسؤولة

البيانات والإدماج في الاقتصاد الرقمي:
منظور منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا



حماية اجتماعية وتمثيل لعمال التوصيل في مصر موجز سياسات



حماية اجتماعية وتمثيل لعمال التوصيل في مصر

موجز سياسات



تم إعداد هذا التقرير بدعم من مركز إتاحة المعرفة من أجل التنمية (A2K4D) في كلية أنسي ساويرس لإدارة الأعمال بالجامعة الأمريكية بالقاهرة كجزء من مشروع بعنوان: "العمل الجديد والبيانات والإدماج في الاقتصاد الرقمي: منظور الشرق الأوسط وشمال إفريقيا"، بمنحة من مؤسسة فورد. الآراء الواردة هنا لا تمثل بالضرورة آراء المركز ومؤسسة فورد.

وأفاد جميع من أجروا المقابلة أن عمل منصة التوصيل هو مصدر دخلهم الرئيسي.

لا يكاد أحد ممن شملهم الاستطلاع يملك تأمينًا صحيًا أو اجتماعيًا، ومعظمهم لا يتلقون دعمًا اجتماعيًا من الحكومة. أشار العديد إلى أنهم توقفوا عن السعي للحصول على الدعم الحكومي لأنه أبعد ما يكون عن تغطية النفقات، على الرغم من تأكيد الغالبية العظمى على احتياجهم لتدابير الحماية الاجتماعية والقلق بشأن استدامة عمل منصة التوصيل.

تقنين/تنظيم عمل المنصات

من الضروري تحديث قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية وتعديلها لتناسب طبيعة عمل المنصات في تعريفاتها للعمل، مما يتطلب مشاركة ودعم أعضاء البرلمان. تلعب منظمات المجتمع المدني أيضًا دورًا محوريًا، وخصوصًا جمعيات حقوق العمال والنقابات.

يجب معالجة التحديات الخاصة التي تواجه العمال في اقتصاد المنصات الرقمية وخصوصيات كل قطاع لضمان وحماية حقوق العمل في سياقات متنوعة. يجب أن تسعى السياسات لتحقيق التوازن بين الحفاظ على الأوجه المواتية لعمل المنصات -مثل مرونة العمل- وضمان إتاحة الحماية الاجتماعية. يمكن أيضًا النظر في تشريعات مخصصة لكل قطاع، مثل قانون تنظيم خدمات النقل البري للركاب باستخدام تكنولوجيا المعلومات، لتبسيط عملية التنظيم.

مثال من أفضل الممارسات الدولية:

■ **إسبانيا والاتحاد الأوروبي:** في عام 2021، اعتمدت إسبانيا قانونًا للسائقين، والذي يمنح مرتبة الموظف لجميع عمال توصيل الطعام. جاء ذلك استجابة لقرار من المحكمة العليا صدر لصالح عمال Glovo للاعتراف بهم كموظفين. وبفضل هذا القرار، حصل عمال التوصيل في إسبانيا على نفس المزايا والحمايات التي يتمتع بها نظرائهم في القطاع الرسمي. وسيؤدي ذلك إلى تحسين أوضاعهم في البرلمان الأوروبي والمجلس الأوروبي في خضم تمرير قرار يهدف إلى تنظيم العمل عبر المنصات الرقمية. سيتم منح القرار حقوق العمل لجميع عمال المنصات الرقمية في حال استوفوا ثلاثة من سبع معايير¹³.

تسهيل تمثيل العمال وأصحاب العمل

من الضروري، للمضي قدمًا، إنشاء كيان يمثل حقوق ومطالب العمال في القطاع. يجب أن يتوفر لعمال منصات التوصيل الوسائل للتنظيم والضغط وتمثيل احتياجاتهم ومخاوفهم للهيئات الحكومية. ويتبقى مسألة الصورة المناسبة للتمثيل

الذي يُعترف به من خلال القانون 87 لسنة 2019⁹ فيما يخص النقل البري للركاب باستخدام تكنولوجيا المعلومات.

غالبًا ما يُعتبر عمال المنصات من أصحاب المهن الحرة أو متعاقدين مستقلين، ما يجعلهم غير مؤهلين للحصول على معظم المزايا الحكومية. لم يتم تكييف قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 لمواكبة التطورات الناجمة عن رقمنة العلاقات العمالية، حيث يفتقر إلى تعريف واضح لظروف العمل الآمنة ولا يلزم بدفع الحد الأدنى من الأجور.

غياب الاعتراف القانوني يعني كذلك غياب الضمان الاجتماعي. يقر قانون التأمينات الاجتماعية في مصر لسنة 2019 أربع فئات¹⁰ فقط من العمال، لا تشمل أيًا منها عمال المنصات. حاولت المبادرات الحكومية مثل "طريقك أمان"¹¹، التي أطلقتها وزارة التضامن الاجتماعي بالتعاون مع منصات التوصيل مثل "Mrsool" و"Talabat" و"inDrive"، إدماج عمال منصات التوصيل تحت مظلة الحماية الاجتماعية للدولة، ولكن لم تتحقق هذه الجهود أي مكاسب حتى الآن.

إقصاء عمال المنصات من المشهد القانوني والسياسي هو نتيجة لغيابهم من قواعد البيانات القومية. يتم تحديث الاستطلاعات القومية للقوى العاملة مثل المسح التتبعي لسوق العمل المصري الذي يقوم عليه الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء لتضمين أسئلة حول العمل الميداني الرقمي، ولكن لم تطبق أي من تلك التحديثات على أرض الواقع حتى الآن.

العمل الميداني عبر المنصات الرقمية في مصر: نتائج البحث

تشير نتائجنا في "عمل المنصات، الحماية الاجتماعية والتمثيل: عمال التوصيل في مصر" إلى أن القوى العاملة في منصات التوصيل غالبًا ما تكون عمالًا شابًا ومتعلمين، والغالبية منهم من الذكور. من بين عينة تتألف من 40 شخصًا ممن أجروا المقابلة، كان نصفهم متزوجين. وكانوا جميعًا العائل الوحيد لأسرهم. على الرغم من أن دخل كل عامل في منصة توصيل يتجاوز الحد الأدنى القومي للأجور¹² -بمتوسط 3904 جنيهًا مصريًا شهريًا بعد خصم نفقات العمل- إلا أنهم يعملون بمتوسط 15 ساعة أكثر من أسبوع العمل المحدد قانونيًا (48 ساعة).

9 يتضمن القانون 19 بندًا ينظم الخدمات التي تقدمها شركات النقل البري، بما في ذلك خدمات تشارك وسائل النقل، ويلزم جميع شركات تشارك الركوب بدفع الضرائب وتسجيل عمالها رسميًا لدى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، ودفع مساهمات التأمينات الاجتماعية وفقًا لقانون التأمينات.

10 الفئات هي العاملين لدى الغير وأصحاب الأعمال والعاملين المصريين في الخارج والعمالة غير المنتظمة

11 تشمل المبادرة عمال توصيل الطرود ضمن إطار الحماية الاجتماعية عن طريق توفير تأمين يغطي التقاعد والإصابات والوفاة، كما تتضمن المبادرة توفير خوذات للعمال وتقديم جلسات تدريب وتوعية وإنشاء هيئة تمثلهم.

12 3000 جنيهًا مصريًا في وقت العمل الميداني (مايو-سبتمبر 2023)

تسجيل ومدفوعات المساهمة التكافلية للعمال. وتغطي المدفوعات إصابات العمل والفوائد في حالة الوفاة.¹⁶

تحسين جمع البيانات

البيانات هي العنصر الأساسي لاتخاذ قرارات السياسات. غياب عمال منصات التوصيل من البيانات الرسمية يعني غيابهم في القوانين والسياسات المعنية. ويستحيل على صانعي السياسات الدفاع عن حقوق عمال المنصات بدون بيانات تدعم مطالبهم.

من أجل تحديث استطلاعات مثل المسح التبعي لسوق العمل المصري الخاص بالجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء لتشمل بيانات حول صور العمل غير التقليدية مثل العمل عبر المنصات الرقمية، ينبغي التقدم بمبادرات لوضع أساليب جديدة لجمع البيانات بشكل مبتكر. ويمكن أن تساهم في ذلك كيانات مثل الجهاز القومي لتنظيم الاتصالات أو إدارات منصات العمل الرقمية، والتي لديها بالفعل نفاذ إلى كميات هائلة من البيانات. لتحقيق التعاون مع الأولى، فإن ذلك يتضمن النفاذ إلى البيانات تقدمها شركات الاتصالات عن أسماء المستخدمين لتطبيقات منصات التوصيل المختلفة. وعلى التعاون أن يضمن مجهولية البيانات وأن تتم أي مشاركة للبيانات وفقاً لقوانين حماية البيانات المصري.

ومن جهة أخرى، يمكن طلب ملخص من الشركات المعنية بمعلومات عن عدد العمال المسجلين والنشطين على تطبيقاتها. ولكن قد يواجه هذا الحل البديل عدم اهتمام بعض المنصات الرقمية بالتعاون، وفي هذه الحالة، قد

لهذا الغرض -نقابة أم اتحاد؟- والوسائل والجدول الزمني الضروري لإنشائه.

تتطلب النقابة أو اتحاد العمال من العمال تقديم مؤهل أكاديمي يتعلق بصورة معينة من العمل وممارسة مهنة محددة فقط. ولكن تظهر الأبحاث أن الغالبية من عمال المنصات يلجؤون إلى القطاع غير النظامي بسبب تدهور الظروف الاقتصادية، والتي من دونها كانوا سيسعون على الأرجح لمهن أخرى ضمن تخصصاتهم أو اهتماماتهم. وبناءً على ذلك، فإن عملهم على المنصات لا يعكس خلفيتهم التعليمية، وبالتالي لا يترجم على بطاقات الهوية القومية.

من ناحية أخرى، لا تتطلب النقابة إلا أن يكون العامل موظفًا في مهنة تمثلها النقابة. على الرغم من أن النقابة تبدو الخيار الأكثر ملاءمة وقابلية للتنفيذ، إلا أن الإجراءات والوقت اللازمين لتشكيلها مطولين. بالتوازي مع السعي للحل طويل الأمد الممثل في نقابة العمال، يمكن أن يكون الحل قصير المدى للفترة الانتقالية هو تشكيل منظمة مجتمعية لتوفير الخدمات الصحية والاجتماعية الأساسية، والدعم المالي ومعدات السلامة لعمال منصات التوصيل.

كما أنه من الضروري أن تقوم منصات التوصيل الرقمية بإنشاء كيان يمثلها. حالًا، لا تعتبر المنصات الرقمية قطاعًا موحدًا تحت اتحاد الصناعات المصرية أو غرفة التجارة، ما يجعل من الصعب على العمال التفاوض مع هذه الكيانات. وسيضمن الكيان الممثل كذلك حقوق العاملين على عدة منصات في نفس الوقت.

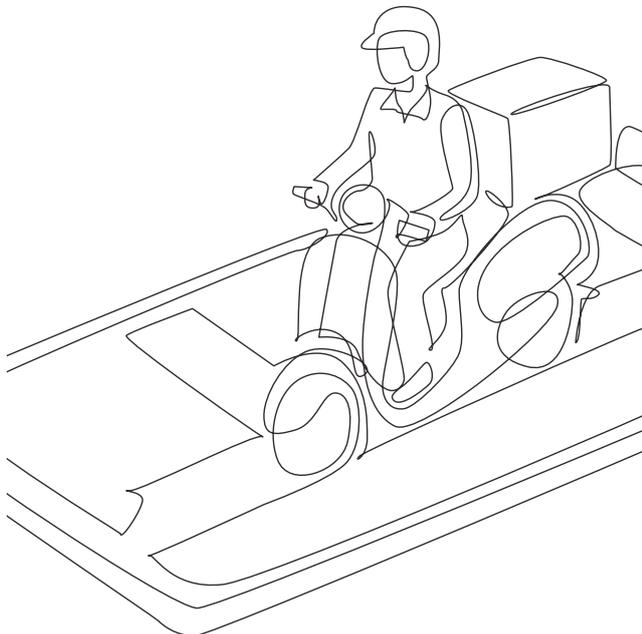
مثال من أفضل الممارسات الدولية:

■ **جورجيا:** بعد الجهود المبذولة للتنظيم الذاتي، والتظاهر والاحتجاج على ظروف عملهم، أسس عمال تطبيقات توصيل الطعام في Glovo وWolt وElvis Food Bolt نقابة عمال. كان الهدف هو تأمين عقود عمل بصفتهم ساعة تتضمن تأمينًا صحيًا وتعويضًا عن العمل الإضافي وإجازات مدفوعة الأجر.¹⁴

■ **أستراليا:** أنشأت شبكة سائقي تطبيقات تشارك وسائل النقل، والتي بدأت كمجموعة مغلقة على فيسبوك، بديلًا مبتكرًا لتمثيل العمال، حيث شكلت منظمة غير ربحية للعمل من أجل ظروف عادلة للسائقين في هذا القطاع.¹⁵

■ **إندونيسيا:** تتعاون الهيئة الحكومية المسؤولة عن الضمان الاجتماعي مع منصات التوصيل لتسهيل

16 منظمة العمل الدولية، الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية 2023. مستخرجة من https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_867535.pdf



14 فيليكس هادويجر "تحقيق فرص الاقتصاد الرقمي من خلال حرية التنظيم والتفاوض الجماعي" منظمة العمل الدولية، 14 يناير، 2024 مستخرجة من <https://www.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp080/index.html#ID0E63BI>

تعكس البيانات المقدمة فقط بضع شركات المنصات، بدلاً من نظام منصات التوصيل بأكمله.

مثال من أفضل الممارسات الدولية:

■ **فرنسا:** يتم مشاركة معلومات مفصلة حول دخل العمال من قبل المنصات مع هيئات الضمان الاجتماعي في فرنسا. يمكن للعمال أيضًا أن يأذنوا للمنصات بتحويل المساهمات التكافلية نيابة عنهم إلى وكالة جمع المساهمات ACOSS. تخدم هذه البيانات غرضين: تسهيل جمع المعلومات وتقدير اقتصاد المنصات، وتقديم نهج مبتكر وفعال لإدماج العمال في نظام الضمان الاجتماعي.

حوار مجتمعي:

مع إنشاء كيان يمثل عمال المنصات، وآخر يمثل أصحاب العمل، يصبح الحوار المجتمعي ممكنًا. تخلق إتاحة الفرصة للممثلين للتفاعل مع صانعي السياسات من الحكومة المزيد من الفرص لجميع الأطراف للتوصل إلى توافق حول السياسات والتشريعات التي تعزز العمل الكريم وتضمن العدالة الاجتماعية.

نماذج العمل الجديد

والإدماج في الشرق الأوسط
وشمال أفريقيا



مركز إتاحة المعرفة من أجل التنمية
كلية أنسي ساويرس لإدارة الأعمال بالجامعة الأمريكية بالقاهرة

مارس 2025