



MENA OBSERVATORY
ON RESPONSIBLE AI
مركز الشرق الأوسط وشمال إفريقيا للأبحاث الإصطناعية المسؤولة

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

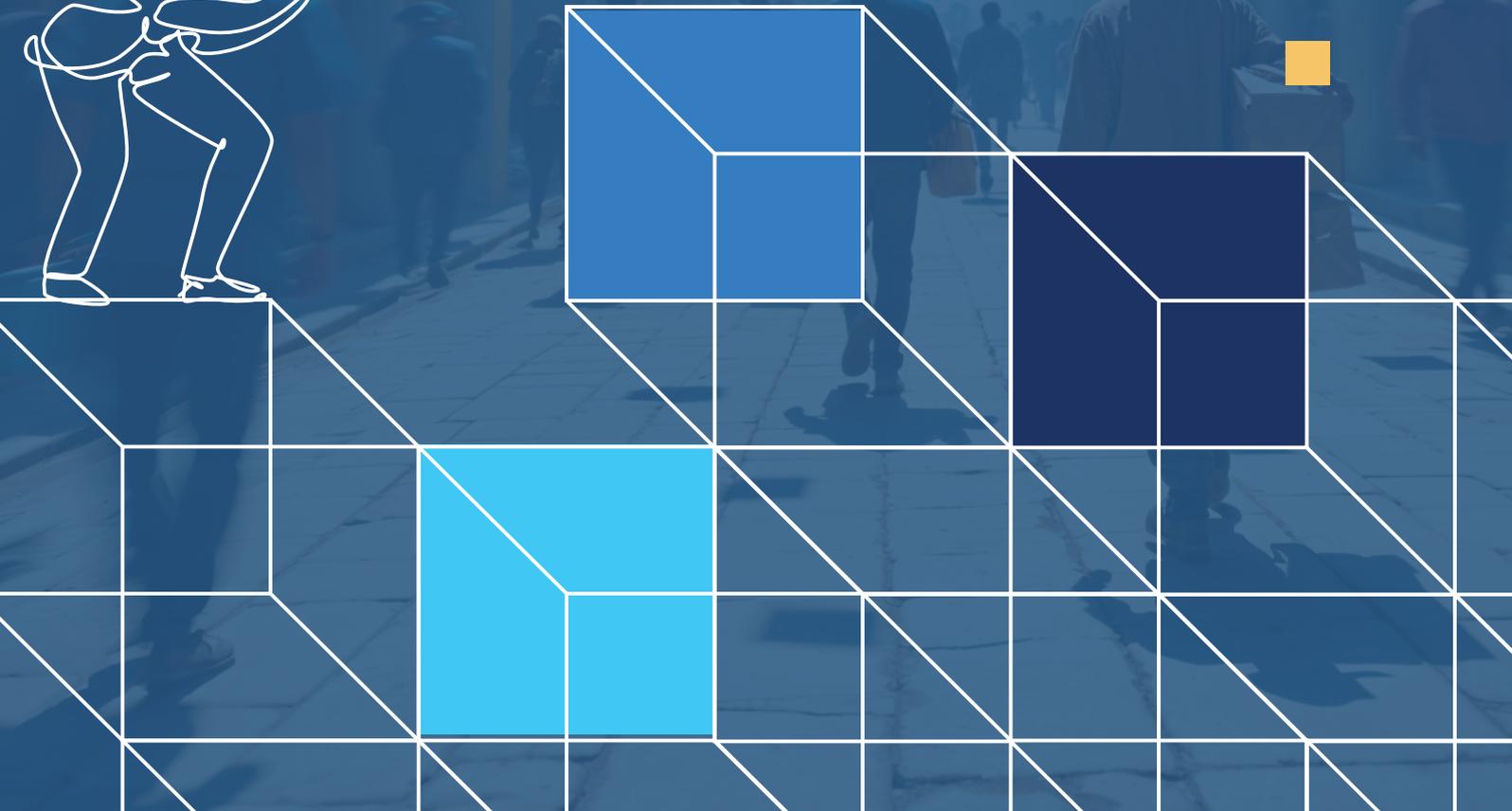
نماذج العمل
الجديد
مركز الشرق الأوسط
وشرق إفريقيا



The American
University in Cairo
Onsi Sawiris
School of Business
Access to Knowledge
for Development Center

أشكال جديدة من العمل.. أشكال قديمة من الاستغلال:

تحليل اقتصادات المنصات والاقتصادات غير الرسمية في تونس



أشكال جديدة من العمل.. أشكال قديمة من الاستغلال: تحليل اقتصادات المنصات والاقتصادات غير الرسمية في تونس

أسماء بن حسن و جاكوب إيمونت

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.

الفهرس

4 مقدمة

4 خلفية تاريخية

4 الاقتصاد غير الرسمي في تونس
5 ظهور اقتصاد المنصات
6 اقتصاد المنصات ومعايير العمل الدولية
6 اقتصاد المنصات في تونس
7 الإطار التنظيمي في تونس
9 الحماية الاجتماعية والعمل في تونس
9 تقاطع اقتصادات المنصات والاقتصادات غير الرسمية

11 أسئلة البحث

11 المنهجية

11 النتائج والتحليل

11 بروفایل العاملين في المنصات: العاملون الميدانيون
14 بروفایل العاملين في المنصات: العمال الرقميون
14 وظائف الضرورة، وليست وظائف المرنة
15 أجور مُنخفضة ومخاطر عالية وتحمل للتكاليف
17 العمل غير الرسمي والافتقار إلى الهيكل التنظيمي
19 التنظيم والفعل الجماعي
20 استجابة الشركات

21 الاستنتاجات والتوصيات السياسية

24 المراجع

مقدمة

فيما يتعلق بالحقوق والحماية، ولكنه قد يوفر أيضًا فرصًا جديدة للتوظيف ومصادر الدخل.

لمعالجة هذه الحالة، تهدف دراستنا إلى فهم الوضع الاجتماعي والاقتصادي للعاملين غير الرسميين في اقتصاد المنصات بشكل أفضل، سواء كانوا من العاملين في العمل الميداني عبر منصة أو في العمل الرقمي عبر منصة. تسلط بياناتنا الضوء على التركيبة الديموغرافية الاجتماعية والاقتصادية، وخصائص وظروف العمل، والحماية الاجتماعية، ودخل عمال المنصات من خلال استخلاص النتائج والتحليلات النوعية. تهدف الدراسة أيضًا إلى رصد التحديات الرئيسية التي يواجهها عمال المنصات والفرص المحتملة المتاحة لهم مقارنة بالمجموعات التقليدية من العمال غير الرسميين في القطاعات التقليدية. يُعد هذا النوع من المعلومات والتحليل خطوة أولى رئيسية في تسهيل التدابير الرامية إلى تحسين الإدماج الاجتماعي والاقتصادي للعاملين في اقتصاد المنصات، كما يهدف بشكل أكثر تحديدًا إلى تحسين تحليل طريقة تكيف أنظمة الحماية الاجتماعية والأنظمة التشريعية في تونس من أجل التعامل مع هذه الأشكال الجديدة من العمل.

تتضمن نتائجنا معلومات عن التركيبة الديموغرافية للعمال، وخصائص العمل في قطاعات المنصات، والأوضاع المالية للعمال غير الرسميين، والانتقال من وإلى الاقتصاد الرسمي، والأوضاع المتعلقة بظروف العمل وحقوق الحماية الاجتماعية. كما تتضمن النتائج المستمدة من المقابلات والمُشاورات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين في اقتصاد المنصات، من الحكومة والمجتمع المدني والقطاع الخاص. ونختتم بتقديم توصيات سياسية مُستخلصة من بحثنا وتحليلاتنا، إضافة إلى توصيات بشأن المجالات التي قد يُسهم فيها جمع المزيد من البيانات وتحليلها في تحسين اندماج اقتصاد المنصات والقوى العاملة غير الرسمية في الاقتصاد الرسمي في تونس.

خلفية تاريخية

الاقتصاد غير الرسمي في تونس

منذ ثورة 2011، شهدت تونس تحولًا سياسيًا ملحوظًا، لكن التحديات الاقتصادية والاجتماعية الكبيرة استمرت كما هي. يتسم اقتصاد تونس باختلالات الاقتصاد الكلي، وانخفاض مستويات الشمول، وارتفاع معدلات البطالة، وبطء النمو. في 2022، بلغ معدل البطالة في تونس 16.1٪، وهو أقل من أعلى معدل للبطالة أثناء الجائحة حين وصل إلى 16.4٪ في 2020. كانت التبعات أسوأ بالنسبة لشباب البلاد، إذ بلغ معدل البطالة بين العمال المؤهلين الذين تتراوح أعمارهم بين 15-24 عامًا 37.1٪ في 2022 (البنك الدولي، 2023). وبالإضافة إلى معدلات البطالة المرتفعة في الاقتصاد الرسمي، ما يزيد الأمر تعقيدًا هو عدم تضمين مقاييس إحصاءات البطالة في الاقتصاد غير الرسمي الكبير بدقة في تونس.

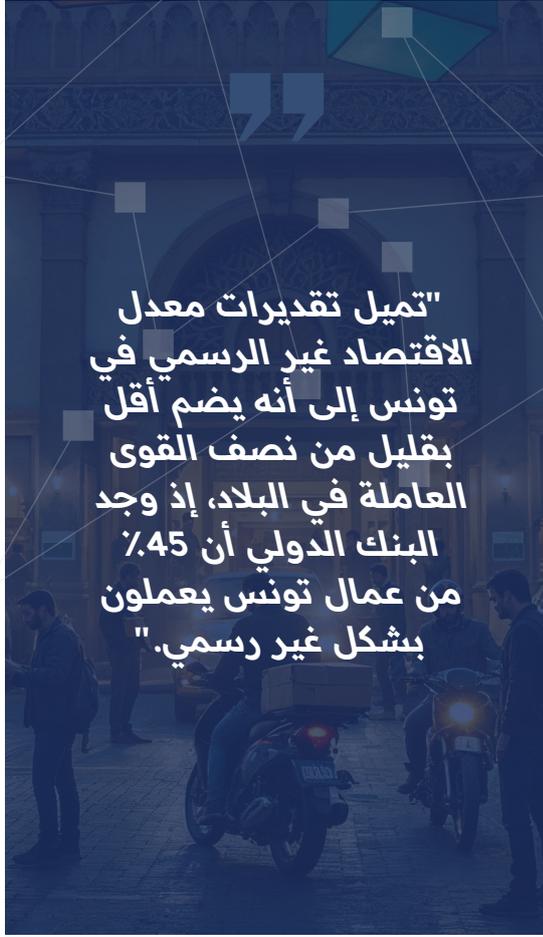
أكثر من 40 عامًا مضت على استخدام "منظمة العمل الدولية" مصطلح "القطاع غير الرسمي" للمرة الأولى، لوصف لمليارات العمال غير المحميين الذين يعملون في مؤسسات شرعية لكنها غير مُسجلة تعمل خارج إطار الهياكل الاقتصادية الرسمية. ومنذ ذلك الحين، شهدت اقتصادات العالم، الكبيرة والصغيرة، طفرات وانهيارات، لكن ظلت أعلى معدلات العمالة غير الرسمية في البلدان الأقل نموًا والأكثر ضعفًا. غالبًا ما تتميز العمالة غير الرسمية بظروف عمل سيئة، وأجور منخفضة، وافتقار للحماية الاجتماعية، وفي معظم الحالات، نقص وعي صناع السياسات والمجتمع المدني بمشاكلها، بسبب ندرة البيانات وغيرها من المعلومات حول الاقتصاد غير الرسمي والعمالة غير الرسمية.

تشهد تونس، مثل غالبية البلدان النامية، توسعًا في الاقتصاد غير الرسمي، سواء من حيث عدد الأشخاص العاملين فيه، أو من حيث عدد قطاعاته. ويُعد اقتصاد المنصات أحد مجالات التوسع في الاقتصاد غير الرسمي.

يُشير مصطلح "اقتصاد المنصات" إلى النشاط الاقتصادي المُعتمد على "العمل عبر منصة"، مثل المُعاملات بين المُشتري والبائع أو مُقدم الخدمة، والتي تتم عبر تطبيق إلكتروني أو موقع ويب أو موقع تسوق عبر الإنترنت. هناك العديد من الأنشطة الاقتصادية ضمن "العمل عبر منصة"، على رأسها "العمل الميداني عبر منصة"، والذي يشمل الأنشطة الميدانية، مثل خدمات نقل الركاب وتوصيل الطلبات، وكذلك العمل الرقمي عبر منصة، والذي يشمل الخدمات المُقدمة عبر الإنترنت (تاكر، 2020).

اتبع اقتصاد المنصات -الذي كان في حالة صعود بالفعل لكنه شهد نموًا كبيرًا خلال جائحة كوفيد-19- نفس ممارسات التوظيف في القطاع غير الرسمي منذ ظهوره. الكثير من العاملين في المنصات يعملون بشكل غير رسمي، كما أن العديد من المنصات تطوّرت بطريقة تعتمد على الهياكل القديمة للعمل غير الرسمي، والتي تُلقِي بتبعات المخاطر والمسؤوليات التي يتحملها صاحب العمل في المعتاد على عاتق العمال. تشير هذه الظواهر المترابطة إلى تشابه نشأة الاقتصاد غير الرسمي واقتصاد المنصات في تونس، تمامًا كما هو الحال في جميع أنحاء العالم.

يتسم العمل غير الرسمي عمومًا بنقص الحماية الاجتماعية، وأماكن العمل غير المُحددة، وظروف العمل غير اللائقة، ونوعية العمل منخفضة المهارة، والدخل غير المنتظم، وصعوبة الوصول إلى التمويل والتدريب والمزايا الحكومية. وعلى الرغم من المعدلات المرتفعة من عدم الرسمية، كما هو الحال في الافتقار إلى التسجيل الرسمي، قد لا يشترك اقتصاد المنصات بالضرورة في العديد من الخصائص الأخرى مع الاقتصاد غير الرسمي التقليدي. نظرًا لحدائته النسبية، قد يفرض العمل في هذا القطاع تحديات جديدة



المُسجّلين وغير المنظمين إلى شبكات الأمان الاجتماعي الأساسية، ومن بينها التغطية الطبية والتأمين الاجتماعي (بن شيخ، 2022). كما يواجهون مخاطر عمل أكبر مقارنةً بنظرائهم الرسميين، وغالبًا ما يعملون في ظروف غير آمنة، في ظل غياب الرقابة الحكومية أو الحماية النقابية، ما يُهدد سلامتهم وسبل عيشهم (جالين، 2018).

ولهذه الأسباب، تأثر العمال غير الرسميين بشكل غير متناسب بجائحة كوفيد-19، وكانوا أقل استفادة من جهود الإغاثة الحكومية، نظرًا لأنهم غير مُسجّلين (مرواني وآخرون، 2022). في عام 2021، خلص استطلاع رأي للنساء العاملات بشكل غير رسمي أن 84٪ منهن فقدن مصدر الدخل، ووقع 71٪ منهن في الديون بسبب الوباء (مبادرة العمل الشاملة في تونس، 2021). دفعت مثل هذه التحديات الاقتصادية، إلى جانب التقدم التقني، العديد من العمال غير الرسميين إلى البحث عن فرص في اقتصاد المنصات.

ظهور اقتصاد المنصات

يشير اقتصاد المنصات -أو اقتصاد العمل المؤقت، واقتصاد المشاركة، والاقتصاد التعاوني، وغيرها من المُسميات الأخرى- إلى النشاط الاقتصادي الذي تديره المنصات الرقمية. مثل التطبيقات ومواقع الويب والأسواق عبر الإنترنت.

يُمثل الاقتصاد غير الرسمي جزءًا أساسيًا من الاقتصادات في جميع أنحاء العالم، وتونس ليست استثناءً. تميل تقديرات معدل¹ الاقتصاد غير الرسمي في تونس إلى أنه يضم أقل بقليل من نصف القوى العاملة في البلاد، إذ وجد البنك الدولي أن 45٪ من عمال تونس يعملون بشكل غير رسمي (البنك الدولي، 2020). وفي تقديرات المعهد الوطني للإحصاء في تونس، بلغ المعدل نحو 44.8٪ (المعهد الوطني للإحصاء، 2020). يقل معدل الاقتصاد غير الرسمي التونسي عن المتوسط العالمي، إلا أن هناك أدلة تشير إلى تأثير الاقتصاد غير الرسمي سلبيًا على النمو الاقتصادي في تونس (مهدي وترزي، 2022). لهذا السبب، ولأسباب أخرى، مثل الرغبة في فرض ضرائب على هذا الجزء الكبير من الاقتصاد، وتنظيم العمل غير الرسمي، الذي غالبًا ما يكون محفوفًا بالمخاطر، فإن معالجة الاقتصاد غير الرسمي أصبحت، منذ فترة طويلة، أولوية للقادة التونسيين والدوليين، بما في ذلك صندوق النقد الدولي والبنك الدولي (صندوق النقد الدولي، 2022)، ومنظمة العمل الدولية، التي قدمت إرشادات في "التوصية رقم 204"² بشأن التحوّل من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي.

مع ذلك، فإن معالجة القطاع غير الرسمي في تونس ليست مهمة سهلة فعليًا، ويرجع ذلك في المقام الأول إلى طبيعته المُعقدة والمتنوعة. في الحقيقة، قد يكون مصطلح "القطاع غير الرسمي" في حد ذاته تسمية خاطئة، لأنه يشير إلى تقسيم واضح بين الاقتصادين الرسمي وغير الرسمي في تونس، لكن الواقع أكثر تشابكًا. يعمل بعض العمال والشركات إما في الاقتصاد الرسمي أو غير الرسمي، إلا أن هناك العديد من الشركات التي تعمل في كليهما في نفس الوقت. توظف الشركات المُسجلة رسميًا العمال بشكل غير رسمي. وقد يُخفي العمال -الموظفون رسميًا- بعض أعمالهم الأخرى عن السلطات لتقليل التزاماتهم الضريبية. وقد يُفرض على العمال غير الرسميين التزامات ضريبية، مثل الضرائب المحلية والبلدية على المبيعات أو أماكن البيع، على الرغم من كونهم غير مُسجّلين على المستوى الوطني. وقد يُسجّل العمال أنشطتهم لدى دوائر حكومية، ولا يسجلونها لدى دوائر أخرى، وبالتالي يُعتبرون عمالًا غير رسميين وفقًا لمعايير الحكومة. هذه المُسميات، وغيرها من الخيوط المُتداخلة، هي التي ترسم حدود الاقتصاد غير الرسمي في تونس (مكاوي وآخرون، 2022).

ولكن تظل معالجة القطاع غير الرسمي في تونس مهمة أساسية بسبب التحديات الكبيرة التي يواجهها العمال غير الرسميين. في تونس، يفتقر العمال غير الرسميين وغير

1 في هذا السياق، يُعرّف النشاط غير الرسمي على أنه ما يضم العمال غير المُسجّلين لدى إدارة الضمان الاجتماعي في تونس. ومع ذلك، فإن النشاط غير الرسمي ليس حالة ثنائية، وهناك قدر كبير من النشاط الاقتصادي يتسم بخصائص رسمية وغير رسمية. سيتم مناقشة هذه الظاهرة بمزيد من التفصيل أدناه، ولكن لمزيد من التحليل حول هذه القضية التعريفية، راجع: مكاوي وآخرون، 2022.

2 <https://www.ilo.org/resource/ilc/104/recommendation-no-204-concerning-transition-informal-formal-economy>

ساحات المحاكم في جميع أنحاء العالم في السنوات الأخيرة (هوز وآخرون، 2017).

تضع معايير العمل، مثل تلك الموضحة في "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان" لعام 1948 أو "المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة لعام 2011" بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، مُحددات حماية واسعة النطاق تنطبق على العمال بغض النظر عن تفاصيل عملهم. كما أن هناك عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأكثر تحديداً، والتي يمكن أن تنطبق أيضاً على اقتصاد المنصات. على سبيل المثال، تنص المادة 7 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 177 على أن لوائح الصحة والسلامة يجب أن تنطبق على الأفراد الذين يعملون بعيداً عن مكتب العمل، ولكن كما نوقش أعلاه، فإن اعتبار المنصة صاحب عمل لا يزال مسألة مثيرة للجدل، تتطلب قدرًا كبيرًا من التفاوض (منظمة العمل الدولية، 2020). وعلى نحو مماثل، وفيما يتعلق بمسألة الحماية الاجتماعية، ذكرت الدورة 109 لـ "مؤتمر العمل الدولي" أن أعضاء منظمة العمل الدولية ينبغي أن يعملوا على "تحسين التغطية الاجتماعية لمن لا يتمتعون بالحماية الكافية، بما في ذلك سُبل ضمان الوصول إلى الحماية الاجتماعية الكافية للعاملين في جميع أنواع العمل"، و"دعم الدول الأعضاء في توفير الوصول إلى الحماية الاجتماعية الكافية للعاملين في جميع أنواع العمل، بما في ذلك العمل الحر، وفي ضمان الحفاظ على الحقوق المكتسبة واستمرار تمتع العمل بها عبر الوظائف، في ضوء التطورات الجديدة في عالم العمل" (منظمة العمل الدولية، 2021).

مع تطور ونمو اقتصاد المنصات، لا شك أن البلدان والشركات سوف تتبنى تفسيرات مُتعارضة لكيفية تطبيق هذه المعايير الدولية وغيرها على أشكال العمل الجديدة.

اقتصاد المنصات في تونس

في تونس، يُنظر إلى اقتصاد المنصات على أنه رافعة رئيسية للنمو الاقتصادي والابتكار والإدماج الاجتماعي. ويُعتبر التحول الرقمي أولوية وطنية، حيث أطلقت الحكومة التونسية العديد من المبادرات ذات الصلة، من بينها الخطة الاستراتيجية الرقمية الوطنية 2025، والحكومة الذكية 2020، والمُدونة الرقمية الجديدة. تهدف هذه المبادرات إلى تسريع النمو، وخلق فرص العمل، وتعزيز الإدماج الاجتماعي، وتحسين جودة الخدمات الاجتماعية. في الوقت نفسه، لعبت المنصات في تونس، ومن بينها مواقع التجارة الإلكترونية وخدمات توصيل الطلبات إلى المنازل ومنصات الحجز عبر الإنترنت، دورًا حاسمًا أثناء الوباء، وشهدت زيادة في الاستخدام، كما وفرت فرصًا اقتصادية لمن تضرروا بشدة من الأزمة.

في الوقت الراهن، يمكن رصد تأثيرات اقتصاد المنصات في العديد من جوانب الحياة اليومية في تونس. تشير التقديرات إلى أن 200 منصة رقمية تعمل في قطاعات رئيسية من الاقتصاد التونسي، من بينها التجارة الإلكترونية

تعمل هذه المنصات كطرف ثالث وواجهة رقمية تربط بين معاملات طرفين (وسيط لتوفير سلعة أو خدمة من البائع إلى المُشتري) (ميجاي وآخرون، 2019). وعلى الرغم من بساطة هذه البنية، فإن عمل المنصات متنوع بشكل ملحوظ وقد يفرض العديد من سيناريوهات التوظيف المختلفة. يمكن للمنصات الرقمية تسهيل إنجاز مشاريع مُحددة عبر الإنترنت، مثل إدخال البيانات أو تصميم مواقع الإنترنت أو الترجمة، وتوفير السلع أو الخدمات دون اتصال بالإنترنت، مثل توصيل الطعام أو نقل الركاب أو اصطحاب الكلاب في نزهة. في هذه الورقة البحثية، نستخدم مصطلحات "إريك تاكر" للتمييز بين هذين النوعين الرئيسيين من العمل عبر المنصات: العمل الرقمي عبر منصة، والعمل الميداني عبر منصة. بالنسبة للعاملين في المنصات، قد يكون هذا العمل وظيفة بدوام كامل، أو مصدر عرضي للدخل الإضافي، أو شيء ما بينهما (هورودنيك وآخرون، 2023).

ينمو نموذج أعمال المنصات بمعدل ملحوظ. بعض الشركات الأكثر قيمة في العالم -فيسبوك، علي بابا، تينسنت وأمازون- هي منصات تُسهل توفير السلع أو الخدمات كليًا أو جزئيًا. علاوة على ذلك، خلص تحليل شركات المنصات المُدرجة في البورصة إلى أن أرباحها ومعدلات نموها وقيمتها السوقية كانت ضعف الشركات الكبرى الأخرى في نفس القطاعات والأعمال التجارية على مدى 20 عامًا (كوسومانو وآخرون، 2020). ومع إتاحة الإنترنت، وخاصة مع انتشار الهواتف الذكية في جميع أنحاء العالم، أصبح المزيد والمزيد من الناس قادرين على الوصول إلى اقتصاد المنصات، سواء كعملاء أو كعمال.

اقتصاد المنصات ومعايير العمل الدولية

نظرًا لضخامته وسرعة نموه، اضطرت المنظمات الدولية إلى دمج مفهوم اقتصاد المنصات في معاييرها ولوائحها. في أواخر عام 2022، ذكرت منظمة العمل الدولية أنه "لا يوجد لدى المؤسسات الرسمية، ومن بينها منظمة العمل الدولية، تعريف لطبيعة اقتصاد المنصات" (منظمة العمل الدولية، 2022). ومع ذلك، فإن اقتصاد المنصات ليس مفهومًا غريبًا لدرجة تحول دون تطبيق معايير العمل الحالية عليه. إنه يقدم طرق عمل جديدة وأكثر مرونة في كثير من الأحيان، لكنها لا تخرج عن نطاق معايير العمل، وإن جعلت التحايل عليها أسهل.

أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على كيفية تفاعل اقتصاد المنصات مع معايير العمل الحالية والأنظمة الضريبية واللوائح التنظيمية الأخرى هو كيفية تصنيف المنصات لعمالها. الغالبية العظمى من هذه المنصات "تصنف نفسها بأنها وسيط تقني"، وبالتالي تُصنّف عمالها على أنهم يعملون لحسابهم الخاص، وليسوا متعاقدين معهم (منظمة العمل الدولية، 2022). يتجاهل هذا الاتجاه اعتماد العمال كليًا على المنصات التي يعملون فيها كمصدر للدخل في أغلب الأحيان. أصبحت مسألة اعتبار العمل التعاقدى لحساب المنصات توظيفًا تقليديًا من عدمه محل نزاع قضائي في العديد من

الإطار التنظيمي في تونس

أطر العمل التنظيمية للتوظيف موضوع أساسي ومُعقد فيما يتعلق باقتصاد المنصات. كما ناقشنا أعلاه، تستفيد شركات المنصات من عدم الدخول في علاقة عمل تقليدية مع العاملين فيها. ومع نمو اقتصاد المنصات، نمت أيضًا الجهود الرامية إلى التعامل مع هذا الشكل من العمل بشكل مباشر من خلال التنظيم. أحد التطورات الرئيسية في هذه الجهود كان تنفيذ الإصلاحات المُقترحة، التي تبنتها المفوضية الأوروبية مؤخرًا بهدف تحديد الوضع الوظيفي المناسب للعاملين عبر المنصات الرقمية والميدانية. تنص اللوائح المُقترحة على أن الشخص يُعتبر عاملاً ويمنح المزايا والحماية المناسبة إذا استوفى ثلاثة من المعايير السبعة التالية: منصة العمل الرقمية (1) تحدد الحد الأقصى للأجر، (2) تُلزم الشخص باحترام قواعد معينة فيما يتعلق بالمظهر والسلوك تجاه مُتلقي الخدمة أو في طريقة أداء العمل، (3) تُشرف على أداء العمل، بما في ذلك الإشراف بالوسائل الإلكترونية، (4) تُقيد حرية اختيار ساعات العمل أو فترات الغياب، (5) تُقيد حرية قبول المهام أو رفضها، (6) تُقيد حرية استخدام مقاولين من الباطن أو بُدلاء، (7) تُقيد إمكانية بناء قاعدة عملاء أو أداء عمل لأي طرف ثالث (المجلس الأوروبي، 2023). ومع ذلك، فإن هذه اللوائح التنظيمية الجديدة لم تصبح قانونًا بعد، إذ يجب التفاوض عليها أولاً مع البرلمان الأوروبي.

في تونس، لم تُتخذ سوى خطوات تنظيمية قليلة لمعالجة مشاكل العمل الرقمي عبر منصة والعمل الميداني عبر منصة، رغم نمو كل منهما في السنوات الأخيرة. وعلى الرغم من إصرار الحكومة التونسية على أن اقتصاد المنصات يُشكل جانبًا رئيسيًا من جهود التحول الرقمي المذكورة أعلاه، إلا أنها لم تتخذ سوى القليل من الإجراءات لمُعالجته عن طريق وضع لوائح تنظيمية. من خلال المُقابلات مع مسؤولين حكوميين، وجدنا أن وزارة التشغيل والتكوين المهني وضعت تنظيم أشكال العمل الجديدة كهدف استراتيجي. وفي دوائر حكومية أخرى، تتضمن "الاستراتيجية الوطنية لتعزيز مناخ الأعمال" في تونس تدابير لدعم رقمنة الاقتصاد، وتحديث قانون صرف العملات الأجنبية، وتطوير خريطة جديدة للقوى العاملة، وتحديث المصطلحات الخاصة بأنواع العمل المختلفة. مع ذلك، أكدت المناقشات مع المسؤولين الحكوميين وشركات المنصات، والتي نُحلها بمزيد من التفصيل في قسم النتائج والتحليل، أن شركات المنصات العاملة في تونس لا تخضع للوائح التنظيمية، وبالتالي تتمكن من اختيار تصنيفات التوظيف والأنظمة القانونية الأخرى حسب ما تراه مناسبًا.

بعض اللوائح التنظيمية التونسية الحديثة نسبيًا في مجال العمل يمكن أن تنطبق على عمل المنصات، رغم أنها لم تُصمم خصيصًا لتنظيمه. صدر قانون الشركات الناشئة لعام 2018 لمُعالجة الافتقار إلى البنية التنظيمية للشركات الصغيرة، وخاصة تلك العاملة في القطاع الرقمي (سولدا، 2018). حدّد القانون الشركات الناشئة وشروط الإعفاءات الضريبية، وخلق فرص التمويل لرجال الأعمال، كما ييسر عملية تسجيل

والنقل والخدمات اللوجستية. توفر هذه المنصات فرص عمل للتونسيين المشاركين في قطاعي العمل الرقمي عبر منصة والعمل الميداني عبر منصة. يطلب التونسيون سيارات الأجرة من خلال "بولت Bolt" (وهي شركة نقل ركاب مقرها الرئيسي في إستونيا)، والدراجات البخارية (سكوتر) من خلال "إنتيجو IntiGo" (وهي شركة ناشئة تونسية)، ويطلبون الطعام من خلال "جلوفو Glovo" (وهو تطبيق توصيل طلبات مقره الرئيسي في إسبانيا)، ويحصلون على خدمات التدريس من خلال "هومسكول Homeschool" (منصة تونسية تقدم خدمات التدريس)، ويحجزون جليسات الأطفال ولرعاية المُسنين من خلال "بامبينوسيت Bambinosit" (منصة تونسية توفر مقدمي الرعاية)، ويتسوقون على "جوميا Jumia" (سوق رقمية مقرها نيجيريا)، ويتواصلون مع الشركات المحلية عبر تطبيق فيسبوك.

ورغم ما يبدو من اتساع نطاق المنصات، على الأقل في المدن، فإن تقرير "مؤشر جاهزية الشبكات"، الصادر عن معهد "بورتولانز" يشير إلى أن تونس تتخلف عن العديد من نظيراتها فيما يتعلق بالقدرة على استيعاب اقتصاد المنصات، إذ تحتل المرتبة 107 من بين 131 اقتصادًا من حيث انتشار اقتصاد العمل المؤقت، والذي يشمل كلاً من العمل الرقمي عبر منصة والعمل الميداني عبر منصة (معهد بورتولانز، 2022). واستجابة لذلك، أعطت تونس مشاريع التنمية، مثل "مركز التحول الرقمي" التابع لـ"الجمعية الألمانية للتعاون الدولي" (GIZ)، الأولوية لدعم نمو اقتصاد المنصات للمساعدة في مُعالجة مُعدلات البطالة المرتفعة.

مع ذلك، أُجريت أبحاث قليلة حول خصوصية اقتصاد المنصات في تونس وتأثيراته على القوى العاملة. لم تتخذ هيئة الإحصاء الوطنية في تونس أي خطوات للتعامل مع ظهور اقتصاد المنصات فيما أجرته من عمليات المسح الخاصة بالتوظيف أو غيرها من العمليات الاقتصادية، وبالتالي فإن البيانات الرسمية غير متوفرة. وفي الأبحاث الأكاديمية المحدودة المُتاحة، مثل دراسة "فيرورك" Fairwork حول العمل المحلي في المنصات في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، خلص العمل الميداني في تونس إلى أن عمال المنصات يواجهون مخاطر عديدة في سياق عملهم، من بينها قضايا السلامة، وعدم الدفع مقابل الخدمات، والإساءة، وعدم الاحترام. وعلاوة على ذلك، لم يكن لدى العمال الذين شملهم الاستطلاع شبكة أمان اجتماعي. في حالات تعرضهم للإصابة أو المرض وعدم القدرة على العمل، لم يتم منحهم أي تعويض من المنصة، ولم يكن لهم الحق في المُطالبة بالحماية الاجتماعية (فيرورك، 2022). وبالمثل، وجدت مُراجعة عامة أجرتها "مؤسسة التدريب الأوروبية" مؤخرًا لأوضاع العمل في المنصات في تونس أن الطبيعة غير الرسمية إلى حد كبير للعمل تمثل أحد التحديات الأساسية التي فرضها ظهور اقتصاد المنصات في تونس. مع ذلك، لم تتخذ الحكومة التونسية أي إجراءات تُذكر، باستثناء بعض التصريحات العامة من حين لآخر للاعتراف بهذا الشكل الناشئ من العمل (مؤسسة التدريب الأوروبية، 2023).

الشركات الصغيرة. وأبلغنا المسؤولون الحكوميون أنه ستنتم مراجعة هذا القانون وتحديثه قريبًا.

وبالمثل، ركّز مرسوم ريادة الأعمال الذاتية لعام 2020 على تبسيط عمليات التسجيل، كما ركّز هذه المرة على الأفراد العاملين في القطاع غير الرسمي. ويهدف هذا التصنيف، المُصمم للعاملين لحسابهم الخاص، إلى تسهيل عملية تسجيل الشركات، ودفع "ضريبة مُبسطة"، والوصول إلى نظام الضمان الاجتماعي بشكل أكبر (جالين وآخرون، 2021). واجه العمال في السابق حواجز بيروقراطية مُعقدة، لا يمكن تجاوزها غالبًا، لإضفاء الطابع الرسمي على أنشطتهم، لذلك تم تصميم تصنيف "رائد الأعمال الذاتية" خصيصًا لتلبية متطلبات مئات الآلاف من العمال في الاقتصاد غير الرسمي في تونس. ومع ذلك، لا تزال جهود الحكومة التونسية مستمرة من أجل تطبيق تصنيف رائد الأعمال الذاتية على المنصات.

قد ينطبق هذان التطوران التنظيميان على اقتصاد المنصات، حتى وإن لم يكونا مُصممين خصيصًا من أجله، لأنهما مُصممان على نحو يسمح بتوسيع الخيارات التنظيمية المُتاحة للعاملين في المنصات. قانون الشركات الناشئة ومرسوم ريادة الأعمال الذاتية مُصممان بشكل عام لمعالجة موقف الشركات الصغيرة وليس شركات المنصات الدولية الكبيرة التي تدخل السوق التونسية. وقد يفكر الأفراد المنخرطون في أنشطة العمل الرقمي عبر منصة والعمل الميداني عبر منصة في الاستفادة من هذين النظامين الجديدين في سعيهم لتسجيل أعمالهم ومحاولة إضفاء الطابع الرسمي على أنشطتهم، لكن المنصات نفسها لا تستطيع تسجيل العمال من خلالها. ولم يبذل المُشرعون التونسيون سوى القليل من الجهد للتعامل مع شركات المنصات بشكل مباشر، وهو ما يعني استمرار الاتجاه السائد في اقتصاد المنصات، والمُتمثل في إلقاء المسؤوليات التي كانت الشركات تتحملها تقليديًا على عاتق العمال. هذا الواقع لا يجعل تونس فريدة من نوعها - إذ لا تزال هذه المسائل التنظيمية موضع نقاش كبير وتقايس مُتكرر في جميع أنحاء العالم - ولكنه يلقي على عاتق المُشرعين التونسيين مسؤولية معالجة اقتصاد المنصات الناشئ في المستقبل القريب.

بالإضافة إلى الافتقار إلى أطر لتسجيل عمال وشركات المنصات، لم تتخذ تونس خطوات لمعالجة العمل عبر المنصات فيما يتعلق بقانون العمل في البلاد، أو برامج الحماية الاجتماعية، أو لوائح المنافسة. كل هذه قضايا رئيسية تهم شركات وعمال المنصات، ومع ذلك لم تُتخذ سوى القليل من الإجراءات لمعالجتها. ولقد ناقشنا النتائج التي توصلنا إليها بشأن هذه المجالات، فضلًا عن التوصيات السياسية ذات الصلة، في جميع أنحاء هذه الورقة البحثية.



الحماية الاجتماعية والعمل في تونس

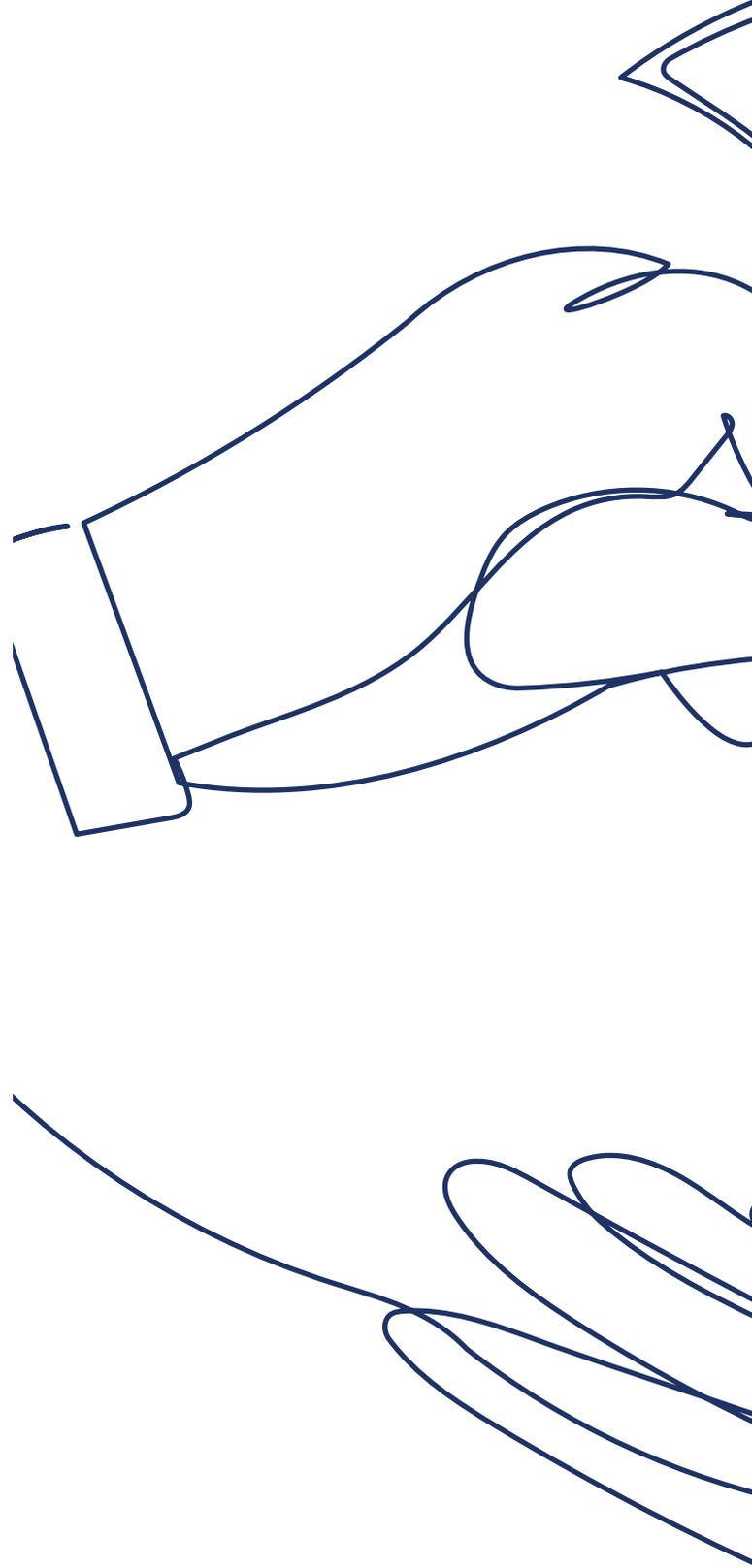
في تونس، يرتبط جزء كبير من مشهد الحماية الاجتماعية بالتوظيف. تأسس "الصندوق الوطني للتأمين على المرض" عام 2004 من أجل موظفي القطاعين العام والخاص وأسرههم. يساهم الموظفون في النظام الصحي بناءً على مستوى الدخل. وبالمثل، يساهم العمال ماليًا في صناديق التأمين الاجتماعي الرئيسية - "الصندوق الوطني للتقاعد والحياة الاجتماعية" للعاملين في القطاع العام، و"الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي" للعاملين في القطاع الخاص- وترتبط المساهمة بشكل مباشر بحالتهم الوظيفية (نصري وآخرون، 2022). توجد بالفعل خطط حماية اجتماعية أخرى مُستهدفة، لا يدفع فيها العمال مساهمات مالية، وتركز في المقام الأول على توفير الرعاية الطبية والدعم المالي للأسر الأكثر احتياجًا في تونس. ومع ذلك، فإن العديد من التونسيين، وخاصة العاملين في القطاع غير الرسمي، لا تنطبق عليهم شروط الانضمام إلى خطط الحماية الاجتماعية المُعتمدة على المساهمة بسبب افتقارهم إلى وظيفة رسمية، ولا شروط خطط الحماية الاجتماعية التي لا تعتمد على المساهمة لأن لهم مصدر دخل.

في ظل هذا الوضع، عملت تونس على إنشاء أرضية حماية وطنية، تهدف إلى توفير مستوى من الحماية الاجتماعية لجميع التونسيين، بغض النظر عن دخلهم المُحدد أو وضعهم الوظيفي (كريس، 2015). هذه المبادرة، والتي تسمى "برنامج الأمان الاجتماعي"، كانت قيد التطوير لعدة سنوات، لكنها لم توفر بعد الأرضية الشاملة الموعودة. التطورات الأخيرة، مثل ضخ 60 مليون دولار من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، لا تزال تركز على الفئات المُستهدفة، مثل الأسر الفقيرة التي تعول أطفالاً (الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، 2022).

رصد تحليل عمليات المسح الوطنية للعمالة وميزانية الأسرة في تونس العديد من التفاوت الديموغرافي المرتبط بنقص تغطية الحماية الاجتماعية، ويشمل انخفاض معدلات التغطية بين الأفراد الذين يعيشون بعيدًا عن تونس العاصمة والمناطق الساحلية، وانخفاض المعدلات بين الأفراد ذوي التحصيل التعليمي المنخفض، وبين التونسيين العُزاب، وبين التونسيين المُنخرطين في عمل مؤقت أو موسمي (مكاوي وآخرون، 2022). العديد من هذه الظواهر لا تقتصر على تونس، ولكنها تكشف عن الروابط المهمة بين الحماية الاجتماعية والتوظيف، تلك الروابط التي غالبًا ما تتعقد بسبب أشكال العمل الجديدة.

تقاطع اقتصادات المنصات والاقتصادات غير الرسمية

يتشابه العمل غير الرسمي واقتصاد المنصات بطبيعة الحال. وباعتباره نموذج أعمال جديد وسريع النمو ويُصنّف موظفيه غالبًا على أنهم رواد أعمال ذاتيون، فقد خلق اقتصاد المنصات المزيد من الفرص لانتشار العمل غير الرسمي (ميجاي وآخرون، 2019). علاوة على ذلك، فإن العوامل



الواقع أن المنصات الرقمية تستفيد من توظيف العمال غير الرسميين، من خلال الجمع بين الفوائد الحالية للعمالة غير الرسمية -مثل التهرب الضريبي وعدم الاضطرار إلى تقديم مزايا أو الدخول في علاقة عمل مع العمال- والفوائد التي كانت مرتبطة في السابق بالعمل الرسمي فقط، ومن بينها المراقبة، وتقييم الأداء، والقدرة على التحكم في ساعات العمل، وحركة العمال، وأفعالهم (فاكلافيك وآخرون، 2022). تشير مقابلات مع سائقي التوصيل إلى وجود هذا الشكل الجديد من أشكال التوظيف: لجأ العمال إلى العمل المؤقت غير الرسمي، عندما لم يتمكنوا من العثور على وظائف رسمية، بسبب مرونته المُفترضة، ولكنهم سرعان ما وجدوا أن خوارزمياته تتحكم في أفعالهم، إذ كانت تنبئهم على تطبيق توبخهم على أخذ فترات راحة، كما أن الطبيعة اللامركزية لاقتصاد المنصات تحد من فرص المفاوضة الجماعية وحرية الاحتجاج (نير، 2022).

كما وجدت دراسة أجريت على نساء عاملات في مجال التجميل في الهند أن العاملات اللواتي انجذبن إلى وظائف المنصات بسبب مرونتها، واجهن سيطرة على عملهن من خلال جدولة مواعيد العمل وغيرها من الوسائل. لكنهن نجحن رغم ذلك في التغلب على لامركزية المنصات عن طريق تكوين شبكات لتبادل المعلومات، عيّرن من خلالها عن مخاوفهن، وتبادلن الدروس المُستفادة، ونظمن أعمال مقاومة ضد سيطرة المنصات واستغلالها (تاندون وآخرون، 2022). رصدت أبحاث أجرتها منظمة العمل الدولية العديد من الحالات الأخرى للعمل الجماعي والتنظيم بين عمال اقتصاد المنصات، في جميع أنحاء العالم، من خلال مجموعات فيسبوك، ومحادثات واتساب، والمنظمات العمالية، والنقابات، وغيرها من الوسائل التي أدت إلى التفاوض وتنظيم الإضرابات (هادويجر، 2022).

حتى مع هذا النمو السريع في الأبحاث، تظل هناك أسئلة عديدة حول العلاقة بين الاقتصاد غير الرسمي واقتصاد المنصات، وخاصة بالنظر إلى تنوع المواقف التي قد تواجه كل منهما. هل تختلف تجارب العاملين الميدانيين عبر المنصات عن تجارب العاملين الرقميين؟ هل المنصات الدولية الوافدة أكثر قدرة على ترسيخ الاقتصاد غير الرسمي من نظيراتها الناشئة محلياً؟ هل يواجه العاملون في أنواع مختلفة من المنصات أو القطاعات معدلات مختلفة من العمل غير الرسمي؟ هل القوانين المحلية هي التي تحدد العلاقة بين اقتصاد المنصة والاقتصادات غير الرسمية، أم أن العلاقة مُحصنة ضد محاولات تنظيمها من خلال اللوائح؟ من المهم أن ندرك أن إجابات هذه الأسئلة قد تختلف بالنسبة للعاملين في العمل الرقمي عبر منصة عن العاملين في العمل الميداني عبر منصة، وكذلك في القطاعات البيئية داخلهما. تسعى هذه الدراسة إلى البدء في الإجابة عن هذه الأسئلة المهمة في السياق التونسي.

التي تسمح بالمرونة، والمرتبطة عمومًا بعمل المنصات (دون وآخرون، 2023)، هي نفس العوامل التي تؤدي إلى عدم استقرار العمال غير الرسميين، الذين غالبًا ما يتم تعريف عملهم بالعمل المؤقت والموسمي وغير المنتظم (موريزيو، 2016).

بالإضافة إلى ذلك، يُلقي العمل عبر المنصات عمومًا بأعباء وتكاليف التشغيل على عاتق العمال، وهو ما كان لفترة طويلة سمة أساسية من سمات الاقتصاد غير الرسمي. في الماضي، كانت الشركات توفر التدريب والتأمين وغيرها من المزايا، في حين تميل المنصات إلى إلقاء المسؤولية وتكلفة تغطية التأمين وتنمية المهارات على عاتق العمال (وود وآخرون، 2019). علاوة على ذلك، تُلقى الطبيعة المؤقتة غالبًا للعمل عبر المنصات المخاطر على عاتق العمال. فبدلاً من توظيف قوة عاملة يمكنها تحمّل التحولات الاقتصادية الكلية، تتخلص شركات المنصات من المخاطر من خلال الاعتماد على "العمالة عند الطلب"، حيث تتعاقد مع عمال لا يضمنون عملاً مستقرًا ويعملون وفقاً لأهواء المنصة وخوارزمياتها (توبارو وآخرون، 2022). لطالما وظّفت الشركات، الرسمية وغير الرسمية، عمالاً بشكل غير رسمي للحصول على نفس فوائد إدارة المخاطر هذه. وعادة ما يعمل العمال غير الرسميين بدون عقد أو حماية اجتماعية، أو تدريب، أو مزايا أخرى مرتبطة تقليدياً بالعمل الرسمي، وبالتالي يتحملون هم المخاطر نيابة عن الشركات، لأنهم لا يجدون خيارات عمل أفضل في أماكن أخرى (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2019).

وعلى الرغم من هذه المجالات الرئيسية للتوافق، لا يزال البحث في العلاقة بين العمل غير الرسمي واقتصاد المنصات في طور النمو، نظرًا للحدّة النسبية للمنصات الرقمية. وجدت بعض الدراسات في هذا الشأن أن اقتصاد المنصات قد يصبح حافزاً لتسهيل الانتقال من العمل غير الرسمي إلى العمل الرسمي. وخلصت دراسة نوعية لمنصات العمل عبر الإنترنت في بنما والمكسيك، استناداً إلى مقابلات مع مؤسسي اقتصاد المنصات والعاملين الميدانيين، إلى أن شركات المنصات يمكنها إعلام العمال بفوائد إضفاء الطابع الرسمي على العمل، وتقديم المساعدة في تحقيق ذلك التحوّل، وبناء الولاء للحفاظ على الوضع الرسمي للعمال، ومكافحة محاولاتهم للعودة إلى القطاع غير الرسمي (ويبر وآخرون، 2021). وبالمثل، اقترح تحليل للسياسات أن الطبيعة الرقمية لعمل المنصات نفسها، سواء العمل الرقمي عبر منصة أو العمل الميداني عبر منصة، وكذلك حدّاتها النسبية، تخلق فرصاً كبيرة للتنظيم، وهو ما قد يُشجع على خلق سوق عمل أكثر رسمية، ويُسهّم في زيادة تحصيل الضرائب وتحسين الوظائف (راندولف وآخرون، 2019).

لكن هناك مجموعة من الأبحاث التي تشير إلى العكس. فبدلاً من العمل على إضفاء الطابع الرسمي، قد تعمل المنصات على ترسيخ الطابع غير الرسمي، واستغلال العمال الذين يسعون إلى المرونة والفوائد الأخرى التي تعِد بها المنصات.

أسئلة البحث

يتسم العمل غير الرسمي عمومًا بغياب الحماية الاجتماعية، وأماكن العمل غير المُحددة، وظروف العمل غير اللائقة، والمهام التي تتطلب مهارات منخفضة، والدخل غير المنتظم، وبصعوبة الوصول إلى التمويل والتدريب والمزايا الحكومية. ورغم وجود معدلات عالية من العمل غير الرسمي، خصوصًا عدم تسجيل العمال، فإن اقتصاد المنصات قد لا يتبنى بالضرورة العديد من الخصائص الأخرى السائدة في الاقتصاد غير الرسمي التقليدي. ونظرًا لحدائته النسبية، قد يفرض العمل في هذا القطاع تحديات جديدة فيما يتعلق بالحقوق والحماية، ولكنه قد يوفر أيضًا فرصًا جديدة للتوظيف ومصادر للدخل. لذلك تسعى هذه الدراسة إلى فهم أفضل للوضع الاجتماعي والاقتصادي للعاملين غير الرسميين في اقتصاد المنصات في تونس، سواء كانوا يعملون في العمل الرقمي عبر منصة أو في العمل الميداني عبر منصة. كما تحدد الدراسة التحديات الرئيسية التي يواجهها عمال المنصات والفرص المتاحة أمامهم. علاوة على ذلك، ومن خلال جهودنا للإجابة عن هذه الأسئلة، توصلنا إلى عدد من التوصيات السياسية من خلال بحثنا المكتبي، والمناقشات مع أصحاب المصلحة في الحكومة والمجتمع المدني، والمشاورات مع عمال المنصات. ويوضح القسم الأخير من هذه الدراسة بعض هذه التوصيات القابلة للتنفيذ، المُستمددة من بحثنا والمُستنيرة بنتائجنا وتحليلاتنا.

المنهجية

للإجابة عن هذه الأسئلة البحثية، استخدمت دراستنا نهجًا مُختلطًا للحصول على البيانات التي سمحت للباحثين بإجراء تحليل مُتعمق، استنادًا إلى مجموعة من المُقابلات شبه المنظمة والمناقشات الجماعية المُركزة، والإجابات عن أسئلة استطلاع الرأي. وتضمنت طرق البحث النوعي مقابلات مُتعمقة مع 56 عاملًا ميدانيًا وعاملًا رقميًا، وأربعة مُمثلين لشركات منصات، وسبعة مسؤولين حكوميين تونسيين، وأربعة مُمثلين لمنظمات المجتمع المدني، ومُمثل للمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في تونس، وخبيرين مستقلين. بالإضافة إلى ذلك، تم إجراء أربع مناقشات جماعية مُركزة، لمزيد من المناقشة والحوار. استطلع الباحثون آراء 40 عاملًا في منصات ميدانية، مثل خدمات نقل الركاب، وخدمات توصيل الطلبات، والخدمات الشخصية (يُطلق عليهم اسم "عمال ميدانيون عبر منصات") و16 عاملًا يستخدمون منصات رقمية للقيام بعمل تقني عن بُعد، مثل تصميم المواقع الإلكترونية وتصميم الجرافيك (يُطلق عليهم "عمال رقميون عبر منصات"). يُقيم 90٪ من العمال في منطقة تونس العاصمة ومعظمهم من الرجال. تم استقصاء توزيع العمل على المنصات حسب نوع الجنس، فضلًا عن التجارب المختلفة للرجال والنساء في اقتصاد المنصات، في تحليلنا ونتائجنا.

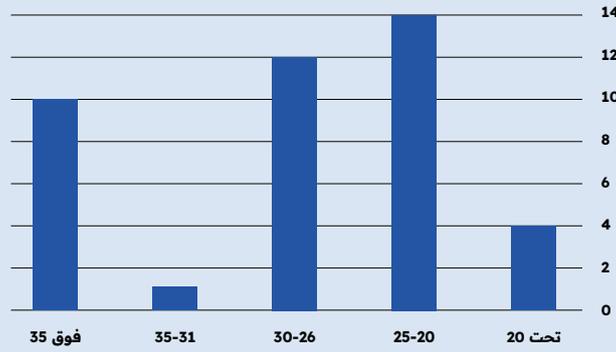
حرصت هذه الدراسة على أن تعكس المقابلات، بالإضافة إلى بيانات استطلاع الرأي التي تم جمعها من العاملين في المنصات، التنوع الكبير الموجود في عالم عمل المنصات. تحقيقًا لهذه الغاية، استهدف الباحثون مجموعات متنوعة من العاملين في المنصات لكي تظهر مجموعة متنوعة من المواقف من خلال عملية جمع البيانات. وشمل العاملون المشاركون في المنصات عمالًا من نوعي عمل المنصات: عمال نقل الركاب وعمال توصيل الطعام، وهم يمثلون "العمال الميدانيين"، بالإضافة إلى مُصممي المواقع الإلكترونية والإحصائيين ومُحلي البيانات ومُقدمي الخدمات السمعية والبصرية وغيرهم، وهم يمثلون "العمال الرقميين". وبسبب الاختلافات في الظروف، تم تغيير بعض إجراءات الاستطلاع والمقابلات لكي تناسب ظروف المشاركين المختلفين. وبسبب قيود الوقت لديهم، تمت مُقابلة بعض العمال أثناء عملهم. على سبيل المثال، حجز الباحثون رحلات طويلة على منصات نقل الركاب وأجروا مقابلات مع السائقين أثناء الرحلة. وبالمثل، دفع الباحثون لبعض عمال التوصيل أموالًا في مقابل رفض فرص توصيل لكي يتمكنوا من إكمال المُقابلات. وعلى العكس من ذلك، تم الوصول بسهولة إلى عمال المنصات الذين يعملون في مجالات أكثر تقنية وقائمة على شبكة الويب من خلال الوسائل الرقمية، إذ قام بعضهم بملء الاستبيانات عبر الإنترنت وشارك البعض الآخر في مقابلات شخصية. في كثير من الحالات، كان من الصعب تحديد وضعية العديد من العاملين في مجال الحوسبة الرقمية، لأن العديد من الأفراد الذين يشكلون جزءًا من مجتمعات الإنترنت ذات الصلة (مثل مجموعات فيسبوك المُخصصة للعمل الرقمي) يطمحون فقط إلى المُشاركة في العمل الرقمي عن بُعد لكنهم لم يبدؤوا في كسب أموال نظير خدماتهم بعد. أخذ الباحثون هذه الوسائل المختلفة أحيانًا لجمع البيانات في الاعتبار أثناء تحليل النتائج التي توصلنا إليها في الأقسام التالية.

النتائج والتحليل

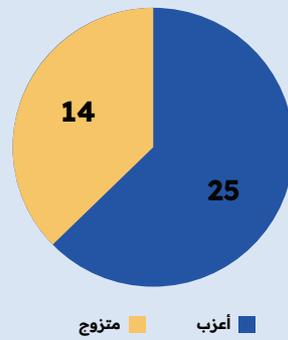
بروفایل العاملين في المنصات: العاملون الميدانيون

كان أغلب العاملين الميدانيين الـ 40 الذين شملهم الاستطلاع من الشباب غير المتزوجين الذين يعيشون في أسر مُتعددة الأفراد في منطقة تونس العاصمة. ومع ذلك، كانت المجموعة التي شملها الاستطلاع بعيدة كل البُعد عن التجانس. تكَونت هذه المجموعة التي تعمل في مجال نقل الركاب وتوصيل الطلبات، في المقام الأول، من 29 شخصًا في العشرينات من العمر أو أصغر و10 أشخاص تزيد أعمارهم عن 35 عامًا. كان أغلبهم غير متزوجين، ويعيش 75٪ منهم في أسر تتكون من ثلاثة إلى خمسة أفراد. وكانت الغالبية العظمى من الأسر تضم طفلًا واحدًا أو بدون أطفال. وكان 13 من 40 الذين شملهم الاستطلاع هم العائل الوحيد لأسرهم، وكان 20 من المشاركين في الاستطلاع يعيشون في أسر يعمل فيها فردان بأجر. وحصل معظم العمال على شكل من أشكال

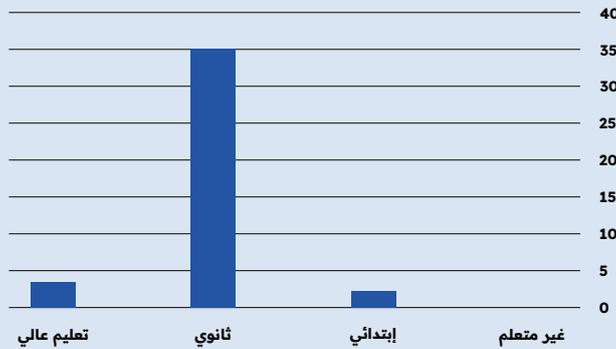
السن



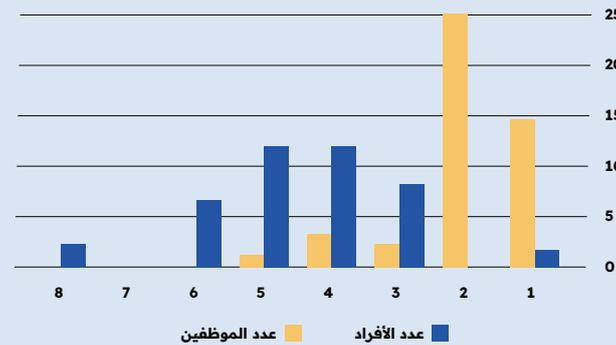
الحالة الاجتماعية



المستوى التعليمي

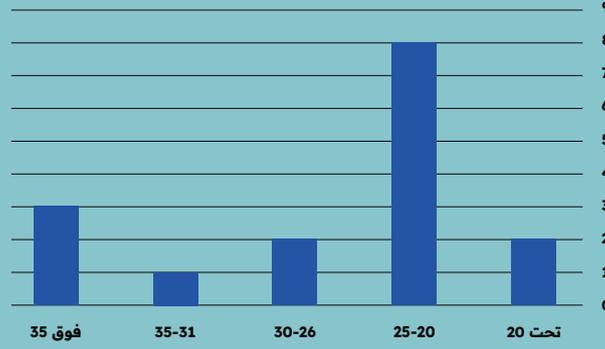


الوضع العائلي

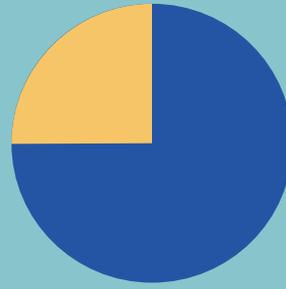


الشكل 1: نتائج استطلاع رأي شمل 40 عاملاً ميدانياً في تونس

السن



الحالة الاجتماعية

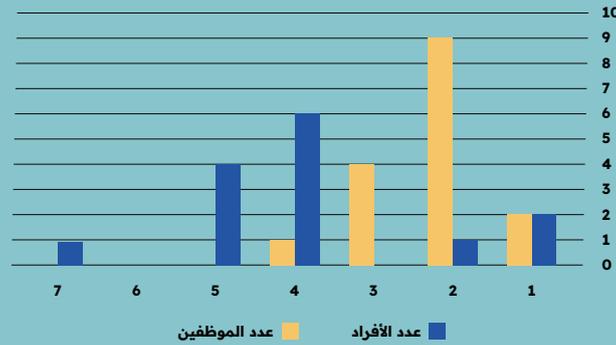


متزوج أعزب

المستوى التعليمي



الوضع العائلي



الشكل 2: نتائج استطلاع رأي شمل 16 عاملاً رقمياً في تونس

وجد معظمهم وظائفهم عبر الإنترنت، لكن القليل منهم سمعوا عنها من خلال علاقات شخصية. عمل خمسة من الذين شملهم الاستطلاع سابقًا في الاقتصاد الرقمي. صنّف عامل واحد فقط في مجال الحوسبة الرقمية نفسه كموظف، بينما صنّف الـ 15 الآخرون أنفسهم كعاملين لحسابهم الخاص. كما صنّف 12 من أصل 16 عملهم على أنه ليس دائمًا، لكن ثمانية قالوا إن هذا هو عملهم الأساسي. بعض الذين عملوا بدوام جزئي لا يزالون طلابًا، وكان أحدهم يحصل على تدريب مهني. عمل خمسة في الاقتصاد الرقمي قبل وظيفتهم الحالية، واستمر 11 منهم في الوظيفة الحالية لمدة عام أو أقل.

وظائف الضرورة، وليست وظائف المرونة

تميل الكثير من عمليات التسويق والتحليل حول اقتصاد المنصات إلى تسليط الضوء على مرونته المزعومة، إذ يمكن للعاملين في المنصات العمل في أي وقت يريدون، ولأي فترة يريدونها. لهذا السبب، غالبًا ما يتم الترويج لعمل المنصات كوظيفة إضافية مُحتملة، ومصدر دخل إضافي للمساعدة في تلبية احتياجاتهم، إلا أن الأبحاث السابقة فنّدت هذه المرونة المزعومة وخلصت إلى أن عمال المنصات، الذين اعتقدوا أنهم سيحصلون على عمل مرن، أصيبوا بخيبة أمل بسبب الواقع الأكثر تحكّمًا. وجد ناير (2022) أن خوارزميات المنصات والتنبهات كانت تدفع العمال إلى العمل لساعات أطول وتعاقبهم على أخذ فترات راحة، ووجد تاندون وسيخاران (2022) أن بعض المنصات كانت تفرض على عمالها جداول عمل شاقة وغير مرغوب فيها.

تشير نتائجنا، على نحو مُماثل، إلى أن عمل المنصات في تونس قد لا يتسم في الواقع بالمرونة التي تعدّ بها شركات المنصات في كثير من الأحيان. كما اكتشفنا أيضًا، وبشكل واضح، أن المرونة قد لا تكون ما يسعى إليه العاملون في المنصات. تشير العديد من نتائج الاستطلاعات ومجموعات التركيز إلى أن العاملين التونسيين في المنصات انخرطوا في هذا العمل ليس لاعتقادهم بأنه مرن ومناسب لأنماط حياتهم، بل لأنه ببساطة وسيلة لكسب المال. واتضح هذا بشكل خاص مع العاملين الميدانيين، الذين سعوا للحصول على فرص عمل بعد فترات من البطالة أو العمل غير المستقر، بينما كان العمال الرقميون أكثر ميلًا إلى اعتبار عمل المنصات فرصة لتنمية مهاراتهم والتقدم في حياتهم المهنية.

يُجد معدل البطالة المرتفع باستمرار في تونس من قدرة العمال على الاختيار عند البحث عن وظائف. عندما سُئلوا عن سبب التحاقهم بوظائفهم الحالية، أجاب معظم العاملين الميدانيين، الذين شملهم الاستطلاع، بأنهم كانوا في حاجة إلى المال وليس لديهم سوى القليل من الخيارات. ومع ذلك، قال أغلبهم إن أجرهم الحالي إما غير كافٍ إلى حد ما أو غير كافٍ على الإطلاق. كما أكد معظمهم أن عملهم الحالي لا يتناسب مع مستواهم التعليمي. من بين 40 عاملًا ميدانيًا شملهم الاستطلاع، قال اثنان فقط إنهما قبلوا الوظيفة بسبب اهتمامهم بنوع العمل، وأشار ثلاثة فقط إلى أن المرونة

التعليم الثانوي، لكن العديد منهم لم يحصلوا على شهادات تعليمية. ومن بين أولئك الذين لديهم أزواج أو شركاء، لم يكن أزواجهم أو شركاؤهم يعملون.

من المُهم ملاحظة أن توزيع العاملين على المنصات حسب نوع الجنس يعتمد بشكل كبير على نوع العمل. وفي تقديرنا أن الرجال يُشكلون غالبية العاملين على المنصات في تونس، خاصة في وظائف قطاعي توصيل الطلبات ونقل الركاب، إلا أن ديناميكيات نوع الجنس تنقلب لصالح النساء في المنصات التي توفر رعاية للأطفال أو لكبار السن، أو تنظيف المنازل، وغيرها من المهام التي تؤديها النساء بشكل تقليدي. ومع ذلك، أشارت المُقابلات إلى وجود اتجاه حديث نحو انتقال النساء للعمل عبر المنصات على نطاق أوسع. نشأت مجموعات وشبكات غير رسمية من خلال تطبيقات مثل فيسبوك وواتساب، وأعلنت عن فرص للعمل في المنصات وساعدت في توصيل العاملات المُحتملات إلى هذه الوظائف. وذكرت بعض النساء اللواتي تمت مقابلاتهن أنهن يشعرن بأمان أكبر إزاء فرص عمل من هذا النوع، لأنهن يحصلن على تلميحات من عاملات سابقات في منصات العمل تلك.

وجد معظم العاملين الميدانيين، من الذين شملهم الاستطلاع، العمل عن طريق علاقات شخصية أو عائلية، وكان ما يقرب من نصفهم عاطلين عن العمل قبل بدء عملهم الحالي في منصة. وكان أغلب من يعملون سابقًا من الموظفين، وقلة منهم عملوا لحسابهم الخاص. ولم يكن لدى أكثر من نصفهم عقد عمل، ولم تعمل الغالبية العظمى منهم في الاقتصاد الرقمي قبل عملهم الحالي. وتأكّدًا على الطبيعة المؤقتة المزعومة لهذا النوع من العمل، احتفظ ثلث العاملين الميدانيين، من الذين شملهم الاستطلاع، بوظيفتهم الحالية لأقل من عام، ولم يحتفظ أي منهم بوظيفته لأكثر من عام ونصف.

بروفایل العاملين في المنصات: العمال الرقميون

على غرار العاملين الميدانيين، كان أغلب العاملين الرقمييين، الذين شملهم الاستطلاع، من الشباب وغير المتزوجين. ومع ذلك، ظهرت اختلافات ملحوظة في بروفایل العاملين الرقمييين مقارنة بالعاملين الميدانيين الذين شملهم الاستطلاع. كان 12 من العاملين الرقمييين، الذين شملهم الاستطلاع، في العشرينيات من العمر أو أصغر، وكان أربعة منهم فقط متزوجين. وحصل 12 منهم على شهادات جامعية، و14 منهم كانوا طلابًا قبل أو أثناء بدء عملهم الحالي في المنصة. من بين الرجال العشر والنساء الست الذين شملهم الاستطلاع، يعيش معظمهم مع أفراد الأسرة وليسوا أصحاب الدخل الوحيد في أسرهم. اثنان فقط منهم كانا أصحاب الدخل الوحيد في الأسرة، بينما يعيش تسعة منهم في أسر فيها صاحب دخل ثان. وكان لدى أربعة من العاملين الذين شملهم الاستطلاع شركاء، أغلبهم لا يعملون.

من التكاليف. وقال معظم العمال إنه لا يوجد نظام يتعلق بزيادات الرواتب، وقال أربعة فقط إنهم أُتيحت لهم الفرصة للتفاوض من أجل زيادة رواتبهم.

كانت نتائج العاملين الميدانيين مماثلة لنتائج العاملين الرقميين، والذين كان دخل العديد منهم أقل من تقديرات "الأجر المعيشي". ومع ذلك، يعمل العمال الرقميون، على الأرجح، بدوام جزئي أو لا يعتمدون على عملهم في المنصات كمصدر وحيد للدخل. ونظرًا لطبيعة عملهم، يحصل جميع العاملين الرقميين، الذين شملهم الاستطلاع، على مبالغ ثابتة تتوافق مع المهام الموكلة إليهم، ويُحدد كل منهم أسعاره الخاصة. وتلقى الجميع، باستثناء ثلاثة، أجورهم بعد اكتمال المهمة بالكامل. أفاد معظم العمال الرقميين، 13 من أصل 16 شملهم الاستطلاع، بإنفاق ما لا يقل عن 20٪ من أرباحهم على أنشطتهم، بما في ذلك الإصلاح والصيانة، ورسوم خدمة الإنترنت، ورسوم المنصة، والمعدات والبرامج، والاشتراكات أو التأمين. وقال عشرة منهم إن المنصة الرقمية تفرض عمولة على عملهم، معظمهم أوضح أن نسبة المنصة تبلغ 10٪ من أرباحهم.

بالإضافة إلى انخفاض الأجور، أظهرت نتائج الاستطلاع عدم امتثال المنصات لقانون العمل التونسي. قال معظم العمال الذين شملهم الاستطلاع، ولكن ليس جميعهم، إنه يحق لهم الحصول على إجازة ووقت راحة خلال الأسبوع، ولكن أكثر من نصف العاملين الميدانيين والعاملين الرقميين قالوا إنهم لم يتلقوا أجرًا للعمل الإضافي. وقال ثلث العاملين الميدانيين إنهم تعرضوا لحوادث في العمل، فضلًا عن المضايقات من الشرطة والسلطات الأخرى. ومع ذلك، يفتقر ثلاثة أرباع العاملين الميدانيين إلى الضمان الاجتماعي والتغطية الطبية، ويفتقر الكثير منهم إلى التأمين. وقالت الغالبية العظمى إنهم إذا أصيبوا في العمل، فإنهم مسؤولون وحدهم عن نفقات العلاج. وقال عامل ميداني واحد فقط إن صاحب العمل يغطي تكاليف الرعاية الطبية المتعلقة بإصابات العمل.

وبالإضافة إلى افتقارهم إلى حقوق العمل والحماية التي يستحقونها، أفاد العديد من عمال المنصات أيضًا بأنهم مسؤولون عن العديد من المعدات والمزايا المتعلقة بالعمل، والتي تقع تقليديًا على عاتق أصحاب العمل. ثلاثة أرباع عمال المنصات، الذين شملهم الاستطلاع، قالوا إنهم لم يحصلوا على أي معدات من المنصات التي يعملون بها. ومن بين الذين حصلوا على معدات، تلقى ثلاثة هواتف ذكية وحصل خمسة على معدات حماية شخصية، ويحصل اثنان على الوقود. وللبدء في العمل، كان على أغلب عمال المنصات إنشاء حساب عبر الإنترنت والتسجيل في التدريب الذي توفره شركة المنصة. ومع ذلك، أفادت الغالبية العظمى أن هذه التدريبات لم تغطي الأمور المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

وكانت النتائج مماثلة بالنسبة للعاملين في مجال الحوسبة الرقمية. اضطر 13 من أصل 16 عاملاً في مجال الحوسبة الرقمية إلى شراء كمبيوتر محمول للعمل على المنصة،

هي سبب قبولهم للوظيفة. وقال اثنان فقط من العاملين الميدانيين إنهم "راضون للغاية" عن وضعهم المهني.

يشير عدد من نتائج الاستطلاعات الأخرى إلى أن العاملين التونسيين في المنصات التحقوا بوظائفهم بدافع الضرورة وليس الاختيار. أفاد 36 من أصل 40 من العاملين الميدانيين، الذين شملهم الاستطلاع، أن عملهم في المنصة هو وظيفة دائمة وليس عملاً جانبيًا عرضيًا. ولا يوجد لدى أي من العاملين الميدانيين الذين شملهم الاستطلاع وظيفة أخرى، وقال اثنان فقط إن لديهما مصادر دخل أخرى. وقالت الغالبية العظمى من العاملين الميدانيين إنهم لم يرفضوا أبدًا عرض عمل أثناء بحثهم عن عمل. وقال ثلاثة أرباع العاملين الميدانيين إنهم يبحثون حاليًا عن وظيفة أخرى، ويتطلع العديد منهم بشدة إلى الخروج من اقتصاد المنصات. وقال ثلاثة أرباعهم إن لديهم أصدقاء وأفراد عائلة يعملون أيضًا في منصات، لكن أقل من نصفهم قالوا إنهم سوف ينصحون أفراد العائلة أو الأصدقاء بالعمل فيها.

ومع ذلك، كانت هذه المؤشرات أقل وضوحًا بين العاملين الرقميين الذين شملهم الاستطلاع. أشار العاملون الرقميون إلى أن ظروف عملهم أكثر تنوعًا، إذ يعمل البعض يومين أو ثلاثة أيام فقط في الأسبوع، وبعضهم يعمل بضع ساعات في اليوم، والبعض الآخر يعمل لمُدَد تصل إلى 10-12 ساعة. وعندما سُئلوا عن سبب التحاقهم بهذا العمل، قال 11 منهم إنه اختيار شخصي، وقال ثمانية إنهم كانوا في حاجة إلى المال، وقال ثمانية آخرون إن مرونة النشاط لعبت دورًا في قرارهم بقبول الوظيفة. لم يذكر أي من العاملين في مجال الحوسبة الرقمية أنه "راضٍ تمامًا" عن وظيفته، في حين قال الجميع باستثناء واحد فقط إنهم "راضون إلى حد ما".

أجور منخفضة ومخاطر عالية وتحمل للتكاليف

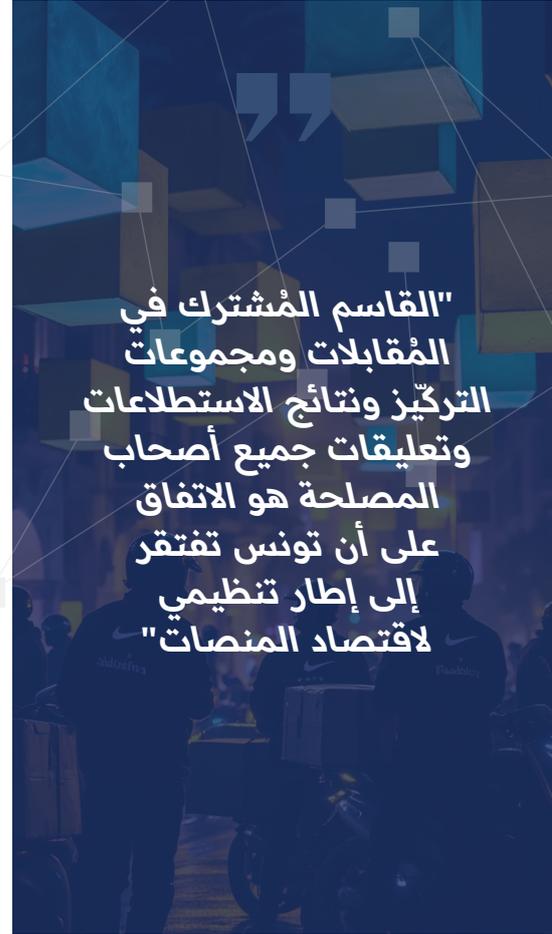
أرباح اقتصاد المنصات في تونس ليست مرتفعة بالنسبة للعاملين. معظم العاملين الميدانيين، الذين شملهم الاستطلاع، يكسبون أكثر قليلًا من الحد الأدنى للأجور في تونس، ويكسب رُبعهم أقل من تقديرات "تحالف الأجور المعيشية العالمي" لعام 2020 والتي بلغت 695 دينارًا تونسيًا، أو ما يقرب من 222 دولارًا أمريكيًا في الشهر³. علاوة على ذلك، أفاد أغلب المشاركين في الاستطلاع بإنفاق ما لا يقل عن 20٪ من الأرباح على تكاليف متعلقة بوظائفهم. شملت هذه التكاليف إصلاح المركبات وصيانتها، وصيانة الهواتف، ورسوم خدمة الإنترنت، والوقود، والتأمين، وغيرها

³ بوضع هذه النتائج في الاعتبار، لاحظ الباحثون أن طبيعة هذا النوع من العمل عبر المنصات تعني أنه يتم الإبلاغ عن الأرباح ذاتيًا، وأن العمال الذين أُجريت معهم المقابلات لم يكن لديهم كشوف رواتب أو وسائل أخرى للتحقق من هذه الأرقام. إن أي نتائج استطلاع رأي ذاتية الإبلاغ معرضة للخطأ، في حين يتفاهم هذا الخطر عند جمع بيانات الدخل، إذ يحذر المستجيبون من اطلاع السلطات على هذه المعلومات، ما يؤدي إلى فرض عقوبات ضريبية عليهم. وينطبق هذا بشكل خاص على العمال غير الرسميين، الذين يخشون من استغلال السلطات لوضعهم غير الرسمي لمضايقتهم وعقابهم.

Yasser، أو جلوفو، يسعى المقاولون إلى التعاقد مع الشركة للحصول على وضع رسمي مُرخص. ثم تُكلف المنصات هؤلاء المقاولين بتجنيد سائقي التوصيل وتوقيع الوثيقة المذكورة أعلاه، والتي تُبرم فقط بين المقاول والسائق. أشارت مجموعات التركيز مع عمال توصيل الطلبات إلى أن معظمهم كانوا يعرفون أنه ليس لديهم فرصة لإقامة علاقة عمل مباشرة مع منصة التوصيل لأن القيام بذلك يتطلب شرطًا مسبقًا يتمثل في مبلغ مالي يصل إلى 80 ألف دينار تونسي، أي ما يقرب من 25580 دولارًا أمريكيًا. وبدلاً من ذلك، يُجبر هؤلاء العمال على التعامل مع المقاولين الحاليين المعروفين بأنهم يتقاضون عمولة تتراوح بين 12-20٪، ويقومون بتوظيف ما بين 80-300 عامل توصيل طلبات، كما أنهم ينسقون مع المقاولين الآخرين لتقسيم مناطق التوصيل، وللتواطؤ ضد العمال المفصولين المُدرجين في القوائم السوداء. وبصرف النظر عن عقود "التزام الديون" المذكورة أعلاه، لم يكن لدى سائقي توصيل الطلبات، الذين تمت مقابلتهم، أي عقد رسمي آخر يتعلق بعملهم. حاول الباحثون مُقابلة واحد أو أكثر من هؤلاء المقاولين، ولكنهم وجدوا صعوبة مُتعمدة في الاتصال بهم، بسبب ما يشوب أعمالهم من سُبهات.

أثناء العمل، كان لدى عدد قليل من العاملين الميدانيين، الذين شملهم الاستطلاع، فرص كبيرة للتطور أو النمو. قال ثمانية فقط من العاملين الميدانيين الذين شملهم الاستطلاع إن منصاتهم عقدت اجتماعات منتظمة مع العمال من خلال المقاولين. وقال ثلاثة أرباعهم إن منصاتهم لديها نظام يسمح للعمال بتقييم أدائهم، ويُشكل هذا التقييم مقياسًا رئيسيًا لإدارة المنصة في قرارات التوظيف والفصل من العمل. ومع ذلك، قال غالبية العاملين الميدانيين إنهم لا يستطيعون الوصول إلى هذا النظام لمعرفة تقييمهم. وقال عامل رقمي واحد فقط إن منصفته تعقد اجتماعات منتظمة. وكان لدى أغلب العمال الرقميين إمكانية الوصول إلى نظام تقييم الأداء الخاص بمنصاتهم.

بالنسبة للعاملين الميدانيين في المنصات، على وجه الخصوص، أشارت نتائج مجموعات التركيز إلى أنهم لا يعرفون ما قد يحمله لهم المستقبل، ويشعرون أن هذه الوظائف مؤقتة بطبيعتها وأنه لا يوجد مستقبل حقيقي لهم في عملهم الحالي. ومع ذلك، فإن الأجر المنخفض والساعات الطويلة المرتبطة عادة بعملهم تعني أن هؤلاء العمال ليس لديهم الوقت للمشاركة في التدريب أو مواصلة تعليمهم أو اتخاذ خطوات أخرى للحصول على فرص أفضل مستقبلاً. ويأمل بعض المشاركين في مجموعات التركيز في توفير ما يكفي من المال لبدء مشروع صغير في المستقبل، لكن كثيرين آخرين يعملون على توفير ما يقرب من 8000 دينار تونسي، أي ما يقرب من 2558 دولارًا أمريكيًا، هو المبلغ اللازم لعبور البحر الأبيض المتوسط بالقرب بحثاً عن فرص أفضل في أوروبا. يُنظر إلى هذه الرحلة بشكل متزايد على أنها منفذ للتونسيين الذين لا يستطيعون العثور على عمل في وطنهم، على الرغم من ارتفاع معدل الوفيات بين من يحاولون عبور البحر.



واعتمد كثيرون منهم على الدعم المالي من أفراد الأسرة للقيام بذلك. واشتري 15 منهم أجهزة إضافية، وطلب من 10 منهم شراء برامج للقيام بعملهم. وقال ستة من العاملين في مجال الحوسبة الرقمية إن منصفهم توفر التدريب، لكن عمالاً آخرين في نفس المجال أفادوا بأن التدريب كان شرطًا للتوظيف، أي أن العمال اضطروا إلى البحث عن دورات تدريبية ذات صلة بأنفسهم. ولم يقل أي منهم إن المنصة توفر تدريبًا يتعلق بالصحة والسلامة المهنية.

بالنسبة للعاملين الميدانيين، أفاد من شملهم الاستطلاع أن التدريب المُقدم يركز عمومًا على استخدام تطبيقات المنصة ولا يتجاوز عادة نصف يوم. وقال معظم عمال توصيل الطلبات إنهم لم يُبرموا عقد عمل أثناء عملية التوظيف ولم يوقعوا إلا على عقود "التزام الديون"، وهي وثيقة تُحدد المبلغ المالي الذي يجب على العمال دفعه للمقاول (وسيط التوظيف)، وهو ما يتراوح بين 1000-3000 دينار تونسي، أو 320-960 دولار أمريكي، كجزء من عملية التوظيف. هذا المبلغ وديعة قابلة للاسترداد، وهدفها ضمان تعويض المنصة والمقاول في حالة هروب العامل بثمن الطلبات التي يوصلها طوال اليوم.

يعكس هذا ديناميكية سائدة في العمل الميداني التونسي: على منصات التوصيل الشعبية مثل جوميا، أو ياسر

أو اعتبارهم عاملين لحسابهم الخاص يحمي المنصات من المسألة عن هذا الواقع.

وعندما سُئل العاملون الميدانيون، الذين شملهم الاستطلاع، عن عدم وصولهم إلى الحماية الاجتماعية، وكذلك عن سبب عدم دفع الكثيرين منهم للضرائب، كانت إجابة الأغلبية الساحقة هي أنهم لا يعرفون طريقة اندماجهم في هذه الهياكل الحكومية المختلفة. وقالت الغالبية العظمى من العاملين الميدانيين والرقميين إنهم يريدون الحماية الاجتماعية، لكن قلة منهم قالوا إنهم لا يعرفون أي شيء على الإطلاق عن إجراءات الالتحاق بها. وقال اثنان فقط إنهما يفهمان برامج الضمان الاجتماعي المختلفة، وقال واحد فقط إنه يعتقد أن منصبه ستقدم له الدعم من أجل التسجيل والحصول على الحماية الاجتماعية. وقال 30 عاملاً ميدانياً إنهم لا يعرفون كيفية تقديم ملفاتهم الضريبية. وقال 31 عاملاً إن منصاتهم لم تقدم أي إرشادات بشأن تقديم الملفات الضريبية. وعندما سُئلوا عن سبب عدم دفعهم للضرائب، قال ثلث العاملين الميدانيين إنهم لا يعرفون المبلغ المطلوب، وقال ستة إن المبلغ مرتفع للغاية، وقال نصفهم إنهم لا يريدون الاتصال بالسلطات الضريبية. مع ذلك، قال أكثر من نصف العاملين الميدانيين، الذين شملهم الاستطلاع، إنهم مستعدون لدفع الضرائب وإضفاء الطابع الرسمي على أوضاعهم إذا علموا أنهم سيحصلون على مزايا معينة، مثل الحماية الاجتماعية، واحترام حقوقهم، وتقنين وضعهم المهني.

وكانت إجابات العاملين في مجال الحوسبة الرقمية مُماثلة، إذ أبدوا أيضاً اهتماماً بالحماية الاجتماعية ولكنهم لا يفهمون آلية التحاقهم بأنظمة غير مُصممة لأوضاعهم، فضلاً عن عدم وجود دعم من منصاتهم من أجل القيام بذلك. أعرب 12 عاملاً في مجال الحوسبة الرقمية عن اهتمامهم بالحماية الاجتماعية، وأفاد واحد فقط بأنه يفهم أنظمة الحماية الاجتماعية. وكان اثنان فقط من العاملين في مجال الحوسبة الرقمية يعرفان كيفية تقديم ملفاتهم الضريبية، في حين كان 10 على استعداد للقيام بذلك إذا عرفوا الطريقة. ولم يكن أي من العاملين في مجال الحوسبة الرقمية يعرف، أو يعتقد، أن منصبه ستقدم أي دعم فيما يتعلق بالالتحاق بالحماية الاجتماعية أو بالإجراءات الضريبية.

وقال مسؤولون من صندوق الضمان الاجتماعي، في المُقابلات، إن العاملين الميدانيين والرقميين يجب أن يُسجّلوا كأصحاب مشاريع ذاتية التشغيل، ويحصلوا على "تصريح ضريبي" للاستفادة من أنظمة الحماية الاجتماعية. ومع ذلك، تشير نتائج استطلاع الرأي الذي أجريناه إلى أن هذه الرسالة لم تصل إلى العمال بعد. من بين العاملين الميدانيين الذين شملهم الاستطلاع، والذين يُصنّفون أنفسهم كعاملين لحسابهم الخاص، قال 11 فقط إن لديهم تصاريح ضريبية. غالبية هؤلاء كانوا سائقي سيارات أجرة (انظر الشكل 5 لمزيد من التفاصيل حول هذه الديناميكية). ولا يعرف معظمهم كيفية التسجيل لدى السلطات الضريبية، ولا يعرفون كذلك مقدار الضريبة التي يجب دفعها أو وتيرة الدفع. وقال معظمهم إنهم لم يُسجّلوا أعمالهم لأنهم لا يضعون هذا الأمر

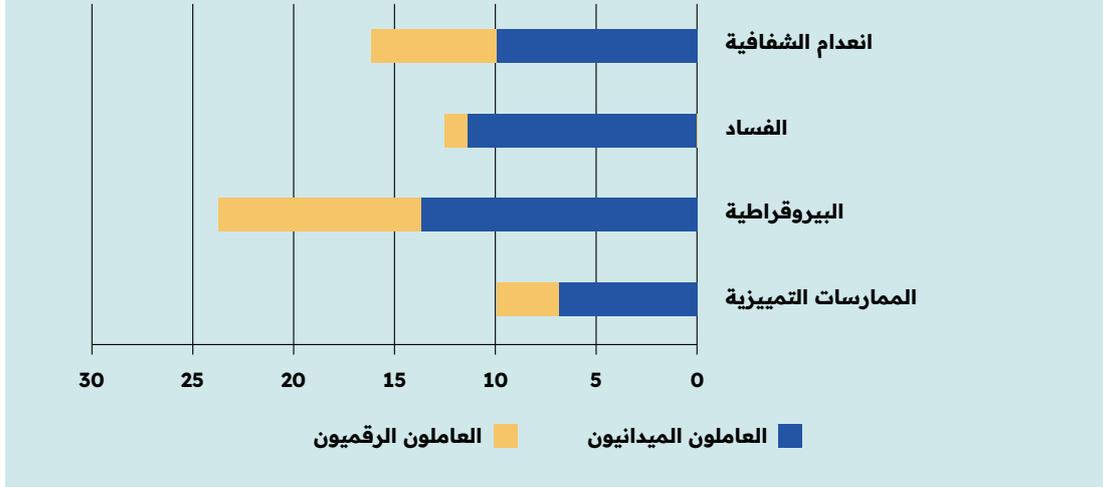
العمل غير الرسمي والافتقار إلى الهيكل التنظيمي

كان القاسم المُشترك في المُقابلات ومجموعات التركيز ونتائج الاستطلاعات وتعليقات جميع أصحاب المصلحة هو الاتفاق على أن تونس تفتقر إلى إطار تنظيمي لاقتصاد المنصات. يُعد قانون الشركات الناشئة لعام 2018 هو القانون الأقرب لمعالجة هذا النوع الجديد نسبياً من العمل، إلا أن هذا القانون والقوانين الأخرى تفحصها تصنيفات واضحة للمهن، وتحديدات للأوضاع المهنية، كما تفتقر إلى مجموعة متنوعة من الاعتبارات التنظيمية الرئيسية الأخرى التي يمكن أن تحكم اقتصاد المنصات. أكدت المُقابلات مع الخبراء والمسؤولين الحكوميين أن الطبيعة الجديدة لاقتصاد المنصات فرضت تحديات على تعريف وتصنيف هذا الشكل الجديد من العمل، ما جعل العمال يتأرجحون بين أوضاع قانونية مختلفة.

لا تنفرد تونس بافتقارها إلى إطار تنظيمي مُحدد لعمل المنصات، ولكن هذا الواقع، إلى جانب العديد من العوامل الأخرى التي تُساهم في الاقتصاد غير الرسمي الكبير في تونس، يجعل تردي أوضاع عمال المنصات سهلاً. ونظراً لعدم وجود لوائح تنظيمية، تتمتع المنصات بحرية تصنيف العمال بالطريقة التي تريدها. وبدلاً من تصنيف العمال كموظفين، تُصنّفهم العديد من المنصات على أنهم عمال مستقلون يعملون لحسابهم الخاص، ما يُلقي بالتكاليف والمسؤوليات على عاتق العمال. وبسبب عدم توظيف عمالها رسمياً، تضع المنصات عبء إضفاء الطابع الرسمي وتحقيق الحماية الاجتماعية على العمال أنفسهم. ومع ذلك، أظهر بحثنا أن معظم العمال لا يعرفون ما قد يناسبهم من الأطر التنظيمية المُعقدة في تونس، لذلك لا يحاول معظمهم التعرف عليها.

من بين 40 عاملاً ميدانياً شملهم الاستطلاع، اعتبر 22 أنفسهم موظفين، واعتبر 17 منهم أنفسهم عاملين لحسابهم الخاص، واعتبر واحد فقط نفسه صاحب عمل. وعلى الرغم من إجابة جميع العاملين الميدانيين، الذين شملهم الاستطلاع، على هذا السؤال، لم يتمكن أغلبهم من وصف وضعهم بدقة أو بثقة، لأن عملهم لا يندرج تحت الفئات التقليدية. وعلاوة على ذلك، قال أكثر من نصفهم إنه ليس لديهم أي نوع من عقود العمل التي توضح وضعهم. ولم يكن 33 من الـ 40 عاملاً مسجلين بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (نظام الضمان الاجتماعي في تونس)، وتمتع واحد فقط منهم بنوع من التأمين الصحي. ومن بين ثلاثة أرباع العاملين الميدانيين الذين شملهم الاستطلاع، والذين كانوا يبحثون بنشاط عن وظيفة مختلفة، رغب أغلبهم في الحصول على عقد عمل، والالتحاق بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، والحصول على دخل أعلى. وكانت نتائج العاملين الرقميين مُماثلة. كان لدى خمسة فقط منهم عقود عمل، وكان ثلاثة مسجلين بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وتمتع القليل منهم بتأمين صحي. والجدير بالذكر أنه عند احتساب تكاليف العمل المذكورة أعلاه، كان العديد من العاملين الميدانيين يكسبون أقل من الحد الأدنى للأجور، لكن وضعهم غير الرسمي و/

العوائق أمام الإنضمام للقطاع الرسمي



الشكل 3: إجابات 40 من العاملين الميدانيين و16 من العاملين الرقمييين، الذين شملهم الاستطلاع، عندما سُئلوا عما يمنعهم من إضفاء الطابع الرسمي على أنشطتهم.

سُئلوا عن سبب كون أعمالهم الصغيرة غير رسمية، قال خمسة إنهم لم يفكروا في إضفاء الطابع الرسمي، وقال ستة إنهم لا يعرفون كيفية إضفاء الطابع الرسمي، وقال خمسة إنهم حاولوا ولكنهم أصيبوا بالإحباط بسبب صعوبة عملية إضفاء الطابع الرسمي على أعمالهم. وقال اثنان فقط من العاملين في مجال الحوسبة الرقمية إنهما يعملان بشكل غير رسمي عن عمدٍ للتهرب من الضرائب. وقال 12 عاملاً في نفس المجال إنهم يحتاجون إلى معلومات إضافية إذا أرادوا إضفاء الطابع الرسمي على أعمالهم، وقال خمسة إنهم يحتاجون إلى دعم خارجي، وقال عشرة إن البيروقراطية تشكل عائقاً رئيسياً أمام إضفاء الطابع الرسمي، في حين أُمح عدد قليل من الآخرين إلى ممارسات تمييزية ونقص في الشفافية. وقال 13 منهم إنهم سيلجأون إلى خبراء للحصول على دعم رسمي. وقال ستة إنهم سيتشاورون مع مسؤولين حكوميين، وقال ثلاثة فقط إنهم سيطلبون المساعدة من منصاتهم.

بالإضافة إلى الحواجز البيروقراطية والتنظيمية الأكثر تقليدية التي يواجهها العاملون الرقمييون، أشارت نتائج مجموعات التركيز إلى أنه في كثير من الحالات، يخنق الإطار التنظيمي الحالي للتوظيف في تونس الفرص للاستفادة من بعض فوائد العمل على المنصات. كانت هذه التحديات واضحة بشكل خاص بالنسبة للطلاب التونسيين، الذين انجذب العديد منهم للعمل عبر المنصات كوسيلة لكسب القليل من المال الإضافي، فضلاً عن توفير فرصة لاستكمال دراستهم وتطوير مهاراتهم في العالم الحقيقي. ومع ذلك، نظراً لأن وضعهم كطلاب مُدرج في بطاقات هويتهم، فقد أشار العديد من الطلاب إلى عراقيل تمنع الاستفادة من فرص المنصات. لا تسمح لهم اللوائح الحالية بالعمل كعاملين مستقلين وتمنعهم من الحصول على تصريح ضريبي. وهذا

في الاعتبار. وعندما سُئلوا عما قد يدفعهم إلى إضفاء الطابع الرسمي على عملهم، قال نصفهم إنهم يحتاجون إلى مزيد من المعلومات حول الفوائد وطرق التعامل، وقال البعض إنهم يحتاجون إلى الدعم للقيام بإجراءات التسجيل. وقال قلة منهم فقط إنهم يطالبون بخفض الضرائب أو تسهيل إمكانية الوصول إلى التمويل. لا يعرف العمال تكاليف التسجيل، وتوقع معظمهم أنها ستكون عملية مُعقدة للغاية. وعندما سُئل العاملون الميدانيون عن العوائق التي تحول دون إضفاء الطابع الرسمي على أنشطتهم، أُمح عدد قليل منهم إلى الممارسات التمييزية، وقال نصفهم إن ذلك يرجع إلى التحديات البيروقراطية، وقال ثلثهم إن ذلك يرجع إلى الفساد، وقال ثلثهم الآخر إن ذلك يرجع إلى نقص الشفافية. وقال أغلبهم إنهم يحتاجون إلى الدعم لإضفاء الطابع الرسمي على أنشطتهم، وسوف يلجأ معظمهم إلى الأسرة والأصدقاء للحصول على هذا الدعم، في حين سِيفكر ثلثهم في طلب الدعم من منصاتهم، في حين لم يطلب أحد منهم الدعم من الحكومة. وقال ثلثهم إن العمل غير الرسمي له مزايا مُعينة، في حين قال العاملون المتبقون إنهم لا يتمتعون بهذه المزايا، أو لا يعرفون شيئاً عنها.

ولم يحصل سوى أربعة من العاملين في مجال الحوسبة الرقمية، الذين شملهم الاستطلاع، على تصريح ضريبي على الرغم من أن معظمهم يعملون لحسابهم الخاص. تم إنشاء التصاريح الضريبية في تونس لتمكين العمال من الحصول على الحماية الاجتماعية وفتح حسابات مصرفية، ولكن لم يتم تكييفها مع احتياجات العاملين في المنصات. شعر البعض أن نشاطهم لا يتطلب تصريحاً، واعتقد كثيرون منهم أنهم سيواجهون حواجز في الحصول على تصريح بسبب وضعهم غير الرسمي. وقال ثلاثة فقط إنهم يعرفون كيفية تسجيل أنشطتهم التجارية لدى السلطات الضريبية. وعندما

المنصات. وسلّط العديد من أصحاب المصلحة الضوء على النقص الحالي في البيانات الرسمية المتعلقة باقتصاد المنصات باعتباره تحدّيًا رئيسيًا لهذه الجهود. وأكد مسؤولون من المرصد الوطني للتشغيل والمهارات، التابع للحكومة التونسية، أن الحكومة ليس لديها تعريف واضح لاقتصاد المنصات، ناهيك عن التمييز بين العمل الميداني عبر منصة والعمل الرقمي عبر منصة، ما يجعل جمع البيانات صعبًا. وقد صعب هذا الافتقار إلى تعريف رسمي أو تمييز بين الأشكال المختلفة لعمل المنصات على الوكالات الحكومية الأخرى استهداف اقتصاد المنصات: مسؤولون من وزارة التشغيل والتكوين المهني قالوا إنه لا يوجد تدريب مُحدد أو تعليمات مهنية مُتاحة لعمال المنصات، بينما قال مسؤولون من وزارة المالية إنه لا يوجد نظام مالي مُحدد تم تصميمه خصيصًا لعمال المنصات.

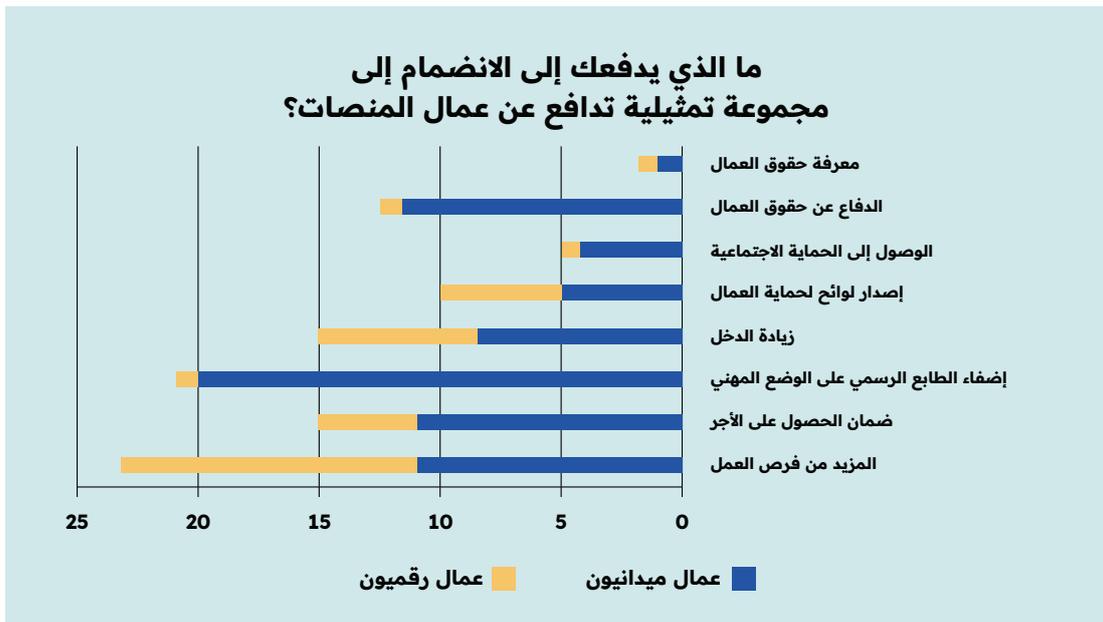
التنظيم والفعل الجماعي

يرى معظم العاملين في المنصات مجالًا لتحسين عملهم. وقال جميع العاملين في الخدمات الميدانية والرقمية، الذين شملهم الاستطلاع، إنهم يرغبون في تغيير شيء ما في وظائفهم الحالية. بالنسبة للغالبية العظمى من العاملين في الخدمات الميدانية، كان الراتب الأعلى هو أولويتهم الأولى، يليه المزيد من وقت الفراغ، والتعاقد والاستقرار، والوصول إلى الضمان الاجتماعي والتغطية الطبية، وتحسين ظروف العمل. أصيب ثلثهم بالإحباط بسبب عدم وضوح أوضاعهم كموظفين. وقال نصفهم إنهم يتفاوضون أجورًا أقل مما ينبغي، وأفاد العديد منهم أنهم يواجهون تحديات في الوصول إلى الحماية الاجتماعية. وكان لدى العاملين في الخدمات الرقمية رغبات مماثلة. وكانت معالجة افتقارهم إلى وضع مهني مُحدد هي شاغلهم الأساسي.

يعني أنهم لا يستطيعون فتح حسابات مصرفية تجارية أو اتخاذ خطوات أساسية أخرى للحصول على مقابل مادي رسمي عن عملهم. نشأت قضية تنظيمية رئيسية أخرى نتيجة القيود الصارمة المفروضة على العملة الأجنبية في تونس، إذ تطلب منصات عديدة -خاصة المنصات الأكبر حجمًا والأكثر ربحية على المستوى الدولي- سداد بعض المدفوعات بالدولار الأميركي، إلا أن العمال غالبًا ما يواجهون صعوبات في تنفيذ هذا الطلب.

إلى جانب التأثيرات الجسيمة على العمال، يفرض الافتقار إلى الهيكل التنظيمي العديد من التحديات الإضافية على صناعات السياسات التونسيين. أثناء المُقابلات، ناقش أصحاب المصلحة من الحكومة والمجتمع المدني مجموعة متنوعة من المخاوف الأخرى، مثل قدرة المنصات الدولية الكبيرة الراسخة على احتكار السوق وإقصاء الشركات الناشئة المحلية في نفس القطاع. وعلى نحو مُماثل، يمكن أن تؤدي اللوائح المُتساهلة إلى احتمالية خلق منافسة غير عادلة. وقد تنظر الصناعات والشركات التقليدية إلى شركات المنصات على أنها تعمل بشكل غير عادل في ظل أطر تنظيمية مختلفة تسمح لها بخفض التكاليف بشكل غير قانوني. يواجه العمال في كل من العمل الميداني عبر منصة والعمل الرقمي عبر منصة استغلالًا مُحتملًا وأجورًا غير كافية وظروف عمل سيئة، وقد يتضرر المستهلكون أيضًا، نظرًا لعدم وجود لوائح تنظيمية تحمي سلامتهم وجودة السلع والخدمات التي يتلقونها.

كما أعرب أصحاب المصلحة عن شكوكهم في قدرة الحكومة على قياس القيمة الاقتصادية التي تخلقها المنصات في غياب التنظيم الواضح، فضلًا عن الصعوبات المُحتملة في تحصيل عائدات الضرائب بشكل صحيح من مُعاملات



الشكل 4: إجابات 40 من العاملين الميدانيين و16 من العاملين الرقميين، الذين شملهم الاستطلاع، حول الدوافع وراء التنظيم.

استكشافها في الوقت الراهن. وجدت مُقابلتنا أن المنصات التي تدعم جهود التنظيم الذاتي للعمال هي تلك الأكثر رسوخًا على المستوى الدولي، وبالتالي تجتذب المزيد من التدقيق حول سلوكها المؤسسي.

سلّطت شركة جلوفو، وهي منصة توصيل عمل ميداني عبر منصة تعمل في عشرات البلدان، الضوء على تعهداتها لعمال توصيل الطلبات، وقالت إنه يهدف إلى تعزيز فوائد وحقوق العمال. تم الإعلان مؤخرًا عن البرنامج، الذي تم إطلاقه في 17 دولة حتى الآن، وتطبيقه على عمال جلوفو في تونس. صدر هذا التعهد بعد أن ثار الجدل حول جلوفو بشأن معاملتها للعمال، وقالت الشركة إنها أنشأت برنامج التعهد بالتشاور مع مؤسسة "فيرورك"، إلا أن ترحيب "فيرورك" بالبرنامج كان محدودًا، وأشارت إلى أنه "لا يفي بمعايير العمل العادل في عدد من المجالات المهمة" (فيرورك، 2021).

وبعيدًا عن برنامج جلوفو -الذي يبدو أنه يُعالج مجرد قشرة في بحر من المخاوف العديدة المُتعلقة بحقوق العمال في اقتصاد المنصات- لم تتخذ شركات المنصات الميدانية أو الرقمية سوى القليل من الإجراءات الإضافية. ومن الجدير بالذكر أن جلوفو سلّطت الضوء، في المقابلة، على أن التعهد ينطبق على جميع عمال توصيل الطلبات الذين يستخدمون المنصة، سواء كانوا يعملون لحسابهم الخاص، أو يعملون لديها مباشرة، أو كانوا مُقدمي خدمات. وربما يسعى هذا التعهد إلى إبراز المرونة المزعومة التي يتمتع بها اقتصاد المنصات بالنسبة للعمال، ولكنه يُسلط الضوء أيضًا على حدود الإجراءات التي ترغب الشركات في اتخاذها لدعم العمال. حتى الآن، لا ترغب جلوفو، ونظيراتها، في التخلي عن النموذج الاقتصادي الذي يُلقى بالتكاليف والمخاطر على عاتق العمال وأدى إلى نجاح الشركات، حتى لو كان القيام بذلك من شأنه أن يُخفف العديد من التحديات التي يواجهها العمال. علاوة على ذلك، تسلط هذه الديناميكية الضوء على النتائج التي توصلنا إليها، والتي تفيد بأن عمال توصيل الطلبات الأكثر عرضة للخطر هم أولئك الذين ليس لديهم علاقة رسمية بشركات مثل جلوفو: أخبرتنا الشركة الباحثين أن كل من توظيفهم وتعاقد معهم يعملون بشكل رسمي، ولكن هذا صحيح فقط لأن شركات المنصات تحد من تعاملها المباشر مع العمال، والذين يقومون بالفعل بتسليم الطلبات نيابة عنها، وتعتمد بدلًا من ذلك على المقاولين في إدارة علاقات العمل.

أغلب المنصات الوطنية الناشئة -مثل: إيجاني Ijani وترستيت Trustit، وغيرهما (في هذه المرحلة، كل المنصات التي تتخذ من تونس مقرًا لها والمعروفة لدى الباحثين هي منصات "عمال ميدانيون عبر منصات"؛ ولم يقابلوا أي منصات تونسية للعمل الرقمي)، تعترف بالوضع غير الرسمي للعديد من عمالها. ولا تزال العديد من هذه المنصات في مراحلها الأولى من النمو، وغالبًا ما تدعمها برامج تمويلية مثل "مبادرة منصات الغد" التابعة للجمعية الألمانية للتعاون الدولي (GIZ). خلّصت المُقابلات مع مؤسسي المنصات التونسيين المُشاركين في هذه البرامج إلى أنه، في معظم الحالات،

بعيدًا عن استيائهم، أدرك العاملون في المنصات، الذين شملهم الاستطلاع، الحاجة إلى التنظيم والفعل الجماعي لحل مشاكلهم. وقال معظم العاملين الميدانيين والرقميين إن لديهم فرصًا للتواصل مع زملائهم وأفادوا بأن الاتصالات تضمنت مناقشات حول استراتيجيات لتحسين الأجور، والتغييرات المرغوبة في المنصة، والحاجة إلى تحسين ظروف العمل. وقال ما يقرب من نصف العاملين الميدانيين وستة من أصل 16 عاملًا رقميًا إنهم على دراية بحقوقهم كعمال. ومع ذلك، ناقش أقل من رُبُع العاملين الميدانيين وأقل من نصف العاملين الرقميين فرص الفعل الجماعي مع زملائهم. وعلى الرغم من عدم التواصل، اعتبر العمال الفعل الجماعي قضية مركزية: قال أكثر من ثلاثة أرباع العاملين الميدانيين ونحو ثلثي العاملين الرقميين إنهم يعتقدون أنهم بحاجة إلى اتخاذ إجراءات جماعية إذا كانوا يرغبون في تحسين ظروف العمل. كما أوضحت مناقشات مجموعات التركيز أن العاملين الميدانيين كانوا على دراية بأنهم يستحقون الحماية القانونية والتنظيم لضمان حسن معاملة الشركات لهم وضمان تصنيفهم بشكل عادل. وقال العمال إنهم يعتقدون أن الحكومة يجب أن توسّع مظلة هذه الحماية وتطوّر قانون العمل لكي ينطبق على أوضاعهم الفعلية.

يبدو أن العامل الرئيسي الذي يُساهم في هذا التفاوت هو عدم وجود مبادرات قائمة بالفعل لتنظيم العاملين في المنصات. كان اثنان فقط من العاملين الميدانيين، الذين شملهم الاستطلاع، أعضاء في جمعيات، وكلاهما من أصحاب سيارات الأجرة، وهي مهنة مُنظمة منذ فترة طويلة في تونس (انظر الشكل 5 أدناه، لمزيد من المعلومات). وبالمثل، كان عامل رقمي واحد فقط عضوًا في نقابة الفنانين. وقال أغلب العمال إنهم ليسوا على علم بأي مبادرات تنظيمية لعمال المنصات، ومعظم الذين علموا من بينهم، علموا فقط بالجهود والمجموعات غير الرسمية على وسائل التواصل الاجتماعي. ومع ذلك، تميل مجموعات وسائل التواصل الاجتماعي هذه إلى عدم تكريس جهود للتنظيم، وتركز بدلًا من ذلك على تنسيق العمل الميداني وتبادل المعلومات حول المخاطر، مثل مضايقات الشرطة والسرقة. وقال أكثر من ثلاثة أرباع كل من العاملين الميدانيين والرقميين إنهم مهتمون بالانضمام إلى نقابة أو جمعية للعاملين في المنصات إذا تم إنشاؤها، واهتم معظمهم بتحسين ظروف العمل، فضلًا عن القضايا المُتعلقة بوضعهم المهني، وضمان الدفع مقابل عملهم. ومع ذلك، أعرب سائقو التوصيل على وجه الخصوص عن رغبتهم في الانضمام إلى نقابة بشكلٍ سري، لكي لا يعرف المقاولون المسؤولون عنهم ذلك، خوفًا من الانتقام والإدراج في القائمة السوداء.

استجابة الشركات

في ظل غياب إطار تنظيمي واضح، تتمتع شركات المنصات في تونس بحرية تفسير المشهد القانوني كما يحلو لها. ونظرًا للحداثة النسبية لهذا القطاع من الاقتصاد، فإن جهود التنظيم الذاتي ليست منتشرة على نطاق واسع ويتم

اتصل بهم مسؤولون محليون من منظمة العمل الدولية وعرضوا عليهم التدريب لتعزيز أعمالهم وتعزيز العمل اللائق. أحد أهداف شراكة الجمعية الألمانية للتعاون الدولي مع منظمة العمل الدولية يتمثل في دعم إضفاء الطابع الرسمي على عمل المنصات، مع التركيز على تسهيل تمتع العمال بالحماية الاجتماعية.

الاستنتاجات والتوصيات السياسية

قد يظل اقتصاد المنصات مفهومًا جديدًا نسبيًا، إلا أن نموه السريع يؤثر بقوة على اقتصاد تونس وعلى العمال والمستهلكين. تعمل شركات المنصات حاليًا دون ضوابط من قبل الجهات التنظيمية، وهي قادرة على إلقاء التكاليف على عاتق العمال والمستهلكين، والتهرب من الضرائب، ومخالفة القوانين القديمة التي تنظم حقوق العمال وحماية المستهلكين. تونس ليست وحدها في مواجهة هذا الواقع، لكن ضعف اقتصاد البلاد وارتفاع معدلات البطالة بشكل مستمر أدى إلى تفاقم هذه الآثار السلبية، والتي أجبرت العمال على التشبث بأي فرصة عمل يعثرون عليها، بغض النظر عن انخفاض الأجر أو تردي ظروف العمل. بالإضافة إلى ذلك، تدفع البيئة التنظيمية المعقدة بالفعل في تونس عمال المنصات والشركات، على حد سواء، نحو الاقتصاد غير الرسمي، ما يُمثل تحديات كبيرة للحكومة في محاولاتها لتنظيم الشركات، وتحصيل الضرائب، ودفع عملية النمو الاقتصادي.

وبناءً على نتائجنا وتحليلاتنا، نختتم بتقديم عدد من التوصيات لصناع السياسات من أجل معالجة اقتصاد المنصات في تونس:

تعزيز ومأسسة جمع البيانات: على الرغم من اعتبار اقتصاد المنصات محورًا لمستقبل تونس الرقمي، فإن العديد من صناعات السياسات يفتقرون إلى البيانات والمعلومات الكافية فيما يتعلق بهذه القضية الرئيسية. قال أصحاب المصلحة الذين تمت مقابلتهم، من مكتب رئيس الوزراء ووزارات التشغيل والمالية، إن نقص البيانات عن اقتصاد المنصات يُمثل تحديًا حقيقيًا لجهودهم. ومع ذلك، لا يتم بذل المزيد من الجهود من قبل المعهد الوطني للإحصاء أو الهيئات الرسمية الأخرى (مثل المرصد الوطني للتشغيل والتأهيل، الذي أعرب عن اهتمامه بإجراء دراسات حول اقتصاد المنصات) لحل هذه المشكلة. يجب على صناعات السياسات إعطاء الأولوية لزيادة جمع البيانات حول شركات المنصات العاملة في تونس، بالإضافة إلى التفاصيل حول عمال المنصات، والمعاملات، والتركيب الديموغرافية للمستخدمين، ومستويات الدخل، وظروف العمل. يجب أن تنطلق هذه الجهود من خلال فهم المشهد وتعقيدات اقتصاد المنصات والاقتصادات غير الرسمية. على سبيل المثال، قد يكون هناك اختلافات كبيرة بين العمل الميداني عبر منصة، والعمل الرقمي عبر منصة من حيث التشغيل، ويجب أن تأخذ الجهود المبذولة لدراسة وقياس كل منهما هذه الاختلافات في الاعتبار. علاوة على ذلك، اقترح الخبراء الذين تمت مقابلتهم تحديث وثيقة "التصنيف التونسي للأنشطة" -وهي قائمة الأنشطة التي تحدد العمل بموجب القانون التونسي حاليًا- لأهميتها في هذا السياق. ولن يتمكن المعهد الوطني للإحصاء من جمع البيانات بشكل أفضل إلا إذا تم تزويده بوصف دقيق لهذه الأنواع المختلفة من العمل.

ومن أجل متابعة هذه الجهود، قد يفكر المسؤولون في التعاون مع شركات المنصات للوصول إلى بيانات مجهزة لأغراض البحث والتحليل.

الحالة الفريدة لسائقي سيارات الأجرة التونسيين

مع نمو استخدام منصات النقل، مثل بولت، في جميع أنحاء تونس، كان لدى عمال منصات نقل الركاب غالبًا تجارب مختلفة عن العمال في قطاعات المنصات الأخرى. يرجع هذا في المقام الأول إلى تاريخ تونس الطويل في تنظيم قطاع النقل. وبدلاً من دخول منصات نقل الركاب إلى قطاع غير منظم يمكنها وضع قواعده أثناء نموها، وجدت نفسها مُجبرة على الاندماج في قطاع به لوائح قائمة مسبقًا وأصحاب مصلحة أقوى. تمارس نقابة سائقي سيارات الأجرة في تونس نفوذًا كبيرًا على القطاع، وكذلك تفعل وزارة النقل، وتربطهما علاقة عمل مثمرة. إلا أن هذه الحقائق لا تعني بالضرورة نتائج إيجابية للعمال، إذ أشار العديد منهم إلى حواجز كبيرة تعترض سبيل دخولهم إلى هذا النوع من العمل، ولا تخلق بالضرورة نتائج إيجابية للمستهلكين، الذين يواجه العديد منهم صعوبة في العثور على سيارة أجرة دون استخدام منصة ولكنهم مجبرون على دفع أسعار أعلى بكثير إذا فعلوا ذلك.

ومع ذلك، وبسبب المشهد التنظيمي القائم مسبقًا، فمن السهل على سائقي سيارات الأجرة العمل رسميًا مقارنة بزملائهم في قطاعات اقتصاد المنصات الأخرى. وقد يشر هذا الواقع من وجود الفعل الجماعي في قطاع المنصات أيضًا. في الواقع، تتعاون نقابة سائقي سيارات الأجرة المستقلين مع منصة لنقل الركاب، وأكد أحد قادة النقابة، الذين أجريت معه مقابلة، أن النقابة تجعل حقوق العمال جزءًا أساسيًا من تعاملها مع شركات المنصات. ومع ذلك، وعلى غرار ديناميكية المقاولين المعروفة بين منصات توصيل الطلبات، يوجد أحيانًا تسلسل هرمي أيضًا في قطاع نقل الركاب: تحدث الباحثون مع أفراد يعملون بشكل غير رسمي وكانوا هم أنفسهم موظفين لدى سائقي سيارات أجرة رسميين.

الشكل 5: الحالة الفريدة لسائقي سيارات الأجرة التونسيين

ضعف ثقة عمال المنصات في الحكومة ومؤسساتها، وهو ما يسهم بدوره في وضعهم غير الرسمي.

تنظيم عمل المنصات: من الضروري أن يفهم صناع السياسات الظروف والحقائق التي يواجهها عمال المنصات، ويرصدونها، ويتكيفون معها. يجب أن تُعالج لوائح سوق العمل التحديات والفرص الفريدة لاقتصاد المنصات، وتعمل على الموازنة بين حماية العمال والمرونة التي سمحت لعمل المنصات بالنمو. يجب أن تحمي لوائح العمل حقوق العمال، وتحدد أوضاعهم المهنية بوضوح، وتقرر لهم حقوقاً وفوائد مُحَددة. قد تشمل الخيارات التنظيمية المُحتملة:

- الافتقار المستمر إلى التصنيف الإيجابي الداعم للعمال، وترك عملية اتخاذ القرار للنظام القضائي (على الرغم من أن خيار الوضع الراهن هذا أدى -حتى الآن- إلى التحديات التي تم تحديدها في جميع أنحاء هذه الورقة البحثية).

- إنشاء وضع وسيط بين "العامل التابع" و"العامل لحسابه الخاص"، مثل وضع "العامل المستقل المُعتمد على الغير اقتصادياً" في إسبانيا، والذي يحدد حقوقاً وفوائد قانونية مُحَددة له. اقترح الخبراء أن يكون وضع "رائد الأعمال الذاتي الحالي" بديلاً مقبولاً، إذا تم تحديث القانون ليشمل عمل المنصات.

- إلقاء عبء الإثبات على المنصات، وجعل علاقات العمل الرسمية هي الخيار الافتراضي، إذ يتعين على المنصة، وليس العامل، إثبات وجود عمل مستقل حقيقي للعامل.

يتضمن تقرير "منظمة العمل الدولية" لعام 2022 عن العمل اللائق في اقتصاد المنصات بلورة مفيدة لهذه الخيارات، فضلاً عن قائمة مُفضلة بالتدخلات التنظيمية القائمة بالفعل. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون من الضروري إجراء تغييرات تنظيمية أخرى غير مرتبطة بقانون العمل، مثل إدخال إصلاحات تسمح للعاملين في مجال الحوسبة الرقمية بتلقي العملات الأجنبية مقابل عملهم.

- إنفاذ اللوائح التنظيمية القائمة والجديدة بشأن عمل المنصات: إلى جانب تكييف اللوائح الحالية وإصدار لوائح جديدة، سيكون إنفاذ اللوائح ضرورياً لمعالجة التحديات التي تواجه شركات وعمال المنصات. ويتمثل مفتاح هذه الجهود في دور مفتشية العمل في تونس. في السنوات الأخيرة، تم تدريب مفتشي العمل على إخضاع أشكال مختلفة من العمل لسلطتهم، من بينها العمل غير الرسمي. وينبغي اتخاذ خطوات مُماثلة فيما يتعلق بعمال المنصات. كما يجب تدريب مفتشي العمل على تطبيق جهودهم بشكل صحيح على العلاقات الفريدة بين صاحب العمل والموظف، والوقوف على مخاطر السلامة والأمن وغيرها من الديناميكيات التي يواجهها عمال المنصات. علاوة على ذلك، وبخلاف العمل الإقليمي أن تعمل لمفتشي العمل، يمكن لمكاتب العمل الإقليمية أن تعمل على تعزيز إنفاذ القانون من خلال تطوير برامج تدريب ومراقبة جديدة تستهدف عمال المنصات.

وعلى نفس المنوال، يجب أن يضع المسؤولون أيضاً حقوق العمال في الاعتبار عند جمع البيانات. ويمكن لهذه الجهود التعاونية أن تُنتج إدراكاً وفهماً أعمق لديناميكيات وتأثير اقتصاد المنصات. وقد يضغط صناع السياسات أيضاً على المنصات من أجل زيادة الشفافية فيما يتعلق بعملياتها وشروط الخدمة والخوارزميات واستخدام البيانات، وذلك من أجل بناء الثقة وتسهيل عمليات التقييم بشكل أفضل. علاوة على ذلك، قد يسمح هذا التعاون للمسؤولين بالاستفادة من نطاق المنصات وإمكانية الوصول إليها من أجل تشجيع إضفاء الطابع الرسمي عليها ومساعدة العمال في الوصول إلى الفوائد والحماية التي يستحقونها.

تحليل تأثيرات اقتصاد المنصات: باستخدام هذه البيانات المتزايدة، يجب على صناع السياسات إصدار توجيهات بإجراء تحليلات أعمق للتأثيرات المختلفة وواسعة النطاق لاقتصاد المنصات، وقد يشمل ذلك ما يلي:

- التأثير الاقتصادي لاقتصاد المنصات، وتقييم مساهماته في الناتج المحلي الإجمالي، والإنتاجية، والابتكار، والعمالة.

- جودة الوظائف وظروف العمل في عمل المنصات (وكذلك الاختلافات في جودة الوظائف بين "العمل الميداني عبر منصة" و"العمل الرقمي عبر منصة")، والتعرف على أوضاع العمال، والتحديات التي تواجههم للحصول على حقوقهم، والأعباء التي تلقيها المنصات على عاتق قوتها العاملة.

- التأثيرات على حماية المستهلك، وتقييم قدرة تدابير حماية المستهلك الراهنة على التحكم في اقتصاد المنصات، مع ضمان حماية حقوق المُستخدمين وسلامتهم بشكل كافٍ عند تعاملهم مع المنصات.

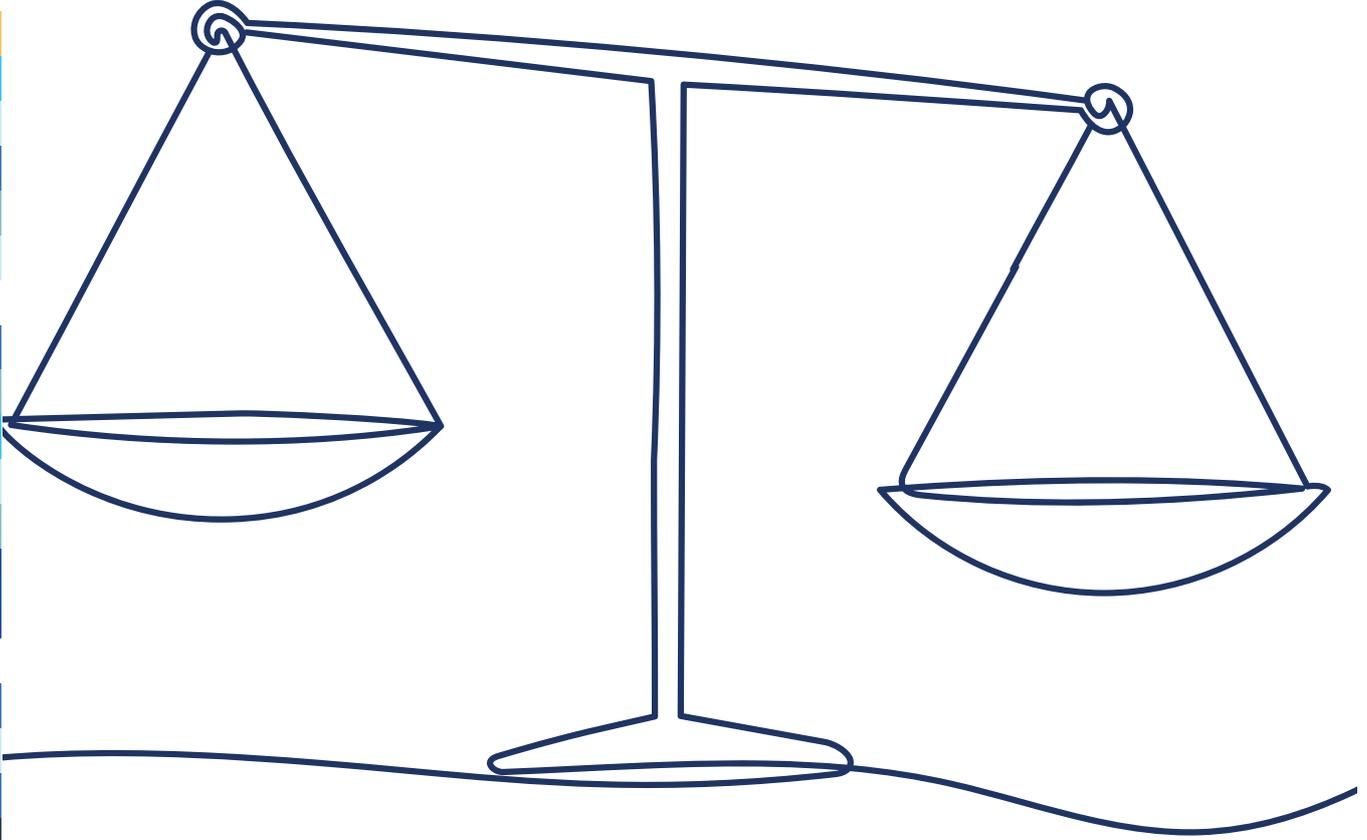
- التأثيرات الاجتماعية والبيئية لاقتصاد المنصات، مع مراعاة دوره في صياغة الجراك الحضري، واستهلاك الموارد، وتأثيرها على التفاوت الاجتماعي.

تسهيل تمثيل العمال: إلى جانب السعي إلى فهم أفضل لاقتصاد المنصات وتأثيراته، من الضروري أن يعمل صناع السياسات على تمكين عمال المنصات من تمثيل أنفسهم في الحوارات والمناقشات الوطنية حول المسائل السياسية ذات التأثير المباشر على سُبل عيشهم. لا يستطيع العديد من عمال المنصات، الذين يعملون في وظائف غير مستقرة وغير مُسجلين رسمياً، إيصال أصواتهم رغم أنهم يمتلكون المعلومات والآراء الأكثر أهمية وارتباطاً فيما يتعلق باللوائح التنظيمية المُحتملة أو أي إجراء حكومي آخر. إن تشجيع تمثيل العمال ودعم الفعل الجماعي من شأنه أن يسمح لهؤلاء العمال بالتصدي معاً للسياسات التي قد تؤثر سلبيًا في حياتهم. تكرر هذا الاقتراح في المُقابلات مع المسؤولين الحكوميين، إذ قال كثيرون منهم إنه في ظل غياب هيئة منظمة لعمال المنصات، فلن يعرف أصحاب المصلحة سوى القليل عن مطالبهم أو احتياجاتهم. بالإضافة إلى ذلك، فإن تسهيل مثل هذا التمثيل من شأنه أيضاً أن يُخفف من

داخل اقتصاد المنصات، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الاختلافات الواضحة بين العمل الميداني عبر منصة والعمل الرقمي عبر منصة. ويعني هذا أن القواعد التي تحكم خدمات نقل الركاب أو توصيل الطعام قد لا تكون مناسبة لتنظيم الخدمات المستقلة أو رعاية الأطفال. على سبيل المثال، أشارت المقابلات مع الخبراء إلى أن هناك حاجة مُلحة لأن يقوم مجلس المنافسة في تونس بتنظيم قطاعات مُعينة، مثل قطاع النقل لتعزيز العدالة، إذ أثر نمو عمل المنصات بشكل كبير على تعريف سيارات الأجرة. ويجب النظر بعناية في الفروق الدقيقة والتنوع المُتأصل في عمل المنصات قبل تطبيق حزمة فضفاضة من اللوائح المُنظمة لاقتصاد المنصات.

تعدّل البرامج والهيكل القانونية القائمة: من خلال تنظيم أوضاع العمال، سوف يُمكن صنّاع السياسات عمال المنصات من التفاعل مع البرامج الحكومية القائمة. يجب تعديل برامج شبكة الأمان الاجتماعي و/أو تطويرها مع وضع عمال المنصات في الاعتبار، وكذلك تكييفها وفقاً لوضعهم الوظيفي وتزويدهم بالفوائد والحماية خلال فترات انخفاض الدخل. وقد يبحث صنّاع السياسات كيفية الاستفادة من التشريعات الحالية مثل قانون الشركات الناشئة أو مرسوم رواد الأعمال الذاتيين لدمج شركات وعمال المنصات في الإطار التنظيمي الحالي، ويبحثون التعديلات التي يجب إدخالها لضمان إمكانية إنفاذ هذه القوانين بشكل فعال.

استكشاف لوائح تنظيمية مُخصصة للقطاع: في تقييم اقتصاد المنصات وتأثيراته، قد ينظر صنّاع السياسات في مدى الحاجة إلى لوائح تنظيمية مُخصصة لقطاعات منصات مُحددة. من المهم فهم التنوع الكبير الموجود



المراجع

مؤسسة فريدريش إيبيرت: تحليل السياسات الدولية. يوليو 2018. <https://library.fes.de/pdf-files/iez/14573.pdf>

ماكس جالين، وعثمان بورهايا: "العمل غير الرسمي وقوانين ريادة الأعمال الذاتية في المغرب: ما الذي يمكن أن تتعلمه تونس من المغرب؟"، المركز الدولي للضرائب والتنمية. 19 يناير 2021. <https://www.ictd.ac/blog/informal-work-auto-entrepreneurship-laws-magheb-tunisia-learn-morocco/>

فيليكس هادويجر. "تحقيق فرص اقتصاد المنصات من خلال حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية". ورقة العمل رقم 80 الصادرة عن منظمة العمل الدولية (سبتمبر 2022). https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_857284/lang-en/index.htm

خالد نصري، ومحمد عمارة، وإيمان حلمي: "مشهد الحماية الاجتماعية في تونس". منتدى البحوث الاقتصادية. ورقة عمل رقم 1592. سبتمبر 2022. <https://erf.org.eg/publications/the-landscape-of-social-protection-in-tunisia/>

إيوانا ألكسندرا هورودنيك، وكولين سي ويليامز، وأندريا أبرتي، ومارا ماتكو، وأدريان في هورودنيك: "شراء الخدمات من الاقتصاد غير الرسمي باستخدام المنصات الرقمية". *The Service Industries Journal* 43، العدد 11-12 (مارس 2023): 874-854. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02642069.2023.2189242>

أورسولا هوز، ونيل إتش سبنسر، وداج إس سيردال، وكايري هولتس: "العمل في اقتصاد العمل المؤقت الأوروبي"، مؤسسة الدراسات التقدمية الأوروبية. 2017. https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/Huws_U_Spencer_N.H_Syrdal_D.S_Holt_K_2017.pdf

"تعزيز التشغيل والعمل اللائق في ظل مشهد متغير". المؤتمر الدولي للعمل رقم 109. منظمة العمل الدولية. 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf

الدورة 109 لمؤتمر العمل الدولي. منظمة العمل الدولية. 2021. <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/lang-en/index.htm>

"العمل اللائق في اقتصاد المنصات"، وثيقة مرجعية لاجتماع الخبراء بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات. منظمة العمل الدولية. 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/

نضال بن الشيخ. "توسيع الحماية الاجتماعية للاقتصاد غير الرسمي قبل المرحلة الانتقالية في تونس". مركز البحوث والدراسات الاجتماعية. 2013. http://www.cres.tn/uploads/tx_wdbiblio/extension_couverture_secteur_informel_01.pdf

كريس (2015). "مجتمعات الحماية الاجتماعية الوطنية: ظهور المفهوم وأفضل الممارسات الدولية وملاءمته لتونس". *La lettre du CRES*، رقم 7. http://www.cres.tn/uploads/tx_wdbiblio/lettre_7_du_31_d%C3%A9cembre_2015_01.pdf

مايكل أ. كوزومانو، وديفيد ب. يوفي، وأنا بيل جاون: "مستقبل المنصات"، مجلة MIT Sloan Management Review 61، العدد 3 (ربيع 2020): 46-54. <https://www.proquest.com/docview/2381627670/fulltextPDF/BE44FEB98F244965PQ/1?accountid=14214>

مايكل دان، وإيزابيل مونوز، ومحمد حسين جراجي: "ديناميكيات العمل المرن والمنصات الرقمية: مرونة المهام والحيز في اقتصاد المنصات"، دورية Digital Business 3، العدد 1 (يونيو 2023). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666954422000321>

"قواعد الاتحاد الأوروبي بشأن عمل المنصات". المجلس الأوروبي (2023). <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>

"أشكال جديدة للعمل والعمل عبر المنصات في منطقة جنوب وشرق المتوسط: الملف التعريفي للدولة: تونس". مؤسسة التدريب الأوروبية (2023). <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/202312/New%20forms%20of%20work%20and%20platform%20work%20in%20SEM%20-%20Country%20profile%20Tunisia.pdf>

"العمل عبر المنصات المحلية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا"، فيرورك (2022). <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/12/Fairwork-MENA-report-2022-en.pdf>

فيرورك: "جلوفو تعلن عن تحسينات في ظروف عمل عمال توصيل الطلبات بالتشاور مع مشروع فيرووك"، 28 أكتوبر 2021. <https://fair.work/ar/fw/blog/glovo-announces-improvements-to-the-working-conditions-of-couriers-in-consultation-with-the-fairwork-project/>

ماكس جالين: "فهم الاقتصادات غير الرسمية في شمال إفريقيا: من القانون والنظام إلى العدالة الاجتماعية".

”تقرير معهد الإحصاء الوطني: مؤشرات التوظيف غير الرسمي 2019“، المعهد الوطني للإحصاء، 2020.

”مؤشر جاهزية الشبكة 2022“، معهد بورتولانز، 2022.
https://download.networkreadinessindex.org/reports/nri_2022.pdf

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية / منظمة العمل الدولية: ”معالجة الضعف في الاقتصاد غير الرسمي“، منشور في دراسات مركز التنمية، دار نشر منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2019. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/939b7bcd-en.pdf?expires=1680792377&id=id&accname=guest&checksum=80E075DBD8F0E199C73AAF5C666C1197>

جريجوري راندولف، وهيرنان جالبرين: ”فرص جديدة في اقتصاد المنصات: الطرق المؤدية إلى الرسمية في الجنوب العالمي“، منشور في مستقبل العمل والتعليم في العصر الرقمي، مجموعة العشرين، اليابان، 2019. <https://t20japan.org/wp-content/uploads/2019/03/t20-japan-tf7-13-new-opportunities-in-the-platform-economy.pdf>

كاترين سولد. ”قانون الشركات الناشئة التونسية“. صدى، مؤسسة كارنيجي للسلام الدولي- برنامج الشرق الأوسط. 2018. <https://carnegieendowment.org/sada/76685>

أمبيكا تاندون، وأبيشيك سيخاران. ”العمل (على) التطبيقات الإلكترونية: الفاعلية وتنظيم العمل في اقتصاد المنصات“. *Gender and Development* العدد 30 العدد 3 (2022): 687-706 <https://www.informahealthcare.com/doi/abs/10.1080/13552074.2022.2130515>

باولو توبارو، وأنتونيو إيه كاسيلي: ”من يتحمل تكلفة الوباء؟ كوفيد-19 ونقل المخاطر إلى العاملين في المنصات الرقمية“. *American Behavioral Scientist*، العدد 0 (2022). <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/00027642211066027>

إريك تاكنر: ”نحو اقتصاد سياسي للعمل عبر المنصات“. دراسات في الاقتصاد السياسي 101، العدد 3 (2020): 185-207 <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0/07078552.2020.1848499>

”تأثيرات كوفيد-19 على العاملات غير الرسميات في تونس“. مبادرة العمل الشامل في تونس، 2021.

”وزارة الشؤون الاجتماعية واليونيسف والولايات المتحدة تطلق شراكة شبكة الأمان الاجتماعي في تونس لصالح الأطفال والأسر الضعيفة.“ الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، 2022. <https://www.usaid.gov/tunisia/>

[documents/meetingdocument/wcms_855048.pdf](https://documents.meetingdocument/wcms_855048.pdf)

”موظفو صندوق النقد الدولي يتوصلون إلى اتفاق على مستوى الموظفين بشأن تسهيلات تمويل ممتد مع تونس“. صندوق النقد الدولي، أكتوبر 2022. <https://www.imf.org/en/News/Articles/2022/10/15/pr22353-tunisia-imf-staff-reaches-staff-level-agreement-on-an-extended-fund-facility-with-tunisia>

Marouani, M., Krafft, C., Assaad, R., Kennedy, S., Cheung, R., Latifi, A., and Wojcieszynski, E. (2022). دراسة حالة دولة تونس بشأن كوفيد-19. منظمة العمل الدولية ومنتدى البحوث الاقتصادية. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@africa/@ro-abidjan/@sro-cairo/documents/publication/wcms_839018.pdf

موريزيو، ر. (2016) ”أشكال العمل غير القياسية في أمريكا اللاتينية: انتشارها وخصائصها وتأثيراتها على الأجور“، منظمة العمل الدولية. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_486160.pdf

نجاة المكاوي، وبيجانة فوروشفار، وأسماء بن حسن، ونضال بن شيخ، ولاكوب إيمونت (2022). ”تغطية الضمان الاجتماعي والعمال غير الرسميين في تونس“. منتدى البحوث الاقتصادية. ورقة عمل رقم 1576. <https://erf.org.eg/publications/social-security-coverage-and-informal-workers-in-tunisia/>

خليل مهذبي، وشكري ترزي: ”تأثير عتبة اقتصاد الظل في العلاقة بين التمويل والنمو في تونس: نهج الانحدار الذاتي غير الخطي ذي التأخير الموزع“. مجلة التنمية الدولية 34 العدد 3 (2022): 636-651. <https://ideas.repec.org/a/wly/jintdv/v34y2022i3p636-651.html>

كليمنت ميجاي، وجوليا دي جونج، وجيفري أوينز: ”اقتصاد المشاركة: تحويل التحديات إلى فرص امتثال لإدارات الضرائب“، المجلة الإلكترونية لأبحاث الضرائب، العدد 16، العدد 3 (2019): 395-424. <https://research.wu.ac.at/en/publications/the-sharing-economy-turning-challenges-into-compliance-opportunit-5>

جاياتاري ناير: ”تضاريس جديدة من عدم الاستقرار- العمل المؤقت في الهند“، *The Service Industries Journal*، العدد 3 (2022): 388-401. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09584935.2022.2099813>

press-releases/oct-13-2022-ministry-social-affairs-unicef-and-US-launch-tunisias-social-safety-net-partnership

مارسيا كريستيان فاكلافيك وأندريا بوليتو أولتراماري وسيديني روشا دي أوليفيرا: "إدارة الاقتصاد غير الرسمي: نقاش نظري في ظل اقتصاد الوظائف المؤقتة"، Fundação Getulio Vargas, EBAPE-Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas 20 no. 2 (أبريل 2022): 247-258.

<https://www.proquest.com/docview/2666604374?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>

كلاريسا إي. ويبر، ومارك أوكراكو، وجوهانا ماير، وإندري مورير. "توجيه التحول من تقديم الخدمات غير الرسمية إلى الرسمية: منصات العمل في بلدان الأسواق الناشئة". المراجعة الاجتماعية والاقتصادية 19، العدد 4 (أكتوبر 2021): 1315-1344. <https://academic.oup.com/ser/article/19/4/1315/6173761>

أليكس جيه وود، ومارك جراهام، وفيلي ليهدونفيرتا، وإيزيس هجورث. "الوظيفة المستقلة الجيدة، الوظيفة المستقلة السيئة: الاستقلالية والتحكم الخوارزمي في اقتصاد الوظيفة العالمية". العمل والتوظيف والمجتمع 33، العدد 1 (2019): 56-75. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6380453/>

"المرصد الاقتصادي التونسي، خريف 2020: إعادة بناء إمكانات الشركات التونسية". البنك الدولي. 2020. <https://www.worldbank.org/en/country/tunisia/publication/tunisia-economic-monitor-december-2020-rebuilding-the-potential-of-tunisian-firms>

"البطالة، الإجمالي وإجمالي عدد الشباب". البنك الدولي. 2023. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=TN&https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?locations=TN>

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