



MENA OBSERVATORY  
ON RESPONSIBLE AI  
مركز الشرق الأوسط وشمال إفريقيا للمساءلة الاصطناعية المسؤولة

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

نماذج العمل  
الجديد



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

# العمل عبر المنصات الرقمية، الحماية الاجتماعية، والتمثيل: دراسة حالة لعمال توصيل الطلبات في مصر

دراسة حالة





## العمل عبر المنصات الرقمية، الحماية الاجتماعية، والتمثيل: دراسة حالة لعمال توصيل الطلبات في مصر

نجلاء رزق

مركز الوصول إلى المعرفة من أجل التنمية

كلية أنسي ساويرس لإدارة الأعمال

الجامعة الأمريكية بالقاهرة<sup>1</sup>

1 تتقدم الباحثة بالشكر لفريق "مركز الوصول إلى المعرفة من أجل التنمية": عائشة عفيفي، بتول المحضار، رولان عيسى، دانا البشبيسي، خديجة حسن، ونغم الحسامي، على ما قدمن من مساعدة في مختلف مراحل البحث. كما تتقدم بالشكر لأمل موافي على مساهماتها القيمة في هذا المشروع البحثي. وتُعرب الباحثة عن امتنانها للجهات المعنية التي شاركت أفكارها ورؤاها حول البحث التطبيقي والتوصيات المقترحة في هذه الدراسة: أحمد فضل، أمير شريف، كريم جمال، راجي أسعد، ووفاء أسامة. كما تتقدم الباحثة بالشكر للعاملين في المنصات، الذين تمت مُقابلتهم كجزء من هذا البحث، على وقتهم وتعاونهم. وأخيرًا، تتقدم الباحثة بالشكر لمؤسسة فورد مصر، وخاصة سهير رياض، ويارا شوقي على التعاون المُخلص، وغادة عبد التواب، لدورها خلال المراحل الأولى من المشروع.



## الفهرس

4	مُستخلص البحث
4	I. مقدمة
5	II. المنهجية
6	III. الخلفية
6	3.1 تعريف "العمل الجديد" و"العمل عبر المنصات" المُعتمد في هذا البحث
7	3.2 تعريف "العمل اللائق" في سياق هذا البحث
8	3.3 البيئة الاقتصادية في مصر
11	3.4 الخصائص الديموغرافية لمصر
12	IV. العمل عبر المنصات في مصر-السياق
12	4.1 البيئة التشريعية
14	4.2 التأمين الاجتماعي
15	4.3 الحماية الاجتماعية
16	4.4 طبيعة البيانات
18	V. النتائج الميدانية
18	5.1 الدخل والأمن الوظيفي
20	5.2 تكافؤ الفرص
20	5.3 السلامة على الطريق
22	5.4 الحماية الاجتماعية
24	5.5 خطط مستقبلية
25	VI. الاستنتاجات والتوصيات
26	6.1 تحسين جمع البيانات
26	6.2 تنظيم عمل المنصات
26	6.3 تسهيل تمثيل العمال وأصحاب العمل
27	6.4 تعزيز الحوار بين أصحاب المصلحة المتعددين والمشاركة فيه
27	VII. المُضي قدماً
28	ملحق 1
30	ملحق 2



## مُستخلص البحث

ويُدافع عنهم من أجل تحسين ظروف عملهم. ومن المهم بنفس القدر أن تتعاون المنصات لإنشاء كيان مُشترك يُمثّلهم، نظرًا لأن بعض العمال يعملون لدى منصات متعددة في آنٍ واحد.

بعد المُقدمة، يعرض القسم الثاني من هذا التقرير منهجية البحث. ويقدم القسم الثالث مراجعة للمعلومات الأساسية حول أشكال العمل الجديدة، ويُعرّفها، ويضعها في سياق الاقتصاد المصري والتركيب السكانية المصرية في الوقت الراهن. ويتناول القسم الرابع ظهور أشكال العمل الجديدة في مصر وفوائد جمع البيانات ميدانيًا، وتحديدًا فيما يتعلق بالإدماج في البيئة التشريعية، والتأمينات الاجتماعية، وبرامج الحماية. ويستكشف القسم الخامس الأدبيات والأبحاث المتوفرة حول عمل المنصات، مُسلطًا الضوء على الفرص والتحديات التي تواجه هذا القطاع. ويُحلل القسم السادس النتائج وفق خمسة محاور: الدخل والتوظيف، وتكافؤ الفرص، والسلامة المرورية، والحماية الاجتماعية، والخطط المستقبلية للعمال. ويُخلص القسم السابع والأخير نتائج الدراسة ويقترح عدة توصيات.

## I. مُقدمة

شهدت السنوات الأخيرة ازدهارًا في أشكال جديدة من العمل، ويرجع ذلك بشكل كبير إلى التطورات السريعة وواسعة النطاق في التكنولوجيا. ويُعد العمل عبر المنصات الرقمية من أبرز مظاهر هذا التحول. ولقد خلق انتشار العمل عبر المنصات حول العالم مجموعة من التحديات والفرص المُتداخلة، بعضها عالمي وبعضها الآخر خاص بسياق إقليمي مُحدد. ولفهم أوضاع العمل عبر المنصات بشكل كامل في أي بلد، من الضروري دراسة التفاصيل الدقيقة الخاصة بكل سياق.

منذ بداية جائحة كوفيد-19، ازداد الطلب على العمل عبر المنصات بشكل كبير، ورافقه زيادة في عدد العاملين عبر المنصات. وعلى الرغم من أن العمل عبر المنصات يوفر فرص عمل لآلاف الأفراد في البلدان التي تعاني من ارتفاع معدلات البطالة وغيرها من الصعوبات الاقتصادية، إلا أن الأبحاث تُظهر أن هذا النوع من العمل محفوف بتحديات انخفاض الأجور، وعدم الاستقرار، وسوء ظروف العمل.

البحوث التي تتناول هذا الموضوع في مصر ما زالت محدودة. وفي أثناء اطلاعنا على الأدبيات السابقة، لم نجد سوى عدد قليل من التقارير حول عمل المنصات في مصر: تقريران من منظمة فيروروك "Fairwork" في 2022 و2023 وتقرير صادر عن منظمة العمل الدولية، يُركز على ترتيبات العمل في القطاع غير الرسمي واقتصاد العمل المؤقت (حسن، 2023). هناك حاجة ماسة لمزيد من البحث في أوضاع هذا القطاع.

شهدت السنوات الأخيرة ظهور أشكال جديدة من العمل، ويرجع ذلك بشكل كبير إلى التطورات السريعة وواسعة النطاق في مجال التكنولوجيا. ويُعد العمل عبر المنصات الرقمية من أبرز مظاهر هذا التحول. ولقد خلق انتشار العمل عبر المنصات حول العالم مجموعة من التحديات والفرص المُتداخلة، بعضها عالمي وبعضها الآخر خاص، وفي سياق إقليمي مُحدد. ولفهم أوضاع العمل عبر المنصات بشكل كامل في أي بلد، من الضروري دراسة التفاصيل الدقيقة الخاصة بكل سياق.

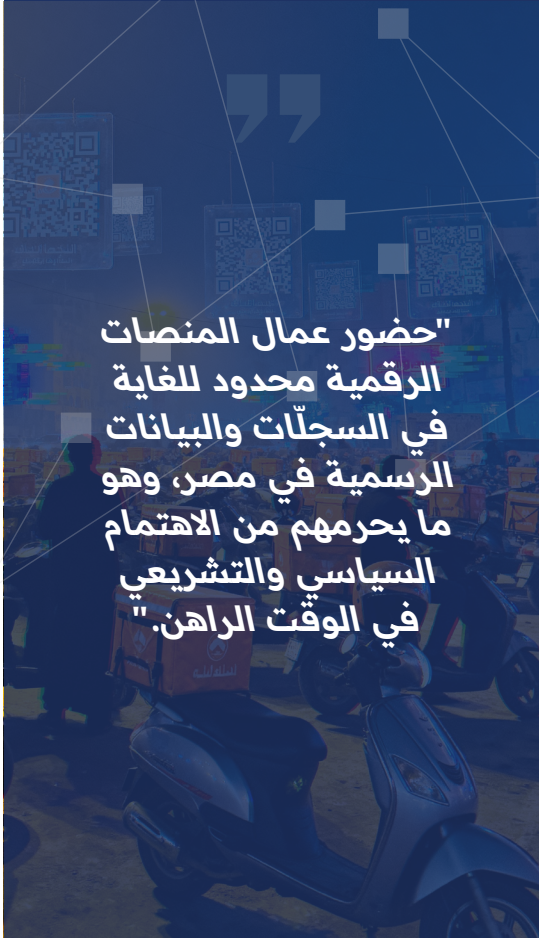
يتناول هذا البحث ظروف عمل العمال الميدانيين عبر المنصات في مصر، ويقدم وصفًا يضع الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية المصرية في اعتباره. ويُركز البحث تحديدًا على الفرص المُتاحة والتحديات التي تواجه عمال توصيل الطلبات عبر المنصات، ويقدم تقييمًا للمبادرات التي انطلقت للتخفيف من هذه التحديات والاستفادة من الفرص المُتاحة. ومن بين المبادرات الرئيسية التي تتناولها هذه الدراسة، الاستراتيجية التي وضعتها وزارة التضامن الاجتماعي في مصر، والتي تؤكد على الاعتراف بالعمال غير الرسميين لضمان تمثيلهم في بيانات الوزارة وبالتالي وضعهم تحت مظلة برامج الحماية الاجتماعية.

لفهم الأهداف الموضحة أعلاه، تستند هذه الدراسة إلى مُقابلات فردية مع عمال منصات وخبراء في هذا المجال، وإلى مناقشات "مجموعات حوارية منظمة"، وبحوث نظرية حول البيئة القانونية.

تُظهر النتائج أن الأزمات المُتعددة الراهنة في مصر دفعت العديد من الشباب المتعلمين إلى العمل عبر المنصات بحثًا عن مصادر دخل إضافية أو أساسية. غالبًا ما يعملون لساعات طويلة لتغطية نفقاتهم بالكاد، ويواجهون ارتفاعًا في تكاليف العمل ولا يحصلون إلا على زيادات طفيفة في أجورهم. ولأنهم لا يحصلون على الحماية الكافية، بدنيًا واجتماعيًا، اضطروا إلى إنشاء شبكات أمان خاصة بهم. كما أن أوضاع النساء، على وجه الخصوص، غير مواتية، خصوصًا فيما يتعلق بالسلامة، إذ يتعين عليهن الموازنة بين العمل ومسؤوليات الرعاية الأسرية، وهو ما يحد من وصولهن إلى العمل مقارنة بالرجال غير المُقيدين بمسؤوليات الرعاية الأسرية، وبالتالي يمكنهم الاستفادة بشكل أفضل من الفرص التي يوفرها عمل المنصات.

حضور عمال المنصات الرقمية محدود للغاية في السجلات والبيانات الرسمية في مصر، وهو ما يحرمهم من الاهتمام السياسي والتشريعي في الوقت الراهن. ونتيجة لذلك، يفتقرون إلى الحماية القانونية والاجتماعية بشكل ملحوظ. وتتفاقم المشكلة بسبب عدم وجود كيان تنظيمي يُمثّلهم. لذلك، من الضروري جمع بيانات عنهم، وتعديل التشريعات بهدف تنظيم أشكال العمل الناشئة، وإنشاء كيان يمثلهم





"حضور عمال المنصات الرقمية محدود للغاية في السجلات والبيانات الرسمية في مصر، وهو ما يحرمهم من الاهتمام السياسي والتشريعي في الوقت الراهن."

البيانات<sup>2</sup>، واضعًا في الحُسابان المصادر المختلفة المُتاحة، والفجوات القائمة، والجهات الفاعلة العاملة في هذا المجال من منظمات المجتمع المدني. وللمساعدة في توجيه الفريق لوضع تصور لنطاق الدراسة ومجال تركيزها، عُقدت ورشة عمل مع أصحاب المصلحة الإقليميين لمناقشة مواضيع البحث الرئيسية في سياق منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وبعد الحصول على نتائج هذه النقاط المختلفة من التحقيق، انتقل الفريق إلى الخطوة الثانية: جمع البيانات عبر البحث الميداني.

بعد تصميم أسئلة البحث وإعداد دليل المُقابلات مع عمال المنصات، والخبراء المعنيين، ومجموعات حوارية منظمة، أجرى فريق البحث ما مجموعه 40 مُقابلة فردية مع عمال المنصات، وخمس مقابلات مع خبراء، ومجموعتي حوار منظمتين، تضم الأولى أربعة مُشاركين والثانية خمسة. وقد أخفيت هوية جميع عمال المنصات الذين تمت مقابلتهم لضمان خصوصيتهم. وشمل الخبراء الذين تمت مقابلتهم أكاديميًا مُتخصصًا في أسواق العمل، ومديرًا لمنصة توصيل في مصر، وخبيرًا في مكتب أنشطة العمال بمنظمة العمل الدولية (ILO)، ومُمثلًا عن وزارة التضامن الاجتماعي، إضافة إلى مؤسس مُشارك ورئيس مجلس إدارة موقع إلكتروني للتوظيف.

لذا، فإن الغرض من هذا البحث هو توفير أساس قائم على الأدلة لتوفير معلومات لصُناع السياسات، بهدف إدماج وتحسين ظروف عمل عمال المنصات في مصر. ولتحقيق ذلك، يستكشف هذا البحث ظروف عمل هؤلاء العمال في ضوء الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية في مصر. وعلى وجه التحديد، تُركّز الدراسة على الفرص المُتاحة والتحديات التي تواجه عمال توصيل الطلبات عبر المنصات، وتقييم المبادرات الراهنة، والتي تهدف إلى التخفيف من التحديات والاستفادة من الفرص. ومن بين المبادرات الرئيسية التي ستتناولها هذه الدراسة هي الاستراتيجية التي وضعتها وزارة التضامن الاجتماعي في مصر، والتي تؤكد على الاعتراف بالعمال غير الرسميين لضمان تمثيلهم في بيانات الوزارة وبالتالي وضعهم تحت مظلة برامج الحماية الاجتماعية.

بعد المُقدمة، يعرض القسم الثاني من هذا التقرير منهجية البحث. ويقدم القسم الثالث مراجعةً للمعلومات الأساسية حول أشكال العمل الجديدة، ويُعرّفها، ويضعها في سياق الاقتصاد المصري والتركيب السكانية المصرية في الوقت الراهن. ويتناول القسم الرابع ظهور أشكال العمل الجديدة في مصر وفوائد جمع البيانات ميدانيًا، وتحديدًا فيما يتعلق بالإدماج في البيئة التشريعية، والتأمينات الاجتماعية، وبرامج الحماية. ويستكشف القسم الخامس الأدبيات والأبحاث المتوفرة حول عمل المنصات، مُسلطًا الضوء على الفرص والتحديات التي تواجه هذا القطاع. ويُحلل القسم السادس النتائج وفق خمسة محاور: الدخل والتوظيف، وتكافؤ الفرص، والسلامة المرورية، والحماية الاجتماعية، والخطط المستقبلية للعمال. ويُخص القسم السابع والآخر نتائج الدراسة ويقترح عدة توصيات.

## II. المنهجية

يهدف هذا البحث إلى فهم طبيعة عمل العاملين والعاملات في مجال تقديم الخدمات عبر المنصات بشكل أفضل، بالإضافة إلى فهم الإطار السياسي والقانوني الذي يعملون ضمنه، وذلك لتوفير تحليل قائم على الأدلة للتحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجههم. ولقد استُخدمت الأدلة والتحليلات لصياغة توصيات بنقاط عمل تُقدم للحكومة ولأصحاب المصلحة المعنيين.

أُنجزت الدراسة على مدار عام واحد في القاهرة، مصر، عبر أربع خطوات رئيسية: البحث النظري، والمُقابلات الفردية، ومناقشات مجموعات حوارية منظمة، ثم تحليل البيانات النهائية والملاحظات. في الخطوة الأولى، أجرى فريق البحث بحثًا نظريًا مُكثفًا عن الأدبيات والأبحاث المتوفرة حول عمل المنصات على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي. ركز هذا البحث أيضًا على مصطلحات رئيسية مثل: العمل الجديد (الذي يشير بشكل رئيسي إلى أشكال العمل الجديدة)، والفقراء الجدد، وعمل المنصات الميدانية، وعمل المنصات الرقمية. كما رسم الفريق خريطة للمشاهد الحالي



خصوصًا مع اعتمادها على التقنيات الرقمية<sup>5</sup>. لفهم هذه الديناميكيات بشكل أفضل، من المهم تفكيك هذه الأشكال الجديدة من العمل وتحليل تفاصيلها الدقيقة<sup>6</sup>.

### 3.1 تعريف "العمل الجديد" و"العمل عبر المنصات" المُعتمد في هذا البحث

يُشير مصطلح "العمل الجديد" إلى أشكال مستحدثة من العمل، والتي تتخذ بدورها صورًا متعددة. وقد صاغت منظمة العمل الدولية مصطلح "أشكال العمل غير القياسية" لوصف ترتيبات العمل التي تختلف عن قواعد العمل المعروفة. وتشمل هذه الأشكال علاقات العمل القائمة منذ فترة طويلة، مثل العمل بدوام جزئي، وأشكال أخرى ناشئة حديثًا؛ مثل العمل عبر منصات العمل الرقمية<sup>7</sup>.

لغرض هذا البحث، فإن تعريف العمل الجديد، والذي يُعد محور الدراسة، هو العمل الذي تنسقه المنصات. ويصنف

في الخطوة الثالثة، تم تحليل البيانات والمعلومات التي جُمعت خلال المُقابلات، وعُرضت النتائج للمناقشة بشأن التوصيات في اجتماع حضره ممثلون عن وزارة التضامن الاجتماعي، والبرلمان، وإدارة تطبيقات المنصات، وعمال المنصات، والأوساط الأكاديمية.

في الخطوة الرابعة والأخيرة، استُخدمت ملاحظات الاجتماع مع الخبراء والأدلة المُستمدة من البيانات لكتابة هذا التقرير.

## III. الخلفية

أدى توسع الوصول إلى الإنترنت، إلى جانب التطورات في مجالَي الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة، إلى تغيير طريقة تنظيم العمل وإدراكه خلال العقد الماضي<sup>3</sup>. ولقد سرّعت جائحة كوفيد-19 هذه الاتجاهات القائمة، وأسهمت في إحداث تحولات طويلة الأمد مع ازدياد انتشار العمل عن بُعد، والتجارة الإلكترونية، والأتمتة<sup>4</sup>. وقد عزّزت هذه التغييرات أشكالًا جديدة من العمل والتوظيف، والتي غالبًا ما تُعيد إنتاج بعض ديناميكيات الاقتصاد غير الرسمي،

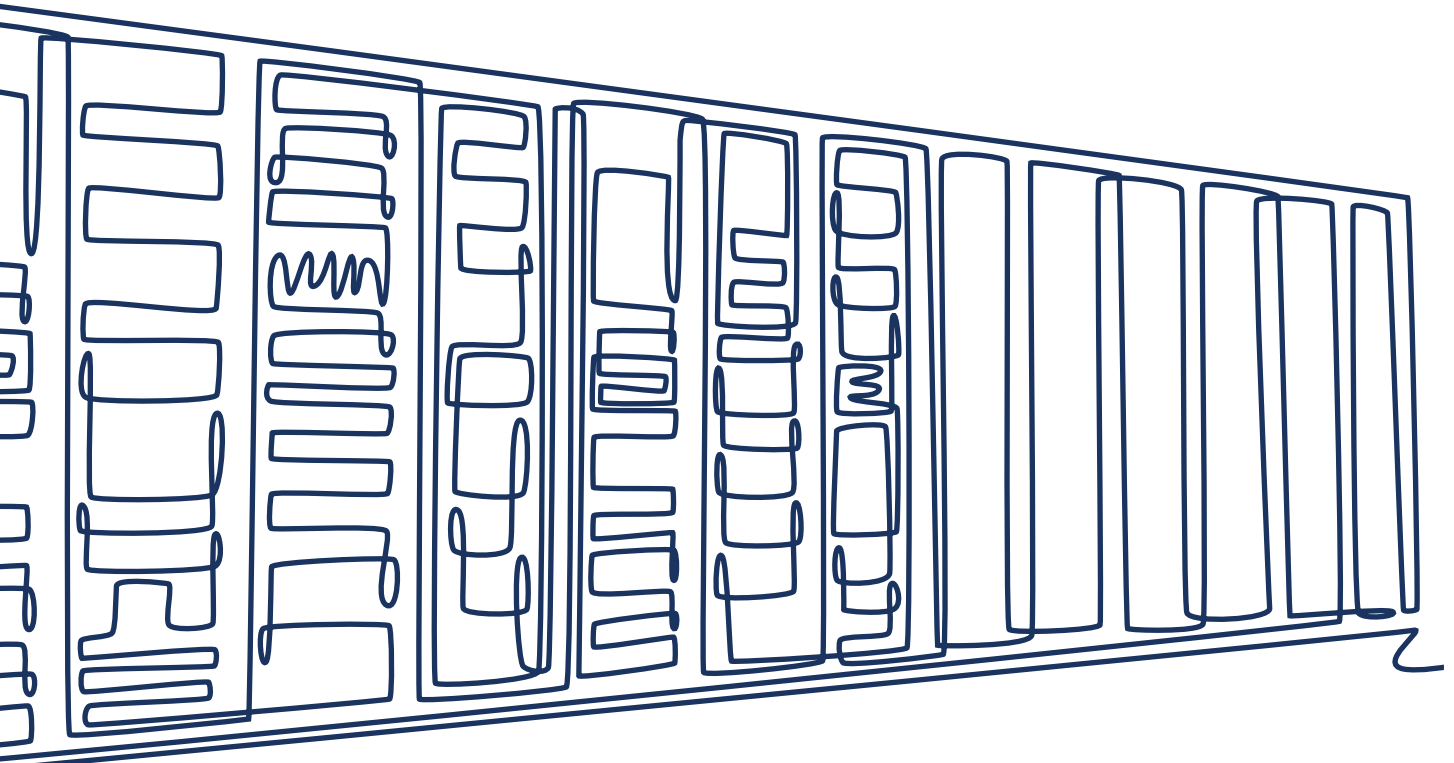
5 جيرارد فاليندوك، "أشكال جديدة للعمل والتوظيف في الاقتصاد الرقمي". في: تفكيك التوظيف كمسألة سياسية، تحرير سيرانو باسكوال، أ. جيبسن، م. (دار نشر بالجريف ماكملان، 2019)، الصفحات 63-80، [https://doi.org/10.1007/978-3-319-93617-8\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-93617-8_3)

6 يرجى الرجوع إلى الملحق 1 للحصول على ملخص لأشكال العمل الجديدة.

7 منظمة العمل الدولية. أشكال العمل غير القياسية. <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang-en/index.htm>. يُرجى مراجعة الملحق 2 للاطلاع على ملخص أشكال العمل غير القياسية لمنظمة العمل الدولية.

3 أليخاندرو جوزار، "مستقبل العمل في الاقتصاد الرقمي". أبريل 2022، <https://latamlist.com/the-future-of-work-in-the-digital-economy/>

4 أليخاندرو جوزار، "مستقبل العمل في الاقتصاد الرقمي". أبريل 2022، <https://latamlist.com/the-future-of-work-in-the-digital-economy/>





في مكان العمل، وحماية اجتماعية للجميع، وآفاقاً أفضل للتطور الشخصي والاندماج الاجتماعي، وحرية للأفراد في التعبير، والتنظيم، والمشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم، وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين جميع النساء والرجال<sup>11</sup>. ومع ذلك، أظهرت المُقابلات الرئيسية وجود تعريفات مُتعددة لـ "العمل اللائق" يستخدمها الأطراف المعنية، وقد يهتمون ببعض جوانب تعريف منظمة العمل الدولية، ويهملون بعضها.

بالنسبة للحكومة المصرية، ممثلة في وزارة التضامن الاجتماعي، تشمل مقاييس العمل اللائق أجوراً أعلى من الحد الأدنى للأجور، ويوم عمل أقل من عشر ساعات (وهو أعلى من يوم العمل الذي تبلغ مدته ثماني ساعات وفقاً لمنظمة العمل الدولية، بواقع 40 ساعة عمل في الأسبوع)، والحصول

إريك تاكر (2020) هذا النوع من العمل، إلى "العمل الميداني المنسق عبر المنصات (PMGW)" و"العمل الرقمي عبر المنصات"، (PMCW). يُعرّف تاكر العمل الميداني بأنه ينطوي على "توفير خدمات محلية مثل النقل وتوصيل الطعام للمستهلكين"، والتي غالباً ما يتم تنفيذها في أماكن عامة<sup>8</sup>، ولكن يمكن تنفيذها أيضاً في أماكن خاصة<sup>9</sup>. ومن الأمثلة على ذلك منصات نقل الركاب والعمل المنزلي. من ناحية أخرى، يُعرّف العمل الرقمي بأنه ينطوي على "توفير خدمات لعملاء عبر الإنترنت"<sup>10</sup>. ويمكن أن يشمل ذلك مهاماً صغيرة، مثل إدخال البيانات أو إنشاء المحتوى، أو مشاريع أكبر، مثل تطوير مواقع الويب، وكلها تتم عبر منصات رقمية.

### 3.2 تعريف "العمل اللائق" في سياق هذا البحث

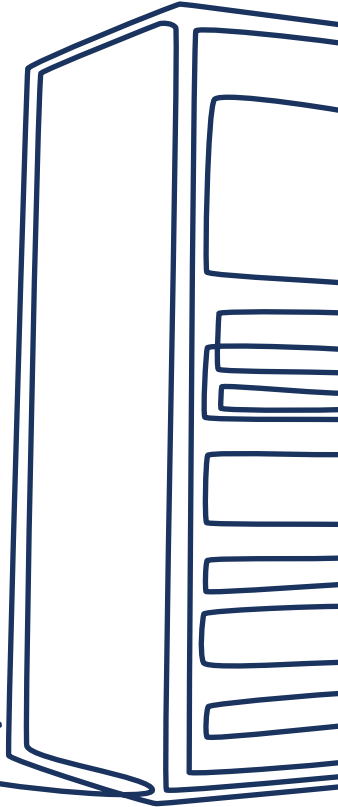
يعتمد هذا البحث تعريف منظمة العمل الدولية للعمل اللائق بأنه "فرص عمل مُنتجة تُوفر دخلاً عادلاً، وأماناً

11 "العمل اللائق"، منظمة العمل الدولية، <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>

8 إريك تاكر، "نحو اقتصاد سياسي للعمل عبر المنصات"، دراسات في الاقتصاد السياسي، 3:101 (2020): 185-207، <https://doi.org/10.1080/07078552.2020.1848499>

9 تعريف العامل في اقتصاد المنصات: استكشاف مخاطر العمال والحلول التنظيمية، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية، 2021، [https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-05-21-286-en-n\\_0.pdf](https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-05-21-286-en-n_0.pdf)

10 إريك تاكر، "نحو اقتصاد سياسي للعمل عبر المنصات"، دراسات في الاقتصاد السياسي، 3:101 (2020): 185-207، <https://doi.org/10.1080/07078552.2020.1848499>



حاليًا بوحدة من أسوأ أزماتها الاقتصادية، والتي تتميز بنقص حاد في العملات الأجنبية، وارتفاع المديونية والتضخم. يلوح خطر التضخم الشديد في الأفق، مدفوعًا في المقام الأول بالارتفاع الهائل في أسعار المواد الغذائية. ولقد أدى تعرض الاقتصاد العالمي لأزمة في الموارد، إلى الكشف عن نقاط ضعف الأمن الغذائي في مصر. ويرجع السبب في ذلك، إلى حد كبير، إلى اعتماد مصر على واردات المواد الغذائية لتلبية احتياجات سكانها الذين يزيد عددهم عن 100 مليون نسمة، وخاصة واردات الحبوب مثل القمح والذرة. ولقد فرضت أزمة العملة الأجنبية ضغطًا على إجراءات الاستيراد، وهو ما أدى إلى ترك كميات كبيرة من المواد الغذائية عالقة في الموانئ المصرية. تلا ذلك ندرة في الغذاء، تسببت بدورها في ارتفاع أسعار المواد الغذائية بنسبة تصل إلى 64.9٪ اعتبارًا من يونيو 2023. حوّلت هذه الديناميكيات فعليًا أزمة الأمن الغذائي إلى "تهديد وجودي للاقتصاد"<sup>16</sup>.

تفاقم التضخم أيضًا نتيجة انخفاض قيمة الجنيه المصري مقابل الدولار الأمريكي، والذي نتج عن تضائل إمدادات الدولار اللازمة لتلبية احتياجات الاستيراد، وهروب رؤوس الأموال بشكل كبير على خلفية الغزو الروسي لأوكرانيا، وتنامي السوق السوداء للعملات، ومطالبات صندوق النقد الدولي باعتماد سعر صرف من كشرط لاتفاقية قرض في ديسمبر 2022<sup>16</sup>. وقد أدى ذلك إلى تضاعف قيمة الدولار الأمريكي مقابل الجنيه المصري ثلاث مرات: من 15.6 جنيه مصري للدولار في عام 2022 إلى 47.4 جنيه مصري في أبريل 2024، متجاوزًا 50.00 جنيه مصري في ديسمبر 2024. واستنفدت موارد البلاد من العملات الأجنبية بشكل أكبر بسبب الآثار الجانبية لحرب إسرائيل على غزة، والتي تسببت في انخفاض حاد في عائدات السياحة، وعائدات قناة السويس، وإعادة تصدير الغاز<sup>18</sup>.

في مواجهة التداعيات الاقتصادية الناجمة عن هذه العوامل المتداخلة، قدمت الحكومة حزمة حماية اجتماعية تتضمن زيادات في الحد الأدنى للأجور للعاملين في القطاع الخاص والعام في مناسبات متعددة. حصل العاملون في القطاع الخاص على زيادة في الحد الأدنى للأجور، ارتفع من 2400<sup>19</sup> جنيه مصري في يناير 2022 إلى 7000<sup>20</sup> جنيه مصري في مارس 2025. وحصل موظفو القطاع العام على

على إجازات رعاية الأطفال، والإجازات المرضية، والإجازات السنوية، وعقود عمل عادلة. وقد حدد الأكاديمي والخبير في سوق العمل المصري؛ خاصة الحماية الاجتماعية، الدكتور راجي أسعد، ثلاثة جوانب اعتبرها مؤشرًا على ظروف عمل جيدة، وهي: (1) الأجر الجيد، (2) درجة معينة من الحماية الاجتماعية، و(3) الحق في إبداء الرأي في ظروف العمل.

دافع بعض ممثلي القطاع الخاص عن ضرورة إعادة تعريف مفهوم العمل ذي الأجر الجيد والمعاملة العادلة بعيدًا عن توفير الضمان الاجتماعي والتأمين، في حين تحدث آخرون عن أهمية عدم التمييز بين العمال، وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل ومُتطلبات الحياة. وبالتالي، من الواضح أن هناك فجوة مفاهيمية بين أصحاب المصلحة في تنفيذ معايير العمل اللائق، ومن الضروري سدّها. ويمكن أن يصبح الحوار بين أصحاب المصلحة أحد السبل للتقارب بين هذه الآراء المتباينة، وبالتالي يصبح ركيزة تساعد العمال في الحصول على ساحة منظمة للتعبير عن مخاوفهم والمشاركة في مناقشات مُثمرة لضمان الحصول على حقوقهم.

### 3.3 البيئة الاقتصادية في مصر

عندما بدأ الاقتصاد المصري بالتعافي من آثار جائحة كوفيد-19، واجه عددًا من النكسات، فقد تسبب الغزو الروسي لأوكرانيا في أوائل عام 2022 في أزمة أمن غذائي، إذ عانت البلاد من نقص في واردات القمح والنفط<sup>12</sup>. وفرضت الأزمة العالمية في إمدادات القمح ضغوطًا على مصر، أكبر مستورد للقمح في العالم، خصوصًا فيما يتعلق ببرنامجه لدعم الخبز، والذي يوفر الغذاء الأساسي لأفقر سكان البلاد<sup>13</sup>. كما أدت الحرب إلى انخفاض كبير في عائدات السياحة في مصر، إذ يأتي أكثر من ثلث زوار مصر من روسيا وأوكرانيا، وهو ما أدى إلى توقف مُفاجئ لانتعاش القطاع بعد الجائحة<sup>14</sup>. ولقد تفاقم هذا الوضع بسبب هجوم إسرائيل على غزة في أكتوبر 2023، بالإضافة إلى هجمات الحوثيين على السفن في البحر الأحمر، والتي أضرت أيضًا بإيرادات مصر، إذ انخفض دخل قناة السويس بنحو 65٪ بعد انخفاض حجم مرور البضائع بنسبة 68.5٪ مقارنة بالفترة نفسها من العام الماضي<sup>15</sup>.

ومع ذلك، فإن هذه العوامل ليست سوى غيض من فيض من المشاكل الاقتصادية التي تعاني منها مصر. تمر مصر

16 مايكل تانشيم، "حرب روسيا وأوكرانيا تُجبر مصر على مواجهة الحاجة إلى إطعام نفسها: البنية التحتية والشركات الدولية والتكنولوجيا الزراعية يمكن أن توفر الحلول"، معهد الشرق الأوسط، 25 يوليو 2023، <https://www.mei.edu/publications/russia-ukraine-war-forces-egypt-face-need-feed-itself-infrastructure-international>

17 التضخم في مصر يقفز إلى أعلى مستوى له في خمس سنوات في نوفمبر الشرق الأوسط، 9 ديسمبر 2022، <https://english.aawsat.com/home/article/4033646/egypt-inflation-jumps-five-year-high-november>

18 جورجيو كافيريرو، "كيف تستنزف حرب إسرائيل على غزة الاقتصاد المصري"، الجزيرة، 24 فبراير/شباط 2024، <https://www.aljazeera.com/news/2024/2/24/how-israels-war-on-gaza-is-bleeding-egypts-economy>

19 87 دولارًا أمريكيًا (اعتبارًا من وقت العمل الميداني (مايو-أكتوبر 2023)، سعر الصرف 1 دولار أمريكي = 9.30 جنيهًا مصريًا)

20 113 دولارًا أمريكيًا (اعتبارًا من وقت العمل الميداني (مايو-أكتوبر 2023)، سعر الصرف 1 دولار أمريكي = 9.30 جنيهًا مصريًا)

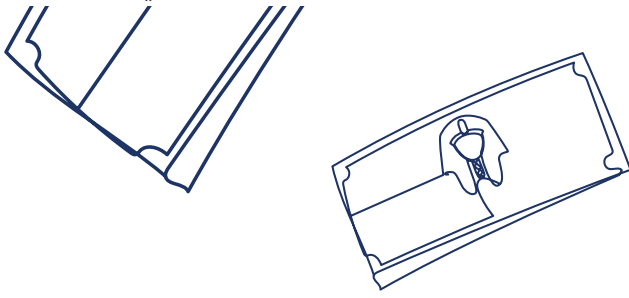
12 "أوكرانيا وروسيا تغطيان 85٪ من احتياجات مصر من القمح"، APK Inform، أغسطس 2021، <https://www.apk-inform.com/en/news/1521865>

13 كيروم أباي، كليمنس برايزنجر، ديفيد لابورد ديوكيه، جوزيف جلاوير، ولينا علاء الدين عبد الفتاح، "الأزمة الروسية الأوكرانية تشكل تهديدًا خطيرًا لمصر، أكبر مستورد للقمح في العالم"، ذا كونفرسيشن، 13 ديسمبر 2022، <https://theconversation.com/russia-ukraine-crisis-poses-a-serious-threat-to-egypt-the-worlds-largest-wheat-importer-179242>

14 "نمو السياحة سيتوقف بعد تضرر أسواق رئيسية في روسيا وأوكرانيا-وزارة السياحة"، إنتربرايز، 19 أبريل 2022، <https://enterprise.press/stories/2022/04/19/tourism-growth-will-stall-after-hit-to-key-russian-ukrainian-markets-tourism-ministry-69731/>

15 ميشيل لابروتوت، "انخفاض إيرادات قناة السويس إلى النصف تقريبًا بسبب أزمة البحر الأحمر"، سي تريد ماريتايم نيوز، 18 يونيو 2024، <https://www.seatrade-maritime.com/shipping-finance/suez-canal-revenue-drops-by-almost-half-due-to-red-sea-crisis>





زيادة في الحد الأدنى للأجور، ارتفع من 2400<sup>21</sup> جنيه مصري (اعتبارًا من يناير 2022) إلى 7000<sup>22</sup> جنيه مصري (اعتبارًا من يوليو 2025).<sup>23</sup> رغم ذلك، يقع جميع المصريين تحت ضغط اقتصادي هائل بسبب ارتفاع أسعار جميع السلع والخدمات (ومن بينها تذاكر المترو والكهرباء وخدمات الاتصالات<sup>24</sup>) بمعدلات غير مسبقة.

ساهم ضعف الاستثمار الأجنبي خارج قطاع النفط والغاز الطبيعي، والاعتماد المفرط على التحويلات المالية، في عرقلة بناء مصر اقتصاد أكثر قوة<sup>25</sup>. ويرجع ذلك بشكل خاص إلى انخفاض تحويلات المصريين العاملين في الخارج بمقدار 25٪ تقريبًا، إلى 12 مليار دولار في النصف الأول من العام المالي 2023/2022، حيث بلغت 15.6 مليار في النصف الأول من العام المالي السابق<sup>26</sup>. دفعت الضغوط الاقتصادية الحكومة في ديسمبر 2022، مرة أخرى، إلى طلب الدعم من صندوق النقد الدولي. ولقد جعل القرض الرابع في السنوات الست الماضية من مصر ثاني أكثر دولة مديونية لصندوق النقد الدولي بعد الأرجنتين<sup>27</sup>. في مقابل 3 مليارات دولار، طالب صندوق النقد الدولي مصر بتنفيذ إصلاحات هيكلية لتقليص دور الدولة في الاقتصاد، بالإضافة إلى "التحول الدائم إلى سعر صرف مرن"<sup>28</sup>. كما حذر صندوق النقد الدولي من "رد فعل سياسي واجتماعي مُحتمل"<sup>29</sup>، خصوصًا وأن العديد من المصريين كانوا يعانون بالفعل من آثار التضخم لعدة أشهر قبل اعتماد سعر الصرف المرن.

لجأت الحكومة إلى صندوق النقد الدولي مُجددًا، وزادت قرض عام 2022 إلى 8 مليارات دولار أمريكي في مارس

21 97 دولارًا أمريكيًا (اعتبارًا من وقت العمل الميداني (مايو-أكتوبر 2023)، سعر الصرف 1 دولار أمريكي = 9.30 جنيهًا مصريًا)

22 194 دولارًا أمريكيًا (اعتبارًا من وقت العمل الميداني (مايو-أكتوبر 2023)، سعر الصرف 1 دولار أمريكي = 9.30 جنيهًا مصريًا)

23 أسماء إيمان، "زيادة أجور العاملين في القطاع الخاص من 2400 إلى 7000 منذ 2022"، اليوم السابع، 9 فبراير 2025. <https://www.youm7.com/story/2025/2/9/%D8%B2%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9-%D8%A3%D8%AC%D9%88%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84%D9%8A%D9%86-%D9%81%D9%89-%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%B7%D8%A7%D8%B9-%D8%A7%D9%84%D8%AE%D8%A7%D8%B5-%D9%85%D9%86-2400-%D8%A5%D9%84%D9%89-7000/6877781>

24 مصر ترفع الحد الأدنى للأجور بنسبة 50٪ ضمن حزمة "عاجلة". رويترز، 7 فبراير 2024. <https://www.reuters.com/world/africa/egypts-president-sisi-raises-minimum-wage-by-50-6000-pounds-statement-2024-02-07/>

25 ماركو ماترز، "ما مدى عمق المشاكل الاقتصادية في مصر؟" رويترز، 3 مارس 2023. <https://www.reuters.com/world/middle-east/how-deep-are-egypts-economic-troubles-2023-03-03/>

26 "مصر تحتل المركز السادس في تحويلات المغتربين بين الدول متوسطة الدخل عام 2022: البنك الدولي". الأهرام أونلاين، 19 يونيو 2023. [https://english.ahram.org.eg/News/503321.aspx?text=Remittances%20by%20Egyptians%20working%20abroad.Egypt%20\(CBE\)%20in%20May](https://english.ahram.org.eg/News/503321.aspx?text=Remittances%20by%20Egyptians%20working%20abroad.Egypt%20(CBE)%20in%20May)

27 أندرو إنجلاند، "مصر وصندوق النقد الدولي: هل ينتزع السيسي الاقتصاد من أيدي الجيش؟" فاينانشال تايمز، 31 أكتوبر 2022، <https://www.ft.com/content/03533d92-4a71-43fc-b885-27dcb962d4e8>

28 تومي ستوبينجتون وآخرون، "الجنيه المصري يتراجع إلى مستوى منخفض جديد مع سعي السلطات لاحتواء أزمة العملة". فاينانشال تايمز، 11 يناير 2023. <https://www.ft.com/content/fa457ac5-2c92-4348-b686-3a04df721f4b>

## "برامج الحماية الاجتماعية في مصر لا تزال تستبعد العديد من الفئات الأكثر فقرًا، وخاصة العاملين في القطاع غير الرسمي، والذين يشكلون 62.5% من القوى العاملة في مصر."

بدأوا في تقليص نفقاتهم على ضروريات الحياة<sup>36</sup>، بعد أن أصبحت البروتينات باهظة الثمن، وقاصرة على الأثرياء فقط. وبدأت المواد الغذائية الأساسية التي كانت تُستخدم سابقًا في مطابخ المصريين تتناقص شيئًا فشيئًا. بدأ البعض في الاقتراض لتغطية نفقاتهم، ويخشى آخرون انتشار الجرائم والسرقات، إذ "لن يجد الناس ما يكفي من المال لإطعام أنفسهم"<sup>37</sup>.

أعلنت الحكومة، في خطوة "لتخفيف العبء على المواطنين"، عن زيادة كبيرة في ميزانية برامج الحماية الاجتماعية في السنة المالية 2023/2024<sup>38</sup>. وفي بيان صحفي صدر عام 2023، أعلن وزير المالية السابق، محمد معيط، أن ميزانية الدعم والحماية الاجتماعية ستزداد بنسبة تقارب 50٪، من 358.4 مليار جنيه مصري (7.4 مليار دولار أمريكي<sup>39</sup>) إلى

2024. وفي إعلانه عن القرض الإضافي، أشار رئيس الوزراء، مصطفى مدبولي، إلى أن الدولة ستسعى للحصول على 1.2 مليار دولار أمريكي كتمويل إضافي من خلال صندوق المرونة والاستدامة التابع لصندوق النقد الدولي، ليصل المبلغ الإجمالي إلى ما يزيد قليلًا على 9 مليارات دولار<sup>30</sup>. وقد فتح اتفاق الدولة مع صندوق النقد الدولي الباب أمام المزيد من "القرروض المُيسرة" من هيئات إقراض أخرى، من بينها البنك الدولي<sup>31</sup>. كما جاء الاتفاق مع مجموعة من القيود السياسية الخاصة به، من بينها مضاعفة الشروط الأصلية للقرض: تطبيق سعر صرف مرن و"إطار عمل جديد لإبطاء الإنفاق على البنية التحتية، ومن بينها المشاريع التي تعمل حتى الآن خارج إشراف الميزانية العادية"<sup>32</sup>.

وقد حدث كل هذا في ظل تباطؤ تعافي الاقتصاد العالمي، وهو ما زاد من الضغط على الاقتصاد المصري الذي كان يعاني بالفعل بسبب تداعيات جائحة كوفيد-19. وقد أدى هذا إلى ارتفاع معدلات الفقر في البلاد -إذ تُصنّف البيانات الرسمية حوالي 30٪ من السكان على أنهم كانوا تحت خط الفقر قبل تفشي "كوفيد-19"، وأصبحوا نحو 60٪ بعدها<sup>33</sup>.

خلال هذه التطورات، ظهرت طبقة "فقيرة جديدة" تدريجيًا واتسعت. تُعرّف هذه الطبقة بأنها تشمل "أولئك الذين كان من المتوقع أن يكونوا غير فقراء في عام 2020 قبل تفشي كوفيد-19، ولكن من المتوقع الآن أن يصبحوا فقراء في عام 2020"<sup>34</sup>. أدى انخفاض ساعات عمل الشركات خلال الجائحة وانخفاض الإيرادات، بالنسبة للكثيرين في مصر، إلى انخفاض دخل الأسر<sup>35</sup>، وهو وضع لم يتغير منذ العودة إلى العمليات "الطبيعية" مع تدهور الوضع الاقتصادي.

كان لظهور -واتساع- فئة الفقراء الجدد تداعيات اجتماعية واقتصادية خطيرة. فقد دُفع العديد من المصريين إلى خارج الطبقة المتوسطة وسقطوا في براثن الفقر. أما الذين كانوا بالفعل ضمن فئة 30٪ تحت خط الفقر، فقد

30 مصر وصندوق النقد الدولي يوقعان اتفاقية قرض بمليارات الدولارات خلال الساعات المقبلة: مصدر رفيع المستوى. الأهرام أونلاين، 6 مارس 2024.

<https://english.ahram.org.eg/NewsContent/3/12/518953/Business/Economy/Egypt-IMF-set-to-sign-multibillion-dollar-loan-ag.aspx>

31 مصر وصندوق النقد الدولي يوقعان اتفاقية لتمديد قرضهما الحالي إلى 8 مليارات دولار. الهيئة العامة للاستعلامات، 6 مارس 2024. <https://www.sis.gov.eg/Story/191929/Egypt%2C-IMF-sign-agreement-to-extend-present-loan-deal-to-%248-billion?lang=en-us#:-:text=Egypt%20and%20the%20International%20Monetary,a%20press%20conference%20in%20Cairo>

32 إيدان لويس. "مصر توقع اتفاقية قرض موسّع بقيمة 8 مليارات دولار مع صندوق النقد الدولي". رويترز، 6 مارس 2024. <https://www.reuters.com/markets/egypt-signs-expanded-8-billion-loan-deal-with-imf-2024-03-06/>

33 أيدان لويس وبتريك وين. "توضيح: ما حجم التحديات الاقتصادية التي تواجه مصر؟". رويترز، 6 مارس 2024. <https://www.reuters.com/world/africa/how-big-are-egypts-economic-challenges-2024-03-06/#:-:text=As%20many%20as%2060%25%20of,in%20a%20state%20of%20collapse>

34 مينة كونج نجوين وآخرون (2020)، "ملاح الفقراء الجدد بسبب جائحة كوفيد-19"، قسم الممارسات العالمية للفقر والمساواة، الوحدة العالمية، البنك الدولي.

35 كارولين كرافت وآخرون، "العمال المعرضون للخطر في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بعد عام من الجائحة"، يونيو 2021. <https://theforum.org.eg/2021/06/06/vulnerable-workers-mena-year-pandemic/>

36 سامي مجدي، "في مصر، الحكومة والفقراء يعانون من اقتصاد متعثر"، وكالة أسوشيتد برس، 1 مارس 2023. <https://apnews.com/article/egypt-economic-crisis-inflation-russia-ukraine-war-0bf22bb11d5b7fe2060eac52279b9df3>

37 آية بطراوي، "الفقر والتضخم: الاقتصاد المصري يعاني من الاضطرابات العالمية". وكالة أسوشيتد برس، 25 سبتمبر 2022. <https://apnews.com/article/russia-ukraine-inflation-health-africa-68436d736c70ad3c93681ce41187b1a3>

38 مصر تُعلن عن زيادة كبيرة في ميزانية برامج الحماية الاجتماعية للسنة المالية 2024/2023. الأهرام أونلاين، 23 أبريل 2023. <https://english.ahram.org.eg/NewsContent/3/12/496306/Business/Economy/Egypt-announces-substantial-increase-in-budget-for.aspx>

39 تم حسابها بسعر الصرف اعتبارًا من فبراير 2024، 1 دولار أمريكي = 9.30 جنيه مصري



56 هشام فؤاد، "العمالة غير المنتظمة في مصر: مبادرات مُتعددة ونتائج هزيلة".  
 حلول سياسية بديلة، مايو 2023. <https://aps.aucegypt.edu/en/articles/993/irregular-employment-in-egypt-multiple-initiatives-meager-results>

يُعتبر العاملون في المنصات الرقمية عاملين لحسابهم الخاص أو متعاقدين مُستقلين، ونادرًا ما يحصلون على أي نوع من المزايا الاجتماعية.

ينطبق هذا على جميع قطاعات اقتصاد المنصات الرقمية، باستثناء قطاع خدمات نقل الركاب عبر تطبيقات الهاتف المحمول، الذي حظي ببعض الاعتراف القانوني من خلال قانون خدمات نقل الركاب عبر تطبيقات الهاتف المحمول الصادر عام 2019. يحتوي القانون على 19 مادة<sup>59</sup> تُنظم الخدمات التي تُقدمها شركات النقل البري، ومن بينها خدمات نقل الركاب عبر تطبيقات الهاتف المحمول. ويُلزم القانون جميع شركات نقل الركاب عبر تطبيقات الهاتف المحمول بدفع الضرائب، وتسجيل موظفيها رسميًا لدى هيئة التأمينات الاجتماعية، ودفع اشتراكات التأمينات الاجتماعية وفقًا لقانون التأمينات الاجتماعية<sup>60</sup>. ومع ذلك، لا يزال عمال المنصات في قطاعات أخرى، من بينها توصيل الأغذية وتوصيل الطلبات، والذين يشكّلون محور هذا البحث، يفتقرون إلى الاعتراف القانوني والحماية القانونية.

لا يُراعي قانون العمل الحالي، الصادر عام 2003، التغييرات الناتجة عن رقمنة علاقات العمل، في حين أقرّ مجلس النواب المصري رسميًا قانون عمل جديد، يُقدّم إصلاحات رئيسية تهدف إلى تحديث علاقات العمل ومواءمة سوق العمل المصري مع المعايير الدولية. سيدخل قانون العمل رقم 14/2025 حيز النفاذ في 1 سبتمبر 2025، وسيُحقّق العديد من المكاسب للعمال، من بينها الاعتراف بأشكال العمل الجديدة، مثل العمل عبر المنصات، وهو تطوّر لم يكن ليتحقّق لولا المشاركة المُستمرة من قِبَل العديد من الجهات المعنية، ومن بينها الأوساط الأكاديمية والمجتمع المدني، في النقاش مع صُناع القرار<sup>61</sup>. بحسب القانون الجديد، سيتم الاعتراف بأشكال العمل الجديدة حتى في ظل غياب عقد عمل رسمي، كما هو الحال عادةً، نظرًا لوجود وسيط. كما يمنح القانون العمال الحق في الحصول على "راتب شهر واحد عن كل سنة عمل" في حالة إنهاء صاحب العمل عقدٍ سبق تجديده عدة مرات<sup>62</sup>. ويلزم القانون الجديد أيضًا أصحاب العمل بضمان بيئة عمل آمنة ومُحترمة وخالية من التحرش والتنمر والعنف، من خلال تنفيذ التدابير والسياسات الوقائية اللازمة التي تحمي الموظفين من مثل هذه السلوكيات<sup>63</sup>.

كوفيد-19 وما زالوا غير مدعومين خلال الأزمة الاقتصادية الحالية في البلاد.

## IV. العمل عبر المنصات في مصر- السياق

بدءًا من إطلاق منصة أوبر عام 2014، مثّلت المنصات مصدرًا حيويًا لخدمات نقل الركاب في أكبر مدن مصر. ومع تزايد الاعتماد عليها، اتجه الباحثون عن عمل -بشكل مُتزايد- إلى المنصات، بجانب أو بدلًا من الوظائف التقليدية. وقد ساهمت تحولات الطلب الناتجة عن جائحة كوفيد-19 في تعزيز هذا التغيير في سوق العمل، وتحقيق طفرة في الأعمال الرقمية. في مُقابلة أجريت خلال هذا البحث، أشار الخبير في القطاع الخاص، أمير شريف، إلى أن الجائحة سمحت بازدهار اقتصاد قائم على العمل عبر المنصات، إذ لجأ الناس إلى العمل عبر المنصات الميدانية والرقمية كمصدر دخل بديل، وخاصة أولئك الذين تأثروا بعمليات التسريح الجماعي خلال الجائحة.

على الرغم من الأهمية المتزايدة للعمل عبر المنصات، لا تعكس البيانات الحالية في مصر أنواع أو حجم أشكال العمل "الجديدة" في البلاد. يُستثنى من ذلك مسح حديث نسبيًا أجراه الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء عام 2022، والذي قدّر أن 60٪ من المصريين دون سن الثلاثين سعوا إلى العمل عبر المنصات الإلكترونية لسد فجوات الدخل<sup>58</sup>.

ولفهم هذه الأشكال الجديدة من العمل بشكل أفضل في ضوء المشهد القانوني والاجتماعي والبياني، تستكشف الأقسام التالية إذا ما كانت هذه الأشكال الجديدة قد وضعت في الاعتبار في القوانين ذات الصلة، مثل قانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية، بالإضافة إلى برامج الحماية الاجتماعية، وفي مصادر البيانات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني، والمؤسسات الخاصة، وكيف تم ذلك.

### 4.1 البيئة التشريعية

في سياق اقتصادي سريع التغير، اضطرت البيئة التشريعية في مصر إلى التكيف. وقد أدى تزايد الرقمنة إلى تطبيق قوانين تُنظم استخدام التكنولوجيا، سواء للأغراض التجارية أو الشخصية. ومع ذلك، ركّزت العديد من هذه القوانين على تنظيم الشركات أكثر من تركيزها على تنظيم علاقات العمل. تجدر الإشارة إلى أن اللائحة التنفيذية لقانون حماية البيانات الشخصية -وهي قواعد نظامية تُصدرها السلطة التنفيذية، تتضمن الأحكام التفصيلية والتفسيرية للقانون وكيفية تطبيقه- لم تُصدر بعد. في هذا السياق القانوني، غالبًا ما

59 مصر: قرار وزاري صادر لتنظيم أنشطة شركات نقل الركاب. مكتبة الكونجرس، 2019. تاريخ الوصول: 21 فبراير 2023. <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2019-10-22/egypt-ministerial-resolution-issued-to-regulate-activities-of-ride-sharing-companies/#:~:text=The%20Law%20bans%20ride%2Dsharing,operate%20legally%20in%20the%20country>

60 نفسه

61 "قانون العمل الجديد الذي طال انتظاره وصل أخيرًا"، إنتربرايز، 16 أبريل 2025. <https://enterprise.news/egypt/en/news/story/c3348605-6514-4ab2-a137-3d3de95ceb81/the-long-awaited-new-labor-law-is-finally-here>

62 "ترجمة قانون العمل رقم 14 لسنة 2025"، أندرسن، 15 مايو 2025. <https://eg.andersen.com/translation-labor-law-14-2025/>

63 "عصر جديد لعلاقات العمل في مصر: رؤى حول قانون العمل 2025"، معقود بسيوني، 12 مايو 2025. <https://matoukbassouny.com/a-new-era-for-labor-relations-in-egypt-insights-into-the-2025-labor-law/>

57 التوظيف والتوقعات الاجتماعية في العالم: اتجاهات 2021 منظمة العمل الدولية-جنيف، 2021.

58 رنيم منجود، "الراحة مقابل الاستغلال: سوق العمل غير الرسمي في مصر"، مشهد الشركات الناشئة، 6 نوفمبر 2024. <https://thetartupscene.me/MenaEcosystems/Convenience-vs-Exploitation-Egypt-s-Informal-Labour-Market>



يُشدّد القانون الجديد القيود المفروضة على الإضرابات، مُحافظًا على أحكام القانون الحالي (12 لسنة 2003)، ويحظرها "خلال جميع مراحل الوساطة والتحكيم"، والتي يُمكن أن تمتد لفترات قد تصل إلى عدة أشهر<sup>64</sup>. كما يحظر الإضراب في "الظروف الاستثنائية"<sup>65</sup>، دون تحديد طبيعة هذه الظروف. ويُشير القانون أيضًا إلى أنه، للحصول على الحق في الإضراب، يجب على العمال استنفاد "طرق التسوية الودية للنزاعات"<sup>66</sup>، والتي تشمل، كما هو مُبين في القانون: المُفاوضة الجماعية، والتوفيق، والوساطة، والتحكيم. كما ينص القانون على أن الإضراب يؤدي إلى تعليق الالتزامات الناشئة عن عقد العمل طوال مدة الإضراب، ما يسمح لأصحاب العمل بعدم دفع أجور الموظفين في أثناء الإضراب. ومع ذلك، يُخفف القانون أحد شروط الإضراب، إذ يسمح "بإعلان وتنظيم الإضرابات من قِبَل نقابة العمال أو مفوض العمال المعني"<sup>67</sup>، دون اشتراط موافقة ثلثي أعضاء النقابة كما هو الحال في القانون 12 لسنة 2003.

ينظم القانون الجديد وضع الحد الأدنى للأجور عبر المجلس القومي للأجور، ويسمح للنساء بفترات أطول وأكثر تواترًا لإجازة رعاية الأسرة، ويمنح بعض العمال إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمُدَّة أطول<sup>68</sup>. كما يسعى إلى منع الفصل التعسفي من العمل باشتراط أن تكون الاستقالات مكتوبة وموقعة من العامل، وتوافق الجهة الإدارية عليها، ويحظر أن تتجاوز ورديات العمل اثنتي عشرة ساعة يوميًا<sup>69</sup>.

يقترح القانون لوائح مُفيدة، إلا أن بعضها قد لا يكون في صالح العمال. على سبيل المثال، يُخفّض القانون أيام الإجازة السنوية مدفوعة الأجر خلال السنة الأولى من العمل من 21 يومًا إلى 15 يومًا، ويُخفّض الحد الأدنى للزيادة السنوية للأجور من 7٪ إلى 3٪. كما يُعيق القانون العمل الجماعي بتنظيم حق العمال في الإضراب، إذ يفرض عليهم اللجوء إلى النقابة العمالية المُختصة وإخطار صاحب العمل والجهة الإدارية المُختصة قبل 10 أيام من أي إضراب؛ ويجب أن يتضمن الإخطار مدة الإضراب وتاريخ انتهائه المتوقع<sup>70</sup>.

يُقيّد قانون العمل 12 لسنة 2023 حق عمال المنصات في التمثيل النقابي، حيث لا يعتبر القانون عمال المنصات كـ "عمال". ومن حيث قانون عام 2017 المُنظَّم للنقابات العمالية وحماية الحق في التنظيم النقابي<sup>71</sup>، لا ينطبق على هؤلاء العمال مما يقيد حقهم في التمثيل عمومًا. كما



64 "ترجمة قانون العمل رقم 14 لسنة 2025"، أندرسن، 15 مايو 2025، <https://eg.andersen.com/translation-labor-law-14-2025/>

65 نفسه

66 نفسه

67 نفسه

68 "ترجمة قانون العمل رقم 14 لسنة 2025"، أندرسن، 15 مايو 2025، <https://eg.andersen.com/translation-labor-law-14-2025/>

69 نفسه

70 نفسه

71 صدرت اللائحة التنفيذية للقانون من وزير العمل برقم 2018/35 ونشرت في الجريدة الرسمية العدد 61 (ملحق) بتاريخ 14 مارس 2018.

الرسمي، هناك خطر قائم، يتمثل في ميل أصحاب العمل إلى توظيف عمالهم بشكل غير رسمي إذا واجهتهم قيود إضافية على التوظيف.

ويؤكد الدكتور راجي أسعد أن جوهر مشكلة القانون تكمن في استمراره في غرض الطرف عن أشكال العمل الجديدة وتعقيدها، وخاصة فيما يتعلق بالعمل عبر المنصات وحقوق عمال المنصات. وقد أيدت خبيرة منظمة العمل الدولية في مكتب القاهرة، وفاء أسامة، هذا الرأي، مُشيرةً إلى أنه كان ينبغي إجراء تغييرات على قانون العمل بعد جائحة كوفيد-19 لاستيعاب التحولات التي أحدثتها في سوق العمل، وتحديداً ظهور وتوسع أشكال العمل غير التقليدية. واتفق الخبير من القطاع الخاص، أمير شريف، قائلاً إن نهج "مقاس واحد يناسب الجميع" لتشريعات العمل غير فعال، وأضاف: "لا ينبغي مُعاملة كل العمال بنفس المعايير، لأنهم يواجهون ظروفًا مختلفة".

#### 4.2 التأمين الاجتماعي

نظرًا لأن القانون (12 لعام 2003) لا يعترف بمعظم فئات عمال المنصات، فإنهم غالبًا ما يُصنفون كعمال لحسابهم الخاص أو متعاقدين، بدلًا من تصنيفهم كموظفين. ونتيجةً لذلك، فإنهم لا يُسجلون غالبًا في أنظمة التأمين الاجتماعي أو الضرائب، ونادراً ما يكونون مؤهلين للحصول على أي شكل من أشكال الضمان الاجتماعي.

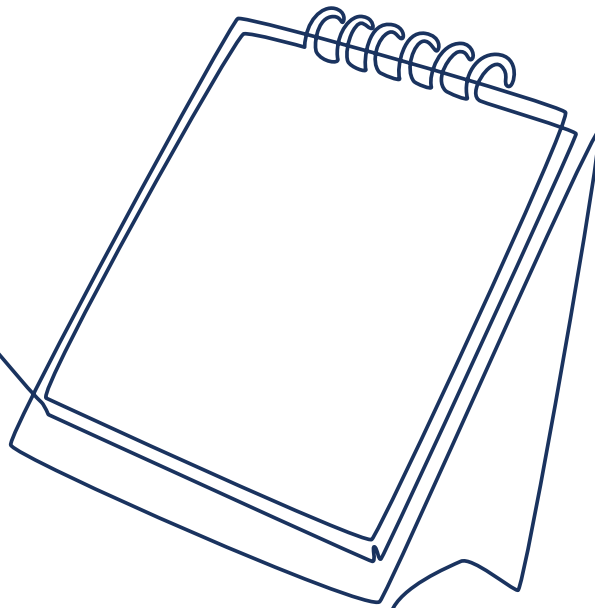
تُعرقل طبيعة عمل المنصات -المُجرّأ وغير المُنظّم بشكل دقيق بطبيعته- إمكانية وجود منظمة يقودها العمال على مستوى الشركة<sup>72</sup>.

أخيرًا وليس آخرًا، على الرغم من أن مشروع القانون الجديد يهدف إلى ضمان المساواة بين الجنسين، وحظر التمييز القائم على النوع الاجتماعي (المادتان 3 و49)، إلا أنه لا يزال يُبقي على سلطة وزير العمل في تحديد الشروط والظروف والتوقيينات التي يُسمح فيها للمرأة بالعمل. وتجدر الإشارة إلى أن وزير العمل أصدر مرسومين (43 و44) في 2021 يلغي حظر عمل المرأة في صناعات مُحددة وفي نوبات العمل الليلية (وإن كان ذلك فقط في صناعات مُحددة وبموجب التصاريح اللازمة التي يحصل عليها صاحب العمل)<sup>73</sup>.

يشير الدكتور راجي أسعد، الذي أُجريت معه مقابلة خلال هذه الدراسة، إلى أن قانون العمل الحالي (12 لسنة 2003) أفضل من مشروع القانون المُقترح، خصوصًا فيما يتعلق بالمرونة ومدة العقد. بوضعه الحالي، من المُقرر أن يُحوّل مشروع قانون العمل العقد مُحدد المدة إلى عقد غير مُحدد المدة بعد أربع تجديدات. قد يبدو هذا، نظرًا، أفضل للموظفين، إلا أن الواقع هو أنه في اقتصاد يتميز بطابعه غير

72 مسار-مجتمع التكنولوجيا والقانون (30 مارس 2023). "مبادئ العمل العادل وتشريعات العمل في مصر". متاحة المعرفة، <https://knowledgegemaze.wordpress.com/2023/03/30/fairwork-principles-and-labour-legislation-in-egypt/>

73 مسار-مجتمع التكنولوجيا والقانون (30 مارس 2023). "مشروع قانون العمل الجديد في مصر". متاحة المعرفة، <https://knowledgegemaze.wordpress.com/2023/03/30/the-new-draft-labor-law/>



راجي أسعد، فإن الإطار القانوني في وقت الدراسة (12 لسنة 2003) <sup>80</sup> كان متأخر عن التطورات في سوق العمل. من الناحية النظرية، بحسب أسعد، يمكن لبعض العاملين في أشكال العمل الجديدة تسجيل أنفسهم كعمال غير رسميين، وبالتالي الحصول على مزايا اجتماعية، ولكن الواقع هو أن العملية مُعقدة بسبب مُتطلبات اللوائح التنفيذية.

#### 4.3 الحماية الاجتماعية<sup>81</sup>

يعتمد الكثير من المصريين على عدد من برامج الدعم النقدي والمساعدات الاجتماعية الحكومية، بالإضافة إلى دعم المواد الغذائية للحصول على قوتهم الضروري. وعلى الرغم من أن الحكومة قد عدّلت سياسات الحماية الاجتماعية لتكون أكثر شمولاً للعمال غير الرسميين، وخاصة منذ جائحة كوفيد-19، إلا أن السياسات الاجتماعية الحالية لا تزال تستبعد -في الغالب- أشكال العمل الجديدة.

إن اختفاء عمال المنصات من البيانات، وبالتالي من الهيكل والسياسات الحالية لقانون التأمينات الاجتماعية، يجعل من شبه المستحيل الاستفادة من مبادرات الحماية الاجتماعية المُتاحة، وهو ما يزيد من تردي أوضاعهم في ظل اقتصاد مُتقلب بالفعل.

تشمل مبادرات الدعم الاجتماعي في مصر برنامجي "تكافل" و"كرامة"، وهما برنامجان دعم نقدي مُصممان لبعض أكثر المواطنين المصريين فقراً. ويشملان دعماً نقدياً مشروطاً وغير مشروط. ويهدف الدعم النقدي المشروط إلى توفير دعم للدخل لزيادة استهلاك الغذاء والحد من الفقر، بينما يهدف الدعم النقدي غير المشروط إلى حماية المواطنين الذين تزيد أعمارهم عن 65 عاماً، والذين يحتاجون إلى دعم مالي، وذوي الإعاقات والأمراض الشديدة، والأيتام والأرامل المعرضين للخطر ماليًا<sup>82</sup>.

زاد تمويل البرنامجين لمواجهة زيادة عدد الأشخاص الذين يقعون تحت خط الفقر جزئياً<sup>83</sup>. مع ذلك، لا تزال مصر تشعر بالقلق إزاء ضخامة فاتورة الدعم الاجتماعي. ومن أجل استبعاد مُستفيدين من برنامجي تكافل وكرامة، عبر إنهاء احتياجهم إلى المساعدة، أطلقت وزارة التضامن الاجتماعي

عام 2019، صدر قانون التأمينات الاجتماعية لتوحيد جميع قوانين الحماية الاجتماعية تحت مظلة واحدة<sup>74</sup>. قُسم الخاضعون لأحكام القانون إلى أربع فئات: العاملون لحساب الغير، وأصحاب العمل، والمصريون العاملون في الخارج، والعمال غير النظاميين. امتدت تغطية التأمين الاجتماعي لتشمل فئات جديدة من الموظفين، مثل العمال غير النظاميين والعمال الموسميّين<sup>75</sup>. وشمل القانون الصيادين، وعمال المنازل، وموظفي النقل البري، وأصحاب المشاريع الفردية والمشاريع العائلية<sup>76</sup>. كما يحق للعمال المؤقتين بموجب القانون الحصول على التأمين الاجتماعي، شريطة أن يدفعوا اشتراكات خاصة. وتتيح لهم هذه المدفوعات الحصول على تأمين الشيخوخة والوفاء والعجز، بالإضافة إلى معاش تقاعدي لا يقل عن 900 جنيه مصري<sup>77</sup>.

ومع ذلك، لا يندرج عمال المنصات ضمن أي من الفئات الأربع التي يحددها القانون، ولا حتى كعمال غير نظاميين، لأنه لكي يمكن تصنيفهم ضمن فئة "العمالة المنتظمة"، ينص القانون على وجوب وجود علاقة عمل نظامية بين العامل وصاحب العمل. ويُعرّف "العمل المنتظم" في مجموعة من اللوائح التنفيذية بأنه العمل الذي ينتمي بطبيعته إلى نشاط صاحب العمل (نوع العمل الذي يقدمه صاحب العمل) ويستمر لمدة ستة أشهر على الأقل. ويُعتبر استيفاء عمال المنصات لهذه الشروط أمراً قابلاً للنقاش من الناحية القانونية، حتى عند النظر في الإعفاءات التي قُدمت لِمهن مُحددة (مثل عمال الصيد والبناء والشحن).

كما لا يُعتبر عمال المنصات ضمن فئة العمل الحر نظراً لأن قانون التأمينات "يشترط إما التنظيم بقوانين خاصة أو الحصول على تراخيص من الجهات المختصة لتسجيل العمال، وهو أمر لا ينطبق على معظم المهن الحرة، مع استثناءات ضئيلة (قانون نقل الركاب)<sup>78</sup>". كما أن العمالة غير المنتظمة غير مُدرجة، إذ يُحدد القانون بوضوح مهناً مُحددة، ولا تُدرج الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية عمال المنصات ضمن فئة العمل الحر<sup>79</sup>. وبالتالي، يظل عمال المنصات خارج نطاق قانون التأمينات الاجتماعية.

ولا يقتصر هذا الاستبعاد على عمال المنصات، بل يمتد ليشمل جميع أشكال العمل الجديدة. وكما أوضح الدكتور

74 "قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات" القانون رقم 148 لسنة 2019. الصادر والمنشور في الجريدة الرسمية العدد 33 (أ) بتاريخ 19 أغسطس 2019.

75 مسار-مجتمع التكنولوجيا والقانون (30 مارس 2023). "قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات والعمل الحر في مصر". متاهة المعرفة، <https://www.knowledgemaze.wordpress.com/2023/03/30/social-insurance-and-pensions-law-and-freelancing-in-egypt/>

76 نفسه

77 لمياء يوسف وآخرون، "قانون التأمينات الاجتماعية الجديد في مصر"، شرقاوي وسرحان، 7 يوليو 2022، <https://web.archive.org/web/20221121115604/https://www.sharkawylaw.com/egypts-new-social-insurance-law/>

78 فيروروك (2023) "تقييمات فيروروك مصر 2022 / 23: عمال المنصات في ظل الأزمة الاقتصادية المصرية"، أكسفورد، المملكة المتحدة؛ برلين، ألمانيا، فيروروك، 2023.

79 نفسه

80 تمت المقابلة مع الدكتور راجي أسعد في مارس 2024

81 التحليل وفق السياسات الصادرة في المدى الزمني للدراسة (عام 2023-2024)

82 البنك الدولي، "تكافل وكرامة: مشروع شبكة أمان اجتماعي يعزز تمكين المرأة المصرية ورأس المال البشري"، 17 نوفمبر 2020، <https://www.worldbank.org/en/results/2020/11/17/takaful-and-karama-a-social-safety-net-project-that-promotes-egyptian-women-empowerment-and-human-capital>

83 مصر تعلن عن زيادة كبيرة في ميزانية برامج الحماية الاجتماعية للسنة المالية 2023/2024، الأهرام أونلاين، 23 أبريل 2023، <https://english.ahram.org.eg/NewsContent/3/12/496306/Business/Economy/Egypt-announces-substantial-increase-in-budget-for.aspx>





90 أسعد، راجي ووهبي، سارة (2023). "لماذا تتراجع تغطية التأمينات الاجتماعية في مصر؟ تحليل تفكيكي". ورقة عمل منتدى البحوث الاقتصادية رقم 1658.

على مستقبل العمل<sup>94</sup>. ومن المقرر أن تُغذي البيانات المُجمعة "نظام معلومات سوق العمل". أما على جانب الطلب، فيعمل المركز المصري للدراسات الاقتصادية على تطوير مرصد وظائف مماثل يتضمن جداول للمهن لكل من العمال ذوي الياقات البيضاء والزرقاء، ولكنه للأسف لا يشمل عمال المنصات<sup>95</sup>.

يعود اختفاء عمال المنصات من مصادر البيانات العامة إلى عدد من الأسباب. ويمكن أن يُعزى ذلك في المقام الأول إلى عدم طرح أسئلة حول عمل المنصات الرقمية في مسوحات القوى العاملة المحلية، مثل مسح سوق العمل المصري، الذي أجراه الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ومسح الشباب في مصر، الذي أجراه المجلس القومي للسكان. وقد حاول فريق "مركز الوصول إلى المعرفة من أجل التنمية" التخفيف من تبعات هذا الأمر من خلال التواصل مع الجهات المسؤولة واقتراح إضافة أسئلة حول عمل المنصات إلى عمليات المسح المستقبلية. وبعد سلسلة من الاجتماعات مع الفرق المعنية، أضيفت أسئلة تكشف عن مدى تواجد عمال المنصات في الاقتصاد ووصولهم إلى التدريب، بالإضافة إلى أسئلة حول آليات الدفع وغيرها من الأسئلة ذات الصلة بعمل المنصات، إلى المسوحات. وهذا يدفع المشهد المستقبلي نحو مزيد من الوعي بعمال المنصات، وشمولهم في البيانات.

وإلى أن يتم تحديث مسوحات العمل المحلية، فقد أبرز خبراء وزارة التضامن الاجتماعي وإدارة المنصات، الذين تمت مقابلتهم، الحاجة إلى التعاون بين المنصات والوزارة. يُعد إنشاء قاعدة بيانات متعددة المنصات لتقييم العاملين على منصات مختلفة آليةً بديلةً لجمع البيانات، وذلك لأهميتها في تمكين العمال من الانضمام إلى مظلة الحماية الاجتماعية.

يمكن أن تُسهم البيانات المُستمدة من مبادرات مثل مبادرة "طريقك أمان" في إثراء قاعدة بيانات الوزارة الخاصة بالعمالة غير المنتظمة، والتي تضم حاليًا 2.2 مليون عامل غير منتظم. مع ذلك، يختلف هذا الرقم عن الرقم الذي يُقدّمه الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء وجهات جمع البيانات الأخرى، وهو تناقض تُدرّكه الوزارة، وتُشير إلى ضرورة التعاون مع الجهات المعنية لجمع البيانات اللازمة لوضع سياسات أفضل.

أقرّ ممثل الوزارة الذي تمت مقابلته بأنّ العمال قد يترددون في مشاركة معلوماتهم خوفًا من إلغاء مساعداتهم الاجتماعية، خاصة أولئك الذين يتلقون الدعم النقدي من برنامجي "تكافل وكرامة"، مؤكّدًا أن الوزارة تعمل حاليًا

وتشمل هذه المصادر: مصادر البيانات العامة، بالإضافة إلى مصادر البيانات الخاصة والبديلة.

فيما يتعلق بمصادر البيانات العامة، بدأت وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، بالتعاون مع برنامج التعليم والتدريب المهني والتقني في مصر، ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، وهيئة "قوى عاملة مصر" (الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية)، في إنشاء "نظام معلومات سوق العمل"<sup>91</sup>. يهدف هذا النظام إلى رسم خريطة لجميع مصادر البيانات المُتعلقة بسوق العمل، وليس فقط تلك المُتعلقة بأشكال العمل الجديدة. ومن خلال هذا النظام، تهدف تلك الجهات إلى تحديد الفجوة في سوق العمل من أجل سدّها. من الناحية النظرية، سيتم تضمين أشكال العمل الجديدة في هذا النظام. ولكن نظرًا لعدم ظهورها في البيانات، فقد ثبت أن تضمينها صعب.

من أدوات البيانات العامة الأخرى، منصة "التوقع المهني المصرية"، التي تم تطويرها بالتعاون مع "الوكالة الألمانية للتعاون الدولي في مصر"<sup>92</sup>. أطلقت هذه المنصة في مايو 2025، وهي تهدف إلى توفير معلومات جوهرية عن أكثر من 400 مهنة في سوق العمل المصري<sup>93</sup>. بالاعتماد على بيانات من مسح الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء للقوى العاملة، والتوظيف، والأجور، وساعات العمل، وتتضمن منصة "التوقع المهني المصرية" معلومات عن المهن الآخذة في النمو، وعن توزيعها الإقليمي، ومتوسط الرواتب، والمهارات والمؤهلات التي تتطلبها. كما تتضمن معلومات عن المهارات، والخبرات، والكفاءات الأساسية التي يحركها السوق، وكلها مُصممة خصيصًا للتحويل نحو الاقتصاد الأخضر.

وتهدف هذه البيانات إلى تضمين أسرع المهن نموًا، والمهن ذات أعلى متوسط أجور، والمهارات والمؤهلات المطلوبة لكل مهنة، والنمو المُتوقع لكل مهنة حتى عام 2030. وستركز المنصة على المهن بشكل عام، دون التركيز على أشكال العمل الجديدة.

تشمل مصادر البيانات الخاصة أو البديلة المُتاحة الأخرى: "مرصد الوظائف الإقليمي" التابع للجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، والذي يركز على منصات ومواقع التوظيف عبر الإنترنت، بهدف رصد جانب العرض في سوق العمل. يهدف المرصد إلى جمع بيانات ضخمة وبديلة من خلال هذه المنصات. ويتضمن مؤشرات وبيانات حول النوع الاجتماعي، والأجور، مع التركيز

91 "نظام معلومات سوق العمل في مصر"، وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، تاريخ الوصول: 15 فبراير 2024. <https://hassan210360.github.io/lms2eng/>

92 <https://occupational-outlook.mped.gov.eg>

93 مستقبل العمل في مصر، جلسة "مستقبل العمل (2): التوقعات المهنية في مصر"، للدكتور راجي أسعد، فيديو على يوتيوب، الساعة 15:10، 21 و22 أبريل، <https://www.youtube.com/watch?v=iltixZYLVOs>

94 مرصد المهارات التابع للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، الأمم المتحدة، تاريخ الوصول: 15 فبراير 2024. <https://skillsmonitor.unescwa.org>

95 هشام عكاشة وآخرون (10 نوفمبر 2021)، "الطلب في سوق العمل المصري- السنة الأولى والرابع الأول"، المركز المصري للدراسات الاقتصادية. [https://eces.org.eg/en/eces\\_event/demand-in-egypts-labor-market/](https://eces.org.eg/en/eces_event/demand-in-egypts-labor-market/)

تمت مقابلتهم بين 18 و48 عامًا. بلغ متوسط العمر 29 عامًا. حوالي نصف السائقين الذين تمت مقابلتهم من القاهرة في الأصل، بينما انتقل النصف الآخر من مدن ريفية في جميع أنحاء مصر، للعمل في القاهرة.

أفادت الغالبية العظمى من السائقين بأنهم يعملون بدوام كامل مع منصاتهم. معظم المشاركين حاصلون على درجة ما من التعليم. أكثر من نصفهم حاصلون على دبلوم مهني، وحوالي الخمس حاصلون على درجة البكالوريوس. تشير البيانات الديموغرافية إلى وجود عمال حاصلين على قدر من التعليم لكنهم يعانون من صعوبة الحصول على وظيفة، وهو ما يتوافق مع الإحصاءات الوطنية. دفعت محدودية الفرص الاقتصادية والاضطرابات الاقتصادية الكثيرين نحو العمل عبر المنصات.

### 5.1 الدخل والأمن الوظيفي

أحدثت منصات العمل الرقمية تحولات جذرية في جوانب عديدة من العمل. فقد أتاحت لمزيد من الأفراد الوصول إلى العمل<sup>97</sup>، ووفرت لهم المرونة للعمل وفقًا لجداولهم الزمنية الخاصة<sup>98</sup>، ووفرت فرصة لإضفاء الطابع الرسمي على العمل للعمال في البلدان النامية<sup>99</sup>. في وقت ظهورها، كانت منصات العمل الرقمية تُعتبر "حلًا ثوريًا لمشاكل البطالة"<sup>100</sup>، ومسارًا للكثيرين للخروج من الفقر. وبالفعل، لعب العمل عبر المنصات دورًا حيويًا في سد فجوات التوظيف، خصوصًا في البلدان النامية، حيث يعتمد العديد من العمال على العمل عبر المنصات كمصدر رئيسي للدخل<sup>101</sup>.

كجزء من هذه الدراسة، سُئل المشاركون عن الأجور التي يحصلون عليها، وعدد مرات تلقيهم الأجر، وحجم العمل الذي يؤديه على المنصة، وما إذا كان دخلهم يغطي نفقاتهم أم لا. أشار معظم السائقين عبر جميع المنصات إلى أرباح شهرية تتجاوز الحد الأدنى للأجور في مصر. ومع ذلك، لم يكن معظمهم على دراية بالحد الأدنى للأجور عند سؤالهم. أوضح أحد السائقين أنه لا يهتم بمعرفة ذلك، لأنه "يعلم أنه لن يكون كافيًا لتوفير الاحتياجات الأساسية"<sup>102</sup>. من المهم أيضًا ملاحظة أن العديد من السائقين يكسبون أكثر من الحد الأدنى للأجور شهريًا، ولكن عند النظر في متوسط ساعات عملهم الأسبوعية، فإن صافي أجرهم بالساعة يبلغ 15.3 جنيهًا

على بناء الثقة مع العمال من خلال ضمان عدم تأثر وضعهم الوظيفي بمشاركتهم معلومات عنهما.

كما تعمل الوزارة على تعزيز الشفافية المالية وشمول العمال غير النظاميين، بمن فيهم عمال المنصات، من خلال تشجيع البنوك على إبلاغ العمال بأن فتح حساب مصرفي لن يؤثر على تسجيلهم في برنامجي "تكافل وكرامة". ومع ذلك، لا تزال الثقة بين العمال والحكومة مُتدنية. وبالنسبة للكثيرين، فإنّ الفوائد المُحتملة من تسجيل بياناتهم لا تستحق المغامرة بفقدان المساعدة، لذلك يُفضّلون البقاء في الخفاء.

## ٧. النتائج الميدانية

لفهم اقتصاد منصات توصيل الطلبات وفرصه وتحدياته على نحو أفضل، من المهم فهم خصائص العاملين. يشمل ذلك أوضاعهم الديموغرافية، وخبراتهم العملية داخل وخارج اقتصاد المنصات، وأسباب اختيارهم للعمل عبر المنصات. فيما يلي بعض الرؤى الميدانية حول هذه العوامل:

غالبية العاملين الذين تمت مقابلتهم عبر المنصات كانوا يعملون في القطاع الخاص قبل انتقالهم إلى العمل عبر المنصات. وكان السبب الأكثر شيوعًا للانضمام إلى العمل عبر المنصات، بين من تمت مقابلتهم، هو العوز: فقد كانوا بحاجة إلى فرصة عمل تمكّنهم من كسب ما يكفي من المال لتغطية نفقاتهم. كانت رواتب وظائف بعض العاملين السابقة زهيدة للغاية. واجه آخرون صعوبات في الحصول على وظائف في مجال تخصصهم، ولم يتمكنوا من تحمّل تكاليف البقاء عاطلين عن العمل طوال فترة بحثهم عن وظيفة مناسبة.

قال أحد سائقي توصيل الطلبات: "تخرجت، وتزوجت، ولم يكن أمامي خيار سوى البحث عن وظيفة بسبب أعباء الحياة"<sup>96</sup>.

لجأ العديد من العمال الآخرين إلى العمل عبر المنصات بسبب مرونته المُتصورة. وأعربوا عن شعورهم بضغط أقل في العمل عبر المنصة مقارنةً بوظائفهم السابقة. بالنسبة لأحد العمال، تُرجمت هذه المرونة إلى القدرة على تحديد دخله الخاص إلى حد كبير، إذ يمكنه العمل لساعات أطول إذا احتاج إلى المزيد من المال.

كانت الغالبية العظمى من السائقين الذين تمت مقابلتهم في الدراسة من الرجال. من بين المنصات الست التي شملها الاستطلاع، عملت سائقات، من بين عينة المُقابلات، لمنصة واحدة فقط. بعض المنصات الخمس المُتبقيّة توظّف الرجال فقط، وينفتح بعضها الآخر على تشغيل السيدات، ويضم العديد من العاملات. تراوحت أعمار السائقين الذين

97 منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، اللارسمية والعلومية: بحثًا عن عقد اجتماعي جديد، منشورات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (باريس)، 2023، <https://doi.org/10.1787/c945c24f-en>

98 منظمة العمل الدولية، "هل يمكن لمنصات العمل الرقمية أن تخلق منافسة عادلة ووظائف لائقة؟"، فبراير 2021، <https://www.ilo.org/digitalguides/ar-gb/story/world-employment-social-outlook-2021#introduction>

99 منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، اللارسمية والعلومية: بحثًا عن عقد اجتماعي جديد، منشورات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (باريس)، 2023، <https://doi.org/10.1787/c945c24f-en>

100 نفسه

101 فيروروك (2023) "تقييمات فيروروك مصر 2022 / 23: عمال المنصات في ظل الأزمة الاقتصادية المصرية"، أكسفورد، المملكة المتحدة؛ برلين، ألمانيا، فيروروك، 2023.

102 مقابلة مع سائق.



مصريًا (0.50 دولارًا أمريكيًا)، وهو أقل من الحد الأدنى للأجور بالساعة 15.625 جنيهًا مصريًا (0.51 دولارًا أمريكيًا)<sup>103</sup>. يعود ذلك بشكل كبير إلى أن العديد من السائقين الذين شملهم الاستطلاع يعملون، في المتوسط، 64 ساعة أسبوعيًا، أي أكثر بـ 16 ساعة من أسبوع العمل القانوني في مصر والبالغ 48 ساعة. وأشار السائقون الذين شملهم الاستطلاع إلى أنهم يعملون ستة أيام أسبوعيًا، بمتوسط نوبات عمل 11 ساعة. ويعمل العديد من العمال غير المقيمين في القاهرة يوميًا لتوفير أيام إجازاتهم والعودة إلى مدنهم الأصلية مرة واحدة شهريًا.

مع ذلك، لم يكن العمل لأكثر من 64 ساعة أسبوعيًا كافيًا للعديد من السائقين الذين شملهم الاستطلاع. أعرب الكثيرون عن حاجتهم لمزيد من العمل لتغطية نفقاتهم، لأن دخلهم لا يغطي سوى جزء من نفقاتهم في الوضع الحالي، ولا يستطيعون فعل أي شيء سوى "الاستمرار". بالنسبة للبعض، يعني هذا التخلي عن "الكماليات"، مثل عضوية النادي الرياضي أو السجائر باهظة الثمن. بالنسبة للآخرين، كانت له عواقب وخيمة. على سبيل المثال، أعرب أحد السائقين عن اضطراره للتخلي عن الرعاية الطبية لزوجته التي تعاني من مرض مُزمن لكي يتمكن من توفير مصاريف دراسة ابنته.

أشار جميع العمال الذين شملهم الاستطلاع إلى أنهم يعتمدون على المنصات كمصدر رئيسي للدخل، إذ لا يعمل أكثر من ثلثي المشاركين في وظائف أخرى. ومع ذلك، أشار بعض السائقين إلى العمل على منصات توصيل الركاب بعد ساعات عملهم الطويلة على منصة توصيل الطلبات، وإن كان هذا نادرًا. أشار آخرون إلى العمل في وظائف لمرة واحدة، عند توفرها، للحصول على دخل إضافي. عند سؤالهم عن كيفية تعاملهم مع ارتفاع تكاليف المعيشة، أشار العديد من العمال إلى حاجتهم للعمل لساعات أطول. بالطبع كان هذا الأمر صعبًا على السائقات. أوضحت إحدى السائقات أنها، رغم حاجتها للمال، لم تتمكن من العمل لساعات أطول بسبب مسؤولياتها المنزلية ورعاية الأطفال. وأوضحت أن "الرجال قادرون على الاستفادة بشكل أفضل من الفرص التي توفرها منصات العمل لأنهم غير مقيدين بمسؤولياتهم في الرعاية الأسرية"<sup>104</sup>.

فيما يتعلق بالمرونة، أشار أكثر من نصف المشاركين في الاستطلاع، بمن فيهم المشاركون في مجموعات التركيز، إلى أن قرارهم بالانضمام إلى العمل عبر المنصة كان -إلى حد كبير- بسبب المرونة. ومع ذلك، أشار معظم العمال الذين شملهم الاستطلاع إلى اضطرارهم للعمل نوبات عمل مُحددة مسبقًا من قبل مدير منطقتهم أو المكتب الذي يعملون من خلاله. بالنسبة لبعض العمال، لم يؤثر ذلك على تجربتهم على المنصة. بالنسبة لآخرين، كان الوضع مختلفًا. تعمل إحدى النساء اللواتي شاركن في مجموعة التركيز في نوبة

103 كان الحد الأدنى للأجور في وقت البحث الميداني 3000 جنيه مصري شهريًا.

104 مقابلة مع سائق، سيدة.

وهو ما يؤدي إلى عدم احتساب بعض الساعات<sup>107</sup>. وقد وجد سائقون آخرون أكثر خبرة طرقًا للتغلب على مشاكل الاتصال من خلال التجربة والخطأ. وأوضح أحد السائقين: "لقد ابتكرتُ طريقة للتعامل مع مشاكل الاتصال بكفاءة وتحقيق أقصى قدر من الكفاءة. قبل أن أغادر لتوصيل الطلب، أتحقق من العنوان ورقم المنزل، حتى لا أضطر إلى الاعتماد على الشبكة في حال لم تكن جيدة"<sup>108</sup>.

أفاد معظم السائقين بتلقيهم جلسات تدريبية عند بدء استخدام المنصة. أما الآخرون الذين لم يتلقوا تدريبًا، فقد ساعدتهم صديق أو مدير. في حالات نادرة، تعلم بعض السائقين بأنفسهم كيفية استخدام التطبيق. مع ذلك، لا تُعلم جلسات التدريب السائقين كل ما يحتاجون معرفته حول العمل عبر المنصة. أفادت إحدى السائقات بشعورها بالارتباك الشديد عند بدء استخدامها للتطبيق، موضحةً أنها كلما تلقت إشعارًا، كانت تبحث عن شخص يعمل في المنصة في الشارع وتطلب مساعدته.

لكن التدريب والمساعدة لا يفوقان قيمة الخبرة في العمل عبر منصة. أعرب العديد من السائقين عن حاجتهم إلى الوقت لفهم تعقيدات المنصة التي يعملون بها، حتى أن أحدهم صرّح بأنه مع الخبرة المناسبة، قد يصبح العمل عبر منصة وسيلة رائعة لكسب الرزق: "الأمر يتعلق بجعل النظام يعمل لصالحك"<sup>109</sup>. أشار بعض المشاركين في مجموعات التركيز إلى أنه إذا تمكن العامل من استخدام التطبيق بشكل صحيح، فمن المرجح أن يصبح أكثر كفاءة ويجني المزيد من المال. إن الاستفادة من الطلبات المتعددة، وفهم الأجر مقابل مسافة تسليم الطلب، ووقت التسليم.. كلها أشياء كان على المشاركين تعلمها من الخبرة.

### 5.3 السلامة على الطريق

عند سؤالهم عن المخاطر الرئيسية التي تواجههم في عمل توصيل الطلبات، أجاب معظم السائقين بأنها حوادث الطرق. وقال أحد المشاركين في مجموعة التركيز: "نحن في خطر دائم على الطريق"<sup>110</sup>. ومع ذلك، أفاد أكثر من نصف السائقين الذين شملهم الاستطلاع أن المنصات التي يعملون بها لا توفر أي معدات سلامة. من بين المشاركين الأربعة، تم تزويد ستة فقط بخوذات، واثنين بسترة واقية. وطلب من سائقتين مشاركة موقعيهما مع المشرف بشكل دائم.

لم تبذل معظم المنصات التي شملها الاستطلاع أي جهود لحماية عمالها من مخاطر القيادة على الطرق، ولا توفر جميعها أي حماية من مخاطر القيادة. ويتجلى ذلك في نقص التأمين ضد الحوادث، والتأمين الصحي، والإجازات المرضية. من بين جميع العمال الذين شملهم الاستطلاع، لم يُبشر أي منهم إلى امتلاكه أي نوع من التأمين، وأشار اثنان فقط إلى

إلحاحية على منصة لتوصيل الطعام بعد عملها بدوام كامل. نظرًا لطول نوبة العمل، يتعين عليها العودة إلى منزلها قبل انتهاء نوبة عملها. وللتغلب على ذلك، لا تضع علامة بأن آخر طلب مُكتمل على المنصة إلا بعد انتهاء نوبة عملها. يؤدي طول وقت التسليم المُفترض إلى انخفاض التقييم، وبالتالي، انخفاض مستوى الراتب. بالنسبة لهذه السائقة، فإن جدول المناوبات الصارم يعني تلقائيًا انخفاض الدخل.

يتوافق هذا إلى حد كبير مع الدراسات، التي تُظهر أن العمل عبر منصة يعد العمال بالمرونة والاستقلالية، إلا أن المنصات غالبًا ما تفرض قيودًا على عمالها. على سبيل المثال، تشترط بعض المنصات حدًا أدنى من ساعات العمل، أحيانًا خلال فترات زمنية مُحددة مسبقًا، ليتمكن العمال من استمرار عملهم على المنصة<sup>105</sup>. كما أصبح اقتصاد المنصات مُشبعًا نسبيًا بسبب فائض المعروض من العمالة، وهو ما ينطبق بشكل خاص على المنصات التي تعمل بنظام "العمل المؤقت". وقد أدى هذا بدوره إلى تبعات مُخيبة للأمال، فيما يتعلق بإمكانية خلق فرص عمل في اقتصاد المنصات، نظرًا لعدم تمكن عدد كبير من الأفراد من تلبية شروط العمل الراهنة<sup>106</sup>.

### 5.2 تكافؤ الفرص

تُعد سهولة الوصول إلى العمل عبر المنصات من أهم مزاياه. ومع ذلك، تُظهر النتائج أن العمل عبر المنصات ليس سهل المنال كما يبدو. فقد اضطر أكثر من نصف المشاركين، الذين شملهم الاستطلاع، إلى شراء هواتف جديدة أو مُستعملة للحصول على عمل عبر المنصات، واستخدم معظمهم التقسيط لتمويل مشترياتهم. لم تستطع إحدى المُشاركات تحمّل تكلفة شراء هاتف، فاضطرت إلى الانضمام إلى صديقتها في طلباتها حتى تتمكن من توفير ما يكفي من المال لشراء هاتف. كما يُنفق السائقون أموالًا للوصول إلى خدمات الإنترنت، إذ يضطر معظمهم إلى شراء باقات إنترنت إضافية بعد انضمامهم إلى العمل عبر المنصات. وأفاد جميع المشاركين بأنهم لم يتلقوا أي مساهمات من أصحاب عملهم لتمويل الوصول إلى الإنترنت.

يلعب الاتصال بالإنترنت دورًا رئيسيًا في العمل عبر المنصات. فقد اشتكى أكثر من نصف المشاركين من مشاكل في الاتصال بالشبكة تؤثر على عملهم. واشتكى السائقون من عدم تغطية شبكات الاتصالات في بعض المناطق، ما يؤدي إلى تقاضيه أجورًا أقل بسبب عدم قدرتهم على تلقي الطلبات عبر المنصة. أشار سائق آخر إلى مشاكل الاتصال التي تؤدي إلى ساعات عمل غير مدفوعة الأجر، موضحةً: "أحيانًا، تكون الساعات غير مدفوعة الأجر بسبب مشاكل الاتصال. تُصنّف المنصات الوقت الذي يقضيه السائقون "غير متصلين" بسبب مشاكل الاتصال على أنه وقت راحة،

105 المفوضية الأوروبية، "دراسة لجمع الأدلة حول ظروف عمل

عمال المنصات"، 2020، <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9582&furtherNews=yes#navItem-1>

106 منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، اللارسمية والعولمة: بحثًا عن عقد اجتماعي جديد، منشورات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (باريس)، 2023،

<https://doi.org/10.1787/c945c24f-en>

107 مقابلة مع سائق، .

108 مقابلة مع سائق، .

109 مقابلة مع سائقة، .

110 مقابلة مع سائق، .

اليسرى على العمل. أعاني حاليًا من تكلفة النفقات الطبية. أحتاج إلى إجراء عملية جراحية، لكنني أؤجلها باستمرار حتى أستطيع تدبير تكاليفها"<sup>117</sup>.

كما ينعكس عدم الاكتراث بسلامة العمال في أوقات التسليم المحدودة التي تحددها بعض المنصات. أشار سائقو إحدى المنصات إلى حاجتهم إلى توصيل الطلبات في أقل من 20 دقيقة، بغض النظر عن بُعد موقع التسليم. وأكد سائقو منصة أخرى مرارًا وتكرارًا على أهمية توصيل طلباتهم بسرعة، رغم عدم تحديد المنصة لفترة زمنية معينة.

يبدو أن النساء العاملات كسائقات أكثر عُرضة للخطر فيما يتعلق بالسلامة. أفادت سائقتان أنهما تعرضتا للدهس من قبل سيارات في أثناء توصيل الطلبات على دراجتيهما. وأشارت سيدة أخرى إلى أن سيارة لاحقتها خلال توصيل طلبية في إحدى المرات، وتعرضت للترهيب من قبل سائقي ميكروباص في مرات أخرى.

"يحاول بعض سائقي الميكروباص التسابق معي في الشارع. صدمتني سيارة ميكروباص عمدًا وألحقت الضرر بدراجتي. حاول رجل مساعدتي، لكنني كنت أكثر قلقًا على دراجتي. قال الناس في الشارع لسائق الميكروباص إن عليه إصلاح دراجتي، وكان رده أنه لا يستطيع تحمل تكلفة إصلاحها"<sup>118</sup>.

كما أن الوصمة الاجتماعية التي تلحق بالنساء العاملات في منصات توصيل الطلبات تُضاعف من سوء أوضاعهن. أفادت إحدى المشاركات بتعرضها للتحرش اللفظي من قبل الزبائن. وأفادت أخرى بمخاوف تتعلق بالسلامة، خصوصًا العمل على الطرق في وقت متأخر من الليل.

يتوافق هذا مع الأدبيات والدراسات السابقة، والتي تُظهر أن اقتصاد المنصات قد خلق قوة عاملة<sup>119</sup> أكثر شمولًا بين الجنسين، إلا أن النساء يواجهن مجموعة من التحديات المتعلقة بالتنوع الاجتماعي. العديد من الوظائف المتاحة في اقتصاد المنصات "ذكورية" تقليديًا. وبالتالي، عندما تشارك النساء في هذه الوظائف، يُعتقد أنهن يتجاوزن المعايير الجنسانية. وغالبًا ما ينطوي هذا، بالنسبة للكثيرات منهن، على مخاطر الوصمة الاجتماعية والعنف القائم على النوع

حصولهما على إجازات مرضية. أجبرت هذه الظروف بعض العمال على بذل أقصى جهد ممكن للحفاظ على صحتهم وسلامتهم. روى أحد السائقين قصة تعرضه لحادث في أثناء العمل، أدى إلى كسور متعددة يوم الخميس، وكان عليه أن يعود إلى العمل يوم الأحد. وقال سائق آخر ببساطة: "في هذا النوع من العمل، لا يعترف بالمرض أو التعب"<sup>111</sup>.

يتشابه هذا مع التجارب العالمية للعاملين في المنصات، إذ يتحمل الكثير منهم مسؤولية صحتهم وسلامتهم، على الرغم من المخاطر المهنية الناجمة عن الإرهاق الناتج عن ساعات العمل الطويلة وحوادث المرور المميتة. ووفقًا للأدبيات والدراسات السابقة، يُمثل هذا الأمر إشكالية لسببين: الأول هو أن العديد من العاملين في المنصات "غير مُدركين أو غير مُهتمين بمخاطر الصحة والسلامة"<sup>112</sup>. وأشار أحد سائقي توصيل الطعام في فرنسا إلى أنه على الرغم من قلقهم بشأن حوادث المرور، فإن العديد من سائقي التوصيل "يشعرون بالضغط الذي يُجبرهم على تحمل المخاطر"<sup>113</sup>. قد يعتمد هذا إلى حد كبير على السبب الثاني: ضغط المنصات على العمال لتحمل هذه المخاطر. تحرص منصات توصيل الطعام تحديدًا على جذب العملاء والاحتفاظ بهم في سوق مُشبع نسبيًا<sup>114</sup>. لذلك، يميل البعض إلى تحديد أوقات تسليم تتجاهل الظروف الخارجية الخارجة عن سيطرة السائق، حتى أنها تصل إلى فرض عقوبات على عمليات التسليم المتأخرة، ما "يؤدي إلى سلوك مروري محفوف بالمخاطر وحوادث ووفيات"<sup>115</sup>.

أشار العاملون في هذا المجال في مصر إلى أوضاع مماثلة، إذ أشار بعض السائقين إلى شعورهم بأن المنصة تعتبر الطلبات أهم من سلامة عمالها. وذكر أحد السائقين أنه على الرغم من "تعرضه لإصابة خطيرة" في حادث خلال العمل، فإن "المنصة جعلته يدفع ثمن الطلب الذي تضرر بسبب الحادث"<sup>116</sup>.

أكد العديد من السائقين أيضًا على الحاجة الملحة للتأمين الصحي. وقالت إحدى المشاركات في إحدى مجموعات التركيز إن التركيز إنما يتجنب أحيانًا زيارة الطبيب لعدم قدرتها على تحمل تكاليف الرعاية الطبية. وأفادت مشاركة أخرى بأنها دخلت المستشفى عدة مرات ولم تتمكن من تحمل نفقات العلاج. وأشارت هذه المشاركة أيضًا إلى أن صحتها تأثرت بشدة بسبب عملها عبر المنصة: "لقد أدى العمل لساعات طويلة في الأجواء الحارة إلى انخفاض كبير في قدرة كليتي

117 مقابلة مع إحدى عضوات مجموعة التركيز .

118 مقابلة مع إحدى عضوات مجموعة التركيز.

119 نجح العمل عبر المنصات في خلق سوق عمل أكثر شمولًا للنساء. في نيجيريا وجنوب إفريقيا وكينيا والهند وإندونيسيا، أفادت النساء بأنهن يشعرن بأن المنصات "خلقت لهن المزيد من فرص العمل". من خلال ربطهن بأسواق جديدة، وتخفيف القيود المفروضة عليهن، ومساعدتهن على تجاوز الشبكات الاجتماعية والمهنية الإقصائية، وتزويدهن بما يثبت عملهن، قالت النساء إنهن يشعرن بالتمكين من خلال العمل عبر المنصات. لا يختلف الوضع كثيرًا في مصر، إذ ذكرت النساء العاملات كسائقات على تطبيقات نقل الركاب أن العمل عبر المنصات فرصة حيوية. وأشارن إلى أهمية منصات نقل الركاب في توفير دخل لهن، والذي كان إما المصدر الرئيسي لدخل الأسرة أو مُكملاً أساسيًا للدخل. وأشارن بالمرونة التي سمحت لهن بإدارة مسؤوليات المنزل إلى جانب عملهن، وأعربن عن شعورهن بالاستقلالية التي اكتسبها من خلال توليها هذه الوظيفة.

111 مقابلة مع أحد أعضاء مجموعة التركيز.

112 نفسه

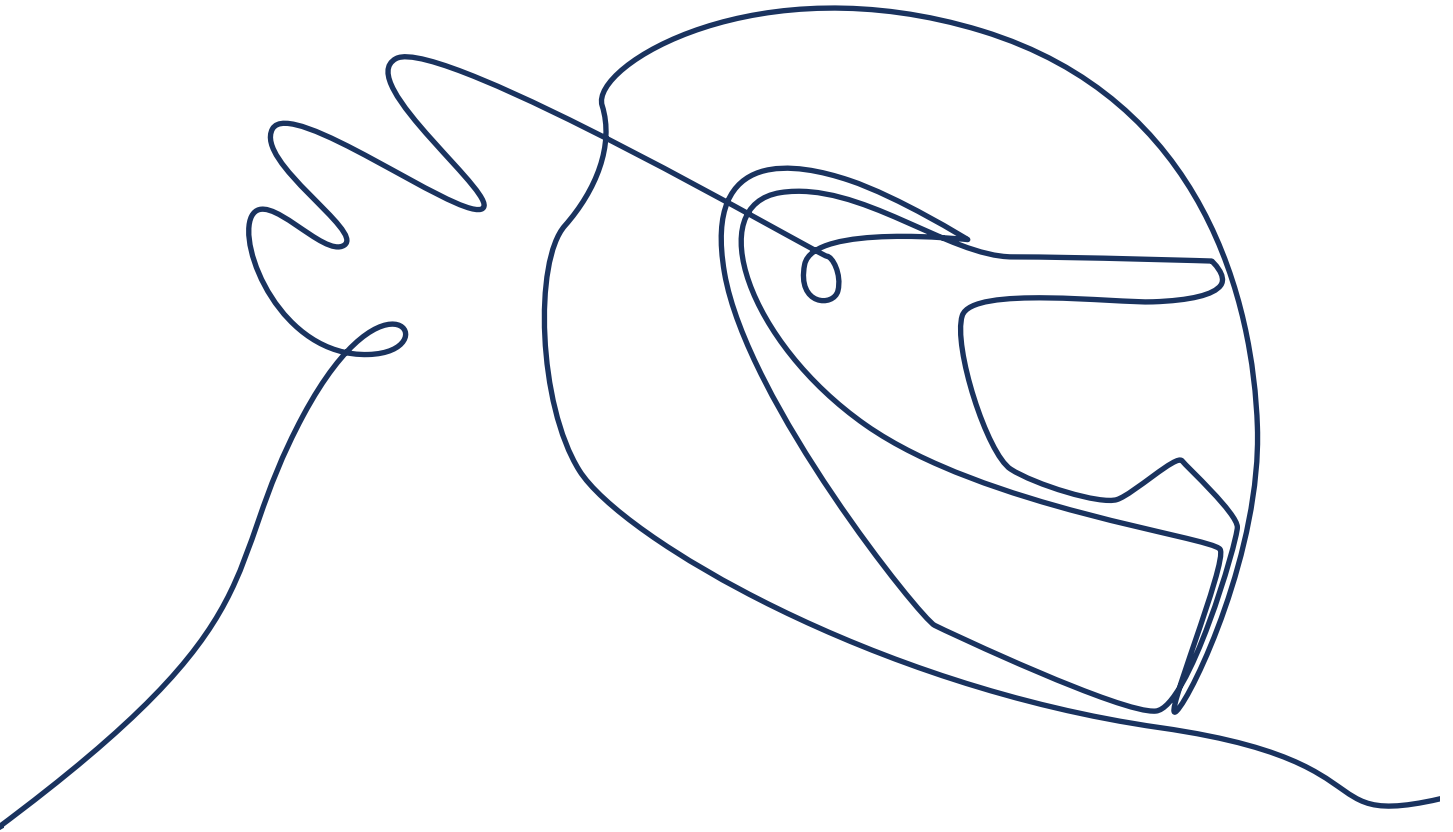
113 نفسه

114 تجربة توفير شبل العيش عبر المنصات في دول الجنوب العالمي: مراجعة أدبية (الإصدار 01.1) (أكتوبر 2020). فارنهام، سري، المملكة المتحدة: دار كاريبو للنشر الرقمي. <https://www.platformlivelihoods.com/wp-content/uploads/2020/10/QYDEL-v1.01.pdf>

115 مينه هيو نجوين وآخرون، "ماذا لو توقف سائقو التوصيل عن العمل؟ تحديات لوجستيات الميل الأخير خلال جائحة كوفيد-19"، مجلة أبحاث أعمال وإدارة النقل، المجلد 47 (2023).

116 مقابلة مع سائق.





[المنصة] شيئاً"، بحسب أحد المشاركين<sup>124</sup>. أنشأ السائقون صندوقاً لإرسال تبرعات شهرية لعائلته. وكانت التبرعات التي يجمعها العمال موضوعاً متكرراً في مجموعات التركيز. أفاد سائقو منصة أخرى بأن مُشرفاً أنشأ صندوق "منصة للخير"، لكي يتمكن السائقون من التبرع للسائقين الآخرين المحتاجين. أمر مُشجع ومُحبط في آن واحد، عند النظر إليه في السياق المالي الأوسع للعديد من هؤلاء السائقين. دون شبكات أمان مناسبة، لم يكن أمام العمال خيار آخر سوى الاعتماد على بعضهم البعض، حتى وإن كانت ظروفهم الفردية أفضل قليلاً من ظروف المحتاجين.

#### 5.4 الحماية الاجتماعية

مع أن العمل عبر المنصات قد غيّر العديد من جوانب العمل، إلا أنه كشف أيضاً عن نقاط ضعف قائمة بالفعل، وخلق مجموعة من نقاط الضعف الخاصة به. على الرغم من عمل ملايين الأفراد حول العالم عبر منصات، إلا أنهم لا يزالون غير منظمين إلى حد كبير، على نحو يُعزز الطابع غير الرسمي لهذا العمل. يُصنّف معظم عمال المنصات الرقمية إما كمتعاقدين مُستقلين أو عمال لحسابهم الخاص<sup>125</sup>. يُحافظ هذا على استمرارية الطابع غير الرسمي بعدم تسجيلهم رسمياً كموظفين، وبالتالي يحرمهم من الاستفادة من الحماية الاجتماعية. وينطبق هذا حتى على العاملين لحسابهم الخاص، الذين يُفترض نظرياً أن يكونوا مؤهلين للتسجيل

الاجتماعي<sup>120</sup>. ولقد خُصّ تقرير صدر عام 2022 بعنوان "التركيز على استغلال العمالة"، إلى أن 18٪ من عاملات توصيل الطلبات عبر التطبيقات تعرضن للتحرش الجنسي<sup>121</sup>. في سياق منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تتعرض العاملات في مجال المنصات لضغوط بدنية ونفسية، تؤدي إلى حصولهن على أجور أقل وتمثيل غير عادل. وغالباً ما يتم تعزيز التحيزات من خلال خوارزميات المنصات، ما يؤدي في النهاية إلى توسيع الفجوة بين الجنسين داخل اقتصاد المنصات<sup>122</sup>. وفي السياق المصري، أفادت النساء العاملات كسائقات في مجال نقل الركاب أيضاً بعدم شعورهن بالحماية الكافية من جانب المنصات التي يعملن بها، وشعورهن بأن سلامة الركاب لها الأولوية على سلامتهن، وهو الشعور الذي تفاقم بسبب نظام التصنيف التعسفي<sup>123</sup>.

ساهمت إجراءات السلامة الهزيلة أيضاً في وفاة بعض عمال المنصات. أفاد المشاركون في مجموعات التركيز بوفاة صديقهم إثر حادث عمل: "توفي صديقنا، ولم يفعلوا

120 راني ديساندي وآخرون، (مايو 2022). "المرأة في اقتصاد المنصات: رؤى ناشئة"، سيجاب، <https://www.cgap.org/research/reading-deck/women-platform-economy-emerging-insights>

121 التركيز على استغلال العمالة، "ورقة موقف: معالجة التحرش الجنسي في الوظائف منخفضة الأجر وغير الآمنة". (لندن: فليكس، 2021). <https://www.labourexploitation.org>

122 نجله رزق، (قيد النشر) "بين المطرقة والسندان-العاملات في مجال العمل الحر في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا".

123 نجله رزق وآخرون، "تحليل جنساني لخدمات النقل التشاركي: وجهات نظر من القاهرة، مصر"، في النقل الحضري في عصر اقتصاد المشاركة: المدن التعاونية، مركز تنفيذ السياسات العامة لتعزيز العدالة والنمو، [https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2018/09/UrbanTransport-completo-web\\_CIPPEC.pdf](https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2018/09/UrbanTransport-completo-web_CIPPEC.pdf)

124 مقابلة مع أحد أعضاء مجموعة التركيز

125 منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، اللارسمية والعلومية: بحثاً عن عقد اجتماعي جديد، منشورات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (باريس)، 2023، <https://doi.org/10.1787/c945c24f-en>

أو الإصابة<sup>128</sup>. ويتفاقم هذا الوضع بسبب ممارسات الصحة والسلامة المشكوك فيها في معظم المنصات.

من بين جميع المشاركين الذين شملهم الاستطلاع، أشار ثلاثة فقط إلى تلقيهم دعمًا حكوميًا قبل جائحة كوفيد-19، وتوقف أحدهم عن تلقي الدعم. بعد الجائحة، يتلقى حاليًا ثلاثة سائقين فقط، من بين الذين شملهم الاستطلاع، دعمًا كجزء من برنامجي تكافل وكرامة. تقدم بعض الذين لا يتلقون المساعدة بطلبات للبرنامجين، لكنها رُفِضت أو لم يتم الرد عليها. والبعض الآخر لا يعرفون حتى ما هي برامج الدعم الاجتماعي المتاحة لهم، وأفاد معظمهم أنهم كانوا على دراية بالبرامج، لكنهم لم يتقدموا بطلب. أشار أحد المشاركين إلى أنه كان في السابق جزءًا من برنامجي تكافل وكرامة حتى توقفت المدفوعات دون إبداء أي تفسير. كان جميع السائقين الذين شملهم الاستطلاع تقريبًا غير مؤمن عليهم، باستثناء اثنين مؤمن عليهما حاليًا<sup>129</sup> من قبل المنصة التي يعملان بها، واثنين آخرين مؤمن عليهما في وظيفة خارج المنصة. لم يحصل أغلب المشاركين الذين شملهم الاستطلاع على نوع من التأمين، وحصل خمس المشاركين على تأمين في وظيفة سابقة.

يُشكل تزايد انعدام الأمن الغذائي مصدر قلق كبير في البلاد، مع ارتفاع أسعار المواد الغذائية بسرعة خلال العام الماضي. انعكس هذا في حقيقة أن ما يقرب من نصف المشاركين الذين شملهم الاستطلاع أشاروا إلى قلقهم بشأن الطعام في

في الضمان الاجتماعي. ويتجلى هذا بوضوح في حالة مصر، إذ يُسجَّل أقل من 20٪ من العمال غير النظاميين لدى وزارة التضامن الاجتماعي للحصول على إعانات اجتماعية.

الوضع أفضل قليلًا بالنسبة للعاملين لحسابهم الخاص المُسجلين، خصوصًا وأن عملهم الحُر أو استقلاليتهم يُصنّف تصنيفًا خاطئًا. فالخوارزميات، وأنظمة التصنيف، وتحديد الأسعار، وممارسات المنصات المماثلة، تحرم العمال من استقلاليتهم، ما يزيد من اعتمادهم على المنصات ويضعهم في علاقة عمل تبعية. ببساطة، "يعاني هؤلاء العمال من نقاط ضعف الموظفين، دون أن يستفيدوا من حماية العمل"<sup>126</sup>.

كما أن هذا التصنيف لعمال المنصات يحرمهم من الحصول على الحماية الاجتماعية التي يحتاجونها: فهناك علاقة عكسية بين اعتماد العامل على العمل عبر منصة، وتغطية الحماية الاجتماعية التي يتمتع بها. ويمثل هذا إشكالية، خاصة في البلدان النامية، حيث يعتمد غالبية عمال المنصات على العمل عبر المنصات فقط<sup>127</sup>. كما أنه إشكالي بشكل خاص لأنه يرتبط عادةً بمخاطر مهنية أعلى، فقد يضطر العمال إلى مواصلة العمل حتى في حالة المرض

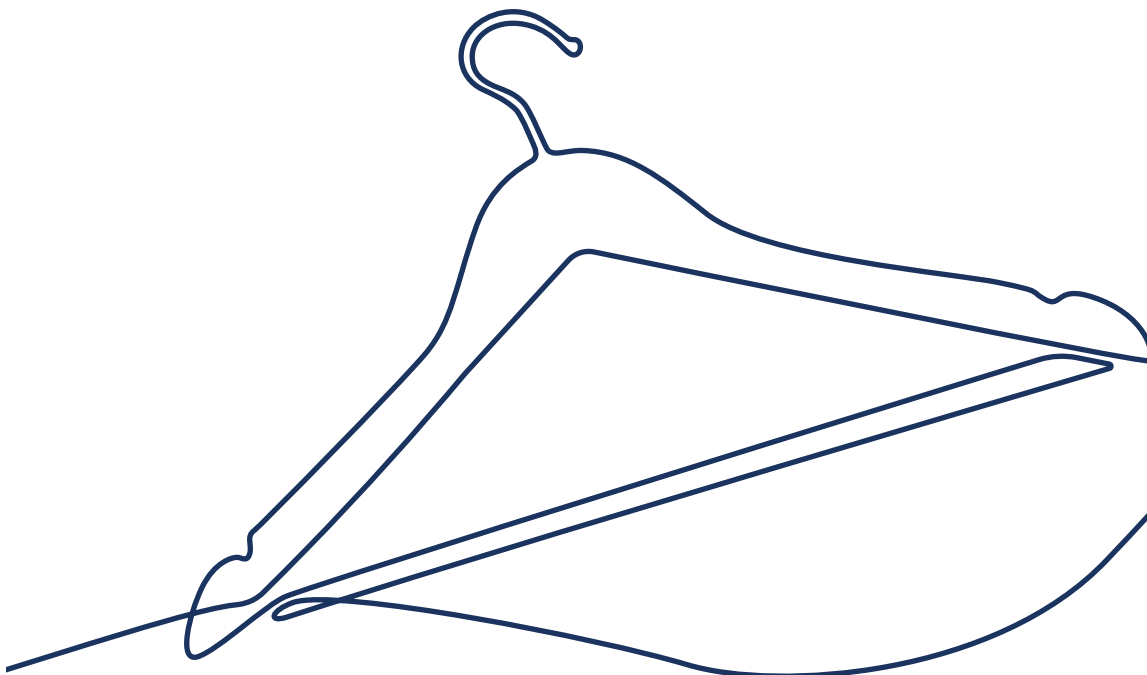
126 نفسه

127 فيروورك (2023) "تقييمات فيروورك مصر 2022 / 2023: عمال المنصات في ظل الأزمة الاقتصادية المصرية"، أكسفورد، المملكة المتحدة؛ برلين، ألمانيا، فيروورك، 2023.

128 المفوضية الأوروبية. "دراسة لجمع الأدلة حول ظروف عمل

عمال المنصات"، 2020، <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9582&furtherNews=yes#navItem-1>

129 في وقت المقابلات (مايو-أكتوبر 2024)



يعتقد مشاركون آخرون أن الدعم الحكومي حلم بعيد المنال، خصوصًا في ظل الوضع الاقتصادي الراهن. أوضح أحدهم: "أتمنى أن تساعدني الحكومة بتمويل إقامة مشروع خاص. لكن كم من الشباب الآخرين يرغبون أيضًا في أن تساعدني الحكومة بنفس الطريقة؟ وفي ظل الظروف الاقتصادية الراهنة؟ لا أعتقد أن الحكومة قادرة على مساعدتنا جميعًا"<sup>135</sup>.

مع ذلك، يتمسك بعض المشاركون بأمل الحصول على دعم حكومي، داعين الحكومة إلى "تخفيف أعباء الحياة اليومية وضغوطها"<sup>136</sup>. يرى البعض أن أكثر أشكال الدعم فائدة هو خصم على فواتير الكهرباء. أفاد أحد المشاركين أن فاتورته تضاعفت في الأشهر القليلة الماضية على الرغم من أن استهلاكه لم يتغير. يرى آخرون أن دعم الإيجار أو السكن الاجتماعي سيسمح لهم بتوفير الضروريات الأساسية التي اضطروا للتخلي عنها لمواصلة دفع الإيجار. وبالنسبة للشباب تحديدًا، فإن دعم تأسيس الشركات والمشاريع سوف يحدث فرقًا كبيرًا، كما قال أحد المشاركين<sup>137</sup>.

مع ذلك، أكد جميع المشاركين تقريبًا على حاجتهم إلى الحماية الاجتماعية. أبدى بعض السائقين اهتمامهم بنموذج التأمين الاجتماعي التشاركي. وأدرك العديد من المشاركين أن عملهم على المنصات ليس مُستدامًا، خصوصًا مع تقدمهم في السن، بالنظر إلى الجهد البدني الكبير الذي تتطلبه هذه الوظيفة. وبالنسبة للعديد منهم، من شأن الحماية الاجتماعية أن تقلل من مخاطر عملهم اليومي، لأنها ستوفر لهم مصدر دخل يعتمدون عليه.

## 5.5 خطط مستقبلية

خلال المقابلات ومجموعات التركيز، أشار العديد من المشاركين إلى أنهم يعتبرون عملهم في اقتصاد المنصات مؤقتًا. مجرد مرحلة انتقالية وليست مسيرة مهنية. دفعت الظروف الاقتصادية الصعبة الكثيرين منهم إلى هذا المجال، لكنهم يأملون في الحصول على وظائف مُستقرة ومُرضية. العديد من السائقين الشباب هم طلاب جامعيون يلجأون إلى اقتصاد المنصات لتوفير نفقات الدراسة ونفقاتهم الشخصية، وقد أبرز بعضهم حاجتهم إلى الدعم التعليمي، سواء من الحكومة أو من إدارة المنصة. فدونه، قد لا يتمكنون من مواصلة تعليمهم. وأشار أحد المشاركين في مجموعات التركيز: "لدينا الكثير من الطموحات. عمل توصيل الطلبات ليس نهاية المطاف بالنسبة لنا. لم نُخلق لذلك"<sup>138</sup>. وأضاف مشارك آخر: "لا نحلُم بالبقاء في الشوارع طوال الوقت"<sup>139</sup>.

الأشهر الأخيرة<sup>130</sup>، حتى الذين يمتلكون بطاقة دعم غذائي (بطاقة تموين). ويتضح هذا من حقيقة أن جميع المشاركين تقريبًا أفادوا بتقليل تناولهم للبروتين. لقد تخلت بعض العائلات عن البروتينات تمامًا، بينما قللت عائلات أخرى من تناولها للبروتين ولجأت إلى تناول المُقبلات والسلطات لإشباع جوعها، واحتفظ آخرون بالبروتين للأطفال. من المهم وضع هذا في سياق ممارسات استهلاك اللحوم للأسر المصرية الفقيرة قبل بداية هذه السلسلة من الأزمات، فقد وصل متوسط استهلاك الفرد من اللحوم في مصر سنويًا إلى أدنى مستوى له عند 7.3 كيلوجرام في عام 2020<sup>131</sup>، ومن المتوقع أن يكون هذا المعدل قد انخفض بالفعل منذ ذلك الحين. قال أحد المشاركين، عندما سُئل عما إذا كان استهلاكه للحوم قد انخفض مؤخرًا: "ليس كثيرًا. لم يكن كبيرًا من الأصل"<sup>132</sup>.

في ظل غياب شبكات أمان كافية، اضطر عمال المنصات إلى إنشاء شبكاتهم الخاصة. بالإضافة إلى الصناديق التي أنشأها العمال المذكورة أعلاه، يشارك ما يقرب من نصف المشاركين الذين شملهم الاستطلاع في "الجمعيات" (طريقة شعبية للدخار). بالنسبة للبعض، تُعد هذه طريقة جيدة لتوفير المال. وبالنسبة لآخرين، تُعتبر آلية تضمن لهم الحصول على مبلغ نقدي كبير نسبيًا في نهاية المدة. أما بالنسبة للنصف الآخر من المشاركين، فإنهم لا يستطيعون الاشتراك في جمعيات، وذلك ببساطة لعدم امتلاكهم دخلًا إضافيًا كافياً. وكما أوضح أحد السائقين: "اللي جاي على قد اللي رايح"<sup>133</sup>.

بالنسبة لبعض السائقين، لم يكن العمل لساعات أطول، والتخلي عن المُشتريات غير الضرورية، وسحب الأموال من المدخرات، كافياً. أشار العديد من العمال الذين شملهم الاستطلاع إلى حاجتهم إلى مساعدات إضافية. ومع ذلك، أفاد الكثيرون أيضًا بأنهم قلقون بشأن الحصول على دعم حكومي. ويعتقد العديد من المشاركين أن القيمة المُضافة من طلب المساعدة الحكومية لا تكفي لتبرير الإقدام على خوض هذه العملية. وانتقد آخرون الإجراءات البيروقراطية التي يتعين عليهم اجتيازها للحصول على الدعم الحكومي. أوضح أحد السائقين: "جميع هذه البرامج لها إرشادات ومتطلبات تجعلها غير قابلة للتطبيق. ما نراه على مواقع التواصل الاجتماعي والتلفزيون لا قيمة له. لا نستفيد منه شيئاً"<sup>134</sup>.

130 طلب من المشاركين تحديد ما إذا كانوا قد شعروا بالقلق بشأن الحصول على الطعام خلال الأشهر الستة الماضية في وقت إجراء الاستطلاع، الذي أجري خلال صيف عام 2023.

131 محمود حسن، "من يستطيع شراء اللحوم في مصر اليوم؟"، ميدل إيست مونيتور، 30 مايو 2022، <https://www.middleeastmonitor.com/20230530-who-can-afford-meat-in-egypt-today/>

132 مقابلة مع سائق.

133 مقابلة مع سائق.

134 مقابلة مع سائق.

135 مقابلة مع سائق.

136 مقابلة مع سائق.

137 مقابلة مع سائق.

138 إحدى المشاركات في مجموعة التركيز.

139 إحدى المشاركات في مجموعة التركيز.





"جميع هذه البرامج لها إرشادات ومتطلبات تجعلها غير قابلة للتطبيق. ما نراه على مواقع التواصل الاجتماعي والتلفزيون لا قيمة له. لا نستفيد منه شيئاً."

على حقوقهم، سوف تتفاقم هذه النضالات، بل وستتفاقم أكثر بسبب تشرذم مُشغلي المنصات أيضًا. واستنادًا إلى هذه الحقائق، فإن الركائز اللازمة لإجراء حوار مجتمعي ثلاثي الأطراف، لضمان العمل اللائق، غير موجودة.

بعد جائحة كوفيد-19، تسارعت وتيرة مستقبل العمل، حيث ان تطورت الاتجاهات في سوق العمل نحو دمج التكنولوجيا بشكل أسرع، مما أدى إلى ظهور أشكال جديدة من العمل، وزيادة أرباحهم بشكل أسرع (منهم العمل عبر المنصات). ومع ذلك، فإن التحولات الهيكلية المطلوبة في مصر (من تغييرات قانونية وسياسية)، شأنها شأن الدول النامية الأخرى، لم تواكب وتيرة التطور بالقدر الكافي لقيادة النمو وتحقيق الرفاه كما كان الحال في التحولات السابقة<sup>140</sup>. وتُعد الأدلة المستوحاة من الدراسات الأكاديمية والأرضية أساسية لإرشاد وتوجيه السياسات التي تُمكن من تنظيم عمل المنصات بشكل أفضل، بما يوفر آليات الحماية الاجتماعية اللازمة للعمال، مع منحهم القدرة على التعبير عن أنفسهم من خلال حوار يشمل أصحاب المصلحة المعنيين.

ومن هذا المنطلق، تُبرز نتائجنا الحاجة إلى إصلاح قطاع عمل منصات توصيل الطلبات لضمان تمتع العمال بظروف عمل

## VI. الاستنتاجات والتوصيات

أدت الأزمات المتعددة والمتوالية، من جائحة كوفيد-19 العالمية إلى التداعيات الجيوسياسية للحرب الروسية الأوكرانية والهجمات الإسرائيلية الشرسة على قطاع غزة، إلى تفاقم الاضطرابات في المنطقة، ما أدى بدوره إلى تفاقم الأزمة الاقتصادية في مصر. وللتعامل مع أزمة النقد الأجنبي في مصر، ومستويات التضخم غير المسبوقة، وارتفاع تكاليف المعيشة الذي لا يُطاق، دُفع العديد من العمال الشباب والمتعلمين (معظمهم من الذكور) إلى العمل عبر المنصات بدلاً من وظائف القطاع الخاص. بالنسبة للكثيرين منهم، أصبح العمل عبر المنصات مصدر دخلهم الرئيسي، إن لم يكن الوحيد.

ولقد خلُصت هذه الدراسة إلى أن عمال توصيل الطلبات عبر المنصات في مصر بالكاد يُغطون نفقاتهم رغم ساعات العمل الطويلة. وقد جعلهم ارتفاع تكاليف العمل والزيادة الطفيفة في الأجور عُرضة للتهديدات الاقتصادية الوشيكة. وتزداد أوضاعهم سوءًا بسبب افتقارهم للحماية الجسدية والاجتماعية. ولا توفر معظم المنصات التي شملها الاستطلاع للعاملين مُعدات السلامة اللازمة على الرغم من خطر وقوع حوادث في أثناء العمل، كما أن جميع العمال الذين تمت مقابلتهم تقريبًا لا يحصلون على تأمين اجتماعي.

أشار العديد من العمال الذين شملهم الاستطلاع إلى أنهم يعيشون على الكفاف، وبصعوبة بالغة. أشار ما يقرب من نصف الذين شملهم الاستطلاع إلى قلقهم بشأن الطعام في الأشهر الأخيرة، وأشار جميعهم تقريبًا إلى تقليل تناولهم للبروتين، حتى أن بعضهم تخطى عن تناول اللحوم تمامًا. في ظل غياب شبكات أمان كافية، اضطر عمال المنصات إلى إنشاء شبكاتهم الخاصة، وإنشاء صناديق فيما بينهم لمساعدة زملائهم المرضى أو المصابين. وأعرب العمال عن انعدام ثقة متزايد في القيمة المضافة لبرامج الحماية الاجتماعية، رغم تأكيدهم جميعًا، تقريبًا، على الحاجة إلى الحماية الاجتماعية.

بالنسبة للعديد من العمال، لا يعتبرون عملهم على المنصة مُستدامًا على المدى الطويل. في الوقت الحاضر، يُعدّ العمل في المنصات وسيلة ضرورية للحصول على وظيفة توفر دخلًا شهريًا يتجاوز الحد الأدنى للأجور، وتمتاز بمرونة في تحديد ساعات العمل (حتى لو كان بعضهم يعمل أكثر من 15 ساعة يوميًا). يواجه عمال توصيل الطلبات المصريون عبر المنصات تحديات تتمثل في عدم الاستقرار، ونقص الحماية الاجتماعية، وسوء ظروف العمل. وتستثمر هذه الظروف، دون اتخاذ الإجراءات اللازمة، مدفوعةً بقلّة أو انعدام البيانات عن هؤلاء العمال، ما يجعل نضالاتهم واحتياجاتهم غائبة عن أعين صُناع السياسات. ودون بيانات، سيستمر انفصال السياسات عن الواقع، وسيظل عمال المنصات بعيدين عن أعين القوانين الجديدة والتعديلات التشريعية. ودون صوتٍ لهم، وكيانٍ تمثيليٍّ للمفاوضة الجماعية من أجل الحصول

140 سارة كوك وآخرون، "العمل عبر المنصات في الاقتصادات النامية: هل يمكن للرقمنة أن تُحفّز التحول الهيكلي؟" ورقة عمل SCIS حول مستقبل العمل (ERS)، ديسمبر 2023، <https://wiredspace.wits.ac.za/items/f6853a0e-ca4d-48c4-a823-419711045f9e>

يجب أن تُراعى التشريعات المهمة الأخرى الجوانب المتعلقة بالعمل عبر المنصات والحوسبة الرقمية. كما يجب أن يُوسَّع قانون الضمان الاجتماعي نطاق الحماية الاجتماعية ويُكَيِّفه مع العمل عبر المنصات. كما يجب كذلك أن يُخَفَّف قانون حماية المنافسة من حدة المنافسة غير العادلة بين المنصات العالمية والمحلية<sup>142</sup>. لا ينبغي أن يصبح الأمر تنافسًا على الأسعار، بل سباقًا نحو القمة لتحسين ظروف العمل. ويتطلب ذلك التزامًا قويًا بالمبادئ والحقوق الأساسية للعمل، بالإضافة إلى التنفيذ الصارم للمبادئ الأربعة المتعلقة بالعمل في الميثاق العالمي للأمم المتحدة، والتي تشمل: دعم حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية، والقضاء على جميع أشكال العمل القسري والإلزامي، والقضاء الفعلي على عمل الأطفال، والقضاء على التمييز في الوظائف والمهن<sup>143</sup>. تُتيح مراجعة قانون ضريبة الدخل (أ) زيادة عتبات الإعفاء في الحد الأدنى، و(ب) تطبيق نهج أكثر تقدمية في الحد الأعلى لخلق فرصة لمعالجة العمل عبر المنصات أيضًا.

أخيرًا وليس آخرًا، يُمكن لقانون النقابات العمالية أن يعالج أيضًا العمل عبر المنصات، وهو ما يتطلب الضغط على أعضاء البرلمان لتناول هذه القضية. كما يُعدّ تطوير التنسيق بين المؤسسات الحكومية أمرًا بالغ الأهمية، نظرًا لأن العمل عبر المنصات يمتد عبر مختلف الاختصاصات القضائية. ولعل إنشاء هيئة أو فريق عمل أو مبادرة مشتركة بين الوزارات خيارًا عمليًا. كما أن إشراك المجتمع المدني، وخاصة جماعات حقوق العمال والنقابات، أمر بالغ الأهمية. ويجب معالجة القضايا المتعلقة بتوفر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإمكانية الوصول إليها وبأسعار معقولة على مستوى السياسات والتنفيذ، باعتبارها عاملًا أساسيًا في العمل عبر المنصات.

### 6.3 تسهيل تمثيل العمال وأصحاب العمل

إن إنشاء كيان يمثل حقوق ومطالب عمال المنصات أمر ضروري لدفع عجلة هذا القطاع. يجب أن تُتاح للعاملين في منصات توصيل الطلبات وسائل التنظيم والضغط وتمثيل احتياجاتهم واهتماماتهم. ويبقى السؤال قائمًا حول شكل التمثيل الأنسب لهذا الغرض، سواء كان نقابة عمالية أم اتحادًا عماليًا، وما هي الوسائل اللازمة لتشكيل مثل هذا الكيان التمثيلي والجدول الزمني لإنشائه.

تتطلب النقابة على العمال تقديم مؤهل أكاديمي يتعلق بالعمل الذي يمارسونه، وأن يمارسوا هذه المهنة فقط. تشير الأبحاث إلى أن غالبية عمال المنصات لجأوا إليها بسبب تدهور الأوضاع الاقتصادية، ولولا ذلك لكانوا قد عملوا في مهن أخرى. وبالتالي، فإن عملهم عبر المنصات لا

أفضل، وإمكانية حصولهم على الحماية الاجتماعية، وسُبل عيش مُستدامة. وتستند التوصيات الواردة أدناه إلى العمل الميداني الذي أجري مع العمال، والمشاورات التي عُقدت مع الخبراء الميدانيين، والحوار مع صنّاع السياسات. وقد اتُّخذت بالفعل خطوات إيجابية نحو التغيير الذي تشتد الحاجة إليه، وتُظهر أمثلة من دول أخرى أن مثل هذه التغييرات مُمكنة.

### 6.1 تحسين جمع البيانات

تُعدّ البيانات عنصرًا أساسيًا في وضع السياسات، لأن غياب العمال عن قواعد البيانات يعني غيابهم عن القوانين والسياسات ذات الصلة. إلى حين تحديث مسوحات مثل "مسح سوق العمل المصري"، و"مسح الشباب في مصر"، الذي أجراه المجلس القومي للسكان لجمع بيانات حول أشكال التوظيف غير التقليدية، كالعمل عبر المنصات، يجب اتخاذ مبادرات للاستفادة من طرق مُبتكرة لتجميع بيانات حول هؤلاء العمال. يمكن تحقيق ذلك من خلال جهات مثل الجهاز القومي لتنظيم الاتصالات أو من خلال منصات تتمتع بالفعل بإمكانية الوصول إلى البيانات الضخمة. ولتحقيق ذلك، يجب التعاون مع الجهاز القومي لتنظيم الاتصالات من أجل الوصول إلى البيانات التي تقدمها شركات الاتصالات بأسماء مستخدمين يستخدمون تطبيقات منصات توصيل الطلبات المختلفة. سيضمن هذا التعاون الحفاظ على سرية البيانات وتوافق مشاركة البيانات مع قانون خصوصية البيانات المصري. بالإضافة إلى ذلك، ستشمل بيانات الجهاز القومي لتنظيم الاتصالات جميع شركات المنصات. ويمكن اتباع طريقة بديلة من خلال طلب معلومات من شركات المنصات حول عدد العمال المُسجلين والناشطين على تطبيقاتها. إذا لم تشارك بعض المنصات، فإن البيانات المُجمعة لن تقدم سوى صورة جزئية، وليست كُليّة، لنظام منصات توصيل الطلبات.

### 6.2 تنظيم عمل المنصات

تُعد هذه فرصة سانحة لاستخدام الأدلة المُستقاة من البيانات المُجمعة لدمج "نهج سياسات وبرامج التوظيف والحماية الاجتماعية لتحقيق أقصى قدر من التأثير وخلق أوجه تآزر"<sup>141</sup>، وفقًا لتوصيات "المُحفز العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل التحولات الخضراء"، التابع للأمم المتحدة. ومع أن قانون العمل الجديد فيه بعض الآليات لحوكمة انظم العمل الجديدة، لابد من امتداد هذه الحوكمة لحماية عمال المنصات بشكل كامل كما يجب وضع آليات جديدة لتسوية النزاعات، بالإضافة إلى بناء القدرات المناسبة لمفتشي العمل ومكاتب ومحاكم العمل، لضمان تحسين عملية الفصل في القضايا المتعلقة باقتصاد المنصات. ومع ذلك، فإن مسألة الاختصاص القضائي جديرة بالدراسة فيما يتعلق بالمنصات متعددة الجنسيات.

142 "التوظيف العالمي والتوقعات الاجتماعية: اتجاهات 2021"، منظمة العمل الدولية، 2 يونيو 2021، [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/veso/trends2021/WCMS\\_795453/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/veso/trends2021/WCMS_795453/lang-en/index.htm)

143 "المبادئ العشرة للميثاق العالمي للأمم المتحدة"، الميثاق العالمي للأمم المتحدة، <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

141 "المُحفز العالمي للوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقالات عادلة: ملخص رفيع المستوى"، (دون تاريخ)، منظمة العمل الدولية، [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_protect/-soc\\_sec/documents/genericdocument/wcms\\_854428.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-soc_sec/documents/genericdocument/wcms_854428.pdf)

توصيل الطلبات في برامج الحماية الاجتماعية. سنستمر في التواصل مع الجهات المعنية لتعزيز حضور عمال المنصات في الإحصاءات الوطنية وغيرها من بيانات العمال. وسنعمل أيضًا بشكل وثيق مع منظمات المجتمع المدني لرفع مستوى الوعي العام بشأن القضايا المتعلقة بعمال المنصات لضمان استمرارية تأثير المشروع، بحيث يظل عمال المنصات، على المدى الطويل، يتمتعون بالحماية.

سنعاون مع شركائنا الإقليميين في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، مثلما تعاونوا معنا في أبحاث مماثلة في بلدانهم.

سيتم تعزيز ونشر الأبحاث السابقة والحالية والمستقبلية حول أشكال العمل الجديدة في مصر (وبقية دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا) عبر المنصة الرئيسية لمركز "الوصول إلى المعرفة من أجل التنمية: مرصد الشرق الأوسط وشمال إفريقيا للذكاء الاصطناعي المسؤول"<sup>145</sup>. يوفر المرصد نافذة دائمة لنشر أبحاث شبكة "منصة عمل الشرق الأوسط وشمال إفريقيا" حول أشكال العمل الجديدة والإدماج في المنطقة.

يعكس شهاداتهم الجامعية، ومن ثم لا يُدرج في خانة عملهم ببطاقات تحقيق الشخصية. أما النقابة، فتشترط فقط أن يعمل العامل في المهنة التي تمثلها. خيار النقابات هو الأكثر قابلية للتطبيق والتنفيذ، إلا أن عملية تشكيلها تحتاج إلى وقت طويل وإجراءات مُعقدة في ظل المشهد السياسي الراهن. يُعد هذا الخيار تمهيدًا للطريق نحو تطلعات نقابية طويلة الأمد، لكن هناك حلاً مُمكناً على المدى القصير، مثل تشكيل منظمة مجتمعية تُعنى بتوفير الخدمات الصحية والاجتماعية الأساسية، والدعم المالي، ومعدات السلامة.

من المهم أيضًا أن تتجمع المنصات لإنشاء كيان يمثلها. حاليًا، لا تُعتبر المنصات قطاعًا موحدًا تحت مظلة اتحاد الصناعات المصرية أو الغرف التجارية. وبالتالي، غالبًا ما يواجه العمال صعوبة في التفاوض مع المنصات. كما أن الكيان التمثيلي ضروري نظرًا لأن بعض العمال، وخاصةً في قطاع تطبيقات النقل، يميلون إلى العمل لدى منصات متعددة في آنٍ واحد.

#### 6.4 تعزيز الحوار بين أصحاب المصلحة المتعددين والمشاركة فيه

مع إنشاء كيان يمثل عمال المنصات وآخر يمثل أصحاب العمل، سيتسنى إجراء حوار ضروري بين أصحاب المصلحة. إن السماح للممثلين بالتواصل مع صناعات السياسات من الحكومة يوفر مساحة أكبر لجميع أصحاب المصلحة للتوصل إلى توافق في الآراء بشأن السياسات واللوائح التي تدعم العمل اللائق وتضمن العدالة الاجتماعية. سيكون هذا سيناريو مريحًا للجميع.

### VII. المُضي قدمًا

بناءً على دراستين سابقتين حول العمل العادل في اقتصاد العمل الحر في مصر<sup>144</sup>، يُسلط هذا البحث الضوء على التحديات والاحتياجات الخاصة بعمال منصات توصيل الطلبات في مصر. طوال عملية البحث، وكما هو مُفصّل أعلاه، اتُخذت مبادرات لتحسين ظروف عمل عمال منصات التوصيل في جميع أنحاء البلاد من خلال التعاون مع القائمين على مسوحات سوق العمل، وقادة القطاع الخاص، وموظفي الحكومة، وممثلي المجتمع المدني. لقد اتُخذت خطوات للأمام، ولكن لا يزال هناك مجال لمزيد من التغيير.

سيستمر "مركز الوصول إلى المعرفة من أجل التنمية" في تعاونه مع جميع الجهات المعنية: صناعات السياسات، والمجتمع المدني، والشركات، والأوساط الأكاديمية، إضافة إلى الاستماع إلى العمال، لضمان حصولهم على الحماية التي يحتاجونها. سيتم التركيز على إحياء وتوسيع مبادرات السلامة، بهدف تحفيز المزيد من التغيير وضمان إدماج عمال منصات

144 فيروورك (2021) تقييمات فيروورك مصر 2021: معايير العمل في اقتصاد العمل الحر. القاهرة، مصر؛ أكسفورد، المملكة المتحدة؛ فيروورك (2023) تقييمات فيروورك مصر 2022 / 2023: عمال المنصات في ظل الأزمة الاقتصادية المصرية. أكسفورد، المملكة المتحدة؛ برلين، ألمانيا.



## ملحق 1

أشكال العمل الناشئة في الاقتصاد الرقمي	
العمل عند الطلب عبر المنصات الرقمية <sup>146</sup>	"يعتمد العمل عند الطلب على علاقة عمل مستمرة مع صاحب العمل، ولكن دون أن يحصل الموظف على وظيفة ثابتة، أو ساعات عمل مُحددة مسبقًا، أو أجر مُحدد؛ إذ يستعين صاحب العمل بالعامل فقط عند الحاجة."
عمل الجماهير <sup>147</sup>	"يشير عمل الجماهير (أو عمل مصدره الجماهير) إلى العمل الذي يُنفذ عبر منصات إلكترونية تتيح للمؤسسات أو الأفراد الوصول إلى مجموعة غير مُحددة وغير معروفة من المؤسسات أو الأفراد الآخرين المُستعدين لحل مشاكل مُحددة، أو تقديم خدمات، أو منتجات مُحددة مقابل أجر" <sup>148</sup> .  "يتضمن عمل الجماهير تطوير مهام عبر الإنترنت أو عمل عن بُعد من خلال منصة رقمية. كما يتنوع عمل الجماهير من حيث: محتوى المهام (المهام الصغيرة مقابل المشاريع الكبرى) والمؤهلات المطلوبة؛ وعملية الاختيار والتوظيف؛ وطريقة مُطابقة العرض والطلب على العمل من خلال المنصات" <sup>149</sup> .
عمل المستهلك المُنتج <sup>150</sup>	"أدخل نموذج أعمال المنصات الرقمية مفهوم "المستهلك المُنتج"، أو بعبارة أخرى، الأفراد الذين يُنتجون ويستهلكون المعلومات الرقمية. نادرًا ما يتقاضون أجرًا، لكنهم يعملون من خلال توفير البيانات والخدمات التي كان الموظفون ذوو الأجور مسؤولين عنها -جزئيًا على الأقل- سابقًا، مثل تقييمات الهواة للمنتجات، وتقييم الخدمات، وتوفير المحتوى الذي يُنشئه المستخدمون، وإدخال البيانات."

146 جيرارد فاليندوك، "أشكال جديدة للعمل والتوظيف في الاقتصاد الرقمي"، في كتاب "تفكيك التوظيف كمسألة سياسية"، تحرير أمبارو سيرانو-باسكوال، ماريا جيبسن (دار نشر بالجريف ماكميلان، 2019)، [https://doi.org/10.1007/978-3-319-93617-8\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-93617-8_3)

147 نفسه

148 جرين، أ.، م. دي هويوس، س.أ.، بارنز، ب. بالدوف، وه. بهلي. (2013). CrowdEmploy: دراسات حالة عمل الجماهير. دراسة تجريبية حول تأثير عمل الجماهير على قابلية التوظيف. مركز الأبحاث المشترك التابع للمفوضية الأوروبية. معهد الدراسات التكنولوجية المستقبلية. التقارير الفنية لمركز الأبحاث المشترك، رقم 26351 يورو. لوكسمبورج: مكتب منشورات الاتحاد الأوروبي.

149 نفسه

150 نفسه

<p>"يتميز التنقل والترحال الرقمي بممارستين عمليتين مُحددتين. أولاً، يستخدم العمال أجهزة كمبيوتر وهواتف ذكية وخدمات رقمية وإنترنت وبريد إلكتروني على نطاق واسع في سياق نشاطهم المهني. ثانياً، لا يقضون وقت عملهم في مقر صاحب العمل (ولا يقضونه في مقر خاص بهم إذا كانوا يعملون لحسابهم الخاص)، بل يعملون بشكل رئيسي من مواقع أخرى مثل منازلهم، أو مقرات عملهم، أو مواقع خارجية، أو وسائل نقل، أو فنادق، أو مساحات عمل مشتركة، أو أي مكان آخر"<sup>151</sup>.</p>	<p>العمل المُتنقل القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والترحال الرقمي</p>
<p>"من المفيد هنا التمييز بين: "العمال الرقميون"، الذين يوفر العمل عبر الإنترنت، وبالتالي يمكنهم العمل من أي مكان في العالم، طالما توفر لديهم جهاز كمبيوتر واتصال بالإنترنت، و"العمال الميدانيون"، الذين يؤدون مهامًا بدنية في منطقة محلية"<sup>152</sup>.</p> <p>"يشمل العمل الميداني عبر المنصات توفير خدمات محلية مثل النقل وتوصيل الطعام للمستهلكين"<sup>153</sup>.</p> <p>"العمل الرقمي عبر المنصات يشمل توفير خدمات عبر الإنترنت لعملاء الأعمال"<sup>154</sup>.</p> <p>"العمل عند الحاجة عبر تطبيق" (المعروف أيضًا باسم "عمل المنصة في الموقع") هو العمل الذي توفره منصة عمل أو "تطبيق" يُنفذ محليًا وبشكل أساسي دون اتصال بالإنترنت. ويشمل أنشطة مختلفة تُنفذ إما في الأماكن العامة (النقل، توصيل الطعام) أو الأماكن الخاصة (التنظيف، الخدمات المكتبية) وبمستويات مختلفة من التخصص والمؤهلات"<sup>155</sup>.</p>	<p>العمل الرقمي / الميداني عبر المنصات</p>

151 وروفاوند (2015). (ماندل إيرين وآخرون) أشكال التوظيف الجديدة. مكتب المنشورات التابع للاتحاد الأوروبي.

152 إريك تاكر، "نحو اقتصاد سياسي للعمل عبر المنصات"، دراسات في الاقتصاد السياسي، 3:101 (2020): 185-207، <https://doi.org/10.1080/07078552.2020.1848499>

153 نفسه

154 نفسه

155 بابلو سانز دي ميجيل وآخرون، (2021) "تعريف العامل في اقتصاد المنصات: استكشاف مخاطر العمال والحلول التنظيمية"، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية، [https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-05-21-286-en-n\\_0.pdf](https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-05-21-286-en-n_0.pdf)

## ملحق 2

أشكال العمل غير المعيارية لمنظمة العمل الدولية <sup>156</sup>	
العمل المؤقت	عقود مُحددة المدة، بما في ذلك عقود المشاريع أو المهام؛ العمل الموسمي؛ العمل المؤقت، بما في ذلك العمل اليومي. (غير مفتوح المدة الزمنية).
العمل بدوام جزئي أو عند الحاجة	ساعات عمل عادية أقل من ساعات العمل المكافئة بدوام كامل؛ العمل بدوام جزئي هامشي؛ العمل عند الحاجة، بما في ذلك عقود لا تستغرق زمناً. (غير كامل المدة الزمنية).
علاقة عمل متعددة الأطراف	تُعرف أيضًا باسم "العمل بالقطعة" و"الوساطة/ سمسرة" و"استئجار العمالة". عمل مؤقت بالوكالة؛ عمل من الباطن. (علاقة غير مباشرة أو تابعة مع المستخدم النهائي).
العمل المُقنَّع/ العمل الحر التابع	العمل المُقنَّع، العمل الحر التابع، عمل حر صوريًا أو مُصنَّف خطأً. (ليس جزءًا من علاقة العمل).

156 التوظيف غير القياسي في جميع أنحاء العالم: فهم التحديات وتشكيل الاتفاق، (جنيف: منظمة العمل الدولية، 2016)، [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_534326.pdf)

# نماذج العمل الجديد

والإدماج في الشرق الأوسط  
وشمال أفريقيا



مركز إتاحة المعرفة من أجل التنمية  
كلية أنسي ساويرس لإدارة الأعمال بالجامعة الأمريكية بالقاهرة  
أكتوبر 2025