



MENA OBSERVATORY
ON RESPONSIBLE AI

مروي الشيرقي الأوسط وشمال إفريقيا للاتجاه المعنوي المسؤول

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



The American University in Cairo
Onsi 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 أنسى ساويرس لإدارة الأعمال

الجامعة الأمريكية بالقاهرة¹

¹ تتقدم الباحثة بالشكر لفريق "مركز الوصول إلى المعرفة من أجل التنمية": عائشة عفيفي، بتول المختار، 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.

وتعرب 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 مقابلتهم كجزء من هذا البحث، على وقتهم وتعاونهم.

وأخيراً، تتقدم الباحثة بالشكر لمؤسسة فورد مصر، وخاصة سهير رياض، ويارا شوقي على التعاون المخلص، وغادة عبد التواب، لدورها خلال المراحل الأولى من المشروع.

الفهرس

4	مستخلص البحث
4	I. مقدمة
5	II. المنهجية
6	III. الخلفية
6	3.1 تعريف "العمل الجديد" و"العمل عبر المنصات" المعتمد 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

مستخلص البحث

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. لقد خلق انتشار العمل عبر المنصات حول العالم مجموعة من التحديات والفرص المتداخلة، بعضها عالمي وبعضها الآخر خاص، وفي سياق إقليمي محدد. 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 وصفاً يضع الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية المصرية في اعتباره. ويركز البحث تحديداً على الفرنس المُتحدة والتحديات التي تواجه عمال توصيل الطلبات عبر المنصات، ويقدم تقييماً للمبادرات التي انطلقت للتخفيف من هذه التحديات والاستفادة من الفرص المُتحدة. 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 مقابلات فردية مع عمال منصات وخبراء في هذا المجال، وإلى مناقشات "مجموعات حوارية منتظمة"، وبحوث نظرية حول البيئة القانونية.

تُظهر النتائج أن الأزمات المتعددة الراهنة في مصر دفعت العديد من الشباب المتعلمين إلى العمل عبر المنصات بخُطاً عن مصادر دخل إضافية أو أساسية. غالباً ما يعملون لساعات طويلة لتغطية نفقاتهم بالكاد، ويعاجهون ارتفاعاً في تكاليف العمل ولا يحصلون إلا على زيادات طفيفة في أجورهم. ولأنهم لا يحصلون على الحماية الكافية، بدنياً واجتماعياً، اضطروا إلى إنشاء شبكات أمان خاصة بهم، كما أن أوضاع النساء، على وجه الخصوص، غير مواتية، خصوصاً فيما يتعلق بالسلامة، إذ يتquin عليهم الموازننة 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. ونتيجةً لذلك، يفتقرن إلى الحماية القانونية والاجتماعية بشكل ملحوظ. وتتفاقم المشكلة بسبب عدم وجود كيان تنظيمي يُمثلهم. لذلك، من الضروري جمع بيانات عنهم، وتعديل التشريعات بهدف تنظيم أشكال العمل الناشئة، وإنشاء كيان يمثلهم

ويدافع عنهم من أجل تحسين ظروف عملهم. ومن المهم بنفس القدر أن تتعاون المنصات لإنشاء كيان مشترك يُمثلهم، نظراً لأن بعض العمال يعملون لدى منصات متعددة في آنٍ واحد.

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

I. مُقدمة

شهدت السنوات الأخيرة ازدهاراً 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. لقد خلق انتشار العمل عبر المنصات حول العالم مجموعة من التحديات والفرص المتداخلة، بعضها عالمي وبعضها الآخر خاص، وفي سياق إقليمي محدد. 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 فيروورك "Fairwork" في 2022 و2023 وتقرير صادر عن منظمة العمل الدولية، يُركّز على ترتيبات العمل في القطاع غير الرسمي واقتصاد العمل المؤقت (حسن، 2023). هناك حاجة ماسّة لمزيد من البحث في أوضاع هذا القطاع.



للبيانات²، واضعًا في الحُسبان المصادر المختلفة المُتاحة، والفحوات 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 مقابلة 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 أكاديمياً متخصصاً في أسواق العمل، ومديراً لمنصة توصيل في مصر، وخبيراً في مكتب أنشطة العمال بمنظمة العمل الدولية (ILO)، وممثلاً عن وزارة التضامن الاجتماعي، إضافة إلى مؤسس مُشارك ورئيس مجلس إدارة موقع إلكتروني للتوظيف.

² بدأت الدراسة في مايو 2024 وتم تحديثها في يونيو 2025

لذا، فإن الغرض من هذا البحث هو توفير أساس قائم على الأدلة لتوفير معلومات لصناعة السياسات، بهدف إدماج وتحسين ظروف عمل عمال المنصات في مصر. وتحقيق ذلك، يستكشف هذا البحث ظروف عمل هؤلاء العمال في ضوء الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية في مصر. وعلى وجه التحديد، تُركّز الدراسة على الفرص المتاحة 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 بالعامل غير الرسميين لضمان تمثيلهم في بيانات الوزارة وبالتالي وضعهم تحت مظلة برامج الحماية الاجتماعية.

بعد المقدمة، يعرض القسم الثاني من هذا التقرير منهجة البحث. ويقدم القسم الثالث مراجعةً للمعلومات الأساسية حول أشكال العمل الجديدة، ويعرفها، ويضعها في سياق الاقتصاد المصري والتركيبة السكانية المصرية في الوقت الراهن. ويتناول القسم الرابع ظهور أشكال العمل الجديدة في مصر وفوائد جمع البيانات ميدانياً، وتحديداً 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. ويحلل القسم السادس النتائج وفق خمسة محاور: الدخل والتوظيف، وتكافؤ الفرص، والسلامة المروية، والحماية الاجتماعية، والخطط المستقبلية للعمل. ويلخص القسم السابع والأخير نتائج الدراسة ويقترح عدة توصيات.

II. منهجة

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 تقدم للحكومة ولأصحاب المصلحة المعنيين.

أنجزت الدراسة على مدار عام واحد في القاهرة، مصر، عبر أربع خطوات رئيسية: البحث النظري، والم مقابلات الفردية، ومناقشات مجموعات حوارية منتظمة، ثم تحليل البيانات النهائية والملحوظات. في الخطوة الأولى، أجرى فريق البحث بحثاً نظرياً مُكثفاً عن الأدبيات والأبحاث المتوفرة حول عمل المنصات على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي. ركز هذا البحث أيضاً على مصطلحات رئيسية مثل: العمل الجديد (الذي يشير بشكل رئيسي إلى أشكال العمل الجديدة)، والقراء الجدد، وعمل المنصات الميدانية، وعمل المنصات الرقمية. كما رسم الفريق خريطة للمشهد الحالي

خصوصاً مع اعتمادها على التقنيات الرقمية⁵. لفهم هذه الديناميكيات بشكل أفضل، من المهم تفكيرك هذه الأشكال الجديدة من العمل وتحليل تفاصيلها الدقيقة⁶.

3.1 تعريف "العمل الجديد" و"العمل عبر المنصات" المعتمد في هذا البحث

يُشير مصطلح "العمل الجديد" إلى أشكال مستحدثة من العمل، والتي تتخذ بدورها صوراً 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 حديثاً، مثل العمل عبر منصات العمل الرقمية⁷.

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

⁵ جيرارد فاليندوك، "أشكال جيدة للعمل والتوظيف في الاقتصاد الرقمي". في: تفكيرك التوظيف كمسألة سياسية، تحرير سيريانو باسكوال، أو. جيبسن، م. (دار نشر بالجريف ماكميلان، 2019)، الصفحات 63-80. 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>. يرجى مراجعة الملحق 2 للاطلاع على ملخص أشكال العمل غير القياسية لمنظمة العمل الدولية.

في الخطوة الثالثة، تم تحليل البيانات والمعلومات التي جمعت خلال المقابلات، وعرضت النتائج للمناقشة بشأن التوصيات في اجتماع حضره ممثلون عن وزارة التضامن الاجتماعي، والبرلمان، وإدارة تطبيقات المنصات، وعمال المنصات، والأوساط الأكademية.

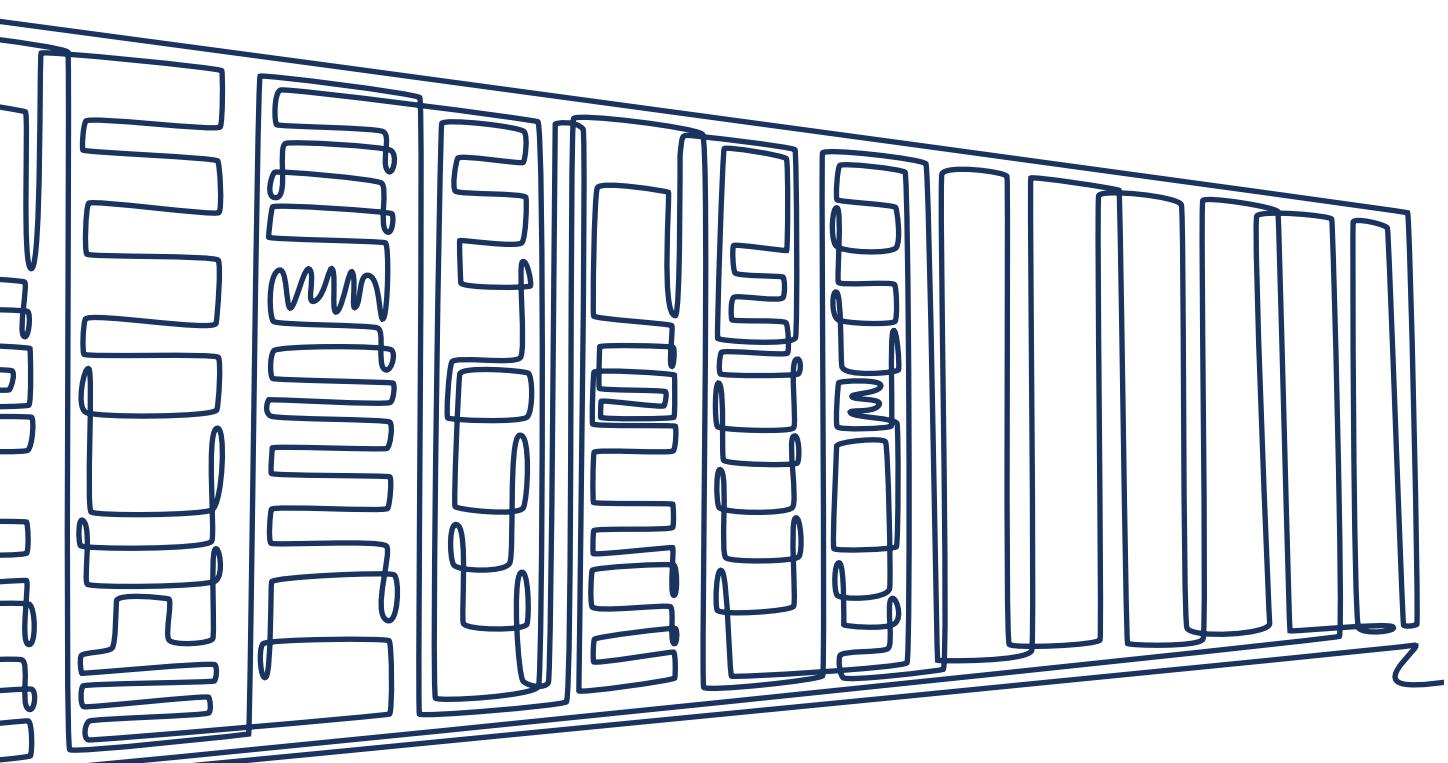
في الخطوة الرابعة والأخيرة، استُخدمت ملاحظات الاجتماع مع الخبراء والأدلة المستمدّة من البيانات لكتابة هذا التقرير.

III. الخلية

أدى توسيع الوصول إلى الإنترنت، إلى جانب التطورات في مجال الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة، إلى تغيير طريقة تنظيم العمل وإدراكه خلال العقد الماضي³. ولقد سرّعت جائحة كوفيد-19 هذه الاتجاهات القائمة، وأسهمت في إحداث تحولات طويلة الأمد مع ازدياد انتشار العمل عن بعد، والتجارة الإلكترونية، والأنترنت⁴. وقد عزّزت هذه التغييرات أشكالاً جديدة من العمل والتوظيف، والتي غالباً ما تُعيد إنتاج بعض ديناميكيات الاقتصاد غير الرسمي،

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، وأفافاً 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 والرجال¹¹. ومع ذلك، أظهرت المقابلات 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 مدة ثمان ساعات وفقاً لمنظمة العمل الدولية، بواقع 40 ساعة عمل في الأسبوع)، والحصول

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

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 للمُستهلكين"، والتي غالباً ما يتم تفيذها في أماكن عامة⁸، ولكن يمكن تفيذها أيضاً في أماكن خاصة⁹. ومن الأمثلة على ذلك منصات نقل الركاب والعمل المنزلي. من ناحية أخرى، يُعرّف العمل الرقمي بأنه ينطوي على "توفير خدمات لعملاء عبر الإنترنت"¹⁰. ويمكن أن يشمل ذلك مهاماً صغيرة، مثل إدخال البيانات أو إنشاء المحتوى، أو مشاريع أكبر، مثل تطوير موقع 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

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

⁹ تعريف العامل في اقتصاد المنصات: استكشاف مخاطر العمل والحلول التنسيقية، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية، 2021 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) 207-185 <https://doi.org/10.1080/07078552.2020.1848499>



حالياً بواحدة من أسوأ أزماتها الاقتصادية، والتي تتميز بنقص حاد في العملات الأجنبية، وارتفاع المديونية والتضخم. يلوح خطر التضخم الشديد في الأفق، مدفوعاً في المقام الأول بالارتفاع الهائل في أسعار المواد الغذائية. وقد 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 ضغطاً على إجراءات الاستيراد، وهو ما أدى إلى ترك كميات كبيرة من المواد الغذائية عالقة في المواني المصرية. تلا ذلك ندرة في الغذاء، تسببت بدورها في ارتفاع أسعار المواد الغذائية بنسبة تصل إلى 64.9٪ اعتباراً من يونيو 2023. حوت هذه الديناميكيات فعليّاً أزمة الأمن الغذائي إلى "تهديد وجودي للاقتصاد".¹⁶

تفاقم التضخم أيضًا نتيجة انخفاض قيمة الجنيه المصري مقابل الدولار الأمريكي، والذي نتج عن تضاؤل إمدادات الدولار الازمة 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 2022.¹⁷ وقد أدى ذلك إلى تضاعف قيمة الدولار الأمريكي مقابل الجنيه المصري ثلاثة مرات: من 15.6 جنيه مصرى للدولار في عام 2022 إلى 47.4 جنيه مصرى في أبريل 2024، متعدلاً 50.00 جنيه مصرى في ديسمبر 2024. واستنفت 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.¹⁸

في مواجهة التداعيات الاقتصادية الناجمة عن هذه العوامل المتداخلة، قدمت الحكومة جزءاً من حماية اجتماعية تتضمن زيادات في الحد الأدنى للأجور للعاملين في القطاعين الخاص والعامل في مناسبات متعددة. حصل العاملون في القطاع الخاص على زيادة في الحد الأدنى للأجور، ارتفع من 2400¹⁹ جنيه مصرى في يناير 2022 إلى 7000²⁰ جنيه مصرى 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، خاصصة الحماية الاجتماعية، الدكتور راجي أسعد، ثلاثة جوانب اعتبرها مؤشراً 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 بعيداً عن توفير الضمان الاجتماعي والتأمين، في حين تحدث آخرون عن أهمية عدم التمييز بين العمال، وتحقيق التوازن بين مُطلبات العمل ومتطلبات الحياة. وبالتالي، من الواضح أن هناك فجوة مفاهيمية بين أصحاب المصلحة في تنفيذ معايير العمل اللائق، ومن الضوري سدها. ويمكن أن يصبح الحوار بين أصحاب المصلحة أحد السبل للتقارب بين هذه الآراء المتباعدة، وبالتالي يصبح ركيزة تساعد العمال في الحصول على ساحة منظمة للتغيير من مخاوفهم والمشاركة في مناقشات مُتمثرة لضمان الحصول على حقوقهم.

3.3 البيئة الاقتصادية في مصر

عندما بدأ الاقتصاد المصري بالتعافي من آثار جائحة كوفيد-19، واجه عدداً من النكسات. فقد تسبب الغزو الروسي لأوكرانيا في أوائل عام 2022 في أزمة أمن غذائي، إذ عانت البلاد من نقص في واردات القمح والنفط.²¹ وفرضت الأزمة العالمية في إمدادات القمح ضغوطاً على مصر، أكبر مستورد للقمح في العالم، خصوصاً فيما يتعلق ببرنامجه لدعم الخبز، والذي يوفر الغذاء الأساسي لأكثر سكان البلاد.²² 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 توقيف مُفاجئ لانتعاش القطاع بعد الجائحة.²³ ولقد تفاقم هذا الوضع بسبب هجوم إسرائيل على غزة في أكتوبر 2023، بالإضافة إلى هجمات الحوثيين على السفن في البحر الأحمر، والتي أضرت أيضاً بإيرادات مصر، إذ انخفض دخل قناة السويس بنحو 65٪ بعد انخفاض حجم مرور البضائع بنسبة 68.5٪ مقارنة بالفترة نفسها من العام الماضي.²⁴

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 تُهدى مصر على مواجهة الحاجة إلى إطعام نفسها: البنية التحتية والشركات الدولية والتكنولوجيا الزراعية يمكن أن تُثوّر الحلول"، معهد الشرق الأوسط، 25 يونيو 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 كافيري، "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 دولاراً أمريكياً (اعتباراً من وقت العمل الميداني (مايو-أكتوبر 2023)، سعر الصرف 1 دولار أمريكي = 9.30 جنيهًا مصرى).

20 113 دولاراً أمريكياً (اعتباراً من وقت العمل الميداني (مايو-أكتوبر 2023)، سعر الصرف 1 دولار أمريكي = 9.30 جنيهًا مصرى).

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

22 كيبروم أبيا، كليرنس برايزننج، ديفيد لا بورد دي بوكيه، جوزيف جلاوبن، ولينا علاء الدين عبد الفتاح، "الأزمة الروسية الأوكرانية تُشكّل تهديداً خطيراً لمصر، أكبر مستورد للقمح في العالم." ذاكونفريسيشن، 13 ديسمبر 2022، <https://theconversation.com/russia-ukraine-crisis-poses-a-serious-threat-to-egypt-the-worlds-largest-wheat-importer-179242>

23 "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/>

24 ميشيل لا بروت، "انخفاض إيرادات قناة السويس إلى النصف تقريباً بسبب أزمة البحر الأحمر." سي تيد ماريتاين 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 جنية مصرى²¹ إلى 7000 جنية مصرى (اعتباراً من يناير 2022) إلى 7000 جنية مصرى (اعتباراً من يوليو 2025).²² رغم ذلك، يقع جميع المصريين تحت ضغط اقتصادي هائل بسبب ارتفاع أسعار جميع السلع والخدمات (ومن بينها تذاكر المترو والكهرباء وخدمات الاتصالات²³) بمعدلات غير مسبوقة.

ساهم ضعف الاستثمار الأجنبي خارج قطاع النفط والغاز الطبيعي، والاعتماد المفرط على التحويلات المالية، في عرقلة بناء مصر اقتصاد أكثر قوة²⁴. ويرجع ذلك بشكل خاص إلى انخفاض تحويلات المصريين العاملين في الخارج بمقدار 25٪ تقريباً، إلى 12 مليار دولار في النصف الأول من من العام المالي 2022/2023، حيث بلغت 15.6 مليار في النصف الأول من العام المالي السابق.²⁵ دفعت الضغوط الاقتصادية الحكومة في ديسمبر 2022، مرة أخرى، إلى طلب الدعم من صندوق النقد الدولي. وقد جعل القرض الرابع في السنوات الست الماضية من مصر ثاني أكثر دولة مدionية لصندوق النقد الدولي بعد الأرجنتين.²⁶ 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"²⁷. كما حذر صندوق النقد الدولي من "د فعل سياسي واجتماعي محتمل"²⁸، خصوصاً وأن العديد من المصريين كانوا يعانون بالفعل من آثار التضخم لعدة أشهر قبل اعتماد سعر الصرف المرن.

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

²¹ 97 دولاراً أمريكياً (اعتباراً من وقت العمل الميداني (مايو-أكتوبر 2023)، سعر الصرف 1 دولار أمريكي = 9.30 جنية مصرى)

²² 194 دولاراً أمريكياً (اعتباراً من وقت العمل الميداني (مايو-أكتوبر 2023)، سعر الصرف 1 دولار أمريكي = 9.30 جنية مصرى)

²³ أسماء، ايمن، "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>

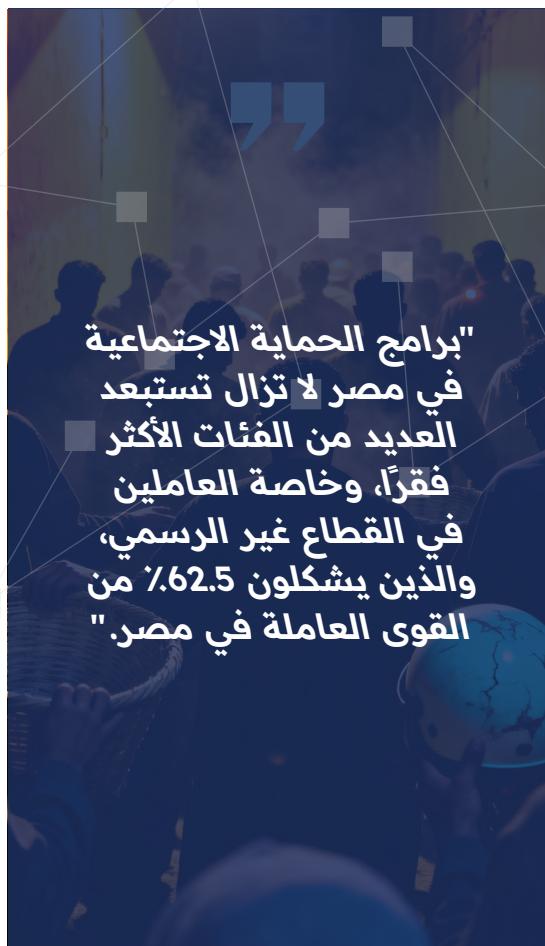
²⁴ مصر ترفع الحد الأدنى للأجور بنسبة 50% ضمن حزمة "عاجلة". روبيزن، 7 فبراير 2024. <https://www.reuters.com/world/africa/egypts-president-sisi-raises-minimum-wage-by-50-6000-pounds-statement-2024-02-07/>

²⁵ ماركو ماترن، "ما مدى عمق المشاكل الاقتصادية في مصر؟" روبيزن، 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 متقدمة 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 يتغير السياسي الاقتصادي من أيدي الجيش؟" فاينانشال تايمز، 31 أكتوبر 2022. <https://www.ft.com/content/03533d92-4a71-43fc-b885-27dc962d4e8.>

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.>



بدأوا في تقليص نفقاتهم على ضروريات الحياة³⁶، بعد أن أصبحت البروتينات باهظة الثمن، وقادرة على الأثراء فقط. وبدأت المواد الغذائية الأساسية التي كانت تُستخدم سابقاً في مطابخ المصريين تتناقص شيئاً فشيئاً. بدأ البعض في الاقتراف لتفريط في نفقاتهم، ويخشى آخرون انتشار الجرائم والسرقات، إذ "لن يجد الناس ما يكفي من المال لإطعام أنفسهم".³⁷

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

³⁶ سامي مجدي، "في مصر، الحكومة والفقراً يعانون من اقتصاد متغير". 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 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>

³⁹ تم حسابها بسعر الصرف اعتباراً من فبراير 2024، 1 دولار أمريكي = 9.30 جنيه مصرى

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 قليلاً على 9 مليارات دولار.⁴⁰ وقد فتح اتفاق الدولة مع صندوق النقد الدولي الباب أمام المزيد من "القروض الميسرة" من هيئات إقراض أخرى، من بينها البنك الدولي.⁴¹ كما جاء الاتفاق مع مجموعة من القواعد السياسية الخاصة به، من بينها مضاعفة الشروط الأصلية للقرض: تطبيق سعر صرف منن و"إطار عمل جديد لإبطاء الإنفاق على البنية التحتية، ومن بينها المشاريع التي تعمل حتى الآن خارج إشراف الميزانية العادية".⁴²

وقد حدث كل هذا في ظل تباطؤ تعافي الاقتصاد العالمي، وهو ما زاد من الضغط على الاقتصاد المصري الذي كان يعني بالفعل بسبب تداعيات جائحة كوفيد-19. وقد أدى هذا إلى ارتفاع معدلات الفقر في البلاد - إذ تصنف البيانات الرسمية حوالي 30٪ من السكان على أنهم كانوا تحت خط الفقر قبل تفشي "كوفيد-19"، وأصبحوا نحو 60٪ بعدها.⁴³

خلال هذه التطورات، ظهرت طبقة "فقيرة جديدة" تدريجياً واتسعت. تُعرف 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".⁴⁴ أدى انخفاض ساعات عمل الشركات خلال الجائحة وانخفاض الإيرادات، بالنسبة للكثيرين في مصر، إلى انخفاض دخل الأسر، وهو وضع لم يتغير منذ العودة إلى العمليات "الطبيعية" مع تدهور الوضع الاقتصادي.

كان لظهور - واتساع - فئة الفقراء الجدد تداعيات اجتماعية واقتصادية خطيرة. فقد دفع 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 بـمليارات 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 أيдан لويس. "مصر توقيع اتفاقية قرض بـ 8 مليارات دولار مع صندوق النقد الدولي". روبيزن، 6 مارس 2024، <https://www.reuters.com/markets/egypt-signs-expanded-8-billion-loan-deal-with-imf-2024-03-06/>

³³ أيдан لويس وباتريك ويدر. "توضيح: ما حجم التحديات الاقتصادية التي تواجه مصر؟" روبيزن، 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 منه كونج نجوي وآخرون (2020)، "لاماح الفقراء الجدد بسبب جائحة كوفيد-19"، قسم الممارسات العالمية للفقر والمساواة، الوحدة العالمية، البنك الدولي.

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

في حين يبلغ معدل البطالة بين النساء والشباب 17.9%⁴⁸ على التوالي.⁴⁹

يزداد تأثير البطالة خطورةً عند مقارنته بالتركيبة السكانية في مصر، إذ تشير التقديرات الأخيرة إلى أن مصر تضم واحدة من أسرع فئات الشباب نمواً في العالم. ومع ذلك، بلغت نسبة الشباب في التعليم أو العمل أو التدريب المهني 29٪ عام 2023.⁵⁰ وبلغ معدل البطالة بين المتعلمين (أي الحاصلين على تعليم عالٍ، أو درجة البكالوريوس أو ما يعادلها، أو درجة الماجستير أو ما يعادلها، أو درجة الدكتوراه) 11٪.⁵¹

تشير الإحصاءات الأخيرة إلى أن القطاع غير الرسمي يمثل 62.5٪ من القوى العاملة في مصر⁵²، إذ يعمل 39.6٪ من العمال غير الرسميين في القطاع الرسمي ولكن بترتيبات غير رسمية.⁵³ يحول العمل في القطاع غير الرسمي، وخاصة بالنسبة للشباب، دون اكتساب المهارات والخبرة والدخل اللازم لتأمين وظيفة لائقه توفر ظروف عمل أفضل، ويعنِّي الوصول إلى الحماية الاجتماعية.⁵⁴ كما أن العمل في القطاع غير الرسمي يجعل الأشخاص غير مسجلين في بيانات الإحصاءات العامة، وهو ما يزيد من تهميشهم واستبعادهم من صنع السياسات الأوسع.⁵⁵ وعلى الرغم من أن الحكومة تتخذ خطوات نشطة لدعم العمال غير الرسميين، بدءًا من إنشاء قاعدة بيانات تضع القوى العاملة غير النظامية في الحسبان⁵⁶، إلا أن العمال غير الرسميين لا يزالون يفتقرُون إلى إمكانية الوصول إلى الضمان الاجتماعي. لم يستفد العديد من هؤلاء العمال من برامج دعم الدخل خلال جائحة

529.7 مليار جنيه مصرى (17.15 مليار دولار أمريكي). وزاد تمويل برامج الدعم النقدي "تكافل وكرامة" من 12.1 مليار جنيه مصرى في السنة المالية 2014/2015 إلى 35.5 مليار جنيه مصرى (1.15 مليار دولار أمريكي) في السنة المالية 2023/2024. وجاء ذلك في أعقاب مرسم صدر في أواخر عام 2023 زاد فيه الرئيس عبد الفتاح السيسي إعانت تكافل وكرامة المدفوعة لخمسة ملايين أسرة بنسبة 15٪.⁴⁰

قد تكون أرقام برامج الحماية الاجتماعية في مصر مبهراً. يتلقى رُبع أفراد الأسر في مصر مساعدات حكومية، وأكثر من 50٪ من السكان مسجلون في برامج الحماية الاجتماعية.⁴¹ ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن برامج الحماية الاجتماعية في مصر لا تزال تستبعد العديد من الفئات الأكثر فقراً، وخاصة العاملين في القطاع غير الرسمي، والذين يشكلون 62.5٪ من القوى العاملة في مصر.⁴²

3.4 الخصائص демографية لمصر

تبلغ نسبة المشاركة في القوى العاملة في مصر 45.5٪⁴³ من إجمالي السكان، وهي نسبة أقل من المتوسط العالمي البالغ 67٪.⁴⁴ وتبلغ نسبة العاملات 17.8٪.⁴⁵ وتنصف مصر من بين الدول ذات أدنى معدلات مشاركة للقوى العاملة النسائية عالمياً.⁴⁶ ويبلغ إجمالي البطالة حالياً نحو 7٪.⁴⁷

48 "البطالة، للإناث (% من القوى العاملة النسائية) (تقديرات منظمة العمل الدولية النموذجية)-مصر" البنك الدولي، 2023، <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.FE.ZS?locations=EG>

49 "البطالة، إجمالي الشباب (% من إجمالي القوى العاملة من الفئة العمرية 15-24 عاماً) (تقديرات منظمة العمل الدولية النموذجية)-مصر" البنك الدولي، 2023، <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?locations=EG>

50 تقرير مستقبل الوظائف 2023. المنتدى الاقتصادي العالمي، مايو 2023، https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

51 نفسه.

52 المركز المصري للدراسات الاقتصادية، "رؤى في الأخبار (رؤى في الأزمة)" - العدد 7: القطاع غير الرسمي". المركز المصري للدراسات الاقتصادية، 2020، [http://www.eces.org.cms/NewsUploads/Pdf/2020_4_9_13_8_27informal%20sector-%20final%20-20English%20%20\(ebrahim\).pdf](http://www.eces.org.cms/NewsUploads/Pdf/2020_4_9_13_8_27informal%20sector-%20final%20-20English%20%20(ebrahim).pdf)

53 "آراء حول الأخبار (آراء حول الأزمة)" - العدد 7: القطاع غير الرسمي". المركز المصري للدراسات الاقتصادية، 2020، [http://www.eces.org.cms/NewsUploads/Pdf/2020_4_9-13_8_27informal%20sector-%20final%20-20English%20%20\(ebrahim\).pdf](http://www.eces.org.cms/NewsUploads/Pdf/2020_4_9-13_8_27informal%20sector-%20final%20-20English%20%20(ebrahim).pdf)

54 "وظائف لأئقة للشباب المصري: مواجهة التحدي معًا في القليوبية والمنوفية". منظمة العمل الدولية، يناير 2014-يناير 2017، https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_329911/lang--en/index.htm

55 نجلاء رزق، "كشف مواطن الصعف: كوفيد-19 وسبل العيش غير الرسمية في مصر"، نوليدج ماين، 2020، <https://knowledgemaze.wordpress.com/2020/06/29/vulnerabilities-exposed-covid-19-and-informal-livelihoods-in-egypt/>

56 هشام فؤاد، "العملة غير المنتظمة في مصر: مبادرات متعددة ونتائج هزلية". حلول سياسية بديلة، مايو 2023، https://aps.aucegypt.edu/en/articles/993_irregular-employment-in-egypt-multiple-initiatives-meager-results

40 معيط يؤكد التزام مصر بتحديث منظومة الحماية الاجتماعية. الأهرام أونلاين، 15 أكتوبر 2023، <https://english.ahram.org.eg/News/510222.aspx>

41 مصر من الدول الرائدة في مجال الحماية الاجتماعية بمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: البنك الدولي". الأهرام أونلاين، 9 يونيو/حزيران 2023، <https://english.ahram.org.eg/News/502602.aspx>

42 المركز المصري للدراسات الاقتصادية، "آراء حول الأخبار (آراء حول الأزمة)" - العدد 7: القطاع غير الرسمي". المركز المصري للدراسات الاقتصادية، 2020، [http://www.eces.org.cgi/cms/NewsUploads/Pdf/2020_4_9_13_8_27informal%20sector-%20final%20-20English%20%20\(ebrahim\).pdf](http://www.eces.org.cgi/cms/NewsUploads/Pdf/2020_4_9_13_8_27informal%20sector-%20final%20-20English%20%20(ebrahim).pdf)

43 "معدل مشاركة القوى العاملة، الإجمالي (% من إجمالي السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 64 عاماً) (تقدير منظمة العمل الدولية النموذجي)-مصر" البنك الدولي، 2023، <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?locations=EG>

44 نفسه.

45 "معدل المشاركة في القوى العاملة، الإناث (% من السكان الإناث في الفئة العمرية 15-64 عاماً) (تقدير منظمة العمل الدولية النموذجي)-مصر" البنك الدولي، 2022، <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?locations=EG>

46 معدل المشاركة في القوى العاملة، الإجمالي (% من إجمالي السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 64 عاماً) (تقدير منظمة العمل الدولية النموذجي) <https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/sl-tlf-acti-zs>

47 تقرير مستقبل الوظائف 2023. المنتدى الاقتصادي العالمي، مايو 2023، https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

يُعتبر العاملون في المنصات الرقمية عاملين لحسابهم الخاص أو متعاقدين مستقلين، ونادراً 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 مادة⁵⁹ تنظم الخدمات التي تقدمها 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 رسمياً لدى هيئة التأمينات الاجتماعية، ودفع اشتراكات التأمينات الاجتماعية وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية.⁶⁰ ومع ذلك، لا يزال عمال المنصات في قطاعات أخرى، من بينها توصيل الأغذية وتوصيل الطلبات، والذين يشكلون محور هذا البحث، يفتقرون إلى الاعتراف القانوني والحماية القانونية.

لا يُراعي قانون العمل الحالي، الصادر عام 2003، التغييرات الناجمة عن رقمنة علاقات العمل، في حين أقرّ مجلس النواب المصري رسمياً قانون عمل جديد، يُقدم إصلاحات رئيسية تهدف إلى تحديد علاقات العمل ومواءمة سوق العمل المصري مع المعايير الدولية. سيدخل قانون العمل رقم 14 / 2025 حيز النفاذ في 1 سبتمبر 2025، وسيحقق العديد من المكاسب للعمال، من بينها الاعتراف بأشكال العمل الجديدة، مثل العمل عبر المنصات، وهو تطور لم يكن ليتحقق لولا المُشاركة المستمرة من قبل العديد من الجهات المعنية، ومن بينها الأوساط الأكademie والمجتمع المدني، في النقاش مع صناع القرار.⁶¹ بحسب القانون الجديد، سيتتم الاعتراف بأشكال العمل الجديدة حتى في ظل غياب عقد عمل رسمي، كما هو الحال عادةً، نظراً لوجود وسيط. كما يمنحك القانون العمال الحق في الحصول على راتب شهر واحد عن كل سنة عمل⁶² في حالة إنهاء صاحب العمل عقد سبق تجديده عدة مرات.⁶³ ويُلزم القانون الجديد أيضاً أصحاب العمل بضمان بيئة عمل آمنة ومُحترمة وخالية من التحرش والتئمر والعنف، من خلال تنفيذ التدابير والسياسات الوقائية الازمة التي تحمي الموظفين من مثل هذه السلوكيات.⁶⁴

⁵⁹ مصدر: 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 أخيراً" إنتربرايز، 16 أبريل 2025. https://enterprise.news/egypt/en/news/story/c3348e05-6514-4ab2_a137-3d3de95ceb81/the-long-awaited-new-labor-law-is-finally-here

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

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

كوفيد-19⁵⁷ وما زالوا غير مدومين خلال الأزمة الاقتصادية العالمية في البلاد.

IV. العمل عبر المنصات في مصر - السياق

بدءاً من إطلاق منصة أوبير عام 2014، مثّلت المنصات مصدرًا حيوياً لخدمات نقل الركاب في أكبر مدن مصر، ومع تزايد الاعتماد عليها، اتجه الباحثون عن عمل - بشكل متزايد - إلى المنصات، بجانب أو بدلاً 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 مقابلة 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 نسبياً أجراه الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء عام 2022، والذي قدر أن 60٪ من المصريين دون سن الثلاثين سعوا إلى العمل عبر المنصات الإلكترونية لسد فجوات الدخل.⁵⁸

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، اضطررت 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 تصدرها السلطة التنفيذية، تتضمن الأحكام التفصيلية والتفسيرية للقانون وكيفية تطبيقه - لم تُصدر بعد. في هذا السياق القانوني، غالباً ما

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://thestartupscape.me/MenaEcosystems/Convenience-vs-Exploitation-Egypt-s-Informal-Labour-Market>

يشدد القانون الجديد القيد المفروضة على الإضرابات، مُحافظاً على أحكام القانون الحالي (12 لسنة 2003)، ويحظرها "خلال جميع مراحل الوساطة والتحكيم"، والتي يمكن أن تمتد لفترات قد تصل إلى عدة أشهر.⁶⁴ كما يحظر الإضراب في "الظروف الاستثنائية"⁶⁵، دون تحديد طبيعة هذه الظروف. ويشير القانون أيضاً إلى أنه، للحصول على الحق في الإضراب، يجب على العمال استنفاد "طرق التسوية الودية للنزاعات"⁶⁶، والتي تشمل، كما هو مبين في القانون: المفاوضة 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، يخفف القانون أحد شروط الإضراب، إذ يسمح بإعلان وتنظيم الإضرابات من قبل نقابة العمال أو مفوض العمال المعuni⁶⁷، دون اشتراط موافقة ثلاثة 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 تواتراً لإجازة رعاية الأسرة، ويمنح بعض العمال إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدد أطول.⁶⁸ 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 يومياً.⁶⁹

يقترح القانون لوائح مفيدة، إلا أن بعضها قد لا يكون في صالح العمال. على سبيل المثال، يخفض القانون أيام الإجازة السنوية مدفوعة الأجر خلال السنة الأولى للزيادة السنوية 21 يوماً إلى 15 يوماً، ويُخفض الحد الأدنى للزيادة السنوية للأجور من 7٪ إلى 3٪. كما يعيق القانون العمال الجماعي بتنظيم حق العمال في الإضراب، إذ يفرض عليهم اللجوء إلى النقابة العمالية المختصة وإخبار صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل 10 أيام من أي إضراب؛ ويجب أن يتضمن الإخطار مدة الإضراب وتاريخ انتهائه المتوقع.⁷⁰

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 المنظم للنقابات العمالية وحماية الحق في التنظيم النقابي⁷¹، لا ينطبق على هؤلاء العمال مما يقيد حقوقهم في التمثيل عموماً. كما

64 "ترجمة قانون العمل رقم 14 لسنة 2025"، أندريسن، 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"، أندريسن، 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 35/2018 ونشرت في الجريدة الرسمية العدد 61 (ملحق) بتاريخ 14 مارس 2018.

ال رسمي، 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 غض الطرف عن أشكال العمل الجديدة وتعقيداتها، وخاصة فيما يتعلق بالعمل عبر المنصات وحقوق عمال المنصات. وقد أيدت خبيرة منظمة العمل الدولية في مكتب القاهرة، وفاء أسامة، هذا الرأي، مُشيرًة إلى أنه كان ينبغي إجراء تغييرات على قانون العمل بعد جائحة كوفيد-19 لاستيعاب التحولات التي أحدثتها في سوق العمل، وتحديداً ظهور وتوسيع أشكال العمل غير التقليدية. واتفق الخبر من القطاع الخاص، أمير شريف، قائلاً إن نهج "مقاس واحد يناسب الجميع" لتشريعات العمل غير فعال، وأضاف: "لا ينبغي معاملة كل العمال بنفس المعايير، لأنهم يواجهون ظروفًا مختلفة".⁷²

4.2 التأمين الاجتماعي

نظرًا لأن القانون (12) لعام 2003 لا يعترف بمعظم فئات عمال المنصات، فإنهم غالباً ما يصنفون كعمال لحسابهم الخاص أو متعاقدين، بدلاً من تصنيفهم كموظفيين. ونتيجةً لذلك، فإنهم لا يسجلون غالباً في أنظمة التأمين الاجتماعي أو الضرائب، ونادرًا ما يكونون مؤهلين للحصول على أي شكل من أشكال الضمان الاجتماعي.

تعزّل طبيعة عمل المنصات -المجزأ وغير المنظم بشكل دقيق بطبعته- إمكانية وجود منظمة يقودها العمال على مستوى الشركة.⁷³

أخيراً وليس آخرًا، على الرغم من أن مشروع القانون الجديد يهدف إلى ضمان المساواة بين الجنسين، ومحظوظ التمييز القائم على النوع الاجتماعي (المادتان 3 و49)، إلا أنه لا يزال يُبقي على سلطة وزير العمل في تحديد الشروط والظروف والتوقيتات التي يُسمح فيها للمرأة بالعمل. وتتجدر الإشارة إلى أن وزير العمل أصدر مرسومين (43 و44) في 2021 يُغّي حظر عمل المرأة في صناعات محددة وفي نوبات العمل الليلية (وإن كان ذلك فقط في صناعات محددة وبموجب التصاريح اللازمة التي يحصل عليها صاحب العمل).⁷⁴

يشير الدكتور راجي أسعد، الذي أجريت معه مقابلة خلال هذه الدراسة، إلى أن قانون العمل الحالي (12 لسنة 2003) أفضل من مشروع القانون المقترن، خصوصاً فيما يتعلق بالمرونة ومدة العقد. بوضعه الحالي، من المقرر أن يحّول مشروع قانون العمل العقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة بعد أربع تجديدات. قد يبدو هذا، نظرياً، 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://knowledgemaze.wordpress.com/2023/03/30/fair-work-principles-and-labour-legislation-in-egypt/>

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

راجي أسعد، فإن الإطار القانوني في وقت الدراسة (12 لسنة 2003)⁸⁰ كان متاخر 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 مُطلبات اللوائح التنفيذية.

4.3 الحماية الاجتماعية⁸¹

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 عدلت سياسات الحماية الاجتماعية لتكون أكثر شمولًا 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 الممتدة، 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 فقرًا. ويشملان دعماً نقدياً مسروطاً وغير مسروط. 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 مالياً.⁸²

زاد تمويل البرنامجين لمواجهة زيادة عدد الأشخاص الذين يقعون تحت خط الفقر جزئياً.⁸³ مع ذلك، لا تزال مصر تشعر بالقلق إزاء ضخامة فاتورة الدعم الاجتماعي. ومن أجل استبعاد مستفيدتين 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.⁷⁴ فُقسم الخاضعون لأحكام القانون إلى أربع فئات: العاملون لحساب الغير، وأصحاب العمل، والمصريون العاملون في الخارج، والعامل غير النظاميين. امتدت تغطية التأمين الاجتماعي لتشمل فئات جديدة من الموظفين، مثل العمال غير النظاميين والعمال الموسميين.⁷⁵ وشمل القانون الصيادين، وعمال المنازل، وموظفي النقل البري، وأصحاب المشاريع الفردية والمشاريع العائلية.⁷⁶ كما يحق للعمال المؤقتين بموجب القانون الحصول على التأمين الاجتماعي، شريطة أن يدفعوا اشتراكات خاصة. وتحت لهم هذه المدفوعات الحصول على تأمين الشيخوخة والوفاة والعجز، بالإضافة إلى معاش تقاعدي لا يقل عن 900 جنيه مصرى.⁷⁷

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 "العملة المنتظمة"، ينص القانون على وجوب وجود علاقة عمل نظامية بين العامل وصاحب العمل. ويف适用 "العمل المنتظم" في مجموعة من اللوائح التنفيذية بأنه العمل الذي ينتهي بطبيعته إلى نشاط صاحب العمل (نوع العمل الذي يقدمه صاحب العمل) ويستمر لمدة ستة أشهر على الأقل. ويقترب استيفاء عمال المنصات لهذه الشروط أمناً قابلاً للنقاش من الناحية القانونية، حتى عند النظر في الإعفاءات التي قدمت لهم محددة (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).⁷⁸ كما أن العمالة غير المنتظمة غير مدرجة، إذ يحدد القانون بوضوح مهناً محددة، ولا تدرج الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية عمال المنصات ضمن فئة العمل الحر.⁷⁹ 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 (١) بتاريخ 19 أغسطس 2019.

75 مسار-مجتمع التكنولوجيا والقانون (٣٠ مارس ٢٠٢٣). "قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات والعمل الحر في مصر". متأهله المعرفة، <https://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، ٧ يوليو ٢٠٢٢، <https://web.archive.org/web/20221121115604/https://www.sharkawylaw.com/egypts-new-social-insurance-law/>

78 فيروورك (٢٠٢٣) "تقييمات فيروورك مصر ٢٠٢٢ / ٢٣: عمال المنصات في ظل الأزمة الاقتصادية المصرية"، أكسفورد، المملكة المتحدة؛ برلين، ألمانيا، فيروورك، ٢٠٢٣.

79 نفسه

80 تمت مقابلة 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"، ١٧ نوفمبر ٢٠٢٠، <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 ٢٠٢٣/٢٠٢٤، الأهرام أونلاين، ٢٣ أبريل ٢٠٢٣، <https://english.ahram.org.eg/NewsContent/3/12/496306/Business/Economy/Egypt-announces-substantial-increase-in-budget-for.aspx>



"نظراً لأن القانون لا يعترف بمعظم فئات عمال المنصات... ونتيجة لذلك، فإنهم لا يُسجلون غالباً في أنظمة التأمين الاجتماعي أو الضرائب."

مصر"، التابع للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، وذلك لإنشاء منصة "مجالس المهارات القطاعية"، لتصبح مظلة لجميع مجالس المهارات القطاعية في مصر.⁸⁹

رغم تدهور الأوضاع الاقتصادية وتكييف الحكومة جهودها لإدراج المزيد من العمال ضمن مظلة الحماية الاجتماعية، يشير الدكتور راجي أسعد، إلى وجود اتجاه تنازلي في عدد العمال المشمولين ببرنامج التأمينات الاجتماعية في مصر. واستناداً إلى النتائج التجريبية التي توصل إليها أسعد، فإن التفسير المنطقي لهذا التراجع هو أن أصحاب بعض المشاريع متناهية الصغر والصغيرة، التي تشهد أكبر انخفاض⁹⁰، يلغون التغطية التأمينية الاجتماعية لكي يؤهلوها أنفسهم للاستفادة من برنامجي "تكافل وكرامة" الحكوميين، والتي يعتبرهما المستفيدون أكثر ربحية من برامج التأمينات الاجتماعية.

4.4 طبيعة البيانات

كما ذكر سابقاً، لا تُغطي طبيعة البيانات الحالية أنواع أو أحجام أشكال العمل الجديدة في مصر بالشكل الكافي. وتحاول العديد من مصادر البيانات، من جهات مختلفة،سد هذه الفجوة المعلوماتية، إلا أن فعاليتها لا تزال موضع شك.

⁸⁹ "القوى العاملة في مصر"، تقرير الربع الرابع من السنة المالية 2021، الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، 2021. https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00Z8WP.pdf

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

عام 2022 مبادرة "فرصة"، التي تركز على "التوظيف، ونقل الأصول، والتدريب، وتنمية المهارات".⁸⁴

أطلقت وزارة التضامن الاجتماعي المرحلة الأولية من صندوق طوارئ جديد للعمال غير المنتظمة⁸⁵، يهدف إلى توفير قروض للمشاريع الصغيرة ومُمناهية الصغر في ست محافظات. مع ذلك، لم يُسجل سوى 2.1 مليون عامل غير منتظم من أصل 11.8 مليون عامل لتلقي الإعانات الاجتماعية من الوزارة. هذا المستوى المنخفض من التسجيل يضع العمال غير المنتظمين في وضع مُشابه لما حدث عند الإعلان عن صندوق كوفيد-19 في أبريل 2020، والذي منح العمال غير المنتظمين الحق في تلقي 500 جنيه مصري شهرياً لمدة ثلاثة أشهر لتخفيف الضغط الناجم عن الجائحة.⁸⁶ إلا أن استبعاد العمال من البيانات استتبع استبعادهم من نطاق الإعانات الحكومية.⁸⁷ ومن المهم أيضًا ملاحظة أنه في سياق الجائحة، كانت أي محاولة من جانب العمال لإدراج أنفسهم في البيانات ستعرضهم لخطر الإصابة بالفيروس. كما كانت تعني كذلك أنهم سيتبدون تكاليف التنقل والأوراق، بالإضافة إلى تكلفة الفرصة البديلة المتمثلة في فقدان الدخل. ونظرًا لاعتماد العديد من العمال على الدخل اليومي لتعطية نفقاتهم، فقد اعتبر الكثير من العمال أن هذه المخاطر لا تستحق قيمة المنحة.

على الرغم من عدم ارتباطهما بالعمل عبر منصات رقمية، أطلقت الحكومة مبادرتين تدريبيتين لتحسين الرابط بين العرض والطلب في سوق العمل. الأولى هي مبادرة "مستقبل العمل الرقمي"، التابعة لوزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، والتي تهدف إلى تزويد 10 آلاف شاب بالمهارات الازمة لتحسين مكانة مصر على خريطة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات العالمية⁸⁸، وإتاحة مجموعة واسعة من فرص العمل للشباب المصري من خلال تزويدهم بالمهارات والأدوات الازمة للمنافسة في سوق العمل الرقمي الحر.

وشهدت مبادرة أخرى أطلقتها وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والمتحف القومي للحكومة والتنمية المستدامة عام 2021 توقيع بروتوكول شراكة مع مشروع "قوى عاملة

⁸⁴ عاطف الشبراوي وآخرون، "برنامج فرصة التجربة وخطة التقييم"، المعهد الدولي لبحوث سياسات الغذاء، أبريل 2022. <https://ebrary.ipri.org/digital/collection/p15738coll2/id/135878>

⁸⁵ هشام فؤاد، "العمال غير المنتظمة في مصر: مبادرات متعددة ونتائج هزيلة"، حلول السياسات البديلة، الجامعة الأمريكية بالقاهرة، مايو 2023. <https://aps.aucgypt.edu/en/articles/993/irregular-employment-in-egypt-multiple-initiatives-meager-results>

⁸⁶ سعفان: 5.2 مليون مستفيد من منحة السيسي للعمال غير المنتظمة. الهيئة العامة لاستعلامات، أبريل 2020. <https://www.sis.gov.eg/Story/145817/Saa-fan-2.5-min-beneficiaries-of-Sisi%27s-grant-for-irregular-workers?lang=en-us>

⁸⁷ العمل العادل (2021) تقييمات العمل العادل في مصر 2021: معايير العمل في اقتصاد العمل المؤقت. القاهرة، مصر: أكسفورد، المملكة المتحدة.
⁸⁸ "مصر مستقبل العمل الرقمي"، وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، تاريخ الوصول: 15 فبراير 2024. <https://egfwd.com/about-egypt-fwd/#:-:text=Under%20the%20umbrella%20of%20Digital,an%20online%20learning%20platform%20for>

على مستقبل العمل^{٩٤}. ومن المقرر أن تُغذى البيانات المجمعة "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^{٩٥}.

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 للتعمية 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 المسئولة 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 آلية بديلة لجمع البيانات، وذلك لأهميتها في تمكين العمال من الانضمام إلى مظلة الحماية الاجتماعية.

يمكن أن تُسهم البيانات المستمدّة من مبادرات مثل مبادرة "طريقك أمان" في إثراء قاعدة بيانات الوزارة الخاصة بالعملة غير المنتظمة، والتي تضم حالياً 2.2 مليون عامل غير منتظم. مع ذلك، يختلف هذا الرقم عن الرقم الذي يُقدمه الجهاز المركزي للتعمية العامة والإحصاء وجهات جمع البيانات الأخرى، وهو تناقض تُدركه الوزارة، وتنشير إلى ضرورة التعاون مع الجهات المعنية لجمع البيانات الازمة لوضع سياسات أفضل.

أقرّ مثل الوزارة الذي تمت مقابلته بأنّ العمال قد يتقددون في مشاركة معلوماتهم خوفاً من إلغاء مساعداتهم الاجتماعية، خاصة أولئك الذين يتلقون الدعم النقدي من برنامجي "تكافل وكرامة"، مؤكداً أن الوزارة تعمل حالياً

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"^{٩٦}. يهدف هذا النظام إلى رسم خريطة لجميع مصادر البيانات المتعلقة بسوق العمل، وليس فقط تلك المتعلقة 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 نظراً 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"^{٩٧}. أطلقت هذه المنصة في مايو 2025، وهي تهدف إلى توفير معلومات جوهيرية عن أكثر من 400 مهنة في سوق العمل المصري^{٩٨}. بالاعتماد على بيانات من مسح الجهاز المركزي للتعمية 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 مصممة خصيصاً للتحول نحو الاقتصاد الأخضر.

وتهدف هذه البيانات إلى تضمين أسرع المهن نمواً، والمهن ذات أعلى متوسط أجور، والمهارات والمؤهلات المطلوبة لكل مهنة، والنحو المتوقع 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 وموقع 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

^{٩١} "نظام معلومات سوق العمل في مصر"، وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، تاريخ الوصول: 15 فبراير 2024. <https://hassan210360.github.io/lmis2eng/>

^{٩٢} <https://occupational-outlook.mped.gov.eg>

^{٩٣} مستقبل العمل في مصر جلسة "مستقبل العمل (2): التوقعات المهنية في مصر"، للدكتور راجي أسعد، فيديو على يوتوب، الساعة 15:10، 21 و 22 أبريل، <https://www.youtube.com/watch?v=iltjxZYLV0s>

^{٩٤} مرصد المهارات التابع للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، الأمم المتحدة، تاريخ الوصول: 15 فبراير 2024. <https://skillsmonitor.unescwa.org>

^{٩٥} هشام عاكاشة آخر (10 نوفمبر 2021)، "الطلب في سوق العمل المصري - السنة الأولى والربع الأول"، المركز المصري للدراسات الاقتصادية. [https://eces.org.eg/en/eces_event/demand-in-egypt-s-labor-market/](http://eces.org.eg/en/eces_event/demand-in-egypt-s-labor-market/)

تمت مقابلتهم بين 18 و48 عاماً. بلغ متوسط العمر 29 عاماً. 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 يتواافق مع الإحصاءات الوطنية. دفعت محدودية الفرص الاقتصادية والاضطرابات الاقتصادية الكثرين نحو العمل عبر المنصات.

5.1 الدخل والأمن الوظيفي

أحدثت منصات العمل الرقمية تحولات جذرية في جوانب العديد من العمل. فقد أتاحت لمزيد من الأفراد الوصول إلى العمل⁹⁷، ووفرت لهم المرونة للعمل وفقاً لجدولهم الزمنية الخاصة⁹⁸، ووفرت فرصة لإضفاء الطابع الرسمي على العمل للعمال في البلدان النامية⁹⁹. في وقت ظهورها، كانت منصات العمل الرقمية تُعتبر "حلّاً ثوريّاً لمشاكل البطالة"¹⁰⁰، ومساراً لكثيرين للخروج من الفقر. وبالفعل، لعب العمل عبر المنصات دوراً حيوياً في سد فجوات التوظيف، خصوصاً في البلدان النامية، حيث يعتمد العديد من العمال على العمل عبر المنصات كمصدر رئيسي للدخل¹⁰¹.

جزء من هذه الدراسة، سُئل المشاركون عن الأجرور التي يحصلون عليها، وعدد مرات تقييمهم الأجر، وحجم العمل الذي يؤدونه على المنصة، وما إذا كان دخلكم يغطي نفقاتهم أم لا. وأشار معظم السائقين عبر جميع المنصات إلى أرباح شهرية تتجاوز الحد الأدنى للأجر في مصر. ومع ذلك، لم يكن معظمهم على دراية بالحد الأدنى للأجر عند سؤالهم. أوضح أحد السائقين أنه لا يهتم بمعرفة ذلك، لأنه "يعلم أنه لن يكون كافياً لتوفير الاحتياجات الأساسية"¹⁰². من المهم أيضاً ملاحظة أن العديد من السائقين يكسبون أكثر من الحد الأدنى للأجر شهرياً، ولكن عند النظر في متوسط ساعات عملهم الأسبوعية، فإن صافي أجراهم بالساعة يبلغ 15.3 جنيهًا

⁹⁷ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، الدراسية والعولمة: بحثاً 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 وظائف لائقة؟"، فبراير 2021، https://www.ilo.org/digitalguides/ar-gb/_story/world-employment-social-outlook-2021#introduction

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

¹⁰⁰ نفسه

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

¹⁰² مقابلة مع سائق.

على بناء الثقة مع العمال من خلال ضمان عدم تأثير وضعهم الوظيفي بمشاركة معلومات عنها.

كما تعمل الوزارة على تعزيز الشفافية المالية وشمول العمال غير النظاميين، ومن 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 للكثرين، فإن الفوائد المحتملة من تسجيل بياناتهم لا تستحق المغامرة بفقدان المساعدة، لذلك يُفضلون البقاء في الخفاء.

7. النتائج الميدانية

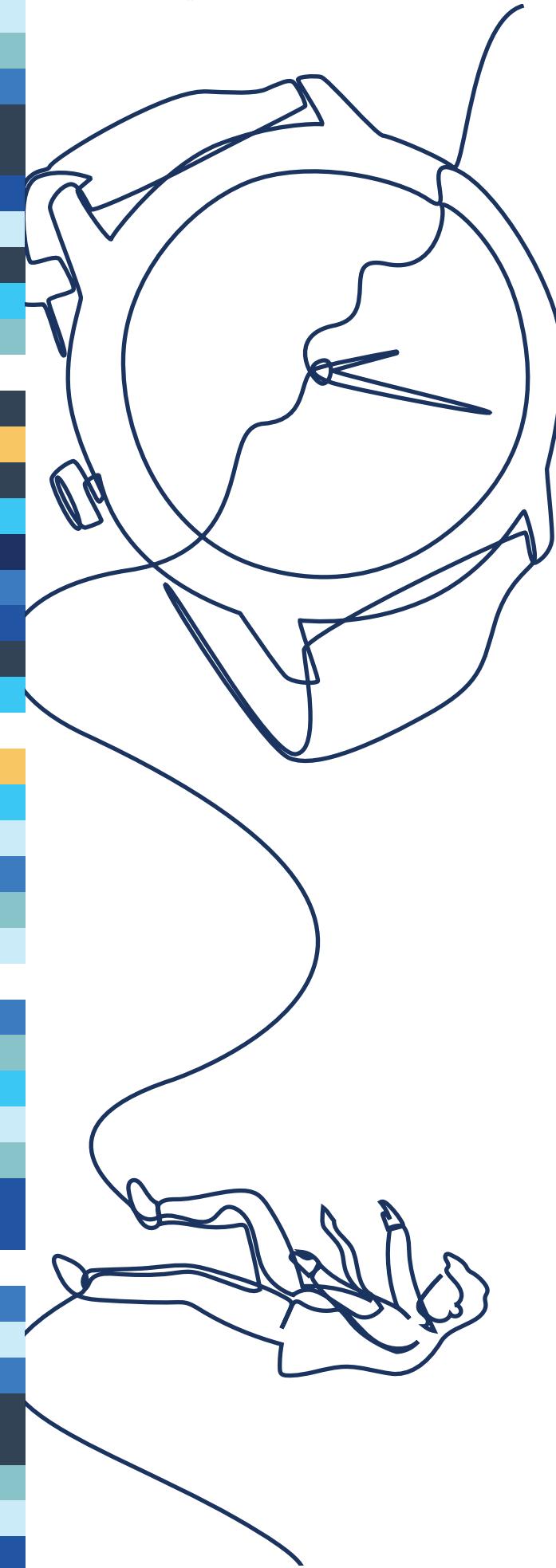
لفهم اقتصاد منصات توصيل الطلبات وفرصه وتحدياته على نحو أفضل، من المهم فهم خصائص العاملين. يشمل ذلك أوضاعهم الديموغرافية، وخبراتهم العملية داخل وخارج اقتصاد المنصات، وأسباب اختيارهم للعمل عبر المنصات. فيما يلي بعض الرؤى الميدانية حول هذه العوامل:

غالبية العاملين الذين تمت مقابلتهم عبر المنصات كانوا يعملون في القطاع الخاص قبل انتقالهم إلى العمل عبر المنصات. وكان السبب الأكثر شيوعاً 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 تحمل 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"⁹⁶.

لجا العديد من العمال الآخرين إلى العمل عبر المنصات بسبب مرؤته المتصورة. وأعربوا عن شعورهم بضغط أقل في العمل عبر المنصة مقارنة 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 شملتها الاستطلاع، عملت سائقات، من بين عينة المُقابلات، لمنصة واحدة فقط. بعض المنصات الخمس المتبقية توظف الرجال فقط، وينفتح بعضها الآخر على تشغيل السيدات، ويضم العديد من العاملات. تراوحت أعمار السائقين الذين



مصرياً (0.50 دولاراً أمريكياً)، وهو أقل من الحد الأدنى للأجور بالساعة 15.625 جنيهًا مصرياً (0.51 دولاراً أمريكياً)¹⁰³. يعود ذلك بشكل كبير إلى أن العديد من السائقين الذين شملهم الاستطلاع يعملون، في المتوسط، 64 ساعة أسبوعياً، أي أكثر بـ 16 ساعة من أسبوع العمل القانوني في مصر والبالغ 48 ساعة. وأشار السائقون الذين شملهم الاستطلاع إلى أنهم يعملون ستة أيام أسبوعياً، بمتوسط نوبات عمل 11 ساعة. ويعمل العدد من العمال غير المقيمين في القاهرة يومياً لتوفير أيام إجازتهم والعودة إلى مدنهم الأصلية مرة واحدة شهرياً.

مع ذلك، لم يكن العمل لأكثر من 64 ساعة أسبوعياً كافياً للعديد من السائقين الذين شملهم الاستطلاع. أعرب الكثيرون عن حاجتهم لمزيد من العمل لتغطية نفقاتهم، لأن دخالهم، لا يغطي سوى جزء من نفقاتهم في الوضع الحالي، ولا يستطيعون فعل أي شيء سوى "الاستمرار". بالنسبة للبعض، يعني هذا التخلص من "الكماليات"، مثل عضوية النادي الرياضي أو السجائر باهظة الثمن. بالنسبة للآخرين، كانت له عواقب وخيمة. على سبيل المثال، أعرب أحد السائقين عن اضطراره للتخلص من الرعاية الطبية لزوجته التي تعاني من مرض مزمن 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 المشاركون 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 نادراً. أشار آخرون إلى العمل في وظائف لمرة واحدة، عند توفرها، للحصول على دخل إضافي. عند سؤالهم عن كيفية تعاملهم مع ارتفاع تكاليف المعيشة، أشار العدد من العمال إلى حاجتهم للعمل لساعات أطول. بالطبع كان هذا الأمر صحيحاً على السائقات. أوضحت إحدى السائقات أنها، رغم حاجتها لل المال، 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"¹⁰⁴.

فيما يتعلق بالمرونة، أشار أكثر من نصف المشاركون في الاستطلاع، بمن فيهم المُشاركون 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 محددة مُسبقاً من قبل مدير منطقتهم أو المكتب الذي يعملون من خلاله، بالنسبة لبعض العمال، لم يؤثر ذلك على تجربتهم على المنصة. بالنسبة لآخرين، كان الوضع مختلفاً. تعمل إحدى النساء اللواتي شاركن في مجموعة التركيز في نوبة

¹⁰³ كان الحد الأدنى للأجور في وقت البحث الميداني 3000 جنيه مصرى شهرياً.

¹⁰⁴ مقابلة مع سائق، سيدة.

وهو ما يؤدي إلى عدم احتساب بعض الساعات¹⁰⁷. وقد وجد سائقو آخرون أكثر خبرة طرفاً للتغلب على مشاكل الاتصال من خلال التجربة والخطأ. وأوضح أحد السائقين: "لقد اتكررت طريقة للتعامل مع مشاكل الاتصال بكفاءة وتحقيق أقصى قدر من الكفاءة. قبل أن أغادر لتوسيع الطلب، أتحقق من العنوان ورقم المنزل، حتى لا أضطر إلى الاعتماد على الشبكة في حال لم تكن جيدة"¹⁰⁸.

أفاد معظم السائقين بتلقيهم جلسات تدريبية عند بدء استخدام المنصة. أما الآخرون الذين لم يتلقوا تدريباً، فقد ساعدهم 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 بشعرورها بالارتياح الشديد عند بدء استخدامها للتطبيق، موضحة أنها كلما تلقت إشعاراً، 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"¹⁰⁹. وأشار بعض المشاركين في مجموعات الترخيص إلى أنه إذا تمكّن 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 تعلّمها 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 الترخيص: "نحن في خطير دائم على الطريق"¹¹⁰. ومع ذلك، أفاد أكثر من نصف السائقين الذين شملهم الاستطلاع أن المنصات التي يعملون بها لا توفر أي معدات سلامة. من بين المشاركين الأربعين، تم تزويد ستة فقط بخوذات، وأثنين 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

¹⁰⁷ مقابلة مع سائق.

¹⁰⁸ مقابلة مع سائق.

¹⁰⁹ مقابلة مع سائق.

¹¹⁰ مقابلة مع سائق.

ليلية على منصة لتوسيع الطعام بعد عملها بدوام كامل. نظراً لطول نوبة العمل، يتبعن عليها العودة إلى منزلها قبل انتهاء نوبتها عملها. وللتغلب على ذلك، لا تضع علامة بأن آخر طلب مُكتمل على المنصة إلا بعد انتهاء نوبتها عملها. يؤدي طول وقت التسليم المفترض إلى انخفاض التقديم، وبالتالي، انخفاض مستوى الراتب. بالنسبة لهذه السائقة، فإن جدول المناوبات الصارم يعني تلقائياً انخفاض الدخل.

يتوافق هذا إلى حد كبير مع الدراسات، التي تُظهر أن العمل عبر منصة يبعد العمال بالضرورة والاستقلالية، إلا أن المنصات غالباً ما تفرض قيوداً على عمالها. على سبيل المثال، تشترط بعض المنصات حداً أدنى من ساعات العمل، أحياناً خلال فترات زمنية محددة مسبقاً، ليتمكن العمال من استمرار عملهم على المنصة¹⁰⁵. كما أصبح اقتصاد المنصات مُشبغاً نسبياً بسبب فائض المعروض من العمالة، وهو ما ينطبق بشكل خاص على المنصات التي تعمل بنظام "العمل المؤقت". وقد أدى هذا بدوره إلى تبعات مُخيبة للآمال، فيما يتعلق بإمكانية خلق فرص عمل في اقتصاد المنصات، نظراً لعدم تمكن عدد كبير لأفراد من تلبية شروط العمل الراهنة¹⁰⁶.

5.2 تكافؤ الفرص

تُعد سهولة الوصول إلى العمل عبر المنصات من أهم مزاياه. ومع ذلك، تُظهر النتائج أن العمل عبر المنصات ليس سهل المثال كما يبدو. فقد اضطرّ 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 المشاركات تحمل تكلفة شراء هاتف، فاضطررت إلى الانضمام إلى صديقتها في طلباتها حتى تتمكن من توفير ما يكفي من المال لشراء هاتف. كما يُنفق السائقون أموالاً للوصول إلى خدمات الإنترنت، إذ يضطرّ معظمهم إلى شراء باقات إنترنت إضافية بعد انضمامهم إلى العمل عبر المنصات. وأفاد جميع المشاركين بأنهم لم يتلقّوا أي مساهمات من أصحاب عملهم لتمويل الوصول إلى الإنترنت.

يلعب الاتصال بالإنترنت دوراً رئيسياً في العمل عبر المنصات. فقد اشتكت 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 تقاضيهم أجوراً أقلّ بسبب عدم قدرتهم على تلقي الطلبات عبر المنصة. أشار سائق آخر إلى مشاكل الاتصال التي تؤدي إلى ساعات عمل غير مدفوعة الأجر، موضحاً: "أحياناً، 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، الدراسية والعلوم: بحثاً عن عقد اجتماعي جديد، منشورات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (باريس)، 2023، <https://doi.org/10.1787/c945c24f-en>

ليسري على العمل. أعياني حالياً من تكلفة النفقات الطبية. يحتاج إلى إجراء عملية جراحية، لكنني أوجلها باستمرار حتى ستطيع تدبير تكاليفها¹¹⁷.

كما ينعكس عدم الاتكارات بسلامة العمال في أوقات التسليم المحدودة التي تحددها بعض المنصات. وأشار سائقو إحدى المنصات إلى حاجتهم إلى توصيل الطلبات في أقل من 20 دقيقة، بغض النظر عن بعد موقع التسليم. وأكد سائقو منصة أخرى مراًوا وتكراراً على أهمية توصيل طلباتهم بسرعة، رغم عدم تحديد المنصة لفترة زمنية مُعينة.

يبدو أن النساء العاملات كسائقات أكثر عرضة للخطر فيما يتعلق بالسلامة. أفادت سائقات أنهما تعرضتا للدهس من قبل سيارات في أثناء توصيل الطلبات على دراجتيهما. وأشارت سيدة أخرى إلى أن سيارة لاحقتها خلال توصيل طلبيّة في إحدى المرات، وتعزّزت للترهيب من قبل سائقٍ ميكروبياص في مرات أخرى.

يحاول بعض سائقي الميكروبياص التسابق معه في الشارع. صدمتني سيارة ميكروبياص عمداً وألحقت الضرر بدرجتي. حاول رجل مساعدتي، لكنني كنت أكثر قلقاً على دراجتي. قال الناس في الشارع لسائق الميكروبياص إن عليه إصلاح دراجتي، وكان رده أنه لا يستطيع تحمل تكالفة إصلاحها¹¹⁸.

كما أن الوصمة الاجتماعية التي تلحق بالنساء العاملات في منصات توصيل الطلبات تُضاعف من سوء أوضاعهن. ففأدت إحدى المُشاركات بتعريضها للتحرش اللفظي من قبل لزبائن. وأفادت أخرى بمخاوف تتعلق بالسلامة، خصوصاً العمل على الطرق في وقت متأخر من الليل.

بتوافق هذا مع الأدبيات والدراسات السابقة، والتي تُظهر
ن اقتصاد المنصات قد خلق قوة عاملة¹¹⁹ أكثر شمولاً بين
الجنسين، إلا أن النساء يواجهن مجموعة من التحديات
لمتعلقة بالنوع الاجتماعي. العديد من الوظائف المُتاحة في
اقتصاد المنصات "ذكورية" تقليدياً. وبالتالي، عندما تشارك
لadies في هذه الوظائف، يعتقد أنهن يتجاوزن المعايير
الجنسانية. غالباً ما ينطوي هذا، بالنسبة للكثيرات منهن،
على مخاطر الوصمة الاجتماعية والعنف القائم على النوع

¹¹⁷ مقابلة مع احدى عضوات مجموعة التركيز.

118 مقابلة مع احدى عضوات مجموعة التركيز.

نحو العمل عبر المنصات في خلق سوق عمل أكثر شمولًا للنساء، في نيجيريا وجنوب إفريقيا وكينيا والهند وإندونيسيا، أفادت النساء بأنهن يشعرن بأن المنصات "خافت لهن المزيد من فرص العمل". من خلال ربطهن بأسواق جديدة وتحقيق الفيود المحفوظة عليهن، ومساعدتهن على تجاوز الشبكات الاجتماعية والمهنية الإقصائية، وتزويدهن بما يثبت عملهن، قالت النساء إنهن شعرن بالتمكين من خلال العمل عبر المنصات. لا يختلف الوضع كثيراً في مصر، إذ ذكرت النساء العاملات كسائرات 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 مكملاً أساسياً للدخل. وأشارن بالمرورنة التي سمحت لهن بإدارة مسؤوليات المنزل إلى جانب عملهن، وأعربن عن شعورهن بالاستقلالية التي اكتسبنها من خلال توليهن هذه الوظيفة.

حصلوهما على إجازات مرضية. أجبرت هذه الظروف بعض العمال على بذل أقصى جهد ممكّن للحفاظ على صحتهم وسلامتهم. روى أحد السائقين قصة تعرّضه 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».¹¹¹

يتشابه هذا مع التجارب العالمية للعاملين في المنصات، إذ يتحمّل الكثير منهم مسؤولية صحتهم وسلامتهم، على الرغم من المخاطر المهنية الناجمة عن الإرهاق، الناتج عن ساعات العمل الطويلة وحوادث المرور المميتة. ووفقاً للأدبيات والدراسات السابقة، يُمثل هذا الأمر إشكالية لسبعين: الأول هو أن العديد من العاملين في المنصات "غير مدركين أو غير مهتمين بمخاطر الصحة والسلامة"¹¹². 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"¹¹³. قد يعتمد هذا إلى حد كبير على السبب الثاني: ضغط المنصات على العمال لتحمل هذه المخاطر. تحرص منصات توصيل الطعام تحديداً على جذب العملاء والاحتفاظ بهم في سوق مُنشَّع نسبياً¹¹⁴: لذلك، يميل البعض إلى تحديد أوقات تسليم تتراوح بين الظروf الخارجية والداخلية عن سيطرة السائق، حتى أنها تصل إلى فرض عقوبات على عمليات التسليم المتأخرة، ما "يؤدي إلى سلوك مروري محفوف بالمخاطر وحوادث ووفيات"¹¹⁵.

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 "عرضه لإصابة خطيرة" في حادث خلل العمل، فإن "المنصة جعلته يدفع ثمن الطلب الذي تضرر بسبب الحادث"¹¹⁶.

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

111 مقابلة مع أحد أعضاء مجموعة التركيز.

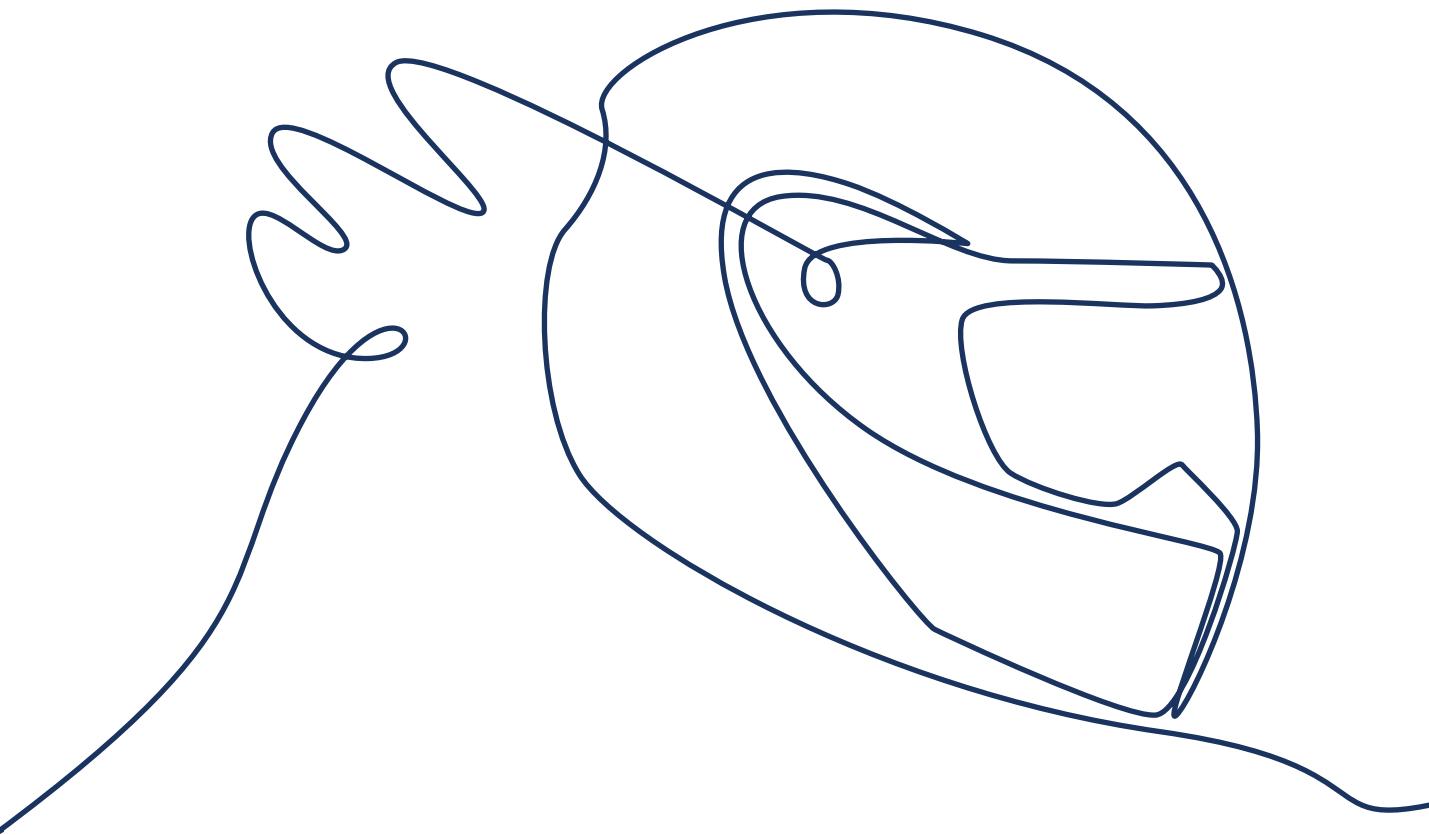
نفیسه 112

۱۱۳ نظریه

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

115 منه هيو نجحون وآخرون، “ماذا لو توقف سائقو التوصيل عن العمل؟ تحديات لوجستيات الميل الأخير خلال جائحة كوفيد-19”， مجلة أبحاث أعمال وإدارة التقنية، المجلد 47 (2023).

116 مقابلة مع سائقة



[المنصة] شيئاً، بحسب أحد المُشارِكين¹²⁴. أنشأ السائقون صندوقاً لإرسال تبرعات شهرية لعائلته. وكانت التبرعات التي يجمعها العمال موضوعاً متكرراً في مجموعات التركيز. أفاد سائقو منصة أخرى بأن مشرقاً أنشأ صندوق "منصة للخير"، الذي يتمكن السائقون من التبرع للسائقين الآخرين المحتاجين. أمرٌ مشجع ومحبط في آنٍ 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 غير 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 يعزز الطابع غير الرسمي لهذا العمل. يصنف معظم عمال المنصات الرقمية إما كمتعاقدين مستقلين أو عمال لحسابهم الخاص¹²⁵. يحافظ هذا على استمرارية الطابع غير الرسمي وعدم تسجيلهم رسمياً كموظفي، وبالتالي يحرّمهم من الاستفادة من الحماية الاجتماعية. وينطبق هذا حتى على العاملين لحسابهم الخاص، الذين يفترض نظرياً أن يكونوا مؤهلين للتسجيل

الاجتماعي¹²⁶. ولقد خلص تقرير صدر عام 2022 بعنوان "التركيز على استغلال العمالة"، إلى أن 18٪ من عاملات توصيل الطلبات عبر التطبيقات تعرضن للتحرش الجنسي¹²¹. 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 المنصات¹²². 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 سلامتهم، وهو الشعور الذي تفاقم بسبب نظام التصنيف التعسفي¹²³.

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

¹²⁴ راني ديساندي وآخرون، (مايو 2022). "المرأة في اقتصاد المنصات: رؤى ناشئة"، سجيب، <https://www.cgap.org/research/reading-deck/women-platform-economy-emerging-insights>

¹²⁵ التركيز على استغلال العمالة، "ورقة موقف: مُعالجة التحرش الجنسي في الوظائف منخفضة الأجر وغير الآمنة". (لندن: فليكس، 2021)، <https://www.labourexploration.org>

¹²⁶ نجلاء رزق، (قيد النشر) "بين المطرقة والسندان-العاملات في مجال العمل الحر في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا".

¹²³ نجلاء رزق وآخرون، "تحليل جنساني لخدمات النقل التشاركي: وجهات نظر من القاهرة، مصر"، في النقل الحضري في عصر اقتصاد المشاركة:

المدن التعاوِنية، مركز تنفيذ السياسات العامة لتعزيز العدالة والنمو، 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، الارتباطية والعلمية: بحثاً عن عقد اجتماعي جديد، منشورات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (باريس)، 2023، <https://doi.org/10.1787/c945c24f-en>

أو الإصابة¹²⁸. ويفاقم هذا الوضع بسبب ممارسات الصحة والسلامة المشكوك فيها في معظم المنصات.

من بين جميع المشاركين الذين شملهم الاستطلاع، أشار ثلاثة فقط إلى تلقيهم دعماً حكومياً قبل جائحة كوفيد-19، وتوقف أحدهم عن تلقي الدعم، بعد الجائحة، يتلقى حالياً ثلاثة سائقين فقط، من بين الذين شملهم الاستطلاع، دعماً جزءاً من برنامجي تكافل وكراهة. تقدم بعض الذين لا يتلقون المساعدة بطلبات للبرنامجي، لكنها رُفضت 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 يتقدموها بطلب. أشار أحد المشاركين إلى أنه كان في السابق جزءاً من برنامجي تكافل وكراهة حتى توقفت المدفوعات دون إبداء أي تفسير. كان جميع السائقين الذين شملهم الاستطلاع تقريباً غير مؤمن عليهم، باستثناء اثنين مؤمن عليهم حالياً¹²⁹ من قبل المنصة التي يعملان بها، واثنين آخرين مؤمن عليهم في وظيفة خارج المنصة. لم يحصل أغلب المشاركين الذين شملهم الاستطلاع على نوع من التأمين، وحصل خمس المشاركين على تأمين في وظيفة سابقة.

يشكل تزايد انعدام الأمان الغذائي مصدر قلق كبير في البلاد، مع ارتفاع أسعار المواد الغذائية بسرعة خلال العام الماضي. انعكس هذا فيحقيقة 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 يُسجل أقل من 20٪ من العمال غير النظاميين لدى وزارة التضامن الاجتماعي للحصول على إعانات اجتماعية.

الوضع أفضل قليلاً بالنسبة للعاملين لحسابهم الخاص المسلمين، خصوصاً وأن عملهم الحر أو استقلاليتهم، يُصنف تصنيفاً خاطئاً. 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"¹²⁶.

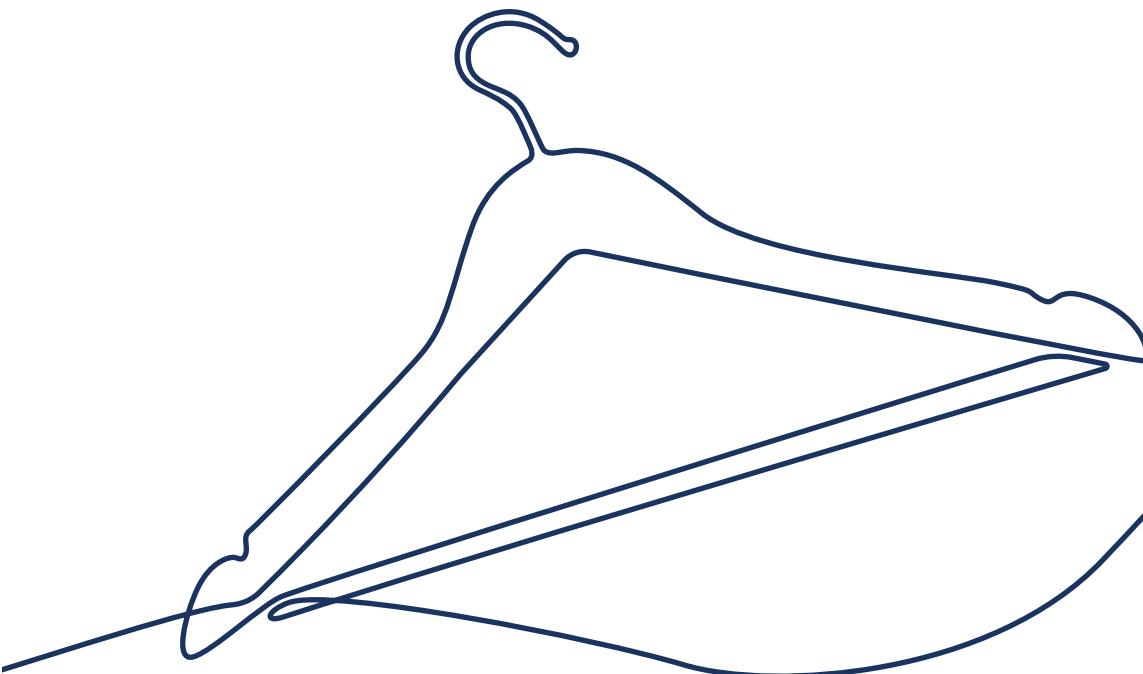
كما أن هذا التصنيف لعمال المنصات يحرمهم من الحصول على الحماية الاجتماعية التي يحتاجونها: فهناك علاقة عكssية بين اعتماد العامل على العمل عبر منصة، وتغطية الحماية الاجتماعية التي يتمتع بها. ويمثل هذا إشكالية، خاصة في البلدان النامية، حيث يعتمد غالبية عمال المنصات على العمل عبر المنصات فقط¹²⁷. كما أنه إشكالي بشكل خاص لأنه يرتبط عادةً بمخاطر مهنية أعلى، فقد يضطر العمال إلى مواصلة العمل حتى في حالة المرض

نفسه 126

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، خصوصاً في ظل الوضع الاقتصادي الراهن. أوضح أحدهم: "أتمنى أن تساعدني الحكومة بتمويل لإقامة مشروعي الخاص. لكن كم من الشباب الآخرين يرغبون أيضاً في أن تساعدهم الحكومة بنفس الطريقة؟ وفي ظل الظروف الاقتصادية الراهنة؟ لا أعتقد أن الحكومة قادرة على مساعدتنا جميّعاً".¹³⁵

مع ذلك، يتمسّك بعض المشاركين بأمل الحصول على دعم حكومي، داعين الحكومة إلى "تحفييف أعباء الحياة اليومية وضغوطها".¹³⁶ 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 تحديداً، فإن دعم تأسيس الشركات والمشاريع سوف يحدث فرقاً كبيراً، كما قال أحد المشاركين.¹³⁷

مع ذلك، أكد جميع المشاركين تقريراً على حاجتهم إلى الحماية الاجتماعية. أبدى بعض السائقين اهتمامهم بنموذج التأمين الاجتماعي التشاركي. وأدرك العديد من المشاركين أن عملهم على المنصات ليس مُستداماً، خصوصاً 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 ستتوفر لهم مصدر دخل يعتمدون عليه.

5.5 خطط مستقبلية

خلال المقابلات ومجموعات الترکيز، أشار العديد من المشاركين إلى أنهم يعتبرون عملهم في اقتصاد المنصات مؤقتاً - مجرد مرحلة انتقالية وليس مسيرة مهنية. دفعت الظروف الاقتصادية الصعبة الكثيرين منهم إلى هذا المجال، لكنهم يأملون في الحصول على وظائف مُستقرة ومرضية. 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. دونه، قد لا يمكنون من مواصلة تعليمهم. وأشار أحد المشاركين في مجموعات الترکيز: "لدينا الكثير من الطموحات. عمل توصيل الطلبات ليس نهاية المطاف بالنسبة لنا. لم نخلق لذلك".¹³⁸ وأضاف مشارك آخر: "لا نحلم بالبقاء في الشوارع طوال الوقت".¹³⁹

الأشهر الأخيرة¹³⁰، حتى الذين يمتلكون بطاقة دعم غذائي (بطاقة تموين). ويتبين هذا من حقيقة أن جميع المشاركين تقريراً أفادوا بتقليل تناولهم للبروتين. لقد تخلّت بعض العائلات عن البروتينات تماماً، بينما قالت عائلات أخرى من تناولها للبروتين ولجأت إلى تناول المُمقبلات 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 سنوياً إلى أدنى مستوى له عند 7.3 كيلوجرام في عام 2020¹³¹، ومن المتوقع أن يكون هذا المعدل قد انخفض بالفعل منذ ذلك الحين. قال أحد المشاركين، عندما سُئل عما إذا كان استهلاكه لللحوم قد انخفض مؤخراً: "ليس كثيراً.. لم يكن كبيراً من الأصل".¹³²

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 للادخار). بالنسبة للبعض، تُعد هذه طريقة جيدة لتوفير المال. وبالنسبة لآخرين، تُعتبر آلية تضمن لهم الحصول على مبلغ نقدي كبير نسبياً في نهاية المدة. أما بالنسبة للنصف الآخر من المشاركين، فإنهما لا يستطيعون الاشتراك في جمعيات، وذلك ببساطة لعدم امتلاكهما دخلاً إضافياً كافياً. وكما أوضح أحد السائقين: "اللي جاي على قد اللي رايج".¹³³

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

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 الترکيز.

¹³⁹ إحدى المشاركات في مجموعة الترکيز.



"جميع هذه البرامج لها إرشادات ومتطلبات يجعلها غير قابلة للتطبيق. ما نراه على موقع 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 الازمة لإجراء حوار مجتمعي ثلاثي الأطراف، لضمان العمل الآمن، غير موجودة.

بعد جائحة كوفيد-19، تتسارعت وتيرة مستقبل العمل، حيث ان تطورت الاتجاهات في سوق العمل نحو دمج التكنولوجيا بشكل أسرع، مما أدى إلى ظهور أشكال جديدة من العمل، وزيادة اخراهم بشكل أسرع (منهم العمل عبر المنصات). ومع ذلك، فإن التحولات الهيكلية المطلوبة في مصر (من تغيرات قانونية وسياسية)، شأنها شأن الدول النامية الأخرى، لم توافق وتيرة التطور بالقدر الكافي لقيادة النمو وتحقيق الرفاه كما كان الحال في التحولات السابقة¹⁴⁰. وتُعد الأدلة المستوحاة من الدراسات الأكاديمية والأرضية أساسية لإرشاد وتوجيه السياسات التي تُمكّن من تنظيم عمل المنصات بشكل أفضل، بما يوفر آليات الحماية الاجتماعية الازمة 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 تمثُّل العمال بظروف عمل

¹⁴⁰ سارة كوك وآخرون، "العمل عبر المنصات في الاقتصادات النامية: هل يمكن للرقمة أن تُحفّز التحول الهيكلي؟" ورقة عمل SCIS حول مستقبل العمل (ERS)، ديسمبر 2023، https://wiredspace.wits.ac.za/items/f6853a0e-ca4d_48c4-a823-419711045f9e

VI. الاستنتاجات والتوصيات

أدت الأزمات المتعددة والمتوالبة، من جائحة كوفيد-19 العالمية إلى التداعيات الجيوسياسية للحرب الروسية الأوكرانية والهجمات الإسرائيليّة 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، دفع 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 خلصت هذه الدراسة إلى أن عمال توصيل الطلبات عبر المنصات في مصر بالكاد يُعطون نفقاتهم رغم ساعات العمل الطويلة. وقد جعلهم ارتفاع تكاليف العمل والزيادة الطفيفة في الأجور عرضة للتهديدات الاقتصادية الوشيكة. وتزداد أوضاعهم سوءاً بسبب افتقارهم للحماية الجسدية والاجتماعية. ولا تتوفر معظم المنصات التي شملتها الاستطلاع للعاملين مُعدات السلامة الازمة على الرغم من خطر وقوع حوادث في أثناء العمل، كما أن جميع العمال الذين تمت مقابلتهم تقريبًا لا يحصلون على تأمين اجتماعي.

وأشار العديد من العمال الذين شملهم الاستطلاع إلى أنهم يعيشون على الكفاف، وبصعوبة بالغة. وأشار ما يقرب من نصف الذين شملهم الاستطلاع إلى قلقهم بشأن الطعام في الأشهر الأخيرة، وأشار جميعهم تقريبًا إلى تقليل تناولهم للبروتين، حتى أن بعضهم تخلى عن تناول اللحوم تماماً. 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 جميعاً، تقريبًا، على الحاجة إلى الحماية الاجتماعية.

بالنسبة للعديد من العمال، لا يعتبرون عملهم على المنصة مُستدامًا على المدى الطويل. في الوقت الحاضر، يُعد العمل في المنصات وسيلة ضرورية للحصول على وظيفة توفر دخلاً شهرياً يتجاوز الحد الأدنى للأجر، وتمتاز بمرنة في تحديد ساعات العمل (حتى لو كان بعضهم يعمل أكثر من 15 ساعة يومياً). يواجه عمال توصيل الطلبات المصريون عبر المنصات تحديات تتمثل في عدم الاستقرار، ونقص الحماية الاجتماعية، وسوء ظروف العمل. ومستمرة هذه الظروف، دون اتخاذ الإجراءات الازمة، مدفوعةً بقلة أو انعدام البيانات عن هؤلاء العمال، ما يجعل نضالاتهم واحتياجاتهم غائبة عن أعين صناع السياسات. ودون بيانات، سيستمر انفال السياسات عن الواقع، وسيظل عمال المنصات بعيدين عن أعين القوانين الجديدة والتعديلات التشريعية. ودون صوت لهم، وكيانٍ تمثيليٍ للمفاوضة الجماعية من أجل الحصول

يجب أن تراعي التشريعات المهمة الأخرى الجوانب المتعلقة بالعمل عبر المنصات والحوسبة الرقمية. كما يجب أن يوسع قانون الضمان الاجتماعي نطاق الحماية الاجتماعية ويكيفه مع العمل عبر المنصات. كما يجب كذلك أن يخفف قانون حماية المنافسة من حدة المنافسة غير العادلة بين المنصات العالمية والمحلية¹⁴². لا ينبغي أن يصبح الأمر تنافساً على الأسعار، بل سباقاً نحو القمة لتحسين ظروف العمل. ويطلب ذلك التزاماً قوياً بالمبادئ والحقوق الأساسية للعمل، بالإضافة إلى التنفيذ الصارم للمبادئ الأربع 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 والمهن¹⁴³. تتيح مراجعة قانون ضريبة الدخل (أ) زيادة عتبات الإعفاء في الحد الأدنى، (ب) تطبيق نهج أكثر تقدمية في الحد الأعلى لخلق فرصة معالجة العمل عبر المنصات أيضاً.

أخيراً وليس آخراً، يمكن لقانون النقابات العمالية أن يعالج أيضاً العمل عبر المنصات، وهو ما يتطلب الضغط على أعضاء البرلمان لتناول هذه القضية. كما يُعد تطوير التنسيق بين المؤسسات الحكومية أمراً بالغ الأهمية، نظراً لأن العمل عبر المنصات يمتد عبر مختلف الاختصاصات القضائية. ولعل إنشاء هيئة أو فريق عمل أو مبادرة مشتركة بين الوزارات خياراً عملياً. كما أن إشراك المجتمع المدني وخاصة جمادات حقوق العمال والنقابات، أمر بالغ الأهمية. ويجب معالجة القضايا المتعلقة بتوفير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإمكانية الوصول إليها وبأسعار معقولة على مستوى السياسات والتنفيذ، باعتبارها عاملاً أساسياً في العمل عبر المنصات.

6.3 تسهيل تمثيل العمال وأصحاب العمل

إن إنشاء كيان يمثل حقوق ومتطلبات عمال المنصات أمر ضروري لدفع عجلة هذا القطاع. يجب أن تتألف للعاملين في منصات توصيل الطلبات وسائل التنظيم والضغط وتمثيل احتياجاتهم واهتماماتهم. ويبقى السؤال قائماً حول شكل التمثيل الأنسب لهذا الغرض، سواءً كان نقابة عمالية أم اتحاداً عمالياً، وما هي الوسائل الازمة لتشكيل مثل هذا الكيان التمثيلي والجدول الزمني لإنشائه.

تشترط 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، وسبل عيش مستدامة. وتستند التوصيات الواردة أدناه إلى العمل الميداني الذي أجري مع العمال، والمشاورات التي عقدت مع الخبراء الميدانيين، وال الحوار مع صناع السياسات. وقد اتّخذت بالفعل خطوات إيجابية نحو التغيير الذي تشتد الحاجة إليه، وتنظر أمثلة من دول أخرى أن مثل هذه التغييرات ممكّنة.

6.1 تحسين جمع البيانات

تُعد البيانات عنصراً أساسياً 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 مبتكرة 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 البيانات 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 المسجلين والناشطين على تطبيقاتها. إذا لم تشارك بعض المنصات، فإن البيانات المجمعة لن تقدم سوى صورة جزئية، وليس كافية، لنظام منصات توصيل الطلبات.

6.2 تنظيم عمل المنصات

تُعد هذه فرصةً سانحة لاستخدام الأدلة المستقاة من البيانات المحتملة المجمعة لدمج "نهج سياسات وبرامج التوظيف والحماية الاجتماعية ل لتحقيق أقصى قدر من التأثير وخلق أوجه تآزر¹⁴¹، وفقاً للتوصيات "المحفز العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل التحولات الخضراء"، التابع للأمم المتحدة. ومع أن قانون العمل الجديد فيه بعض الآليات لحكومة انظم العمل الجديدة، لابد من امتداد هذه الحكومة 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/weso/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 "المحفز العالمي للوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقالات عادلة: ملخص رفع المستوى"، (دون تاريخ)، منظمة العمل الدولية، https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/genericdocument/wcms_854428.pdf

توصيل الطلبات في برامج الحماية الاجتماعية. ستنستمر في التواصل مع الجهات المعنية لتعزيز حضور عمال المنصات في الإحصاءات الوطنية وغيرها من بيانات بيانات العمال. وسنعمل أيضاً 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.

ستتعاون مع شركائنا الإقليميين في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، مثلما تعاونوا معنا في أبحاث مماثلة في بلدانهم.

سيتم تعزيز ونشر الأبحاث السابقة وال حالية والمُستقبلية حول أشكال العمل الجديدة في مصر (وبقية دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا) عبر المنصة الرئيسية لمراكز "الوصول إلى المعرفة من أجل التنمية": مرصد الشرق الأوسط وشمال إفريقيا للذكاء الاصطناعي المسؤول¹⁴⁵. 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 والتتنفيذ، إلا أن عملية تشكيلها تحتاج إلى وقت طويل وإجراءات مُعقدة في ظل المشهد السياسي الراهن. يُعد هذا الخبراء تمهيداً للطريق نحو تطلعات نقابية طويلة الأمد، لكن هناك حلولاً مُمكنة على المدى القصير، مثل تشكيل منظمة مجتمعية تُعنى بتوفير الخدمات الصحية والاجتماعية الأساسية، والدعم المالي، ومعدات السلامة.

من المهم أيضًا أن تجتمع المنصات لإنشاء كيان يمثلها. حالياً، لا تُعتبر المنصات قطاعاً موحداً تحت مظلة اتحاد الصناعات المصرية أو الغرف التجارية. وبالتالي، غالباً ما يواجه العمال صعوبة في التفاوض مع المنصات. كما أن الكيان التمثيلي ضروري نظراً لأن بعض العمال، وخاصة في قطاع تطبيقات النقل، يميلون إلى العمل لدى منصات متعددة في آن واحد.

6.4 تعزيز الحوار بين أصحاب المصلحة المتعددين والمشاركة فيه

مع إنشاء كيان يمثل عمال المنصات وآخر يمثل أصحاب العمل، سيسnis إجراء حوار ضروري بين أصحاب المصلحة. إن السماح للممثليين بالتواصل مع صناع 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 مريحاً للجميع.

VII. المُضي قدماً

بناءً على دراستين سابقتين حول العمل العادل في اقتصاد العمل الحر في مصر¹⁴⁴، يسلط هذا البحث الضوء على التحديات والاحتياجات الخاصة بعمال منصات توصيل الطلبات في مصر. طوال عملية البحث، وكما هو مفصل أعلاه، اتّخذت مبادرات لتحسين ظروف عمل عمال منصات التوصيل في جميع أنحاء البلاد من خلال التعاون مع القائمين على مسوحات سوق العمل، وقادرة القطاع الخاص، وموظفي الحكومة، وممثلي المجتمع المدني. لقد اتّخذت خطوات للأمام، ولكن لا يزال هناك مجال لمزيد من التغيير.

سيستمر "مركز الوصول إلى المعرفة من أجل التنمية" في تعاونه مع جميع الجهات المعنية: صناع السياسات، والمجتمع المدني، والشركات، والأوساط الأكademie، 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	
<p>"يعتمد العمل عند الطلب على علاقة عمل مستمرة مع صاحب العمل، ولكن دون أن يحصل الموظف على وظيفة ثابتة، أو ساعات عمل محددة مسبقاً، أو أجر محدد؛ إذ يستعين صاحب العمل بالعامل فقط عند الحاجة."</p>	<p>العمل عند الطلب عبر المنصات الرقمية¹⁴⁶</p>
<p>"يشير عمل الجماهير (أو عمل مصدره الجماهير) إلى العمل الذي ينفذ عبر منصات إلكترونية تتيح للمؤسسات أو الأفراد الوصول إلى مجموعة غير محددة وغير معروفة من المؤسسات أو الأفراد الآخرين المستعدين لحل مشاكل محددة، أو تقديم خدمات، أو منتجات محددة مقابل أجر".¹⁴⁸</p>	<p>عمل الجماهير¹⁴⁷</p>
<p>"يتضمن عمل الجماهير تطوير مهام عبر الإنترن特 أو عمل عن بعد من خلال منصة رقمية. كما يتتنوع عمل الجماهير من حيث: محتوى المهام (المهام الصغيرة مقابل المشاريع الكبرى) والمؤهلات المطلوبة؛ وعملية الاختيار والتوظيف؛ وطريقة مطابقة العرض والطلب على العمل من خلال المنصات".¹⁴⁹</p>	
<p>"أدخل نموذج أعمال المنصات الرقمية مفهوم "المستهلك المنتج"، أو بعبارة أخرى، الأفراد الذين ينتجون ويسهلكون المعلومات الرقمية. نادراً ما يتتقاضون أجوراً، لكنهم يعملون من خلال توفير البيانات والخدمات التي كان الموظفون ذوي الأجر مسؤولين عنها جزئياً على الأقل - سابقاً، مثل تقييمات الهواة للمنتجات، وتقييم الخدمات، وتوفير المحتوى الذي ينشئه المستخدمون، وإدخال البيانات".</p>	<p>عمل المستهلك المنتج¹⁵⁰</p>

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)، 3 https://doi.org/10.1007/978-3-319-93617-8_3

نفسه 147

148 جرين، أ.، دي هوبوس، س.-أ.، بارنز، ب.، بالدوف، وهـ، 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.

نفسه 149

نفسه 150

<p>"يتميز التنقل والترحال الرقمي بممارстين عمليتين مُحددين. 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 موقع آخر مثل منازلهم، أو مقرات عملائهم، أو موقع خارجية، أو وسائل نقل، أو فنادق، أو مساحات عمل مشتركة، أو أي مكان آخر".¹⁵¹</p>	<p>العمل المتنقل القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والترحال الرقمي</p>
<p>من المفيد هنا التمييز بين: "العمال الرقميون"، الذين يوفرون العمل عبر الإنترت، وبالتالي يمكنهم العمل من أي مكان في العالم، طالما توفر لديهم جهاز كمبيوتر واتصال بالإنترنت، و"العمال الميدانيون"، الذين يؤدون مهاماً بدنية في منطقة محلية".¹⁵²</p>	
<p>يشمل العمل الميداني عبر المنصات توفير خدمات محلية مثل النقل وتوصيل الطعام للمستهلكين".¹⁵³</p>	<p>العمل الرقمي/ الميداني عبر المنصات</p>
<p>"العمل الرقمي عبر المنصات يشمل توفير خدمات عبر الإنترت لعملاء الأعمال".¹⁵⁴</p>	
<p>"العمل عند الحاجة عبر تطبيق" (المعروف أيضاً باسم "عمل المنصة في الموقع") هو العمل الذي توفره منصة عمل أو "تطبيق" يُنفذ محلياً 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".¹⁵⁵</p>	

151 روفاوند (2015). (ماندل إيرين وآخرون) [أشكال التوظيف الجديدة. لوكمسبورج: مكتب المنشورات التابع للاتحاد الأوروبي.

152 إريك تاك، "نحو اقتصاد سياسي للعمل عبر المنصات"، دراسات في الاقتصاد السياسي، 3:101، 207-185، 2020: <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

ملحق 2

أشكال العمل غير المعيارية لمنظمة العمل الدولية ¹⁵⁶	
عقود محددة المدة، بما في ذلك عقود المشاريع أو المهام؛ العمل الموسمي؛ العمل المؤقت، بما في ذلك العمل اليومي. (غير مفتوح المدة الزمنية).	العمل المؤقت
ساعات عمل عادية أقل من ساعات العمل المكافئة بدوام كامل؛ العمل بدوام جزئي هامشي؛ العمل عند الحاجة، بما في ذلك عقود لا تستغرق زمّاً. (غير كامل المدة الزمنية).	العمل بدوام جزئي أو عند الحاجة
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).	علاقة عمل متعددة الأطراف
العمل المقْتَع، العمل الْحُر التابع، عمل ُحر صوريًا أو مصنّف خطأً. (ليس جزءاً من علاقة العمل).	العمل المقْتَع/ العمل الْحُر التابع

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



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