



# تقييمات مؤسسة Fairwork في مصر لعام 2021: نحو عملٍ لائقٍ في ظل اقتصاد يغلب عليه الطابع غير الرسمي



# ملخص تنفيذي

يُعد هذا التقرير الأول من نوعه من مؤسسة Fairwork الخاص بمصر، ويغطي سبع منصات عمل رقمية تشمل أربعة قطاعات مختلفة (سيارات للنقل حسب الطلب والتوصيل السريع والتدريس والخدمات المنزلية). وفي بلدٍ يهيمن عليه الطابع غير الرسمي، تُقدّم منصات العمل الرقمية فرصًا فريدة ومرنة للعاملين من أجل تحصيل الدخل في مصر؛ ولكن يواجه نموذج عمل الاقتصاد الحرّ بعض المشكلات. ويتناول تقرير Fairwork الخاص بمصر ظروف العمل ضمن اقتصاد المنصات بهدف المساعدة في تحسين ظروف العاملين وتعزيز سبل حمايتهم ومنح المزايا لهم.

توصيل سريع) و"أوبر" (منصة لسيارات النقل حسب الطلب) على درجة واحدة.

الموقع؛ أو بمعنى آخر يلزم إنجاز عملها في مكانٍ ووقتٍ مُحدّدين، وهذا نوعٌ معينٌ من العمل ضمن اقتصاد المنصات الأكثر شمولًا.

يعمد هذا التقرير إلى تقييم سبع منصات عمل رقمية مُحدّدة الموقع في مصر مقابل خمسة مبادئ للعمل العادل هي الأجر العادل، وظروف العمل العادلة، والعقود العادلة والإدارة العادلة والتمثيل العادل، مع إعطاء كل منصة درجة من إجمالي عشرة. وتأتي منصة "في الخدمة" وهي منصة تُقدّم مجموعة متنوعة من الخدمات المنزلية - على رأس جدول الترتيب خلال عام 2021 بتسجيلها لخمس درجات، بينما تحتل منصة "مرسول" (منصة توصيل سريع) ومنصة "أوركاس" (منصة تعليمية) المرتبة الثانية بأربع درجات من عشرة، وتليهما منصة "سويفل" (منصة نقل بالحافلات) التي أحرزت ثلاث درجات، بينما حصلت منصات "طلبات" (منصة توصيل) و"مُنجز" (منصة

في شهر يناير 2021، تُجَلّ عدد العاملين في سوق العمل المصري نحو 29.3 مليون<sup>1</sup> عامل من بين عدد السكان البالغ إجمالي عددهم 101.5 مليون نسمة - وهو التعداد السكاني الأضخم في شمال أفريقيا<sup>2</sup>. ومن ثمّ، فإن ظروف اقتصاد العمل الحر في مصر تحظى بالقدرة على التأثير على حياة الملايين، بالرغم من عدم توافر إحصاءات رسمية حول حجم اقتصاد العمل الحر في مصر، فإن عدد العاملين المعتمدين على المنصات الرقمية كصدر للدخل قد تزايد في السنوات الأخيرة؛ حيث سجل عدد سائقي أوبر الفعليين وحده 90 ألف سائق في عام 2019<sup>3</sup>.

يشير اقتصاد العمل الحر المعتمد على المنصات الرقمية إلى سوق العمل الذي يضم العمل الحر المستقل وقصير الأجل - حيث تتعاقد فيه المؤسسات مع عاملين مستقلين بصفة غير دائمة بدلًا من تعيين موظفين بدوام كامل<sup>4</sup>. وفي هذا التقرير، تكون المنصات التي نحن بصدد تقييمها مُحدّدة

## النتائج الرئيسية

الأجر العادل: قدمت ثلاثة من المنصات السبع الواردة في هذا التقرير ("في الخدمة" و"أوركاس" و"سويفل") دليلًا على أن الراتب الإجمالي المدفوع للعاملين يساوي أو يزيد عن الحد الأدنى للأجور بعد سداد التكاليف، أي ما يعادل 2,000 (ألفين) جنيهًا مصريًا (127.31 دولارًا أمريكيًا) شهريًا لعام 2021؛ وهو ما يعادل 333 جنيهًا مصريًا (21.2 دولارًا أمريكيًا) في الأسبوع لمدة 6 أيام عمل أسبوعيًا بمعدل 8 ساعات يوميًا. وتجدر الإشارة إلى أنه عند تقييم الحد الأدنى للأجور، لم تأخذ الدرجات المبلغ الذي تدفعه المنصة للعامل مقابل ساعات العمل في الاعتبار لحسب، ولكن أيضًا تكلفة توفير المُعدات الخاصة بالمهمة ودفع التكاليف المتعلقة بالعمل من ماله. وقد أخذت الدرجات في الاعتبار أيضًا فترات الانتظار بين الوظائف. وكانت إضافة هذه التكاليف - مثل أوقات الانتظار غير المدفوعة وتكاليف السفر وصيانة المركبات والغاز وغرامات المرور المتكبدة - تعني أنه لا يمكن منح نقطة استيفاء الحد الأدنى للأجور للمنصات الأربعة الأخرى. وعندما يمتد هذا الحساب الصافي للنظر في أجر المعيشة، المُقدّر حاليًا بمبلغ

طرق وتكاليف التعافي المرتبطة بها، يأتي ذلك في الوقت الذي تملك فيه منصة "في الخدمة" - منصة الخدمات المنزلية - دليل سلامة تفصيلي كما تُقدّم التدريب على مثل هذه الأمور للعاملين لديها. وتضمن منصة "أوركاس" - المنصة التعليمية - تأمين الدخل للعاملين لديها في حالة حدوث أية إلغاءات، وهو الخطر الرئيسي المرتبط بهذا العمل، بينما تتبع منصة "أوبر" سياسات وإجراءات تُطبّق بغرض حماية السائقين، وتتضمن تزويدهم ببوليصة تأمين.

العقود العادلة: ليست كل المنصات لديها شروط وأحكام واضحة ويمكن الاطلاع عليها؛ إذ لم تُمنح سوى ثلاث منصات فقط النقطة الأولى فيما يخص العقود العادلة ("في الخدمة" و"أوركاس" و"سويفل")، أما فيما يتعلق بالمنصات الأربعة المتبقية التي لم تبرز هذه النقطة، فقد كان السبب الرئيسي وراء ذلك هو عدم إخطار العاملين بالتغييرات المقترحة بوقت كافي قبل دخولها حيز التنفيذ. وتقوم جميع المنصات بتضمين بنود في الشروط والأحكام الخاصة بها يحدّ من المسؤولية الملقاة على عاتق المنصة أو يستبعداها؛ وبالتالي لم

3,500 جنيه مصري (222.81 دولارًا أمريكيًا) شهريًا، أو 583 جنيهًا مصريًا (37.11 دولارًا أمريكيًا) في الأسبوع لسنة 2021، نجد أن منصتين فقط تمكنا من تقديم أدلة على تحقيق مبدأ أجر المعيشة ("أوركاس" و"سويفل").

الظروف العادلة: هناك العديد من المخاطر التي يواجهها العاملون في قطاع الأعمال الحرة خلال عملهم وتتراوح هذه المخاطر ما بين مسائل السلامة على الطريق إلى الجريمة والعنف. وقد تمكّنت خمسة من المنصات من إثبات إلمامها بهذه المخاطر واتخاذها بعض الإجراءات لحماية العاملين منها؛ فكان لدى منصتي "مُنجز" و"مرسول"، وكلاهما منصتا توصيل، سياسات مناسبة للتعامل مع الطلبات الخبيثة، على الرغم من أن السلامة على الطرق هي الخطر الرئيسي الذي يواجهه العاملون في مجال التوصيل السريع؛ حيث تعتمد منصة "مُنجز" إلى توفير مُعدات الحماية الشخصية (PPE) للعاملين لديها، وإن كان ذلك بتكلفة محفظة تُخصم شهريًا من دخلهم، بينما تُقدّم منصة "مرسول" نظام تعويض عن الحوادث يضمن تعويض العاملين عن أي حوادث

نظرًا لعدم وجود دليل على الخطوات المتخذة من أجل تحقيق الشمولية، بالإضافة إلى عدم وجود خطوات محددة للطعن.

التمثيل العادل: تخضع هيئات العمل الجماعي للعاملين للتقييم في ضوء السياق المصري الأوسع في هذا الصدد؛ ولم تحصل سوى منسّنة واحدة من أصل سبع منصات على نقطة، وكانت منسّنة "مرسول" المنسّنة الوحيدة التي قدمت الدليل الذي يشير إلى الاستعانة باليات جماعية هادفة لتعبير العاملين عن آرائهم؛ حيث كان ذلك في صورة منتديات واجتماعات منتظمة يمكن للعاملين من خلالها الاتفاق على رأي جماعي والإفصاح عنه. وأعلنت المنسّنة ذاتها بشكل علني إضافة إلى ذلك أنها تدعم الجهود التي تقودها الحكومة لإنشاء نقابة لعمال التوصيل وأنها ستدخل في مفاوضات معها.

يكن أيُّ منها قادرًا على تسجيل النقطة الثانية ذات الصلة بشروط العقد العادل (النقطة 2-3).

الإدارة العادلة: قدمت ثلاث منصات، هي "في الخدمة" و"مرسول" و"طلبات"، الدليل على كونها توفر الإجراءات القانونية الواجبة للقرارات التي تؤثر على العاملين لديها، بما في ذلك الدليل على وجود وسيلة للعاملين للطعن بشكلٍ هادفٍ في الإجراءات التأديبية؛ أما بالنسبة للمنصات الأربعة المتبقية، فكانت عملية الطعن غير كافية، أو كان من غير المسموح للعاملين التعبير عن مخاوفهم؛ وبالتالي لم تتمكن من تسجيل النقطة الأولى. وبالتشاور مع فريق Fairwork في مصر، تبين أن هناك منسّنتين (وهما "في الخدمة" و"أوركاس") قد طبقتا سياسة مناهضة للتمييز. ورغم ذلك، فإن منسّنة "في الخدمة" هي المنسّنة الوحيدة التي تمكنت من تسجيل نقطة لضمان تحقيق المساواة في عملية الإدارة؛ حيث إنها تتخذ خطوات هادفة لإشراك المرأة في هذه العملية. ولم تتمكن منسّنة "أوركاس" من تسجيل نقطة



## الافتتاحية:

# المنصات العالمية والشركات الناشئة المحلية في ظل اقتصادٍ يغلب عليه الطابع غير الرسمي

شهد انطلاق منصة "أوبر" في مصر عام 2014، والذي تبعه بعد فترة وجيزة انطلاق منافس محلي آخر هو "كريم"، إدخال منصات العمل الرقمية القائمة على الموقع إلى أكبر دولة في العالم العربي من حيث عدد السكان وثالث أكبر اقتصادٍ عربيٍّ، وقد جاء ذلك في وقتٍ ظلت فيه المظالم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية تلقي بظلالها في أعقاب احتجاجات عام 2011.

فصًا جديدة للعمل الذي تشتد الحاجة إليه، فإن التوثيق والمعايير العادلة لظروف العمل ما زالت متواضعة وفي مراحل تطورها الأولية فقط؛ ففي حين ينعكس الافتقار إلى المعايير على القطاع غير الرسمي ككل، فإن التحول الرقمي المتزايد وتأثير الجائحة على اقتصاد المنصات تجعل هذه اللحظة مناسبة لمشروع Fairwork وفريق مصر للتواصل مع الأطراف المعنية - بما في ذلك العاملون والمنصات والمُنظّمون - للمساعدة في وضع معايير عادلة وشاملة وكرمية للعمل في هذا القطاع المتنامي والعمل كنموذج للأعمال التجارية للشركات الصغيرة والمتوسطة الأخرى غير الرسمية والرسمية على حدٍ سواء.

في واقع الأمر، لقد شهدنا اهتمامًا حقيقيًا من بعض المنصات المحلية للتعامل وفق مبادئ Fairwork ومحاولة تطبيقها، وقد واجهنا أيضًا - ربما لأسباب يمكن فهمها - استياءً وقلقًا من الآخرين؛ إذ لم تُسلطِ عملية التعامل مع المنصات الضوء على العديد من العوائق المتعلقة بالسياق فحسب، ولكن أيضًا على الفرص التي تُقدّم للعاملين والمنصات والأطراف المعنية الأخرى في اقتصاد المنصات في مصر بوجه عام، وأنه ليجدون الأمل أن تساعد النتائج الواردة في هذا التقرير جميع الأطراف المعنية على العمل بشكل تعاوني لضمان تطبيق معايير أكثر عدلاً وإدماجاً واستدامة في اقتصاد المنصات في مصر.

بأنها فرصة أفضل (إن لم تكن الفرصة الوحيدة) لجموع الشباب المتعلمين والعاطلين عن العمل.<sup>13</sup> وإذا تطرقنا إلى حالة منصة "أوبر"، نجد أن التقديرات أشارت في عام 2019 إلى أن هناك 90 ألف سائقٍ نشطٍ يعملون في حوالي نصف محافظات مصر البالغ عددها 27 محافظة،<sup>14</sup> حيث وصل هذا العدد إلى 200 ألف في عام 2020،<sup>15</sup> كما أتحت هذه المنصات بعض الفرص لعمل المرأة.<sup>16</sup>

وفي حال استثناء منصة "أوبر" وعددٍ قليل من الأطراف الإقليمية الأخرى الأصغر حجمًا، فإن شركات اقتصاد المنصات في مصر تتسم بكونها شركات ناشئة ومحلية؛ إذ يشير أحد التقديرات إلى أن العاملين ضمن اقتصاد العمل الحر (خارج منصة "أوبر") يمثلون نسبة قدرها 10 في المائة من 100 ألف عامل في عام 2019.<sup>17</sup> ويعمل رواد الأعمال المحليين ضمن اقتصاد المنصات على تسخير الفرص والوقوف على احتياجات السوق مع التغلب على العقبات و مواكبة التغيرات المرهقة التي عفا عليها الزمن، وينطبق هذا الأمر على أربع من بين المنصات السبع التي نغطيها في هذا التقرير، والتي تُعمل في مجالات التعليم والخدمات المنزلية وخدمة التوصيل بالحافلات وخدمات التوصيل السريع، بينما تعمل المنصات الثلاث الأخرى (الدولية) في مجالات خدمات النقل حسب الطلب والتوصيل السريع.

وعلى الرغم من أن اقتصاد المنصات الناشئ في مصر يوفر

لطالما اتم الاقتصاد المصري بالبطالة المستمرة، لا سيّما بين الشباب والمتعلمين، حيث قدرت البطالة في عام 2019 بنسبة 26.54 في المائة<sup>18</sup> و22.14 في المائة<sup>19</sup> على التوالي، وجاء ذلك في سياق تزايد عدد الشباب، حيث كانت نسبة قدرها 60 في المائة من السكان تقل أعمارهم عن 30 عامًا.<sup>7</sup> بالإضافة إلى ذلك، ظلت مصر تمتلك اقتصادًا غير رسمي قُدّر بأكثر من 50 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في عام 2019،<sup>8</sup> فضلًا عن ارتفاع معدلات بطالة الإناث، حيث بلغت 21.3 في المائة عام 2019.<sup>9</sup>

وقد تزامنت أحداث احتجاجات عام 2011 مع زيادة ملحوظة وتسارع في وتيرة التحول الرقمي والاتصالات؛ حيث تضاعف انتشار الإنترنت على مدى العقد الماضي من 21.6% في عام 2010 إلى 57.3% خلال عام 2019/2020،<sup>10</sup> بينما بلغ انتشار الهاتف المحمول نسبة قدرها 95 في المائة في يونيو 2021،<sup>11</sup> مع وصول مشرّي الإنترنت عبر الهاتف المحمول إلى 55 في المائة من اشتراكات الهاتف المحمول.<sup>12</sup>

من ثم، أخذ مشهد الشركات الناشئة المحلية في مصر في الازدهار والتنوع ليشمل منصات عمل رقمية جديدة في قطاعات مختلفة مثل النقل والتعليم والخدمات المنزلية وخدمات التوصيل السريع/التوصيل العادي، وقد عملت هذه المنصات على توفير فرص عمل جديدة يمكن القول

# المحتويات

- 04 الافتتاحية: المنصات العالمية والشركات الناشئة المحلية في ظل اقتصاد يغلب عليه الطابع غير الرسمي
- 06 إطار عمل Fairwork
- 08 المعلومات الأساسية: نظرة عامة على اقتصاد العمل الحر في مصر
- 10 السياق القانوني والسياسي
- 13 توضيح الدرجات
- 14 منصة تحت الضوء: في الخدمة
- 16 منصة تحت الضوء: مرسل
- 18 قصص العاملين
- 19 موضوع تحت الضوء: عمل المنصات في ظل اقتصاد يغلب عليه الطابع غير الرسمي
- 20 التأثير والخطوات القادمة
- 23 الملحق: نظام Fairwork لتسجيل النقاط
- 28 شكر وتقدير والشركاء
- 30 ملاحظات ختامية

## [قائمة المؤلفين]



نجلاء رزق

نغم الحسامي

نادين وهيبية

خديجة حسن

هايا الزيات

عادل أسامة

## 01 المبادئ الخمسة

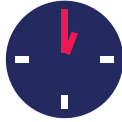
### الأجر العادل

يجب أن يحصل العاملون، أيًا كان تصنيفهم الوظيفي، على دخل مقبول في موطن ولاياتهم القضائية مع مراعاة تكاليف العمل ذات الصلة، ونحن نتولى تقييم الأرباح وفقًا للحد الأدنى الإلزامي للأجور في موطن الولاية القضائية، بالإضافة إلى أجر المعيشة الحالي.



### الظروف العادلة

يجب أن تكون للمنصات سياسات سارية لحماية العاملين من المخاطر الأساسية الناشئة عن إجراءات العمل، فضلًا عن أنه يجب عليها اتخاذ تدابير استباقية لحماية وتعزيز صحة وسلامة العاملين.



### العقود العادلة

يجب أن تكون الشروط والأحكام في المتناول وقابلة للقراءة والفهم. ويتعين أن يخضع الطرف المتعاقد مع العامل للقانون المحلي ولا بد من تحديده في العقد. وبغض النظر عن حالة توظيف العاملين، يجب أن يكون العقد خاليًا من البنود التي تعفي المنصة من المسؤولية بشكل غير معقول.



### الإدارة العادلة

ينبغي وضع إجراءات موثقة تتيح للعاملين التعبير عن آرائهم، والتظلم ضد القرارات التي تؤثر عليهم، والاطلاع على الأسباب الكامنة وراء اتخاذ هذه القرارات. ويجب توفير قناة تواصل واضحة للعاملين تُمكنهم من الطعن على قرارات الإدارة أو تعطيل الحسابات، ولا بد من مراعاة الالتزام بالشفافية في استخدام خوارزميات العمليات على النحو الذي يؤدي إلى نتائج متكافئة للعاملين. ويتعين كذلك اعتماد سياسة موثقة ومحددة تضمن المساواة في إدارة العاملين على المنصة (على سبيل المثال، في التوظيف أو التأديب أو فصل العاملين من العمل).



### التمثيل العادل

يجب على المنصات اعتماد إجراءات موثقة تتيح للعاملين التعبير عن آرائهم. ويجب أن يتمتع العاملون، أيًا كان تصنيفهم الوظيفي، بالحق في تنظيم هيئات جماعية، وينبغي أن تكون المنصات مستعدة للتعاون والتفاوض معها.



# إطار عمل Fairwork

تسعى مؤسسة Fairwork إلى تقييم ظروف عمل المنصات الإلكترونية وتصنيفها وفقًا لمستوى جودة أداؤها؛ عالمًا بأننا نهدف في نهاية المطاف إلى إظهار مدى إمكانية توفير وظائف أفضل وأكثر عدلًا في اقتصاد المنصات.

إننا نستند في قيامنا بذلك إلى خمسة مبادئ، وتعد المنصة التي تلتزم بها من المنصات التي تُقدّم «عملًا عادلًا» وفقًا لمبادئنا؛ فنحن نقيم هذه المنصات مقابل هذه المبادئ، ولا نهدف من وراء ذلك إلى إظهار الوضع الحالي لاقتصاد المنصات فحسب، بل نتطلع إلى استشراف مستقبله أيضًا.

تجدر الإشارة إلى أنه جرى إعداد مبادئ Fairwork الخمسة بصورة مبدئية في عدد من ورش العمل التي تضم أطرافًا معنية متعددة في مُنظمة العمل الدولية. وللتأكد من أن هذه المبادئ العالمية قابلة للتطبيق في السياق المصري، فقد عمدنا بعد ذلك إلى مراجعتها وضبطها بالتشاور مع العاملين بهذه المنصات والمنظمين والأكاديميين والأطراف المعنية الأخرى في القاهرة.

ويمكن العثور على مزيد من التفاصيل في الملحق حول مستويات كل مبدأ والمعايير المستخدمة لتقييم الأدلة التي جُمعت لتسجيل درجات المنصات.

## 02 نبذة عن المنهجية

يعتمد إحراز المنصات للدرجات وفقاً لمبادئ Fairwork على مجموعة من مصادر البيانات المختلفة التي جمعها فريق البحث الفطري، وتشمل هذه البيانات البحث المكتبي والأدلة المقدمة من المنصات والمقابلات شبه المنظمة التي تعقد مع كلٍ من العاملين والإدارة التابعة لكل منصة.

### البحث المكتبي

تبدأ عملية إحراز الدرجات بالبحث المكتبي للتأكد من المنصات التي تعمل حالياً في بلد الدراسة، ومن هذه القائمة، يتم اختيار المنصات الأكبر حجماً والأكثر تأثيراً لتكون جزءاً من عملية التصنيف، ويجري تضمين أكثر من منصة واحدة من كل قطاع إن أمكن (أي طلب النقل الإلكتروني أو توصيل الطعام) للسماح بإجراء مقارنات داخل كل قطاع؛ علماً بأن المنصات المدرجة في عملية التصنيف منصات دولية كبيرة وتتصف بكونها منصات وطنية/إقليمية، كما يربح البحث المكتبي الستار عن المعلومات العامة التي قد تُستخدم في تسجيل نتائج لمنصات معينة (مثل تقديم خدمات معينة للعاملين أو النزاعات الجارية).

ويُستخدم البحث المكتبي أيضاً لتحديد نقاط التواصل أو طرق الوصول إلى العاملين؛ فمجرد الانتهاء من قائمة المنصات، يتم الاتصال بكل منصة لإخطارها بشأن إدراجها في دراسة التصنيف السنوية وإمدادها بمعلومات حول هذه العملية، ويُطلب من جميع المنصات المساعدة في جمع الأدلة وكذلك في الاتصال بالعاملين لإجراء المقابلات.

### المقابلات مع مديري المنصات

يتضمن النهج التالي التواصل عن كثب مع المنصات للحصول على أدلة؛ حيث تُوجّه الدعوة إلى مديري المنصات للمشاركة في المقابلات شبه المنظمة وكذلك لتقديم أدلة تتعلق بكل مبدأ من مبادئ Fairwork. وتوفر مثل هذه اللقاءات الاطلاع بعمق على نموذج الأعمال والتشغيل المتبع في المنصة، وتفتح الباب أيضاً لإجراء حوار قد ينتج عنه موافقة المنصة على تنفيذ تغييرات مبنية على المبادئ. وفي حال رفض مديري المنصات للمقابلات، فإننا نقتصر في تقييمنا لتلك المنصات على الأدلة التي حصلنا عليها من البحث المكتبي ومن مقابلات العاملين على المنصات.

### المقابلات مع العاملين

يتضمن النهج الثالث إجراء مقابلات مباشرة مع العاملين في المنصات؛ إذ نستهدف إجراء مقابلات مع عينة من العاملين تتراوح ما بين 5 إلى 10 عاملين في كل منصة. ولا تهدف هذه المقابلات إلى بناء عينة تمثيلية، ولكنها تجري عوضاً عن ذلك بهدف فهم إجراءات العمل وطرق تنفيذه وإدارته؛ فهي تتيح لباحثي Fairwork الاطلاع على العقود الصادرة للعاملين والوقوف على سياسات المنصة المتعلقة بالعاملين. ومن خلال هذه المقابلات، يتمكن الفريق أيضاً من تأكيد التطبيق العملي لمنصة ما للممارسات والسياسات التي تدعيها أو دحض تلك المزاعم. أجريت جميع المقابلات في القاهرة؛ وقد جرى الاتصال

## 03 طريقة حساب النقاط

ينقسم كل مبدأ من مبادئ Fairwork الخمسة إلى نقطتين: نقطة أساسية ونقطة تميز لا يمكن منحها إلا بعد منح النقطة الأساسية. وتحصل كل منصة على درجة من 10 درجات؛ إذ لا يمكن منح النقاط إلى المنصات إلا عندما تبرهن على تنفيذها للمبادئ بشكل مقبول. ولا يعني عدم التمكن من تحقيق نقطة ما بالضرورة أن المنصة لا تتمثل لمبدأ المعنى؛ فهذا يعني ببساطة أننا لسنا قادرين - لسبب ما - على إثبات امتثالها.

تتضمن عملية تسجيل النقاط سلسلة من المراحل؛ ففي البداية، يقوم الفريق الفطري بجمع الأدلة وتخصيص الدرجات الأولية، ثم تُرسل الأدلة المُجمعة إلى مراجعين خارجيين لإضفاء الاستقلالية على عملية منح النقاط، ويكون هؤلاء المراجعون أعضاء في فرق Fairwork في بلدان أخرى، فضلاً عن كونهم أعضاء في فريق Fairwork المركزي. وبعد انتهاء المراجعين الخارجيين من تخصيص النقاط الخاصة بالمنصات، يجتمع جميع المراجعين لمناقشة النقاط وتحديد النتيجة النهائية. بعد ذلك، تُمرر هذه النقاط، بالإضافة إلى مبررات منحها من عدمه، إلى المنصات للاطلاع عليها، وتحصل المنصات بعد ذلك على فرصة لتقديم المزيد من الأدلة لكسب النقاط التي لم تُمنح لها في البداية، ثم تُشكل هذه النقاط النتيجة السنوية النهائية التي يجري نشرها في تقارير Fairwork الفطرية السنوية.

يمكن العثور على مزيد من التفاصيل حول نظام Fairwork لتسجيل النقاط في الملحق.

بالعاملين عبر مجموعة من القنوات المختلفة، بما في ذلك التواصل معهم عن طريق طلب خدمة على المنصة التي يعملون عليها، ثم طلب إجراء مقابلة بعد ذلك، وتمت الاستعانة بعيناتٍ من مقابلات سابقة أيضاً. وقد أُجريت جميع المقابلات عبر الهاتف نظراً لقيود الإغلاق الناجمة عن جائحة فيروس كوفيد - 19.

كانت المقابلات شبه منظمة كما عمدت إلى استخدام سلسلة من الأسئلة المتعلقة بمبادئ Fairwork (الفرعية) العشرة، وأُشترط تجاوز العامل سن 18 عاماً وأن يكون قد عمل مع المنصة لما يزيد على شهرين لكي يكون مؤهلاً للمشاركة في المقابلات. وقد أُجريت المقابلات باللغة العربية، وتولى فريق Fairwork في مصر ترجمتها إلى اللغة الإنجليزية.

### الجمع بين النهج الثلاثة

يوفر هذا النهج الثلاثي وسيلة للتحقق من ادعاءات المنصات من مصادر مختلفة، وفي الوقت نفسه يتيح الفرصة أيضاً لجمع كل من الأدلة الإيجابية والسلبية من مصادر متعددة. ويُحدّد فريق Fairwork النتائج النهائية استناداً إلى أشكال الأدلة الثلاثة؛ ولا تُمنح النقاط إلا في حال وجود دليل واضح على اجتياز كل مستوى.

## المعلومات الأساسية:

نظرة عامة على اقتصاد العمل  
الحر في مصر

تحتل مصر بأكبر تعدادٍ سكانيّ في شمال أفريقيا حيث سجل عدد سكانها 101.5 مليون نسمة في شهر يناير 2021،<sup>18</sup> ومن بين هؤلاء السكان، نجد أن 29.3 مليون نسمة، أي حوالي 29 في المائة، يُشكّلون سوق العمل، كما نجد أن ستين في المائة من عموم السكان تقل أعمارهم عن 30 عامًا،<sup>19</sup> منهم 27 في المائة غير ملتحقين بتعليم أو عملٍ أو تدريب.<sup>20</sup>

ما لا شك فيه أن ارتفاع معدل النشاط غير الرسمي عبر القطاعات في مصر يعني أن العمّال غير النظاميين أو العمّال المؤقتين يُشكّلون نسبة كبيرة من القوى العاملة في مصر؛ حيث إن القطاع غير الرسمي في مصر يُعرف بمرونته مقارنةً بنظيره الرسمي فضلًا عن قدرته على التعامل مع صدمات السوق، بيّن أن جائحة كوفيد-19- صاحبها آثارٌ مدمرة على كلا القطاعين، إذ يتحمّل القطاع غير الرسمي العبء الأكبر من التداعيات على المدى القصير.<sup>31</sup> وجاء انخفاض الطلب على العمالة في كل من القطاعين الرسمي وغير الرسمي نتيجة للصدمات التي تعرضت لها الصناعة العالمية، فضلًا عن تسريح أعداد كبيرة من العمالة في كل من قطاعي العمالة الرسمي وغير الرسمي؛ حيث قامت شركة "أوبر" مصر وحدها بفضل 40 في المائة من موظفيها في مايو 2020.<sup>32</sup>

وفي يونيو 2021، أعلن المجلس القومي للأجور عن زيادة الحد الأدنى للأجور الشهرية لموظفي القطاع الخاص من

جزئيًا إلى بيئة أعمال تفتقد المرونة في البلاد والبيروقراطية والعقبات الهيكلية التي تعوق الشركات الناشئة والمشاريع التجارية الجديدة؛ حيث ينتمي ما يقرب من 90 في المائة من الشركات الصغيرة والمتوسطة في مصر إلى القطاع غير الرسمي، إذ تُعد "صعوبة في الحصول على التراخيص اللازمة [و] معدلات الضرائب المرتفعة" سببًا رئيسيًا وراء لجوء الشركات الناشئة إلى معاملات السوق غير الرسمية.<sup>28</sup> كما أن التهرب من السياسات والإجراءات البيروقراطية الصارمة يتيح للشركات الصغيرة والمتوسطة إمكانية التعامل مع صدمات السوق بشكل أفضل و التعافي بسرعة أكبر من الأزمات.<sup>29</sup> ووفقًا لدراسة استقصائية أجراها البنك الدولي عام 2016، أفادت نسبة قدرها 45.8 في المائة من الشركات الرسمية في مصر أنها تلجأ في واقع الأمر إلى الممارسات غير الرسمية من أجل خفض التكاليف وزيادة الديناميكية والمرونة ومواكبة المنافسة المتزايدة للمؤسسات غير الرسمية بشكل أكثر فاعلية.<sup>30</sup>

على مدى عقود، اتسم الاقتصاد المصري بالاعتماد الشديد على مصادر التمويل الخارجية، وبشكل أساسي من النفط والغاز، وإيرادات قناة السويس والسياحة وتحويلات العاملين في الخليج؛<sup>21</sup> حيث بلغت هذه المصادر الثلاثة الأخيرة وحدها 14.5 في المائة من إجمالي الناتج المحلي في 2020.<sup>22</sup> وقد أدى هذا التنوع الاقتصادي المحدود إلى تقييد نمو فرص العمل وخلق بطالة هيكلية وثابتة؛<sup>23</sup> فبين حين أن معدل البطالة كما أعلن رسميًا في عام 2021 بلغ 7.3% من إجمالي القوى العاملة،<sup>24</sup> لا زال معدل البطالة مرتفعًا بشكل ملحوظ بالنسبة للمرأة والمتعلمين والشباب.

ظلت هناك مخاوف على مدار سنوات بشأن نمو الاقتصاد غير الرسمي في مصر، والذي يُشار إليه أحيانًا باسم "اقتصاد الظل"؛<sup>25</sup> حيث تشير الحسابات التي أجريت مؤخرًا إلى أن القطاع غير الرسمي يمثل أكثر من 50 في المائة من إجمالي الناتج المحلي،<sup>26</sup> وأكثر من 60 في المائة من إجمالي السكان العاملين،<sup>27</sup> ويرجع انتشار الطابع غير الرسمي في مصر





230 في المائة،<sup>38</sup> غير أنه ورغم تزايد عدد المنصات الجديدة، ما زال اقتصاد المنصات لا يحظى سوى بمكانة صغيرة ضمن قطاع الاقتصاد غير الرسمي الضخم في مصر؛ إذ تشير التقديرات إلى أنه يضم ما بين 100 ألف إلى 200 ألف عامل في جميع أنحاء،<sup>39</sup> حوالي 90 بالمائة منهم سائقون تابعون لمنصة "أوبر".<sup>40</sup>

أطلقت منصة "سويغل" في مصر عام 2017 كإحدى منصات خدمات النقل حسب الطلب؛ ورغم أنها تعمل في الأصل في مصر، فإن مقرها الرئيسي بالإمارات العربية المتحدة ويشمل نطاق عملها مصر وكينيا وباكستان والأردن ودول مجلس التعاون الخليجي، وتقدم "سويغل" للمستخدمين نظام نقل جماعي خاص مدعوم بالتكنولوجيا، ذلك بالإضافة إلى حلول النقل التنظيمي الأخرى مثل النقل المدرسي والجامعي والنقل المؤسسي لموظفي الشركات.<sup>41</sup> وقد أصبحت "سويغل" أول شركة أحادية القرن "يونيكورن" في المنطقة؛ حيث أدرجت في بورصة ناسداك في صيف عام 2021 بتقييم يبلغ 1.5 مليار دولار أمريكي.<sup>42</sup>

من بين المنصات السبع التي شملتها هذه الدراسة، يرتبط ثلاثة منها بخدمات التوصيل، وتوفر اثنتان خدمة النقل حسب الطلب، وواحدة عبارة عن منصة تعليمية، وأخرى تُقدّم سوقاً عبر الإنترنت لخدمات صيانة المنازل وتحسينها؛ وقد تولى رواد أعمال مصريون إنشاء أربع من هذه المنصات محلياً وتمثّل صغار الأطراف المعنية في الأسواق التي تعمل بها (باستثناء "سويغل").

2,000 جنيه مصري (127 دولارًا أمريكيًا) إلى 2,400 جنيه مصري (152 دولارًا أمريكيًا)، اعتبارًا من يناير 2022،<sup>33</sup> غير أن هذا السُطر لا ينطبق سوى على القطاع الخاص؛ وبالتالي لا يشمل العمّال غير الرسميين الذين يُشكّلون أكثر من 60 في المائة من القوى العاملة، منهم 75 في المائة يكسبون أقل من الحد الأدنى للأجور،<sup>34</sup> ويُقدّر أجر المعيشة المُستخدم في هذا التقرير بـ 3,500 جنيه مصري (222.81 دولارًا أمريكيًا) شهريًا وذلك لأسرة نموذجية تتكون من والدين بالإضافة إلى 3.3 من الأطفال بينما يعمل 1.5 شخص من بينهم.<sup>35</sup>

منذ نشوب الأزمة الاقتصادية في أعقاب احتجاجات 2011 وما تلاها من اضطرابات أدت إلى تعويم الجنيه المصري عام 2016، تحوّل العمّال المصريون المهرة إلى الأعمال الحرة كوسيلة لزيادة دخولهم؛ وعزّز من ذلك التحوّل الرقمي المستمر في مصر، والذي تم ترسيخه في استراتيجية مصر الرقمية التي اعتمدها وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات،<sup>36</sup> مما أدى إلى زيادة الطلب على العمل المستقل عبر الإنترنت بوجه عام، والعمل "الحرة" بوجه خاص، كبديل مرين للعمل التقليدي. وبعد ارتفاع معدل انتشار الإنترنت من 30 في المائة فقط في عام 2010 إلى 54 في المائة في عام 2020،<sup>37</sup> أُنحِت الأعمال الحرة فرصًا متزايدة للعثور على عمل بسهولة ويسر، لا سيّما للعاملين في قطاع الاقتصاد غير الرسمي والمرأة والشباب المتعلمين العاطلين عن العمل.

كانت خدمات النقل حسب الطلب هي أول أنواع أعمال الوظائف المؤقتة دخولًا إلى السوق المصرية، مع انطلاق منصة "أوبر" في عام 2014؛ فبذ ذلك الحين، كان هناك توسع في خدمات المنصات بشكل يتجاوز خدمة النقل حسب الطلب، لا سيّما في قطاع التوصيل، وأدت جائحة كوفيد-19 إلى زيادة تحفيز هذا التوجه الأمر الذي أسفر عن زيادة الطلب على خدمات التوصيل وحدها في مصر بنسبة

# السياق القانوني والسياسي:

يعمل اقتصاد المنصات في مصر وسط بيئة قانونية معقدة بالفعل، تضم عددًا كبيرًا من التشريعات ذات الصلة متضمنة تلك التي تحكم علاقات العمل وتنظيم العاملين وحماية البيانات، ويتمثل التحدي الذي يُقدّمه اقتصاد المنصات في كيفية دمج نموذج عمل جديد - حيث تتداخل العلاقات الاقتصادية - في بنية تحتية تشريعية موجودة سلفًا والتي تحكم علاقات العمل عادةً في شكل ثنائي يتكوّن من "الموظف وصاحب العمل"،<sup>73</sup> ومن ثمّ، فإن هذه التحديات متعددة المستويات، حيث تأتي التحديات الحالية التي تواجه العمل التقليدي في طبيعة التحديات الناشئة التي تواجه نموذج الأعمال الجديد لاقتصاد العمل الحر

## السياق القانوني والتنظيمي لاقتصاد المنصات

في أولى محاولاتها لتنظيم منصات اقتصاد العمل الحر، عمدت مصر إلى سنّ "قانون تطبيقات النقل حسب الطلب" استجابة إلى مظاهرات سائقي سيارات الأجرة التي اندلعت عام 2019 (القرار رقم 2180 لسنة 2019 بخصوص القانون رقم 87 لسنة 2018):<sup>43</sup> إذ يُنظّم هذا القانون رسوم الترخيص التي يتعين على المنصات والسائقين دفعها بالإضافة إلى المسائل المتعلقة بحماية البيانات، ويتطلب ذلك من المنصات دفع ما يقرب من 1.71 مليون دولار أمريكي للحصول على تراخيص تشغيل، كما يتطلب من السائقين الذين يعملون عبر هذه المنصات دفع ترخيص سنوي بقيمة 2,000 جنيه مصري (127 دولارًا أمريكيًا) بالإضافة إلى دفع نسبة قدرها 25 بالمائة كفارق قيمة على الضرائب التي يدفعها سائقو سيارات الأجرة.<sup>44</sup>

تُمثّل خدمات النقل حسب الطلب الغالبية العظمى من أعمال اقتصاد المنصات العاملة في وقت صياغة القانون، وما زال هذا القطاع يخضع إلى هيمنة أطرافٍ معينة كبرى مثل "أوبر" ومنافستها الإقليمية آنذاك "كريم"، التي اشترتها "أوبر" فيما بعد؛ وقد أضرت الشروط التي وضعها القانون بكل من العاملين والشركات الناشئة الأصغر حجمًا التي كانت تحاول دخول هذا القطاع ومنافسة شركات قوية أكبر حجمًا.<sup>45</sup> وقد أوضح مصطفى قنديل - مؤسس منصة "سويفل" - في ذلك الحين، أن حساسية الأسعار لسوق سيارات النقل حسب الطلب في مصر حقيقة أن الشركات الناشئة الصغيرة لا تستطيع تحمّل رسوم الترخيص الضخمة تعني أن الشركات الصغيرة كانت مُضطرة إلى زيادة رسومها؛<sup>46</sup> حيث أوصى بإدخال المزيد من فئات تراخيص المركبات، واعتماد نموذج ترخيص مختلف المستويات ضمن إطار قانوني أكثر شمولًا يأخذ حجم الشركة في الاعتبار.<sup>47</sup>

يُلزم قانون عام 2019 الصادر بخصوص منصات النقل حسب الطلب موظفي المنصة بدفع رسوم تأمين اجتماعي،<sup>48</sup> إلا أنه لا يُوضّح وضع العمّال من حيث اعتبارهم "موظفين" أم "متعاقدين مستقلين"، ويصنّف غالبية العاملين في قطاع العمل الحر في مصر باعتبارهم متعاقدين مستقلين وليسوا

موظفين، غير أن هذا التشريع لا يتناول بشكل منازح قضايا التوظيف الأخرى مثل ساعات العمل والحد الأدنى للأجور،<sup>49</sup> وهذا هو أحد الأسباب التي تُفسّر خطأ تسمية العاملين في هذا القطاع وتضمينهم في إحصاءات العاملين غير الرسميين.

على الرغم من الحقيقة القائلة بأن شركات النقل حسب الطلب متعددة الجنسيات تسيطر على اقتصاد المنصات المعتمدة على الموقع في مصر، فإن هناك مشهدًا محليًا أخذًا في الظهور للشركات الناشئة في قطاعات أخرى، تتضمن الطاقة النظيفة والتكنولوجيا الصحية والتعليم والتكنولوجيا المالية.<sup>50</sup> ومن هذا المنطلق، يجب سنّ التشريعات المستقبلية بشكل أكثر شمولًا للشركات الصغيرة المحلية، وبشكل أكثر شمولًا كذلك للعاملين الذين تتعامل معهم تلك الشركات، كما يجب أن تكون تلك التشريعات واسعة النطاق بما يكفي ليشمل مؤسسات المنصات التي تشارك في أنشطة خلاف خدمات النقل حسب الطلب.

## حماية البيانات الشخصية في اقتصاد المنصات في مصر

شكّلت مسألة حماية بيانات الركاب نقطة خلافٍ فيما بين منصة "أوبر" والحكومة المصرية عندما تعلق الأمر بصياغة قانون النقل حسب الطلب؛ حيث رفضت "أوبر" مشاركة بيانات المُستخدم والوصول إلى خوادم البيانات الخاصة بها مع السلطات المحلية المصرية؛ إلا أنه تم التوصل في نهاية الأمر إلى حلٍ وسطٍ يقضي بأن تقوم منصات النقل حسب الطلب بإمداد الحكومة ببيانات العملاء عند طلبها، وينص القانون على ضرورة الاحتفاظ بجميع البيانات ذات الصلة لمدة ستة أشهر وتقديمها إلى وزارة النقل عند الطلب.<sup>51</sup>

تمثلت المحاولة الثانية لتنظيم إدارة البيانات فيما يتعلق باقتصاد المنصات في قانون حماية البيانات الشخصية لعام 2020 والذي يتضمن العديد من عناصر اللائحة العامة لحماية البيانات للاتحاد الأوروبي؛ حيث ينصّ قانون حماية البيانات الشخصية على أنه "لا يجوز جمع البيانات الشخصية أو معالجتها أو الكشف أو الإفصاح عنها بأي وسيلة إلا بعد الحصول على موافقة صريحة من صاحبها أو في حال سمح القانون بخلاف ذلك".<sup>52</sup> ويُعد هذا القانون

أحد القوانين الحديثة التي تُقدّم مفهوم تنظيم الإدارة الأخلاقية للبيانات في الاقتصاد المصري لجميع الأطراف المعنية. وما زال العديد من الشركات، لا سيّما القطاع المتنامي من الشركات الناشئة المحلية العاملة في مجال التكنولوجيا، تعمل على تبني الإدارة الأخلاقية للبيانات وتنفيذها، وهي مُلزّمة باللوائح الموضوعة حديثًا بشأن هذه المسألة في مصر.

## التحديات المستمرة في مواجهة قانون العمل

كانت أنظمة العمل في مصر خلال الحقبة الناصرية في ستينيات القرن الماضي جزءًا من "العقد الاجتماعي" الذي يضمن التوظيف الحكومي لجميع "المعاهد الثانوية والفنية وخرجي الجامعات لتشجيع التعليم وتوفير شبكة أمان"<sup>53</sup>؛ أما خلال حكم السادات (1970-1981)، فقد جرى تمرير قانوني عمل يحكّم موظفي الخدمة المدنية وموظفي القطاع العام (القانون رقم 47 و48 لسنة 1978)،<sup>54</sup> وأدت هذه اللوائح إلى الزيادة في عدد الموظفين وانعدام الكفاءة وركود الأجور في القطاع العام الذي كان يعتبر صاحب العمل المُفضّل بسبب ما يوفره من استقرار اجتماعي ومالي، غير أن بعض موظفي القطاع العام بدأوا في السعي بشكل تدريجي للحصول على دخل إضافي من خلال العمل غير الرسمي، ومن خلال أعمال النقل حسب الطلب التي انتشرت مؤخرًا.<sup>55</sup>

وتزامنًا مع التحول نحو اقتصاد السوق الحرّ في تسعينيات القرن الماضي، تم إقرار القانون رقم 12 لسنة 2003 لتشجيع التوظيف في القطاع الخاص،<sup>56</sup> ويُشار إلى هذا القانون باسم "قانون العمل المصري"، وهو يوفر مزيدًا من المرونة للشركات الخاصة بهدف تخفيف وطأة عنق الزجاجة على أصحاب العمل واستبدال اللوائح الصارمة سابقًا، لا سيّما تلك المتعلقة بإنهاء الخدمة، حيث كان يُحظر على أصحاب العمل في السابق إنهاء عقد العامل بعد فترة الاختبار كما كان يُطلب منهم تغيير حالة العقد المؤقت إلى عقد دائم عند التجديد.<sup>57</sup> وقدم القانون رقم 12 لسنة 2003 أنذاك مزيدًا من المرونة لأصحاب العمل بخصوص التوظيف والفصل من العمل وذلك من خلال السماح لأصحاب العمل في القطاع الخاص "بتجديد العقد المؤقت دون تحويله تلقائيًا

الأرض لحقوق الإنسان - بدلوه في هذا الأمر قائلاً: "تُحدّد العلاقة بين "أوبر" وشركات النقل الجماعي المماثلة وسائقها من خلال الإذعان القسري؛ حيث تذكر الشركة شروطها وما على السائق سوى النقر على "قبول" في التطبيق".<sup>72</sup>

قضائية ضد الشركة ولكن دون جدوى؛ وفي ذلك الحين، علق ياسر سعد - المحامي في التعاونية القانونية لدعم الوعي العمالي - بأنه وفقاً لقانون العمل المصري (كما هو موضح أعلاه)، تتحقق علاقة العمل عندما يعمل العامل لدى مؤسسة أو شركة حتى وإن لم يكن هناك عقد مكتوب؛ وبالتالي، إذا أنهيت علاقة العمل هذه قبل اكتمال المهمة، فسيظل التعويض مُستحقاً. وعلى الرغم من عدم رفع أي قضية تتعلق بهذا الأمر، قدّم سعد رأيه الخبير في هذا الشأن قائلاً: "هذا يعني أن ثمة علاقة مهنية تتوفر بين منصات العمل الحر والسائقين - حتى في حالة عدم وجود عقد عمل - بحيث لا يمكن إنهاؤها من الناحية القانونية دون مشاركة مكتب العمل ومحكمة العمل".<sup>71</sup> لكن هذا الأمر يكون غير خاضع للمراقبة من الناحية العملية؛ إذ يواجه العاملون في قطاع العمل الحر في مصر، كما هي الحال في أي مكان آخر، إيقافاً تعسفياً بسبب افتقارهم إلى وضعية العمل الرسمي. وعلى سبيل المثال، لم تجد "أوبر" مصر ما يمنحها من تسريح العاملين لديها خلال جائحة كوفيد-19 دون الحصول على موافقة مسبقة منهم. وقد أدلى أكرم صابر - مدير مركز

إلى عقد عمل دائم" على غرار ما ورد في القانون السابق.<sup>58</sup>

تتشرط المادة 32 من هذا القانون وجود العقد، وضرورة إصدار ثلاث نسخ منه لكل طرف من الأطراف التالية: صاحب العمل والموظف وهيئة التأمينات الاجتماعية.<sup>59</sup> إلا أن القانون ينصّ أيضاً على أن قانون العمل يظل سارياً حتى لو كان الموظف بدون عقد: "في حالة عدم وجود عقد عمل كتابي، يُسمح للموظف أن يُقدّم (أمام المحكمة) جميع الأدلة الثبوتية (مثل قسيمة الراتب أو حتى شهادة زميل في العمل) لإثبات علاقة العمل".<sup>60</sup> ويُنظم هذا القانون أيضاً أحكام العمل مثل ساعات العمل والإجازة السنوية والإجازة المرضية وإجازة الأمومة وزيادة الأجور السنوية بنسبة 7% كحد أدنى، كما يُحدّد الإجراءات القانونية الواجب اتخاذها للفصل من العمل أو إنهائه، مثل فترات الإشعار ومكافآت نهاية الخدمة والحزم المالية.<sup>61</sup> وللموظفين المفصولين من العمل الحق في الطعن على هذا الفصل.<sup>62</sup>

تطالب المواد أرقام 208 و 211 و 212 و 214 من قانون العمل المصري أيضاً صاحب العمل بتوفير جميع الوسائل اللازمة لحماية الموظفين من المخاطر المهنية ولضمان الحفاظ على معايير السلامة في مكان العمل،<sup>63</sup> وينص القانون علاوة على ذلك على أن أي موظف مشمول بالتأمين الاجتماعي يستحق "التعويض عن الإصابة في مكان العمل"، على الرغم من أنه لا يُحدّد مقدار المساهمة التي يتعين على ربّ العمل دفعها.<sup>64</sup> وبالإضافة إلى ذلك، يحق للموظفين الذين أدت إصابتهم إلى مجز مؤقت عن العمل الحصول على 100 في المائة من قيمة أجرهم لحين تمكّنهم من العودة إلى العمل.<sup>65</sup>

ذكرت أحدث الإحصاءات أن نسبة قدرها 94.1 في المائة من جميع موظفي القطاع العام المصري لديهم عقود عمل، وذلك مقارنة بنسبة قدرها 30.9 في المائة فقط من العاملين في القطاع الخاص في المؤسسات المُسجّلة رسمياً.<sup>66</sup> وعلاوة على ذلك، وفي الوقت الذي يتقاضى فيه موظفو القطاع العام متوسط راتب قدره 1,278 جنيهاً مصرياً (81 دولاراً أمريكياً) في الأسبوع، يتقاضى موظفو القطاع الخاص الرسمي في المتوسط 877 جنيهاً مصرياً (56 دولاراً أمريكياً) في الأسبوع.<sup>67</sup> وما زال غطاء التأمين الاجتماعي في القطاع الخاص الرسمي منخفضاً أيضاً بنسبة بلغت 34 في المائة، في حين أن 47 في المائة فقط من موظفي القطاع الخاص الرسمي يتمتعون بإجازة مدفوعة الأجر،<sup>68</sup> وبالنظر إلى ما يتسم به العمل "الرسمي" التقليدي من ظروف عمل متدنية وضمانات ضئيلة للحقوق "الرسمية" الأساسية مثل الرعاية الصحية والمعاشات التقاعدية، فليس من الغريب أن يشعر العاملون في مصر بولاء قليل تجاهه.

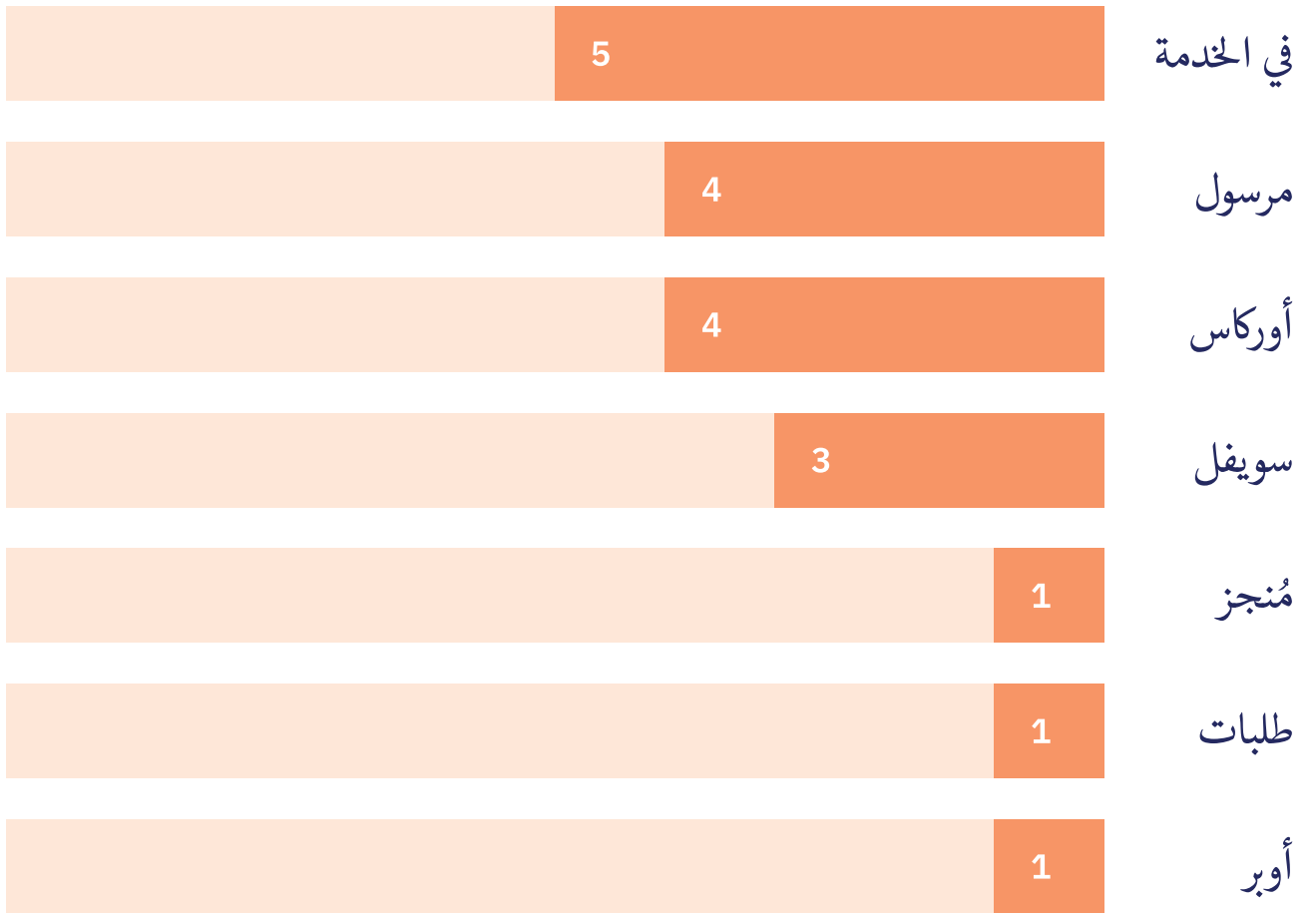
على الرغم من تقديم قانون العمل الموحد هذا، فلا يزال سوق العمل الرسمي جامداً،<sup>69</sup> ويشيع فيه حدوث الممارسات والتفرقات غير الرسمية حتى في أماكن العمل الرسمية نظراً للغموض المحيط ببعض لوائح العمل؛ وقد ساهم هذا - إلى جانب ركود الأجور في القطاع العام - في نمو الاقتصاد غير الرسمي بما يتجاوز حدود قانون العمل، بل والأدهى من ذلك أن قانون العمل لا يُطبّق إلا على شركات القطاع الخاص، وليس على "الموظفين العموميين في الهيئات الحكومية" أو "العاملين لحسابهم الخاص"، وهي الفئة التي تضم العاملين بالمنصات؛<sup>70</sup> ومن ثمّ فإن عمل المنصات لا يدخل ضمن نطاق قانون العمل.

خلال عام 2020، عمدت منصة "أوبر" إلى إيقاف عددٍ من سائقيها في مصر بشكل تعسفي، ما دفعهم إلى رفع دعوى



# تقييمات Fairwork

الدرجة (من 10)



يمكن الاطلاع على تفاصيل نتائج كل منصة على حدى عبر موقعنا الإلكتروني: [/www.fair.work/ratings/](http://www.fair.work/ratings/)

# توضيح الدرجات



## الأجر العادل

أثبتت ثلاثة من المنصات - "في الخدمة" و"أوركاس" و"سوفيل" - أن أجر العاملين الإجمالي يساوي أو يزيد عن الحد الأدنى للأجور، والذي كان محددًا بمبلغ 2,000 جنيه مصري شهريًا (127.31 دولارًا أمريكيًا) خلال سنة 2021، أو 333 جنيهًا مصريًا في الأسبوع (21.2 دولارًا أمريكيًا) مقابل أجر ستة أيام عمل في الأسبوع، وتجدر الإشارة إلى أنه عند تقييم الحد الأدنى للأجور، لم تأخذ الدرجات في الحسبان المبلغ الذي تدفعه المنصة للعامل مقابل ساعات العمل لحسب، ولكن أيضًا تكلفة توفير المعدات الخاصة بالمهمة ودفع التكاليف المتعلقة بالعمل من ماله. وقد أخذت الدرجات في الاعتبار أيضًا فترات الانتظار بين الوظائف.

كانت إضافة هذه التكاليف الإضافية - مثل أوقات الانتظار غير المدفوعة وتكاليف السفر وصيانة المركبات والغاز وغرامات المرور المتكبدة - تعني أنه لا يمكن منح الحد الأدنى للأجور للمنصات الأربع الأخرى.

عندما يمتد هذا الحساب الصافي للنظر في أجر المعيشة (المقدّر حاليًا بمبلغ 3,500 جنيه مصري شهريًا 222.81 دولارًا أمريكيًا)، أو 583 جنيهًا مصريًا في الأسبوع (37.11 دولارًا أمريكيًا) لسنة 2021، نجد أنه لا يمكن سوى لمنصتين فقط ("أوركاس" و"سوفيل") إثبات مبدأ أجر المعيشة.



## الظروف العادلة

يواجه العاملون في قطاع العمل الحر مخاطر عديدة خلال سير عملهم؛ وتتراوح هذه المخاطر ما بين المسائل المتعلقة بالسلامة على الطرق وصولًا إلى الجريمة والعنف، وقد تمكنت خمسة من المنصات من إثبات كونها على دراية بهذه المخاطر واتخاذها بعض الإجراءات لحماية العاملين لديها. وهذه المنصات هي: "منجز" و"مرسول" و"في الخدمة" و"أوركاس" و"أوبر".

تمتلك منصتا "منجز" و"مرسول"، وكلاهما منصتا توصيل، سياسات مناسبة للتعامل مع الطلبات الخبيثة؛ حيث تعتمد منصة "منجز" إلى توفير معدات الحماية الشخصية (PPE) للعاملين لديها، وإن كان ذلك بتكلفة مخفضة تُخصم شهريًا من دخلهم، بينما تُقدّم منصة "مرسول" نظام تعويض عن الحوادث يضمن تعويض العاملين عن أي حوادث طرق وتكاليف التعافي المرتبطة بها.

## تسجيل النقطة.

بالتشاور مع فريق Fairwork في مصر، وُجد أن هناك منصتان قد طبقتا سياسة مناهضة للتمييز (وهما "في الخدمة" و"أوركاس"). ورغم ذلك، فإن منصة "في الخدمة" هي المنصة الوحيدة التي تمكنت من تسجيل نقطة لضمان المساواة في عملية الإدارة؛ وهذا مرجعه إلى كون المنصة تتخذ خطوات هادفة لإشراك المرأة في هذه العملية (راجع "منصة تحت الضوء: في الخدمة"). ولم تتمكن منصة "أوركاس" من تسجيل نقطة نظرًا لعدم وجود دليل على الخطوات المتخذة من أجل تحقيق الشمولية، بالإضافة إلى عدم وجود عملية للتعن.



## التمثيل العادل

يُعد اتحاد نقابات العمال في مصر، بموجب القانون، الاتحاد النقابي الوحيد في مصر الذي يشرف على تشكيل وإضفاء الطابع الرسمي على الجمعيات والنقابات العمالية؛<sup>74</sup> حيث إنه يمثل 2.5 مليون عامل في 23 نقابة تمثل صناعات مختلفة،<sup>75</sup> ويُحيز القانون رقم 213 لسنة 2017 تشكيل نقابات عمالية من مختلف الصناعات وعدد من الحريات المتعلقة بحقوق تكوين الجمعيات، والتي لم تتحقق بالكامل بشكل عملي.<sup>76</sup>

بالنظر إلى هذا السياق، فقد تمكنت منصة واحدة فقط - "مرسول" - من إحراز النقاط نظير تطبيقها للتمثيل العادل؛ حيث كانت منصة "مرسول" المنصة الوحيدة التي قدمت الدليل الذي يشير إلى الاستعانة بآليات جماعية هادفة لتعبير العاملين عن آرائهم، وكان ذلك في صورة منتديات واجتماعات منتظمة يمكن للعاملين من خلالها الاتفاق على رأي جماعي والإفصاح عنه. وأعلنت منصة "مرسول" بشكل علني إضافة إلى ذلك أنها تدعم الجهود التي تقودها الحكومة لإنشاء نقابة العمال للتوصيل وأنها ستدخل في مفاوضات معها.

تمتلك منصة "في الخدمة" - منصة الخدمات المنزلية - دليل سلامة تفصيلي كما تُقدّم التدريب على مثل هذه الأمور للعاملين لديها، وتضمن منصة "أوركاس" - المنصة التعليمية - تأمين الدخل للعاملين لديها في حالة حدوث أي إلغاء؛ حيث يكون الدفع في حالات الإلغاء أحد المخاطر الرئيسية المرتبطة بهذا العمل، بينما تتبع منصة "أوبر" سياسات وإجراءات تُطبّق بغرض حماية السائقين، وتتضمن تزويدهم بوليصة تأمين.

لا توفر أي من المنصات الواردة في هذه الدراسة شبكة أمان، والتي تعد واحدة من أكبر المخاطر التي يواجهها العاملون في قطاع العمل الحر، غير أن إحدى المنصات قدمت دليلًا على الممارسات المعمول بها لضمان عدم تأثر الدخل سلبيًا بشكل دائم في حالة عدم القدرة على العمل (راجع "منصة تحت الضوء: مرسول").



## العقود العادلة

ليست كل المنصات لديها شروط وأحكام واضحة ويمكن الاطلاع عليها؛ إذ لم تُمنح سوى ثلاث منصات فقط النقطة الأولى فيما يخص العقود العادلة، وهذه المنصات هي "في الخدمة" و"أوركاس" و"سوفيل".

أما فيما يتعلق بالمنصات الأربع المتبقية التي لم تحرز هذه النقطة، فقد كان السبب الرئيسي وراء ذلك هو عدم إخطار العاملين بالتغييرات المقترحة في إطار زمني معقول قبل دخول التغييرات حيز التنفيذ.

تقوم جميع المنصات بتضمين بند في الشروط والأحكام الخاصة بها يحد من المسؤولية الملقاة على عاتق المنصة أو يستبعدهما؛ وبالتالي لم يكن أي منها قادرًا على تسجيل النقطة ذات الصلة بشروط العقد العادل (النقطة 2-3).



## الإدارة العادلة

قدمت ثلاث منصات، هي "في الخدمة" و"مرسول" و"طلبات"، الدليل على كونها توفر الإجراءات القانونية الواجبة للقرارات التي تؤثر على العاملين لديها، بما في ذلك الدليل على وجود وسيلة للعاملين للتعن بشكلٍ مجدي في الإجراءات التأديبية.

ما فيما يتعلق بالمنصات الأربع المتبقية، فكانت عملية الطعن لا تقي بالغرض، أو كان العاملون محرومين من التعبير عن مخاوفهم، ومن ثم، لم تتمكن هذه المنصات من

# منصة تحت الضوء: في الخدمة

الإجمالي

1	دفع أجور لا تقل عن الحد الأدنى لأجر المعيشة المحلي بعد خصم التكاليف	0	دفع أجور لا تقل عن الحد الأدنى للأجور المحلية بعد خصم التكاليف	مبدأ 1: الأجر العادل	
1	توفير شبكة أمان	0	تحفيز وطأة المخاطر ذات الصلة بالمهام	مبدأ 2: الظروف العادلة	
1	عدم فرض شروط تعاقدية غير عادلة	0	توافر شروط وأحكام واضحة وشفافة	مبدأ 3: العقود العادلة	
2	الالتزام بالمساواة في عملية الإدارة	0	مراعاة الإجراءات القانونية الواجبة للقرارات المؤثرة على العاملين	مبدأ 4: الإدارة العادلة	
0	دعم الإدارة الديمقراطية	0	تضمن حرية تكوين الجمعيات وآليات تعبير عن الرأي الجماعي للعاملين	مبدأ 5: التمثيل العادل	



منصة "في الخدمة" هي شركة ناشئة مصرية أُطلقت في شهر سبتمبر عام 2014 لتوفير منصة تُقدّم مجموعة متنوعة من الخدمات المنزلية،<sup>79</sup> ونشأت الفكرة الأصلية لهذه المنصة عند محاولته تنظيم سوق الخدمات المنزلية في مصر، و"إنهاء نظام اتصل بصديق" كما يسميه عمر رمضان، مؤسس شركة "في الخدمة".<sup>80</sup>

ثمانى ساعات، نجد أن عمّال الصيانة التابعين لشركة "في الخدمة" يحصلون في المتوسط على 169 جنيهًا مصريًا في الساعة (10.8 دولارًا أمريكيًا) بينما يحصل عمّال النظافة على حوالي 61 جنيهًا مصريًا (3.88 دولارًا أمريكيًا) في الساعة (وكلتاها بعد التكاليف)؛ لذا، فإن شركة "في الخدمة" قد تمكّنت من تسجيل النقطة 1-1 للأجر العادل، ولكن لم تحقق النقطة 2-1، نظرًا لأن عمّال لا يحصلون على أجر أعلى من أجر المعيشة المحلي بعد التكاليف. وهناك مشكلة شائعة تواجه المنصات مثل منصة "في الخدمة" وتمثل في أن العاملين لديها قد يظلون بلا عمل لفترات طويلة لا يتلقون خلالها أي طلبات أو أوامر عمل، نظرًا لأنها تُقدّم خدمات أكثر تحديدًا (من خدمة النقل حسب الطلب، على سبيل المثال)، وبالتالي هناك وقت ركود لا يتم التعويض عنه.

مع تحديد السعر والوقت عند الحجز.<sup>78</sup> جدير بالذكر أن شركة "في الخدمة" لا تعتبر نفسها صاحب عمل على غرار المنصات الأخرى التي تعمل في قطاع اقتصاد العمل الحر؛ إذ يصفها القائمون عليها بأنها شركة "تدريب وتطوير" للأفراد، كما ذكر عمر رمضان - مؤسس الشركة - لفريق Fairwork في مصر في إحدى المقابلات، ويتمحور نموذج أعمالها حول كونها سوقًا تربط مقدمي الخدمات (العاملين في قطاع العمل الحر) بالعملاء، مقابل رسوم تحصل عليها الشركة نظير توصيل كل منهم بالآخر (من 20 إلى 30 بالمائة من رسوم الخدمة).

تُحدّد منصة "في الخدمة" سعرًا مُحدّدًا للساعة لكل خدمة تُقدّم على موقع الويب الخاص بها، وهو أعلى من معدل الحد الأدنى المحلي للأجور في مصر؛ فبينما يكون معدل الحد الأدنى للأجور للساعة في مصر 12.5 جنيهًا مصريًا، أو 0.8 دولارًا أمريكيًا، وذلك ليوم العمل البالغ

ينطوي سوق خدمات الصيانة المنزلية في مصر على تحديات؛ حيث يتسم العاملون في هذا المجال بالطابع غير الرسمي غالبًا فضلًا عن عدم كفاءتهم، وعادة ما يتم الوصول إليهم من خلال الاتفاقات الشفهية - ومن هنا جاءت عبارة الاتصال بصديق، وغالبًا ما تكون أسعار الاستعانة بهم غامضة وخاضعة للتفاوض والمساومة بين صاحب المنزل ومُقدّم الخدمة. ومن هذا المنطلق، أسست منصة "في الخدمة" لسد الفجوة في تقديم الخدمات المنزلية التي تشتد الحاجة إليها في السوق المصرية.

وتُقدّم منصة "في الخدمة" مجموعة من خدمات الصيانة مثل الإصلاحات وأعمال التجارة والسباكة، بالإضافة إلى خدمات مثل إجراء اختبار PCR والتنظيف المنتظم والطلاء ومكافحة الآفات،<sup>77</sup> ويمتلك هذه المنصة تطبيقًا وموقع ويب وخطًا ساخنًا حيث يمكن للعملاء البحث عن مُقدمي الخدمات بناءً على احتياجاتهم،

شركة "في الخدمة" بالمساواة والإدماج ومناهضة التمييز، والالتزام بعدم التمييز على أساس العرق أو الدين أو القومية أو الأصل أو الإعاقة أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو العمر أو أي سمات أخرى محمية بموجب القانون المعمول به.

وتعد منصة "في الخدمة" واحدة من المنصات القليلة التي تربطها علاقة تعاقدية رسمية بعامليها المشتغلين بقطاع العمل الحر، بحيث تُحدّد هذه العلاقة التعاقدية بأكثر من مجرد قبول العاملين لشروط وأحكام التطبيق، ويُقدّم العقد وصفاً تفصيلياً للالتزامات التي يضطلع بها العاملون ونظام التعويضات، كما تتوفر نسخة ورقية منه للعاملين. ولكن على غرار جميع المنصات الأخرى الواردة في هذا التقرير، فإن العقد يحتوي على بند يحدّد من مسؤولية المنصة، وبالتالي لا يرقى إلى ضمان عدم فرض شروط غير عادلة.

كما أن منصة "في الخدمة" لم تُسجّل أي نقاط تتعلق بالمبدأ الخامس، حيث لا توجد أدلة كافية على حرية تكوين الجمعيات والتعبير عن الرأي الجماعي للعاملين، كما لم يكن هناك دليل على توفر الإدارة الديمقراطية اللازمة للوفاء بمتطلبات النقطة 2-5.

"بعد مناقشات مع فريق Fairwork مصر، وافقت منصة "في الخدمة" على سياسة إدارة البيانات التي ستبني المبادئ التوجيهية للأمن العامة لحماية البيانات للاتحاد الأوروبي (GDPR)".

العمل الحر أثناء عدم قدرتهم على العمل باعتباره أمراً غير معتاد؛ نظراً لأن المنصة تعتبر نفسها وسيطاً أو مُسوِّقاً لخدمات العاملين فقط.

كانت منصة "في الخدمة" المنصة الوحيدة في هذه الدراسة التي سجلت كلتا النقطتين في المبدأ الرابع، والخاص بالإدارة العادلة؛ حيث إنه يمكن للعاملين من خلال واجهة المنصة التواصل مع شخص أو الاتصال بالخط الساخن للحصول على الدعم البشري بالتناوب. وعلاوة على ذلك، يمكن للعاملين في شركة "في الخدمة" - كما هو منصوص عليه في العقد المُبرم فيما بينهما - زيارة المقر الرئيسي للشركة للتواصل معها والإعراب عن انتابها من مخاوف والطعن في التقييم المنخفض أو إلغاء عملهم لديها. وقد ذكر العاملون الذين جرت مقابلتهم أن معدل الرد من خلال خدمة الدردشة داخل التطبيق سريع جداً، في غضون دقيقة أو دقيقتين، فضلاً عن امتلاكهم خيار الاتصال بالخط الساخن، كما يتمتع العاملون بفرصة مقابلة شخص من الإدارة مرة واحدة في الأسبوع للتعبير عن مخاوفهم، كما هو مذكور في مقابلات العاملين.

عادة ما يتولى الرجال أداء أعمال الصيانة في مصر؛ لكن منصة "في الخدمة" أظهرت وعياً بالتحيز القائم على النوع ضد المرأة عندما يتعلق الأمر بأعمال الصيانة، واتخذت التدابير اللازمة لضمان تمثيل المرأة من خلال تقديم خدمات التنظيف، وهي الخدمات التي تجذب النساء العاملات. وبالتشاور مجدداً مع فريق Fairwork في مصر، تقوم شركة "في الخدمة" حالياً بتطبيق سياسة مناهضة للتمييز؛ حيث ستؤكد هذه السياسة على التزام

شاملة تضم إرشادات الصحة والسلامة والتي تُحدّد التعليمات الواجب على كل عامل اتباعها بناءً على الخدمة التي يقدمها؛ وتستخدم هذه الوثيقة في التدريب العملي لأكي من مُقدمي الخدمات الجدد. ولم يُشر أيّ من العاملين الذين جرت مقابلتهم إلى مخاطر العمل باعتبارها مخاطر يواجهونها، الأمر الذي يعكس كفاءة التدريب الذي يتلقونه لتجنب وقوع أية حوادث. وفي بداية جائحة كوفيد-19، عمدت شركة "في الخدمة" إلى إمداد العاملين لديها بأقنعة الوجه ومواد التعقيم وواقيات الأحذية - ما يثبت تطبيق الشركة للسياسات المعمول بها لحماية العاملين من المخاطر التي تطوي عليها المهام؛ حيث ذكر العاملون الذين جرت مقابلتهم أن شركة "في الخدمة" توفر لهم "أقنعة الوجه ومواد التعقيم وواقيات الأحذية".

وفيما يتعلق بسياسة إدارة البيانات، وافقت الشركة على تنفيذ سياسة إدارة البيانات التي تفي بمتطلبات النقطة 2-1 وذلك بعد مناقشات عُقدت مع فريق Fairwork في مصر، وسوف تتبع سياسة إدارة البيانات في شركة "في الخدمة" الإرشادات المنصوص عليها في اللائحة العامة لحماية البيانات في الاتحاد الأوروبي. ولم تتمكن شركة "في الخدمة" من الحصول على النقطة 2-2 حيث لا يوجد دليل على وجود شبكة أمان للعاملين لديها. وتجدر الإشارة إلى أنه لم تسجل أي منصة من المنصات محل الدراسة خلال هذا المشروع في مصر النقطة 2-2، ويُعزى ذلك بصفة أساسية إلى العلاقات بين ربّ العمل والموظف، وهي العلاقات التي تربط بين المنصات والعاملين. وفي معظم المقابلات الإدارية التي أجريناها، كان يُنظر إلى تقديم تعويض نقدي للعاملين في قطاع



# منصة تحت الضوء: مرسول

## الإجمالي

0	دفع أجور لا تقل عن الحد الأدنى لأجر المعيشة المحلي بعد خصم التكاليف	0	دفع أجور لا تقل عن الحد الأدنى للأجور المحلية بعد خصم التكاليف	مبدأ 1: الأجر العادل	
1	توفير شبكة أمان	0	تخفيف وطأة المخاطر ذات الصلة بالمهام	مبدأ 2: الظروف العادلة	
0	عدم فرض شروط تعاقدية غير عادلة	0	توافر شروط وأحكام واضحة وشفافة	مبدأ 3: العقود العادلة	
1	الالتزام بالمساواة في عملية الإدارة	0	مراعاة الإجراءات القانونية الواجبة للقرارات المؤثرة على العاملين	مبدأ 4: الإدارة العادلة	
2	دعم الإدارة الديمقراطية	0	تضمن حرية تكوين الجمعيات وآليات تعبير عن الرأي الجماعي للعاملين	مبدأ 5: التمثيل العادل	



“مرسول” منصة سعودية أنشئت عام 2015، وتم إطلاقها في مصر منتصف عام 2019؛ وهي عبارة عن خدمة توصيل عند الطلب تتيح لمستخدميها إرسال أحد مقدمي الخدمة المُسجّلين على المنصة (عامل التوصيل) لإحضار أي منتج يحتاجونه من المتاجر والشركات الشريكة المتوفرة على التطبيق.

بدون سياسة دخل أو حد أدنى للأجور، حيث كان بعض العاملين يُحدّدون سعرًا أقل من الحد الأدنى للأجر، ومن ثمّ لم تُسجّل شركة “مرسول” النقطة 1-1 أو النقطة 1-2 تبعًا لذلك. وفي الوقت الذي يبدو فيه أن نظام عروض الأسعار يمنح العاملين حرية تقييم خدماتهم الخاصة، اشتكى معظم العاملين الذين جرت مقابلتهم من التلاعب في الأسعار، نتيجة قبول بعض العاملين لعروض منخفضة القيمة للخدمات في نظام عروض الأسعار بدون تحديد حد أدنى للأجر.

يُمثّل ضمان حماية العاملين أثناء العمل في وظيفة خطيرة نسبيًا أحد الأمور الرئيسية ضمن القيم التي تتبناها شركة “مرسول”، ويُقرُّ المدير القطري معرفته أن العمل في الشارع قد يكون خطيرًا للغاية، ولذا تطبّق الشركة سياسة تعويض شاملة عن الحوادث؛ بحيث تضمن هذه السياسة للعاملين تغطية كاملة لأي تكاليف مرتبطة بالحوادث التي تقع أثناء العمل، وبالتالي توفر حماية العاملين لديها من المخاطر

ولقد تزايد الطلب بصورة كبيرة على شركات التوصيل منذ انتشار فيروس كوفيد - 19 في مصر. وقد صرح المدير القطري للشركة بمصر أن الجائحة أدت إلى زيادة الطلب على خدمة التوصيل في مصر بنسبة 230 في المائة، وترغب شركة “مرسول” في الاستفادة من ذلك من خلال زيادة عدد عمّال التوصيل المُسجّلين في مصر إلى مليون عامل في غضون السنوات الخمس المقبلة.

تسمح شركة “مرسول” لمقدمي خدمات التوصيل بتحديد سعرهم بمتوسط 26 جنيهًا مصريًا (1.66 دولارًا أمريكيًا) لكل طلب، و بمتوسط 10 طلبات في اليوم؛ وعلى الرغم من أن معظم العاملين الذين جرت مقابلتهم لديهم دخل أعلى من الحد الأدنى للأجور، فإن دخل بعضهم الأسبوعي يقلّ عن هذا الحد، وهذا يعكس “نموذج العمل الحر” الذي ذكره المدير القطري؛ حيث يتمتع العاملون بالحرية الكاملة في تقديم عروض أسعارهم الخاصة والعمل لعدة أيام وساعات وتنفيذ العديد من الطلبات وفق رغبتهم،

وقد عملت منصة “مرسول” على تغيير شكل خدمة التوصيل المعتادة في المنطقة والذي كان لا يركّز عادةً سوى على خيارات توصيل الطعام؛ حيث أنشأت الشركة نموذجًا أكثر مرونة يربط المُستخدمين بمقدمي الخدمة (عمّال التوصيل) من خلال خيار طلب يعتمد على الدردشة، وتُتاح للمستخدمين بعد ذلك فرصة تحديد الخدمة التي يحتاجون إليها بشكل دقيق، مع السماح أيضًا لعمّال التوصيل بخيار تحديد سعرهم بناءً على الطلب، وهو ما وصفه المدير القطري لشركة “مرسول” بأنه “نموذج للعمل الحر”.

تعمل شركة “مرسول” في الوقت الراهن في ثلاث دول (مصر والبحرين والمملكة العربية السعودية)، حيث تقدّم خدماتها لما يزيد عن 10 ملايين مستخدم وتضمّ أكثر من 800 ألف عامل توصيل عبر هذه البلدان؛ وتُشكّل مصر ما بين 10 إلى 15 بالمائة من حجم الأعمال لديها، حيث يوجد 130 ألف عامل توصيل مُسجّلين بالمنصة في الوقت الحالي،



الاستخدام. وعلى الرغم من أن عملية التحقق التي تتبعها "مرسول" للانضمام إلى المنصة لم تتضمن أي لغة أو نقاط تمييزية، فإنها لم تُسجل النقطة 2-4 لأنه لم يكن لديها سياسة أو أحكام رسمية لمناخنة التمييز للنهوض بالفئات المهمشة.

ويُسلط هذا التقرير الضوء على ما تقوم به منصة "مرسول" من ممارسات إيجابية فيما يتعلق بالمبدأين 5-1 و 5-2 في إطار عملها بمصر؛ فمن خلال المقابلات التي جرت فيما بين العاملين والإدارة، أظهرت "مرسول" أن هناك آليات لتعبير العاملين عن آرائهم، بما في ذلك المنتديات والاجتماعات المنتظمة، وأظهرت استجابتها للقضايا المطروحة. ومن أمثلة هذه الممارسة ما حدث عندما كان لدى عددٍ كبيرٍ من العاملين لدى "مرسول" شكوى بشأن "فترة انتظار" مدتها ثلاث ثوانٍ في التطبيق أدت إلى فقدان بعض الطلبات، استجابت الإدارة وعُزرت التطبيق للتخلص من فترة الانتظار هذه. وأعلنت منصة "مرسول" بشكل علني أنها تدعم الجهود التي تقودها الحكومة لإنشاء نقابة لعمال التوصيل وأنها ستشارك في المفاوضات الخاصة بهذه النقابة من أجل الاعتراف بها كهيئة مستقلة للعاملين،<sup>18</sup> وأخبرت إدارة "مرسول" فريق Fairwork في مصر أنها تعمل حالياً على تحقيق ذلك؛ ومن ثم، أحرزت "مرسول" النقطتين للمبدأ الخامس، لتصبح المنصة الوحيدة في هذه الدراسة التي تُحقق ذلك.

"أعلنت منصة مرسول أنها تدعم الجهود التي تقودها الحكومة لإنشاء نقابة لعمال التوصيل وأنها ستدخل في مفاوضات معها، وبالتالي المنصة على استعداد بالاعتراف بكيان مستقل للعمال"

نقله إلى قسم آخر داخل الشركة طوال مدة إصابته لضمان عدم تهديد مصدر رزقه، وهناك أيضاً أدلة على أنها تغطي تكاليف الحوادث التي تصل إلى 20,000 جنيه مصري (1,275 دولاراً أمريكياً).

فشلت "مرسول" فشلاً ذريعاً في الالتزام بالمبدأ الثالث؛ حيث إن المنصة كانت قد أسست في بداية الأمر في المملكة العربية السعودية، وتتص شروط استخدام المنصة على أنها "توافق مع جميع القوانين واللوائح المعمول بها في المملكة العربية السعودية"، رغم أنها تعمل بشكل كامل في مصر، وبالتالي لم تتمكن من تسجيل النقطة 3-1. كما أن شروط الاستخدام تنص صراحة على عدم تحمل المنصة أي مسؤولية، وبالتالي تخفق في الوفاء بمتطلبات النقطة 3-2 - وهي نقطة لم تسجلها أي من المنصات لنفس السبب.

تمتلك شركة "مرسول" قناة اتصال شاملة ومفصلة تشمل الطعون وحل المشكلات والشكاوى المقدمة من العاملين؛ إذ تسمح هذه العملية للإدارة بتتبع الشكاوى فور ورودها وحلها في أقرب وقت ممكن وتلقي طعون العاملين ضد التقييمات المنخفضة. ويتم الاتصال بالعاملين عدة مرات لإصدارهم قبل تعطيلهم المحتمل عن العمل (يعني تعطيل العاملين عن العمل أن العمال لا يمكنهم تلقي الطلبات، لكن لا يتم حظرهم من التطبيق، ما يعني أنهم ما زالوا قادرين على الاتصال بالإدارة). وعلاوة على ذلك، تتوفر لدى العاملين صفحة مخصصة على الفيسبوك للتعبير عما ينتابهم من مخاوف والتواصل مع الإدارة؛ لذا، تمكنت "مرسول" من تسجيل النقطة 4-1، حيث كان هناك دليلٌ على وجود قنوات اتصال فعّالة كانت مُحدّدة في شروط

لخاصة بالمهمة. وهناك مخاطر وظيفية جديدة ظهرت أثناء الجائحة، وتمثلت في العمل أثناء ساعات حظر التجول وبعدها، والتعامل مع مضايقات الشرطة المحتملة، وقد أكدت شركة "مرسول" أنها عالجت هذا الأمر من خلال تزويد جميع عمال التوصيل بورقة رسمية لإبازها إلى الشرطة في حالة إيقافهم، حيث تنص هذه الورقة الرسمية على كونهم تابعين لشركة "مرسول" ويعملون في مجال التوصيل، وهو المجال الذي كان معفياً من الإغلاق أثناء حظر التجول في ذلك الحين. لم يقتصر الأمر على ذلك، بل إن شركة "مرسول" عمدت إلى إرسال تذكيرات مستمرة للعاملين للاحتفاظ بهذه الوثيقة معهم في جميع الأوقات أثناء العمل في ظل انتشار الجائحة، وتنص شروط وأحكام "مرسول" بوضوح بالإضافة إلى ذلك على أن المنصة ستحمي بيانات العاملين لديها؛ ومن ثم، تمكنت شركة "مرسول" من إحراز النقطة 2-1.

وفيما يتعلق بالنقطة 2،2، فليس هناك دليل على وجود نهج منظم للتعويض عن خسارة الدخل بسبب عدم القدرة على العمل، وبالتالي لم تحصل الشركة على النقطة 2-2؛ حيث أقر المدير القطري بعدم وجود نظام مُحدّد معمول به للتعويض عن عدم القدرة على العمل، لكنه أضاف أن هذا يرجع بعض الشيء إلى نظام قانوني قديم يُعقد وضع سياسات معينة، وأن الشركة تحاول اتخاذ تدابير لمساعدة العاملين في قطاع العمل الحر على الرغم من ذلك. على سبيل المثال، كان هناك أحد العاملين تعرّض لإصابة أثناء العمل؛ وبالتالي لم يتمكن من ركوب الدراجة النارية لتوصيل الطلبات، الأمر الذي أدى بشركة "مرسول" إلى



# قصص العاملين



أحمد\*

سائق بمنصة سويفل

المعرفة الأساسية بتشريعات العمل، كان أحمد مدركًا تمامًا أن وجود مستند قانوني أو عقد سيوفر للعاملين الحماية والحقوق الأساسية.

أحمد\* يبلغ من العمر 29 عامًا وهو متزوج ولديه طفلان، وقد فصل أحمد من وظيفته الرسمية بعد وقوع خلاف مع إدارة الموارد البشرية، وقرر خوض تجربة العمل الحر، وكان من أوائل السائقين الذين انضموا إلى منصة "سويفل"، وهي منصة نقل أطلقت في مصر عام 2017. يعمل أحمد لمدة ثماني ساعات يوميًا على مدار سبعة أيام في الأسبوع، ويقوم بنقل الركاب في المسارات التي تحددها المنصة، وعندما سألنا أحمد عما إذا كان لديه عقد مبرم مع منصة "سويفل" أم لا، كان رده "لا" على الإطلاق. وحسب ما جاء على لسانه، عادة ما يكون العقد الرسمي موجودًا عندما يكون هناك متعاقدون تابعون لجهات خارجية (مثل الفنادق أو المطارات)، وأضاف أيضًا: "مع هذا النوع من العمل الحر، لا يوجد سوى عقد غير رسمي ينص على موافقة العامل على استلام السيارة"، وذكر أنه يفضل إبرام عقد رسمي مع المنصة، لأنه بدون العقد يكون للمنصة "سيطرة عليك". وعلى عكس معظم العاملين بالمنصات في مصر ممن لا يملكون خبرة سوى في العمل غير الرسمي ويفتقرون إلى



منى\*

سائقة في منصة أوبر

العادلة للمنصة. وعلى الرغم من أن منى تميل بشدة إلى الاستقالة هي الأخرى، فإنها ما زالت تعمل في المنصة لأنها في أمس الحاجة إلى الدخل الإضافي من هذا العمل الحر لدعم أسرتها.

منى\* تبلغ من العمر 61 عامًا وهي أمٌ لخمسة أطفال، وقد انضمت إلى منصة "أوبر" منذ ست سنوات للعمل بدوام جزئي لإعالة أسرتها، وخلال السنوات الست التي انقضت منذ عملها لدى المنصة، أوضحت منى تدهور ظروف العمل في المنصة بشكل كبير؛ حيث قالت: "كل ما يشغل المنصة هو إرضاء الراكب فقط، وإذا قدمت شكوى ضد الراكب، فلن تفعل شيئًا، لكن إذا قدم الراكب شكوى ضدي، أحصل على تحذير بإلغاء التفعيل من المنصة". وقد أعربت عن إحباطها لعدم قدرتها على التظلم، وهي ترى أن العمل الحر سيكون أكثر متعة إذا كانت المنصات تُقدّر السائقين بنفس الطريقة التي تقدر بها ركبها.

وقالت إن قناة التواصل غير فعّالة، وأن أي سائق يُقدّم شكوى يكون مُعرّضًا لخطر الإيقاف عن العمل. وقد ذكرت لنا حادثة مؤسفة قائلًا، "هاجمني شخصان عندما كنت في سيارتي وسرقا حقيبتي، ووضع أحدهم سكينًا بالقرب من رقبتني، وشعرت وكأنني على وشك الموت"، ولم تُقدّم المنصة أي تعويض عن أغراضها المفقودة أو الدعم لها، وكان همها الوحيد ما إذا كان الراكب معها في السيارة أم لا، كما ذكرت منى أنه لا توجد شروط وأحكام واضحة متاحة. وقد أخبرتنا أن العديد من زميلاتهن السائقات قررن الاستقالة بشكل أساسي بسبب الإدارة غير

\*خضعت الأسماء للتغيير لحماية هوية العامل

## موضوع تحت الضوء:

## عمل المنصة في ظل اقتصاد يغلب عليه الطابع غير الرسمي

طبقاً لما تمت مناقشته في هذا التقرير، يسيطر الطابع غير الرسمي على سوق العمل المصرية بدرجة كبيرة؛<sup>82</sup> وتدرج غالبية أعمال المنصة ضمن هذه الفئة غير الرسمية أيضاً، كما يتضح من نتائج التقرير، وتُقدَّر أحدث الحسابات لحجم القطاع غير الرسمي في مصر بأكثر من 50 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي،<sup>83</sup> ويعمل به أكثر من 60 في المائة من إجمالي السكان العاملين.<sup>84</sup>

(2-2).

وفي مارس 2021، أعلنت الحكومة المصرية أنها تخطط "لتحديد مليوني عامل في قطاع العمل الحر في مصر بحلول نهاية العام الجاري وتقديم الدعم إليهم"، بحسب ما ذكره هيثم سعد الدين - المتحدث باسم وزارة القوى العاملة.<sup>84</sup> ولكي تتمكن الوزارة من تحقيق ذلك، فإنها تخطط لتسجيل حالة العاملين في قطاع العمل الحر باعتبارهم "عمالاً غير نظاميين"، ما يتيح للعاملين الاستفادة من التأمين الاجتماعي المجاني، بما في ذلك التأمين الصحي والتأمين على الحياة وإعانة العجز وغير ذلك من برامج الرعاية الاجتماعية الأخرى التي توفرها الدولة مثل المنحة التي كانت تُقدَّم على مدى ثلاثة أشهر خلال وقت جائحة كورونا. وسوف يسمح التسجيل كعامل "غير نظامي" بتوفير مزيد من الحماية لعمال المنصات، مع إجبار أصحاب العمل أيضاً على تعديل العلاقات بين صاحب العمل والموظف؛ وبالتالي منح العمال المزيد من الحقوق.

وقد أثار صانعو السياسات رغم ذلك مخاوف بشأن قدرة الدولة على تحديد هذا العدد الكبير من الموظفين غير النظاميين وتقديم الدعم لهم، ويرجع ذلك إلى عبء العمل الإداري الذي تنطوي عليه هذه العملية، فضلاً عن خوف الكثيرين من أن تُسجَّل هيئات الدولة وظائفهم غير النظامية ما سيجعلهم خاضعين للضرائب وتكاليف الترخيص. وما زال من غير الواضح كيف ستكشف خطط الوزارة، لكن هذا يمثل جهداً إيجابياً يبذله صانعو السياسات لكي تشمل هذه المخطط عمال المنصات كجزء من جهد أكبر لدفع الاقتصاد غير الرسمي في الاقتصاد.

كما أثار التباطؤ الملحوظ في حركة السياحة بشدة على المعاملات غير الرسمية مثل الحرف اليدوية والبازارات والمرشدين السياحيين غير الرسميين، وأقرت عمليات الإغلاق بانخفاض الطلب على العمال غير الرسميين مثل الخدم المنزلي والسائقين وعمال الحضانة وعمال الصيانة والتجارين والحياطين وغيرهم،<sup>85</sup> وقد تفاقم هذا الأمر بسبب خوف أصحاب العمل من الإصابة في منازلهم، وأجمع العاملون بمنصة "في الخدمة" - المنصة التي تقدم الخدمات المنزلية - من جرى عقد مقابلات معهم على انخفاض الطلب على العمل بسبب المخاوف التي خلفها فيروس كوفيد - 19. أما من ناحية العرض، فلم يتمكن العاملون غير الرسميين من العمل كالمعتاد لأن عملهم كان مقيداً بسبب المرض وتطبيق بعض الأحياء أو أيٍّ منهما.<sup>86</sup>

لم يتمكن بعض العاملين غير الرسميين من إثبات استحقاقهم للحصول على المبالغ المالية المقدمة من الحكومة في بداية الجائحة بسبب عدم إدراجهم في سجلات البيانات الرسمية،<sup>87</sup> وقد امتد عدم الإدراج هذا إلى العاملين بالمنصات أيضاً؛ نظراً لكونهم غير مُسجلين بشكل رسمي كموظفين لديهم تأمين اجتماعي. وفي محاولة لمعالجة معاناة العمال غير الرسميين أثناء الجائحة، أعلن وزير القوى العاملة المصري في إبريل 2020 أنه من المقرر منح 2.5 مليون عامل غير نظامي مُسجَّل منحة لمدة ثلاثة أشهر بقيمة 500 جنيه مصري (32 دولاراً أمريكياً) شهرياً "لمساعدة العمال غير النظاميين الذين انقطعت دخولهم بسبب تفشي فيروس كورونا".<sup>88</sup> ومع ذلك، فإن عدم إدراج بعض العمال غير الرسميين - وربما العاملين في قطاع العمل الحر - بسجلات البيانات الرسمية، يعني استبعادهم من استلام المساعدات الحكومية، وبالتالي زيادة معاناتهم، وقد واجه العاملون بالمنصات مخاطر عالية تتعلق بفقدان الدخل المفاجئ ما يضر بسبل عيشهم إلى جانب الافتقار إلى شبكات الأمان التي يوفرها أصحاب العمل، كما يتضح من نتائج التقرير (لم تتمكن أي منصة من تسجيل النقطة

وعلى صعيد تكوينه، يعمل بالقطاع غير الرسمي ما يقرب من 65 في المائة من إجمالي الذكور العاملين و57.3 في المائة من إجمالي الإناث العاملات من السكان، ويسيطر الذكور على القطاع غير الرسمي؛ حيث تصل نسبتهم إلى ما يقرب من 80 في المائة من العدد الإجمالي.<sup>85</sup> وقد وجدت دراسة استقصائية أجرتها منظمة العمل الدولية عام 2014 حول الشباب المصري الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و29 عاماً أن نسبة قدرها 91.1 بالمائة منهم يعملون في وظائف غير رسمية، و81.1 بالمائة يعملون في أعمال غير منتظمة، و75.7 بالمائة ليس لديهم عقود عمل، و39.5 بالمائة يعملون أكثر من 50 ساعة في الأسبوع.<sup>86</sup>

وفي هذا السياق، تُصنَّف العمالة غير الرسمية إلى خمس فئات مختلفة من العمالة:<sup>87</sup> (أ) الموظفون بأجر في وظائف غير رسمية (وظائف بدون ضمان اجتماعي، أو إجازة سنوية مدفوعة الأجر، أو إجازة مرضية مدفوعة الأجر)؛ (ب) الموظفون بأجر في المؤسسات غير المسجلة التي يقل عدد موظفيها عن خمسة؛ (ج) العاملون لحسابهم الخاص في المؤسسات غير المسجلة التي يقل عدد موظفيها عن خمسة؛ (د) أصحاب العمل في المؤسسات غير المسجلة التي يقل عدد العاملين فيها عن خمسة؛ (هـ) عمال الأسرة المساهمون.<sup>88</sup> يشير العمل غير المنتظم إلى "العاملين الذين تقل مدة عقدهم عن 12 شهراً، والعاملين لحسابهم الخاص، وعمال الأسرة المساهمين (بدون أجر)".<sup>89</sup> ولا ترد أنشطة الاقتصاد غير الرسمي في مصر بالكامل ضمن الإحصاءات الرسمية كما لا تتولى السلطات تنظيمها، لا سيما بسبب الخطوط غير الواضحة المحتملة بين هذه التصنيفات، وأن العمل غير الرسمي موجود في كلٍ من المؤسسات الخاصة غير الرسمية والرسمية.

كان تأثير ظهور جائحة كوفيد - 19 شديداً على العاملين في القطاع غير الرسمي في مصر، مع انخفاض الطلب في القطاع الرسمي الذي امتد إلى القطاع غير الرسمي أيضاً؛

# التأثير والخطوات التالية

إن المسار الأول والأكثر مباشرة الذي نتخذه للتغيير في اقتصاد العمل الحر هو الانخراط مباشرة مع المنصات العاملة في مصر؛ نظرًا لأن هذه كانت السنة الأولى لأبحاث Fairwork في مصر، حيث كان إنشاء اتصال أولي مع المنصات أمرًا صعبًا. وقد شهدنا اهتمامًا حقيقيًا من بعض المنصات المحلية للتعامل وفق مبادئ Fairwork ومحاولة تطبيقها، وقد واجهنا أيضًا - ربما لأسباب يمكن فهمها - استياءً وقلقًا من الآخرين؛ إذ لم تُسلط عملية التعامل مع المنصات الضوء على العديد من العوائق المتعلقة بالسياق لغسب، ولكن أيضًا على الفرص التي تُقدّم للعاملين والمنصات والأطراف المعنية الأخرى في اقتصاد المنصات في مصر بوجه عام، وأصبحت المنصات بمجرد إنشاء الاتصال أكثر استعدادًا للمشاركة في أبحاثنا وتقديم أدلة لتحسين أدائها، بل والعمل معنا بغرض تنفيذ تغييرات إيجابية. يُمثل تبني منصتي "في الخدمة" و"أوركاس" لسياسة مناهضة للتمييز خطوة إيجابية على طريق تحقيق الإدارة العادلة؛ حيث وافقت منصة "في الخدمة" أيضًا على تنفيذ سياسة إدارة البيانات وذلك بعد مناقشات أُجريت مع فريق Fairwork في مصر، ومن ثمّ فإننا نتصور أن المنصات ستكون في غضون العام المقبل قادرة على تنفيذ المزيد من التغييرات التي تضمن ظروفًا أفضل للعاملين لديها.

يُشكّل المستهلكون المسار الثاني للتغيير؛ إذ إنه في حالة تقديم معلومات كافية، يمكن للمستهلكين الاتجاه إلى التعامل مع المنصات التي يختارون التفاعل معها، وستمنح هذه المعلومات - باعتبارها أول تقييمات Fairwork لمصر - للمستهلكين القدرة على اختيار منصة حاصلة على أعلى الدرجات تعمل في قطاع ما، وهذا بدوره يساهم في الضغط على المنصات لتحسين ظروف عملها وتقييماتها؛ وبهذه الطريقة، نتيح للمستهلكين أن يكونوا حلفاء العاملين في رحلتهم نحو اقتصاد عمل حر أكثر عدلاً.

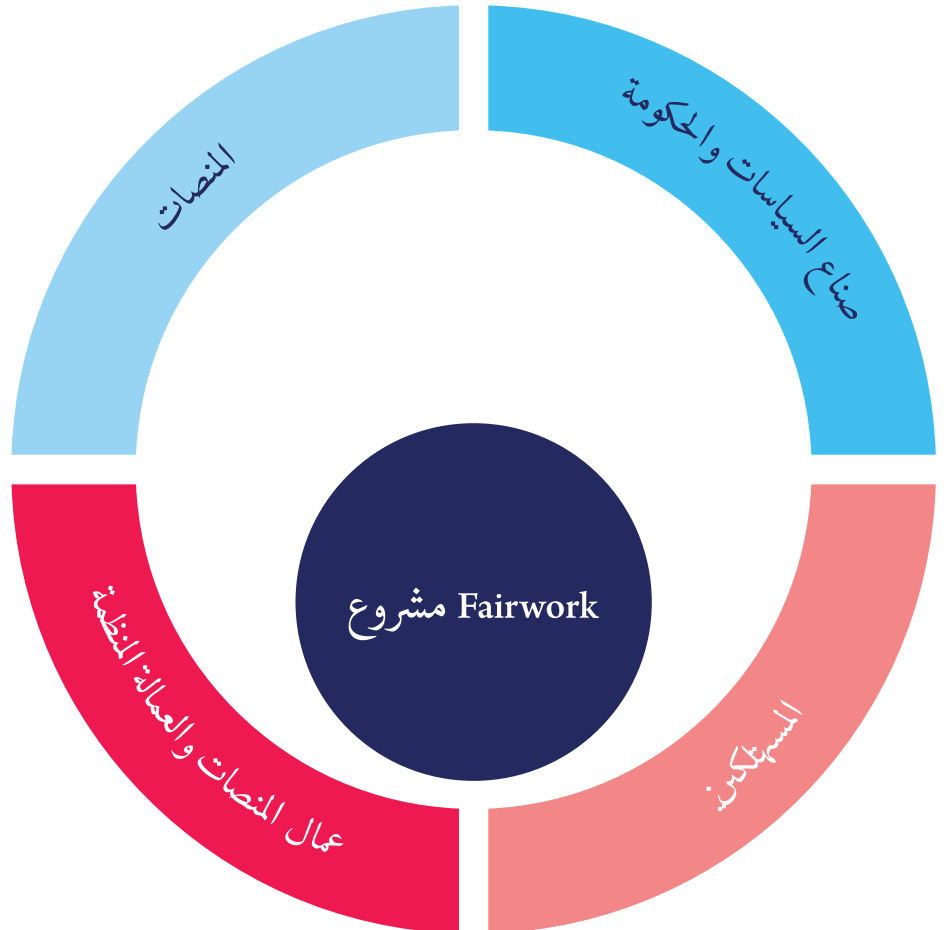
يمكن أن تساعد النتائج التي توصلنا إليها إلى جانب خيارات المستهلك الفردية في توجيه سياسات الشراء والاستثمار والشراكة للمؤسسات الكبيرة، ويمكن أن تكون بمثابة مرجع للمؤسسات والشركات التي ترغب في التأكد من كونها تدعم ممارسات العمل العادلة.

ونظرًا لأن هذا هو العام الأول للبحث في مصر، فما زال يتعين علينا التعامل مع صانعي السياسات والحكومة، وهو المسار الثالث للتغيير؛ حيث يُشكّل التعاون مع صانعي السياسات والحكومة في شكل الدعوة لتقديم الحماية القانونية المناسبة لجميع العاملين في المنصة، بغض النظر عن تصنيفهم القانوني، خطوة مستقبلية من المتوقع أن يتخذها فريق Fairwork في مصر، وتُقدّم نتائج هذا التقرير مجموعة البيانات الأولى لاستخدامها في هذا المعنى.

وأخيرًا وليس آخرًا، يُمثل العمّال ومنظمتهم جوهر نموذج Fairwork، وقد صيغت مبادئ Fairwork وتخضع للتدقيق بصفة مستمرة من خلال التشاور الوثيق مع العاملين وممثلهم (راجع الشكل 2)، ونُخبّرنا بيانات العمل الميداني إلى جانب التعليقات الواردة من ورش

تُعد هذه هي الجولة الأولى من نوعها من تقييمات Fairwork للمنصات المصرية، وقد أحرزنا تقدمًا إيجابيًا على صعيد التعامل مع الأطراف المعنية للعمل على تحسين ظروف العمل للعاملين في قطاع العمل الحر في مصر، ونودّ مواصلة العمل مع منصات العمل الحر، لا سيما وأن معظمها عبارة عن مؤسسات محلية أنشأها رواد أعمال شباب، كما أن هذه المنصات قادرة أيضًا على توفير الفرص للكثير من العاملين العاطلين عن العمل. ونظرًا لأن هذه المنصات حديثة العهد أيضًا، فهناك مجالٌ للعمل معها على نمذجة ممارسات عمل عادلة لقطاع الأعمال الأكبر في مصر.

هناك أربعة طرق للمساهمة في التحسين المستمر في اقتصاد العمل الحر في مصر (راجع الشكل 1).



الشكل 1: مسارات Fairwork من أجل التغيير

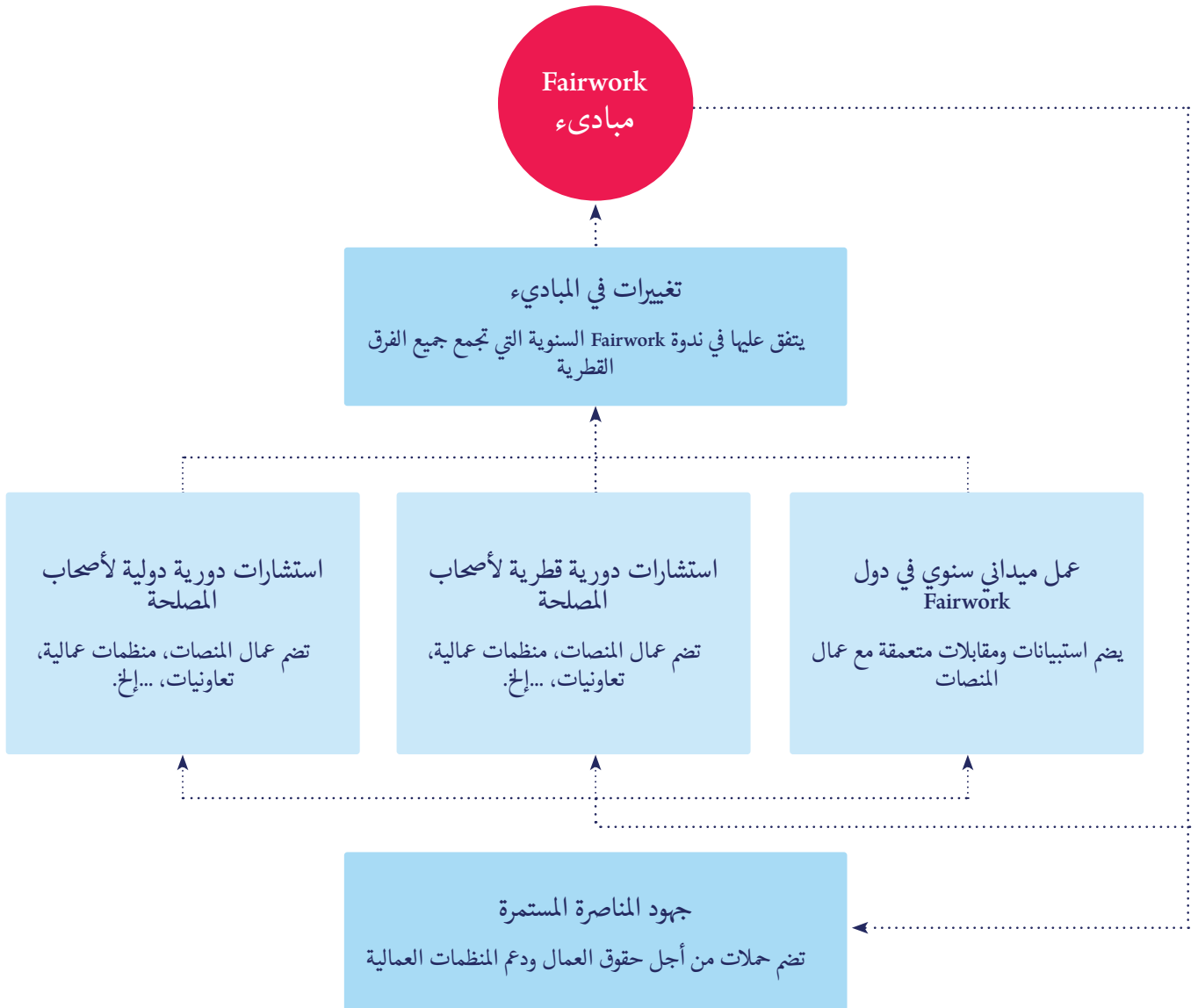
التمثيل والافتقار إلى التعبير عن الرأي باعتبارها الظروف الاعتيادية؛ بل نأمل أن يسهم عملنا — من خلال إبراز معالم اقتصاد العمل الحر اليوم — في استشراف المستقبل القادم لهذا الاقتصاد.

من خلال المنصات هم في النهاية عمال، وليس هناك ثمة أساس لحرمانهم من الحقوق والحماية الأساسية التي يتمتع بها نظراؤهم في القطاع الرسمي منذ فترة طويلة، وتُظهر النتائج التي حصلنا عليها أن اقتصاد العمل الحر، على النحو المتعارف عليه اليوم، يأخذ بالفعل أشكالاً عديدة، وأن بعض المنصات تُبدي اهتماماً لاحتياجات العاملين أكثر من غيرها، وهذا يعني أننا في كل الأحوال لا نريد قبول الأجر المتدني والظروف السيئة وعدم المساواة وضعف

العمل والاستشارات التي يشارك فيها العاملون بكيفية تطويرنا بشكل منهجي لمبادئ Fairwork لتظل متماشية مع احتياجاتهم.

ليس هناك أمرٌ حتمي في ظروف العمل السيئة التي يشهدها اقتصاد العمل الحر؛ إذ تتمتع المنصات بسيطرة بالغة على طبيعة المهام التي تؤدي دور الوسيط فيها، حتى وإن ادعت خلاف ذلك. والعُمال الذين يجدون وظائفهم

الشكل 2: مبادئ Fairwork: التطور المستمر الموجه للعاملين



## تعهد Fairwork

لساعدتهم في تحديد المنصات التي يمكنهم التعامل معها. وإنه لمن دواعي فخرننا الإعلان بأن ميثاق العمل الجيد هو أول داعم رسمي لمؤسسة Fairwork. بينما يستلزم المستوى الثاني التزام المنظمات بإجراء تغييرات ملموسة وذات مغزى في ممارساتها الخاصة كشركاء Fairwork الرسميين؛ وذلك على سبيل المثال من خلال الالتزام باستخدام منصات ذات تصنيف أفضل عندما يتاح الاختيار من بينها. ويتوفر المزيد من المعلومات بخصوص التعهد وكيفية التسجيل على موقع Fairwork الإلكتروني.<sup>95</sup>

<https://fair.work/en/fw/join-thepledge-together-for-platform-work>

لقد قدّمنا تعهد Fairwork كجزء من عملية التغيير هذه؛ ويعزز هذا التعهد من قوة سياسات الشراء والاستثمار والشراكة الخاصة بالمؤسسات لدعم عمل المنصة الأكثر عدلاً، ويمكن للمؤسسات مثل الجامعات والمدارس والشركات والجمعيات الخيرية التي تستفيد من عمل المنصات أن تُحدث فرقاً من خلال دعم أفضل ممارسات العمل، مسترشدة بمبادئنا الخمسة للعمل العادل، وتحصل المؤسسات التي تُوقع على التعهد على إمكانية عرض شارتنا على مواد الشركة.

يتكوّن هذا التعهد من مستويين؛ الأول هو بمثابة داعم رسمي لمؤسسة Fairwork، والذي يستلزم إظهار الدعم علناً لعمل منصة أكثر عدلاً، وإتاحة الموارد للموظفين والأعضاء



2021/2022

## الملحق:






# نظام Fairwork لتسجيل النقاط

يمكن للمنصة بناءً على ذلك الحصول على عشر نقاطٍ بعد أقصى في تقييم Fairwork، علماً بأنه يجري تحديث درجات Fairwork على أساس سنوي؛ حيث تكون النتائج الواردة في هذا التقرير مستمدة من البيانات المتعلقة بالأشهر الستة بين مايو 2021 وأكتوبر 2021، وهي صالحة حتى ديسمبر 2022.

ينقسم كل مبادئ Fairwork إلى مستويين؛ وبالتالي، يسمح نظام تسجيل النقاط - في كل مبدأ - بمنح "نقطة أساسية" واحدة بما يتوافق مع المستوى الأول، ومنح "نقطة تميز" إضافية بما يتوافق مع المستوى الثاني (راجع الجدول رقم 1). وبديهيًا، لا يمكن منح نقطة التميز - ضمن أي مبدأ - إلا بعد منح "النقطة الأساسية" للمبدأ المعني. ويُحدّد المستويان الأدلة المطلوبة من المنصة للحصول على نقطة ما؛ ومن ثم، عندما لا توفر المنصة دليلًا يمكن التحقق منه على اجتياز مستوى ما، لا تُمنح المنصة هذه النقطة.

قد صيغت مبادئ العمل العادل (Fairwork) الخمسة من خلال مراجعة مستفيضة لأدبيات الأبحاث المنشورة حول جودة الوظائف واجتماعات الأطراف المعنية في مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ومنظمة العمل الدولية في جنيف (بمشاركة مشغلي المنصات وصانعي السياسات والنقابات العمالية والأكاديميين)، واجتماعات الأطراف المعنية القطرية في الهند (بنجالور وأحمد أباد) وجنوب إفريقيا (كيب تاون وجوهانسبرج) وألمانيا (برلين)، ويُوضّح هذا الملحق نظام تقييم Fairwork.

### الجدول رقم 1: نظام Fairwork لتسجيل النقاط

المجموع		نقطة التميز		النقطة الأساسية	المبدأ
2	=	1	+	1	الأجر العادل 
2	=	1	+	1	الظروف العادلة 
2	=	1	+	1	العقود العادلة 
2	=	1	+	1	الإدارة العادلة 
2	=	1	+	1	التمثيل العادل 



## المبدأ الأول: الأجر العادل

### المستوى 1-1 - دفع أجور لا تقل عن الحد الأدنى للأجور المحلية (نقطة واحدة)

يتحمل العاملون بالمنصات غالبًا تكاليف كبيرة متعلقة بالعمل، مثل مصاريف التنقل بين المهام أو الإمدادات أو توفير الوقود للمركبات والتأمين عليها وصيانتها،<sup>98</sup> وتعني التكاليف التي يتكبدها العاملون في بعض الأحيان أن أرباحهم التي يحصلون عليها قد تقل عن الحد الأدنى المحلي للأجور،<sup>99</sup> ويتحمل العاملون أيضًا تكاليف الالتزام بالعمل لوقت إضافي، عندما يقضون وقتًا في الانتظار أو التنقل بين المهام أو غيرها من الأنشطة غير المدفوعة الأجر اللازمة لعملهم والتي تعتبر أيضًا ساعات عمل.<sup>100</sup> ولتحقيق هذه النقطة، يجب أن تُثبت المنصات أن التكاليف المتعلقة بالعمل لا تدفع العاملين إلى ما دون الحد الأدنى المحلي للأجور.

يجب أن تستوفي المنصة ما يلي:

- أن يكسب العمّال على الأقل الحد الأدنى المحلي للأجر، أو الأجر المحدد بموجب اتفاقية قطاعية جماعية (أيهما أعلى) في المكان الذي يعملون فيه في ساعات عملهم، وذلك بعد خصم التكاليف.<sup>101,102</sup>

من أجل إثبات ذلك، يتعين على المنصة القيام بأيّ ما يلي: (أ) أن يكون لديها سياسة موثقة تضمن للعاملين الحصول على أجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المحلية بعد خصم التكاليف نظير ساعات عملهم؛ أو (ب) تقديم إحصاءات موجزة عن المعاملات وبيانات التكلفة. في الحالة (ب)، يجب على المنصة تقديم:

- تقدير للتكاليف المتعلقة بالعمل، والتي تخضع فيما بعد للدراسة من قبل فريق Fairwork من خلال مقابلات تُجرى مع العاملين؛ و
- جدول دخول أسبوعية لأي فترة مدتها ثلاثة أشهر خلال الاثني عشر شهرًا السابقة، بالشكل الموضح أدناه؛ وهذا جدول التردد النسبي ثنائي الاتجاه، والذي يجب أن يحتوي على معلومات عن النسب المئوية للعاملين الذين تَوَرَّع متوسط دخولهم الأسبوعية وساعات عملهم على النحو التالي:

### المستوى 1-2 - دفع أجور لا تقل عن الحد الأدنى لأجر المعيشة المحلي بعد خصم التكاليف (نقطة إضافية)

في بعض الأماكن، لا يكفي الحد الأدنى للأجور للسماح للعاملين بتحمل مستوى معيشي أساسي ولائق. ولتحقيق هذه النقطة، يجب أن تضمن المنصات حصول العاملين على أجر المعيشة.

يجب أن تستوفي المنصة ما يلي:

- أن يكسب العمّال على الأقل أجر المعيشة المحلي، أو الأجر المُحدّد بموجب اتفاقية قطاعية جماعية (أيهما أعلى) في المكان الذي يعملون فيه في ساعات عملهم، وذلك بعد خصم التكاليف.
- إذا استكملت المنصة بيانات جدول رقم 2، فيجب أن يكون متوسط الأرباح الأسبوعية مطروحًا منها التكاليف المتعلقة بالعمل أعلى من الحد الأدنى للأجور المحلية (راجع جدول رقم 2).

### جدول رقم 2: جدول الدخل الأسبوعية

دخول العاملين بعد خصم التكاليف (د)				
[4] $n \geq d$	[3] $1.5n \geq d > 2n$	[2] $1.5n > d \geq n$	[1] $d > n$	
%	%	%	%	س > 0.9ع (دوام جزئي)
%	%	%	%	س ≥ 0.9ع > 1.2ع (دوام كامل)
%	%	%	%	س ≥ 1.2ع (دوام كامل زائد ساعات العمل الإضافية)

1. س = متوسط ساعات العمل الفعلية للعامل في الأسبوع
2. د = متوسط الدخل الأسبوعي للعامل
3. ع = عدد الساعات في أسبوع العمل القياسي المحلي.
4. ن = الحد الأدنى للأجور الأسبوعية المحلية، محسوبة على اعتبار العمل لمدة "ع" ساعة أسبوعيًا.
5. تُمثّل الصفوف العاملين الذين يعملون بدوام جزئي وبدوام كامل والذين يعملون لساعات عمل تزيد على الدوام الكامل، ويجب أن تصل النسب المئوية في كل صف إلى 100%.
6. يجب ملء الجدول بأربعة أعمدة من البيانات: يضم العمود [2] النسب المئوية للعاملين بدوام جزئي، وبدوام كامل، وبدوام كامل مع العمل ساعات إضافية والذين يتقاضون أقل من الحد الأدنى للأجر الأسبوعي (ج)، وهكذا حتى العمود [5].





## المبدأ الثاني: الظروف العادلة

### المستوى 1-2 - تخفيف وطأة المخاطر ذات الصلة بالمهام (نقطة واحدة)

تطبيق سياسات تنصّ على حماية العاملين من المخاطر الناشئة عن العمليات المتعلقة بالعمل.

قد يواجه العاملون بالمنصات عددًا من المخاطر أثناء عملهم؛ بما في ذلك الحوادث والإصابات والمواد الضارة والجريمة والعنف. ولتحقيق هذه النقطة، يجب على المنصات إظهار كونها على دراية بهذه المخاطر، واتخاذها الخطوات اللازمة للتخفيف من وطأتها.<sup>96</sup>

يجب أن تستوفي المنصة ما يلي:

- تُطبّق سياسات أو ممارسات سارية من شأنها حماية صحة العُمال وسلامتهم من المخاطر المصاحبة لهم.



## المبدأ الثالث: العقود العادلة

### المستوى 1-3 - توافر شروط واحكام واضحة (نقطة واحدة)

الشروط والأحكام واضحة ودقيقة، وتُقدّم للعاملين في صورة نموذج يسهل الاطلاع عليه

الشروط والأحكام التي تحكم عمل المنصة ليست واضحة ومتاحة للعاملين بشكل دائم،<sup>97</sup> ولتحقيق هذه النقطة، يتعين على المنصة إثبات أن العاملين قادرون على فهم شروط عملهم الموافقة عليها والوصول إليها في جميع الأوقات، وأن لهم حق الرجوع القانوني في حال خالفت المنصة هذه الشروط.

يجب أن تستوفي المنصة جميع ما يلي:

- يجب تحديد الطرف المتعاقد مع العامل في العقد، وإخضاعه لقانون المكان الذي يعمل فيه العامل.
- كتابة العقد بلغة واضحة ومفهومة إلى الحدّ الذي يُتوقع أن يفهمه العاملون.
- جعل العقد في متناول العاملين في جميع الأوقات.
- يُخطَر كل عامل بالتغييرات المقترحة في إطار زمنيّ معقول قبل دخول التغييرات حيز التنفيذ؛ ويجب ألا تعكس التغييرات الفوائد المتراكمة الحالية والتوقعات المعقولة التي اعتمد عليها العاملون.

### المستوى 2-2 - التحسين الفعّال لظروف العمل (نقطة إضافية)

تطبيق تدابير استباقية لحماية صحة العاملين وسلامتهم وتعزيزها، أو تحسين ظروف العمل

تتمتع المنصات بالقدرة على تحسين الظروف الصحية وظروف السلامة والعمل بشكل استباقي فضلاً عن تقليل المخاطر التي قد يواجهها العاملون على صحتهم وسلامتهم أثناء عملهم، وقد يكون هذا من خلال توفير التدريب ومبادرات الرعاية الاجتماعية والتأمين الصحي وغيرها من التدابير. ولتحقيق هذه النقطة، يجب أن تُظهر المنصات جهودًا استباقية لتحسين تجارب العاملين.

يجب أن تستوفي المنصة ما يلي:

- تطبيق سياسة (أو سياسات) موثقة تُعزّز صحة العاملين وسلامتهم، أو تُحسّن ظروف العمل، وتتجاوز مجرد معالجة المخاطر ذات الصلة بالمهام.



## المبدأ الرابع: الإدارة العادلة

المستوى 2-3 - عدم فرض المنصة لشروط تعاقدية غير عادلة (نقطة إضافية)

يتحمل العاملون قدرًا غير متناسب من المخاطر من أجل إبرام العقد في بعض الحالات، لا سيما تحت تصنيفات "المتعاقد المستقل"، ويمكن أن يتحمل العاملون مسؤولية أي ضرر ينشأ في سياق عملهم، وقد تحول بنود غير عادلة دون قدرتهم على السعي للحصول على تعويض قانوني عن المظالم. ولتحقيق هذه النقطة، يتعين على المنصات إثبات أن مخاطر ومسؤولية الانخراط في العمل يجري تقاسمها بين الأطراف.

وبصرف النظر عن كيفية تصنيف المنصة للوضع التعاقدى للعمل، يجب أن تستوفي المنصة كلا ما يلي:

- لا يتضمن العقد بنودًا تستبعد المسؤولية عن الإهمال ولا تعفي المنصة بشكل غير معقول من المسؤولية عن ظروف العمل.
- لا يتضمن العقد فقرات تحول دون قدرة العاملين على السعي بشكل فعال للتعويض عن المظالم التي تنشأ عن علاقة العمل.

المستوى 1-4 - مراعاة الأصول القانونية عند اتخاذ القرارات المؤثرة على العاملين (نقطة واحدة).

يمكن أن يكون العاملون بالمنصات عرضة للفصل المفاجئ من العمل (التعطيل) وفقدان الدخل، ويكون غالبًا دون اتباع الإجراءات القانونية الواجبة، وقد يتعرض العاملون لعقوبات غير عادلة أو قرارات تأديبية وقد يفقدون إلى القدرة على التواصل مع المنصة للطعن عليها أو التظلم ضدها. ولتحقيق هذه النقطة، يجب على المنصات إثبات قدرة العمال على استئناف الإجراءات التأديبية بشكل فعال.

يجب أن تستوفي المنصة جميع ما يلي:

- تخصيص قناة موثوقة في العقد تتيح للعاملين التواصل مع ممثل مُعيّن من المنصة؛
- احتواء العقد على إجراءات موثوقة تتيح للعاملين الطعن على القرارات التأديبية أو قرارات تعطيل الحسابات؛
- احتواء واجهة استخدام المنصة على قناة للعاملين تتيح لهم التواصل مع المنصة؛
- احتواء واجهة استخدام المنصة على إجراءات تتيح للعاملين الطعن على القرارات التأديبية أو قرارات تعطيل الحسابات؛
- في حال تعطيل الحسابات، يجب إتاحة إجراءات الطعون للعاملين الذين لم يعد بإمكانهم الوصول إلى المنصة.

المستوى 2-4 - الالتزام بالمساواة في إجراءات الإدارة (نقطة إضافية).

لا تعتمد غالبية المنصات بشكل فعال إلى التمييز ضد مجموعات معينة من العاملين، إلا أنها قد تؤدي عن دون قصد إلى زيادة التفاوت الموجود بالفعل من خلال تصميمها وإدارتها. ولتحقيق هذه النقطة، يتعين على المنصات إثبات أن لديها سياسات للحد من مخاطر تمييز المستخدمين ضد العاملين، وأن العاملين مطمئنون إلى أنهم لن يتعرضوا للحرمان من خلال عمليات الإدارة، وفي حال وجود مجموعة اقتضت التقاليد حرمانها وكانت ممثلة تمثيلاً ناقصًا بصورة ملحوظة على منصتها، فإن المنصة تتخذ الخطوات اللازمة لتحديد الحواجز التي تحول دون إدماج المجموعة وتعمل على إزالتها.

يجب أن تستوفي المنصة جميع ما يلي:

- التزام المنصة بسياسة تكفل عدم ممارسة التمييز ضد الأشخاص على أساس العرق أو النوع أو الجنس أو الميول الجنسية أو الهوية الجنسية أو الإعاقة أو الدين أو المعتقد أو العمر أو أي حالة أخرى مشمولة بالحماية ضد التمييز بموجب القانون المحلي؛
- وضع المنصة لخطوة تضمن تحسين مستوى تمثيل الأشخاص المنتمين للفئات المحرومة (مثل النساء)، إذا كان تمثيلهم بين العاملين لديها ضعيفًا جدًا؛ وذلك من خلال تحديد العقوبات التي تحول دون وصولهم وتذليلها؛
- اتخاذ تدابير عملية لتعزيز تكافؤ الفرص بين العاملين المنتمين للفئات المحرومة؛ بما في ذلك توفير تسهيلات معقولة للتعامل مع الأمور ذات الصلة بالحمل أو الإعاقة أو الدين أو المعتقد؛
- في حال استخدام الخوارزميات لتحديد الوصول للعمل أو الأجر، فينبغي أن تتميز تلك الخوارزميات بالشفافية، ولا تُفسر عن نتائج محففة بحق الفئات المحرومة سابقًا أو حاليًا؛
- وضع آليات للحد من مخاطر تمييز المستخدمين ضد أي جماعة من العاملين في الوصول إلى العمل وأدائه.



## المبدأ الخامس: التمثيل العادل

المستوى 1-5 - تضمنين حرية تكوين الجمعيات وآليات تعبير العاملين عن آرائهم (نقطة واحدة)

المستوى 2-5 - الاعتراف بالهيئة الجماعية التي يمكنها القيام بالتمثيل والمفاوضة الجماعية (نقطة إضافية)

ينص دستور مُنظمة العمل الدولية والإعلان العالمي لحقوق الإنسان على حق العاملين في حرية تكوين الجمعيات.<sup>103</sup> ولتحقيق هذه النقطة، يتعين على المنظمات إثبات احترامها لهذا الحق؛ من خلال ضمان أنه يمكن للعاملين توصيل رغباتهم ومخاوفهم بشكل جماعي إلى المنصة، كما يتعين على المنظمات ألا تُعرقل أو تمنع العاملين من حرية تكوين الجمعيات، أو تعاقب العاملين لتكوين جمعيات أو التعبير عن مطالبهم.

لكي يكون للعاملين رأيٌ مجيد في تحديد ظروف عملهم، يجب أن يكونوا قادرين على التفاوض مع المنصة من خلال هيئة جماعية أو تمثيلية، ويتعين على المنصة الاعتراف بهذه الهيئة الجماعية، وأن تجعل نفسها متاحة للمفاوضات بحسن نية، ولا توجد مثل هذه الهيئات في اقتصاد المنصات في الغالب حتى الآن، ويجب على المنصة في هذه الحالة أن تُعرب بشكل علني عن رغبتها في الاعتراف بهيئة جماعية حال تشكيلها.

يجب أن تستوفي المنصة ما يلي:

يجب أن تستوفي المنصة كلاً ما يلي:

- وجود إجراءاتٍ موثقةٍ تتيح للعاملين التعبير عن آرائهم.

- الاعتراف العلني بهيئة جماعية مستقلة من العاملين أو النقابات العمالية، وإثبات أنها لم يسبق لها رفض المشاركة في التمثيل الجماعي أو المفاوضة الجماعية؛ وفي حال عدم وجود مثل هذه الهيئات، يجب على المنصة ما يلي:

- توقيع بيانٍ عامٍ تعرب فيه عن استعدادها للاعتراف بهيئة جماعية أو نقابة عمالية

# شكر وتقدير والشركاء

يشعر فريق المشروع بالامتنان الشديد لشخلكو كاخاروفا وسارة فيشر من الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) لدعمهما المستمر وتوجيههما خلال الانتقال بعملنا إلى المرحلة التالية. وأخيراً، نود أن نشكر العاملين بالمنظمة ومديريها في مصر على ما قوضوه من وقت في مساعدتنا في بناء تقييماتنا؛ إذ لا يفي هذا العرفان البسيط بما قاموا به من دور بحقهم. ولم تتم مشاركة العمل بالكامل في هذا المشروع بين فريق البحث لدينا فحسب، ولكن أيضاً بين الأطراف المعنية التي تؤثر في النهاية على تقييماتنا.

بيان تضارب المصالح: لم يكن لأني من الباحثين أي صلة بأي من المنصات، ولم تحصل لقاء العمل المُنجز على أي تمويل أو دعم عيني من أي منصة أو شركة أخرى، وتعلن أنه لا يوجد تضارب في المصالح.

## الملاحظات الختامية

ملاحظة: يتعين تضمين شعارات شركاء البحث والممولين.

الصفحة الأخيرة/ الخلفية: "تعرفوا على المزيد" (تفاصيل الاتصال ووسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بنا).

جايغروندا وتسليم مستوريك وباروندا مستوريك وسيدرا نظام الدين وسانا أوجانبيرا وكارولين أومير وعادل أسامة وبلاجي بارتاساراتي وليونارد بلانك وفاليريا بولينيانو وجاك كوي وأنانيا ريجان وبابلو أغيرا رينسيس ونيلبة ريفا عزاتي ونجلاء رزق وشيريل روث سوريانو ونانسي سالم وديري وجوليس سالفاني ويوهانا سانشيز فارغاس وكانكا سيرسيا ومورالي شاموجافيلان وشانزا سهيل وجانكي سرنيفاسان وشيلي ستيوارد وزولي بيبانا سواريز موراليس وصوفي صن وديفيد سوتكليف وبراديومنا تادوري وكريستين طومسون وصندوق أنا تسيبولان فان بيل ولورا فوغل وزويا وحيد وجينغ وانغ وروبي وارن ونادين وهيبية.

مراجعو التقييمات الخارجيون: رافائيل جرومان وماريا بيلين بورنوز وأوغوز أليانك وتوماس أنينج دورسون

التحرير: دايفد صتكليف

يرجى الإشارة إلى التقرير كما يلي: (Fairwork) 2021- تقييمات Fairwork مصر 2021: معايير العمل في اقتصاد العمل الحر القاهرة، مصر؛ أكسفورد، المملكة المتحدة.

يرجى ملاحظة أن التقرير يحتوي على أقسام مشتركة مع تقارير أخرى أصدرتها Fairwork، ولا سيما أجزاء من قسم التأثير والخطوات التالية والملحق.

المصممون: شركة One Ltd و ääa - أروين قدرتي مصدر الصور: فيكتور جاينج، و في الخدمة، ومرسول، و أوركاس.

مصادر التمويل: قامت الوزارة الفيدرالية للتعاون الاقتصادي والتنمية (BMZ) بتكليف من الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) بتمويل هذا التقرير.

شكر خاص إلى: مارك جراهام وماتيو كول وفوندا أوستيك سبيلا في جامعة أكسفورد لدعمهم المكثف للمشروع منذ بدايته، بالإضافة إلى فرح غزال، وهي باحثة سابقة في مركز إتاحة المعرفة من أجل التنمية A2K4D، لمساعدتها في العمل الميداني، وكذلك رولان عيسى وفرح جلال من المركز ذاته لمراجعتيها اللغوية للترجمة. كما

تعد مؤسسة Fairwork أحد المشروعات التي انتهي من تنفيذها معهد أكسفورد للإنترنت وجامعة أكسفورد ومركز العلوم الاجتماعية في برلين، وتعتمد على خبرة وتجربة العاملين بمركز إتاحة المعرفة من أجل التنمية (A2K4D) بكلية إدارة الأعمال في الجامعة الأمريكية بالقاهرة ومركز دراسات الابتكار الاجتماعي التابع للجامعة الصينية في هونغ كونج وجامعة دي لا سال والمعهد الدولي لتكنولوجيا المعلومات بنجالور (IIITB) ومركز أبحاث العمل وكلية أمريكا اللاتينية للعلوم الاجتماعية (FLACSO)-الإكوادور وجامعة هومبولت في برلين و iSocial وجامعة سنغافورة الوطنية و مركز أبحاث السياسة العامة (CENTAR) وشركة برمجياتو Qhala ومؤسسة بحوث التخفيف من حدة الفقر (REPOA) وجامعة روما سابيزا والجامعة التقنية في برلين ومنظمة TEDIC والجامعة التقنية في فيينا وجامعة أدولفو إيبانيز وجامعة روزاريو وجامعة وادي ريو دوس سينوس (Unisinos) ومركز غاجاه مادا للمجتمع الرقمي وكلية هاستينجز للقانون بجامعة كاليفورنيا وجامعة كيب تاون وكلية الإدارة بجامعة غانا وجامعة لوفين وجامعة ماننستر وجامعة أكسفورد وجامعة ويسترن كيب ومعهد فاينباوم وجامعة XU الآسية للعلوم التطبيقية.

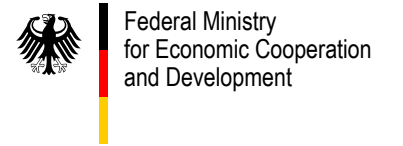
المؤلفون: نجلاء رزق، ونغم الحسامي، ونادين وهيبية، و خديجة حسن، وهيا الزيات، وعادل أسامة.

فريق Fairwork: دانيال أبس، وافتخار أحمد، وماريا بيلين بورنوز، وموريتز التريد، وأووز أليانك، ورائكا أنديلكوفيتش، وتوماس أنينج دورسون، وماركوس آرجاو، وأرتورو أريغادا، ودانيال أروباي، وتات تشور أو يونغ، وأليسيو بيرتوليني، ولويز وريتشارد بيزوتينغهاث مانويلا بوجادزيجيف ومأكارينا بونهوم ومارين بوركيرت وجوزيف بودو ورودريجو كاريلي وهنري شافيز وسوناتا سيبك وأرادانا تشيرو بارا فاديكتيل وكريس كينج تشي تشان وماتيو كول وباسكا دارماوان وماركيئا دوميكا ودارسي دو تويت وفينا دوبالكا وبوتريانا فايان فيراري وباتريك فيورستين وروزيلي فيجارو وميلينا فرانك وساندرا فريدمان وبيبا جارافالينا وفرح غزال وأنيثا غازي رحمان وشيكوه جيتو وسلوبودان جولوسين ومارك جراهام وماركوس جرييسر ورافائيل جرومان ومارتن جرور-ريسناك وسايديما حق بيديشا حسن وريتشارد هيكس ومابل روسيو هيرنانديز دياز ولويس خورخي هيرنانديز فلوريس وبنيامين هير وسلمي هندي وكيلي هوسون وفرانسيسكو إيبانيز وسهرش عرفان وتانيا جاكوبي وأثر جميل وهانا جونستون وسروجانا كانت أ وماجا كوفاتش ومارتن كرزويدز ينسكي ولاري كوان وسيباستيان ليو وخورخي ليتون وميليسا مالالا وأوسكار خافيير مالدونادو وشابانا مالك ولورا كليمنسيا ماتيليا ليون وكلوديا مارا وإيفلين ماتوس وسارينا مستابين

بالتعاون مع:



بتمويل من:



# ملاحظات ختامية

- 1 الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS). مصر في أرقام: السكان (مارس 2021). [https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page\\_id=5104&Year=23602](https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&Year=23602)
- 2 الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS). نشرة القوى العاملة (يناير - مارس 2021). [https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page\\_id=5106&Year=16603](https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5106&Year=16603)
- 3 رويتز (2019). "سوق سيارات النقل حسب الطلب تزداد في مصر"، مصر اليوم. <https://www.egypttoday.com/Article/3/77540/Ride-hailing-market-revs-up-in-Egypt>
- 4 Fairwork. 2019. "Fairwork في اقتصاد المنصات". أكسفورد، المملكة المتحدة، كيب تاون، جنوب أفريقيا، بنجالور، الهند: مؤسسة Fairwork.
- 5 البنك الدولي (2019). "البطالة، إجمالي عدد الشباب (النسبة المئوية من إجمالي القوى العاملة في الفئة العمرية ما بين 15 و 24 عامًا) (تقدير نموذجي لمنظمة العمل الدولية) - جمهورية مصر العربية"، بنك البيانات، <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?locations=EG>
- 6 البنك الدولي (2019). "البطالة في ظل التعليم العالي (النسبة المئوية من إجمالي القوى العاملة الحاصلة على تعليم عالٍ) - جمهورية مصر العربية"، بنك البيانات، <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.ADVN.ZS?locations=EG>
- 7 مراجعة سكان العالم (في الوقت الراهن). "سكان مصر 2021 (في الوقت الراهن)". <https://world-populationreview.com/countries/egypt-population>
- 8 Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS), Report of most important indicators of Economic Census 2017 / 2018. <https://censusinfo.capmas.gov.eg/Metadata-en-v4.2/index.php/catalog/405/download/844>
- 9 البنك الدولي (2019). "البطالة، عدد الإناث (النسبة المئوية للعاملين من الإناث) (تقدير نموذجي لمنظمة العمل الدولية) - جمهورية مصر العربية"، بنك البيانات، <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.FE.ZS?locations=EG>
- 10 "موجز مؤتمرات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (نشرة يناير 2021 الشهرية)". وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. [https://mci.gov.eg/Upcont/Documents/Publications\\_1632021000\\_ICT\\_Indicators\\_in\\_Brief\\_January\\_2021\\_16032021.pdf](https://mci.gov.eg/Upcont/Documents/Publications_1632021000_ICT_Indicators_in_Brief_January_2021_16032021.pdf)
- 11 "نشرة مؤتمرات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (العدد ربع السنوي لشهر يونيو 2021)". وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. [https://mci.gov.eg/Upcont/Documents/Publications\\_1592021000\\_ICT\\_Indicators\\_Quarterly\\_Bulletin\\_Q22021.pdf](https://mci.gov.eg/Upcont/Documents/Publications_1592021000_ICT_Indicators_Quarterly_Bulletin_Q22021.pdf)
- 12 "موجز مؤتمرات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (نشرة يناير 2021 الشهرية)". وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. [https://mci.gov.eg/Upcont/Documents/Publications\\_1632021000\\_ICT\\_Indicators\\_in\\_Brief\\_January\\_2021\\_16032021.pdf](https://mci.gov.eg/Upcont/Documents/Publications_1632021000_ICT_Indicators_in_Brief_January_2021_16032021.pdf)
- 13 رزق وبخلاء، لمحة عن الاقتصاد التشاركي: تحليل للشركاء من السائقين التابعين لمنصة "أوبر" في مصر (22 فبراير 2017). متاح على شبكة أبحاث العلوم الاجتماعية "SSRN": <https://ssrn.com/abstract=2946083> أو <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2946083>
- 14 رويتز، "سوق سيارات النقل حسب الطلب تزداد في مصر"، مصر اليوم، 7 نوفمبر 2019. <https://www.egypttoday.com/Article/3/77540/Ride-hailing-market-revs-up-in-Egypt>
- 15 أحمد مريسي، "سوق سيارات النقل حسب الطلب في مصر تشهد تباطؤًا في الرحلات وسط جائحة فيروس كورونا"، الأهرام أونلاين، 14 مايو 2020. <https://english.ahram.org.eg/News-Content/50/1201/369232/AIAhram-Weekly-Egypt/Egypt-ridehailing-market-witnesses-slow-down-in-ri.aspx>
- 16 رزق وبخلاء وآخرون. 2018. "تحليل جنساني للمشاركة في قيادة السيارات: وجهات نظر من القاهرة، مصر". في النقل الحضري في عصر الاقتصاد التشاركي - المدن التعاونية. بوينس آيريس: مؤسسة CIPPEC. <https://ict4dblog.wordpress.com/2019/01/29/how-many-platform-workers-are-there-in-the-global-south/>
- 17 لجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS). مصر في أرقام: السكان (مارس 2021). [https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page\\_id=5104&Year=23602](https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&Year=23602)
- 18 مراجعة سكان العالم (في الوقت الراهن). "سكان مصر 2021 (في الوقت الراهن)". <https://world-populationreview.com/countries/egypt-population>
- 19 رزق وبخلاء وآخرون. 2020. "تقاط الضعف اليق كُشف عنها النقاب: جائحة كوفيد-19 وسبل العيش غير الرسمية في مصر" - مركز بيركان كلاين للإنترنت والمجتمع، شبكة الإنترنت والمراكز المجتمعية. Medium.com و Knowledgebase.
- 20 رزق وبخلاء وآخرون. 2020. "الأثر الاقتصادي لجائحة كوفيد-19 على السياحة والتحويلات في مصر"، المنتدى: بوابة منتدى البحوث الاقتصادية (ERF) السياسية، <https://theforum.org.eg/2020/04/14/economic-impact-covid-19-egypts-tourism-remittances/>
- 21 رزق وبخلاء وآخرون. 2020. "تقاط الضعف اليق كُشف عنها النقاب: جائحة كوفيد-19 وسبل العيش غير الرسمية في مصر" - مركز بيركان كلاين للإنترنت والمجتمع، شبكة الإنترنت والمراكز المجتمعية. Medium.com و Knowledgebase.
- 22 رزق وبخلاء وآخرون. 2020. "تقاط الضعف اليق كُشف عنها النقاب: جائحة كوفيد-19 وسبل العيش غير الرسمية في مصر" - مركز بيركان كلاين للإنترنت والمجتمع، شبكة الإنترنت والمراكز المجتمعية. Medium.com و Knowledgebase.
- 23 رزق وبخلاء وآخرون. 2020. "تقاط الضعف اليق كُشف عنها النقاب: جائحة كوفيد-19 وسبل العيش غير الرسمية في مصر" - مركز بيركان كلاين للإنترنت والمجتمع، شبكة الإنترنت والمراكز المجتمعية. Medium.com و Knowledgebase.

- 24 مصر اليوم (15 أغسطس 2021). "معدل البطالة في مصر يُسجل 7.3% خلال الربع الثاني من عام 2021: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS)". <https://www.egypttoday.com/Article/3/106916/Egypt-s-unemployment-rate-records-7-3-in-Q2-of>
- 25 سمير، هـ. (2018). "كيف ستعمل مصر على دمج اقتصاد الظل في اقتصادها الرسمي؟"، المونيتور، <https://www.al-monitor.com/originals/2018/12/shadow-economy-egypt-official-economy-informal-transactions.html>
- 26 الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. تقرير حول أهم مؤشرات التعداد الاقتصادي 2017/2018. <https://censusinfo.capmas.gov.eg/Metadata-en-v4.2/index.php/catalog/405/download/844>
- 27 "النساء والرجال في الاقتصاد غير الرسمي: صورة إحصائية"، الطبعة الثالثة، مكتب العمل الدولي، جنيف. 2018. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_626831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf)
- 28 "آراء حول الأزمة: القطاع غير الرسمي". المركز المصري للدراسات الاقتصادية. العدد السابع، إبريل 2020. [http://www.eces.org.eg/cms/NewsUploads/Pdf/2020\\_4\\_6-6\\_37\\_306-4-2020-last%20by%20Ebrahim-1.pdf](http://www.eces.org.eg/cms/NewsUploads/Pdf/2020_4_6-6_37_306-4-2020-last%20by%20Ebrahim-1.pdf)
- 30 "آراء حول الأزمة: القطاع غير الرسمي". المركز المصري للدراسات الاقتصادية. العدد السابع، إبريل 2020. [http://www.eces.org.eg/cms/NewsUploads/Pdf/2020\\_4\\_6-6\\_37\\_306-4-2020-last%20by%20Ebrahim-1.pdf](http://www.eces.org.eg/cms/NewsUploads/Pdf/2020_4_6-6_37_306-4-2020-last%20by%20Ebrahim-1.pdf)
- 31 بخلاء رزق. يونيو 2020. "نقاط الضعف التي كشفت عنها النقاب: جائحة كوفيد-19- وسبل العيش غير الرسمية في مصر" - مركز بيركان كلاين للإنترنت والمجتمع، شبكة الإنترنت والمراكز المجتمعية. Medium.com و KnowledgeMaze.
- 32 جريدة المصري اليوم. مايو 2020. "أوبر تُسرح 40% من موظفيها في مصر وسط تفشي جائحة كورونا". <https://egyptindependent.com/إيجيبت-إندبندنت-uber-lays-off-40-of-employees-in-egypt-amid-coronavirus-outbreak>
- 33 نأدي خالد. "مصر تُحدّد الحد الأدنى للأجور للقطاع الخاص بمبلغ 2,400 جنيه في الشهر". شوارع مصر. يونيو، 2021. <https://egyptianstreets.com/2021/06/30/egypt-sets-private-sector-minimum-wage-at-egp-2400-per-month>
- 34 أميرة الحداد. "رفع الحد الأدنى للأجور في مصر: تأثير ذلك على عدم المساواة". المنتدى، بوابة منتدى البحوث الاقتصادية (ERF) السياسية. إبريل 2019. <https://theforum.erf.org.eg/2019/04/25/raising-egypts-minimum-wage-impact-inequality>
- 35 مؤسز الأجور 2021، WageIndicator.org. "تقرير أرشيفي: سلسلة أجر المعيشة : مصر: سبتمبر 2019، <https://wageindicator.org/salary/living-wage/archive-no-index/egypt-living-wage-series-september-2018>
- 36 وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. "استراتيجية مصر الرقمية". آخر دخول بتاريخ 8 نوفمبر 2021.
- 37 سيمون كيمب. "عام الرهبي: مصر". تقرير البيانات. 17 فبراير 2020؛ "مستقبل اقتصاد الإنترنت في مصر. ملف إحصائي لعام 2013، جمهورية مصر العربية، وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
- 38 محمود حامد (2021). "منصة مرسل مصر تخطط للوصول إلى 3 ملايين مستخدم بنهاية عام 2022"، الإيجيشيان جازيت، دار التحرير للطباعة والنشر،
- 39 أحمد مريسي، "سوق سيارات النقل حسب الطلب في مصر تشهد تباطؤًا في الرحلات وسط جائحة فيروس كورونا"، الأهرام أونلاين، 14 مايو 2020. <https://english.ahram.org.eg/News-Content/50/1201/369232/Ahram-Weekly/Egypt/Egypt-s-ridehailing-market-witnesses-slow-down-in-ri.aspx>
- 40 رويتز (2019). "سوق سيارات النقل حسب الطلب تزداد في مصر"، مصر اليوم. <https://www.egypt-today.com/Article/3/77540/Ride-hailing-market-revs-up-in-Egypt>
- 41 سوفييل، "Swvl.com/business"، تم الدخول بتاريخ 29 نوفمبر 2021. <https://www.Swvl.com/business>
- 42 زبير نعم باراشا. "طرح سوفييل للاكتتاب العام عبر SPAC بقيمة 1.5 مليار دولار". مينا بايت. 28 يوليو 2021. <https://www.menabytes.com/Swvl-spac>
- 43 مكتبة الكونغرس (2019). "مصر: القرار الوزاري الصادر بشأن تنظيم أنشطة شركات النقل التشاركي". <https://www.loc.gov/item/global-le-gal-monitor/2019-10-22/egypt-ministerial-resolution-issued-to-regulate-activities-of-ride-sharing-companies>
- 44 مكتبة الكونغرس (2019). "مصر: القرار الوزاري الصادر بشأن تنظيم أنشطة شركات النقل التشاركي". <https://www.loc.gov/item/global-le-gal-monitor/2019-10-22/egypt-ministerial-resolution-issued-to-regulate-activities-of-ride-sharing-companies>

- التشاركي، مكتبة الكونجرس. <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2019-10-22/egypt-ministerial-resolution-issued-to-regulate-activities-of-ride-sharing-companies/nies>
- 60 بورعي أ. وبورعي ر. (2014). "الدليل القانوني المقارن الدولي بخصوص: قانون التوظيف والعمل لسنة 2013"، البرعي وشركاه، المجموعة القانونية العالمية. <http://el-borai.com/wp-content/uploads/2014/02/Egypt-Labour-Law-2013.pdf>
- 61 يسري صالح وسزكاه (2016). "قانون العمل المصري". يسري صالح وشركاه. <https://yousrlysaleh.com/Investment-in-Egypt/egyptian-labor>
- 62 يسري صالح وسزكاه (2016). "قانون العمل المصري". يسري صالح وشركاه. <https://yousrlysaleh.com/Investment-in-Egypt/egyptian-labor>
- 63 بوابة خدمات الحكومة المصرية. "القوانين والدستور: قانون العمل المصري". <https://www.egypt.gov/eng/english/laws/labour/default.aspx>
- 64 يسري صالح وسزكاه (2016). "قانون العمل المصري". يسري صالح وشركاه. <https://yousrlysaleh.com/Investment-in-Egypt/egyptian-labor>
- 65 يسري صالح وسزكاه (2016). "قانون العمل المصري". يسري صالح وشركاه. <https://yousrlysaleh.com/Investment-in-Egypt/egyptian-labor>
- 66 الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2020). CAPMAS. نشرة القوى العاملة (يناير - مارس 2020). [https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page\\_id=5106&YearID=23538](https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5106&YearID=23538)
- 67 الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2019). CAPMAS. التقرير السنوي لإحصاءات العمالة والأجور وساعات العمل لعام 2018. [https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page\\_id=5104&YearID=23462](https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&YearID=23462)
- 68 خليل هـ م، ومحاهد ك. "الأمن الوظيفي التشاركي"، مكتبة الكونجرس. <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2019-10-22/egypt-ministerial-resolution-issued-to-regulate-activities-of-ride-sharing-companies/nies>
- 69 رئيس جمهورية مصر العربية. "القانون رقم 151 لسنة 2020: إصدار قانون حماية البيانات الشخصية". الجريدة الرسمية. يوليو 2021. <https://www.acc.com/sites/default/files/program-materials/upload/Data%20Protection%20Law%20-%20Egypt%20-%20EN%20-%20MBH.PDF>
- 70 أسعد ر. وهبة ج. (2015). "أنظمة العمل المرنة والأنظمة غير الرسمية في مصر"، ورقة عمل رقم 915، منتدى البحوث الاقتصادية.
- 71 يسري صالح وسزكاه (2016). "قانون العمل المصري". يسري صالح وشركاه. <https://yousrlysaleh.com/Investment-in-Egypt/egyptian-labor>
- 72 راجع بخلاء رزق، لمحة عن الاقتصاد التشاركي: تحليل للشركاء من السائقين التابعين لمنصة "أوبر" في مصر (22 فبراير 2017). متاح على شبكة أبحاث العلوم الاجتماعية "SSRN": <https://ssrn.com/abstract=2946083> أو <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2946083>
- 73 أسعد ر. وهبة ج. (2015). "أنظمة العمل المرنة والأنظمة غير الرسمية في مصر"، ورقة عمل رقم 915، منتدى البحوث الاقتصادية.
- 74 أسعد ر. وهبة ج. (2015). "أنظمة العمل المرنة والأنظمة غير الرسمية في مصر"، ورقة عمل رقم 915، منتدى البحوث الاقتصادية.
- 75 برعي أ. وبرعي ر. (2014). "الدليل القانوني المقارن الدولي بخصوص: قانون التوظيف والعمل لسنة 2013"، البرعي وشركاه، المجموعة القانونية العالمية. <http://el-borai.com/wp-content/uploads/2014/02/Egypt-Labour-Law-2013.pdf>
- 76 بخلاء رزق. (2021). "منظور A2K بشأن التشريع المتعلق بالنقل التشاركي: حالة منصة "أوبر" في مصر" في تقنيات الهاتف المحمول والتحول الاجتماعي: الوصول إلى المعرفة في السياقات العالمية، ستيفاني فيلسبرجر وراميش سورامانيان، مُحَرَّران. روتليدج.
- 77 بخلاء رزق. (2021). "منظور A2K بشأن التشريع المتعلق بالنقل التشاركي: حالة منصة "أوبر" في مصر" في تقنيات الهاتف المحمول والتحول الاجتماعي: الوصول إلى المعرفة في السياقات العالمية، ستيفاني فيلسبرجر وراميش سورامانيان، مُحَرَّران. روتليدج.
- 78 الشيخ س. وحامد س. (2019). "مصر تصدر لوائح جديدة تخص تطبيقات النقل حسب الطلب، الأهرام أونلاين. <https://english.ahram.org.eg/NewsContent/1/64/351174/Egypt/Politics-/Egypt-passes-new-regulations-for-ridehailing-apps.aspx>
- 79 مدى مصر. "مصر وأوبر والعالم". 2018. [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:zq4quCO-0LIJ:https://www.madamasr.com/en/2018/05/17/feature/poli-tics/egypt-and-the-world/&client=safa--"أوبر"tics/egypt&hl=en&gl=eg&strip=1&vwsr=0](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:zq4quCO-0LIJ:https://www.madamasr.com/en/2018/05/17/feature/poli-tics/egypt-and-the-world/&client=safa--)
- 80 لينا الديدب. وتوم جاكسون. وآلاء حلقة. (2021). "فهم النظام البيئي للشركات الناشئة في مصر". دليل الشركات الناشئة في مصر. <https://startupguide.com/understanding-egypts-startup-ecosystem>
- 81 مكتبة الكونجرس (2019). "مصر: القرار الوزاري الصادر بشأن تنظيم أنشطة شركات النقل



- tion/wcms\_626831.pdf
- 85 "النساء والرجال في الاقتصاد غير الرسمي: صورة إحصائية"، الطبعة الثالثة. مكتب العمل الدولي، جنيف. 2018. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_626831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf)
- 86 غادة برسوم؛ محمد رمضان؛ منى مصطفي. "تحولات سوق العمل للشباب والشابات في مصر". مكتب العمل الدولي، برنامج تشغيل الشباب، إدارة سياسة التوظيف. 2014. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_247596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_247596.pdf)
- 87 تُقدّر العمالة غير الرسمية وفقاً للمبادئ التوجيهية التي أوصى بها المؤتمر الدولي السابع عشر لخبراء إحصاءات العمل. هوسايز، ر. (فبراير 2004). التعريف الإحصائي للعمالة غير الرسمية: المبادئ التوجيهية التي أقرها المؤتمر الدولي السابع عشر لخبراء إحصاءات العمل (2003). في الاجتماع السابع لفريق الخبراء المعني بإحصاءات القطاع غير الرسمي (مجموعة دلهي). <https://ilo.org/public/english/bureau/stat/download/papers/def.pdf>
- 88 غادة برسوم؛ محمد رمضان؛ منى مصطفي. "تحولات سوق العمل للشباب والشابات في مصر". مكتب العمل الدولي، برنامج تشغيل الشباب، إدارة سياسة التوظيف. 2014. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_247596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_247596.pdf)
- 89 غادة برسوم؛ محمد رمضان؛ منى مصطفي. "تحولات سوق العمل للشباب والشابات في مصر". مكتب العمل الدولي، برنامج تشغيل الشباب، إدارة سياسة التوظيف. 2014. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_247596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_247596.pdf)
- 90 بخلاء رزق. يونيو 2020. "نقاط الضعف البين كُشف عنها النقاب: جائحة كوفيد-19 وسبل العيش غير الرسمية في مصر" - مركز بيركان كلارين للإنترنت والمجتمع، شبكة الإنترنت والمراكز المجتمعية. Medium.com
- www.ctuws.com/en/content/draining-year-report-about-violations-trade-unions-freedom-january-1st-december-31st-2019
- 77 إدوارد كوزني (2016). "منصة 'في الخدمة' تضع التجار في متناول يديك"، ومضة، <https://www.wamda.com/2016/05/filkhedma-puts-tradesmen-at-your-fingertips>
- 78 إدوارد كوزني (2016). "منصة 'في الخدمة' تضع التجار في متناول يديك"، ومضة، <https://www.wamda.com/2016/05/filkhedma-puts-tradesmen-at-your-fingertips>
- 79 في الخدمة. "الصفحة الرئيسية"، <https://www.filkhedma.com/home>
- 80 في الخدمة. "نبذة عنا"، <https://www.filkhedma.com/aboutus>
- 81 علاء حجاج (2021). "نقابة للعاملين نجمات التوصيل. كيف يستفيد طياري الدليفري؟"، مصراوي، [https://www.masrawy.com/news/news\\_economy/details/2021/10/30/2114397](https://www.masrawy.com/news/news_economy/details/2021/10/30/2114397)
- 82 تُعرّف مُنظمة العمل الدولية مؤسسات القطاع غير الرسمي على أنها "مؤسسات خاصة غير مُسجّلة... [أي أنها] غير مُسجّلة بموجب أشكال مُحدّدة من التشريعات الوطنية أو أن موظفيها (إن وجدوا) غير مُسجّلين". رالف هوسايز. "تحديد وتقدير العمالة غير المُنظمة". مكتب الإحصاء، مكتب العمل الدولي (مُنظمة العمل الدولية). يناير، 2004
- 83 الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. تقرير حول أهم مؤشرات التعداد الاقتصادي 2017/2018. <https://censusingo.capmas.gov.eg/Metadata-en-v4.2/index.php/catalog/405/download/844>
- 84 "النساء والرجال في الاقتصاد غير الرسمي: صورة إحصائية"، الطبعة الثالثة. مكتب العمل الدولي، جنيف. 2018. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_626831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf)
- في مصر في ظل جائحة كوفيد-19: إعادة التفكير في السياسات والممارسات. الحماية الاجتماعية في مصر: التخفيف من وطأة الآثار الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عن جائحة كوفيد-19، 2021. [https://fount.aucegypt.edu/faculty\\_journal\\_articles/503](https://fount.aucegypt.edu/faculty_journal_articles/503)
- 69 عبد الجواد أ. (2014). "إصلاحات قانون العمل وأداء سوق العمل في مصر"، سلسلة أوراق العمل في الاقتصاد رقم 314، Leuphana Universität Lüneburg، Institut für Volkswirtschaftslehre، لونيبورج.
- 70 يسري صالح وستراه (2016). "قانون العمل المصري". يسري صالح وشركاه. <https://youssrysaleh.com/Investment-in-Egypt/egyptian-labor>
- 71 مدى مصر. "النقل التشاركي: شهر عسل قصير ينتهي بواقع مُفزع" (2021). <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:SK-CQC9prp-cj:https://www.madamasr.com/en/2020/12/26/feature/economy/ridesharing-a-short-honeymoon-meets-a-sobering-reality/+&cd=13&hl=en&ct=clnk&gl=eg>
- 72 مدى مصر. "النقل التشاركي: شهر عسل قصير ينتهي بواقع مُفزع" (2021). <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:SK-CQC9prp-cj:https://www.madamasr.com/en/2020/12/26/feature/economy/ridesharing-a-short-honeymoon-meets-a-sobering-reality/+&cd=13&hl=en&ct=clnk&gl=eg>
- 74 سزكة رياض ورياض للمحاماة (2018). "قانون النقابات العمالية الجديد في مصر". <https://ri-ad-riad.com/egypts-new-labor-unions-law>
- 75 سزكة رياض ورياض للمحاماة (2018). "قانون النقابات العمالية الجديد في مصر". <https://ri-ad-riad.com/egypts-new-labor-unions-law>
- 76 مركز النقابات العمالية والخدمات العمالية (2020). "عام حرج: تقرير حول انتهاكات الحريات النقابية، من 1 يناير حتى 31 ديسمبر 2019". [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_626831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf)

على أنه "للعاملين وأصحاب العمل، دون تمييز، الحق في إنشاء منظمات من اختيارهم والانضمام إليها دون إذن مسبق" (المادة 2)؛ "تمتتع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه تقييد الحق أو إعاقة ممارسته المشروعة" (المادة 3) وأن "منظمات العمّال و أصحاب العمل لن تكون مسؤولة عن حلها أو تعليقها من قبل السلطة الإدارية" (المادة 4). وبالمثل، تحمي اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 العاملین من أعمال التمييز ضد النقابات فيما يتعلق بتوظيفهم، موصحة أن عدم الانضمام إلى نقابة أو التخلي عن العضوية النقابية لا يمكن أن يكون شرطاً للتوظيف أو سبباً للفصل من العمل. وقد صدقت 155 دولة على الاتفاقية رقم 87 بينا صدقت 167 دولة على الاتفاقية رقم 98 من بين الـ 185 دولة الأعضاء في منظمة العمل الدولية.

ومتطلبات تحديد الحد الأدنى للأجور وتدعو جميع الدول المصدقة عليها للعمل بمقتضاها. وتوجد قوانين الحد الأدنى للأجور في أكثر من 90 في المائة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية.

100 بالإضافة إلى ساعات العمل المباشرة التي يتولى العاملون خلالها إنجاز المهام، يقضي العاملون أيضاً وقتاً في أداء الأنشطة غير المدفوعة الأجر اللازمة لعملهم مثل انتظار أوامر التسليم في المطاعم والتنقل بين المهام، وتعتبر ساعات العمل غير المباشرة هذه أيضاً جزءاً من ساعات العمل حيث يمنح العمّال هذا الوقت للمنصّة؛ ومن ثمّ، تُعرّف "ساعات العمل" باعتبارها تشمل ساعات العمل المباشرة وغير المباشرة.

101 في حاله عدم وجود أجر المعيشة فإن Fairwork ستستخدم منهجية أنكر التي يتهجها التحالف العالمي لأجور المعيشة من أجل تحديد أجر المعيشة.

102 من أجل إثبات ذلك، يتعين على المنصّة القيام بأي ما يلي: (أ) أن يكون لديها سياسة موثقة تضمن للعاملين الحصول على أجر لا يقل عن أجر المعيشة المحلي بعد خصم التكاليف نظير ساعات عملهم؛ أو (ب) تقديم إحصاءات موجزة عن المعاملات وبيانات التكلفة في حالة (ب)، يجب على المنصّة تقديم: (1) تقدير للتكاليف المتعلقة بالعمل، والتي تخضع فيما بعد للدراسة من قبل فريق Fair-work من خلال مقابلات تُجرى مع العاملین؛ (2) جدول دخول أسبوعية لأي فترة مدتها ثلاثة أشهر خلال الاثني عشر شهراً السابقة، بالشكل الموضح أدناه.

96 تتمثل نقطة البداية في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155 المعنية بالسلامة والصحة المهنية، 1981؛ وتنص هذه الاتفاقية على أنه يتعين أن يُطلب من أصحاب العمل "بقدر ما هو ممكن عملياً، أن تكون أماكن العمل والآلات والمعدات والعمليات الخاضعة لسيطرتهم آمنة ولا تتطوي على مخاطر على الصحة"، وأنه "عند الضرورة، [ينبغي توفير] ملابس واقية ومعدات واقية مناسبة للحماية، بقدر ما هو ممكن عملياً، من مخاطر الحوادث أو الأضرار الضارة على الصحة".

97 اتفاقية العمل البحري لمنظمة العمل الدولية، 2006 (MLC، 2006)، اللائحة 1-2 واتفاقية العمالة المنزلية رقم 189، 2011، المادتان 7 و15 بمثابة أمثلة إرشادية مفيدة للأحكام الكافية الواردة في الأحكام والشروط المتعلقة بالعاملين، وكذلك وصول العاملین إلى تلك الشروط والأحكام.

103 راجع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948، التي تنص

Knowledgegaze

91 بخلاء رزق. يونيو 2020. "نقاط الضعف التي كشفت عنها النقاب: جائحة كوفيد-19 وسُبل العيش غير الرسمية في مصر" - مركز بيركان كلاين للإنترنت والمجتمع، شبكة الإنترنت والمراكز المجتمعية. Medium.com و Knowledgegaze.

92 بخلاء رزق. يونيو، 2020. "نقاط الضعف التي كشفت عنها النقاب: جائحة كوفيد-19 وسُبل العيش غير الرسمية في مصر" - مركز بيركان كلاين للإنترنت والمجتمع، شبكة الإنترنت والمراكز المجتمعية. Medium.com و Knowledgegaze.

93 مصر اليوم. إبريل 2020. "سعفان: 2.5 مليون مستفيد من منحة السيسي للعمال غير النظامية". خدمة معلومات الدولة. <https://www.sis.gov.eg/Story/145817/Saafan-2.5-mln-beneficiaries-of-Sis-i%27s-grant-for-irregular-workers?lang=en-us>

94 مئة أ. فاروق، مارس 2021. "مصر تريد تسجيل ملايين العاملين في قطاع الأعمال الحرة في برنامج التأمينات والمساعدات الحكومية". رويترز. <https://www.reuters.com/article/egypt-workers-pay-idUSL5N2KY0M4>

95 Fairwork. (بدون تاريخ). انضموا إلى التعهد. <https://fair.work/en/fw/join-the-pledge-together-for-platform-work>

98 تشمل التكاليف المتعلقة بالعمل التكاليف المباشرة التي قد يتكبدها العامل في أداء الوظيفة، وقد يشمل ذلك، على سبيل المثال، التنقل بين المهام والإمدادات وإصلاح المركبات وصيانتها وتكاليف الوقود ورسوم الطرق والتأمين على المركبات؛ غير أن ذلك لا يشمل تكاليف التنقل من العمل وإليه (إلا إذا كان بين المهام) ولا الضرائب أو اشتراكات الضمان الاجتماعي أو التأمين الصحي.


99 تُعرّف منظمة العمل الدولية الحد الأدنى للأجور بأنه "أقل مبلغ مطلوب من رب العمل لدفع الأجور للعاملين بأجر مقابل العمل المنجز خلال فترة معينة، والذي لا يمكن تخفيضه بموجب اتفاق جماعي أو عقد فردي". وتحمي قوانين الحد الأدنى للأجور العاملين من تدني الأجور بلا داع وتساعدهم على بلوغ الحد الأدنى من مستوى المعيشة. تُحدّد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 135 المعنية ب تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970، شروط





كيف تعثر علينا

fair.work 

info@fair.work 

@TowardsFairWork 

@TowardsFairWork 