



عمال المنصات في ظل أزمة
مصر الاقتصادية

تقييمات

Fairwork

مصر لعام

2023/2022



جدول المحتويات

03 ملخص تنفيذي

04 الافتتاحية

06 النتائج الرئيسية

08 مشروع Fairwork: نحو معايير عمل لائقة في اقتصاد المنصات

10 إطار عمل Fairwork

14 خلفية: لمحة عامة عن اقتصاد المنصات في مصر

16 السياق القانوني: ما الذي يجعل العامل موظفًا؟

20 درجات Fairwork مصر لعام 2022

24 منصات تحت الضوء: أوركاس وبريدفاست

30 قصص العمال

32 موضوع في بؤرة الاهتمام - الهشاشة في ظل أزمة اقتصادية حادة

35 تغييرات المنصات

36 مسارات التغيير

40 تعهد Fairwork

41 الملحق: نظام تقييم Fairwork

46 الملاحظات الختامية

50 المساهمات والتمويل

ملخص تنفيذي

يتناول هذا التقرير منصات العمل الرقمية التي توفر العمل عند الطلب في مصر عبر التطبيقات أو الواجهات على الإنترنت في قطاع الخدمات، بما في ذلك العمل المنزلي، وتوصيل الطعام، والنقل التشاركي، والدروس الخصوصية. ويسلط التقرير الضوء على ما تمثله منصات العمل الرقمية من تطورات إيجابية وتحديات تواجه معايير العمل اللائق والعدل، بما في ذلك المشكلات التي يواجهها عمال المنصات في ظل ارتفاع معدلات التضخم ونسب البطالة. ويظهر بحثنا أنه في حين أن العمل في المنصات قد مكن العمال من تحقيق دخل جديد، أو زيادة الدخل الموجود بالفعل، فقد تضاعل تأثيره نتيجة ارتفاع التضخم والزيادة الكبيرة في تكلفة المعيشة.

للعاملين في منصات التوصيل. وأدخلت المبادرة تحسينات جوهرية على عمل المنصات في مصر، بالإضافة إلى التأثير الإيجابي الذي أحدثه «Fairwork». ومع ذلك، فإن بعض الدرجات الواردة في هذا التقرير تشير إلى أن هناك حاجة إلى إصلاحات إضافية سعيًا نحو اقتصاد منصات يكون أكثر إنصافًا وكفاءة. ويجب أن تطمح المنصات إلى تحسين أجور العمال من خلال مراعاة التكاليف الخاصة بالمهمة والمتعلقة بالعمل. ويجب عليهم أيضًا العمل على تحسين ظروف العمل باستمرار، لا سيما في ظل الظروف الاقتصادية سريعة التغير في مصر. وعلاوة على ذلك، يجب أن تعترف المنصات بالمبادرات التي يقودها العمال والتي تمنح العمال فرصة لتشكيل سياسات المنصات. ويجب أيضًا على المنصات أن تتبنى بشكل كامل الصوت الجماعي لعمالها. سيطلق هذا التقرير في مارس 2023 في قمة «رايز اب» (RiseUp)، وهي أكبر حدث للإبداع وريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وعادة ما تشهد قمة «رايز اب» حضور الآلاف وتستضيف اللئات من الشركات الناشئة وأكثر من مائة متحدث. وسيوفر هذا لفريق Fairwork مصر الفرصة للتواصل والمشاركة مع الشركات الناشئة التي تعمل من أجل تطبيق ممارسات وتوفير ظروف أكثر عدلاً لعمالها، واقتصاد منصات أكثر عدلاً للجميع.

يقدم تقرير هذا العام، الذي يمثل الدورة الثانية لبحثنا في مصر، تقييمًا لعدد 10 منصات عمل رقمية وفقًا لخمسة مبادئ للعمل العادل. وهذه المنصات هي: بريدفاست، النيوز، في الخدمة، إندرايف، مرسول، أوركاس، سويفل، طلبات، تاسكتي، وأوبر. وتعمل ثلاث من هذه المنصات في مجال النقل التشاركي، وهناك منصتان تقدمان خدمات منزلية، وتقدم أربع من هذه المنصات خدمات التوصيل عند الطلب، وتعمل المنصة الأخرى كمنصة تعليمية. وتناول تقرير العام الماضي سنًا من هذه المنصات هي: في الخدمة، ومرسول، وأوركاس، وسويفل، وطلبات، وأوبر. ولقد أدرجت مؤخرًا الأربعة المتبقية في تقرير هذا العام. منذ العام الماضي، كان لأبحاث فريق العمل العادل - مصر (Fairwork Egypt) تأثير إيجابي على ظروف العمل في المنصات قيد الدراسة. وأسفر الحوار مع تلك المنصات عن زيادة استعداد العديد منهم لتحسين ظروف العمل لعمالهم، مع قيام أربع منصات بتحسين درجاتهم منذ العام الماضي. وكان تأثير البحث الذي أجريه هذا العام ملحوظًا. ومن الأمثلة على ذلك اعتماد بريدفاست لسياسة موثقة لحماية البيانات، واعتماد بريدفاست ومرسول لسياسة موثقة لمكافحة التمييز.

بالإضافة إلى تأثير الفريق القائم بإجراء البحث، اتخذت خطوات نحو إضفاء الطابع الديمقراطي على عمل المنصات من خلال مبادرة «طريقك أمان» التي بدأها مرسول (وانضمت إليها طلبات لاحقًا)، بالتعاون مع وزارة التضامن الاجتماعي. وتهدف هذه المبادرة إلى تحسين ظروف العمل

التضخم وخفض قيمة العملة وتكلفة المعيشة: اقتصاد منصات في أزمة

في أعقاب الجائحة، أصبحت منصات العمل الرقمية واحدة من مقدمي الوظائف الرئيسيين في بلد دائمًا ما يفوق فيه عدد الأشخاص الذين يبحثون عن عمل عدد الوظائف المتاحة في السوق. ويتجه العمال في مصر بشكل متزايد إلى اقتصاد المنصات رغبة في وصول أسهل ومرونة أكبر من حيث أوقات وكيفية عملهم. وفي الوقت نفسه، تأثرت سبل عيش العمال المكتسبة من العمل في المنصة بارتفاع التضخم، الذي قفز من 8 في المائة في عام 2021 إلى 24.4 في المائة في ديسمبر 2022¹، وإلى 31.24 في المائة في يناير 2023²، ناهيك عن انخفاض قيمة العملة مع تراجع الجنيه المصري بنسبة 42.4 في المائة عن العام الماضي³.

وقد أثر ذلك بشكل مباشر على أصحاب الدخل المنخفض الذين يعملون في منصات العمل الرقمية من حيث زيادة النفقات اليومية والعمل لساعات أطول.

أدى ارتفاع أسعار النفط والسلع الأساسية منذ الغزو الروسي لأوكرانيا في فبراير 2022 إلى ارتفاع التضخم على مستوى العالم. ولقد تضرر عمال المنصات بشدة، حيث لم تقابل الزيادات في أسعار الوقود زيادة في أجورهم المنخفضة بالفعل. وارتفعت أسعار الوقود في مصر ثلاث مرات في عام 2022 في إطار مساعي الحكومة لتقليص عجز الموازنة الناجم عن دعم الوقود. وكان لارتفاع أسعار البنزين في مصر تأثير مباشر على تكلفة المعيشة، كما يتضح من إعلان وزارة التنمية المحلية في يوليو 2022 عن زيادات في تعريفات النقل الداخلي وفيما بين المحافظات، تتراوح بين 5 في المائة و7 في المائة⁴.

العديد من العاملين في المنصة يتنقلون الآن بين المنصات المختلفة للعمل لساعات إضافية من أجل توفير الطعام لأسرهم.

بشكل عام، يؤكد بحثنا على الحاجة الملحة لإجراء إصلاحات لهيئة ظروف أكثر عدلاً في اقتصاد المنصات. ولتحقيق ذلك، سنواصل جهودنا لتقديم يد العون لمديري المنصات، وكذلك صانعي السياسات، ودعوتهم إلى وضع ممارسات أكثر عدلاً، تأخذ في الاعتبار أولاً وقبل كل شيء احتياجات العمال. ومن خلال العديد من الحملات الأخرى، بما في ذلك حملة تعهد العمل العادل (Fairwork Pledge)، سنستمر أيضاً في التواصل مع الجمهور على نطاق أوسع ودعوتهم إلى إعطاء الأولوية لاستخدام المنصات التي تحقق درجات أعلى في التصنيف السنوي الذي يعده Fairwork.

وقد أثر ذلك بشكل مباشر على أصحاب الدخل المنخفض الذين يعملون في منصات العمل الرقمية من حيث زيادة النفقات اليومية والعمل لساعات أطول. وعلى عكس تقرير العام الماضي⁵، حرص العديد من العمال الذين قابلناهم هذا العام على تعويضهم بقسائم السوبر ماركت (بقيمة¹⁵⁰ جنيهاً مصرياً) بعد الانتهاء من مقابلاتهم. كما كانوا حريصين على إحالة زملائهم العاملين للمشاركة في المقابلات من أجل الحصول على قسائم إضافية (بقيمة⁵⁰ جنيهاً مصرياً) للمساعدة في تخفيف تكلفة المستلزمات الأسرية.

يُظهر بحثنا أن العديد من العاملين في المنصة يتنقلون الآن بين المنصات المختلفة للعمل لساعات إضافية من أجل توفير الطعام لأسرهم ودفع نفقاتهم الأسرية اليومية. وغالباً ما يؤدي العمل لساعات أطول إلى الإرهاق الذي يؤثر على صحة العمال. وتشكل ساعات العمل الأطول ضغطاً على وسائل النقل والمعدات، مما يؤدي إلى زيادة تكاليف الصيانة. وأما بالنسبة للعاملات - اللواتي يعملن عادة في قطاع الخدمة المنزلية - يشير بحثنا إلى وجود فجوة صارخة بين ارتفاع معدل التضخم ودخلهن الذي لم يتغير نهائياً أو زاد بأدنى قدر لكل خدمة مقدمة.

فريق عمل FAIRWORK مصر

نجلاء رزق، بتول الحضار، عائشة عفيفي، فرح جلال، خديجة حسن، دانا الشبيشي، نادين وهيبة، أوز عليانك، مارك غراهام



النتائج الرئيسية

الأجر العادل



تشير الدلائل إلى أن ثماني منصات تدفع لعمالها ما يعادل أو يزيد عن الحد الأدنى للأجور، والذي بلغ في عام 2022 ما مقداره 2400 جنيه شهرياً (80.22 دولارًا أمريكيًا)⁶، أو 554 جنيهًا مصريًا في الأسبوع (18.52 دولارًا أمريكيًا) لمدة ستة أيام عمل في الأسبوع⁷.

هناك منصة واحدة فقط يمكنها إثبات أنها تمنح عمالها أجر العيشة، والذي قدر بمبلغ 5045 جنيهًا مصريًا شهريًا (168.66 دولارًا أمريكيًا)، أو 1164 جنيهًا مصريًا في الأسبوع (38.91 دولارًا أمريكيًا) في أبريل 2022⁸.

ظروف العمل العادلة



تمكنت سبع منصات من إثبات إتخاذ إجراءات لتزويد العمال بالحماية الكافية لصحتهم وسلامتهم.

أربع منصات توصيل تزود مندوبي التوصيل بمعدات السلامة. كما أنها توفر نقاط استراحة وتأمين طبي ونظام تعويض عن الحوادث، مما يضمن التعويض في حالة حوادث الطرق وتكاليف التعافي. هناك منصة واحدة للخدمات المنزلية تقدم لعمالها تدريبًا مفصلاً في مجال السلامة. كما أن لديها سياسة واضحة تنص على أنه يُسمح للعاملات برفض المهام في الأسر العيشية المؤلفة من رجل واحد. هناك منصة تعليمية واحدة تضمن تعويض العمال عن الدورات اللغوية. كما توفر دليل تدريب مفصل ومجموعة أدوات تدريب. هناك منصة للنقل التشاركي لديها سياسة موثقة لحماية العمال من المخاطر الخاصة بكل مهمة، بما في ذلك بوليصة تأمين ضد الحوادث.

العقود العادلة

هناك خمس منصات لديها شروط وأحكام واضحة ويمكن الوصول إليها. وتتوفر هذه الشروط والأحكام باللغة العربية وتلتزم بالقوانين المحلية. وبالإضافة إلى ذلك، تتوفر سياسة لحماية البيانات تتوافق مع القانون المصري.



الإدارة العادلة

تمكنت خمس منصات من إثبات وجود قناة اتصال فعالة بين العامل والمنصة، بالإضافة إلى عملية موثقة للتظلم من القرارات التي تؤثر على العمال.

تمكنت أربع منصات من إثبات وجود سياسة مناهضة للتمييز. وبالتشاور مع فريق Fairwork مصر، اعتمدت إحداها سياسة مناهضة للتمييز وأضافتها في بيان في صفحة التوظيف الخاصة بها. وبرهنت منصة أخرى على اتخاذها التدابير العملية للإدماج وأصدرت منشورات على فيسبوك مبنية على الرسوميات تشجع الأشخاص ذوي الإعاقة على التقدم للمنصة. كما أضافت منصة أخرى سياسة مناهضة للتمييز في شروطها وأحكامها.



التمثيل العادل

تمكنت منصتان فقط من تقديم الدليل على تنفيذ آليات الصوت الجماعي للعمال.



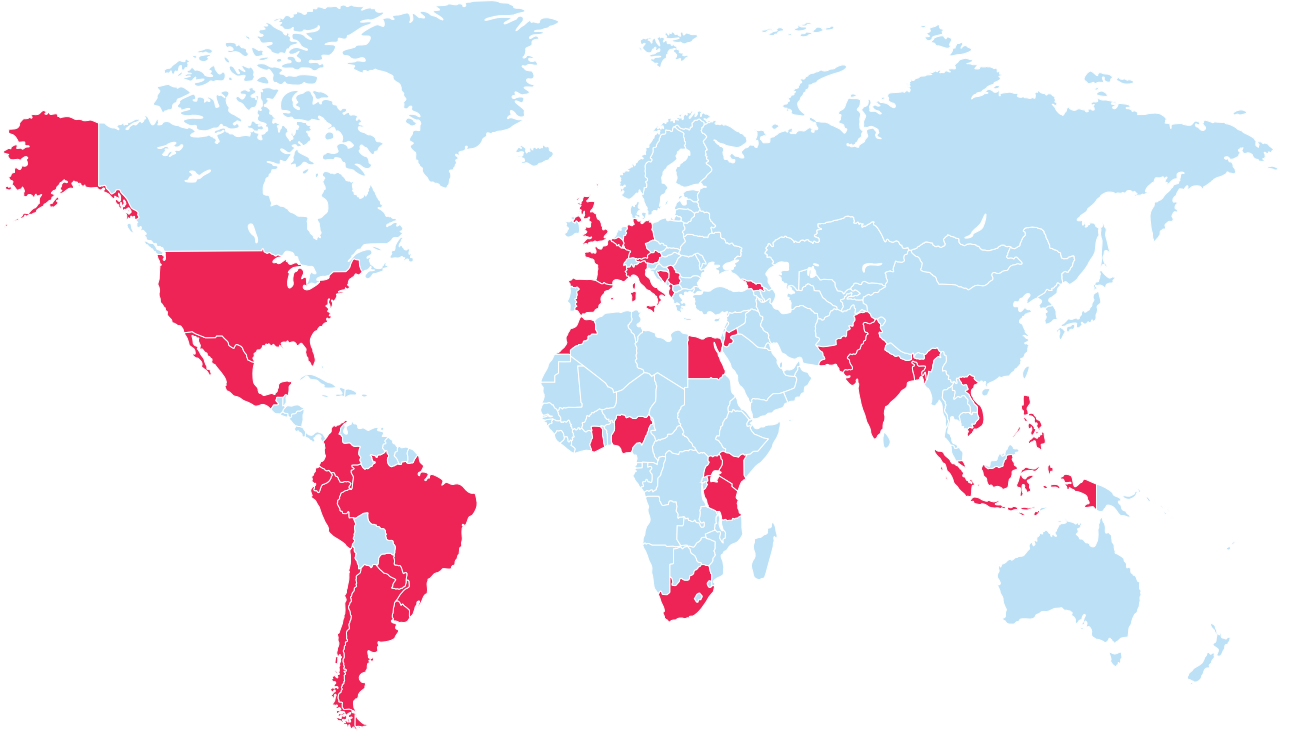
نحو معايير عمل لائقة في اقتصاد المنصات

يقوم Fairwork بتقييم وتصنيف ظروف عمل المنصات الرقمية. تستند تصنيفاتنا إلى خمسة مبادئ يجب أن تضمنها منصات العمل الرقمية من أجل اعتبارها كمنصات تقدم الحد الأدنى من المعايير الأساسية للعدالة.

البيادئ لإظهار ليس فقط ما هو عليه اقتصاد المنصات اليوم، ولكن أيضا ما يمكن أن يكون. توفر تقييمات Fairwork منظورًا مستقلًا حول ظروف العمل في المنصات لصانعي السياسات وشركات المنصات والعمال والمستهلكين. هدفنا هو إظهار أن الوظائف الأفضل والأكثر عدلاً ممكنة في اقتصاد المنصات.

يتم تنسيق مشروع Fairwork من معهد أكسفورد للإنترنت ومركز برلين للعلوم الاجتماعية WZB. تقوم شبكتنا المتنامية من الباحثين حاليًا بتقييم المنصات في ٣٨ دولة عبر ٥ قارات. في كل بلد، يتعاون Fairwork بشكل وثيق مع العمال والمنصات والناشطين وصانعي السياسات لتعزيز مستقبل أكثر عدلاً لعمل المنصات.

مشروع Fairwork



الشكل 1: خريطة بلدان Fairwork

أوروبا

ألبانيا، النمسا، بلجيكا، البوسنة، فرنسا، جورجيا، ألمانيا، إيطاليا، المملكة المتحدة، صربيا، إسبانيا

أفريقيا

أوغندا، تنزانيا، جنوب أفريقيا، غانا، كينيا، مصر، المغرب، نيجيريا

آسيا

بنغلاديش، الهند، إندونيسيا، الأردن، لبنان، باكستان، الفلبين، سنغافورة، فيتنام

أمريكا الجنوبية

الأرجنتين، إكوادور، أوروغواي، باراغواي، البرازيل، بيرو، شيلي، كولومبيا

أمريكا الشمالية

المكسيك، الولايات المتحدة الأمريكية

إطار عمل Fairwork

تسعى مؤسسة Fairwork إلى تقييم ظروف عمل المنصات الإلكترونية وتصنيفها وفقاً لمستوى جودة أدائها؛ علماً بأننا نهدف في نهاية المطاف إلى إظهار مدى إمكانية توفير وظائف أفضل وأكثر عدلاً في اقتصاد المنصات.

إننا نستند في قيامنا بذلك إلى خمسة مبادئ، ونُعد المنصة التي تلتزم بها من المنصات التي تُقدّم «عملاً عادلاً» وفقاً لمبادئنا؛ فنحن نُقيّم هذه المنصات مقابل هذه المبادئ، ولا نهدف من وراء ذلك إلى إظهار الوضع الحالي لاقتصاد المنصات فحسب، بل نتطلع إلى استشراف مستقبله أيضاً.

تجدر الإشارة إلى أنه جرى إعداد مبادئ Fairwork الخمسة بصورة مبدئية في عددٍ من ورش العمل التي تضم أطرافاً معنية متعددة في مُنظمة العمل الدولية. وللتأكد من أن هذه المبادئ العالية قابلة للتطبيق في السياق المصري تجربة جنوب إفريقيا، فقد عمدنا بعد ذلك إلى مراجعتها وضبطها بالتشاور مع العاملين بهذه المنصة والمنصات الأخرى والنقابات العمالية والمنظمين والأكاديميين و الأطراف المعنية الأخرى في القاهرة محامي العمل في كيب تاون وجوهانسبرج.

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



الخطوة الأولى

المبادئ الخمسة

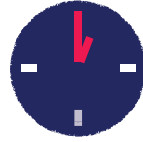
الأجر العادل

يجب أن يحصل العاملون، أيًا كان تصنيفهم الوظيفي، على دخلٍ مقبولٍ 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 للمنصّات سياسات سارية لحماية العاملين من المخاطر الأساسية الناشئة عن إجراءات العمل، فضلًا عن أنه يجب عليها اتخاذ تدابير استباقية لحماية صحة العاملين وسلامتهم وتعزيزها.



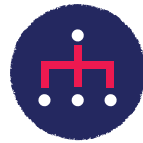
العقود العادلة

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



الإدارة العادلة

ينبغي وضع إجراءات موثّقة 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 بدّ من مراعاة الالتزام بالشفافية في استخدام خوارزميات العمليات على النحو الذي يؤدي إلى نتائج متكافئة للعاملين. ويتعين كذلك اعتماد سياسة موثّقة ومُحدّدة تضمن المساواة في إدارة العاملين على المنصّة (على سبيل المثال، في التوظيف أو التأديب أو فصل العاملين من العمل).



التمثيل العادل

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



منهجية البحث

تسجيل نتائج المنصات مُعينة (مثل تقديم خدمات مُعينة للعاملين أو النزاعات الجارية).

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

المقابلات مع مديري المنصات

يتضمن النهج الثاني التواصل عن كثبٍ مع المنصات للحصول على أدلة؛ حيث تُوجَّه الدعوة إلى مديري المنصات للمشاركة في المقابلات شبه المنظمة وكذلك لتقديم أدلة تتعلق بكل مبدأ من مبادئ Fairwork. وتوفر مثل هذه اللقاءات الاطلاع بعمقٍ على نموذج الأعمال والتشغيل المُتبع في المنصة، وتفتح الباب أيضًا لإجراء حوارٍ 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 العمال

يتضمن النهج الثالث إجراء مقابلات مباشرة مع العاملين في المنصات؛ إذ نستهدف إجراء مقابلات مع عينة من العاملين تتراوح ما بين ٥ إلى ١٠ عاملين في كل منصة. ولا تهدف هذه المقابلات إلى بناء عينة تمثيلية، ولكنها تُجرى عوضًا 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، يتمكّن الفريق أيضًا من تأكيد التطبيق العملي لمنصة ما للممارسات والسياسات التي تدعيها أو دحض تلك المزاعم.

أُجريت جميع المقابلات في القاهرة؛ وقد جرى الاتصال بالعاملين عبر مجموعة من القنوات المختلفة، بما في ذلك التواصل معهم عن طريق طلب خدمة على المنصة التي

يتخذ مشروع Fairwork ثلاثة نُهجٍ لقياس عدالة ظروف العمل بشكل فعال في منصات العمل الرقمية: البحث المكتبي، والمقابلات والدراسات الاستقصائية مع العمال، والمقابلات مع إدارات المنصات. من خلال هذه النُهج الثلاثة، نسعى للحصول على أدلة حول ما إذا كانت المنصات تعمل وفقًا لمبادئ العمل العادل الخمسة.

نحن ندرك أنه ليست جميع المنصات تستخدم نموذج عمل يسمح لها بفرض شروط تعاقدية مُعينة على مستخدمي الخدمة و/أو العمال بطريقة تلي عتبات مبادئ Fairwork. ومع ذلك، فإن جميع المنصات لديها القدرة على التأثير على الطريقة التي يتفاعل بها المستخدمون على المنصة. لذلك، بالنسبة للمنصات التي لا تحدد الشروط التي يتم بموجبها الاستعانة بالعمال من قبل مستخدمي الخدمة، فإننا ننظر إلى عدد من العوامل الأخرى بما في ذلك السياسات و/أو الإجراءات المنشورة والبيانات العامة ووظائف موقع الويب/التطبيق لتحديد ما إذا كانت المنصة قد اتخذت الخطوات المناسبة لضمان استيفائها لمعايير النقطة التي سيتم منحها في ظل المبدأ ذي الصلة.

في حالة منصة العمل القائمة على الموقع الجغرافي، نسعى للحصول على دليل على الامتثال لمبادئ Fairwork الخاصة بنا لمنصات العمل القائمة على الموقع الجغرافي أو «عمل المنصات المؤقت»، وفي حالة منصات ال«كلاودورك»، مع مبادئ Fairwork الخاصة بنا لمنصات ال«كلاودورك» - أو العمل الحر.

البحث المكتبي

تبدأ كل دورة سنوية لتقييمات Fairwork بالبحث المكتبي لرسم خريطة لمجموعة المنصات التي سيتم تقييمها، وتحديد نقاط الاتصال مع الإدارة، وتطوير أدلة المقابلات وأدوات المسح المناسبة، وتصميم استراتيجيات استقطاب للوصول إلى العمال. لكل منصة، نقوم أيضًا بجمع وتحليل مجموعة واسعة من المستندات بما في ذلك العقود والشروط والأحكام والسياسات والإجراءات المنشورة، بالإضافة إلى الواجهات الرقمية ووظائف موقع الويب/التطبيق. كما يزيح البحث المكتبي الستار عن المعلومات العامة التي قد تُستخدم في

ينقسم كل مبدأ من مبادئ Fairwork الخمسة إلى نقطتين: نقطة أساسية ونقطة تميز لا يمكن منحها إلا بعد منح النقطة الأساسية. وتحصل كل منصفة على درجة من ١٠ 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 تمثل للمبدأ المعني؛ فهذا يعني ببساطة أننا لسنا قادرين - لسبب ما - على إثبات امتثالها.

تتضمن عملية تسجيل النقاط سلسلة من المراحل؛ ففي البداية، يقوم الفريق القطري بجمع الأدلة وتخصيص الدرجات الأولية، ثم تُرسل الأدلة المُجمعة إلى مراجعين خارجيين لإضفاء الاستقلالية على عملية منح النقاط، ويكون هؤلاء المراجعون أعضاءً 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، تُمرّر 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 تُشكّل هذه النقاط النتيجة السنوية النهائية التي يجري نشرها في تقارير Fairwork القطرية السنوية.

يعملون عليها، ثم طلب إجراء مقابلة بعد ذلك، وتمت الاستعانة بعيناتٍ من مقابلات سابقة أيضًا. وقد أُجريت جميع المقابلات عبر الهاتف نظرًا لقيود الإغلاق الناجمة عن جائحة فيروس كوفيد-١٩.

كانت المقابلات شبه مُنظمة كما عمدت إلى استخدام سلسلة من الأسئلة المتعلقة بمبادئ Fairwork (الفرعية) العشرة، وأُشترط تجاوز العامل سنّ ١٨ عامًا وأن يكون قد عمل مع المنصة لما يزيد على شهرين لكي يكون مؤهلًا للمشاركة في المقابلات. وقد أُجريت المقابلات باللغة العربية، ثم تولى 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 أيضًا لجمع كلٍ من الأدلة الإيجابية والسلبية من مصادر متعددة. ويُحدّد فريق Fairwork النتائج النهائية استنادًا إلى أشكال الأدلة الثلاثة؛ ولا تُمنح النقاط إلا في حال وجود دليل واضح على اجتياز كل مستوى.

يمكن العثور على مزيدٍ من التفاصيل حول نظام FAIRWORK لتسجيل النقاط في الملحق.



لمحة عامة عن اقتصاد المنصات في مصر

تعد مصر البلد الأكثر اكتظاظًا بالسكان في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، بعدد سكان يقدر حاليًا بأكثر من 107 مليون نسمة، مما يجعلها تأتي في المرتبة 14 من حيث عدد السكان في العالم. وتواجه المدن عالية الكثافة في مصر، مثل القاهرة والإسكندرية، تحديات حضرية مرتبطة بالحركة الكثيفة في المرور والموصلات. وبشكل عام، لا تستطيع أنظمة التنقل ووسائل النقل العام في المناطق الحضرية تلبية احتياجات الملايين من سكان المدن. ونظرًا لأن السياسات العامة قد تغاضت عن هذه الحاجة العامة الأساسية للغاية، فقد تزايد لجوء الناس إلى وسائل نقل غير رسمية وغير آمنة لا تخضع للمراقبة أو التنظيم من قبل الدولة. كما اعتمد الناس بشكل متزايد على خدمات التوصيل التي تقدمها المنصات لتقليل رحلاتهم في شوارع المدينة.

واعتبارًا من عام 2022، أصبح المزيد من عمال المنصات يتجولون في شوارع القاهرة والإسكندرية وهم يحاولون جاهدين مواكبة تبعات الأزمة الاقتصادية ومعدل التضخم المرتفع في مصر.

من ناحية أخرى، فقد العاملون ووظائفهم وتحولت علاقات العمل، لا سيما في القطاع غير المنظم. وفي الواقع، ظهرت المنصات كخيار يمكن أن «يساعد من حيث المبدأ في هيكلة الأنشطة غير الرسمية من خلال وضع معايير ومتطلبات للمشاركة وحوافز للعمال»¹³. تتمتع نماذج الأعمال القائمة على المنصات الرقمية أيضًا بإمكانية توفير فرص مدرة للدخل من خلال تحسين قابلية توظيف العمال في القطاع غير

في ظل هذه الخلفية، جاءت أوبر - أول منصة للنقل التشاركي أطلقت في مصر في عام 2014 - لتلبية الطلب على وسائل نقل جديدة وآمنة في أكبر مدن مصر⁹. وقدم نموذج أوبر أيضًا شكلًا جديدًا من العمل يمكن تطبيقه بدلاً من التوظيف السائد أو جنبًا إلى جنب معه، فضلًا عن تقديم بديل للعمل في القطاع غير الرسمي، خاصة للشباب في مصر¹⁰. ومنذ إطلاق أوبر، انتشرت خدمات المنصات لا سيما في قطاع التوصيل والعمل المنزلي. وزاد العمل القائم على المنصات مع تسارع نماذج الأعمال المكنة رقميًا استجابةً لجائحة كوفيد-19، مما شجع على التحول الرقمي بوتيرة أسرع في مصر. وتغيرت أنماط الاستهلاك أيضًا بسبب إجراءات الإغلاق العام وتوقف بعض الأعمال وإغلاقها. وكما ذكرنا في تقريرنا العام الماضي¹¹، فقد أدت الجائحة إلى زيادة تحفيز هذا الاتجاه، مما أدى إلى زيادة بنسبة 230 في المائة في الطلب على خدمات التوصيل في مصر وحدها¹².

النظم؛ وهذا هو الحال لا سيما بالنسبة لأولئك العمال في هذا القطاع الذين تضرروا بشدة خلال الجائحة.

واعتبارًا من عام 2022، أصبح المزيد من عمال المنصات يتجولون في شوارع القاهرة والإسكندرية وهم يحاولون جاهدين مواكبة تبعات الأزمة الاقتصادية ومعدل التضخم المرتفع في مصر. وارتفع معدل التضخم من 8% في عام 2021 إلى 15.3% في سبتمبر 2022¹⁴، ثم قفز لاحقًا إلى 24.4%¹⁵ في ديسمبر. وأعلن البنك المركزي المصري، في يناير 2023، ارتفاع معدل التضخم إلى 31.24%¹⁶. وبالتوازي مع ذلك، قفز المعدل الشهري لمؤشر أسعار المستهلك من 0.2 بالمائة في ديسمبر 2021 إلى 2.6 بالمائة في ديسمبر 2022¹⁷. وفي الواقع، منذ الغزو الروسي لأوكرانيا في فبراير 2022، فقد الجنيه المصري أكثر من 40 بالمائة من قيمته مقابل الدولار الأمريكي¹⁸، وبحسب رئيس الوزراء مصطفى مدبولي، تكبد الاقتصاد المصري سبع مليارات دولار في امتصاص الخسائر المباشرة التي نجمت عن تراجع التدفقات السياحية وارتفاع أسعار المواد الغذائية نتيجة الغزو¹⁹. وكان الاقتصاد المصري معرضًا للخطر بشكل خاص حيث أن مصر هي أكبر مستورد عالمي للقمح²⁰، ومصادره الرئيسية هي روسيا وأوكرانيا.

وفي يناير 2022، ارتفع الحد الأدنى للأجور الشهرية للعاملين في القطاع الخاص من 2000 جنيه مصري (66.91 دولارًا أمريكيًا)²¹ إلى 2400 جنيه مصري (80.29 دولارًا أمريكيًا)²²، وزُفِعَ هذا المبلغ لاحقًا إلى 2700 جنيه مصري (90.33 دولارًا أمريكيًا)²⁴ في يناير 2023²⁵. وفي أكتوبر 2022، زُفِعَ الحد الأدنى للأجور للعاملين في القطاع العام من 2700 جنيه مصري إلى 3000 جنيه مصري²⁶. ونتيجة للتضخم وارتفاع أسعار المواد الغذائية، قدر أجر العيشة المحلي بـ 5045 جنيهًا²⁷ (168.77 دولارًا أمريكيًا)²⁸ شهريًا في أبريل 2022، وهو رقم أعلى بكثير من الحد الأدنى الوطني للأجور.

في حين بلغ إجمالي البطالة في مصر 9.3% في عام 2021، بلغ معدل البطالة بين النساء نسبة كبيرة قدرها 24.3%²⁹، وكانت المشاركة في القوى العاملة أقل من 50% في عام 2020 مقارنة بمتوسط الرقم العالمي البالغ 66%³⁰. ويصبح تأثير البطالة أكثر أهمية عند النظر إليه مقابل التركيبة السكانية في مصر. وتشير التقديرات الأخيرة إلى أن مصر تستضيف واحدة من أسرع مجموعات الشباب نموًا في العالم³¹. ومع ذلك، بلغت نسبة الشباب خارج دائرة التعليم أو العمل أو التدريب 30.2 في المائة في عام 2020³²، وبلغت نسبة البطالة بين المعلمين (التعليم العالي، درجة البكالوريوس أو مستوى تعليم معادل، درجة الماجستير أو مستوى تعليمي معادل، أو درجة الدكتوراه)³³ 22 في المائة³⁴.

من ناحية أخرى، فإن أنظمة التعليم في مصر متأخرة من حيث إعداد الشباب للقوى العاملة. وفقًا لآخر استقصاء أجره الباروميتر العربي (Arab Barometer) عام 2020، فإن الشباب المصري غير راضٍ عن الفوائد القليلة التي يجنونها من متابعة التعليم³⁵. وتُظهر دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية كذلك أن غياب التعليم ما بعد الثانوي في الاقتصادات ذات الدخل المنخفض والمتوسط يحيل غالبية الشباب من الجنسين إلى العمل غير الرسمي، ويظلوا عالقين في وظائف غير مستقرة³⁶.

تشير الإحصائيات الأخيرة إلى أن القطاع غير الرسمي يمثل 63 في المائة من القوى العاملة في مصر، ويعمل 39.6 في المائة من العمالة غير المنظمة في القطاع المنظم ولكن بترتيبات غير رسمية.

تشير الإحصائيات الأخيرة إلى أن القطاع غير الرسمي يمثل 63 في المائة من القوى العاملة في مصر³⁷، ويعمل 39.6 في المائة من العمالة غير المنظمة في القطاع المنظم ولكن بترتيبات غير رسمية³⁸. وعندما يدمج الشباب في الاقتصاد غير المنظم في مصر، فإن هذا يمنعهم من اكتساب المهارات والخبرة والدخل الضروريين لتأمين وظائف توفر المزيد من ظروف العمل اللائق والحماية الاجتماعية³⁹. وعلاوة على ذلك، يظل جميع العاملين بشكل غير رسمي بعيدًا عن الرادار الذي يرصد المشهد الإحصائي الوطني. ويؤدي عدم ظهور العمالة غير الرسمية في تعدادات السوق تلقائيًا إلى مزيد من التهميش والاستبعاد من عملية صنع السياسات على نطاق أوسع⁴⁰.

توفر منصات العمل الرقمية فرصًا لكسب الدخل خاصة للشباب العاطلين عن العمل أو العاملين في القطاع غير المنظم، بالإضافة إلى دخل إضافي لمن يبحثون عن وظائف بدوام جزئي. وعلى الرغم من ذلك، فإن خصائص اقتصاد المنصات و«العمل المؤقت» تحصر العمال في مجال العمالة غير المستقرة والتحديات المرتبطة بها. وتشمل هذه التحديات عدم اليقين، وارتفاع مخاطر فقدان الوظائف، وانخفاض الدخل، وانعدام الحماية، والمزايا الاجتماعية المحدودة، وعدم تحكم العمال في ظروف عملهم. وتتفاقم التحديات المتعلقة بعمل المنصات بسبب التفاوتات الجغرافية والاجتماعية والاقتصادية الأخرى، مثل الفجوات بين الريف والحضر والفجوات في المستويات التعليمية وبين الجنسين.

ما الذي يجعل العامل موظفًا؟

في ظل سياق اقتصادي سريع التغير، تتغير البيئة التشريعية في مصر أيضًا. ونتيجة لزيادة الرقمنة، لقد طُبِق عدد من القوانين التي تحكم استخدام التكنولوجيا، سواء لأغراض تجارية أو شخصية. ومع ذلك، فقد ركزت هذه القوانين بشكل أكبر على تنظيم الشركات (مثل قانون تنظيم وتنمية استخدام التكنولوجيا المالية في الأنشطة المالية غير المصرفية (Fintech) (القانون رقم 5 لعام 2022) وقانون حماية البيانات الشخصية (رقم 151 لعام 2020)) فضلًا عن التركيز على علاقات العمل.



ودفع اشتراكات التأمين الاجتماعي وفقًا لقانون التأمينات الاجتماعية⁴³. وفي حين أن قانون النقل التشاركي قد وفر للسائقين التابعين لمنصات النقل التشاركي مثل أوبر وإندرايف (Uber, inDrive). إطارًا تنظيميًا، فإن الفجوات التشريعية والقوانين المجزأة تترك عمال المنصات في قطاعات أخرى، مثل الطعام والتوصيل عند الطلب، بدون اعتراف و / أو حماية.

قانون العمل: من قانون العمل لسنة 2003 إلى مشروع قانون العمل لسنة 2021

قانون العمل الحالي، القانون رقم 2003/12، قانون قديم وغير قادر على استيعاب التغيرات السريعة الأخيرة الناتجة عن رقمنة علاقات العمل. ويفتقر القانون إلى تعريف واضح (وبالتالي استحقاق) لشروط ولوائح العمل الآمن، ولا يتطلب دفع حد أدنى للأجور. وفي نهاية عام 2022، جرت مناقشة في لجنة القوى العاملة بمجلس النواب، وجرت الموافقة على قانون العمل المقترح لسنة 2021 من حيث المبدأ⁴⁴. غير أن مناقشة القانون تأجلت فجأة إلى الجلسات العامة في مجلس النواب، وترددت أنباء عن سحب الحكومة لمشروع القانون لتعديل بعض النقاط المثيرة للجدل.

بينما يهدف قانون العمل المقترح لسنة 2021 إلى ضمان المساواة بين الجنسين وحظر التمييز على أساس الجنس من خلال حظر جميع أشكال التمييز في مكان العمل (المادة 3) والتمييز ضد المرأة (المادة 49)، فإنه يحتفظ بفقرة مثيرة للجدل تمنح وزير القوى العاملة سلطة تحديد الظروف والملايسات والمواعيد التي لا يسمح للمرأة بالعمل فيها.

يفرض مشروع القانون هذا الحد الأدنى للأجور الذي حدده الحكومة، ويزيد فترة وتواتر إجازة الأمومة للعاملات، ويزيد الإجازة السنوية مدفوعة الأجر لبعض العمال⁴⁵. كما أنه يحدد أن تكون مدة عقد العمل المعياري غير محدودة ويقصر العقود محددة المدة على سنة واحدة على الأقل. ولنوع الفصل التعسفي من العمل (حيث يجبر أصحاب العمل العديد من

في ظل سياق اقتصادي سريع التغير، تتغير البيئة التشريعية في مصر أيضًا. ونتيجة لزيادة الرقمنة، لقد طُبق عدد من القوانين التي تحكم استخدام التكنولوجيا، سواء لأغراض تجارية أو شخصية. ومع ذلك، فقد ركزت هذه القوانين بشكل أكبر على تنظيم الشركات (مثل قانون تنظيم وتنمية استخدام التكنولوجيا المالية في الأنشطة المالية غير المصرفية (Fintech) (القانون رقم 5 لعام 2022) وقانون حماية البيانات الشخصية (رقم 151 لعام 2020)) فضلًا عن التركيز على علاقات العمل. ومن المهم ملاحظة أن اللوائح التنفيذية (قائمة الأحكام المصاحبة للقوانين التي تحكم تنفيذها) لقانون حماية البيانات الشخصية لم تصدر بعد. وفي مواجهة هذا النقص في تنظيم علاقات العمل في عمل المنصة، غالبًا ما تتعامل المنصات مع العمال على أنهم إما يعملون لحسابهم الخاص أو متعاقدين مستقلين ونادرًا ما يحصلون على أي نوع من المزايا الاجتماعية.

البيئة التشريعية

وبينما لا يزال القانون يتجاهل معظم قطاعات عمل المنصات، تلقى العاملون في منصات النقل التشاركي على وجه الخصوص بعض الاعتراف القانوني. ويحتوي قانون النقل التشاركي رقم 87 لعام 2018 على 19 حكمًا بشأن الخدمات التي تقدمها شركات النقل البري، بما في ذلك خدمات النقل التشاركي⁴¹. ويحظر القانون أيضًا على شركات النقل التشاركي العمل دون تصريح من مجلس الوزراء ويفرض على جميع شركات خدمات النقل دفع الضرائب وتقديم جميع بيانات عملائها إلى وكالات الأمن القومي استجابة لأي طلب رسمي⁴².

وفي حين أن قانون النقل التشاركي قد وفر للسائقين التابعين لمنصات النقل التشاركي مثل أوبر وإندرايف (UBER, INDRIE). إطارًا تنظيميًا، فإن الفجوات التشريعية والقوانين المجزأة تترك عمال المنصات في قطاعات أخرى، مثل الطعام والتوصيل عند الطلب، بدون اعتراف و / أو حماية.

وبالإضافة إلى ذلك، يتطلب القانون من شركات خدمات النقل تسجيل عمالها رسميًا في هيئة التأمينات الاجتماعية

شديدة التعقيد أو التقييد. والأهم من ذلك، ضرورة أن تأخذ اللوائح في الاعتبار احتياجات جميع العمال، بما في ذلك العاملين في منصات العمل وغيرها من أشكال التوظيف الجديدة.

غياب عمال المنصات من الإطار القانوني

لا تزال معظم فئات عمال المنصات تفتقر إلى الاعتراف القانوني واللوائح المنظمة. ونتيجة لذلك، في معظم الحالات، يُنظر إلى عمال المنصات ويعاملون على أنهم يعملون لحسابهم الخاص أو متعاقدين بدلاً من موظفين. وبالتالي، نادراً ما يُسجل عمال المنصات في التأمين الاجتماعي و/أو الضرائب، ونادراً ما يتلقون أي شكل من أشكال الضمان الاجتماعي مثل الأجر في حالة المرض أو المعاشات التقاعدية أو التأمين الصحي أو التأمين ضد الحوادث.

يظل عمال المنصات خارج قانون التأمينات الاجتماعية بموجب لائحته التنفيذية الحالية. وعلى الرغم من أنه يمكن حل هذا مؤقتاً من خلال تضمين العمل في المنصات في المهن المدرجة ضمن العمل غير المنتظم، فإن القضية الرئيسية هي أن القانون يربط التأمين الاجتماعي بالعمل (أي للعمال فقط)، بدلاً من توفير تغطية شاملة لكل المواطنين.

في عام 2019، صدر قانون التأمينات الاجتماعية رقم 148/2019⁵² لتوحيد جميع قوانين الحماية الاجتماعية تحت مظلة واحدة. ويقسم القانون جميع الخاضعين لأحكامه إلى أربع فئات: العاملون لحساب الغير، وأصحاب العمل، والعمال المصريين بالخارج، والعمالة الغير منتظمة⁵³. تحت هذه الفئات، وسع القانون تغطية التأمين الاجتماعي ليشمل فئات جديدة من الموظفين مثل العمالة الغير منتظمة والعمالة الموسمية⁵⁴. وشمل القانون الصيادين والعمال المنزليين وموظفي النقل البري وأصحاب المنشآت الفردية والشركات العائلية⁵⁵. ويمكن للعمال المؤقتين أيضاً الانضمام إلى نظام التأمين الاجتماعي من خلال دفع اشتراكاتهم الخاصة، وهو ما يمنحهم الحق في الحصول على تأمين الشيخوخة والوفاة والعجز، بالإضافة إلى معاش تقاعدي

العمال على التوقيع بشكل استباقي على خطاب استقالة أثناء توقيع عقودهم)، يتطلب مشروع القانون أن يقوم العامل بكتابة الاستقالة وتوقيعها وأن توافق عليها السلطة الإدارية، ويفوض الاختصاص المتعلق بالفصل التعسفي من الخدمة إلى محكمة العمل المتخصصة⁴⁶.

معظم فئات عمال المنصات تفتقر إلى الاعتراف القانوني واللوائح المنظمة. ونتيجة لذلك، في معظم الحالات، يُنظر إلى عمال المنصات ويعاملون على أنهم يعملون لحسابهم الخاص أو متعاقدين بدلاً من موظفين.

على الرغم من أن مشروع القانون يقدم بعض اللوائح المفيدة، فإنه يتضمن أيضاً بعض البنود الخلافية⁴⁷. على سبيل المثال، يقلص الإجازة السنوية مدفوعة الأجر من 21 إلى 15 يوماً خلال السنة الأولى من العمل ويقلل الحد الأدنى للراتب السنوي من سبعة بالمائة إلى ثلاثة بالمائة. وبالإضافة إلى ذلك، بينما يهدف القانون إلى ضمان المساواة بين الجنسين وحظر التمييز على أساس الجنس من خلال حظر جميع أشكال التمييز في مكان العمل (المادة 3) والتمييز ضد المرأة (المادة 49)، فإنه يحتفظ بفقرة مثيرة للجدل تمنح وزير القوى العاملة سلطة تحديد الظروف والملابسات والمواعيد التي لا يسمح للمرأة بالعمل فيها، على سبيل المثال، الدوام الليلي⁴⁸. ومع ذلك، في عام 2021، أصدر وزير القوى العاملة قراراتين (43 و44) بإلغاء حظر المفروض على النساء العاملات في صناعات محددة (باستثناء التعدين والعمل تحت الأرض، واستبعاد النساء الحوامل) والسماح للمرأة بالعمل ليلاً في المجالات الصناعية، بشرط حصول أصحاب العمل على تصريح، وأن يوفر مكان العمل تدابير السلامة والنقل الآمن⁴⁹. كما ينظم مشروع القانون حق العمال في الإضراب، بشرط اللجوء إلى المنظمة النقابية ذات الاختصاص وإخطار صاحب العمل والسلطة الإدارية المختصة في موعد لا يقل عن 10 أيام قبل أي إضراب⁵⁰. وإذا كان هناك اتفاقية جماعية سارية المفعول بين العمال والمؤسسة، فإن مشروع القانون يحظر الإضرابات بهدف تعديل هذه الاتفاقية حتى انتهاء صلاحيتها، كما يحظر الإضرابات في «المؤسسات الاستراتيجية» - ويمنح رئيس الوزراء الحق في تحديد تلك المؤسسات⁵¹.

بشكل عام، يُعد مشروع قانون العمل خطوة مهمة نحو منح العمال المزيد من الحقوق والحماية في سوق العمل. ومع ذلك، يجب دراسته بعناية للتأكد من أن اللوائح ليست

يواجه عمال المنصات أيضًا قيودًا في ممارسة حقهم في التمثيل النقابي، مما يقيد وصولهم إلى الحماية الاجتماعية. ولقد عُدل قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي رقم 213/2017⁶³ في القانون رقم 142/2019⁶⁴ على خلفية انتقادات لقانون 2017، وتضمن العديد من التغييرات الإيجابية. ومع ذلك، لا يزال العمال يواجهون العديد من القيود عندما يتعلق الأمر بتطبيق اللوائح التنفيذية في إنشاء نقابات عمالية جديدة أو منظمات عمالية. وتتجسد هذه القضايا في صلاحيات السلطة التنفيذية والقيود المفروضة عليها، حيث ترفض السلطة استلام وثائق التأسيس دون طلب أي تعديلات من الممثلين⁶⁵ - وهو ما ينتهك ما ينص عليه القانون بأن منظمات العمال تعتبر حرة في ممارسة نشاطها من لحظة تقديم الطلب⁶⁶.

كما أن الطبيعة المجزأة والمؤقتة وغير المنظمة لعمل المنصات تجعل من الصعب تصور منظمة يقودها العمال على مستوى الشركة / المؤسسة⁶⁷. ومع ذلك، فإن إمكانية تشكيل لجنة نقابية لعمال المنصات في قطاع معين على مستوى المدينة أو المحافظة أصبحت الآن أقرب لمتناول اليد حيث تم تعديل الحد الأدنى لعدد العمال المطلوب لإنشاء لجنة واحدة من 150 إلى 50 عاملاً⁶⁸. وتجدر الإشارة إلى أن بعض مجالات التشريع سارعت قبل غيرها في دمج العمل الحر وعمل المنصات. وفي حين أن عدم دفع الضرائب يُعتبر ميزة من قبل العديد من العمال في القطاع غير الرسمي، فقد بدأت مصلحة الضرائب في توسيع نطاق تطبيق قانون ضريبة القيمة المضافة (رقم 67 لسنة 2016) ليشمل بعض مجالات العمل المستقل والعمل في المنصات.

بشكل عام، لا يزال عمال المنصات بعيدين عن إدراجهم في التشريعات المصرية أو حتى الاعتراف بهم بموجبها، وعلى هذا الحال، يفتقر معظم عمال المنصات إلى تصنيف واضح من حيث عملهم، مما يجعلهم خارج ولاية قانون التأمينات الاجتماعية. وعدم الاعتراف بهذا يمكن المنصات من معاملة العمال كمتعاقدين يعملون لحسابهم الخاص / مستقلين وعدم تزويدهم بالحماية الاجتماعية. وفي حين أدت التطورات التشريعية الأخيرة إلى تحسينات لأولئك الذين يخضعون للتشريعات ذات الصلة، ولا سيما مشروع قانون العمل 2021، لا يزال يفتقر عمال المنصات إلى الحماية. وفي مواجهة هذا النقص في شبكة الأمان الاجتماعي، تحول القيود المفروضة على التحركات العمالية من قدرة العمال على البحث عن قنوات التمثيل الجماعي داخل المنصات، أو السعي الجماعي للحصول على الحماية الاجتماعية من خلال النقابات. وستتناول هذه القضايا وغيرها لاحقًا في هذا التقرير.

بحد أدنى 900 جنيه تدفع بمجرد استيفاء شروط المعاش⁶⁵. وبالإضافة إلى ذلك، خفّض القانون الاستقطاع التقاعدي للمؤمن عليه لجميع الفئات باستثناء أصحاب ورواد الأعمال⁶⁷.

بينما يقسم القانون العمال إلى أربع فئات محددة، لا يشمل القانون عمال المنصات بموجب هذا الإطار، حتى كعمالة غير منتظمة. وينص قانون التأمينات الاجتماعية على وجود علاقة عمل منتظمة بين العامل وصاحب العمل حتى يدرج ضمن فئة «العاملين لدى الغير». وهذا ما تحدده اللائحة التنفيذية⁶⁸ (لائحة الأحكام المصاحبة للقوانين التي تحكم تنفيذها) على أنه عمل ينتمي بطبيعته إلى نشاط صاحب العمل (على سبيل المثال، عامل إنتاج مصنع في شركة لإنتاج النسيج) ويستمر على الأقل ستة أشهر. ومن المثير للجدل من الناحية القانونية هو ما إذا كان عمال المنصات (على الأقل لمعظم المنصات) يستوفون هذه الشروط للتأهل كموظفين منتظمين بموجب القانون. وعلى الرغم من وجود بعض الاستثناءات لمهن محددة مثل صيد الأسماك والبناء وعمال الشحن والنقل البري، فإن غالبية عمال المنصات غير مشمولين في تلك الاستثناءات⁶⁹.

إن إمكانية تشكيل لجنة نقابية لعمال المنصات في قطاع معين على مستوى المدينة أو المحافظة أصبحت الآن أقرب لمتناول اليد حيث تم تعديل الحد الأدنى لعدد العمال المطلوب لإنشاء لجنة واحدة من 150 إلى 50 عاملاً.

وضمن فئة العمل الحر، يشترط القانون لتسجيل العمال إما تنظيم بقوانين خاصة أو تراخيص من السلطات المختصة، وهو أمر لا ينطبق على معظم المهن المستقلة، مع استثناءات قليلة (قانون النقل التشاركي)⁶⁰. وبالنسبة لفئة العمالة الغير منتظمة، يحدد القانون المهن المحددة التي تندرج تحت هذه الفئة، بينما لا تدرج الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية عمال المنصات ضمن فئة صغار المشتغلين لحساب أنفسهم⁶¹. وبالتالي يظل عمال المنصات خارج قانون التأمينات الاجتماعية بموجب لائحته التنفيذية الحالية. وعلى الرغم من أنه يمكن حل هذا مؤقتًا من خلال تضمين العمل في المنصات في المهن المدرجة ضمن العمل غير المنتظم⁶²، فإن القضية الرئيسية هي أن القانون يربط التأمين الاجتماعي بالعمل (أي للعمال فقط)، بدلاً من توفير تغطية شاملة لكل المواطنين.

درجات Fairwork مصر لعام 2022

المعايير الدنيا للعمل العادل	الدرجة	المنصة
○ ○ ○ ○ ● ● ● ● ● ●	6 /10	بريدفاست
○ ○ ○ ○ ● ● ● ● ● ●	6 /10	مرسول
○ ○ ○ ○ ● ● ● ● ● ●	6 /10	أوركاس
○ ○ ○ ○ ○ ● ● ● ● ●	5 /10	في الخدمة
○ ○ ○ ○ ○ ○ ● ● ● ●	4 /10	طلبات
○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ● ● ●	3 /10	اوبر
○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ●	1 /10	النيوز
○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ●	1 /10	سويفل
○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ●	1 /10	تاسكتي
○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	0 /10	إندرايف

يمكن الاطلاع على توزيع الدرجات
لكل منصة على موقعنا:

FAIR.WORK/EGYPT

شرح الدرجات

قيمنا 10 منصات في مصر فيما يتعلق بخمسة مبادئ للعمل العادل، بناءً على البحث المكتبي ومقابلات العمال وعدة جولات من الاجتماعات مع إدارات المنصات. ومن بين المنصات العشر التي تناولتها هذه الدراسة، تقدم أربع منها خدمات التوصيل عند الطلب، وتعمل ثلاث منها في قطاع النقل التشاركي / النقل، وهناك اثنتان تعملان كمنصات للعمل المنزلي وواحدة عبارة عن منصة تعليمية. تُعد أوبر وإندرايف منصتين للنقل التشاركي تعملان على مستوى العالم. أما سويفل، فهي منصة لحجز الحافلات مقرها في الأصل في مصر، وتعمل الآن في جميع أنحاء المنطقة. أما كل من طلبات ومرسول فهما منصتا توصيل تأسستا في دول مجلس التعاون الخليجي وتعملان أيضًا في مصر. والمنصات الخمس المتبقية هي شركات ناشئة محلية تضم بريدفاست والمينوز وفي الخدمة وأوركاس وتاسكتي.

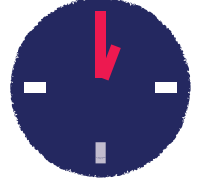
المعدات الخاصة بالمهمة ودفع التكاليف المتعلقة بالعمل من الجيب الخاص، بما في ذلك وقت الانتظار بين الوظائف وتكاليف التنقل وصيانة المركبات وبيانات الهاتف المحمول والغاز وأي غرامات مرورية متكبدة.

منصة واحدة فقط، أوركاس، يمكنها تقديم دليل على أنها تدفع لعمالها أجر العيشة، يقدر بمبلغ 5045 جنيهًا مصريًا شهريًا (168.66 دولارًا أمريكيًا)، أو 1164 جنيهًا مصريًا في الأسبوع (38.91 دولارًا أمريكيًا) لعام 2022⁷¹.

تُظهر الأدلة أن ثماني منصات (أوركاس ومرسول وطلبات وبريدفاست وأوبر وفي الخدمة وتاسكتي وسويفل) تدفع لعمالها أجرًا يساوي أو يزيد عن الحد الأدنى للأجور، والذي بلغ في عام 2022 ما قيمته 2400 جنيهًا مصريًا شهريًا (80.22 دولارًا أمريكيًا)⁶⁹، أو 554 جنيهًا مصريًا أسبوعيًا (18.52 دولارًا أمريكيًا) لمدة أسبوع عمل مدته ستة أيام⁷⁰. وعند تقييم الحد الأدنى للأجور، لم تأخذ الدرجات في الاعتبار فقط المبلغ الذي تدفعه المنصة للعامل مقابل ساعات العمل، ولكن أيضًا تكلفة توفير



الأجر العادل



ظروف العمل العادلة

إن عمال المنصات معرضون لمخاطر الصحة والسلامة أثناء عملهم. تشمل هذه المخاطر الحوادث والسلوك العدواني أو التمييزي والتحرش الجنسي. وتمكنت سبع منصات (بريدفاست وفي الخدمة ومرسول وأوركاس وطلبات وأوبر والنيوز) من إثبات الإجراءات المتخذة لتزويد العمال بالحماية الكافية لصحتهم وسلامتهم.

هناك أربع منصات توصيل، بريدفاست ومرسول وطلبات والنيوز، تزود مندوبي التوصيل بمعدات السلامة مثل الخوذات وسترات الأمان والسترات الواقية من الرياح. وبالإضافة إلى ذلك، هناك سياسات مطبقة للتخفيف من حدة المخاطر المرتبطة بالعمل الفردي. على سبيل المثال، يوجد لدى مندوبي التوصيل في بريدفاست مكان استراحة في مستودعاتهم، بينما تخصص طلبات استراحات لمندوبي التوصيل على الطريق بالتعاون مع وزارة التضامن الاجتماعي. كما أنها توفر التأمين الطبي ونظام تعويض عن

الحوادث، مما يضمن التعويض في حالة حوادث الطرق وتكاليف التعافي.

تقدم منصة في الخدمة، وهي منصة الخدمات المنزلية، لعمالها تدريبات تفصيلية على السلامة. كما أن لديها سياسة واضحة تنص على السماح للعاملات برفض أداء المهام في الأسرة العيشية المؤلفة من رجل واحد.

تضمن أوركاس، وهي منصة الدروس الخصوصية، تعويض العمال عن الدورات اللغوية. كما توفر دليل تدريب مفصل ومجموعة أدوات. قامت المنصة أيضًا بإنشاء قناة اتصال بين المعلمين والإدارة في حالة ظهور مشكلة مع الطلاب أو أولياء أمورهم أثناء العمل.

توفر أوبر، وهي منصة للنقل التشاركي، سياسة موثقة لحماية العمال من المخاطر الخاصة بمهنة معينة، بما في ذلك بوليصة تأمين ضد الحوادث.

يوجد لدى خمس منصات، بريدفاست وفي الخدمة ومرسول وأوركاس وأوبر، شروط وأحكام واضحة ويمكن الوصول إليها. وهي متاحة باللغة العربية وتلتزم بالقوانين المحلية. وبالإضافة إلى ذلك، تتوفر سياسة حماية

البيانات التي تتوافق مع القانون المصري. ويمكن لبعض المنصات أن تثبت أنها تخطر عمالها بالتغييرات المقترحة على الشروط والأحكام.



العقود العادلة



الإدارة العادلة

سياسة مناهضة للتمييز وأضافها في بيان في صفحة التوظيف الخاصة بها. وقدمت في الخدمة دليلاً على التدابير العملية للإدماج وأصدرت منشورات وصور على فيسبوك تشجع الأشخاص ذوي الإعاقة على التقدم للمنصة. وأضافت مرسل سياسة مناهضة للتمييز في شروطها وأحكامها. وبالإضافة إلى ذلك، أثبتت مرسل وطلبات القيام بحملات لدمج الفئات المهمشة. وتسلط مبادرة مرسل مع وزارة التضامن الاجتماعي الضوء على أهمية مشاركة النساء والأشخاص ذوي الإعاقة في المنصات. وقد تجلى ذلك في حملة الفيديو والمؤتمر الصحفي مع الوزارة. كما قدمت طلبات دليلاً على مذكرة تفاهم مع المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، حيث عملوا على تسهيل اللوائح اللازمة لإدراج اللاجئين في المنصة. وقدمت أوركاس دليلاً على وجود سياسة مناهضة للتمييز. ومع ذلك، لم تتمكن المنصة من تقديم أدلة على التدابير الإضافية المتخذة من أجل الإدماج.

يمكن لخمس منصات، بريدفاست وفي الخدمة ومرسل وأوركاس وطلبات، أن تثبت وجود قناة اتصال فعالة بين العامل والمنصة، بالإضافة إلى عملية موثقة للتظلم والطعن في القرارات التي تؤثر على العمال. وتوفر منصات التوصيل على وجه الخصوص آليات مختلفة للتواصل مثل مجموعات واتساب مع مديري المناطق، والدعم خارج الإنترنت وعبر الإنترنت. ولقد قدمت المنصات أدلة لإثبات عدم تعرض العمال للضرر إذا أعربوا عن مخاوفهم.

تطبق بريدفاست ومرسل وطلبات سياسات للتعامل مع الطلبات الكيدية من قبل العملاء مثيري المشاكل، بما في ذلك العملاء الذين يقومون بشكل متكرر بإلغاء الطلبات، وأخرى للتعامل مع المواد غير القانونية.

هناك أربع منصات يمكنها إثبات وجود سياسة مناهضة للتمييز. وبالتشاور مع فريق Fairwork مصر، اعتمدت بريدفاست



التمثيل العادل

مع الزملاء وإنشاء استطلاعات الرأي. ولقد أنشئت المجموعة بواسطة أوركاس وتسمح بالانضمام للمعلمين فقط. وبالتشاور مع فريق Fairwork، أضافت أوركاس معلماً كمسؤول في المجموعة. لقد أعلنت أوركاس في المجموعة وفي نشرتها الإخبارية عن هذا التطور الجديد وأكدوا للمعلمين أنه يمكنهم التواصل بحرية ودون الكشف عن هويتهم مع مسؤول هذه المجموعة حول أي مخاوف لديهم دون أي خوف من التداعيات. ونشرت أوركاس أيضاً بياناً على موقعها على الويب ومجموعة أدوات المعلم تعلن عن استعدادها للاعتراف بهيئة مستقلة للعاملين المستقلين بمجرد ظهورها.
















لا يمكن لأي من المنصات أن تقدم دليلاً على دعم الحوكمة الديمقراطية (النقطة الإضافية 5.2) بالنظر إلى الإطار التشريعي الحالي في مصر الذي يفرض بعض القيود على تكوين النقابات.

يتعلق بهذا المبدأ القانون رقم 2017/213 المعدل بالقانون رقم 2019/142، والذي يمنح وزير القوى العاملة سلطة التعامل مع تنظيم وتنفيذ الأمور المتعلقة بإعمال وإنشاء النقابات العمالية. ومع ذلك، نظرًا لطبيعة عمل المنصات وعدم وجود قانون ينظمه، فمن الصعب تشكيل نقابة تمثل عمال المنصات.

مع ذلك وفي ظل هذه الخلفية، تمكنت منصات من تقديم أدلة على تنفيذ آليات صوت العمال الجماعي. وأعلنت مرسل علانية عن اهتمامها بإنشاء نقابة لندوبي التوصيل ودعمها لهذا الأمر. وبالإضافة إلى ذلك، تنص شراكة مرسل مع وزارة التضامن الاجتماعي على إنشاء منظمة مجتمعية لندوبي التوصيل. وكانت أوركاس هي المنصة الأخرى التي قدمت مبادرات لتشجيع المعلمين على المشاركة والانخراط في مجموعة على فيسبوك حيث يمكنهم الإعراب عن مخاوفهم وإجراء مناقشات

أوركاس

أوركاس هي عبارة عن منصة تعليم إلكتروني ودروس خصوصية «تقنية التعليم» مقرها في مصر، وتقدم دروسًا خصوصية لطلاب الصفوف الابتدائية والثانوية من رياض الأطفال حتى الصف 12 (KG-12) عبر الإنترنت أو حضوريًا. وتتيح المنصة للمستخدمين الوصول إلى أكثر من 3500 ملف تعريف لمعلمين متخصصين في مواضيع مختلفة. ويُشار إلى المعلمين على المنصة باسم «شركاء معلمين مستقلين» ويصنفون حسب النظام المدرسي، ومعدل الأجر بالساعة، والجنسية، والجنس، والتقييمات.

المبدأ	النقطة الأولى	النقطة الثانية	الإجمالي
مبدأ 1: الأجر العادل 	ضمان حصول العمال على الحد الأدنى للأجور المحلية على الأقل بعد التكاليف 	ضمان حصول العمال على أجر المعيشة المحلي على الأقل بعد التكاليف 	2
مبدأ 2: الظروف العادلة 	التخفيف من المخاطر الخاصة بالمهام 	ضمان ظروف عمل آمنة وشبكة أمان 	1
مبدأ 3: العقود العادلة 	توفير شروط وأحكام واضحة وشفافة 	ضمان عدم فرض شروط تعاقدية غير عادلة 	1
مبدأ 4: الإدارة العادلة 	مراعاة الإجراءات الواجبة في اتخاذ القرارات المؤثرة على العاملين 	الالتزام بالإنصاف في عملية الإدارة 	1
مبدأ 5: التمثيل العادل 	ضمان حرية التنظيم النقابي والحق في التعبير عن الرأي الجماعي للعاملين 	دعم الحوكمة الديمقراطية 	1



أوركاس (الذي أعيدت تسميته)⁷⁵. وتقوم أوركاس الآن بتوسيع عملياتها لتصل إلى باكستان⁷⁶.

كانت أوركاس واحدة من سبع منصات خضعت للتقييم في أول تقرير لFairwork مصر في عام 2021، حيث سجلت أربع نقاط من أصل عشرة (الأجر العادل 1.1، 1.2؛ ظروف عمل عادلة 2.1؛ العقود العادلة 3.1). وهذا العام، سجلت ست نقاط من أصل عشرة، مضافة درجات للإدارة العادلة 4.1، والتمثيل العادل 5.1.

وعند مقارنتها بمنصات العمل الرقمية الأخرى للتدريس / العمل المنزلي، تقدم أوركاس بعض أفضل الممارسات التي يجب مراعاتها. على سبيل المثال، تضمن المنصة أن يكون الحد الأدنى للمعدلات التي يتقاضاها المعلمون أعلى من الحد الأدنى الوطني للأجور وأجر المعيشة المحلي في مصر. وعلى هذا النحو، سجلت المنصة النقطتين بالنسبة للأجر العادل. وتنظم أوركاس أيضًا جلسة إعداد للمعلمين لتزويدهم بدليل تدريب ومجموعة أدوات المعلمين ودليل للتطبيق. وخلال جلسة الإعداد، يقوم ممثلون من أوركاس بإجراء مقابلات مع المعلمين للتعرف عليهم بشكل أفضل وتقييم مستواهم. وهناك أربعة مستويات هي: البرونزي والفضي والذهبي والبلاتيني⁷⁷. ويمكن للمعلمين الذين لديهم خبرة

وتوفر المنصة أيضًا معلومات حول خبرة عمل المعلمين وخلفيتهم التعليمية ومتوسط التقييمات⁷². وتوفر المنصة فرص كسب مرنة بالدوام الجزئي للمعلمين الخبراء من خلال ربطهم بالطلاب وأولياء الأمور الذين يبحثون عن تجربة تعليمية مخصصة.

ولقد تأسست أوركاس في عام 2013 على يد أربعة مؤسسين مشاركين تحت اسم كايروسيترز، وبدأت كمنصة لجلسات الأطفال والمعلمين. ولقد توصلوا إلى الفكرة عندما كانوا طلابًا جامعيين يريدون إيجاد فرص عمل بدوام جزئي لكسب دخل إضافي لأنفسهم ولأصدقائهم⁷³. ولقد أرادوا أيضًا تقديم حل للآباء والأمهات الذين يكافحون للعثور على جلسات أطفال أو معلمين مؤهلين مع تقديم فرص بدوام جزئي للطلاب الذين تتراوح أعمارهم بين 17 و28 عامًا⁷⁴.

بدأت المنصة من خلال كتيب يتضمن قائمة بالمعلمين وزع على أولياء الأمور. وفي عام 2014، أنشأ المؤسسون صفحة فيسبوك من أجل بناء قاعدة عملاء؛ وفي عام 2017، أطلقوا تطبيق الهاتف المحمول الخاص بهم الذي يضم أكثر من 1000 جلسة أطفال ومعلم و2000 عميل متكرر. وفي عام 2019، قام أكثر من 20000 ولي أمر في مدن القاهرة والإسكندرية والجونة والساحل الشمالي باستخدام تطبيق

التدريس الخصوصية.

برهنت أوركاس أيضًا على أن لديها هيكل أجور لا يحفز العمال على العمل بشكل مفرط. على سبيل المثال، من المتوقع أن يعمل المعلمون ست ساعات على الأقل في الأسبوع (مقابل أربعين إلى ثمان وأربعين ساعة) ولا يتأثر تقييمهم بمدى توافرهم. كما أطلعت الإدارة فريق Fairwork على اتفاقية شراكة مع شركة أميلي (Amenli⁷⁹) للوساطة التأمينية، والتي توفر لمعلمي أوركاس خصمًا صغيرًا وخطة تقسيط لتغطية التأمين الصحي.

تضمن أوركاس أن يتلقى جميع المعلمين الشروط والأحكام التي يجب أن يوافقوا عليها إلكترونيًا قبل إنشاء حساب معلم على التطبيق. وبرهنت الإدارة على أن الشروط والأحكام متاحة للمعلمين في جميع الأوقات، باللغتين الإنجليزية والعربية. وأكد المعلمون الذين قابلناهم أنهم تلقوا عقدًا ولديهم إمكانية الوصول إلى الشروط والأحكام. وبعد المناقشات الجارية مع فريق Fairwork مصر، أعادت أوركاس أيضًا صياغة بيان بشأن استخدام البيانات الشخصية لجعله أكثر ملاءمة للعاملين. وعلى هذا النحو، منحت المنصة نقطة للمبدأ 3.1. ومع ذلك، مثل جميع المنصات التي تناولها هذا

سابقة في التدريس البدء بمستوى أعلى ووفقًا للشروط والأحكام والسياسات الخاصة بهم. ويبدأ جميع المعلمين تقريبًا في المستوى البرونزي ومن خلال العمل لساعات أكثر مع الحفاظ على تصنيف جيد، يمكنهم الانتقال إلى مستوى أعلى⁷⁸. وبمجرد وصول المعلم إلى المستوى البلاتيني، يمكنه تحديد أجره بالساعة بنفسه. ويتمتع المعلمون أيضًا بفرصة زيادة أجورهم بالساعة من خلال إكمال المزيد من ساعات خدمة التدريس ومساعدة المعلمين الآخرين عن طريق كتابة منشورات تستند إلى المعلومات على مدونة موقع أوركاس. وهذا يحفز المعلمين على التفاعل مع بعضهم البعض بدلًا من تركهم مشتتين، مما هو المعتاد بمنصات العمل الرقمية الأخرى.

في بحث هذا العام، تمكنت أوركاس مرة أخرى من تسجيل 2.1 لأنها قدمت دليلًا على جلسة تدريبية مفصلة، ودليلًا على تعويض المعلمين عن الدورات للملغاة. وبعد التشاور مع فريق Fairwork، أضافت أوركاس خاصية جديدة على المنصة للمعلمين للتعبير عن مشاكلهم مع العملاء (وهي خاصية ذات صلة خاصة بالعاملين في بيئة منزلية الذين يواجهون مخاطر العمل الفردي). وتدعم المنصة الآن المعلمين من خلال معالجة أي مشكلات تنشأ مع العملاء أثناء جلسات





التقرير، فإن العقد يحتوي على بند يحد من مسؤولية المنصة، وبالتالي فإن أوركاس لم تتمكن من تحقيق النقطة الإضافية 3.2.

ذكر جميع المعلمين الذين أجرينا معهم المقابلات أن المنصة توفر قناة اتصال واضحة مع إدارة متجاوبة تتعامل مع قضاياهم وتحدد ميعاد للمكالمات لمعالجة مخاوفهم. ويمكن للمعلمين أيضًا التعبير عن مخاوفهم والتواصل مع شخص يقوم بدور الممثل عبر البريد الإلكتروني أو من خلال واجهة المنصة. وقدمت إدارة أوركاس دليلًا على عملية التظلم من تعطيل الحساب. وهناك أيضًا مجموعة على فيسبوك أنشأتها أوركاس للمعلمين للتعبير عن مخاوفهم دون أي تداعيات.





















تسمح مجموعة فيسبوك المجتمعية التي أنشأتها أوركاس للمعلمين بالمشاركة والإعراب عن المخاوف ومناقشة المشكلات مع الزملاء. وتسمح أوركاس أيضًا للمعلمين بإنشاء استطلاعات الرأي للتصويت الجماعي عند طرح قضية معينة في المجموعة. ونتيجة لمحادثتنا المستمرة مع الإدارة، وافقت المنصة على إضافة معلم كميسر لمجموعة فيسبوك ويكون ممثلًا للمجموعة لإضفاء الطابع الديمقراطي على إدارة المجموعة. وبالإضافة إلى مجموعة فيسبوك، هناك آليات أخرى للتعبير عن صوت العمال الجماعي، بما في ذلك مجموعات التركيز للمعلمين للمشاركة في المناقشات وتقديم الملاحظات. وبالإضافة إلى ذلك، تقوم المنصة بتوظيف عمال مستقلين / أحرار يعملون أيضًا كمعلمين على المنصة في محاولة لإدماجهم في عملية صنع القرار وبناء قدرات الفريق. ويُعين المستقلون للعمل مع فرق التعليم في أوركاس في مهام محددة مثل تسهيل أنشطة التدريب ووضع خطط الدروس والتقييمات للطلاب.

وبعد المناقشات مع فريق Fairwork مصر، أصدرت أوركاس بيانًا حول استعدادها للإقرار بهيئة مستقلة من المعلمين / العمال المستقلين / الأحرار، تتوفر على موقع الويب الخاص⁸⁰ بهم ومجموعة أدوات المعلم. وتُظهر هذه التعديلات جهودهم في تشجيع عمال المنصات على التعبير عن مخاوفهم دون خوف من التداعيات.

تستحق أوركاس الثناء لاتخاذها خطوات مؤثرة نحو توفير ظروف أكثر عدلاً لمعلميها. وهذا غير شائع نسبيًا بالنسبة للمنصات التي تعمل في قطاعات مماثلة، على مستوى العالم. ويأمل فريق Fairwork مصر في مواصلة المحادثات مع أوركاس العام المقبل لتشجيعها على المزيد من التحول الديمقراطي للمنصة، واعتماد سياسات إضافية تحقق مزيدًا من الفائدة لعلمي المنصة.

بريدفاست

أطلقت منصة بريدفاست في عام 2017 كمنصة تقوم بتوصيل الخبز والمعجنات الطازجة إلى أبواب العملاء كل صباح. وتقدم المنصة الآن "أكثر من 2500 عنصرًا من سلع المتاجر الكبرى، تشمل مجموعة من منتجات الإفطار بالإضافة إلى المستلزمات المنزلية الأخرى بما في ذلك القهوة ومنتجات الألبان واللحوم والفواكه والخضروات ومنتجات النظافة الشخصية ومجموعة صغيرة من العناصر الإلكترونية.⁸¹ وتقوم المنصة بتسليم بضائعها من مستودعاتها وشبكة من البقالة "المتاجر المظلمة"⁸².

المبدأ	النقطة الأولى	النقطة الثانية	الإجمالي
مبدأ 1: الأجر العادل 	ضمان حصول العمال على الحد الأدنى للأجور المحلية على الأقل بعد التكاليف 	ضمان حصول العمال على أجر المعيشة المحلي على الأقل بعد التكاليف 	1 
مبدأ 2: الظروف العادلة 	التخفيف من المخاطر الخاصة بالمهام 	ضمان ظروف عمل آمنة وشبكة أمان 	2 
مبدأ 3: العقود العادلة 	توفير شروط وأحكام واضحة وشفافة 	ضمان عدم فرض شروط تعاقدية غير عادلة 	1 
مبدأ 4: الإدارة العادلة 	مراعاة الإجراءات الواجبة في اتخاذ القرارات المؤثرة على العاملين 	الالتزام بالإنصاف في عملية الإدارة 	2 
مبدأ 5: التمثيل العادل 	ضمان حرية التنظيم النقابي والحق في التعبير عن الرأي الجماعي للعاملين 	دعم الحوكمة الديمقراطية 	0 

يتناسب مع أجرهم الأساسي الشهري) وأنها تقدم الدعم المالي للعمليات الطبية التي تسببها حوادث الطرق. وبعد التشاور مع فريق Fairwork مصر، تعمل بریدفاست على رسم سياسة للإجازات المرضية والتغطية الطبية للتأكد من أن عمالها على دراية بسياسة بریدفاست. هذا إلى جانب التأمين الصحي الذي تقدمه بالفعل.

إن عقد العمل في بریدفاست مكتوب باللغة العربية ويمكن للعاملين الوصول إليه وفهمه. وبعد التشاور مع فريق Fairwork مصر، أضافت بریدفاست أيضًا سياسة أخلاقية لحماية البيانات، مما أكسبها المبدأ 3.1. مع أن بریدفاست قدمت ما يبرهن على إخطار العاملين بالتغييرات المقترحة على العقود في إطار زمني معقول، إلا أن العقود تحتوي على شرط يخلي المسؤولية من على المنصة مما لم يمكنها من الحصول على 3.2.

وسجلت بریدفاست كلا النقطتين للإدارة العادلة، 4.1 و 4.2. وتتوفر قناة يمكن الوصول إليها لجميع مندوبي التوصيل للتواصل مع شخص يمثل المنصة، ووفقًا لروايات مندوبي بریدفاست، هناك ممثل معين في المواقع المختلفة مسؤول عن المندوبين الذين يعملون في كل موقع. ووفقًا لمقابلاتنا مع مندوبي بریدفاست، هناك مجموعة واتساب يمكنهم استخدامها للإبلاغ عن مخاوفهم إلى ممثل من بریدفاست، والذي يستجيب ويحل مشاكلهم بشكل فعال.

بدأت بریدفاست أيضًا ما يسمونه "فريق الليل الأخير". وهذا هو الفريق الذي يعمل كحلقة وصل بين المنصة وشركاء التوصيل، حيث عمل أكثر من نصف أعضاء الفريق سابقًا كمندوبي توصيل في بریدفاست. ويتمثل دور الفريق في تعيين مندوبي بریدفاست الجدد، وتعزيز الاحتفاظ بهم في العمل ومعالجة أي مشكلات متعلقة بالعمل. ويمكن لهذا الإجراء، في جوهره، التغلب على الحواجز التي تحول دون التواصل الفعال، ويسهل ذلك على العمال التواصل مع إدارة المنصة.

وبعد المناقشات مع فريق Fairwork مصر، أضافت بریدفاست بيانًا إلى صفحة التوظيف الخاصة بها يضمن أن المنصة لن تميز أو تتسامح مع التمييز. وسمح هذا لبریدفاست بتسجيل النقطة الثانية لمبدأ الإدارة العادلة.

وبينما لم تسجل بریدفاست أي نقاط للمبدأ 5، نأمل أن نواصل حديثنا مع المنصة لتطوير آليات من شأنها إعطاء الأولوية لصوت العمال الجماعي وإعطائهم فرصة للمشاركة بأرائهم في تشكيل سياسات المنصة.

ويُشار إلى عمال المنصة باسم "مندوبي توصيل بریدفاست" الذين يقومون بتسليم البضائع الطازجة والقابلة للتلف من مستودع بریدفاست إلى باب العميل في غضون 20 دقيقة. وتعمل المنصة حاليًا في القاهرة والجيزة والمنصورة والإسكندرية⁸³، وتتوسع إلى مواقع أخرى في مصر ومنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا⁸⁴.

ترتبط بریدفاست بعلاقة واضحة مع عمالها. على سبيل المثال، تقدم المنصة راتبًا شهريًا لعمالها بالإضافة إلى عقد عمل. ولأن العمال لديهم عقود، فإنهم يسجلون تلقائيًا في التأمينات الاجتماعية. وعلاوة على ذلك، فإنها توفر التأمين الصحي والإجازة المرضية مدفوعة الأجر. وتوظف المنصة حاليًا حوالي 1000 مندوب توصيل⁸⁵.

ذكر جميع العمال الذين أجرينا معهم مقابلات أنهم يتقاضون أجرًا أعلى من الحد الأدنى الوطني للأجور (2400 جنيه مصري)، أثناء ساعات العمل النشطة، وبعد خصم التكاليف. وبرهنت المنصة أيضًا على أن لديها اتفاقية خدمة تُظهر أن العمال يتلقون أجرًا أساسيًا قدره 3500 جنيهًا مصريًا شهريًا ودخلًا إضافيًا لكل عملية تسليم، مما يسمح بأن تكون أرباحهم في الساعة أعلى من الحد الأدنى للأجر بالساعة وهو 12.5 جنيهًا مصريًا (على أساس 48 ساعة عمل في الأسبوع). ولهذا السبب، استطاعت بریدفاست تسجيل نقطة 1.1 للأجر العادل، ولكن ليس النقطة الإضافية 2.1، والتي تتطلب حصول جميع المندوبين لديها على أكثر من أجر المعيشة المحلي (5045 جنيهًا في الشهر، 26.3 جنيهًا للساعة) بعد خصم التكاليف المرتبطة بالعمل.

أفاد جميع العمال الذين أجرينا معهم مقابلات تقريبًا أن المخاطر الرئيسية المرتبطة بخدمة التوصيل هي السلامة على الطرق وحوادث المرور والازدحام. وأخبرنا أحد العمال أنه نظرًا لأنه يجب توصيل الطلبات في أقل من 20 دقيقة، فإن الرحلة السريعة إلى باب العميل قد تكون خطيرة، نظرًا لحركة المرور في القاهرة. وسجلت بریدفاست كلا النقطتين لمبدأ ظروف العمل العادلة، 1.2 و 2.2، لأن المنصة قدمت أدلة كافية تظهر أنها تحاول التخفيف من المخاطر الخاصة بالمهمة وضمان ظروف عمل آمنة وشبكة أمان اجتماعي. كما توفر بریدفاست جلسة تدريب لإعداد العاملين ودليل للعاملين للتعامل مع المضايقات والتحرش وسوء المعاملة، وتوزع المنصة سترات الأمان على العمال وتوفر أماكن للاستراحة بين الطلبات.

تقدم بریدفاست مثالًا جيدًا لمنصة تعمل على تخفيف المخاطر المرتبطة بعمل الشخص بمفرده. كما برهنت بریدفاست على أنها تعوض العمال عن خسارة الدخل بسبب المرض (بما

قصص العمال

محمود، *86 53 عامًا، سائق في منصة لنقل تشاركي

أخبرنا محمود أن المبادرة لديها مستشار قانوني يساعد في جعل منصات النقل التشاركي أفضل للسائقين من خلال اقتراح تعديلات على الشروط والأحكام ومحاولة تعديلها لتحسين ظروف العمل. ويقدم المستشار أيضًا المشورة القانونية للسائقين الذين يسعون للتظلم عندما تقوم المنصة بإلغاء تنشيط حساباتهم.

يعتقد محمود أن القدرة التفاوضية للمبادرة يعززها عدد السائقين المشاركين فيها. كما يعتقد أن هذه القوة في الأعداد ستحمي السائقين الآخرين الذين يعملون في منصة النقل التشاركي هذه من اتخاذ إجراءات قانونية ضدهم أو إلغاء تنشيطهم من المنصة. وعلى الرغم من أن محمود لا يخطط لمواصلة العمل في هذه المنصة تحديدًا لفترة أطول، فإنه يؤكد بشدة أن سائقي النقل التشاركي يستحقون ظروف عمل وعقود أفضل، والحصول على الحقوق المحرومين منها.

محمود * يبلغ من العمر 53 عامًا وهو متزوج وله ثلاثة أطفال. وعمل، على مدى السنوات الثلاث الماضية، عبر العديد من منصات النقل التشاركي في المساء لتحقيق دخل إضافي على الدخل الذي يحصل عليه من عمله بالنهار في المبيعات. ودفعت تكلفة المعيشة المتزايدة باستمرار محمود إلى العمل في منصات النقل التشاركي، على الرغم من التحديات التي يواجهها. وأثناء عمله كسائق لدى إحدى المنصات، وجد محمود صعوبة في التعامل مع بعض الركاب. وذكر أن سلوكيات بعض الركاب تتراوح من الوقاحة إلى الاعتداء، وأخبرنا عن خطورة وجوده بمفرده مع الغرباء في السيارة، بما في ذلك إحدى المرات عندما اعتدى عليه راكب ثمل.

يتفاهم هذا الخطر بسبب تحدٍ آخر وهو عدم وجود تأمين طبي أو تأمين على السيارة. وأخبرنا محمود كيف أن خطر عدم التأمين يشكل تحديًا يوميًا له، موضحًا أن التأمين ضد الحوادث الذي توفره المنصة كان منخفضًا للغاية ومن غير المرجح أن يغطي أي رعاية طبية كبيرة. كما أشار محمود إلى تحديات أخرى، مثل عدم وجود قناة اتصال واضحة بين السائقين والإدارة، والتغييرات العرضية في العقد الذي وقعه مع المنصة دون إشعار مسبق.

ونظرًا لتجربته السلبية إلى حد كبير كعامل منصة، يدرك محمود أهمية العمل الجماعي. لقد شارك في الكثير من الإضرابات وانخرط بنشاط في مبادرة أسسها سائقو خدمة النقل التشاركي في جميع أنحاء مصر، "رابطة المليون كابتن - من قبل السائقين، وللسائقين". تحاول المبادرة التعرف على المشاكل العديدة التي يواجهها السائقون وتعمل على حلها. وبحسب ما ذكره محمود، "تضم المبادرة نحو 20 ألف سائق مشارك، والعدد يزداد كل يوم".

ندى*، 32 عامًا ومنى*، 40 عامًا، من العمالة المنزلية

تعمل ندى (32 عامًا) ومنى (40 عامًا) في نفس منصة العمل المنزلي في القاهرة لإعالة أسرتهما. وعلى الرغم من كونها عازبة وليس لديها أطفال، فإن ندى لديها التزامات مالية بما في ذلك إعالة إختوتها ودفع تكاليف تعليمها للحصول على درجة البكالوريوس. ولقد دفعت الالتزامات ندى للانضمام إلى منصة للعمل المنزلي لزيادة دخلها الذي تحصل عليه من صالون تصفيف الشعر الخاص بها، والذي وصفته بأنه غير مستقر، خاصة خلال أشهر الشتاء. وانضمت منى، التي وجدت نفسها المسؤولة وحدها عن أربعة أطفال وتراكت عليها الديون بعد طلاقها، إلى المنصة للوفاء بالتزاماتها المالية.

ولقد دفع ارتفاع تكاليف المعيشة المرأتين إلى قبول أكبر عدد ممكن من الطلبات. وبالنسبة لندى، كان هذا يعني العمل سبعة أيام في الأسبوع، وما زالت ترغب في تولى المزيد من الوظائف. أما بالنسبة لمنى، كان الأمر أكثر صعوبة. وأوضحت أنه في الوقت الذي تحاول فيه تلقي أكبر عدد من الطلبات، فإنها تجد المنصة غير منتظمة من حيث ما يتم تعيينه لها من طلبات، وتجد نفسها في انتظار العمل وتكافح من أجل كسب لقمة العيش.

تعمل كلتا المرأتين بلا كلل لزيادة دخلهما من المنصة. ومع ذلك، ما زالتا تشعران بخيبة أمل إزاء مقدار ما يكسبونه. وأثارت ندى قضية التعرض للخصومات لأسباب غامضة، وبينما تحدثت منى إلينا عن الكيفية التي سيطلب بها العملاء أحيانًا الخدمة الأقل تكلفة ويتوقعون أن يحصلون على الخدمة الأكثر تكلفة. كان هذا يمثل مشكلة خاصة بالنسبة لمنى لأنها قلقة من رفع أي شكوى لأنه، من خلال تجربتها، أدى ذلك إلى تهميشها وحصولها على طلبات أقل.

تواجه كل واحدة منهما تحديات مختلفة. فبالنسبة لندى، وجدت أن أدوارها المختلفة - كطالبة جامعية بدوام كامل، ومعيدة، وعاملة في منصة - غالبًا ما تتعارض. وعلى الرغم من أنها أشارت إلى المرونة باعتبارها الميزة الأكثر جاذبية لعمل المنصة، فإنها ذكرت أيضًا أنها سبق إلغاء تنشيطها من المنصة لرفضها الطلبات خلال موسم الامتحان أو بسبب الساعات الدراسية. وتكافح ندى أيضًا لتحقيق التوازن بين دورها كعاملة في منصة وأدوارها الأخرى. عدم وجود قناة اتصال

* تم تغيير الأسماء لحماية هوية العمال.

واضحة مع المنصة يجعل هذا الأمر أكثر صعوبة، حيث لا توجد وسيلة للاتصال المباشر بالإدارة بخلاف الدردشة المتوفرة فقط أثناء أداء الوظائف. وبالنظر إلى ذلك، عند ظهور أي مشاكل أو مخاوف، تجد ندى نفسها في كثير من الأحيان بحاجة إلى التوجه إلى مقر المنصة خارج الوقت الذي تقضيه في الوظيفة. وهذا يكلفها من الوقت ما لا تستطيع تحمله.

من ناحية أخرى، أعربت منى عن انزعاجها من الشعور بأن "المنصة تفضل العملاء على العمال". وهذا، بالنسبة لها، ظهر بوجه عام في شكل نظام الخصومات التي أثرت بشكل مباشر على راتبها. وبشكل شخصي أكثر، أخبرتنا في قصة عن اضطرارها إلى الامتثال لطلب مفضل. بعد وصولها إلى موقع ما متوقعة أن تقوم بتنظيف شقة صغيرة، تفاجأت بأن الزبونة تمتلك شقة كبيرة مغلقة منذ شهر، وكانت في حاجة ماسة للتنظيف الشديد. وعندما حاولت منى إبلاغ الزبونة بأن طلبها كان غير صحيح، "هددتها الزبونة باتهام منى بسرقة خاتم ألماس". ونظرًا لعلمها بأن لا أحد آخر يشهد على الواقعة وأن كلماتها ستوضع في مقابل كلمات الزبونة وأن المنصة لن تنصفها، لم يكن أمام منى أي خيار سوى قضاء يوم كامل في التنظيف وإزالة طبقات الغبار المتجمع مقابل مبلغ أقل بكثير مما كان من المفترض أن تكسبه.

تنوى كلتا المرأتين مواصلة العمل في المنصة، على الرغم من التعبير عن مخاوفهما بشأن عملهما في المنصة في المقابلتين. وتقول ندى إنها تريد الاستمرار في إعالة نفسها وعائلتها حتى تتخرج بدرجة البكالوريوس العام المقبل، قبل أن تتمكن في نهاية الأمر من الحصول على وظيفة تناسب شهادتها. وستستمر منى في العمل في المنصة حتى تسنح لها فرصة أفضل، لأنها بحاجة إلى الوفاء بالتزاماتها المالية، خاصة بعد فشلها في ضمان الحصول على المساعدة الحكومية بعد أن فقدت وثائقها القانونية في الشقة التي كانت تعيش فيها مع زوجها السابق.

الرهشاشة في ظل أزمة اقتصادية حادة

ارتبطت الزيادة الكبيرة في الطلب على أشكال مختلفة من العمل عبر المنصات في مصر في عام 2021 بزيادة كبيرة في عدد العاملين في المنصات لتلبية احتياجات المستهلكين، والتي امتدت حتى عام 2022. وفي حين أن العمل عبر المنصات مليء بالتحديات من تدني الأجور وعدم الاستقرار وظروف العمل السيئة، فقد وفر لآلاف الأفراد في جميع أنحاء البلاد فرصًا خلال الأوقات الاقتصادية العصيبة، مما منحهم مصدر دخل يمكن الاعتماد عليه. ومع ذلك، مع استمرار تعثر الاقتصاد على أثر تحديات غير مسبوقة، لم ينجو من التأثير الطلب على الخدمات التي تتم عبر المنصات، وبالتالي تراجعت اعتمادية العمل في المنصات، مما وضع العديد من العاملين في المنصات في مواقف أكثر ضعفًا.

تحديات⁹⁰. وأفاد أحد الفنادق الكبيرة في شرم الشيخ أنه فقد 70 في المائة من نسبة الإشغال بعد الحرب، مضيفًا أنه في حين كانت هناك ارتفاعات طفيفة في عدد الزوار من البلدان الأخرى، "لا يمكن مقارنة أي من هؤلاء مع أولئك القادمين من أوكرانيا وروسيا قبل الحرب"⁹¹.

نتيجة لهذه العوامل، تواجه مصر واحدة من أسوأ فترات نقص النقد الأجنبي والمديونية والتضخم. وساهم الاعتماد على واردات القمح من روسيا وأوكرانيا في ارتفاع أسعار المواد الغذائية، حيث ارتفعت أسعار الأطعمة والمشروبات بنسبة 30.9 في المائة مقارنة بالعام الماضي⁹². كما تفاقم التضخم بسبب انخفاض قيمة الجنيه المصري، والذي تفاقم بسبب اعتماد الدولة لرونه سعر الصرف على النحو الذي طلبه صندوق النقد الدولي في إطار شروط القرض الجديد⁹³. وقد أدى ذلك إلى تضاعف قيمة الدولار الأمريكي تقريبًا من 15.6 جنيهاً للدولار في وقت سابق عام 2022، إلى 30 جنيهاً مصرياً اعتباراً من أوائل عام 2023.

وما أن بدأ الاقتصاد المصري في التعافي من آثار الجائحة، انتشرت آثار الغزو الروسي لأوكرانيا في فبراير 2022 في جميع أنحاء البلاد، مما أدى إلى ارتفاع تكلفة القمح والنفط مع نقص الواردات، مؤدياً إلى ظهور أزمة أمن غذائي. جدير بالذكر أن مصر هي أكبر مستورد للقمح في العالم، حيث تشكل الواردات (معظمها من روسيا وأوكرانيا) 62 في المائة من إمدادات القمح الوطنية في البلاد⁸⁷. ويعتبر القمح أيضًا مفتاحًا للأمن الغذائي في البلاد، حيث يمثل في المتوسط 37 بالمائة من الأسعار الحرارية التي يتناولها المصريون في السنوات الأخيرة⁸⁸. ومع ارتفاع أسعار الخبز ونقص القمح، صارت المخاطر كبيرة بالنسبة للمصريين، خاصة وأن برنامج دعم الخبز البلدي يتعرض للتهديد، مما يعرض الفئات الأفقر في البلد إلى مزيد من الضغوط⁸⁹.

وبالتوازي لذلك، شهدت مصر انخفاضًا كبيرًا في أحد مصادر تمويلها الرئيسية، ألا وهو السياحة. فنظرًا لأن السياح القادمين من روسيا وأوكرانيا يشكلون نسبة 30-40 في المائة من جميع زوار مصر، فإن تعافي مصر بعد الجائحة واجه

في أبريل 2022، نزل 12000 من مندوبي منصة طلبات إلى الشوارع في إضراب لمدة يومين للمطالبة برفع الأجور.

ارتفاع تكاليف المعيشة وزيادة انعدام الأمن الوظيفي.

وفي ظل هذه الأوضاع، شارك عمال المنصات في إضرابات للمطالبة بتحسين الأجور وظروف العمل. ففي أبريل 2022، نزل 12000 من مندوبي منصة طلبات إلى الشوارع في إضراب لمدة يومين للمطالبة برفع الأجور¹⁰⁰. أدركت منصة توصيل الطلبات، مرسل، دعوات عمالها للتأمين الاجتماعي والحماية من الأخطار التي يواجهونها على أساس يومي، وقررت اتخاذ المبادرة. وفي مقابلة مع أهرام أونلاين، قال المدير القطري للمنصة، كريم جمال، إنهم يدعمون إنشاء كيان لتمثيل عمالهم والحفاظ على حقوقهم، وهو شعور يتوافق مع الاقتراح الذي قدمته المنصة إلى وزارة التضامن الاجتماعي بالتعاون في بروتوكول تعزيز حقوق عمال توصيل الطلبات، كما ناقشنا سابقاً.¹⁰¹

في أغسطس 2022، أطلقت الوزارة، بالتعاون مع مرسل، مبادرة "طريقك أمان"، التي تستهدف عمال التوصيل. وأطلقت المبادرة في مؤتمر صحفي استضافته الوزارة ومرسل، وحضره عمال منصات التوصيل والصحفيين وأعضاء فريق Fairwork مصر بدعوة من إدارة مرسل. وتتضمن المبادرة إنشاء إطار يحكم عمل منصات التوصيل إلى المنازل ويحمي العاملين في تلك المنصات في مصر. وستُدرج المبادرة عمال توصيل الطلبات تحت مظلة الحماية الاجتماعية من خلال تزويدهم بالتأمين الذي يغطي المعاشات التقاعدية وحالات الإصابة والوفاة. ولعمال المنصات المشمولين بهذه المبادرة الحرية في اختيار مدة اشتراكهم في نظام التأمين الاجتماعي، واشتركااتهم فيه، ووتيرة الدفع (سنويًا، ربع سنوي، أو شهريًا)، وتحديد سن التقاعد (55 أو 60 أو 65)¹⁰². ويعد هذا أمرًا مهمًا للعاملين في المنصات لأنه كما هو الحال في قانون التأمينات الاجتماعية، لا يمكن لعمال المنصات عمومًا التسجيل ضمن أي أنظمة حماية اجتماعية، لأنهم لا يندرجون ضمن أي من الفئات الحالية، كما ناقشنا سابقاً.

كجزء من مبادرة مرسل، سيحصل 8000 عاملاً على خوذات واقية وغيرها من المعدات الواقية لحمايتهم من المخاطر والأضرار المتعلقة بالعمل. وستدعم المبادرة أيضًا إنشاء هيئة تمثل العاملين في قطاع التوصيل للمنازل من خلال إنشاء جمعية تابعة للوزارة. وتشمل أيضًا تقديم دورات تدريبية وتوعوية لعمال توصيل الطلبات. ولقد نُفذت بالفعل للرحلة الأولى من المبادرة في أكبر مدن مصر، وهي القاهرة والإسكندرية، مع وجود خطط للتوسع في مدن أخرى¹⁰³.

جاء انخفاض العملة في البلاد بعد شهور من النقص في النقد الأجنبي بسبب الغزو الروسي لأوكرانيا، مما أدى إلى هروب رؤوس الأموال بشكل كبير من مصر، مدفوعًا جزئيًا بارتفاع أسعار الفائدة العالمية. حدث ذلك عندما قام مستثمرو المحافظ الأجنبية بسحب 20 مليار دولار "من الدين المحلي" في الربع الأول من عام 2022⁹⁴. كما أدى الضغط التضخمي على القمح، بالإضافة إلى السلع الأساسية الأخرى، بسبب الحرب إلى استنفاد موارد العملة الأجنبية في البلاد. وبينما حاول البنك المركزي إعادة جذب استثمارات المحافظ الأجنبية من خلال رفع أسعار الفائدة، لم تفلح إجراءاته في تخليص الاقتصاد من الضغط على الجنيه المصري⁹⁵.

دفعت مواجهة المشاكل الاقتصادية في البلاد الحكومة إلى طلب الدعم من صندوق النقد الدولي للمرة الرابعة في السنوات الست الماضية، مما يجعل مصر ثاني أكبر الدول مديونية لصندوق النقد الدولي بعد الأرجنتين⁹⁶. وكجزء من اتفاقها مع صندوق النقد الدولي، تلقت مصر 3 مليارات دولار. يأتي هذا القرض مع المطالبة بإجراء إصلاح هيكلي بما في ذلك تقليص دور مؤسسات الدولة في الاقتصاد، وكذلك "التحول الدائم لسعر الصرف المرن"⁹⁷. كما حذر صندوق النقد الدولي من احتمال حدوث "تراجع سياسي واجتماعي"⁹⁸، خاصة وأن العديد من المصريين كانوا يعانون بالفعل من التضخم منذ شهور قبل اعتماد سعر صرف مر.

وقد حدث ذلك على خلفية التباطؤ في التعافي الاقتصادي العالمي والاضطرابات في سلاسل التوريد العالمية. وقد أدت هذه العوامل إلى زيادة الضغط على الاقتصاد المصري وفرضت ضغوطًا أدت إلى تراجع نموها الاقتصادي. وأدى الزيج الخطر من التضخم المتزايد والنمو البطيء إلى أن تجد الدولة صعوبة في التعامل مع الركود التضخمي⁹⁹. في أعقاب هذه الظروف الاقتصادية القاسية، أصبح جميع أصحاب المصلحة الاقتصاديين في وضع أسوأ. وأصبحت الثقة في الأعمال التجارية مهددة بسبب ارتفاع الأسعار إلى جانب انخفاض القوة الشرائية للمستهلكين. وفي الوقت نفسه، تكشفت نقاط ضعف جديدة للمستهلكين حيث يواجهون

وبصفتهم مجموعة هشة بالفعل، واجه عمال المنصات عبئاً مزدوجاً حيث ضرب الركود التضخمي الاقتصاد المصري. ومع عدم وجود مؤشرات على حدوث الانتعاش الاقتصادي تلوح في الأفق، من المرجح أن تشتد المصاعب الاقتصادية في مصر.

إن الإجراءات التي اتخذتها منصات مثل مرسل وطلبات وبريدفاست قد وفرت لعمالها بعض الحماية في هذه الأوقات الاقتصادية الصعبة. ومع ذلك، لا يزال العمال في منصات أخرى عرضة للخطر بشكل متزايد. ولقد أدى الوضع الحالي للاقتصاد إلى تفاقم نقاط الضعف الحالية والكشف عن مواطن ضعف جديدة. وبصفتهم مجموعة هشة بالفعل، واجه عمال المنصات عبئاً مزدوجاً حيث ضرب الركود التضخمي الاقتصاد المصري. ومع عدم وجود مؤشرات على حدوث الانتعاش الاقتصادي تلوح في الأفق، من المرجح أن تشتد المصاعب الاقتصادية في مصر. وبدون وجود شبكات أمان نستند إليها، ستزداد التحديات التي يواجهها عمال المنصات. ولا يزال عمال النقل التشاركي ومنصات العمل المنزلي، وكذلك بعض عمال منصات التوصيل غير محميين تمامًا وبالتالي معرضين للمخاطر. وبينما شكلت الإجراءات التي اتخذتها الوزارة، لا سيما من خلال المبادرة، خطوة إلى الأمام نحو توفير ظروف عمل أفضل للعديد من العاملين في المنصات، يمكن وكذلك ينبغي القيام بالزيد للتخفيف من حدة الأزمة الاقتصادية الشديدة وتوفير الحماية التي يستحقها عمال المنصات. ويجب أن تأتي التغييرات في البيئة التشريعية، التي تناولناها بالتفصيل في الأقسام السابقة، مقترنة بفرض شروط على جميع المنصات بتسجيل عمالها في التأمينات الاجتماعية، وتزويد عمالها بالحد الأدنى للأجور على الأقل، وضمان سلامة عمالها من خلال توفير التأمين ضد الحوادث والتأمين الصحي والإجازات المرضية مدفوعة الأجر.

منذ إطلاقها، توسعت المبادرة لتشمل منصة طلبات، التي بدأت تعاونها مع الوزارة في ديسمبر 2022. وكجزء من اتفاقيتها مع الوزارة، ستقوم طلبات بإنشاء نقاط استراحة لندوبي التوصيل، والتي ستشمل مبردات المياه، ومحطات لشحن الهواتف المحمولة ومقاعد. كما ستقوم طلبات بتزويد 12000 من النداوبين بالسترات الواقية من الرياح لضمان سلامتهم خلال الظروف الجوية القاسية في فصل الشتاء. وعلى غرار مرسل، ستُدْرَج اتفاقية طلبات مع الوزارة أيضاً عمال توصيل الطلبات تحت مظلة الحماية الاجتماعية، وستوفر لهم دورات تدريبية وتوعوية بالمخاطر. وتُجرى منصات توصيل أخرى حالياً محادثات مع الوزارة لإدراج عمالها ضمن البرنامج. ويعد هذا نقلة كبيرة لعمال المنصات، لأنه اعتباراً من العام الماضي، اقتصرت تغطية نظام التأمينات الاجتماعية على موظفي منصات النقل التشاركي دون غيرهم.

وتتضمن المبادرة إنشاء إطار يحكم عمل منصات التوصيل إلى المنازل ويحمي العاملين في تلك المنصات في مصر. وستُدْرَج المبادرة عمال توصيل الطلبات تحت مظلة الحماية الاجتماعية من خلال تزويدهم بالتأمين الذي يغطي المعاشات التقاعدية وحالات الإصابة والوفاة.

بدأت المنصات الأخرى أيضاً في بذل جهود فردية لحماية عمالها. وفي صيف عام 2022، أطلقت منصة توصيل البقالة، بريدفاست، برنامج تأمين صحي لجميع مندوبي التوصيل "لضمان سلامتهم أثناء تنقلات التوصيل وتهيئة بيئة آمنة لهم في جميع أنحاء مصر"¹⁰⁴. وتحافظ بريدفاست أيضاً على شبكة أمان لشركائها في التوصيل من خلال منحهم إجازة مدفوعة الأجر في حالة مرضهم. ويتلقى العمال في الإجازة المرضية أجرهم الأساسي الشهري بالكامل، مما يضمن عدم تعرضهم للفقر المفاجئ إذا مرضوا، وهو ما يخشاه العديد من عمال المنصات، والذي يزداد سوءاً بسبب الظروف الاقتصادية الحالية في مصر.

تغييرات المنصات

في هذه الجولة الثانية من تقييمات Fairwork في مصر، أظهرت أبحاثنا ومحادثتنا المستمرة مع المنصات في مصر أن سبع من بين عشر منصات قمنا بتقييمها لديها استعداد لتحسين ظروف العمل. وقد تُرجم ذلك إلى أن أربع منصات تشهد تحسناً في تصنيفاتها مقارنة بالعام الماضي. وحصلت أربع منصات على خمس درجات أو أعلى، وهذه النتائج الإيجابية توفر أرضية لمسار أفضل وأكثر عدلاً لاقتصاد المنصات في مصر. ومع ذلك، تُظهر الدرجات المنخفضة للمنصات الأخرى الحاجة إلى صياغة العمليات القانونية والتنظيمية، والتدخل لإدراج عمال المنصات بشكل كامل في أنظمة حماية العمال والتأمين الاجتماعي.

ظروف العمل العادلة:

الإدارة العادلة:

أضفت أوركاس ميزة جديدة في تطبيقاتها للمعلمين تسمح لهم بالتعبير عن المشاكل التي يواجهونها مع العملاء. وستعمل المنصة في الوقت الحالي على التخفيف من مخاطر العمل الفردي من خلال توفير الدعم المناسب.

أضفت بریدفاست إلى مجموعات أدواتها البديئية معلومات إضافية عن "فريق الليل الأخير" وطرق وصول العمال إلى هذه المجموعة. ويمكن لفريق الليل الأخير تقديم الدعم للعمال الذين يطلبون المساعدة في القضايا المتعلقة بالسلامة.

أضفت مرسل سياسة مناهضة التمييز إلى الشروط والأحكام المُحدثة.

أضفت في الخدمة في منشوراتها الخاصة بالتوظيف ترحيباً صريحاً للأشخاص ذوي الإعاقة ووجهت الدعوة لهم للانضمام للمنصة.

أضفت بریدفاست إلى مجموعات أدواتها البديئية معلومات إضافية عن "فريق الليل الأخير" وطرق وصول العمال إلى هذه المجموعة. ويمكن لفريق الليل الأخير تقديم الدعم للعمال الذين يطلبون المساعدة في القضايا المتعلقة بالسلامة.

العقود العادلة:

التمثيل العادل:

أضفت أوركاس أحد المعلمين على المنصة كمشرف على مجموعة فيسبوك. وأعلنت عن هذا التطور الجديد لجميع معلميها وتأكدت من قدرتهم على الوصول له دون أي خوف من التداعيات مع الاحتفاظ بسرية هويتهم.

أصدرت أوركاس بياناً حول رغبتها في القبول بنقابة عمالية والانخراط في المفاوضات الجماعية. ويمكن الاطلاع على البيان على موقع الشركة على الإنترنت وفي مجموعة أدوات المعلم الخاصة بها.

قامت مرسل بتحديث القانون الحاكم للشركة ليتبع القانون المصري من حيث الشروط والأحكام، وسوف تشارك الأخبار مع عمالها في أوائل عام 2023.

أضفت بریدفاست سياسة حماية البيانات في رابط التوظيف الخاص بها.

أعدت أوركاس صياغة بيان يتعلق باستخدام البيانات الشخصية لجعله أكثر سهولة وملاءمة للعاملين.

مسارات التغيير

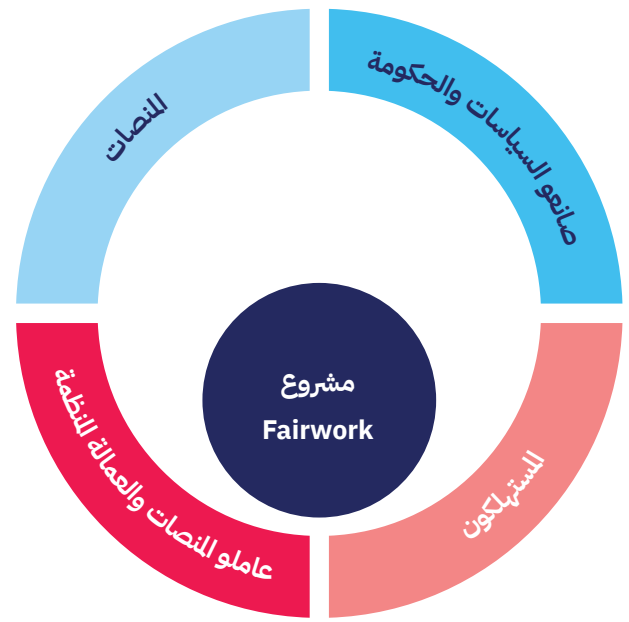
تعتمد نظرية Fairwork للتغيير على إيمان إنساني بقوة التعاطف والمعرفة. إذا كانت لدى المستهلكين الوسائل الاقتصادية للاختيار، فسيكون العديد منهم أكثر فطنة حول المنصات التي يستخدمونها.

توفر نظرية Fairwork للتغيير دليلاً مفيداً وفعالاً للتحسين طويل الأمد في اقتصاد المنصات. وتتضمن نظرية التغيير أربع مسارات لتحسين ظروف العمل تشمل: التعامل مع المنصات وصانعي السياسات والعمال والمستهلكين.

التواصل مع المنصات:

معظم المنصات الواردة في بحث هذا العام هي منصات محلية العمل والنشأة. وبناءً على نتائج العام الماضي، لا تزال هذه المنصات تعرب عن رغبتها في دمج التغييرات والممارسات الأفضل. والدليل على ذلك هو التغييرات العشرة التي شهدناها في المنصات هذا العام، والتي يمكن مقارنتها بثلاثة فقط في عام 2021. على سبيل المثال، حسنت أوركاس ومرسول وطلبات تصنيفاتها وأدخلت تغييرات مختلفة على مدار العام. وجاء تحسين درجات مرسول وطلبات إلى حد كبير ثمرة لتعاونهما مع وزارة التضامن الاجتماعي.

وتشهد نتائج هذا العام على استعداد إدارات المنصات لوضع نماذج لممارسات عمل أكثر عدلاً، وهي شهادة على قوة العاملين في المنصات في إبراز مطالبهم. ومن المتوقع أن يؤدي ارتفاع الأسعار الناجم جزئياً عن الحرب الروسية الأوكرانية، وانخفاض قيمة الجنيه المصري، وزيادة الدين الخارجي، إلى ارتفاع مستويات البطالة وانخفاض مستوى المعيشة. وبالتالي، تتحمل المنصات مسؤولية متزايدة نحو تركيز جهودها في تقديم الدعم للعمال وتزويدهم بشبكات الأمان ورفع أجورهم، والتأكد من أن التكاليف المتعلقة بالعمل، وخاصة الوقود، لا تدفع العمال إلى ما دون الحد الأدنى الوطني للأجور. وفي ظل هذه الخلفية، نأمل أن يستمر إدخال التغييرات على ظروف عمل المنصات بما في صالح العمال، وأن يستمر هذا التأثير الإيجابي في المستقبل.



الشكل 1: مسارات التغيير

تمنح تقييماتنا السنوية المستهلكين القدرة على اختيار المنصة التي تحقق أعلى الدرجات في قطاع خدمتها، مما يساهم في الضغط على المنصات لتحسين ظروف عملهم ونتائجهم. وعلى هذا النحو، نزيد من تضامن المستهلك مع حلفاء العمال في النضال من أجل ظروف عمل أكثر عدلاً. إلى جانب خيارات المستهلك الفردية، يمكن أن تساعد نتائجنا في توجيه سياسات الشراء والاستثمار والشراكة للمؤسسات الكبيرة. يمكن أن تكون بمثابة مرجع للمؤسسات والشركات التي ترغب في التأكد من أنها تدعم ممارسات العمل العادلة. يوضح هذا التقرير أن المنصات يمكن أن تتبنى طيفاً واسعاً من نماذج الأعمال. وعلى الرغم من ذلك، لا يزال لديهم سيطرة على الوظائف التي يتوسطون فيها، وبالتالي فهم مسؤولون عن توفير الحقوق الأساسية للعمال والتي يمكن لنظرائهم الحصول عليها في القطاع المنظم.

وتحدث عن اللجوء إلى الصحافة لتسليط الضوء على معاناة العمال، بالإضافة إلى الخطوات العملية التي اتخذتها المنصة لتحسين تجربة مندوبي التوصيل من خلال التعاون مع وزارة التضامن الاجتماعي المصرية¹⁰⁵.

كما تلقينا دعوة من مرسل لحضور إطلاق مبادرة "طريقك أمان" بالتعاون مع وزارة التضامن الاجتماعي. ويشمل التعاون بدء مبادرة لإنتاج الخوذات وتوزيعها على مندوبي التوصيل، ودعم العمال للشروع في تشكيل لجنة تمثلهم، وضمان أن العمال مؤمن عليهم.

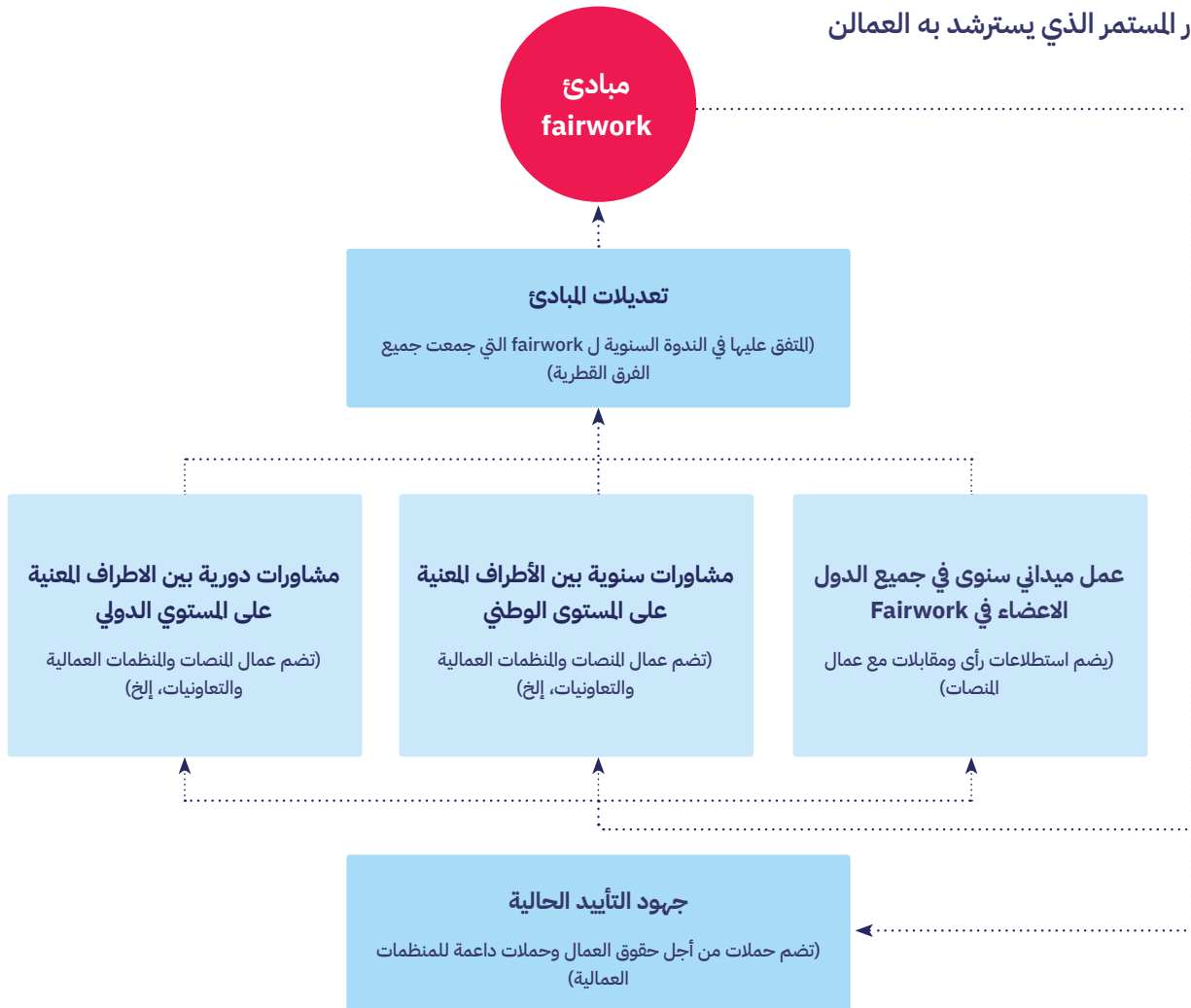
التواصل مع صانعي السياسات

يتمثل المسار الثاني للتغيير في التواصل مع صانعي السياسات بهدف مناصرة الحماية القانونية لعمال المنصات في مصر وضمان حقوقهم. ولتحقيق هذا المسعى، عمل فريق

لقد تأكدنا من أن إدارات المنصات كانت ممثلة في ورشة عمل أصحاب المصلحة لدينا هذا العام حيث ناقشنا المشهد القانوني المحيط بعمل المنصات في مصر في ضوء مبادئ Fairwork. وعُقدت ورشة العمل بعنوان "المشهد القانوني للعمال في المنصات (الاقتصاد التشاركي) في مصر"، عبر الإنترنت في 28 سبتمبر 2022 وحضرها كريم جمال، المدير القطري للمنصة الإقليمية، مرسل، وهي شركة ناشئة لخدمات التوصيل عند الطلب؛ وحسن الأزهرى، محامٍ ومؤسس مشارك لمسار - مجتمع التكنولوجيا والقانون؛ و الدكتورة إيرين سلوانس، الأستاذة بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة القاهرة؛ وسلمى حسين، مديرة البحوث الإقليمية في مؤسسة فريدريش إيبيرت (FES).

وأكد الأستاذ كريم جمال التزام مرسل تجاه عمالها. وأبرز المبادرة التي اتخذتها مرسل لدعم مندوبي توصيل الطلبات

الشكل 2: مبادئ Fairwork: التطور المستمر الذي يسترشد به العمال



الصحي، والراتب الأعلى، والإجازات المرضية، والعقود، والتنظيم القانوني للمنصات.

بالإضافة إلى ذلك، تواصل فريق Fairwork مصر حتى الآن مع ثلاثين مؤسسة للتوقيع على تعهد Fairwork. ووقعت مؤسسات على التعهد، وهناك أربع مؤسسات في سبيلها للتوقيع عليه. ويشجع تعهد Fairwork المؤسسات على مسانبتها علناً لعملنا وإطلاع موظفيها أو أعضائها على الدرجات التي نعطيها، بالإضافة إلى الالتزام بإجراء تغييرات ذات مغزى في ممارساتهم لأعمالهم.

التواصل مع العمال

يأتي عمال المنصات في صميم مسارات التغيير التي حددتها Fairwork. ويتفاعل العمال في مصر بشكل غير رسمي مع بعضهم البعض وينظمون أنفسهم من خلال مجموعات التواصل الاجتماعي مثل واتساب وتيليجرام وفيسبوك. ولا توجد هيئة جماعية تمثل بشكل رسمي عمال المنصات في أي من القطاعات في مصر. ومع ذلك، هناك خطوات ذات مغزى تتخذها المنصات من أجل التنظيم الجماعي للعمال، مثل المبادرة التي أطلقت بالتعاون مع وزارة التضامن الاجتماعي. ونأمل أن يكون هذا بمثابة نموذج يحتذى لمنصات أخرى ويتيح الفرصة لهم للتعاون مع الوزارة لحماية عمالهم.

تُظهر الدرجات التي منحناها للمنصات أن بعض المنصات لديها استعداد أكبر من غيرها للتعاون، ولضمان وضع السياسات التي تهدف إلى تهيئة ظروف عمل أفضل - مما يعني عدم القبول بأن يكون المعيار هو الأجور المنخفضة لعمال المنصات وظروف عملهم السيئة وعدم الإنصاف الذين يعانونه والافتقار إلى من يمثلهم ويعبر عن آرائهم. ونأمل أن يسلط عملنا الضوء على ملامح اقتصاد المنصات في الوقت الحاضر ويرسم صورة لما يمكن أن يصبح عليه في المستقبل القريب، مع استمرارنا في تكريس جهودنا ومواصلة الأبحاث والمناصرة، والأهم من ذلك كله، من خلال الاستماع إلى العاملين في المنصات والتعاون مع الإدارات.

Fairwork مصر بالتعاون مع مسار - مجتمع التكنولوجيا والقانون، وهي مبادرة للمجتمع المدني من المحامين والتقنيين تهدف إلى تعزيز الحقوق الرقمية في مصر. ولقد تعاوننا في أربع ورقات مراجعات قانونية تتعلق بعمال المنصات هي: قانون التأمينات الاجتماعية، وقانون المنظمات النقابية العمالية، وقانون حماية البيانات الشخصية، ومشروع قانون العمل. وسوف تعمم هذه الورقات وتنشر على مدونتنا. وبالإضافة إلى ذلك، ستستخدم هذه الورقات في المحادثات المستقبلية مع صانعي السياسات¹⁰⁶. ولقد انخرط فريقنا أيضاً مع وزارة التضامن الاجتماعي ويقومان حالياً ببحث سبل التعاون والشراكة.

التواصل مع المستهلكين

يُعد المستهلكون حجر الزاوية في أي اقتصاد. ومع تمكنهم من الوصول إلى معلومات كافية، سيكون المستهلكون على دراية بالمنصات التي يختارون التفاعل معها. ويمكن أن توفر تقييمات Fairwork للمستهلكين إشارة إلى الممارسات والسياسات التي تتبناها المنصات التي يتعاملون معها / يشترتون منها. وتُمنح التقييمات السنوية التي نقدمها للمستهلكين الوسائل لاختيار المنصات التي تحقق أعلى الدرجات. وسيؤدي هذا بدوره إلى الضغط على المنصات لتحسين ظروفها ونتائجها لتلبية المعايير الدنيا للدرجات. ومن خلال هذه الوسائل، يمكننا تمكين المستهلكين ليكونوا حلفاءً للعمال في الرحلة نحو اقتصاد منصات أكثر إنصافاً. وإلى جانب خيارات المستهلك الفردية، يمكن أن تساعد تقييماتنا في توجيه سياسات الشراء والاستثمار والشراكة للمؤسسات الكبيرة. ويمكن أن تكون بمثابة مرجع للمؤسسات والشركات التي ترغب في التأكد من أنها تدعم ممارسات العمل العادلة.

أجرى فريق Fairwork مصر استقصاءً للتعرف على رؤى المستهلكين تجاه عمل المنصة وظروف العمل. وكان الاستقصاء بمثابة تمرين تجريبي حيث تواصلنا مع طلاب الجامعات وقائمة اتصال الفريق. وتلقينا 62 ردًا. ولقد استخدمت نتائج الاستقصاء في وسائل التواصل الاجتماعي وفي حملة مرئية حول اقتصاد المنصات في مصر. وكشفت النتائج عن أن 96.7 في المائة من المستجيبين يستخدمون المنصات ومن المرجح أن يستخدم 87 في المائة منهم منصات معينة إذا كانوا على دراية بأن العمال يلقون معاملة عادلة. وردًا على سؤال حول الكيفية التي يمكننا بها تحسين ظروف العمل لعمال المنصات، تضمنت بعض الردود التأمين



تعهد Fairwork

لقد قدّمنا تعهد Fairwork كجزءٍ من عملية التغيير هذه؛ ويسخر هذا التعهد المنظمات ذات التفكير الأخلاقي لدعم عمل منصات أكثر عدلاً. يمكن لمؤسسات مثل الجامعات والمدارس والشركات والجمعيات الخيرية التي تستفيد أو لا تستفيد من عمل المنصات أن تُحدث فرقاً من خلال دعم ممارسات العمل التي تسترشد بمبادئنا الخمسة للعمل العادل. وتحصل المؤسسات التي تُوقِّع على التعهد على إمكانية عرض شارتنا على مواد المؤسسة.

ويتوفر المزيد من المعلومات بخصوص
التعهد وكيفية التسجيل على موقع
FAIRWORK الإلكتروني

WWW.FAIR.WORK/PLEDGE



يتكوّن هذا التعهد من مستويين؛ الأول هو بمثابة داعم رسمي لمؤسسة Fairwork، والذي يستلزم إظهار الدعم علناً لعمل منصات أكثر عدلاً، وإتاحة الموارد للموظفين والأعضاء لمساعدتهم في تحديد المنصات التي يمكنهم التعامل معها. وإنه لمن دواعي فخرنا إعلان أن 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 يُتاح الاختيار من بينها. ويتوفر المزيد من المعلومات بخصوص التعهد وكيفية التسجيل على موقع Fairwork الإلكتروني.¹⁰⁷

نظام تقييم Fairwork

ما هي الشركات التي تغطيها مبادئ Fairwork؟

يُميز Fairwork بين نوعين من هذه المنصات. الأول، هو منصات "مربوطة جغرافياً" حيث يتعين القيام بالعمل في موقع معين مثل توصيل الطعام من مطعم إلى شقة أو نقل شخص من جزء من المدينة إلى آخر أو التنظيف. وغالباً ما يشار إلى هذه باسم "منصات العمل أزعج". والثاني هو منصات "الكلاودورك" - أو العمل الحر - حيث يمكن تنفيذ العمل، من الناحية النظرية، من أي مكان عبر الإنترنت.

تختلف عتبات تلبية كل مبدأ بالنسبة لمنصات العمل القائمة على الموقع ومنصات الـ "كلاودورك" لأن منصات العمل القائمة على الموقع يمكن قياسها في ظل عوامل السوق المحلية والمخاطر/الأضرار واللوائح التي تنطبق في ذلك البلد، في حين أن ذلك غير ممكن في حالة منصات الـ "كلاودورك" لأنها (بطبيعتها) يمكن تنفيذ العمل للتعلم بها من أي مكان وعوامل السوق المختلفة والمخاطر/الأضرار واللوائح تنطبق اعتماداً على مكان تنفيذ العمل.

تحتوي المنصات التي تغطيها أبحاث Fairwork على نماذج أعمال وإيرادات وحوكمة مختلفة بما في ذلك نماذج التعاقدات القائمة على التوظيف، والمقولة، والعمولة، والامتياز، ومعدل القطعة، ونماذج الاشتراك. تتضمن بعض هذه النماذج المنصات التي تقدم مدفوعات مباشرة للعمال (بما في ذلك من خلال المتعاقدين الفرعيين).

تُعرف منظمة العمل الدولية "منصة العمل الرقمية" بأنها مؤسسة تتوسط وتيسر "تبادل العمل بين مختلف المستخدمين، مثل الشركات والعمال والمستهلكين"¹⁰⁸. ويشمل ذلك "أسواق العمل الرقمية" حيث "تقوم الشركات بإعداد المهام والمتطلبات وتطابق المنصات هذه المهام مع مجموعة عالية من العمال الذين يمكنهم إكمال المهام في الوقت المحدد"¹⁰⁹. من الواضح أن الأسواق التي لا تسهل تبادل العمالة - على سبيل المثال، Airbnb (الذي يطابق مالكي أماكن الإقامة مع أولئك الذين يسعون إلى استئجار أماكن إقامة قصيرة الأجل) و eBay (الذي يطابق المشترين والبائعين للبضائع) مستبعدة من التعريف. إن تعريف منظمة العمل الدولية لـ "منصة العمل الرقمية" مقبول على نطاق واسع ويشمل العديد من نماذج الأعمال المختلفة¹¹⁰.




يغطي بحث Fairwork منصات العمل الرقمية التي تقع ضمن هذا التعريف والتي تهدف إلى ربط مقدمي الخدمات الفرديين بمستهلكي الخدمة من خلال واجهة المنصة. لا تغطي أبحاث Fairwork المنصات التي تتوسط عروض التوظيف بين الأفراد وأصحاب العمل (سواء على المدى الطويل أو على أساس مؤقت).

كيف يعمل نظام التقييم؟

ينقسم كل مبدأ من مبادئ Fairwork إلى عتبتين. وفقاً لذلك، بالنسبة لكل مبدأ، يسمح نظام التقييم بمنح النقطة الأولى وفقاً للعبء الأولي، ويتم منح نقطة ثانية إضافية وفقاً للعبء الثانية (انظر الجدول 1). لا يمكن منح النقطة الثانية لكل مبدأ إلا إذا تم منح النقطة الأولى لهذا المبدأ. تحدد العتبات الأدلة المطلوبة للمنصة لتلقي نقطة معينة. وفي حالة عدم توفر أدلة يمكن التحقق منها تفي بعبء معينة، لا تمنح المنصة تلك النقطة.

تم تطوير المبادئ الخمسة لـ Fairwork من خلال مراجعة شاملة للأبحاث المنشورة حول جودة الوظائف، واجتماعات أصحاب المصلحة في الأونكتاد ومنظمة العمل الدولية في جنيف (بمشاركة مشغلي المنصات وواضعي السياسات والنقابات العمالية والأكاديميين)، والاجتماعات القطرية مع أصحاب المصلحة المحليين.

الجدول الأول: نظام تقييم Fairwork

المبدأ	النقطة الأولى	النقطة الثانية	الإجمالي
مبدأ 1: الأجر العادل 	ضمان حصول العمال على الحد الأدنى للأجور المحلية على الأقل بعد التكاليف	ضمان حصول العمال على أجر المعيشة المحلي على الأقل بعد التكاليف	2
مبدأ 2: الظروف العادلة 	التخفيف من المخاطر الخاصة بالمهام	ضمان ظروف عمل آمنة وشبكة أمان	2
مبدأ 3: العقود العادلة 	توفير شروط وأحكام واضحة وشفافة	ضمان عدم فرض شروط تعاقدية غير عادلة	2
مبدأ 4: الإدارة العادلة 	مراعاة الإجراءات الواجبة في اتخاذ القرارات المؤثرة على العاملين	الالتزام بالإنصاف في عملية الإدارة	2
مبدأ 5: التمثيل العادل 	ضمان حرية التنظيم النقابي والحق في التعبير عن الرأي الجماعي للعاملين	دعم الحوكمة الديمقراطية	2

أقصى درجة Fairwork ممكنة



المبدأ الأول: الأجر العادل

1.1 - ضمان حصول العمال على الحد الأدنى للأجور المحلية على الأقل بعد التكاليف (نقطة واحدة)

يتحمّل العاملون بالمنصّات غالبًا تكاليف كبيرة متعلقة بالعمل، مثل مصاريف التنقل بين المهام أو الإمدادات أو توفير الوقود للمركبات والتأمين عليها وصيانتها،¹¹¹ وتعني التكاليف التي يتكبّدها العاملون في بعض الأحيان أن أرباحهم التي يحصلون عليها قد تقلّ عن الحد الأدنى المحلي للأجور،¹¹² ويتحمّل 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 نشطة.¹¹³ ولتحقيق هذه النقطة، يجب أن تُثبت المنصّات أن التكاليف المتعلقة بالعمل لا تدفع العاملين إلى ما دون الحد الأدنى المحلي للأجور.

تتخذ المنصة الخطوات المناسبة لضمان كل مما يلي:

- يجب أن يكون الدفع في الوقت المحدد وبالكامل.
- 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.

1.2 - ضمان حصول العمال على أجر المعيشة المحلي على الأقل بعد التكاليف (نقطة إضافية واحدة)

في بعض الأماكن، لا يكفي الحد الأدنى للأجور للسماح للعاملين بتحمل مستوى معيشي أساسي ولائق. ولتحقيق هذه النقطة، يجب أن تضمن المنصّات ألا تدفع التكاليف المتعلقة بالعمل العمال إلى ما دون أجر المعيشة المحلي.

لتحقيق هذه النقطة، تضمن المنصة ما يلي:

- يكسب العمّال على الأقل الحد الأدنى لأجر المعيشة المحلي، أو الأجر المحدد بموجب اتفاقية قطاعية جماعية (أيهما أعلى) في المكان الذي يعملون فيه في ساعات عملهم، وذلك بعد خصم التكاليف.

المبدأ الثاني: الظروف العادلة

2.1 - التخفيف من المخاطر الخاصة بالمهام (نقطة واحدة)

قد يواجه العاملون بالمنصّات عددًا من المخاطر أثناء عملهم؛ بما في ذلك الحوادث والإصابات والمواد الضارة والجريمة

والعنف. ولتحقيق هذه النقطة، يجب على المنصّات إظهار كونها على دراية بهذه المخاطر، واتخاذها الخطوات اللازمة للتخفيف من وطأتها.¹¹⁴

لتحقيق هذه النقطة، يجب أن تُظهر المنصّات أنها على دراية بهذه المخاطر وتتخذ خطوات أساسية للتخفيف منها.

يجب أن تستوفي المنصة ما يلي:

- يتم توفير المعدات والتدريب الكافيين لحماية صحة العمال وسلامتهم من المخاطر الخاصة بالمهام¹¹⁵. وينبغي أن ينفذ هذا دون أي تكلفة إضافية على العامل.
- تعمل المنصة على التخفيف من مخاطر العمل المنفرد من خلال توفير الدعم الكافي وتصميم العمليات مع مراعاة السلامة والصحة المهنية.

2.2 - ضمان ظروف عمل آمنة وشبكة أمان (نقطة إضافية واحدة)

عمال المنصة عرضة لاحتمال فقدان دخلهم فجأة نتيجة لظروف غير متوقعة أو خارجية، مثل المرض أو الإصابة. توفر معظم البلدان شبكة أمان اجتماعي لضمان عدم تعرض العمال للفقر المفاجئ بسبب ظروف خارجة عن إرادتهم. ومع ذلك، فإن عمال المنصة عادة لا يتأهلون للحصول على آليات الحماية مثل الأجر المرضي، بسبب وضعهم كمتعاقدين مستقلين. وإدراكًا لحقيقة أن معظم العمال يعتمدون على الدخل الذي يكسبونه من العمل في المنصّات، ينبغي أن تضمن المنصّات تعويض العمال عن فقدان الدخل بسبب عدم القدرة على العمل. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تقلل المنصّات من خطر المرض والإصابة حتى عند اتخاذ جميع الخطوات الأساسية.

يجب أن تستوفي المنصة جميع ما يلي:

- تتخذ المنصّات خطوات هادفة لضمان عدم تكبد العمال تكاليف كبيرة نتيجة للحوادث أو الإصابات أو الأمراض الناتجة عن العمل.
- يجب تعويض العمال عن فقدان الدخل بسبب عدم القدرة على العمل بما يتناسب مع متوسط دخل العامل خلال الأشهر الثلاثة الماضية.
- عندما يكون العمال غير قادرين على العمل لفترة طويلة بسبب ظروف غير متوقعة، فإن مكائنتهم على المنصة لا تتأثر سلبيًا.
- تطبق المنصة سياسات أو ممارسات تحمي سلامة العمال من المخاطر الخاصة بالمهمة¹¹⁶. على وجه الخصوص، يجب أن تضمن المنصة عدم هيكلة الأجور بطريقة تحفز العمال

على تحمل مستويات مفرطة من المخاطر.

المبدأ الثالث: العقود العادلة

3.1 - توفير شروط وأحكام واضحة وشفافة (نقطة واحدة)

الشروط والأحكام التي تحكم عمل المنصة ليست واضحة ومتاحة للعاملين بشكل دائم،¹¹⁷ ولتحقيق هذه النقطة، يتعين على المنصة إثبات أن العاملين قادرين على فهم شروط عملهم والموافقة عليها والوصول إليها في جميع الأوقات، وأن لهم حق الرجوع القانوني في حال خالفت المنصة هذه الشروط. ولتحقيق هذه النقطة، يجب على المنصة أن تثبت أن العمال قادرين على فهم شروط عملهم والموافقة عليها والوصول إليها في جميع الأوقات، وأن لديهم حق الرجوع القانوني إذا خرق الطرف الآخر تلك الشروط.

يجب أن تستوفي المنصة جميع ما يلي:

- يجب تحديد الطرف المتعاقد مع العامل في العقد، وإخضاعه لقانون البلد الذي يعمل فيها العامل.
- يتم تقديم العقد/الشروط والأحكام بالكامل بلغة واضحة ومفهومة يمكن أن يتوقع من جميع العمال فهمها.
- يجب على العمال توقيع عقد و/أو إعطاء موافقة مستنيرة على الشروط والأحكام عند الاشتراك في المنصة.
- يمكن الوصول بسهولة إلى العقود/الشروط والأحكام للعاملين في شكل وركي، أو عبر التطبيق/المنصة في جميع الأوقات.

• لا تشمل العقود/الشروط والأحكام بنود لا تلتزم بالأطر القانونية السائدة في البلدان المعنية.

• تتخذ المنصات تدابير كافية ومسؤولة وأخلاقية لحماية البيانات وإدارتها، منصوص عليها في سياسة موثقة.

3.2 - ضمان عدم فرض شروط تعاقدية غير عادلة (نقطة إضافية واحدة)

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 الظلم. ولتحقيق هذه النقطة، يتعين على المنصات إثبات أن مخاطر ومسؤولية الانخراط في العمل يجري تقاسمها بين الأطراف.

بغض النظر عن كيفية تصنيف الوضع التعاقدية للعامل، يجب أن تستوفي المنصة كل ما يلي:

- يتم إخطار كل عامل بأي تغييرات مقترحة بلغة واضحة ومفهومة في غضون إطار زمني معقول قبل أن تدخل التغييرات حيز التنفيذ.
- لا يتضمن العقد/الشروط والأحكام بنودًا تستثني المنصة من المسؤولية عن الإهمال.
- في حالة توسط المتعاقدين الفرعيين تشغيل عمالة المنصة: تطبق المنصة آلية موثوقة لمراقبة وضمان أن المتعاقد الفرعي يرقى إلى المعايير المتوقعة من المنصة نفسها فيما يتعلق بظروف العمل.
- في الحالات التي يستخدم فيها التسعير الديناميكي للخدمات، يجب أن تكون البيانات التي تم جمعها والحسابات المستخدمة للتسعير شفافة وموثقة في شكل متاح للعامل.

المبدأ الرابع: الإدارة العادلة

4.1 - مراعاة الإجراءات الواجبة في اتخاذ القرارات المؤثرة على العاملين (نقطة واحدة)

يمكن للعاملين في المنصة أن يتعرضوا للتعطيل التعسفي؛ ومنعهم من الوصول إلى المنصة دون تفسير، وربما فقدان دخلهم. قد يتعرض العمال لعقوبات أخرى أو قرارات تأديبية دون القدرة على الاتصال بمستخدمي الخدمة أو المنصة للطعن فيها أو الاستئناف عليها إذا اعتقدوا أنها غير عادلة. لتحقيق هذه النقطة، يجب على المنصات إظهار وسيلة للعامل للاستئناف على الإجراءات التأديبية بشكل فعال.

يجب أن تستوفي المنصة جميع ما يلي:

- هناك قناة يسهل الوصول إليها للعاملين للتواصل مع ممثل بشري للمنصة ولحل المشكلات بشكل فعال. يتم توثيق هذه القناة في العقد وإتاحتها على واجهة المنصة. يجب أن تستجيب المنصات للعامل في غضون إطار زمني معقول. هناك مسار للعامل للاستئناف بشكل فعال على التقييمات المنخفضة، وعدم الدفع، ومشاكل الدفع، وإلغاء التنشيط، وغيرها من العقوبات والإجراءات التأديبية. يتم توثيق هذا المسار في عقد وإتاحته على واجهة المنصة¹¹⁸.
- لا يتضرر العمال لتعبيرهم عن مخاوفهم أو طعنهم في الإجراءات التأديبية.

4.2 - الالتزام بالإنصاف في عملية الإدارة (نقطة إضافية واحدة)

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

حرية تكوين الجمعيات حق أساسي لجميع العمال، وهو مكرس في دستور منظمة العمل الدولية والإعلان العالمي لحقوق الإنسان. إن حق العمال في التنظيم، والتعبير الجماعي عن رغباتهم - والأهم من ذلك - الاستماع إليهم، هو شرط مسبق مهم لظروف العمل العادلة. ومع ذلك، لا تزال معدلات التنظيم بين عمال المنصات منخفضة. لتحقيق هذه النقطة، يجب على المنصات التأكد من أن الظروف مهيأة لتشجيع التعبير عن صوت العمال الجماعي.

يجب أن تفي المنصات بجميع ما يلي:

- هناك آلية موثقة للتعبير¹²⁰ عن صوت العمال الجماعي تسمح لجميع العمال، بغض النظر عن وضعهم الوظيفي، بالمشاركة دون مخاطر.
- هناك بيان رسمي مكتوب عن الرغبة في الاعتراف والتفاوض مع هيئة جماعية ومستقلة من العمال أو النقابات العمالية، يتم إبلاغ جميع العمال بوضوح به، ويتم إتاحتها على واجهة المنصة¹²¹.
- لا يتم منع حرية تكوين الجمعيات، ولا يتضرر العمال بأي شكل من الأشكال لإبلاغهم بمخاوفهم ورغباتهم ومطالبهم إلى المنصة، أو تعبيرهم عن الرغبة في تشكيل هيئات تمثيل جماعية مستقلة¹²².

5.2 - دعم الحوكمة الديمقراطية (نقطة إضافية واحدة)

في حين أن معدلات التنظيم لا تزال منخفضة، فإن جمعيات عمال المنصات آخذة في الظهور في العديد من القطاعات والبلدان. ونحن نشهد أيضًا عددًا متزايدًا من المنصات التعاونية المملوكة للعمال. لتحقيق التمثيل العادل، يجب أن يكون للعمال رأي في ظروف عملهم. يمكن أن يكون ذلك من خلال نموذج تعاوني محكوم ديمقراطيًا، أو اتحاد معترف به رسميًا، أو القدرة على إجراء مفاوضات جماعية مع المنصة.

يجب أن تفي المنصة بواحد على الأقل مما يلي:

1. يلعب العمال دورًا مهمًا في إدارتها.
2. في وثيقة مكتوبة متاحة في جميع الأوقات على واجهة المنصة، تعترف المنصة علنًا وبشكل رسمي بهيئة جماعية مستقلة من العمال، أو مجلس عمل منتخب، أو نقابة عمالية. هذا الاعتراف ليس حصرًا، وعندما يسمح الإطار القانوني، ينبغي أن تعترف المنصة بأي هيئة جماعية مهمة تسعى إلى التمثيل¹²³.

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 اقتصت التقاليد حرمانها و كانت ممثلة تمثيلاً ناقصًا بصورة ملحوظة على منصتها، فإن المنصة تتخذ الخطوات اللازمة لتحديد الحواجز التي تحول دون إدماج المجموعة وتعمل على إزالتها.

لتحقيق هذه النقطة، يجب على المنصات أن تظهر ليس فقط أن لديها سياسات ضد التمييز، ولكن أيضًا أنها تسعى إلى إزالة الحواجز أمام الفئات المحرومة، وتعزيز الإدماج.

يجب أن تفي المنصات بجميع ما يلي:

- لدى المنصة سياسة فعالة لمكافحة التمييز تحدد مسار إجرائي واضح للإبلاغ عن التمييز ضد العمال في المنصة وتصحيحه والمعاقبة عليه، سواء على أساس العرق أو الأصل الاجتماعي أو الطبقة أو العرق أو الجنسية أو الجنس أو الجنس أو الهوية الجنسية والتعبير أو التوجه الجنسي أو الإعاقة أو الدين أو المعتقد أو العمر أو أي أساس آخر¹¹⁹.
- لدى المنصة تدابير مطبقة لتعزيز التنوع والمساواة والإدماج على المنصة. تتخذ المنصة تدابير عملية لتعزيز تكافؤ الفرص للعمال من الفئات المهمشة، بما في ذلك الترتيبات التيسيرية المعقولة للحمل والإعاقة والدين أو المعتقد.
- عندما يكون الأشخاص من مجموعة مهمشة (مثل النساء) غير ممثلين بدرجة كبيرة بين مجموعة من العمال، تسعى المنصة إلى تحديد وإزالة الحواجز التي تحول دون وصول الأشخاص من تلك المجموعة.
- إذا تم استخدام الخوارزميات لتحديد الوصول إلى العمل أو الأجر أو نوع العمل وجداول الأجور المتاحة للعمال الذين يسعون إلى استخدام المنصة، فإن هذه تكون شفافة ولا تؤدي إلى نتائج غير عادلة للعمال من الفئات المهمشة تاريخيًا أو حاليًا.
- لدى المنصة آليات للحد من مخاطر قيام المستخدمين بالتمييز ضد العمال من الفئات المهمشة في الوصول إلى العمل وتنفيذه.

المبدأ الخامس: التمثيل العادل

5.1 - ضمان حرية التنظيم النقابي والحق في التعبير عن الرأي الجماعي للعاملين (نقطة واحدة)

- 1** "البنك المركزي المصري: التضخم السنوي الرئيسي في مصر يقفز بنسبة 24.4% في ديسمبر 2022." الهيئة العامة للإستعلامات، 2023. <https://www.sis.gov.eg/Story/174929/CBE-Egypt's-annual-headline-inflation-jumps-24.4%25-in-December-2022?lang=en-us#:~:text=The%20Central%20Bank%20of%20Egypt,November%20of%20the%20same%20year>.
- 2** معدلات التضخم للبنك المركزي المصري: للشهر الماضي: يناير 2023 <https://www.cbe.org.eg/en/EconomicResearch/Statistics/Pages/InflationRates.aspx>
- 3** بيرسون، وباتريك وير. "العملة المصرية تضعف أكثر في أعقاب التخفيض الأخير لقيمة العملة." رويترز. طومسون رويترز 5 يناير 2023. <https://www.reuters.com/markets/currencies/egypts-currency-weakens-more-wake-latest-devaluation-2023-01-05/#:~:text=On%20Wednesday%20the%20pound%20slid,42.4%25%20over%20the%20last%20year>.
- 4** شريف بركات. "مصر ترفع أسعار الوقود للمرة الثالثة عام 2022." إيجيبيشن ستريتس 17 يوليو 2022. <https://egyptianstreets.com/2022/07/13/.egypt-raises-fuel-prices-for-third-time-in-2022>.
- 5** "تصنيفات Fairwork مصر لعام 2021. نحو عمل لائق في اقتصاد غير منظم للغاية." زيارة موقع Fairwork في 21 فبراير 2023. <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-egypt-ratings-2021-towards-decent-work-in-a-highly-informal-economy>.
- 6** "مصر ترفع الحد الأدنى للأجور للقطاع الخاص إلى 2700 جنيه شهريًا - الاقتصاد - الأعمال." الأهرام أون لاين. الأهرام 2022. <https://english.ahram.org.eg/News/483374.aspx#:~:text=In%20January%202022%2C%20the%20minimum,EGP%20%2C700%20to%20EGP%20%32C000>.
- 7** سعر التحويل بتاريخ 25 يناير 2023.
- 8** سعر التحويل بتاريخ 25 يناير 2023.
- 9** نجلاء رزق. "لمحة عن الاقتصاد التشاركي: تحليل لشركاء سائقي أوبر في مصر." شبكة أبحاث العلوم الاجتماعية (SSRN)، 8 أبريل 2017. <https://ssrn.com/abstract=2946083>.
- 10** المرجع السابق.
- 11** "تصنيفات Fairwork مصر لعام 2021. نحو عمل لائق في اقتصاد غير منظم للغاية." زيارة موقع Fairwork في 21 فبراير 2023. <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-egypt-ratings-2021-towards-decent-work-in-a-highly-informal-economy>.
- 12** حامد محمود. "مرسول مصر تخطط للوصول إلى 3 ملايين مستخدم بنهاية 2022." إيجيبيشن جازيت، 30 أكتوبر 2021. <https://egyptian-gazette.com/technology/mrsool-egypt-plans-to-reach-3m-users-by-end-2022>.
- 13** "إدارة مخاطر العمالة وفرص عمل للنسبة" منظمة تنمية الكومونولث وصندوق الاستثمار السويسري للأسواق الناشئة (SIFEM)، أكتوبر 2022. https://assets.bii.co.uk/wp-content/uploads/2022/10/25124342/Platform-work-guidance_BII-and-SIFEM.pdf.
- 14** "معدل التضخم السنوي في مصر يرتفع في أكتوبر - الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء." زاوية. زاوية، 10 نوفمبر 2022. <https://www.zawya.com/en/economy/egypts-annual-inflation-rate-rises-in-october-capmas-s357vqt>.
- 15** "البنك المركزي: التضخم السنوي الرئيسي في مصر يقفز بنسبة 24.4% في ديسمبر 2022." الهيئة العامة للإستعلامات. زيارة الموقع في 21 فبراير 2023. <https://www.sis.gov.eg/Story/174929/CBE-Egypt's-annual-headline-inflation-jumps-24.4%25-in-December-2022?lang=en-us#:~:text=The%20Central%20Bank%20of%20Egypt,November%20of%20the%20same%20year>.
- 16** معدلات التضخم بحسب البنك المركزي المصري: للشهر الماضي: يناير 2023. <https://www.cbe.org.eg/en/EconomicResearch/Statistics/Pages/InflationRates.aspx>.
- 17** نفس المرجع السابق.
- 18** يرسون، وباتريك وير. "العملة المصرية تضعف أكثر في أعقاب التخفيض الأخير لقيمة العملة." رويترز. طومسون رويترز 5 يناير 2023. <https://www.reuters.com/markets/currencies/egypts-currency-weakens-more-wake-latest-devaluation-2023-01-05/#:~:text=On%20Wednesday%20the%20pound%20slid,42.4%25%20over%20the%20last%20year>.
- 19** "الاقتصاد المصري يخسر 7 مليارات دولار بسبب الحرب الروسية الأوكرانية." هندوستان تايمز، 15 مايو 2022. <https://www.hindustantimes.com/business/egypts-economy-loses-usd-7-billion-due-to-russia-ukraine-war-101652637031345.html>.
- 20** "لإنقاذ الاقتصاد المصري، أخرج الجيش منه". الإيكونوميست. جريدة الإيكونوميست، 26 يناير 2023. <https://www.economist.com/leaders/2023/01/26/to-save-egypts-economy-get-the-army-out-of-it>.
- 21** "تاريخ سعر صرف الدولار الأمريكي إلى الجنيه المصري." أسعار الصرف. زيارة الموقع في 25 يناير 2023. <https://www.exchangerates.org.uk/USD-EGP-exchange-rate-history.html>. يعتمد سعر الصرف المستخدم على سعر الصرف في 25 يناير 2023: واحد (1) دولار أمريكي = 29.892 جنيه مصري.
- 22** نفس المرجع السابق.
- 23** "مصر ترفع الحد الأدنى للأجور للقطاع الخاص إلى 2700 جنيه شهريًا - الاقتصاد - الأعمال." الأهرام أون لاين. الأهرام 2022. <https://english.ahram.org.eg/News/483374.aspx#:~:text=In%20January%202022%2C%20the%20minimum,EGP%20%2C700%20to%20EGP%20%32C000>.
- 24** "تاريخ سعر صرف الدولار الأمريكي إلى الجنيه المصري." أسعار الصرف. زيارة الموقع في 25 يناير 2023. <https://www.exchangerates.org.uk/USD-EGP-exchange-rate-history.html>. يعتمد سعر الصرف المستخدم على سعر الصرف في مايو 2022، واحد (1) دولار أمريكي = 18.40371 جنيه مصري.
- 25** "الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص يرتفع بنسبة 12.5%." إنتربرايز. إنتربرايز بريس، 2 يناير 2023. <https://enterprise.press/stories/2023/01/02/private-sector-minimum-wage-rises-12-5-92525/#:~:text=The%20private%20sector%20minimum%20wage,at%20EGP%202.4k%20a%20month>.
- 26** "مصر ترفع الحد الأدنى للأجور لموظفي القطاع العام إلى 3000 جنيه وتبقي على أسعار الكهرباء حتى يونيو 2023 - السياسة - مصر." الأهرام أون لاين. الأهرام، أكتوبر 2022. <https://english.ahram.org.eg/News/478549.aspx>.
- 27** "الأجور ضمن السياق" مؤسسة وديج إنديكاتور (مؤشر الأجور)، أبريل 2022. Fairwork مصر أجور للعيشة الصادرة عن مؤسسة وديج إنديكاتور لشهر أبريل

loc.gov/item/global-legal-monitor/2019-10-22/egypt-ministerial-resolution-issued-to-regulate-activities-of-ride-sharing-companies/#:~:text=The%20Law%20bans%20ride%2Dsharing,operate%20legally%20in%20the%20country

42 فس المرجع السابق.

43 نفس المرجع السابق.

44 "مشروع قانون العمل الجديد في مصر: سنوات من التعثر والتأخير". بي بي سي عربي، 2021. زيارة الموقع في 18 أغسطس 2022. <https://www.bbc.com/arabic/business-59323831>

45 مسار. "بشأن قانون العمل الجديد". تقرير داخلي. الوصول إلى المعرفة من أجل التنمية، 2022. غير منشور.

46 نفس المرجع السابق.

47 تقرير رقم (2) - اقتراح بقانون مقدم من الحكومة ومحال من مجلس النواب - التقرير الصادر عن لجنة الطاقة والبيئة ولجنة العمل ومكتب لجنة الشؤون الدستورية والتشريعية. الفصل التشريعي الأول الدورة العادية الثانية.

48 مسار. "بشأن قانون العمل الجديد". تقرير داخلي. الوصول إلى المعرفة من أجل التنمية، 2022. غير منشور.

49 نهى فرج. "المركز المصري لحقوق المرأة يرحب بالقرارات الصادرة عن وزير القوى العاملة بإتاحة عمل المرأة في كافة المجالات وفي كافة مواعيد العمل". المركز المصري لحقوق المرأة، 22 أبريل 2021. <https://ecwronline.org/?p=8580>

50 نفس المرجع السابق.

51 نفس المرجع السابق.

52 قانون رقم 148 لسنة 2019 بشأن إصدار "قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات" الصادر والنشر في الجريدة الرسمية (33 أ) في 19 أغسطس 2019.

53 مسار. "قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات". تقرير داخلي. الوصول إلى المعرفة من أجل التنمية، 2022. غير منشور.

54 نفس المرجع السابق.

55 نفس المرجع السابق.

56 لمياء يوسف ومنة أبوزكري. "قانون التأمينات الاجتماعية الجديد في مصر" شرقاوي وسرحان، 7 يوليو 2022. <https://www.sharkawylaw.com/egypts-new-social-insurance-law>

57 نفس المرجع السابق.

58 قرار رئيس الوزراء رقم 2021/2437 بإصدار الأحكام التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات والنشر في الجريدة الرسمية 5 (ب) في 7 فبراير 2020.

59 مسار. "قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات". تقرير داخلي. الوصول إلى المعرفة من أجل التنمية، 2022. غير منشور.

60 نفس المرجع السابق.

61 نفس المرجع السابق.

62 مسار. "مبادئ العمل العادل وتشريعات العمل في مصر". تقرير داخلي. الوصول إلى المعرفة من أجل التنمية، 2022. غير منشور.

63 صدرت الأحكام التنفيذية للقانون عن وزير العمل برقم 2018/35 للشورة بالجريدة الرسمية رقم 61 (مرفق) في 14 مارس 2018.

2022، حيث وجد الفريق أنها تتماشى مع أجر العيشة المحسوب باستخدام منهجية أنكر (Anker) التابعة للحالف العالي لأجور العيشة. ومع ذلك، منذ إجراء العمل اليدياني، تسبب تخفيض قيمة العملة في حدوث تضخم مذهل، مما سيؤدي بشكل كبير أي تقدير لأجور العيشة.

28 "تاريخ سعر صرف الدولار الأمريكي إلى الجنيه المصري". أسعار الصرف. زيارة الموقع في 25 يناير 2023. <https://www.exchangerates.org.uk/USD-EGP-exchange-rate-history.html>. يعتمد سعر الصرف المستخدم على سعر الصرف في 25 يناير 2023: واحد (1) دولار أمريكي = 29.892 جنيه مصري.

29 "البطالة عند الإنثا (% من قوة العمل النسائية) (نموذج تقديرات منظمة العمل الدولية) - جمهورية مصر العربية" البيانات، 2021. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.FE.ZS?locations=EG>

30 "إجمالي معدل المشاركة في القوى العاملة (% من إجمالي السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و64 عامًا) (نموذج تقديرات منظمة العمل الدولية)". العالم، 2019. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?locations=1W>

31 "مصر تمتلك أحد أسرع عدد السكان نموًا في العالم". إنتربرايز. إنتربرايز برس، 19 يونيو 2019. <https://enterprise.press/stories/2019/06/19/egypt-has-one-of-the-fastest-growing-populations-in-the-world>

32 "إجمالي نسبة الشباب خارج دائرة التعليم أو العمل أو التدريب (% من الشباب) - مصر، الجمهورية العربية". البنك الدولي، ديسمبر 2019. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.NEET.ZS?locations=EG>

33 بنك للعلوم. مسرد البيانات الوصفية للبنك الدولي. زيارة الموقع في 21 فبراير 2023. <https://databank.worldbank.org/metadataglossary/jobs/series/SL.UEM.ADVN.FE.ZS>

34 "البطالة مع مستوى التعليم المتقدم (% من إجمالي القوى العاملة الحاصلة على مستوى تعليم متقدم) - مصر، الجمهورية العربية". البنك الدولي، 2018. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.ADVN.ZS?locations=EG>

35 إيرين هايز. "الشباب المصري غير راضٍ عن نظامهم التعليمي". الباروميتر العربي، 2 مارس 2020. <https://www.arabbarometer.org/2020/03/egyptian-youth-are-dissatisfied-with-their-education-system/>

36 مشروع "عمل للشباب" (Work4Youth). "الافتقار إلى التعليم العالي يحرّم اللذين من الشباب من العمل اللائق في البلدان النامية". منظمة العمل الدولية، 15 ديسمبر 2014. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_329108/lang-en/index.htm

37 ميريت ف. مبروك. "الاقتصاد غير المنظم الكبير في مصر يعقد استجاباتها للجائحة". معهد الشرق الأوسط، 2020. <https://www.mei.edu/blog/egypts-sizeable-informal-economy-complicates-its-pandemic-response>

38 "رأي في خبر (آراء حول الأزمة) - الإصدار 7: القطاع غير المنظم". المركز المصري للدراسات الاقتصادية 2020. [http://www.eces.org.eg/cms/NewsUploads/Pdf/2020_4_9-13_8_27informal%20sector-%20final%20-%20English%20%20\(ebrahim\).pdf](http://www.eces.org.eg/cms/NewsUploads/Pdf/2020_4_9-13_8_27informal%20sector-%20final%20-%20English%20%20(ebrahim).pdf)

39 "وظائف لائقة لشباب مصر: نواجه التحدي معًا في القليوبية والنوفية" منظمة العمل الدولية، يناير 2014 - يناير 2017. https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_329911/lang-en/index.htm

40 نجلاء رزق. "نقاط الضعف المكشوفة: كوفيد-19 وسبل العيش غير الرسمية في مصر". نوليدجماز (knowledgemaze)، 2020. <https://knowledgemaze.wordpress.com/2020/06/29/vulnerabilities-exposed-covid-19-and-informal-livelihoods-in-egypt/>

41 "مصر: قرار وزاري صادر بشأن تنظيم أنشطة شركات النقل التشاركي". مكتبة الكونجرس، 2019. زيارة الموقع في 21 فبراير 2023. <https://www.congress.gov/116/records/2023-02-21/egypt-transport-sharing-companies>

- 83 الصفحة الرئيسية لبريدفاست: <https://www.breadfast.com/#:~:text=Breakfast%20delivers%20to%20host%20areas,Egypt%20and%20the%20MENA%20region>
- 84 الصفحة الرئيسية لبريدفاست: <https://www.breadfast.com/#:~:text=Breakfast%20delivers%20to%20host%20areas,Egypt%20and%20the%20MENA%20region>
- 85 بناءً على المعلومات المقدمة من إدارة بريدفاست.
- 86 *تم تغيير الأسماء لحماية هوية العمال.
- 87 أوكرانيا وروسيا تغطيان 85% من الطلب على القمح في مصر" وكالة APK Inform، أغسطس 2021. <https://www.apk-inform.com/en/news/1521865>
- 88 كبروم أباي وكليمنس بريسينجر وديفيد لابورد ديوكيت وجوزيف جلوبير ولينا علاء الدين عبد الفتاح. "الأزمة الروسية الأوكرانية تشكل تهديدًا خطيرًا لمصر - أكبر مستورد للقمح في العالم" جريدة كونفرزيشن، 13 ديسمبر 2022. <https://theconversation.com/russia-ukraine-crisis-poses-a-serious-threat-to-egypt-the-worlds-largest-wheat-importer-179242>
- 89 نفس المرجع السابق.
- 90 "سيتوقف نمو السياحة بعد الضربة التي أصابت الأسواق الروسية + الأوكرانية الرئيسية - وزارة السياحة" إنتربرايز إنتربرايز بريس 19 أبريل 2022. <https://enterprise.press/stories/2022/04/19/tourism-growth-will-stall-after-hit-to-key-russian-ukrainian-markets-tourism-ministry-69731>
- 91 محمود سلامة. "شرم الشيخ في مصر تعاني من نزوح جماعي أوكراني روسي". رويترز، 21 يونيو 2022. <https://www.reuters.com/world/middle-east/egypts-sharm-el-sheikh-reels-ukrainian-russian-exodus-2022-06-21/>
- 92 "التضخم في مصر يقفز إلى أعلى مستوى خلال خمس سنوات في نوفمبر" الشرق الأوسط 9 ديسمبر 2022. <https://english.aawsat.com/home/article/4033646/egypt-inflation-jumps-five-year-high-november>
- 93 "أسئلة رئيسية عن مصر" صندوق النقد الدولي، 16 ديسمبر 2022. <https://www.imf.org/en/Countries/EGY/Egypt-qandas>
- 94 ستوبينجتون وتومي وأندرو إنجلاند. "الجنه المصري يهبط إلى أدنى مستوى مع محاولة السلطات وقف أزمة العملة" فاينانشيال تايمز، 11 يناير 2023. <https://www.ft.com/content/fa457ac5-2c92-4348-b686-3a04df721f4b>
- 95 نفس المرجع السابق.
- 96 إنجلترا، أندرو. "مصر وصندوق النقد الدولي: هل يأخذ السيسي الاقتصاد من أيدي الجيش؟" فاينانشيال تايمز، 31 أكتوبر 2022. <https://www.ft.com/content/03533d92-4a71-43fc-b885-27dcb962d4e8>
- 97 ستوبينجتون وتومي وأندرو إنجلاند. "الجنه المصري يهبط إلى أدنى مستوى مع محاولة السلطات وقف أزمة العملة" فاينانشيال تايمز، 11 يناير 2023. <https://www.ft.com/content/fa457ac5-2c92-4348-b686-3a04df721f4b>
- 98 نفس المرجع السابق.
- 99 "إنتربرايز توضح: الركود التضخمي". إنتربرايز إنتربرايز برس، 6 يوليو 2022. <https://enterprise.press/stories/2022/07/06/enterprise-explains-stagflation-75536>
- 100 وكالة فرانس برس. "العمال في الاقتصاد التشاركي في مصر يواجهون مشاكل كثيرة". أهرام أونلاين، 24 أبريل 2022. <https://english.ahram.org.eg/NewsContent/1/2/465165/Egypt/Society/Egypt-gig-economy-workers-face-rough-ride.aspx>
- 64 "مصر (1) < حرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية والعلاقات الصناعية." مصر - قانون رقم 142 لسنة 2019 بتعديل بعض أحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي الصادر بالقانون رقم 213 لسنة 2017. منظمة العمل الدولية. زيارة الموقع في 21 فبراير 2023. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=108770&p_count=1&p_classification=02
- 65 مسار. "النقابات العمالية وحق التنظيم النقابي". تقرير داخلي. الوصول إلى المعرفة من أجل التنمية، 2022. غير منشور.
- 66 نفس المرجع السابق.
- 67 مسار. "مبادئ العمل العادل وتشريعات العمل في مصر". تقرير داخلي. الوصول إلى المعرفة من أجل التنمية، 2022. غير منشور.
- 68 نفس المرجع السابق.
- 69 مصر ترفع الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص إلى 2700 جنيه شهريًا - الاقتصاد - الأعمال. "الأهرام أون لاين. الأهرام 2022. <https://english.ahram.org.eg/News/483374.aspx#:~:text=In%20January%202022%2C%20the%20minimum,EGP%202%2C700%20to%20EGP%203%2C000>
- 70 تاريخ سعر صرف الدولار الأمريكي إلى الجنيه المصري. "أسعار الصرف. زيارة الموقع في 25 يناير 2023. <https://www.exchangerates.org.uk/USD-EGP-exchange-rate-history.html>. يعتمد سعر الصرف المستخدم على سعر الصرف في 25 يناير 2023: واحد (1) دولار أمريكي = 29.892 جنيه مصري.
- 71 فس المرجع السابق.
- 72 أوركاس "تصبح شريكًا": <https://www.orcas.io/become-a-partner>
- 73 باراشا، زبير نعيم. "أوركاس: سوق في القاهرة لجلسات الأطفال والعلمين بدأ باستثمار قدره 1000 دولار". مينا بايتس، 30 أكتوبر 2017. <https://www.menabytes.com/orcas-cairo>
- 74 نفس المرجع السابق.
- 75 "أوركاس، سوق عبر الإنترنت في القاهرة لجلسات الأطفال والعلمين، تجمع 500000 دولار لمرحلة ما قبل المجموعة ألف". مينا بايتس، 11 يونيو 2019. <https://www.menabytes.com/orcas-pre-series-a>
- 76 توم جاكسون. "شركة أوركاس المصرية للتكنولوجيا التعليمية تجمع تمويلًا بقيمة 2.1 مليون دولار لمرحلة ما قبل المجموعة ألف مع توسعها في باكستان". ديسرنت أفريقيا، يناير 2022.
- 77 تضمن أوركاس أنه بغض النظر عن مستوى العلمين على النصة (البرونزي، والفضي، والذهبي، والبلاتيني)، فإن الحد الأدنى للأجر بالساعة يكون أعلى بكثير من الحد الأدنى الوطني للأجور بالساعة.
- 78 "كن شريكًا". أوركاس. <https://www.orcas.io/become-a-partner>
- 79 أمئلي. / <https://www.amenli.com/#/>
- 80 "انضم كمدرس". أوركاس. <https://www.orcas.io/become-a-partner>
- 81 "تؤمن بريدفاست مصر 26 مليون دولار في الجولة للتصلة بالمجموعة ألف". عالم الشركات الناشئة، نوفمبر 2021. <https://mystartupworld.com/egypts-breadfast-secured-26-million-series-a-round>
- 82 "ما هو التجزئة المظلم؟". بيرليس أساينس. <https://www.peerlessassigns.com/what-is-a-dark-store-in-retail>. يشير مصطلح التجزئة المظلم إلى مركز توزيع بالتجزئة أو منفذ بيع حصريًا للتسوق عبر الإنترنت. ويمثل بوجه عام مستودعًا كبيرًا يمكن استخدامه إما لتسهيل خدمة الجمع والنقر حيث يقوم العميل بجمع ما طلبه عبر الإنترنت أو منصة تنفيذ الطلبات للبيع عبر الإنترنت.

114 تتمثل نقطة البداية في اتفاقية مُنظمة 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 والعدات والعمليات الخاضعة لسيطرتهم آمنة ولا تنطوي على مخاطر على الصحة"، وأنه "عند الضرورة، [ينبغي توفير] ملابس واقية ومعدات واقية مناسبة للحماية، بقدر ما هو ممكن عملياً، من مخاطر الحوادث أو الآثار الضارة على الصحة".

115 تعترف منظمة العمل الدولية بالصحة والسلامة في العمل كحق أساسي. عندما تشرك المنصة العامل مباشرة، فإن نقطة البداية هي اتفاقية السلامة والصحة المهنية لمنظمة العمل الدولية، 1981 (C155). وينص ذلك على أن أصحاب العمل مطالبون "بالقدر الممكن عملياً، بأن تكون أماكن العمل والآلات والعدات والعمليات الخاضعة لسيطرتهم آمنة ولا تشكل خطراً على الصحة"، وأنه "ينبغي، عند الضرورة، [توفير] ملابس واقية كافية ومعدات واقية للحد، بالقدر الممكن عملياً، من خطر وقوع حوادث أو حدوث آثار ضارة بالصحة".

116 تعترف منظمة العمل الدولية بالصحة والسلامة في العمل كحق أساسي. عندما تشرك المنصة العامل مباشرة، فإن نقطة البداية هي اتفاقية السلامة والصحة المهنية لمنظمة العمل الدولية، 1981 (C155). وينص ذلك على أن أصحاب العمل مطالبون "بالقدر الممكن عملياً، بأن تكون أماكن العمل والآلات والعدات والعمليات الخاضعة لسيطرتهم آمنة ولا تشكل خطراً على الصحة"، وأنه "ينبغي، عند الضرورة، [توفير] ملابس واقية كافية ومعدات واقية للحد، بالقدر الممكن عملياً، من خطر وقوع حوادث أو حدوث آثار ضارة بالصحة".

117 اتفاقية العمل البحري لمنظمة العمل الدولية، 2006 (MLC، 2006)، اللائحة 1-2 واتفاقية العمالة المنزلية رقم 189، 2011 (C189)، اللادتان 7 و15 بمثابة أمثلة إرشادية مفيدة للأحكام الكافية الواردة في الأحكام والشروط المتعلقة بالعاملين، وكذلك وصول العاملين إلى تلك الشروط والأحكام.

118 يجب أن يكون لدى العمال خيار تصعيد اللّظالم التي لم يتم معالجتها بشكل مرضي، وفي حالة القرارات المُؤتمتة، يجب أن يكون لديهم خيار تصعيدها للوساطة البشرية.

119 وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز فيما يتعلق بالتوظيف والمهنة، والقانون الوطني الواجب التطبيق.

120 ستسمح آلية التعبير عن صوت العمال الجماعي للعمال بالمشاركة في وضع جداول الأعمال حتى يتمكنوا من طرح القضايا التي تهمهم أكثر من غيرها. يمكن أن تكون هذه الآلية في شكل مادي أو افتراضي (مثل الاجتماعات عبر الإنترنت) ويجب أن تتضمن تفاعلاً هادفاً (على سبيل المثال ليس استطلاعات). كما يجب أن يسمح لجميع العمال بالمشاركة في الاجتماعات للمنظمة مع الإدارة.

121 على سبيل المثال، "ستدعم [المنصة] أي جهد يبذله عمالها للتنظيم الجماعي أو تشكيل نقابة. يمكن للمساومة الجماعية من خلال النقابات العمالية، في كثير من الأحيان، أن تجلب ظروف عمل أكثر ملاءمة".

122 انظر تقرير منظمة العمل الدولية (2021) عن العمالة العالمية والتوقعات الاجتماعية 2021: دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل، مكتب العمل الدولي - جنيف

123 إذا اختار العمال السعي للحصول على تمثيل من هيئة جماعية مستقلة من العمال أو نقابة لا تعترف بها للنصبة بسهولة، فيجب أن تكون النصبة منفتحة لتبني قنوات تمثيل متعددة، عندما يسمح الإطار القانوني، أو البحث عن طرق لتنفيذ استفسارات العمال في اتصالها مع الهيئة التمثيلية الحالية.

101 دعاء عبد النعم. "عمال توصيل الطلبات للمنازل في مصر: نحو الاندماج في الاقتصاد للنظم؟" الأهرام أونلاين، 30 يوليو 2022. <https://english.ahram.org.eg/News/472245.aspx>

102 "مصر تطلق مبادرة" طريقك آمن" التي تستهدف عمال التوصيل". <https://www.egypttoday.com/Article/1/118592/Egypt-launches-Your-Road-is-Safe-initiative-targeted-at-delivery>

103 نفس المرجع السابق.

104 نادين الشيباطي "بريدفاست توفر التأمين الصحي لشركاء التوصيل". <https://www.breadfast.com/blog/>. 23 يونيو 2022. <https://www.breadfast.com/blog/breadfast-launches-health-insurance-for-delivery-associates>

105 مركز الوصول إلى المعرفة من أجل التنمية. "ورشة عمل أصحاب المصلحة في Fairwork مصر - الجولة الثانية". <https://www.knowledgemaze.com/2022/11/22/fairwork-egypts-stakeholders-workshop-round-2>

106 نوليدجمايز. 2023. <https://www.knowledgemaze.com>

107 Fairwork. (بدون تاريخ). انضموا إلى التعهد. تم الاسترجاع بتاريخ 8 يونيو 2021 من <https://fair.work/en/fw/join-the-pledge-together-for-a-platform-work>

108 منظمة العمل الدولية (2021). العمالة العالية والتوقعات الاجتماعية: دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل. جنيف، منظمة العمل الدولية، صفحة 31. متاح على: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm

109 تقرير منظمة العمل الدولية 2021، ص 107

110 دي ستيفانو، ف. (2016). صعود "القوى العاملة في الوقت المناسب": العمل عند الطلب، والعمل الجماعي وحماية العمال في "اقتصاد العمل المؤقت". Available at: 1. Geneva: International Labour Organization https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/lang--en/index.htm

111 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.

112 تُعرّف مُنظمة العمل الدولية الحد الأدنى للأجور بأنه "أقل مبلغ مطلوب من رب العمل لدفع الأجور للعاملين بأجر مقابل العمل المُنجز 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 العيشة. تُحدّد اتفاقية مُنظمة العمل الدولية رقم 135 المعنية ب تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970، شروط 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 مُنظمة العمل الدولية.

113 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 الطاعم والتنقل بين المهام، وتعتبر ساعات العمل غير المباشرة هذه أيضاً جزءاً من ساعات العمل حيث يمنح العُمَّال هذا الوقت للمنصّة؛ ومن ثمّ، تُعرّف "ساعات العمل" باعتبارها تشمل ساعات العمل المباشرة وغير المباشرة.

المساهمات والتمويل

واصل بن شادات، فيرجيل بينغلي، أملين بورداس، مارين بوركرت، ألفارو برياليس، جو باكلي، كالوم كانت، رودريجو كاريلي، أيزر كارنيرو أبازا، إدواردو كاريلو، ماريا كاترين، كريس كينج تشي تشان، هنري شافيز، حسين شعيتو، أرادهانا شيروبارا قاديكيشيل، أنا شكارويو، أندريا سياري، أنطونيو كوراساني، كروسكايا هيدالغو كورديرو، بامبلا كوستوديو، أدريانسياه داني دارماوان، كافيتا داتاني، أولانكا ديفيد ويست، ناديا دي خيسوس باتشيكو، جانين دي فيرا، لويزا دي فيتا، أليخاندرا إس واي دينيغرو مارتينيز، بريكيانا كاييسيزي ديونيزي، ها دو، ماتياس دودل، مارتا دي أونوفريو، إلفسا دريشتي، دارسي دو تويت، فينا دوبال، جيمس دن ويليامسون، كاتيا دزاموكاشفيلي، دانا البشبيشي، بتول المحضار، إيلسا إريكو، أورسولا إسبينوزا رودريغيز، باتريك فويرستين، روزيلي فيجارو، ميلينا فرانك، ساندرا فريدمان، فرح جلال، جاكلين جاميليرا، بيا جارافاليا، تشانا جارسيا، بياتريس جارسيا، شارون جيلنج، نافيت جيه، شيكوه جيتو، سلوبودان جولوسين، سايل غوميز، مارك غراهام، ماركوس جرييسر، رافائيل جرومان، مارتن جروبر-ريساك، خديجة حسن، ريتشارد هيكس، تيونا هندرسون، مايل روسيو هيرنانديز دياز، لويس خورخي هيرنانديز فلوريس، فيكتور مانويل هيرنانديز لوبيز، بنيامين هير، نور هدي، هوين ثي نغوك تويت، فرانيسكو إيبانيز، نيما إيبير، تانيا جاكوبي، أثار جميل، عبد البشير جبريل، ارميرا خوجة كلج، راكتيما كاليما، زينب كارليداغ، لوكاس كاتيرا، مشعل خان، بريسيينا ديما كوبليكو، ماجا كوفاتش، أنجالي كريشان، مارتن كرزبوزينسكي، أميلا كورتا، إيلما كورتوفيتش، مراد كتكوت، توبياس كوتلر، أرتورو لاهيرا سانشير، خورخي ليتون، جورجينا لوبكي، بيلهاري إم، ريان محبوب، وسيم مكتبي، أوسكار جافير مالدونادو، لورا كليمنسيا مانتيليا ليون، كلوديا مارا، بولو مارينارو، أنا فلاندا ماريز، مارغريتا ميدينا، كاترينا مورياتو، ناصف موري، جمال مسامي، هيلدا مواكاتومبولا، بيكا ناتسفلشيفيلي، مونيكا نيروكوندا، أنا نيغرو، تشاو نغوين ثي مينه، سيدرا نظام الدين، كلوديا نوسيليني ريببتيشي، بونيتا نيماوير، أولواتوبي أ. فريدريك بوي، كارولين أ أوموير، نيرمين أورو، كريستيان نيدو أوساكوي، بالاجي بارثاساراتي، فرانسيسكا باسكوالوني، ماريا إينيس مارتينيز بيناديس، ليونهارد بلانك، فريدريك بوي، فاليريا بولينيانو، جاك لينشوان كيو، جايقي ر. جامبوا، أنانيا ريجان، أنطونيو راميريز، خوان كارلوس ريفيلا، ألبرتو ريسكو سانز، نجلاء رزق، موبسيس ك. روخاس راموس، فيديريكو روزنباوم كارلي، شيريل روث سوريانو، جوليس سالفاني، ديرلي يوهانا سانشير فارغاس، ماريكارمن سيكويرا، مورالي شانموجافيلان، أديتيا سينغ، شانزا سهيل، جانكي سرينيفاسان، أنا ستينج، زولي

يعد Fairwork أحد المشروعات التي ينفذها معهد أكسفورد للإنترنت بجامعة أكسفورد ومركز العلوم الاجتماعية في برلين WZB، ويعتمد على خبرة وتجربة الموظفين في مركز أبحاث المعرفة من أجل التنمية بكلية إدارة الأعمال في الجامعة الأمريكية بالقاهرة، وكلية أودينسيا لإدارة الأعمال، ومركز تقييم التنمية وبحوث العلوم الاجتماعية (CREDI)، ومركز أبحاث العمل، ومركز دراسات الابتكار الاجتماعي بجامعة هونغ كونغ الصينية، ومركز سياسات الابتكار والحوكمة (CIPG)، ومركز تنفيذ السياسات العامة للإنصاف والنمو (CIPPEC)، وجامعة دي لا سال، وكلية أمريكا اللاتينية للعلوم الاجتماعية بإكوادور (FLASCO)، وجامعة هومبولت في برلين، ومعهد الاقتصاد العادل، والمعهد الدولي لتكنولوجيا المعلومات بنغالور (IIITB)، وجامعة رباط الدولية، وSocial، وجامعة لوفان الكاثوليكية، وكلية لاغوس لإدارة الأعمال، وجامعة لويج جوراكوي في شكودر، وجامعة سنغافورة الوطنية، ومرصد منصات بيرو، ومركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، مركز أبحاث السياسات العامة (CENTAR)، و Qhala، ومركز الأبحاث حول برنامج التخفيف من حدة الفقر (REPOA)، وجامعة ساينزا في روما، ومركز التضامن، وجامعة برلين التقنية، وجمعية التكنولوجيا والتعليم والتنمية والبحوث والاتصالات (TEDIC)، ومبادرة سياسات الغد، وجامعة فيينا للتكنولوجيا، وجامعة أدولفو إيبانيز، وجامعة كومبلوتسي بمدريد، وجامعة روزاريو، وجامعة فال دو ريو دوس سينوس (Unisinos)، ومركز جامعة جاجة مدى للمجتمع الرقمي، وكلية هاستينغز للقانون بجامعة كاليفورنيا، وجامعة كيب تاون، وكلية إدارة الأعمال بجامعة غانا، وجامعة مانشستر، وجامعة ويسترن كيب، ومعهد وايزنباوم، وجامعة XU الأسية.

المؤلفون

نجلاء رزق، بتول المحضار، عائشة عفيفي، فرح جلال، خديجة حسن، دانا البشبيشي، نادين وهيبه، أوز عليانك، ومارك غراهام.

فريق Fairwork

ويراوان أغاهاري، إلويسا غونزاليز، جينا عابنة، عائشة عفيفي، بابلو أغيرا رينيسيس، افتخار أحمد، ماريا بيلين ألبورنوز، لويس بابلو أونزو، أوز عليانك، هايفورد أميجي، برانكا أنجيلكوفيتش، فيريديانا أنجيل، ماركوس أراغاو، ماريا أرنال، أرتورو أريغادا، دانيال أروباي، سامي عطالله، تات تشور أو يونغ، أحمد عوض، آدم بادجر، لادن بايرجيل، أريان بيرثوين أنتال، أليسيو بيرتوليني، سوديب بهارجافا، جوتام بهاتيا،

مصادر التمويل:

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

شكر خاص إلى:

أوز عليانك لتقديمه الدعم والتوجيه في صياغة التقرير. مارك غراهام في جامعة أكسفورد لدعمه المكثف للمشروع منذ بدايته. هيا الزيات، باحثة سابقة في مركز إتاحة المعرفة من أجل التنمية، لمساعدتها في العمل الميداني. نغم الحسامي، المديرية المساعدة للبحوث في الشرق الأوسط وأفريقيا في مركز إتاحة المعرفة من أجل التنمية، على دعمها المستمر. يعرب فريق المشروع عن امتنانه العميق لشخلو كاخاروفا، ولوكاس سونينبيرج، وكيرستن شيتلر في GIZ لدعمهم المستمر وتوجيههم بينما نتقل بعملانا إلى المرحلة التالية. الشكر لفريق مسار لتقديم المراجعات القانونية لبعض القوانين المصرية وحسن الأزهري على المراجعة القانونية للتقرير. نشكر حسن الأزهري وكريم جمال وسلمى حسين وإيرين سلوانس لمساهمتهن في ورشة عمل أصحاب المصلحة الخاصة بالمشروع. شكر خاص لـ RiseUp لتزويدنا بمنصة لإطلاق هذا التقرير ولأوز عليانك وأحمد فضل ومجد جاد وكريم جمال على انضمامهم لندوة إطلاق تقريرنا كمتحدثين. أخيرًا، نود أن نشكر عمال ومديري المنصة في مصر على تخصيص الوقت لمساعدتنا في بناء تقييماتنا. لا يعبر هذا الإقرار البسيط عن أهمية أدوارهم بكاملها. تم العمل على هذا المشروع ليس فقط من فريق البحث لدينا، ولكن أيضًا من أصحاب المصلحة التي تؤثر تقييماتنا عليهم في نهاية المطاف.

بيان تضارب المصالح:

لم يكن لأيٍّ من الباحثين أي صلة بأيٍّ من المنصات، ولم نحصل لقاء العمل المنجز على أي تمويل أو دعم عيني من أي منصة أو شركة أخرى، ونعلن أنه لا يوجد تضارب في المصالح.

ببينا سواريز موراليس، ديفيد ساتكليف، عيان تاجريان، دينه ثي شين، كريستين طومسون، كيكو توفار، بيتسو تسيبولان، فوندا أوستيك-سبيلدا، جونا فاليستي، جان بول فان بيل، جوليا فاراشين، إدواردو فارغاس، دانيال فيزويت، لورا فوجل، أنميرسي ويريمو، جينغ وانغ، روبي وارين، نادين وهيبة، نجلاء الزاني، سامي زغيب.

مراجعو التقييمات الخارجيون:

أوز عليانك، آدم بادجر، وبابلو أجيرا-رينيسيس.

تحرير النسخة الإنجليزية:

دافيد ستكليف، نافيت جيدة، وبابلو أجيرا-رينيسيس.

تحرير النسخة العربية:

فرح جلال

ساعد في المراجعة اللغوية للنسخة العربية:

دانا البشبيشي

يرجى الإشارة إلى التقرير كما يلي:

Fairwork (2023). تقييمات Fairwork مصر لعام 2023/2022: عمال المنصات في ظل أزمة مصر الاقتصادية؛ أكسفورد، المملكة المتحدة.

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

المصممون:

شركة One Ltd و āāā – أروين قدري

مصدر الصور:

بريدفاست، مرسل، أوركاس، وطلبات.

 The American University in Cairo

School of Business

Access to Knowledge for Development Center

 WZB

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung



 OXFORD INTERNET INSTITUTE

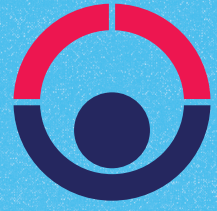
 UNIVERSITY OF OXFORD

FUNDED BY

 giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung



Fairwork

اكتشف المزيد

fair.work 

info@fair.work 

@TowardsFairWork 

@TowardsFairWork 