



◀ تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات

مؤتمر العمل الدولي
الدورة ١١٣، ٢٠٢٥

التقرير الخامس (١)

◀ تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات

البند الخامس من جدول الأعمال



هذا العمل مرخص بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف ٤.٠ دولي. للاطلاع على نسخة من هذا الترخيص، يرجى زيارة الموقع التالي <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. ويمكن للمستخدم إعادة استعمال أو مشاركة (نسخ وإعادة توزيع) وتكييف (إعادة مزج وتحويل والاستناد إلى العمل الأصلي) كما هو مفصل في الترخيص. ويجب على المستخدم أن يذكر منظمة العمل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي وأن يشير إلى ما إذا تم إجراء تغييرات عليه. لا يُسمح باستخدام رمز واسم وشعار منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالترجمات أو التعديلات أو غيرها من الأعمال المشتقة.

الإسناد - يجب على المستخدم الإشارة إلى ما إذا كان قد تم إجراء تغييرات ويجب أن يستشهد بالعمل على النحو التالي: تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات، جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠٢٤. © منظمة العمل الدولية.

الترجمات - في حالة ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذه ترجمة لحقوق الطبع والنشر الخاصة بمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذه الترجمة أو مراجعتها أو المصادقة عليها من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتبارها ترجمة رسمية لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) الترجمة فقط.

التعديلات - في حالة تعديل هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذا تعديل لعمل محمي بحقوق الطبع والنشر لمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذا التعديل أو مراجعته أو المصادقة عليه من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتباره تعديلاً رسمياً لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواه ودقته. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) التعديل فقط.

مواد صادرة عن طرف ثالث - لا ينطبق ترخيص المشاع الإبداعي هذا على المواد المحمية بحقوق الطبع والنشر غير التابعة لمنظمة العمل الدولية والواردة في هذا المنشور. إذا كانت المادة مسندة إلى طرف ثالث، فإنّ مستخدم هذه المواد هو المسؤول الوحيد عن الحصول على الأذونات اللازمة من صاحب الحقوق وسيكون وحده المسؤول عن أي انتهاك مزعوم.

أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص ولا يمكن تسويته ودياً يُحال إلى التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الخاصة بلجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). ويلتزم الطرفان بأي حكم يصدر نتيجة لهذا التحكيم باعتباره الحكم النهائي لمثل هذا النزاع.

يجب توجيه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والتراخيص إلى وحدة مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص) على البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. ويمكن العثور على معلومات حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على الرابط التالي: www.ilo.org/publns

ISBN 978-92-2-039812-8 (print)
ISBN 978-92-2-039813-5 (web PDF)
ISSN 0252-7022

كما يتوفر باللغات التالية:

الإنكليزية: ISBN 978-92-2-039810-4 (print), ISBN 978-92-2-039811-1 (web PDF)
الفرنسية: ISBN 978-92-2-039816-6 (print), ISBN 978-92-2-039817-3 (web PDF)
الاسبانية: ISBN 978-92-2-039822-7 (print), ISBN 978-92-2-039823-4 (web PDF)
الألمانية: ISBN 978-92-2-039818-0 (print), ISBN 978-92-2-039819-7 (web PDF)
الروسية: ISBN 978-92-2-039820-3 (print), ISBN 978-92-2-039821-0 (web PDF)
الصينية: ISBN 978-92-2-039814-2 (print), ISBN 978-92-2-039815-9 (web PDF)

إنّ التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية وقواعد بياناتها، التي تتفق مع ممارسات الأمم المتحدة، ولا عرض البيانات الوارد فيها، لا تنطوي على أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. الآراء وجهات النظر المعرب عنها في هذا المنشور هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا تمثل بالضرورة آراء منظمة العمل الدولية أو وجهات نظرها أو السياسات التي تتبعها.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

المحتويات

الصفحة	
٧	مقدمة.....
٩	الفصل ١- نشوء اقتصاد المنصات وأشكاله المتنوعة.....
١٠	١-١ نماذج الأعمال والمزايا التنافسية وقوة السوق.....
١٣	الفصل ٢- طبيعة العمل في المنصات.....
١٣	١-٢ المنصات التي تربط قطاعات الأعمال والعملاء مع العمال.....
١٣	١-١-٢ عدد المنصات وانتشار العمل في المنصات.....
١٦	٢-١-٢ موقع المنصات والعمل في المنصات.....
١٧	٢-٢ السمات الرئيسية للعمل في المنصات.....
١٧	١-٢-٢ سهولة الدخول إليها ومرونتها.....
١٨	٢-٢-٢ العمل في المنصات حسب القطاع والمهنة.....
١٩	٣-٢-٢ المهن الرئيسية أو الثانوية.....
٢٠	٤-٢-٢ دور الخوارزميات في رصد العمل والإشراف عليه.....
٢٠	٣-٢ سمات العمال في المنصات.....
٢٠	١-٣-٢ مواصفات السن.....
٢١	٢-٣-٢ التعليم.....
٢٣	٣-٣-٢ التوزيع بين الجنسين.....
٢٣	٤-٣-٢ وضع الهجرة واللاجئون.....
٢٤	٤-٢ العمل في المنصات الرقمية والسمة غير المنظمة.....
٢٧	الفصل ٣- الإطار التنظيمي.....
٢٧	١-٣ القانون الدولي وعمل المنصات.....
٢٧	الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.....
٢٨	العمل الجبري.....
٢٩	عمل الأطفال.....
٢٩	تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة.....
٢٩	السلامة والصحة المهنيّتان.....
٣٠	سياسة العمالة وتعزيزها.....
٣٠	علاقة الاستخدام.....
٣٠	الأجور.....
٣٠	وقت العمل.....
٣١	الخوارزميات.....
٣١	حماية البيانات الشخصية للعمال.....
٣١	الضمان الاجتماعي.....

٣٢	العمال المهاجرون
٣٢	تسوية النزاعات
٣٣	إنهاء الاستخدام
٣٣	تفتيش العمل
٣٣	الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم
٣٣	ملخص ملاءمة معايير العمل الدولية بالنسبة إلى المنصات
٣٤	٢-٣ نطاق التدخلات التنظيمية في الدول الأعضاء
٤١	الفصل ٤- تعريف المنصات وعمال المنصات
٤٧	الفصل ٥- من هم العمال الذين يتمتعون بالحماية في المنصات الرقمية؟
٤٧	١-٥ السياق
٤٧	٢-٥ المبادرات القطرية والإقليمية
٤٧	١-٢-٥ السوابق القضائية
٤٩	٢-٢-٥ التشريع
٥٣	الفصل ٦- المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
٥٣	١-٦ الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضات الجماعية
٥٣	١-١-٦ السياق
٥٣	٢-١-٦ المبادرات القطرية والإقليمية
٥٤	٢-٦ إلغاء العمل الجبري وعمل الأطفال
٥٤	١-٢-٦ السياق
٥٥	٢-٢-٦ المبادرات القطرية والإقليمية
٥٥	٣-٦ المساواة وعدم التمييز
٥٥	١-٣-٦ السياق
٥٦	٢-٣-٦ المبادرات القطرية والإقليمية
٥٧	٤-٦ السلامة والصحة المهنتان
٥٧	١-٤-٦ السياق
٥٨	٢-٤-٦ المبادرات القطرية والإقليمية
٦١	الفصل ٧- سياسة العمالة وتعزيزها
٦١	١-٧ السياق
٦١	٢-٧ المبادرات القطرية والإقليمية
٦٣	الفصل ٨- حماية العمل
٦٣	١-٨ الأجور
٦٣	١-١-٨ السياق
٦٤	٢-١-٨ المبادرات القطرية والإقليمية
٦٥	٢-٨ وقت العمل
٦٥	١-٢-٨ السياق
٦٦	٢-٢-٨ المبادرات القطرية والإقليمية

٦٨	٣-٨ إنهاء العقد وإلغاء التفعيل.....
٦٨	١-٣-٨ السياق.....
٦٩	٢-٣-٨ المبادرات القطرية والإقليمية.....
٧٠	٤-٨ حماية البيانات الشخصية للعمال.....
٧٠	١-٤-٨ السياق.....
٧٠	٢-٤-٨ المبادرات القطرية والإقليمية.....
٧٢	٥-٨ تسوية النزاعات.....
٧٢	١-٥-٨ السياق.....
٧٣	٢-٥-٨ المبادرات القطرية والإقليمية.....
٧٥	الفصل ٩- الضمان الاجتماعي.....
٧٥	١-٩ السياق.....
٧٥	٢-٩ المبادرات القطرية والإقليمية.....
٧٩	الفصل ١٠- التمثيل والحوار الاجتماعي.....
٧٩	١-١٠ السياق.....
٧٩	٢-١٠ المبادرات القطرية والإقليمية.....
٧٩	التمثيل.....
٨٠	الحوار الثلاثي.....
٨١	المفاوضة الجماعية والحوار الثنائي.....
٨٣	الفصل ١١- الحصول على المعلومات.....
٨٣	١-١١ السياق.....
٨٣	٢-١١ المبادرات القطرية والإقليمية.....
٨٧	الفصل ١٢- الامتثال.....
٨٧	١-١٢ السياق.....
٨٧	٢-١٢ المبادرات القطرية والإقليمية.....
٨٧	١-٢-١٢ آليات الإنفاذ والعقوبات وآليات الإشراف المتعلقة بها.....
٨٩	٢-٢-١٢ التزامات إصدار التراخيص والإبلاغ.....
٩١	الفصل ١٣- عمل منظمة العمل الدولية والمبادرات الدولية الأخرى.....
٩١	١-١٣ مساهمة منظمة العمل الدولية في توفير الأدلة العالمية.....
٩٣	٢-١٣ المساعدة التقنية والبحوث التي تقدمها منظمة العمل الدولية من أجل دعم الدول الأعضاء.....
٩٥	٣-١٣ المبادرات الدولية الأوسع نطاقاً.....
٩٧	الفصل ١٤- معيار بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات.....
٩٧	١-١٤ الظهور السريع لاقتصاد المنصات والخطوات المتخذة من أجل تنظيمه.....
٩٧	٢-١٤ الدروس المستخلصة من القانون والممارسة.....
٩٨	٣-١٤ لماذا ينبغي وضع معيار؟.....
١٠٠	احتمال اتخاذ إجراءات مبسطة وعاجلة من أجل تعديل الصك أو الصكوك المستقبلية.....
١٠٠	الاستبيان.....
١٠١	الاستبيان.....

قائمة الأشكال

- الشكل ١: عدد المنصات النشطة التي تربط قطاعات الأعمال والعملاء مع العمال على الصعيد العالمي، فئات مختارة ١٤
- الشكل ٢: نسبة إجمالي العمال في كبرى منصات العمل عبر الانترنت في العالم، أول ١٥ بلداً حول العالم (نسبة مئوية) ١٧

قائمة الجداول

- الجدول ١: أمثلة على الدراسات الاستقصائية الرسمية التي وردت فيها أسئلة متعلقة بالعمل في المنصات ١٤
- الجدول ٢: متوسط أعمار العمال في المنصات مقابل غيرهم من العمال/ جميع العمال في أقاليم/ بلدان مختارة ٢١
- الجدول ٣: مواصفات التعليم لدى العمال في المنصات والعمال خارج المنصات في أقاليم وبلدان مختارة (بالنسبة المئوية) ٢٢
- الجدول ٤: نسبة العمال المهاجرين في المنصات وفي العمل خارج شبكة الانترنت في أقاليم وبلدان مختارة (بالنسبة المئوية) ٢٤
- الجدول ٥: الصكوك القانونية بشأن عمل المنصات ٣٥
- الجدول ٦: تعريف "عامل المنصات" في صكوك تشريعية وطنية مختارة ٤١
- الجدول ٧: تعريف المنصات/ منصات العمل الرقمية في صكوك تشريعية مختارة ٤٣

قائمة الأطر

- الإطار ١: ماذا نعرف عن السمعة غير المنظمة في منصات العمل؟ ٢٥
- الإطار ٢: سابقة قضائية بشأن الحرية النقابية في إيطاليا ٥٤
- الإطار ٣: عمال المنصات المهاجرون ٥٦
- الإطار ٤: اتفاقات جماعية تضم أحكاماً بشأن ساعات العمل ٦٧
- الإطار ٥: مبادرة تقودها المنصات بشأن تسوية النزاعات في العمل التشاركي ٧٤
- الإطار ٦: فريق العمل الثلاثي المعني بالتمثيل في سنغافورة ٨١
- الإطار ٧: فرنسا - إنشاء هيئة العلاقات الاجتماعية لمنصات العمل ٨١
- الإطار ٨: أمثلة على الاتفاقات الجماعية ٨٢
- الإطار ٩: التدابير المتعلقة بشفافية الخوارزميات وسرية نقابات العمال في الاتفاق الجماعي الذي أبرمته شركة Just Eat في إسبانيا ٨٤

مقدمة

١. ناشد إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٨ (٢٠١٩)، جميع الدول الأعضاء أن تضع "سياسات وتدابير تضمن الحماية المناسبة للخصوصية والبيانات الشخصية وتستجيب للتحديات والفرص المطروحة في عالم العمل وذات الصلة بالتحول الرقمي للعمل، بما في ذلك عمل المنصات".
٢. ويمثل اقتصاد المنصات واحداً من أوضح صور التغير الناجم عن رقمنة عالم العمل. وقد أدى نمو هذا الاقتصاد إلى انفتاح أسواق جديدة أمام قطاعات الأعمال واستحداث وظائف وفرص جديدة لكسب الدخل، غالباً ما تتسم بالمرونة العالية والحوافز القليلة أمام وصول العمال إليها. كما استفاد المستهلكون بدورهم من سلع وخدمات أكثر ملائمة وأرخص ثمناً، لا سيما في المناطق المحرومة من الخدمات. وفي الوقت نفسه، يؤدي اقتصاد المنصات إلى حدوث تحول كبير في طرق تنظيم العمل وأدائه، ويصاحب ذلك نشوء تحديات جديدة تتعلق بضمان وصول العمال في المنصات إلى العمل اللائق.
٣. وقرر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٣٤١ (أذار/ مارس ٢٠٢١) "أن يطلب من المكتب عقد اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن مسألة "العمل اللائق في اقتصاد المنصات" خلال عام ٢٠٢٢"؛^١ وانعقد الاجتماع في جنيف في الفترة من ١٠ إلى ١٤ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٢. وبعد أن أحاط مجلس الإدارة علماً بنتائج اجتماع الخبراء، قرر في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢) أن يضع على جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر بندا بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات، وطلب من المكتب أن يعرض على مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧ (أذار/ مارس ٢٠٢٣) تحليلاً معيارياً للفجوات كي يستتير به عند اتخاذ قراره بشأن طبيعة البند المزمع إدراجه في جدول أعمال المؤتمر.^٢
٤. وأخيراً، بعد أن اطلع مجلس الإدارة على التحليل المعياري للفجوات الذي أجراه المكتب،^٣ قرر في دورته ٣٤٧ (أذار/ مارس ٢٠٢٣) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٣ (حزيران/ يونيو ٢٠٢٥) بندا لوضع معيار وإجراء مناقشة مزدوجة.^٤ ووفقاً للنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي فيما يتعلق بإجراء مناقشة مزدوجة،^٥ قام المكتب بإعداد هذا التقرير الذي يوفر معلومات محدثة عن العمل في المنصات واللوائح والممارسات المتعلقة به في بلدان العالم. وهو يهدف إلى تنوير المناقشات في المؤتمر ومساعدة الدول الأعضاء في الإجابة على الاستبيان المرفق به.
٥. ويبدأ التقرير بمقدمة حول اقتصاد المنصات، توضح نموه السريع وتكشف طابعه المتنوع (الفصل ١). ويركز بعد ذلك على ديناميات العمل في اقتصاد المنصات عن طريق التركيز على المنصات التي تربط قطاعات الأعمال مع العملاء والعمال. ويحلل نمو العمل في المنصات ومعدل انتشاره ويبحث سمات العمال في المنصات (الفصل ٢).
٦. ومن ثم يناقش التقرير الأطر التنظيمية الحالية. ويبحث إمكانية تطبيق معايير العمل الدولية على العمل في المنصات، مشيراً إلى أهمية الإطار الذي توفره معايير منظمة العمل الدولية القائمة، بالتوازي مع تحديد الفجوات الراهنة. كما أنه يوفر لمحة عامة عن الصكوك والممارسات القانونية المعمول بها في الدول الأعضاء ويبحث التنوع في نهج التدخلات التنظيمية (الفصل ٣). ويلي ذلك وصف للطريقة التي تعرّف بها البلدان المنصات والعمال في المنصات (الفصل ٤).
٧. ومن ثم يرسم وصفاً أكثر تفصيلاً للصكوك والممارسات القانونية^٦ المتعلقة بالأبعاد المختلفة للعمل اللائق. ويستند إلى السوابق القضائية والتشريعات في مناقشة تصنيف علاقة الاستخدام والطريقة التي تعالج بها الدول الأعضاء هذه المسألة (الفصل ٥). ويناقش الفصل ٦ تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على عمال المنصات. ويتبع ذلك عرض للأثر الذي يخلفه اقتصاد المنصات على استحداث الوظائف، بما في ذلك الإجراءات المتخذة في الدول الأعضاء من أجل الاستفادة من إمكاناته فيما يتعلق باستحداث فرص العمل (الفصل ٧).

^١ انظر: ILO, *Minutes of the 341st Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.341/PV, 2021, para. 50(c).

^٢ انظر: ILO, *Minutes of the 346th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.346/PV, 2022.

^٣ منظمة العمل الدولية، *تحليل الفجوة المعيارية بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات*، الوثيقة GB.347/POL/1، ٢٠٢٣.

^٤ انظر: ILO, *Minutes of the 347th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.347/PV(Rev.), 2023, para. 876.

^٥ منظمة العمل الدولية، *النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي*، المادة ٤٦(١).

^٦ هذا المصطلح مستخدم بمعناه الواسع كي يشمل القوانين واللوائح ومذونات الممارسات وغيرها من الصكوك التشريعية. كما أنه يشير إلى اتفاقات المفاوضات الجماعية وقرارات المحاكم ذات الصلة بالمنصات والعمل في المنصات.

٨. ويعرض التقرير بعد ذلك الاتجاهات والفجوات والممارسات التشريعية الناشئة فيما يتعلق بتوفير حماية العمل لعمال المنصات (الفصل ٨). ويركز التحليل على الأجور وساعات العمل وفسخ العقود أو تعطيلها وحماية البيانات وآليات تسوية النزاعات. ويبين التقرير أنه بالرغم من الطابع المعقد والسمات المميزة التي يتسم بها العمل في المنصات، إلا أنه يمكن ملاحظة التوجه نحو مد نطاق أنواع الحماية المذكورة لتشمل العمال في المنصات، بحيث يشمل العديد منها أيضاً العاملين لحسابهم الخاص.
٩. وينظر الفصل ٩ في موضوع الضمان الاجتماعي ويناقش النهج التي تتبعها الدول الأعضاء من أجل مد نطاق تغطية الضمان الاجتماعي لتشمل العمال في المنصات، في حين يناقش الفصل ١٠ نواح هامة أخرى من الإطار القانوني، هي تمثيل العمال والمنصات وكذلك الحوار الاجتماعي الثنائي والثلاثي. كما ينظر التقرير في سبل الوصول إلى المعلومات، ويعرض أمثلة على الاستجابات الوطنية الساعية إلى ضمان الشفافية وحماية حقوق العمال، لا سيما المتعلقة منها باستخدام الخوارزميات (الفصل ١١). ويستعرض التقرير بعد ذلك تدابير الامتثال والإنفاذ التي تطبقها الدول الأعضاء، بما فيها العقوبات المفروضة في حال عدم الامتثال (الفصل ١٢).
١٠. وفي أعقاب وصف القوانين والممارسات، يبحث التقرير طرق عمل المكتب والوكالات الدولية الأخرى في مجال العمل في المنصات (الفصل ١٣). ولم يقتصر عمل المكتب على إعداد مجموعة واسعة من الأنشطة البحثية فحسب، بل بات يُطلب منه بصورة متزايدة تقديم الدعم لعددٍ متنامٍ من الدول الأعضاء الراغبة في اعتماد لوائح وسياسات بشأن عمل المنصات. ويختتم هذا التقرير بذكر الاعتبارات الأساسية المقدمة من المكتب فيما يتعلق بوضع معيار بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات (الفصل ١٤).
١١. ويضم التقرير استبياناً يُطلب بشأنه من الحكومات "أن تتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال قبل وضع ردودها النهائية عليه".^٧ وينبغي أن يتلقى المكتب الردود "في أقرب وقت ممكن وفي موعد أقصاه ١١ شهراً قبل تاريخ افتتاح دورة المؤتمر التي ستجرى فيها المناقشة الأولى"^٨ (حزيران/يونيه ٢٠٢٥).

^٧ النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، المادة ٤٦(١).

^٨ النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، المادة ٤٦(٢).

◀ الفصل ١

نشوء اقتصاد المنصات وأشكاله المتنوعة

١٢. نشأ اقتصاد المنصات في تسعينات القرن الماضي، وسرعان ما أخذ حجمه وأهميته في التزايد، ويعزى ذلك إلى حد كبير إلى التطورات التكنولوجية، بما فيها انتشار الهواتف الذكية والانترنت عالية السرعة والحوسبة السحابية وزيادة القدرة على استخراج البيانات واستخدامها وتتبعها.^٩
١٣. ولا يوجد مصطلح أو تعريف متفق عليه دولياً يوضح معنى اقتصاد المنصات. بل هناك مصطلحات متنوعة مستخدمة ومنها ما يلي: "الاقتصاد التعاوني" أو "اقتصاد الأقران" أو "اقتصاد الأعمال الصغيرة" أو "الاقتصاد القائم على الطلب" أو "اقتصاد المنصات".^{١٠} بيد أن المصطلح الأخير هو الأكثر شيوعاً، حيث إنه يبرز الطابع المميز الذي تتسم به هذه الأنشطة الاقتصادية - وهو أنها تنفّذ عبر منصات رقمية.^{١١}
١٤. وتوصف المنصات الرقمية بأنها "بنية تحتية رقمية تمكّن مجموعتين أو أكثر من التفاعل (و) تقدم نفسها على أنها جهات وسيطة".^{١٢} وهناك وصف مشابه يعتبر المنصات الرقمية على أنها "منشأة تستخدم الانترنت من أجل تسهيل تفاعلات مربحة اقتصادياً بين مجموعتين مستقلتين أو أكثر من المستخدمين".^{١٣} وبالمثل، فإن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة العمل الدولية و*دليل قياس الاستخدام والعمل في المنصات الرقمية* الصادر عن قاعدة بيانات مكتب الإحصاءات الأوروبي، جميعها تصف المنصات الرقمية بأنها "واجهة رقمية" أو "مزود خدمة على شبكة الانترنت" ... تربط بين مزودي الخدمات أو السلع وعملائهم.^{١٤} ولأغراض هذا التقرير، استخدمنا هذا الوصف الأخير.
١٥. ويتسم اقتصاد المنصات بأنه دينامي وآخذ في التوسع ويضم "مليارات المستخدمين من جانبي العرض والطلب والملايين من مصممي التطبيقات والآلاف من شركات البنية التحتية الرقمية والمئات من شركات المنصات متعددة الجوانب".^{١٥} ويبقى من الصعب تحديد رقم دقيق لعدد المنصات، نظراً إلى أن أغلب البيانات تركز على الشركات الضخمة. ومن المقاييس الدلالية على حجم تلك الشركات الضخمة هو قيمتها السوقية. وفي عام ٢٠١٨، كان هناك ٢٤٢ منصة رقمية بلغت قيمتها السوقية أو تقييمها في السوق ١٠٠ مليون دولار أمريكي. ووصلت قيمتها السوقية المجمعة إلى ٧,١ تريليون دولار أمريكي، وكانت نسبة ٦٩ في المائة من تلك القيمة موزعة بين الشركات السبع الكبرى.^{١٦} ومنذ ذاك الوقت، تضاعفت القيمة السوقية لهذه الشركات السبع وباتت تبلغ اليوم ١٠,٢ تريليون دولار أمريكي.^{١٧} وتفقّ مؤشر المنصات،^{١٨} الذي يتتبع القيمة السوقية لأكثر ٢٥ شركة منصات مدرجة أسهمها للتداول العام، تفوقاً ملحوظاً على المؤشرات القياسية مثل NASDAQ وDow Jones وDAX40 من عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠٢١.

^٩ انظر:

Zoltan J. Acs et al., "The Evolution of the Global Digital Platform Economy: 1971–2021", *Small Business Economics* 57, No. 4 (2021): 1629–1659.

^{١٠} انظر:

Jacques Bulchand-Gidumal and Santiago Melián González, *La revolución de la economía colaborativa* (Madrid: LID Editorial, 2018).

^{١١} انظر:

Florian A. Schmidt, *Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work* (Friedrich Ebert Stiftung, 2017).

^{١٢} انظر: Nick Srnicek and Laurent De Sutter, *Platform Capitalism* (Cambridge: Polity Press, 2017), 30.

^{١٣} انظر: Vera Demary and Christian Rusche, *The Economics of Platforms* (Cologne: Institut der deutschen Wirtschaft, 2018), 8.

^{١٤} انظر: OECD, ILO and Eurostat, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*, 2023, 40.

^{١٥} انظر: Acs et al., 3.

^{١٦} KPMG, *Unlocking the Value of the Platform Economy*, 2018.

^{١٧} انظر: CompaniesMarketCap, "Largest Companies by Market Cap", CompaniesMarketCap database. تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣.

^{١٨} للمزيد من المعلومات، انظر: Ecodynamics, *Platform Index – Top 15 Modern Platforms*, 2020.

١٦. وبالرغم من أن اقتصاد المنصات يتسم بالتنوع الشديد، غير أنه يمكن وصفه بالنظام الإيكولوجي^{١٩} الذي تمارس فيه المنصات الرقمية نشاطها. وهو يشمل نطاقاً واسعاً من الأنشطة، منها العالمية والإقليمية والمحلية،^{٢٠} ويضم أنواعاً متعددة من المنصات الرقمية ونماذج الأعمال وقطاعات التشغيل. وتوفر بعض المنصات الرقمية خدمات غير ربحية، في حين تركز منصات أخرى بشدة على الناحية التجارية والربحية. وبالنسبة إلى المشاركين في السوق، يمكن أن تكون المنصات الرقمية بين طرفين نظيرين (P2P) أو بين قطاعات الأعمال (B2B) أو بين قطاعات الأعمال والمستهلكين (B2C). وهي تؤدي دور صلة الوصل بين العرض والطلب في مختلف المجالات، مثل السلع الصناعية والاستهلاكية الجديدة أو المستعملة أو المحتوى السمعي والبصري أو الخدمات المهنية أو اليد العاملة.^{٢١}

١٧. واقتصاد المنصات موجود في عدد كبير ومتزايد من القطاعات والقطاعات الفرعية، بما فيها (على سبيل المثال لا الحصر): السكن؛ الإعلان وأبحاث السوق؛ الفنون والترفيه والتسليّة؛ خدمات الرعاية؛ التعليم؛ الخدمات المالية؛ المعلومات والاتصالات؛ إصلاح السلع الشخصية والمنزلية؛ النقل؛ تجارة الجملة وتجارة التجزئة.

١-١ نماذج الأعمال والمزايا التنافسية وقوة السوق

١٨. تختلف معظم المنصات عن قطاعات الأعمال التقليدية بهيكلها الأساسي المصمم بهدف تسهيل التفاعل بين العملاء والموردين، فيقوم بالتالي بتوليد القيمة على جانبي سلسلة القيم معاً. وعليه، فإن قيمة المنصة تعتمد بدرجة كبيرة على قدرتها على الربط بين العرض والطلب. وقد نشأ العديد من نماذج عمل المنصات بغية توفير السلع والخدمات، ومن تلك النماذج ما يلي:^{٢٢}

- **النموذج مفتوح المصدر** - يضم منصات توفر الخدمات المجانية وتولد القيمة وتكتسب القيمة عن طريق الاشتراكات (غالباً ما تكون موجهة نحو العملاء من المؤسسات).

- **نموذج الخدمات المجانية الممتازة** - يضم منصات توفر خدمات محدودة بالمجان وتكتسب القيمة عن طريق الاشتراكات الممتازة.

- **نموذج مدعوم بالإعلانات** - وهو مجموعة من نماذج أعمال المنصات تولد القيمة بصورة رئيسية من الإعلانات.

- **نموذج قائم على الاشتراكات** - وهو منصات يدفع فيها المستخدمون اشتراكاً لمرة واحدة يمكنهم من الحصول على المنتج أو الخدمة.

- **نموذج ثنائي الجانب "عند الطلب"** - وهو منصات تؤدي دور جهة وسيطة بين طرفين، وتتباين درجات سيطرتها على المعاملات. وتولد هذه المنصات القيمة عن طريق فرض رسوم مقابل كل استخدام تستند إلى التفاعل بين الطرفين.

١٩. وتجدر الإشارة إلى أن هذه النماذج هي الأنواع المثالية من المنصات.^{٢٣} ويستخدم العديد من المنصات أكثر من نموذج أعمال واحد، بل قد تستخدم نماذج غير مذكورة أعلاه.

٢٠. **المنصات الرقمية تتمتع بالعديد من المزايا التنافسية.** تقوم المنصات الرقمية بخفض تكاليف المعاملات المتعلقة بتوفير السلع والخدمات وتحد من تغاير المعلومات في السوق، إذ يمكن للمستخدمين المقارنة بين مختلف الخدمات ذات الأسعار أو النواعيات المتباينة قبل اتخاذ قرارهم.^{٢٤} وتستفيد المنصات الرقمية أيضاً من وفورات الحجم. فبمجرد أن يترسخ هيكلها الأولي، تؤدي الأعداد الغزيرة من المعاملات إلى خفض تكلفة كل وحدة إضافية، وبالتالي ترتفع القيمة المضافة من المنصة كلما زاد حجمها وتستقطب مشاركين جدد في المعاملات التي تتوسط فيها. ويسمى هذا الناتج الإيجابي "الأثر الشبكي" وكما زاد حجم المنصة، زاد احتمال استمرار نموها بتكلفة ضئيلة أو معدومة. ولدى هذه المنصات ميزة تنافسية أخرى هي

^{١٩} انظر: Acs et al

^{٢٠} انظر: Namita Datta et al., *Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work* (World Bank, 2023)

^{٢١} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, 2021

^{٢٢} انظر:

Paul Langley and Andrew Leyshon, "Platform Capitalism: The Intermediation and Capitalisation of Digital Economic Circulation", *Finance and Society* 3 No. 1 (2017): 11-31.

^{٢٣} انظر: Gennaro Cuofano, "Digital Business Models Map", in *Medium*, 31 January 2019

^{٢٤} انظر:

Eric Brousseau and Thierry Pénard, "The Economics of Digital Business Models: A Framework for Analyzing the Economics of Platforms", *Review of Network Economics* 6, No. 2 (2007): 81-114.

الغموض التنظيمي الذي تتمتع به في بعض الولايات القضائية. علاوة على ذلك، تتكبد المنصات بحد ذاتها تكاليف تكاد لا تذكر تتعلق بقلّة استخدام الموارد (الاحتفاظ بالمخزون أو ساعات العمل غير المستغلة أو فترات الانتظار) لأنها تضع هذه التكاليف على عاتق المزودين.^{٢٥}

٢١. **في بعض الظروف، يمكن أن تمارس المنصات الرقمية قوة سوقية عظيمة.** على جانب الطلب، قد تؤدي المنصات دور المشتري المحتكر حين تقوم من طرف واحد بتشديد شروط الوصول أو طلب الحق الحصري أو زيادة العمولة المالية. وعلى جانب العرض، قد تؤدي المنصات دور البائع المحتكر، وهي مكانة تتيح لها على سبيل المثال، زيادة رسوم المستخدم. ومن شأن اكتساب القيمة على نحو مزدوج بهذا الشكل، متى وجد، أن يزيد إيرادات الوساطة ويكون مرتبطاً ارتباطاً مباشراً بأثر الاقتصاد الشبكي المذكور آنفاً.^{٢٦} وفي حين يمكن لقطاعات الأعمال الصغيرة أن تستفيد من استخدام المنصات من أجل الوصول إلى الأسواق وزيادة حصتها فيها والارتقاء بعملية تحولها الرقمي، إلا أنّ القوة التفاوضية النسبية قد تتباين بشدة بين المنصات وقطاعات الأعمال الصغيرة.^{٢٧}

٢٢. ويمكن أن يؤدي دخول المنصات إلى قطاع اقتصادي إلى هبوط أسعار السوق في ذاك القطاع. وتبعاً للقوة السوقية التي تتمتع بها المنصات في كل قطاع، فإن الانخفاض في التكاليف قد يكون لصالح المستهلكين في المقام الأول، أو أنه قد يفضي إلى زيادة هوامش المنصة التي تستحوذ عليها بالتالي. وحين تتركز الثروة في المنصات الكبيرة فإنها تخولها السيطرة على الابتكار ورسم معالم البنية التحتية الرقمية ووضع حواجز أمام الدخول إليها.^{٢٨}

٢٣. **والخوارزميات هي سمة مميزة للمنصات الرقمية،**^{٢٩} إلى درجة أنّ بعض الجهات تعتبر أنّ "ثورة الخوارزميات والحوسبة السحابية [هي] الأسس التي يقوم عليها اقتصاد المنصات".^{٣٠} وتؤدي الخوارزميات دوراً حاسماً في معالجة وتتبع كميات كبيرة من البيانات، وهي عنصر أساسي في المنصات التي تعتمد على الكفاءة في مواءمة العرض مع الطلب. ويمكن للخوارزميات أن تحدد الارتفاع المفاجئ في الطلب وتوجه الموردين نحو أفضل زمان ومكان لعرض خدماتهم،^{٣١} مما يخفض تكاليف المعاملات من خلال التقليل إلى أدنى حد من تعطل الموارد. كما أنها تمكن المنصات من تكييف أسعارها أنياً عن طريق استخدام التسعير الدينامي. بالإضافة إلى ذلك، تسهل الخوارزميات تحديد سلوك المستهلكين وملاحم العملاء، بهدف تزويد الزبائن بحلول شخصية مخصصة.^{٣٢}

^{٢٥} انظر:

José Moisés Martín Carretero, "Las plataformas digitales como modelo de negocio", in *Las plataformas digitales y el mercado de trabajo*, ed. María Luz Rodríguez Fernández (Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018), 15–34.

^{٢٦} انظر: Martín Carretero

^{٢٧} انظر:

Filipe Da Silva, Julia De Furquim and Georgina Núñez Reyes, *La libre competencia en la economía digital: las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) en América Latina y el impacto del COVID-19* (United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC), 2020).

^{٢٨} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2021*

^{٢٩} يشير هذا التقرير إلى الخوارزميات المشفرة رقمياً والمنفذة باستخدام الحواسيب والتي تستقي منها بيانات العمليات، انظر:

from Sara Baiocco et al., *The Algorithmic Management of Work and Its Implications in Different Contexts*, European Commission JRC Working Paper Series on Labour, Education and Technology No. 2022/02, 2022.

^{٣٠} انظر:

Martin Kenney and John Zysman, "The Rise of the Platform Economy", *Issues in Science and Technology* 32, No. 3 (2016): 61–69.

^{٣١} انظر:

Alex J. Wood, "Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions", European Commission JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology No. 2021/07, 2021.

^{٣٢} انظر: Cuofano

◀ الفصل ٢

طبيعة العمل في المنصات

١-٢ المنصات التي تربط قطاعات الأعمال والعلماء مع العمال

٢٤. يضم اقتصاد المنصات منصات تربط قطاعات الأعمال والعلماء مع العمال، سواء عن طريق تأدية دور جهة وسيطة أو العمل مباشرة مع العمال من أجل توفير خدمات محددة.^{٣٣} وفي حين ركّز الفصل ١ على اقتصاد المنصات ككل، فإنّ الفصول التالية ستركز على هذه الأنواع من المنصات وعلى العمل المنفذ ضمنها أو من خلالها.^{٣٤} والواقع أنّ نطاق معظم الإجراءات التشريعية المتعلقة باقتصاد المنصات، يركّز على العمل المنفذ من خلال هذه المنصات أو ضمنها، على النحو الذي سيرد تفصيله في الفصل ٣ أدناه.

٢٥. ومن الضروري التمييز بين منصات العمل في الموقع ومنصات العمل عبر الإنترنت. وبالنسبة إلى **منصات العمل في الموقع**، فإنّ الخدمات فيها تقدّم في موقع يحدده أفراد معينون (على سبيل المثال، توصيل الطلبات أو نقل الركاب أو العمل المنزلي). أما **منصات العمل عبر الإنترنت**، فيقوم فيها العمال بتوفير خدماتهم عن بُعد (على سبيل المثال، تصميم البرمجيات أو خدمات الترجمة أو إدارة المحتوى). ويمكن تصنيف منصات العمل عبر الإنترنت في فئات أخرى مثل منصات العمل الجماعي (أو العمل المجمع) ومنصات العمل المستقل ومنصات البرمجة التنافسية، كما أنّ بعض الباحثين يضيفون إنشاء المحتوى (مثل موقع YouTube) بصفته فئة فرعية إضافية من منصات العمل عبر الإنترنت.^{٣٥}

٢٦. وفي حين تفضّل بعض المنصات استخدام عقود الاستخدام عند توظيف العمال، تذهب غالبية المنصات إلى وصف نفسها بأنها جهات وسيطة في مجال التكنولوجيا وتصنف معظم العمال على أنهم عاملون لحسابهم الخاص. ويؤثر هذا التصنيف بصورة كبيرة على إمكانية الحصول على حماية العمل والحماية الاجتماعية وعلاقات العمل والإطار الشامل للاستخدام ضمن هذه المنصات، وهو أمر يشغل حيزاً كبيراً من المناقشات الجارية بشأن عمل المنصات.^{٣٦}

١-١-٢ عدد المنصات وانتشار العمل في المنصات

٢٧. بغية معرفة عدد المنصات التي تربط قطاعات الأعمال والعلماء مع العمال وتوزعها في القطاعات، أجريت عملية تقدير استندت إلى مصادر معلومات متنوعة. وتشير نتائجها إلى زيادة استثنائية في عدد تلك المنصات، حيث ارتفع من ١٩٣ منصة في عام ٢٠١٠ إلى ١٠٧٠ منصة في عام ٢٠٢٣.^{٣٧} وكان العدد الأكبر من هذه المنصات عبارة عن منصات عمل عبر الإنترنت (٣٥٧ منصة) تليها المنصات المعنية بقطاع توصيل الطلبات (٣٣٤ منصة) والمنصات العاملة في قطاع توصيل فرادى الركاب (١١٩ منصة) ومنصات عمل الرعاية (١٢١ منصة) ومنصات العمل المنزلي (١١٧ منصة) وعدد بسيط من المنصات المختلطة (٢٢ منصة) العاملة في توفير خدمات متنوعة.^{٣٨}

^{٣٣} انظر: OECD, ILO and Eurostat, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*.

^{٣٤} حيث إنّ هذا التقرير يركّز على العمل المنفذ ضمن أو عبر هذه المنصات التي تربط قطاعات الأعمال والعلماء مع العمال، فلن تركز بقية التقرير على المنصات التي تؤدي دور جهات وسيطة عبر الإنترنت في بيع السلع أو على المنصات التي تنسق استخدام الأصول المادية بشكل مؤقت.

^{٣٥} انظر:

Agnieszka Piasna, Wouter Zwysen and Jan Drahokoupil, *The Platform Economy in Europe: Results from the Second ETUI Internet and Platform Work Survey*, ETUI Working Paper No. 2022.05, 2022.

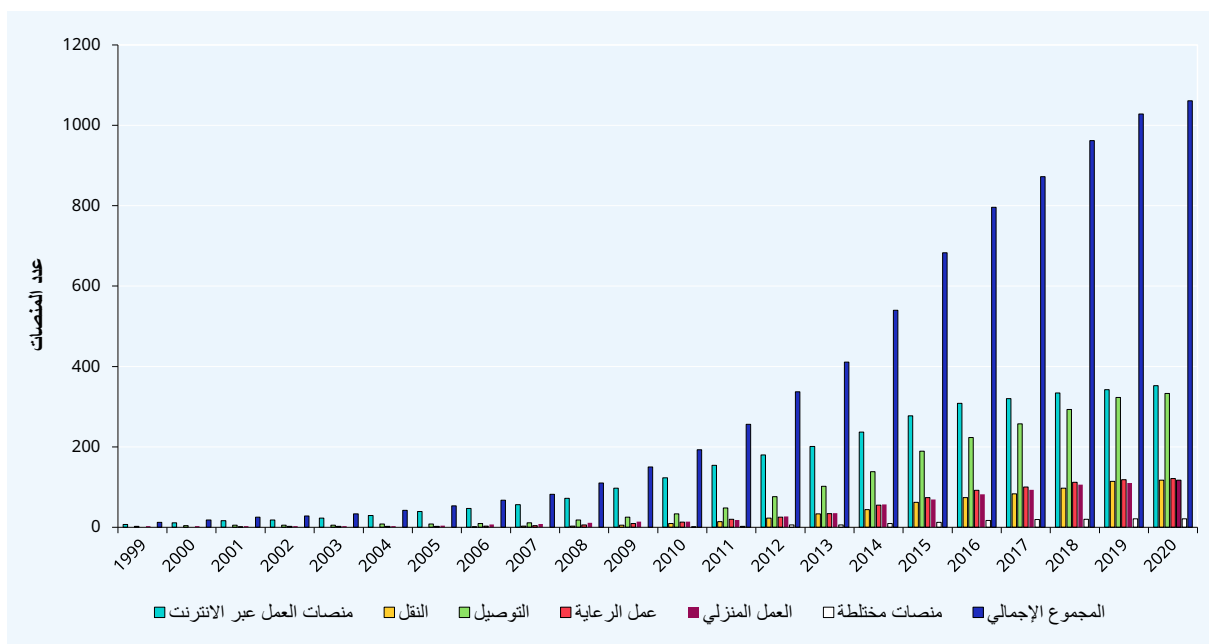
^{٣٦} انظر:

ILO, *Decent Work in the Platform Economy: Reference Document for the Meeting of Experts on Decent Work in the Platform Economy*, MEDWPE/2022, 2022.

^{٣٧} هذه أرقام محدّثة مصدرها التقرير الصادر عن منظمة العمل الدولية بعنوان *لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية ٢٠٢١*، وجرى التوصل إليها باستخدام قاعدة البيانات Crunchbase. وقاعدة البيانات هذه ذاتية الإبلاغ وكانت تشمل في ذلك الوقت ٩٨ بلداً حول العالم، مما قد يعني أنّ بعض المنصات النشطة، لا سيما في البلدان منخفضة الدخل، لم تكن مدرجة.

^{٣٨} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2021*.

الشكل ١: عدد المنصات النشطة التي تربط قطاعات الأعمال والعلماء مع العمال على الصعيد العالمي، فئات مختارة



المصدر: Uma Rani et al., *Rise of digital labour platforms: Do we see a consolidation through mergers and acquisitions?*، بالاستناد إلى قاعدة البيانات Crunchbase.

٢٨. ومن الصعب تحديد عدد العمال الضالعين في العمل في المنصات بسبب عدم وجود تعريفات وأساليب قياس متفق عليها. وترد أسئلة متعلقة بالعمل في المنصات في الدراسات الاستقصائية الرسمية، بما فيها الدراسات الاستقصائية عن القوة العاملة وعن استخدام الإنترنت، وفي أنواع أخرى من الدراسات الاستقصائية عن الأسر المعيشية والدراسات الاستقصائية عن المنشآت،^{٣٩} لكن هذه الدراسات لا تزال نادرة وغالباً ما تكون غير قابلة للمقارنة بشكل كامل. وهناك العديد من النهج الأخرى التي يمكن من خلالها تقدير معدل انتشار العمل في المنصات، ومنها الدراسات الاستقصائية غير الرسمية والمعلومات المستقاة من المنصات، ولكل منها سلبياتها وإيجابياتها.^{٤٠} وقام البنك الدولي مؤخراً بإعداد تقديراته بشأن العاملين في منصات العمل عبر الإنترنت، مستخدماً أسلوبين مختلفين.^{٤١}

الجدول ١: أمثلة على الدراسات الاستقصائية الرسمية التي وردت فيها أسئلة متعلقة بالعمل في المنصات

البلد	السنة	الدراسة الاستقصائية	الفترة المرجعية	معدل الانتشار	التعريف/ السكان المستهدفون
البرازيل	٢٠٢٢	دراسة استقصائية عن الأسر المعيشية	أسبوع واحد	١,٧ في المائة من العمالة في القطاع الخاص	المنصات التي تربط قطاعات الأعمال والعلماء مع العمال (العمل الرئيسي)
كندا	٢٠١٦-٢٠١٥	دراسة استقصائية عن القوة العاملة	١٢ شهراً	٠,٣ في المائة من السكان فوق سن ١٨ عاماً	منصات نقل الركاب فقط
	٢٠١٨	الدراسة الاستقصائية الكندية عن توقعات المستهلك	غير معروفة	١,٢ في المائة من القوة العاملة	المنصات التي تربط قطاعات الأعمال والعلماء مع العمال

^{٣٩} انظر: OECD, ILO and Eurostat, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*.

^{٤٠} على سبيل المثال، انظر:

Otto Kässi, Vili Lehdonvirta and Fabian Stephany, "How Many Online Workers are There in the World? A Data-Driven Assessment", *Social Science Research Network* (2021).

^{٤١} يستخدم الأسلوب الأول المنصات باعتبارها مصادر، ويجري تعديلات في الحالات التي يكون فيها الحساب مسجلاً لأكثر من عامل واحد وكذلك التي يكون فيها العامل مسجلاً بأكثر من حساب، ويستخدم الأسلوب الثاني تقنية الاعتراض العشوائي لمجالات الإنترنت.

البلد	السنة	الدراسة الاستقصائية	الفترة المرجعية	معدل الانتشار	التعريف/ السكان المستهدفون
شيلي	اعتباراً من عام ٢٠٢١	دراسة استقصائية عن القوة العاملة	أسبوع واحد	٥,٠ في المائة من العمالة	المنصات التي تربط قطاعات الأعمال والعملاء مع العمال (العمل الرئيسي)
الدانمرك	٢٠١٧	دراسة استقصائية عن القوة العاملة	١٢ شهراً	١ في المائة من القوة العاملة	المنصات التي تربط قطاعات الأعمال والعملاء مع العمال
فرنسا	٢٠١٧	دراسة استقصائية عن القوة العاملة	أسبوع واحد	٨,٠ في المائة من العمال المستخدمين	المنصات التي تربط قطاعات الأعمال والعملاء مع العمال
إيطاليا	٢٠١٨	دراسة استقصائية أجراها المعهد الوطني لتحليل السياسات العامة	١٢ شهراً	٩,٤ في المائة من السكان البالغين	المنصات التي تربط قطاعات الأعمال والعملاء مع العمال
الفلبين	٢٠٢١	دراسة استقصائية عن القوة العاملة	أسبوع واحد	٤ في المائة من العمال المستخدمين	المنصات التي تربط قطاعات الأعمال والعملاء مع العمال
سنغافورة	٢٠٢٠	دراسة استقصائية عن القوة العاملة	١٢ شهراً	٦,٣ في المائة من العاملين لحسابهم الخاص	المنصات التي تربط قطاعات الأعمال والعملاء مع العمال
سويسرا	٢٠١٩	دراسة استقصائية عن القوة العاملة	١٢ شهراً	٤,٠ في المائة من السكان البالغين	المنصات التي تربط قطاعات الأعمال والعملاء مع العمال
المملكة المتحدة	٢٠٢٢	دراسة استقصائية عن القوة العاملة	١٢ شهراً	لا توجد تقديرات بعد	المنصات التي تربط قطاعات الأعمال والعملاء مع العمال
الولايات المتحدة	٢٠١٧	دراسة استقصائية عن القوة العاملة	أسبوع واحد	١ في المائة من العمال المستخدمين	المنصات التي تربط قطاعات الأعمال والعملاء مع العمال

متعددة القوميات

١٦ بلداً في الاتحاد الأوروبي والنرويج	٢٠١٨-٢٠١٩	دراسة استقصائية اجتماعية عن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، صادرة عن قاعدة بيانات مكتب الإحصاءات الأوروبي	١٢ شهراً	٣ في المائة من السكان البالغين	المنصات التي تربط قطاعات الأعمال والعملاء مع العمال
---------------------------------------	-----------	---	----------	--------------------------------	---

المصادر:

Brazil, IBGE, *Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022: PNAD Contínua*, 2023; OECD, ILO and Eurostat, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*, 2023; Chile, Instituto Nacional de Estadísticas, microdata, 2021-2023; Minerva Eloisa P. Esquivias et al., "Initiatives to Measure the Size of Gig Workers and Online-related Occupations in the Philippines Using the Labor Force Survey", Paper presented at the 64th ISI World Statistics Congress, Ottawa, 2023; Costa Rica, Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), *Encuesta Continua de Empleo: El teletrabajo y uso de plataformas digitales en Costa Rica: una nueva modalidad laboral*, 2023; Eurostat, "Employment Statistics – Digital Platform Workers".

٢٩. وتشير نتائج الدراسات الاستقصائية الرسمية إلى أن انتشار العمل في المنصات التي تربط قطاعات الأعمال أو العملاء مع العمال لا يزال بمعدلات منخفضة من رقم واحد في معظم البلدان، حيث كانت النسب تتراوح بين ٥,٠ في المائة في شيلي و٤ في المائة من إجمالي العمالة في الفلبين. وتتفق تلك النتائج مع الدراسات المستندة إلى الدراسات الاستقصائية غير الرسمية مثل الدراسة الاستقصائية الثانية عن الانترنت وعمل المنصات، التي أجراها معهد نقابات العمال الأوروبية (والتي أظهرت أن نسبة ١,١ في المائة من العمال في ١٤ بلداً من بلدان الاتحاد الأوروبي مصنفة بصفة "عمال منصات بشكل

رئيسي" ونسبة ٤,٣ في المائة مصنفة بصفة "عمال منصات من أي نوع"^{٤٢}. وأخيراً، يقدر البنك الدولي، مستخدماً المصادر المذكورة آنفاً، أنَّ هناك ما بين ١٥٤ مليون و ٤٣٥ مليون عامل نشط يعملون في منصات العمل عبر الإنترنت، تبعاً لأسلوب التقدير المستخدم.^{٤٣}

٣٠. وفي حين أنَّ ندرة الإحصاءات القابلة للمقارنة وبيانات القياس المستمر تطرح بعض التحديات، إلّا أنَّ المعلومات المتعلقة بارتفاع عدد المنصات وزيادة الطلب على العمل في منصات العمل عبر الإنترنت تشير إلى أنَّ انتشار العمل في المنصات قد يكون هو الآخر أخذاً في التوسع.

٣١. وفي ضوء التحديات الراهنة، بات من الحتمي إدراج أسئلة تتعلق بالعمل في المنصات في الدراسات الاستقصائية الوطنية العادية وتوحيد جمع البيانات. وفي هذا الصدد، أثير تساؤل في الدورة ٢١ للمؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل في عام ٢٠٢٣ حول ما إذا كان ينبغي توجيه نشاط منظمة العمل الدولية المتعلق بإعداد مبادئ توجيهية إحصائية بشأن العمل والاستخدام في المنصات الرقمية، نحو تقديم معايير جديدة من أجل مناقشتها في الدورة ٢٢ للمؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل، وحظيت تلك الفكرة بتأييد معظم المشاركين.

٢-١-٢ موقع المنصات والعمل في المنصات

٣٢. من حيث إجمالي الاستثمار في المنصات التي تربط قطاعات الأعمال والعملاء مع العمال، من المقدّر أنَّ آسيا تتلقى ٥٧ مليار دولار أمريكي من الاستثمارات وتتلقى أمريكا الشمالية ٤٦ مليار دولار أمريكي وأوروبا ١٢ مليار دولار أمريكي، وتشكل تلك الأرقام نسبة تزيد بقليل عن ٩٦ في المائة من إجمالي الاستثمار في العالم.^{٤٤} وقد لوحظ أيضاً تجمع منصات العمل عبر الإنترنت حين يكون مثل هذا التركيز محصوراً فيها، حيث إنَّ نسبة تزيد على ٦٠ في المائة من تلك المنصات تقع مقراتها في الاتحاد الأوروبي أو في الولايات المتحدة الأمريكية.^{٤٥} وتشير دراسة أجراها البنك الدولي مؤخراً إلى أنَّ نسبة ٧٣ في المائة من منصات العمل عبر الإنترنت هي إما إقليمية أو محلية. ومن ضمن هذه المنصات الإقليمية، هناك ١٢ منصة في الهند و ٦ منصات في الصين و ٣ منصات في البرازيل ومثلها في كينيا وفي جنوب أفريقيا، مما يشير إلى الأهمية التي باتت تكتسبها المنصات في الأسواق الناشئة.^{٤٦}

٣٣. ويفيد مؤشر العمل عبر الإنترنت لعام ٢٠٢٠ التابع لمركز العمل عبر الإنترنت^{٤٧} بأنَّ هناك ١٥ بلداً يستأثر بنسبة تزيد على ٨٠ في المائة من إجمالي العمال في كبرى منصات العمل عبر الإنترنت في العالم (الشكل ٢).

^{٤٢} تشير صفة "عمال منصات بشكل رئيسي" إلى العمال الذين يكون العمل في المنصات هو عملهم الرئيسي؛ بينما تشير صفة "عمال منصات من أي نوع" إلى العمال الذين يكون العمل في المنصات إما عملهم الرئيسي أو الثانوي.

^{٤٣} انظر: Datta et al. لاحظوا محدودية أساليب التقدير المذكورة في التقرير.

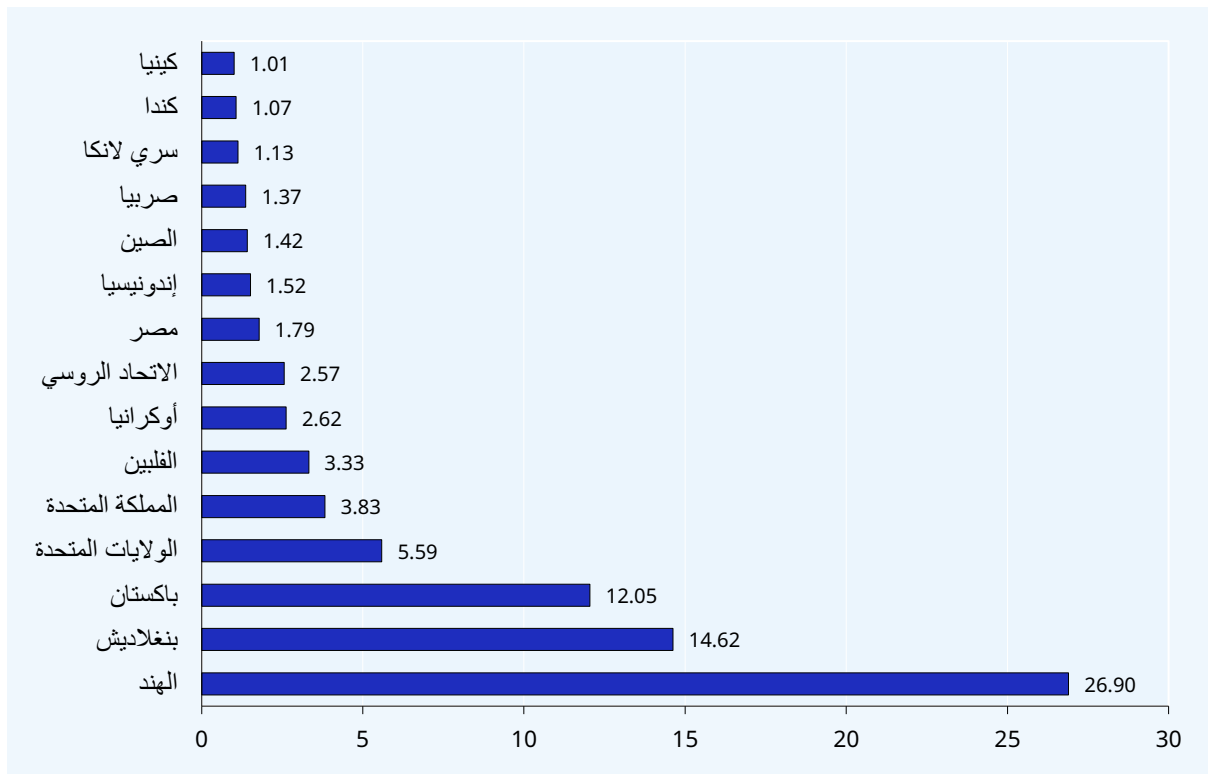
^{٤٤} انظر: ILO, World Employment and Social Outlook 2021

^{٤٥} انظر: Datta et al

^{٤٦} انظر: Datta et al

^{٤٧} انظر: "The Online Labour Index 2020: Online Labour Supply"، Online Labour Observatory، مؤشر العمل عبر الإنترنت لعام ٢٠٢٠ هو مؤشر اقتصادي يقيس العرض والطلب المتعلقين بالعمال المستقلين في البلدان والمهن. وهو يتضمن بيانات من عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠٢٣ ويعرض حسابات على الإنترنت قد تعدّ حسابات مشتركة بين أكثر من عامل واحد وحسابات متعددة تابعة لعامل واحد.

الشكل ٢: نسبة إجمالي العمال في كبرى منصات العمل عبر الانترنت في العالم، أول ١٥ بلداً حول العالم (نسبة مئوية)



ملاحظة: الدراسة الاستقصائية التي أجراها مؤشر العمل عبر الانترنت لعام ٢٠٢٠ ليست شاملة في بحثها منصات العمل عبر الانترنت، بل هي تتناول فقط منصات العمل الرئيسية عبر الانترنت التي تشمل المنصات الخمس الكبرى المتحدثة باللغة الإنكليزية، بالإضافة إلى ثلاث منصات باللغة الإسبانية وثلاث منصات باللغة الروسية.

المصدر: "The Online Labour Index 2020: Online Labour Supply"، Online Labour Observatory، آخر اطلاع عليه بتاريخ ٣١ آب/ أغسطس ٢٠٢٣.

٢-٢ السمات الرئيسية للعمل في المنصات

١-٢-٢ سهولة الدخول إليها ومرونتها

٣٤. نظراً إلى سهولة الدخول إلى المنصات،^{٤٨} يمكن أن يشكل العمل فيها مصدراً لفرص العمل، لا سيما بالنسبة إلى بعض الفئات التي تواجه صعوبة في الوصول إلى أسواق العمل. ويتطلب العديد من هذه الوظائف استثمار رأسمالي قليل، إذ لا يستلزم في بعض الحالات سوى هاتف ذكي واتصال بشبكة الانترنت. وتتيح منصات العمل عبر الانترنت فرصاً إضافية تختلف عن تلك التي يجدها العمال عادة في أسواق العمل، وقد تكون قيمتها عالية بالنسبة إلى سكان المناطق الريفية.^{٤٩} ويمكن أن تترك المنصات أيضاً أثراً إيجابياً على فرص عمل الأشخاص ذوي الإعاقة عن طريق إتاحة فرص الحصول

^{٤٨} تركز بقية هذا التقرير على العمل المنفذ ضمن هذه المنصات أو من خلالها من أجل ربط قطاعات الأعمال والعملاء مع العمال، سواء عن طريق تأدية دور جهة وسيطة أم التعامل بصورة مباشرة مع العمال من أجل توفير الخدمات.

^{٤٩} انظر: Datta et al

على قدر أكبر من الاستقلالية الذاتية وتفادي التعرض للوصم.^{٥٠} ورغم التسليم بوجود تحديات أمام تحقيق العمل اللائق، بات العمل في المنصات يمثل أيضاً فرصة للعمال المهاجرين^{٥١} واللاجئين.^{٥٢}

٣٥. ومن شأن العمل في المنصات أن يوفر في بعض الحالات مرونة لا تقدر بثمن، لا سيما فيما يخص ساعات العمل والتوفيق بين العمل والحياة الأسرية. وينجذب العديد من الشباب إلى العمل في المنصات بسبب مرونته. وكشفت دراسة استقصائية أمريكية أن الدوافع الرئيسية وراء ممارسة العمل في منصة هي ادخار المزيد من الأموال (٥٦ في المائة) وسد الفجوات في الدخل (٥٢ في المائة) والرغبة في الاستقلالية (٤٩ في المائة).^{٥٣} وقد أكدت هذا الأمر عدة دراسات، منها التقارير الصادرة مؤخراً عن البنك الدولي بشأن العمل في منصات العمل عبر الإنترنت،^{٥٤} وعن مصرف التنمية في البلدان الأمريكية بشأن العمل في منصات العمل في الموقع في المكسيك.^{٥٥} وأشارت بعض الدراسات إلى أنه يمكن للمنصات في بعض الحالات، إتاحة فرص التدريب والتنمية المهنية أمام العمال ذوي المهارات المنخفضة والشباب، فتزودهم بالخبرة العملية التي يمكن أن تصل بهم إلى وظائف تقنية عالية المهارات في قطاع التكنولوجيا.^{٥٦}

٣٦. ومن شأن العمل في المنصات أن يتيح للناس العمل من المنزل ويسهل عليهم التوفيق بين العمل والحياة الأسرية. وتظهر الدراسات أن قدرة النساء على العمل من المنزل هو السبب الرئيسي الكامن وراء العمل في المنصات عبر الإنترنت، حيث إن امرأة واحدة من أصل ٤ نساء يعملن في المنصات لديها أطفال دون سن السادسة.^{٥٧} وفي حين قد يبدو هذا الأمر إيجابياً للوهلة الأولى بالنسبة إلى هؤلاء العمال، إلا أن لجوء النساء إلى العمل في المنصات كوسيلة لتسهيل التوفيق بين العمل والحياة الأسرية قد يسهم في إدامة القوالب النمطية وأوجه عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل والمجتمع.^{٥٨}

٢-٢-٢ العمل في المنصات حسب القطاع والمهنة

٣٧. تعمل غالبية المنصات التي تربط قطاعات الأعمال والعملاء مع العمال في قطاعي توصيل الطلبات ونقل الركاب. وينطبق ذلك على ١٧ بلداً أوروبياً، حيث من بين نسبة ٣,٠ في المائة من جميع الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٦٤ عاماً والذين أدوا ساعة واحدة على الأقل في العمل على منصة رقمية خلال ١٢ شهراً الماضية، تعمل نسبة ٣٣,٣ في المائة منهم في قطاع خدمات التوصيل وتعمل نسبة ١٣,٣ في المائة منهم في نقل الركاب.^{٥٩} وينطبق ذلك أيضاً على الولايات المتحدة الأمريكية، حيث إن نسبة ٦٢ في المائة من الذين يكسبون دخلهم عن طريق منصات العمل أو منصات رأس المال

^{٥٠} انظر:

Paul Harpur and Peter Blank, "Gig Workers with Disabilities: Opportunities, Challenges, and Regulatory Response", *Journal of Occupational Rehabilitation* 30 No. 4 (2020): 511–520.

^{٥١} انظر:

Veronica Alaimo, María Noel Chaves, and Nicolás Soler, *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital?* (Inter-American Development Bank, 2019).

^{٥٢} انظر: Datta et al

^{٥٣} انظر: Pew Research Center, *The State of Gig Work in 2021*, 2021.

^{٥٤} انظر: Datta et al

^{٥٥} انظر:

Oliver Azuara et al., *Digital Platforms in Mexico: What Are the Insurance Preferences and Profiles of DiDi Drivers and DiDi Food Couriers?*, IDB Technical Note No. 02474 (IDB, 2022).

^{٥٦} انظر: Datta et al

^{٥٧} انظر:

Uma Rani, Nora Gobel and Rishabh Kumar Dhir, "Experiences of Women on Online Labour Platforms: Insights from Global Surveys", in *Global Perspectives on Women, Work, and Digital Labour Platforms* (Digital Future Society, 2022), 13–23.

^{٥٨} انظر: Francesco Bogliacino et al., *Quantity and Quality of Work in the Platform Economy*, GLO Discussion Paper No. 420, 2019.

^{٥٩} انظر: Eurostat, "Employment Statistics – Digital Platform Workers".

تعمل في مجال نقل الركاب،^{٦٠} وهذا هو الحال أيضاً في الصين^{٦١} والهند^{٦٢} وكينيا،^{٦٣} حيث إن نسبة ٨٢ في المائة من العاملين في المنصات تعمل في منصات نقل الركاب. وبالنسبة إلى منصات العمل عبر الإنترنت، فإن الأنشطة الرئيسية التي ينفذها العمال هي تصميم البرمجيات واستحداث المحتوى الإبداعي ومتعدد الوسائط والكتابة والترجمة. أما المهام الإدارية وإدخال البيانات والبيع والتسويق والخدمات المهنية فهي أقل شيوعاً.^{٦٤}

٣-٢-٢ المهن الرئيسية أو الثانوية

٣٨. يعتبر عدد كبير من العمال أن عملهم في المنصات هو رافد لدخلهم الرئيسي، ويكون بمثابة مصدر إضافي للإيرادات. وتفيد تقديرات منظمة العمل الدولية بأن قرابة ٣٠ في المائة فقط من العمال في منصات العمل عبر الإنترنت تعتمد على تلك المنصات بصفتها مصدر دخل العمال الرئيسي.^{٦٥} وتعرض دراسة أجراها البنك الدولي أرقاماً مشابهة، إذ تبين أن واحداً فقط من أصل ثلاثة عمال يستخدمون المنصات بصفتها مهنتهم الرئيسية.^{٦٦} وفي الولايات المتحدة، تعمل نسبة ٥٣ في المائة من عمال المنصات في وظائف أخرى.^{٦٧} وهناك اتجاهات مماثلة في ١٧ بلداً أوروبياً، حيث تكسب نسبة ٥٢,٢ في المائة من هؤلاء العمال ربع دخلها أو ما يقل عن ذلك من المنصات.^{٦٨} وعلى نقيض ذلك، يختلف الوضع بالنسبة إلى منصات العمل في الموقع، مثل تلك العاملة في قطاعي نقل الركاب وتوصيل الطلبات، إذ من المقدر أن نسبة ٨٤ في المائة و ٩٠ في المائة من العاملين فيها على التوالي، يكسبون دخلهم الرئيسي من هذا العمل.^{٦٩}

٣٩. وتتفق هذه الأرقام مع عدد الساعات التي أداها عمال المنصات في العمل. وتشير الدراسات الاستقصائية التي أجرتها منظمة العمل الدولية إلى أن العاملين في منصات العمل عبر الإنترنت يعملون ٢٧ ساعة وسطيّاً في أسبوع عمل اعتيادي. كما أن متوسط ساعات العمل في هذه المنصات أطول أيضاً في البلدان النامية (٣٢ ساعة، متضمنة العمل غير مدفوع الأجر) مقارنة بالبلدان المتقدمة (٢٠ ساعة).^{٧٠} ويكون عدد ساعات العمل في قطاعي نقل الركاب وتوصيل الطلبات أعلى بكثير - حيث يصل متوسط الساعات إلى ٦٧ ساعة و ٥٩ ساعة في الأسبوع، على التوالي - غير أن أكثر من نصف المشاركين في الدراسة أشاروا إلى أن عدد ساعات عملهم يفوق تلك الأرقام.^{٧١} ويوضح ذلك أن العمل في المنصات هو مصدر الدخل الرئيسي بالنسبة إلى معظم العاملين في هذين القطاعين. كما أن مجموعة كبيرة من هؤلاء العمال أفادت بأنها تعمل سبعة أيام في الأسبوع (٤١ في المائة و ٣٨ في المائة على التوالي، في قطاعي سيارات النقل بالأجرة وتوصيل الطلبات).^{٧٢}

٤٠. وتفيد الدراسات الاستقصائية التي أجرتها منظمة العمل الدولية بأن العمال في منصات المهام القصيرة يقضون قرابة ٢٠ دقيقة في كل ساعة عمل مؤداة أو كل مهمة مدفوعة الأجر، منخرطين في عمل غير مدفوع الأجر،^{٧٣} وتطول تلك المدة لتصبح ٢٣ دقيقة في منصات العمل المستقل.^{٧٤} وفي حالة منصات العمل في الموقع العاملة في مجال توصيل الطلبات، فإن

^{٦٠} انظر:

Diana Farrell, Fiona Greig and Amar Hamoudi, "The Evolution of the Online Platform Economy: Evidence from Five Years of Banking Data", AEA Papers and Proceedings 109 (2019): 362-366.

^{٦١} انظر: Wei Tu, *New Forms of Employment and Labour Protection in China*, forthcoming.

^{٦٢} انظر:

India, NITI Aayog, *India's Booming Gig and Platform Economy: Perspectives and Recommendations on the Future of Work*, 2022.

^{٦٣} انظر:

Tom Kwanya and Kutoma J. Wakunuma, *Regulation of Digital Platforms for a Socially-Just Gig Economy in Kenya* (Alexander von Humboldt Institute for Internet and Society, 2023).

^{٦٤} انظر: Online Labour Observatory

^{٦٥} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2021*

^{٦٦} انظر: Datta et al

^{٦٧} انظر: United States, Board of Governors of the Federal Reserve System, *Economic Well-Being of U.S. Households in 2022*, 2023

^{٦٨} انظر: Eurostat, "Employment Statistics - Digital Platform Workers"

^{٦٩} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2021*

^{٧٠} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2021*, 166

^{٧١} ساعات العمل الطويلة هي أيضاً من سمات قطاعي سيارات النقل بالأجرة وتوصيل الطلبات التقليديين، إذ تبلغ ٧٠ ساعة و ٥٧ ساعة وسطيّاً في الأسبوع، على التوالي.

^{٧٢} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2021*, 168

^{٧٣} يشير العمل غير مدفوع الأجر هنا إلى العمل المنفذ والمطلوب من أجل إتمام المهام مدفوعة الأجر، لكنه لا يحتسب في تحديد المبلغ المدفوع للعامل.

^{٧٤} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2021*, 166

الوقت غير مدفوع الأجر لا يشمل فقط فترات الانتظار بين الطلبات، بل يشمل أيضاً الوقت المقتضي في إصلاح الأخطاء، على سبيل المثال حين ينسى أحد المطاعم جزءاً من الطلب.^{٧٥}

٤١. وتكشف المقارنة بين إيرادات العمال في المنصات والعمال خارجها، صورة مختلطة عن الواقع. إذ تشير بعض الدراسات التي أجريت على العمل في الموقع إلى أن العمال في منصات قطاعي نقل الركاب وتوصيل الطلبات في بعض البلدان يكسبون دخلاً أكبر من دخل العمال خارج المنصات في هذين القطاعين.^{٧٦} وبالمثل، أفادت تقارير بأن الإيرادات أعلى أيضاً في قطاعات إصلاح المنازل والنقل والرعاية.^{٧٧} بيد أن الدراسات تقدر أن نسبة كبيرة من عمال المنصات تحقق إيرادات عن الساعة تقل عن الحد الأدنى للأجور المطبق محلياً.^{٧٨} بالإضافة إلى ذلك، تشير دراسات أخرى إلى أن إيرادات عمال المنصات في الهند والولايات المتحدة هي أقل بنسبة ٦٠ إلى ٨٠ في المائة من إيرادات الأشخاص الذين يؤدون وظائف مشابهة في سوق العمل التقليدية.^{٧٩}

٢-٢-٤ دور الخوارزميات في رصد العمل والإشراف عليه

٤٢. رغم أن الخوارزميات ليست حكرًا على العمل في المنصات، فإنها تُستخدم بصورة متزايدة باعتبارها أدوات لتحسين الإشراف على العمل ورصده. وفي حين أن مراقبة العمال بصورة مشددة ليست بالأمر الجديد، إلا أن إدارة العمال المعززة بالتكنولوجيا التي يتيحها الذكاء الاصطناعي تزيد هذه الإمكانيات إلى مستويات لم يسبق لها مثيل.^{٨٠}

٤٣. والخوارزميات في العديد من المنصات، هي التي تعرض وتمنح الخدمات أو المهام بشكل ثابت، وتحدد وقت العمل وتحسب الأجر وتنفذ نظم التقييم والتصنيف وتحدد في نهاية المطاف ما إذا كان العمال سيستمرون في تقديم الخدمات. وفي منصات العمل في الموقع، من الشائع تتبع الموقع الجغرافي للعامل والوساطة في زمن التوصيل ورصد توفره للعمل. وغالباً ما تستخدم منصات العمل عبر الإنترنت لقطة من الشاشة بشكل منتظم أو عشوائي أو تتبع مدة الكتابة أو سجلات المهام اليومية أو مراقبة جودة المهام المنفذة. بالإضافة إلى ذلك، تقوم الخوارزميات بأتمتة الإشراف البشري على العمل عن طريق تقييم العملاء وتصنيفهم.

٤٤. وقد ذكرنا سابقاً أنه بإمكان الخوارزميات زيادة الكفاءة عن طريق تحسين توزيع العمل إلى الحد الأمثل، كما قد يكون لها انعكاسات على أبعاد متنوعة للعمل اللائق، وهو ما سيجري بحثه في الفصول المقبلة.

٢-٣ سمات العمال في المنصات

٢-٣-١ مواصفات السن

٤٥. لا يتناسب عمال المنصات مع نموذج واحد محدد، بيد أنهم عادة ما يكونون أصغر سناً من إجمالي السكان العاملين. ويبين الجدول ٢ متوسط أعمار العمال في المنصات مقارنة مع جميع العمال في مختلف الأقاليم/البلدان.

^{٧٥} انظر: Valeria Pulignano et al., "Does It Pay to Work? Unpaid Labour in the Platform Economy", ETUI Policy Brief No. 15, 2021.

^{٧٦} انظر: ILO, World Employment and Social Outlook 2021.

^{٧٧} انظر:

Willem Pieter De Groen and Ilaria Maselli, *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market* (Centre for European Policy Studies, 2016).

^{٧٨} انظر: Janine Berg et al., *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World* (ILO, 2018).

^{٧٩} انظر: ILO, World Employment and Social Outlook 2021.

^{٨٠} انظر:

Valerio De Stefano, *Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, ILO Employment Policy Department, Employment Working Paper No. 246, 2018.

◀ الجدول ٢: متوسط أعمار العمال في المنصات مقابل غيرهم من العمال/ جميع العمال في أقاليم/ بلدان مختارة

الإقليم/ البلد	متوسط العمر (بالسنوات)	العمال في المنصات	عمال آخرون/ جميع العمال
جميع أنحاء العالم ^١	٣٣,٢ سنة (العاملون في العمل الجماعي)	٣٩,٥ سنة (جميع العمال)	
جميع أنحاء العالم ^٢	٣١ سنة (عبر الانترنت)؛ ٣٦ سنة (نقل فرادى الركاب)؛ ٢٩ سنة (توصيل الطلبات)	٣٩,٥ سنة (جميع العمال)	
الاتحاد الأوروبي ^٣	٣٣,٩ سنة	٤٢,٤ سنة (جميع العمال)	
الاتحاد الأوروبي ^٤	٣٦,٤ سنة (توصيل الطلبات)؛ ٤٠,٥ سنة (نقل فرادى الركاب)	٤٢,٥ سنة (عمال آخرون)	
شيلي ^٥	٣٥,٧ سنة	٤٢,٣ سنة (عمال آخرون)	
الفلبين ^٦	٣٤,٢ سنة	٣٩,٨ سنة (عمال آخرون)	

^١ انظر: Janine Berg et al., *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World* (ILO, 2018).^٢ انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2021*.^٣ انظر:Maria Cesira Urzì Brancati, Annarosa Pesole and Enrique Fernández-Macías, *New Evidence on Platform Workers in Europe: Results from the Second COLLEEM Survey* (European Commission Joint Research Centre, 2020).^٤ انظر: Piasna, Zwysen and Drahokoupil.^٥ انظر: Chile, *National Employment Survey (ENE) microdata, 2021-23*.^٦ انظر: Philippines, *Labour Force Survey (LFS) microdata, 2021*.

٤٦. و يبلغ متوسط أعمار العمال في المنصات في الاتحاد الأوروبي ٣٣,٩ سنة، مقارنة مع ٤٢,٤ سنة بالنسبة إلى عموم السكان المستخدمين؛^{٨١} والواقع أنَّ غالبية العمال في المنصات في ١٧ بلداً أوروبياً هم دون سن ٣٠ عاماً.^{٨٢} وتتفق هذه الأرقام مع تلك الملاحظة في مناطق أخرى من العالم. كذلك، تتباين فجوة السن بين العمال في المنصات وخارج المنصات تبعاً للقطاع: ففي الاتحاد الأوروبي مثلاً، يبلغ الفارق في السن بين عمال النقل في المنصات وخارج المنصات عامين فقط، في حين يتسع ذاك الفارق بين عمال توصيل الطلبات في المنصات وخارج المنصات ليتجاوز ست سنوات.^{٨٣}

٢-٣-٢ التعليم

٤٧. تشير الأدلة المستقاة من بعض البلدان إلى أنَّ النسبة المئوية من العمال ذوي التعليم العالي أعلى من نسبة العمال المنخرطين في القطاعات التقليدية. ويوضح الجدول ٣ هذا الاتجاه في أقاليم وبلدان مختارة.

^{٨١} انظر: Urzì Brancati, Pesole and Fernández-Macías.^{٨٢} انظر: Eurostat, "Employment Statistics – Digital Platform Workers".^{٨٣} انظر: Piasna, Zwysen and Drahokoupil.

◀ الجدول ٣: مواصفات التعليم لدى العمال في المنصات والعمال خارج المنصات في أقاليم وبلدان مختارة (بالنسبة المئوية)

جميع أنحاء العالم (بيانات منظمة العمل الدولية)	الفئة	جميع العمال ^١	العمال عبر الانترنت ^٢	عمال النقل بالأجرة ^٣	عمال توصيل الطلبات ^٤
	تعليم أساسي	44	2	31	28
	تعليم متوسط	30	35	45	51
	تعليم عالٍ	25	63	24	21
الاتحاد الأوروبي (دراسة استقصائية أجراها معهد نقابات العمال الأوروبية) ^٥	الفئة	لم يسبق لهم العمل عبر الانترنت	العمال في المنصات		
	الثانوي الأدنى أو أقل	19.0	11.5		
	الثانوي الأعلى ومرحلة بعد الثانوي	53.0	52.0		
	تعليم عالٍ	28.0	36.5		
الولايات المتحدة ^٦	الفئة	العمال خارج المنصات	العمل الرئيسي في المنصات		
	تعليم ابتدائي	8.4	4.3		
	تعليم ثانوي	25.7	21.7		
	تعليم عالٍ	65.9	74.0		
البرازيل ^٧	الفئة	العمال خارج المنصات	العمل الرئيسي في المنصات		
	دون إتمام التعليم الثانوي	38.7	24.6		
	تعليم ثانوي دون إتمام التعليم العالي	43.1	61.3		
	تعليم عالٍ	18.2	14.2		
الفلبين ^٨	الفئة	العمال خارج المنصات	العمل الرئيسي في المنصات		
	تعليم ابتدائي	24.3	16.9		
	تعليم ثانوي	42.4	32.4		
	تعليم عالٍ	33.3	50.7		
شيلي ^٩	الفئة	العمال خارج المنصات	العمل الرئيسي في المنصات		
	تعليم ابتدائي	13.1	2.7		
	تعليم ثانوي	56.4	66.7		
	تعليم عالٍ	30.5	30.6		

^١ انظر:

ILOSTAT, as cited in ILO, *Decent Work in the Platform Economy: Reference Document for the Meeting of Experts on Decent Work in the Platform Economy*, MEDWPE/2022, 2022, 22.

^٢ انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2021*, as cited in MEDWPE/2022, 22.

^٣ انظر: Piasna, Zwysen and Drahoukoupil.

^٤ انظر: United States, Current Population Survey (CPS) microdata, 2017.

^٥ انظر: Brazil, IBGE, *Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022: PNAD Contínua*, 2023.

^٦ انظر: Philippines, LFS microdata, 2021.

^٧ انظر: Chile, ENE microdata, 2021–23.

٤٨. وتبين إحدى الدراسات الاستقصائية التي أجرتها منظمة العمل الدولية أنّ مستوى التعليم يتباين بين العمال في المنصات تبعاً للقطاع. فبالنسبة إلى قطاعي نقل الركاب وتوصيل الطلبات، تتمتع نسبة ٢٤ في المائة و ٢١ في المائة على التوالي من عمال المنصات بمستوى تعليم "عالٍ"، وهي نسب مشابهة لتلك الموجودة في صفوف العمال ككل (٢٥ في المائة). غير أنّ تلك النسبة تزيد إلى ٦٣ في المائة في صفوف العمال في منصات العمل عبر الإنترنت.^{٨٤} علاوة على ذلك، أجريت دراسات في ١٧ بلداً أوروبياً^{٨٥} وفي الأرجنتين^{٨٦} وكينيا،^{٨٧} حيث أظهرت أيضاً أنّ العمال في المنصات يتمتعون بمستويات تعليم أعلى من مستويات تعليم العمال خارج المنصات.

٣-٣-٢ التوزيع بين الجنسين

٤٩. تشير الدراسات التي أجريت على المهام الصغيرة المنفذة عبر المنصات إلى أنّ الرجال يهيمنون على هذا النوع من العمل، وقدّرت أنه من بين ثلاثة عمال في هذه المنصات هناك امرأة واحدة فقط.^{٨٨} بالإضافة إلى ذلك، خلّصت تلك الدراسات إلى أنّ النساء يعانين من نقص ملحوظ في التمثيل في المنصات المعنية بقطاعي نقل الركاب وتوصيل الطلبات.^{٨٩} بيد أنها لاحظت انتشاراً كبيراً للنساء في منصات العمل الذي هيمنت عليه النساء عبر التاريخ، مثل عمل الرعاية والعمل المنزلي والعمل في مجال التجميل وغير ذلك.^{٩٠} من جهة أخرى، تُظهر بعض البيانات حديثة العهد صورة أكثر دقة. فعلى سبيل المثال، وجدت دراسة أجراها البنك الدولي أنه في بعض المهن، هناك مشاركة أعلى للنساء في منصات العمل عبر الإنترنت مقارنة بمشاركتهنّ في مهن مماثلة خارج المنصات.^{٩١} وقد تأكد هذا التوجه بالبيانات الواردة من الفلبين، حيث تمثل النساء نسبة ٥٢ في المائة من العمال في المنصات مقارنة مع نسبة ٤٠ في المائة من العمال خارج المنصات، ويعمل معظم عمال المنصات في قطاعات تجارة التجزئة والخدمات الإدارية والشخصية. ومن جهة أخرى في شيلي حيث يهيمن قطاعا نقل الركاب وتوصيل الطلبات، فإنّ نسبة النساء من العمال في المنصات لا تبلغ سوى ١١ في المائة. وهذا ما يشير إلى أنّ الفصل المهني ضمن العمل في المنصات يتفق في أغلب الأحيان مع الفصل المهني في سوق العمل التقليدية. بالإضافة إلى ذلك، غالباً من تكون إمكانية الوصول إلى التقنيات والمهارات الرقمية محدودة في صفوف النساء أكثر منها في صفوف الرجال، لا سيما في البلدان النامية.^{٩٢}

٤-٣-٢ وضع الهجرة واللاجئون

٥٠. تقدّر دراسة استقصائية أجرتها منظمة العمل الدولية أنّ نسبة ١٧ في المائة من العمل المستقل في المنصات تعود إلى عمال مهاجرين، وأنّ تلك النسبة أكبر في البلدان المتقدمة (٣٨ في المائة) مقارنة مع البلدان النامية (٧ في المائة).^{٩٣} ويبين الجدول ٤ أنه بالرغم من غلبة أعداد العمال المهاجرين عادة في العمل في المنصات، إلا أنّ تلك الغلبة تتباين بشكل كبير تبعاً للسياق الإقليمي/ الوطني.

^{٨٤} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2021*

^{٨٥} انظر: Eurostat, "Employment Statistics – Digital Platform Workers"

^{٨٦} انظر:

Javier Madariaga et al., *Economía de plataformas y empleo: ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* (CIPPED, IBD and ILO, 2019).

^{٨٧} انظر: Kwanya and Wakunuma

^{٨٨} انظر: Berg et al

^{٨٩} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2021*

^{٩٠} انظر: Uma Rani et al., "Women, Work and the Digital Economy", *Gender and Development* 30 No. 3 (2022): 421–435

^{٩١} انظر: Datta et al

^{٩٢} انظر:

Ria Kasliwal, *Gender and the Gig Economy: A Qualitative Study of Gig Platforms for Women Workers*, Observer Research Foundation (ORF) Issue Brief No. 359, 2020.

^{٩٣} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2021*

الجدول ٤: نسبة العمال المهاجرين في المنصات وفي العمل خارج شبكة الانترنت في أقاليم وبلدان مختارة (بالنسبة المئوية)

البلد / الإقليم	العمل خارج المنصات	العمل في المنصات
جميع أنحاء العالم - قطاع النقل بالأجرة ^١	1.4	5.0
جميع أنحاء العالم - قطاع توصيل الطلبات ^١	14.9	17.6
الاتحاد الأوروبي ^٢	6.0	13.3
١٦ بلداً في الاتحاد الأوروبي + النرويج (دراسة استقصائية أجراها معهد نقابات العمال الأوروبية) ^٣	13.0	17.0
شيلي ^٤	11.8	43.5
الولايات المتحدة ^٥	17.3	24.3

^١ انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2021*

^٢ انظر: Urzú Brancati, Pesole and Fernández-Macías

^٣ انظر: Piasna, Zwysen and Drahokoupil

^٤ انظر: Chile, ENE microdata, 2021-23

^٥ انظر: United States, CPS microdata, 2017

٥١. وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أنَّ المهاجرين الدوليين يشكلون نسبة ٤,٩ في المائة من إجمالي العمال في العالم، مما يشير إلى غلبة أعداد المهاجرين العاملين في المنصات، لا سيما في منصات العمل عبر الانترنت والعاملين في قطاع توصيل الطلبات.^{٩٤} وفي بعض بلدان أمريكا اللاتينية، تكون نسبة العمال المهاجرين من إجمالي العمال في المنصات عالية للغاية، وهم بصورة رئيسية مهاجرون من جمهورية فنزويلا البوليفارية.^{٩٥}

٥٢. وكثيراً ما يجري التأكيد على أنَّ المنصات الرقمية قد تشكل مصدر دخل للاجئين، لكنَّ التجربة تظهر أنها ليست مجدية على الدوام. إذ إنَّ الافتقار إلى البنية التحتية التكنولوجية في العديد من الأماكن التي يعيش فيها اللاجئون ووجود فجوات في المهارات الرقمية يشكلان عائقاً أمام الوصول إلى المنصات التي تتيح فرص كسب الدخل والعمل فيها.^{٩٦}

٥٣. ويمكن أن ينفذ العمل في المنصات خارج الحدود الجغرافية. وفي حين أنَّ لدى بعض البلدان قوانين صارمة بالنسبة إلى الهجرة، فإنَّ العمل في منصات العمل عبر الانترنت يمكن أن يمارس من أي مكان في العالم، مما يتيح للأفراد "مدخلاً افتراضياً" إلى القوة العاملة العالمية.

٢-٤ العمل في المنصات الرقمية والسمة غير المنظمة

٥٤. يمكن ملاحظة ثلاثة أنواع من السمة غير المنظمة، وهي:

"١" السمة غير المنظمة للأنشطة؛

"٢" السمة غير المنظمة للوحدات الاقتصادية؛

"٣" السمة غير المنظمة للوظائف.^{٩٧}

^{٩٤} انظر: ILO, *iLO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*, 2021

^{٩٥} انظر:

ILO, *El aporte de las personas refugiadas y migrantes venezolanas en los servicios esenciales de reparto de alimentos y medicina durante la pandemia de la COVID-19: Argentina, Colombia, y Perú*, 2021.

^{٩٦} انظر: ILO, *Digital Refugee Livelihoods and Decent Work: Towards Inclusion in a Fairer Digital Economy*, 2021

^{٩٧} انظر:

Colin C. Williams, *Review of Country Practices on Using the Traceability of Jobs and Activities on Digital Platforms to Support Formalization*, forthcoming.

٥٥. وتتسم هذه الأبعاد الثلاثة بأنها بالغة الأهمية نظراً إلى الآثار السلبية المحتملة التي قد تخلفها على ما يلي:

- الموارد التي تجمعها الدولة؛
- إمكانية حصول العمال على حماية العمل والضمان الاجتماعي؛
- مستوى المنافسة بين المنشآت.

٥٦. وقد يسهم وجود قدر كبير نسبياً من العاملين لحسابهم الخاص في المنصات في زيادة السمة غير المنظمة زيادة كبرى مقارنة بالعمل خارج المنصات، إذ غالباً ما يكون العاملون لحسابهم الخاص أكثر عرضة للسمة غير المنظمة من العمال المستخدمين. وعلى المستوى العالمي، من المقدّر أنّ نسبة ٨٦,٧ في المائة من العاملين لحسابهم الخاص تملك وتشغل وحدات اقتصادية غير منظمة، مما يضيف عليها صفة العمالة غير المنظمة. وفي المقابل، يُفترض أنّ نسبة ٣٩,٨ في المائة فقط من العمال المستخدمين تعمل في عمالة غير منظمة.^{٩٨} كما أنّ العمل في المنصات قد ينطوي على العمل المستتر للحساب الخاص،^{٩٩} مما يسهم أيضاً في احتمال اكتسابه السمة غير المنظمة. وهناك سمات أخرى للعمل في المنصات تزيد احتمال نشوء السمة غير المنظمة، ومنها الأعمال أو الأنشطة غير المعلن عنها، لا سيما في سياق عدم وجود أطر ضريبية قادرة على فرض التزامات بالإفصاح عن المنصات والعمال. كما أنّ الأدلة التجريبية الواردة من بعض الأقاليم تشير إلى وجود حالة غير مقصودة من عدم الامتثال لدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي والالتزامات الضريبية بين العاملين لحسابهم الخاص.^{١٠٠} وأخيراً، حين يكون العمل في المنصات هو مصدر دخل ثانوي للعامل، يبرز احتمال إفصاحه عن مصدر دخله الرئيسي فقط، مما يخفض إيرادات الحكومة الضريبية ويؤثر بالتالي على نظم العمل والضمان الاجتماعي.

الإطار ١: ماذا نعرف عن السمة غير المنظمة في منصات العمل؟

بالرغم من محدودية الأدلة الكمية، إلا أنّ بعض النتائج وبوجه خاص النتائج المستقاة من بلدان يكون فيها المستوى العام للسمة غير المنظمة منخفضاً نسبياً في القوة العاملة، تشير إلى وجود مستويات عالية نسبياً من السمة غير المنظمة بين عمال المنصات:

- في فرنسا، أفادت نسبة ١٥ في المائة من عمال المنصات بأنها تعتزم الإفصاح عن دخلها المحقق من العمل في المنصات في السنة السابقة.^١
- في المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وإيرلندا الشمالية، أخطرت نسبة ٣٥ في المائة فقط من عمال المنصات السلطة الضريبية، أو كانت تعتزم إخطارها، بشأن دخلها من العمل في المنصات. وكانت النسبة الإجمالية من جميع العمال في المنصات، الذين لم يعتزموا الإفصاح عن إيراداتهم، تبلغ ٥٤ في المائة.^٢
- أفادت نسبة تقارب نسبة ٧٦ في المائة من عمال المنصات في أوكرانيا ونسبة الثلثين في صربيا بوجود السمة غير المنظمة في العمل؛ فالعمال غير مسجلين لدى السلطات على أنهم عاملون لحسابهم الخاص ولا يدفعون اشتراكات الضمان الاجتماعي. وفي صربيا، كانت نسبة المستخدمين والعمال المستقلين خارج المنصات في العمالة غير المنظمة، ولو أنها غير قابلة للمقارنة بصورة مباشرة، أقلّ للغاية (٧,٤ في المائة و ٣٩,٥ في المائة، على التوالي).^٣
- في إيطاليا، بلغت نسبة العمال في المنصات، الذين لم يوقعوا اتفاقاً رسمياً ما يقارب ٤٠ في المائة،^٤ بالرغم من أنّ نسبة جميع الملحقين بالعمالة غير المنظمة كانت مقدّرة بين ١١ في المائة و ١٣ في المائة أثناء السنوات القليلة الماضية (وتتراوح تلك النسبة بين ١٤ و ١٧ في المائة في صفوف العاملين لحسابهم الخاص).^٥ وفي شأن السمة غير المنظمة ضمن المنصات الرقمية، فإنّ نسبة ٤٤ في المائة من المنصات الرقمية العاملة في البلاد ليست مسجلة رسمياً في المعهد الوطني للضمان الاجتماعي.^٦
- أظهرت دراسة استقصائية أجريت على ١٣٨ عاملاً في منصات نقل الركاب في مدينة لاغوس في نيجيريا أنّ جميع المشاركين في الدراسة كانوا عاملين لحسابهم الخاص في الاقتصاد غير المنظم. ولم تكن هناك عقود استخدام رسمية موقعة بين منصات نقل الركاب الرقمية والسائقين المشاركين في الدراسة، كما لم يكن أي من السائقين مسجلاً بصفة صاحب عمل.^٧

^{٩٨} انظر: ILO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*, 2023.

^{٩٩} يرد في توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨) أنه "يكون هناك علاقة استخدام مستترة عندما يعامل صاحب العمل شخصاً ما بطريقة مختلفة عن معاملته لشخص مستخدم، لإخفاء وضعه القانوني الحقيقي كمستخدم؛ وقد تنشأ مثل هذه الأوضاع حينما تفضي الترتيبات التعاقدية إلى حرمان العمال من الحماية التي يحق لهم بها".

^{١٠٠} انظر:

Colin C. Williams, Mireia Llobera, and Adrian V. Horodnic, *Tackling Undeclared Work in the Collaborative Economy and Bogus Self-Employment* (European Platform Tackling Undeclared Work Working Paper, 2020).

- تفيد بيانات الدراسة الاستقصائية الوطنية عن العمل في شيلي بأن العمالة غير المنظمة كانت منتشرة بين العمال في المنصات الرقمية بنسبة ٩٣,٥ في المائة في الربع الأول من عام ٢٠٢٠، وتراجعت إلى نسبة ٧٥ في المائة في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٣.

^١ انظر:

Willem Pieter De Groen and Ilaria Maselli, *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*, Centre for European Policy Studies Special Report No. 138, 2016.

^٢ انظر: Nilufer Rahim et al., *Research on the Sharing Economy* (Her Majesty's Revenue and Customs, 2017).

^٣ انظر:

Mariya Aleksynska, *Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses*, ILO Working Paper No. 32, 2021.

^٤ انظر:

ILO, "SDG indicator 8.3.1 – Proportion of Informal Employment in Total Employment by Sex and Sector", ILOSTAT database, accessed 15 September 2023.

^٥ انظر:

INAPP-PLUS (Participation, Labour, Unemployment Survey), 2018. See also Valeria Cirillo, Dario Guarascio and Sergio Scicchitano, "Platform Workers in Italy: An Empirical Exploration on Worker-Level Data", Presentation at the Modernizing Social Protection System in Italy (MOSPI) Workshop, 7 October 2019.

^٦ انظر: Italy, Istituto Nazionale Previdenza Sociale, *XVII Rapporto Annuale*, 2018.

^٧ انظر:

Katarzyna Cieslik, Roland Banya, and Bhaskar Vira, "Offline Contexts of Online Jobs: Platform Drivers, Decent Work, and Informality in Lagos, Nigeria", *Development Policy Review* 40 No. 4 (2022), e12595.

٥٧. إن إمكانية تتبع الأنشطة المنفذة على المنصات، بما في ذلك عن طريق استخدام العقود الرقمية ورقمنة المعاملات، تتيح الفرصة أمام إضفاء السمة المنظمة على الأنشطة الاقتصادية التي عادة ما تكون متوارية بعيداً عن أنظار السلطات. ويمكن أن يكون ذلك بمثابة عامل حاسم في النهوض بالعمل اللائق وضمان الامتثال. ويشمل "نطاق البيانات التي يمكن الحصول عليها، ما يلي: "١" البيانات التي تجمعها المنصات وتحتفظ بها؛ "٢" البيانات المستمدة من أدوات الإبلاغ عن الشكاوى التي تتيح للمستخدمين والعمال في المنصات الإبلاغ عن الأنشطة غير المنظمة التي ينفذها أي طرف من الأطراف؛ "٣" البيانات التي تجمعها المصارف وتحتفظ بها وتكون متعلقة بالمدفوعات بين مستخدمين محددين وعمال المنصات".^{١٠} غير أن الاستفادة من إمكانية التتبع هذه ستكون مرهونة بالتعاون وتقاسم المعلومات بين المنصات والسلطات الوطنية المختصة. ومن المحتمل أن يكون الأثر الإجمالي الناجم عن هذه الديناميات على إضفاء السمة المنظمة، متبايناً تبعاً للسياق وقطاع النشاط، بما في ذلك المستوى الأولي للسمة المنظمة في الاقتصاد والقدرة المؤسسية الراهنة التي يتمتع بها البلد.

^{١٠} انظر:

Williams, *Review of Country Practices on Using the Traceability of Jobs and Activities on Digital Platforms to Support Formalization*, forthcoming.

الفصل ٣

الإطار التنظيمي

٣-١ القانون الدولي وعمل المنصات

٥٨. لا توجد صكوك دولية تطبق بصورة شاملة على منصات العمل الرقمية. غير أن منظومة الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً تناولت اقتصاد المنصات في عدة تقارير، لا سيما المتعلقة منها بالإدماج الرقمي^{١٠٢} والتحديات الجديدة المرتبطة باستخدام البيانات الشخصية،^{١٠٣} بالإضافة إلى تقرير المقرر الخاص للأمم المتحدة المعني بمسألة الفقر المدقع وحقوق الإنسان.^{١٠٤} لكن المنصات حظيت باهتمام خاص من الاتحاد الأوروبي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي فيما يتعلق بالإبلاغ الضريبي،^{١٠٥} وكذلك في مقترح محدد قدمه الاتحاد الأوروبي بشأن إصدار توجيه يهدف إلى تحسين ظروف العمل في عمل المنصات.^{١٠٦}

٥٩. وتلبية لطلب مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، أعدّ المكتب تقريراً بعنوان *تحليل الفجوة المعيارية بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات*، تناول الفجوات في نطاق تطبيق معايير العمل الدولية بصورة محددة بالإضافة إلى الفجوات المواضيعية، وهي المسائل ذات الصلة باقتصاد المنصات لكنّ المعايير القائمة لمنظمة العمل الدولية لا تتناولها على ما يبدو بشكل كامل.^{١٠٧} وجرى بحث نطاق تطبيق المعايير في ضوء أحكامها الصريحة ووجهات نظر هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.^{١٠٨}

٦٠. وتبحث الأقسام التالية معايير العمل الدولية الرئيسية ذات الصلة بالعمل اللائق في اقتصاد المنصات، على النحو الوارد ذكره بالتفصيل في وثيقة تحليل الفجوة المعيارية.

الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية

٦١. تنطبق اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، على جميع "العمال ... دون أي تمييز".^{١٠٩} وذكرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (لجنة الخبراء) بشكل صريح أن الاتفاقية رقم ٨٧ تشمل فئات منها

^{١٠٢} انظر على سبيل المثال،

United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD), *Digital Economy Report: Pacific Edition 2022 – Towards Value Creation and Inclusiveness*, 2023.

^{١٠٣} انظر على سبيل المثال،

UNCTAD, *Digital Economy Report 2021: Cross-border Data Flows and Development – For Whom the Data Flow*, 2021.

^{١٠٤} الأمم المتحدة، *تقرير المقرر الخاص للأمم المتحدة المعني بمسألة الفقر المدقع وحقوق الإنسان*، الوثيقة A/78/175، ٢٠٢٣، الفقرة ٦٣.

^{١٠٥} انظر على سبيل المثال،

Council Directive (EU) 2021/514 of 22 March 2021 amending Directive 2011/16/EU on administrative cooperation in the field of taxation, OJ L 104, 25 March 2023; and OECD, *Model Rules for Reporting by Digital Platform Operators: XML Schema – User Guide for Tax Administrations*, 2022.

^{١٠٦} انظر:

Council of the European Union, *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work – General Approach*, 7 June 2023.

^{١٠٧} منظمة العمل الدولية، *تحليل الفجوة المعيارية بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات*، الوثيقة GB.347/POL/1، ٢٠٢٣.

^{١٠٨} تضطلع لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ("لجنة الخبراء") بتحليل محايد وتقني لكيفية تطبيق الدول الأعضاء الاتفاقيات في القانون والممارسة، دون التغافل في الوقت نفسه عن الوقائع والنظم القانونية الوطنية المختلفة. وبذلك، يتعين عليها أن تحدد نطاق التطبيق القانوني ومضمون ومعنى أحكام الاتفاقيات. ووجهات نظر اللجنة وتوصياتها غير ملزمة، والغرض منها إرشاد الإجراءات التي تتخذها السلطات الوطنية، انظر: مكتب العمل الدولي: *تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات*، التقرير ILC.110/III(A) (2022)، الفقرة ٢٣. وفي حين يتعين على لجنة الحرية النقابية أن تكفل مبادئ السمة الشمولية والاستمرارية والقدرة على التنبؤ والعادلة والمساواة في المعاملة في مجال الحرية النقابية، فإن كل حالة تصدر بشأنها استنتاجات وتوصيات هي حالة فريدة وينبغي النظر فيها ضمن سياقها الخاص، انظر:

ILO, *Freedom of Association: Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association*, sixth edition, 2018, para. 9.

^{١٠٩} انظر المادة ٢ من الاتفاقية رقم ٩٧. غير أن القوانين أو اللوائح الوطنية تحدد مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة (المادة ٩(١)).

العاملون في الاقتصاد غير المنظم والعاملون لحسابهم الخاص،^{١١٠} وقد أشارت تعليقات متعددة للجنة الخبراء إلى تطبيق الاتفاقية رقم ٨٧ على عمال المنصات.^{١١١} وشددت لجنة الحرية النقابية على أن معيار تحديد الأشخاص المشمولين بالحقوق في التنظيم النقابي لا يستند إلى وجود علاقة استخدام.^{١١٢}

٦٢. وتنطبق اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) على "العمال" (المادة ١).^{١١٣} وذكرت لجنة الخبراء أن الحق في المفاوضة الجماعية ينبغي أن يشمل أيضاً المنظمات الممثلة للعاملين لحسابهم الخاص.^{١١٤} وأعدت التأكيد على ذلك في الدراسة الاستقصائية العامة التي أجرتها عام ٢٠٢٠ من خلال الإشارة إلى قابلية تطبيق المجموعة الكاملة من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بصرف النظر عن الوضع من حيث الاستخدام.^{١١٥} ويتعلق العديد من تعليقات لجنة الخبراء تحديداً بتطبيق الاتفاقية رقم ٩٨ على عمال المنصات.^{١١٦} ووردت حالتان^{١١٧} طلبت فيهما لجنة الحرية النقابية من الحكومات المعنية أن تقوم بما يلي:

إجراء مشاورات ... مع كافة الأطراف المعنية بهدف إيجاد حل يقبله الجميع لضمان أن يتمتع العاملون لحسابهم الخاص تمتعاً كاملاً بالحقوق النقابية بغرض تعزيز مصالحهم والدفاع عنها، بما في ذلك عن طريق المفاوضة الجماعية؛ ... وبالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين المعنيين، تحديد خصائص العاملين لحسابهم الخاص الذين لهم تأثير على المفاوضة الجماعية بغية تطوير آليات مفاوضة جماعية محددة بالنسبة للعاملين لحسابهم الخاص، حسب الاقتضاء.

٦٣. وفي حين أن أغلبية المشاركين في اجتماع الخبراء بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات أيدوا وجهات النظر التي أعربت عنها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، إلا أن مجموعة أصحاب العمل شككت في إمكانية تطبيق الاتفاقية رقم ٩٨ على جميع عمال المنصات. وكانت وجهة نظرهم أن المادة ٤ من الاتفاقية رقم ٩٨ تجعل الحق في المفاوضة الجماعية مرهوناً بوجود علاقة استخدام.^{١١٨} وقد اتخذت مجموعة أصحاب العمل هذا الموقف أيضاً في هيئات الإشراف في مناسبات عديدة.^{١١٩}

العمل الجبري

٦٤. تحمي اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) "أي شخص" يفرض عليه العمل أو الخدمة (المادة ٢(١)).^{١٢٠} أما اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥) فتحظر "أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري" في خمسة ظروف محددة (المادة ١). وقد ذكرت لجنة الخبراء صراحةً أن الاتفاقيتين رقم ٢٩ ورقم ١٠٥ لا تشتملان على أحكام تحد من نطاق تطبيقهما عبر استبعاد فئات معينة من العمال، وأنهما وضعتا بقصد حماية جميع سكان البلدان التي صدقت عليهما.^{١٢١} ولا يبدو أن هناك أي فجوة في نطاق تطبيق الاتفاقيتين المتعلقتين بالعمل الجبري أو في المسائل المشمولة بهما.

^{١١٠} منظمة العمل الدولية، *إضفاء وجه إنساني على العولمة*، التقرير ILC.101/III/1B، ٢٠١٢، الفقرة ٥٣.

^{١١١} انظر:

CEACR, Direct request – Convention No. 87 – Greece, adopted in 2021; CEACR, Direct request – Convention No. 87 – Canada, adopted in 2020.

^{١١٢} منظمة العمل الدولية، *Freedom of Association: Compilation*، الفقرتان ٣٢٦ و ٣٣٠.

^{١١٣} مع ذلك، تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة (المادة ٥(١))، ولا تتناول الاتفاقية وضع موظفي الخدمة العامة العاملين في إدارة الدولة، ولا تفسر بأي حال على وجه يسيء إلى حقوقهم أو مركزهم (المادة ٦).

^{١١٤} منظمة العمل الدولية، *إضفاء وجه إنساني على العولمة*، الفقرة ٢٠٩.

^{١١٥} انظر: ILO, *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape*, ILC.109/III(B), 2020, para. 327.

^{١١٦} انظر:

CEACR, Direct request – Convention No. 98 – Belgium, adopted in 2020; CEACR, Direct request – Convention No. 98 – Canada, adopted in 2020.

^{١١٧} انظر:

ILO, *376th Report of the Committee on Freedom of Association*, GB.325/INS/12, 2015, para. 351(b); ILO, *363rd Report of the Committee on Freedom of Association*, GB.313/INS/9, 2012, para. 467(e).

^{١١٨} منظمة العمل الدولية، *تحليل الفجوة المعيارية بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات*، الفقرة ١٠.

^{١١٩} انظر على سبيل المثال، ٢٠١٦، *Committee on Application of Standards, Individual Case – Discussion: Convention No. 98 – Ireland*.

^{١٢٠} أعيد التأكيد على التعريف في بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) (المادة ١(٣)).

^{١٢١} منظمة العمل الدولية، *إضفاء وجه إنساني على العولمة*، الفقرة ٢٦١.

عمل الأطفال

٦٥. تُلزم اتفاقية الحد الأدنى للسُن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) الدول الأطراف في الاتفاقية برفع الحد الأدنى لسُن "القبول في الاستخدام أو العمل" بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث (المادة ١). وذكرت لجنة الخبراء أنَّ الاتفاقية رقم ١٣٨ تسري على كافة قطاعات النشاط الاقتصادي وتغطي أشكال الاستخدام أو العمل كلها، سواء كانت هناك علاقة استخدام تعاقدية أم لا، بما في ذلك العمل للحساب الخاص والعمل بدون أجر والعمل في الاقتصاد غير المنظم.^{١٢٢} وتطبق اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢) على "جميع الأشخاص" دون سن الثامنة عشرة (المادة ٢). وأكدت لجنة الخبراء صراحةً أنَّ الاتفاقية تسري بالقدر نفسه على الأطفال المستخدمين والأطفال العاملين لحسابهم الخاص.^{١٢٣} ولا يبدو أنَّ هناك أي فجوة في نطاق تطبيق الاتفاقيتين المتعلقتين بعمل الأطفال أو في المسائل المشمولة بهما.

تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة

٦٦. تنص اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) على مبدأ المساواة في الأجر بين "العمال والعاملات" عن عمل ذي قيمة متساوية (المادة ١). وتسري اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) على "الاستخدام أو المهنة" (المادة ١). ووفقاً للجنة الخبراء، تنطبق الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١ على جميع العمال من المواطنين وغير المواطنين وفي كافة قطاعات الأنشطة وفي القطاعين العام والخاص وفي الاقتصاد المنظم والاقتصاد غير المنظم.^{١٢٤} وتطبق اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) على "جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى فئات العمال كافة" (المادة ٢). وأكدت لجنة الخبراء على ضرورة تغطية جميع العمال، سواء العاملين بدوام كامل أو جزئي أو على نحو مؤقت أو في إطار أشكال أخرى من الاستخدام أو في العمالة مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر.^{١٢٥}

٦٧. وفيما يتعلق بالمساواة وعدم التمييز، لا يبدو أنَّ هناك فجوات في نطاق تطبيق المعايير المعنية، غير أنَّ بعض المشاركين في اجتماع الخبراء بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات ذكروا أنَّ الوقاية من مظاهر التحيز التمييزية في استخدام الخوارزميات في سياق عمل المنصات يمثل فجوة (انظر أدناه تحت عنوان "الخوارزميات").

٦٨. وتسري اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) على "العمال والأشخاص الآخرين في عالم العمل، بمن فيهم: المستخدمون كما يرد تعريفهم في القوانين والممارسات الوطنية، فضلاً عن الأشخاص العاملين بغض النظر عن وضعهم التعاقد، والأشخاص الصالكون في التدريب، بمن فيهم الأشخاص الصالكون في التدريب والتلمذة الصناعية والعمال الذين أنهي استخدامهم والمتطوعون والباحثون عن عمل وطالبو الوظائف والأفراد الذين يمارسون سلطة صاحب العمل أو واجباته أو مسؤولياته" (المادة ٢). وعليه، يبدو أنَّ نطاقها لا يؤدي إلى نشوء فجوة عند تطبيقها على العاملين لحسابهم الخاص. كما تنطبق هذه الاتفاقية تحديداً على ظاهرة العنف والتحرش التي تحدث خلال "الاتصالات المرتبطة بالعمل، بما فيها تلك التي تنتجها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات" (المادة ٣).

السلامة والصحة المهنيّتان

٦٩. ليست اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيّتين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) مقيدة في نطاق تطبيقها، فهي تنص على أن تعزز كل دولة عضو حق العمال في بيئة عمل آمنة وصحية وتعمل على الارتقاء بهذا الحق على جميع المستويات ذات الصلة (المادة ٣(٢)). أمّا توصية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيّتين، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٧) المصاحبة للاتفاقية، فتتص صراحةً على أنه ينبغي للنظام الوطني للسلامة والصحة المهنيّتين أن يوفر تدابير مناسبة "لحماية جميع العمال، ولا سيما العمال في القطاعات مرتفعة المخاطر والعمال المستضعفون، كما هو الحال بالنسبة للعمال في الاقتصاد غير المنظم والعمال المهاجرين والعمال الشباب" (الفقرة ٣).

٧٠. وتشترط اتفاقية السلامة والصحة المهنيّتين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) على الدول المصدقة أن تضع سياسة وطنية متسقة للسلامة والصحة المهنيّتين وبيئة العمل، وأن تنفذ هذه السياسة وتستعرضها بصورة دورية". وتنطبق حقوق وواجبات العمال الواردة في الاتفاقية على "جميع الأشخاص المستخدمين، بما في ذلك موظفو الدولة"، طبقاً لتعريف مصطلح "العامل" في مفهوم الاتفاقية (المادة ٣(ب)).

^{١٢٢} منظمة العمل الدولية، *إضفاء وجه إنساني على العولمة*، الفقرة ٣٣٢.

^{١٢٣} منظمة العمل الدولية، *إضفاء وجه إنساني على العولمة*، الفقرة ٤٣٣.

^{١٢٤} منظمة العمل الدولية، *إضفاء وجه إنساني على العولمة*، الفقرتان ٦٥٨ و ٧٣٣.

^{١٢٥} انظر:

٧١. وبالتالي، وبالرغم من أن المبدأ والحق الأساسي في بيئة عمل آمنة وصحية يطبق على الجميع، إلا أن نطاق تطبيق الاتفاقية رقم ١٥٥ لا يشمل العاملين لحسابهم الخاص. لكن توصية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٦٤) التي تكمل الاتفاقية رقم ١٥٥، تنص على أنه "ينبغي العمل على اتخاذ التدابير اللازمة والممكنة عملياً لشمول العاملين لحسابهم الخاص بحماية مماثلة لتلك التي تنص عليها" الاتفاقية رقم ١٥٥ والتوصية رقم ١٦٤ (الفقرة ١(٢)).

سياسة العمالة وتعزيزها

٧٢. لا يبدو أن هناك أي فجوة في نطاق تطبيق اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) أو في المسائل المشمولة بها. إذ تقتضي الاتفاقية من الدول الأعضاء أن تعلن وتتبع سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز "العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية" (المادة ١)، وأشارت لجنة الخبراء إلى أن الاتفاقية تنطبق على جميع العمال، سواء كانوا يعملون لدى الغير أو لحسابهم الخاص. ١٢٦ ويشير القسم رابعاً من توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩) بصورة محددة إلى تسهيل تطوير التكنولوجيا (الفقرة ٢٠)، وتنص التوصية أيضاً على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تسعى إلى ضمان أن تزال بقدر الإمكان الآثار السلبية للتغيرات التكنولوجية على العمالة (الفقرة ٢٢(ج)).

٧٣. وتطبق اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١) على "جميع فئات العمال" وعلى "جميع فروع النشاط الاقتصادي" (المادة ٢(٢)). وتُعرّف "وكالات الاستخدام الخاصة" على أنها أي شخص طبيعي أو اعتباري، مستقل عن السلطات العامة، يقدم خدمة أو أكثر من خدمات سوق العمل المدرجة في الاتفاقية (المادة ١(١)). ووفقاً للجنة الخبراء، يشمل ذلك التعريف عموماً كل وسيط استخدام أو مقدم خدمات مباشرة خارج نطاق إدارات التوظيف العامة، إلا أن اللجنة لم تعتمد رأياً بشأن ما إذا كان يمكن اعتبار بعض منصات العمل الرقمية بمثابة وكالات استخدام خاصة.

٧٤. وأشار العديد من المشاركين في اجتماع الخبراء إلى وجود فجوة مواضيعية بشأن علاقات العمل متعددة الأطراف في اقتصاد المنصات، إما لأن معايير منظمة العمل الدولية لا تنطبق كلياً عليها أو لأن الامتثال للمعايير وإنفاذها يطرحان تحديات إضافية.

علاقة الاستخدام

٧٥. تدعو توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨) إلى اعتماد سياسة وطنية لحماية "العمال الذين يؤدون عملهم في إطار علاقة استخدام" ترمي إلى مكافحة "علاقات الاستخدام المستترة"، بغية ضمان أن العمال المستخدمين وفق هذا النوع من العلاقات يتمتعون بالحماية التي يحق لهم بها. ويشير هذا التقرير إلى أن تصنيف عمال المنصات كان موضوع العديد من قرارات المحاكم في العالم. وأقر المشاركون في اجتماع الخبراء وأعضاء مجلس الإدارة بضرورة مكافحة الاستخدام المستتر واعتبروا أن هذه التوصية ملائمة تماماً في سياق اقتصاد المنصات.

الأجور

٧٦. تنطبق اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥) على "كل من يتقاضون أجراً أو يستحقونه" (المادة ٢(١)). ويشير تعريف "الأجور" إلى أي مكافأة أو كسب يدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب (المادة ١). وتسري اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، ١٩٩٢ (رقم ١٧٣) على "كل العاملين بأجر وعلى جميع فروع النشاط الاقتصادي" (المادة ٤(١)). وتغطي اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١) "جميع العاملين بأجر الذين تقتضي شروط استخدامهم هذه التغطية" (المادة ١(١)).

٧٧. وتطبق الاتفاقيات ذات الأرقام ٩٥ و ١٧٣ و ١٣١ على المستخدمين دون سواهم. وبالتالي فإن الاتفاقية رقم ١٣١ لا تنطبق على عمال المنصات المصنفين بأنهم عاملون لحسابهم الخاص. ولا تشمل معايير منظمة العمل الدولية الحالية مسألة الشفافية المتعلقة بالأجور، لكنها تصبح ذات صلة حيثما تؤدي الخوارزميات دوراً في تحديد الأجور.

وقت العمل

٧٨. تنطبق اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠ (رقم ٣٠) على "المستخدمين" ولا سيما في المؤسسات التجارية (المادة ١). وتحدد عدد ساعات العمل الاعتيادية عند ٨ ساعات يومياً و ٤٨ ساعة في الأسبوع وتنص على استثناءات محدودة مؤقتة أو دائمة وتنظم دفع الأجر المتعلق بالعمل الإضافي. وترى لجنة الخبراء أن الغرض من الاتفاقية رقم ٣٠ هو تطبيق معايير ساعات العمل المنصوص عليها في اتفاقية ساعات العمل في الصناعة، ١٩١٩ (رقم ١) على جميع الأشخاص غير

المشمولين بتلك الاتفاقية، مع استثناءات محدودة تضم الخدمة المنزلية. وكان الهدف منها وضع الموظفين بأجر على قدم المساواة مع زملاء العمل في قطاع الصناعة.^{١٢٧} وتعزف الاتفاقية رقم ٣٠ "ساعات العمل" على أنها "الوقت الذي يكون المستخدمون أثناءه تحت تصرف صاحب العمل".

٧٩. وتنطبق الاتفاقية رقم ٣٠ على المستخدمين دون سواهم، ولا يشمل نطاقها الخدمة المنزلية. ولم تتطرق لجنة الخبراء تحديداً إلى مسألة "مدة الانتظار" في إطار عمل المنصات، بيد أنها ناقشت المفهوم ذا الصلة بالوقت المقضي "تحت الطلب" أو في "الاحتياط".^{١٢٨} وخلصت إلى أن الوقت الذي يقضيه العامل "تحت الطلب" قد يُنظر إليه أو لا يُنظر إليه باعتباره "ساعات عمل" بالمعنى المقصود في الاتفاقية، اعتماداً على مدى تقييد العامل في ممارسة أنشطة شخصية خلال تلك الفترة. وترى لجنة الخبراء أنه عندما لا يعتبر هذا الوقت "ساعات عمل"، ينبغي أن يظل المستخدم مستحقاً لبعض الأجر تقديراً للوقت الذي يقضيه "تحت الطلب". وعليه، فإن مسألة فترات الانتظار والأجور المتعلقة بها يمكن اعتبارها فجوة معيارية. وتضم الفجوات الأخرى ما يلي:

- إلى أي مدى يمكن إرساء حدود بالنسبة إلى العمل الإضافي؛
- إلى أي مدى يمكن إرساء حدود بالنسبة إلى إجمالي عدد ساعات العمل التي يؤديها العمال الذين لديهم أكثر من وظيفة واحدة؛
- حماية قدرة العمال على قطع الاتصال بالمنصة دون عواقب.

الخوارزميات

٨٠. لا تتطرق معايير العمل الدولية تحديداً إلى المسائل المتعلقة باستخدام الخوارزميات. وعلى حد ما يناقشه هذا التقرير، تُستخدم الخوارزميات في تنظيم العمل والإشراف عليه وتقييمه وتعتمد اعتماداً كبيراً على معالجة البيانات الشخصية.

حماية البيانات الشخصية للعمال

٨١. لا ينظم أي معيار عمل دولي حماية البيانات الشخصية للعمال تنظيمياً شاملاً. وتتضمن بعض معايير منظمة العمل الدولية أحكاماً متصلة بحماية البيانات الشخصية للعمال، غير أن هذه الأحكام محدودة النطاق بحيث لا تنطبق مثلاً إلا على الحالات المتعلقة بوكالات الاستخدام الخاصة (اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١) وتوصية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨٨))، أو على العمال المنزليين (اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)). كذلك، قد تحصر معايير منظمة العمل الدولية اهتمامها بأنواع معينة من البيانات، لا سيما البيانات الصحية (توصية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٧١) وتوصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)).

٨٢. وفي عام ١٩٩٦، اعتمد اجتماع للخبراء في منظمة العمل الدولية مدونة ممارسات بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال،^{١٢٩} وهذه المدونة غير ملزمة قانوناً ولا تدرج ضمن معايير العمل الدولية. وتركز المدونة التي تكملها تعليقات صادرة عن منظمة العمل الدولية، على جمع البيانات الشخصية وأمنها وتخزينها، بالإضافة إلى استخدامها ونقلها إلى أطراف ثالثة. وتُعد مدونة الممارسات أيضاً الحقوق الفردية والجماعية للعمال وتنظم المعالجة الآلية للبيانات والرصد الإلكتروني. وفيما يتعلق بعمل المنصات، فإن الرصد الرقمي والحق في الوصول إلى البيانات الشخصية مشمولان إلى حد ما بالمبادئ الواردة في مدونة الممارسات. غير أن المدونة لا تتطرق بصورة محددة إلى موضوع قابلية نقل البيانات.

الضمان الاجتماعي

٨٣. إن اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) توفر للحكومات خياراً من البدائل لتحديد نطاق الحماية. فحسب نوع الإعانة المعنية، يشار إما إلى الموظفين أو السكان النشطين اقتصادياً أو المقيمين (المواد ٩ و ١٥ و ٢١ و ٢٧ و ٣٣ و ٤١ و ٤٨ و ٥٥ و ٦١). وكما ذكرت لجنة الخبراء، فإن الاتفاقية تتجنب تعريف الأشخاص المحميين من حيث المفاهيم القانونية البحتة.^{١٣٠}

^{١٢٧} انظر:

ILO, *Hours of Work: From Fixed to Flexible?*, International Labour Conference, 93rd Session, Report III (Part 1B), 2005, para. 10.

^{١٢٨} انظر: ILO, *Hours of Work*, para. 51.

^{١٢٩} انظر: ILO, *Protection of Workers' Personal Data*, 1997.

^{١٣٠} انظر:

ILO, *Social Security Protection in Old-Age: General Survey of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 76th Session, Report III (Part 4B), 1989, para. 51.

٨٤. وترسي توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) مبدأ شمولية الحماية استناداً إلى التضامن الاجتماعي، ومبدأ الإدماج الاجتماعي، بمن في ذلك الأشخاص في الاقتصاد غير المنظم (الفقرة ٣(أ) و(ه)).
٨٥. وتنطبق اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ [الجدول الأول بصيغته المعدلة عام ١٩٨٠] (رقم ١٢١) على "جميع المستخدمين، بمن فيهم التلاميذ الصناعيون، وذلك في القطاعين العام والخاص، بما في ذلك التعاونيات" (المادة ٤(١)). وتنص توصية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢١) المصاحبة لها، على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تكفل على مراحل عند الضرورة و/أو عن طريق التأمين الاختياري، تقديم إعانات إصابات العمل أو إعانات مشابهة لفئات مقررّة من العاملين لحسابهم الخاص (الفقرة ٣(ب)).
٨٦. ويجب أن يتضمن الأشخاص المحميون بموجب أحكام الضمان الاجتماعي الواردة في اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨ (رقم ١٦٨) فئات محددة من الموظفين، بمن فيهم موظفو الخدمة العامة والمتمننون (المادة ١١(١)). ويُدرج الأشخاص الذين عملوا من قبل لحسابهم الخاص ضمن فئات الأشخاص الباحثين عن عمل، الذين لم يُعترف بهم أبداً من قبل كعاطلين عن العمل أو توقف اعتبارهم كذلك، أو الذين لم ينتموا أبداً إلى نظم الحماية من البطالة أو لم يعودوا ينتمون إليها. ومن ثم، يجب أن تتلقى إعانات اجتماعية ثلاث فئات على الأقل من فئات الأشخاص الباحثين عن عمل، والمدرجة في الاتفاقية (المادة ٢٦(١)).
٨٧. وتنطبق اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) على "جميع النساء المستخدمات، بمن فيهن اللاتي يمارسن أشكالاً غير نمطية من العمل لدى الغير" (المادة ٢(١)). وترى لجنة الخبراء أنّ الاتفاقية تغطي المستخدمات بموجب عقد استخدام، سواء كان صريحاً أو ضمناً، بغض النظر عن قطاع العمالة أو المهنة.^{١٣١} وبالتالي، فإنها لا تنطبق على العاملات لحسابهن الخاص.

العمال المهاجرون

٨٨. ينطبق الجزء الأول من اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) (بشأن الهجرة في أوضاع اعتسافية) على "العمال المهاجرين كافة"؛ وينطبق الجزء الثاني (بشأن المساواة في الفرص والمعاملة) على الأشخاص الذين يهاجرون أو هاجروا من بلد إلى آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لحسابهم الخاص. ويشمل مصطلح "العامل المهاجر" في الجزء الثاني أي شخص يُقبل قانونياً بوصفه عاملاً مهاجراً. وبالرغم من أنّ الجزء الأول من الاتفاقية رقم ١٤٣ ينطبق على جميع العمال المهاجرين، بمن فيهم المقيمون في وضع غير نظامي، إلا أنّ نطاق الجزء الثاني من الاتفاقية رقم ١٤٣ يستبعد العاملين لحسابهم الخاص وفئات محدودة أخرى من العمال، ولا يشمل العمال المهاجرين من دون أوراق رسمية.^{١٣٢}
٨٩. وفيما يتعلق بالعاملين الذين يشملهم الجزء الثاني من الاتفاقية رقم ١٤٣، يُطلب من الدول المصدقة أن تتعهد بصياغة وتطبيق سياسة وطنية تستهدف تعزيز وضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجال الاستخدام والمهنة والضمان الاجتماعي والحقوق النقابية والثقافية والحريات الفردية والجماعية الأخرى (المادتان ١٠ و ١١(١)).^{١٣٣} كما يتعين على الدول المصدقة اعتماد تدابير تعالج الهجرة في ظروف تعسفية، بالتوازي مع ضمان احترام حقوق الإنسان الأساسية لجميع العمال المهاجرين، بصرف النظر عن وضعهم من حيث الهجرة.

تسوية النزاعات

٩٠. يضم عدد من معايير منظمة العمل الدولية أحكاماً بشأن تسوية النزاعات. لكن لا يوجد معيار بعينه يتناول مسألة تسوية نزاعات العمل بصفة مباشرة وشاملة، كما أنّ الإرشاد الوارد في المعايير الموجودة يفنقر بعض الشيء إلى التفصيل.^{١٣٤} واعتبر بعض المشاركين في اجتماع الخبراء بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات أنّ الوصول إلى سبل الانتصاف وآليات تسوية النزاعات يمثل فجوة معيارية فيما يتعلق بعمال المنصات.

^{١٣١} انظر: ILO, *Achieving Gender Equality at Work*, ILC.111/III/B, 2023.

^{١٣٢} انظر:

ILO, *Promoting Fair Migration: General Survey Concerning the Migrant Workers Instruments*, ILC.105/III/1B, 2016, paras 103 and 120.

العمال المستبعدون من نطاق الجزء الثاني من الاتفاقية رقم ١٤٣، مستبعدون أيضاً من نطاق تطبيق اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧).
^{١٣٣} تستبعد المادة ١١(٢) في الاتفاقيتين رقم ٩٧ ورقم ١٤٣ بعض فئات العمال المهاجرين من نطاق تطبيقهما، ولا سيما عمال الحدود وعمال البحر والفنانين والأشخاص الذين يمارسون مهنة حرة ودخلوا البلاد لفترة قصيرة (الاتفاقيتان رقم ٩٧ ورقم ١٤٣)، والأشخاص القادمون خصيصاً بقصد التدريب أو التعليم والأشخاص الذين قُبِلوا بصفة مؤقتة في البلاد لتولي وظائف ومهام محددة (الاتفاقية رقم ١٤٣).

^{١٣٤} منظمة العمل الدولية، *جدول أعمال الدورات المقبلة لمؤتمر العمل الدولي*، الوثيقة GB.346/INS/2، ٢٠٢٢، الفقرة ٣٩.

إنهاء الاستخدام

٩١. تنطبق اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) "على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى جميع الأشخاص المستخدمين" (المادة ٢(١)).^{١٣٥} وبالتالي، فإن نطاقها لا يشمل العاملين لحسابهم الخاص. وطلبت لجنة الخبراء الحصول على معلومات بشأن الضمانات المطبقة للحيلولة دون اللجوء إلى عقود محددة الأجل أو العمل للحساب الخاص عن غير طوع، بهدف تجنب تقديم أوجه الحماية المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ١٥٨.١٣٦ ولا تتناول معايير منظمة العمل الدولية الحالية بصورة شاملة مسألة العقوبات التي قد تنطوي على إيقاف أو إلغاء حساب العامل مع المنصة.

تفتيش العمل

٩٢. تنطبق اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) على الصناعة والتجارة على حد سواء. وفي هذين القطاعين، يجب أن يطبق نظام تفتيش العمل على كل أماكن العمل التي يناط فيها بمفتشي العمل تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بالعمل.^{١٣٧} وينطبق بروتوكول عام ١٩٩٥ التابع لاتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) على جميع مواقع العمل التي لا تدخل بالفعل ضمن نطاق الاتفاقية رقم ٨١.١٣٨ وتنطبق الاتفاقية وبروتوكولها مجتمعين، على كل أماكن العمل. وقد يثير تطبيقهما في اقتصاد المنصات صعوبات عملية لأن العمل لا يُنجز دائماً في مكان واحد، كما هو الحال بالنسبة إلى السائقين.

الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم

٩٣. تنطبق توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) على جميع العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم، بمن فيهم العاملون لحسابهم الخاص (الفقرة ٤). وأشار بعض المشاركين في اجتماع الخبراء بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات إلى أنّ عمل المنصات المنظم تنظيمياً جيداً من شأنه إتاحة مسارات مؤدية إلى إضفاء الصفة المنظمة، وأكدوا على أهمية التوصية رقم ٢٠٤ في هذا الصدد. ولا يبدو أنّ هناك أي فجوات معيارية في التوصية رقم ٢٠٤ من حيث نطاق تطبيقها أو المسائل التي تغطيها.

ملخص ملاءمة معايير العمل الدولية بالنسبة إلى المنصات

٩٤. توفر معايير العمل الدولية إطاراً هاماً من أجل تعزيز العمل اللائق في اقتصاد المنصات. ويتسم العديد من معايير منظمة العمل الدولية بأنه قابل للتطبيق مباشرة على عمال المنصات سواء كانوا عاملين بأجر أم بغير أجر. ويمكن ملاحظة نطاق التطبيق الواسع هذا في المعايير ذات الصلة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والعنف والتحرش وتعزيز العمالة وبعض المبادئ الرئيسية المتعلقة بحماية العمال المهاجرين.

٩٥. بيد أنّ هناك فجوات ملحوظة في نطاق التطبيق في عدة معايير، بالإضافة إلى فجوات مواضيعية. وتنشأ هذه الفجوات لأنّ المعايير الحالية لا تنطبق على السمات التي يتميز بها عمل المنصات، أو لا تتناول التطورات الجديدة الناجمة عن التغيرات التكنولوجية. وتتمثل إحدى المسائل الهامة في استخدام الخوارزميات وتأثيرها الذي يطال الشروط والظروف المؤثرة على عمال المنصات، على نحو ما يتناوله هذا التقرير في جميع أجزائه. ولا يوجد معيار من معايير منظمة العمل الدولية يتناول هذا الموضوع، كما لا يوجد معيار من معايير منظمة العمل الدولية يتعلق بحماية البيانات الشخصية للعمال. وفيما يتعلق بالنزاعات وإنهاء الاستخدام، هناك فجوات معيارية أيضاً، وهي بالغة الأهمية نظراً إلى الطبيعة العابرة للحدود التي يتسم بها عمل المنصات عبر الإنترنت، وهو بحد ذاته ليس موضوعاً لمعيار محدد. ويناقش هذا التقرير جميع هذه المسائل بشكل مفصل.

٩٦. وفي النهاية، من الجدير بالذكر أنّ التصنيف الصحيح للعمال هو مسألة هامة في اقتصاد المنصات كما أنه من التدابير الرئيسية الرامية إلى محاربة علاقات الاستخدام المستترة، وفقاً لما أشار إليه اجتماع الخبراء ودورتي مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢ وأذار/مارس ٢٠٢٣.

^{١٣٥} انظر أيضاً توصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٦٦)، الفقرة ٢(١).

^{١٣٦} انظر: CEACR, *Observation* – Convention No. 158 – Finland, adopted in 1999.

^{١٣٧} الاتفاقية رقم ٨١، المادتان ٢ و٢٣.

^{١٣٨} المادة ١(٣) من بروتوكول عام ١٩٩٥ التابع لاتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧.

٢-٣ نطاق التدخلات التنظيمية في الدول الأعضاء

٩٧. يستعرض هذا القسم من التقرير القوانين والممارسات المتعلقة بعمل المنصات الرقمية، ويشمل معاينة للصكوك ذات الطابع التشريعي،^{١٣٩} التي اعتمدتها الدول الأعضاء.^{١٤٠}
٩٨. ويشمل هذا الاستعراض مجموعة من ٤١ صكاً تشريعياً من جميع أرجاء العالم حددتها منظمة العمل الدولية حتى وقت صياغة هذا التقرير وتتناول بشكل صريح جوانب العمل اللائق في المنصات الرقمية. وقد لا تشمل المعلومات المعروضة جميع التشريعات المعنية المعتمدة وينبغي بالتالي اعتبارها معلومات دلالية غير حصرية. ويشير هذا التقرير إلى عدد من القوانين الأخرى ذات الصلة المباشرة بهذا الموضوع، بما فيها الصكوك الإقليمية، والمتعلقة بالضرائب وقانون المنافسة وخصوصية البيانات بالإضافة إلى الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. كما أنّ تنظيم عمل المنصات دينامي ويتطور بخطى سريعة بالتزامن مع مقترحات التشريعات قيد البحث في العديد من الولايات القضائية، ومنها أستراليا والبرازيل وكولومبيا وكوستاريكا والاتحاد الأوروبي وبيرو والفلبين وأوروغواي. ويوفر التقرير أيضاً لمحات عن تلك المقترحات.
٩٩. وتتباين البلدان في أسلوب تنظيم عمل المنصات، لكنه يشمل بوجه عام ما يلي:
- (أ) تعديلات على تشريعات العمل الحالية كي تشمل عمل المنصات (على سبيل المثال، في بلجيكا وشيلي وكرواتيا وفرنسا وإيطاليا والبرتغال)؛
- (ب) تشريعات محددة مستقلة بشأن عمل المنصات (على سبيل المثال، في الصين ومقاطعة أونتاريو الكندية)؛
- (ج) تشريعات قائمة على القطاع (على سبيل المثال مدينة سياتل وولاية واشنطن، الولايات المتحدة)؛
- (د) قوانين متخصصة تدرج عمل المنصات في حماية العمل و/أو الحماية الاجتماعية (على سبيل المثال، قوانين الضمان الاجتماعي في الهند وجمهورية كوريا).
١٠٠. بالإضافة إلى هذه النهج، تدرج المنصات وعمال المنصات أيضاً - تبعاً لتصنيفهم - ضمن نطاق القوانين المتعلقة بالعمالة بأجر أو العمل للحساب الخاص أو العمل غير المستقل للحساب الخاص.
١٠١. وفيما يتعلق بنطاق هذه الصكوك التشريعية، فإنّ الصكوك المختارة تركز على المنصات التي تربط قطاعات الأعمال والعملاء مع العمال، سواء عن طريق تادية دور جهة وسيطة أم عن طريق التعامل المباشر مع العمال من أجل توفير خدمات معينة. ومن ضمنها، يبرز تنظيم منصات نقل الركاب و/أو توصيل الطلبات بصفته أكثر أشكال التدخلات شيوعاً بعد أن تناوله العديد من الصكوك القانونية. لكن ظهر في حالات أخرى أنّ تطبيق الصكوك المستعرضة أوسع نطاقاً، لأنها تنظم بدرجات متفاوتة منصات العمل في الموقع ومنصات العمل عبر الإنترنت معاً، وبذلك تشمل أشكالاً أخرى من العمل في الموقع مثل العمل المنزلي والعمل عبر الإنترنت.
١٠٢. وتستبعد بعض القوانين واللوائح من نطاق تطبيقها أنشطة اقتصادية محددة تنفذ عبر المنصات. وعلى سبيل المثال، يستبعد القانون في شيلي بصورة محددة الشركات التي "تكتفي بنشر الإعلانات عن توفير الخدمات من قبل شخص طبيعي أو اعتباري، أو الإعلانات عن بيع أو تأجير الممتلكات المنقولة وغير المنقولة".^{١٤١} وفي كرواتيا، ينص التشريع على أنه لا ينطبق على المنصات "التي تكون غايتها الرئيسية هي تقاسم الموارد أو إعادة بيع السلع أو الخدمات"،^{١٤٢} ويستبعد القانون في بلجيكا بشكل صريح من تعريفه المنصات "التي تكون غايتها الرئيسية هي الاستفادة من الأصول أو تقاسمها أو إعادة بيع السلع أو الخدمات، أو تلك التي تقدم خدمات غير هادفة للربح".^{١٤٣}
١٠٣. وتتباين جوانب عمل المنصات التي جرى تنظيمها تبايناً كبيراً. وتركز بعض التشريعات على مجالات محددة مثل ما يلي:

^{١٣٩} لأغراض هذا التقرير، تشير عبارة الصكوك ذات الطابع التشريعي إلى القوانين واللوائح والأوامر والقواعد والتوجيهات التي اعتمدتها الدول أو الحكومات الوطنية.

^{١٤٠} يشير هذا الاستعراض أيضاً إلى التشريع دون الوطني على مستوى الولايات في الهند والولايات المتحدة.

^{١٤١} انظر: Law No. 21.431 of 8 March 2022, art. 152 quater Q, Chile, Labour Code as amended by

^{١٤٢} انظر: (7) 221c, Croatia, Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022, art.

^{١٤٣} انظر: (b) 1(1), Belgium, Law of 3 October 2022 Establishing Various Provisions Relating to Work, art. 337/3, para.

- إدراج عمال المنصات ضمن نطاق تغطية الحماية الاجتماعية (كما في الهند وجمهورية كوريا)؛
 - وضع قواعد تتعلق بإلغاء التفعيل والأجور والحد الأدنى للأجور (كما في ثلاثة قوانين داخلية في مدينة سياتل، الولايات المتحدة)؛
 - إنشاء لجنة ثلاثية من أجل إعداد مقترحات بشأن تنظيم عمل المنصات (كما في البرازيل).
١٠٤. وفي حالات أخرى، تركّز القوانين على جوانب متعددة من عمل المنصات مثل العقود والشفافية والخوارزميات والأجور وإلغاء التفعيل ومسائل أخرى (كما في مقاطعة أونتاريو الكندية وشيلي وكرواتيا والبرتغال). وهناك موضوع تكرر ذكره نسبياً في التشريعات هو موضوع علاقة الاستخدام، إذ اشتمل ١٢ قانوناً على افتراضات قانونية بشأنه.
١٠٥. ويستعرض هذا التقرير أيضاً الاتفاقات الجماعية الراهنة التي تتناول جوانب محددة من ظروف العمل وشروط الاستخدام المتعلقة بالعمل في المنصات والتي سيجري استعراضها تبعاً في الفصول المقبلة. وفي هذا الشأن أيضاً، لا يهدف التقرير إلى توفير استعراض شامل للاتفاقات الجماعية القائمة.
١٠٦. وأخيراً، يوفر هذا التقرير لمحات عن الجوانب الأوسع نطاقاً للأطر التنظيمية ذات الصلة بالعمل اللائق في اقتصاد المنصات، بما في ذلك تفاعلها مع قانون الضرائب ونظم إصدار التراخيص والإبلاغ وقانون المنافسة. وتهدف هذه المبادرات إلى رسم صورة أوسع نطاقاً للمشهد التنظيمي لاقتصاد المنصات، وفي حين أنها ليست مذكورة في الجدول أدناه، فهذا لا ينفي صلتها بالموضوع.
١٠٧. ويعرض الجدول ٥ موجزاً لنطاق التشريع الذي تناوله هذا الاستعراض.

◀ الجدول ٥: الصكوك القانونية بشأن عمل المنصات

الولاية القضائية	التشريع	المنصات المشمولة	تصنيف علاقة الاستخدام	العمل و/أو الضمان الاجتماعي	الحوار الاجتماعي أو التمثيل	مجالات أخرى ^١
		منصات العمل في الموقع	منصات العمل عبر الإنترنت			
بلجيكا	القانون الصادر في ٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢ الذي يرسّي أحكاماً متنوعة بشأن العمل	X	X	X		
البرازيل	القانون البرازيلي رقم 14.297/2022 الصادر في ٥ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢	X		X		
البرازيل	المرسوم رقم 11.513 الصادر في ١ أيار/مايو ٢٠٢٣	X			X	
كندا (أونتاريو)	قانون حقوق عمال المنصات الرقمية الصادر في ١١ نيسان/أبريل ٢٠٢٢ (لم يدخل حيز التنفيذ بعد)	X ^٣		X		X
شيلي	قانون العمل بصيغته المعدلة بالقانون رقم 21.431 الصادر في ٨ آذار/مارس ٢٠٢٢	X	X	X	X	X
شيلي	القانون رقم 21.553 الصادر في ١٠ نيسان/أبريل ٢٠٢٣ بشأن تطبيقات نقل الركاب والخدمات المقدمة عبرها	X				X

الولاية القضائية	التشريع	المنصات المشمولة		تصنيف علاقة الاستخدام	العمل والضمان الاجتماعي	الحوار الاجتماعي أو التمثيل	مجالات أخرى ^١
		منصات العمل في الموقع	منصات العمل عبر الإنترنت				
الصين	المبادئ التوجيهية الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي بشأن إبرام عقود العمل والاتفاقات الخطية من أجل العمال في أشكال الاستخدام الجديدة (تنفيذ تجريبي)، ٢١ شباط/فبراير ٢٠٢٣	X	X		X		
الصين	رأي إرشادي صادر عن وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي ووزارات أخرى بشأن صون حقوق العمل ومصالح العمال في أشكال الاستخدام الجديدة، تموز/يوليه ٢٠٢١	X	X	X	X		X
كرواتيا	قانون العمل بصيغته المعدلة بالقانون رقم NN 151/22 الصادر في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢؛	X	X	X	X		X
مصر	القرار رقم 2180 لعام ٢٠١٩؛ قانون تقاسم الركوب رقم 87 لعام ٢٠١٨	X			X		X
فرنسا	القانون رقم 1088-2016 الصادر في ٨ آب/أغسطس ٢٠١٦ بشأن العمل وتحديث علاقات العمل وتأمين المسارات المهنية	X	X	X	X		X
فرنسا	القانون رقم 1428-2019 الصادر في ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩، قانون توجيهي بشأن الحراك يعطل قانون العمل	X			X		X
فرنسا	القانون رقم 139-2022 الصادر في ٧ شباط/فبراير ٢٠٢٢ بشأن الشروط والأحكام المتعلقة بتمثيل العاملين لحسابهم الخاص	X	X	X	X		
فرنسا	القرار رقم 484-2021 الصادر في ٢١ نيسان/أبريل ٢٠٢١ عن هيئة العلاقات الاجتماعية في منصات العمل	X	X	X	X	X	X

الولاية القضائية	التشريع	المنصات المشمولة		تصنيف علاقة الاستخدام	العمل والضمان الاجتماعي	الحوار الاجتماعي أو التمثيل	مجالات أخرى ^١
		منصات العمل في الموقع	منصات العمل عبر الإنترنت				
فرنسا	القانون رقم 2020-1266 الصادر في ١٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠ والذي ينظم الاستغلال التجاري للأطفال تحت سن ١٦ عاماً في منصات الإنترنت		X		X		
اليونان	القانون رقم 4808/2021 الصادر في ١٩ حزيران/يونيه ٢٠٢١	X	X	X	X	X	
الهند	قانون الضمان الاجتماعي لعام ٢٠٢٠	X	X		X		
الهند	المبادئ التوجيهية المتعلقة بمجمعي العريبات ذات المحركات لعام ٢٠٢٠	X			X		
الهند (راجاستان)	قانون عمال الأعمال الصغيرة القائمة على المنصات (تسجيلهم ورعايتهم) لعام ٢٠٢٣	X	X		X		
إندونيسيا	لائحة صادرة عن وزير النقل، رقم PM 118 لعام ٢٠١٨ (Permenhub 118/2018)	X					X
إندونيسيا	لائحة صادرة عن وزير النقل، رقم PM 12 لعام ٢٠١٩ (Permenhub 12/2019)	X					X
إيطاليا	مرسوم تشريعي رقم 81 صادر في ١٥ حزيران/يونيه ٢٠١٥، (بصيغته المعدلة)	X		X	X		
إيطاليا	القانون رقم 128 الصادر في ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩، القاضي بتنفيذ المرسوم رقم 101 الصادر في ٣ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩	X			X	X	X
كازاخستان	القانون الاجتماعي لجمهورية كازاخستان، الصادر بتاريخ ٢٠ نيسان/أبريل ٢٠٢٣، رقم 224-VII	X	X	X			
كينيا	الهيئة الوطنية للنقل والسلامة (شركات النقل، شركاتها ومالكوها وسائقوها وركابها) اللوائح الصادرة في ٢٠ حزيران/يونيه ٢٠٢٢	X			X		X

الولاية القضائية	التشريع	المنصات المشمولة		تصنيف علاقة الاستخدام	العمل و/أو الضمان الاجتماعي	الحوار الاجتماعي أو التمثيل	مجالات أخرى ^١
		منصات العمل في الموقع	منصات العمل عبر الإنترنت				
مالطة	أمر صادر عن مجلس الأجور بشأن تنظيم أجور عمال منصات التوصيل الرقمية الصادر في ٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢	X	X	X	X		X
البرتغال	قانون العمل بصيغته المعدلة بالقانون رقم 13/2023 الصادر في ٣ نيسان/أبريل ٢٠٢٣	X	X	X	X		X
البرتغال	القانون رقم 45/2018 الصادر في ١٠ آب/أغسطس ٢٠١٨	X			X		X
جمهورية كوريا	قانون التأمين ضد الحوادث الصناعية وتعويضاتها لعام ٢٠١٩	X			X		
جمهورية كوريا	قانون تأمين العمالة رقم 17859 الصادر في ٥ كانون الثاني/يناير ٢٠٢١	X			X		
جمهورية كوريا	قانون الصحة والسلامة لعام ٢٠١٧	X			X		
اسبانيا	القانون رقم 12/2021 ("قانون الركاب")	X		X	X		X
جمهورية تنزانيا المتحدة	الأمر رقم LATRA/01/2022 الصادر بموجب لوائح هيئة النقل البري (المتعلقة بالتعريفات) في ١٤ آذار/مارس ٢٠٢٠	X			X		X
الولايات المتحدة (ولاية كاليفورنيا)	قانون العمل المعدل بالقانون رقم AB5 الصادر في ١٨ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩ ^٦	X		X	X		
الولايات المتحدة (ولاية إنديانا)	قانون مجلس النواب المسجل رقم 1125 المعدل لقانون إنديانا لعام ٢٠٢٣ ^٧	X		X	X		X
الولايات المتحدة (مدينة نيويورك)	القانون الإداري لمدينة نيويورك بصيغته المعدلة بالقوانين ذات الأرقام 2021/117؛ 2021/116؛ 2021/110؛ 2021/114؛ 2021/118 لعام ٢٠٢١	X			X		X

الولاية القضائية	التشريع	المنصات المشمولة		تصنيف علاقة الاستخدام	العمل والضمان الاجتماعي	الحوار الاجتماعي أو التمثيل	مجالات أخرى ^١
		منصات العمل في الموقع	منصات العمل عبر الإنترنت				
الولايات المتحدة (مدينة سياتل)	قانون بلدية سياتل رقم 8.37، قرار الحد الأدنى لأجور العاملين بموجب التطبيقات لعام ٢٠٢٢ ^٨ ؛ قانون بلدية سياتل رقم 8.40، قرار الحقوق المتعلقة بإلغاء تفعيل العاملين بموجب التطبيقات لعام ٢٠٢٣ ^٩ ؛ قانون بلدية سياتل رقم 8.39، قرار الإجازة المرضية مدفوعة الأجر والوقت الآمن للعاملين بموجب التطبيقات لعام ٢٠٢٣ ^{١٠}	X			X		X
الولايات المتحدة (ولاية واشنطن)	قانون واشنطن المنقح بصيغته المعدلة بموجب مشروع قانون مجلس النواب رقم 2076 بشأن حقوق والتزامات شركات شبكات النقل وسائقيها، الصادر في ٧ آذار/ مارس ٢٠٢٢	X		X	X		X

^١ انظر:

This category covers additional provisions including the use of algorithms, workers' data protection, registration and licensing of platforms and workers.

^٢ انظر: Brazil, This law was established to respond to the COVID-19 pandemic^٣ انظر: Canada (Ontario), Other prescribed services" may be provided for in regulations^٤ انظر: Croatia, Provisions on digital labour platforms entered into force on 1 January 2024^٥ انظر:

Kazakhstan, This law sets out when platform workers will be covered by labour laws and when they will be covered by other civil law.

^٦ انظر:

United States (California), [Proposition 22 of 3 November 2020](#) repealed Law AB-5 with the effect of reclassifying app-based drivers as independent contractors, not employees, but this was declared unconstitutional by the California Supreme Court. Law AB-5 remains subject to a legal challenge.

^٧ انظر: United States (Indiana), This law comes into effect on 30 June 2024^٨ انظر: United States (City of Seattle), This law comes into effect on 13 January 2024^٩ انظر: United States (City of Seattle), This law comes into effect on 1 January 2025^{١٠} انظر:

United States (City of Seattle), This law applies to all app-based workers who work at a network company that hires more than 250 workers.

◀ الفصل ٤

تعريف المنصات وعمال المنصات

١٠٨. رأينا أعلاه أنّ النهج المتبعة في تنظيم العمل في اقتصاد المنصات متنوعة وتؤدي إلى نتائج متباينة من حيث نطاق وتعريف القوانين واللوائح المطبقة في الدول الأعضاء. ومع ذلك، تبرز بعض المواضيع المشتركة بين النظم القانونية ويرد بيانها أدناه بعد للمحة العامة القانونية المقارنة المعروضة في هذا القسم.

١٠٩. ويقدم الجدول ٦ أدناه تعريف مفهوم "عامل المنصات" الواردة في صكوك تشريعية مختارة.

◀ الجدول ٦: تعريف "عامل المنصات" في صكوك تشريعية وطنية مختارة

البلد	المصطلح	الصك التشريعي	التعريف
بلجيكا	عامل المنصات	القانون الصادر في ٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢ الذي ينص على أحكام متنوعة بشأن العمل ^١	المادة 337/3, paragraph 1(2) أي شخص يمارس عملاً طلب منه عبر منصة رقمية، بصرف النظر عن طبيعة العلاقات التعاقدية أو المؤهلات بين الأطراف المعنية.
شيلي	عامل المنصات	قانون العمل بصيغته المعدلة بالقانون رقم 21.431 الصادر في ٨ آذار/مارس ٢٠٢٢ ^٢	المادة 152 quater Q(b) أي شخص يوفر خدمات شخصية، سواء لحسابه الشخصي أم لحساب أطراف أخرى، يطلبها منه مستخدمو تطبيق تشرف عليه أو تديره شركة خدمات عبر منصة رقمية.
إيبين	العمال المستخدمون في أشكال جديدة	المبادئ التوجيهية من أجل إبرام عقود العمل والاتفاقات الخطية المتعلقة بالعمال في أشكال الاستخدام الجديدة (تطبق بصورة تجريبية) الصادرة في ٢١ شباط/فبراير ٢٠٢٣	المادة 3 عبارة "العمال المستخدمون في أشكال جديدة" تعني العمال الذين يقبلون توفير خدمات التوصيل والسفر والنقل والخدمات المنزلية وغير ذلك من طلبات العمل الصادرة عبر الإنترنت عن طريق منصات تعمل عبر الإنترنت بناء على طلب مستخدميها، ويوفرون الخدمات عبر الإنترنت في هذه المنصات على النحو الذي تطلبه المنصات، ويتقاضون أجراً لقاء عملهم.
إيبين	عامل المنصات	قانون الضمان الاجتماعي لعام ٢٠٢٠ ^٣	القسم 2(60) "عبارة "عمل المنصات" تعني ترتيب عمل خارج علاقة الاستخدام التقليدية بين صاحب العمل والمستخدم، تستخدم بموجبه منظمات أو أفراد منصة عبر الإنترنت للوصول إلى منظمات أو أفراد آخرين من أجل حل مشاكل محددة أو تقديم خدمات محددة أو تنفيذ أي أنشطة أخرى قد تطلبها الحكومة المركزية، مقابل أجر".
			القسم 2(61) "عبارة "عامل المنصات" تعني الشخص المنخرط أو الضالع في عمل المنصات".
مالطة	عامل المنصات	أمر تنظيم الأجور الصادر عن مجلس أجور التوصيل في المنصات الرقمية بتاريخ ٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢ ^٤	القسم 2(1) (أ) أي شخص يمارس العمل عبر منصة رقمية وأبرم عقد استخدام أو علاقة عمل أو أي شكل آخر من الترتيبات بصرف النظر عن التسمية التعاقدية مع أي منصة رقمية أو منصات عمل رقمية متعددة، ويلتزم على أساس منتظم أم غير منتظم على حد سواء، بتوفير خدمات تتطوي على توصيل أي منتج من المنتجات؛

البلد	المصطلح	النص التشريعي	التعريف
كينيا	سائق شبكات النقل	الهيئة الوطنية للنقل والسلامة (شركات شبكات النقل ومالكوها وسائقوها وركابها) اللوائح الصادرة في ٢٠ حزيران/يونيه ٢٠٢٢ ^١	(ب) أي شخص يمارس العمل عبر منصة رقمية وأبهرم عقد استخدام أو أي علاقة استخدام، أو أي شكل آخر من الترتيبات بصرف النظر عن التسمية التعاقدية، مع وكالة عمل ويكون معيناً، سواء على أساس منتظم أم غير منتظم، لدى أي منصة عمل رقمية أو منصات عمل رقمية متعددة، أو يكون موضوعاً تحت تصرفها، من أجل توفير خدمات تنطوي على توصيل أي منتج من المنتجات.
جمهورية كوريا	مزود اليد العاملة وعامل المنصات	قانون تأمين تعويضات الحوادث الصناعية ^٦	القسم 2 الشخص المخول من جانب إحدى شركات شبكات النقل بتوفير خدمات نقل ضمن شبكتها من أجل نقل ركاب الشبكة عبر منصة شبكة النقل.
			المادة (1) and (2) 91(15) تشير عبارة "مزود اليد العاملة" إلى الشخص الذي يوفر عملاً لشخص آخر غير نفسه (ويتلقى أجراً مقابل ذلك) وفقاً لأي طريقة من الطرق التالية، والذي يزاول مهنة ينص عليها مرسوم رئاسي بشأن الحاجة إلى الحماية من حوادث العمل وشكل توفير العمالة. ألف - عندما يتلقى مزود اليد العاملة طلباً من صاحب العمل لتوفير العمالة بشكل مباشر باء - حين يطلب صاحب عمل من مزود اليد العاملة تقديم عمل عبر نظام إلكتروني لمعالجة المعلومات (يشار إليه لاحقاً بعبارة "منصة عبر الإنترنت") من أجل التوسط في عرض اليد العاملة. "عامل المنصات": مزود اليد العاملة الذي يوفر العمل من خلال منصة إلكترونية.
^١ انظر: Belgium, Law of 3 October 2022 Establishing Various Provisions Relating to Work			
^٢ انظر: Chile, Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022			
^٣ انظر: India Code on Social Security, 2020			
^٤ انظر: Malta, Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022			
^٥ انظر:			
Kenya, The National Transport and Safety Authority (Transport Network Companies, Owners, Drivers and Passengers) Regulations of 20 June 2022.			
^٦ انظر: Republic of Korea, Industrial Accident Compensation Insurance Act 2019			

١١٠. وفي حين أنّ هذه التعاريف تبدو متباينة تبعاً لنطاق التشريع، إلّا أنها تتفق في بعض العناصر إذ يعرف معظمها "عامل المنصة" بأنه شخص يقدم خدمات في منصة عمل عبر الإنترنت ويُعترف به على هذا النحو بصرف النظر عن طبيعة علاقة الاستخدام (بلجيكا) أو العلاقة التعاقدية (مالطة) أو ما إذا كان يعمل لحسابه الخاص أو لحساب أطراف أخرى (شيلي).
١١١. ويوضح الجدول ٧ أدناه تعاريف المنصات الواردة في صكوك تشريعية مختارة، ويحدد إلى أي مدى تتفق هذه التعريفات في بعض العناصر.

الجدول ٧: تعريف المنصات/ منصات العمل الرقمية في صكوك تشريعية مختارة

البلد	المصطلح	الصك التشريعي	التعريف
بلجيكا	المنصة الرقمية المصدرة للطلبات/ المنصة الرقمية التي تصدر "الطلبات"	القانون الصادر في ٣ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٢ الذي ينص على أحكام متنوعة بشأن العمل ^١	المادة (1) paragraph 337/3 المنصة الرقمية التي تصدر الطلبات: موزد يكون قادراً عن طريق خوارزمية أو أي طريقة أو تقنية أخرى مماثلة، على اتخاذ القرار أو التحكم في الطريقة التي يتعين بها تقديم الخدمات وفي شروط وظروف الاستخدام أو الأجر، ويقدم خدمة مدفوعة الأجر تتسم بما يلي: (أ) تقدّم، على الأقل بصورة جزئية، عن بُعد باستخدام وسيلة إلكترونية، مثل موقع إلكتروني أو تطبيق نقال؛ (ب) تقدّم بناء على طلب متلقي الخدمة.
إيطاليا	شركة منصات الخدمات الرقمية	قانون العمل بصيغته المعدلة بالقانون رقم 21.431 الصادر في ٨ آذار/ مارس ٢٠٢٢ ^٢	المادة Q(a) 152 quater شركة منصات الخدمات الرقمية: منظمة تقوم مقابل رسوم بممارسة الإدارة أو الإشراف على نظام حاسوب أو نظام تكنولوجي قابل للتشغيل في تطبيقات الأجهزة النقالة أو الثابتة، وتتيح لعامل المنصة الرقمية تأدية خدمات لمستخدمي هذا الحاسوب أو النظام التكنولوجي في منطقة جغرافية محددة، مثل استلام السلع أو البضائع و/أو توزيعها و/أو توصيلها أو نقل الركاب القاصرين أو غير ذلك. لا يتناول هذا الفصل شركات منصات الخدمات الرقمية بصفتها هذه إذا كانت تكتفي بنشر إعلانات عن تقديم الخدمات من قبل أشخاص طبيعيين أو اعتباريين أو إعلانات عن بيع أو تأجير ممتلكات منقولة أو غير منقولة، حتى وإن كان التعاقد على توفير هذه الخدمات قد تم عبر المنصة.
كرواتيا	منصة العمل الرقمية	قانون العمل بصيغته المعدلة بالقانون رقم NN 151/22 الصادر في ٢٠ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ ^٣	المادة 221c منصة العمل الرقمية: شخص طبيعي أو اعتباري يوفر الخدمات المطلوبة من متلقي الخدمة باستخدام تكنولوجيا رقمية، ضمن إطار تنظيم العمل الذي يؤدي فيه أشخاص طبيعيون العمل عن بُعد باستخدام وسائل إلكترونية (موقع إلكتروني أو تطبيق نقال وما إلى ذلك) أو بشكل مباشر في مكان محدد.
فرنسا	منصة الاتصال الإلكتروني/ المنصة الرقمية	قانون الضريبة العام ^٤	المادة bis 242 توفر الشركة، بصرف النظر عن مكان وجودها، وبصفتها مشغلة منصة، تواصل الأشخاص بشكل إلكتروني بهدف بيع السلع أو توفير الخدمات أو تبادل أو تقاسم السلع أو الخدمات، وتقدم معلومات أثناء كل معاملة عن الالتزامات الضريبية والاجتماعية المترتبة على الأشخاص الذين ينفذون معاملات تجارية عبرها. وتزودهم برابط إلكتروني يصلهم بالمواقع الإدارية مما يتيح لهم الامتثال لتلك الالتزامات، متى انطبق ذلك.
اليونان	منصة رقمية	القانون رقم 4808/2021 الصادر في ١٩ حزيران/ يونيو ٢٠٢١ ^٥	المادة 68 منصة رقمية: مشاريع الأعمال التي يكون عملها الربط بصورة مباشرة أو بصفة جهات وسيطة ومن خلال منصات العمل عبر الإنترنت، بين مزودي الخدمة أو قطاعات الأعمال أو أطراف ثالثة وبين المستخدمين أو العملاء أو المستهلكين بغية تسهيل المعاملات بينهم أو التداول التجاري معهم بصورة مباشرة.

البلد	المصطلح	النص التشريعي	التعريف
الهند	المجتمع	قانون الضمان الاجتماعي لعام ٢٠٢٠ ^٦	القسم 2(2) "المجتمع": جهة وسيطة رقمية أو مكان تسوق رقمي يتيح ربط مشتري خدمة أو مستخدم خدمة مع البائع أو مزود الخدمة.
إيطاليا	المنصات الرقمية	المرسوم التشريعي رقم 81 الصادر في ١٥ حزيران/يونيه ٢٠١٥، بصيغته المعدلة بالقانون رقم 128 الصادر في ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩، يضم أحكاماً عاجلة بشأن حماية العمل وحل أزمات الشركات ^٧	المادة 47-bis(2) لأغراض هذا المرسوم، تُعرف "المنصات الرقمية" على أنها برامج الحاسوب وإجراءات الشركات التي تنظم، بصرف النظر عن مكان وجودها، أنشطة توصيل السلع وتقوم في الوقت نفسه بوضع أسعارها وتحديد طرائق تأدية الخدمات.
كازاخستان	منصة الانترنت	القانون الاجتماعي لجمهورية كازاخستان الصادر بتاريخ ٢٠ نيسان/أبريل ٢٠٢٣، رقم 224-VII ^٨	المادة 1(81) منصة الانترنت: مورد يُستخدم من أجل التفاعل بين مشغل منصة الانترنت والعميل والمتعاقد من أجل توفير خدمات وممارسة عمل.
مالطة	منصة العمل الرقمية	أمر تنظيم الأجور الصادر عن مجلس أجور التوصيل في المنصات الرقمية، بتاريخ ٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢ ^٩	القسم 2(1) "منصة العمل الرقمية": أي شخص طبيعي أو اعتباري يوفر خدمة تجارية تتيح توصيل أي منتج وتلقي جميع المتطلبات التالية: (أ) تقدّم على الأقل بصورة جزئية، عن بُعد باستخدام وسيلة إلكترونية، مثل موقع الكتروني أو تطبيق جهاز نقال. (ب) تقدّم بناء على طلب متلقي الخدمة؛ (ج) تنطوي، باعتبار ذلك مكوناً ضرورياً وأساسياً، على تنظيم العمل الذي يؤديه الأفراد، ومنهم على سبيل المثال لا الحصر عمال توصيل الطعام، باستخدام النقل بالمركبات.
إيرلندا	المنصة الرقمية	قانون العمل بصيغته المعدلة بالقانون رقم 13/2023 الصادر في ٣ نيسان/أبريل ٢٠٢٣ ^{١٠}	المادة 12-A(2) "المنصة الرقمية": أي كيان قانوني يوفر أو يتيح الخدمات من خلال وسائل إلكترونية، بما في ذلك موقع الكتروني أو تطبيق حاسوب، بناء على طلب المستخدمين وتنطوي تلك الخدمات، باعتبار ذلك مكوناً ضرورياً وأساسياً، على تنظيم العمل الذي يقدمه أفراد مقابل أجر، بصرف النظر عما إذا كان العمل يقام عبر الانترنت أو في مكان محدد.
جمهورية كوريا	مشغل منصة العمل	قانون تأمين العمالة لعام ٢٠٢١ ^{١١}	المادة 77-7 ينشئ مشغل منصة العمل ويشغل نظاماً يسجل ويعالج البيانات والمعلومات المتعلقة بالعمال ومالكي مشاريع الأعمال التي توفر العمل عن طريق جمع تلك البيانات والمعلومات وإدارتها.
	مشغل المنصة	قانون تعويض الحوادث الصناعية لعام ٢٠١٩ ^{١٢}	المادة 91(3)(15) "مشغل المنصة": شخص يضطلع بمهمة السمسرة أو ترتيب عمل يؤديه عمال المنصات باستخدام منصة عبر الانترنت.

البلد	المصطلح	النص التشريعي	التعريف
ولاية واشنطن (الولايات المتحدة)	شركة شبكات النقل	قانون واشنطن المنفتح بصيغته المعدلة بموجب مشروع قانون مجلس النواب رقم 2076 بشأن حقوق والتزامات شركات شبكات النقل وسائقها بتاريخ ٧ آذار/ مارس ٢٠٢٢ ^{١٣}	القسم 46.04.652 "شركة شبكات النقل": شركة أو شراكة أو ملكية فردية أو كيان آخر يعمل في هذه الولاية ويستخدم شبكة رقمية لربط الركاب بسائقي شركة شبكات النقل من أجل القيام برحلات مرتبة مسبقاً.

^{١٣} انظر: Belgium, Law of 3 October 2022 Establishing Various Provisions Relating to Work

^{١٤} انظر: Chile, Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022

^{١٥} انظر: Croatia, Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022

^{١٦} انظر: France, General Tax Law

^{١٧} انظر: Greece, Law No. 4808/2021 of 19 June 2021

^{١٨} انظر: India, Code on Social Security, 2020

^{١٩} انظر: Italy, Law No. 128 of 2 November 2019

^{٢٠} انظر: Kazakhstan, Social Code of the Republic of Kazakhstan dated 20 April 2023, No. 224-VII

^{٢١} انظر: Malta, Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022

^{٢٢} انظر: Portugal, Labour Code as amended by Law No. 13/2023 of 3 April 2023

^{٢٣} انظر: Republic of Korea, Employment Insurance Act 2021

^{٢٤} انظر: Republic of Korea, Industrial Accident Compensation Insurance Act 2019

^{٢٥} انظر:

Washington State (United States), House Bill 2076 concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies of 7 March 2022.

١١٢. وتشير المصطلحات الأكثر استخداماً في أوروبا إلى مفهوم المنصة باعتبارها "منصة رقمية" (فرنسا واليونان وإيطاليا والبرتغال) أو "منصة عمل رقمية" (كرواتيا ومالطة). وتستخدم معظم البلدان الواقعة في مناطق خارج أوروبا مصطلحات أخرى، مثل "شركة منصات الخدمات الرقمية" (شيلي) أو "مشغل منصات العمل" (جمهورية كوريا) أو "منصة الانترنت" (كازاخستان) أو "المجمع" (الهند) أو "شركة شبكات النقل" (ولاية واشنطن الأمريكية).

١١٣. وبالرغم من تعدد المصطلحات المستخدمة، هناك سمات مشتركة في الطرق التي تعرّف مفهوم "المنصة". إذ يشير بعضها إلى وظيفة المنصة على أنها كيان يقوم مقام الرابط، سواء كان يربط العملاء (الركاب) مع مزود الخدمة (ولاية واشنطن الأمريكية)؛ المشترين أو المستخدمين مع البائعين (الهند)؛ مزودي الخدمة أو قطاعات الأعمال أو أطراف ثالثة مع المستخدمين أو العملاء أو المستهلكين (اليونان)؛ أو يربط الناس بصورة عامة (فرنسا). وتشير عدة تعاريف إلى أنّ وظيفة المنصة هي تقديم الخدمات (كرواتيا وكازاخستان والبرتغال) في حين تضيف بلجيكا وإيطاليا ومالطة والبرتغال بعض الإشارات إلى المراقبة التي تمارسها المنصة على تنظيم العمل أو على طريقة تقديم الخدمات.

١١٤. وأخيراً، من الجدير بالذكر أيضاً أنّ بعض البلدان تشير في تشريعاتها تحديداً إلى الجهات الوسيطة. وفي مالطة، تشمل لوائح عمل المنصات أي شخص يؤدي عمل المنصات الرقمية لدى وكالة عمل موضوعة تحت تصرف أي منصة عمل رقمية أو منصات عمل رقمية متعددة.^{١٤٤} وفي عام ٢٠٢٢، قامت كرواتيا بتنقيح قانون العمل لديها كي يشمل المتعاقدين من الباطن (يشار إليهم بمصطلح "المجمّعين") بصفتهم صاحب عمل عمال المنصات.^{١٤٥} وفي البرتغال، يوضح قانون العمل بصيغته المعدلة لعام ٢٠٢٣ أنه يمكن استخدام عمال المنصات من قبل جهات وسيطة.^{١٤٦} وتنص النسخة الأخيرة من مقترح توجيه

^{١٤٤} انظر: Malta, Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022

^{١٤٥} يعرّف قانون العمل في كرواتيا لعام ٢٠٢٣ مصطلح "المجمع" على أنه ممثل أو وسيط لمنصة عمل رقمي أو أكثر. ويُطلب من شركات المنصات والمجمّعين على السواء التسجيل لدى الوزارة المسؤولة لأداء أنشطتهم. ويجوز ألا يفرض المجمع رسوم وساطة على العامل. وسيدخل هذا الجزء من القانون حيز التنفيذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٤.

^{١٤٦} البرتغال، قانون العمل الصادر في ٣ نيسان/أبريل ٢٠٢٣ (Lei n.º 13/2023). وينص هذا القانون على ما يلي: (أ) لا يجوز التمييز بين العمال المستخدمين مباشرة والعمال المستخدمين عن طريق وسيط؛ (ب) تكون المنصة الرقمية والمُشغل الوسيط مسؤولين بالتكافل والتضامن عن انتماءات العامل الناشئة عن عقد الاستخدام أو عن خرق العقد أو انهائه، فضلاً عن التكاليف الاجتماعية المقابلة وعن دفع الغرامة.

الاتحاد الأوروبي بشأن تحسين ظروف العمل في عمل المنصات على أن "تحرص الدول لأعضاء على ألا يؤدي استخدام الجهات الوسيطة إلى انخفاض مستوى الحماية التي يوفرها هذا التوجيه للأشخاص الذين يؤدون عمل المنصات".^{١٤٧}

١١٥. وفي الختام، تركّز التعاريف المتعلقة بعمل المنصات والواردة في التشريعات على أن أداء العمل من خلال منصة أو ضمنها، وغالباً ما يشار إلى عرض الخدمات والطلب عليها على أنهما من عناصر العلاقة بين الأطراف ويجسدان تنوع نماذج الأعمال والسياقات. ويقوم الدور الوسيط الذي تؤديه التكنولوجيا عن طريق استخدام تطبيق أو برنامج عبر الإنترنت مقام العامل الذي يميز عمل المنصات عن العمل الذي يضطلع به أفراد لصالح شركات المنصات الرقمية.

^{١٤٧} مجلس الإتحاد الأوروبي، المادة ٢ (أ). نص الاقتراح متاح على الرابط:

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10107-2023-INIT/en/pdf>.

◀ الفصل ٥

من هم العمال الذين يتمتعون بالحماية في المنصات الرقمية؟

١-٥ السياق

١١٦. في معظم البلدان، يرتبط تمتع العمال بحقوق العمل ارتباطاً لا انفصام فيه بوضعهم من حيث الاستخدام.^{١٤٨} وتصف معظم المنصات قطاعات أعمالها بأنها جهات وسيطة تكنولوجية وتعتبر عمال المنصات بوصفهم عاملين لحسابهم الخاص.^{١٤٩} لكن في الحالات التي تكون فيها طبيعة العلاقة بين العامل والمنصة محل تنازع من جانب العامل أو السلطات العامة، يمكن حينها للجهات القضائية أن تعيد توصيف هذه العلاقة.

١١٧. كذلك، يؤدي التصنيف غير الصحيح لعمال المنصات إلى طرح تحديات أمام ضمان المنافسة العادلة بين المنصات وقطاعات الأعمال التقليدية.^{١٥٠} وقد يفضي ذلك إلى اتخاذ إجراءات قانونية ضد المنصة المعنية.^{١٥١} علاوة على ذلك، يشكل ضمان أن يضع التشريع الوطني معايير واضحة لتصنيف العمال بصورة صحيحة، عنصراً مهماً في توفير اليقين القانوني والأمن في أسواق العمل وفي الاقتصاد ككل، كما أنه يساهم في ضمان تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي والضرائب على النحو المناسب.

٢-٥ المبادرات القطرية والإقليمية

١١٨. بغية إعطاء لمحة عامة عن الطريقة التي جرى بها تناول مسألة التصنيف، يعرض هذا التحليل كخطوة أولى ملخصاً للسوابق القضائية المتعلقة بهذه المسألة، تليه لمحة عامة عن التشريعات المعنية.

١١٩. وحيث إنّ اللجوء إلى القضاء لطالما كان الملاذ الأول لعمال المنصات من أجل الطعن في تصنيف المنصات لوضعهم من حيث الاستخدام وشروط وأحكام عقود الخدمة التي يتمتعون بها، فقد قام العديد من النظم القضائية في العالم^{١٥٢} مع مرور الوقت بوضع أحكام تهدف إلى معالجة المسألة التي طال أمدها المتمثلة في تصنيف علاقة الاستخدام فيما يتعلق بالمنصات.

١-٢-٥ السوابق القضائية

١٢٠. هناك كم هائل من السوابق القضائية المتعلقة بتصنيف العمال في المنصات^{١٥٣} ولكن لا يوجد إجماع على وجوب تصنيف هؤلاء العمال على أنهم مستخدمون أو عمال لحسابهم الخاص.^{١٥٤} ويعزى انعدام الإجماع هذا إلى تنوع الظروف الواقعية والأطر التنظيمية. وتستند السوابق القضائية المتعلقة بمسائل التصنيف بشكل كبير إلى مبدأ منح الأولوية للوقائع وليس لتفسير الشروط التعاقدية تفسيراً صارماً. وفي بعض الأحيان، اتخذت المحاكم في الولاية القضائية ذاتها قرارات متناقضة بشأن فئة العمال نفسها أو فئة تشابهها إلى حد كبير،^{١٥٥} وقد يعزى ذلك إلى وجود اختبارات متعددة العوامل تفصي بالمحاكم إلى تطبيق معايير عديدة يمكن تفسيرها بأكثر من وجه. وقد يعزى ذلك أيضاً إلى كون المحاكم تركز على الظروف الواقعية للموضوع المحدد المائل أمامها. ويعترف القانون في بعض الولايات القضائية بوجود "فئة وسط تقع بين الاستخدام والعمل

^{١٤٨} منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن حماية العمال، القرار ILC.111/Resolution IV، ٢٠٢٣.

^{١٤٩} تتباين المصطلحات المستخدمة مثل متعاقد مستقل ومزود خدمة وما إلى ذلك.

^{١٥٠} انظر: OECD, ILO and Eurostat, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*, 2023, 27.

^{١٥١} انظر على سبيل المثال، the decision of France's Court of Cassation, Case No. W 20-11.139, 12 January 2022.

^{١٥٢} في النظم القانونية التي جرى تحليلها، جرى تحديد أحكام تتعلق بتصنيف الوضع من حيث الاستخدام في الدول التالية: بلجيكا وشيلي والصين وكرواتيا واليونان ومالطة والبرتغال وإسبانيا والولايات المتحدة (ولاية كاليفورنيا وولاية إنديانا وولاية واشنطن).

^{١٥٣} للاطلاع على هذا الموضوع، انظر: Platform Work and the Employment Relationship, ILO Working Paper No. 27, 2021.

^{١٥٤} انظر: ILO, *Decent Work in the Platform Economy*.

^{١٥٥} انظر: De Stefano et al.

لحساب الخاص^{١٥٦}، إلا أن مسألة ما إذا كان عمال المنصات يصنفون ضمن هذه الفئة فقد كانت هي أيضاً موضوعاً للدعوى القضائية.

١٢١. والطعون القضائية في تصنيف عمال المنصات على أنهم عاملون لحسابهم الخاص، المقدمة أمام القضاء، إنما هي من الأمور الشائعة للغاية في أوروبا وآسيا الوسطى وأمريكا الشمالية، لكنها أقل شيوعاً إلى حد كبير في أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية.^{١٥٧} وسيجري إدراج تحليل أكثر تفصيلاً للسوابق القضائية في منشور لمنظمة العمل الدولية سيصدر لاحقاً في هذا الشأن.

١٢٢. وفيما يتعلق بالتفسير القانوني لطبيعة علاقة الاستخدام، فإن درجة سلطة صاحب العمل أو إشرافه على العمل المنفذ هي أحد العناصر الأساسية التي تحدد وجود علاقة استخدام. وقد استخدمت بعض المحاكم هذا المعيار لتقضي بأن عمال المنصات ليسوا متعاقدين مستقلين، إذ يمكن التحكم بعملهم عن طريق التكنولوجيا، ومنها الخوارزميات وأدوات تحديد المواقع الجغرافية.^{١٥٨} غير أن هناك حالات جرت فيها مراعاة أنواع أخرى من المؤشرات من أجل تحديد طبيعة الوضع من حيث الاستخدام، مما أفضى إلى نتائج مختلفة في القرارات القضائية: على سبيل المثال، حرية العمال في تحديد جدول عملهم الزمني، وقد احتجت بها بعض المحاكم^{١٥٩} كي تقضي بأن عمال المنصات الرقمية هم عاملون لحسابهم الخاص. بيد أن ولايات قضائية أخرى اعتبرت أن تلك الحرية لا تنفي وجود علاقة استخدام إذا انضم العامل إلى خدمة تنظمها المنصة بمجرد تسجيل دخوله إليها.^{١٦٠}

١٢٣. وجرى بحث مؤشرات أخرى دعمت الخلوصل إلى استنتاج يفيد بعدم وجود علاقة استخدام بين المنصة والعمال، ومنها ما يلي:

- إمكانية الاستعاضة عن العامل، وبالتالي فإن العمل لا يشترط تنفيذه بصفة شخصية؛^{١٦١}
- إمكانية عمل العامل في عدة منصات في آن معاً، بما في ذلك في منصات متنافسة، وبالتالي فإن نشاطه يشابه تقديم الخدمات لعدة عملاء وهو ما يتطابق مع طبيعة العمل للحساب الخاص؛^{١٦٢}
- اضطلاع العامل بواجب توفير وصون المعدات اللازمة لتقديم الخدمات.^{١٦٣}

^{١٥٦} انظر: De Stefano et al., footnote 130

^{١٥٧} انظر: Ioulia Bessa et al., *A Global Analysis of Worker Protest in Digital Labour Platforms*, ILO Working Paper No. 70, 2022, 29

^{١٥٨} انظر على سبيل المثال:

Spain, High Court of Justice (Tribunal Superior de Justicia) núm. 1 de Oviedo, *Case No. ECLI: ES:TSJAS:2019:1607*, 25 July 2019.

^{١٥٩} انظر:

for example, the decision of Brazil's Higher Labour Tribunal (Tribunal Superior do Trabalho) regarding drivers on a ride-hailing platform: Higher Labour Tribunal, *Marcio Vieira Jacob v. Uber do Brasil Tecnologia Ltda*, Case No. TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5 February 2020.

^{١٦٠} انظر: France, Court of Cassation, *Case No. 374*, 4 March 2020

^{١٦١} انظر:

The use of substitution clauses is contested in some countries. See: United Kingdom: *Independent Workers Union of Great Britain v Central Arbitration Committee* [2023] UKSC 43; Brazil: 37th Labour Court of Belo Horizonte, *Nº 0011863-62.2016.5.03.0137*, 30 January 2017; and European Union: Order of the Court of Justice of the European Union of 22 April 2020 in *Case C-692/19, B v. Yodel Delivery Network Ltd.*

^{١٦٢} انظر:

Chile: Judgment of the 1st Labour Court of Santiago of 17 May 2021; France: Paris Court of Appeal, RG 19/12511, SRT case, 15 February 2022; Netherlands: District Court of Amsterdam, *No. 6622665 CV EXPL 18-2673*, 23 July 2018; Germany: *Labour Court of Munich, final judgment of 20 February 2019 – 19 Ca 6915/18.*

^{١٦٣} انظر:

Netherlands, District Court of Amsterdam, *Case No. ECLI:NL:RBAMS:2019:198*, 15 January 2019; Belgium, Brussels Tribunal de l'entreprise francophone, Case No. A/18/02920, 16 January 2019; Australia, Fair Work Commission, *Mr Michail Kaseris v. Rasier Pacific V.O.F. (U2017/9452)*, Case No. FWC 6610 [2017], 21 December 2017, para. 56; United States, US District Court for the Eastern District of Pennsylvania, *Ali Razak et al. v. Uber Technologies, Inc., and Gegan, LLC, Case No. CV 16-573*, 11 April 2018; and Germany, *Labour Court of Munich, final judgment of 20 February 2019 – 19 Ca 6915/18.*

٢-٢-٥ التشريع

١٢٤. يعالج بعض البلدان مسألة تصنيف العمال بصورة عامة في الأطر القانونية التي لا تقتصر فقط على العمل في اقتصاد المنصات. وفي حالات أخرى، تتضمن اللوائح المطبقة مباشرة على عمل المنصات، أحكاماً محددة بشأن التصنيف.

١٢٥. وفي البرتغال،^{١٦٤} ينطبق افتراض قابل للدحض بوجود علاقة استخدام عند وجود بعض المؤشرات، ومنها أن تقوم المنصة بما يلي:

- تحديد الأجر؛
- ممارسة الإدارة ووضع قواعد محددة؛
- الإشراف على الأنشطة؛
- تقييد استقلالية مؤدي العمل؛
- ممارسة سلطات العمل على العامل؛
- التمتع بمعدات وأدوات عمل أو تشغيلها بموجب عقد إيجار.^{١٦٥}

١٢٦. وفي إسبانيا،^{١٦٦} ينطبق افتراض بوجود علاقة استخدام مع منصات توصيل الطلبات حين تنسم بأنها "أنشطة أشخاص يقدمون خدمات مدفوعة الأجر ... يطلبها أصحاب عمل يمارسون صلاحيات مؤسسية من حيث التنظيم والإدارة والتحكم، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، بواسطة إدارة خوارزمية لظروف العمل أو الخدمة، عن طريق منصة رقمية".

١٢٧. وفي بلجيكا،^{١٦٧} ينطبق افتراض بوجود علاقة استخدام في حال استوفيت ثلاثة معايير على الأقل من المعايير الثمانية التالية (أو معياران على الأقل من المعايير الخمسة الأخيرة)، وهي:

- "١" تشترط المنصة الحصرية في مجال عملها؛
- "٢" تستخدم المنصة تحديد الموقع الجغرافي لأسباب تتجاوز نطاق خدماتها الأساسية؛
- "٣" تقيّد المنصة حرية العامل في أداء المهام؛
- "٤" تحدد المنصة الدخل عن طريق معدلات أجور عن الساعة وتمنع العامل من رفض المهام؛^{١٦٨}
- "٥" تفرض المنصة قواعد ملزمة؛
- "٦" تحدد المنصة توزيع العمل وتتحكم بتصنيف الرتب عن طريق وسائل إلكترونية؛
- "٧" تقيّد المنصة الحرية في تنظيم العمل؛
- "٨" تمنع المنصة إنشاء قاعدة عملاء أو العمل لصالح أطراف ثالثة خارج المنصة.^{١٦٩}

^{١٦٤} انظر: Portugal, Labour Code as amended by Law No. 13/2023 of 3 April 2023

^{١٦٥} انظر: Portugal, Labour Code as amended by Law No. 13/2023 of 3 April 2023, art. 12

^{١٦٦} انظر:

Spain, Law No. 12/2021 of 28 September 2021 introducing a new art. 23 in the Workers' Statute as approved by Royal Decree 2/2015 of 23 October.

^{١٦٧} انظر:

Belgium, Law of 25 August 2012 amending Title XIII of the Programme Act (I) of 27 December 2006 as Regards the Nature of Employment Relationships.

^{١٦٨} الاتفاقات الجماعية مستبعدة من هذا البند.

^{١٦٩} انظر:

Belgium, Programme Act (I) of 27 December 2006 as modified by the Law of 3 October 2022 Establishing Various Provisions Relating to Work (Loi du 3 Octobre 2022), Title XIII, Chapter V/2, art. 337/3.

اتفاقات المفاوضات الجماعية مستبعدة من هذا الحكم.

١٢٨. وفي كرواتيا، ينطبق افتراض وجود علاقة استخدام إذا كانت الوقائع تشير إلى أنَّ المنصة تقوم بما يلي:

- اشتراط الأداء الشخصي للعمل مدفوع الأجر؛
- إعطاء التعليمات في سياق من التبعية؛
- تقييد حرية رفض العمل؛
- التحكم بوقت العامل ومكان وأسلوب تأدية العمل؛
- الإشراف على الأداء؛
- حظر القيام بعمل آخر للحساب الخاص.^{١٧٠}

١٢٩. وفي بعض الحالات، يفترض التشريع أنَّ العامل هو متعاقد مستقل. وفي ولاية واشنطن الأمريكية،^{١٧١} ينص التشريع المطبق على خدمة نقل الركاب على أنَّ عمال المنصات ليسوا مستخدمين إذا كانت المنصة تتسم بما يلي:^{١٧٢}

- لا تفرض قواعد تتعلق بوقت عمل السائق؛
- لا يحق لها إلغاء العمل مع السائق إذا رفض إحدى المهام؛
- لا تمنع العامل من العمل لدى منصات النقل الأخرى أو في مهنة أخرى.

١٣٠. وبالرغم من ذلك، يجب ضمان حقوق معينة للسائقين.^{١٧٣} ففي اليونان، لا يعتبر عقد المنصة بأنه عقد استخدام إذا كان يحق للعامل (المعروف بأنه "مزود الخدمة") ما يلي:

- أن يتعاقد من الباطن أو يستخدم عمالاً بدلاً؛
- أن يختار عمله؛
- أن يعمل لدى أي طرف مستقل، بما في ذلك الجهات المنافسة للمنصة؛
- أن يحدد وقت عمله.^{١٧٤}

١٣١. بيد أنَّ التشريع يوسع نطاق حقوق الصحة والسلامة والحقوق النقابية لتشمل العمال الذين يُعتبرون مزودي خدمات.

١٣٢. ويعرّف قانون العمل في شيلي "عقد استخدام عمال المنصات غير المستقلين" و"عقد عمال المنصات الرقمية المستقلين".^{١٧٥} فيعرّف عمال المنصات غير المستقلين بأنهم الذين "يوفرون خدمات لشركة منصات رقمية بموجب علاقة تجعلهم تابعين لها ومرتبطين بها".^{١٧٦} وإذا وُجدت هذه الظروف، يعتبر العقد عقد استخدام. أمّا إذا لم تكن موجودة، فيكون العقد من أجل توفير خدمات من جانب عامل منصات رقمية مستقل.

^{١٧٠} انظر:

Croatia, Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022, art. 221m(2). This presumption is limited by art.

تضيق المادة ٢٢١(ن) نطاق هذا الافتراض، حيث تنص على أنه لا ينطبق إذا كان الشخص لم يحقق مستوى أدنى من الدخل على مدى ثلاثة أشهر من العمل في المنصة.

^{١٧١} انظر:

United States, Washington State, Revised Code of Washington (RCW) as amended by House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies of 7 March 2022.

^{١٧٢} توصف بأنها "شركة شبكة نقل".

^{١٧٣} على سبيل المثال، دفع الحد الأدنى من قيمة أجرة الرحلة أو التأمين الصحي أو إجراء محدد يطعن في إلغاء التفعيل من المنصة بحيث يمكن أن يؤدي إلى فرض تعويض للمنصة.

^{١٧٤} انظر: Greece, Law No. 4808/2021 of 19 June 2021, art. 69.

^{١٧٥} انظر: Chile, Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022, art. 152 quater W.

^{١٧٦} شيلي، قانون العمل، المادة ٧.

١٣٣. ووضعت الصين "الآراء الإرشادية بشأن صون حقوق العمل ومصالح العمال في أشكال الاستخدام الجديدة"،^{١٧٧} وهي تشير إلى مفهوم "علاقة الاستخدام المنقوصة"، الذي يتحقق حين لا يستوفي العامل معايير علاقة الاستخدام. ومعايير علاقة الاستخدام هي: عقد عمل موقع أو وجود المؤشرات الخمسة الوارد تفصيلها أدناه:^{١٧٨}

"١" تلبية المتطلبات القانونية المتعلقة بالتنشغيل (مثل تسجيل المنشأة)؛

"٢" تنطبق على العامل القواعد المرتبطة بالعمل؛

"٣" خضوع العامل لإدارة صاحب العمل؛

"٤" يتلقى العامل أجره من الوحدة التي تستخدمه؛

"٥" يشكل العمل الذي يمارسه العامل جزءاً لا يتجزأ من نشاط منشأة صاحب العمل.

١٣٤. وحين تُستوفى هذه المعايير، تنص الآراء الإرشادية على أن تشمل بعض حقوق العمال المصنفين تحت هذه الفئة الثالثة المتوسطة التي تقع بين الاستخدام والعمل للحساب الخاص، وأن تتحمل المنصات بعض المسؤوليات على نحو ما وردت مناقشته في هذا التقرير.

١٣٥. كذلك، يشتمل التوجيه الصادر عن الاتحاد الأوروبي بشأن تحسين ظروف العمل في عمل المنصات، على افتراض قابل للدحض بوجود علاقة استخدام حيثما تقوم المنصة بالتحكم بتأدية العمل وتديره وحيثما تستوفى ثلاثة على الأقل من المعايير العالية:

(أ) المنصة تحدد الأجر؛

(ب) المنصة تطلب من العامل الانصياع لقواعدها؛

(ج) المنصة تشرف على الأداء؛

(د) المنصة تقيد حرية العامل في تنظيم العمل عن طريق تقييد حريته في اختيار ساعات العمل أو التغيب،

(د-أ) المنصة تقيد حرية العامل في تنظيم العمل عن طريق تقييد حريته في قبول المهام أو رفضها؛

(د-ب) المنصة تقيد حرية العامل في تنظيم العمل عن طريق تقييد حريته في استخدام بدلاء أو متعاقدين؛

(هـ) المنصة تقيد إمكانية بناء قاعدة عملاء أو تأدية عمل لأطراف ثالثة.^{١٧٩}

١٣٦. وفي معظم البلدان، يرتبط تمتع العمال بحماية العمل ارتباطاً لا انفصام فيه بوضعهم من حيث الاستخدام. وعليه، فإن تصنيف عمال المنصات الرقمية تصنيفاً صحيحاً بوصفهم مستخدمين أم عاملين لحسابهم الخاص، يتسم بأهمية كبيرة، نظراً إلى أن البلدان تعتمد نهجاً مختلفة في التصنيف ضمن سياق كم هائل من السوابق القضائية المتعلقة بهذا الموضوع في جميع زوايا العالم. غير أن بعض المعايير المشتركة تبرز من السوابق القضائية، على النحو المذكور أعلاه. وعلى نحو ما أشير إليه، فإن بعض أنواع الحماية التي سيرد تفصيلها لاحقاً باتت تشمل أيضاً العاملين لحسابهم الخاص في العديد من التشريعات المعمول بها.

^{١٧٧} انظر:

China, Ministry of Human Resources and Social Security (MOHRSS) et al., [Guiding Opinions on Safeguarding the Labour Rights and Interests of Workers in New Forms of Employment](#), July 2021.

^{١٧٨} انظر: China, MOHRSS, Notice on Matters Concerning the Establishment of Labour Relations 2005, No. 12.

^{١٧٩} انظر:

Council of the European Union, [Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work – General Approach](#), 7 June 2023, art. 4(1).

◀ الفصل ٦

المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١٣٧. يتضمن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، المعتمد في عام ١٩٩٨ والمعدل في عام ٢٠٢٢، تعبيراً عن التزام جميع حكومات الدول الأعضاء - بحكم عضويتها في منظمة العمل الدولية - باحترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق المرسخة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية العشر الأساسية،^{١٨٠} حتى لو لم تكن قد صدقت على الاتفاقيات المذكورة. وفيما يتعلق باقتصاد المنصات، ترى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (لجنة الخبراء) أن "النطاق الكامل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ينطبق على عمال المنصات تماماً كما ينطبق على جميع العمال الآخرين، بصرف النظر عن وضعهم من حيث الاستخدام".^{١٨١}

١-٦ الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية

١-١-٦ السياق

١٣٨. تمثل اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) عنصرين أساسيين في تحقيق النمو الشامل والمستدام، على نحو ما أكد عليه إعلان ميثية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل لعام ٢٠١٩. وجرى بحث نطاق تطبيق هذين المعيارين في ضوء أحكامهما الصريحة ووجهات نظر هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، على نحو ما ورد ذكره في الفصل ٣.

١٣٩. وقد جرى نقاش بشأن الحق في المفاوضة الجماعية من أجل منظمات العاملين لحسابهم الخاص وعلاقة هذا الحق مع قانون المنافسة. ويمكن أن يُعتبر العاملون لحسابهم الخاص بوصفهم "منشآت" خاضعة لقواعد العرض والطلب المتعلقة بالمنتجات والخدمات في السوق.^{١٨٢} وحين يفوضون بصورة جماعية على الرسوم وظروف العمل الأخرى، فإن هذا يُعتبر - في بعض الحالات - ممارسة مناهضة للمنافسة على حساب المستهلكين، وهي تخرق قوانين المنافسة. ومع ذلك، فقد قيل إن بعض العاملين لحسابهم الخاص يتمتعون بقدرة محدودة على التفاوض لا تمكنهم من التأثير على ظروف عملهم، إما لأنهم في وضع يشابه وضع العمال غير المستقلين وإما لأن الشركات التي يقدمون لها الخدمات تمارس الاحتكار التام.

٢-١-٦ المبادرات القطرية والإقليمية

١٤٠. وضعت بعض الولايات القضائية قوانين تتيح المفاوضة الجماعية لفئات معينة من العاملين لحسابهم الخاص. وفي بولندا، جرى تعديل قانون نقابات العمال في عام ٢٠١٨ فأصبحت الآن جميع القواعد المتعلقة بظروف عمل وأجور "الأشخاص العاملين مقابل المال"، التي تخضع للتفاوض المفضي إلى توقيع اتفاق جماعي، هي ذاتها القواعد المطبقة سابقاً على المستخدمين دون غيرهم.^{١٨٣} وتسمح بعض البلدان، مثل كندا والمملكة المتحدة، بالمفاوضة الجماعية لبعض فئات العمال المصنفين بأنهم متعاقدون مستقلون.^{١٨٤} وفي هولندا، يمكن أن تشمل الاتفاقات الجماعية العاملين لحسابهم الخاص الذين يعملون جنباً إلى جنب مع المستخدمين في شركة أو قطاع معين، دون انتهاك محظورات قانون المنافسة الهولندي فيما يتعلق

^{١٨٠} الاتفاقيات العشر الأساسية هي كالاتي: "١" اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)؛ "٢" اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؛ "٣" اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)؛ "٤" اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)؛ "٥" اتفاقية الحد الأدنى للأجور، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)؛ "٦" اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)؛ "٧" اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)؛ "٨" اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)؛ "٩" اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)؛ "١٠" اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥).

^{١٨١} انظر: ILO, *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape*, para. 327.

^{١٨٢} انظر:

European Commission, *Communication from the Commission: Guidelines on the Application of Union Competition Law to Collective Agreements Regarding the Working Conditions of Solo Self-Employed Persons*, 2022/C374/02 (2022).

^{١٨٣} بولندا، القانون المتعلق بنقابات العمال، الصادر في ٢٣ أيار/ مايو ١٩٩١، بصيغته المعدلة.

^{١٨٤} انظر:

United Kingdom, *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*; Ontario, Canada, *Labour Relations Act of 1995*.

بالتحالف الاحتكاري.^{١٨٥} وفي عام ٢٠٢٢، اعتمدت المفوضية الأوروبية مبادئ توجيهية بشأن المفاوضة الجماعية، تتيح المفاوضة الجماعية لفئات معينة من العاملين لحسابهم الخاص.^{١٨٦} وتطبق هذه المبادئ التوجيهية بصفة خاصة على "الأفراد العاملين لحسابهم الخاص الذين يعملون عبر منصات العمل الرقمية".

١٤١. وفي شيلي، تشمل التعديلات المدخلة على قانون العمل في عام ٢٠٢٢ الحقوق المشتركة لعمال المنصات، بمن فيهم العاملون لحسابهم الخاص، في "تشكيل نقابات عمال دون إذن مسبق على نحو ما يروونه مناسباً" وفي التفاوض بصورة جماعية.^{١٨٧} وفي فرنسا، ينظم القانون طرائق تمثيل عمال المنصات المصنفين بوصفهم عمالاً لحسابهم الخاص وإمكانية التفاوض بشأن "الاتفاقات القطاعية".^{١٨٨} وفي إيطاليا، ينص القانون على أنه يمكن تحديد الأجر عن طريق اتفاقات جماعية بين المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال على المستوى الوطني.^{١٨٩} وفي اليونان، يتمتع عمال المنصات بالحق في تشكيل منظمات لغرض تعزيز المصالح المهنية والحق في الإضراب والحق في المفاوضة الجماعية.^{١٩٠} وفي الصين، جرى تعديل قانون نقابات العمال (المادة ٣) في عام ٢٠٢١ كي ينص على أنه يحق للعاملين في "أشكال الاستخدام الجديدة" (لا سيما عمل المنصات) أن يشاركوا في نقابات العمال وينظموها.^{١٩١}

◀ الإطار ٢: سابقة قضائية بشأن الحرية النقابية في إيطاليا

في إيطاليا، قضت محكمة العمل في باليرمو في قضية رفعت أمامها بأن امتناع منصة توصيل الطلبات عن تزويد المنظمات النقابية بالبيانات المتعلقة بتشغيل الخوارزمية، وفقاً لما يقتضيه القانون، يمكن اعتباره سلوكاً يتعارض مع الحرية النقابية. وكتبت المحكمة في قرارها: "إن سلوك الشركة المدعى عليها المتمثل في رفضها المستمر - الناشئ عن عدم امتثالها لممارسة تعتبر إلزامية - تزويد نقابات العمال المدعية بالمعلومات [المتعلقة بالخوارزمية ومنطقها التشغيلي المنصوص عليه في القانون] باستثناء شيفرة المصدر والصيغ الرياضية المستخدمة لإنشاء المنصة الرقمية، وهي العناصر الوحيدة التي قد تغطيها السرية الصناعية أو التجارية ... يجب الإقرار بأنه يتعارض مع الحرية النقابية".

المصدر: Labour Court of Palermo, *Filcams CGIL Palermo and others v. Foodinho S.R.L.*, 20 June 2023

٦-٢ إلغاء العمل الجبري وعمل الأطفال

٦-٢-١ السياق

١٤٢. يتعاظم خطر عمل الأطفال والعمل الجبري في جوانب الاقتصاد العالمي التي يكون فيها العمل مستتراً. وفي حالة منصات العمل عبر الإنترنت، غالباً ما تكون تادية العمل من المنزل أمام شاشة رقمية، مما يؤدي إلى صعوبة الإشراف الخارجي من أجل ضمان عدم وجود أطفال يعملون مستترين بحساب أشخاص بالغين. بالإضافة إلى ذلك، وثقت معلومات تفيد بأنه يمكن وجود أطفال يعملون عبر الإنترنت لقاء المال أو لقاء أرصدة ألعاب تمكنهم من اللعب عبر الإنترنت عوضاً عن دفع أجر لهم.^{١٩٢} وهناك مسألة ناشئة تتعلق بالأطفال المؤثرين على منصات التواصل الاجتماعي،^{١٩٣} وما يصاحب ذلك من مخاطر تعامل الأطفال مع مواقع التواصل الاجتماعي لقاء أجر. وهؤلاء الأطفال المؤثرون لا يختلفون عن الأطفال العاملين في قطاعات الإعلام والترفيه الأوسع نطاقاً، إلا أنهم قد لا يكونون مشمولين باللوائح المتعلقة بالأطفال الفنانين.^{١٩٤}

^{١٨٥} انظر: Netherlands, Authority for Consumers and Markets, *Price Arrangements of Self-Employed Workers*, 2023

^{١٨٦} انظر: European Commission, 2022/C374/02 (2022)

^{١٨٧} انظر: Chile, Labour Code as amended by Law No. 21.431, of 8 March 2022, art. 152 *quinquies* H

^{١٨٨} انظر: France, Law No. 2022-139 of 7 February 2022

^{١٨٩} انظر: Italy, Law No. 128 of 2 November 2019

^{١٩٠} انظر: Greece, Law No. 4808/2021 of 19 June 2021

^{١٩١} في إطار قبول انتسابهم إلى اتحاد نقابات عموم الصين.

^{١٩٢} انظر:

Miriam A. Cherry, "Working for (Virtually) Minimum Wage: Applying the Fair Labor Standards Act in Cyberspace", *Alabama Law Review* 60, No. 5 (2009): 1077-1110.

^{١٩٣} المقصود هنا الأطفال الذين لديهم قاعدة واسعة من المتابعين على منصات التواصل الاجتماعي.

^{١٩٤} انظر:

Jonathan F. Geider, "How to (Not) Exploit Your Internet Child Star: Unregulated Child Labor on YouTube, Instagram and Social Media", *Student Works* (2021): 1150.

٢-٢-٦ المبادرات القطرية والإقليمية

١٤٣. حتى اليوم، لم تركّز القوانين الخاصة بالمنصات على العمل الجبري وعمل الأطفال بأي حال من الأحوال. ووضعت بعض الولايات القضائية تشريعات تنطبق بوجه عام على جميع الأفراد وتنص على منع عمل الأطفال والعمل الجبري، وقد تناولها هذا التقرير. وفي الأرجنتين على سبيل المثال، ينطبق منع عمل الأطفال بصرف النظر عن وجود علاقة استخدام تعاقدية أو عدم وجودها، وسواء كان الطفل يتلقى أجراً أم لا.^{١٩٥} وقد طلبت لجنة الخبراء من الحكومات في عدد من المناسبات أن تتخذ تدابير تكفل أن يكون جميع الأطفال، بمن فيهم العاملون لحسابهم الخاص، مشمولين بأنواع الحماية من عمل الأطفال.^{١٩٦} وبالرغم من تطبيق القوانين التي تحظر عمل الأطفال بوجه عام، إلا أنّ الحماية بصفة خاصة من عمل الأطفال في المنصات محدودة النطاق. ومن الأمثلة على ذلك التعديلات المدخلة عام ٢٠٢٠ على قانون العمل الفرنسي من أجل حماية الأطفال دون سن ١٦ عاماً العاملين في منصات العمل عبر الإنترنت.^{١٩٧}

٣-٦ المساواة وعدم التمييز

١-٣-٦ السياق

١٤٤. بالرغم من أنّ عمل المنصات قد يتيح فرصاً أمام العاملين للجمع بين العمل والمسؤوليات الأسرية، إلا أنه قد يعزز أيضاً الأدوار الجنسانية وعدم المساواة بين الجنسين.^{١٩٨} كما أنّ تزايد الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والانترنت في أماكن العمل يزيد بدوره خطر التحرش السبراني، إذ تفيد بعض البحوث بأنّ النساء هنّ المستهدفات في أغلب الاحتمالات.^{١٩٩}

١٤٥. وتكشف البحوث عن الفجوة في الأجور بين الجنسين والفصل المهني القائم على نوع الجنس في صفوف العمال الذين تستخدمهم المنصات، وهو ما يستنسخ علاقات الاستخدام التقليدية، حيث تكون النساء هنّ الأكثر احتمالاً لتقديم خدمات التنظيف والرعاية والرجال هم الأكثر احتمالاً لتقديم خدمات نقل الركاب وتوصيل الطلبات.^{٢٠٠}

١٤٦. وكان من شأن الاستعاضة عن الإشراف الإداري باستعراضات العملاء أن أدت هي الأخرى إلى إثارة بعض الشواغل من أن تقضي هذه الممارسات إلى استمرار التحيزات المجتمعية والقوالب النمطية السائدة.^{٢٠١} بالإضافة إلى ذلك، إذا استخدمت خوارزميات التعلم الذاتي بيانات غير متوازنة أو متحيزة، فمن المحتمل أن تولد مخرجات بالقدر نفسه من عدم التوازن والتحيز.^{٢٠٢} وفي حين وفرت الخوارزميات إمكانيات التوصل إلى مخرجات محايدة والحد من التمييز، فقد خلفت في بعض الحالات تأثيرات معاكسة، إذ أشارت بعض الدراسات على سبيل المثال، إلى وجود تمييز عرقي وتمييز بين الجنسين.^{٢٠٣}

^{١٩٥} انظر: Argentina, Law No. 26.390 on Prohibition of Child Labour and Protection of Adolescent Labour

^{١٩٦} انظر:

CEACR, Direct request – Convention No. 182 – Slovenia, adopted 2009; CEACR, Direct request, Convention No. 182 – Burkina Faso, adopted 2006; CEACR, Direct request – Convention No. 182 – Belgium, adopted 2005; CEACR, Direct request – Convention No. 182 – Switzerland, adopted 2003.

^{١٩٧} انظر: France, Law No. 2020-1266 of 19 October 2020

^{١٩٨} انظر: Francesco Bogliacino et al., *Quantity and Quality of Work in the Platform Economy*, GLO Discussion Paper No. 420, 2019

^{١٩٩} انظر:

European Institute for Gender Equality (EIGE), *Artificial Intelligence, Platform Work and Gender Equality*, EIGE Policy Brief, 2021.

^{٢٠٠} انظر:

Brendan Churchill and Lyn Craig, "Gender in the Gig Economy: Men and Women Using Digital Platforms to Secure Work in Australia", *Journal of Sociology* 55, No. 4 (2016): 741–761.

^{٢٠١} انظر:

Neha Vyas, "Gender Inequality – Now Available on Digital Platform": An Interplay between Gender Equality and the Gig Economy in the European Union", *European Labour Law Journal* 12, No. 1 (2021): 37–51.

^{٢٠٢} انظر:

Janneke Gerards and Raphaële Xenidis, *Algorithmic Discrimination in Europe: Challenges and Opportunities for Gender Equality and Non Discrimination Law* (European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, 2021).

^{٢٠٣} انظر: Veena Dubal, "On Algorithmic Wage Discrimination", *SSRN Electronic Journal*, 2023

الإطار ٣: عمال المنصات المهاجرون

يواجه العمال المهاجرون صعوبات محددة تتعلق بحماية العمل بسبب عوامل متنوعة، بما فيها الحواجز اللغوية والثقافية والتمييز. وتشمل هذه الصعوبات الاستبعاد من نظم الحماية الاجتماعية على المستوى الوطني، أو محدودية تغطيتها إياهم؛ عدم الإلمام بقوانين العمل والضمان الاجتماعي المحلية ومخاطر السلامة والصحة المهنية في العمل؛ محدودية الوصول إلى الخدمات وشبكات الدعم في بلد المقصد.^١ وحين يفتقر العمال المهاجرون إلى الوثائق المطلوبة، فإنهم يلجؤون في بعض الأحيان إلى استخدام حسابات أشخاص آخرين من أجل العمل في المنصات، مما قد يزيد تعرضهم للاستغلال وسوء المعاملة.^٢ بالإضافة إلى ذلك، غالباً ما يواجه العمال المهاجرون عوائق كبيرة أمام الوصول إلى العدالة حين تنتهك حقوقهم، وقد يتحاشون الإبلاغ عن حالات سوء المعاملة أو الاستغلال بسبب الخوف من إحالتهم إلى السلطات واحتمال ترحيلهم.^٣

^١ انظر:

Niels Van Doorn, Fabian Ferrari, and Mark Graham. "Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention", *Work, Employment and Society* 37, No. 4 (2023): 1099-1111.

^٢ انظر: Há Motoristas TVDE forçados a dormir dentro dos carros", *Expresso*, 8 September 2023

^٣ انظر: ILO, *Fair Recruitment and Access to Justice for Migrant Workers*, ILO Fair Recruitment Initiative Discussion Paper, 2022

٢-٣-٦ المبادرات القطرية والإقليمية

١٤٧. في شبلي، يُطلب من المنصات احترام مبادئ المساواة وعدم التمييز واتخاذ تدابير تتدارك أي نوع من أنواع التمييز بين العمال فيما يتعلق بإسناد المهام والعلاوات والحوافز وحساب الأجور.^{٢٠٤}

١٤٨. وفي بعض الحالات، يُطلب من المنصات الإفصاح عن معايير صنع القرار المستخدمة في خوارزمياتها، مما قد يدعم بدوره إرساء قدر أكبر من الشفافية والحد من احتمال التمييز. وفي إسبانيا، يتمتع عمال المنصات في قطاع النقل بالحق في "أن تبلغهم المنشأة بالمعايير والقواعد والتعليمات التي تستند إليها الخوارزميات أو نظم الذكاء الاصطناعي والتي تؤثر على عملية صنع القرار التي تنعكس بدورها على ظروف العمل والوصول إلى العمالة والبقاء فيها، بما في ذلك تحديد مواصفات العمال".^{٢٠٥} وفي كرواتيا، يجب أن تضم عقود الاستخدام معلومات إضافية عن طريقة اتخاذ القرارات المتعلقة بوقت العمل وظروف العمل وحساب المدفوعات وإمكانية الترقية.^{٢٠٦} وفي مالطة، تشمل المعلومات التي يجب أن تتفاسمها المنصة مع العامل، الضوابط الأساسية التي تراعيها نظم صنع القرار المؤتمتة، بما في ذلك أسلوب تأثير بيانات العامل الشخصية أو سلوكه في القرارات.^{٢٠٧}

١٤٩. ويحظر القانون المقترح في إقليم العاصمة إسلام آباد في باكستان، التمييز المباشر وغير المباشر والمضايقة والتحرش الجنسي ويحظر التمييز الخوارزمي الناشئ عن التسعير الدينامي.^{٢٠٨} ويشترط مشروع قانون في أوروغواي على المنصات الرقمية احترام مبدأ المساواة وعدم التمييز في تنفيذ الخوارزميات.^{٢٠٩} كما أن هناك مبادرات أوسع نطاقاً، ومنها توجيهات مثل "ميثاق مبادئ العمل الجيد في المنصات" الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي في عام ٢٠٢٠، الذي يهدف إلى تحديد المبادئ الرئيسية لعمل المنصات ويشمل التنوع والشمولية ضمن مبادئه الثمانية.^{٢١٠}

١٥٠. وقد وردت في السوابق القضائية أيضاً حالات من التمييز. ففي إيطاليا، قضت إحدى المحاكم بأن تحديد فترات زمنية خوارزمية وضعتها منصة لتوصيل الطلبات تقلص قدرة العمال على اختيار ساعات عملهم على خلفية غيابهم لأسباب منها المشاركة في إضراب أو أسباب صحية أو مسؤوليات الرعاية الأسرية، هو أمر يندرج في خانة التمييز.^{٢١١}

^{٢٠٤} انظر: Chile, Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022, art. 152 quinquies E

^{٢٠٥} انظر: Spain, Law 12/2021 art. 64.4(d)

^{٢٠٦} انظر: Croatia, Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022

^{٢٠٧} انظر: Malta, Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022, section 17(2)(b)(iii)

^{٢٠٨} باكستان، مشروع قانون في إقليم العاصمة إسلام آباد بشأن حماية عمال المنصات لعام ٢٠٢٣.

^{٢٠٩} انظر:

Uruguay, Draft Law presented on 29 September 2022 on the Protection of Work Carried out through Digital Platforms, art. 4.

^{٢١٠} انظر: World Economic Forum, Charter of Principles for Good Platform Work, 2020

^{٢١١} انظر:

Italy, Labour Court of Bologna, *Filcams CGIL Bologna and others v. Deliveroo Italia S.R.L.*, Case No. 2949/2019, 31 December 2020.

٦-٤ السلامة والصحة المهنيان

٦-٤-١ السياق

١٥١. تشير الأدلة إلى أنّ سمات عمل المنصات قد تزيد من بعض المخاطر المهنية - لا سيما المخاطر النفسية مثل الإجهاد والتوتر والإرهاق والاكنتاب - التي تضاف إلى المخاطر المحيطة بالعمال الذين يمارسون المهام نفسها خارج المنصات. ٢١٢ وهناك أمثلة على الممارسات المتبعة ضمن عمل المنصات، وهي تنشئ عادة تلك المخاطر، ومنها: نُظم التقييم التي غالباً ما تكون فيها فرص الطعن معدومة وتنشئ بالتالي احتمالات تقييمات غير منصفة؛ أثر نظم التسعير الدينامي على أجر العمال، مما يولد شعوراً بانعدام الأمن؛ اللجوء إلى إضفاء سمة الألعاب الالكترونية على العمل؛ انعدام التفاعلات الإدارية وجهاً لوجه، مما يحول دون تمكن العامل من التعبير عن شواغله والاستفادة من الدعم الاجتماعي. ٢١٣ وفي العديد من الحالات، لا تكون المخاطر السائدة في قطاعات أو أشكال معينة من العمل حكراً على العمل في المنصات فقط. غير أنّ هناك إمكانية نشوء بعض المخاطر، مثل ساعات العمل الطويلة والمناهضة للحياة الاجتماعية فضلاً عن عدم القدرة على رفض الأعمال غير الآمنة بسبب احتمال الحصول على تقييم سلبي، التي يحتمل أن تؤثر في الغالب على عمال المنصات بسبب أثر الخوارزميات. ٢١٤

١٥٢. كذلك، أفادت تقارير عن تعرض العمال ٢١٥ والعملاء ٢١٦ على حد سواء للعنف والتحرش. كما أفاد عمال المنصات المنخرطون في العمل المنزلي أو في مجال الرعاية في الأسر المعيشية الخاصة عن شواغل تتعلق بالسلامة حين يعملون في منازل الناس، ٢١٧ لا سيما التعرض للعنف والتحرش، بما في ذلك الإساءة اللفظية أو الاعتداء الجنسي. ٢١٨ وبالنسبة إلى العمل عبر الإنترنت، تؤدي ساعات العمل الطويلة والعمل بوضعية الجلوس إلى نشوء خطر الإصابة بالاضطرابات العضلية الهيكلية والإجهاد المرئي والإصابات الناجمة عن الإجهاد المتكرر. وتشمل المخاطر الأخرى الأذى النفسي الناجم عن التعرض للعنف والتحرش، بما في ذلك التمر السبراني، وبوجه الخصوص عند العمل في مجال الإشراف على المحتوى. ٢١٩

١٥٣. وتندرج مسؤولية تنفيذ تدابير الوقاية من المخاطر - مثل تقييم المخاطر وإدارتها والتدريب على السلامة والصحة المهنيين وتوفير المعدات الوقائية - ضمن "منطقة رمادية" في العديد من الولايات القضائية، أو تكون المسؤولية ملقاة على عاتق العمال الذين عادة ما يتمتعون بموارد محدودة للوفاء بهذه الالتزامات، نظراً إلى أنّ عمال المنصات يصنفون في العديد من الحالات بوصفهم عاملين لحسابهم الخاص. ٢٢٠ بالإضافة إلى ذلك، كشفت دراسة استقصائية أجريت في الاتحاد الأوروبي عن العاملين لحسابهم الخاص أنّ العمال لا يعرفون في الكثير من الأحيان التزاماتهم القانونية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين. ٢٢١

٢١٢ انظر: Karolien Lenaerts et al., *Digital Platform Work and Occupational Safety and Health: A Review* (EU-OSHA, 2021).

٢١٣ انظر: Pierre Bérastégui, *Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review* (ETUI, 2021).

٢١٤ انظر:

Emilia F. Vignola, et al., "Workers' Health under Algorithmic Management: Emerging Findings and Urgent Research Questions", *International Journal of Environmental Research and Public Health* 20, No. 2 (2023): 1239.

٢١٥ انظر:

Uma Rani, Nora Gobel, and Rishabh Kumar Dhira, "Experiences of Women on Online Labour Platforms: Insights from Global Surveys", in *Global Perspectives on Women, Work, and Digital Labour Platforms* (Digital Future Society, 2022).

٢١٦ انظر:

Michael Maffie, "The Perils of Laundering Control through Customers: A Study of Control and Resistance in the Ride-hail Industry", *ILR Review* 75, No. 2 (2022): 348-372.

٢١٧ انظر:

Wandile Sibiba and David du Toit, "Sweeping up Decent Work: Paid Domestic Work and Digital Platforms in South Africa", *Gender & Development* 30, No. 3 (2022): 637-54.

٢١٨ انظر: SweepSouth, *2022 Domestic Worker Survey: South Africa and Kenya - Report*, 2022.

٢١٩ انظر: Lenaerts et al.

٢٢٠ انظر:

EU-OSHA, *Occupational Safety and Health in Digital Platform Work: Lessons from Regulations, Policies, Actions and Initiatives*, EU-OSHA Policy Brief, 2022.

٢٢١ انظر:

Senior Labour Inspectors Committee (SLIC), *Challenges Faced by Labour Inspectorates relating to Enforcement - Contribution to the Ex-post Evaluation of the OSH Legislation*, adopted by the 68th SLIC Plenary in Riga (LV), 2015.

٦-٤-٢ المبادرات القطرية والإقليمية

١٥٤. تتبع البلدان نهجاً متباينة في حماية السلامة والصحة المهنيين للعمال، ويرد في هذا القسم مجموعة من الأحكام المتعلقة بها، حيث لا يشترط بعضها أن يكون العامل مصنفاً بأنه مستخدم. وعلى سبيل المثال، أصدرت الصين توجيهات إلى العمال الذين لا يستوفون متطلبات علاقة الاستخدام، تشير إلى تعزيز الحماية من الإصابات المهنية واعتماد إرشادات قائمة على المعلومات وتشجيع شركات المنصات على تحسين حماية العمال عن طريق التأمين.^{٢٢٢} كما تشير التوجيهات إلى دعم إنشاء أماكن راحة مؤقتة بغية حل مشاكل ركن السيارات وشحن المعدات الكهربائية والحصول على مياه الشرب واستعمال دورات المياه - وهي مسائل تهم بشكل خاص عمال النقل وتوصيل الطلبات.

١٥٥. وفي جمهورية كوريا، يوسّع قانون السلامة والصحة المهنيين نطاق الحماية خصيصاً كي تشمل عمال منصات نقل الركاب وتوصيل الطلبات، وينص على أنّ المنصات مسؤولة عن اتخاذ تدابير تقي من الحوادث الصناعية. ويمكن أن تمنح الحكومة أيضاً إعانات تغطي بعض النفقات المتكبدة أو كلها في سبيل حفظ وتعزيز سلامة وصحة هؤلاء العمال.^{٢٢٣} وفي إيطاليا، بات نطاق حماية السلامة والصحة المهنيين الحالي يشمل أيضاً عمال المنصات، بمن فيهم المصنفون في فئة العاملين لحسابهم الخاص.^{٢٢٤} وفي فرنسا، ينص القانون على أنه بإمكان المنصات إرساء ميثاق يحدد التدابير الرامية إلى تحسين ظروف العمل والوقاية من المخاطر المهنية التي قد يتعرض لها العمال نتيجة ممارسة أنشطتهم.^{٢٢٥}

١٥٦. ويشير التشريع في مالطة أيضاً إلى أبعاد السلامة والصحة المهنيين في الخوارزميات.^{٢٢٦} ويُطلب من المنصات تقييم مخاطر نُظم الرصد وصنع القرار المؤتمتة على صحة وسلامة العمال، مع إيلاء اهتمام خاص لخطر الحوادث والمخاطر النفسية والأرغونومية. بالإضافة إلى حظر استخدام نُظم الرصد وصنع القرار المؤتمتة التي تسبب ضغوطاً زائدة على العمال.

١٥٧. وفي جمهورية تنزانيا المتحدة، تقتضي اللائحة التي تحدد أجور النقل لمنصات قطاع النقل، أن يتبع العمال تدابير السلامة والأمن وتحظر عليهم ممارسة سلوك مسيء.^{٢٢٧} وفي كينيا، يُطلب من السائقين أيضاً الامتنثال للوائح التي تحظر على سبيل المثال، السلوك المسيء وقيادة مركباتهم وهم منقوصو القدرة بفعل تأثير الكحول أو المواد المخدرة الأخرى.^{٢٢٨} وفي البرتغال، ينص التشريع المتعلق بنقل الركاب على أنّ المشغل (أي الشخص الذي يوفر خدمة النقل وليس المنصة) مسؤول عن الامتنثال لجميع الأحكام القانونية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين.^{٢٢٩} وفيما يتعلق برفض تأدية الخدمة، فإنّ البرتغال تعطي الحق لسائقي توصيل الطلبات برفض تأدية الخدمة لأسباب محددة، من قبيل خطورة الطرقات أو القيادة في أماكن تشكل خطراً على المركبة أو الركاب أو السائق.^{٢٣٠}

١٥٨. وفي نيويورك، صدر تعديل على القانون الإداري لمدينة نيويورك ينص على أنه يجب أن تشمل الاتفاقات المبرمة بين المنصات ومنشآت الأغذية بنداً يشترط وجود دورة مياه متاحة بصورة مشروعة لاستخدام عمال توصيل الطلبات الغذائية ضمن مبنى المنشأة التي سيأخذ منها العامل الطلب.^{٢٣١}

^{٢٢٢} انظر:

China, MOHRSS et al., *Guiding Opinions on Safeguarding the Labour Rights and Interests of Workers in New Forms of Employment*, July 2021.

^{٢٢٣} انظر: Republic of Korea, *Occupational Safety and Health Act of 17 August 2021*

^{٢٢٤} انظر: Italy, *Law No. 128 of 2 November 2019 implementing Decree Law No. 101 of 3 September 2019*

^{٢٢٥} انظر:

France, *Law No. 2022-139 of 7 February 2022 on the Terms and Conditions for the Representation of Self-employed Workers*, art. 2.

^{٢٢٦} انظر: Malta, *Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022*

^{٢٢٧} انظر:

United Republic of Tanzania, *Order No. LATRA/01/2022 under the Land Transport Authority (Tariff) Regulations of 14 March 2020*.

^{٢٢٨} انظر:

Kenya, *The National Transport and Safety Authority (Transport Network Companies, Owners, Drivers and Passengers) Regulations of 20 June 2022*.

^{٢٢٩} انظر: Portugal, *Law No. 45/2018 of 10 August 2018*

^{٢٣٠} انظر: Portugal, *Law No. 45/2018 of 10 August 2018*

^{٢٣١} الولايات المتحدة، القانون الإداري لمدينة نيويورك بصيغته المعدلة بالقانون رقم 2021/117. وهو يضم بعض الاستثناءات حين يكون الدخول إلى دورات المياه عن طريق أماكن تجهيز الأغذية أو تخزينها أو أماكن التنظيف، أو حين يكون الدخول إليها يشكل خطراً على العامل.

١٥٩. وتشمل بعض الاتفاقات الجماعية أحكاماً تتعلق بالسلامة والصحة المهنيين. ففي جمهورية كوريا، وقّع الاتحاد الكوري لعمال الخدمات اتفاقاً جماعياً مع منصة توصيل الطلبات وواهان بوث (بايمين) في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠ ينص على تدابير الوقاية من المخاطر المهنية، مثل التدريب على سلامة الطرقات أو إلغاء طلب التوصيل في ظروف الطقس القاسي.^{٢٣٢} وفي إيطاليا، وقّعت شركة Just Eat والاتحاد الإيطالي العام للعمل والاتحاد الإيطالي لنقابات العمال والاتحاد الإيطالي لعمال النقل اتفاقاً جماعياً يحدد معدات السلامة ومسؤوليات التدريب الملزمة على عاتق المنصة فيما يتعلق بالعمال لحسابهم الخاص في قطاع توصيل الطلبات.^{٢٣٣}

١٦٠. حدد هذا الفصل بعض التحديات والحلول الماثلة أمام عمال المنصات بشأن التنظيم وتمثيل مصالحهم. كما ظهرت تحديات تتعلق بالاعتراف الفعلي بحق عمال المنصات في المفاوضة الجماعية. وقد حدد هذا الاستعراض عدداً من الحالات أكدت فيها البلدان في تشريعها على منح الحق في المفاوضة الجماعية لفئات معينة من عمال المنصات، بمن فيهم العاملون لحسابهم الخاص.

١٦١. وبالنسبة إلى تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية الأخرى في العمل، فإنّ عمل المنصات ينشئ مخاطر على بعض العمال الذين يتوارون بعيداً عن المراقبة عند عملهم عبر الإنترنت من منازلهم. ووجد هذا الاستعراض أمثلة محدودة على مبادرات أو أنشطة إشراف تركز بصفة خاصة على العمل الجبري أو عمل الأطفال في عمل المنصات. وفيما يتعلق بالمساواة وعدم التمييز، فإنّ بعض التشريعات المتعلقة بالمنصات تضم أحكاماً تدعم وجود قدر أكبر من الشفافية التي قد تحد بدورها من مخاطر التمييز، لا سيما فيما يتعلق بدور الخوارزميات في صنع القرار، غير أنّ الحماية واسعة النطاق ليست بالأمر الشائع. أما بالنسبة إلى السلامة والصحة المهنيين، فقد اتخذ بعض البلدان تدابير ترمي إلى توسيع نطاق الحماية ليشمل العمال بصرف النظر عن وضعهم من حيث الاستخدام. ومعظم تلك التشريعات يتعلق بمنصات العمل في الموقع ضمن قطاعي نقل الركاب وتوصيل الطلبات. وفي حالة العاملين لحسابهم الخاص، تباينت الولايات القضائية في تحميل المسؤولية عن السلامة والصحة المهنيين، فكانت في بعض الحالات ملزمة على عاتق العمال، وفي حالات أخرى على عاتق المنصات. ومن الضروري إيلاء اهتمام أكبر لجميع هذه الأبعاد من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بغية ضمان حماية أفضل للعمال، بمن فيهم العمال المهاجرون.

^{٢٣٢} انظر: Chea Sarah, "Baemin Riders Operator Agrees to Improve Working Conditions", Korea JoongAng Daily, 22 October 2020

^{٢٣٣} انظر:

Accordo integrativo aziendale tra Takeaway.com Express Italy e FILT CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro), FIT-CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) e UIL Trasporti (Unione Italiana dei Lavoratori) per l'inserimento dei Rider nel contesto normativo e organizzativo del lavoro e l'applicazione del CCNL "Logistica, Trasporto, Merci e Spedizioni".

◀ الفصل ٧

سياسة العمالة وتعزيزها

١-٧ السياق

١٦٢. ذكر الفصلان ١ و ٢ بالتفصيل أنّ نمو اقتصاد المنصات أتاح فرصاً من أجل استحداث الوظائف وتوليد الدخل وتنمية قطاعات الأعمال. وقد أدت سهولة الوصول إلى العمل في المنصات إلى إتاحة فرص عمل أمام بعض الفئات التي تواجه خلاف ذلك صعوبات في الوصول إلى أسواق العمل التقليدية.^{٢٣٤} علاوة على ذلك، فإنّ المرونة التي تتيحها بعض المنصات يمكنها أن تسهل انتقال الشباب في سوق العمل، مما يهيئ لهم سبيلاً لاكتساب خبرة عملية قيّمة.

١٦٣. ومع ذلك، لا يخلو الأمر من التحديات المتنوعة، بما فيها محدودية التوصيلية الرقمية والفجوات في المهارات ومحدودية الحراك وأثر القوالب النمطية الجنسانية وغيرها من المعايير المجتمعية التي تقيد المشاركة في سوق العمل. ويؤدي عدم التكافؤ في إمكانية الوصول إلى التكنولوجيا وتنمية المهارات اللازمة وإلى الفرص السانحة في العالم الرقمي، إلى استضعاف الفتيات والنساء على وجه الخصوص ويهدد بمفاقمة عدم المساواة بين الجنسين.^{٢٣٥} كما أنّ للفجوة الرقمية بُعداً جغرافياً أيضاً، حيث تتأثر بعض المناطق بهذه التحديات بصورة غير متكافئة مع غيرها.^{٢٣٦} ويمكن زيادة الفرص التي تتيحها المنصات من أجل استحداث العمالة حين تأخذ سياسات العمالة الوطنية وخطط التنمية الوطنية تلك المنصات في الاعتبار، لكنّ هذا الأمر لا يزال نادراً في هذه المرحلة.

١٦٤. وتمثل المهارات الرقمية في آن معاً فجوة وفرصة من أجل مستقبل العمل اللائق في اقتصاد المنصات. وما انفكت التكنولوجيا تعمل على إعادة رسم معالم سوق العمل وبالتالي معالم المهارات التي تتطلبها تلك السوق، وهي تستلزم بدورها تنمية المهارات المهنية والتعليمية بصورة مرنة وملبّية للمتطلبات. وتتطلب بعض الفئات التي قد تواجه صعوبات في الاستثمار في تنمية مهاراتها، لا سيما النساء، وجود حلول تعلّم مناسبة ومكيفة مع احتياجاتها.

٢-٧ المبادرات القطرية والإقليمية

١٦٥. تتخذ بعض البلدان حالياً خطوات على مستوى السياسات كي تكفل إدماج عمل المنصات في إطار سياسات العمالة الوطنية لديها. وفي هذا الصدد، أجرى المغرب دراسة استقصائية عن عمال المنصات، استخدمت بصفتها برهاناً يستثير به الجيل الثاني من سياسة العمالة الوطنية التي تجري صياغتها حالياً.

١٦٦. وفي الصين، تشمل الآراء الإرشادية بشأن صون حقوق العمل ومصالح العمال في أشكال الاستخدام الجديدة إشارة مرجعية إلى إرساء نموذج تدريب مهني مناسب للعمال في أشكال الاستخدام الجديدة وضمان تمتعهم بتكافؤ الفرص في الحصول على التدريب. كما يشمل أحكاماً تتعلق بدفع إعانات لقاء تدريب العمال وإشارات إلى الاعتراف بمهاراتهم.^{٢٣٧} وفي فرنسا، ينص القانون على أنّ للعمال في المنصات الحق في الحصول على تدريب مهني وأنّ المنصة تتحمل تكاليف ذلك التدريب. وفي هذا الصدد، ينص القانون على إنشاء حساب تدريب شخصي لكل عامل، وعلى أن تقوم المنصة بتمويل هذا الحساب.^{٢٣٨}

^{٢٣٤} انظر: Namita Datta et al., *Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work* (World Bank, 2023).

^{٢٣٥} انظر:

Sabina Dewan, Apoorva Dhingra and Swati Rao, *Technology, Equality and the Future of Work in South and South East Asia*, FOWIGS Regional Views on the Future of Work, Working Paper, 2022.

^{٢٣٦} انظر: UNCTAD, *Digital Economy Report: Pacific Edition 2022*.

^{٢٣٧} انظر:

China, MOHRSS, et al., *Guiding Opinions on Safeguarding the Labour Rights and Interests of Workers in New Forms of Employment*, July 2021.

^{٢٣٨} انظر:

France, Law No. 2016-1088 of 8 August 2016 Regarding Labour, Modernizing Labour Relations, and Securing Career Tracks.

ونختتم الأمثلة مع كرواتيا، حيث ينص القانون على أن عقد الاستخدام الموقع مع عامل في منصة يجب أن يضم معلومات عن "أسلوب التدريب الأساسي والمتقدم للعمال".^{٢٣٩}

١٦٧. وتشمل الأمثلة الأخرى على المبادرات الحكومية المؤثرة على العمل في المنصات، المبادرات المتعلقة بتوسيع نطاق المهارات لتلبية احتياجات الاقتصاد الرقمي. وعلى سبيل المثال، أطلقت سنغافورة وماليزيا ومصر وكينيا والفلبين مجموعة مبادرات تركز على محور الأمية الرقمية وتزويد الناس بالمهارات اللازمة للعمل في جميع مستويات قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

١٦٨. ولا بد أن نخص بالذكر بعض المبادرات المحددة التي تتناول العمل في المنصات. ففي ماليزيا، يستهدف برنامج eRezeki العمال من فئات الدخل المنخفض ويطلق بينهم وبين وظائف متاحة في المنصات، ويسعى برنامج "القوة العاملة العالمية في شبكة الانترنت" إلى تنمية مهارات العاملين المستقلين المنافسين في المجال الرقمي بغية حصولهم على مشاريع في منصات العمل عبر الانترنت على المستوى الدولي.^{٢٤٠} كما أن هناك أمثلة على مبادرات تستهدف عدم المساواة في الوصول إلى المعدات والتوصيلية بالانترنت في المناطق النائية، مثل مشروع "كاريا" في الهند و"مراكز أجيرا لتمكين الشباب" في كينيا.^{٢٤١}

١٦٩. كذلك، تقوم منظمات المجتمع المدني ومزودو التدريب بقيادة مبادرات تهدف إلى بناء المهارات وتعزيز روح تنظيم المشاريع. ويوفر معهد تكنولوجيا المعلومات في مصر دورات تدريبية مجانية عبر الانترنت بشأن مهارات المسار المهني الرقمي لصالح العمال المستقلين، كما يوفر التوجيه أيضاً.^{٢٤٢} وفي الفلبين، تقوم تعاونية الخدمات المهنية عبر الانترنت بدعم الأشخاص العاملين عبر الانترنت عن طريق رفدهم بالتدريب والتمرين والتوجيه.^{٢٤٣} وفي كينيا، تعمل مبادرة عمالة ومهارات اللاجئين على تدريب العمال المستقلين في مخيمات اللاجئين بغية ربطهم مع فرص كسب الدخل في المنصات.^{٢٤٤} وتشكل مبادرة Humans in Loop مثالاً واضحاً على مبادرة تركز على مهارات اللاجئين والنازحين.^{٢٤٥}

١٧٠. إن الاستفادة من الفرص المتاحة في المنصات الرقمية لاستحداث الوظائف تستدعي بذل جهود محددة الأهداف في بعض الحالات. ومن المهم الاستثمار في تطوير البنية التحتية الرقمية من أجل تقليص العوائق أمام عمل المنصات. وتركز المبادرات المعروضة في هذا القسم في المقام الأول على تنمية المهارات الرقمية، وهي عامل رئيسي يؤثر في قدرة العمال على انتهاز الفرص المتاحة في المنصات. بالإضافة إلى ذلك، تبذل جهود متضافرة من أجل تحسين فرص التدريب المصممة خصيصاً لتناسب مع العمال في اقتصاد المنصات. ومن اللافت للنظر أن الأمثلة تشير إلى وجود التزام بالشمولية، مع التركيز بوجه خاص على الفئات المهمشة بطبيعة الأحوال.

^{٢٣٩} انظر: Croatia, Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022, art. 221.

^{٢٤٠} انظر:

Association of Southeast Asian Nations (ASEAN), *ASEAN Employment Outlook: The Quest for Decent Work in Platform Economy – Issues, Opportunities and Ways Forward*, 2023.

^{٢٤١} انظر: Datta et al

^{٢٤٢} انظر:

ILO, *Towards Decent Work for Young Refugees and Host Communities in the Digital Platform Economy in Africa: Kenya, Uganda, Egypt*, 2021.

^{٢٤٣} انظر: ASEAN, *ASEAN Employment Outlook*

^{٢٤٤} انظر: ILO, *Towards Decent Work for Young Refugees and Host Communities in the Digital Platform Economy in Africa*

^{٢٤٥} انظر: Datta et al

الفصل ٨

حماية العمل

٨-١ الأجور

٨-١-١ السياق

١٧١. في هذا التقرير، تشمل الأجور التعويض المالي المدفوع للمستخدمين والعاملين لحسابهم الخاص على السواء. وقد جرى استخدام مصطلح "الأجور" بهذا المعنى في معايير العمل الدولية المطبقة على نطاق أوسع.^{٢٤٦} وبالرغم من التنوع الذي تتسم به نُظم الأجور في اقتصاد المنصات، إلا أنها تتقاسم بعض السمات المشتركة المتعلقة بدفع الأجر لقاء العمل القائم على المهام. ويتلقى العمال في المنصات أجورهم بصورة رئيسية لقاء إتمام المهمة وليس أجوراً ثابتة في الساعة أو الأسبوع أو الشهر.^{٢٤٧} ويجعل تحديد معدل الدفعات بالقطعة تقييم ملائمة الأجور في اقتصاد المنصات أكثر صعوبة حين يتعلق الأمر مثلاً بالمعدلات الدنيا للأجور.

١٧٢. وتتباين التحديات المتعلقة بالأجور بين عمال المنصات. إذ يمثل عمل المنصات بالنسبة إلى بعضهم مصدر دخل إضافي يرفد عملهم الأساسي ويؤثر على قراراتهم وإيراداتهم المحتملة. وتمثل عدم القدرة على التنبؤ بالإيرادات مسألة أخرى تتعلق بالأجور ويمكن أن تتأثر بحالات التأخير وفترات الانتظار المحتملة التي قد تكون خاضعة أو غير خاضعة لإرادة العامل. وقد يتسبب الضغط الناجم عن المنافسة في دفع العمال في منصات العمل عبر الإنترنت إلى قبول مهام منخفضة الأجر.^{٢٤٨} ويمكن أن يواجه العمال عبر الإنترنت مشاكل أخرى أيضاً حين يكون تحديد الأجر عن المهمة المنجزة منوطاً بالعمل الذي طلب تنفيذها.^{٢٤٩}

١٧٣. وتؤدي الخوارزميات دوراً هاماً في تحديد الأجور، وقد تتأثر بمستويات الطلب ووقت إسناد المهام. ولا يعرف العمال في معظم الأحيان القواعد التي يستند إليها تحديد الأجور وعادة ما تنفقر إلى الشفافية.^{٢٥٠} وقد أظهرت البحوث أن تصميم الخوارزميات يتيح للمنصات تحديد معدلات أجور شخصية عند المستوى الصحيح اللازم لتحفيز العمال على توفير خدماتهم في الوقت المطلوب.^{٢٥١}

١٧٤. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تفرض المنصات عمولات أو رسوماً. وفي بعض الحالات، تكون الرسوم مفروضة على منح إمكانية الدخول إلى المنصة، وقد تمثل عائقاً أمام الحصول على عمل.^{٢٥٢} وتفرض منصات العمل في الموقع عادة عمولات بنسبة مئوية على العمال (والعملاء) عقب إتمام المهمة. ومن الممكن أن تستخدم منصات العمل عبر الإنترنت هيكليات رسوم متنوعة أو باقات اشتراك اختيارية أو مزيجاً من الاثنين.^{٢٥٣} وقد وجد المؤلفون ممارسة مقلقة تتمثل في رفع العمولات بصورة تدريجية، مما يقلص بالتالي إيرادات العمال.^{٢٥٤} علاوة على ذلك، عادة ما يكون العمال الذين يمارسون عملهم في الموقع مسؤولين عن التكاليف المتعلقة بشراء معدات عملهم وصيانتها.

^{٢٤٦} انظر اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨).

^{٢٤٧} انظر:

Felix Sieker, "Platform Work and Access to Social Protection across Major European Countries", *Journal of International and Comparative Social Policy* 38, No. 3 (2022): 193–207.

^{٢٤٨} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2021*, 157.

^{٢٤٩} انظر: Janine Berg et al., *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*

^{٢٥٠} انظر:

Sara Baiocco et al., *The Algorithmic Management of Work and Its Implications in Different Contexts*, EU-ILO Building Partnerships on the Future of Work Background Paper No. 9, 2022.

^{٢٥١} انظر: Dubal

^{٢٥٢} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2021*

^{٢٥٣} انظر: Datta et al

^{٢٥٤} انظر:

Yuanguang Zhong et al., "On-demand Ride-Hailing Platforms in Competition with the Taxi Industry: Pricing Strategies and Government Supervision", *International Journal of Production Economics* 243 (2022): 108301.

٨-١-٢ المبادرات القطرية والإقليمية

١٧٥. تشمل التشريعات عدداً من النُهج المتنوعة المتعلقة بالأجور. وتقدم مالطة وولاية كاليفورنيا الأمريكية مثالين على تشريع يوضح الرابط بين افتراض وجود علاقة استخدام والأجر. وفي مالطة، ينص القانون على أن العامل في منصة تعمل في قطاع توصيل الطلبات يجب أن يتلقى ما يلي: "١" الأجر نفسه التي يتلقاها مستخدم قرين له يستخدمه صاحب العمل نفسه؛ أو "٢" أجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجور في حال عدم وجود موظف قرين.^{٢٥٥} كما تنص هذه اللائحة على أن صاحب العمل مسؤول عن توفير المركبات ومعدات السلامة، فضلاً عن تحمل تكلفة الصيانة والتأمين ورسوم الترخيص والوقود.^{٢٥٦} وفي كاليفورنيا، ينص القانون AB5^{٢٥٧} على أنه حين يكون العمال مصنفيين على أنهم مستخدمون بموجب المعايير المعمول بها، تطبق عليهم أحكام قانون العمل المتعلقة بتعويض العمل عن القطعة، التي توضح طريقة حساب الأجور بالقطعة. لكن إذا أدى ذلك إلى أن يكون أجر الساعة أقل من الحد الأدنى للأجور المطبق في ولاية كاليفورنيا، فيُدفع في هذه الحالة الحد الأدنى للأجور.^{٢٥٨} وكل فترة زمنية تعتبر عملاً إضافياً يجب تسديد أجرها تبعاً للأجر المتعلق بالعمل الإضافي المنصوص عليه في هذا القانون.

١٧٦. وفي الصين، تنص الآراء الإرشادية بشأن حماية حقوق العمل ومصالح العمال في أشكال الاستخدام الجديدة على أنه ينبغي أن يتلقى هؤلاء العمال أجراً لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المطبق محلياً.^{٢٥٩} وفي مقاطعة أونتاريو الكندية، ينص قانون "حقوق العمال في المنصات الرقمية" على أن عمال المنصات لديهم الحق في أن يتلقوا على أقل تقدير الحد الأدنى للأجور المنصوص عليه بموجب قانون معايير العمالة لعام ٢٠٠٠.^{٢٦٠} وحين يدخل قانون "حقوق العمال في المنصات الرقمية" حيز التنفيذ، سينطبق على جميع عمال المنصات بصرف النظر عن تصنيفهم. وفي شيلي، جرى تعديل قانون العمل في عام ٢٠٢٢ بحيث أصبح عمال المنصات المستقلون (غير المستخدمين) يتمتعون بالحق في أجر عن الساعة "لا يقل عن النسبة المقابلة من الحد الأدنى للدخل الشهري المنصوص عليه في القانون مضافاً إليه معدل ٢٠ في المائة" تعويضاً عن فترة الانتظار.^{٢٦١} كما يوضح القانون أساليب محددة في حساب الرسوم.

١٧٧. وفي فرنسا، وقّع ممثلون عن العمال وعن المنصات في قطاعي نقل الركاب^{٢٦٢} وتوصيل الطلبات^{٢٦٣} اتفاقيين جماعيين حول موضوع الحد الأدنى للأجور، أرسيا على التوالي حداً أدنى لأجرة الرحلة وحداً أدنى لأجر الساعة.

١٧٨. وفي إيطاليا، يمكن للاتفاقات الجماعية الموقعة بين نقابات العمال الأكثر تمثيلاً ومنظمات أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً أن تحدد أجر عمال منصات توصيل الطلبات العاملين لحسابهم الخاص.^{٢٦٤} وفي حال لم تكن تلك الشروط محددة، لا يجوز أن يتلقى العامل أجراً يقل عن الحد الأدنى لأجر الساعة المنصوص عليه في الاتفاقات الجماعية الوطنية الموقعة في قطاعات مشابهة أو مكافئة بين نقابات العمال الوطنية الأكثر تمثيلاً ومنظمات أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً.^{٢٦٥}

١٧٩. وفي مدينة سياتل الأمريكية، يحق للعاملين في تطبيقات توصيل الوجبات والبقالة والطرود وكذلك لبعض مزودي الخدمات تحت الطلب، أن يتلقوا الحد الأدنى للأجور بالاستناد إلى الوقت المقضي والمسافة المقطوعة من أجل تأدية كل مهمة.^{٢٦٦}

^{٢٥٥} انظر: Malta, Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022, Regulation 6

^{٢٥٦} انظر: Malta, Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022, Regulation 7

^{٢٥٧} المقترح رقم ٢٢ يلغي القانون AB-5 بهدف إعادة تصنيف السائقين العاملين بموجب التطبيقات تحت فئة متعاقدين مستقلين، وليس تحت فئة مستخدمين، إلا أن المحكمة العليا في ولاية كاليفورنيا قضت بعدم دستورية هذا المقترح.

^{٢٥٨} انظر: United States, California, Labour Code, section 1182.12

^{٢٥٩} انظر:

China, MOHRSS et al., Guiding Opinions on Safeguarding the Labour Rights and Interests of Workers in New Forms of Employment, July 2021.

^{٢٦٠} فيما يتعلق بفئة المستخدمين المعنية في هذه الحالة، انظر الفقرة الفرعية "٤"١ من القسم الفرعي ٢٣-١(١) من قانون معايير الاستخدام لعام ٢٠٠٠ (كندا، أونتاريو).

^{٢٦١} انظر: Chile, Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022

^{٢٦٢} انظر: France, Accord du 18 janvier 2023 créant un revenu minimal par course dans le secteur des plateformes VTC

^{٢٦٣} انظر:

France, Accord du 20 avril 2023 instaurant une garantie minimale de revenus pour les livreurs indépendants utilisant une plateforme de mise en relation.

^{٢٦٤} انظر: Italy, Law No. 128 of 2 November 2019

^{٢٦٥} انظر: Italy, Law No. 128 of 2 November 2019, art. 47-quater (Compensation)

^{٢٦٦} انظر: United States, City of Seattle, App-Based Worker Minimum Payment Ordinance SMC 8.37, 2022

وفي ولاية واشنطن الأمريكية، تنص اللائحة المتعلقة بمنصات نقل الركاب على أنه يجب أن يتلقى العمال المصنفون بأنهم متعاقدون مستقلون حداً أدنى من الأجر عن كل رحلة تبعاً لطريقة حساب منصوح عليها.^{٢٦٧}

١٨٠. وهناك بعض الأحكام التي تتناول جوانب أخرى من الأجور، ومنها أحكام الشفافية، المشار إليها في الفصل ١١، بالإضافة إلى القواعد المتعلقة بالاقتطاعات والبقيش. وفي مالطة، يحظر فرض رسوم أو اقتطاعات على عامل منصة بهدف توظيفه أو إبرام عقد مع وكالة استخدام أو منصة رقمية.^{٢٦٨} وتشترط مدينة سياتل ألا تقوم المنصات العاملة بموجب التطبيقات باقتطاع الأجر إلا إذا كانت مخولة بذلك صراحة وبصورة خطية من قبل العامل في التطبيق، وأنه يجب دفع البقيش للعامل وعدم احتسابه من الأجر.^{٢٦٩} وفي أونتاريو، كندا، يشترط على المنصات أن تفصح عن طريقة حساب الأجر وأن تضمن دفع الأجر في فترة متكررة؛ كما يجب على المنصات الإفصاح عما إذا كانت تقوم بتحصيل البقيش من العمال وعدم اقتطاعه من أجرهم.^{٢٧٠}

١٨١. بالرغم من التفاوت في طريقة حساب إيرادات عمل المنصات، هناك ما يشير إلى وجود مبادرات ترمي إلى وضع اشتراطات تتعلق بالأجور بهدف ضمان مستويات دنيا للأجور. وقد أوضح هذا القسم كيف وضعت بعض البلدان اشتراطات الحد الأدنى لأجور عمال المنصات باستخدام طرق حساب مختلفة. ومنها مقاييس تتماشى مع الحد الأدنى المناسب للأجور أو الاتفاقات الجماعية المعنية أو أجر محدد لكل مهمة على حدة. ولم يكن من الشائع وجود أحكام تتناول جوانب أخرى من الأجور - بما في ذلك العمولات وفترات دفع الأجور والاقتطاعات الأخرى - بحيث لم يبرز سوى عدد قليل من الأمثلة عليها.

٢-٨ وقت العمل

١-٢-٨ السياق

١٨٢. مرونة العمل هي أحد محفزات العمل في المنصات التي غالباً ما يذكرها العمال. وفي الواقع، هناك عدد متزايد من العمال الذين يبحثون عن قدر أكبر من المرونة في وظائفهم، لا سيما ترتيبات وقت العمل المرنة وإمكانية العمل عن بُعد. ويتيح نظام العمل المرن الفرصة أمام العمال لتحقيق توازن أفضل بين عملهم مدفوع الأجر وحياتهم الشخصية. وتشير الكثير من الأدلة إلى أنّ وجود توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية في صفوف العمال يترك عدداً من الآثار الإيجابية على المنشآت، بما في ذلك تحسين أداء العمل والاحتفاظ بالعمال.

١٨٣. وبالرغم من ذلك، يتسم عمل المنصات بخصائص قد تحد في الممارسة من تحكّم العمال بجداول أعمالهم.^{٢٧١} والعمال المهم هنا هو أنّ العمال في المنصات عادة ما يتلقون أجرهم على أساس القطعة لقاء كل طلب/ مهمة يكملونها. وفي الوقت نفسه، قد يؤدي الضغط الناجم عن المنافسة في بعض القطاعات إلى خفض معدلات الأجور، مما يمكن أن يدفع العمال بالتالي إلى العمل ساعات أطول من أجل كسب قدر معين من الأجر.^{٢٧٢} وهناك بعض المنصات التي قد تؤدي فيها فترات الجمود المطولة في حساب العامل إلى إلغاء تفعيل الحساب - وهذا ما يفرض عملياً قيوداً على مرونة وقت العمل.^{٢٧٣}

^{٢٦٧} انظر:

United States, Washington State, Revised Code of Washington (RCW) as amended by House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies of 7 March 2022.

^{٢٦٨} انظر: Malta, Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022

^{٢٦٩} انظر: United States, City of Seattle, App-Based Worker Minimum Payment Ordinance SMC 8.37, 2022

^{٢٧٠} انظر: Canada, Ontario, Digital Platform Workers' Rights Act, 2022 (not yet in force)

^{٢٧١} انظر على سبيل المثال،

Mohammad Amir Anwar, Jack Ong'Iro Odeo, and Elly Otieno, "There Is No Future in It': Pandemic and Ride-hailing Hustle in Africa", *International Labour Review* 162, No. 1 (2023): 23-44.

^{٢٧٢} انظر:

Valerio De Stefano, *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the "Gig-Economy"*, ILO Conditions of Work and Employment Series Working Paper No. 71, 2016.

^{٢٧٣} انظر:

Sacha Garben, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU* (EU-OSHA, 2017).

١٨٤. وتؤثر الخوارزميات أيضاً في وقت العمل، لا سيما أنّ استخدام الخوارزميات في تقييم أداء العمال وإسناد المهام الجديدة قد يؤدي إلى العمل ساعات متغيرة وصعبة التأقلم مع الحياة الاجتماعية.^{٢٧٤} وأخيراً، تؤدي نظم تقييم الأداء بدورها إلى تشجيع العمال على المحافظة على معدل قبول عالٍ فيما يخص المهام المعروضة.^{٢٧٥}

١٨٥. ويتعين على العاملين عبر الإنترنت أن يكيّفوا جداول أعمالهم مع سوق تتسم بأنها دولية بحق، يكون فيها العملاء ومزودو الخدمات موزعين على مناطق زمنية مختلفة.^{٢٧٦}

٢-٢-٨ المبادرات القطرية والإقليمية

أهمية التصنيف

١٨٦. غالباً ما تكون ساعات العمل مرتبطة بمسألة التصنيف.^{٢٧٧} ويظهر عدد من قضايا المحاكم أنّ مرونة وقت العمل تعتبر عاملاً مهماً في تصنيف العمال ضمن فئة العاملين لحسابهم الخاص. لكن في حالات أخرى، لم تكن تلك المرونة حجة على عدم وجود علاقة استخدام. وقد أخذت بعض المحاكم في الاعتبار أنه بمجرد أن يسجل العمال دخولهم إلى المنصة يصبحون مشاركين في الخدمة التي تنظمها المنصة التي تعطيهم التعليمات وتراقب تنفيذ تلك التعليمات وتمارس سلطة تأديبية على العامل. كما رأت بعض المحاكم أنّ الحرية في اختيار فترات العمل كانت مقيدة من الناحية العملية بسبب نظم حساب النقاط والتحفيز التي تطبقها المنصة.^{٢٧٨}

حدود ساعات العمل

١٨٧. بالرغم من ندرة وجود لوائح تحدد وقت عمل العمال في المنصات، إلا أنّ هذا الاستعراض وجد عدداً من المبادرات التي تضع حدوداً قصوى لساعات العمل من أجل التخفيف من مخاطر السلامة والصحة المهنية، لا سيما بالنسبة إلى السائقين العاملين لحساب المنصات. وفي تلك الحالات، قد لا تتعلق الشواغل فقط بالسلامة والصحة المهنية، بل بالسلامة العامة كذلك. وفي البرتغال، لا يُسمح للسائقين بالعمل أكثر من ١٠ ساعات كل ٢٤ ساعة، بصرف النظر عن عدد المنصات التي يوفر خدماتهم عبرها. ويجب أن يطبق مشغلو المنصات آليات تضمن الامتثال لهذه القاعدة وأن يحتفظوا بسجلات الأنشطة لمدة سنتين.^{٢٧٩} وفي الهند، تنص المبادئ التوجيهية الصادرة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠ والمتعلقة بمجمعي المركبات ذات المحركات على أنه في سبيل حصول المجمعين على ترخيص (أي الجهات الوسيطة الرقمية التي يتصل عبرها الركاب بالسائقين) يجب عليهم ضمان ألا يستمر تسجيل دخول السائقين لمدة تزيد على ١٢ ساعة في اليوم، حتى إذا كانوا يعملون مع أكثر من مجمع. وبمجرد أن يبلغ تسجيل دخولهم هذا الحد، تطبق عليهم فترة راحة إلزامية مدتها ١٠ ساعات. وفي ولاية واشنطن الأمريكية، يبلغ الحد المطبق على السائقين ١٤ ساعة متواصلة كل ٢٤ ساعة.^{٢٨٠} كما أنّ هيئة النقل في نيوزيلندا تحدّد هي الأخرى من ساعات عمل السائقين العاملين في منصات العمل الرقمية بموجب قواعد تطبيق على مركبات خدمة الركاب صغيرة الحجم. ويكون الحد الأقصى لوقت العمل - الذي يشمل الوقت المقضي في تأدية مهام أخرى متعلقة بالعمل مثل تنظيف المركبة أو القيام بعمل إداري - هو ١٣ ساعة في اليوم، ولا يُسمح بأن تكون فترة الراحة اليومية أقل من ١٠

^{٢٧٤} انظر:

Hyers and Kovacova, 2018, as cited in Gheorghe H. Popescu, Irina Elena Petrescu, and Oana Matilda Sabie, "Algorithmic Labor in the Platform Economy: Digital Infrastructures, Job Quality, and Workplace Surveillance", *Economics, Management, and Financial Markets* 13, No. 3 (2018): 74-79.

^{٢٧٥} انظر:

Lee et al., 2015, as cited in Michael Dunn, "Making Gigs Work: Digital Platforms, Job Quality and Worker Motivations", *New Technology, Work and Employment* 35, No. 2 (2020): 232-249.

^{٢٧٦} انظر:

Andrey Shevchuk, Denis Strebkov, and Alexey Tyulyupo, "Always on across Time Zones: Invisible Schedules in the Online Gig Economy", *New Technology, Work and Employment* 36, No. 1 (2021): 94-113.

^{٢٧٧} انظر:

On this topic, see: ILO, *Ensuring Decent Working Time for the Future: General Survey Concerning Working-Time Instruments*, ILC.107/III(B) (2018), paras 750 et seq.

^{٢٧٨} انظر: Valerio De Stefano et al., *Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper No. 27, 2021, 31-34.

^{٢٧٩} انظر: Portugal, Law No. 45/2018 of 10 August 2018.

^{٢٨٠} انظر:

United States, Washington State, *Revised Code of Washington (RCW)* as amended by *House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies* of 7 March 2022.

ساعات متواصلة.^{٢٨١} وفي كينيا، يجب على السائق تسجيل الخروج لمدة ٤ ساعات على الأقل بعد العمل لمدة ٨ ساعات متواصلة كل ٢٤ ساعة.^{٢٨٢}

فترات الانتظار

١٨٨. لا تتطرق اللوائح المتعلقة بعمل المنصات عادة إلى فترات الانتظار. غير أن التشريع في شيلي يعرف ساعات عمل العمال في المنصات، المصنفين في فئة المستخدمين، بأنها الفترة التي يكون فيها العمال تحت تصرف منصة الخدمات الرقمية، بدءاً من تسجيل الدخول إلى البنية التحتية الرقمية إلى أن يقوموا بقطع الاتصال طواعية. ومن الإلزامي تسجيل وقت العمل، مع توضيح ساعات العمل غير النشطة (الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف المنصة الرقمية دون تأدية أي عمل لأسباب لا دخل للعامل فيها) وساعات العمل النشطة التي جرت فيها تأدية الخدمات فعلياً. كما ينص القانون على أن أجر كل ساعة من ساعات العمل النشطة يجب ألا يقل عن نسبة ١٢٠ في المائة من الحد الأدنى للدخل الشهري، من أجل تغطية فترات الانتظار وأي فترة أخرى ضمن وقت العمل لا تجري فيها تأدية المهام بصورة فعلية.^{٢٨٣}

الإطار ٤: اتفاقات جماعية تضم أحكاماً بشأن ساعات العمل

في سويسرا، أبرمت جمعية أصحاب العمل Swissmessengerlogistic اتفاقاً جماعياً وطنياً في عام ٢٠١٨ مع اتحاد وسائل الإعلام والاتصالات Syndicom. وشمل نطاق هذا الاتفاق الشركات التقليدية والمنصات النشطة في قطاع خدمات التوصيل باستخدام الدراجات الهوائية والتوصيل ضمن المدن. وتناول الاتفاق ساعات العمل بالنسبة إلى المستخدمين بدوام كامل والمستخدمين بدوام جزئي وفترات العمل وتسجيل وقت العمل وساعات العمل الإضافي وفترات الراحة والعمل أيام الأحد والعمل الليلي.* وفي شيلي، أبرمت شركة Delivery Technologies SpA اتفاقاً جماعياً مع شركة Cornershop Chile Company Union ينص على منح علاوة على الأجر عن العمل المنفذ بين الساعة ٥ مساءً والساعة ٩ مساءً في تواريخ محددة.

* اتفاق عمل جماعي بشأن خدمات التوصيل باستخدام الدراجات الهوائية والتوصيل ضمن المدن، مبرم في ٢٤ أيار/ مايو ٢٠١٩.

قطع الاتصال بالمنصات

١٨٩. تناول بعض التشريعات تحديداً مسألة قطع الاتصال بالمنصة بغرض ضمان عدم فرض عقوبة على العمال بسبب قطع اتصالهم متى رغبوا بذلك. وفي فرنسا، يشترط التشريع المتعلق بالمنصات العاملة في قطاع نقل الركاب^{٢٨٤} أن يشمل الميثاق الذي تعده المنصات قواعد تضمن حرية العامل في استخدام المنصة وفي اتصاله وقطع اتصاله بها.^{٢٨٥} وفي عام ٢٠١٨، اعتمد مجلس مدينة بولونيا الإيطالية بعد التشاور مع العمال ونقابات العمال والمنصات،^{٢٨٦} "ميثاق الحقوق الأساسية للعمال الرقميين في السياق الحضري" الذي يشترط على المنصات أن تضمن حرية العامل في الاتصال وقطع الاتصال بها. وفي شيلي، يجب على شركات المنصات أن تطبق حداً أدنى لفترة قطع الاتصال يبلغ ١٢ ساعة من كل ٢٤ ساعة بالنسبة إلى العمال المصنفين بأنهم عاملون لحسابهم الخاص. كما يحظر عليها صراحة أن تقوم بقطع الاتصال من جانبها بشكل مؤقت لأسباب أخرى، مثل عدم اتصال العامل بالمنصة أثناء فترة زمنية معينة.^{٢٨٧}

١٩٠. رغم أن مرونة العمل هي من الأمور الرئيسية التي تحفز العمال على العمل في المنصات، فقد أوضح هذا القسم كيف أن هذه المرونة هي أيضاً مصدر لقيود وضوابط مخفية تطبق على وقت العمل، لا سيما حين ترتبط بعدم انتظام الدخل وعدم إمكانية التنبؤ به. ويشمل ذلك الضغط الناجم عن الخوارزميات التي تشجع العمال على البقاء متصلين كي يتجنبوا عواقب سلبية ناشئة عن قطع الاتصال. ولا توجد سوى حفنة من المبادرات المتعلقة بساعات العمل، باستثناء بعض القيود المفروضة في قطاعي نقل الركاب وتوصيل الطلبات بغية ضمان الحد الأدنى من فترات الراحة، بالإضافة إلى تدابير ترمي

^{٢٨١} انظر: New Zealand, Land Transport Rule: Work Time and Logbooks 2007 (Rule No. 62001/2007) as at 1 May 2021

^{٢٨٢} انظر:

Kenya, The National Transport and Safety Authority (Transport Network Companies, Owners, Drivers and Passengers) Regulations of 20 June 2022.

^{٢٨٣} انظر: Chile, Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022

^{٢٨٤} فرنسا، نقل الركاب بالسيارات وتوصيل البضائع باستخدام مركبات ذات عجلتين أو ثلاث عجلات.

^{٢٨٥} انظر: France, Labour Code as amended by Law No. 2022-492 of 6 April 2022, art. L. 1326-4

^{٢٨٦} انظر: Italy, Commune di Bologna, Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano, 2018

^{٢٨٧} انظر: Chile, Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022

إلى تمكين العمال من "قطع الاتصال" بالمنصة من دون تبعات سلبية. وفي بعض الحالات، وضعت البلدان تشريعات ترمي إلى الاعتراف بفترات الانتظار عند حساب الأجر. بالرغم من ذلك، يقل احتمال تمتع العاملين لحسابهم الخاص في المنصات بالحماية في هذه النواحي مقارنة مع المستخدمين.

٣-٨ إنهاء العقد وإلغاء التفعيل

١-٣-٨ السياق

١٩١. تختلف أشكال الإجراءات المتعلقة بإنهاء عقود عمال المنصات الرقمية أو إلغاء تفعيلها باختلاف وضع العمال من حيث الاستخدام وشروط العقد. فبالنسبة إلى العمال المصنفين في فئة المستخدمين، تنطبق القواعد المنصوص عليها في تشريع العمل المعني. أما بالنسبة إلى العقود التجارية أو المدنية، فإن إنهاءها يتبع الشروط والأحكام الواردة في اتفاقات الخدمة ولا تخضع في العادة لتشريع العمل. ومن الناحية العملية، يتمثل إنهاء العقد في الكثير من الحالات في قطع اتصال العامل بحسابه أو إلغاء تفعيله. وفي بعض الاتفاقات التعاقدية يمكن أن يطلب العمال توضيح الأسباب المؤدية إلى اتخاذ قرار بإنهاء العقد ويكون لديهم سبل للتواصل مع المنصة في حال أوقف الحساب. وفي اتفاقات أخرى، يجري قطع الاتصال من دون تقديم أي معلومات أو توضيحات إضافية.

١٩٢. وهناك تحدٍ آخر يفرضه استخدام الخوارزميات ونظم التقييم، وهو يقوم مقام العنصر المحدد لأداء العامل ويخلف تبعات منها الحد من امتيازات الدخول إلى المنصة أو قطع الاتصال من دون الرجوع إلى مشرف بشري. ومن غير الواضح ما إذا كان العمال مدركين لتبعات القرارات المتعلقة بساعات عملهم، كما لا يجري الإفصاح عنها بالضرورة في اتفاقات الخدمة. ويؤثر ذلك بدوره على قدرة العمال على إثبات صحة ادعاءاتهم القضائية حين تنتهك حقوقهم وتتضرر مصالحهم.^{٢٨٨}

١٩٣. وقد أثبتت مجموعة من التساؤلات حول العمليات العادلة، وأشارت عدة دراسات إلى عادة شركات المنصات في إلغاء تفعيل حسابات العمال تلقائياً بناءً على تقييمات العملاء المنخفضة.^{٢٨٩} كما جرى توثيق أسباب أخرى ألغى فيها التفعيل بسبب ما يلي:

- رفض تلبية عدد مبالغ فيه من الطلبات؛
- خرق بنود اتفاق الخدمة مع المنصة؛
- فترات طويلة من انعدام النشاط؛
- عدم القدرة على العمل في فترات معينة.^{٢٩٠}

١٩٤. ولوحظ أيضاً عدم إرسال إشعار بقرار إنهاء العقد أو توضيح الأسباب الكامنة وراءه، فضلاً عن غياب إشراف العنصر البشري على اتخاذ تلك القرارات.^{٢٩١}

١٩٥. وتتجاوز أعداد مسائل إنهاء العقود وإلغاء التفعيل حدود البلدان، ويجري بحث بعضها في القسم ٨-٥. كما يجدر النظر أيضاً في إمكانية بقاء العامل في المنطقة التي يقيم فيها من أجل رفع دعوى قضائية نتيجة لإلغاء تفعيل حسابه أو إنهاء عقده، إذا لم يعد يحق له قانوناً العمل في بلد معين.

^{٢٨٨} انظر:

Jeremias Adams-Prassl et al., "Regulating Algorithmic Management: A Policy Blueprint", in *Ensuring Decent Work in Times of Uncertainty*, 8th Regulating for Decent Work Conference, 10–12 July (ILO, 2023), 27.

^{٢٨٩} انظر:

Alex J. Wood, "Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions", European Commission JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology No. 2021/07, 2021, 8.

^{٢٩٠} انظر: ILO, *Digital Platforms and the World of Work in G20 Countries: Status and Policy Action*, 2021.

^{٢٩١} انظر:

Uma Rani and Marianne Furrer, "Digital Labour Platforms and New Forms of Flexible Working in Developing Countries: Algorithmic Management of Work and Workers", *Competition & Change* 25, No. 2 (2021): 212–236.

٨-٣-٢ المبادرات القطرية والإقليمية

١٩٦. تركّز اللوائح التي جرى تحليلها تركيزاً رئيسياً على إلغاء تفعيل اتصال العامل بالمنصة. إذ إنّ "قرار حقوق إلغاء تفعيل العاملين بموجب التطبيقات" الصادر عن مدينة سياتل الأمريكية يعرّف إلغاء التفعيل بأنه "منع دخول أحد العاملين عبر التطبيقات إلى المنصة التي يعمل فيها أو تغيير مركز أحد العاملين عبر التطبيقات من عامل مؤهل لقبول عروض الخدمات إلى عامل غير مؤهل أو أية قيود مادية أخرى تفرضها شركة الشبكة من أجل حظر دخول العامل إلى المنصة. ويحدد القرار الشروط التي يمكن بموجبها إلغاء التفعيل وحق العامل في الاعتراض عليه والمعايير الواجب ذكرها في إشعار إلغاء التفعيل. وأخيراً، ينص القرار على أنه يجب السماح للعامل بالوصول إلى السجلات التي تعلّل قرار إلغاء التفعيل.^{٢٩٢}

١٩٧. وفي إيطاليا، يُحظر إلغاء تفعيل العامل من المنصة وتقليص الفرص المتاحة أمامه بسبب عدم قبوله بالعمل.^{٢٩٣} بالإضافة إلى ذلك، يُشترط في شيلي إرسال إشعار قبل ٣٠ يوماً من إنهاء العقد، إلّا في حال ارتكب العامل انتهاكاً جسيماً.^{٢٩٤} وفي ولاية واشنطن الأمريكية، يُحظر على شركات النقل عبر المنصات تطبيق أي سياسة تعتبر أنّ الزمن المقضي في إجازة مرضية مدفوعة الأجر^{٢٩٥} هو زمن يقضيه العامل خارج المنصة ومن شأنه أن يؤدي إلى إلغاء تفعيله بصورة مؤقتة أو دائمة.^{٢٩٦} وتشترط كينيا أن يكون لدى شركة شبكة النقل سياسة من أجل إلغاء التفعيل وأنها ملزمة بإرسال إشعار خطي قبل فترة كافية من إلغاء تفعيل أحد أصحاب المركبات أو السائقين من المنصة بغية منحهم فرصة الرد، وأن تذكر خطياً الأسباب التي دفعتها إلى اتخاذ القرار.^{٢٩٧}

١٩٨. وفي مالطة، يتمتع العاملون أيضاً بالحق في الحصول على بلاغ خطي قبل إلغاء تفعيلهم من المنصة مع ذكر أسباب إلغاء التفعيل، ما لم يكن السبب هو عدم امتثال العامل. وفي فرنسا، لا يحق للمنصات إيقاف حسابات العمال أو إلغاء تفعيلها حين يمارسون حريتهم في اختيار فترات النشاط أو التعلّل، وفي اختيار مواد عملهم أو منطقة نشاطهم أو حين يقررون العمل مع أكثر من منصة في آن واحد.^{٢٩٨} علاوة على ذلك، لا يمكن اعتبار عدم قبول العامل القيام بعمل سبباً لإلغاء تفعيله أو إيقاف حسابه.^{٢٩٩}

١٩٩. وفي شيلي، يشترط القانون أن تذكر عقود المنصات الأسباب المؤدية إلى إنهاء العقد ونوع البلاغ وفترة الإشعار وآليات إنهاء العقد.^{٣٠٠} وتكون المنصات ملزمة بالإبلاغ عن إنهاء العقد بشكل خطي قبل فترة لا تقل عن ٣٠ يوماً لكل عامل مستقل قدم خدماته عبر المنصة لمدة ستة أشهر على الأقل.^{٣٠١} ولا تكون ملزمة بالإشعار المسبق في حال كان سبب إنهاء العقد هو إخلال العامل بشرط بالغ الأهمية.

٢٠٠. وفي فرنسا، أبرمت اتفاقات جماعية وفرت ضمانات إضافية لبعض عمال المنصات في قطاع النقل. وعلى سبيل المثال، يتضمن اتفاق يتعلق بالعمال في قطاع توصيل الطلبات في فرنسا^{٣٠٢} التزاماً بإبلاغ العمال بالإجراءات التي تتخذها المنصة

^{٢٩٢} انظر:

United States, City of Seattle, [Ordinance Establishing Labour Standards on Deactivation Protections for App-based Workers Working in Seattle](#), 2023.

^{٢٩٣} انظر: Italy, [Law No. 128 of 2 November 2019](#)

^{٢٩٤} انظر: Chile, Labour Code as amended by [Law No. 21.431 of 8 March 2022](#)

^{٢٩٥} الولايات المتحدة، ولاية واشنطن، يلزم هذا القانون جميع شركات شبكات النقل بمنح كل سائق يعمل عبر منصتها تعويضاً عن الإجازة المرضية مدفوعة الأجر المستحقة لهم.

^{٢٩٦} انظر:

United States, Washington State, [Revised Code of Washington \(RCW\) as amended by House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies](#) of 7 March 2022.

^{٢٩٧} انظر:

Kenya, [The National Transport and Safety Authority \(Transport Network Companies, Owners, Drivers and Passengers\) Regulations of 20 June 2022](#), Regulation 15.

^{٢٩٨} انظر: France, Code of Transport as amended by [Law No. 2022-492 of 6 April 2022](#), art. L.1326-4

^{٢٩٩} انظر: France, Code of Transport as amended by [Law No. 2022-492 of 6 April 2022](#), art. L.1326-2(2)

^{٣٠٠} انظر: Chile, Labour Code as amended by [Law No. 21.431 of 8 March 2022](#), art. 152 X

^{٣٠١} انظر: Chile, Labour Code as amended by [Law No. 21.431 of 8 March 2022](#), art. 152 A

^{٣٠٢} انظر:

France, Agreement of 20 April 2023 on the Modalities for the Termination of the Contractual Relation between the Platform and the Delivery Worker. Available (in French) at: <https://www.arpe.gouv.fr/wp-content/uploads/2023/05/Accord-Desactivations-20.04.2023.pdf>.

من أجل إلغاء تفعيل الحسابات،^{٣٠٣} كما يتضمن شرط إشراف العنصر البشري على القرارات المتعلقة بإنهاء العقود.^{٣٠٤} ويمنح اتفاق جماعي آخر ضمانات مشابهة في قطاع نقل الركاب،^{٣٠٥} بالإضافة إلى حق إضافي يتمثل في تعويض السائقين الذين أوقفت حساباتهم دون وجه حق.^{٣٠٦}

٢٠١. يتسم إلغاء تفعيل حسابات العمال بأنه من الشواغل الرئيسية المتعلقة بطرائق إنهاء العقود. وبخلاف قوانين العمل المتعلقة بإنهاء العقود، التي تضع قيوداً مثل وجود الأسباب الوجيهة أو الإشعار المسبق أو التعويض، فإن معظم عقود المنصات لا تشمل على تلك الاشتراطات ولا تشترط إشراف العنصر البشري من أجل ضمان إنهاء العقد بصورة عادلة. وعلى نحو ما ورد في القسم السابق، إذا لم يعرف العمال المعايير التي استندت إليها القرارات يصبح من بالغ الصعوبة عليهم الطعن فيها وقد تزيد الطين بلة التحديات المتمثلة في رفع الدعاوى القضائية في بلدان أجنبية. ونتيجة لذلك، جرى اتخاذ عدد من التدابير التشريعية من أجل معالجة هذه المسائل، عن طريق أمور منها الاتفاقات الجماعية، بهدف تحديد الحالات التي يمكن فيها إلغاء التفعيل والمعلومات التي ينبغي أن تقدم للعمال والسبل المتاحة أمامهم من أجل الطعن فيه.

٨-٤ حماية البيانات الشخصية للعمال

٨-٤-١ السياق

٢٠٢. تسجل المنصات كميات هائلة من البيانات المتعلقة بالعمال والعملاء، من تحديد موقعهم في أي وقت كان إلى المواقع الإلكترونية التي يزورونها. وتمثل معالجة هذه البيانات وتسويقها مصدر دخل بالنسبة إلى المنصات. بيد أن تحديد الاستخدام المشروع وغير المشروع للبيانات غير واضح في بعض الأحيان. وبدأت تبرز في عدد من البلدان تدابير ترمي إلى تبديد الشواغل المتعلقة بحماية البيانات الشخصية للعمال وصكوك قانونية بشأن حماية البيانات.^{٣٠٧}

٢٠٣. وبالنسبة إلى العمال في المنصات، أصبح نقل البيانات من منصة إلى أخرى مسألة هامة، لأن من شأن التاريخ المهني للعامل - بما في ذلك تصنيفه من حيث الرتبة - أن يسهل الحراك بين المنصات.^{٣٠٨} وفي حين يقال إن نقل البيانات التطوعية والمرصودة قد يحسن القدرة التنافسية والابتكار في سياق الأسواق الرقمية، إلا أنه يؤثر بعض المشاكل العملية أيضاً. ومنها الفوارق في نسق البيانات التي يمكن استخدامها لتلبية لطلب نقل البيانات، والمسائل القانونية المتعلقة بمضمون البيانات المنقولة من شركة إلى أخرى والمسؤولية في حال فقدان البيانات.^{٣٠٩}

٨-٤-٢ المبادرات القطرية والإقليمية

٢٠٤. طرأت تطورات عديدة بشأن حماية البيانات، بما في ذلك "المبادئ التوجيهية المتعلقة بحماية الخصوصية وتدفق البيانات عبر الحدود"، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (بصيغتها المحدثه في عام ٢٠١٣)^{٣١٠} و"اللائحة الأوروبية العامة بشأن حماية البيانات لعام ٢٠١٦"^{٣١١} وهي تضطلع بدور مؤثر في صياغة أنواع الحماية المتعلقة

^{٣٠٣} انظر:

France, Agreement of 20 April 2023 on the Modalities for the Termination of the Contractual Relation between the Platform and the Delivery Worker, art. 2.1.

^{٣٠٤} انظر:

France, Agreement of 20 April 2023 on the Modalities for the Termination of the Contractual Relation between the Platform and the Delivery Worker, art. 2.3.

^{٣٠٥} انظر:

France, Agreement of 19 September 2023 relating to the Transparency of the Operation of "VTC" reservation centres and the Conditions for Suspension and Deactivation of Ride-hailing Services. Available (in French) at: <https://www.arpe.gouv.fr/wp-content/uploads/2023/09/Accord-transparence-et-desactivation-secteur-VTC.pdf>.

^{٣٠٦} فرنسا، المادة ١٣ من الاتفاق الصادر في ١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٣.

^{٣٠٧} انظر: Frank Hendrickx, *Protection of Workers' Personal Data: General Principles*, ILO Working Paper No. 62, 2022.

^{٣٠٨} انظر: Berg et al.

^{٣٠٩} انظر:

Jan Krämer, "Personal Data Portability in the Platform Economy: Economic Implications and Policy Recommendations", *Journal of Competition Law & Economics* 17, No. 2 (2021): 263-308.

^{٣١٠} انظر: OECD, *The OECD Privacy Framework*, 2013.

^{٣١١} انظر:

Regulation No. 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the Protection of Natural Persons with Regard to the Processing of Personal Data and on the Free Movement of Such Data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation).

بخصوصية البيانات في عدد من الولايات القضائية. بالإضافة إلى ذلك، تتضمن اتفاقية الاتحاد الأفريقي بشأن الأمن السيبراني وحماية البيانات الشخصية بعض الأحكام المتعلقة بحماية البيانات. ووضع العديد من البلدان أيضاً تشريعات بشأن خصوصية البيانات وسّعت نطاق الحماية ليشمل العمال غير المذكورين في هذا الفصل، إلا أنهم على صلة بهذا الموضوع.

٢٠٥. وسنّ الكثير من الولايات القضائية حول العالم قوانين تتعلق بحماية البيانات، وهي تشمل حماية البيانات الشخصية للعمال، ومنها اللائحة الأوروبية العامة بشأن حماية البيانات. وفي الممارسة، يرد في هذين الإطارين القانونيين توضيح الحقوق والالتزامات المتعلقة بحماية البيانات الشخصية المرتبطة بالمنصات.^{٣١٢} غير أنه يمكن في بعض الحالات ملاحظة وجود أنواع حماية عامة إضافية في القوانين المتعلقة بالمنصات. إذ تكون بيانات المستخدم في شيلي "سرية تماماً ولا يمكن أن تستخدمها شركة المنصات إلا في سياق الخدمات التي تقدمها الشركة نفسها"،^{٣١٣} ويحق للعامل أن يطلب الاطلاع على بياناته الشخصية. وفي كينيا، يُشترط بمنصات النقل أن تضمن أمن السائقين والركاب وحمايتهم وخصوصيتهم.^{٣١٤} وفي اليونان، يجب أن يشمل العقد المبرم بين المنصة والعمال التدابير التي تتخذها المنصة الرقمية من أجل حماية البيانات الشخصية لمزودي الخدمة.^{٣١٥}

٢٠٦. وفي كرواتيا، يُحظر على المنصات أثناء معالجة البيانات الشخصية أن تتناول البيانات المتعلقة بمحادثات العامل الشخصية أو حالته الذهنية أو النفسية أو الصحية.^{٣١٦} كما أنه لا يجوز للمنصات جمع البيانات الشخصية أثناء الفترة التي لا يعمل فيها العامل.^{٣١٧} وفي مالطة، تنطبق أحكام مشابهة تنص أيضاً على منع معالجة المحادثات الشخصية والمحادثات الدائرة بين عمال المنصة وممثليهم.^{٣١٨} بالإضافة إلى أن التشريع المقترح في إقليم العاصمة إسلام آباد في باكستان ومقترح توجيه الاتحاد الأوروبي المتعلق بتحسين ظروف العمل في عمل المنصات يتضمن أيضاً أحكاماً من هذا النوع.^{٣١٩}

٢٠٧. ولا تذكر القوانين الخاصة بالمنصات أي شيء عن حماية السمعة الرقمية للعامل أو رأس ماله الفكري، ولا عن مسألة نقل البيانات. غير أن نقل البيانات منصوص عليه في المادة ٢٠ من "اللائحة الأوروبية العامة بشأن حماية البيانات"، التي تشير إلى الحق في الحصول على البيانات الشخصية في "نسق منظم وشائع الاستخدام وقابل للقراءة في الحواسيب" وتنص على أن الأفراد لديهم الحق في "نقل تلك البيانات إلى مشرف آخر دون تأخير من جانب المشرف الذي حصل على البيانات الشخصية" وفقاً لشروط محددة. كما أن "معايير حماية البيانات الشخصية في الدول الإيبيرية الأمريكية" (المادة ٣٠) تنص أيضاً على الحق في نقل البيانات. وينص مشروع قانون في أوروغواي على أن: "العمال لديهم الحق في عدم المساس بسمعتهم الرقمية ... وتمثل السمعة الرقمية رأس مال شخصي وقابل للنقل بالنسبة إلى العامل الذي يمكنه الاطلاع على جميع البيانات التي تجمعها الشركة عنه/ها أثناء علاقة الاستخدام وتحفظ بها لمدة عام واحد كحد أقصى بعد إنهاء الاستخدام."^{٣٢٠}

٢٠٨. تشكل القدرة على جمع البيانات وتحليلها وتخزينها جانباً بالغ الأهمية من عمليات المنصات التي تربط قطاعات الأعمال والعملاء مع العمال. وقد سنّ الكثير من الولايات القضائية حول العالم قوانين تتعلق بحماية البيانات، وهي تشمل حماية البيانات الشخصية للعمال. وفي بعض الحالات، نصت قوانين تتعلق بالمنصات على أنواع حماية إضافية، بيد أن الأمثلة شحيحة على نقل البيانات في سياق عمل المنصات.

^{٣١٢} على سبيل المثال، في إيطاليا، ينص القانون رقم 128 الصادر في ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩ والمتعلق بالمنصات على أن حماية البيانات الشخصية تتفق مع اللائحة الأوروبية العامة بشأن حماية البيانات ومدونة حماية البيانات الشخصية في إيطاليا. وفي أونتاريو الكندية، سينص قانون حقوق عمال المنصات الرقمية لعام ٢٠٢٢، حين يدخل حيز التنفيذ، على أن هناك تصريحات معينة يجب أن تتفق مع قانون حرية المعلومات وحماية الخصوصية.

^{٣١٣} انظر: Chile, Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022, art. 152 quinquies D.

^{٣١٤} انظر:

Kenya, The National Transport and Safety Authority (Transport Network Companies, Owners, Drivers and Passengers) Regulations of 20 June 2022, Regulation 14(5).

^{٣١٥} انظر: Greece, Law No. 4808/2021 of 19 June 2021.

^{٣١٦} فيما يتعلق بالحالة الصحية، تُستثنى الحالات المنصوص عليها في اللوائح المتعلقة بحماية البيانات الشخصية.

^{٣١٧} انظر: Croatia, Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022, art. 221j.

^{٣١٨} انظر: Malta, Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022.

^{٣١٩} انظر:

Pakistan, Islamabad Capital Territory Platform Workers Protection Bill, Clause 15(1), and Council of the European Union, Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work – General Approach, 7 June 2023, art. 5a.

^{٣٢٠} أوروغواي، مشروع قانون بشأن حماية العمل المقدم عبر منصات رقمية، المادة ٨.

٨-٥ تسوية النزاعات

٨-٥-١ السياق

٢٠٩. إن إرساء آليات فعّالة لتسوية النزاعات^{٣٢١} في اقتصاد المنصات يؤدي إلى نشوء مسألتين هامتين: ٣٢٢ أولاً، نوع آلية تسوية النزاعات المذكورة في العقود المعتادة بالاقتران مع طبيعة العلاقة العابرة للحدود بين العمال والمنصات، وكيف تتناول الولايات القضائية المختصة هذه المسألة من ناحية ضمان الوصول إلى العدالة بشكل فعال؛ ثانياً، أثر الخوارزميات على الأجر ووقت العمل وإنهاء العقد/ إلغاء التفعيل، وبالتالي أثرها على قدرة العمال على الطعن في القرارات دون وجود عنصر بشري يتحاورون معه.

٢١٠. وعادة ما تكون بنود التحكيم من السمات الشائعة في عقود المنصات، وهي تتطلب في أغلب الأحيان من عمال المنصات الاشتراك في إحدى آليات تسوية النزاعات من القطاع الخاص، وتكون في الكثير من الحالات خاضعة لمتطلبات عدم الإفصاح التي تمنع نشر قرارات التحكيم أو الاطلاع عليها. ٣٢٣ كما أنّ عقود المنصات تنص غالباً على الاستعانة بالتحكيم من القطاع الخاص في بلد غير البلد الذي يؤدي فيه العامل مهامه.

٢١١. وتتسم طبيعة عمل المنصات بأنها عابرة للحدود، وهذا ما يزيد العوائق المالية وغير المالية التي تحول دون استفادة العمال بصورة فعلية من آليات تسوية النزاعات الواردة في العقود المعتادة. إذ إنّ تكلفة التحكيم قد تكون باهظة، بما في ذلك أتعاب المستشار القانوني في بلد آخر، ومن المحتمل أن تمثل عاملاً رادعاً بالنسبة إلى العديد من العمال. ٣٢٤ وتضمحل إمكانيات الوصول إلى حلول متفاوض فيها عند غياب شخص يمكن التحاور معه وانعدام السبل إلى تسوية النزاع قبل اللجوء إلى التحكيم. ٣٢٥ كما أنّ التحكيم من القطاع الخاص لا يسهم في تكوين مجموعة واسعة من القوانين الناشئة عن سوابق قضائية، نظراً إلى طبيعته غير العمومية وعدم إمكانية الطعن فيه. ٣٢٦ وتوضح الحالات العابرة للحدود المتعلقة بعمال منصات مقيمين في جنوب أفريقيا ٣٢٧ وكندا ٣٢٨ بعض هذه المسائل. إذ نصت عقود المنصات في كلتا الحالتين على أنّ النزاعات تخضع للتحكيم في هولندا، بالرغم من أنّ العمل ينفذ في جنوب أفريقيا وكندا. ٣٢٩

٢١٢. وفيما يتعلق بالخوارزميات ونظم التقييم المستخدمة في تقدير أداء العامل، يمكن أن تفضي تلك النظم إما إلى مكافأة العمال أو تعديل سبيل دخولهم إلى المنصة أو خفضه أو إلغائه دون إشراف العنصر البشري. ٣٣٠ وتغفل اتفاقات الخدمة إلى حد كبير عن ذكر الحق في تلقي إشعار بذلك القرار، بما في ذلك ذكر الأسباب خطياً، والحق في إتاحة المجال للرد على تلك القرارات. ويثير ذلك تساؤلات بشأن الشفافية وقد يؤثر على قدرة العمال على إثبات صحة ادعاءاتهم القضائية حين تنتهك حقوقهم وتتضرر مصالحهم. ٣٣١

٣٢١ من أجل المزيد من المعلومات حول تصنيف نزاعات العمل، انظر:

ILO, *Labour Dispute Systems: Guidelines for Improved Performance*, 2013, 18.

٣٢٢ انظر:

Urwana Coiquaud and Isabelle Martin, "Access to Justice for Gig Workers: Contrasting Answers from Canadian and American Courts", *Relations Industrielles/Industrial Relations* 75, No. 3 (2020): 582-593.

٣٢٣ انظر المادة ١٠ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمادة ٦ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان.

٣٢٤ انظر: Coiquaud and Martin

٣٢٥ يشدد إرشاد منظمة العمل الدولية المتعلق بنظم إدارة نزاعات العمل على أنه ينبغي في المقام الأول توخي الوقاية الفعالة من وقوع النزاعات، بما في ذلك تسهيل الاتصال بين الأطراف؛ مشاركة العمال في القرارات التي تؤثر عليهم؛ الحوار الاجتماعي؛ وجود نظم امتثال وإنفاذ مناسبة وتابعة للحكومة.

انظر: ILO, *Labour Dispute Systems*

٣٢٦ انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2021*

٣٢٧ انظر:

South Africa, Cape Town, Labour Court, *Uber South Africa Technology Services (Pty) Ltd v. National Union of Public Services and Allied Workers (NUPSAW) and others*, Case No. C449/17, 12 January 2018.

٣٢٨ انظر: Supreme Court of Canada, *Uber Technologies Inc. v. Heller*, Case No. 38534, 26 June 2020

٣٢٩ في حالة جنوب أفريقيا، قضت محكمة العمل في كيب تاون بأنه يجب التعامل مع الموضوع في هولندا وأقرت بالإنفاذ الكامل للهيكل التنظيمي للشركة المعنية، الذي يشير إلى وجود كيانات منفصلة في جنوب أفريقيا والشركة الأم في هولندا. وعلى نقيض ذلك، اعتبرت محكمة أونتاريو للاستئناف (كندا) أنّ بنود التحكيم جانرة وباطلة بسبب جملة أمور منها الاختلال الهائل في توازن قوى التفاوض.

٣٣٠ انظر: Wood

٣٣١ انظر: Adams-Prassl et al

٨-٥-٢ المبادرات القطرية والإقليمية

٢١٣. إنّ تنوع طبيعة نُظم العلاقات الصناعية التي تحكم عمل العمال في المنصات يؤدي إلى تباين الطريقة التي يعلن بها العمال عن النزاعات الفردية والجماعية المتعلقة بمصالحهم وحقوقهم في جميع الأقاليم، حيث يشكل اللجوء إلى القضاء المسار الغالب فقط في أمريكا الشمالية وأوروبا وآسيا الوسطى.^{٣٣٢}

٢١٤. كذلك، تتباين النهج التنظيمية بين البلدان، فبعضها يركّز على الشفافية من أجل تعزيز منع نشوء النزاعات؛ في حين يتيح بعضها الآخر آليات من أجل الطعن في القرارات. وفي مالطة، يحق للعمال الحصول على توضيح بشأن القرار الآلي المؤثر على ظروف عملهم، كما يحق لهم التواصل مع جهة الاتصال من أجل مناقشة أية قرارات اتخذت بحقهم. ويحق لهم أيضاً الحصول على نسخة خطية من الأسباب الكامنة وراء اتخاذ القرار وطلب إعادة النظر في أي قرار كان.^{٣٣٣} وفي شيلي، ينص القانون على وجوب إرساء مسار رسمي يتيح للعمال المستقلين الاعتراض على المسائل المتعلقة بالأجر وسجلات عملهم وتقييمات العملاء. كما يجب أن يكون لمسار الشكاوى هذا مكتب فعلي ورقم هاتف، ويجب أن يكون ممثل عن الشركة حاضراً وبسهل الاتصال به.^{٣٣٤} وفي كينيا، يكون مشغلو المنصات ملزمين، كجزء من اشتراطات الترخيص التي تضعها السلطات، بأن يقدموا معلومات عن إجراءاتهم المتعلقة بمعالجة الشكاوى الواردة من السائقين أو أصحاب المركبات أو الركاب.^{٣٣٥} وفي بعض الحالات، كما في ولاية واشنطن ومدينة سياتل الأمريكيتين، لا تنطبق إجراءات الشكاوى فيما يبدو إلا على العمال الملغى تفعيلهم من المنصة المعنية.^{٣٣٦} وبالنسبة إلى الإبلاغ، سينص تشريع المنصات في مقاطعة أونتاريو الكندية، حين يدخل حيز التنفيذ، على أنه يمكن لأي شخص يدعي وجود ما يخالف القانون أن يتقدم بشكاوى إلى الوزارة.^{٣٣٧} وفي مالطة، يحظر القانون إيذاء أي عامل على خلفية تقدمه بشكاوى ضد المنصة الرقمية ويؤكد على حق الممثلين الرسميين أو الكيانات القانونية الأخرى في اللجوء إلى القضاء من أجل إنفاذ الحقوق التي يحميها القانون.^{٣٣٨}

٢١٥. ولا يزال من النادر حتى الآن وجود إشارة في تشريعات المنصات إلى البعد العابر للحدود الذي تنسم به النزاعات. وفي أونتاريو، كندا، تجري تسوية النزاعات الناشئة بين المشغل والعمال، ولا يُسمح بالاستعانة بمصادر من خارج المقاطعة. كما أنّ "مقترح التوجيه الأوروبي بشأن تحسين ظروف العمل في عمل المنصات" يشير إلى الجانب العابر للحدود من عمل المنصات. وفي هذه الحالة، ينص التوجيه المقترح على وضع "قواعد إلزامية تنطبق على جميع منصات العمل الرقمية، بصرف النظر عن مكان تأسيسها والقانون المعمول به في ذلك المكان، بشرط أن يكون عمل المنصة الذي تنظمه منصة العمل الرقمية تلك يُمارس في الاتحاد [الأوروبي]". وهناك مقترح تشريع في أوروغواي ينطبق على المنصات التي تقدم خدمات نقل الركاب وتوصيل الطلبات، بصرف النظر عن تصنيف علاقة الاستخدام فيها، وينص على وجوب عرض النزاعات الناشئة بين المنصات والعمال فيها أمام محاكم أوروغواي.^{٣٣٩}

^{٣٣٢} انظر: Ioulia Bessa et al., *A Global Analysis of Worker Protest in Digital Labour Platforms*, ILO Working Paper No. 70, 2022, 19.

^{٣٣٣} انظر: Malta, *Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022*, Regulation 19.

^{٣٣٤} انظر: Chile, Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022.

^{٣٣٥} انظر:

Kenya, *The National Transport and Safety Authority (Transport Network Companies, Owners, Drivers and Passengers) Regulations of 20 June 2022*.

^{٣٣٦} انظر:

United States, City of Seattle, Ordinance Establishing Labour Standards on Deactivation Protections for App-based Workers Working in Seattle, 2023; and Washington State, Revised Code of Washington (RCW) as amended by House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies of 7 March 2022.

^{٣٣٧} انظر: Canada, Ontario, *Digital Platform Workers' Rights Act of 11 April 2022*, sections 5 and 12.

^{٣٣٨} انظر: Malta, *Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022*.

^{٣٣٩} انظر:

Uruguay, Draft law presented on 29 September 2022 on the Protection of Work Carried out through Digital Platforms, art. 10.

الإطار ٥: مبادرة تقودها المنصات بشأن تسوية النزاعات في العمل التشاركي

في ألمانيا في عام ٢٠١٧، قامت ثماني شركات عمل تشاركي بتوقيع مدونة سلوك مشتركة بدعم من الجمعية الألمانية للعمل التشاركي، حددت فيها مبادئ حشد المصادر والأعمال التشاركية. بالإضافة إلى ذلك، جرى إنشاء مكتب أمين مظالم ثنائي من أجل تمكين العمال من تقديم الشكاوى ضد أي منصة وقّعت على مدونة السلوك المتعلقة بالعمل التشاركي. وينظر في الشكاوى رئيس جمعية العمل التشاركي (Deutscher Crowdsourcing Verband) وممثلون عنها وممثل عن المنصات التي وقّعت على مدونة السلوك وممثل عن عامل المنصة وممثل عن نقابة العمال.

المصدر: Code of Conduct: Principles for Paid Crowdsourcing/Crowdworking, 2017

٢١٦. وأخيراً، يتطلب "مقترح توجيه الاتحاد الأوروبي بشأن تحسين ظروف عمل المنصات" من الدول الأعضاء أن تكفل وصول العمال إلى تسوية النزاعات بصورة محايدة وفعّالة وحصولهم على تعويض مناسب وكاف في حال انتهاك حقوقهم.^{٣٤٠} ويضم المقترح أيضاً أحكاماً تتعلق بالأدلة وقنوات الاتصال المتاحة للعمال وحمايتهم من سوء المعاملة أو التبعات الضارة ومنحهم أوجه حماية محددة من الفصل أو إنهاء العقد.^{٣٤١} ويعترف على وجه الخصوص بأن الممثلين عن عمال المنصات لديهم الحق في المشاركة في الإجراءات القضائية والإدارية.^{٣٤٢}

٢١٧. يحدد القسم السابق التحديات الكبيرة المتعلقة بتسوية النزاعات، بما فيها ضمان سبل تفضي إلى حلول متفاوض فيها عن طريق مَحوَرٍ متاح لهذا الغرض، ولا سيما في الحالات التي تُذكر فيها بنود العقود اللجوء إلى التحكيم خارج الحدود. وفي حين تنظّم بعض البلدان الجوانب المحددة لتسوية النزاعات، إلا أنه لا وجود لنهج مشترك بينها. فبعضها وضع أحكاماً تدعم الشفافية في صناعة القرار، في حين وضعت قلة منها آليات شكاوى تكتسي طابعاً رسمياً أكبر. ورغم أن المسائل العابرة للحدود هي من سمات اقتصاد المنصات، إلا أن الأمثلة على اللوائح التي تتناول موضوع الولاية القضائية بشكل مباشر لا تزال شحيحة حتى اليوم.

^{٣٤٠} انظر:

Council of the European Union, [Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work – General Approach](#), 7 June 2023, Art. 13.

^{٣٤١} انظر: Council of the European Union, Arts 14–18

^{٣٤٢} انظر: Council of the European Union, Art. 14(1)

الفصل ٩

الضمان الاجتماعي

٩-١ السياق

٢١٨. تشير الدراسات إلى وجود فجوات واسعة في تغطية العمال في المنصات بالضمان الاجتماعي.^{٣٤٣} وكشفت دراسة استقصائية أجريت عام ٢٠٢١^{٣٤٤} عن وجود فجوات كبيرة في تغطية التأمين الصحي وتأمين البطالة والتقاعد وتأمين إصابات العمل، في صفوف العمال في منصات العمل عبر الإنترنت ومنصات نقل الركاب وتوصيل الطلبات المشاركين في الدراسة.

٢١٩. ويعزى انخفاض مستوى التغطية إلى مجموعة عوامل. ويعاني هؤلاء العمال الذين غالباً ما يصنفون في فئة عاملين لحسابهم الخاص،^{٣٤٥} من مستوى أدنى من التغطية مقارنة مع المستخدمين، ولا يستفيدون في بعض الأحيان إلا من تغطية جزئية وغالباً ما تكون مقدمة لهم على أساس طوعي. بل وحتى عند تصنيفهم في فئة مستخدمين، فإن نموذج دفع الأجور السائد والقائم على المهام^{٣٤٦} يفرض تحديات أمام ضمان مستوى حماية مناسب وتحديد قاعدة المساهمة المطبقة. كما أن إمكانية انحجاب بعض الأعمال المنفذة عبر المنصات عن أعين السلطات العامة، وما يصاحب ذلك من عمل غير منظم وغير معن، تؤدي إلى تضيق نطاق تغطية الضمان الاجتماعي.

٢٢٠. وهناك تباينات واضحة بين العمال المعتمدين على عمل المنصات بصفته مصدر دخلهم الرئيسي والعمال المنخرطين فيه بصفته رافداً لإيرادات أخرى. وتشير الدراسات إلى أن الفئة الأولى تتمتع بمستوى أدنى من الحماية الاجتماعية.^{٣٤٧} وحتى إن كان العمال مشمولين بالحماية من خلال عملهم الرئيسي المنفذ خارج المنصات، فالمشكلة تنشأ إذا لم يدفعوا هم أو لم تدفع المنصة الاشتراكات الواجبة عن أنشطتهم المتعلقة بالمنصة، مما يؤثر شواغل بشأن الإنصاف والاستدامة في نظم الضمان الاجتماعي والمنافسة الشريفة بين الشركات.

٢٢١. وحين يصنف العمال بأنهم عاملون لحسابهم الخاص وتكون المنصات معفية من اشتراكات الضمان الاجتماعي، فإن العمال هم من يتحملون كامل عبء الاشتراكات أو تتحول مسؤولية تمويل النظام إلى دافعي الضرائب أو المشتركين الآخرين، مما يؤثر مسائل تتعلق بالإنصاف وقد يقوض ذلك الاستدامة المالية لنظم الضمان الاجتماعي.^{٣٤٨} كما أن احتمال عدم شمول بعض العمال بتغطية التأمين الاجتماعي قد يسبب ضغوطاً إضافية على الخطط الممولة من الضرائب.

٩-٢ المبادرات القطرية والإقليمية

٢٢٢. اعتمدت البلدان نهجاً تشريعية وسياسية متنوعة. وأحد السبل الذي يمكن العمال في المنصات من الحصول على الضمان الاجتماعي هو وجود علاقة استخدام. وهناك منصات تبرم عقود عمل مع جميع العاملين فيها، وإن كان عددها محدوداً.^{٣٤٩} وفي حين أن العديد من المنصات يصنف العمال بأنهم عاملون لحسابهم الخاص، فقد قرر بعض البلدان مثل البرتغال^{٣٥٠}

^{٣٤٣} انظر:

ILO, International Social Security Association (ISSA) and OECD, *Providing Adequate and Sustainable Social Protection for Workers in the Gig and Platform Economy*, 2023.

^{٣٤٤} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2021*

^{٣٤٥} منظمة العمل الدولية والرابطة الدولية للضمان الاجتماعي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

^{٣٤٦} انظر:

Felix Sieker, "Platform Work and Access to Social Protection across Major European Countries", *Journal of International and Comparative Social Policy* 38, No. 3 (2022): 193–207.

^{٣٤٧} انظر: Janine Berg et al., *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*, (ILO, 2018)

^{٣٤٨} انظر:

Christina Behrendt, Quynh Anh Nguyen and Uma Rani, "Social Protection Systems and the Future of Work: Ensuring Social Security for Digital Platform Workers", *International Social Security Review* 72, No. 3 (2019): 17–41.

^{٣٤٩} انظر: Fairwork, *Fairwork Austria Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy*, 2022

^{٣٥٠} انظر: Portugal, Labour Code as amended by Law No. 13/2023 of 3 April 2023, art. 12.º-A

وكرواتيا،^{٣٥١} أن ينص القانون على افتراض وجود علاقة استخدام في حال تحققت بعض الشروط، على نحو ما ورد في الفصل ٤.

٢٢٣. وتكون المنصات في البلدان التي لديها فئة استخدام ثالثة، مثل "العمل غير المستقل للحساب الخاص"، ملزمة بتحمل مسؤوليات معينة حين يصنف عمال المنصة تحت هذه الفئة الثالثة. ويتفاوت نطاق هذه المسؤولية. فقد قامت إيطاليا مثلاً بتوسيع نطاق الحماية الكاملة ليشمل فئة العمال الذين ينظم عملهم طرف آخر يسمى *etero-organizzazione*، أو العمال المنظمين غير المستقلين العاملين لحسابهم الخاص، فباتت الحماية تشمل عملياً عمال المنصات.^{٣٥٢} وفي البرتغال، إذا كان قطاع الأعمال يستفيد بنسبة تتجاوز ٥٠ في المائة من إجمالي قيمة نشاط الفرد العامل لحسابه الخاص، فإن قطاع الأعمال هذا يُعتبر كياناً متعاقداً مسؤولاً عن اشتراكات الضمان الاجتماعي.^{٣٥٣}

٢٢٤. وقام عدد من البلدان صراحة بتوسيع نطاق جوانب محددة من حماية الضمان الاجتماعي كي تشمل عمال المنصات. وفي شيلي، اعتمدت الحكومة تعديلات على قانون العمل^{٣٥٤} تحدد الحقوق الممنوحة لفئتين من العمال، هما: "المستخدم" و"العامل المستقل". وينص قانون العمل بصيغته المعدلة تحديداً على أن عقد العمال المستقلين في المنصات الرقمية يمنح الحق في ضمانات الضمان الاجتماعي، بما فيها تلك المتعلقة بالتغطية الصحية والشيخوخة والمسؤوليات الأسرية وحوادث العمل والأمراض المهنية وإعانات الإعاقة وإعانات الوراثة، بالإضافة إلى العناية بالأطفال القاصرين المتأثرين بالظروف الصحية الخطيرة،^{٣٥٥} في حين أنه لم ينص على مسؤولية المنصة عن الاشتراكات.

٢٢٥. وقامت فرنسا بتوسيع نطاق الأحكام المتعلقة بالاشتراكات والحماية من بعض الحالات الطارئة كي يشمل عمال المنصات، غير أنها لم تعترف رسمياً بأنهم مستخدمون.^{٣٥٦} وتكون المنصات الآن ملزمة بدفع كل اشتراكات تأمين الحوادث الصناعية التي كان العامل يدفعها.^{٣٥٧} بالإضافة إلى أن التشريع الذي صدر عام ٢٠١٩^{٣٥٨} ينص على أنه يمكن للمنصات توفير ضمانات إضافية في الحماية الاجتماعية عن طريق اعتماد الموائيق الاجتماعية بشكل طوعي.^{٣٥٩}

٢٢٦. وفي الصين، تشير الآراء الإرشادية بشأن حماية حقوق العمل ومصالح العمال في أشكال الاستخدام الجديدة - التي ذكرنا أعلاه أنها تنشئ فئة ثالثة من علاقات الاستخدام - إلى تعزيز الحماية من الإصابات المهنية ويشترط على المنصات المعنية أن تدفع اشتراكات نظام تأمين عام تجريبي جديد ضد الإصابات المهنية، كما أنه يشجع في الوقت نفسه شركات المنصات على تحسين الحماية الاجتماعية لعمالها عن طريق توفير التأمين التجاري ضد الحوادث الشخصية والاضطلاع بمسؤولية صاحب العمل.^{٣٦٠}

٢٢٧. وقامت جمهورية كوريا في عام ٢٠٢٢ بتوسيع نطاق تأمين البطالة والأمومة الإلزاميين ليشمل عمال توصيل الطلبات و"السائقين المكلفين" العاملين في المنصات. وفي عام ٢٠٢٣، باتت هاتان المهنتان مشمولتين أيضاً بتأمين إصابات العمل، وأضيف إليهما سائقو الشاحنات العاملين في المنصات. وفي خطتي التأمين هاتين، يتقاسم العمال والمنصات التكاليف وتضطلع المنصات بمسؤولية تزويد السلطات بمعلومات عن الإيرادات وتقتطع الاشتراكات من أجر العمال وتسدد لها جنباً إلى جنب مع اشتراكاتها.

٢٢٨. وفي الهند، جرت الموافقة على قانون الضمان الاجتماعي في عام ٢٠٢٠ الذي ينظم الضمان الاجتماعي المتعلق بعمال المنصات وعمال الأعمال الصغيرة وينص على توفير تأمين الحوادث أو الوفاة أو العجز أو التقاعد، بالإضافة إلى إعانات الصحة والأمومة، بحيث يكون ممولاً من اشتراكات العمال وضريبة تفرض على عائدات المنصات (القسم ١١٤). وجرى منذ عهد أقرب سن "قانون عمال الأعمال الصغيرة القائمة على المنصات (تسجيلهم ورعايتهم) لعام ٢٠٢٣ في راجستان"

^{٣٥١} انظر: Croatia, Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022, art. 221m.

^{٣٥٢} انظر: Italy, Legislative Decree 15 June 2015 n. 81, art. 2(1).

^{٣٥٣} انظر: Portugal, Decree-Law No. 2/2018 of 9 January (Decreto-Lei n.º 2/2018).

^{٣٥٤} انظر: Chile, Law No. 21.431 of 8 March 2022 of 8 March 2022.

^{٣٥٥} انظر: Chile, Law No. 21.431 of 8 March 2022, art. 152 quater Y.

^{٣٥٦} انظر: France, Labour Code as amended by Law No. 2016-1088 of 8 August 2016.

^{٣٥٧} انظر: France, Labour Code as amended by Law No. 2016-1088 of 8 August 2016, art. L7342-2.

^{٣٥٨} انظر: France, Labour Code as amended by Law No. 2019-1428 of 24 December 2019.

^{٣٥٩} انظر: France, Labour Code as amended by Law No. 2019-1428 of 24 December 2019, art. L7342-9.

^{٣٦٠} انظر:

في شهر تموز/ يوليو ٢٠٢٣، وهو يطبق في ولاية رجاستان الهندية، وأسس مجلس رعاية يهدف إلى توفير تمويل منفصل للضمان الاجتماعي المخصص لعمال الأعمال الصغيرة القائمة على المنصات.

٢٢٩. وأدت التعديلات المدخلة على القانون في إيطاليا إلى جعل العمال في المنصات المصنفين بأنهم عاملون لحسابهم الخاص مشمولين بمجموعة من الحقوق، منها التغطية الإلزامية بالتأمين ضد الحوادث والأمراض المهنية، وتحمل المنصات مسؤولية دفع التكاليف.^{٣٦١} وفي بلجيكا، ينص القانون على أن المنصة مسؤولة عن توفير تأمين إصابة العمل للعاملين فيها، بمن فيهم الذين يعتبرون عاملين لحسابهم الخاص.^{٣٦٢}

٢٣٠. وتعتبر ولاية واشنطن الأمريكية أن عمال المنصات هم عاملون لحسابهم الخاص، لكن يشترط بشركات المنصات أن تدفع لكل سائق في منصتها مقابل الإجازة المرضية مدفوعة الأجر المستحقة له، ويكون أجرها هو أجر ساعة واحدة من كل ٤٠ ساعة عمل أداها العامل في منصة نقل الركاب.^{٣٦٣} كما ينظم التشريع في مالطة منح الإجازة المرضية لعمال المنصات بأجر كامل عند استيفاء شروط معينة.^{٣٦٤} وفي ماليزيا، يتضمن "قانون الضمان الاجتماعي المعني بالعاملين لحسابهم الخاص"،^{٣٦٥} الذي ينطبق على العمال في قطاع نقل الركاب، بمن فيهم العاملون في المنصات، أحكاماً إلزامية تجعل الحصول على ترخيص من وزارة النقل مشروطاً بالتثبت من تلبية المنصات متطلبات الضمان الاجتماعي.

٢٣١. وقد بذلت جهود أخرى من أجل تحسين الحصول على الضمان الاجتماعي عن طريق تبسيط الإجراءات. وقامت استونيا وإندونيسيا وماليزيا وسنغافورة^{٣٦٦} وأوروغواي بإعداد آليات مؤتمتة لجمع الاشتراكات عن طريق الربط بين وكالات الضمان الاجتماعي والوكالات الأخرى.^{٣٦٧} وفي فرنسا، بإمكان العمال أن يفوضوا المنصة بتحويل مبالغ الاشتراكات بالنيابة عنهم.

٢٣٢. كذلك، برزت حالات كانت فيها تغطية العمال في المنصات بالحماية الاجتماعية هي حصيلة اتفاقات جماعية، كما هو الحال في الدانمرك والنرويج. وفي النرويج، قامت شركة فودورا التي اعترفت بالفعل بعمال التوصيل لديها على أنهم مستخدمون، بإبرام اتفاق جماعي ينص على توفير معاشات التقاعد المبكر.^{٣٦٨} وفي الدانمرك، يتيح الاتفاق الجماعي المبرم مع شركة هيلفر للعمال حرية الاختيار بين الاعتراف بهم سواء كمستخدمين أم كعاملين لحسابهم الخاص، وينص على أحكام تمنح المستخدمين خطط ضمان اجتماعي مختلفة، مثل إعانات المرض وخطط معاشات التقاعد.^{٣٦٩} وفي ألمانيا، أطلقت منصة العمل التشاركي *content.de* مبادرة تتمثل في الإسهام بنسبة من إيرادات الكتاب المبدعين العائدة عن العمل في المنصة وتحويل الأموال إلى صندوق الضمان الاجتماعي مباشرة.^{٣٧٠}

٢٣٣. ونظراً إلى أن العديد من العمال في المنصات مصنّفون بأنهم عاملون لحسابهم الخاص، فقد أدت التحسينات المدخلة على تغطية العاملين لحسابهم الخاص بحماية الضمان الاجتماعي في بلدان مثل الأرجنتين والبرازيل وكابو فيردي والأردن وكينيا والمكسيك والفلبين،^{٣٧١} إلى شمول العمال في المنصات أيضاً بالضمان الاجتماعي.

^{٣٦١} انظر: Italy, Decree Law No. 101 of 3 September 2019, art. 47-septies

^{٣٦٢} انظر: Belgium, Law of 3 October 2022 Establishing Various Provisions Relating to Work, art. 19

^{٣٦٣} انظر:

United States, Washington State, Revised Code of Washington (RCW) as amended by House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies of 7 March 2022.

^{٣٦٤} انظر: Malta, Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022

^{٣٦٥} انظر: Malaysia, Pertubuhan Keselamatan Sosial (Social Security Organisation) (PERKESO), "Self-Employed"

^{٣٦٦} مقترحات لجنة استشارية معنية بعمال المنصات وافقت عليها الحكومة. انظر:

Singapore, Ministry of Manpower, "Government Accepts Recommendations by the Advisory Committee on Platform Workers to Strengthen Protections for Platform Workers", press release, 23 November 2022.

^{٣٦٧} انظر: ISSA, "Platform Workers and Social Security: Recent Developments in the Americas", ISSA Analysis Blog, 25 August 2023

^{٣٦٨} انظر:

Norway, Tariffavtale for distribusjon og budtjenester I Foodora Tariffoppgjøret (Collective agreement for distribution and courier services in Foodora Tariff settlement), 2022.

^{٣٦٩} انظر: Denmark, Collective Agreement between Hilfr ApS. CBR.no.: 37297267 and 3F Private Service, Hotel and Restaurant

^{٣٧٠} انظر:

Colin C. Williams, Review of Country Practices on Using the Traceability of Jobs and Activities on Digital Platforms to Support Formalization, forthcoming.

^{٣٧١} انظر: ILO, Extending Social Security to Self-Employed Workers, ILO Social Protection Spotlight Brief, March 2021

٢٣٤. تبين التدابير التي اتخذتها البلدان الإدراك المتزايد بافتقار عمال المنصات إلى الحماية والجهود المبذولة من أجل إيجاد حلول توسع نطاقها. ويمكن ملاحظة التركيز الخاص المنصب على العمال في الموقع في قطاعي نقل الركاب وتوصيل الطلبات، ومحدودية التدخلات المركزة على نطاق أوسع من عمال المنصات العاملين في الموقع، مثل العمال المنزليين وعمال الرعاية، فضلاً عن العاملين عبر الإنترنت. وبالمثل، من الملاحظ في مجموعات الإعانات المقدمة أن الأولوية كانت تسند في أغلب الأحيان إلى تأمين إصابات العمل - الذي عادة ما يتحمل كلفته صاحب العمل.

٢٣٥. ولا تزال التحديات قائمة بوجود فجوات واسعة في التغطية والشمولية والكفاية. وفي حين يسعى معظم البلدان إلى إدراج عمال المنصات في خطط الضمان الاجتماعي القائمة، تميل بلدان أخرى إلى إتاحة الاعتماد على آليات موازية منفصلة غير الآليات القائمة على التضامن، مثل التأمين التجاري، مما يهدد بتجزؤ نظام الضمان الاجتماعي ويتعارض مع مبدأ شمولية الحماية، القائم على التضامن الاجتماعي، ومع مبدأ التضامن في التمويل.

◀ الفصل ١٠

التمثيل والحوار الاجتماعي

١-١٠ السياق

٢٣٦. يؤدي عمل المنصات إلى جعل القوى العاملة معزولة أو متباعدة جغرافياً في مواقع مختلفة، بما فيها الأشخاص العاملون في مركبات خاصة ومساكن خاصة، كما أن له بعداً يتعلق بالعمل عبر الإنترنت. ويؤدي ذلك إلى نشوء صعوبات أمام "تكوين إدراك جماعي".^{٣٧٢} وتعتبر التحديات التنظيمية أكثر حدة بالنسبة إلى العمال عبر الإنترنت (الذين غالباً ما يتجاوز نطاق عملهم حدود البلدان والقارات) مقارنة مع العمال في الموقع.^{٣٧٣}

٢٣٧. وتؤثر هذه الصعوبات على سهولة انضمام عمال المنصات إلى نقابات العمال أو تأسيسها بغية تمثيل مصالحهم والتفاوض جماعياً بهدف تحسين ظروف العمل وشروط الاستخدام. بالإضافة إلى ذلك، هناك بعض الولايات القضائية التي تعتبر أن وصول العمال المستقلين إلى المفاوضة الجماعية يتعارض مع قوانين المنافسة. فإذا قام هؤلاء العمال بالتفاوض معاً على شروط وأحكام استخدامهم، ستعتبر "المنشآت" هذا السلوك بمثابة "تحديد الأسعار"، وهو ما يضر بالمستهلكين.^{٣٧٤}

٢٣٨. وعدم وجود شركاء محددين بوضوح وذوي صفة تمثيلية واضحة في اقتصاد المنصات من أجل الضلوع في الحوار الاجتماعي الثنائي والثلاثي يسري على الحالات التي تنكر فيها المنصة أنها صاحب عمل، أو الحالات التي يكون فيها العمال أو أصحاب العمل غير قادرين على أن يشكلوا منظمات أو أن ينضموا إلى منظمات بمحض اختيارهم. وعلى الرغم من هذه التحديات، فإن منظمات العمال والمفاوضات الجماعية والأشكال الأخرى من الحوار الاجتماعي والعمل الجماعي، أخذة في النشوء.

٢-١٠ المبادرات القطرية والإقليمية

التمثيل

٢٣٩. يستخدم العمال في بعض البلدان وسائل متنوعة من أجل تقاسم المعلومات، بما في ذلك مجموعات غير منظمة تستخدم وسائل التواصل الاجتماعي بغية المطالبة بتحسين ظروف العمل.^{٣٧٥} وقد عزز ذلك نمو منظمات عمال المنصات المستقلين، على غرار:

- الرابطة الرقمية لسيارات الأجرة في كينيا؛^{٣٧٦}
- اتحاد شركات كورنر شوب في شيلي؛^{٣٧٧}
- الاتحاد المدمج لشركات النقل القائمة على التطبيقات في نيجيريا (AUATON) لصالح سائقي الشاحنات المسطحة في نيجيريا؛^{٣٧٨}

^{٣٧٢} انظر:

Felix Hadwiger, *Realizing the Opportunities of the Platform Economy through Freedom of Association and Collective Bargaining*, ILO Working Paper No. 80, 2022.

^{٣٧٣} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2021*

^{٣٧٤} انظر:

Hannah Johnston and Chris Land-Kazlauskas, *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94 (ILO, 2019).

^{٣٧٥} انظر: Hadwiger

^{٣٧٦} انظر: Kenya, "Kenya Digital Taxi Association", Facebook

^{٣٧٧} انظر: Chile, "Sindicato Cornershop" (Cornershop Union), Facebook

^{٣٧٨} انظر:

Ejke Kanife, "After 7 Years of Struggle, Uber, Bolt Drivers Get Government-approved Union in Nigeria, First in Africa", *Technext*, 27 January 2023.

^{٣٧٩} انظر:

Chiemeka Ohajionu and Kolajo Onasoga, "The Impact of Unionisation of App-based Transport Workers in Nigeria", *Business Day*, 19 May 2023.

- جماعة الأخوة على عجلتين لسائقي توصيل الطلبات في الفلبين؛^{٣٨٠}
 - الرابطة الوطنية لتأجير المركبات الخاصة (NPHVA) لصالح سائقي الشاحنات المسطحة في سنغافورة؛^{٣٨١}
 - اتحاد Uber Eats الذي يمثل ١٨ شريكاً لشركة Uber Eats لتوصيل الطلبات في اليابان؛
 - اتحاد منصات توصيل الطلبات في جمهورية كوريا.^{٣٨٢}
٢٤٠. وتشير البحوث إلى أن تنظيم عمال المنصات خارج نطاق وسائل التواصل الاجتماعي شوه في المقام الأول في قطاعي نقل الركاب وتوصيل الطلبات.^{٣٨٣} كما أن هناك أمثلة على إنشاء هيئات تمثيلية محددة، كما هو الحال في النمسا، حيث قام اتحاد عمال النقل والخدمات بإنشاء مجلس عمل يمثل عمال منصات توصيل الطلبات.^{٣٨٤}
٢٤١. وقد وسعت نقابات العمال الحالية نطاقها كي تمثل عمال المنصات في عدد من الولايات القضائية، ومنها على سبيل المثال ما يلي:
- الاتحاد العام للعمل واتحاد نقابات العمال واتحاد عمال النقل، في إيطاليا؛
 - اتحاد نقابات لجان العمال والاتحاد العام للعمال في اسبانيا؛
 - اتحاد عمال الحديد في ألمانيا.
٢٤٢. وتقوم نقابات العمال الحالية أيضاً بدعم اتحادات العمال في المنصات المنشأة حديثاً عن طريق ما يلي:
- توفير المشورة التقنية بشأن التنظيم وتوسيع نطاق العضوية بالإضافة إلى صياغة الطلبات والاستراتيجيات؛
 - تمثيلها في عمليات تسوية النزاعات؛
 - تسهيل مشاركتها في مؤسسات الحوار الاجتماعي.^{٣٨٥}
٢٤٣. وقد اتبعت المنصات نهجاً متنوعاً في تمثيل مصالحها وكذلك فعلت رابطات أعمال مخصصة للمنصات، مثل الرابطة الألمانية للعمل التشاركي^{٣٨٦} والرابطة الإسبانية للاقتصاد الرقمي^{٣٨٧} والرابطة الفرنسية لمنصات العمال المستقلين.^{٣٨٨} ولوحظ في بعض الحالات انتساب المنصات إلى رابطات الأعمال الوطنية، كما في حالة انتساب إحدى منصات النقل إلى رابطة تكنولوجيا المعلومات في سلوفاكيا.^{٣٨٩}

الحوار الثلاثي

٢٤٤. صيغت تشريعات تتعلق بالمنصات في بعض الأحيان عن طريق حوار اجتماعي ثلاثي مكثف. وفي اسبانيا، في أعقاب حكم صدر عن المحكمة العليا في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠، أنشئت مائدة مستديرة للحوار الاجتماعي عام ٢٠٢١ ضمت ممثلين عن وزارة العمل والاقتصاد الاجتماعي ونقابات العمال الأكثر تمثيلاً على مستوى الولايات في اسبانيا (اتحاد نقابات لجان العمال والاتحاد العام للعمال) ومنظمات أصحاب العمل (الاتحاد الإسباني لمنظمات قطاع الأعمال والاتحاد الإسباني للمنشآت الصغيرة والمتوسطة). وفي أيار/مايو ٢٠٢١، توصلت الأطراف إلى اتفاق يمهّد الطريق أمام سن ما يسمى "بقانون الركاب" (قانون ركاب التوصيل) الذي اعتمد في آب/أغسطس ٢٠٢١.^{٣٩٠}

^{٣٨٠} انظر: Philippines, Kagulong, "Kapatiran sa Dalawang Gulong – Kagulong" (Brotherhood on Two Wheels), Facebook

^{٣٨١} انظر: Singapore, National Private Hire Vehicles Association (NPHVA), "About Us"

^{٣٨٢} انظر: M.H. Lee, "Delivery Platform Workers Forms Labor Union", The Korea Bizwire, 19 January 2022

^{٣٨٣} انظر: Hadwiger

^{٣٨٤} انظر: Vida (Transport and Service Workers' Union), "Betriebsrat für Fahrradzustelldienst foodora", press release, 12 April 2017

^{٣٨٥} انظر: Hadwiger

^{٣٨٦} انظر:

Eurofound, "Deutscher Crowdsourcing Verband (DCV) (German Crowdsourcing Association)", Eurofound Platform Economy database, accessed 25 October 2023.

^{٣٨٧} انظر: Adigital, "Quiénes somos"

^{٣٨٨} انظر: API, "Une association unique des plateformes d'indépendants pour renforcer leur impact positif sur la société"

^{٣٨٩} انظر: IOE, IOE Policy Paper on Industrial Relations and Independent Contractors, 2019

^{٣٩٠} انظر: The Global Deal, Collective Bargaining in the Platform Economy: The Impact of Spain's "Riders' Law", 2023

٢٤٥. وفي البرازيل، أنشأت الحكومة فريق عمل ثلاثي كي يضع مقترحات بشأن تنظيم أنشطة نقل الركاب وتوصيل الطلبات وغيرها من الأنشطة المنفذة عبر المنصات.^{٣٩١} وفي جمهورية كوريا، أنشأ "المجلس الحكومي المعني بالشؤون الاقتصادية والاجتماعية وشؤون العمل" لجنة بين عامي ٢٠١٨ و ٢٠٢٠ تركّز على العمل في المنصات الرقمية، وأعلن عن إبرام اتفاقات ثلاثية في ثلاث مناسبات.^{٣٩٢}

الإطار ٦: فريق العمل الثلاثي المعني بالتمثيل في سنغافورة

في سنغافورة، أنشأت الحكومة في عام ٢٠٢١ لجنة استشارية معنية بعمال المنصات كي تنظر في تعزيز أوجه الحماية في مجالات محددة تعني عمال توصيل الطلبات وسائقي سيارات الأجرة الخاصة والعامة، الذين يستخدمون المنصات عبر الإنترنت (غير المستخدمين في شركات تشغيل المنصات). وأوصت بأن يتمتع عمال المنصات بالحق في التمثيل رسمياً عن طريق إطار معني بالتمثيل. وقامت الحكومة بعد ذلك بتشكيل فريق عمل ثلاثي معني بتمثيل عمال المنصات كي يقوم بجملّة أمور، منها "اقتراح إطار عمل هيئة تمثيلية تحصل على تفويض لتمثيل عمال المنصات بشكل جماعي". ووضعت اللجنة توصيات تتعلق بعملية الحصول على التفويض ونطاق المفاوضات وإضفاء السمة الرسمية على الاتفاقات المتفاوض عليها وطريقة تسوية النزاعات.

المصدر:

Singapore, Ministry of Manpower, National Trades Union Congress (NTUC) and Singapore National Employers Federation (SNEF), *Enhancing Representation for Platform Workers: Tripartite Workgroup on Representation for Platform Workers Report*, 2023.

المفاوضة الجماعية والحوار الثنائي

٢٤٦. في فرنسا، اتخذت الحكومة إجراءات تهدف إلى دعم الحوار الاجتماعي عن طريق إنشاء هيئة معنية بالعلاقات الاجتماعية لمنصات العمل، وسيأتي وصفها في الإطار ٧ أدناه.

الإطار ٧: فرنسا - إنشاء هيئة العلاقات الاجتماعية لمنصات العمل

في فرنسا، أنشأت الحكومة في عام ٢٠٢١ هيئة العلاقات الاجتماعية لمنصات العمل،^١ وهي هيئة إدارية تضطلع بعدة مهام، منها ما يلي:

- ضمان الصفة التمثيلية للعمال الذين يستخدمون المنصات؛
- دعم تهيئة الحوار الاجتماعي وتطويره؛
- ضمان حقوق ممثلي العمال وصونها؛
- تشجيع الحوار الاجتماعي عن طريق إجراء دراسات وإصدار تقارير إحصائية.

وتؤدي الهيئة دور الجهة الداعمة والوسيط بين ممثلي العمال والمنصات.^١ وفي عام ٢٠٢٢، صدر مرسوم^٢ أرسى المعايير المستخدمة في تحديد تمثيل أي منظمة لعمال المنصات والمتطلبات المتعلقة بالموضوع الواجب تناوله في المفاوضات السنوية، بالإضافة إلى أحكام أكثر تفصيلاً بشأن وساطة الهيئة في النزاعات المتعلقة بالحوار الاجتماعي. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣، وقّعت المنظمات الممثلة لقطاع مركبات النقل مع سائق والمنظمات الممثلة للمنصات العاملة في ذلك القطاع اتفاقين جماعيين ينظمان الحد الأدنى لأجر الرحلة. وفي أعقاب ذلك، وقع الطرفان في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٣ اتفاقاً جماعياً يتعلق بشفافية عمليات المنصة وشروط إيقاف الخدمات أو إلغاء تفعيلها.^٣

^١ انظر: Law No. 2021-484 of 21 April 2021 the Authority for Social Relations of Labour Platforms

^٢ انظر: Law No. 2022-492 of 6 April 2022

^٣ انظر:

Accord du 19 septembre 2023 relatif à la transparence du fonctionnement des centrales de réservation de VTC et aux conditions de suspension et résiliation des services de mise en relation.

٢٤٧. وهناك أيضاً أمثلة على المفاوضة الجماعية المتعلقة في المقام الأول بعمال المنصات العاملين في الموقع، على النحو المبين في الإطار ٨ أدناه.

^{٣٩١} انظر: Brazil, Law No. 11.513 of 1 May 2023

^{٣٩٢} انظر: Kim Jong-jin, *Digital Platform Work in South Korea* (Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021)

الإطار ٨: أمثلة على الاتفاقات الجماعية

في إيطاليا، وقّعت شركة Just Eat والاتحاد العام للعمل واتحاد نقابات العمال واتحاد عمال النقل اتفاقاً جماعياً يوسع نطاق الحماية التي يتمتع بها العمال في قطاع النقل والخدمات اللوجستية ليشمل عمال توصيل الطلبات لدى شركة Just Eat كي يتمتعوا بالأجر العادل وحقوق العمل والحماية الاجتماعية وحماية الصحة والسلامة.^١

وفي النمسا، أبرمت نقابة العمال "فيدا" والرابطة المهنية لقطاع نقل البضائع اتفاقاً جماعياً بشأن سائقي توصيل الطلبات عبر الدراجات الهوائية. وينظم هذا الاتفاق عدد ساعات العمل الأسبوعية وتوزيع الساعات وفترات الاستراحة أثناء أيام العمل وفيما بينها. بالإضافة إلى ذلك، ينص الاتفاق على تحديد الحد الأدنى للأجور في الساعة والأسبوع والشهر. كما أنه يضم التعويض عن الممتلكات الشخصية التي يستخدمها العمال لمزاولة عمل المنصة.^٢

وفي النرويج، وقّعت شركة فودورا والاتحاد الموحد لنقابات العمال اتفاقاً جماعياً في عام ٢٠٢٢ بشأن عمال توصيل الطلبات والساعة، ضمّ أحكاماً تتعلق بوقت العمل والأجور وساعات العمل والعمل في أيام العطل الرسمية والتعويض عن المصاريف (مثل غسيل الملابس أو شراء النظارات الواقية).^٣

وفي شيلي، وقع اتحاد شركات كورنر شوب وشركة Delivery Technologies SpA اتفاقاً جماعياً في عام ٢٠١٨ ينظم ظروف عمل "المتسوقين" ويلزم المنصة بأن تدفع لهم "علاوة تساهم في تكلفة شراء باقة بيانات كي يستخدمونها في هواتفهم الذكية بصفتها من أدوات العمل".^٤

^١ انظر: *Accordo integrativo aziendale tra Takeaway.com Express Italy e FILT CGIL, FIT-CISL, e UIL Trasporti*

^٢ انظر: *Kollektivvertrag für Fahrradboten Gültig ab 1.1.2023*

^٣ انظر: *Tariffavtale for distribusjon og budtjenester i Foodora Tariffoppgjøret 2022*

^٤ انظر:

Felix Hadwiger, *Realizing the Opportunities of the Platform Economy through Freedom of Association and Collective Bargaining*, ILO Working Paper No. 80, 2022. The negotiation of a new collective bargaining agreement has just begun, but this time the counterpart of the CornerShop Union will be Uber, the company acquiring CornerShop.

٢٤٨. وقضت المحاكم في بعض الحالات ببطلان الاتفاقات الجماعية وإلغائها بسبب تعارضها مع قانون المنافسة. وفي الدانمرك، أبرمت شركة "هيلفر أبس" واتحاد 3F اتفاقاً جماعياً عام ٢٠١٨ ضم في بادئ الأمر عمال المنصات العاملين لحسابهم الخاص، إلا أنّ الهيئة الدانمركية للمنافسة والمستهلك أعلنت الاتفاق مخالفاً لقانون المنافسة.^{٣٩٤} كما أنّ الصفة التمثيلية للجهات الفاعلة المشاركة في المفاوضات الجماعية أدت كذلك إلى إلغاء الاتفاق الجماعي. وفي إيطاليا، أبرمت رابطة قطاع الأعمال AssoDelivery والاتحاد العام للعمل اتفاقاً جماعياً في عام ٢٠٢٠ بشأن عمال توصيل الطلبات العاملين لحسابهم الخاص في المنصات، بيد أنّ المحاكم أعلنته لاغياً وباطلاً بسبب عدم تمتع الاتحاد الموقع عليه بالصفة التمثيلية.^{٣٩٦}

٢٤٩. وفي اليابان، أصدرت لجنة علاقات العمل في طوكيو قراراً في عام ٢٠٢٢ بشأن دعوى أقيمت ضد شركة Uber من قبل اتحاد Uber Eats بعد أن رفضت المنصة التفاوض جماعياً بحجة أنّ الشركاء في التوصيل ليسوا عمالاً بموجب قانون العمل.^{٣٩٧} وأكدت اللجنة أنّ العمال مشمولون بقانون العمل ويحق لهم المشاركة في المفاوضات الجماعية.

٢٥٠. يبين عدم التجانس في عمل المنصات أنه لا وجود لنهج "واحد يناسب الجميع" في الحوار الاجتماعي والتنظيم. ويواجه عمال المنصات تحديات تتعلق بالتمثيل وممارسة الحق في المفاوضات الجماعية، إلا أنهم يتغلبون على بعض تلك التحديات عن طريق أساليب جديدة في التنظيم، مثل استخدام وسائل التواصل الاجتماعي من أجل التواصل مع العمال الآخرين. وفي بعض الحالات، نجحت المنصات في إبرام اتفاقات جماعية مع نقابات العمال، غير أنّ قوانين المنافسة يمكنها أن تؤثر بدورها على تلك الاتفاقات، وقد تؤدي أحياناً إلى الإعلان عن بطلان الاتفاقات المعمول بها وإلغائها. وتقوم المنصات أيضاً بإنشاء رابطات أعمال خاصة بها من أجل تمثيل مصالحها أو بالانتساب إلى رابطات أصحاب العمل.

^{٣٩٣} انظر: *Denmark, Collective Agreement between Hilfr ApS. CBR.No.: 37297267 and 3F Private Service, Hotel and Restaurant*

^{٣٩٤} انظر:

Denmark, Danish Competition and Consumer Authority, "Commitment Decision on the Use of a Minimum Hourly Fee", press release, 26 August 2020.

^{٣٩٥} انظر:

Italy, National Collective Agreement for the Discipline of the Activity of Delivery of Goods on Behalf of Third Parties Carried out by Self-employed Workers, So-called Riders of 2020.

^{٣٩٦} انظر: *Italy, Labour Court of Bologna, 30 June 2021*

^{٣٩٧} انظر: *Japan, Labour Union Act, Act No. 174 of 1949*

◀ الفصل ١١

الحصول على المعلومات

١-١١ السياق

٢٥١. ناقش القسم ٦-٣ أعلاه كيف يمكن لأحكام الإفصاح بشفافية أن تخفض احتمال التمييز، وأشار القسمان ٨-٣ و ٨-٥ إلى التبعات التي تصاحب غياب الشفافية في العلاقات التعاقدية والتي تنشأ عند ظهور النزاعات أو إنهاء العقود. ويتجر هذا القسم في النظر في طبيعة المعلومات المتاحة للعمال منذ بداية التعاقد، بما فيها تحديد هوية الطرف المتعاقد الآخر، بالإضافة إلى جوانب شروط وظروف العمل، لا سيما تلك المرتبطة بدور الخوارزميات في رصد العمل والإشراف عليه.

٢٥٢. وتثير الخوارزميات عدداً من مسائل الشفافية المتعلقة بما يلي:

- توزيع العمل بصورة عادلة واحتمال نشوء مظاهر التحيز التمييزية؛^{٣٩٨}
- كمية العمل المتاح للعمال وتوقيته؛
- حساب الأجر؛
- تقييم أداء العمال؛
- العقوبات المطبقة على العمال؛
- إلغاء تفعيل العمال من المنصة.

٢٥٣. ومن الشائع عدم الإفصاح عن طبيعة البيانات التي تجمعها الخوارزميات وعن غرض استخدام هذه البيانات، وهو ما وُصف بأنه عائق أمام العمال الذين يديرون أعمالهم بأنفسهم.^{٣٩٩}

٢-١١ المبادرات القطرية والإقليمية

٢٥٤. بالحديث عن الخوارزميات، يحق للعمال في مالطة الحصول على تفسير لأي قرار مؤتمت يؤثر على أوضاعهم.^{٤٠٠} وفي الصين، يحق لعمال المنصات طلب مشاورة بشأن خوارزميات المنصة، يُستمع فيها إلى وجهات نظر العمال وممثليهم ويجري إعلامهم بنتائج القرارات الصادرة عن الخوارزمية.^{٤٠١} وينص القانون الإسباني المعني بتنظيم الشفافية الخوارزمية (الذي ينطبق على الشركات المشغلة للمنصات)^{٤٠٢} على أنه يجب على الشركات إعلام ممثلي العمال بشأن "المعايير والقواعد والتعليمات التي تستند إليها الخوارزميات أو نظم الذكاء الاصطناعي" عندما تؤثر الخوارزمية على ظروف العمل أو

^{٣٩٨} انظر:

Laura Schulze et al., "Algorithmic Unfairness on Digital Labor Platforms: How Algorithmic Management Practices Disadvantage Workers", in *ICIS 2022 Proceedings*, 2022.

^{٣٩٩} انظر:

Sangeet Paul Choudary, *The Architecture of Digital Labour Platforms: Policy Recommendations on Platform Design for Worker Well-being*, ILO Future of Work Research Paper No. 3, 2018.

^{٤٠٠} انظر: Malta, Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022, Regulation 19.

^{٤٠١} انظر:

China, MOHRSS et al., *Guiding Opinions on Safeguarding the Labour Rights and Interests of Workers in New Forms of Employment*, July 2021.

^{٤٠٢} انظر: Spain, Royal Decree Law No. 9/2021 of 11 May 2021.

الحصول على الوظيفة والحفاظ عليها.^{٤٠٣} وفي كرواتيا، يجب أن تضم عقود العمل جهة اتصال مخولة بالإشراف على نظم الإدارة المؤتمتة.^{٤٠٤}

الإطار ٩: التدابير المتعلقة بشفافية الخوارزميات وسرية نقابات العمال في الاتفاق الجماعي الذي أبرمته شركة Just Eat في إسبانيا

ينص الاتفاق الجماعي الذي أبرمته شركة Just Eat في إسبانيا على أنه يجب تزويد ممثلي العمال بجميع "المعلومات المعنية التي تستخدمها الخوارزمية و/أو نظم الذكاء الاصطناعي" من أجل تنظيم العمل - بما في ذلك نوع عقد العمل وعدد ساعات العمل المؤداة وأيام الراحة المأخوذة. وينص أيضاً على أنه يجب على المنصة عدم استخدام بيانات معينة في خوارزميتها يكون من شأنها أن تقضي إلى انتهاك الحقوق الأساسية.

ويقضي الاتفاق الجماعي أيضاً بإنشاء "لجنة الخوارزمية". وتتكون هذه اللجنة من شخصين يمثلان منصة Just Eat وشخصين يمثلان نقابات العمال المعنية. وبالإضافة إلى حق ممثلي العمال في الحصول على المعلومات المذكورة في الاتفاق الجماعي، يمكنهم أيضاً أن يطلبوا من الشخص المسؤول عن الإشراف على الخوارزمية و/أو نظم الذكاء الاصطناعي أن يمثل أمام اللجنة.

وأخيراً، يضع الاتفاق معايير بشأن نطاق المعلومات المتاحة لممثلي العمال. ولا يُشترط بالمنصة توفير معلومات عن الخوارزمية و/أو نظام الذكاء الاصطناعي تكون "محمية بموجب اللوائح المعمول بها"، مثل تلك الواردة في تشريع حماية البيانات أو المتعلقة ببيانات المستخدمين أو الواردة في تشريع حماية أسرار المهنة. ولا يجوز لممثلي العمال استخدام المعلومات التي يحصلون عليها "لأغراض غير الأغراض التي جرى توفيرها لأجلها أو في مهام تتجاوز نطاق اختصاصهم".

المصدر: María Luz Rodríguez Fernández, "Collective Bargaining and Artificial Intelligence (AI) in Spain", unpublished

٢٥٥. ويبدو أن عدداً قليلاً للغاية من الحالات يشتمل على اعتراضات قانونية في استخدام الخوارزميات. وقد صدر حكمان قضائيان في هولندا يفرضان على منصتين لنقل الركاب واجب توفير معلومات "مفيدة" للعمال تتعلق بالخوارزميات وتمكنهم من القيام بما يلي:

١" أن يعرفوا ما إذا كانت المنصة تحترم حقوقهم؛

٢" أن يكون لديهم معلومات كافية من أجل الطعن في القرارات؛

٣" أن يعرفوا العوامل التي أخذت في الاعتبار عند اتخاذ تلك القرارات؛

٤" أن يعرفوا تأثير كل عامل من هذه العوامل على القرارات المعنية.^{٤٠٥}

٢٥٦. وتضع بعض القوانين أيضاً الحد الأدنى من المتطلبات المتعلقة بما يجب إدراجه في العقود، وهي تمثل أحد التدابير الإضافية الرامية إلى تحقيق الشفافية (كما هو الحال في شيلي والصين وكرواتيا ومقاطعة أونتاريو الكندية). وفي شيلي، يجب أن تكون عقود المستخدمين وعمال المنصات المستقلين على السواء مكتوبة بلغة بسيطة وواضحة وتضم معلومات عما يلي: حساب الأجر؛ استخدام البيانات الشخصية؛ الحد الأقصى لأوقات الاتصال بالمنصة؛ وسيلة رسمية يمكن أن يقدم عبرها العمال الاعتراضات أو الشكاوى المتعلقة بدفع الأجر؛ الأسباب المؤدية إلى إنهاء العقد.^{٤٠٦} وفي مالطة، حين يكون الشخص في علاقة استخدام، يجب على صاحب العمل أن يزوده بخطاب استخدام يحوي معلومات مدرجة في قانون ظروف العمل المتسمة بالشفافية وإمكانية التنبؤ بها.^{٤٠٧}

^{٤٠٣} انظر:

María Luz Rodríguez Fernández, "La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y de España", *Revista de Derecho Social*, No. 101 (2023): 107-140.

^{٤٠٤} انظر: Croatia, Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022

^{٤٠٥} انظر:

Netherlands, Amsterdam Court of Appeal, Case No. 200.295.806/01 of 4 April 2023; Amsterdam Court of Appeal, Case No. 200.295.742/01 of 4 April 2023.

^{٤٠٦} انظر: Chile, Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022

^{٤٠٧} انظر:

Malta, Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022, and Legal Notice 267 of 2022

الذي يتضمن توجيه الاتحاد الأوروبي ١١٥٢/٢٠١٩ بشأن ظروف العمل المتسمة بالشفافية وإمكانية التنبؤ بها في الاتحاد الأوروبي، وهو يشترط على أصحاب العمل إبلاغ العمال بجميع الشروط المطبقة في عقودهم.

٢٥٧. وفي كرواتيا، يجب أن تضم عقود العمل بنوداً تتعلق بما يلي:

- أسلوب إسناد المهام واتخاذ القرارات المتعلقة بوقت العمل وظروف العمل؛
- عدم قلقل الاتصال بين العمال وممثليهم؛
- رد تكاليف الاستهلاك المتعلقة بالمركبات وغيرها من المعدات؛
- توفير تأمين الحوادث على حساب صاحب العمل؛
- أسلوب توفير التدريب؛

• الطريقة التي يمكن أن يمارس عبرها العمال حقهم في الحصول على المعلومات.^{٤٠٨}

٢٥٨. وفي مقاطعة أونتاريو الكندية، يشترط القانون على مشغلي المنصات الرقمية أن يزودوا الفرد خلال ٢٤ ساعة من تاريخ منحه ترخيص الدخول إلى منصاتهم بمعلومات عما يلي: طريقة حساب الأجر؛ فترات دفع الأجور؛ طريقة إسناد العمل؛ إذا كانت المنصة تستخدم أي نظام لقياس الأداء؛ إذا كانت نتائج قياس الأداء تخلف تبعات على العامل وما هي طبيعة تلك التبعات.^{٤٠٩} وفي شيلي، يجب على المنصات أن تبلغ السائقين بنظم تقييم الخدمة وأثارها، بما فيها الآثار المتعلقة بتصنيف السائق.^{٤١٠}

٢٥٩. وفي الصين، يجب على المنصات أن تبرم اتفاقات خطية مع العمال الذين لا يحققون جميع معايير علاقة الاستخدام.^{٤١١} وينبغي أن تضم الاتفاقات الخطية معلومات أساسية عن السلامة ومعلومات عن طريقة تعديل الاتفاق أو إنهائه وتبعات خرق بنود العقد وتسوية النزاعات ومسائل أخرى.

٢٦٠. إن التدابير الرامية إلى تعزيز إضفاء قدر أكبر من الشفافية على عمل المنصات تساعد على مكافحة التمييز وتسوية النزاعات وعمليات إنهاء العقود بشفافية، التي ورد ذكرها آنفاً في هذا التقرير. غير أن البلدان والأقاليم تواجه أيضاً مسائل أوسع نطاقاً تتعلق بالشفافية من حيث استخدام الخوارزميات ودورها في الإشراف على العمل في المنصات. وتفرض هذه التدخلات على المنصات - بدرجات متفاوتة - الحد الأدنى من متطلبات الإفصاح عن طريقة استخدام الخوارزميات والمعلومات التي يجب ذكرها في العقود، بصرف النظر عن طبيعة العقد. وستستمر التطورات التكنولوجية المتسارعة في استخدام الخوارزميات بخطى حثيثة، ومن المرجح أن تتزايد المسائل المتعلقة بالشفافية. ولا يمثل هذا الأمر بحد ذاته سبباً يدفع إلى تأجيل التطرق لهذه المسألة، بل إنه يبرز ضرورة التكيف مع التغيير. وسوف يستمر عدم تناسق المعلومات الناتج عن استخدام الخوارزميات في التأثير على العمال، ولا تتناول معايير العمل الدولية حالياً هذه المشكلات على وجه التحديد.

^{٤٠٨} انظر: Croatia, Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022

^{٤٠٩} انظر: Canada, Ontario, Digital Platform Workers' Rights Act, 2022, section 7 (not yet in force)

^{٤١٠} انظر: Chile, Law No. 21553 of 10 April 2023

^{٤١١} انظر:

China, MOHRSS, Guidelines on the Formation of Labour Contracts and Written Agreements for Workers in New Employment Forms, 21 February 2023.

يجب في الحالات التي يمكن أن تنشأ فيها علاقة عمل إبرام عقد عمل بموجب المتطلبات المحددة في المبدأ التوجيهي.

الفصل ١٢

الامتثال

١-١٢ السياق

٢٦١. يمثل العمل في المنصات تحديات جديدة أمام آليات الامتثال التقليدية.^{٤١٢} إذ يركز تفتيش العمل عادة على الامتثال في سياق علاقة استخدام، ولا ينطبق ذلك دائماً على العمال في المنصات. ويؤدي الكثير من عمال منصات العمل عبر الإنترنت عملهم من منازلهم، مما يقيد القدرة على إجراء التفتيش بسبب لوائح الخصوصية. علاوة على ذلك، غالباً ما يُنفذ العمل في المنصات في أماكن افتراضية وتتجاوز حدود البلدان، وهذا ما يعقد جهود السلطات الرامية إلى ضمان الامتثال.^{٤١٣}

٢٦٢. وينشأ عدم الامتثال غير المتعمد في أغلب الأحيان من نقص الوعي^{٤١٤} بالالتزامات القانونية أو عدم وضوحها، بالإضافة إلى التعقيد المصاحب لاشتراكات الضريبة والضمان الاجتماعي. ويفضي عدم الامتثال المتعمد بدوره إلى شكل من أشكال التهرب من الضرائب ومن الالتزامات الاجتماعية والمهنية الأخرى، سواء كان السبب هو التكلفة المصاحبة لتأدية نشاط معين أو انعدام الثقة أو عدم القناعة بالمنافع المرجوة. ويؤدي عدم الامتثال إلى تضيق نطاق الحماية الممنوحة للعمال، كما يحتمل أن يؤثر على المنافسة الشريفة بين المنشآت.

٢٦٣. ويشكل التسجيل وإصدار التراخيص والالتزامات الإبلاغ المتعلقة بهما إطاراً مهماً لبعض أنشطة الامتثال. ويمكن أن يؤدي تقاسم المعلومات والاتصالات دوراً مهماً أيضاً، لا سيما إذا كان ذلك منسجماً مع الشركاء الاجتماعيين. وأخيراً، تمثل الثقة بالمؤسسات وخضوعها للمساءلة عناصر جوهرية بالنسبة إلى التنظيم الذاتي.

٢٦٤. وتتميز فريدة المنصات بأنها تسجل وتتبع رقمياً هويات العمال والعملاء وتعاملاتهم. وقد أشار الفصل ٢ إلى أن إمكانية تتبع الأنشطة المنفذة عبر المنصات تتيح فرصة أمام الحكومات كي تكشف عدم الامتثال ويمكنها بذلك تسهيل إضفاء السمة المنظمة على العمال والوحدات والأنشطة الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم، بما في ذلك العمل غير المعلن عنه في اقتصاد المنصات. كما أنّ التقدم التكنولوجي، وعلى وجه الخصوص استخدام البيانات الضخمة واستخلاص البيانات، يمكن بدوره السلطات المختصة من الكشف عن حالات قد تنطوي على أنشطة غير معلن عنها أو غير منظمة، بما في ذلك استخدام البيانات المتاحة المستخلصة من المواقع الإلكترونية للمنصات،^{٤١٥} ويمكنها أيضاً من التحقق من المعلومات باستخدام البيانات الإدارية الخاصة بمؤسسات أخرى.

٢-١٢ المبادرات القطرية والإقليمية

١-٢-١٢ آليات الإنفاذ والعقوبات وآليات الإشراف المتعلقة بها

٢٦٥. نفذت بلدان مثل بلجيكا وفنلندا وإيطاليا وبولندا والبرتغال وإسبانيا والسويد أنشطة تفتيش مخصصة استهدفت عمل المنصات، وكان الغرض الرئيسي منها هو الكشف عن مشاكل التصنيف وحالات السمة غير المنظمة.^{٤١٦} وفي بعض الحالات، مثل بلجيكا، ينفذ التفتيش بصورة مشتركة بين مفتشي العمل ومفتشي الضمان الاجتماعي باستخدام بيانات إدارة الضرائب.^{٤١٧}

^{٤١٢} انظر: ILO, *ILO Approach to Strategic Compliance Planning for Labour Inspectorates*, LABADMIN/OSH Brief No. 2, December 2017.

^{٤١٣} انظر:

Karolien Lenaerts, Dirk Gillis and Willem Waeyaert, *Actions by Labour and Social Security Inspectorates for the Improvement of Occupational Safety and Health in Platform Work*, EU-OSHA Policy Case Study, 2022.

^{٤١٤} انظر:

Chapter 2 above and European Commission, "The Use of the Collaborative Economy", European Commission Flash Eurobarometer No. 467, 2018.

^{٤١٥} انظر:

Colin C. Williams, *Review of Country Practices on Using the Traceability of Jobs and Activities on Digital Platforms to Support Formalization*, forthcoming.

^{٤١٦} انظر: Williams

^{٤١٧} انظر:

European Labour Authority (ELA), "Collaborative Economy: A Common Control Methodology for the Social Inspectorates", February 2022.

٢٦٦. وتتباين أحكام التشريعات المتعلقة بالامتثال والإنفاذ في المنصات. وفي مقاطعة أونتاريو الكندية حيث صدر قانون محدد سينظم عمل المنصات حين يدخل حيز التنفيذ، ويمنح بموجبه "مدير العمل في المنصات الرقمية" صلاحية تطبيق التشريعات واللوائح الخاصة بالمنصات.^{٤١٨} وينص القانون على تعيين "موظفي امتثال" يتمتعون ببعض الصلاحيات والواجبات التي تشمل صلاحية دخول أي مكان وتفتيشه دون مذكرة من أجل التحقق من عدم وجود مخالفات محتملة للقانون.^{٤١٩} وبإمكان هؤلاء الموظفين أن يصدرُوا أوامر بالامتثال بحق مشغل المنصة المخالفة بسبب عدم امتثالها، ويترتب على عدم تنفيذ تلك الأوامر إقامة دعوى ضد المنصة وإدانتها وفرض عقوبات عليها. وفي المنصات العاملة تحديداً في قطاع نقل الركاب، يكون الإشراف مشتركاً في الغالب بين وكالات مختلفة، كما هو الحال في شيلي^{٤٢٠} والبرتغال.^{٤٢١}

٢٦٧. وتتضمن معظم الصكوك التشريعية المستعرضة في هذا التقرير أحكاماً بشأن العقوبات، وهي تتباين تبعاً لطبيعة الإطار التنظيمي. ففي البلدان التي ينطبق فيها الافتراض القانوني بوجود علاقة استخدام يجوز تطبيق أحكام العقوبات الواردة في تشريع العمل المعني. وحين ترتكب المنصة بوجه عام مخالفات للقوانين المتعلقة بالمنصات تكون عرضة للعقوبات في مقاطعة أونتاريو الكندية والهند والبرتغال. وفي مقاطعة أونتاريو الكندية، سيُشمل القانون عند دخوله حيز التنفيذ، المخالفات التي ترتكبها المنصات بشأن حماية العمال كما يمكن إصدار أوامر إضافية من أجل إعادة تعيين أحد الأفراد في منصة رقمية أو مطالبة المنصة بدفع تعويض للعمال أو دفع تعويض عن أي خسارة نجمت عن أي مخالفة للقانون.^{٤٢٢} وفي الهند، يؤدي خرق القواعد المتعلقة بتسجيل المنصة ودفع إعانات الرعاية إلى فرض عقوبات من جانب "مجلس رعاية" مُنشأ بموجب قانون عام ٢٠٢٣.^{٤٢٣} وفي البرتغال، يحدد القانون مجموعة من المخالفات تستوجب فرض عقوبات على سائقي نقل الركاب الذين لا يلتزمون بحدود وقت العمل.^{٤٢٤} وفي مصر^{٤٢٥} وكينيا^{٤٢٦} والبرتغال^{٤٢٧} وشيلي^{٤٢٨} تُفرض غرامة على السائقين في قطاعي توصيل الطلبات ونقل الركاب إذا كانوا غير مسجلين أو يخالفون معايير عامة أخرى. وقد يُفرض على المنصات في هذه البلدان أيضاً عقوبات بسبب عدم تزويد السلطات المختصة بالمعلومات المطلوبة.

٢٦٨. وقد استخدمت هيئات تفتيش العمل كذلك البيانات الضخمة في أنشطة التحقق من الامتثال بصورة أعم. وفي إيرلندا، استخدمت إدارة الضرائب تحليلات متقدمة من أجل الكشف عن أنماط محتملة من عدم الامتثال، بتطبيق منهجية مشابهة لتلك التي استخدمتها وكالة الضرائب الإسبانية.^{٤٢٩} وفي بلجيكا، تستخدم إدارة الضمان الاجتماعي تكنولوجيا استخلاص البيانات بغية مقارنة المعلومات الواردة من مختلف مصادر البيانات الإدارية، مما يتيح لها تحديد الأسباب المحتملة الكامنة وراء عدم الإعلان عن الدخل والتهرب من دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.^{٤٣٠}

^{٤١٨} انظر: Canada, Ontario, *Digital Platform Workers' Rights Act, 2022*, section 17(1).

^{٤١٩} انظر: Canada, Ontario, *Digital Platform Workers' Rights Act, 2022*, section 22، تجدر الإشارة إلى أن هذه الصلاحية محصورة في أوقات معينة من اليوم يمكن فيها إجراء التفتيش، وبالنسبة إلى المساكن الخاصة، فإنها مرهونة بموافقة شاغل المكان.

^{٤٢٠} انظر: Chile, Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022, arts 152 quater Z and 152 quinquies E.

^{٤٢١} البرتغال، بموجب القانون رقم 45/2018 الصادر في ١٠ آب/ أغسطس ٢٠١٨، تضم تلك الوكالات ما يلي: هيئة ظروف العمل؛ هيئة الضمان الاجتماعي؛ الحرس الجمهوري الوطني؛ قوى الأمن العام؛ إدارة الضرائب؛ اللجنة الوطنية لحماية البيانات؛ بالإضافة إلى وكالتين من وكالات النقل.

^{٤٢٢} انظر: Canada, Ontario, *Digital Platform Workers' Rights Act, 2022*, section 53(2).

^{٤٢٣} انظر: India, Rajasthan Platform Based Gig Workers (Registration and Welfare) Act, 2023.

^{٤٢٤} انظر: Portugal, Law No. 45/2018 of 10 August 2018.

^{٤٢٥} مصر، القانون رقم ٨٧ لسنة ٢٠١٨ القرار ٢١٨٠ لسنة ٢٠١٩.

^{٤٢٦} انظر:

Kenya, The National Transport and Safety Authority (Transport Network Companies, Owners, Drivers and Passengers) Regulations of 20 June 2022.

^{٤٢٧} انظر: Portugal, Law No. 45/2018 of 10 August 2018.

^{٤٢٨} انظر: Chile, Law No. 21553 of 10 April 2023.

^{٤٢٩} انظر: Williams.

^{٤٣٠} انظر: Belgium, Service Public Fédéral, Emploi, Travail et Concertation sociale, *Plan Stratégique 2022-2024*.

١٢-٢-٢ التزامات إصدار التراخيص والإبلاغ

٢٦٩. تستخدم السلطات المختصة متطلبات إصدار التراخيص (أو التسجيل) والإبلاغ لتحقيق مجموعة من أغراض الإدارة والإشراف، بيد أنها تفيد أيضاً في دعم القدرة على التتبع. وفي كينيا، يشترط بقطاعات الأعمال في المنصات أن تكون مساهمة ولها مكتب مسجل في كينيا، كما يجب أن تكون مرخصة بموجب لوائح المنصات المعمول بها.^{٤٣١} وفي شيلي، يشترط بمنصات نقل الركاب أن تكون مسجلة لدى وزارة النقل والاتصالات ويجب أن تلبى الحد الأدنى من متطلبات التسجيل، بما فيها متطلبات التأمين.^{٤٣٢} وفي البرتغال، يفرض التشريع الناظم للمنصات في قطاع نقل الركاب الإفصاح عن معلومات محددة تتعلق بتراخيص التشغيل. علاوة على ذلك، ينص القانون على أنه يجب على المنصات التي توجد مقارها الرئيسية خارج البرتغال أن تعين ممثلاً عنها داخل الأراضي الوطنية.^{٤٣٣} وفي كرواتيا، تكون المنصات ملزمة بالإبلاغ عن عدد العمال الذين يستخدمون المنصة وأنواع العلاقات التعاقدية التي يُنفذ العمل بموجبها.^{٤٣٤} وفي جمهورية كوريا، لدى وزارة العمالة والعمل الصلاحية بأن تطلب بيانات عن تاريخ العقود ومعلومات عن العمال، بما فيها هوياتهم وأنشطتهم وأجورهم، وذلك لغرض تأمين العمل وإصابات العمل.^{٤٣٥} وفي إيطاليا، يجب على المنصات أن تبلغ عن طبيعة المنصة وعن العمال وشروط وأحكام عقودهم (مثل مدة العقد ومكان العمل والأجر ونوع العقد).^{٤٣٦} وفي تايلند، يوجد تشريع يشمل طائفة واسعة من المنصات ويشترط عليها أن تبلغ عن جملة أمور، منها طبيعة الخدمات المقدمة وعدد المستخدمين والعمال والإيرادات والشكاوى وطرق معالجتها.^{٤٣٧}

٢٧٠. ويمثل الإبلاغ لأغراض الضريبة أحد مجالات النشاط المهمة، وهو ذو صلة بالموضوع الأعم المتعلق بالقدرة على التتبع. ويطلب توجيه الاتحاد الأوروبي 2021/514/EU على السواء من المنصات الرقمية الأوروبية وغير الأوروبية (بنطاق تعريف أوسع) أن تقدم معلومات عن الدخل المستمد من المنصات إذا كان مشغل المنصة الرقمية يقيم في إحدى الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. وإذا لم يكن مقيماً في الاتحاد الأوروبي، يبقى ملزماً بتقديم معلومات عن جميع عمال المنصات الذين يستخدمون المنصة ويقيمون في إحدى الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي ويمارسون أحد الأنشطة الوارد ذكرها في التوجيه.^{٤٣٨} وهناك مبادرات تتعلق بالإفصاح عن المعلومات لأغراض الضريبة في عدد من الولايات القضائية، ومنها استونيا وفرنسا وألمانيا وهولندا وسلوفاكيا والمملكة المتحدة^{٤٣٩} وأوروغواي.^{٤٤٠} كما أن القواعد النموذجية الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي من أجل إصدار تقارير مشغلي المنصات الرقمية باستخدام نسق XML،^{٤٤١} توفر أيضاً الإرشاد من أجل إعداد نظام لتقاسم المعلومات بين السلطات الضريبية في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي فيما يتعلق بإيرادات المنصات. وتنص القواعد النموذجية على أن تتقاسم الدول الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي المعلومات المجمعة من مشغلي المنصات والمتعلقة بدخل العمال المستمد من المنصات.^{٤٤٢} ويوجد عدد قليل من الأمثلة على اتخاذ تدابير إضافية تتعلق باقتطاع الاشتراكات الضريبية من المنبع وتحويلها إلى السلطات المعنية نيابة عن عمال المنصات. وفي أوروغواي، تكون منصات الركاب ملزمة باقتطاع مبلغ محدد كل شهر من كل مزود خدمة يعمل في مجال النقل البري.^{٤٤٣}

^{٤٣١} انظر:

Kenya, National Transport and Safety Authority (Transport Network Companies, Owners, Drivers and Passengers) Regulations of 22 June 2022.

^{٤٣٢} انظر: Chile, Law No. 21553 of 10 April 2023

^{٤٣٣} انظر: Portugal, Law No. 45/2018 of 10 August 2018

^{٤٣٤} انظر: Croatia, Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022, art. 221p

^{٤٣٥} انظر: Republic of Korea, Industrial Accident Compensation Insurance Act, 2019, and Employment Insurance Act 2021

^{٤٣٦} انظر: Italy, Ministry of Labour and Social Policies Decree No. 31 of 23 February 2023

^{٤٣٧} انظر: Thailand, Royal Decree Prescribing Digital Platform Business of 6 June 2022

^{٤٣٨} الاتحاد الأوروبي، التوجيه 2021/514 (EU) الصادر عن المجلس في ٢٢ آذار/ مارس ٢٠٢١، الذي يعدل التوجيه 2011/16/EU المتعلق بالتعاون الإداري في مجال الضرائب.

^{٤٣٩} انظر: Williams

^{٤٤٠} أوروغواي، المرسوم رقم 48/017 الصادر في ٢٠ شباط/ فبراير ٢٠١٧ والمتعلق بوضع تدابير من أجل إضفاء السمة المنظمة على نشاط نقل الركاب عن طريق البر والمساهمة في ضريبة القيمة المضافة والضريبة على الدخل المكتسب من الأنشطة الاقتصادية.

^{٤٤١} انظر: OECD, Model Rules for Reporting by Digital Platform Operators XML Schema: User Guide for tax administrations, 2022

^{٤٤٢} مثال على التنفيذ من نيوزيلندا القانون 2023 (Taxation (Annual Rates for 2022–23, Platform Economy, and Remedial Matters) Act الذي يدخل حيز التنفيذ في ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٤.

^{٤٤٣} انظر: Uruguay, Decree No. 48/017 of 20 February 2017

٢٧١. لا تزال تدابير الامتثال، بما فيها كامل مجموعة الجهود المبذولة من أجل تطبيق الامتثال، واستخدام العقوبات بصورة مناسبة مجالاً من المجالات الناشئة في اقتصاد المنصات. وقد تناول هذا القسم آليات الامتثال المطبقة في بعض البلدان، وهي تتراوح بين التسجيل والتفتيش ومتطلبات الإبلاغ. وعلى النحو المشار إليه آنفاً، فإن إمكانية تتبع الأنشطة المنفذة عبر المنصات تتيح للحكومات فرصة الكشف عن عدم الامتثال، وهي تسهل أيضاً إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم. أما تحقيق هذه الإمكانية في المساهمة في انتقال العمال إلى الاقتصاد المنظم فيتوقف على الالتزامات المفروضة على المنصات لتقديم المعلومات إلى السلطات المختصة المعنية.

◀ الفصل ١٣

عمل منظمة العمل الدولية والمبادرات الدولية الأخرى

٢٧٢. أدى الاهتمام المتزايد بموضوع عمل المنصات إلى زيادة الطلب على البراهين بغية تنوير المناقشات السياسية على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية، وقد شاركت في هذه الجهود عدة منظمات دولية. ويتزامن ذلك مع تزايد عدد المبادرات التشريعية والسياسية المتعلقة بعمل المنصات. واستناداً إلى هذه الخلفية، قام المكتب في السنوات الأخيرة بتوسيع حافظة المبادرات في اقتصاد المنصات بشكل كبير، وهي تشمل على السواء إجراء بحوث عالمية وتوفير الإرشاد التقني للدول الأعضاء.

١-١٣ مساهمة منظمة العمل الدولية في توفير الأدلة العالمية

٢٧٣. تؤدي منظمة العمل الدولية دوراً ريادياً على المستوى العالمي في أنشطة البحث والتحليل المتعلقة بمختلف أبعاد العمل اللائق في اقتصاد المنصات، ونشرت عدداً ضخماً من المنشورات عن هذا الموضوع. وقد بدأت بحوثها حول هذا الموضوع في عام ٢٠١٦، بنشر ورقتي عمل تتناول إحداهما التحديات المتعلقة بحماية العمل الممنوحة للعمال في المنصات،^{٤٤٤} وتركز الأخرى على أمن الدخل في صفوف العاملين على الأساس التشاركي.^{٤٤٥} وفي عام ٢٠١٨، نشر المكتب تقريراً حول ظروف عمل العمال في منصات المهام الصغيرة، وطرح سلسلة من المبادئ من أجل تحسين ظروف العمل في المنصات.^{٤٤٦}

٢٧٤. وفي عام ٢٠٢١، ركّز تقرير لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية الصادر عن منظمة العمل الدولية تركيزاً خاصاً على دور المنصات في تحويل عالم العمل.^{٤٤٧} واستند إلى نتائج دراسات استقصائية ومقابلات شملت ١٢٠٠٠ عامل في ١٠٠ بلد، و ٧٠ منشأة أعمال و ١٦ شركة منصات و ١٤ رابطة من رابطات عمال المنصات، وعرض فحصاً شاملاً لدور المنصات التي توفر العمل. علاوة على ذلك، من الجدير بالذكر أن التقرير المرجعي الذي أصدره المكتب بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات مهد الطريق لاجتماع الخبراء بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات، الذي انعقد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢.^{٤٤٨} ومن باب متابعة التقرير ونزولاً عند طلب مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦، قام المكتب بإعداد تحليل الفجوات المعيارية المشار إليه سابقاً في هذا التقرير.^{٤٤٩}

٢٧٥. ويبحث عدد من منشورات منظمة العمل الدولية أبعاداً محددة من عمل المنصات، مثل طبيعته العابرة للحدود^{٤٥٠} وعلاقات الاستخدام^{٤٥١} والتمثيل والحوار الاجتماعي.^{٤٥٢} كما صدرت عدة منشورات تتعلق بالحرية النقابية والمفاوضة

^{٤٤٤} انظر:

Valerio De Stefano, *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the "Gig-Economy"*, ILO Conditions of Work and Employment Series Working Paper No. 71, 2016.

^{٤٤٥} انظر:

Janine Berg, *Income Security in the On-demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers*, ILO Conditions of Work and Employment Series Working Paper No. 74, 2016.

^{٤٤٦} انظر: Janine Berg et al, *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*, (ILO, 2018).

^{٤٤٧} انظر:

ILO, *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, 2021.

^{٤٤٨} انظر: ILO, *Decent Work in the Platform Economy*, MEDWPE/2022, 2022.

^{٤٤٩} منظمة العمل الدولية، تحليل الفجوة المعيارية بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات، الوثيقة GB.347/POL/1، ٢٠٢٣.

^{٤٥٠} انظر:

Miriam A. Cherry, *Regulatory Options for Conflicts of Law and Jurisdictional Issues in the On-demand Economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 106 (ILO, 2019).

^{٤٥١} انظر: Valerio De Stefano et al, *Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper No. 27, 2021.

^{٤٥٢} انظر:

Maria Mexi, *Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities*, Background paper for discussion at the ILO-AICESIS-CES Romania International Conference, Bucharest, 10–11 October 2019.

الجماعية^{٤٥٣} ودور التعاونيات^{٤٥٤} وبالنسبة إلى الضمان الاجتماعي، ساهم المكتب في البحوث المتعلقة بالحماية الاجتماعية المناسبة والمستدامة للعمال في المنصات،^{٤٥٥} كما أصدر تقريراً عن الممارسات الدولية في مجال تأمين إصابات العمل.^{٤٥٦} وأجرت منظمة العمل الدولية بحثاً في مجال رئيسي آخر هو استحداث العمالة، بما في ذلك استكشاف الفرص التي تتيحها الرقمنة^{٤٥٧} بالإضافة إلى التركيز بصفة خاصة على استحداث العمالة لصالح الفئات الرئيسية، بما فيها الشباب^{٤٥٨} والأشخاص المعاقون^{٤٥٩} واللاجئون.^{٤٦٠} وقد أجري بحث عن دور الخوارزميات في إدارة العمل، وكان أحد عناصره الأساسية على صلة بالعمل في المنصات.^{٤٦١}

٢٧٦. وما زالت منظمة العمل الدولية تنفذ مشروع بحوث منذ عام ٢٠٢١ يتعلق بآثار السياسات والأطر التشريعية المعتمدة مؤخراً في فرنسا وإسبانيا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة^{٤٦٢} بشأن أسواق العمل والعمال والمنشآت ونماذج أعمال المنصات. كما يقوم المكتب بوضع اللمسات الأخيرة على تقرير بشأن السلامة والصحة المهنية في الاقتصاد الرقمي ويعمل على إعداد مجموعة أدوات جديدة من أجل وضع استراتيجيات متكاملة تضمن الامتثال لتفتيش العمل عن طريق مفتشيات العمل بغية معالجة تصنيف العمالة الخاطئ، بما في ذلك التصنيف الخاطئ المتعلق بعمل المنصات.

٢٧٧. وقدم المكتب ملاحظات تقنية إسهاماً منه في اجتماع فريق العمل المعني بالعمالة التابع لمجموعة السبعة المنعقد في عام ٢٠١٨^{٤٦٣} واجتماع فريق العمل المعني بالعمالة التابع لبلدان بريكس المنعقد في عام ٢٠٢٠^{٤٦٤} واجتماع فريق العمل المعني بالعمالة التابع لمجموعة العشرين المنعقد في عام ٢٠٢١^{٤٦٥} وفي عام ٢٠٢٣ بشأن الحماية الاجتماعية المستدامة على نحو ما ورد ذكره سابقاً.^{٤٦٦} وقد أدى أيضاً دوراً محورياً في العمل المتعلق بالبيانات والإحصاءات بشأن اقتصاد المنصات. ومن باب الإقرار بالتحديات المصاحبة لقياس عدد الوظائف في المنصات وسماتها، أنشأت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة العمل الدولية والمفوضية الأوروبية "فريق خبراء مشترك معني بقياس عمل المنصات" في عام ٢٠١٩، ونشرت مبادئ توجيهية من أجل قياس عمل المنصات.^{٤٦٧} كما أن منظمة العمل الدولية تساهم في فرقة عمل

^{٤٥٣} انظر على سبيل المثال،

Hannah Johnston and Chris Land-Kazlauskas, *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94 (ILO, 2019); Felix Hadwiger, *Realizing the Opportunities of the Platform Economy through Freedom of Association and Collective Bargaining*, ILO Working Paper No. 80, 2022; Ioulia Bessa et al., *A Global Analysis of Worker Protest in Digital Labour Platforms*, ILO Working Paper No. 70, 2022; and the 2022 edition of the *International Journal of Labour Research* focused on "Trade Union Revitalization: Organizing New Forms of Work Including Platform Workers".

^{٤٥٤} انظر:

ILO, *Platform Labour in Search of Value: A Study of Workers' Organizing Practices and Business Models in the Digital Economy*, 2021.

^{٤٥٥} انظر:

ILO, ISSA and OECD, *Providing Adequate and Sustainable Social Protection for Workers in the Gig and Platform Economy*, 2023.

^{٤٥٦} انظر: ILO, *International Practices in Employment Injury Insurance for Workers in Digital Platform Employment*, 2022.

^{٤٥٧} انظر: Lorraine Charles, Shuting Xia and Adam P. Coutts, *Digitalization and Employment: A Review* (ILO, 2022).

^{٤٥٨} انظر:

Niall O'Higgins and Luis Pinedo Caro, *Crowdwork for Young People: Risks and Opportunities*, ILO Working Paper No. 50, 2022.

^{٤٥٩} انظر:

Fundación ONCE and ILO Global Business and Disability Network, *An Inclusive Digital Economy for People with Disabilities*, 2021.

^{٤٦٠} انظر: ILO, *Towards Decent Work for Young Refugees and Host Communities in the Digital Platform Economy in Africa*, 2021.

^{٤٦١} انظر:

Sara Baiocco et al, *The Algorithmic Management of Work and Its Implications in Different Contexts*, European Commission JRC Working Paper Series on Labour, Education and Technology No. 2022/02, 2022.

^{٤٦٢} أجري أيضاً تحليل مبدئي يتعلق بالتطورات الأخيرة في استراليا.

^{٤٦٣} انظر: ILO, *Decent Work in the Platform Economy*, Technical paper submitted to the G7 Employment Working Group, 2018.

^{٤٦٤} انظر:

ILO, *The Future of Work in the Digital Economy*, Paper prepared for the Employment Working Group under the 2020 Russian presidency of the BRICS, 2020.

^{٤٦٥} انظر: ILO, *Digital Platforms and the World of Work in G20 countries: Status and Policy Action*، وجرى إعداد هذا التقرير من أجل فريق العمل المعني بالعمالة التابع لرئاسة مجموعة العشرين التي اضطلعت بها إيطاليا عام ٢٠٢١.

^{٤٦٦} انظر:

ILO, ISSA and OECD, *Providing Adequate and Sustainable Social Protection for Workers in the Gig and Platform Economy*, 2023.

^{٤٦٧} انظر: OECD, ILO and Eurostat, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*, 2023.

تابعة للاتحاد الأوروبي معنية بالعمالة في المنصات الرقمية وتركز على منهجية إجراء وتطبيق القياسات بغية إعداد أسئلة إحصائية تعمم في جميع بلدان الاتحاد الأوروبي. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٣، عقد المؤتمر الدولي الحادي والعشرين لخبراء إحصاءات العمل جلسة بشأن الإحصاءات في مجال عمل المنصات وناقش وثيقة تتعلق بالعمل والعمالة في المنصات الرقمية.^{٤٦٨} وتشارك منظمة العمل الدولية أيضاً في دعم "مرصد العمل عبر الإنترنت"، الذي يضم "مؤشر العمل عبر الإنترنت لعام ٢٠٢٠"، المستخدم لقياس العرض والطلب في العمل المستقل المنفذ عبر الإنترنت في جميع البلدان والمهن عن طريق تتبع عدد المشاريع والمهام المنفذة عبر المنصات تتبعاً آنياً.^{٤٦٩}

١٣-٢ المساعدة التقنية والبحوث التي تقدمها منظمة العمل الدولية من أجل دعم الدول الأعضاء

٢٧٨. قامت منظمة العمل الدولية دون كلل أو ملل بدعم جهود الدول الأعضاء الرامية إلى تعزيز العمل اللانق في اقتصاد المنصات بحيث نفذت أنشطة كثيرة في البلدان والأقاليم.

٢٧٩. ويشمل عمل منظمة العمل الدولية في أمريكا اللاتينية مبادرات تنفذ في الأرجنتين والبرازيل وشيلي وكولومبيا وإكوادور وباراغواي وفي باقي مناطق الإقليم. وأصدر المكتب بالتعاون مع اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، تقريراً إقليمياً بشأن وضع استخدام عمال المنصات في أمريكا اللاتينية يحلل السمات الرئيسية للعمل في المنصات الرقمية وأثر الجائحة على هذا النوع من العمل والاعتبارات التي ينبغي مراعاتها من أجل تصميم أطر تنظيمية مناسبة.^{٤٧٠} ويشتمل العمل القطري المصمم خصيصاً للأرجنتين على إعداد تقرير بشأن عمال المنصات وتقديم توصيات سياسية^{٤٧١} وإجراء دراسة تشخيصية عن منصات توصيل الطلبات من أجل تقصي أثر جائحة كوفيد-١٩^{٤٧٢} وتحليل قانوني لعلاقات الاستخدام في صفوف العاملين في هذا القطاع.^{٤٧٣} وفي عام ٢٠٢٢، جرت مناقشة واعتماد دراسة تشخيصية أجرتها منظمة العمل الدولية عن منصات العمل المنزلي في الأرجنتين - اشتملت على تحليلات قانونية ومجموعات مستهدفة ومقابلات. وفي شيلي، أجري أيضاً تحليل لأثر الجائحة على عمل المنصات،^{٤٧٤} بالإضافة إلى إجراء بحث عن عمال توصيل الطلبات في سانتياغو.^{٤٧٥} كما أجرت منظمة العمل الدولية البحوث، مساهمةً منها في الإعداد لحوار سياسي في كولومبيا^{٤٧٦} وإكوادور^{٤٧٧} وباراغواي^{٤٧٨} في عام ٢٠٢١، وأعقبتها بتقرير يركز على دراسات حالات تناولت برامج الدعم والتدريب الهادفة إلى دمج المرأة في الاقتصاد الرقمي.

٢٨٠. وفي آسيا والمحيط الهادئ، ما فتئت منظمة العمل الدولية منكبّة على موضوع عمل المنصات في عدة بلدان، منها الصين والهند ونيبال وباكستان وفيتنام. وفي الصين، صدرت عدة منشورات تضم العديد من وثائق العمل المتعلقة بحماية العمل^{٤٧٩}

^{٤٦٨} انظر: ILO, *Digital Platform Work and Employment*, ICLS/21/2023/Room document 12 (2023).

^{٤٦٩} انظر: Online Labour Observatory.

^{٤٧٠} انظر:

ECLAC and ILO, *Employment Situation in Latin America and the Caribbean: Decent Work for Platform Workers in Latin America*, 2021.

^{٤٧١} انظر: Elva López Mourello, *Work on Delivery Platforms in Argentina: Analysis and Policy Recommendations* (ILO, 2020).

^{٤٧٢} انظر:

Luis Beccaria et al., *Delivery Work during a Pandemic: Delivery Platform Workers in Argentina – Executive Summary* (ILO, 2020).

^{٤٧٣} انظر:

Juan Pablo Mugnolo, Lucas Caparrós, and Martín Golcman, *Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina* (ILO, 2020).

^{٤٧٤} انظر:

Alberto Coddou Mc Manus, *El trabajo en plataformas durante la pandemia por COVID-19: Los derechos fundamentales y el caso chileno* (ILO, 2021).

^{٤٧٥} انظر:

Antonio Asenjo Cruz and Alberto Coddou Mc Manus, *Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile* (ILO, 2021).

^{٤٧٦} انظر: ILO, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia: Análisis y recomendaciones de política*, 2021.

^{٤٧٧} انظر:

ILO, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social*, 2022.

^{٤٧٨} انظر: Dionisio Borda et al., *Desafíos para el trabajo decente: El trabajo en plataformas digitales en Paraguay* (ILO, 2021).

^{٤٧٩} انظر: Irene Zhou, *Digital Labour Platforms and Labour Protection in China*, ILO Working Paper No. 11, 2020.

وظروف العمل^{٤٨٠} والأفاق السياسية والضمان الاجتماعي^{٤٨١}، وكملتها ورشات عمل وندوات عبر الإنترنت. وتعمل منظمة العمل الدولية في فينتام على مساعدة مكتب الإحصاءات العامة في إعداد إطار مفاهيمي وتجربة جمع البيانات ووضع المؤشرات المتعلقة بعمل المنصات الرقمية.

٢٨١. وفي باكستان، تقدم منظمة العمل الدولية المساعدة للهيئات المكونة الوطنية والمنظمات البحثية والشركاء في إعداد منتجات معرفية قائمة على الأدلة وتنظيم عمال المنصات وصياغة مشروع تشريع يتعلق بتوسيع نطاق تغطية البيئة السياسية والتشريعية المتعلقة بعمال المنصات.

٢٨٢. وفي الهند، تقوم منظمة العمل الدولية حالياً بوضع اللسمات الأخيرة على تقرير حول ضمان ظروف العمل اللائقة في عمل المنصات ضمن البلد، جرى عرضه ومناقشته في ورشة عمل استشارية وطنية في عام ٢٠٢٣. وانعقد بعد ذلك اجتماع ثلاثي نظر في التوصيات السياسية التي قدمتها الدراسة. وفي نيبال، أطلقت منظمة العمل الدولية مشروعاً تجريبياً في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠ من أجل تحسين الإدارة السديدة والسلامة في المنصات العاملة في قطاع نقل الركاب^{٤٨٢}. ووفرت دورات تدريبية في منصة Tootle هدفت إلى تحسين ظروف السلامة والصحة المهنيين ومكافحة التحرش الجنسي بصورة أفضل.

٢٨٣. كذلك، تنشط منظمة العمل الدولية في موضوع عمل المنصات في أفريقيا. وقد أجريت ثلاث دراسات بدعم من مؤسسة بيل وميلندا غيتس بشأن تغلغل منصات العمل الرقمية في مختلف القطاعات الاقتصادية في كينيا ونيجيريا وأوغندا، وركزت بصفة خاصة على المرأة^{٤٨٣} بغية المساعدة على تنوير العمليات الرامية إلى رسم السياسات المتعلقة بالوظائف اللائقة في هذه البلدان. كما أنشأت منظمة العمل الدولية شبكة من الممارسين في كينيا من أجل الربط بين المهارات الرقمية وفرص العمل في الاقتصاد الرقمي. وهي تركز على تسهيل الحصول على المهارات الرقمية والوظائف وسبل العيش وتدعو في الوقت ذاته إلى تهيئة بيئة تنظيمية مؤاتية يشمل نطاقها منصات العمل عبر الإنترنت. وقد أبرمت منظمة العمل الدولية شراكة مع منظمة Learning Lions، وهي منظمة غير حكومية ووكالة رقمية مستقلة، من أجل دعم الشباب (لا سيما اللاجئين وأفراد المجتمعات المضيفة) في الوصول إلى فرص كسب الدخل في الاقتصاد الرقمي. ويشمل ذلك دعم تسجيل الشباب في منصات العمل عبر الإنترنت وتوفير دورات تدريبية على مهارات محددة ضرورية (منها المهارات التقنية والأساسية) من أجل كسب دخل يعول عليه من عمل المنصات.

٢٨٤. وفي أوروبا، نشرت منظمة العمل الدولية عام ٢٠٢١ بحثاً عن الاتجاهات والاستجابات السياسية المتعلقة بعمل المنصات الرقمية في أوروبا الشرقية^{٤٨٤}. وأجرت دراسة تناولت عمل المنصات بصورة أكثر تحديداً في عام ٢٠١٨ في أوكرانيا^{٤٨٥} وقّمت المساعدة التقنية بغية تنوير الحوار الوطني المتعلق بمراجعة قانون العمل في البرتغال. كما نشر المكتب بحثاً عن عمل المنصات المستقل في الاتحاد الروسي عام ٢٠٢٠^{٤٨٦}. وفي تركيا، نشرت منظمة العمل الدولية بحثاً بالتعاون مع بلدية مدينة اسطنبول هدف إلى تحديد المخاطر النفسية والاجتماعية المصاحبة للعمل في قطاع توصيل الطلبات^{٤٨٧}.

٢٨٥. وفي الدول العربية، نشرت منظمة العمل الدولية تقريراً بشأن التحديات والفرص الماثلة أمام عمل المنصات في الأردن، ركّز بصفة خاصة على العاملين عبر الإنترنت في مجالات الترجمة والكتابة ووسائط الإعلام المتعددة^{٤٨٨}. كما أجرت

^{٤٨٠} انظر:

Yiu Por (Vincent) Chen, *Online Digital Labour Platforms in China: Working Conditions, Policy Issues and Prospects*, ILO Working Paper No. 24, 2021.

^{٤٨١} انظر:

ILO, *Assessment of Social Security Coverage of Workers in Diverse Forms of Employment and in Platform Employment in China*, 2022.

^{٤٨٢} انظر: ILO, "Taking the Harassment out of Ridesharing in Nepal", press release, 1 April 2021.

^{٤٨٣} انظر: ILO, "Understanding and Improving Women's Work on Digital Labour Platforms".

^{٤٨٤} انظر:

Mariya Aleksynska, *Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses*, ILO Working Paper No. 32, 2021.

^{٤٨٥} انظر:

Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova and Natalia Kharchenko, *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* (ILO, 2018).

^{٤٨٦} انظر:

Andrey Shevchuk and Denis Strebkov, *Freelance Platform Work in the Russian Federation: 2009–2019*, ILO Working Paper No. 38, 2021.

^{٤٨٧} انظر: ILO, *Focus on Motorcycle Couriers: Psychosocial Risk Analysis in Delivery Sector Employees*, 2022.

^{٤٨٨} انظر: ILO, *Platform Work in Jordan: Challenges and Opportunities*, 2023.

منظمة العمل الدولية دراسة استقصائية في الأردن ركزت على العاملين في مجالي نقل الركاب وتوصيل الطلبات، مكنت نتائجها من تكوين فهم معمق للضمان الاجتماعي المتعلق بهؤلاء العمال.

٣-١٣ المبادرات الدولية الأوسع نطاقاً

٢٨٦. يمثل العمل المنكّب على اقتصاد المنصات بأبعاده الكثيرة - والتي لا يمكن تعدادها كاملة لأغراض هذا التقرير - أحد المجالات الرئيسية التي ينصب عليها اهتمام المنظمات متعددة الأطراف. وتشمل الجهود المبذولة تحديد فئات متنوعة من العمل الرقمي، من جانب المنتدى الاقتصادي العالمي،^{٤٨٩} واستطلاع الفرص والتحديات الماثلة أمام البلدان النامية للاستفادة من هذا الاقتصاد القائم على البيانات، من جانب مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية.^{٤٩٠} كما أجرى باحثون من البنك الدولي بحثاً مفصلاً بغية توفير لمحة عامة شاملة عن سمات العمل في المنصات عبر الإنترنت.^{٤٩١} ونفذت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي مجموعة من الأنشطة، منها فحص الأثر الاجتماعي والاقتصادي الناجم عن المنصات^{٤٩٢} والأبعاد التنظيمية لعمل المنصات في عام ٢٠٢٠.^{٤٩٣} وإمكانات التعاونيات العاملة عبر المنصات^{٤٩٤} فضلاً عن الإرشاد بشأن الإقرار الضريبي المذكور آنفاً في هذا التقرير.

٢٨٧. وعلى المستوى الإقليمي، صدر عدد من التقارير الهامة، وبالرغم من عدم وجود قائمة شاملة بها إلا أنّ بعض هذه الأعمال يضم تحليلات أجراها بنك التنمية الآسيوي^{٤٩٥} ورابطة أمم جنوب شرق آسيا^{٤٩٦} ومصرف التنمية للبلدان الأمريكية^{٤٩٧} واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي^{٤٩٨} ومركز اللوائح المالية والإدماج (أفريقيا).^{٤٩٩} وفي أوروبا، أجرت "المؤسسة الأوروبية من أجل تحسين ظروف المعيشة والعمل" مجموعة موسعة من البحوث بالإضافة إلى إنشاء مورد على شبكة الإنترنت - هو "مستودع اقتصاد المنصات"،^{٥٠٠} الذي يوفر معلومات حول مبادرات ودعاوى قضائية تتعلق بالأنشطة المنفذة في اقتصاد المنصات. وقامت "الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل" بنشر دراسة عن أبعاد السلامة والصحة المهنيين المتعلقة بعمل المنصات،^{٥٠١} كما نشرت المفوضية الأوروبية بحثاً أرسى قاعدة الأدلة المتعلقة بعمل المنصات في أوروبا.^{٥٠٢}

^{٤٨٩} انظر: World Economic Forum, *The Promise of Platform Work: Understanding the Ecosystem*, 2020.

^{٤٩٠} انظر: UNCTAD, *Digital Economy Report 2019: Value Creation and Capture: Implications for Developing Countries*, 2019.

^{٤٩١} انظر: Namita Datta et al., *Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work* (World Bank, 2023).

^{٤٩٢} انظر: OECD, *An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation*, 2019.

^{٤٩٣} انظر: OECD, *Regulating Platform Work in the Digital Age*, OECD Going Digital Toolkit Policy Note, 2020.

^{٤٩٤} انظر: OECD, *Platform Cooperatives and Employment: An Alternative for Platform Work*, OECD LEED Paper Nos 2023/16, 2023.

^{٤٩٥} انظر:

Asian Development Bank (ADB), *Asian Economic Integration Report 2021: Making Digital Platforms Work for Asia and the Pacific*, 2021.

^{٤٩٦} انظر:

ASEAN, *ASEAN Employment Outlook: The Quest for Decent Work in Platform Economy - Issues, Opportunities and Ways Forward*, 2023.

^{٤٩٧} انظر:

Laura Ripani et al. *The Future Of Work in Latin America and the Caribbean: What Is the Impact of Automation on Employment and Wages?* (IDB, 2020).

^{٤٩٨} انظر:

Claudia Robles, Victoria Tenenbaum and Isabel Jacas, *Los desafíos de la protección social de los trabajadores de plataformas: Reflexiones para América Latina*, (CEPAL, 2023).

^{٤٩٩} انظر: Chernay Johnson et al., *Africa's digital platforms: overview of emerging trends in the market*, Insight2Impact Brief, 2020.

^{٥٠٠} انظر: Eurofound, "Platform Economy Repository".

^{٥٠١} انظر: Karolien Lenaerts et al., *Digital Platform Work and Occupational Safety and Health: A Review* (EU-OSHA, 2021).

^{٥٠٢} انظر:

Maria Cesira Urzì Brancati, Annarosa Pesole and Enrique Fernández-Macías, *New Evidence on Platform Workers in Europe: Results from the Second COLLEEM Survey* (European Commission Joint Research Centre, 2020).

٢٨٨. لقد زادت ريادة منظمة العمل الدولية في مجال العمل اللائق ضمن اقتصاد المنصات زيادة سريعة على المستويين العالمي والإقليمي، وهي تواصل تعزيز قاعدة بحوثها العالمية الأخذة في الاتساع. بالإضافة إلى ذلك، يجري الاضطلاع بعمل يُعتد به في الدول الأعضاء والأقاليم، تتلقى الدول الأعضاء ضمنه دعماً تقنياً كبيراً، ويوجه معظمه إلى تعزيز عمليات إعداد السياسات الوطنية. ومع تزايد المبادرات التشريعية وغير التشريعية ونمو الاهتمام بمسائل العمل اللائق بين الدول الأعضاء، من المتوقع أن يتسع نطاق هذا العمل اتساعاً كبيراً. ومن المتوقع أيضاً أن يزيد الطلب على الدعم في مجال الأطر القانونية المعيارية فضلاً عن الدعم التقني الأوسع نطاقاً. كما أنّ المنظمات الدولية تؤدي دوراً رئيسياً في تكوين المنظورات العالمية والإقليمية المتعلقة بالأبعاد الأشمل لاقتصاد المنصات وآثاره الاقتصادية والاجتماعية.

◀ الفصل ١٤

معيّار بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات

١-١٤ الظهور السريع لاقتصاد المنصات والخطوات المتخذة من أجل تنظيمه

٢٨٩. يسهم ظهور المنصات الرقمية في تحويل المشهد الاقتصادي العالمي عن طريق إنشاء قطاعات أعمال جديدة واستحداث فرص توليد الدخل. ويتسم اقتصاد المنصات بالابتكار والتنوع، وهو يشمل عدة أنواع من المنصات الرقمية ويعمل في قطاعات اقتصادية متنوعة ويقدم طائفة متنوعة من نماذج الأعمال. ويؤدي نمو اقتصاد المنصات إلى إعادة رسم مشهد العمل على المستوى العالمي، عن طريق اعتماد أساليب جديدة من أجل حشد العمل وتنظيمه. كما أنّ العديد من الأنشطة المنفذة في اقتصاد المنصات يتسم بطبيعة عابرة للحدود تخالف بدورها انعكاسات متداخلة تفرض تحديات أمام تنظيم عمل المنصات.

٢٩٠. ويذكر هذا التقرير كيف يوفرّ عمل المنصات المرونة ويحدّ من عقبات الوصول إليه، فتستفيد منه الفئات التي غالباً ما تواجه صعوبات في الوصول إلى أسواق العمل التقليدية. غير أنّ العمل في المنصات الرقمية يفرض أيضاً تحديات جديدة، لا سيما تلك الناجمة عن استخدام الخوارزميات في تنظيم العمل والإشراف عليه وتقييمه. وترتبط هذه التحديات بمختلف أبعاد العمل اللائق، بما فيها وضع العمال من حيث الاستخدام وأجرهم ووقت عملهم وحصولهم على الضمان الاجتماعي والسلامة والصحة المهنيين وتمثيلهم ومشاركتهم في الحوار الاجتماعي وإنهاء عقودهم/ إلغاء تفعيلها واستفادتهم من آليات تسوية النزاعات. ويشمل ذلك عدم حصول العمال وممثليهم على المعلومات المتعلقة بطريقة تأثير الخوارزميات على ظروف عملهم، وفي هذا الصدد، إلى أي مدى يفرض استخدام الخوارزميات إلى نتائج عادلة.

٢٩١. وقد ترافق التطور السريع الذي شهده اقتصاد المنصات مع أطر قانونية جديدة تتناول شتى أبعاد العمل اللائق. ويركّز نطاق التدخلات التشريعية التي اعتمدها عدد من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على العمل المنفذ في المنصات أو عبرها بغية ربط قطاعات الأعمال والعملاء مع العمال. وفي هذا الشأن، تؤدي التكنولوجيا دوراً وسيطاً باستخدام تطبيق جهاز ذكي أو موقع الكتروني، يميز هذا العمل عن أنواع العمل الأخرى التي يمارسها أفراد آخرون لصالح المنصات الرقمية، مثل وظائف الإدارة أو السكرتارية أو صيانة الحواسيب. وفي العديد من الحالات، تركز التدخلات التنظيمية على منصات العمل في الموقع في قطاعي نقل الركاب وتوصيل الطلبات. بيد أنه لا يمكن أن نتجاهل تزايد عدد المنصات في قطاعات أخرى، ومنها الرعاية والعمل المنزلي، وتنامي عدد العاملين عبر الإنترنت، نظراً إلى أنّ هذه القطاعات تواجه هي الأخرى تحديات مشتركة مع القطاعين المذكورين ولا ينبغي أن تبقى دون حماية. وتتبع بعض المبادرات التشريعية الأحدث عهداً، نهجاً عاماً تنظم به منصات العمل في الموقع ومنصات العمل عبر الإنترنت معاً.

٢-١٤ الدروس المستخلصة من القانون والممارسة

٢٩٢. لوحظ اتجاه مشترك تسلكه أغلبية التشريعات التي جرى استعراضها في هذا التقرير، وهو توسيع نطاق حماية العمل والضمان الاجتماعي ليشمل العمال في المنصات، بصرف النظر عن وضعهم من حيث الاستخدام، عن طريق التشريع والاتفاقات الجماعية، ومنها اتفاقات جماعية أبرمت في حالات قليلة، بين المنصات الرقمية والعاملين لحسابهم الخاص.

٢٩٣. وكشف هذا الاستعراض أنّ بعض البلدان أدرج افتراضات قانونية بوجود علاقة استخدام لدى العمال في المنصات الرقمية. وكانت مسألة التصنيف موضوع عدد كبير من الدعاوى القضائية في المحاكم. وفي هذا الصدد، لا يمكن غض النظر عن غياب إجماع في النهج التي تتبعها المحاكم بشأن طريقة تصنيف العمال في المنصات. ويطبق معظم السوابق القضائية المتعلقة بمسائل التصنيف، مبدأ منح الأولوية للوقائع^{٥٠٣} وليس لمجرد تفسير الشروط التعاقدية.

٢٩٤. ويصف التقرير عدداً متزايداً من الحالات التي جرى فيها إعداد طرق مبتكرة من أجل تنظيم عمال المنصات وتمثيل المنصات في حد ذاتها، ويشير إلى الدور الهام الذي تؤديه نقابات العمال وممثلو أصحاب العمل في هذه العمليات. كما أنه يعرض حالات استندت فيها صياغة السياسات والحلول التنظيمية إلى الحوار الاجتماعي.

^{٥٠٣} يتماشى هذا الأمر مع الفقرة ٩ من توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨) التي تنص على أنه ينبغي تقرير وجود علاقة الاستخدام بالاسترشاد في المقام الأول بالوقائع المتصلة بأداء العمل والأجر المدفوع للعامل، رغماً عن كيفية وصف العلاقة في أي ترتيب مخالف، تعاقدياً كان أم غير تعاقدية، قد يكون متفقاً عليه بين الأطراف.

٢٩٥. وعند استعراض القوانين والممارسات،^{٥٠٤} لوحظت بعض التطورات البارزة التي ينبغي مراعاتها والتي تضم تدابير ترمي إلى ما يلي:

- (أ) توفير المزيد من الإرشاد بشأن تقرير وجود علاقة استخدام؛
- (ب) توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي بما في ذلك في بعض الحالات، عن طريق مساهمة المنصات في تمويل الضمان الاجتماعي؛
- (ج) حماية السلامة والصحة المهنتين في صفوف العمال وتحديد ما يرتبط بها من مسؤوليات المنصات في هذا الصدد؛
- (د) تعزيز الإطار التنظيمي لوقت العمل عن طريق منح العمال، في بعض الحالات، حقاً محدداً يخولهم قطع الاتصال بمنصة العمل الرقمية ومعالجة مسألة أجر فترة الانتظار؛
- (هـ) ضمان شفافية المعايير المستخدمة في حساب الأجر، وفي بعض الحالات، في طريقة قياس نسبة الأجر مقارنة مع الحدود الدنيا القائمة للأجور؛
- (و) وضع قواعد تنظم إلغاء تفعيل أو إيقاف حسابات العمال أو علاقات العمل؛
- (ز) وضع الحد الأدنى لمتطلبات الإفصاح عن الشروط والأحكام المطبقة على العمال في المنصات؛
- (ح) توفير عمليات لتسوية النزاعات تكون مناسبة ومتاحة للجميع وتراعي بصفة خاصة سمات عمل المنصات وطبيعته العابرة للحدود؛
- (ط) توضيح الحقوق المتعلقة بحماية بيانات العمال وشروط استخدام المنصات لبيانات العمال.

٢٩٦. ويمثل تنظيم استخدام الخوارزميات موضوعاً رئيسياً متقاطعاً. وتشترط بعض اللوائح وجود قدر أكبر من الشفافية في استخدام الخوارزميات فيما يتعلق بتوزيع مهام العمل وحساب الأجر ودفعاته وطريقة اتخاذ قرارات إنهاء علاقة العمل أو إلغاء التفعيل. كما جرى اتخاذ تدابير تمنع التمييز الناجم عن استخدام الخوارزميات. ووضع بعض البلدان ضمانات إضافية تشترط إشراف العنصر البشري على القرارات الناجمة عن استخدام الخوارزميات، فضلاً عن ضمان توفير المعلومات لممثلي العمال والتشاور معهم في هذا المجال.

٢٩٧. وأخيراً، عرض هذا التقرير أيضاً كيف اتخذت بعض البلدان تدابير ترمي إلى تحسين الامتثال للتشريعات المطبقة، الأمر الذي يمكن أن يدعم بدوره إضفاء السمة المنظمة على الوظائف والأنشطة وتعزيز المنافسة الشريفة، بحيث تمثل إمكانية تتبع الأنشطة الرقمية مكسباً مهماً في هذا المجال. ويمكن أن يؤدي تسجيل المنصات وترخيصها وتطبيق الحد الأدنى من متطلبات الإبلاغ دوراً رئيسياً في هذا الشأن، على نحو ما ورد في تشريع بعض البلدان.

٣-١٤ لماذا ينبغي وضع معيار؟

٢٩٨. أجرى المكتب تحليلاً للفجوة المعيارية في العمل اللائق ضمن اقتصاد المنصات وعرضه على مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠٢٣؛ وبيّن التحليل مدى وجود الفجوات في معايير العمل الدولية المعمول بها. وبحث الفصل ٣ من هذا التقرير الفجوات الموجودة في نطاق التطبيق الفردي لمعايير العمل الدولية الراهنة والفجوات المواضيعية الناجمة عن عدم معالجة المعايير الراهنة بشكل كامل بعض سمات العمل في المنصات. وبالنسبة إلى نطاق التطبيق الفردي، فقد جرى الكشف عن فجوات تتعلق بإمكانية تطبيق بعض المعايير على العاملين لحسابهم الخاص، الذين يشكلون نسبة كبيرة من عمال المنصات الرقمية المصنفين بهذه الصفة في عقودهم. كما انكشفت عدة فجوات مواضيعية، منها ما يتعلق بأثر الخوارزميات على ظروف العمل والطبيعة العابرة للحدود التي يتسم بها جزء من عمل المنصات. وعليه، فإن النشاط المعياري مطلوب من أجل سدّ الفجوات في معايير العمل الدولية القائمة وضمان العمل اللائق في اقتصاد المنصات.

٢٩٩. كذلك، يدلّ نشوء تشريعات جديدة على أنّ الأطر القانونية الوطنية آخذة في التطور سريعاً. بالإضافة إلى أنّ لدى عدة دول أعضاء مشاريع تشريعات تنظر فيها حالياً هيئات التشريع الوطنية. ويقترن ذلك مع زيادة الطلب على الدعم التقني الذي تقدمه منظمة العمل الدولية ويبرز أهمية وجود معيار مخصص يمكن للمبادرات الوطنية أن تستنير وتسترشد به.

^{٥٠٤} ذكرت هذه الوثيقة آنفاً أنّ مصطلح "التشريع" مستخدم بمعناه الواسع كي يشمل القوانين واللوائح ومدونات الممارسات وغيرها من الصكوك التشريعية. كما أنه يشير إلى اتفاقات المفاوضة الجماعية وقرارات المحاكم ذات الصلة بهذا الموضوع.

٣٠٠. ويعتبر المكتب أنه ينبغي للصك أو الصكوك الجديدة أن تهدف إلى التذكير بأن معايير العمل الدولية تنطبق على جميع العمال، بمن فيهم عمال المنصات الرقمية، ما لم يكن منصوصاً على غير ذلك، وأن تهدف في الوقت نفسه إلى التشديد على أن خصائص العمل في المنصات أو عبرها تتطلب استكمال هذه المعايير القائمة بمعايير مخصصة لعمال المنصات الرقمية.

٣٠١. ويرى المكتب أنه ينبغي للصك أو الصكوك الجديدة أن تتسم بما يلي:

- (أ) تعترف بأن منصات العمل عبر الانترنت ومنصات العمل في الموقع تتقاسم عناصر مشتركة جديرة بأن تدرج في مجموعة مبادئ مشتركة في الصك؛
- (ب) تشمل العمال، أيأ كان وضعهم من حيث الاستخدام، وتقرّ مع ذلك باحتمال وجود مسارات مختلفة أمام العمال ذوي أوضاع الاستخدام المختلفة، من أجل إنفاذ حقوقهم؛
- (ج) تقرّ بالدور المهم الذي تؤديه المنصات الرقمية في ضمان العمل اللائق لصالح عمال المنصات، أيأ كان وضعهم من حيث الاستخدام، بصفة صاحب عمل أو جهة متعاقدة خارج إطار علاقة الاستخدام؛
- (د) توفر إطاراً واضحاً من أجل التصدي للتحديات الجديدة والمحددة التي تواجه العمل اللائق في اقتصاد المنصات، لا سيما المتعلقة منها باستخدام التكنولوجيات المؤثرة على ظروف العمل، مثل استخدام الخوارزميات من أجل تنظيم العمل في المنصات والإشراف عليه وتقييمه؛
- (هـ) تتناول مسألة إيقاف أو إنهاء علاقات العمل وإلغاء تفعيل الحسابات، بالإضافة إلى حماية البيانات الشخصية للعمال؛
- (و) تتناول المسائل المحددة الناشئة بسبب الطبيعة العابرة للحدود لعمال المنصات، بما في ذلك طبيعة النزاعات العابرة للحدود؛
- (ز) توفر بعض المرونة للدول الأعضاء في إرساء أنواع من الحماية تكون متماشية في القانون والممارسة مع الظروف الوطنية ومع معايير العمل الدولية؛
- (ح) تعترف بالطبيعة الدينامية التي يتسم بها اقتصاد المنصات وتقرّ بإمكانية تكيف المعيار في المستقبل من أجل مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة؛
- (ط) تشدد على دور الحوار الاجتماعي الثلاثي في صياغة قوانين ولوائح مناسبة ودور الشركاء الاجتماعيين في إبرام اتفاقات جماعية وفي الوقت نفسه ضمان تمثيل العمال والمنصات المعنية تمثيلاً فعالاً.

٣٠٢. ويوصي المكتب بأن يكون الصك أو الصكوك الجديدة منطبقة على منصات العمل عبر الانترنت ومنصات العمل في الموقع على حد سواء. وبالرغم من الاختلاف بين هذين النوعين من المنصات، إلا أنهما يعانيان من فجوات مشتركة في الحماية المتاحة للعمال، وسيكون من الملائم بالتالي وضع مجموعة مشتركة من أنواع الحماية الموحدة. ومن شأن معالجة هذين النوعين من المنصات أن يتيح تطبيق المعايير بصورة متسقة على جميع المنصات، بما في ذلك مراعاة البعد العابر للحدود الذي يتسم به عمل المنصات، وسيؤدي ذلك إلى تعزيز تكافؤ الفرص مما يساهم في إرساء المنافسة الشريفة وممارسات العمل المتناغمة.

٣٠٣. وقد أشار تحليل الفجوات الوارد ذكره في هذا التقرير إلى أن هناك عدداً من معايير العمل الدولية ينطبق على العاملين لحسابهم الخاص والمستخدمين على السواء، كما أن الفجوات المواضيعية المحددة في هذا التقرير تسري على الفئتين معاً. ويوصي المكتب بأن يكون الصك أو الصكوك الجديدة منطبقة على المستخدمين والعاملين لحسابهم الخاص على حد سواء. وبالنظر إلى أن العاملين لحسابهم الخاص يشكلون النسبة الكبرى من عمال المنصات الرقمية، فإن استبعادهم من المعيار يعني ترك الكثير من العمال من دون حماية. وينبغي أن تكون صياغة المعيار شاملة بحيث تضم سمات فئتي العمال معاً. كما ينبغي على الصك أو الصكوك توفير ضمانات تكفل أن يتمتع المستخدمون من عمال المنصات بحماية لا يقل مستواها عن مستوى الحماية الموفرة للأشخاص العاملين بموجب علاقة استخدام بوجه عام. ويسند هذا النهج الأولوية للشمولية والبساطة والاتساق في تطبيق معايير العمل.

٣٠٤. وجرى العادة أن يعتمد مؤتمر العمل الدولي اتفاقية مصحوبة بتوصية منفصلة تتعلق بالموضوع نفسه، أو أن يعتمد توصية مستقلة تنص على مبادئ توجيهية تكون غير ملزمة للدول الأعضاء. كما اعتمد المؤتمر صكاً يجمع الأحكام الإلزامية والأحكام التي توفر مبادئ توجيهية في آن معاً.^{٥٥} وفيما يتعلق بالعمل اللائق في اقتصاد المنصات، يمكن أن يشمل صك

^{٥٥} أي اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، بصيغتها المعدلة.

واحد أحكاماً إلزامية تتجلى فيها المبادئ والحقوق والالتزامات المنطبقة على جميع عمال المنصات الرقمية بحيث تعالج الجوانب الرئيسية للعمل اللائق في اقتصاد المنصات. ومن شأن الأحكام التي توفر الإرشاد أن تتناول تفاصيل محددة بشأن تنفيذ المبادئ والحقوق والالتزامات، أو جوانب لا يزال من السابق لأوانه إرساء معايير إلزامية بشأنها أو يمكن تناولها بصورة أنسب في معايير غير إلزامية.

احتمال اتخاذ إجراءات مبسطة وعاجلة من أجل تعديل الصك أو الصكوك المستقبلية

٣٠٥. لا يزال التطور المتسارع في اقتصاد المنصات والتقدم التكنولوجي يبشران بإتاحة فرص عمل جديدة وصياغة نماذج أعمال سينشأ معها دون شك تحديات جديدة أمام تحقيق العمل اللائق. وفي حين أنّ التكنولوجيا هي السمة الأساسية في تنظيم العمل المنفذ في المنصات أو عبرها، فلا ينبغي أن يعيق تغييرها السريع الجهود المبذولة من أجل مواجهة تحديات العمل اللائق. بل يؤكد على العكس من ذلك، على أهمية إيلاء اهتمام خاص لتلك المسائل. ويرى المكتب أنّ السمات الخاصة التي يتمتع بها اقتصاد المنصات تتطلب الاستعراض المتواصل نظراً إلى تطورها السريع. ويمكن أن يشمل الصك إجراءً مبسطاً وسريعاً من أجل تعديل الأحكام المتعلقة بمواضيع محددة بغية ضمان استمرار ملاءمتها في ضوء التطورات التكنولوجية أو التنظيمية أو التشغيلية المرتبطة بالعمل في المنصات الرقمية أو عبرها. وفي هذا الصدد، يضم الاستبيان سؤالاً عن هذا الموضوع.

الاستبيان

٣٠٦. يتمثل الغرض من الاستبيان المرفق بهذا التقرير في استيضاح وجهات النظر المتعلقة بمضمون وهيكل معيار (أو معايير) تتناول العمل اللائق في اقتصاد المنصات.

٣٠٧. ويقسم الاستبيان بصورة مواضيعية حسب المواضيع بغية تمكين الدول الأعضاء من أن تنظر في ما يمكن أن يكون موضوع أحكام إلزامية تجسد المبادئ العامة المطبقة عموماً على جميع عمال المنصات الرقمية، وفي ما يمكن أن يكون موضوع أحكام توفر الإرشاد في هذه المجالات المواضيعية.

٣٠٨. ومن شأن الهيكل المقترح للاستبيان أن يعود بالفائدة على عملية وضع المعايير. وسيكون من شأن اتباع نهج مواضيعي أن يسهل المفاوضات أثناء المناقشتين المزمع انعقادهما في المؤتمر، بحيث يمكن للمندوبين أن يتناولوا بأسلوب شامل مختلف العناصر التي ينطوي عليها تنظيم كل مجال مواضيعي.

٣٠٩. وستنير الإجابات الواردة على الاستبيان إعداد تقرير ثانٍ سيشكل مع هذا التقرير، أساس المناقشة الأولى بشأن بند وضع المعايير في المؤتمر في حزيران/يونيه ٢٠٢٥ والمناقشة الثانية في حزيران/يونيه ٢٠٢٦ بهدف اعتماد الصك أو الصكوك.

◀ الاستبيان

كما أشير في مقدمة هذا التقرير، قرر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٣٤٧ (آذار/ مارس ٢٠٢٣) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٣ (حزيران/ يونيو ٢٠٢٥) لمؤتمر العمل الدولي بندا لوضع معيار بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات (مناقشة مزدوجة).^١

ويُطلب من الحكومات إبداء آرائها بشأن شكل المعايير القادمة ونطاقها ومحتواها من خلال الرد على هذا الاستبيان وذلك بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال. ويجب أن تعطي الحكومات الأسباب التي تستند إليها في ردودها وأن تشير إلى المنظمات التي جرت استشارتها. كما يُسترعى انتباه الحكومات إلى أهمية ضمان مشاركة جميع الإدارات أو الوزارات المعنية التي تتمتع بوظائف إشراف أو وظائف أخرى مرتبطة باقتصاد المنصات، في الرد على هذا الاستبيان.

ويتعين على الحكومات إرسال ردودها على هذا الاستبيان إلى المكتب في موعد أقصاه ٣١ آب/ أغسطس ٢٠٢٤، حتى يتمكن هذا الأخير من أخذها في الاعتبار.

ويتضمن الاستبيان أربعة احتمالات بشأن الصك أو الصكوك التي يمكن اعتمادها: اتفاقية؛ توصية؛ اتفاقية تكملها توصية؛ اتفاقية تتضمن أحكاماً ذات طابع إلزامي وأحكاماً ذات طابع إرشادي.

وتنقسم الأسئلة إلى مجالات مواضيعية. ويتضمن كل مجال مواضيعي أسئلة تتعلق بأحكام يمكن اعتبارها ذات طابع إلزامي وأسئلة تتعلق بأحكام يمكن اعتبارها ذات طابع إرشادي. ومن شأن الأحكام التي يمكن اعتبارها ذات طابع إلزامي أن تعكس المبادئ والحقوق والالتزامات التي تنطبق على جميع عمال المنصات الرقمية، حيث إنها تتناول الجوانب الأساسية للعمل اللائق في اقتصاد المنصات. وستتناول الأحكام التي يمكن اعتبارها ذات طابع إرشادي تفاصيل محددة بشأن تنفيذ هذه المبادئ والحقوق والالتزامات أو الجوانب التي لا يزال من السابق لأوانه إرساء معايير إلزامية بشأنها أو التي تكون المعايير غير الإلزامية أكثر ملاءمة لها. وعليه، فإن الحكومات ليست مدعوة إلى التعليق على محتوى الأحكام المحتملة فحسب بل أيضاً على ما إذا كان ينبغي أن تكون ذات طابع إلزامي أو إرشادي.

ولا تحد هيكليّة الاستبيان بأي شكل من الأشكال من حق مؤتمر العمل الدولي في اتخاذ قرار بشأن الشكل الأكثر ملاءمة للصك أو الصكوك.

علاوة على ذلك، يسعى الاستبيان إلى الحصول على آراء الهيئات المكونة بشأن ما إذا كان ينبغي للصك أو الصكوك أن تتضمن إجراءً مبسطاً ومعتدلاً لتعديل أحكام محددة بغية ضمان استمرار جدواها في ضوء التطورات التكنولوجية أو التنظيمية أو التشغيلية التي تؤثر في العمل على منصات العمل الرقمية أو من خلالها. وإذا جرى تأييد هذا الإجراء، سيقدم المكتب، قبل المناقشة الأولى للمؤتمر، معلومات أكثر تفصيلاً عن إمكانية تطويره.

ويُستحسن، حيثما أمكن، أن تستكمل الجهات المجيبة الاستبيان في شكله الإلكتروني وأن ترسل ردودها إلكترونياً على العنوان الإلكتروني التالي: platformeconomy@ilo.org. كما يمكن للجهات المجيبة أن ترسل نسخة ورقية إلى إدارة ظروف العمل والمساواة (WORKQUALITY) في مكتب العمل الدولي في جنيف.

^١ الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرة ٨٧٦.

أولاً - شكل الصك الدولي أو الصكوك الدولية

١. هل ينبغي لمؤتمر العمل الدولي أن يعتمد صكاً أو صكوكاً بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٢. إذا كان الرد بالإيجاب، هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تتخذ شكل:

(أ) اتفاقية؟

☐

(ب) توصية؟

☐

(ج) اتفاقية تكمّلها توصية؟

☐

(د) اتفاقية تتضمن أحكاماً ذات طابع إلزامي وأحكاماً ذات طابع إرشادي؟

☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

ثانياً - الديباجة

٣. هل ينبغي لديباجة الصك أو الصكوك أن تسلّم بأنّ نمو اقتصاد المنصات، بما في ذلك التوسع في منصات العمل الرقمية، قد زاد من خلق فرص عمل وإدراج الدخل المرتبط بالعمل وتنمية المنشآت وقطاعات الأعمال، مع الإشارة في الوقت نفسه إلى أنّ هذا الوضع يُحدث تحولاً كبيراً في طريقة تنظيم العمل وأدائه، ويطرح تحديات أمام تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٤. هل ينبغي لديباجة الصك أو الصكوك أن تذكر بأنّ اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية تنطبق على جميع العمال، بمن فيهم عمال المنصات الرقمية، ما لم يكن منصوصاً على خلاف ذلك؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٥. هل ينبغي لديباجة الصك أو الصكوك أن تشدد على أنّ خصائص العمل على منصات العمل الرقمية أو من خلالها تجعل من المستحسن استكمال المعايير العامة بمعايير خاصة بعمال المنصات الرقمية لتمكينهم من التمتع بحقوقهم كاملة وتعزيز المنافسة المنصفة؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٦. هل ينبغي لديباجة الصك أو الصكوك أن تعترف بأهمية انعكاسات استخدام الخوارزميات على ظروف العمل لتنظيم العمل والإشراف عليه وتقييمه على منصات العمل الرقمية أو من خلالها؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٧. هل ينبغي إدراج اعتبارات أخرى في ديباجة الصك أو الصكوك؟

نعم ☐ لا ☐

يرجى تحديد ذلك

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

ثالثاً - التعاريف

٨. في مفهوم الصك أو الصكوك، هل ينبغي لمصطلح "منصة العمل الرقمية" أن يعني شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً يقدم خدمة، من خلال أدوات رقمية مثل موقع ويب أو تطبيق، تنطوي على قيام شخص بأداء عمل مقابل أجر، بصرف النظر عما إذا كان هذا العمل يؤدي عبر الإنترنت (منصات العمل الرقمية عبر الإنترنت) أو في موقع جغرافي محدد (منصات العمل الرقمية القائمة على الموقع)؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٩. في مفهوم الصك أو الصكوك، هل ينبغي لمصطلح "الجهة الوسيطة" أن يعني شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً يوفر الوصول إلى العمل على منصة عمل رقمية أو من خلالها، عن طريق التعاقد من الباطن أو غير ذلك من الطرائق؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

١٠. في مفهوم الصك أو الصكوك، هل ينبغي لمصطلح "عامل المنصات الرقمية" أن يعني الشخص الذي يكون مستخدماً أو موظفاً للعمل على منصة عمل رقمية أو من خلالها،^٢ بصرف النظر عن وضع استخدامه أو ما إذا كان يعمل على نحو منظم أو غير منظم؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

^٢ يغطي العمل على منصة عمل رقمية أو من خلالها طائفة واسعة من الأنشطة التي تُنفذ باستخدام أداة وسيطة رقمية مثل موقع ويب أو تطبيق. ويشمل على سبيل المثال العمل من خلال تطبيقات ذات مسار مشترك والعمل على منصات المهام الصغيرة. ويهدف دور الوساطة الذي تؤديه التكنولوجيا إلى التمييز بينها وبين أنواع العمل الأخرى التي يقوم بها الأفراد لمنصات العمل الرقمية، مثل العمل المكتبي.

١١. في مفهوم الصك أو الصكوك، هل ينبغي لمصطلح "الأجر" أن يعني التعويض المالي المدفوع لعامل المنصات الرقمية، بصرف النظر عن وضع استخدامه، مقابل العمل الذي يؤديه على منصة عمل رقمية أو من خلالها؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

١٢. في مفهوم الصك أو الصكوك، هل ينبغي لمصطلح "ساعات العمل" أن يعني الوقت الذي يكون فيه عمال المنصات الرقمية تحت تصرف منصة عمل رقمية، بما في ذلك حينما يكونون بانتظار تلقي مهام العمل؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

١٣. هل ينبغي للصك أو الصكوك تعريف أية مصطلحات أخرى؟ إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى إيراد تفاصيل ذلك.

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

رابعاً - الهدف والنطاق

١٤. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنطبق على:

(أ) منصات العمل الرقمية كافة؟

نعم ☐ لا ☐

(ب) جميع عمال المنصات الرقمية؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

١٥. هل ينبغي للصك أو الصكوك، حيثما تنشأ مشاكل خاصة ذات طبيعة جوهرية، أن تنص على أنه يمكن لكل دولة عضو، عند التصديق وبعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال، وحيثما وُجدت، مع منظمات تمثل منصات العمل الرقمية وعمال المنصات الرقمية، أن تستثني من تطبيق أحكامها جميعها أو جزء منها:

(أ) فئات محدودة من منصات العمل الرقمية؟

نعم ☐ لا ☐

(ب) فئات محدودة من عمال المنصات الرقمية؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

١٦. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن، عند تنفيذ أحكام الصكوك، أن يتمتع عمال المنصات الرقمية في إطار علاقة استخدام بحماية لا تقل مؤاتاة عن تلك التي يتمتع بها العمال في علاقة استخدام عموماً؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

خامساً - المحتوى الجوهرى للصك أو الصكوك

ألف - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

أحكام ذات طابع إلزامي

١٧. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تتخذ كل دولة عضو تدابير لضمان تمتع عمال المنصات الرقمية بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، أي:

(أ) الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛

نعم ☐ لا ☐

(ب) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛

نعم ☐ لا ☐

(ج) القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛

نعم ☐ لا ☐

(د) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة؛

نعم ☐ لا ☐

(هـ) بيئة عمل آمنة وصحية؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

باء - السلامة والصحة المهنتان

أحكام ذات طابع إلزامي

١٨. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تطلب كل دولة عضو من منصات العمل الرقمية اتخاذ خطوات ملائمة تتناسب مع درجة مراقبتها لمنع الحوادث والأضرار الصحية الناجمة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه، من خلال تقييم الأخطار الجسدية والأخطار النفسية والاجتماعية واتخاذ التدابير الملائمة للوقاية والمراقبة؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

١٩. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة تضمن ما يلي:

- (أ) ألا تتسبب المعدات المستعملة لأداء العمل على منصات العمل الرقمية أو من خلالها بأخطار على سلامة عمال المنصات الرقمية وصحتهم؟
- نعم ☐ لا ☐
- (ب) أن يتلقى عمال المنصات الرقمية المعلومات والتدريبات المناسبة في مجال السلامة والصحة المهنيين؟
- نعم ☐ لا ☐
- (ج) أن يحق لعمال المنصات الرقمية بالانسحاب من وضع عمل يعتقدون أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً على حياتهم أو صحتهم؟
- نعم ☐ لا ☐
- (د) أن يُبلغ عمال المنصات الرقمية ممثلاً لمنصة العمل الرقمية بأي وضع يعتقدون لسبب معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً على حياتهم أو صحتهم؟
- نعم ☐ لا ☐
- (هـ) أن تزود منصة العمل الرقمية العامل بالملابس ومعدات الحماية الشخصية المناسبة، بدون أي تكلفة عليه، عندما تتعذر الوقاية من المخاطر أو التحكم فيها بطريقة معقولة أخرى؟
- نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٢٠. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن يمثل عمال المنصات الرقمية، أثناء تأدية عملهم، لتدابير السلامة والصحة المهنيين المنصوص عليها وأن يتعاونوا في إنجاز التزامات السلامة والصحة المهنيين التي تقع على عاتق منصات العمل الرقمية؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٢١. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على أنه، عندما لا تضمن نظم الضمان الاجتماعي القائمة حماية عمال المنصات الرقمية في حالة إصابات العمل، يجب أن تقتضي كل دولة عضو من منصات العمل الرقمية توسيع نطاق هذه الحماية لتشمل عمال المنصات الرقمية الذين تستخدمهم أو توظفهم؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

أحكام ذات طابع إرشادي

٢٢. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تشجع الدول الأعضاء منصات العمل الرقمية على ضمان وصول عمال المنصات الرقمية إلى المرافق الصحية ومياه الشرب، بما يتناسب مع طبيعة العمل المنجز؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

جيم - العنف والتحرش

أحكام ذات طابع إلزامي

٢٣. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تتخذ كل دولة عضو التدابير المناسبة لحماية عمال المنصات الرقمية من العنف والتحرش في عالم العمل حماية فعالة، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، وحيثما يقتضي الحال، العنف والتحرش اللذان يشملان أطرافاً ثالثة من قبيل العملاء والزبائن، بما في ذلك عند ارتكابهما عبر الإنترنت، بما يتوافق مع حق كل إنسان في عالم عملٍ خالٍ من العنف والتحرش، كما هو معترف به في اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

دال - تعزيز العمالة

أحكام ذات طابع إلزامي

٢٤. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تجعل كل دولة عضو من تعزيز خلق فرص العمل اللائق وتشجيع تنمية الحياة المهنية والمهارات في اقتصاد المنصات، هدفاً من أهداف السياسة الوطنية، بما يتوافق مع هدف العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية على النحو المنصوص عليه في اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

أحكام ذات طابع إرشادي

٢٥. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تعزز الدول الأعضاء فرص عمال المنصات الرقمية لمواصلة التدريب والتعليم لتنمية مهاراتهم وإمكانية نقل الكفاءات حتى يتمكنوا من التمتع بعمل لائق وتحسين فرص استخدامهم والتكيف مع تطوّر التكنولوجيا وظروف سوق العمل؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٢٦. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تعزز الدول الأعضاء تدابير تهدف إلى تقليص الحواجز التي تحول دون عمل الفئات المحرومة على منصات العمل الرقمية أو من خلالها؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

هاء - علاقة الاستخدام

أحكام ذات طابع إلزامي

٢٧. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تتخذ كل دولة عضو تدابير لضمان التصنيف المناسب لعمال المنصات الرقمية فيما يتعلق بوجود علاقة استخدام، استناداً إلى مبدأ أولوية الوقائع على النحو المنصوص عليه في توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)، مع مراعاة خصائص العمل على منصات العمل الرقمية أو من خلالها؟^٣

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٢٨. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على أن التدابير التي تعتمد عليها الدول الأعضاء فيما يتعلق بتحديد وجود علاقة استخدام يجب ألا تتضارب مع العلاقات المدنية والتجارية الفعلية وأن تضمن في الوقت نفسه تمتع عمال المنصات الرقمية الذين يودون عملهم في إطار علاقة استخدام بالحماية التي يحق لهم بها؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

أحكام ذات طابع إرشادي

٢٩. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تستعرض الدول الأعضاء نطاق تطبيق القوانين واللوائح ذات الصلة، على فترات مناسبة، وعند الاقتضاء، توضيحها وتقييمها بغية ضمان التصنيف المناسب لعمال المنصات الرقمية فيما يتعلق بعلاقة الاستخدام في عالم العمل المتغير؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

واو - اللجوء إلى الجهات الوسيطة

أحكام ذات طابع إلزامي

٣٠. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن، حيثما يُسمح باستخدام الجهات الوسيطة، تنظيم أنشطة هذه الأخيرة تنظيمياً مناسباً، فضلاً عن تحديد وتخصيص مسؤوليات كل من منصات العمل الرقمية والجهات الوسيطة، بما في ذلك ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية ودفع الأجور واشتراكات الضمان الاجتماعي، تماشياً مع القوانين والممارسات الوطنية؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

^٣ يرد مبدأ أولوية الوقائع في الفقرة ٩ من التوصية رقم ١٩٨ التي تنص على أنه ينبغي تقرير وجود علاقة استخدام "بالاسترشاد في المقام الأول بالوقائع المتصلة بأداء العمل والأجر المدفوع للعامل، رغماً عن كيفية وصف العلاقة في أي ترتيب مخالف، تعاقدياً كان أم غير تعاقدية، قد يكون متفقاً عليه بين الأطراف".

زاي - الأجر ووقت العمل

أحكام ذات طابع إلزامي

٣١. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن الأجر المدفوع إلى عمال المنصات الرقمية:

(أ) مناسب ويتضمن، حسب مقتضى الحال، أجراً عادلاً للعمل بالقطعة؛

نعم ☐ لا ☐

(ب) يُسدد بانتظام، بالعملة القانونية وبالكامل، وفقاً للالتزامات التعاقدية والقوانين واللوائح الوطنية والاتفاقات الجماعية، وليس محجوزاً دون مبرر؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٣٢. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على أنه، عند تقييم الامتثال للقوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية المعمول بها بشأن مبلغ الأجر، يجب ألا يُعتبر ما يلي جزءاً من الأجر المدفوع لعمال المنصات الرقمية:

(أ) أي نفقات أو تكاليف لازمة لتأدية عمله؛

نعم ☐ لا ☐

(ب) الإكراميات والمنح الأخرى؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٣٣. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تشترط كل دولة عضو عدم السماح لمنصات العمل الرقمية بإجراء استقطاعات من أجور عمال المنصات الرقمية إلا بموجب شروط وفي حدود تقررهما القوانين أو اللوائح الوطنية أو يحددها اتفاق جماعي، وحظرها من فرض أية رسوم أو تكاليف على عمال المنصات الرقمية، بشكل مباشر أو غير مباشر، كلياً أو جزئياً؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٣٤. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تقتضي كل دولة عضو من منصات العمل الرقمية أن توفر لعمال المنصات الرقمية بانتظام معلومات دقيقة وسهلة الفهم بشأن أجرهم وأية استقطاعات مجراة؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٣٥. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن، تمثيلاً مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، الحماية الكافية لعمال المنصات الرقمية فيما يتعلق بما يلي:

(أ) ساعات العمل؛

نعم ☐ لا ☐

(ب) فترات الراحة؛

نعم ☐ لا ☐

(ج) الراحة اليومية والأسبوعية؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

أحكام ذات طابع إرشادي

٣٦. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تتخذ الدول الأعضاء تدابير لضمان أن يكون الأجر المدفوع لعمال المنصات الرقمية مساوياً على الأقل للحد الأدنى للأجور القانوني أو المتفاوض عليه والمحسوب بالطريقة ذاتها والذي ينطبق على العمال في وضع مماثل، حيثما يوجد مثل هذا الأجر؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٣٧. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن توفر الدول الأعضاء إرشادات بشأن دفع الإكراميات والمنح الأخرى لضمان أن يستلمها عمال المنصات الرقمية؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٣٨. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تضع الدول الأعضاء طريقة لتحديد الأجر المدفوع لعمال المنصات الرقمية لفترات زمنية يكونون فيها تحت تصرف المنصة وينتظرون تلقي مهام العمل؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٣٩. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تتخذ الدول الأعضاء تدابير تمكّن عمال المنصات الرقمية من رفض مهمة عمل أو قطع الاتصال بمنصة العمل الرقمية عندما لا يكونون متاحين للعمل، دون التعرض لأعمال انتقامية؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

حاء - أثر استخدام الخوارزميات على ظروف العمل

أحكام ذات طابع إلزامي

٤٠. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تقتضي كل دولة عضو من منصات العمل الرقمية إبلاغ عمال المنصات الرقمية، قبل استخدامهم أو توظيفهم، وكذلك ممثليهم أو المنظمات الممثلة للعمال، وحيثما وجدت، المنظمات

الممثلة لعمال المنصات الرقمية، باستخدام الخوارزميات لتنظيم العمل والإشراف عليه وتقييمه وبمدى تأثير هذا الاستخدام في ظروف عمل عمال المنصات الرقمية؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٤١. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تقتضي كل دولة عضو من منصات العمل الرقمية ضمان أن استخدام الخوارزميات:

(أ) لا يؤدي إلى تمييز مباشر أو غير مباشر، بما في ذلك ما يخص الوصول إلى العمل على منصات العمل الرقمية أو من خلالها وتحديد الأجر؛

نعم ☐ لا ☐

(ب) لا تنجم عنه آثار ضارة على سلامة عمال المنصات الرقمية وصحتهم، بما في ذلك أخطار الحوادث المرتبطة بالعمل والأخطار النفسية والاجتماعية؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٤٢. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تؤمن كل دولة عضو سبل وصول فعالة لعمال المنصات الرقمية، من دون تأخير غير مبرر، إلى استعراض بشري لأي قرار ناتج عن الخوارزميات ويؤثر في ظروف عملهم، لا سيما عندما يؤدي هذا القرار إلى تعليق حساباتهم أو إلغاء تنشيطها أو إنهاء علاقة العمل؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

أحكام ذات طابع إرشادي

٤٣. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على أنه عندما لا يكون أثر استخدام الخوارزميات على ظروف عمل عمال المنصات الرقمية مشمولاً باتفاق جماعي، يجب أن يكون هذا الاستخدام خاضعاً لترخيص مسبق من السلطة المختصة؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٤٤. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تشجع الدول الأعضاء منصات العمل الرقمية على ضمان الرصد والتقييم المنتظمين لأثر استخدام الخوارزميات على ظروف العمل الخاصة بعمال المنصات الرقمية وتطبيق أية إجراءات تصحيحية ضرورية، وذلك بالتعاون مع ممثلي عمال المنصات الرقمية أو المنظمات الممثلة للعمال، وحيثما وُجدت، مع المنظمات الممثلة لعمال المنصات الرقمية؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٤٥. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تشدد على أهمية أن تتناول المعلومات أو الاتفاق الجماعي أو الترخيص المسبق، على النحو المشار إليه في السؤالين ٤٠ و ٤٤ العناصر التالية على الأقل:

(أ) المعلومات الرئيسية التي تؤخذ في الاعتبار عند تشغيل الخوارزميات والتي لها انعكاسات على ظروف العمل وأهميتها النسبية؛

نعم ☐ لا ☐

(ب) مدى التدخل البشري، إن وُجد، في عملية اتخاذ القرار؛

نعم ☐ لا ☐

(ج) أي تغيير لاحق يطرأ على (أ) أو (ب)؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

طاء - حماية البيانات الشخصية لعمال المنصات الرقمية

أحكام ذات طابع إلزامي

٤٦. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تضع كل دولة عضو ضمانات فعالة ومناسبة فيما يتعلق بجمع البيانات الشخصية لعمال المنصات الرقمية وتخزينها واستخدامها ومعالجتها ونقلها؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٤٧. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تقتضي كل دولة عضو من منصات العمل الرقمية ضمان جمع البيانات الشخصية لعمال المنصات الرقمية ومعالجتها واستخدامها بالقدر اللازم فقط لتحقيق الأداء السليم لعلاقة العمل أو بما تنص عليه القوانين الوطنية، وحظرها على وجه الخصوص جمع ومعالجة واستخدام البيانات الشخصية:

(أ) بشأن المحادثات الخاصة، بما في ذلك التبادلات مع ممثلي العمال؛

نعم ☐ لا ☐

(ب) بشأن الانتساب إلى منظمات العمال أو المشاركة في أنشطتها؛

نعم ☐ لا ☐

(ج) المستقاة عندما لا يكون عامل المنصات الرقمية متصلاً بمنصة عمل رقمية بغرض أداء العمل؛

نعم ☐ لا ☐

(د) بشأن الصحة الجسدية والنفسية وغيرها من البيانات الحساسة على النحو المحدد وفقاً لمعايير العمل الدولية وغيرها من الصكوك الوطنية والدولية ذات الصلة؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

أحكام ذات طابع إرشادي

٤٨. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تأخذ الدول الأعضاء في الاعتبار، عند وضع الضمانات المشار إليها في السؤال ٤٦، الصكوك ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية، مثل مدونة الممارسات المتعلقة بحماية البيانات الشخصية للعمال وغيرها من الصكوك الوطنية والدولية ذات الصلة بشأن حماية البيانات الشخصية والحق في الخصوصية؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٤٩. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تضع الدول الأعضاء سياسات بشأن نقل البيانات المتعلقة بعمل عامل المنصات الرقمية، بما فيها التصنيفات؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

ياء - الضمان الاجتماعي

أحكام ذات طابع إلزامي

٥٠. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تتخذ كل دولة عضو تدابير لضمان تمتع عمال المنصات الرقمية بحماية الضمان الاجتماعي، وذلك بشروط لا تقل مؤاتاة عن تلك المطبقة على العمال عموماً؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

أحكام ذات طابع إرشادي

٥١. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تتخذ الدول الأعضاء تدابير لضمان مشاركة كل من منصات العمل الرقمية وعمال المنصات الرقمية في تمويل نُظم الضمان الاجتماعي على أساس مبدأ الاستدامة المالية والضريبية والاقتصادية، مع إيلاء الاعتبار الواجب للعدالة الاجتماعية والإنصاف؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٥٢. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على أنه، عندما تكون تغطية النظام الوطني لحماية الضمان الاجتماعي محدودة، على الدول الأعضاء أن تسعى إلى توسيع نطاقه تدريجياً بحيث يشمل جميع عمال المنصات الرقمية، فيما يتعلق بفئات الإعانات المدرجة في اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)؟^٤

^٤ انظر الجزء الثاني إلى الجزء العاشر من الاتفاقية رقم ١٠٢: الرعاية الطبية وإعانة المرض وإعانة البطالة وإعانة الشيخوخة وإعانات إصابات العمل والإعانة العائلية وإعانة الأمومة وإعانات العجز وإعانة الوراثة.

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٥٣. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تسعى الدول الأعضاء إلى اتخاذ خطوات للحفاظ على حقوق الضمان الاجتماعي الجاري اكتسابها والحقوق المكتسبة الخاصة بعمال المنصات الرقمية أو لإمكانية نقلها، عندما يخضعون على التعاقب لنظم ضمان اجتماعي مختلفة في دول أعضاء مختلفة أو في الدولة العضو نفسها؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

كاف - الظروف والشروط المنطبقة على عمال المنصات الرقمية

أحكام ذات طابع إلزامي

٥٤. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تخضع ظروف وشروط استخدام عمال المنصات الرقمية لقانون البلد الذي يؤدي فيه العمل؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٥٥. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تتخذ كل دولة عضو تدابير لضمان أن يكون عمال المنصات الرقمية على علم بظروف وشروط استخدامهم، على نحو ملائم ويمكن التحقق منه ويسهل فهمه، وحيثما أمكن، بواسطة عقود مكتوبة تتماشى مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

أحكام ذات طابع إرشادي

٥٦. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تقتضي الدول الأعضاء أن تتضمن العقود المبرمة بين عمال المنصات الرقمية ومنصات العمل الرقمية، على الأقل، العناصر التالية:

(أ) هوية الأطراف المتعاقدة والمعلومات اللازمة للاتصال بها؛

نعم ☐ لا ☐

(ب) المهام التي من المتوقع أن يؤديها عامل المنصة الرقمية؛

نعم ☐ لا ☐

(ج) معلومات بشأن أثر استخدام الخوارزميات على ظروف العمل، على النحو المشار إليه في السؤال ٤٠؛

نعم ☐ لا ☐

(د) معلومات حول الأسباب التي قد يجري بموجبها تعليق حساب عامل المنصة الرقمية أو إلغاء تنشيطه أو إنهاء علاقة العمل؛

نعم ☐ لا ☐

(هـ) معلومات بشأن طريقة تحديد الأجر المدفوع لعمال المنصة الرقمية والاقتطاعات المحتملة، إن وجدت؛

نعم ☐ لا ☐

(و) حسب مقتضى الحال، الفترات التي من المتوقع خلالها أن يكون عامل المنصة الرقمية متاحاً على هذه المنصة لتلقي مهام العمل؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

لام - حماية المهاجرين واللاجئين

أحكام ذات طابع إلزامي

٥٧. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تتخذ كل دولة عضو جميع التدابير اللازمة والمناسبة لمنع الإساءة إلى المهاجرين واللاجئين وتوفير الحماية الكافية لهم خلال عملية توظيفهم أو خلال عملهم كعمال منصات رقمية؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

أحكام ذات طابع إرشادي

٥٨. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تضمن الدول الأعضاء توافر خدمات التوعية العامة المجانية للتأكد من أن المهاجرين واللاجئين على دراية بالقوانين واللوائح ذات الصلة المتعلقة بالعمل على منصات العمل الرقمية أو من خلالها، بما في ذلك آليات تسوية النزاعات ووسائل الانتصاف القانونية المشار إليها في الأسئلة ٦٥ إلى ٦٧؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

ميم - الحرية النقابية والحوار الاجتماعي ودور منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

أحكام ذات طابع إلزامي

٥٩. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تتخذ كل دولة عضو جميع التدابير اللازمة لضمان تمتع منصات العمل الرقمية وعمال المنصات الرقمية بالحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية على نحو فعال، بما في ذلك الحق في تشكيل منظمات من اختيارهم والانضمام إليها دون ترخيص مسبق، شريطة أن يخضعوا لقواعد المنظمات المعنية؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

أحكام ذات طابع إرشادي

٦٠. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن ترسي الدول الأعضاء بيئة مؤاتية لمنصات العمل الرقمية وعمال المنصات الرقمية من أجل ممارسة حقهم في التنظيم والمفاوضة جماعياً والمشاركة في الحوار الاجتماعي، بما في ذلك على المستوى العابر للحدود؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٦١. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تتخذ أو تدعم الدول الأعضاء تدابير لتعزيز قدرة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وُجدت، المنظمات التي تمثل منصات العمل الرقمية وعمال المنصات الرقمية، بغية تعزيز مصالح أعضائها والدفاع عنها على نحو فعال فيما يتعلق بالعمل على منصات العمل الرقمية أو من خلالها؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٦٢. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تشجع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على توسيع نطاق العضوية والخدمات لتشمل منصات العمل الرقمية وعمال المنصات الرقمية، على التوالي؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٦٣. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تتخذ الدول الأعضاء تدابير لضمان أن تتيح منصات العمل الرقمية أمام المنظمات الممثلة للعمال، وحيثما وُجدت، المنظمات الممثلة لعمال المنصات الرقمية كافة المعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات هادفة؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

نون - تعليق الحسابات أو إلغاء تنشيطها أو إنهاء علاقة العمل

أحكام ذات طابع إلزامي

٦٤. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تتخذ كل دولة عضو تدابير لحظر تعليق حساب عامل المنصات الرقمية أو إلغاء تنشيطه أو إنهاء علاقة عمله مع منصة عمل رقمية، عندما يكون ذلك قائماً على أسس تمييزية أو تعسفية أو غير مبررة؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

سين - تسوية النزاعات

أحكام ذات طابع إلزامي

٦٥. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تتخذ كل دولة عضو تدابير لضمان سهولة وصول عمال المنصات الرقمية إلى وسائل الانتصاف القانونية المناسبة والفعالة وإلى آليات آمنة وعادلة وفعالة لتسوية النزاعات؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

أحكام ذات طابع إرشادي

٦٦. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تتخذ الدول الأعضاء تدابير لضمان وصول عمال المنصات الرقمية إلى آليات تسوية النزاعات في الإقليم الذي يقيمون فيه أو يؤدون فيه العمل على منصة عمل رقمية أو من خلالها، بصرف النظر عن مكان إنشاء المنصة؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٦٧. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على أنه، عندما تتخذ الدول الأعضاء تدابير بشأن وسائل الانتصاف القانوني والآليات تسوية النزاعات، يجب أن تأخذ في الاعتبار الوضع الخاص للمهاجرين واللاجئين، بما في ذلك الاعتراف بالحقوق في البقاء بشكل قانوني في الإقليم للتأكيد على حقوقهم بمجرد انتهاء علاقة العمل؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

عين - الامتثال والإنفاذ

أحكام ذات طابع إلزامي

٦٨. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تضع كل دولة عضو آليات لضمان الامتثال للقوانين واللوائح الوطنية والاتفاقات الجماعية ذات الصلة وإنفاذها، مع مراعاة السمات الخاصة للعمل على منصات العمل الرقمية أو من خلالها؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٦٩. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على أنه، بهدف ضمان الامتثال، يجب أن تحدد كل دولة عضو الشروط التي يخضع لها تشغيل منصات العمل الرقمية وفقاً لنظام ترخيص أو اعتماد أو أي شكل آخر من أشكال التنظيم بما في ذلك الالتزامات بشأن تقديم المعلومات؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

أحكام ذات طابع إرشادي

٧٠. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تضمن الدول الأعضاء احترام حق عمال المنصات الرقمية في الخصوصية وذلك عند وضع آليات الامتثال المشار إليها في السؤال ٦٨؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٧١. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تضمن الدول الأعضاء وجود تدابير لتسهيل إضفاء الطابع المنظم على عمال المنصات والتطرق إلى الأنشطة غير المعلنة وتعزيز المنافسة العادلة، بما في ذلك عن طريق فرض الالتزامات بشأن تقديم المعلومات على منصات العمل الرقمية؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

فاء - التنفيذ

أحكام ذات طابع إلزامي

٧٢. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تنفذ كل دولة عضو أحكامها فيما يتعلق بمنصات العمل الرقمية المشغلة على أراضيها وبعمال المنصات الرقمية الذين يعملون فيها؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٧٣. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تستشير كل دولة عضو، عند تنفيذ أحكام الصكوك، المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، المنظمات التي تمثل منصات العمل الرقمية وعمال المنصات الرقمية وأن تعزز المشاركة النشطة لهذه المنظمات؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٧٤. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على ضرورة تطبيق أحكامها عن طريق القوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو الأحكام القضائية أو بمزيج من هذه الوسائل أو بأي طريقة أخرى تتناسب والظروف والممارسات الوطنية، بما في ذلك توسيع نطاق التدابير القائمة أو تكييفها أو من خلال وضع تدابير جديدة لتشمل عمال المنصات الرقمية؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

أحكام ذات طابع إرشادي

٧٥. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تتعاون الدول الأعضاء على المستوى الثنائي والإقليمي والدولي لضمان التنفيذ الفعال لأحكامها، لا سيما في المسائل المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والضمان الاجتماعي وتسوية النزاعات وتنظيم تشغيل منصات العمل الرقمية؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٧٦. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على وجوب أن تستشير الدول الأعضاء و/أو منصات العمل الرقمية وعمال المنصات الرقمية والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال، وحيثما وجدت، المنظمات التي تمثل منصات العمل الرقمية وعمال المنصات الرقمية وأن توفر لها المعلومات والإرشادات بغية تعزيز تنفيذ أحكامها تنفيذاً فعالاً؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٧٧. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على أنه ينبغي للدول الأعضاء إنشاء آليات مناسبة، بما في ذلك جمع البيانات والإحصاءات، لرصد التطورات المتعلقة بالعمل على منصات العمل الرقمية أو من خلالها؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

صاد - التعديلات

٧٨. هل ينبغي للصك أو الصكوك أن تتضمن إجراءً مبسطاً ومعتدلاً لتعديل أحكام محددة من أجل ضمان استمرار جدواها في ضوء التطورات التكنولوجية أو التنظيمية أو التشغيلية التي تؤثر في العمل على منصات العمل الرقمية أو من خلالها؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

سادساً - اعتبارات أخرى

٧٩. هل هناك سمات فريدة في القوانين أو الممارسات الوطنية من شأنها أن تشكل صعوبات في التطبيق العملي للصك أو الصكوك؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٨٠. (بالنسبة للدول الاتحادية فقط) في حالة اعتماد الصك أو الصكوك، هل سيكون موضوعها مناسباً لاتخاذ إجراء على المستوى الاتحادي أم سيكون مناسباً، كلياً أو جزئياً، لإجراء تتخذه الوحدات المكونة للاتحاد؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات

٨١. هل هناك أي مشاكل أخرى ذات صلة لم يشملها هذا الاستبيان ويتعين أن تؤخذ في الاعتبار عند صياغة الصك أو الصكوك؟

نعم ☐ لا ☐

التعليقات

يرجى الضغط مرتين لإدخال التعليقات