

عمل بلا حدود

وعود وأخطار العمل الحر المؤقت
عبر الإنترنت [GIG WORK]

© 2023، البنك الدولي للإنشاء والتعمير / البنك الدولي

1818 H Street NW, Washington, DC 20433

هاتف: 1000 – 473 – 202 ؛ موقع الإنترنت: www.worldbank.org

بعض الحقوق محفوظة

هذه المطبوعة هي نتاج عمل موظفي البنك الدولي مع إسهامات خارجية. ولا تمثل النتائج والتفسيرات والاستنتاجات الواردة فيها بالضرورة وجهات نظر البنك الدولي، أو مجلس مديريه التنفيذيين، أو الحكومات التي يمثلونها. ولا يضمن البنك الدولي دقة البيانات الواردة في هذه المطبوعة. ولا تعني الحدود والألوان والمسميات والمعلومات الأخرى المبيّنة في أية خريطة في هذا العمل أي حكمٍ من جانب البنك الدولي على الوضع القانوني لأي إقليم أو تأييد هذه الحدود أو قبولها.

وليس بهذه الوثيقة ما يشكّل، أو يُفسّر على أنه يمثل أو يُعتبر، قيداً على الامتيازات والحصانات التي يتمتع بها البنك أو تخلياً عنها، فجميعها محفوظة على نحوٍ محدد وصريح.

الحقوق والأذون

هذه المطبوعة متاحة بموجب ترخيص نسب المشاع الإبداعي لفائدة منظمة حكومية دولية (CC BY 3.0 IGO) <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo>. وبموجب هذا الترخيص، يحق لك نسخ هذا العمل، أو توزيعه، أو نقله، أو الاقتباس منه، بما في ذلك للأغراض التجارية، مع الالتزام بالشروط التالية:

نسب العمل إلى المؤلف — يرجى الاستشهاد بهذا العمل على النحو التالي: ناميتا داتا ورونغ تشن (مع سوناميكيا سينغ، وكلا را ستينشوف، وناديا لاکوب، وناتانيل سيماتشو نيغاتو، وميومبيليلو نيكسومالو، ولوكا كلينامفسيوت وآخرين)، 2023: "عمل بلا حدود: وعود وأخطار العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت". البنك الدولي، واشنطن العاصمة. الترخيص: نسب المشاع الإبداعي CC BY 3.0 IGO

الترجمات — إذا قمت أنت بترجمة هذا العمل، يُرجى إضافة صيغة إخلاء المسؤولية التالية جنباً إلى جنب مع نسب العمل: هذه الترجمة ليست من وضع البنك الدولي ويجب ألا تُعتبر ترجمة رسمية له، ولا يتحمل البنك الدولي أي مسؤولية عن أي محتوى أو خطأ في هذه الترجمة.

الاقتباسات — عند الاقتباس من هذا العمل، يُرجى إضافة صيغة إخلاء المسؤولية التالية جنباً إلى جنب مع نسب العمل: هذا اقتباس من عمل أصلي للبنك الدولي. وتقع المسؤولية عن وجهات النظر والآراء المُعبّر عنها في الاقتباس بشكل حصري على عاتق كاتب أو كاتبي الاقتباس، ولا يُقرأها البنك الدولي.

محتوى الغير — البنك الدولي لا يملك بالضرورة جميع مكونات المحتوى المتضمن في هذا العمل. ولذا، فإن البنك الدولي لا يضمن ألا يمس استخدام أي مُكوّن منفرد مملوك لطرف آخر متضمن في هذا العمل أو جزء من هذا المُكوّن بحقوق تلك الأطراف الأخرى. وتقع مخاطر أي دعاوى قد تنشأ عن مثل هذا المساس على عاتقك وحدك. وإذا أردت أن تعيد استخدام أحد مُكوّنات هذا العمل، فإنك تتحمل مسؤولية تحديد ما إن اقتضى الأمر الحصول على ترخيص لذلك الاستخدام والحصول على إذن من صاحب حقوق الملكية. ومن أمثلة المكونات، على سبيل المثال لا الحصر، الجداول أو الأشكال أو الصور.

ويجب توجيه جميع الاستفسارات عن الحقوق والتراخيص والأذون إلى إدارة مطبوعات البنك الدولي على العنوان التالي:

World Bank Publications, The World Bank Group,

1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA;

البريد الإلكتروني: pubrights@worldbank.org.

عمل بلا حدود

وعود وأخطار العمل الحر المؤقت
عبر الإنترنت [GIG WORK]

6 رسائل أساسية

الرسالة 1

يشكل العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت الآن جزءاً متنامياً ولا يُستهان به من سوق العمل، إذ يشكل ما بين 4.4% إلى 12.5% من القوى العاملة العالمية.

وعلى الرغم من أن هذا العمل يشهد نمواً سريعاً، لا توجد مصادر بيانات موثوقة لتقدير حجمه. وباستخدام مزيج مبتكر من الأساليب المختلطة التي تشمل علوم البيانات وقواعد بيانات الشركات المسجلة، إلى جانب مسح استقصائي عالمي على شبكة الإنترنت في 17 بلداً في 6 مناطق باستخدام تكنولوجيا (RDIT)، تشير تقديراتنا إلى أن عدد العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت على مستوى العالم يتراوح بين 154 مليوناً و435 مليوناً. ويخلص النهج القائم على علوم البيانات، الذي يعتمد على جمع واستخلاص البيانات من المواقع الإلكترونية وزيارات المواقع الإلكترونية، إلى أن عدد العاملين المسجلين في هذا المجال على شبكة الإنترنت يبلغ 154 مليون عامل على مستوى العالم، لكن هذا الرقم قد يكون أقل من الواقع. وفي الوقت نفسه، يشير النهج المستند إلى المسوح الاستقصائية إلى أن هناك 132.5 مليون عامل رئيسي يعمل بهذا النظام في سوق العمل، ولكن عندما ندرج أولئك الذين يشتغلون بالعمل في سوق العمل كعمالة ثانوية أو هامشية، فإن التقديرات قد تبلغ 435 مليون عامل حر مؤقت على شبكة الإنترنت على مستوى العالم، مما يتيح مستوى أعلى من التقدير. وبعبارة أخرى، تظهر التقديرات أن نسبة العاملين في سوق العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت في القوى العاملة العالمية تتراوح من 4.4% إلى 12.5%. وتقديراتنا أعلى من تقديرات الجهات الأخرى، ويرجع ذلك في جانب منه إلى أننا عملنا بمنهجية عملت على تنسيق الجهود لتتبع العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت على المنصات الإقليمية/المحلية التي تجاهلتها معظم الدراسات، وأيضاً لوجود نمو سريع في السنوات الأخيرة، لا سيما بسبب جائحة كورونا. وعلى الرغم من أن دراستنا تسهم في الدراسات السابقة من خلال استخدام مصادر متعددة وغير تقليدية للبيانات، من الضروري إجراء المزيد من البحوث لاستكشاف منهجيات مختلفة لفهم ورصد ومتابعة تطور اقتصاد العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت في غياب بيانات موثوقة من خلال استقصاءات سوق العمل.

الرسالة 2

لا يمثل العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت ظاهرة في البلدان المتقدمة فحسب، بل أصبح أيضاً مصدراً شائعاً للتوظيف في البلدان النامية، مع ظهور العديد من المنصات المحلية للعمل الحر المؤقت عبر الإنترنت، فضلاً عن زيادة الطلب من بلدان العالم النامية.

وقد حددنا 545 منصة عمل حر مؤقت عبر الإنترنت في جميع أنحاء العالم، وهي متواجدة في 63 بلداً ويتواجد العاملون والعملاء والزبائن عبر المنصات في 186 بلداً. ومن الإسهامات الفريدة لهذه الدراسة الجهود الخاصة التي يتم بذلها لتحديد وفهم المنصات الإقليمية/المحلية (بالإضافة إلى المنصات العالمية الرئيسية) التي غالباً ما يتم تجاهلها في الدراسات الخاصة بالعمل الحر المؤقت عبر الإنترنت. وتوضح قواعد البيانات الشاملة أن نحو 75% من المنصات يمكن اعتبارها إقليمية/محلية، وهي تربط بين أرباب العمل والعاملين من بلد أو عدد قليل من البلدان داخل المنطقة. وتستأثر البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط معاً بنحو 40% من معدل التعاملات على منصات العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت. ونحو خمس زائري هذه المنصات (18%) من البلدان منخفضة الدخل ومن الشريحة الدنيا من البلدان متوسطة الدخل (وتتصدر الهند وأوكرانيا والفلبين وإندونيسيا وباكستان ونيجيريا هذه النسبة)، و22% من الشريحة العليا من البلدان متوسطة الدخل: الاتحاد الروسي والبرازيل والمكسيك وبيلاروس وتركيا.

وعلى الرغم من أن البلدان المتقدمة لا تزال تهيمن على الطلب على العمالة عبر الإنترنت، فإن الطلب من البلدان النامية يزداد بمعدل أسرع. ويكشف مسح استقصائي قمنا به وشمل أكثر من 20 ألف شركة - من خلال وسائل التواصل الاجتماعي والتواصل عبر البريد الإلكتروني باستخدام قواعد بيانات الشركات المسجلة - أن الطلب على العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت ارتفع بوتيرة أسرع في البلدان النامية مقارنة بالبلدان المتقدمة. فعلى سبيل المثال، يؤكد ما يقرب من 60% من الشركات التي شملها المسح الاستقصائي في الشريحة الدنيا

من البلدان متوسطة الدخل أو البلدان منخفضة الدخل أن نسبة الأعمال التي يتم تعهدها لهذه النوعية من العمالة زادت مع الوقت، في حين أن أقل من 50% من الشركات التي شملها المسح في الشريحة العليا من البلدان متوسطة الدخل أو مرتفعة الدخل قامت بذلك. وأشار عدد أكبر من الشركات في البلدان النامية إلى أنها تعتمز توظيف المزيد من هذه النوعية من العمالة في المستقبل. وتؤيد هذه الاتجاهات بيانات مأخوذة من مؤشر العمل عبر الإنترنت الصادر عن معهد أكسفورد للإنترنت.

الرسالة 3

تلعب المنصات المحلية للعمل الحر عبر الإنترنت دورا حيويا لكنه ليس معروفا كثيرا في المشهد المحلي من خلال خفض الحواجز أمام دخول السوق، لكنها تواجه تحديات في وضع نموذج قابل للتطبيق ومستدام.

ولا تشير الدراسات مطلقا على وجه التقريب إلى دور المنصات الإقليمية والمحلية. ومع ذلك، فهذه المنصات ضرورية في الأسواق الإقليمية/المحلية، وغالبا ما تخدم منشآت الأعمال الصغرى والصغيرة والمتوسطة المحلية، والشركات الناشئة، وأصحاب العمل الحر/الشركات الفردية. ويمكن أن تساعد المنصات المحلية أرباب العمل والشركات على إيجاد هذه النوعية من العمالة ذات الخلفيات الثقافية المماثلة أو في المنطقة الزمنية نفسها أو أصحاب المواهب المرنة والفعالة من حيث التكلفة. وتتكيف المنصات الإقليمية/المحلية مع القيود المحلية، مثل لوائح وأنظمة الدفع عبر الإنترنت أو عدم القدرة على الوصول إلى الأجهزة الرقمية. وتُقيم بعض المنصات الإقليمية/المحلية شراكات مع الحكومات بشأن القضايا التي تساند الأهداف الإنمائية - على سبيل المثال من خلال توفير التدريب وفرص العمل للشباب والأشخاص ذوي المهارات المنخفضة. وعلاوة على ذلك، تعمل هذه المنصات على تقليل حواجز دخول السوق أمام السكان غير الناطقين باللغة الإنجليزية، بحسب ما كشفت الدراسة الاستقصائية العالمية التي أجريتها بما بلغ 12 لغة محلية بالإضافة إلى اللغة الإنجليزية. ومن خلال المسح الذي أجريته باللغة الصينية، على سبيل المثال، تمكنا من الحصول على بيانات إضافية عن قوة العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت في الصين، وقد وجدت معظم الدراسات صعوبة في الوصول إلى هذه البيانات.

ويواجه العديد من المنصات الإقليمية/المحلية تحديات تتعلق بإنشاء نماذج أعمال تجارية قابل للتطبيق ومستدامة. وبقيد الحجم الأصغر لقاعدة مستخدميها قدرتهم على الاستفادة من تأثيرات الشبكة، مما يتطلب منهم تحويل نماذج أعمالهم - على سبيل المثال من خلال العمل كشركات توظيف. ومعظم مالكي المنصات الإقليمية/المحلية هم من رواد الأعمال ذوي الخلفية في مجال التكنولوجيا ولكن لديهم خبرة محدودة في الجوانب المالية وأنشطة الأعمال.

الرسالة 4

يمكن أن يدعم العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت الشمول على جانب العرض من خلال إتاحة فرص عمل للشباب أو النساء أو العمال ذوي المهارات المحدودة نسبيا أو الأشخاص في المناطق التي لا تتوفر فيها فرص عمل محلية كافية، وفي الوقت نفسه توسيع نطاق المواهب اللازمة لمنشآت الأعمال الصغرى والصغيرة والمتوسطة على جانب الطلب، وذلك على الرغم من أن الذين لا يتاح لهم الوصول إلى الإنترنت قد يظلون مستبعدين.

وجرت العادة أن يكون معظم العاملين في سوق العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت من الشباب دون سن الثلاثين الذين يسعون إلى كسب الدخل، أو تعلم مهارات جديدة، أو لديهم المرونة للجمع بين العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت والعمل في مدرسة (أو الدراسة) أو وظيفة أخرى. وحاليا تشارك النساء في معظم المناطق في اقتصاد العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت بدرجة أكبر مما يشاركن في سوق العمل العامة، أو في قطاع الخدمات، أو في القطاع غير الرسمي، وذلك على الرغم من وجود فجوة كبيرة في الأجور بين الرجال والنساء. فعلى سبيل المثال، يعادل مستوى أجور العاملات في سوق العمل عبر الإنترنت 68% من أجر نظرائهن الذكور على منصة رئيسية للعمل الحر المؤقت عبر الإنترنت في أمريكا اللاتينية. ويشارك العمال أصحاب المستويات المتنوعة من المهارات في اقتصاد العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت، وذلك على الرغم من أن العمال أصحاب المهارات المتوسطة والعالية لا يزالون يسيطرون على المشهد. وجرت العادة أن تجتذب منصات

العمل الحر المؤقت الإقليمي والمحلية عبر الإنترنت نسبة أكبر قليلا من العاملين الحاصلين على تعليم متوسط مقارنة بالمنصات العالمية، وتتيح المزيد من الفرص للعاملين غير الناطقين باللغة الإنجليزية. وتتيح المهارات الصغرى فرصا للعاملين من أصحاب المهارات المنخفضة على وجه الخصوص. ويعتبر العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت وسيلة مهمة لتحسين الدخل. وهذه النوعية من العمل نشاط ثانوي لنحو 4 من كل 10 عاملين. ومن النتائج المثيرة للدهشة أن 6 من بين كل 10 عاملين في سوق العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت يعيشون في مدن أصغر حجما، وهو ما يشير إلى الدور الذي يمكن أن يؤديه العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت في معالجة أوجه عدم المساواة في فرص العمل على مستوى المناطق.

وأكدت دراستنا النتائج التي خلصت إليها بحوث أخرى بأن الشركات تستفيد من قوة عمل مرنة وتستعين بعمالة حرة مؤقتة عبر الإنترنت للوصول إلى مجموعة أكبر من المواهب والمهارات والخبرات بهدف خفض تكاليف الشركات الناشئة وتكاليف المعاملات والتغلب على القيود التقليدية التي تعوق التوظيف، وتعزيز الإنتاجية، وهو أمر غاية في الأهمية لنمو الوظائف الجديدة في أي اقتصاد. وتدفع منشآت الأعمال الصغرى والصغيرة والمتوسطة الطلب على العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت. فالشركات الأصغر حجما ليس من المرجح فحسب أن تستعين بالعمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت، بل إنها تقوم أيضا بالاستعانة بمصادر خارجية بنظام التعهيد (outsourcing) من خلال المنصات وذلك لإنجاز نسبة أكبر من أعمالها مقارنة بالشركات الكبيرة. ويخلص مسحنا الاستقصائي للشركات إلى أن أصحاب المهن والأعمال الحرة هم على الأرجح من سيستعينون بالعمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت لتقديم خدمات المعاونة والخدمات المهنية لأنشطة الأعمال ودعم المبيعات والتسويق.

وعلى الرغم من أن نظام العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت يخلق فرص عمل جديدة، فإنه يواجه تحديات كبيرة. ولا تزال هناك مخاطر وتفاوتات في اقتصاد العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت. ولا يزال أولئك الذين لا يتاح لهم الوصول إلى خدمات الإنترنت أو الأجهزة الرقمية مثل أجهزة الكمبيوتر المحمولة والهواتف الذكية والأجهزة اللوحية (أجهزة التابلت) مستبعدين. ويعاني الكثير من العمالة من التمييز في الحصول على العمل أو المهام ذات الأجور المرتفعة، لا سيما النساء والعمال في البلدان النامية. وإلى جانب ذلك، فإن فرص العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت لا توفر دائما مسارات واضحة للتقدم الوظيفي للشباب، وتترك الكثير من الناس يقضون ساعات طويلة في البحث عن عمل في دون نجاح.

الرسالة 5

على الرغم من أن العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت هو شكل جديد نسبيا من أشكال العمل، فإنه يشبه العديد من ترتيبات العمل القائمة منذ وقت طويل في البلدان النامية (وإن كان ذلك باستخدام أداة رقمية تعمل كوسيط) ومن ثم فبالنسبة للبلدان النامية، يجب دراسته في إطار سوق عمل شاملة تتسم بارتفاع مستويات العمل غير الرسمي وانخفاض مستويات الحماية الاجتماعية.

وهناك خصائص مشتركة بين العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت والعمل غير الرسمي وغيره من أشكال العمل غير المعتاد (العمل غير المعياري/العمل غير المنتظم) المتنوعة التي تنتشر على نطاق واسع في البلدان النامية، حيث يعمل معظم الناس خارج نطاق لوائح العمل ولا يحصلون على مزايا التأمينات الاجتماعية والمزايا الأخرى. وتتنخفض مستويات تغطية التأمينات الاجتماعية بين العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت. ولا يشترك نحو نصف العمالة المؤقتة الحرة عبر الإنترنت الذين شملهم المسح في برنامج للمعاشات أو التقاعد، وهذه النسبة يمكن أن تبلغ 73% بين العمالة الذين شملهم المسح في جمهورية فنزويلا البوليفارية و75% في نيجيريا. وفي إندونيسيا، لا يملك سوى 34% من هذه العمالة مدخرات للوقاية من تقلبات الزمن، ويكافح نحو 60% منهم للوفاء بالتزاماتهم المالية. وكمعيار استرشادي مرجعي، تشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن نحو 70% من سكان العالم لا يتمتعون بمظلة التأمينات الاجتماعية. وفي البلدان منخفضة الدخل، يوجد أكثر من 90% من القوى العاملة في القطاع غير الرسمي. وفي هذا السياق، فإن النهج الأكثر فعالية، تماشيا مع نظام البنك الدولي للحماية الاجتماعية، يتمثل في توسيع نطاق مظلة التأمينات الاجتماعية لتشمل العمال غير الرسميين وأصحاب المهن والأعمال الحرة على نطاق أوسع، ومن ثم أيضا تغطية العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت دون تقسيم سوق العمل إلى شرائح وقطاعات. وبعض الحكومات مثل حكومات البرازيل وكولومبيا والهند وكينيا وماليزيا ورواندا وأوروغواي وحكومات أخرى تتخذ خطوات لتوسيع نطاق مظلة التأمينات الاجتماعية لتشمل العاملين في القطاع غير الرسمي وأصحاب المهن والأعمال الحرة (بما في ذلك العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت).

وبالإضافة إلى المزايا التقليدية، ترغب العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت أيضا في الحصول على منافع غير تقليدية مثل الحصول على التدريب والحصول على الائتمان أو القروض لشراء المعدات وأجهزة الكمبيوتر المحمولة والوصول إلى خدمات الإنترنت. وتتيح هذه الاحتياجات مدخلا إلى برامج المزايا المبتكرة لهذه العمالة. وتحقيقا لهذه الغاية، تقوم الشركات الخاصة بوضع حلول لتسهيل التعامل مع الضرائب، والادخار،

والحصول على الخدمات المالية بالنسبة لهذه العمالة. وتساعد شركة كاتش (Catch)، وهي شركة كائنة في الولايات المتحدة، في تقديم الإقرارات الضريبية للعاملين لحسابهم الخاص بصورة آلية عن طريق ربط الحساب المصرفي للعامل بمنصات الضرائب على مستوى الولاية وعلى المستوى الفدرالي. وأعدت شركة كوا (Koa) في كينيا تطبيقاً للسماح للعمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت بالمشاركة في برنامج الادخار، وغالباً ما تعمل الشركة مع منصات العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت لتوسيع نطاق التدريب ليشمل هذه العمالة لأغراض التثقيف المالي. وهناك حاجة إلى مزيد من الابتكار في تصميم منتجات التأمينات الاجتماعية للعمالة ذات الدخل غير المستقرة.

6 الرسالة

يمكن للحكومات الاستفادة من وعد اقتصاد العمل الحر عبر الإنترنت وما يبشر به بخير لبناء المهارات الرقمية، وزيادة فرص كسب الدخل، والمشاركة مع المنصات لتوسيع نطاق تغطية مظلة الحماية الاجتماعية للعمال غير الرسميين من خلال برامج مستهدفة ومصممة بعناية، وتحسين سبل الوصول إلى البنية التحتية الرقمية وخيارات الدفع، وفي الوقت نفسه الحماية من المخاطر وحماية العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت من خلال الأشكال الحديثة للتفاوض الاجتماعي.

ويمكن استخدام فرص العمل الحر عبر الإنترنت كتدبير قصير الأجل لدعم شمول النساء والشباب في سوق العمل في مجالات لا تتوفر فيها فرص عمل على المستوى المحلي. ويمكن للحكومات أن تدخل في شراكات مع المنصات لتقديم الدعم والتدريب للفئات الأكثر احتياجاً والمحرومة للحصول على هذه الفرص لكسب الدخل. ويجب أن تتضمن برامج التدريب لهذه العمالة المهارات الاجتماعية الوجدانية مثل العمل الجماعي، والتعاطف مع الآخرين، وتسوية الصراعات، وإدارة العلاقات، بالإضافة إلى المهارات الفنية الرقمية. وتتيح المنصات فرصاً إستراتيجية للحكومات لتوسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية لتشمل العمال غير الرسميين، مما يتيح مستوى من التنظيم للقطاع غير الرسمي غير المنظم. ويمكن للحكومات استخدام نماذج شراكة مبتكرة للمشاركة مع المنصات لتصميم منتجات تأمينات اجتماعية قصيرة الأجل أو لأغراض التواصل والتوعية لزيادة معدلات الاشتراك بالبرامج الاجتماعية أو ربط العمالة بالسجلات الاجتماعية. وتمثل الأشغال العامة الرقمية آلية أخرى لتوفير الفرص لتوليد الدخل على المدى القصير للسكان منخفضي الدخل، وفي الوقت نفسه أيضاً لبناء المهارات الرقمية وتعزيز الطلب على العمالة عبر الإنترنت. ومن الضروري أيضاً تعزيز قدرات منشآت الأعمال الصغيرة والمتوسطة المحلية وغيرها من منشآت الأعمال حتى تتمكن من رؤية منافع اعتماد التكنولوجيا الرقمية، بما في ذلك استخدام المنصات للوصول إلى أصحاب المواهب.

ويعد توفير خدمات البنية التحتية للربط بالإنترنت، والخدمات الرقمية، والأجهزة للجميع على نحو منصف وميسور التكلفة - لا سيما للفئات المحرومة مثل الشباب والنساء وسكان المناطق الريفية والأحياء الفقيرة - أمراً ضرورياً لمساندة أشكال جديدة من العمل.

وعلى الرغم من الفرص التي يتيحها نظام العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت، على الحكومات التخفيف من المخاطر المرتبطة بهذا العمل (مثل انخفاض الأجور، وضغوط أرباب العمل والشركات، والتحرش؛ "والسياج الجغرافي" geofencing الذي يحد من إمكانية حصول عمالة البلدان النامية على فرص العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت؛ وما إلى ذلك) من خلال توسيع نطاق تغطية الحماية والتأمينات الاجتماعية ليشمل مجموعة واسعة من العمالة خارج منظومة العمل الرسمية، ومساندة نماذج جديدة للتفاوض الجماعي ومؤسسات سوق العمل الحديثة، وبناء قدراتها على جمع البيانات ورصدها ومتابعتها.

نظرة عامة

مقدمة

يعد العمل غاية في الأهمية لتحقيق رفاهية الفرد. فهو يوفر سبل كسب العيش، والشعور بالكرامة والعزة وهذا لا يقل أهمية عن ذلك. كما إنه بالغ الأهمية لتحقيق المعيشة الطيبة للجميع والنمو الاقتصادي. وعلى مدى العقد الماضي، أحدثت التكنولوجيا تحولا جذريا في أنماط العمل التقليدية، مما خلق طرقا جديدة للتعاقد على العمل وأدائه وإدارته وجدولته ودفع المقابل المادي. وتتيح نماذج الأعمال الجديدة — شركات المنصات الرقمية — إمكانية إيصال آثار التكنولوجيا إلى المزيد من الناس بسرعة أكبر، مما يتيح الفرصة الاقتصادية لملايين الأشخاص الذين لا يعيشون في بلدان صناعية أو حتى مناطق صناعية، وذلك ببساطة باستخدام الإنترنت عريض النطاق وجهاز رقمي (البنك الدولي 2019). وتلعب منصات العمل الرقمية دورا في عملية التحول الهيكلي، لا سيما من خلال إحداث تحولات تنظيمية ووظيفية — على سبيل المثال من خلال تعزيز إنتاجية العمالة وإدخالها في المنظومة الرسمية في قطاعات الخدمات (نايار، وهالورد دريمير، ودافيز 2021). وهناك حالة من الزخم بشأن أشكال جديدة من العمل، تُعرف باسم فرص العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت من خلال المنصات الرقمية (يوروفاوند 2020).

ما هو العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت gig job؟

يأتي مصطلح العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت "gig" من الموسيقى ويمكن فهمه على أنه عمل لمرة واحدة يُدفع للعامل مقابلته عند إنجاز مهمة معينة أو لفترة محددة. والموسيقيون الذين يعملون بهذا الأسلوب لا يتوقعون التسجيل في الاستوديو نفسه في اليوم التالي أو العزف مع الفرقة نفسها في الليلة التالية. وهذا النوع المحدد من العمل الذي تجري مناقشته في هذه الدراسة هو الذي يتم تداوله من خلال منصات الإنترنت التي لا يكون العامل فيها موظفا في المؤسسة التي تقوم بتشغيل المنصة. وتعمل المنصة كوسيط بين العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت والشخص أو الشركة التي تحتاج إلى إنجاز العمل. ويمكن أن تكون المهام مدفوعة الأجر (gigs) هي تقديم الطعام، وخدمات النقل والمواصلات عبر تكنولوجيا المعلومات، وأعمال الرعاية، وتحرير الصور، وإدخال البيانات، والترجمة، والتصميم، وتطوير البرمجيات، وما إلى ذلك. ويتم التوفيق بين العرض (العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت) والطلب (الشركة أو الشخص الذي يريد إنجاز العمل) إما من خلال تطبيق أو موقع على شبكة الإنترنت. وتوفر هذه المنصة بنية تحتية تشاركية لمثل هذه التفاعلات التي تشمل هياكل وقواعد حوكمة للعمل الذي سيتم تنفيذه والعمل على إنجازه من خلال خوارزمية. وعادة ما يتم الدفع للعمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت بنظام المشروع أو بالقطعة أو بنظام الساعة. وهناك نوعان من العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت من خلال المنصات (الشكل 0-1):

- 1. العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت في محل معلوم**، حيث تخصص المنصات الرقمية عملا ملموسا وأو يتم تقديمه إلى العميل/الزبون في مكان مادي (على سبيل المثال، التاكسي، وخدمات التوصيل، والرعاية المنزلية، والخدمات المنزلية أو العمل من خلال منصة مثل أوبر¹، وتاسكرابيت²، وما إلى ذلك).
 - 2. فرص العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت**، التي تتضمن مهام أو تكليف بأعمال مثل تحرير الصور، أو إدخال البيانات، أو تصميم مواقع الويب، أو تطوير البرمجيات التي يتم تنفيذها وتسليمها عبر الإنترنت من جانب العمالة المكلفة بالعمل. وهناك نوعان من العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت³.
- أ. **فرص العمل الحر عبر الإنترنت (e-lancing)** - يتم هذا العمل في إطار مشروعات أكبر حجما يتم تنفيذها على مدى فترات أطول، وتشمل في العادة مهام معقدة تستهدف عمالة من أصحاب المهارات فوق المتوسطة أو العالية - على سبيل المثال، تطوير البرمجيات، وتصميم الجرافيك، والتسويق الإلكتروني (رافتري وأخرون، 2017).

¹ انظر: <https://www.uber.com/>

² انظر: <https://www.taskrabbit.com/>

³ حصرت الدراسة التي أجرتها مؤخرا منظمة العمل الدولية 4 فئات من العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت: الأعمال الصغرى، والعمل الحر، والبرمجة التنافسية، والاستشارات الطبية (منظمة العمل الدولية 2021).

ب. الأعمال الصغرى أو متناهية الصغر (Microwork) – تأتي هذه الأعمال في إطار مشروعات ومهام مقسمة إلى مهام فرعية صغيرة يمكن للعاملين عن بعد إنجازها في ثوان أو دقائق من خلال منصات إلكترونية (كويك وآخرون 2015). وعادة ما يحصل العاملون الذين يؤدون الأعمال الصغرى/متناهية الصغر على مبالغ صغيرة من المال عن كل مهمة يتم إنجازها، وهو ما يمكن القيام به في كثير من الأحيان باستخدام مهارات القراءة والحساب الأساسية. وتشمل هذه المهام تحرير الصور، ونسخ النصوص، وإدخال البيانات (رافتري وآخرون، 2017). والأعمال متناهية الصغر تواجه مستوى أقل من المعوقات مقارنة بفرص العمل الحر عبر الإنترنت (e-lancing)، مما يجعلها فرصة جاذبة لتوليد الدخل للأفراد العاطلين عن العمل الذين لا يمتلكون مهارات متخصصة كبيرة.

وفي هذه الدراسة، نركز بشكل رئيسي على الفئة الثانية من العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت (على الرغم من أن المناقشة بشأن الحماية الاجتماعية تشمل بعض التطورات المدفوعة باعتبارها المنصات التي تعمل في سياق محل معلوم).

الشكل 0-1: أنواع العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت



المصدر: شرح من فريق الدراسة.

هل يختلف العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت عن أشكال العمل الأخرى؟

على الرغم من أن العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت هو شكل جديد نسبياً من أشكال العمل، فإنه يشبه العديد من ترتيبات العمل القائمة منذ وقت طويل في البلدان النامية، وإن كان ذلك باستخدام أداة رقمية تعمل كوسيط (الجدول 0-1 بيرغ وآخرون، 2018). وينبغي دراسة هذه النوعية من العمل في البلدان النامية في سياق ارتفاع مستويات العمل غير الرسمي⁴ وكذلك في سياق نمو وتوسع أشكال العمل غير المعتاد (العمل غير المعياري/غير المنتظم).

الجدول 0-1: أشكال متنوعة من العمل في البلدان النامية

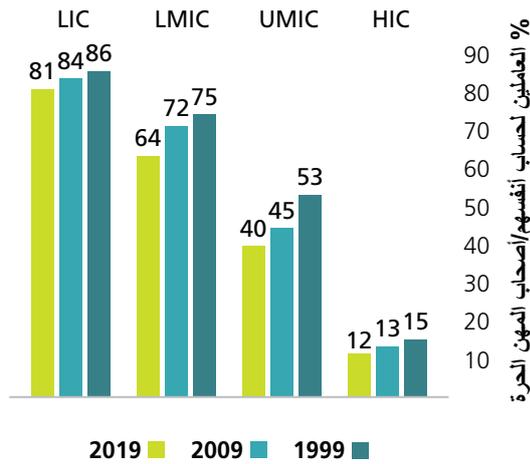
| معايير التصنيف | موظفون لمدة محددة | العمل المؤقت من خلال شركة توظيف | العمل بدوام جزئي- | عمل عرضي/ عمل مؤقت | العمل عند الطلب | العمل من المنزل | العمل الحر المستقل | نظام العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت |
|--|----------------------|------------------------------------|----------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|---|
| 1. طول مدة عقد العمل | | | | | | | | |
| فترة محددة/مهمة محددة | X | X | | | | X | | X |
| عرضي ومتقطع | | | X | | | | | X |
| عدد محدد من الساعات أو الأيام أو الأسابيع | | | X | | X | | | |
| دائم/مستمر | | | | | | X | | |
| وقت غير محدد/لا يوجد عقد | | | X | | | | X | X |
| 2. ساعات عمل | | | | | | | | |
| أقل من 35 ساعة في الأسبوع | X | X | X | X | X | X | X | X |
| دوام كامل | | | | X | X | X | | X |
| متغير للغاية | | | | X | X | | X | X |
| 3. العلاقة بين رب العمل والموظف | | | | | | | | |
| مباشرة | X | X | X | X | X | X | X | |
| أطراف متعددة | X | | | | | | | X |
| 4. مكان العمل | | | | | | | | |
| مع صاحب العمل | | | X | X | X | | | X |
| ليس في مكان صاحب العمل | | | | X | X | X | X | X |
| 5. كسب العمل | | | | | | | | |
| دفع الأجر بنظام الساعة أو اليوم أو الأسبوع | X | X | X | X | X | | | X |
| الدفع شهرياً | X | | | | | X | | |
| الدفع حسب إنجاز المهمة | | | | X | | | X | X |
| 6. لوائح العمل الوطنية | | | | | | | | |
| التنظيم من خلال قانون العمل الوطني | X | X | X | | | X | | |
| لا يتم التنظيم من خلال قانون العمل الوطني | | | | X | X | | X | X |

المصدر: من إعداد فريق الدراسة بالتشاور مع فريق البنك الدولي المعني بالحماية الاجتماعية والوظائف في إندونيسيا.

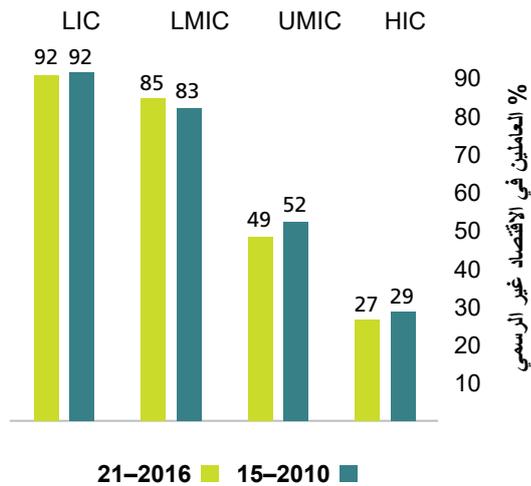
⁴ يعرف المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل (2003) العمالة غير الرسمية بأنها تشمل ما يلي: (1) العاملين لحسابهم الخاص وأرباب العمل في مؤسساتهم في القطاع غير الرسمي، (2) أفراد الأسرة المساهمين في العمل، (3) أعضاء المؤسسات التعاونية غير الرسمية للمنتجين، (4) العاملين الذين يشغلون وظائف غير رسمية.

يمثل العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت شكلاً آخر من أشكال العمل غير الرسمي، حيث يظل خارج نطاق لوائح العمل أو مظلة الحماية الاجتماعية. ويمارس نحو 90% من القوى العاملة في البلدان منخفضة الدخل العمل بشكل غير رسمي، على سبيل المثال، عمال الزراعة اليومية وأصحاب المهن الحرة. ولم تتراجع هذه النسبة بصورة كبيرة مع الوقت (الشكلان 2-0 و 3-0) (أونسورغ، ويو 2022).⁵ ولا ينظم أي تشريع وطني للعمل أو ضرائب الدخل أو الحماية الاجتماعية أو مزايا العمل العمالة غير الرسمية حيث إن مثل هذه التشريعات ترتبط في العادة بعقود العمل الرسمية أو بدوام كامل أو العمل المباشر، على سبيل المثال، البنود المتعلقة بالإخطار المسبق بالفصل من الخدمة، ومكافأة نهاية الخدمة، والإجازة السنوية أو المرضية مدفوعة الأجر (هوسمانس 2004).

الشكل 3-0: نسبة أصحاب المهن والأعمال الحرة على مستوى فئات الدخل



الشكل 2-0: متوسط نسبة العمالة غير الرسمية مع الوقت



المصدر: حسابات البنك الدولي.

ملاحظة: HIC = البلدان مرتفعة الدخل؛ LIC = البلدان منخفضة الدخل؛ LMIC = الشريحة الدنيا من البلدان متوسطة الدخل؛ UMIC = الشريحة العليا من البلدان متوسطة الدخل

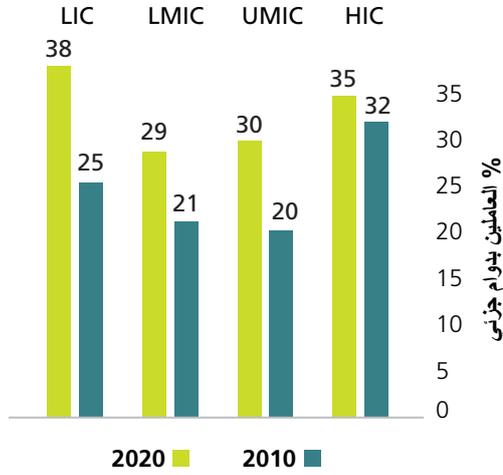
المصدر: حسابات البنك الدولي.

ملاحظة: يتماثل هذا الرقم مع متوسط النسبة المئوية للعمالة غير الرسمية بين عامي 2010 و2015 والمتوسط نفسه بين عامي 2016 و2021. البيانات ناقصة بالنسبة للعديد من البلدان، لا سيما الصين، التي أظهرت تحولا سريعا على مدى العقود القليلة الماضية. HIC = البلدان مرتفعة الدخل؛ LIC = البلدان منخفضة الدخل؛ LMIC = الشريحة الدنيا من البلدان متوسطة الدخل؛ UMIC = الشريحة العليا من البلدان متوسطة الدخل

ويمكن أيضا فهم طبيعة العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت باعتباره جزءا من فئة عامة من الأعمال غير المعتادة (غير المعيارية/غير المنتظمة)، حيث يتم تصنيف العمل المعتاد (المعياري) على أنه عمل مستمر بنظام التفرغ (الدوام الكامل)، مع وجود صلة مباشرة بين رب العمل والموظفين، ويشمل ذلك الوظائف الرسمية المشمولة بالحماية الاجتماعية واللوائح التنظيمية التي تنظم الحد الأدنى للأجور والجوانب الأخرى للعمل (منظمة العمل الدولية 2016). وعلى الرغم من عدم وجود تعريف متفق عليه عموما، فإن العمل غير المعتاد (غير المعياري) هو مصطلح شامل لترتيبات العمل التي تنحرف عن المعيار المعمول به، ويشتمل في كثير من الأحيان على أربعة أنواع (منظمة العمل الدولية 2016): (أ) العمل/التوظيف المؤقت، (ب) العمل بدوام جزئي، (ج) العمل المؤقت أو العمل للعديد من الشركات من خلال شركة توظيف، و(د) العمل الحر المقنع والعمل الحر لحساب الغير. وحتى في الاقتصادات المتقدمة، يواجه نموذج التأمينات الاجتماعية وفق الأجر تحديات متزايدة بسبب ترتيبات العمل خارج نطاق عقود العمل المعتادة (المعيارية).

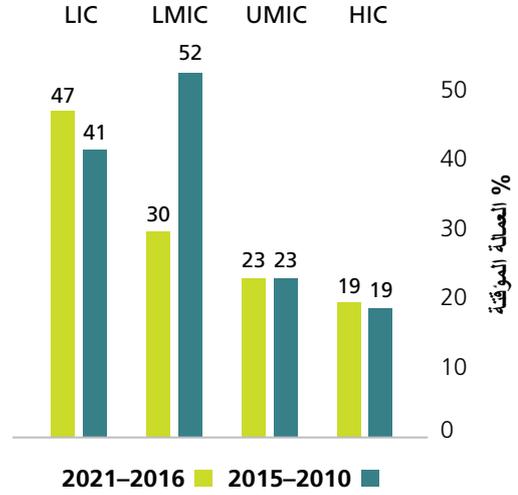
⁵ يمكن أن تكون هناك تغييرات من حيث التكوين داخل المجموعة. ويتمثل أحد المحاذير في أن هذه البيانات لا تشمل بلدانا مثل الصين التي شهدت تحولا هائلا على مدى العقود القليلة الماضية.

الشكل 0-5: النسبة المئوية للعمالة بدوام جزئي (غير المتفرغة) على مستوى فئات الدخل بين عامي 2010 و 2020



المصدر: قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية.
ملاحظة: LIC = البلدان منخفضة الدخل؛ LMIC = الشريحة الدنيا من البلدان متوسطة الدخل؛ UMIC = الشريحة العليا من البلدان متوسطة الدخل

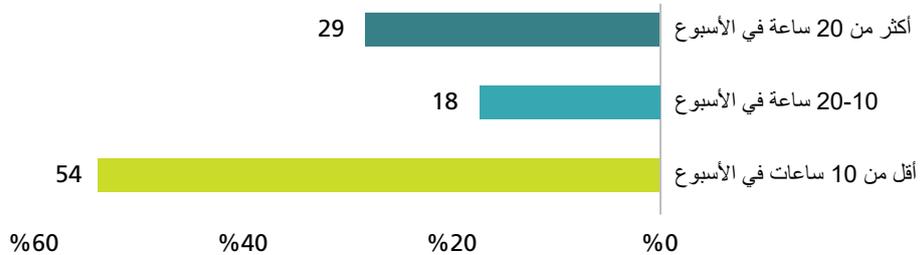
الشكل 0-4: متوسط النسبة المئوية للعمالة المؤقتة على مستوى فئات الدخل مع الوقت



المصدر: قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية.
ملاحظة: لزيادة معدلات التغطية على مستوى البلد المعني، قمنا بعمل مقارنة بين متوسط النسبة المئوية للعمالة المؤقتة بين عامي 2010 و 2015 والمقاييس نفسها بين عامي 2016 و 2021 لمجموعات مماثلة من البلدان. LIC = البلدان منخفضة الدخل؛ LMIC = الشريحة الدنيا من البلدان متوسطة الدخل؛ UMIC = الشريحة العليا من البلدان متوسطة الدخل

ومعظم العمالة في البلدان النامية، وليس فقط العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت، خارج نطاق تعريف العمل المعتاد (المعياري). فعلى سبيل المثال، يؤدي ما يقرب من نصف العمالة (46%) في البلدان منخفضة الدخل أعمالاً مؤقتة تعرف بأنها أعمال تستمر لفترة محددة، بما في ذلك العقود محددة المدة وعقود المشروعات أو المهام، وكذلك العمل الموسمي أو العرضي، ويشمل ذلك العمل اليومي (الشكل 0-4 منظمة العمل الدولية 2016). وتتمثل الخصائص المشتركة بين العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت والعمل المؤقت، في أن معظم الأعمال المؤقتة عبر الإنترنت عبارة عن مشروعات أو مهام قصيرة الأجل، وإن كانت بعض العقود طويلة الأجل. وبالمثل، هناك خصائص مشتركة بين العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت والعمل بدوام جزئي، وهو شكل آخر من أشكال العمل غير المعتاد (غير المعياري) الذي يضم عددا كبيرا من العمال في البلدان منخفضة الدخل والبلدان مرتفعة الدخل (الشكل 0-5).⁶ وعندما تكون ساعات العمل المعتادة للموظف أقل من ساعات العمل المعتادة للعمال المتفرغين (بدوام كامل) المماثلين، يُعرف التوظيف بأنه دوام جزئي/نظام عدم تفرغ (منظمة العمل الدولية 2016). ومن هذا التعريف، فإن العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت تعمل بدوام جزئي؛ ويعمل 53% منها (في البلدان غير مرتفعة الدخل) أقل من 10 ساعات في الأسبوع (الشكل 0-6).

الشكل 0-6: متوسط ساعات العمل الأسبوعية للعمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت



المصدر: المسح العالمي الذي أجراه فريق الدراسة.

⁶ لا تكشف البيانات عما إذا كان النمو في الوظائف بدوام جزئي غير طوعي أو طوعي.

وعلى الرغم من وجود جدل حول ما إذا كان العمل الحر يشكل عملا غير معتاد (غير معياري)، فإنه الشكل الشائع للعمل في البلدان النامية (الشكل 0-3). ولا يشمل تعريف منظمة العمل الدولية للعمل غير المعياري سوى العمل الحر المقنع والعمل الحر لحساب الغير. وهناك نقاش أكاديمي وتنظيمي وقانوني واسع النطاق حول ما إذا كان للعمال الحررة المؤقتة عبر الإنترنت علاقة عمل تابعة مع المنصات أو هذه العمال تعمل لحسابها الخاص وتستخدم المنصات لتقديم خدماتها، وقد تمت مناقشة ذلك بإيجاز في الفصل السادس. وتظهر المسوح الاستقصائية التي أجراها فريقنا أن نسبة كبيرة من العاملين لحسابهم الخاص عبر الإنترنت يعتبرون أنفسهم متعاقدين/مقاولين مستقلين أو أصحاب عمل حر (الشكل 0-7).⁷

الشكل 0-7: كيف تصنف العمال الحررة المؤقتة عبر الإنترنت أوضاعها الوظيفية؟

| البلد | المقاولون/المتعاقدون المستقلون | الموظفون في المنصات الإلكترونية | الموظفون لدى العميل/الزبون | العمال الموسميون | رواد الأعمال |
|-----------------------------|--------------------------------|---------------------------------|----------------------------|------------------|--------------|
| مصر | 21 | 16 | 8 | 25 | 30 |
| جمهورية فنزويلا البوليفارية | 24 | 13 | 16 | 20 | 27 |
| المكسيك | 22 | 17 | 17 | 18 | 26 |
| الاتحاد الروسي | 25 | 14 | 20 | 19 | 22 |
| تونس | 19 | 19 | 15 | 25 | 22 |
| الهند | 20 | 16 | 14 | 28 | 22 |
| جنوب أفريقيا | 30 | 14 | 9 | 26 | 20 |
| كينيا | 25 | 13 | 16 | 26 | 20 |
| أوكرانيا | 24 | 10 | 21 | 26 | 19 |
| المغرب | 25 | 12 | 19 | 25 | 19 |
| لبنان | 27 | 18 | 9 | 27 | 19 |
| نيجيريا | 23 | 19 | 13 | 27 | 18 |
| باكستان | 35 | 15 | 15 | 17 | 18 |
| الفلبين | 20 | 20 | 20 | 22 | 18 |
| الصين | 18 | 39 | 16 | 14 | 13 |

نسبة العاملين (%)

■ موظف لدى العميل/الزبون
■ المقاولون/المتعاقدون المستقلون
■ العمال الموسميون
■ موظف في المنصات الإلكترونية
■ رواد الأعمال

المصدر: مسح استقصائي عالمي أجراه فريق الدراسة بالبنك الدولي.

وهناك خصائص مشتركة بين العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت والعمل غير الرسمي وغيره من أشكال العمل غير المعتاد (غير المعياري) التي تنتشر على نطاق واسع في البلدان النامية. ويشير هذا إلى أن تنظيم العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت لا يمكن أن يكون عملية منعزلة، بل يجب أن يأخذ في الاعتبار السياق العام لسوق العمل الذي يضم أشكالاً متنوعة من العمل حيث يعمل معظم الناس خارج نطاق لوائح العمل ودون الحصول على مزايا التأمينات الاجتماعية والمزايا الأخرى.

لماذا يجب أن نولي اهتماماً لهذا الشكل الجديد من العمل؟

يشهد العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت معدلات نمو سريعة، لكننا ما زلنا لا نعرف الكثير عن حجم ونطاق وأنماط هذا الشكل من العمل الأخذ في التطور، لا سيما في البلدان النامية. وقد زاد الطلب على العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت بنسبة 41% بين عامي 2016 والرابع الأول من عام 2023. وتعمل منصات العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت على تقليل الاحتكاك وخفض تكاليف المعاملات بالنسبة للشركات عندما تستعين بخبرات محددة من خلال تحسين التوفيق بين العرض والطلب في سوق العمل، ومن ثم زيادة الإنتاجية. ولهذا النمو في الطلب على الأيدي العاملة المرنة آثار عميقة وواسعة النطاق على المستوى الجغرافي، ومحتوى المهارات، وطرائق تقديم الوظائف، وهذا، وإن كان غير مفهوم على نحو تام، يغير الكثير من المفاهيم التقليدية لدينا عن العمل. وقد تتطلب هذه التداخات مزيداً

⁷ تظهر بيانات المسح التي تم جمعها من منصة العمالة الصغرى أن معظم العمال الحررة المؤقتة عبر الإنترنت يعتبرون أنفسهم موظفين في المنصة الرقمية أو للعمالء (أرباب العمل).

من التحولات في السياسات واللوائح التنظيمية التي تتسم بالتعقيد، ولا يتم فهمها على نحو جيد. وتتمثل إحدى الصعوبات الرئيسية في التعامل مع المفاضلات بين أهداف السياسات المتنافسة - على سبيل المثال بين تحفيز نمو الوظائف وحماية حقوق العمال. وتتصل التحديات الأخرى بالطبيعة غير المرئية للعمل الحر المؤقت عبر الإنترنت، والطبيعة الدولية لمنصات العمل الحر، وصعوبة قياس حجم هذه القوة العاملة ونموها وأنماطها.

وثمة تحد تنظيمي كبير آخر، لا سيما فيما يتعلق بالعمل الحر المؤقت عبر الإنترنت، وهو آليات التنسيق عبر الحدود التي قد تكون ضرورية بين البلدان لتحديد اللوائح السارية على الضرائب والعمالة والضمان الاجتماعي. ولا يمثل هذا الشكل من العمل تحدياً لتنظيم العمل فحسب، بل أيضاً هناك العديد من الجوانب الأخرى للسياسات واللوائح التنظيمية المتأثرة - على سبيل المثال المنافسة (مكافحة الاحتكار)، والضرائب، والملكية الفكرية، وحوكمة الشركات، والخصوصية، والبيانات. وعلى الرغم من أن هذه التحديات التنظيمية تتجاوز نطاق هذا التقرير، فإنها ذات أهمية خاصة وتتطلب طرقاً جديدة للتفكير. ولجميع الأسباب التي سبق مناقشتها، يعد قياس وفهم أنماط العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت أمراً مهماً لسوق العمل، والنمو الاقتصادي، وسياسات تنمية القطاع الخاص. وعلاوة على ذلك، يتيح العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت مجموعة متنوعة من الفرص الاقتصادية الجديدة، ولكنه يهدد أيضاً بالعديد من المخاطر التي يحتاج واضعو السياسات إلى فهمها وتتبعها وتقييمها لأغراض تكييف السياسات.

ما هي الأسئلة الرئيسية التي نحاول تناولها في هذه الدراسة؟

على الرغم من حدوث زيادة في الأونة الأخيرة في البحوث العالمية والأكاديمية بشأن العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت، لا تزال هناك عدة فجوات معرفية حرجة، وسيتم تناولها في هذه الدراسة.

السؤال رقم 1: كم عدد العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت؟

على الرغم من النمو السريع في الأونة الأخيرة في منصات العمل الرقمية والدراسات التي تناولت العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت، كان من الصعب تقدير حجم سوق هذه النوعية من العمل. ولا ترصد المسوحات الاستقصائية التقليدية لسوق العمل هذه النوعية من العمل، الذي غالباً ما يكون عملاً متقطعاً وتكميلياً ويمكن تصنيفه مع أشكال أخرى من ترتيبات العمل غير التقليدية، مثل العمل اليومي والعقود المستقلة أو العمل الحر.⁸ كما أن الإقرارات الضريبية لا تقدم معلومات عن العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت لأن هذه المنصات ذات طبيعة عالمية. ولذلك، لا توجد مصادر موثوقة ومعروفة للبيانات، مما يجعل هذه القوة العاملة الجديدة غير معروفة إلى حد كبير وغير مرئية. وبالتالي، فإن تقدير حجم ونطاق العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت يمثل قضية مهمة بالنسبة لواضعي السياسات، وهو ما نتناوله في الفصلين الأول والثاني.

السؤال رقم 2: في سوق تهيمن عليها عدد قليل من المنصات العالمية الكبيرة، ما هو دور المنصات المحلية؟

في الدراسات التي تناولت هذه المسألة، لا توجد تقريباً دراسة منهجية لمنصات العمل الإقليمية/المحلية لفهم دورها في منظومة العمل. وتعالج دراستنا هذه الفجوة المعرفية الحيوية. وقد ركزت معظم الدراسات الخاصة باقتصاد العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت على أكبر 5 إلى 10 منصات⁹ عمل عالمية على الإنترنت، وتجاوزت البيانات والخبرات والدروس المستفادة من المنصات المحلية والإقليمية عبر الإنترنت، التي قد تكون لها حواجز أقل أمام دخول الناس إلى سوق العمل في البلدان النامية، لا سيما تلك المنصات التي لا تكون فيها اللغة الإنجليزية هي اللغة المستخدمة (أغراوال، ولاسيتر، وليونز 2016؛ مؤشر العمل عبر الإنترنت 2020). وكم عدد هذه المنصات الإقليمية/المحلية؟ وما هي الاختلافات بين المنصات العالمية والإقليمية/المحلية من حيث كيفية عملها ونوعية العمالة والشركات التي تجتذبها؟ وهل يمكن للمنصات الإقليمية/المحلية أن تخفف الحواجز أمام دخول بعض أنواع العمال أو الشركات إلى سوق العمل؟ نتناول دراستنا هذه الأسئلة في الفصلين الأول والثالث.

السؤال رقم 3: جانب العرض: إلى أي مدى يشمل اقتصاد العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت الجميع؟

كيف يمكن مقارنة العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت بنظرائهم في القوى العاملة، أو العاملين في القطاع غير الرسمي أو قطاع الخدمات، أو العاملين في مهن مماثلة في بلد ما؟ وكيف تتم المقارنة في 6 جوانب — العمر، والتعليم، ونوع الجنس، والموقع، والمهنة، والدخل؟ استخدمنا مسحا عالمياً شمل 17 بلداً لتناول هذه الأسئلة في الفصل الرابع.

⁸ للاطلاع على مناقشة تفصيلية للتحديات في القياس المنهجي للعمل الحر المؤقت عبر الإنترنت من خلال مسح القوى العاملة، انظر الفصل السادس بشأن التأمينات الاجتماعية.

⁹ تشمل المنصات التي يتبعها مؤشر العمل عبر الإنترنت لمعهد أكسفورد للإنترنت المنصات الخمس الكبرى (Amazon Mechanical Turk, Fiverr, Freelancer, PeoplePerHour, Upwork). وعلى الرغم من أن مؤشر العمل عبر الإنترنت أضاف مؤخرًا 5 منصات أخرى باللغتين الإسبانية والروسية إلى مؤشرها (ستيفاني وأخرون، 2021)، لا يزال تمثيل المنصات الإقليمية على المؤشر محدوداً.

السؤال رقم 4: جانب الطلب: ما أنواع الشركات التي تتطلب العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت، وما هي المهام، ولماذا؟

لم يتناول سوى عدد قليل للغاية من الدراسات جانب الطلب على العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت لأنه من الصعب جمع بيانات على مستوى الشركات. وتستخدم دراستنا مسحا عالميا تم إرساله إلى 20 ألف شركة، وقد تم إجراؤه من خلال وسائل التواصل الاجتماعي والتواصل المستهدف باستخدام قوائم الشركات في قواعد البيانات المسجلة، وذلك لفهم دوافع الشركات التي تقوم بعمليات التوظيف من خلال المنصات والاتجاهات ذات الصلة بالمهام التي تتطلبها الشركات المختلفة. كما نستكشف محركات جديدة للطلب آخذة في التطور من الحكومات والشركات الناشئة، وما إلى ذلك في الفصل الخامس.

السؤال رقم 5: كيف ينبغي للبلدان النامية أن تتعامل مع عدم شمول مظلة التأمينات الاجتماعية لهذه العمالة؟

على الرغم من وجود الكثير من الدراسات التي أجريت مؤخرا عن عدم تغطية مظلة الحماية الاجتماعية للعمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت، فقد كان هناك تحليل محدود للحلول السليمة والمستدامة والقابلة للتطبيق، لا سيما في سياق البلدان النامية، حيث يكون العمل غير الرسمي وغير المعتاد (غير المعياري) هو القاعدة. وتتطلب هذه الأشكال الجديدة من العمل طريقة جديدة لتصميم برامج الحماية الاجتماعية والتأمينات التي لا تعتمد على علاقة رسمية بين رب العمل والموظف. وناقش تقريرنا التطورات الأخيرة ويقترح أساليب مبتكرة وممكنة، على سبيل المثال، من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص في سياق البلدان النامية، كما سيرد في الفصل السادس.

السؤال رقم 6: كيف يمكن تصميم برامج التشغيل للاستفادة من هذه الفرصة، وحماية العمالة؟

زادت جائحة كورونا بسرعة من اهتمام الحكومات المتعاملة مع مجموعة البنك الدولي التي تسعى للحصول على مساندة من مجموعة البنك الدولي بشأن العمليات وأساليب التشغيل ذات الصلة لتحديد سبل جديدة لتوفير الوظائف الرقمية لمن لا يزالون مستبعدين من أسواق العمل، لا سيما مع الاستفادة من انتشار خدمات الإنترنت باستخدام النطاق العريض والهواتف المحمولة في الأونة الأخيرة. وهناك نماذج تشغيل محدودة يمكنها مساندة تصميم البرامج مع معالجة المخاطر المرتبطة بمثل هذه الأنواع من العمل. ويقدم هذا التقرير نصائح عملية لفرق العمل المعنية بالعمليات والتشغيل في الفصل السابع.

المجالات التي لا يغطيها هذا التقرير

كما أوضحنا من قبل، حاول فريق الدراسة التركيز على فجوات معرفية محددة للغاية، ولم يحاول أن يتخذ نهجا شاملا بشأن جميع جوانب العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت.

- ولن يناقش هذا التقرير المنصات التي تعمل في سياق محل معلوم أو منصات التجارة الإلكترونية أو تجارة التجزئة. وعلى الرغم من أن كلا النوعين من العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت (عبر الإنترنت وفي سياق محل معلوم) يعتمدان على المنصات التكنولوجية، فإن منصات العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت أكثر عالمية في طبيعتها (ولهذا تداعيات على السياسات واللوائح التنظيمية)، في حين تعمل المنصات ذات المحل المعلوم في سياقات ذات مواقع محددة. ولهذا السبب، فإن العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت ينطوي على إمكانية توسيع سوق العمل للسكان في المناطق أو البلدان التي تعاني من محدودية الطلب المحلي من القطاع الخاص وفرص العمل. وعلاوة على ذلك، تخلق الطبيعة الإلكترونية لهذا العمل عبر الإنترنت فرصا للأشخاص الذين يعانون من قيود على التنقل (مثل، النساء وأصحاب الإعاقة واللاجئين). وكانت معظم المبادرات التنظيمية، بما في ذلك المبادرات في البلدان المتقدمة، مدفوعة بظهور عمل حر مؤقت عبر الإنترنت في سياق محل معلوم مثل سيارات الأجرة/التاكسي وخدمات توصيل الأغذية، وهذه الأعمال أكثر وضوحا لوضعي السياسات. ومن ناحية أخرى، ظلت العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت غير مرئية إلى حد كبير لوضعي السياسات في البلدان النامية. ولذلك، ونظرا لمحدودية الموارد اللازمة لهذه الدراسة، قرر فريق العمل التركيز على فئة واحدة فقط من المنصات، وليس الاثنين معا، على الرغم من أن المنصات التي تعمل في سياق محل معلوم تستحق دراسة منفصلة خاصة بها.
- ويأتي هذا التقرير مكملا لعمل آخر داخل البنك الدولي. وعلى الرغم من أن التحدي التنظيمي قضية معقدة، فإن هذه الدراسة لن تعالج القضايا المتعلقة بلوائح العمل لأن هناك دراسة أخرى يجري القيام بها في البنك الدولي بعنوان «تحسين لوائح العمل لمرحلة الاقتصاد الرقمي وما بعدها: حماية العمال وتسهيل أسواق العمل لأشكال العمل الجديدة» (P176553)، وهذه الدراسة ستتناول هذا الجانب بمزيد من التفصيل.
- ولن يغطي هذا التقرير أيضا مسألة اللوائح التنظيمية المتعلقة بقانون المنافسة، والضرائب، وخصوصية البيانات، وما إلى ذلك، حيث إنها تمثل موضوعا لمشروع آخر في إطار تقديم الخدمات الاستشارية والتحليلية بعنوان «المنصات الرقمية من أجل التنمية: الفرص وخيارات السياسات لتعزيز الإقبال عليها وتخفيف المخاطر» (P178019)، وهناك دراسة أخرى تتناول هذا الأمر يقوم بها الزملاء في قطاع التمويل والتنافسية والابتكار في منطقة أمريكا اللاتينية: «إطار الاقتصاد الرقمي من أجل النمو الشامل للجميع» (P179481).
- ويُعتبر هذا التقرير في الأساس تحليلا تجريبيا مستندا إلى بيانات عن العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت من خلال جانبي الطلب والعرض. وسيبهم في وضع إطار أكثر تفصيلا لوضع تصور عام، وهذا الإطار سيعتمد على التقرير الرئيسي الذي سيصدر قريبا عن الوظائف وفرص العمل، وسيضمن فهما أكثر شمولا للأنواع الأخرى من أشكال العمل التي تدعمها المنصات الرقمية.

إستراتيجيتنا التجريبية

في غياب بيانات منهجية عن العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت، تضع هذه الدراسة نهجا جديدا يجمع بين (أ) أساليب علوم البيانات وبيانات عن زيارات مواقع الويب، و(ب) مسح استقصائي عالمي على شبكة الإنترنت في 17 بلدا باستخدام تكنولوجيا (RDIT)، وباستخدام 12 لغة، بالإضافة إلى أدوات مسحية أخرى والدراسات المتعمقة القطرية. وتوجد أقسام مفصلة للمنهجية المستخدمة في الملاحق المرفقة. وتشمل أساليبنا ما يلي:

1. الأساليب المستندة إلى علم البيانات. وتم الجمع بين الأساليب المستندة إلى علم البيانات، بما في ذلك جمع واستخلاص البيانات من المواقع الإلكترونية ومعالجة اللغات الطبيعية، وبيانات عن زيارات مواقع الويب لإنشاء قاعدة بيانات موحدة للشركات وتقدير عدد العمال. واستخدم فريق العمل قاعدتي بيانات مسجلة خاصة بالشركات (PitchBook ، CB Insights) وقاعدة بيانات متاحة للجميع مكونة من 500 منصة عمل على الإنترنت (المفوضية الأوروبية 2021؛ كاسي، وليهدونفير، وستيفاني 2021)،¹⁰ وقد تمت فترة هذه القواعد والمنصات باستخدام طريقة الكلمة المفتاحية ثم دمجها بمؤشرات معدلات زيارة مواقع الويب على شبكة الإنترنت، مثل بيانات مسار النقر من (سيمروش/Semrush)، وهي منصة لخدمات البرمجيات (SaaS) تعمل في مجال صناعة تسويق محركات البحث، وتأتي مؤشرات المشروعات ذات الصلة مكتملة لذلك. انظر الملحقين «ب» و «ج» للاطلاع على المنهجية التفصيلية.

2. مسح استقصائي عالمي على شبكة الإنترنت في 17 بلدا باستخدام تكنولوجيا (RDIT)، وباستخدام 12 لغة، بالإضافة إلى اللغة الإنجليزية مع براءة اختراع من شركة (RIWI)¹¹ وتفترض منهجية تكنولوجيا RDIT توزيعا عشوائيا للمسح على عينة مستخدمي الإنترنت في البلدان المستهدفة.¹² وكان من الممكن الاطلاع على هذا المسح الاستقصائي من خلال مجموعة متنوعة من الأجهزة (أجهزة الكمبيوتر المكتبية والهاتف المحمول والأجهزة اللوحية/التابلت)، وقد تم تصميمه بحيث يستغرق استكماله أقل قدر ممكن من الوقت. ويمكن للمستجوبين ترك الاستقصاء عند أي نقطة، وتعتبر الإجابات كاملة (من المستجوبين الذين أتموا المسح بأكمله) وجزئية (من المستجوبين الذين أتموا عدة أسئلة فقط في الاستقصاء). وأجريت الدراسة الاستقصائية باستخدام 12 لغة بالإضافة إلى اللغة الإنجليزية للوصول إلى السكان غير الناطقين بالإنجليزية. وتتمثل إحدى المزايا الرئيسية لهذا الاستقصاء العالمي في القدرة على الوصول إلى جمهور عريض في مجموعة متنوعة من البلدان. وبالإضافة إلى جمع البيانات من السكان غير الناطقين باللغة الإنجليزية، أتاحت هذه الطريقة لفريق العمل جمع بيانات عن جانب العرض في الصين (العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت)، وهي سوق كان من الصعب جمع البيانات فيها.¹³ وتم جمع الإجابات الكاملة من 7015 مستجوبا في 17 بلدا مع 956 إجابة من عمالة حرة مؤقتة عبر الإنترنت والباقي من مستجوبين لم يقوموا قط بأي عمل حر مؤقت عبر الإنترنت.¹⁴ والبلدان السبعة عشر، التي تمثل بعض أكبر بلدان العمل في كل منطقة من المناطق الست، هي: مصر، والأرجنتين، وبنغلاديش، والصين، والهند، وكينيا، ولبنان، والمكسيك، والمغرب، ونيجيريا، وباكستان، والفلبين، وجمهورية فنزويلا البوليفارية، والاتحاد الروسي، وجنوب أفريقيا، وتونس، وأوكرانيا. انظر الملحق «د» للاطلاع على المنهجية التفصيلية.

3. خمس دراسات قطرية متعمقة. عمل فريقنا مع فرق البنك الدولي القطرية من قطاعات الحماية الاجتماعية والوظائف، والاستدامة الاجتماعية والشمول، والتنمية الرقمية لإجراء دراسات متعمقة قطرية في بنغلاديش واندونيسيا وكوسوفو وماليزيا وباكستان. انظر الملحق «هـ» للاطلاع على وصف مفصل للمسح الاستقصائي على مستوى البلدان المعنية. وحصل فريق العمل على بيانات عن المنصات من منصة (إيبي رزقي/eRezeki) في ماليزيا (2016-2020) وبرنامج (GLOW PENJANA) (2020-2021)¹⁵ الذي قدمته مؤسسة الاقتصاد الرقمي الماليزية وتم تحليل هذه البيانات بدعم من الزملاء في مكتب البنك الدولي بماليزيا. وفي إندونيسيا، تعاون فريقنا

¹⁰ بالإضافة إلى هذين المصدرين، قدم الزملاء في البنك الدولي والمقابلات الخاصة مع النظراء إسهامات في قاعدة البيانات الأولية هذه.

¹¹ انظر <https://riwi.com/technology/>.

¹² تم استخدام هذه المنهجية في الأونة الأخيرة في دراسات أخرى للبنك الدولي، مثل دراسات هوي (2022)، وميلون وآخرون (2021)، وساونداراجان وآخرون، (2019)، وغيرهم.

¹³ على سبيل المثال، يتضمن مؤشر العمل عبر الإنترنت بيانات محدودة على جانب العرض الخاص بالعمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت من الصين، علما بأن هذا المؤشر يعتمد على مجموعة مختارة من أهم منصات العمل المؤقت عبر الإنترنت التي لا تتضمن منصات صينية. للمزيد من المعلومات، يرجى زيارة هذا الموقع: <http://onlinelabourobservatory.org/oli-supply/>

¹⁴ تسمح شركة RIWI لمستخدمي الإنترنت في جميع أنحاء العالم باختيار إجراء مسح لا تتطلب الإفصاح عن هوية المشاركين على أي جهاز باستخدام الويب. ومع استخدام الناس للويب أو التطبيقات، هناك فرصة للمشاركة عبر مسح استقصائي من جانب شركة RIWI عبر مجالات الويب الخاملة (مواقع الويب التي لم تعد مستخدمة)، وروابط مواقع URLs غير صحيحة، والروابط داخل التطبيقات والمواقع الإلكترونية. بدلا من مواجهة إشعار «صفحة غير موجودة» أو إعلان، يتم تقديم المسح الخاص بشركة RIWI أو اختيار الرسائل كموقع كامل على الصفحة. ثم يقرر مستخدمو الويب ما إذا كانوا يرغبون في المشاركة في البحث دون الإفصاح عن هويتهم، ويقومون بذلك دون تحفيز. وتشمل بعض نقاط القوة في استخدام تكنولوجيا شركة RIWI جمع البيانات بسرعة، ومجموعات متنوعة من المشاركين، وعدم الكشف عن هوية المستجوبين. ونظرا لحجم مستخدمي الإنترنت والقدرة على أخذ عينات من جميع سكان بلد ما باستخدام الإنترنت، من الممكن الحصول على عينات كبيرة لغاية في وقت قصير وإثراك عينات كبيرة من الأصوات التي لم يتم إشراكها من قبل. ولا يمثل المستجوبين في الاستقصاء جزءا من حلقة نقاش أو مجموعة نقاش، وهم في العادة من مجموعات فرعية ديموغرافية محددة. وكان المسح عبارة عن استبيان شمل 12 سؤالا. وأكمل ما مجموعه 20010 مستجوبين السؤال الأول في المسح.

¹⁵ قامت مؤسسة الاقتصاد الرقمي الماليزية بتطوير برنامج غلو بنجانا (GLOW PENJANA) كفرع لمنصة إي رزقي (eRezeki) لدعم المتضررين من جائحة كورونا. ويقدم البرنامج التدريب للعمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت التي لها طموحات تسعى إلى تحقيقها.

مع فريق الحماية الاجتماعية والوظائف، الذي قدم أيضا تحليلا للبيانات لإجراء مسح استقصائي كبير شمل أكثر من 4 آلاف عامل غير رسمي. وفي باكستان، عملنا مع الفريق القطري المعني بالاستدامة الاجتماعية والشمول، الذي نفذ عملية في إقليم خيبر بختونخوا، وكان حريصا على طرح مسح استقصائي في نهاية العملية. وعملنا مع هذا الفريق لإجراء هذا المسح الاستقصائي. وفي كوسوفو، عملنا مع فريق العمل المعني بالتنمية الرقمية لمتابعة المستفيدين من مشروع تجريبي للتنمية الرقمية في مجال العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت. وفي بنغلاديش، عملنا مع النظراء في وزارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل إجراء مسح استقصائي صغير النطاق بشأن العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت. انظر الملحق «هـ» للاطلاع على التفاصيل.

4. عشرة مسوح استقصائية من خلال المنصات. تم إجراء 10 مسوح استقصائية من خلال المنصات، وتضمن ذلك 9 منصات للأعمال الحرة عبر الإنترنت ومنصة واحدة للأعمال الصغرى/متناهية الصغر، في الفترة بين أبريل/نيسان وديسمبر/كانون الأول 2022. وكانت جميع منصات العمل الحر التسع عبر الإنترنت ذات طبيعة إقليمية/محلية. وقد أجريت المسوح بالتعاون مع المنصات المعنية بالعمل الحر عبر الإنترنت، مع الاعتماد على مجموعة متنوعة من قنوات التوزيع، بما في ذلك رسائل البريد الإلكتروني التي ترسلها المنصات إلى العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت والترويج للمسح على المنصات. وتم نشر المسح الذي أجري على منصة الأعمال متناهية الصغر كمهمة، وتمت دعوة العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت لاستكمال المسح على النحو الذي يتم به إنجاز أية مهمة أخرى (انظر الملحق «هـ» للاطلاع على وصف مفصل للمسوح الاستقصائية باستخدام المنصات). ويحدد الجدول 0-2 المسوحات الاستقصائية التي أجريت من خلال المنصات. وتم جمع المعلومات من عدة منصات، بالإضافة إلى بيانات من مسوحنا الاستقصائية¹⁶ ودخل فريقنا في شراكة مع فريق الحماية الاجتماعية التابع لبنك التنمية للبلدان الأمريكية لإجراء المسح الخاص بمؤسسة (ووركانا Workana).

الجدول 0-2: مسوح استقصائية باستخدام المنصات

| المنصة | المنطقة/البلد | عدد الأجوبة |
|-------------------------------|---|-------------|
| ووركانا – Workana | أمريكا اللاتينية (المقر الرئيسي في الأرجنتين؛ وهي مؤسسة نشطة في منطقة شرق آسيا والمحيط الهادئ؛ والمكتب الإقليمي في ماليزيا) | 3,702 |
| سوي فري لانسر – SoyFreelancer | أمريكا اللاتينية (المقر الرئيسي في السلفادور) | 324 |
| هي تعمل – SheWorks! | أمريكا اللاتينية (المقر الرئيسي في الولايات المتحدة) | 36 |
| ترو لانسر – Truelancer | جنوب آسيا (المقر الرئيسي في الهند) | 746 |
| فليكسي بورت – Flexiport | جنوب آسيا (مؤسسة نشطة فقط في الهند) | 11 |
| ووزي – Wowzi | أفريقيا جنوب الصحراء (نشطة بشكل رئيسي في كينيا) | 960 |
| أونيشا – Onesha | أفريقيا جنوب الصحراء (نشطة بشكل رئيسي في كينيا) | 82 |
| جو لانسر – Jolancer | أفريقيا جنوب الصحراء (المقر الرئيسي في نيجيريا) | 19 |
| الحريفة | الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (المقر الرئيسي في مصر) | 41 |
| القائمون بأعمال متناهية الصغر | المنصة العالمية للأعمال متناهية الصغر | 1,073 |

المصادر: البنك الدولي، باستثناء مؤسسة Workana، التي تم إجراء المسح بالتعاون مع فريق الحماية الاجتماعية في بنك التنمية للبلدان الأمريكية.

5. مسح استقصائي للشركات لفهم جانب الطلب. عمل فريقنا مع فريق البنك الدولي لشؤون العلاقات الخارجية والمؤسسية لإجراء مسح عالمي للشركات من خلال (أ) وسائل التواصل الاجتماعي — عبر تويتر، ولينكد إن،¹⁷ ومدونة البنك الدولي للوظائف والتنمية،¹⁸ ومجموعات فيسبوك المستخدمة في توظيف العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت — و(ب) رسائل البريد الإلكتروني المباشرة الموجهة إلى 14083 شركة من قاعدة البيانات المسجلة (PitchBook)، التي تضمنت تفاصيل الاتصال و6202 شركة أخرى من خلال عناوين بريدها الإلكتروني. وتمكن الفريق من جمع 1174 إجابة، منها 366 إجابة من الشركات التي تستعين بعمالة حرة مؤقتة عبر الإنترنت. انظر المحق «ح» للاطلاع على المنهجية المستخدمة.

6. ثلاث مناقشات جماعية مركزة مع عمالة حرة مؤقتة عبر الإنترنت. تم إجراء مناقشات جماعية مركزة لجمع معلومات نوعية عن التحديات والمنافع الناشئة عن العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت. وبالعمل مع فريق الاستدامة الاجتماعية والشمول في المكتب القطري بباكستان، تم تنظيم مناقشتين مع عمالة حرة مؤقتة عبر الإنترنت في باكستان (إحدهما مع نساء والأخرى مع رجال). وتم تنظيم مناقشة ثالثة لمجموعة التركيز مع منصة أونيشا الكائنة في كينيا.

¹⁶ تم إجراء مقابلة مع منصة يو دو YouDo في 10 فبراير/شباط 2022، أي قبل أيام من اندلاع الأزمة في أوكرانيا.

¹⁷ انظر <https://www.linkedin.com/company/solutions/employment-youth-for-https://www.linkedin.com/company/solutions/>.

¹⁸ استهدفت المدونة الترويج للمسح وإشراك المزيد من الشركات للإجابة عن أسئلة المسح. يمكن الاطلاع على المدونة على هذا الموقع:

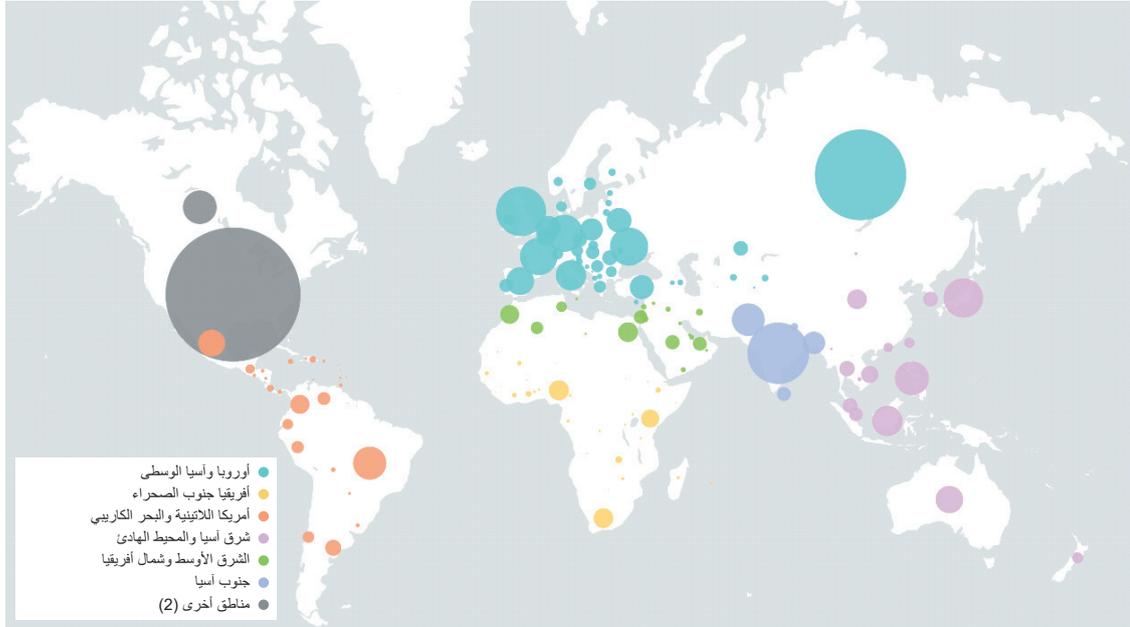
<https://blogs.worldbank.org/jobs/help-world-bank-figure-out-piece-puzzle-gig-jobs>

7. إجراء مقابلات مع 28 منصة. ومن بين 28 منصة تم إجراء مقابلات معها، كان هناك 24 منصة إقليمية/محلية و3 منصات عالمية (بما في ذلك منصة فري لانسر، ومنصة أب وورك (Upwork).¹⁹ وكانت المنصات الإقليمية المختارة من بين أهم المنصات حسب بيانات زيارات مواقع الويب في كل منطقة من المناطق الست لاستخلاص رؤى ثاقبة وسديدة خاصة بالسياق المعني، ونماذج عملها، وما إلى ذلك. ويتضمن الملحق «و» وصفا للمنصات والأسئلة التي طرحها الممثلون. ويتضمن الجدول أ1- في الملحق «أ» معلومات عن أصحاب المصلحة في المنصة الذين أجريت معهم مقابلات.
8. مقابلات مع واضعي السياسات والشركاء والممارسين العاملين في المجال. تم إجراء مقابلات مع ممثلين عن الحكومات والمنظمات الإنمائية ومجموعة متنوعة من البرامج المصممة لتشجيع العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت وتدريب العمالة التي لديها طموحات (انظر الملحق أ).
9. مقابلات مع القطاع الخاص. أجرى فريق العمل أيضا مقابلات مع ممثلين من شركات، وبنوك خاصة، ومؤسسات مالية تعمل مع منصات لتقديم خدمات التأمين الصحي أو برامج الادخار للعمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت، فضلا عن مؤسسات أخرى تدعم شمول الفئات الأكثر احتياجا في اقتصاد العمل الحر المؤقت على الإنترنت (مثل اللاجئيين) (انظر الملحق أ).
10. المشاورات مع فرق عمل مجموعة البنك الدولي/رؤساء فرق العمل بالمجموعة: تشاور فريق العمل مع مجموعة واسعة ومتنوعة من الزملاء في البنك الدولي عند إعداد هذا التقرير.

النتائج الرئيسية: الوجود والمخاطر

حددت الدراسة ما مجموعه 545 منصة عمل حر مؤقت عبر الإنترنت في جميع أنحاء العالم، وتقع مقرها الرئيسية في 63 بلدا ويتواجد العاملون والعملاء/الزبائن عبر هذه المنصات في 186 بلدا (الشكل 0-8). واستخدم الفريق منهجية علوم البيانات لإعداد قاعدة بيانات لمنصات العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت. وباستخدام المعلومات المستمدة من القوائم السابقة لمنصات العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت واستخدام منصات تحليل الكلمات المفتاحية وأساليب معالجة اللغات الطبيعية، أعد فريق الدراسة قائمة بالكلمات المفتاحية ذات الصلة لتحديد منصات العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت. وتم تطبيق ذلك على قاعدتي بيانات مسجلتين للشركات (PitchBook و CB Insights) لتحديد قائمة شاملة بمنصات العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت في جميع أنحاء العالم.

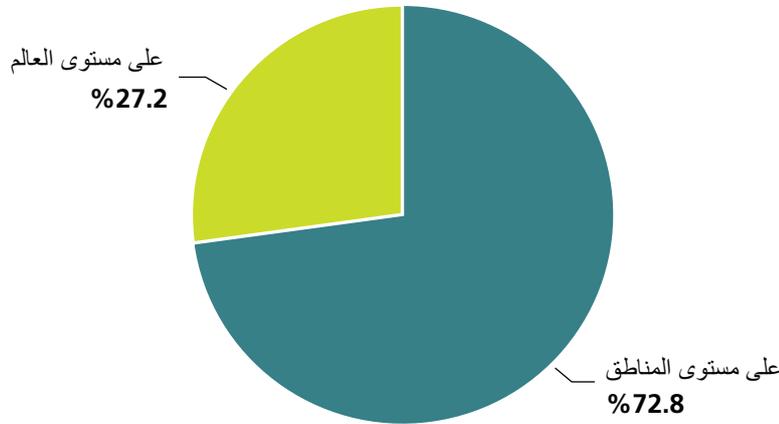
الشكل 0-8: التوزيع العالمي لمنصات العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت حسب معدل زيارات مواقع الويب



¹⁹ تم إجراء مقابلات مع ممثلي المنصات التالية: Apna, Asuqu, BeMyEye, Bookings Africa, The Bot platform, Elharefa (previously Al7arefa), Findworka, Flexiport, Freelancer, Hsoub (the company that runs the Khamsat and Mostaq platforms), Jolancer, Karya, M4JAM, MDEC (which runs the eRezeki and GLOW programs), Meaningful Gigs, Motionwares, Native Teams, Onesha, SheWorks!, SoyFreelancer, Truelancer, UREED, Voices.com, Workana, Wowzi, and YouD

وخلافا للتصورات الشائعة، فإن معظم منصات العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت هي منصات إقليمية/محلية تربط بين أرباب العمل والعمال من بلد واحد أو عدد قليل من البلدان داخل منطقة ما (الشكل 0-9). ومن بين المساهمات الخاصة التي قدمتها دراستنا في الدراسات المعنية بالعمل الحر المؤقت عبر الإنترنت الجهود الرامية إلى تحديد وفهم المنصات الإقليمية والمحلية. وليس من السهل تحديد هذه المنصات المحلية، نظرا لعدم وجود بيانات للمعاملات متاحة للجمهور على مستوى هذه المنصات. وفي حالة عدم وجود بيانات مباشرة، استخدمنا ثاني أفضل طريقة تعتمد على معدل زيارات مواقع الويب كمؤشر بديل لعمليات المنصات. واستخدمنا بيانات من منصة (سيمروش/Semrush)، وهي منصة لخدمات البرمجيات، عن عدد الأشخاص الذين يزورون عناوين إنترنت محددة (URLs)، وعدد الزائرين غير المتكررين، ومتوسط المدة والصفحات التي تمت زيارتها، وبيانات مسار النقر، ومعدلات التراجع (عندما يزور شخص موقع ويب لكنه يترك الصفحة الرئيسية في ثوان) على مدار عام 2022. ثم وضعنا نموذجا لتصنيف المنصات على أنها عالمية أو إقليمية/محلية على أساس معدل الزيارات على شبكة الإنترنت من منطقة واحدة، مع أخذ عدد مستخدمي الإنترنت في الاعتبار. وتظهر النتائج أن 73% من المنصات يمكن اعتبارها إقليمية/محلية. لكنها لا تجتذب سوى 29% من إجمالي معدلات الزيارات على مواقع الويب، وهو ما يمكن تفسيره على أنه تأثيرات الشبكة لصالح المنصات النشطة.

الشكل 0-9: نسبة منصات العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت المصنفة على أنها عالمية أو إقليمية/محلية



المصدر: قاعدة بيانات فريق العمل.

وعلى الرغم من أن المنصات الإقليمية/المحلية ربما لم تحظ بنفس القدر من الاهتمام الذي حظيت به المنصات العالمية، فإنها تلعب فيما يبدو دورا مهما ليس لسوق العمل المحلية فحسب، بل أيضا لمنظومة لقطاع الخاص المحلي في العديد من البلدان النامية (الشكل 0-10). أولا، تتمتع المنصات المحلية بالعديد من المزايا مقارنة بالمنصات العالمية، وهذا ما قد يجعلها أكثر ملاءمة لبعض أنواع العمل (على سبيل المثال، العمل الذي يتطلب فهم السياق الثقافي). ثانيا، غالبا ما تتمتع هذه المنصات بخصائص (استخدام اللغات المحلية، وآليات الدفع المحلية) قد تسهل على المجموعات التي كانت مستبعدة من المنصات العالمية المشاركة في اقتصاد العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت. ثالثا، تلعب المنصات الإقليمية/المحلية دورا مهما في تنمية القطاع الخاص المحلي نظرا لأنها تمثل مصدرا يمكن من خلاله توفير أصحاب المواهب للشركات الصغرى والصغيرة والمتوسطة المحلية والشركات الناشئة في البلدان النامية، التي لا تملك في الغالب القدرة على توظيف المواهب المكلفة. وأخيرا، نظرا لأن المنصات الإقليمية/المحلية تتركز في بلد أو عدد قليل من البلدان أو المناطق المحددة، فإنها قد تتجه إلى التعاون مع الحكومات الوطنية بشأن أهداف سياسات التنمية، على سبيل المثال، دورات التدريب أو إجراءات التأمينات الاجتماعية التي تشرع فيها الحكومة. ويسعى العديد من المنصات الإقليمية/المحلية لجني منافع تأثيرات الشبكات أو لوضع نموذج عمل مستدام، ومن ثم من المرجح أن تسعى إلى إيجاد نماذج عمل بديلة (على سبيل المثال، التحول إلى شركات توظيف) كي تتمكن من النمو.

أصبحت العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت الآن جزءا لا يُستهان به في القوى العاملة العالمية، حيث يقوم ما بين 154 مليون و435 مليون شخص بوظائف مؤقتة عبر الإنترنت، أي ما بين 4.4 و12.5% من الإجمالي. وبحسب تقديرات آخر دراسة للبنك الدولي عن هذا الموضوع، في عام 2015، بلغ عدد العمالة الحرة المؤقتة المسجلة على الإنترنت 48 مليونا في ذلك الوقت (كويك وآخرون 2015). وتظهر الدراسة التي قمنا بها بعد 8 سنوات عددا أكبر، ويرجع ذلك في جانب منه إلى أننا عملنا بمنهجية عملت على تنسيق الجهود لتتبع العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت على المنصات الإقليمية/المحلية التي تجاهلتها معظم الدراسات، وأيضا لوجود نمو سريع في السنوات الأخيرة، لا سيما بسبب جائحة كورونا. وعلى الرغم من أن جميع التقديرات تستند إلى عدة افتراضات في غياب بيانات واضحة، فلا شك في أن العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت أخذ في التزايد، ومن ثم يحتاج إلى اهتمام على صعيد السياسات.

الشكل 10-0: تصنيف المنصات العالمية والإقليمية والمحلية التي تم إجراء مقابلات معها

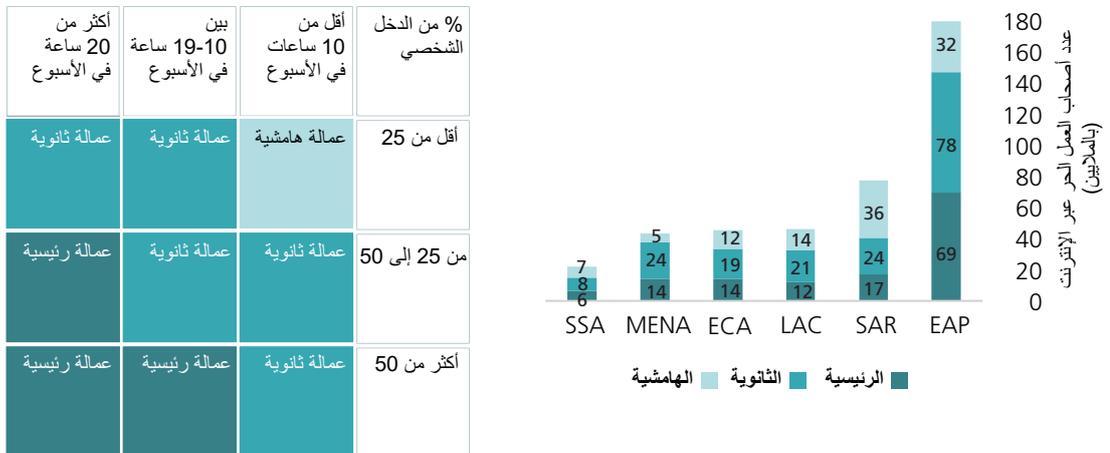
| جانب الطلب/العملاء والزبائن | جانب العرض/عمل حر مؤقت عبر الإنترنت | على الصعيد العالمي، العملاء والزبائن في مختلف البلدان | عدد قليل من البلدان من منطقة ما | عملاء وزبائن من بلد واحد |
|---|---|---|---|--------------------------|
| على الصعيد العالمي، العملاء والزبائن في مختلف البلدان | Findworka, Jolancer, M4JAM, Meaningful gigs, Native Teams, SheWorks!, Truelancer, Workana | B.O.T. | على الصعيد العالمي، عمالون في مختلف البلدان | عمالون من بلد واحد |
| عدد قليل من البلدان من منطقة ما | BeMyEye, Bookings Africa, Elharefa, Khamsat, Mostaq, Ureed, YouDo, SoyFreelancer, Wowzi | | عمالون من عدد قليل من البلدان في منطقة ما | عمالون من بلد واحد |
| عملاء وزبائن من بلد واحد | | Apna, Asuqu, eRezeki, Flexiport, Karya, Onesha | عمالون من بلد واحد | عمالون من بلد واحد |

جانب العرض/عمل حر مؤقت عبر الإنترنت

المصدر: فريق الدراسة.

ولكل اثنين من بين 3 عمال، فإن العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت يمثل مهنة ثانوية أو يتم أدائه بصورة متقطعة فقط. وفي الغالب هناك تباين واسع النطاق بين العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت من حيث مقدار الوقت الذي يقضونه في أداء العمل عبر الإنترنت ومقدار ما يضيفه هذا العمل إلى دخلهم. وتشير تقديرات المسح الاستقصائي العالمي الذي أجراه فريق العمل في 17 بلدا باستخدام 12 لغة إلى أنه قد يكون هناك نحو 132.5 مليون عامل رئيسي، و173.7 مليون عامل ثانوي، و106.2 مليون عامل هامشي يعملون بصورة حرة وشكل مؤقت عبر الإنترنت على مستوى العالم (الشكل 11-0).²⁰

الشكل 11-0: تصنيف العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت على أساس الأجر وساعات العمل

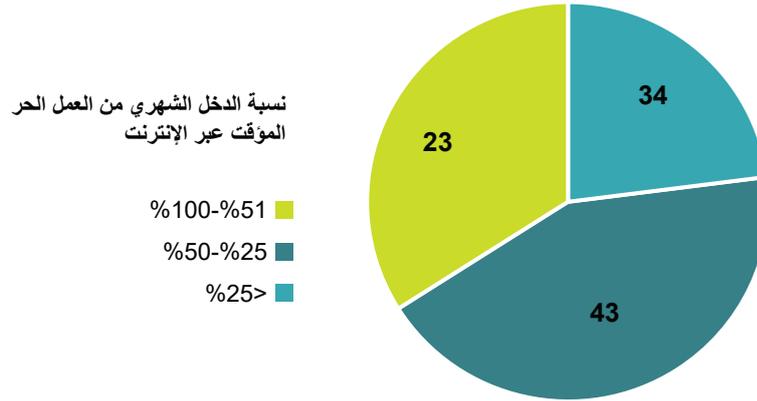


المصادر: الجدول المأخوذ بتصريف من أورزي برانكاتي وبيزول وفرنانديز-ماسيباس 2020؛ وتحليل فريق العمل استنادا إلى المسح العالمي باستخدام تكنولوجيا RDIT. ملاحظة: SSA = منطقة أفريقيا جنوب الصحراء؛ EAP = منطقة شرق آسيا والمحيط الهادئ؛ ECA = منطقة أوروبا وآسيا الوسطى؛ LAC = منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي؛ MENA = منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا؛ SAR = منطقة جنوب آسيا المنطقتة.

20 لا يتضمن الشكل 11-0 أمريكا الشمالية.

ويجتذب العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت الأفراد لأنه يتيح للعمالة المرنة لتعلم المهارات الرقمية وفي الوقت نفسه كسب الدخل من العمل. ويمكن أن يساعد الدخل المتأتي من هذه النوعية من العمل في إدارة المخاطر وتحسين الدخل أثناء فترات الصدمات أو التحول، حيث يمثل إلى حد ما تأميننا ضد البطالة في حالة عدم وجود مثل هذا التأمين، وتأميننا في حالة فقدان الوظائف، على سبيل المثال. وبالنسبة للشباب الذين ما يزالون في مرحلة الدراسة، فإن هذه النوعية من العمل وسيلة لكسب الدخل أثناء الانتظام بالمدرسة أيضا (الشكل 0-12). وكان لهذا الدخل الإضافي أهمية خاصة بالنسبة للكثيرين أثناء جائحة كورونا.

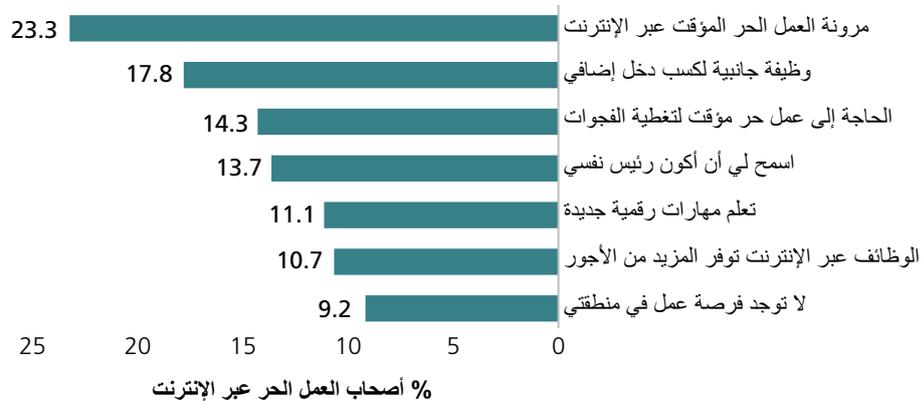
الشكل 0-12: نسبة الدخل الشهري الذي يحصل عليه الطلاب الذين يعملون بشكل حر وعلى نحو مؤقت عبر الإنترنت



المصدر: تحليل فريق العمل للمسح الاستقصائي العالمي الذي أجراه الفريق.

ويمكن أن يدعم العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت الشمول في سوق العمل، لكنه ليس علاجاً سحرياً لمعالجة عدم المساواة والفقر. ويمكن أن تكون وظائف العمل الحر المؤقتة لا سيما تلك التي يتم أداؤها عبر الإنترنت (وليس في محل معلوم)، مهمة للأشخاص الذين يواجهون قيوداً على التنقل للوصول إلى أسواق العمل غير المتصلة بالإنترنت (الشكل 0-13) - على سبيل المثال، أصحاب الإعاقة، أو الشابات اللاتي يتحملن مسؤوليات رعاية الأسرة، أو الشباب أصحاب الدخل المنخفض الذين يحتاجون إلى المرونة في الجدول الزمني للعمل لكسب دخل إضافي أثناء الدراسة. ومع ذلك، فإن الحصول على عمل حر مؤقت عبر الإنترنت ليس بالأمر السهل. وتحتاج العمالة إلى خدمات الإنترنت وأجهزة تعمل بالإنترنت. وبالإضافة إلى ذلك، تحتاج العمالة إلى مستوى ما من الإلمام بالتكنولوجيا الرقمية. كما أصبح هناك قدر أكبر من المنافسة على العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت حيث لا تجد العمالة أعمالاً كثيرة بأجر جيد أو يضطرون إلى قضاء ساعات طويلة في البحث عن عمل أو القيام بعمل (وود، ووليهدونفيرتا، وغراهام 2018). وهناك أيضاً مخاوف بشأن إيجاد مسارات كافية للتقدم الوظيفي للانتقال من العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت إلى وظيفة أكثر أمناً واستقراراً.

الشكل 0-13: الدوافع للمشاركة في العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت

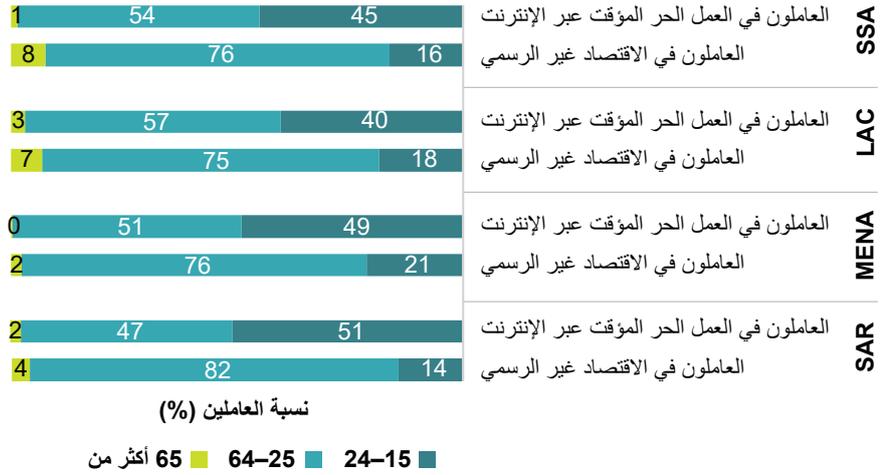


المصدر: تحليل فريق العمل للمسح الاستقصائي العالمي الذي أجراه الفريق.

يعتبر أكثر من نصف العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت من الشباب. وقد أجرى فريق العمل مسحا عالمياً باستخدام تكنولوجيا RDIT الحاصلة على براءة اختراع من شركة RIWI في 17 بلداً من البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل، التي تعتبر من بين أكبر بلدان العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت في كل منطقة. وقد استخدمنا نتائج هذا المسح الاستقصائي لتقييم كيفية مقارنة العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت

بقوة العمل في كل بلد في 6 جوانب للاشتغال (نوع الجنس والمساواة بين الجنسين، والسن، والموقع، والمهارات، واللغة، والمهنة)، من خلال فحص الاختلافات بين العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت ومتوسط العاملين في قوة العمل، أو في قطاع الخدمات، أو في القطاع غير الرسمي، أو في مهن مماثلة في كل بلد (الشكل 14-0). وجرت العادة أن تكون معظم العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت أصغر سناً من العمالة في قطاع الخدمات والعمالة في القطاع غير الرسمي في البلدان التي تتوفر عنها بيانات. وبالنسبة للبلدان التي تتزايد فيها أعداد الشباب وترتفع فيها معدلات البطالة بين الشباب، يمكن أن يتيح العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت للشباب فرص عمل تتجاوز ما هو متاح في سوق العمل التقليدية.

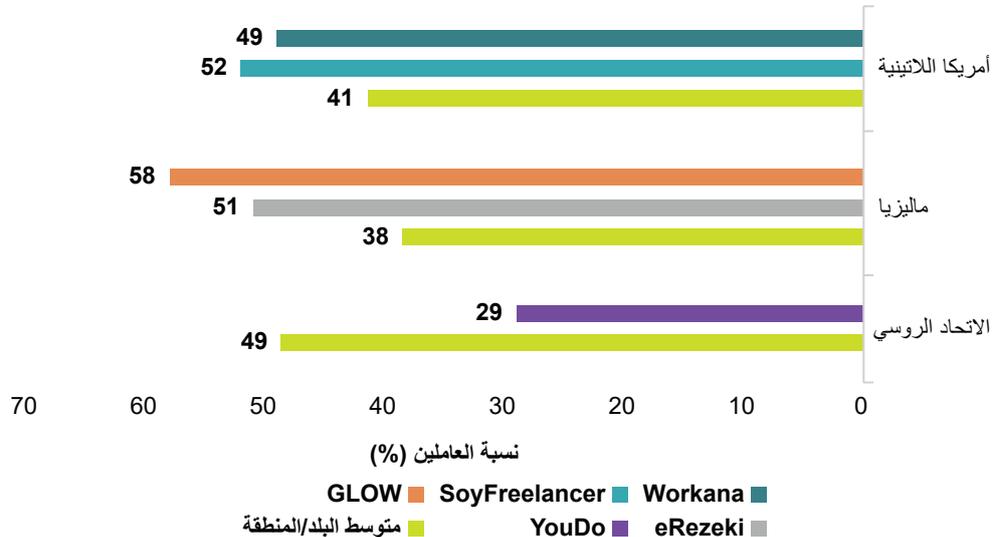
الشكل 14-0: التركيبة العمرية للعمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت مقارنة بالعمالة غير الرسمية في مسوح القوى العاملة حسب المناطق



المصدر: تحليل يستند إلى المسح العالمي الذي أجراه فريق الدراسة ومسوحات القوى العاملة والأسر المعيشية (<https://ilostat.ilo.org/data/>). ملاحظة: LAC = أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي؛ MNA = الشرق الأوسط وشمال أفريقيا؛ SAR = جنوب آسيا؛ SSA = أفريقيا جنوب الصحراء.

وعلى الرغم من أن الرجال يشكلون غالبية العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت، فإن النساء في بعض المناطق يشاركن في اقتصاد العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت بدرجة أكبر مقارنة بالمشاركة في سوق العمل العامة، أو قطاع الخدمات، أو القطاع غير الرسمي. وتتمثل المحركات الرئيسية لمشاركة المرأة في هذه السوق في القدرة على كسب دخل إضافي والمرونة التي يتيحها العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت (الشكل 15-0). ومن المرجح أن النساء يقمن بالعمل الحر المؤقت عبر الإنترنت بمعدلات أعلى من الرجال لأنهن يرغبن في كسب دخل إضافي ولا تتاح لهن فرص عمل أخرى، في حين يثمن الرجال القدرة على تعلم مهارات رقمية جديدة وممارسة نشاط حر.

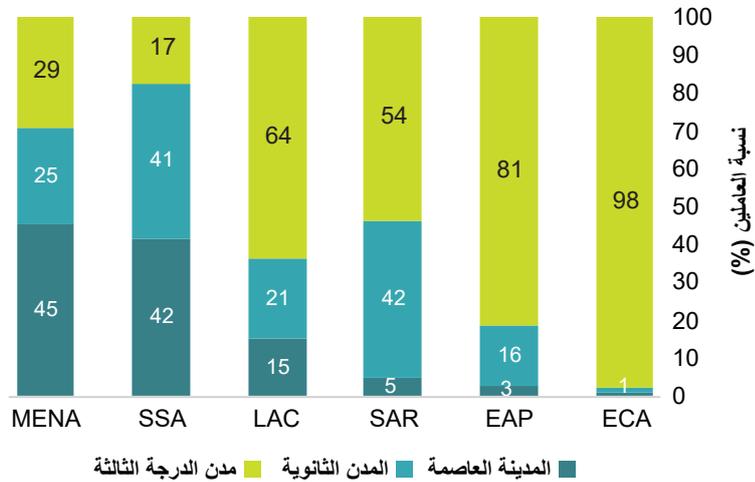
الشكل 15-0: مشاركة المرأة في قوة العمل وفي منصات محددة للعمل الحر المؤقت عبر الإنترنت



المصدر: تحليل يستند إلى مسوحات خاصة بالمنصات أجراها فريق الدراسة.

ومن المثيرة للدهشة أن 6 من بين كل 10 عاملين في سوق العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت يعيشون في مدن أصغر حجماً، وهو ما يشير إلى الدور الذي يمكن أن يؤديه العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت في معالجة أوجه عدم المساواة في فرص العمل على مستوى المناطق، لكن البنية التحتية الرقمية الجيدة والأجهزة الرقمية غاية في الأهمية. وقد ساعدنا المسح العالمي الذين قمناه به عبر الإنترنت في تسجيل البيانات المكانية والجغرافية لكل مستجوب، وقد استخدمناها في تصنيف العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت في ثلاثة أنواع من المدن: (أ) المدن التي تمثل عواصم البلدان، (ب) المدن الثانوية (أكبر 10 مدن في البلد المعني، ولا يشمل ذلك العاصمة)، و(ج) مدن الدرجة الثالثة (المدن الأصغر حجماً والبلدات الواقعة خارج العاصمة وأكبر 10 مدن في البلد المعني). وقد تختلف هذه الأنماط على مستوى المنصات، لكن بوجه عام تأتي نسبة جيدة من العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت من مدن أخرى غير العاصمة (الشكل 0-16). وعلى منصة ترو لانسر (Truelancer) في الهند، على سبيل المثال، وجدنا أكثر من 60% من العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت الذين شملهم المسح يعيشون في مدن وقرى ثانوية أو من الدرجة الثالثة، في حين كان يعيش 40% في العواصم. وهناك اختلافات قوية بين المناطق؛ فعلى سبيل المثال، في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، توجد نسبة أكبر بكثير من العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت في العواصم.

الشكل 0-16: توزيع العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت حسب حجم المدينة والمنطقة



المصدر: تحليل يستند إلى المسح العالمي الذي أجراه فريق الدراسة. ملاحظة: ECA = أوروبا وآسيا الوسطى، EAP = شرق آسيا والمحيط الهادئ، LAC = أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، MENA = الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، SAR = جنوب آسيا، SSA = أفريقيا جنوب الصحراء.

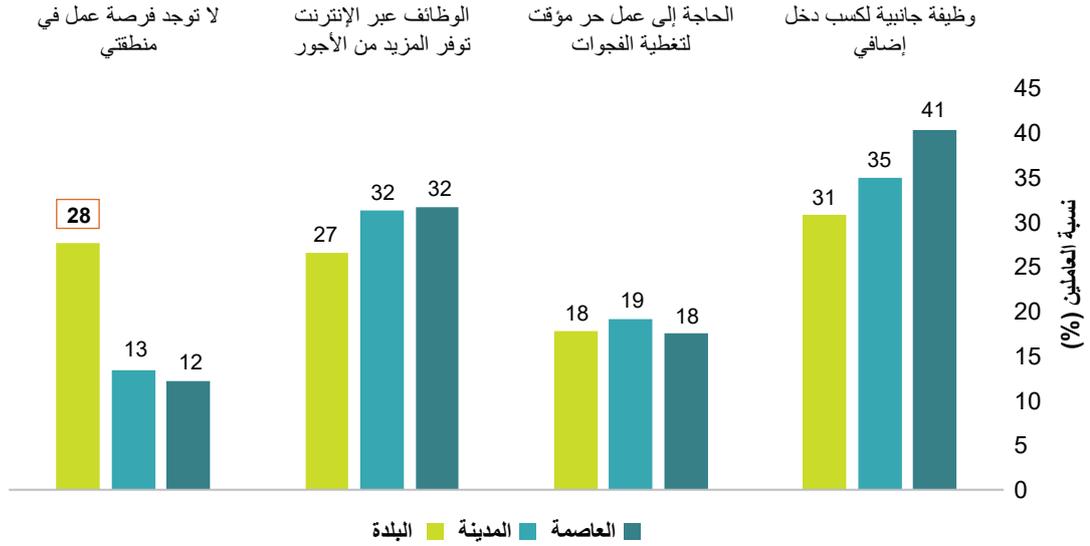
وفي المناطق التي لا تتوفر فيها وظائف جيدة كافية، يمكن أن يتيح العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت فرصاً جديدة. ويؤدي معظم العمال في البلدان منخفضة الدخل بالفعل مجموعة من الوظائف منخفضة المهارات في نظام العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت في القطاع غير الرسمي، مع ارتفاع مستويات انعدام الأمن الوظيفي، وانخفاض الأجور، وسوء ظروف العمل (كما ناقشنا ذلك من قبل). وبالنسبة للسباقات التي تعاني من ندرة فرص العمل، يمكن أن تكون فرص العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت في كثير من الأحيان (وإن لم تكن دائماً) أفضل من أي بديل. وفي البلدان الصغيرة أو البلدان أو المناطق الهشة والمتأثرة بالصراعات التي تعاني من محدودية فرص العمل المحلية، يمكن أن تتيح وظائف العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت وسيلة للوصول إلى سوق عمل أوسع نطاقاً والاستفادة من الطلب الدولي، دون الحاجة إلى الهجرة الفعلية إلى المناطق التي تتوفر فيها الوظائف. فعلى سبيل المثال، نجد السكان في البلدات والقرى أكثر حماساً وتحفيزاً للمشاركة في العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت لأن فرص العمل محدودة في الأماكن التي يعيشون فيها (الشكل 0-17).

ومن الممكن أن تكون اللغة عائقاً كبيراً أمام الوصول إلى فرص العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت. ويؤكد 33% من العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت أن مهارات إتقان اللغة الإنجليزية هي أحد التحديات الرئيسية التي يواجهونها عند العمل على المنصات العالمية. وتتصدر العمالة في البلدان الناطقة بالإنجليزية المشهد على جانب العرض في نظام العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت. وتمثل ثلاثة بلدان على وجه الخصوص - الهند وبنغلاديش وباكستان - أكثر من 50% من العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت (على جانب العرض) على أساس البيانات التي تم جمعها من خلال مؤشر العمل عبر الإنترنت (OLI 2020)،²¹ مما يشير إلى أن العمالة من البلدان غير الناطقة بالإنجليزية من

²¹ يجمع مؤشر العمل عبر الإنترنت، الذي ينشره مرصد العمل عبر الإنترنت، بيانات من أكبر 5 منصات للعمل الحر المؤقت عبر الإنترنت باللغة الإنجليزية، و6 منصات بغير اللغة الإنجليزية (3 منها باللغة الروسية و3 باللغة الإسبانية). انظر <http://onlinelabourobservatory.org/oli-supply/>.

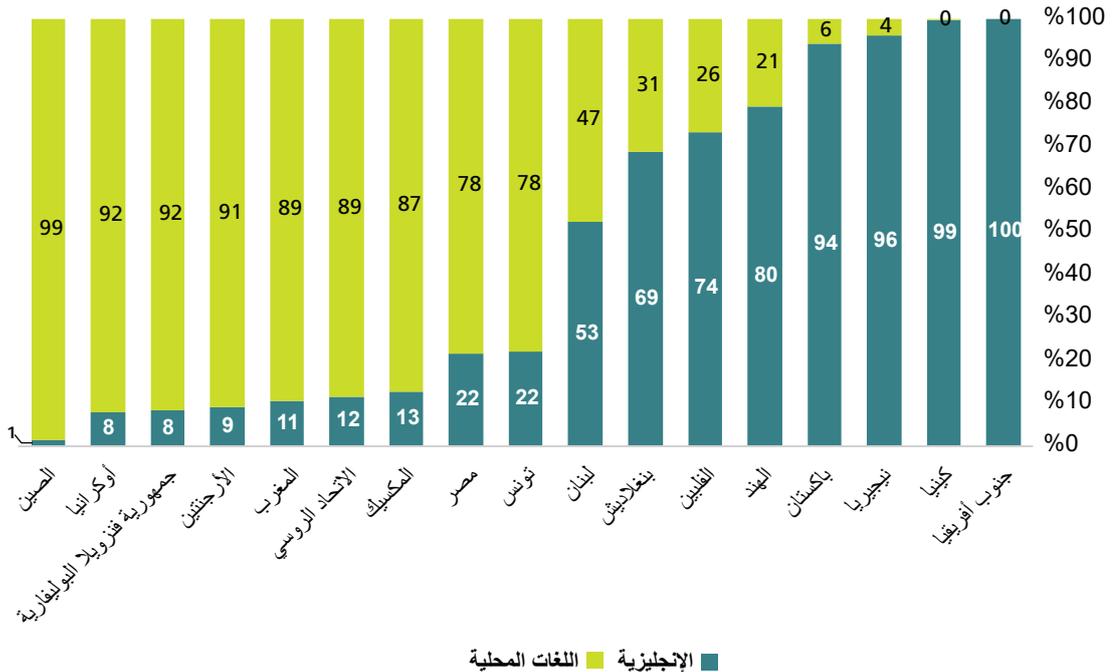
المرجح أن يواجهوا حواجز لغوية لدخول سوق العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت. ولا تستبعد المسوح الاستقصائية التي تجرى باللغة الإنجليزية التصورات السائدة لدى السكان غير الناطقين باللغة الإنجليزية فحسب، بل قد تقلل أيضا من الحجم العام لقوة العمل المؤقت عبر الإنترنت. وتمت ترجمة المسح الاستقصائي العالمي الذي أجراه فريق العمل إلى 12 لغة لضمان توسيع نطاقه. وكان عدد كبير من الأجوبة (57%) بلغات أخرى غير الإنجليزية (الشكل 0-18). ويمكن للمنصات المحلية أن تساعد في تجاوز هذا الحاجز من خلال شمول السكان غير الناطقين باللغة الإنجليزية في المنصات الرقمية.

الشكل 0-17: الدوافع للمشاركة في العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت على مستوى المناطق والأماكن



المصدر: مسح مؤسسة ووركانا Workana. ملاحظة: تم السماح للمستجوبين باختيار خيارات متعددة. ولا يتضمن هذا الشكل سوى الأجوبة ذات الصلة بالدخل والوظائف.

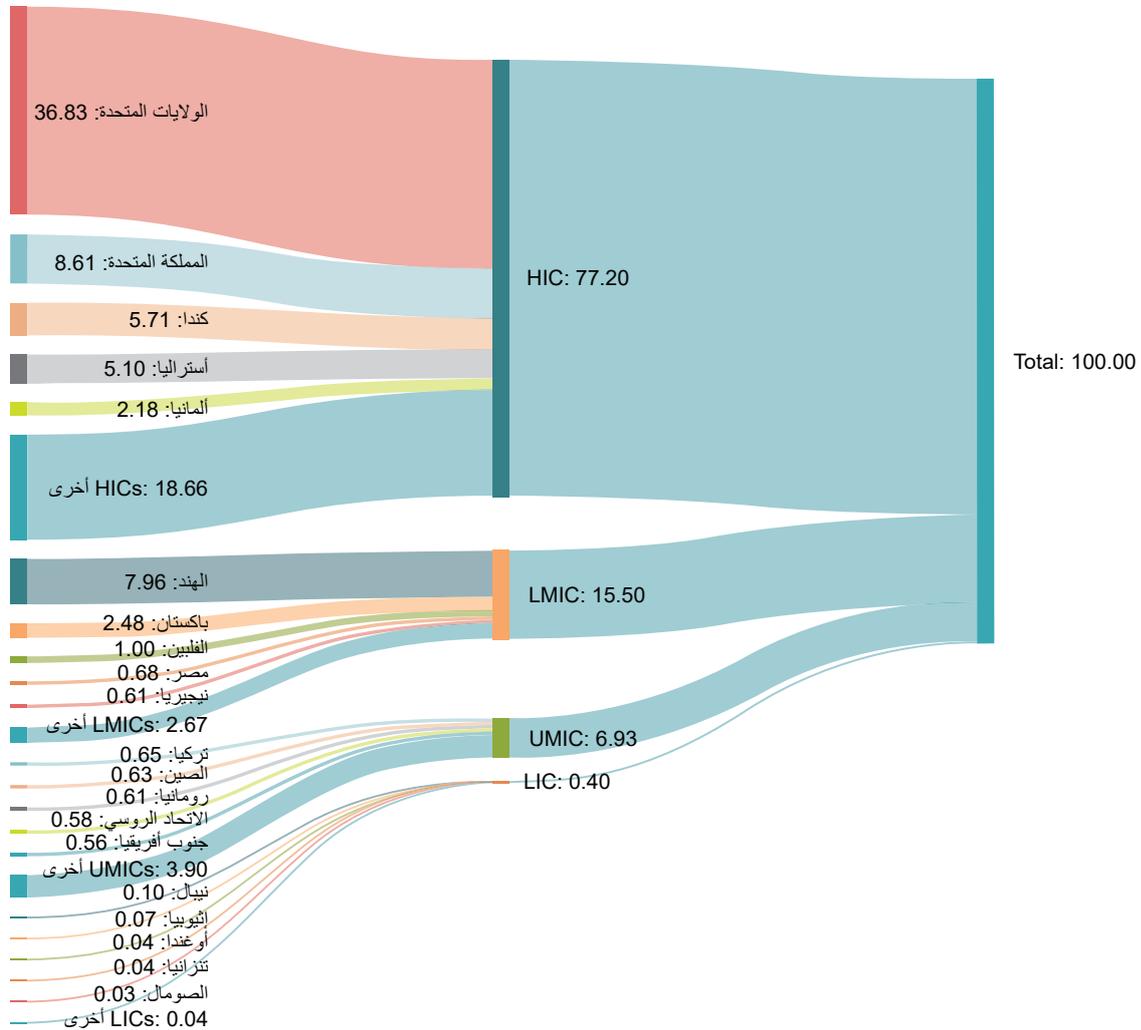
الشكل 0-18: توزيع لغة الأجوبة من جانب العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت حسب البلد



المصدر: تحليل يستند إلى المسح العالمي الذي أجراه فريق الدراسة.

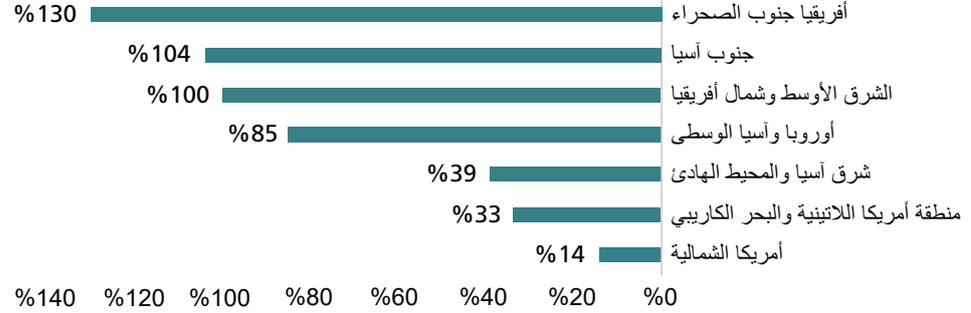
وتهيمن البلدان المتقدمة على الطلب على العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت، وتأتي الشريحة الدنيا من البلدان متوسطة الدخل وليس الشريحة العليا من هذه البلدان في المرتبة الثانية مباشرة (الشكل 19-0). وقد زاد الطلب على العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت بنسبة 41% بين عامي 2016 والربع الأول من عام 2023. ويأتي أكثر من 75% من الطلب العالمي من البلدان مرتفعة الدخل، لكن الطلب من البلدان النامية أخذ في الارتفاع بوتيرة أسرع من الطلب في البلدان المتقدمة (الشكل 20-0). وكان معدل نمو عدد الوظائف التي تم نشرها على إحدى أكبر المنصات العالمية من جانب الشركات في أمريكا الشمالية أبطأ بتسع مرات تقريبا من مثيله في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء. وعلاوة على ذلك، يوضح مسح عالمي للشركات تم إجراؤه من خلال وسائل التواصل الاجتماعي ورسائل البريد الإلكتروني الموجهة باستخدام تفاصيل الاتصال في قاعدة بيانات كبيرة مسجلة للشركات توقع استمرار زيادة الطلب على العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت، لا سيما في البلدان منخفضة الدخل والشريحة الدنيا من البلدان متوسطة الدخل. وتدفع منشآت الأعمال الصغرى والصغيرة والمتوسطة الطلب على العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت. وليس من المرجح أن تقوم الشركات الأصغر حجما بالاستعانة بالعمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت بمعدلات أكبر من الشركات الكبرى فحسب، بل إنها ستقوم بتعهيد نسبة أكبر من أعمالها للغير للقيام بها من خلال المنصات مقارنة بالشركات الكبرى. وتعمل الحكومات أيضا على إيجاد طلب على المستوى المحلي.

الشكل 19-0: الطلب على العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت، حسب البلدان، و شرائح دخلها - 2022



المصدر: إيضاح من جانب البنك الدولي يستند إلى بيانات مؤشر العمل عبر الإنترنت.
ملاحظة: HIC = البلدان مرتفعة الدخل؛ LIC = البلدان منخفضة الدخل؛ LMIC = الشريحة الدنيا من البلدان متوسطة الدخل؛ UMIC = الشريحة العليا من البلدان متوسطة الدخل.

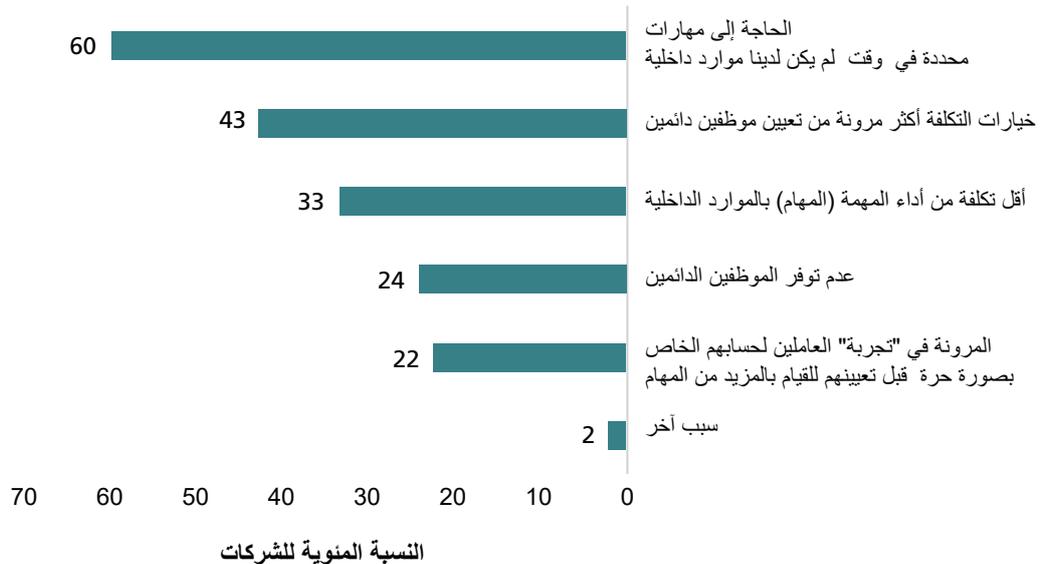
الشكل 20-0: معدل نمو الوظائف المنشورة على واحدة من أكبر منصات العمل الرقمية في السنوات 2016-2020، حسب المنطقة



المصدر: إيضاح من جانب البنك الدولي يستند إلى بيانات مشتركة بين فريق مؤشر العمل عبر الإنترنت.

وتستفيد مؤسسات الأعمال من قوة عمل مرنة، لأنها تساعدها على تحسين الكفاءة وتعزيز الإنتاجية، وهو أمر أساسي لنمو الوظائف الجديدة في أي اقتصاد. وتسمح منصات العمل الرقمية للشركات بإعداد المهام والمتطلبات، وتقوم المنصات بعد ذلك بعمل توفيق بين هذه المهام والمتطلبات ومجموعة عالمية من العاملين الذين يمكنهم إنجاز المهام في غضون الوقت المحدد والموازنة المالية المقدمة. وتساعد عملية توزيع المهام الشركات الكبيرة والصغيرة على تعهيد مجموعة متنوعة من الأنشطة بسهولة للقيام بها من جانب مجموعة كبيرة من العمالة واسعة الانتشار الجغرافي. وأكدت دراستنا النتائج التي خلصت إليها بحوث أخرى بأن الشركات، وليس فقط الشركات متعددة الجنسيات التي تدرج ضمن قائمة فورتشن لأكثر 500 شركة، بل أيضا منشآت الأعمال الصغرى والصغيرة والمتوسطة والشركات الناشئة، تستعين بشكل متزايد بالعمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت للوصول إلى مجموعة أكبر من المواهب والمهارات والخبرات لخفض تكاليف تكوين الشركات والشركات الناشئة وتكاليف المعاملات والتغلب على حواجز التوظيف التقليدية (الشكل 21-0). ووفقا للمسح الذي تم إجراؤه لأغراض هذه الدراسة (انظر الفصل 5 للاطلاع على التفاصيل)، لجأ 44% من منشآت الأعمال الصغرى والصغيرة والمتوسطة إلى منصات العمل الرقمية للوصول إلى مجموعة واسعة من أصحاب المهارات. وتتيح منصات العمل للشركات الاستمرار في المرونة وضبط أوضاع قوة العمل لديها من حيث الحجم والتكوين استجابة لأوقات الذروة والانخفاض في الطلب في سوق ديناميكية على نحو متزايد. ويعد القطاع الخاص الذي يتسم بالحيوية والمرونة وتحقيق معدلات نمو قاطرة قوية لخلق فرص العمل، وبالتالي يمثل أهمية كبرى من منظور التنمية.

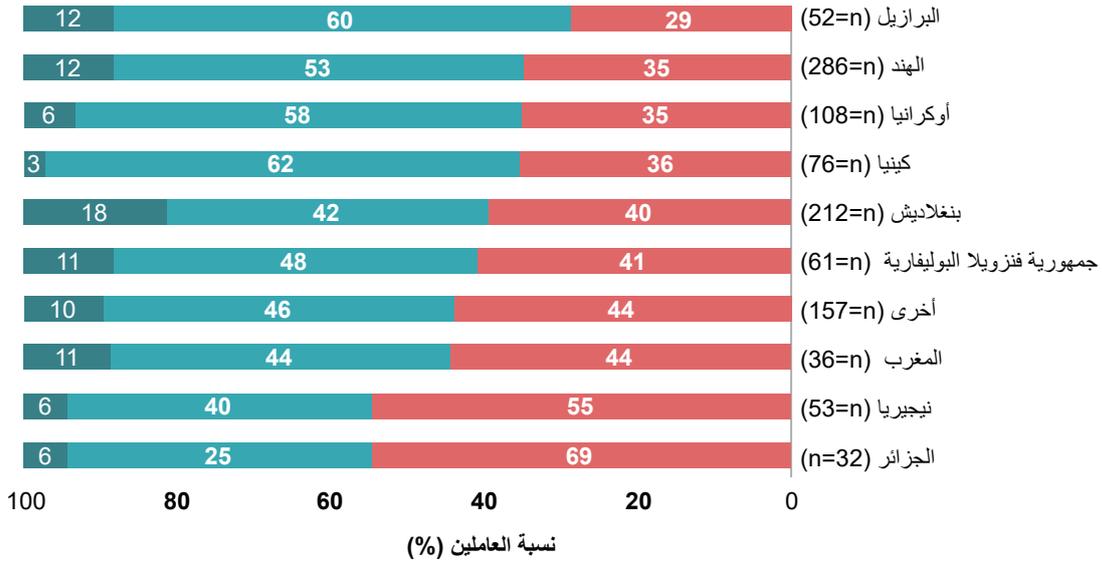
الشكل 21-0: أسباب الاستعانة بالعمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت



المصدر: مسح استقصائي لفريق العمل عن الشركات التي تستعين بالعمالة من خلال منصات العمل الرقمية، 2022. ملاحظة: يمكن للمستجيبين اختيار أكثر من خيار واحد، بحيث لا تصل القيم إلى 100.

وعادة ما تقع العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت، مثلهم مثل العديد من أصحاب الأعمال الحرة، في «حلقة مفقودة» عندما يتعلق الأمر بالتأمينات الاجتماعية - فهم في بعض الأحيان ليسوا فقراء على نحو يؤهلهم للحصول على مزايا شبكات الأمان الاجتماعي وليسوا من أصحاب الدخل التي تمكنهم من الاشتراك في برامج التأمينات الاجتماعية الإجبارية بالقطاع الرسمي. وفي البلدان الأقل دخلا نسبيا، من المرجح أن يكون لدى العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت أسر معيشية بحاجة إلى مساندة لتيسير الصرف الاستهلاكي (الشكل 0-22).

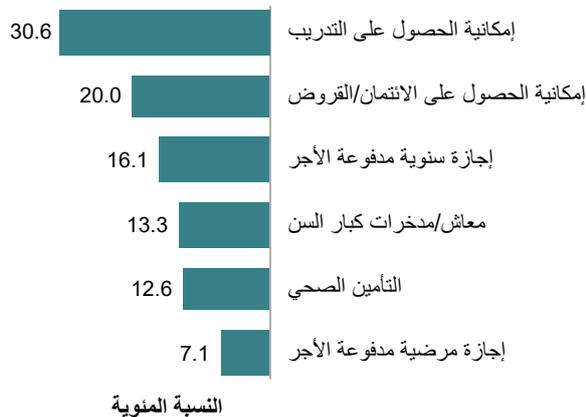
الشكل 0-22: كيف يمكنك تصنيف مركزك المالي على أفضل نحو؟



المصدر: مسح استقصائي عن منصة العمالة التي تقوم بأعمال متناهية الصغر.

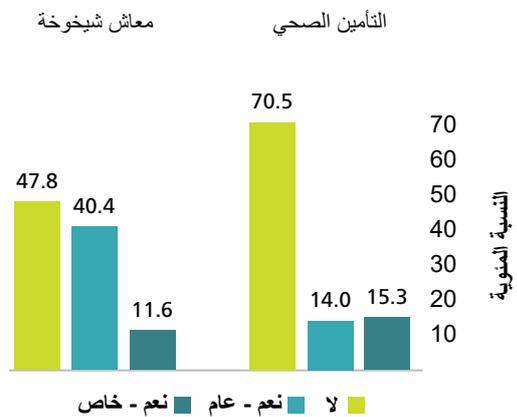
وعلى الرغم من أن نحو نصف العمالة الحرة المؤقتة عبر شبكة الإنترنت لا يشتركون في برنامج معاشات أو تقاعد ولا تغطيهم مزايا أخرى كما هو الحال في العمل الرسمي، فهذه العمالة ترغب أيضا في الحصول على مزايا غير تقليدية، مثل الحصول على التدريب والانتماء أو القروض لشراء المعدات، والكمبيوتر المحمول، والوصول إلى خدمات الإنترنت (الشكلان 0-23 و 0-24). ويعني هذا أن البرامج الاجتماعية التي تغطي العمال يمكن أن تكون أكثر جاذبية إذا تضمنت أيضا مساندة للالتحاق بسوق العمل.

الشكل 0-24: ما هي الفائدة القصوى التي ترغب في أن توفرها منصات العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت؟



المصدر: المسح العالمي الذي أجراه فريق الدراسة.

الشكل 0-23: هل تشترك في التأمين الصحي ومعاش الشيخوخة؟

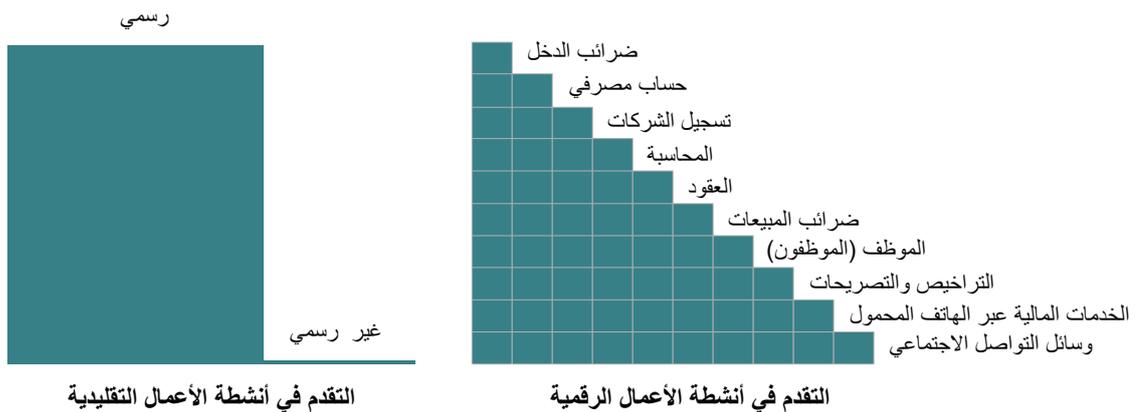


المصدر: مسح مؤسسة ووركانا Workana.

وعلى الرغم من أن مسألة تصنيف العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت قد اجتذبت نقاشا كبيرا وقضايا أمام المحاكم في البلدان المتقدمة، فإن هذه المسألة في البلدان النامية تحتاج إلى تقييم في سياق ارتفاع مستويات العمالة غير الرسمية في سوق العمل. وعلى الرغم من أن نسبة العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت صغيرة مقارنة بالعمالة غير الرسمية (نحو 90% من القوى العاملة في البلدان منخفضة الدخل غير رسمية)، فإن هناك تداخلات بين الترتيبات الخاصة بكل نوعية من هذه العمالة. وكلا النوعين يتسم بالتنوع والتغير - فالأشخاص ينتقلون من وإلى الوظائف بصورة مستمرة، ويمكنهم القيام بعدة عمليات سوقية في الوقت نفسه، وقد يشغلون وظائف ذات خصائص ترتبط بالاقتصادي الرسمي والاقتصاد غير الرسمي (الاقتصاد الموازي). ويتضمن الفصل السادس سردا مفصلا لبعض التطورات والمستجدات في النقاش الخاص بالتصنيف، وهي ذات صلة في معظمها بالبلدان المتقدمة. وبالنسبة لمعظم البلدان منخفضة الدخل، يتمثل النهج الأكثر تطبيقا وفعالية في توسيع نطاق التغطية ليشمل جميع العمالة غير الرسمية وأصحاب الأعمال الحرة، بما في ذلك العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت، دون تقسيم سوق العمل إلى قطاعات وشرائح.

ومن منظور سياسات الحماية الاجتماعية، يمكن للحكومات الدخول في شراكات مع منصات العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت من أجل توسيع نطاق تغطية البرامج الاجتماعية للعاملين في القطاع غير الرسمي. ويصعب تحديد العمالة في القطاع غير الرسمي والوصول إليها، مما يجعل هذه العمالة غير مرئية تقريبا لواقعي السياسات. ومن الممكن أن تساعد منصات العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت في زيادة إمكانية ملاحظة هذه العمالة، وقد تتيح نقاط دخول نحو خطوات إضافية ميسورة ومنخفضة التكلفة لجمع البيانات وربط العمالة غير الرسمية بالسجلات الاجتماعية وبرامج الحماية الاجتماعية (الشكل 0-25). ويرجع ذلك إلى أن المنصات الرقمية تتضمن معلومات عن الهوية وتستخدم المدفوعات عبر الهاتف المحمول، وهي خصائص تسهل تحديد العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت، والوصول إليها، والتسجيل في البرامج الحكومية المصممة للعمالة غير الرسمية (نغاوينو وبورتوس 2018). ويمكن أن تكون هذه المنصات أداة وسيطة للسجلات الاجتماعية التي تربط دورها الأفراد المؤهلين لبرامج الحماية الاجتماعية القائمة. وكانت قدرة الحكومة على الوصول إلى العمالة غير الرسمية الأكثر احتياجا وسرعة صرف الدعم النقدي من خلال المدفوعات عبر الإنترنت غاية في الأهمية في أثناء جائحة كورونا. وهذا أحد الأسباب الذي يجعل المنصات الإلكترونية شريكا بالغ الأهمية لواقعي السياسات الذين يعملون على توسيع نطاق مظلة برامج الحماية الاجتماعية أو التأمينات الاجتماعية لتشمل الفئات الأكثر احتياجا. وهناك أيضا فرصة للاستفادة من هذه المنصات في تحقيق أهداف السياسات الأخرى الأوسع نطاقا مثل تدريب العمال ذوي المهارات المحدودة على المهارات الرقمية (هناك أمثلة في الفصل السابع) والأشغال العامة الرقمية. وتتمثل حداثة هذه الأداة المحتملة للحماية الاجتماعية (الأشغال العامة الرقمية) في أنها توفر فرص عمل قصيرة الأجل، على غرار برامج الأشغال العامة التقليدية كثيفة الاستخدام للأيدي العاملة، مع الاستفادة من المنصات التي تعرفها العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت. كما يتم تزويد المستفيدين من البرامج بالتدريب على المهارات الرقمية التي يمكن الاستفادة لتدريب الكفاءات في سوق العمل الرسمية. (يمكن الاطلاع على المزيد من التفاصيل عن المشروعات التجريبية في الفصلين السادس والسابع).

الشكل 0-25: الرقمنة وتوفيق الأوضاع للدخول في مظلة الاقتصاد الرسمي التقليدي



المصدر: نغواوينو وبورتوس 2018.

ويمكن للنماذج المبتكرة للتأمينات الاجتماعية، لا سيما تلك التي تعمل مع القطاع الخاص، والمنصات نفسها أن تساعد في توسيع نطاق حماية العمال. ويوجد الآن عدة أمثلة على قيام الحكومات بإقامة شراكات مع المنصات بطرق تخلق أيضا حوافز للمنصات. فعلى سبيل المثال، تعاونت الحكومة الماليزية مع منصة غرابس (Grab)، وهي منصة رقمية كبرى للعمالة في إطار محل معلوم، لتقديم اشتراك إضافي بنسبة 5% من جانب منصة غرابس لسائقها من الدرجة الذهبية والبلاتينية المسجلين ببرنامج أي ساران i-Saraan، وهو برنامج حكومي للدخار لتوفير معاشات تقاعدية لأصحاب العمل الحر. ومنصة هيلفر الكائنة في الدانمرك مثال آخر على المنصات

نفسها التي تنشئ فئات متدرجة بين عمالها؛ ويُمنح العاملون من الدرجة الممتازة في منصة هيلفر الذين يقضون مدة خدمة كافية وضعية الموظفين (مع صرف معاشات التقاعد ومنح الإجازات وما إلى ذلك)، وفي الوقت نفسه تظل العمالة الحرة بذات الوضعية. وهذه البرامج جذابة أيضا للمنصات لأنها تخلق حوافز للاحتفاظ بالعمالة ذات الأداء الفائق والتميز وتقديم المكافآت لها. وبالإضافة إلى ذلك، قد تكون هناك فرصة في الأسواق الصاعدة لشركات التأمين الخاصة. وتقدم أكسا مانسارد للتأمين، وهي شركة رائدة في مجال التأمين في نيجيريا، برامج تأمين للحرفيين وأصحاب العمل الحر من خلال تكييف برامجها على نحو يراعي عدم استمرارية الكسب من العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت. وتعمل شركات أخرى، مثل شركة كاتش Catch في الولايات المتحدة، مع منصات العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت لاستهداف الأفراد الذين لا يحصلون على مزايا التأمين الصحي من خلال التوظيف وتقديم حزمة من الخدمات لهم، بما في ذلك المساندة في تقديم القرارات الضريبية وما إلى ذلك. وتعمل الشركات الناشئة الجديدة، مثل شركة كوا Koa في كينيا، مع منصات لتمكين العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت من تقديم اشتراكات حسب الأحوال في برامج الادخار (غالبا ما تصل إلى 100 شلن)، واستثمار المدخرات في صناديق سوق المال، والحصول على تدريب لتعزيز التقييم المالي. ويمكن للحكومات أيضا استخدام المختبر التنظيمي لتطبيقات التكنولوجيا المالية المبتكرة لإعداد برامج أفضل. ويدرس برنامج الادخار التقاعدي التابع لبنك التنمية للبلدان الأمريكية كيف يمكن للأدوات السلوكية أن تعزز مدخرات المعاشات التقاعدية من خلال الحث على الادخار، ويشمل ذلك آليات الادخار الآلي على المنصات الرقمية. فعلى سبيل المثال، في بيرو، تمت دعوة السائقين، من خلال تطبيق كابيفاي Cabify، إلى ادخار جزء من دخلهم بصورة طوعية، مما دفع 18% منهم إلى الاشتراك في برنامج الادخار الآلي.

وتعتبر النماذج الجديدة والحديثة للتفاوض الجماعي بالغة الأهمية. وللتفاوض الجماعي دور أكثر أهمية، لا سيما في حالة الفراغ التنظيمي القائم بالنسبة للعمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت لضمان أن يكون لهم صوت مسموع وحمائتهم من ممارسات الشركات غير العادلة. ولكن النماذج التقليدية قد لا تنجح نظرا لتشتت العمالة جغرافيا، كما أنها تعمل في العادة في القطاع غير الرسمي، ومع العديد من العملاء والمنصات، مما يجعل أي شكل من أشكال التنظيم صعبا. وبالإضافة إلى ذلك، غالبا ما ينتهك نظام الملكية الجماعية قانون المنافسة (وهو جانب يدرسه فريق آخر في البنك الدولي بمزيد من التفصيل). وفي هذا السياق، قد تكون أشكال العمل الجماعي الأكثر ابتكارا واستخداما للتكنولوجيا مناسبة وأفضل. ومن الأمثلة على ذلك تطبيق آلية التقييم نفسها التي تستخدمها المنصات (لتقييم العمال) على المنصات نفسها. ويمكن أن تكون هذه التقييمات من جانب الغير أو الجمهور وسيلة فعالة لمواءمة حوافز المنصات مع حوافز العمالة ووضعي السياسات. ومن الأمثلة الأخرى على ذلك تطبيق تورك أوبشن Turkopticon، وهو تطبيق ويب ومتصفح يتيح للعمال تقييم عملائهم على منصة Amazon Mechanical Turk للعمل الحر المؤقت عبر الإنترنت. ويمكن للعمال الآن الاطلاع على سجلات العملاء واتخاذ قرار مستنير بشأن المهمة التي يقوم بنشرها العميل/الزبون. وتقوم المجموعات المكونة على فيسبوك وريدبيت ووي تشات واتس آب بالفعل بتجميع العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت والعمالة الحرة المؤقتة في محل معلوم من مختلف أنحاء العالم. ويقوم بعض العاملين بنظام العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت بالبحث عن شركات مع النقابات العمالية القائمة. كما جرت بعض المناقشات بشأن إقامة مؤسسات تعاونية للمنصات كأحد الخيارات (تمت مناقشة ذلك في الفصل السادس).

وقد بدأت عدة حكومات في استخدام العمل عبر الإنترنت لإتاحة فرص كسب الدخل للسكان منخفضي الدخل والشباب والنساء والأشخاص في المناطق التي تتسم بمحدودية فرص العمل الجيدة. وحتى يتسنى وضع إستراتيجية لبرنامج العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت في أي بلد أو سياق محلي، من الضروري وجود شروط مسبقة مهمة: لا بد أن تكون هناك حوافز واضحة للممارسين العاملين في المجال، وتقييم جاهزية والاستعداد في السياق المحلي، وإشراك أصحاب المصلحة والأطراف المعنية، وتحديد هيئة حكومية رائدة للتنفيذ وتحقيق الاستدامة، ويفضل وضع إستراتيجية محلية لتدعيم المشروعات التجريبية والتعلم، وزيادة حجم الأعمال. ويعد توفير البنية التحتية الرقمية غاية في الأهمية. ويجب أن يجد واضعو السياسات أساليب مبتكرة للدخول في شراكات مع المنصات والأطراف الفاعلة الأخرى في القطاع الخاص لتقديم المساندة والتدريب للشرائح السكانية الأكثر احتياجا. وسيتعين أن تضمن البرامج تطبيق الإجراءات الوقائية الملائمة وأن يكون المستفيدون على دراية بالطبيعة قصيرة الأجل والمتغيرة لهذه الوظائف.

ومن المرجح أيضا أن يكون للتطورات الأخيرة في الذكاء الاصطناعي أثر عميق ليس فقط على العمل عبر الإنترنت ولكن أيضا على العمل على نطاق أوسع بشكل عام. وفي وقت كتابة هذا التقرير، كان هناك نقاش كبير وعلى مستوى موسع في وسائل الإعلام حول أثر الذكاء الاصطناعي مع ظهور برنامج تشات جي بي تي ChatGPT (الإطار 0.1). وعلى الرغم من أن هذه التكنولوجيات لديها القدرة على زيادة إنتاجية العمالة من ناحية، لكنها من ناحية أخرى، قد تؤدي أيضا إلى الاستغناء عن بعض الوظائف وانخفاض فرص الكسب من العمل. ولتوضيح ذلك، كشفت إحدى التجارب العشوائية المضبوطة التي أجريت مؤخرا أن المبرمجين الذين استخدموا الذكاء الاصطناعي التوليدي أنجزوا مهامهم بوتيرة أسرع بنسبة 55% من نظرائهم الذين لم يستخدموا الذكاء الاصطناعي (بنغ وآخرون 2023). والذكاء الاصطناعي التوليدي يمكن أيضا أن يحل محل العمالة البشرية بصورة تامة. فعلى سبيل المثال، أظهرت دراسة حديثة أن أداء برنامج تشات جي بي تي ChatGPT فاق أداء العديد من العمالة في أعمال مراجعة وضبط النصوص وأنجزها بتكلفة أقل بكثير - أقل 20 مرة، على وجه الدقة (جيلاردي، وعلي زاده، وكوبلي 2023). وعلاوة على ذلك، تظهر الدراسات أيضا آثارا مختلفة على العمال ذوي المستويات المختلفة من المهارات (بلاما، وناموفسكا، وأغاروال 2023). وبشكل عام، من المرجح أن يؤثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على سوق العمل، مما يحقق منافع على مستوى الإنتاجية واحتمال الاستغناء عن بعض الوظائف. وينبغي مواصلة دراسة هذه التطورات والمستجدات.

بالنسبة لوضعي السياسات في البلدان النامية، يعد تنظيم العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت مهمة معقدة. ويتمثل أحد التحديات التنظيمية الرئيسية التي تواجه الحكومات، لا سيما في البلدان منخفضة الدخل التي لا توفر وظائف جيدة كافية، في تحقيق التوازن بين مجموعتين من الأهداف المتنافسة. ويرغب واضعو السياسات في تعزيز المرونة في سوق العمل لدعم خلق فرص العمل والحصول على الوظائف، لكنهم يريدون أيضا حماية جودة الوظائف وحقوق العمال. وليس من السهل تحديد التوازن الصحيح. ويمثل التزايد في التنظيم أو ضعف التنظيم الكثير من المخاطر. وفي سوق ناشئة حديثا، يمكن أن تتحول فرص العمل بسرعة من منقطة/بلد إلى آخر بسبب الضغوط التنظيمية. وعلاوة على ذلك، وكشكل جديد من أشكال العمل الذي يتغير بسرعة، مع عدم وجود بيانات أو بيانات قليلة عن ذلك، نجد أن العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت لا يعطي لوضعي السياسات في البلدان النامية أدلة وشواهد أو معارف كثيرة بشأن الإستراتيجيات التي ستنتج في سياق بلدانهم. وعلى الرغم من وجود العديد من المبادرات التنظيمية والقانونية في الولايات المتحدة وأوروبا، فإن أثر هذه الجهود محدود على أرض الواقع في سياق البلدان النامية ولا يمكن ببساطة محاكاتها. ويزيد هذا من أهمية بناء قدرات الحكومات اللازمة لجمع البيانات ورصدها ومتابعتها. وتعتبر الجهود الدولية الرامية إلى جمع البيانات بصورة منهجية من خلال مسح القوى العاملة خطوة جديرة بالترحيب (انظر الفصل السادس والملحق م).

ويمكن للحكومات الاستفادة من إمكانات العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت في بناء رأس المال البشري، وتنمية المهارات الرقمية للبلاد، وإتاحة الفرص لزيادة دخل الأسر المعيشية. وتتيح الأشغال العامة الرقمية فرصا واعدة لتوليد الدخل على المدى القصير للسكان منخفضي الدخل، وفي الوقت نفسه أيضا لبناء المهارات الرقمية وزيادة الطلب على العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت. وبعد زيادة توفير البنية التحتية الرقمية غاية في الأهمية بل حتمي. ويمكن للأجهزة الرقمية مثل أجهزة الكمبيوتر المحمولة والهواتف الذكية والأجهزة اللوحية/التابلت أن تفتح أبوابا جديدة للعمل. وتعد مظلة الحماية الاجتماعية الأوسع نطاقا لجميع أنواع العمالة غير الرسمية أفضل طريقة لحماية العمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت دون تقسيم سوق العمل إلى شرائح وقطاعات. وينبغي للبلدان استخدام برامج تجريبية وأساليب مختلفة لإنشاء مظلة حماية اجتماعية وتأمين فعالة للعمالة الحرة المؤقتة عبر الإنترنت.

الإطار 0-1: ماذا عن تشات جي بي تي GPT؟

طرح الفريق هذا السؤال على برنامج تشات جي بي تي ChatGPT نفسه. وها هي أفكار برنامج تشات جي بي تي ChatGPT بشأن أثر البرنامج نفسه على العمل الحر.

سؤال طرحه الفريق على تشات جي بي تي ChatGPT: كيف سيؤثر تشات جي بي تي ChatGPT على الوظائف الحرة المؤقتة عبر الإنترنت؟

يمكن أن يكون لبرنامج تشات جي بي تي ChatGPT، كنموذج لغوي، أثر كبير على العمل الحر عبر الإنترنت بطرق متنوعة. وفيما يلي بعض الأمثلة:

1. إنشاء المحتوى: يمكن أن ينتج برنامج تشات جي بي تي ChatGPT محتوى نصيا عالي الجودة، مثل المقالات، والمدونات، ووصف المنتجات، ومن الممكن أن يستفيد من ذلك أصحاب العمل الحر عبر الإنترنت الذين يقدمون خدمات الكتابة.
2. المساعدة الافتراضية: يمكن استخدام هذا النموذج أيضا في تقديم خدمات المساعدة الافتراضية، مثل الرد على استفسارات العملاء والتعامل مع المهام الروتينية، وهو ما يمكن أن يوفر وقتا لأصحاب العمل الحر عبر الإنترنت للتركيز على المهام الأكثر تعقيدا.
3. الترجمة: يمكن أيضا استخدام تشات جي بي تي ChatGPT لترجمة نص من لغة إلى أخرى، وهو ما يمكن أن يكون مفيدا لأصحاب العمل الحر عبر الإنترنت الذين يقدمون خدمات الترجمة.
4. الميكنة: يمكن دمج تشات جي بي تي ChatGPT في برمجيات مختلفة واستخدامها في ميكنة المهام المتكررة مثل إدخال البيانات، ويمكن استخدامه لإنشاء روبوتات الدردشة، التي يمكن أن تساعد أصحاب العمل الحر عبر الإنترنت على ميكنة الخدمات المقدمة للعملاء.

المراجع

- Agrawal, Ajay, Nicola Lacetera, and Elizabeth Lyons. 2016. "Does Standardized Information in Online Markets Disproportionately Benefit Job Applicants from Less Developed Countries?" *Journal of International Economics* 103: 1–12.
- Berg, J., M. Furrer, E. Harmon, U. Rani, and M. S. Silberman. 2018. *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*. Geneva: International Labour Office.
- Corporaal, Greetje F., and Vili Lehdonvirta. 2017. *Platform Sourcing: How Fortune 500 Firms Are Adopting Online Freelancing Platforms*. Oxford: Oxford Internet Institute.
- De Stefano, Valerio. 2015. "The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowdfork, and Labour Protection in the 'Gig-Economy.'" *Comparative Labor Law and Policy Journal* 37 (3): 471.
- EC (European Commission), Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. 2021. *Digital Labour Platforms in the EU : Mapping and Business Models, Final Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624>.
- Eurofound. 2020. *New Forms of Employment: 2020 Update*. New Forms of Employment Series. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gilardi, F., M. Alizadeh, and M. Kubli. 2023. "ChatGPT Outperforms Crowd-Workers for Text-Annotation Tasks." arXiv preprint arXiv:2303.15056.
- Hoy, C., 2022. "How Does the Progressivity of Taxes and Government Transfers Impact People's Willingness to Pay Tax? Experimental Evidence across Developing Countries." *Policy Research Working Papers* 10167. World Bank, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/37987>.
- Husmanns, R. 2004. *Defining and Measuring Informal Employment*. Geneva: International Labour Office.
- ILO (International Labour Organization). 2021. *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*. Geneva: International Labour Office.
- ILO (International Labour Organization). 2016. *Non-standard Employment around The World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*. Geneva: International Labour Office.
- International Conference of Labour Statisticians. 2003. *Report of the Conference: Seventeenth International Conference on Labour Statisticians*. Geneva, November 24–December 3, 2003. Geneva: International Labour Office.
- Kässi, Otto, Vili Lehdonvirta, and Fabian Stephany. 2021. "How Many Online Workers Are There in the World?" *Open Research Europe* 1–53.
- Kuek, Siou Chew, Cecilia Paradi-Guilford, Toks Fayomi, Saori Imaizumi, Panos Ipeirotis, Patricia Pina, and Manpreet Singh. 2015. *The Global Opportunity in Online Outsourcing*. Washington: World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/22284>.

- Mellon, J., Peixoto, T., Sjoberg, F.M. and Gauri, V., 2021. "Trickle Down Tax Morale: A Cross-Country Survey Experiment." Policy Working Paper 9507, World Bank, Washington, DC.
- Nayyar, Gaurav, Mary Hallward-Driemeier, and Elwyn Davies. 2021. "At Your Service? The Promise of Services-Led Development." Washington: World Bank.
- Ng'weno, A., and D. Porteous. 2018. "Let's Be Real: The Informal Sector and the Gig Economy Are the Future, and the Present, of Work in Africa." CGD Note, Center for Global Development, Washington, DC. <https://www.cgdev.org/publication/lets-be-real-informal-sector-and-gig-economy-are-future-and-present-work-africa>.
- Ohnsorge, F., and S. Yu. 2022. The Long Shadow of Informality: Challenges and Policies. Washington: World Bank.
- Peng, S., E. Kalliamvakou, P. Cihon, and M. Demirer. 2023. "The Impact of AI on Developer Productivity: Evidence from GitHub Copilot." arXiv preprint arXiv:2302.06590.
- Raftree, Linda, Lis Meyers, Branka Minic, and Tanya Hurst. 2017. The Nexus of Microwork and Impact Sourcing: Implications for Youth Employment. Washington: Banyan Global.
- Sjoberg, F.M., Mellon, J., Peixoto, T.C., Hemker, J.Z. and Tsai, L.L., 2019. "Voice and Punishment: A Global Survey Experiment on Tax Morale." Policy Research Working Paper 8855. World Bank, Washington, DC.
- Stephany, Fabian, Otto Kässi, Uma Rani, and Vili Lehdonvirta. 2021. "Online Labour Index 2020: New Ways to Measure the World's Remote Freelancing Market." Big Data & Society, 8 (2): 20539517211043240.
- Wood, Alex, Vili Lehdonvirta, and Mark Graham. 2018. Workers of the Internet Unite? Online Freelancer Organization among Remote Gig Economy Workers in Six Asian and African Countries." New Technology, Work and Employment 33 (2): 95–112. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12112>.
- World Bank. 2019. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. World Development Report. Washington, DC: World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30435>.
- Yilmaz, E. D., I. Naumovska, and V. A. Aggarwal. 2023. "AI-Driven Labor Substitution: Evidence from Google Translate and ChatGPT." Available at SSRN, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4400516.

JOBS

S **4** SOLUTIONS
Y **E** FOR YOUTH
EMPLOYMENT

 **WORLD BANK GROUP**
Digital Development

 **WORLD BANK GROUP**
Social Protection & Jobs