

المؤسسة العربية لخبراء الحماية الاجتماعية

ورقة بحثية حول:

الحماية الاجتماعية في ظل أنماط العمل الجديدة

المبحث الأول

مدخل إلى الحماية الاجتماعية

الحماية الاجتماعية حق من حقوق الإنسان، تضمن للجميع الحصول على الرعاية الصحية وتأمين الدخل والحماية من الأخطار الاجتماعية والاقتصادية. كما تقدّم الدعم للأسر إذا ما أصاب عائلها مكروه. وتمنح الأمل بمستقبل أفضل، هي باختصار ضمان قدرة الإنسان على مواجهة الحياة بكرامته، خاصة عندما يفقد القدرة على الكسب الرزق.

ورغم التقدم الكبير في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية في أنحاء عديدة من العالم، لم يصبح بعد حق الإنسان في الحماية الاجتماعية حقيقة واقعة للغالبية العظمى من سكان العالم.

وتشير البيانات إلى أن 45% فقط من سكان العالم يتلقون فعلياً إعانة اجتماعية واحدة على الأقل، بينما لا تزال نسبة 55% المتبقية (4 مليارات شخص) دون حماية. وتظهر الدراسات أيضاً أن 29% فقط من سكان العالم يحصلون على ضمان اجتماعي شامل، في حين أن 71% من السكان، أو 5.2 مليار نسمة، إما غير مشمولين بالحماية الاجتماعية أو مشمولون بالحماية جزئياً.

إن الافتقار إلى الحماية الاجتماعية يترك الناس عرضة للمرض والفقر وعدم المساواة والإقصاء الاجتماعي طيلة حياتهم. ورغم أن هناك بلداناً قطعت شوطاً طويلاً في تعزيز نظم الحماية الاجتماعية، فلا تزال ثمة حاجة إلى بذل جهود ضخمة لضمان تحويل الحق في الحماية الاجتماعية إلى حقيقة واقعة للجميع، وضرورة توسيع نطاق التأمين الاجتماعي ليشمل عمالاً في الاقتصاد غير المنظم كوسيلة لإضفاء الطابع الرسمي على ظروف عملهم وتحسينها، ولا سيما في أفريقيا وآسيا، لتوفير الحد الأدنى الأساسي منها للجميع.

تملك أغلب الحكومات إرثاً في تقديم الدعم في أشكاله المختلفة (الصحة، التعليم، الخبز، والوقود.. الخ) وبخاصة من خلال برامج التحويلات النقدية أو العينية للفقراء، والتأمين الاجتماعي (مثل تغطية التأمين الصحي ونظم المعاشات) وبرامج أسواق العمل (مثل إعانات البطالة)، ولكن نظراً لصعوبة وصول برامج المساعدة الاجتماعية إلى كافة المواطنين وصعوبة الوصول إلى معلومات حول الأحقية في مزايا الحماية الاجتماعية وكيفية إثباتها، تعتبر المزايا الممنوحة غير كافية نظراً لاختلاف أنظمة الحماية الاجتماعية وعدم التنسيق بين مختلف الأنظمة الداخلة فيها، وبالتالي صعوبة الوصول إلى الفئات الأشد فقراً واحتياجاً.

وقد نالت الحماية الاجتماعية اهتماماً كبيراً سواء في المواثيق أو الاتفاقيات العربية¹ والدولية أو على مستوى التشريعات الوطنية، كما حظيت الحماية الاجتماعية بمفهومها الواسع اهتمام منظمة العمل الدولية حيث اصدرت العديد من الاتفاقيات

الاتفاقية العربية رقم 3 لسنة 1971 بشأن الحد الأدنى للتأمينات الاجتماعية¹

والتوصيات² التي تغطي قضايا الضمان الاجتماعي وحماية العمال على حد سواء، وتركز منظمة العمل الدولية، من بين أمور أخرى، على الاستراتيجيات التالية:

- توسيع نطاق الحماية ليشمل الجميع
- تعزيز ظروف عمل لائقة
- توفير برامج للعمال غير النظاميين والعمال المهاجرين

يشير مصطلح الحماية الاجتماعية كأحد أهم عناصر العمل اللائق، إلى السياسات والبرامج الرامية إلى الحد من الفقر والضعف من خلال تعزيز كفاءة أسواق العمل، مما يقلل من تعرض الناس للمخاطر ويعزز من قدرتهم على إدارة المخاطر الاقتصادية والاجتماعية، مثل البطالة والإقصاء والمرض والعجز والشيخوخة ويهتم بمنع وإدارة والتغلب على الحالات التي تؤثر سلبًا على رفاهية الشعب

حيث تعد الحماية الاجتماعية نظام أوسع من التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي، حيث تستند إلى توفير دعم اجتماعي أساسي لجميع المواطنين بصرف النظر عن اشتراكهم في أية أنظمة تأمينية. ويعني هذا على سبيل المثال توفير الدعم للأفراد على أساس الحاجة، مثل: توفير الرعاية الصحية الأولية والتعليم الجيد لجميع السكان. إنّ الوصول إلى مستوى مناسب من الحماية الاجتماعية هو حق أساسي لجميع الأفراد، وتشمل الحماية الاجتماعية: حماية حياة السكان وصحتهم، وحماية الأطفال والأمهات، ووصول كل البشر إلى المسكن والغذاء والتعليم والدخل المناسبين، والمساواة في فرص التعليم والتدريب المهني والالتحاق بالعمل. وتتطلب تحديات العولمة وتقلب واضطراب أسواق العمل، توسيع قاعدة الحماية الاجتماعية، لمواجهة الفقر والتمييز الاجتماعي وحماية بعض شرائح السكان من الوقوع في شرك الحرمان والإقصاء. وقد تعرّضت أشكال الحماية الاجتماعية التقليدية، التي كانت تتوافر من خلال المعيشة وسط العائلة والمجتمع المحلي في الماضي، إلى التآكل الشديد جراء عمليات التمدّن والتصنيع والهجرة الموسعة. وهو الأمر الذي يجعل الحاجة ملحة اليوم لقيام أنظمة جماعية قادرة على حماية الأفراد الذين ما عاد بإمكانهم التعويل على شبكات التضامن التقليدية. كما ينبغي تطوير منظومة الحماية الاجتماعية لجعلها أكثر ملائمة للفئات في الاقتصاد الهش وغير المنظم الأكثر عرضة للخطر، حيث أن فئة العمال المتواجدين في حالات التشغيل غير النمطية تكون أكثر عرضة لخطر غياب جزئي أو كلي للتغطية الاجتماعية، كما أن العاملين ببعض الأشكال الجديدة للعمل أو العاملين بأشكال "مقنعة" لا تشملهم آليات الحماية الاجتماعية الحالية مما يجعلهم عرضة للاستغلال ومن هنا تتجلى بوضوح ضرورة التفكير في الطريقة الأفضل والآليات الأنسب لتعزيز وتوسيع منظومة الحماية الاجتماعية لتشمل كل فئات العمال ولو في حدودها الدنيا.

² الاتفاقية رقم 102 : اتفاقية المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، (1952)

ووفقاً إلى إحصاءات منظمة العمل الدولية يفتقر 4 مليار شخص في أنحاء العالم إلى الحماية الاجتماعية. حيث لا ينعم إلا 29% من سكان العالم بتغطية كافية من خلال الضمان الاجتماعي؛ فيما يفتقر 55% منهم إلى أي شكل من أشكال التغطية على الإطلاق.

يؤكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948 على أن لكل شخص حق في مستوى معيشة يكفي لضمان الصحة والرفاه له ولأسرته، وخاصةً على صعيد المأكل والملبس والسكن والعناية الطبية وصعيد الخدمات الاجتماعية الضرورية، وله الحق في ما يأمن به الغوائل في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو التمرُّل أو الشيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه. المادة (1/25)

وتسعى منظمة العمل الدولية جاهدةً إلى دعم الجهود التي تقوم بها البلدان من أجل استحداث نظم وطنية لتوفير الحماية الاجتماعية أو تحسين النظم القائمة لديها. وتتمثل الحماية الاجتماعية في جملة سياسات وبرامج، تهدف إلى الحد من مشاكل الفقر والضعف التي قد تعترض الإنسان في حياته، والتصدي لها. وتضمن له الحصول على:

- 1- تعويضات عائلية؛
- 2- حماية الأمومة؛
- 3- تعويض البطالة؛
- 4- التعويض عن إصابات العمل؛
- 5- إعانة في حالات المرض؛
- 6- حماية صحية؛
- 7- معاش الشيخوخة؛
- 8- معاش العجز (الإعاقة)؛
- 9- معاش الوراثة (الوفاة).

قد يؤدي الفشل في توفير الحماية الاجتماعية للجميع، وعلى وجه الخصوص الفئات المهمشة إلى حدوث آثار اجتماعية سلبية دائمة، منها على سبيل المثال: أن يؤدي ذلك إلى ضعف النمو البدني والفكري للأطفال نتيجة عدم وصول الغذاء الكافي والصحة والتعليم لهم؛ كما قد تواجه الأسر الفقيرة عواقب وخيمة نتيجة ظروفها الخاصة، مثل: اعتلال الصحة أو فقدان سبل الرزق؛ علاوة على الآثار الاجتماعية السلبية خاصة على العمال في القطاع غير المنظم والعمالة غير المنظمة في كل القطاعات عموماً.

وفي هذا السياق، تسعى الاستراتيجية المصرية للتنمية المستدامة 2030، وفي إطار محور العدالة الاجتماعية إلى: تحقيق الحماية للفئات الأولى بالرعاية، من خلال توفير الاحتياجات الأساسية للأسر التي تعيش في فقر مدقع؛ وتوفير الرعاية الصحية للفئات الأولى بالرعاية؛ وحماية ذوي الإعاقة؛ وتوفير العمل اللائق للقادرين على العمل والراغبين فيه.

ويأتي الهدف الأول في جدول أعمال الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2030، الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 2015، متمثلاً في القضاء على الفقر بجميع أشكاله وفي كل مكان، ويمتد الفقر إلى أبعد من مجرد الافتقار إلى الدخل أو سبل العيش، حيث إن مظاهره تشمل سوء التغذية، وضعف إمكانية الحصول على التعليم وخدمات الصحة والعلاج، والحماية من البطالة والتهميش، والاستبعاد والتمييز.

أولاً: الحماية الاجتماعية من منظور حقوق الإنسان

تكرس الوثائق الدولية لحقوق الإنسان الحق في الحماية الاجتماعية، فتؤكد في:

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

- لكل شخص، بوصفه عضواً في المجتمع، حقاً في الضمان الاجتماعي (مادة 22)؛
- الحق في الحماية الاجتماعية (مادة 23).
- الحق فيما يأمن به العواقب في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو التمرل أو الشيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه.
- للأمومة والطفولة حق في رعاية ومساعدة خاصتين.
- لجميع الأطفال حق التمتع بذات الحماية الاجتماعية؛ (المادة 25).
- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966 :
- حق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية (المادة 9)؛

لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

- أقرت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في التعليق العام (رقم 3) الصادر عام 1990، معايير الحد الأدنى للضمان الاجتماعي. حيث رأت اللجنة أنه يقع على عاتق كل دولة من الدول ضمان الوفاء بالمستويات الأساسية الدنيا لكل حق من الحقوق، وإلا أعتبرت الدولة غير ملتزمة بتعهداتها بمقتضى العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- وتلزم المادة الثانية من العهد كل دولة بأن تتخذ ما يلزم من خطوات -بأقصى ما تسمح به مواردها المتاحة- ومن ثم يجب على الدولة أن تثبت أنها قد بذلت كل جهد من أجل استخدام كل الموارد التي هي تحت تصرفها في سبيل الوفاء بهذا الالتزام.
- وأكدت اللجنة على أنه حتى عندما يثبت أن الموارد المتاحة غير كافية، تظل الدولة الطرف ملزمة بالسعي لضمان التمتع -على أقصى نطاق ممكن- بالحقوق ذات الصلة في ظل الظروف السائدة.

ثانياً: معايير العمل الدولية والحماية الاجتماعية

تشكّل معايير الضّمان الاجتماعيّ التي أرسّتها منظّمة العمل الدّوليّة مجموعة فريدة من الصّكوك القانونيّة التي تعطي معنًى ملموساً لحق الإنسان في الضّمان الاجتماعيّ المنصوص عليه في الإعلان العالميّ لحقوق الإنسان (1948)؛ والعهد الدوليّ للحقوق الاقتصاديّة والاجتماعيّة والثقافيّة (1966).

ومن المقرّ به دوليّاً، أنّ معايير العمل الدّوليّة، لاسيّما الاتّفاقيّة (رقم 102) اتفاقيّة المعايير الدّنيا للضّمان الاجتماعيّ لسنة 1952؛ تشكّل مرجعاً رئيسيّاً لتصميم أنظمة حماية اجتماعيّة سليمة ومستدامة ومبنية على الحقوق.

وتستخدم هيئات حقوق الإنسان هذه المعايير كمرجع لتقييم أعمال الحقّ في الضّمان الاجتماعيّ، وعلى المستوى الإقليميّ تُعد نموذجاً لوضع صكوك إقليمية خاصة بالضّمان الاجتماعيّ.

الاتّفاقيّة (رقم 102) اتفاقيّة المعايير الدّنيا للضّمان الاجتماعيّ لسنة 1952

تمثل الاتّفاقيّة (رقم 102) لسنة 1952، المعاهدة الدّوليّة ذات الرّؤية الشّاملة للضّمان الاجتماعيّ. وهي مبنية على مجموعة من المبادئ الأساسيّة المتعلّقة بالتمويل والحوكمة والإدارة، لاسيّما:

- مسؤوليّة الدّول في الحماية الاجتماعيّة؛
 - الحقوق التي يجب أن تحددها التشريعات الوطنيّة؛
 - المستويات الدّنيا من الحماية الاجتماعيّة، سواء القائمة على الاشتراكات، أو غير القائمة على الاشتراكات؛
 - التمويل الجماعي الاجتماعيّ للتأمينات الاجتماعيّة، واستدامته الماليّة؛
 - الإدارة التشاركيّة للتأمينات الاجتماعيّة؛
 - آليات للشّفافيّة والامتنال في أنظمة الحماية الاجتماعيّة.
- وتحدّد الاتّفاقيّة (رقم 102) المستويات الدّنيا للحماية الاجتماعيّة التي يجب ضمانها على صعيد التّغطية وملاءمة الإعانات والشروط المؤهلة والمدة المؤهلة للاستفادة من الإعانات فيما يتعلّق بتسعة مخاطر اجتماعيّة، يشار إليها بفروع أنظمة الضّمان الاجتماعيّ، وتشمل:
- الرّعاية الطّبيّة، والإعانات المقدّمة في حالة المرض والبطالة والأمومة والأسرة والشّيخوخة والورثة وإصابات العمل والعجز أو الإعاقة.

وفي حال حدوث أيّ من هذه المخاطر، تساهم المبادئ والمعايير في ضمان الحماية المناسبة والحوكمة الرّشيّدة لأنظمة وخطط الضّمان الاجتماعيّ. يضمن احترامها تماسك واستدامة أنظمة الحماية الاجتماعيّة.

مع الإقرار بحق كلّ بلد في أن يستخدم استراتيجيات مختلفة للتوصّل إلى تحقيق هدف شموليّة الحماية الاجتماعية، والتي تأتي عادة من خلال المنح بين نظامين للحماية، أحدهما قائم على الاشتراكات، وثان قائم بدون اشتراكات تغطيه الميزانية العامة لكل دولة.

وقد تمّ تصميم الاتفاقية (رقم 102) بالتركيز على مبدأ المرونة، تأسيساً على فكرة عدم وجود نموذج ضمان اجتماعي واحد يناسب الجميع.

الاتفاقيات المواضيعية للحماية الاجتماعية

تم اعتماد مجموعة من (5) اتفاقيات مواضيعية، ترسي معايير أعلى من الحماية الاجتماعية -بناءً على الاتفاقية 102- في أغلب حالات الطوارئ بالرجوع إلى الأشخاص المحميين ومستويات الحماية التي يجب توفيرها، وهي:

- الاتفاقية (رقم 121) لسنة 1964، بشأن الإعانات في حالة إصابات العمل؛ والتوصية المرافقة لها (رقم 121) لسنة 1964؛
 - الاتفاقية (رقم 128) لسنة 1967 بشأن إعانات العجز والشيخوخة والورثة، والتوصية المرافقة لها (رقم 131) لسنة 1967؛
 - الاتفاقية (رقم 130) لسنة 1969، بشأن الرعاية الطبيّة والإعانات المرضيّة؛ والتوصية المرافقة لها (رقم 134) لسنة 1969؛
 - الاتفاقية (رقم 168) لسنة 1988، بشأن التهوض بالعمالة والحماية من البطالة؛ والتوصية المرافقة لها (رقم 176) لسنة 1988؛
 - الاتفاقية (رقم 183) لسنة 2000، بشأن حماية الأمومة؛ والتوصية المرافقة لها (رقم 191) لسنة 2000.
- كما اعتمدت منظّمة العمل الدوليّة -علاوة على ما سبق- معايير تركّز بشكل خاصّ على المساواة في المعاملة بين المواطنين والأجانب فيما يخصّ حقوق الضّمان الاجتماعيّ، بالإضافة إلى الحفاظ على هذه الحقوق في حالات الهجرة الدوليّة، ومنها:
- الاتفاقية (رقم 118) لسنة 1962، بشأن المساواة في المعاملة (الضّمان الاجتماعيّ)؛
 - الاتفاقية (رقم 157) لسنة 1982، بشأن الحفاظ على الحقوق في مجال الضّمان الاجتماعيّ؛ والتوصية المرافقة لها (رقم 167) لسنة 1982.

التوصية (رقم 202): توصية أرضيات الحماية الاجتماعية (2012)

في سنة 2012، اعتمدت منظّمة العمل الدوليّة صكّاً جديداً شكّل معلماً بارزاً جديداً في تاريخ المنحى القانوني الدوليّ للضمان الاجتماعيّ.

وترشد التّوصية (رقم 202) الدول بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية، منظّمة العمل الدوليّة وأعضاءها نحو هدف تحقيق شموليّة الحماية الاجتماعية، من خلال إيلاء الأولويّة إلى تحديد أرضيات وطنيّة للحماية الاجتماعية، كجزء من أنظمة ضمان اجتماعيّ شاملة. وبالتالي، يكون قد تمّ إدراج هذا الهدف ضمن أهداف التّنمية المستدامة للعام 2030.

وتكمن أهمية التّوصية (رقم 202) في أنّها تحدّد رؤية منظّمة العمل الدوليّة واستراتيجيّتها، بالنّسبة إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعيّة لتشمل الجميع، كما ترشد الدّول الأعضاء في منظّمة العمل الدوليّة عند صياغة وتنفيذ سياساتها واستراتيجيّاتها الوطنيّة للحماية الاجتماعية. وهي -أيضاً- تعيد التأكيد على الدّور الجوهريّ للاتّفاقيّة (رقم 102)، باعتبارها صكّاً أساسيّاً وضعته منظّمة العمل الدوليّة لبناء أنظمة حماية اجتماعيّة شاملة بشكل تدريجيّ في جميع دول العالم.

مستقبل العمل في ظل أنماط العمل الجديدة

تطورت علاقات العمل كثيراً في ظل الأشكال الجديدة من ترتيبات العمل، والتي تبلورت بفعل ثورة التطبيقات الرقمية والذكاء الاصطناعي والتحولت الديمغرافية وتغير البيئة والمناخ والعمالة، لتخلق عالماً جديداً من الوظائف وعلاقات العمل، سارع من وتيرتها التحديات التي خلفتها جائحة كورونا. والتي أدت إلى تراجع واضح في فرص التشغيل وفي علاقات العمل القياسية³، والتي كانت توفر استقراراً في العمل وتضمن قدراً من الأمان الاجتماعي كما توفر معايير العمل اللائق. وأصبح استخدام التكنولوجيا والرقمنة واقتصاد المنصات ضرورة اجتماعية واقتصادية، فأصبح العمل عن بعد والعمل من المنزل والعمل باستخدام التكنولوجيا المتطورة ضرورة لا غنى عنها في ظل الآثار الصحية واضطرابات سوق العمل التي خلفتها الجائحة.

فبينما أتيح للأجيال السابقة فرص الحصول على وظائف تمنحهم حقوقاً وعملاً لائقاً، مثل العقود المفتوحة وممتدة الأجل، والأجور المستقرة، والإجازات مدفوعة الأجر، والضمان الاجتماعي، والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية؛ بل ووظائف أمكن لهم أن يقضوا غالبية حياتهم فيها، دون الحاجة إلى البحث عن وظائف أخرى، يبدو أن شباب اليوم- على مستوى العالم كافة- يواجه تحديات أكبر بكثير من الجيل السابق، ويحاول كسب العيش في بيئة عمل تختلف تمامًا عن تلك التي عاصرها آبائهم وأجدادهم. فمن ناحية، تواجههم تحديات البطالة التي ترتفع معدلاتها في العالم بأسره، والتي طالت حوالي ١٩٠ مليون شخص، منهم ٦٤,٨ مليون من الشباب، الأمر الذي يستلزم استحداث ٣٤٤ مليون وظيفة بحلول عام ٢٠٣٠ للتصدي للبطالة. ومن ناحية أخرى يعيش حوالي ٣٠٠ مليون إنسان في فقر مدقع، بل لا يزال الملايين من الرجال والنساء والأطفال ضحايا الرق المعاصر، والكثيرون منهم، يعملون لساعات طويلة، ويلقي الملايين منهم حتفهم كل سنة بسبب الحوادث المرتبطة بالعمل، ولم يواكب نمو الأجور نفس مستوى نمو الإنتاجية، وازدادت الفجوة بين الأثرياء وغيرهم. ولا تزال أجور النساء، تقل عن أجور الرجال بنسبة ٢٠ في المائة، ناهيك عن أن العديد من مجتمعاتنا تعاني ارتفاع في مستويات انعدام المساواة⁴.

ومن ناحية أخرى، تواجه هذه الملايين، تحدي العمل، في علاقات عمل غير قياسية لا تضمن لهم "أماناً اجتماعياً؛ حيث يعملون في وظائف، قد يُسرَّحون منها في أي وقت، دون أن يحق لهم المطالبة بأية تعويضات، ثم يقبلون وظائف أخرى قد لا

³ يشير هذا المفهوم إلى العمل الذي يتم ضمن إطار الترتيبات بدوام كامل، والنظامية وغير المحددة المدة، في علاقة عمالة تابعة. أما السمة الأساسية لعلاقة العمالة النموذجية فتتمثل بالتنظيم الهرمي: فصاحب العمل يملك السلطة على توجيه الموظفين في عملهم؛ ومراقبة عملهم من خال رصد الأداء، وتأديبهم على الأداء السيء. وعلاقة العمالة، تبقى الأداة التنظيمية الأساسية لتوزيع الحقوق والواجبات بين الموظف وصاحب العمل: فالعامل هو الذي يتمتع بالوصول إلى المنافع والحقوق التي يحددها القانون العام في إطار علاقة العمل هذه. وتنتج علاقة العمالة للموظف وصاحب العمل أيضاً الموافقة على شروط العمل على أن تفوق المقتضيات القانونية الدنيا. المبادرة المؤنثة حول مستقبل العمل سلسلة الأوراق التحليلية 3

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_549948.pdf

⁴ بين أعوام ١٩٨٠، ٢٠١٦، استأثرت نسبة ١٪ الأغنى من سكان العالم بنسبة ٢٧ ٪ من نمو الدخل العالمي، في حين حصلت نسبة ٥٠٪ الأفقر على ١٢٪ فقط. تقرير العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً، منظمة العمل الدولية ص ٢٠.

تناسب مهاراتهم، ولا تحقق تطلعاتهم، لأنهم مضطرون إلى التعامل مع التحديات بشكل أسرع وأكثر فاعلية عن الجيل السابق عليهم.

إن سوق العمل اليوم، يشهد تغيرات كبيرة ومتلاحقة، تضع العديد من التحديات أمام الأجيال الجديدة، وتؤثر في مجتمعاتنا كافة.

ومن ثم فقد أولى المجتمع الدولي، من خلال الأمم المتحدة، عناية بالغة إلى مسألة توقع آفاق مستقبل العمل، والتزم من خلال الهدف الثامن من أهداف استراتيجية التنمية المستدامة (2015-2030) بتعزيز العمالة الكاملة والمنتجة، والعمل اللائق للجميع. ونظراً لما يشهده عالم العمل من تغيراً تحويلياً، ويشهد أيضاً استمرار أوجه انعدام المساواة التي تخلف أثراً عميقة على طبيعة ومستقبل العمل، يجب التحرك على وجه السرعة لاقتناص الفرص ومواجهة التحديات من أجل رسم معالم مستقبل عمل عادل وشامل وآمن تترافق معه العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وفرص العمل اللائق للجميع

وأطلقت منظمة العمل الدولية، مبادرة مستقبل العمل في عام 2015، والتي كانت منبراً للحوار الثلاثي المستمر بين أطراف علاقات العمل، بشأن جميع جوانب عالم العمل، وتوجت نتائج الحوارات بإطلاق إعلان " مئوية منظمة العمل الدولية، من أجل مستقبل العمل " 2019 ، الذي يدعو إلى نهج جديد، يضع العمال والعمل الذي يضطلعون به في صميم السياسة الاقتصادية والاجتماعية وممارسة الأعمال، أي برنامج يركز على الإنسان من أجل مستقبل العمل، وأنه لا بد من التحرك على وجه السرعة لاقتناص الفرص ومواجهة التحديات من أجل رسم معالم مستقبل عمل عادل وشامل وآمن تترافق معه العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وفرص العمل اللائق للجميع. إن مستقبل عمل من هذا القبيل هو أساسي لتحقيق تنمية مستدامة تضع حداً للفقر ولا تترك أحداً خلف الركب.

وشدد الإعلان على ضرورة تعزيز اكتساب المهارات والكفاءات والمؤهلات في صفوف جميع العمال على مدار حياتهم المهنية، باعتبار ذلك مسؤولية مشتركة تقع على عاتق الحكومات والشركاء الاجتماعيين، توخياً لما يلي:

- معالجة فجوات المهارات الموجودة والمحتملة
- إيلاء اهتمام خاص بهدف توفير أنظمة تعليم وتدريب تستجيب لاحتياجات سوق العمل، وتراعي تطور العمل؛
- تعزيز قدرة العمال على الاستفادة من الفرص المتاحة لتحقيق العمل اللائق؛
- وضع سياسات فعالة ترمي إلى توليد العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وفرص العمل اللائق للجميع، ولاسيما تسهيل الانتقال من التعليم والتدريب إلى العمل، وتنطوي على تشديد الإدماج الفعال للشباب في عالم العمل؛
- ضمان أن تكون الأشكال المتنوعة لترتيبات العمل ونماذج الإنتاج ومشاريع الأعمال، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد المحلية والعالمية، حافزاً للفرص الكفيلة بتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي وتوفير العمل اللائق وتؤدي إلى العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية؛
- تعزيز الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم وإيلاء الاهتمام في الوقت ذاته للمناطق الريفية؛
- وضع وتعزيز نُظم للحماية الاجتماعية تكون مناسبة ومستدامة ومكيفة مع التطورات في عالم العمل.

ويناشد الإعلان جميع الدول الأعضاء، مع مراعاة الظروف الوطنية، أن تضافر الجهود، فرادى وجماعياً، على أساس الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي وبدعم من منظمة العمل الدولية، من أجل مواصلة تطوير نهجها المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل عن طريق تعزيز قدرات جميع الأشخاص كي يستفيدوا من الفرص المتاحة في عالم عمل متغير، من خلال:

"1 تحقيق المساواة بين الجنسين في الفرص والمعاملة، تحقيقاً فعالاً؛

"2 التطبيق الفعلي للحق في التعلم المتواصل والتعليم الجيد للجميع؛

"3 حصول الجميع على الحماية الاجتماعية الشاملة والمستدامة؛"

"4 اتخاذ تدابير فعالة لدعم الأشخاص طوال التحولات التي سيواجهونها على مدار حياتهم المهنية.

إن التحديات التي دعت إلى تعظيم الاستفادة من القدرات البشرية وضرورة اكتساب المهارات وتجديدها والارتقاء بها في ظل سوق العمل المرنة التي تتسم بعدم الانتظام والديمومة، قد زاد من حدتها ما شهده العالم من تداعيات وأثار كوفيد 19، وما زالت هناك حاجة إلى انتهاز وسائل وآليات تطرح نظم مختلفة من أشكال العمل التي تلعب فيها التكنولوجيا الحديثة دوراً محورياً بعيداً عن الأنماط التقليدية من العمل وهو ما يستلزم تطوير قدرات الأفراد وإكسابهم المهارات اللازمة لمواكبة التطور التكنولوجي باعتباره -ضرورة وليس خياراً- الأداة الأهم في سوق العمل، حتى يتسنى للأفراد اللحاق بركب التطورات الجديدة واضطرابات سوق العمل.

ومن ثم لابد في نموذج التنمية الذي تنتهجه الدولة أن يُمكّن الفقراء من الانخراط في الأنشطة المدرة للدخل، والتي تتيح لهم فرص عمل لائقة ومستدامة بشكل يحقق تكافؤ الفرص في التنمية التي هي حق للأمم والأفراد على حد سواء رجالاً ونساءً، إذ أن العمل اللائق هو الرابط الجوهرى بين توليد النمو الاقتصادي من جهة، ومكافحة الفقر وتخفيفه من جهة أخرى، فعملية التنمية الاقتصادية لن تحظى باستمرارية ما لم تتخذ من القيم الإنسانية ركيزة لها من خلال مراعاة البعد الاجتماعي.

أولاً: الطبيعة المرنة لسوق وعلاقات العمل

توصف سوق العمل الحالية "بسوق العمل المرنة"، هذه السوق خلقت عددًا كبيرًا من الوظائف "غير القياسية"، بعضها شاع في نهايات القرن العشرين، مثل "العمل محدد المدة"، و"العمل بدوام جزئي"، و"تقاسم الموظفين"، و"العمل من الخارج"، و"العمل العارض أو الموسمي"، و"العمل من خلال وكالة"، والبعض الآخر استحدث استجابة للتطورات التكنولوجية، التي ظهرت في العقد الأخير، مع ظهور منصات العمل الرقمية، كنتيجة للتوسع في استخدام شبكة الإنترنت، مثل ظهور "التكليف الجماعي" أي العمل المبني على إسناد الأعمال إلى جمهور من خلال التطبيقات الإلكترونية⁵.

⁵ وفقاً لدراسة أعدتها منظمة العمل الدولية حول منصات العمل الرقمي ومستقبل العمل نحو العمل اللائق، العمل بواسطة اسناد الجمهور يعني ببساطة الاستعانة بعدد كبير من العاملين وإسناد مجموعة من المهام الصغيرة والمتكررة إليهم من أجل تطوير وتنفيذ مشروع ما، حيث لا يحتاج العامل إلا للوجود في مكان به اتصال جيد بشبكة الإنترنت. وتتفاوت المهام التي يكلف بها العمال في درجة تعقيدها وصعوبتها لتشمل مهام متعلقة بالبرمجة، أو جمع وتحليل البيانات، أو تصميمات الجرافيك، أو بعض المهام الإدارية البسيطة، التي لا تستوجب بالضرورة مهارات كبيرة.

ويُنتظر أن يؤدي انتشار المنصات الرقمية التي تُيسر كسب الدخل من مصادر غير التوظيف إلى زيادة وتيرة هذا الاتجاه، حيث تسمح الكثير من هذه المنصات باستغلال الأصول الشخصية استغلالاً تجارياً (مثلما في التطبيقات التي تسمح بالترّج من السيارات الخاصة، أو المساكن الخاصة). بالإضافة إلى منصات العمل المهني (مثل الاستشارات الإدارية، والاستشارات القانونية، ومنصات التشخيص الطبي)

ووفقاً لدراسة استطلاعية أجرتها منظمة العمل الدولية حول العمل عبر المنصات الاليكترونية عام 2017، تبين أن وراء نسبة كبيرة من العمال، الذين يفضلون هذا النوع من العمل، أنه يمكنهم من الحصول على أجور إضافية، واختيار أماكن عملهم، خاصة أصحاب المسؤوليات الأسرية الذين يفضلون العمل من المنزل ليتمكنوا من رعاية أسرهم. لكن في المقابل، يفتقر هذا النوع من الأعمال إلى عناصر العمل اللاتق وحماية القانون الوطني. فعلى سبيل المثال، فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية، وجدت الدراسة أن 6 فقط من بين كل 10 في هذا النوع من الأعمال يتمتعون بتأمين صحي، و35% فقط لديهم نظام معاشات تقاعدية. بل إن أغلب هؤلاء المحظوظين تحصلوا على هذه المزايا من عملهم الأول، وليس من العمل الجديد، غير القياسي، فيما لا تتجاوز نسبة من يتمتعون بخطة معاشات مرتبطة بالعمل الجديد غير القياسي 16%، ناهيك عن أولئك الذين لم يتحصلوا على حماية اجتماعية من عملهم الأساسي في المقام الأول

أما فيما يتعلق بإمكانيات التطور الوظيفي، فنجد أن المستطلع آراؤهم في نفس الدراسة أشاروا إلى مجموعة من الإشكاليات المتعلقة بهذا النوع من الأعمال؛ فهو يعيد إنتاج "العمل الهش في الدول المتقدمة، ويزيد من انتشاره في الدول النامية، إضافة إلى صعوبة استمرار العمل وتدفعه، مما يجعلهم يلهثون دائماً من أجل الحصول على فرص عمل جديدة

كما لا تعترف غالبية الشركات بالأفراد الذين ينجزون هذا النوع من الأعمال بوصفهم "عمالاً" بالمعنى التقليدي، بل "مشاركين". وبالتالي فهم يحصلون على "مكافآت"، لا على "أجور" (وهو ما دفع بعض العمال إلى اللجوء إلى القضاء لتحدي هذا المنطق). وهكذا، لا تُنظم العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل من خلال "عقود"، وإنما من خلال "شروط خدمة" تحدد الأدوار والمسؤوليات المختلفة للعمال، ومدراء المنصة، والعملاء⁶

هذه المنصات الجديدة لم تغيّر نموذج الأعمال فحسب، وإنما نموذج التشغيل أيضاً. فهي تتيح فرصة العمل من أي مكان، وفي أي وقت، وتوفر للأفراد قدرًا من الحرية في اختيار الأشغال والمهام المناسبة لهم. بل قد تعزز تلك الوظائف دور النساء وذوي الإعاقة في سوق العمل، بفضل الفرص التي أتاحتها التكنولوجيا من إمكانية الوصول إلى التعليم، والتدريب، والعمل من المنزل.

Digital labour platforms and the future of work, towards decent work in the online world, ILO, Geneva, 2018, page 60. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf

⁶ قامت الدراسة بتفحص محتوى عدد من "شروط الخدمة" Terms of Service، تبين أنها، في الأغلب الأعم، طويلة بشكل مبالغ فيه، مقارنة بعقود العمل التقليدية (تصل إلى عشرة آلاف كلمة أحياناً)، يصوغها محامون وخبراء قانون محترفون، بلغة شديدة التقنية وصعبة الفهم، ولا تشمل القواعد المنظمة للعمل، بل السياسات المتعلقة بالمنصة أو الموقع الإلكتروني، مما يجعل قراءتها بالغة الصعوبة، وينصرف كثير من العمال عن التدقيق فيها. بل وفي كثير من الأحوال تقوم الشركة بتعديل "شروط الخدمة"، دون الرجوع إلى العامل. مما يحرمه من حقوقه.

نفس المرجع، صفحة ٢٣. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf

بيد أن هذا النمط الجديد ينطوي على مخاطر عدة، تتمثل في مدى قدرته على توفير دخل مناسب، وحماية اجتماعية تنسجم مع المعايير الدولية، وقوانين العمل الوطنية، والمميزات الأخرى التي توفرها أنماط العمل القياسي، مثل القدرة على اكتساب مزيد من الخبرة والترقي، بالإضافة إلى القدرة على الانضمام إلى التنظيم النقابي، والمفاوضة الجماعية، والذي يتعذر لصعوبة تشكيل نقابات من عمال لا يلتقون فعلياً وجهاً لوجه، ولا يذهبون إلى مكان محدد للعمل.

إن تطور علاقات العمل، بدءاً من نظام العبودية، ثم نظام الإقطاع، فنظام الطوائف الحرفية، والانتقال إلى نظام المصنع، انتهاء بالثورة الصناعية الرابعة - والتي يطلق عليها أيضاً "الثورة الرقمية" التي نعيشها الآن - والتي تتميز بدخول التكنولوجيا إلى مجالات أكبر، طرح العديد من التحديات التي لها تداعيات أوسع فيما يتعلق بالعدالة والسلام الاجتماعي، بل وتهدد بتقويض قواعد الرخاء المشترك، وتماسك المجتمعات، مما يؤدي إلى اضمحلال الثقة في المؤسسات الديمقراطية، ويعزز انعدام الأمن والنزعة الشعبوية. وإذا لم يتم اغتنام الفرصة، وتقديم استجابات حقيقية تفسح المجال في سبيل الاستفادة من هذه المعطيات، فإن هذه التغيرات سوف توسع من فجوة انعدام المساواة، وتكريس الاستبعاد، وما يترتب عليه من تداعيات سياسية، واجتماعية، واقتصادية مدمرة.

ثانياً: تراجع معدلات التوظيف

مثلاً يحدث مع كل تطور تكنولوجي، يختفي عدد من الوظائف التي يضطلع بها الإنسان، خاصة عندما تقوم بها "الآلة" بشكل أكثر كفاءة وأقل تكلفة، بل من المرجح أن يُوسَّع الاقتصاد الرقمي، إذا حافظ على مساره الحالي، الفجوات الإقليمية والفجوات بين الجنسين. ويُنتظر أن يؤدي تزايد أعداد الشباب في بعض المناطق إلى تفاقم مشكلة بطالة الشباب والهجرة. كذلك، فمن شأن تقدم السكان في العمر، وارتفاع نسبة كبار السن في مناطق أخرى أن يشكل ضغطاً إضافياً على نظم الضمان الاجتماعي والرعاية. كل ذلك يزيد من صعوبة الجهود الرامية إلى توفير عمل لائق.

وتقدر دراسة أعدتها منظمة العمل الدولية، أن يؤدي تنفيذ جدول أعمال باريس بشأن اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ إلى فقدان نحو ٦ ملايين وظيفة على الصعيد العالمي، بحلول ٢٠٣٠، في حالة التوجه إلى الاقتصاديات الخضراء الأكثر مراعاة للبيئة⁷.

وفي ذات السياق، فإن كل الخدمات الحكومية التي كانت تحتاج إلى موظفين، وأصبحت الآن تُنجز بشكل متزايد عبر شبكة الإنترنت (مثل استخراج ودفع فواتير الكهرباء، والتليفون، والغاز، وغيرها)، أو كل الوظائف والمهام الإدارية البسيطة، التي أصبحت تُنجز من خلال برامج وتطبيقات بسيطة (كالخدمات التي تقدمها الحكومات الإلكترونية على مواقعها على سبيل

⁷ للتعرف على الاتفاقية الإطارية المعنية بتغير المناخ والفرص المتاحة من تخضير الاقتصاد يمكن النظر <https://www.un.org/ar/sections/issues-depth/climate-change/index.html>، وإيضاً في تقرير منظمة العمل الدولية المعني بالاقتصاد الأخضر.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_628654.pdf

المثال)، كل هذا من شأنه أن يقلص عدد الوظائف المتاحة أمام الشباب، ويزيد من حدة المنافسة في سوق العمل، فيتصارع عدد أكبر من الشباب على عدد أقل من الوظائف، الأمر الذي لا يكون في مصلحة العمّال، ولا يوفر مناخ عمل أفضل.

كما تمتد الآثار الاجتماعية إلى أبعد من ذلك. فمن منظور النوع الاجتماعي- مثلاً- نجد أن الكثير من الوظائف التي كان متعارفًا أنها وظائف "نسائية" بنسبة أكبر، مثل وظائف الإدارة والسكرتارية، ستكون أكثر عرضة للانقراض، نتيجة للتطور التكنولوجي، مما يعني المزيد من البطالة للنساء العاملات في هذه المجالات. لذا، فإن الذين يفقدون هذه الوظائف ليسوا بالضرورة على استعداد لاغتنام فرص العمل الجديدة، إن لم تتلاءم مهاراتهم اليوم مع مهارات وظائف الغد. ومع ذلك، فمن شأن التوسع في استخدام التكنولوجيا أن يساعد في خلق فرص عمل جديدة، ولكن بمتطلبات مهنية ومهارات ذات كفاءة عالية، إذ يُتَظَر تدشين نحو 2,1 مليون وظيفة جديدة، معظمها في مجالات التكنولوجيا، والحاسب الآلي، وهندسة الإلكترونيات (مثل تحليل البيانات، والبرمجيات، وتطوير التطبيقات، والوظائف في مجالات التجارة الإلكترونية، والإعلام الاجتماعي، وغيرها)⁸.

كذلك، من المتوقع ظهور وظائف جديدة في بعض المجالات التي تحتاج إلى مهارات غير تقنية، وتتطلب براعة ومهارة في العمل الاجتماعي، مثل أعمال الرعاية، وخدمة العملاء، والتدريب والتنمية، والثقافة والإبداع، والتطوير المؤسسي، وغيرها.

على جانب آخر، لا يقتصر هذا التطور على نمط الإنتاج وحده، بل يمتد إلى مراكز الإنتاج والتوزيع الجغرافية، وسلاسل الإمداد. حيث تتجه كثير من الشركات العالمية إلى نقل مصانعها وأعمالها من أوروبا والولايات المتحدة إلى البلدان النامية في النصف الجنوبي من الكرة الأرضية، توفيرًا للنفقات، واستغلالًا لرخس العمالة، وهو ما يمثل فرصة حقيقية لأبناء هذه البلاد. بل تتجه شركات كبرى، مثل السلاسل التجارية العملاقة، إلى تغيير سلاسل الإمداد الخاصة بها، وهو ما يمثل فرصًا جديدة، وفي الوقت نفسه يخلق تحديات متعلقة بالجودة، والرقابة، والأمان الاجتماعي للعمال.

وبناء على ما سبق فإن تقرير "العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً" الذي أصدرته منظمة العمل الدولية في عام 2015 يدعو إلى نهج جديد، يضع العمّال والعمل الذي يضطلعون به في صميم السياسة الاقتصادية والاجتماعية وممارسة الأعمال، أي برنامج يركز على الإنسان من أجل مستقبل العمل؛ برنامج قائم على دعائم ثلاث:

الاستثمار في القدرات البشرية، هو حق شامل في التعلم المتواصل الرسمي وغير الرسمي، الذي يمكّن الإنسان من اكتساب المهارات وتجديدها والارتقاء بها، سواء كانوا أصحاب وظائف قياسية، أم غير قياسية، ودعم الشباب والمسنين، على حد سواء، أثناء عملية الانتقال في سوق العمل، بالإضافة إلى تنفيذ برنامج تحويلي وقابل للقياس من أجل المساواة بين الجنسين، بدءاً من الأسرة، بحسبانها النواة الأولى لعالم العمل، ومرورا بالسياسات العامة المتعلقة بالاستثمار في خدمات الرعاية العامة، والقضاء على العنف والتحرش في أماكن العمل، واتخاذ سياسات وتدابير محددة في مجال المساواة في الأجور بين الجنسين، وفي الحصول على وظائف الغد الممكنة تكنولوجياً، وتوفير الحماية الاجتماعية الشاملة، من الميلاد حتى

⁸ تقرير المنتدى الاقتصادي حول مستقبل الوظائف The Future of Jobs Report, The World Economic Forum, 2018
http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf

الشيخوخة، بحيث يتوافر مستوى أساسي من الحماية لكل محتاج، ويستكمل بخطط التأمين الاجتماعي القائمة على الاشتراكات التي توفر مستويات أعلى من الحماية.

الاستثمار في مؤسسات العمل من خلال تعزيز وإنشاء مؤسسات سوق العمل، ابتداء من وضع اللوائح، وعقود العمل، واتفاقيات العمل الجماعية، ونظم تفتيش العمل، بالإضافة إلى إرساء ضمانات شاملة للعمال بغض النظر على ترتيباتهم التعاقدية، تضمن حقوقهم الأساسية في الأجور، والتزام بالساعات القصوى للعمل، و معايير السلامة والصحة في العمل، بالإضافة إلى ضمان التمثيل الجماعي للعمال وأصحاب العمل، من خلال الحوار الاجتماعي، كمصلحة عامة يجري الترويج لها، من خلال السياسات العامة، حيث تلعب فيه الدولة دور الضامن لهذه الحقوق. ويتعين على منظمات أصحاب الأعمال والمنظمات النقابية أن تعزز شرعيتها التمثيلية، من خلال آليات تنظيم ابتكارية تصل إلى أولئك الذين يشاركون في اقتصاد المنصات، وتسخير التكنولوجيا وإدارتها من أجل العمل اللائق، بحيث يظل الذكاء الاصطناعي تحت إشراف الإنسان، وذلك لضمان مستقبل عمل يوفر الحرية، والكرامة، والأمن الاقتصادي، والمساواة.

الاستثمار في العمل اللائق والمستدام، يوصي التقرير بالاستثمارات التحويلية، تماشياً مع أجندة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، مما يخلق حوافز تجعل التحول التكنولوجي، والفرص الديموغرافية، والاقتصاد الأخضر، محركاتٍ قويّة من أجل تحقيق الإنصاف والاستدامة لأجيال الحاضر والمستقبل، من خلال دعم المنشآت المتوسطة، والصغيرة، ومتناهية الصغر، وإعطاء أولوية لتطوير الاقتصاد الريفي الذي يكمن فيه مستقبل العديد من عمال العالم.

أخيراً، يدعو التقرير جميع الجهات الفاعلة في عالم العمل إلى تحمل مسؤولية بناء مستقبل عادل ومنصف للعمل، حيث تحتاج البلدان إلى وضع استراتيجية وطنية بشأن مستقبل العمل من خلال الحوار الاجتماعي بين الحكومات، ومنظمات العمال، ومنظمات أصحاب العمل.

أولاً: الحماية الاجتماعية من المنظور الوطني

على مستوى التشريعات الوطنية، جاء التأكيد على أهمية الحماية الاجتماعية واضحاً جلياً في نصوص الدستور المصري الصادر في يناير 2014، 9 بل إن الحماية الاجتماعية تصدرت رؤية مصر 2030 والتي اعتبرت أن بها "يتحقق الارتقاء بجودة حياة المواطن المصري بالحد من الفقر بجميع أشكاله وتحسين مستوى معيشته وتوفير منظومة متكاملة للحماية الاجتماعية، وإتاحة التعليم وضمان جودته وجودة الخدمات الصحية¹⁰.

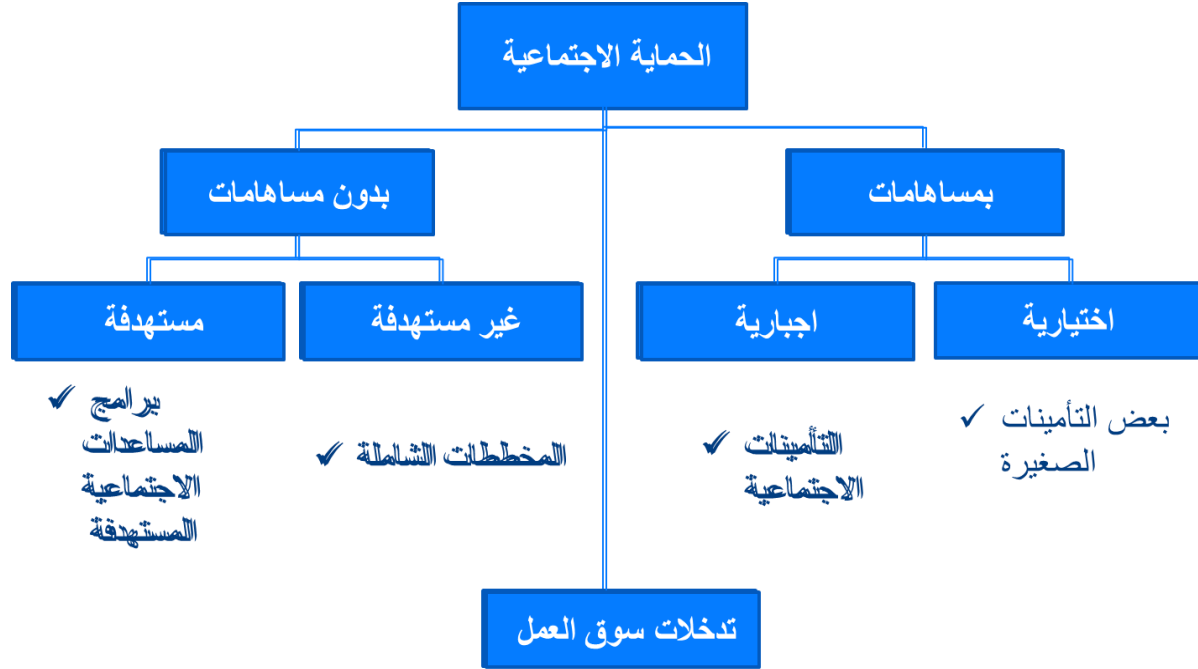
وقد عملت الدولة المصرية على توسيع نطاق الحماية الاجتماعية عبر مراعاة السياسات العامة، سواء في الصحة أو التعليم أو الإسكان أو التشغيل، وغيرها للفئات الأكثر احتياجاً، ومن أبرز الأمثلة برنامج الرعاية الصحية لغير القادرين، وبرنامج الرعاية الصحية والاجتماعية للعمالة غير المنتظمة وغيرها من البرامج. وقد أدى هذا إلى دمج الحماية الاجتماعية في عملية صنع السياسات العامة بشكل واضح، كما أن هذا التحول قد أتاح الفرصة للربط الوثيق بين صنع السياسات الاقتصادية والسياسات الاجتماعية¹¹.

9 نصت المادة الثامنة من الدستور على أن "يقوم المجتمع على التضامن الاجتماعي. وتلتزم الدولة بتحقيق العدالة الاجتماعية وتوفير سبل التكافل الاجتماعي، بما يضمن الحياة الكريمة لجميع المواطنين، على النحو الذي ينظمه القانون". كما نصت المادة رقم 17 من الدستور على أن "تكفل الدولة توفير خدمات التأمين الاجتماعي. ولكل مواطن لا يتمتع بنظام التأمين الاجتماعي الحق في الضمان الاجتماعي، بما يضمن له حياة كريمة، إذا لم يكن قادراً على إعالة نفسه وأسرته، وفي حالات العجز عن العمل والشيخوخة والبطالة. وتعمل الدولة على توفير معاش مناسب لصغار الفلاحين، والعمال الزراعيين والصيادين، والعمالة غير المنتظمة، وفقاً للقانون". <https://manshurat.org/node/14675>.

¹⁰ رؤية مصر ٢٠٣٠، <https://mped.gov.eg/EgyptVision?lang=ar>.

¹¹ تقرير التنمية البشرية في مصر 2021، التنمية حق للجميع: مصر المسيرة والمسار، وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية ص109

وتتوزع برامج الحماية الاجتماعية في مصر، بين ثلاثة أنواع:



البرامج التي لا تستند إلى اشتراكات أو مساهمات المستفيدين: والمتمثلة في الضمان الاجتماعي هو سياسة الدول لتوفير الأمن الاقتصادي والسلم الاجتماعي الذي تقدمه للأفراد والأسر المقيمين فيها، وهو يوفر حدًا أدنى من الدخل للفئات التي لا تقدر على كسب رزقها وليس لها دخل تكفيها لتغطية متطلبات الحياة الكريمة لهم ولن يعولونهم. ولا يتطلب نظام الضمان الاجتماعي سداد اشتراكات تأمينية، حيث أن الدول هي المسؤولة عن تغطية تمويله وإدارته.

فإذا كانت التأمينات الاجتماعية تختص بمن يعملون ويشتركون في أنظمتها ويلتزمون بسداد الاشتراك فيها، فإن الضمان الاجتماعي يشمل كل السكان لتغطية احتياجاتهم الأساسية، بغض النظر عن إسهاماتهم في تمويله، مثل شبكات الأمان الاجتماعي وتكافل وكرامة وقانون الضمان الاجتماعي ومبادرة حياة كريمة

"تكافل وكرامة" هو برنامج للتحويلات النقدية المشروطة يغطي قرابة 12.84 مليون مستفيد ومستفيدة في 2022، وإذا تمت إضافة باقي المستفيدين من شبكات الأمان الأخرى مثل الضمان الاجتماعي يصل إجمالي المستفيدين إلى 3.69 مليون أسرة أي أقل من نصف عدد الفقراء في مصر¹².

وأيضاً قانون الضمان الاجتماعي رقم 12 لسنة 2025، الذي يعطي للفرد الفقير والأسرة الفقيرة الحق في الحصول على مساعدات الضمان الاجتماعي وفقاً لأحكام القانون، وهناك مبادرة حياة كريمة التي تستهدف مبادرة توسيع مظلة الحماية الاجتماعية الشاملة بالتركيز على تلبية احتياجات المواطنين في القرى الأكثر احتياجاً، كما تبتغي المبادرة تحقيق هدف العدالة المكانية، وهو الهدف الذي يتعامل مع الفجوة التنموية الجغرافية لصالح بعض المناطق مثل ريف الوجه القبلي

¹² يطبق البرنامج نوع من المشروطة في الاستفادة منه، وذلك بضمان كفاءة انتظام الأطفال في الدراسة والرعاية الصحية لهن ولأمهاتهن

وبعض المناطق الأخرى. وتمثل هذه المبادرة نموذجاً للشراكة بين الوزارات والمؤسسات الحكومية المعنية والقطاع الخاص والمجتمع المدني. وتتمثل الوزارات والمؤسسات الحكومية المعنية في وزارات التضامن الاجتماعي والتخطيط والتنمية الاقتصادية والعمل والتنمية المحلية والمالية، بالإضافة إلى جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، وغيرها من المؤسسات الحكومية. كما يشارك فيها عددٌ من الجمعيات الأهلية، فضلاً عن القطاع المصرفي وبيت الزكاة والصدقات المصري وبعض الجامعات الخاصة. وتتحدد أهداف المبادرة في أربعة أهداف إستراتيجية وهي:

- بناء الإنسان،
- تحسين جودة حياة المواطنين،
- تحسين مستوى معيشة المواطنين الأكثر احتياجاً،
- توفير فرص عمل لائق ومنتج.¹³

وقد تم تنفيذ المبادرة على مراحل متعددة بتكلفة إجمالية قدرها 32 مليار دولار أمريكي، وتهدف إلى تحسين نوعية الحياة في حوالي 5000 قرية من القرى الأكثر فقراً في مصر (تمثل حوالي 50% من إجمالي السكان) في غضون ثلاث سنوات، وذلك من خلال تجديد البنية التحتية، وتحسين الوصول إلى الخدمات الأساسية، وتعزيز التعليم، وخدمات الرعاية الصحية، والخدمات اللائقة وكذلك مساعدة العمالة وتمكين المرأة.¹⁴

برامج الحماية الاجتماعية التي تستند إلى اشتراكات المستفيدين: مثل التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي، وتعد التأمينات الاجتماعية أهم صور الحماية الاجتماعية للذين يحصلون على دخلهم من العمل. وهي تمثل تكافلاً وتعاوناً بين أطراف العمل الثلاثة (العمال، أصحاب العمل، الحكومات) لمواجهة عدم قدرة العامل على كسب رزقه من العمل. حيث تُقتطع حصة من الأجر الشهري للعامل أثناء قدرته على الكسب من عمله، ويضع صاحب العمل حصة تتناسب معها أيضاً، وتضمن الحكومة الحصتين، كما تضمن إدارة وتغطية النظام التأميني.

¹³ تقرير التنمية البشرية في مصر 2021، التنمية حق للجميع: مصر المسيرة والمسار، وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية ص116
¹⁴ وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، تقرير المراجعة الوطنية الطوعية مصر 2021، ص 11
<https://mped.gov.eg/DynamicPage?id=80>

الفئات الخاضعة لقانون التأمينات

الفئة	مثال	السن
الأولى	العاملون لدى الغير	18 سنة
الثانية	أصحاب العمل ومن في حكمهم	21 سنة
الثالثة	المصريون العاملون بالخارج	18 سنة
الرابعة	العمالة غير المنتظمة	18 سنة
يكون التأمين إلزامياً، عدا التأمين على المصريين بالخارج		

ولكن لا يزال نظام التأمينات الاجتماعية يتسم بمحدودية التغطية، نتيجة اتساع حجم الاقتصاد غير المنظم وظهور الكثير من أنماط العمل الجديدة ومحدودية فرص العمل اللائقة، التي لا يتمتع العاملون فيها بأي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية سواء كانت تأمينات اجتماعية أو تأمين صحي أو إجازات مدفوعة الأجر.

وبالرغم من توسع قانون التأمينات الاجتماعية رقم 148 لسنة 2019 في ضم العديد من الفئات إلى مظلة القانون¹⁵ إلا أنه لا بد من إدخال تعديلات على القانون بضم المزيد من الفئات مثل العاملون في الأنماط الجديدة للعمل والعاملون في قطاعات غير منتظمة كالسياحة والنقل البري والصيادين والمناجم والمهاجر وعمال الزراعة والعاملون/ات بالمنازل والبحارة والمحال الترفيهية، علاوة على تعديل ما يتعلق بشروط صرف المعاشات.

وما زال نظام التأمينات الاجتماعية يتسم بمحدودية التغطية، إذ كان لا يغطي سوى 32% من المشتغلين في عام 2018 نتيجة اتساع حجم الاقتصاد غير المنظم ومحدودية فرص العمل اللائقة، حيث لا يتمتع العاملون به بأي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية سواء كانت تأمينات اجتماعية أو تأمين صحي أو إجازات مدفوعة الأجر.

ويغطي نظام التأمين الصحي، ما يقرب من نصف السكان حوالي 55.6 مليون مواطن طبقاً لأرقام سنة 2018، ويرجع سبب ارتفاع التغطية إلى أن نصف هذا العدد من طلاب المدارس والأطفال قبل المدرسة، في حين يغطي فقط 12 مليون من

¹⁵ تسري أحكام هذا القانون على العاملين من الفئات الآتية: العاملون المدنيون بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات. والعاملون بوحدة القطاع العام وقطاع الأعمال العام وغيرها من الوحدات الاقتصادية التابعة لها، بما في ذلك رؤساء وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين في شركات قطاع الأعمال العام. كما تسري أحكام هذا القانون على العاملين المؤقتين والعرضيين والموسميين بالجهات المنصوص عليها في البندين (1)، (2). والعاملون بالقطاع الخاص الخاضعون لأحكام قانون العمل، مع مراعاة أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة، ويستثنى من هذا الشرط عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ وعمال الزراعة وعمال الصيد وعمال النقل البري، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون القواعد والشروط اللازم توافرها لا اعتبار علاقة العمل منتظمة. والمشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل، فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل وتحددهم اللائحة التنفيذية لهذا القانون، وكذلك أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون لديه ويعولهم فعلاً، بشرط توافر الشروط المنصوص عليها في البند (3). ويشترط في البنود (3)، (4)، (5) ألا يقل سن المؤمن عليه عن الثامنة عشر.

المشتغلين بما يتجاوز نصف المشتغلين بقليل والمقدر بـ 22.5 مليون مشتغل في 2020. وبالمقابل، فإن نسبة إنفاق المواطن المصري على الصحة من دخله جد مرتفعة وتصل إلى 62% في 2018. ويتضح من هذا أن مزيداً من التغطية لم يترتب عليه الحد من الإنفاق الخاص على الصحة. وفي 2018، أصدرت الحكومة المصرية قانون التأمين الصحي الشامل رقم 2 لسنة 2018 الذي سيتم تنفيذه تدريجياً على مدار 15 عاماً ليشمل جميع المواطنين بالتغطية التأمينية، وقد بدأت الحكومة في تنفيذ التأمين الصحي الشامل في محافظة بورسعيد، تبعها كل من محافظتي الإسماعيلية والأقصر.

أما النمط الثالث من برامج الحماية الاجتماعية فهو برامج سوق العمل النشط: وتهدف في العموم إلى تسهيل إدماج الباحثين عن عمل في سوق العمل، مع السعي إلى إدارة مخاطر هذا السوق من خلال توفير دخل في فترات البطالة أو التوقف عن العمل. وتتمثل برامج سوق العمل النشطة في التدخلات والمبادرات التي تساعد الأفراد في الحصول على وظيفة إذا كانوا بلا عمل، أو الانتقال إلى عمل أفضل. وقد تتضمن سياسات العمل النشطة: المساعدة على البحث عن عمل، وتوفير مشروعات كثيفة العمالة مثل الأشغال العامة، والتدريب وإعادة التدريب، وتنمية المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر، وإعانات دعم الأجور الموجّهة للقطاع الخاص. كما توجد السياسات غير النشطة والتي تتمثل في إعانات البطالة والتقاعد المبكر.¹⁷

وهو من البرامج التي تتوسط المسافة بين شبكات الأمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي، من خلال توفير فرص عمل للفئات الأفقر العاطلة عن العمل من أجل تحريكها من خانة العوز إلى خانة التمكين، ومن ثم يقل الاعتماد على شبكات الأمان الاجتماعي إلا أن ما تقدمه من فرص، لا يمكن اعتبار أغلبها فرص عمل لائقة، ومستدامة ومحمية عبر التغطية بالتأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي، وهي فرص عمل لا تختلف في نوعيتها كثيراً عن فرص العمل الموجودة في الاقتصاد غير المنظم.

على أنه ما زالت برامج وسياسات الحماية الاجتماعية تواجه العديد من التحديات، إذ لا يزال نظام الحماية يعاني من فجوات كبيرة في التغطية، قدرت نسبة التغطية في مصر بنحو 36.9% في 2019. وعاجزة عن مجابهة الأضرار التي لحقت بالفئات الأضعف في المجتمع لأسباب عديدة منها ارتفاع مستوى التضخم، وكذا لطبيعة سوق العمل الذي يهيمن عليه العمل الهش، والعمل المرن وغير المنظم، مما يضع الكثير من الفئات خارج المظلة التأمينية ويزيد من الأعباء المعيشية

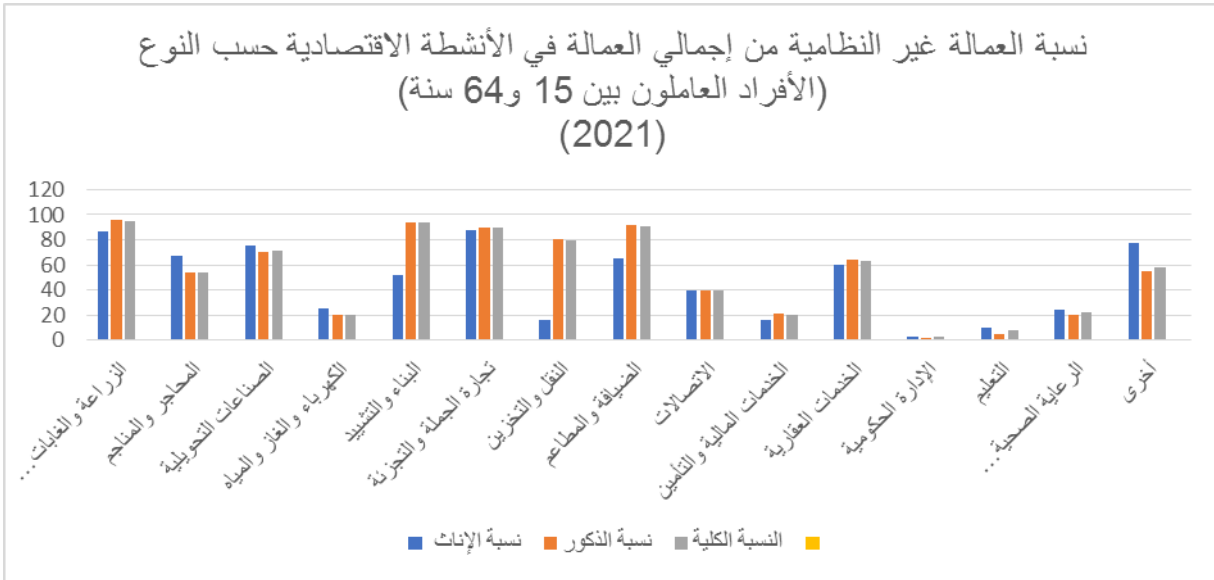
¹⁶ كتيب الإحصاءات | المركز المصري للدراسات الاقتصادية". 2020. Eces.Org.Eg.

¹⁷ تقرير التنمية البشرية في مصر 2021، التنمية حق للجميع: مصر المسيرة والمسار، وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية ص 125

¹⁸ مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار-مجلس الوزراء (10 مارس 2023، لعدد الأسبوعي رقم 95) "واقع الحماية الاجتماعية عالمياً ومحلياً في ضوء الأزمات العالمية".

https://idsc.gov.eg/Upload/DocumentLibrary/Attachment_A/8253/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%AF%D8%AF%20%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B3%D8%A8%D9%88%D8%B9%D9%8A95-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%85%D8%B9%D8%A9%2010%20%D9%85%D8%A7%D8%B1%D8%B32023-%D9%85%D8%AD%D9%88%D8%B1%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D9%84%D9%88%D9%85%D8%A7%D8%AA.html

لاسيما للفئات الأكثر فقراً واستحقاقاً، ومن ثم يجب أن تشملهم مظلة تأمينية واجتماعية وصحية شاملة، علماً بأن معالجة الفقر تمر بالضرورة عبر توفير فرص العمل اللائقة.¹⁹



المصدر: قاعدة بيانات مسح القوى العاملة (2021)

وعلى الرغم من الزيادات في المبالغ المخصصة للحماية الاجتماعية في مصر، فثم تراجع ملحوظ في نسبة اعتمادات الحماية الاجتماعية من إجمالي المصروفات الحكومية، وكذلك من نسبتها إلى الناتج المحلي حيث تمثل اعتمادات الدعم والمنح والمزايا الاجتماعية نحو 17.19% من إجمالي المصروفات، و3.9% نسبة إلى الناتج المحلي مقارنة بـ 17.5% من إجمالي المصروفات، و4.5% نسبة إلى الناتج المحلي في عام 2020-2021 علماً بأنهما كانا 26.5% من إجمالي المصروفات و7.4% من الناتج المحلي في 2017-2018، وإذا وضعنا الأمر في مدى زمني أطول قليلاً يتضح لنا أنه بين 2011 و2021، انخفض نصيب الدعم من الإنفاق الحكومي الإجمالي من نحو 25% في 2011 إلى 17.7% في 2022، ما يعني أن نصيب الدعم والحماية الاجتماعية كان يتقلص بنحو سالب 4.81% سنوياً في تلك الفترة، وهو بالفعل ما اتصل بالتخفيضات المتتالية لدعم الطاقة وترشيد دعم الغذاء بدءاً من 2015.²⁰

وبجانب انخفاض نصيب الدعم والحماية الاجتماعية، فإن ثمة تحديات أخرى تتمثل في قلة البيانات المتاحة حول الحماية الاجتماعية، وقلة الوعي ببرامج الحماية الاجتماعية، وعدم اتساق السياسات وضعف التنسيق بين الوزارات المختلفة،

¹⁹ ورقة موقف حول الأولويات الإنمائية للقطاعات العمالية المصرية في شأن التقييم القطري المشترك و إطار التعاون وأهداف التنمية المستدامة 2023-2027، مقدمة إلى المنسق المقيم للأمم المتحدة، مصر 2021

²⁰ البنك المركزي المصري – بيانات الموازنة العامة للدولة: النفقات: <https://www.cbe.org.eg/en/economic-research/time-series/downloadlist?category=97805EA8534C4134B65BDE9621E187AF>

وضعف مشاركة المستفيدين في تصميم البرامج. وفي أواخر أبريل من العام 2023، وجه الرئيس السيسي بزيادة بنسبة 50% في الاعتمادات لمختلف برامج الدعم والحماية الاجتماعية في موازنة العام المالي 2024/2023.²¹

انطلاقاً مما سبق نخلص إلى أن فئات واسعة معرضة لخطر التخلف عن الركب، من بينهم الأسر الفقيرة، والأشخاص ذوي الإعاقة والمسنون بدون معاش للتقاعد، والعاملون في الاقتصاد غير المنظم، ومن بينهم العمال المهاجرون، وأن هذه البرامج تعاني من ضعف الترابط بينها سواء التي تستند إلى اشتراكات أو لا تستند، لخلق نظام متكامل للحماية الاجتماعية، قادر على الانتقال من الوظائف الحمائية ذات الطابع الإغاثي إلى الوظائف الوقائية والتعزيزية، وفقاً لتوصيات تقرير التنمية البشرية في مصر ٢٠٢١، "التنمية حق للجميع: مصر المسيرة والمسار".²²

ثانياً: الحماية الاجتماعية للعاملين في الأنماط الجديدة من العمل

منذ بدايات الثمانينيات من القرن الفائت وحتى الآن، تستجيب سوق العمل في مصر للتطورات التكنولوجية في مجال العمل، بداية من حوسبة الكثير من المنشآت الحكومية وصولاً إلى المجالات الإنتاجية، صاحب ذلك ظهور أنماط جديدة من علاقات العمل والإنتاج لا تزال في طور التشكل، وتستلزم العديد من المهارات الجديدة، حتى يمكن اللحاق بتطورات سوق العمل المستمرة. كنتيجة مباشرة لثورة الخوارزميات وتكنولوجيا الكلاود والتكليف الجماعي والذكاء الاصطناعي، والتطبيقات الرقمية، وهو ما يستلزم تدخلاً تشريعياً حاسماً تظال مظلته تلك الترتيبات الجديدة في عالم العمل، لا سيما في ظل انتشار الاقتصاد غير المنظم والعمالة غير النظامية على نطاق واسع والتي لا تحظى بالحماية التشريعية، وعدم شمولها في التنظيم النقابي، ناهيك عن ضعف وهشاشة التنظيم النقابي وتراجع أدواره بشكل ملحوظ في الآونة الأخيرة وعدم توافر المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فضلاً عن معايير العمل اللائق.

أنتجت أنماط العمل الجديدة الكثير من الإشكاليات القانونية والحماية نظراً لطبيعة علاقات العمل في تلك المجالات والتي تختلف من حيث الشكل والمضمون عن سوق وعلاقات العمل التقليدية المتعارف عليها منذ زمن طويل، بداية من تحديد مكان العمل الحقيقي وإدارته، مما يثير تساؤلات بشأن الحقوق القانونية مثل التأمينات الاجتماعية والحقوق العمالية التي تُمنح للعاملين داخل مقر الشركة. وأيضاً إجازات العمل وقد يكون من غير الواضح ما إذا كان العمال عن بُعد مستحقين لنفس الإجازات التي يحصل عليها العاملون في مقر العمل.

²¹<https://english.ahram.org.eg/NewsContent/1/64/498787/Egypt/Politics-/President-Sisi-announces-emergency-support-fund-fo.aspx>،

UNDP In Egypt". 2021. UNDP. | 2021 مصر في التنمية البشرية تقرير 22
https://www.eg.undp.org/content/egypt/ar/home/library/human_development/egypt-human-development-report-2021.html.

وإجمالاً فإن أغلب مشكلات العمالة في أنماط العمل الجديدة (بما تشمله كافة أشكالها: العمل عن بعد – العمل من المنزل- تقاسم العمل- العمل عبر المنظمات والتطبيقات الإلكترونية- العمل المرن وغيرها) وكذلك العمالة في القطاعات الاقتصادية غير المنظمة والعمل الهش، تتمحور حول:

- غياب التنظيم القانوني لعلاقات العمل في هذه الأنماط
- عدم وجود علاقة عمل ثابتة أو شبه ثابتة أو محددة
- غياب الحقوق التأمينية و الصحية
- عدم تحديد واضح لساعات العمل وفترات الراحة
- الحق في إجازات العمل بأنواعها بما فيها إجازات النساء في الحمل والولادة
- عدم وضوح واستمرارية الأجور و غياب الترقيات في العمل
- تراجع أو غياب منظومة الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل
- عدم الحماية من الفصل التعسفي
- عدم الوضوح في الحقوق القانونية في العمل لاسيما في العمل من خلال المنصات

ونظراً لكل هذه الإشكاليات وغيرها الكثير، فقد حرص قانون العمل الجديد رقم 14 لسنة 2025 على تنظيم أوضاع العمالة غير المنتظمة و أنماط العمل الجديدة وأعترف بوجودها وتأثيرها

حيث نص القانون في الباب الثالث من الكتاب الثاني في المواد من 75 إلى 84 على تنظيم ودعم وتشغيل العمالة غير المنتظمة والعاملين في القطاع غير الرسمي على المستوى القومي، ومساعدتهم في الحصول على فرص العمل اللائقة لهم، وتنمية مهاراتهم بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل في الداخل والخارج، وحمايتهم أثناء العمل، وتقديم الدعم اللازم أثناء فترات التعتل. وتسرى على العمالة غير المنتظمة والعاملين في القطاع غير الرسمي، الذين يعملون لدى أصحاب الأعمال، جميع الحقوق والواجبات الواردة في القانون وينشأ صندوق لحماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة يسمى "صندوق إعانات الطوارئ والخدمات الاجتماعية والصحية للعمالة غير المنتظمة"، تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع وزير العمل، ويكون مقره الرئيسى محافظة القاهرة، وله أن ينشئ فروعاً في المحافظات.

وبشأن الأنماط الجديدة من العمل فقد أقر المشرع واعترف- لأول مرة- بهذه الأنماط من العمل وأفرد لها الفصل الثاني من الكتاب الثالث من القانون، المواد من 96 إلى 100، حيث نص على أن يعتبر نمطاً جديداً من أنماط العمل كل عمل يقوم به العامل بطريقة غير تقليدية، أيًا كان شكل أداء العمل، أو طريقة تنفيذه، ويقدم لصالح صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه، مقابل أجر أيًا كانت صورته، وتسرى على علاقات العمل في أنماط العمل الجديدة ما يسرى على علاقات العمل التقليدية، وذلك مع مراعاة طبيعة كل عمل وطريقة أدائه. و يجب أن تكون علاقة العمل في أنماط العمل الجديدة واضحة ومحددة في عقد عمل مكتوب ورقياً أو إلكترونياً، ويجوز للعامل إثبات علاقة العمل بكافة طرق الإثبات.

كما يسرى على العاملين في تلك الأنماط جميع الحقوق والواجبات التي تسرى على العاملين في الأنماط التقليدية للعمل ، وعلى الأخص الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي ، والحد الأدنى للأجر وطريقة حسابه ، وضمان الحصول عليه ، وإتاحة التدريب المهني وبرامج تنمية المهارات ، والحق في المفاوضة الجماعية ، والحرية النقابية على أن يُصدر الوزير المختص بالتشاور مع المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة لتنظيم أنماط العمل الجديدة ، وتحديد صورها والنماذج الاسترشادية لعقود ولوائح العمل ، وطرق إثبات علاقة العمل ، وآليات حصول الطرفين على حقوقهم ، وذلك في موعد لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ إصدار القانون²³

²³ صدر قانون العمل رقم 14 لسنة 2025 في الثالث من شهر مايو عام 2025.

توصيات تعزيز الحماية الاجتماعية

- بناء منظومة متكاملة وفعالة للحماية الاجتماعية تتسم بالشمولية وتحقق هدف الإنصاف، لا تقصي أحداً ولا تترك أحداً بدون تغطية ملائمة من خلال التزام راسخ باتباع نهج متمحور حول الإنسان يعطي الأولوية للحلول المستدامة طويلة الأجل والقائمة على حقوق الإنسان والقيم والمبادئ لمواجهة التحديات الجديدة والمستمرة
- تطوير إستراتيجية شاملة لمد مظلة الحماية الاجتماعية باختلاف برامجها وصياغة سياسات الحماية الاجتماعية الشاملة وتنفيذها بفعالية استناداً إلى فهم مشترك للحماية الاجتماعية بوصفها استثماراً ذا عوائد عالية للقضاء على الفقر والحد من أوجه انعدام المساواة ويمثل ركيزة لعقد اجتماعي متجدد
- جعل الحماية الاجتماعية الشاملة أولوية سياسية وتسريع الجهود الرامية إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام 2030
- سد فجوات التغطية وفجوات التمويل المقابلة عن طريق خلق الحيز المالي اللازم للحماية الاجتماعية وتكييف نُظم الحماية الاجتماعية لتستجيب للوقائع الجديدة والمتغيرة بسرعة والصدمات والتحولات الرئيسية في الاقتصاد وسوق العمل
- إدخال تعديلات على قانون التأمينات رقم 148 لسنة 2019 بضم بعض الفئات مظلة القانون بما يشمل كافة العاملين بغض النظر عن نوعية العقود أو نوعية التشغيل، لاسيما العاملون في الأنماط الجديدة من علاقات العمل
- إطلاق برامج شاملة للحماية الاجتماعية مع ضمان حسن تصميمها واستهدافها للفئات المستحقة، بما في ذلك برامج الدعم النقدي المشروط لكي تصبح أكثر شمولاً واستجابة للصدمات وأكثر اتساقاً من خلال إشراك فعلي للمستفيدين، بما يؤدي إلى تخفيض نسبة الذين يعانون من الفقر بجميع أبعاده وفقاً للتعريف الوطنية بمقدار النصف على الأقل بحلول عام 2030.
- مراجعة الموازنة العامة فيما يخص الحماية الاجتماعية وإجراء تحليل المخصصات المالية لإيجاد خيارات جديدة لإيجاد مخصصات مالية لتوفير الموارد اللازمة لزيادة الإنفاق العام على الحماية الاجتماعية بما يضمن اتساع مظلة التغطية وكفاية المزايا.
- تحديد نظام لصرف المنح، الموجهة للتعامل مع الأزمات الطارئة (اقتصادياً واجتماعياً وصحياً وكذلك الصدمات البيئية)، مثل منحة العمالة غير المنتظمة ومواجهة الأعباء المعيشية للفئات الأكثر فقراً، واستحقاق بالتشاور والتنسيق مع المنظمات النقابية العمالية ذات الصلة وشمولهم تحت مظلة تأمينية واجتماعية وصحية شاملة.
- بدء حوار بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين ووضع خطة زمنية للتصديق على الاتفاقية رقم 102 لمنظمة العمل الدولية بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي
- إتاحة المزيد من البيانات الموثوقة حول الحماية الاجتماعية وتمويلها وتعزيز إنتاج الدراسات بشأن الحماية الاجتماعية للتأكد من أن السياسات مبنية على الأدلة ومبتكرة.

- القيام بحملات وطنية توعوية لتعريف المواطنين ببرامج الحماية الاجتماعية المتاحة للفئات المختلفة ورفع الوعي بأهمية الحماية الاجتماعية للفرد والمجتمع.