

الملتقى الدولي الافتراضي حول: "تطبيقات الذكاء الاصطناعي والتكنولوجيا المالية وسبل تحقيق

الشمول المالي " يوم الثلاثاء 07 نوفمبر 2023

جامعة محمد الشريف مساعديّة – سوق اهراس-

عنوان المداخلة: منصات التوظيف الرقمية ودورها في توفير الحماية الإجتماعية للعمال غير الرسمية

Digital employment platforms and their role in providing social protection for informal workers

د.شعيب يونس جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية قسنطينة) (الجزائر الايمل المهني: you.chouaib@univ-emir.dz	ط. تقي الدين قوميدي جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية قسنطينة) (الجزائر الايمل المهني: t.goumidi@univ-emir.dz
--	--

المخلص:	Abstract :
تعتبر منصات التوظيف الرقمية شكل من أشكال التوظيف الإلكتروني، فهي مكان إلتقاء العرض والطلب على عنصر العمل سواء كان هذا العمل هو تقديم خدمات رقمية عبر الأنترنت أو تقديم خدمات على أرض الواقع، وتلعب دوراً في تقليل نسب البطالة وسهولة إيجاد الوظيفة المناسبة وتقليل تكاليف التشغيل وغيرها من الميزات، وتتسم منصات التوظيف هذه بوجود وظائف مؤقتة ووظائف غير رسمية لا تتمتع بالإستقرار ولا بوجود تغطية وحماية إجتماعية وعدم وجود تكافؤ في الفرص، حيث يوجد الملايين من أصحاب هذه الوظائف عبر العالم، وأقيمت عدة برامج وشراكات لتحقيق الحماية الإجتماعية لعمال القطاع الرسمي خاصة عمال هذه المنصات، من خلال برامج إيدار وتأمين إجتماعي بين صناديق الإيدار ومنصات التوظيف الرقمية، بغية الإستفادة الإستعانة بتكنولوجيا هذه المنصات لتحسين الوضع المالي للعمال غير الرسميين والمؤقتين وتوفير الحماية الإجتماعية لهم عن طريق تأمينات التقاعد، ومن أجل خلق عمل لائق والمحافظة على عنصر العمل وإستمراره ودفعه للإندماج في سوق العمل الرسمي.	Digital employment platforms are considered a form of electronic employment, as they are the meeting place for supply and demand for the work element, whether this work is providing digital services over the Internet or providing services on the ground. They play a role in reducing unemployment rates, facilitating finding the appropriate job, reducing operating costs, and other things. Advantages: These employment platforms are characterized by the presence of temporary jobs and informal jobs that do not enjoy stability, social coverage and protection, and lack of equal opportunities, as there are millions of people with these jobs across the world. Several programs and partnerships have been established to achieve social protection for formal sector workers, especially the workers of these platforms. Through savings and social insurance programs between savings funds and digital employment platforms, in order to benefit from the technology of these platforms to improve the financial situation of informal and temporary workers and provide them with social protection through retirement insurance, and in order to create decent work and preserve the work component and its continuity and push them to integrate into the market. Official work.
الكلمات المفتاحية: منصات التوظيف الرقمية، العمالة غير الرسمية، الحماية الإجتماعية.	Keywords: digital employment platforms, informal employment, social protection.

* تقي الدين قوميدي

1. مقدمة:

1.1. تمهيد:

يشكل الإقتصاد الرقمي أحد تطبيقات التكنولوجيا في المجال الإقتصادي، حيث يتمثل في مجموعة من الممارسات الإقتصادية من إنتاج وإستهلاك وإستثمار وإدخار والتسويق والتوزيع، والتمويل ومختلف التحويلات المالية، من خلال وسائل تكنولوجية مبتكرة جعلت من هذا الإقتصاد يتنامى ويتوسع بشكل متسارع ومستمر، ومن أشكال الإقتصاد الرقمي، منصات التوظيف الرقمية التي تمثل أداةً حديثة ورائدة في مجال سوق العمل وشكل من أشكال التوظيف الإلكتروني، وبيئة مناسبة لعرض عنصر العمل والطلب عليه، والوصول إلى الوظيفة المناسبة أسرع من أي وقت، عكس أساليب التوظيف التقليدية التي تستهدف شريحة أصغر وتعطي فرص توظيف أقل، ومع قلة الوظائف وإرتفاع نسبة البطالة عبر العالم، خلقت منصات التوظيف الرقمية نوع من الوظائف التي تتميز بالمرونة ومؤقتة وغير رسمية، وغير مسجلة في سوق العمل الرسمي وإنعدامها للحماية الإجتماعية وشروط العمل اللائق، والتي بلغت نسبتها حسب إحصائيا تقريبية إلى 61 بالمئة عالمياً أي بمعدل أكثر من ملياري عامل غير رسمي يتوزعون على مجالات عمل رقمية وغير رقمية، الأمر الذي يدفع إلى طرح التسائل الرئيسي التالي:

2.1. الإشكالية والتساؤلات الفرعية:

فيما يتمثل دور المنصات الرقمية في تأمين الحماية الإجتماعية للعمال غير الرسمية؟

ويتفرع عن هذه الإشكالية عدة أسئلة فرعية:

-فيما تتمثل المنصة الرقمية للتوظيف؟ وماهي آلية عملها؟

-ماذا يمثل إنعدام الحماية الإجتماعية للعمال المؤقتة وغير الرسمية؟

-ماهي الوظيفة التي تقدمها منصات التوظيف الرقمية حتى تشمل الحماية الإجتماعية للعمال غير الرسمية؟

3.1. الفرضيات:

للإجابة على الأسئلة الفرعية وُضعت عدة فرضيات كإجابات محتملة كالآتي:

-تتوفر منصات التوظيف الرقمية على العديد من المزايا التي تسهل الوصول إلى وظائف مناسبة ولائقة.

-تعتبر الحماية الأقتصادية أبرز المشكلات والتحديات التي تعترض إضفاء الطابع الرسمي على سوق العمل غير الرسمي.

-لنصت التوظيف الرقمية دور في تأمين نظام إجتماعي وتوعوي لفائدة العمال المؤقتين غير الرسميين.

4.1. أهمية الموضوع:

يعتبر قلة إنتشار المنصات الإلكترونية خاصة في مجال التوظيف وعدم مواكبتها عند البحث عن عمل دائم ولائق أحد العوامل التي تبقى على ظاهرة العمل غير المنظم بل وتزيد من تفاقم ظروفه كقلة الدخل وقلة الخبرة والحوادث المهنية وعدم توفر أي حماية ضد هذه الظروف، وبالتالي يؤول أصحاب هذا العمل إلى بطالة دائمة في المستقبل وبالتالي تضرر الإقتصاد الوطني من تزايد معدلات البطالة، وتحظى منصات التوظيف الإلكترونية بإهتمام كبير كونها موضوع الساعة جنباً إلى جنب مع ظاهرة العمالة غير الرسمية والمؤقتة والتي وضعت لها العديد من البرامج التنموية ونظمت لها العديد من الندوات والمؤتمرات وألفت الكثير من الدراسات لإحتوائها وإضفاء الطابع الرسمي عليها، خاصة في الدول الأقرب للتقدم، حيث أن منصات التوظيف القائمة على التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي تساعد بشكل كبير في إحصاء وتحديد نسب العمال المؤقتين وغير المسجلين في الدوائر الرسمية للعمل وسهولة الوصول إليهم وخلق عمل ملائم لهم من خلال

توفير الضمان الإجتماعي والتقاعد وضمان الطلب المستمر لأصحاب العمل على خدماتهم، وإضفاء صفة الرسمية والديمومة على عملهم.

5.1. أهداف الدراسة:

- التعرف على منصات التوظيف الرقمية و مميزاتهما و آلية عملهما.
- الإطلاع على ظاهرة إقتصاد الوظائف المؤقتة وعلاقته بسوق العمل غير الرسمي.
- التطرق لظروف العمل غير الرسمي من خلال مشكلة إنعدام الحماية الإجتماعية.
- معرفة دور منصات التوظيف الرقمي في خلق ظروف عمل لائق عن طريق توفير الحماية الإجتماعية للعمالة غير الرسمية.

6.1. الدراسات السابقة:

إعتمد موضوع دراسة على عدة دراسات سابقة وهي:

- تحميد بن محمود، نوتان فرح حق، زيشان عابدين، الرقمنة في القطاع غير الرسمي، مقالة جامعة دكا بنغلاديش، 2022: حيث هدفت هذه الدراسة إلى إستكشاف دور منصات التوظيف الرقمية في توفير عمل لائق لعمال المياومة غير الرسميين من خلال تقديم الحل الرقمي، وإستخدمت هذه الدراسة على منهج دراسة الحالة من خلال إجراء مقابلة مع أحد أصحاب المنصات الرقمية التي تسمى -بكورمو- بشكل رئيسي و إستخدمت وسائل أخرى مثل التقارير والمقالات بشكل ثانوي، وخلصت الدراسة إلى نتائج تمثلت في أن منصات التوظيف لعبت دوراً إيجابياً في مساعدة أصحاب الوظائف غير الرسمية والمؤقتة مثل عمال المياومة وزيادة الوصول إلى سوق العمل من خلال شراكة منصة كورمو مع إحدى برامج تنمية المهارات ورغم فعالية هذه المنصة إلى أنها واجهت العديد من التحديات كالثقة وتحدي توعية هذه الفئات بإستخدام الحل الرقمي.
- لورا ألفيرس و فلوريان يورجز، الحماية الإجتماعية و أزمة كوفيد-19- والإقتصاد غير الرسمي، ورقة عمل، المعهد العالمي لجامعة الأمم المتحدة لبحوث إقتصاديات التنمية، فنلندا، 2023: هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على ثلاث عوامل تؤثر على الحماية الإجتماعية الشاملة وأشكالها وهي العمالة غير الرسمية و التمويل والرقمنة، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج : عدم كفاية أنظمة الحماية الإجتماعية وفشلها في توفير الحماية اللازمة في معظم البلدان،. وأن هناك وعي متزايد في مجال تطوير نظم الحماية، وان الأخيرة تحضى بإهتمام على جدول أعمال الحكومات، كما أن وباء كورونا دفع العديد من الفئات للإندماج في أنظمة الحماية الإجتماعية، ونظم الحماية لازالت بحاجة إلى تطوير وإعادة نظر رغم وجود رقمنة مستمرة للحماية الإجتماعية، وإقترحت الدراسة ضرورة تدخل الدولة في هذا المجال، كما دعت الدراسة إلى الإستفادة من الدروس والتجارب بالنسبة لبرامج الحماية الإجتماعية، وبناء أنظمة مرنة تشمل العمالة غير الرسمية ومحو الأمية الرقمية و التمويل لضمان تحقيق هذه المتطلبات، مع ضرورة الإبتكار والتصميم في الحماية الإجتماعية والمراقبة النشطة والتقييم الدائم لبرامجها مع التركيز وإصلاح العوامل التي ترسم شكل الحماية الإجتماعية، وتجربة نظم الحماية في الإقتصاد غير الرسمي.

7.1. منهج الدراسة:

-إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة بشكل أساسي، من خلال وصف منصات التوظيف الرقمية ووصف مميزاتهما وآلية عملها وكذا تقديم وصف للوظائف المؤقتة وغير الرسمية، و إستخدمت منهج دراسة الحالة في

معرفة مدى مساهمة منصات العمل في توفير التأمين الاجتماعي من خلال تجربة موقع (GoGet) من خلال شراكته مع صندوق الإدخار في ماليزيا.

- وإعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي والإحصائي بشكل ثانوي، من خلال معرفة العلاقة بين الوظائف المؤقتة و الوظائف غير الرسمية من جهة، و تأثير غياب الحماية الاجتماعية على هذه الوظائف، وإستخدمت المنهج الإحصائي من خلال بعض الأرقام والإحصائيات حول منصات التوظيف غير الرسمي، وكذا أرقام حول نسبة العمالة المؤقتة وغير الرسمية حول العالم.

2.2. الأطار المفاهيمي لمنصات التوظيف الرقمية:

في هذا المحور سيتم تعريف المنصات الرقمية للتوظيف مع ذكر أنواعها ومزاياها وكيفية عملها.

1.2. تعريف منصات التوظيف الرقمية:

-منصات التوظيف الإلكترونية : ويطلق عليها أيضا المواقع أو الأرصيات الإلكترونية، فهي منتشرة على نطاق واسع في الانترنت، بحيث تلعب دور الوسيط بين الباحث عن العمل، وبين الشركة التي تبحث عن موظفين، فهي عبارة عن موقع شبكي لاستقطاب الكفاءات العالمية، وتمكن هذه المنصات الزوار والباحثين عن الوظائف، التقدم للوظائف الشاغرة، متابعة حالة الطلب التواصل مباشرة مع مسؤولي التوظيف متابعة تفاصيل المقابلات وخدمات أخرى متعلقة بإجراءات التقديم عن الوظائف.¹

-العمل على المنصة هو شكل من أشكال التوظيف تستخدم فيه المنظمات أو الأفراد منصة عبر الإنترنت للوصول إلى منظمات أو أفراد آخرين لحل مشكلات محددة أو لتقديم خدمات محددة مقابل الدفع.

-في عام 2021، أطلقت المفوضية الأوروبية مقترحًا لتوجيهات بشأن تحسين ظروف العمل في العمل على المنصات. في هذا الاقتراح التشريعي، يرد التعريف التالي لـ "منصة العمل الرقمية" (المادة 2 (1)):

"منصة العمل الرقمية" تعني أي شخص طبيعي أو اعتباري يقدم خدمة تجارية تستوفي جميع المتطلبات التالية:

(أ) يتم تقديمها، جزئيًا على الأقل، عن بعد من خلال وسائل إلكترونية، مثل موقع ويب أو تطبيق للهاتف المحمول. ;

(ب) يتم تقديمها بناءً على طلب متلقي الخدمة؛

(ج) أنها تنطوي، كعنصر ضروري وأساسي، على تنظيم العمل الذي يؤديه الأفراد، بغض النظر عما إذا كان هذا العمل يتم تنفيذه عبر الإنترنت أو في مكان معين.

-بالإضافة إلى ذلك، ولأغراض التوجيه المقترح، يعني مصطلح "عامل المنصة" أي شخص يقوم بعمل منصة لديه عقد عمل أو علاقة عمل على النحو المحدد في القانون أو الاتفاقيات الجماعية أو الممارسة المعمول بها.²

الملاح الرئيسة للعمل منصة هي كما يلي:

-يتم تنظيم العمل المدفوع من خلال منصات الإنترنت.

-ويشارك في هذه العملية ثلاثة أطراف: المنصة الإلكترونية، والعامل، والعميل.

-يتم التعاقد على العمل.

-يتم تقسيم الوظائف إلى مهام.

-يتم تقديم الخدمات حسب الطلب.

2.2. أنواع وأشكال منصات التوظيف الرقمية:

-مواقع الشركات الكبرى: فغالبية المؤسسات تستقبل طلبات التوظيف من الراغبين بالعمل عبر مواقعها الخاصة على شبكة الانترنت حيث غالبا ما تخصص هذه الشركات بموقعها الإلكتروني قسما خاصا للتوظيف تعلن فيه عن الوظائف الشاغرة وتستقبل فيه السير الذاتية للراغبين بالحصول على الوظيفة الشاغرة.

- المواقع الوسيطة: هناك مواقع متخصصة للبحث عن الوظائف الشاغرة في تخصصات عدة فهذه المواقع تلعب دور الوسيط بين الباحث عن وظيفة والشركة حيث تقدم قائمة بأهم الوظائف المتوفرة في كل دولة الأمر الذي يسمح للراغبين بالبحث عن وظائف بدول أخرى غير بلدانهم.

-مواقع متخصصة: وهي تختص بالإعلان عن الوظائف المتاحة في الشركات في دولة معينة حيث يكون فيها البحث أكثر تخصصا فهي تفتح خدمات موقعها فقط أمام الشركات في دولة محددة.

كما يمكن تصنيف المواقع المتخصصة بالتوظيف على شبكة الإنترنت إلى ثلاثة أقسام: أولا إعلانات الوظائف التي يتم فيها عرض الوظائف التي تريدها الشبكات على الإنترنت من دون أية خدمات أخرى، وثانيا نظم متابعة طلبات التوظيف وهذا النوع من المواقع يشمل خدمة المتابعة الآلية للسيرة الذاتية للباحث عن وظيفة بداية من اختياره لوظيفة من الوظائف المعروضة، وانتهاء بعرض الوظيفة على المرشح وإخطاره آليا بذلك عن طريق البريد الإلكتروني، وثالثها «اللمحات الآلية» وهي مواقع تقوم بعمل أكثر ايجابية من حيث التأكد من أن المرشح بالفعل يناسب احتياجات الوظيفة وان مؤهلاته وخبراته ومهاراته الفنية تتطابق مع الوظيفة المعروضة.³

3.2. كيفية عمل منصات التوظيف الرقمية:

يعد سوق العمل من أكثر الأسواق تنافسية في العالم، حيث يسعى ملايين الأشخاص إلى إيجاد وظيفة، وتعزيز مسيرتهم المهنية والتنافس على أفضل الوظائف، ففي عصر الانترنت ومع انتشار منصات التوظيف الإلكترونية، التي تختلف كيفية عملها باختلاف تكنولوجيات الإعلام والاتصال المستعملة، وكذا القدرة على استغلالها والتحكم فيها، فهناك من يستعين بالانترنت من أجل عرض الوظائف فقط، وهناك من يستعين به في كافة مراحل التوظيف، فهناك أيضا من يرى أن نموذج التوظيف الإلكتروني يكون كالتالي:

-جمع البيانات: يتصفح الباحث عن الوظيفة في المواقع الإلكترونية، ويرسل استعلامه؛

-المقارنة / الاكتشاف: يتفحص الباحث إلكترونيا عن الوظيفة، ويتعرف على الوظائف المناسبة المعلن عنها؛

-التشاور / التجنب: يمكن لطالب الوظيفة إرسال السيرة الذاتية إلى قاعدة بيانات الموقع، وكذلك التقدم لأي وظيفة مناسبة بأن يملأ نموذج التسجيل الإلكتروني، كما تميزت بعض المنصات بإمكانية تسجيل فيديو قصير للتعريف عن

المتقدم بشكل أكبر عبر الفيديو Recruitment وتحديد المقابلات الافتراضية على Skype أو عبر الأنظمة الأساسية الأخرى؛

-الاستعداد والإجراءات التنفيذية الخاصة بطلب العمل : يصنف نظام التوظيف الإلكتروني الطلبات خلال عملية التسجيل، ويتعرف إلكترونياً على المرشحين المناسبين؛

-الانتهاء من طلب العمل وتوظيفه: يتم الاتصال بطالب الوظيفة إذا كان مستوفياً لمتطلبات الوظيفة المعنية. عموماً، فإن جل منصات التوظيف الإلكترونية تعمل كما يلي:

* القيام بتصميم أو استعمال مواقع سهلة الاستخدام للإعلان عن الوظائف: يجب أن يكون لعرضي العمل جميعاً موقع يتم من خلاله الإعلان عن الوظائف الشاغرة.

* الإعلان عن الوظائف الشاغرة

* استقبال طلبات التوظيف والسير الذاتية إلكترونياً : يقوم عارضى الوظائف بالاستقبال إلكترونياً لمختلف طلبات التوظيف والسير الذاتية الخاصة بالمرشحين من كل الفئات ولمختلف الوظائف الشاغرة، ويكون ذلك إما عبر المواقع الخاصة بالعارضين مباشرة أو عبر البريد الإلكتروني الخاص بالعارضين.

* متابعة المتقدمين للوظائف وتقييم وفرز الطلبات: تقوم متابعة المتقدمين لشغل الوظائف بمراقبة عملية التقدم للوظائف وإدارتها عن طريق استخدام مجموعة من النظم.

* إرسال الاستدعاء إلكترونياً: بعد قيام الإدارات والمؤسسات العارضة للعمل بتقييم وفرز طلبات التوظيف الملائمة للوظائف المعلنة عنها؛ فإنها تقوم بإرسال الاستدعاء إلكترونياً إلى المرشحين.

* إجراء اختبارات على الانترنت: لقد أصبحت النظم المتاحة على الإنترنت تستخدم بشكل متزايد في إجراء اختبارات للموظفين والمتقدمين لشغل الوظائف .

* الإعلان عن النتائج إلكترونياً : بعد إجراء الاختبارات إلكترونياً ثم على مستوى مكان شغل الوظيفة وبعد تقييمها وترتيب المرشحين حسب الاستحقاق، فإن عارضى العمل يقومون بعدها بإعلام الفائزين؛ إما بإرسال الاستدعاءات إلكترونياً للنجاحين، وإما من خلال عرض قائمة الناجحين إلكترونياً عبر موقعها الخاص.⁴

4.2. مزايا منصات التوظيف الرقمية:

-استهلاك وقت وجهد أقل في اتخاذ قرار التعيين.

-تخفيض تكلفة التوظيف.

-الوصول إلى شريحة كبيرة من المحتملين لشغل الوظيفة.

-استخدام أساليب حديثة في عملية المفاضلة بين المرشحين.

-إعطاء فرص تسويقية لأرباب العمل.

-تبسيط الأدوات المعقدة للإدارة التقليدية في عملية التوظيف التقليدي.

-الفرصة لاتخاذ المبادرة.

-تطوير قواعد بيانات الشركات بما يتماشى مع التكنولوجيا الحديثة.⁵

3.التشغيل غير الرسمي و إقتصاد الوظائف المؤقتة وغياب الحماية الإجتماعية :

في هذا المحور سيتم إعطاء تعريف للتشغيل غير الرسمي، وتعريف إقتصاد الوظائف المؤقتة وذكر أشكالها ووصف مشكلة غياب الحماية الإجتماعية

1.3.تعريف التشغيل غير الرسمي:

-أما التشغيل في الإقتصاد غير الرسمي فهو ذلك النشاط الذي يقوم به الأفراد في ظل ارتفاع البطالة والفقر وانعدام المساواة بين الجنسين وهشاشة العمل لتحقيق جملة من المزايا لاسيما فيما يتعلق بتوليد الدخل، ومن أهم الأسباب المساعدة على مزاوله الأنشطة في الإقتصاد غير الرسمي هو انخفاض متطلبات هذه الأنشطة من التعليم والمهارات ورأس المال.⁶

-ويعتبر ذلك النمط الإنتاجي الذي يتكون من أنشطة متنوعة يحصل عن طريقها الكثير من أفراد المجتمع على عيشهم، فبالإضافة إلى وجودها خارج حدود الإقتصادي الوطني المعترف به، و لا يتمتع بأي حماية سواء من ناحية الدخل أو العمل، و هذا يعني أن القطاع غير رسمي يضم أنشطة متنوعة و أفراد متباينين يستخدمون العمل الكثيف و يعملون على نطاق ضيق ولا يخضعون للروتين الإداري و القواعد و الإجراءات البيروقراطية.⁷

2.3.تعريف إقتصاد الوظائف المؤقتة(Gig Economy):

"ينطوي إقتصاد الوظائف المؤقتة على تبادل العمل مقابل المال بين الأفراد أو الشركات عبر المنصات الرقمية التي تسهل بشكل فعال المطابقة بين مقدمي الخدمات و العملاء، على المدى القصير والدفع على أساس المهمة".

ويعرف أيضاً:

بأنه الإطار الذي يقوم الأفراد فيه د بإكمال المهام باستخدام المنصات التي تلعب دوراً نشطاً في تسهيل العمل والحصول على نسبة من الأجر أو رسوم مقدمي الخدمة مقابل استخدام المنصة أو الموقع و توفير العمالة للأفراد أو الشركات،

وتشمل العمالة المؤقتة:

الأشخاص الذين يقدمون الخدمات والذين يعملون لحسابهم الخاص أو ربما قاموا بإنشاء شركة مكونة من شخص واحد لتقديم خدماتهم

الأشخاص الذين يعتبر إقتصاد الأعمال المؤقتة بالنسبة لهم المصدر الرئيسي للدخل وأولئك الذين يستخدمونه لزيادة دخلهم من مصادر أخرى.⁸

3.3.أشكال الوظائف المؤقتة:

تنوع و تتعدد أشكال الوظائف المؤقتة منها وظائف تقدم خدمات واقعية و في إطار مكاني محدد ومنها خدمات عبر الأنترنت وغيرها

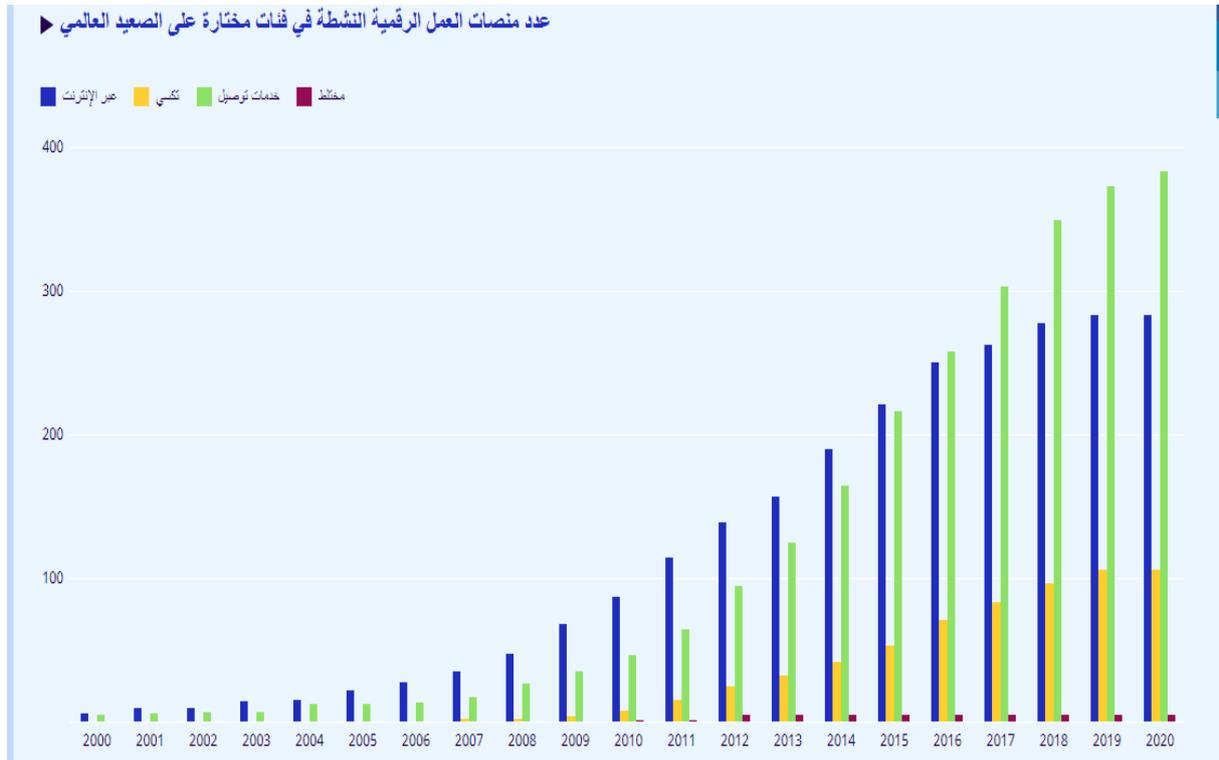
-العمل الحر عبر الأنترنت أو توظيف موظفين لأداء وظائف محددة كتصميم المواقع والبرمجة، الترجمة والتسويق الإلكتروني...إلخ.

-الأعمال الصغيرة أو الخدمات المصغرة، عن طريق الإستعانة بأفراد يقدمون خدمات مضغرة لا تتطلب مهارات كإدخال البيانات وتعديل الصور...

-العمل حسب الطلب: من خلال تجارة الخدمات عن طريق المنصات في إطار جغرافي معين، ومن أمثلة هذه الخدمات: سائقي الأجرة، عمال التوصيل، عمال الرعاية المنزلية وعمال النظافة وغيرهم.

-التجارة الإلكترونية: بيع وشراء وتبادل مختلف المنتجات عبر مواقع ومنصات متخصصة.⁹

الشكل رقم(1): عدد منصات العمل الرقمية بمختلف أشكالها خلال الفترة(2000-2020).



المصدر: منظمة العمل الدولية 2021.

من خلال الشكل1، نلاحظ هناك تزايد ملحوظ في أعداد منصات التوظيف الإلكترونية بمختلف أنواعها، خاصة المنصات الرقمية في مجال توظيف عمال التوصيل و توظيف مقدمي الخدمات عبر الأنترنت وهذا راجع إلى التطور التكنولوجي المتزايد،

بينما خلال السنوات الأولى من 2000 إلى 2006 نلاحظ عدم توظيف المنصات العمل الرقمية لسائقي الأجرة، ولكن ابتداءً من عام 2007 كان توظيف لسائقي الأجرة من خلال هذه المنصات وظهور منصات متخصصة في ذلك وتزايد

عددها مع مرور السنوات وهذا راجع للتطور التكنولوجي في هذا المجال ولإرتفاع الطلب عليها، بينما بدأ توظيف منصات العمل الرقمية لمهن مختلطة في العشر السنوات الأخيرة من 2010-2020، لكن هذا النوع من الوظائف والمنصات المتخصصة فيه إزداد عدده بوتيرة متباطئة ربما يرجع لقلة أو ثبات الطلب عليها.

4.3. العلاقة بين الوظائف غير الرسمية والوظائف المؤقتة وغياب الحماية الإجتماعية:

يتكون إقتصاد الوظائف المؤقتة كما تم ذكره سابقاً من العديد من الوظائف غير دائمة وتحت الطلب، منها وظائف رسمية يستفيد أحابها من مزايا العمل الرسمي، وجزء كبير من هذه الوظائف، ووظائف غير رسمية، أي أن أصحابها يعانون من الدخل غير المستقر والبطالة المفاجئة، ووانعدام كل أشكال الحماية الإجتماعية كتأمينات البطالة وتأمينات التقاعد، والتأمين الصحي، وغير مسجلين في لوائح العمل الرسمية، وهذه الظروف المهنية هي نفسها الظروف التي يعاني منها كل عمال الإقتصاد غير الرسمي الآخرين مثل الباعة الجائلين، وأصحاب المحلات التجارية، والحرفيين وغيرهم، والذين لا يصنفون ضمن أصناف أصحاب الوظائف المؤقتة الذي تم ذكره سابقاً.

وبالتالي فإن أصحاب الوظائف المؤقتة هم جزء لا يتجزأ من العمالة غير الرسمية.

5.3. العمالة غير الرسمية ومشكلة غياب الحماية الإجتماعية:

قوة عاملة ضخمة لا تتمتع بالحماية الكافية:

وفقاً لمنظمة العمل الدولية، في عام 2020، أكثر من 2 مليار شخص - 62 في المائة من سكان العالم من القوى العاملة العالمية - كانوا يعملون في القطاع غير الرسمي، والجزء الأكبر منهم في البلدان النامية.

تُعرّف منظمة العمل الدولية القطاع غير الرسمي بأنه مكون من الموظفين الذين لا يدفعون لبرامج الضمان الاجتماعي؛

بشكل عام، يمكن أن يشير المصطلح إلى الشركات والعاملين الذين يعملون خارج السجلات الرسمية، وغالبًا بدون ذلك العقود الرسمية أو الاعتراف، وبدون حماية العمل أو المزايا من هذا القبيل مثل التأمين ضد البطالة والمعاشات التقاعدية.

القطاع غير متجانس. إنه يتألف، ومن بين آخرين كثيرين، كالباعة المتجولون، وعمال المنازل، وعمال المزارع غير المسجلين

وأصحاب المشاريع الفردية (الذين يقومون في كثير من الحالات بتوظيف العمال خارج نطاق السجلات الرسمية).

-في الاقتصادات الناشئة، يعد القطاع غير الرسمي ضخماً ويشكل متوسط 85 في المائة من القوى العاملة في أفريقيا، و53 في المائة في أمريكا اللاتينية، و59 في المائة في آسيا والمحيط الهادئ. وفي البلدان النامية، في المتوسط أكثر، ويعمل أكثر من 95 في المائة من الشباب المنخرطين اقتصاديًا في العمالة غير الرسمية.

-تشكل النساء غالبية القوى العاملة غير الرسمية في معظم أنحاء أمريكا اللاتينية، وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وجنوب آسيا. وفي كثير من الحالات، فرضت قوانين العمل الصارمة على الداخلون الجدد التوجه إلى سوق العمل في وظائف الظل أو العمل بدوام جزئي.

-لكن هذه الظاهرة لا تقتصر على الاقتصادات النامية. صفوف متزايدة من العاملين لحسابهم الخاص والعاملين في "اقتصاد الأعمال المؤقتة" في أوروبا وأمريكا الشمالية يمثلون أيضًا قطاعًا جديدًا يعاني من نقص الحماية، وغالبًا ما يعاني من البطالة الجزئية.

-خلال العشرين عامًا الماضية، شهدت معظم دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية زيادة في حصة "الأفراد" الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص و (يُعرفون بأنهم أولئك الذين يعملون لحسابهم الخاص دون أن يكون لديهم عمال آخرون معتمدون على رواتبهم) مقارنة بالأنواع الأخرى من العمل الحر.

وعلى سبيل المثال يُقدر أن العمال المستقلين يشكلون 5% من العمال النشطين في إيطاليا، 7% في المملكة المتحدة و14% في الولايات المتحدة. وفقًا لبعض الإحصائيات،

و "ثلث دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ليس لديها نظام لإعانات البطالة للعاملين لحسابهم الخاص". وكذلك الأمومة والمرض والعجز والإصابة وغالبًا ما تكون المزايا أقل أمانًا، وغالبًا ما تكون معاشات التقاعد أقل بالنسبة للعاملين لحسابهم الخاص والعمال غير الرسميين.¹⁰

-ويعتبر غياب الحماية الاجتماعية لدى عمال القطاع غير الرسمي بصفة عامة وعمال الوظائف المؤقتة غير الرسمية بصفة خاصة، عامل مؤثر على مستوى أدائهم وبالتالي يقلل من إنتاجيتهم ومردوديتهم فيصعب عليهم الاندماج في الاقتصاد الرسمي.

4. مساهمة منصات التوظيف الرقمية في تحقيق الحماية الاجتماعية للعمال غير الرسمية:

نستعرض في هذا المحور تجربة تعاون وشراكة بين منصة التوظيف الرقمية (Goget) وصندوق إيداع الموظفين (EPF) في ماليزيا من خلال تجسيد دور هذه المنصة في تأمين التقاعد عن طريق الإيداع للعمال غير الرسمية.

1.4. نبذة عن شركة صندوق إيداع الموظفين (EPF):

-يعد صندوق إيداع الموظفين (EPF) واحدًا من أقدم صناديق الإيداع في العالم. تأسست عام 1951، وتساعد القوى العاملة الماليزية على الإيداع من أجل تقاعدهم وفقًا لقانون صندوق إيداع الموظفين لعام 1991. واليوم، تواصل (EPF) تحسين رؤيتها ليس فقط للبقاء على صلة بالموضوع، بل أيضًا لخلق تقاعد أفضل لجميع أعضائها. وهذا يعزز التزامها بحماية مدخرات أعضائها وزيادة تفانيها في تقديم خدمات ممتازة.

-وبالتوازي مع رؤيتها الرئيسية في مساعدة الأعضاء على تحقيق مستقبل أفضل، قامت بتوسيع نطاق تفويضها ليشمل المساعدة في تطوير البنية التحتية الوطنية مع حماية مدخرات التقاعد للأعضاء وتنميتها.¹¹

- الهدف نحو التقاعد أحد العوامل الرئيسية التي تساهم في سمعة EPF طويلة الأمد باعتبارها صندوق إيداع التقاعد الأول في ماليزيا هي قدرتها على لعب دور محوري وتقديم الجديد و القدرة على مواجهة التطور المستمر وفي مستوى

توقعات أصحاب المصلحة. قيم (EPF) ، وما تمثله هي العناصر الأساسية التي تحرك أعمالها، أمثلة واضحة على هذا يمكن العثور عليها في جهود الصندوق، لاتخاذ قرارات تؤدي إلى الحماية الاجتماعية، والتزامها لتوفير عوائد طويلة الأجل، و المساعدات الاستثنائية المقدمة للأعضاء.

كما هو موضح في موازنة 2022 ولا تزال الحكومة ملتزمة بذلك استمرار الحماية الاجتماعية مختلفة البرامج التي سوف تعود بالنفع على الجميع من خلا مشروع كيلوارجا ماليزيا. أحد التدابير أعلن خلال جدول أعمال المشروع زيادة عمر أعضاء المساهمين (i-Saraan) من 55 إلى 60، وهو أمر كان موضع ترحيب كبير، كما كان زيادة في الإعفاء الضريبي الفردي بما يصل إلى 4000 رينجيت ماليزي للمساهمين المتطوعين في EPF.

- الحماية الاجتماعية حق من حقوق الإنسان المقصود للجميع، بغض النظر عما إذا كان هم في القطاعات الرسمية أو غير الرسمية. وتقدر (EPF) جهود الحكومة في دعم للصندوق، وهو الآن قادر على اغتنام هذه الفرصة لتشجيع المزيد المساهمات الطوعية من أولئك الذين يعملون في القطاعات غير الرسمية. هذا هو للتأكد من حصولهم على الموارد المالية في نهاية المطاف.

-لم يعد صندوق EPF مجرد إدارة مدخرات الأعضاء مقابل العوائد وشبكة الأمان فقط. بل إنها كثفت جهودها في جميع المجالات لأصحاب المصلحة واستكشاف الديناميكيات لتحفيز التعاون بين القطاعين العام والخاص لتحقيق النمو الاقتصادي. وفي عام 2021، تم التوقيع على EPF مذكري تفاهم مع منصة العمل حسب الطلب GoGet Malaysia في فبراير ومع Grab Malaysia في سبتمبر، لزيادة وتوسيع تغطية الحماية الاجتماعية لتلك الفئات وغير مدرجة الموجودة حالياً في مخطط EPF. هذا سوف تشجعهم على الاستعداد للتقاعد، بالإضافة إلى التمتع بالفوائد كأعضاء EPF مثل أرباح الأسهم السنوية، والإعفاء الضريبي، وغيرها من المزايا الممنوحة للأعضاء.¹²

2.4. التعريف بـ (GoGet):

هي منصة رقمية للقوى العاملة الرائدة حسب الطلب في ماليزيا. مهمتها هي تحويل سوق العمل التقليدي وربط المدينة لخلق فرص العمل.

-أهداف ومهام منصة (GoGet):

لم يعد يتعين على الأشخاص الاختيار فقط بين وظيفة بدوام كامل أو نوبة عمل مدتها 8 ساعات. بل أصبح العمل من خلال هذه المنصات أكثر مرونة بفضل التكنولوجيا التي غيرت طريقة التواصل.

*تمكن هذه المنصة الشركات من تنمية عملياتها من خلال قوة عاملة ديناميكية حسب الطلب لزيادة الإنتاجية وتوفير التكاليف.

*تشارك مع موفري خدمات الاتصالات بحيث لا يحتاجون إلى تنمية أسطولهم التشغيلي، وبدلاً من ذلك يمكنهم استخدام المنصة للعثور على أقرب شخص في المدينة لتوصيل بطاقات sim الخاصة بهم عند الطلب.

*يمكن للقوى العاملة حسب الطلب لدى المنصة، والتي تسمى GoGetters، أن تملأ على الفور 300 واردة إضافية للاختيار والتعبئة في المستودعات الأكثر ازدحاماً.

*يمكن للشركات الصغيرة والمتوسطة الاعتماد على GoGetters كزميلهم اليومي في الفريق لإدارة مهامهم المالية في البنك، حتى يتمكنوا من التركيز على الأمور المهمة.

*يمكن لشركة البترول إطلاق طلبات العمل لجمع البيانات في محطات الوقود في جميع أنحاء المدينة في غضون ثوان.

*لا تحتاج الشركة الناشئة إلى الإنفاق على موظفين بدوام كامل في البداية، وبدلاً من ذلك يمكنها توظيف GoGetters للقيام بمهامهم فقط عند الحاجة إليها.

وبالنسبة لمستخدمي المنصة الذين يتطلعون إلى كسب المال، فالمنصة تمكنهم من العثور على فرص العمل التي يفضلونها، وفرص لتحسين مهاراتهم والتواصل مع أشخاص جدد.¹³

3.4. شراكة (GoGet) مع (EPF) لتوفير معاشات التقاعد للعمال غير الرسمية:

وقع صندوق ادخار الموظفين الماليزي (EPF) اتفاقية مع (GoGet Malaysia) (GoGet)، منصة العمل عند الطلب في البلاد لتوفير مزيد من الحماية للعاملين في الوظائف المؤقتة وغير الرسمية الذين يعملون في منصبه في البلاد.¹⁴

يعمل صندوق EPF والعمل الحر من خلال المطالبة بمساهمة لا تقل عن 9% من الراتب الشهري لكل عضو، والذي يتم بعد ذلك تخزينه في حساب التوفير. يلتزم صاحب عمل العضو بتمويل ما لا يقل عن 13٪ من راتب الموظف للمدخرات في نفس الوقت.¹⁵

-إطلاق برنامج (i-Saraan) والمساهمة الذاتية بالشراكة بين صندوق الإيداع الماليزي (EPF) ومنصة العمل حسب الطلب (GoGet):

(i-Saraan) هو برنامج مساهمة تطوعية يسمح للعاملين الذين تقل أعمارهم عن 55 عامًا في اقتصاد الوظائف المؤقتة وأولئك الذين يعملون لحسابهم الخاص بالادخار لتقاعدتهم من خلال المساهمات في صندوق EPF.¹⁶

الأمر يعمل بشكل مختلف قليلاً بالنسبة لأولئك الذين يعملون لحسابهم الخاص. هناك خياران لهؤلاء الأفراد: المساهمة الذاتية أو (i-Saraan)

-من خلال المساهمة الطوعية مع حوافز التقاعد (i-Saraan)، يمكن للأفراد العاملين لحسابهم الخاص الذين لا يحصلون على دخل منتظم تقديم مساهمات طوعية من أجل تقاعدتهم. وفي الوقت نفسه، يمكنهم الحصول على مساهمات إضافية من الحكومة.

-الفرق بين المساهمة الطوعية والمساهمة الذاتية هو أن الأخيرة لا تتلقى مساهمات حكومية إضافية.

ولكن بغض النظر عما إذا كان مستخدم GoGetter مؤهلاً للحصول على خدمة i-Saraa أو المساهمة الذاتية فقط في EPF، فإن GoGet يمكنهم من المساهمة بسهولة من داخل التطبيق نفسه.

-يتم تخفيف العوائق التي تحول دون اعتماد الميزة من خلال جعل العملية سلسلة قدر الإمكان. لا يتعين على العاملين في Gig زيارة موقع مختلف للمساهمة حيث أن حسابات EPF الخاصة بهم مرتبطة بملف تعريف GoGet الخاص بهم.

-وأوضح أحد أعضاء المشاركين، "إنه يشبه إلى حد كبير نظام EPF بدوام كامل، فأنت لا ترى أنك تدخر ولكنه مدمج في عملية قسيمة الراتب الخاصة بك.

-يمكن للعاملين في Gig على المنصة الذين لديهم حسابات EPF الحالية إعطاء موافقتهم على الاشتراك في البرنامج وتحديد معدل مساهمتهم.¹⁷

منصات التوظيف الرقمية ودورها في توفير الحماية الإجتماعية للعمالة غير الرسمية

-ستقوم GoGet بتضمين مساهمات EPF لعمالها على منصفها التي ستكون متكاملة وقابلة للتخصيص، وفقاً لتقارير صحيفة ماليزيا،

-وقالت EPF في بيان: "هذا جزء من الجهود المبذولة لتشجيع GoGetters على المساهمة في مدخراتهم التقاعدية من خلال برامج المساهمة التطوعية لصندوق EPF مثل i-Saraan والمساهمة الذاتية".

-قال الرئيس التنفيذي لـ EPF داتوك سيري أمير حمزة عزيزان: "إن التعاون مع GoGet هو جزء من أجندة EPF لتوسيع شبكة الضمان الاجتماعي وتوسيع نطاق التغطية لتشمل العاملين في القطاع غير الرسمي والعاملين في الوظائف المؤقتة"¹⁸.

-وعلى سبيل المثال يقوم العامل بدفع مساهمة قيمتها 50 رينغت ماليزي شهرياً ولمدة 30 عاماً، حيث سيتمكن من تجميع مدخرات بعد هذه المدة تقدر بـ 47000 رينغت ماليزي أو أكثر من ضعف إجمالي مساهمته البالغة 18000 رينغت ماليزي خلال نفس المدة.

-وعلى حسب مضمون هذه الشراكة إذا دفع العمال المساهمون أي إيدخروا مبلغ 140 رينغت ماليزي شهرياً خلال 30 عاماً أيضاً فإنهم سيكون بمقدورهم تعظيم وتجميع مدخرات بعد هذه المدة بقيمة 131000 رينغت ماليزي على خلفية مساهمات قدرها 50400 رينغت خلال نفس المدة.¹⁹

-نظراً لأن 26% (حوالي 4 ملايين شخص) من القوى العاملة في ماليزيا تشكل جزءاً من اقتصاد الوظائف المؤقتة المتنامي، فإن مبادرة صندوق EPF من GoGet تعد خطوة جيدة نحو حماية رفاهية العاملين في الوظائف المؤقتة، من خلال تزويدهم بالأدوات وإمكانية الوصول للادخار طوعاً.²⁰

5. الخاتمة:

وفي النهاية خلصت الدراسة المتعلقة بكيفية مساهمة منصات العمل الرقمية في خلق الحماية الإجتماعية للعمال غير الرسمية إلى عدة نتائج، ودون نسيان ذكر مجموعة من الإقتراحات كالآتي:

1.5. النتائج:

ويستنتج من خلال ماسبق أن منصات التوظيف الإلكترونية هي مكان للعرض والطلب على العمالة، فهي توفر المهن المناسبة وتنسق بين الباحث عن الوظيفة وجهة التوظيف وتقوم بالترتيبات اللازمة لذلك. وتتنوع أشكال منصات العم الرقمية إلى منصات خاصة بجهة التوظيف كالشركات ومنصات وسيطة أي تنسق بين الباحث عن العمل والشركات التي تبحث عن موظفين، ومنصات متخصصة التي تنشر إعلانات التوظيف لمختلف الشركات وتحدد شروطه، ويمر عمل هذه المنصات في التوظيف بعدة مراحل كجمع لمعلومات والبيانات الخاصة بالباحثين عن العمل ومقارنتها ومطابقتها مع الوظائف المتاحة وإستقبال السير الذاتية وإجراء إختبارات التوظيف، إنتهاءً بعملية التوظيف الفعلية، ولمنصات التوظيف الرقمية العديد من المزايا مثل توفير الوقت والجهد في قرارات التوظيف وتخفيض تكاليفه والوصول إلى أكبر عدد ممكن من المرشحين لشغل الوظائف وإستخدامها لأساليب متطورة كالذكاء الإصطناعي في عمليات إنتقاء المرشحين وتبسيط الإجراءات التقليدية في عملية التوظيف وتعتبر اداة فعالة لتسويق إحتياجات أرباب العمل وتطوير بيانات الشركات، ومع هذه المزايا إلى أن الوظائف التي تقدمها المنصات الرقمية تندرج أغلبها في سوق العمل غير الرسمي وجزء لا يتجزأ منه، حيث تشترك معه في العديد من النقاط كالعمل غير المستقر والدخل غير ثابت وغياب الحماية الإجتماعية ومع تطور التطور التكنولوجي في المجال الإقتصادي والمالي، ظهرت العديد من الإبتكارات في مجال تغطية العمالة غير الرسمية بالحماية الإجتماعية اللازمة. مثل برنامج الشراكة بين منصة (GoGet) الخاصة بالتوظيف الرقمي وصندوق إيداع الموظفين (EPF) في ماليزيا في توفير الحماية الإجتماعية لفئة العمالة المؤقتة وغير الرسمية، عن طريق تقديم المشاركين من هذه الفئة إشتراكات إيداعية حسب دخولهم لصندوق الإيداع من خلال المنصة الرقمية المذكورة، من أجل تأمين تقاعد هذه الفئة في المستقبل.

2.5. اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: تتوفر منصات التوظيف الرقمية على العديد من المزايا التي تسهل الوصول إلى وظائف مناسبة ولائقة: من خلال الدراسات النظرية والتطبيقية وحتى تجارب أصحاب مواقع

التوظيف الإلكتروني وتجارب الطالبين والعارضين للوظائف، تبين أن لمنصات التوظيف الرقمية العديد من المزايا مثل: استهلاك وقت وجهد أقل في اتخاذ قرار التعيين.

-تخفيض تكلفة التوظيف.

الوصول إلى شريحة كبيرة من المحتملين لشغل الوظيفة.

استخدام أساليب حديثة في عملية المفاضلة بين المرشحين.

إعطاء فرص تسويقية لأرباب العمل.

تبسيط الأدوات المعقدة للإدارة التقليدية في عملية التوظيف التقليدي.

الفرصة لاتخاذ المبادرة.

تطوير قواعد بيانات الشركات بما يتماشى مع التكنولوجيا الحديثة.

الفرضية الثانية: تعتبر الحماية الاجتماعية أبرز المشكلات والتحديات التي تعترض إضفاء الطابع الرسمي على سوق العمل غير الرسمي: من خلال دراسات وإحصائيات عن منظمة العمل الدولية، ومنظمة التعاون الإقتصادي والتنمية، فوفقاً لمنظمة العمل الدولية، في عام 2020، أكثر من 2 مليار شخص - 62 في المائة من سكان العالم منالغوى العاملة العالمية - كانوا يعملون في القطاع غير الرسمي، والجزء الأكبر منهم في البلدان النامية. و تُعرّف منظمة العمل الدولية القطاع غير الرسمي بأنه مكون من الموظفين الذين لا يدفعون لبرامج الضمان الاجتماعي؛

و بشكل عام، يمكن أن يشير المصطلح إلى الشركات والعاملين الذين يعملون خارج السجلات الرسمية، وغالبًا بدون ذلك العقود الرسمية أو الاعتراف، وبدون حماية العمل أو المزايا من هذا القبيل مثل التأمين ضد البطالة والمعاشات التقاعدية.

-ثلث دول منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية ليس لديها نظام لإعانات البطالة للعاملين لحسابهم الخاص". وكذلك الأمومة والمرض والعجز والإصابة وغالبا ما تكون المزايا أقل أمانا، وغالبا ما تكون معاشات التقاعد أقل بالنسبة للعاملين لحسابهم الخاص والعمال غير الرسميين.

-ويعتبر غياب الحماية الاجتماعية لدى عمال القطاع غير الرسمي بصفة عامة وعمال الوظائف المؤقتة غير الرسمية بصفة خاصة، عامل مؤثر على مستوى أدائهم وبالتالي يقلل من إنتاجيتهم ومردوديتهم فيصعب عليهم الإندماج في الإقتصاد الرسمي.

الفرضية الثالثة: لمنصات التوظيف الرقمية دور في تأمين نظام إجتماعي وتعويضي لفائدة العمال المؤقتين غير الرسميين: وتؤكد الشراكة بيت منصة العمل الرقمي (GoGet) وصندوق الإدخار (EPF) على صحة هذه الفرضية، من خلال إستعانة منصة (GoGet) مع صندوق الإدخار في التأمين على التقاعد كشكل من أشكال الحماية الاجتماعية للعمال المسجلين لدى المنصة،

حيث يقوم العمال بدفع مساهمات وإشتراكات متناسبة مع أجورهم لصندوق الإدخار وتقوم المنصة بذلك، وتحظى عمليات الإدخار التطوعية بدعم من الحكومة الماليزية، بالإضافة إلى الإدخار الذاتي وكلها تساهم في خلق حماية إجتماعية مابعد التقاعد وتضفي طابع الرسمية على عمال المنصة المؤقتين وغير الرسميين، ويؤكد مضمون الشراكة بين المنصة المذكورة وصندوق الإدخار على هذه المساهمة وتصريحات أعضائها، حيث: قالت EPF في بيان: "هذا جزء من الجهود المبذولة لتشجيع GoGetters على المساهمة في مدخراتهم التقاعدية من خلال برامج المساهمة التطوعية لصندوق EPF مثل i-Saraan والمساهمة الذاتية".

-قال الرئيس التنفيذي لـ EPF داتوك سييري أمير حمزة عزيزان: "إن التعاون مع GoGet هو جزء من أجندة EPF لتوسيع شبكة الضمان الاجتماعي وتوسيع نطاق التغطية لتشمل العاملين في القطاع غير الرسمي والعاملين في الوظائف المؤقتة".

-وعلى سبيل المثال يقوم العامل بدفع مساهمة قيمتها 50 رينغت ماليزي شهرياً ولمدة 30 عاماً، حيث سيتمكن من تجميع مدخرات بعد هذه المدة تقدر بـ 47000 رينغت ماليزي أو أكثر من ضعف إجمالي مساهمته البالغة 18000 رينغت ماليزي خلال نفس المدة.

-وعلى حسب مضمون هذه الشراكة إذا دفع العمال المساهمون أي إيدخروا مبلغ 140 رينغت ماليزي شهرياً خلال 30 عاماً أيضاً فإنهم سيكون بمقدورهم تعظيم وتجميع مدخرات بعد هذه المدة بقيمة 131000 رينغت ماليزي على خلفية مساهمات قدرها 50400 رينغت خلال نفس المدة.

-نظرًا لأن 26% (حوالي 4 ملايين شخص) من القوى العاملة في ماليزيا تشكل جزءًا من اقتصاد الوظائف المؤقتة المتنامي، فإن مبادرة صندوق EPF من GoGet تعد خطوة جيدة نحو حماية رفاهية العاملين في الوظائف المؤقتة، من خلال تزويدهم بالأدوات وإمكانية الوصول للإدخار طوعًا.

3.5. الاقتراحات:

- 1- تفعيل دور المنصات الرقمية في مجال التوظيف في محاولة الإستفادة من مزاياها، عن طريق التوعية بأهمية هذه المنصات ودورها في إمتصاص البطالة وخلق البيئة اللازمة من خلال سن قوانين تساعد إنتشار هذه المنصات ومنح تسهيلات لأداء دورها في التوظيف.
- 2- إجراء تجارب محاكية لتجارب الدول الرائدة في هذا المجال، ومعرفة عوامل وظروف نجاح هذه التجارب وخلقها في الدول العربية.

3- إقامة شراكات بين المنصات الرقمية للتوظيف ومختلف أنظمة التأمين الإجتماعي من أجل توفير الحماية لأكبر نسبة من العمالة غير الرسمية من جهة وتوسيع نشاط هذه المنصات، وتكريس دور مؤسسات الحماية الإجتماعية من جهة أخرى.

4- وإقامة أيضاً تعاون بين منصات التوظيف الرقمية ومختلف مؤسسات التدريب والتكوين المهني، لتدريب العمالة المؤقتة وغير الرسمية لتحسين مهاراتها وزيادة كفاءتها وتقليص فجوة المهارات بينها وبين العمالة الرسمية المؤهلة.

6. المصادر والمراجع:

- ¹ سعيدة فريدة، جاب الله شافية، دور منصات التوظيف الإلكترونية كوسيط في سوق العمل بالجزائر، مراجعة الإصلاحات الاقتصادية والتكامل في الاقتصاد العالمي، الجزائر، المجلد 14 العدد 1 مكرر، 2020، ص4.
- ² PLAT FORM WORK ,www.eurofound.com.29/9/2023.
- ³ مكيري مالية، إستخدامات مواقع التوظيف الإلكتروني في الجزائر ودورها في تقليص نسبة البطالة، جامعة خميس مليانة، دت، ص108-109.
- ⁴ سعيدة فريدة، جاب الله شافية، مرجع سابق ص5.
- ⁵ شنين قادة، بسدات كريمة، تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على طرق التوظيف بالمؤسسات الحديثة، مجلة المالية و الاسواق جامعة مستغانم، الجزائر، المجلد 09 العدد 01، ص265.
- ⁶ د حماني رضا ، محمد بن ربيحة ، سوق العمل بين حتميات التشغيل الرسمي وتحديات سوق العمل، تحولات سوق العمل في الجزائر، جامعة الجزائر، دت، ص7.
- ⁷ عائشة بن النوي، ظاهرة التشغيل غير الرسمي في الجزائر ،مجلة أفاق للبحوث والدراسات –المركز الجامعي ايليزي- الجزائر، العدد3/جانفي 2019 ص166

⁸Department for business,energy and industrial strategy,uk,THE CHARACTERISTICS OF THOSE IN THE GIG ECONOMY,february2018.

⁹Katarzyna Cieslik, Roland Banya, Bhaskar Vira, Offline contexts of online jobs: Platform drivers, decent work, and informality in Lagos, Nigeria Development Policy Review, ,uk,Volume40, Issue4, 2021,p5

¹⁰Chatham house, developing social insurance schemes for informal and gig workers,London,uk,2021

¹¹<https://www.kwsp.gov.my>,26/9/2023,20:46

¹²Employees provident fund board, Report:Key message, Malaysia,2021.

¹³<https://my.hiredly.com>,26/9/2023,21:30.

¹⁴ Claire Lee,Malaysia partners with on-demand work platform to protect gig workers,Feb 25, 2022,<https://hrmasia.com>.

¹⁵ Claudia khaw, GoGet integrates an easy-to-use EPF savings feature in its app to empower gig workers, March 3, 2022, <https://vulcanpost.com>

¹⁶ Claire Lee, Reference previously mentioned

¹⁷ Claudia khaw, Reference previously mentioned.

¹⁸ Claire Lee, Reference previously mentioned.

¹⁹ EFP,GoGet itrouduce integrated retirement saving programme for gic workers,23/2/2022,1;09,
<https://selangorjournal.my>

²⁰ Claudia khaw, Reference previously mentioned.