



Integrating informal workers and digital work platforms into social insurance systems

M.M. Meis Shaker Mahmoud

Imam Ja'far Al-Sadiq University (peace be upon him)

mauo66778899@gmail.com

ARTICLE INFORMATION

Received:17Dec
Accepted:25Jan
Published:1Mar

Keywords: informal employment, platform work, digital economy, social insurance, coverage inclusion, labor legislation, e-registration, flexible contributions, tax incentives, sustainability.

ABSTRACT

This study focuses on incorporating informal workers and workers working on platforms into social insurance systems in the context of the rapid development of the digital economy. It unravels the conceptual framework and characteristics of informal work and analyzes the dynamics of platform work in terms of algorithmic access, pricing, and rating. The second part revisits fundamental principles at the heart of social insurance, such as compensation, solidarity and sustainability, as well as gaps of coverage caused by a movement towards narrow legal definitions and administrative tools that are failing to take account of an irregular income. The third section examines the policies implemented in France, Germany, Morocco and Egypt, featuring flexible definitions of workers, the creation of e-registration portals, and progressive linking of platforms to social insurance agencies. The paper concludes with recommendations that inclusion is successful in Iraq and the broader Arab world as a legal update to expand the meaning of 'worker' is needed, including a national digital platform for voluntary enrollment and flexible contributions, giving financial incentives for workers and platforms, and coordinated governance between the labor ministries, social insurance bodies and platforms. It recommends the development of incomes-adaptive

contribution formulae, and the evaluation of the incentive schemes for their fiscal sustainability.



مجلة آشور للعلوم القانونية والسياسية تصدر عن الجمعية العراقية للعلوم القانونية
ISSN: 3005-3269, 1-28(2026) (العدد الاول)
<https://ashurjournal.com/index.php/AJLPS/about>



إدماج العمالة غير المنظمة ومنصات العمل الرقمي في منظومات التأمينات الاجتماعية

م.م ميس شاكور محمود

جامعة الامام جعفر الصادق (عليه السلام)

mauo66778899@gmail.com

الملخص

يتناول البحث إدماج العمالة غير المنظمة والعاملين عبر المنصات الرقمية في منظومات التأمينات الاجتماعية في ضوء توسع الاقتصاد الرقمي وتحول أنماط التشغيل. يوضح الإطار المفاهيمي للعمالة غير المنظمة وخصائصها ومجالاتها، ويحلل طبيعة العمل عبر المنصات وتأثير الخوارزميات في شروط الدخول والدفع والتقييم. يبيّن المبحث الثاني مبادئ التأمين الاجتماعي من تعويض وتكافل واستدامة، والفجوات الراهنة في الشمول بسبب تعريفات قانونية ضيقة وآليات إدارية لا تراعي الدخل المتقطع. يستعرض المبحث الثالث تجارب فرنسا وألمانيا والمغرب ومصر التي اعتمدت تعريفات أكثر مرونة، وبوابات رقمية للتسجيل، وربطاً تدريجياً بين المنصات والهيئات التأمينية. يخلص البحث إلى أن النجاح يتطلب تحديث التشريعات لتوسيع تعريف العامل، وبناء بوابة وطنية للدفع والاشتراك المرن، واعتماد حوافز مالية وضريبية، وتنسيقاً مؤسسياً بين وزارات العمل وهيئات التأمين والمنصات.

معلومات المقالة

تاريخ الاستلام: 17 كانون

الاول

تاريخ القبول: 25 كانون

الثاني

تاريخ النشر: 1 آذار

الكلمات المفتاحية: العمالة غير

المنظمة، العمل عبر المنصات، الاقتصاد الرقمي، التأمينات الاجتماعية، الشمول التأميني، التشريعات العمالية، التسجيل الرقمي، المساهمات المرنة، الحوافز الضريبية، الاستدامة.

يقدم البحث توصيات قابلة للتطبيق في العراق والعالم العربي مع تأكيد الحاجة إلى نماذج احتساب مرنة للدخل غير المنتظم وتقييم آثار الحوافز على الاستدامة المالية.

المقدمة

يشهد العالم في السنوات الأخيرة تحولات متسارعة في طبيعة النشاط الاقتصادي وأنماط التشغيل بفعل الثورة الرقمية وتطور تقنيات الاتصال، مما أدى إلى بروز ما يُعرف بـ"الاقتصاد الرقمي" و"العمل عبر المنصات الإلكترونية". هذا التحول أعاد تشكيل مفهوم العمل ذاته، فلم يعد مقتصرًا على العلاقة الكلاسيكية بين العامل وصاحب العمل داخل منشأة منظمة، بل تعداه إلى أشكال جديدة من العمل الحرّ والمستقل والعمل عند الطلب. في الوقت ذاته، يتسع نطاق العمالة غير المنظمة التي تعمل خارج المنظومات القانونية والرسمية، وتفتقر إلى مظلة الحماية الاجتماعية التي توفرها أنظمة التأمينات التقليدية.

في ظل هذا الواقع، باتت مسألة إدماج العمالة غير المنظمة والعاملين عبر المنصات الرقمية في منظومات التأمينات الاجتماعية من القضايا الحيوية التي تشغل صناع القرار والباحثين في مجالات العمل والتنمية الاجتماعية، لما لها من تأثير مباشر في العدالة الاجتماعية والاستقرار الاقتصادي.

أولاً : أهمية البحث

تتبع أهمية هذا الموضوع من عدة اعتبارات مترابطة، تزداد أهميتها في ضوء المعايير الدولية للعمل والحماية الاجتماعية:

1. الأهمية الاقتصادية

تشكل العمالة غير المنظمة نسبة كبيرة من القوى العاملة في الدول النامية، وفي عدد من الدول العربية تتجاوز نصف إجمالي العاملين، وهو ما يعني أن جزءاً واسعاً من النشاط الاقتصادي يتم خارج الأطر الرسمية ودون مساهمة منتظمة في نظم التأمينات والضرائب. وقد أكدت تقارير منظمة العمل الدولية أن اتساع نطاق العمل غير المنظم يؤدي إلى إضعاف القاعدة التمويلية لنظم الحماية الاجتماعية ويحد من قدرة الدول على تحقيق الاستدامة المالية لصناديق التأمين، بما ينعكس سلباً على الاستقرار الاقتصادي الكلي.

2. الأهمية الاجتماعية

يؤدي غياب الحماية الاجتماعية للعمالة غير المنظمة والعاملين عبر المنصات الرقمية إلى تفاقم هشاشة أوضاعهم المعيشية، وارتفاع مخاطر الفقر وعدم المساواة، لا سيما في أوقات الأزمات. وقد شددت منظمة العمل الدولية في توصيتها رقم (202) بشأن الحماية الاجتماعية على أن الشمول التأميني حق أساسي من حقوق الإنسان، وأن استبعاد

فئات واسعة من العمال يتعارض مع مبادئ العدالة الاجتماعية والعمل اللائق، كما ظهر بوضوح خلال جائحة كورونا.

3. الأهمية التشريعية والإدارية

تكشف التحولات في سوق العمل، ولا سيما توسع العمل غير المنظم والعمل عبر المنصات الرقمية، عن قصور الأطر القانونية التقليدية القائمة على مفهوم علاقة العمل الثابتة. وهو ما يتعارض مع المعايير الدولية للعمل التي تدعو إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل جميع فئات العمال، بمن فيهم العاملون لحسابهم الخاص والعاملون في الاقتصاد الرقمي، وفق ما نصّت عليه اتفاقيات العمل الدولية ومبادئ "العمل اللائق" الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

4. الأهمية التكنولوجية والتنموية

لا يمثل التحول الرقمي تحديًا تشريعيًا وإداريًا فحسب، بل يتيح فرصًا حقيقية لتطوير آليات مبتكرة في تسجيل العمال وإدارة الاشتراكات التأمينية بشكل مرّن وشفاف. وقد أكدت الاستراتيجيات الدولية للحماية الاجتماعية أن توظيف الحلول الرقمية يشكل أداة أساسية لتحقيق الشمول التأميني، خاصة للفئات ذات الدخل غير المنتظم، بما ينسجم مع التوجهات الحديثة للمنظمات الدولية المعنية بالعمل والتنمية الاجتماعية.

ثانياً: مشكلة البحث

تكون مشكلة البحث على شكل سؤال مركزي وأسئلة فرعية

السؤال المركزي

كيف يمكن تطوير منظومة التأمينات الاجتماعية لتشمل العمالة غير المنظمة والعاملين عبر المنصات الرقمية بما يقلل فجوة الحماية بين القطاعين الرسمي وغير الرسمي؟

الأسئلة الفرعية

1. ما أوجه القصور في القوانين التقليدية التي تربط التأمين الاجتماعي بعلاقة عمل رسمية ثابتة، وما أثر ذلك على شمول العمالة غير المنظمة؟
2. كيف تؤثر طبيعة عقود المنصات الرقمية المرنة أو الإلكترونية في تصنيف العاملين عليها بين موظف ومقدم خدمة، وما النتائج القانونية المترتبة على هذا التصنيف؟
3. ما أبرز التحديات العملية التي تمنع تسجيل العاملين المستقلين أو المؤقتين وسداد اشتراكاتهم، في ظل غياب جهة مشغلة مسؤولة؟
4. ما النماذج أو التجارب المقارنة التي نجحت في توسيع مظلة الحماية لهذه الفئات، وما مدى إمكانية الاستفادة منها؟

5. ما الآليات التشريعية والتنظيمية الممكنة لتوسيع التغطية، مثل الاشتراك الاختياري، أو مساهمة المنصات، أو نظم هجينة تراعي مرونة العمل؟

ثالثاً: أهداف البحث

يهدف البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف النظرية والتطبيقية، أبرزها:

1. تحليل واقع العمالة غير المنظمة والعاملين عبر المنصات الرقمية في ضوء التحولات الجديدة في سوق العمل.
2. دراسة الإطار القانوني والإداري لمنظومات التأمينات الاجتماعية وتحديد أوجه القصور في شمول هذه الفئات.
3. استعراض التجارب الدولية والعربية في مجال إدماج العمالة غير المنظمة ضمن نظم التأمين الاجتماعي، واستخلاص الدروس المستفادة منها.
4. اقتراح حلول رقمية وتشريعية يمكن تطبيقها في البيئة العراقية والعربية لتوسيع قاعدة الشمول التأميني وتحقيق العدالة الاجتماعية.

رابعاً: فرضية البحث

ينطلق البحث من فرضية رئيسة مفادها أن محدودية شمول منظومات التأمينات الاجتماعية للعمالة غير المنظمة والعاملين عبر المنصات الرقمية تعود بالدرجة الأولى إلى ضيق التعريفات القانونية للعامل، واعتماد آليات تسجيل وتحصيل تقليدية لا تلائم طبيعة الدخل المتقطع والعمل المرن. وبناءً عليه يفترض البحث أن تحديث التشريعات لتوسيع مفهوم العامل، مع إنشاء بوابة رقمية وطنية للاشتراك المرن وربط المنصات بهيئات التأمين، من شأنه أن يرفع مستوى الشمول التأميني ويقلل فجوة الحماية بين القطاعين الرسمي وغير الرسمي دون الإخلال باستدامة النظام.

خامساً: مناهج البحث

يعتمد البحث على مجموعة من المناهج المتكاملة، على النحو الآتي:

1. المنهج الوصفي: لعرض مفهوم العمالة غير المنظمة والعمل عبر المنصات الرقمية وخصائصهما وأبعادهما في سوق العمل.
2. المنهج التحليلي: لتحليل مبادئ التأمينات الاجتماعية وأوجه القصور التشريعي والإداري التي تعيق شمول الفئات المستهدفة.
3. المنهج المقارن: لمقارنة تجارب مختارة في إدماج هذه الفئات داخل منظومات التأمينات مثل فرنسا وألمانيا والمغرب ومصر، واستخلاص الدروس القابلة للتطبيق في العراق والعالم العربي.
4. منهج دراسة السياسات العامة: لفحص أدوات التدخل الممكنة مثل الاشتراك الاختياري، مساهمة المنصات، الحوافز الضريبية، والبوابات الرقمية، وتقييم منطقتها وآثارها المتوقعة على الشمول والاستدامة.

جاء البحث وفق هيكلية تتكون من مقدمة وثلاثة مباحث وخاتمة، على النحو الآتي:

1. المقدمة: تتضمن خلفية الموضوع وأهميته ومشكلة البحث وأسئلته وأهدافه وفرضية البحث ومناهجه وهيكلته.
2. المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والواقع الراهن للعمالة غير المنظمة والعمل الرقمي، وبحث في تعريف العمالة غير المنظمة وخصائصها ومجالاتها، ثم مفهوم العمل عبر المنصات الرقمية وعلاقاته التعاقدية وآثاره على سوق العمل والحماية الاجتماعية.
3. المبحث الثاني: منظومات التأمينات الاجتماعية وإشكاليات الشمول، ويتناول مفهوم التأمينات وأهدافها ومبادئها، ثم يركز على التحديات القانونية والإدارية أمام إدماج العمالة غير المنظمة والعاملين عبر المنصات، مثل ضعف التسجيل والرقابة وصعوبة إثبات الدخل وضيق التعريفات القانونية.
4. المبحث الثالث: آفاق الإدماج ومقترحات التطوير للبيئة العراقية والعربية، ويعرض التجارب الدولية والعربية والدروس المستفادة منها، ثم يقترح حلولاً تشريعية ورقمية وتحفيزية لتوسيع الشمول التأميني وربط المنصات بمنظومات التأمينات.
5. الخاتمة: تتضمن أبرز النتائج والتوصيات وآفاق البحث المستقبلية، ثم تُلحق بها قائمة المصادر.

المبحث الأول

الإطار المفاهيمي والواقع الراهن للعمالة غير المنظمة والعمل الرقمي

يُعد فهم الإطار المفاهيمي للعمالة غير المنظمة والعمل الرقمي مدخلاً أساسياً لدراسة قضية إدماج هذه الفئات في منظومات التأمينات الاجتماعية. فالمشهد الاقتصادي والاجتماعي في العالم المعاصر يشهد تحولات متسارعة فرضتها العولمة الرقمية وتطور التكنولوجيا، ما أدى إلى إعادة صياغة مفهوم "العمل" ذاته. لم يعد العمل محصوراً داخل المنشآت النظامية أو في إطار علاقة عمل تقليدية خاضعة لعقود واضحة وشروط ثابتة، بل أصبح يمتد إلى فضاءات أوسع تشمل أنماطاً جديدة من التشغيل الذاتي والعمل المؤقت والعمل عبر المنصات الإلكترونية.⁽¹⁾

هذا التحول أحدث فجوة متزايدة بين النمو الفعلي في سوق العمل وبين نطاق الشمول الاجتماعي، إذ لا تزال أنظمة التأمينات في معظم الدول العربية مصممة لخدمة العاملين في القطاعات المنظمة، في حين يعمل ملايين الأفراد في قطاعات غير رسمية دون أي تغطية تأمينية أو ضمان اجتماعي. ومن هنا تبرز الحاجة إلى تحليل ماهية هذه العمالة،

(1) اسيل عمر مسلم ، التنظيم القانوني للعمالة الوافدة الى العراق (دراسة مقارنة) ، مجلة ، المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية ، جامعة بابل ، السنة 9، العدد 3، العراق 2017. ص 43 .

وبيان خصائصها ومجالاتها، لفهم الأسباب البنيوية التي تجعلها خارج المنظومات الرسمية، تمهيداً لتحديد آليات إدماجها في نظام حماية أكثر شمولاً وعدالة.

المطلب الأول: ماهية العمالة غير المنظمة وخصائصها

الفرع الأول : تعريف العمالة غير المنظمة

يُقصد بالعمالة غير المنظمة أو "العمالة غير الرسمية" تلك الفئات العاملة التي تمارس نشاطاً اقتصادياً مشروعاً لكنه لا يخضع للتنظيم القانوني أو الإداري الرسمي للدولة. وتشمل هذه الفئة الأفراد الذين لا يتمتعون بعقود عمل موثقة أو لا تُسجّل أنشطتهم في السجلات الحكومية ولا يخضعون لمساهمات التأمينات الاجتماعية أو الضرائب.⁽²⁾

عرّفت منظمة العمل الدولية (ILO) هذا النوع من العمالة بأنه "جميع الأنشطة الاقتصادية التي لا تُغطيها التشريعات الرسمية أو لا تُطبّق عليها بالكامل، بغضّ النظر عن طبيعتها أو مكان ممارستها". ويشمل ذلك العمال في الورش الصغيرة، والبائعين الجوالين، والعمال لحسابهم الخاص، والعمال في الزراعة الموسمية أو في المنازل، فضلاً عن أولئك الذين يقدمون خدمات مؤقتة عبر التطبيقات والمنصات الإلكترونية دون ارتباط بعقد دائم.

من الناحية المفاهيمية، فإن "العمالة غير المنظمة" ليست بالضرورة عمالة غير قانونية، بل هي عمالة تعمل في نطاق اقتصادي فعلي لكنه غير خاضع للإطار القانوني والتنظيمي الكامل، وهو ما يجعلها عرضة للتهميش الاقتصادي والاجتماعي.

الفرع الثاني : مجالات العمالة غير المنظمة

- تتنوع مجالات العمالة غير المنظمة بشكل واسع، إذ تشمل أنشطة يدوية وخدمية وتجارية ومهنية. ومن أبرز صورها:⁽³⁾
1. **العمل الحر والمستقل:** مثل الحرفيين، والسائقين المستقلين، والعمال في المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر، والمهنيين الذين يعملون دون ترخيص رسمي.
 2. **العمل الموسمي والمؤقت:** كالعمال في الزراعة والحصاد والبناء والمهراجات والأسواق المؤقتة.
 3. **العمل الجزئي أو العرضي:** ويشمل الأفراد الذين يقدمون خدمات محدودة الوقت أو غير منتظمة، كالمربين الخصوصيين أو مقدمي الخدمات المنزلية.
 4. **العمل غير الرسمي داخل المؤسسات النظامية:** إذ قد يوجد داخل منشآت قانونية عمال لم يتم تسجيلهم رسمياً في التأمينات الاجتماعية أو لدى دوائر العمل.

(2) د. رجب صميحة: الوجيز في شرح قانون التأمينات الاجتماعية، دار. 2015، لنهضة العربية ص 74 .

(3) د. حمدي محمد البنهاوي: العمالة الغير منتظمة ودورها التنموي. 2015 الطبعة الأولى، المكتبة الجامعية، الإسكندرية ص 31 .

وتختلف نسب انتشار هذه الفئات باختلاف الدول، لكنها تشترك جميعًا في غياب التسجيل القانوني وضعف الارتباط بالمؤسسات الرسمية.

الفرع الثالث : خصائص العمالة غير المنظمة

تتميز العمالة غير المنظمة بعدة خصائص تجعلها مختلفة عن العمالة النظامية، أبرزها: (4)

1. **غياب العقود القانونية:** حيث تعتمد العلاقة بين العامل وربّ العمل على الثقة أو التفاهم الشفهي، دون وجود توثيق يضمن الحقوق والالتزامات.
2. **انخفاض الدخل وعدم الاستقرار:** بسبب طبيعة العمل المؤقتة وعدم انتظام الطلب، ما يجعل هذه الفئات أكثر عرضة للفقر والتقلبات الاقتصادية.
3. **انعدام الحماية الاجتماعية:** فلا يتمتع هؤلاء العاملون بأي تأمين ضد المرض أو الشيخوخة أو إصابات العمل، مما يضعهم في دائرة الهشاشة الدائمة.
4. **ضعف التنظيم النقابي والتمثيل المهني:** إذ غالبًا ما تكون هذه الفئات خارج نطاق النقابات والجمعيات العمالية، ما يحدّ من قدرتها على التفاوض الجماعي والدفاع عن مصالحها.
5. **التوزيع الجغرافي والاجتماعي المتفاوت:** تنتشر العمالة غير المنظمة بشكل أكبر في المناطق الريفية والأحياء الفقيرة وبين النساء والشباب، ما يعكس بعدها الاجتماعي وعدم تكافؤ الفرص.

الفرع الرابع : التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه العمالة غير المنظمة

تواجه هذه الفئات جملة من التحديات التي تؤثر على استقرارها الاقتصادي والاجتماعي، يمكن تلخيصها في النقاط التالية: (5)

1. **غياب الحماية التأمينية:** وهو التحدي الأبرز، إذ يبقى العامل غير المنظم خارج منظومة التأمينات الاجتماعية، فلا يحصل على تعويض في حال المرض أو الحوادث أو الشيخوخة، مما يدفعه للاعتماد على آليات تضامن عائلية أو مجتمعية محدودة.
2. **ضعف الدخل وتقلبه:** تتسم أغلب أعمال هذه الفئة بانخفاض العائد المادي، وعدم استقرار الطلب، ما يجعلها أكثر عرضة للفقر.

(4) د. جيهان سيد إبراهيم: تقدير حاجات العمالة الغير منتظمة دراسة مطبقة علي المستفيدين من جمعية الخير للغير لتنمية المجتمع المحلي، مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية، جامعة . حلوان، العدد 59، الجزء الأول، حزيران 2022 ص 25.

(5) د. رفعت محمد حسن: القطاع غير المنظم "غير النظامي ودوره في توفير فرص العمل، كتاب العمل، العدد (061) ، ايار 2006. ص 61

3. انعدام الأمن الوظيفي: فلا توجد ضمانات للاستمرار في العمل أو التعويض في حال فقدانه، خاصة في ظل المنافسة العالية وضعف التنظيم.

4. غياب فرص التدريب والتأهيل المهني: مما يحد من قدرتها على تحسين مهاراتها أو الانتقال إلى قطاعات أكثر إنتاجية.

الفرع الخامس : أبعاد الظاهرة في السياق العربي

تُظهر التقارير الصادرة عن منظمة العمل العربية والبنك الدولي أن نسبة العمالة غير المنظمة في بعض الدول العربية تتراوح بين 45% و65% من إجمالي القوى العاملة، وهي نسبة مرتفعة مقارنة بالمتوسط العالمي. يعود ذلك إلى عدة عوامل، من أهمها ضعف البنية القانونية، وارتفاع معدلات البطالة، وطبيعة الاقتصاد الريعي في بعض البلدان، فضلاً عن ضعف الوعي التأميني لدى العمال. (6)

وفي العراق تحديداً، تشير المؤشرات إلى أن غالبية العاملين في القطاع الخاص غير مسجلين في التأمينات الاجتماعية، وأن فئات واسعة من أصحاب المهن الحرة والعاملين لحسابهم الخاص لا يتمتعون بأي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية. وهذا ما يجعل دراسة إدماج هذه الفئات في منظومات التأمينات أمراً ملحاً، ليس فقط لأسباب اجتماعية، بل أيضاً لتعزيز الاستدامة الاقتصادية وتمويل صناديق التأمين.

المطلب الثاني: العمل عبر المنصات الرقمية وخصائصه وانعكاساته على سوق العمل

أحدثت الثورة الرقمية خلال العقد الأخيرين نقلة جوهرية في بنية الاقتصاد العالمي، إذ لم تقتصر آثارها على أنماط الإنتاج والتوزيع فحسب، بل امتدت إلى إعادة صياغة العلاقة بين العامل وجهة العمل. فقد برزت أنماط جديدة من التشغيل تُعرف بـ«العمل عبر المنصات الرقمية»، وهي أنشطة تُدار بواسطة تطبيقات أو مواقع إلكترونية تربط بين مقدمي الخدمات والمستهلكين بشكل مباشر دون وساطة مؤسسية تقليدية. هذه الظاهرة تمثل أحد المكونات الأساسية لما يُسمى بالاقتصاد التشاركي أو اقتصاد المهام (Gig Economy)، الذي يقوم على فكرة المرونة وسرعة الإنجاز والاستقلالية في أداء العمل. (7)

منصات العمل الرقمي مثل Uber و Bolt في النقل، و Talabat و Deliveroo في توصيل الطلبات، و Upwork و Freelancer في الخدمات الإلكترونية، غيرت مفهوم التشغيل رأساً على عقب. فالعامل لم يعد موظفاً تقليدياً خاضعاً لإشراف مباشر من صاحب عمل، بل أصبح «شريكاً» أو «مستقلاً» يعمل وفق طلبات محددة ومتقطعة، يتلقى مقابلًا ماليًا

(6) د. علي غانم: الأوضاع الاقتصادية الاجتماعية للعمالة غير المنظمة، رؤى الخبراء لتداعيات أزمة كورونا وسبل التمكين المجلة الاجتماعية القومية، المجلد 60، العدد 3، سبتمبر 2023، ص 38.

(7) علي محمد الخوري، التوظيف بين العرض والطلب دراسة للواقع للتوطين في الدول 4 العربية ومتطلباته، مجلة رؤى استراتيجية، مركز الامارات للدراسات والبحوث، العدد 55، 2013، ص 55.

لكل مهمة يُتمّها. ومع أن هذا النموذج منح فرص عمل جديدة وفتح مجالات للابتكار والدخل الإضافي، إلا أنه في الوقت ذاته خلق تحديات عميقة فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية وحقوق العمال.

الفرع الاول : تعريف العمل عبر المنصات الرقمية

يمكن تعريف العمل عبر المنصات الرقمية بأنه نمط من أنماط التشغيل يعتمد على وساطة تكنولوجية تنظم العلاقة بين مقدم الخدمة وطالبها من خلال تطبيق أو موقع إلكتروني. المنصة الرقمية تعمل كوسيط يتيح للعامل عرض خدماته أو مهاراته، بينما تتيح للمستهلك اختيار مقدم الخدمة المناسب ودفع الأجر عبر النظام الإلكتروني ذاته.⁽⁸⁾ هذا النوع من العمل يتسم بمرونة عالية في المكان والزمان، إذ يمكن إنجازه من أي موقع، وفي أوقات يختارها العامل نفسه، سواء كان سائقاً، أو مطور برامج، أو مترجماً، أو مصمماً، أو موصل طلبات. لكن هذه المرونة الظاهرية تخفي في طياتها بنية اقتصادية جديدة معقدة، حيث تتحكم المنصة في شروط الوصول إلى الزبائن، وفي آليات التقييم والدفع، مما يجعل العامل في موقع ضعيف من حيث التفاوض على الأجر أو شروط العمل. وهكذا يتخذ العمل عبر المنصات شكل علاقة ثلاثية: العامل، المنصة، والعميل، وهي علاقة تختلف جذرياً عن العلاقة الثنائية الكلاسيكية في قانون العمل بين العامل وصاحب العمل.

الفرع الثاني: تحولات سوق العمل في ظل المنصات

لقد ساهمت المنصات الرقمية في توسيع نطاق التشغيل وزيادة فرص الدخل، خصوصاً للشباب والنساء الذين يجدون في العمل عبر التطبيقات وسيلة مرنة لكسب العيش دون الحاجة إلى التوظيف الرسمي. ومع ذلك، فإن هذا التحول لم يكن مجرد إضافة كمية في فرص العمل، بل يمثل تحوُّلاً نوعياً في مفهوم سوق العمل ذاته.⁽⁹⁾ فالسوق لم يعد يقوم على علاقة دائمة بين العامل والمؤسسة، بل على شبكة رقمية مترابطة تحدد الخوارزميات وبيانات العرض والطلب اللحظي. هذا التحول جعل سوق العمل أكثر انفتاحاً وعولمة، لكنه في المقابل زاد من هشاشة العلاقة التعاقدية ومن صعوبة ضبطها قانونياً.

تُدار المنصات الرقمية غالباً عبر عقود إلكترونية أو شروط استخدام عامة يوافق عليها العامل عند التسجيل، وهي لا تُعتبر «عقود عمل» بالمعنى القانوني، بل عقود تقديم خدمات مستقلة. ونتيجة لذلك، لا يُعد العامل موظفاً بل «مزود خدمة»، ولا يحق له المطالبة بمزايا العمال النظاميين مثل الإجازات أو التعويضات أو التأمينات الاجتماعية.

الفرع الثالث : أنماط العلاقة التعاقدية الجديدة

لقد أفرز الاقتصاد الرقمي نمطاً جديداً من العلاقات التعاقدية يمكن وصفه بأنه هجين بين العمل الحر والعمل التابع . فالعامل عبر المنصة يمارس نشاطه بحرية شكلية، لكنه في الواقع يخضع لضوابط المنصة وسياساتها التي تحدد أجوره،

(8) د. محمد السيد السيد جودت: الإطار النظري لنظام التأمين الاجتماعي، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة المنصورة، المجلد 11، العدد 79، يونيو 2021 ص 22 .

(9) محمد الهادي. (31 ماي، 2021). تأثير الذكاء الاصطناعي و آثاره على العمل الوظائف. مجلة الجمعية المصرية . لنظم المعلومات و تكنولوجيا الحاسبات (24)، الصفحات 14-32

وتتحكم في ترتيبه ضمن النظام التقييمي، وتفرض عليه التزامات معينة كالتوفر في أوقات الذروة أو الحفاظ على معدلات قبول معينة للطلبات. (10)

هذه العلاقة غير المتوازنة أثارَت جدلاً واسعاً حول الوضع القانوني للعاملين عبر المنصات. فهل هم موظفون أم متعاقدون مستقلون؟ في العديد من الدول، اعتبرت المحاكم أن المنصات تمارس دوراً يشبه دور صاحب العمل، لأنها تملك السيطرة الفعلية على عملية التشغيل. ففي المملكة المتحدة مثلاً، قضت المحكمة العليا عام 2021 باعتبار سائقي «Uber عمالاً» وليسوا متعاقدين مستقلين، وبالتالي يستحقون الحد الأدنى للأجور والإجازة السنوية المدفوعة. أما في بلدان أخرى مثل الولايات المتحدة، فلا يزال الجدل قائماً، حيث تختلف التشريعات بين الولايات بشأن تصنيف هؤلاء العاملين. تؤدي هذه الطبيعة التعاقدية الجديدة إلى غموض قانوني يجعل إدماج هذه الفئات في نظم التأمين الاجتماعي مسألة معقدة، إذ لا توجد جهة مشغلة واضحة تتحمل مسؤولية الاشتراكات، ولا توجد علاقة عمل تقليدية يمكن على أساسها تطبيق القوانين التأمينية المعمول بها.

الفرع الرابع : التأثيرات الإيجابية للعمل عبر المنصات

على الرغم من التحديات القانونية والاجتماعية، لا يمكن إنكار الأثر الإيجابي الذي أحدثته المنصات الرقمية في توسيع قاعدة التشغيل، خصوصاً في المجتمعات التي تعاني من بطالة مرتفعة أو ضعف في الاقتصاد الرسمي. فقد أوجدت هذه المنصات فرصاً جديدة للعمالة المرنة، وفتحت المجال أمام الشباب لاكتساب مهارات رقمية جديدة والدخول في سوق العمل العالمي دون قيود جغرافية.

كما ساهمت في تمكين الفئات الهامشية، مثل النساء وربات البيوت وذوي الاحتياجات الخاصة، إذ وفرت لهم فرص عمل من المنزل أو بدوام جزئي. كذلك شجعت على روح المبادرة والعمل الحر، وخلقت ثقافة مهنية جديدة تقوم على الاستقلالية والمنافسة على الجودة. (11)

ومن الناحية الاقتصادية، أسهمت المنصات في تنشيط قطاعات النقل والتوصيل والخدمات الإلكترونية، وزادت من كفاءة السوق عبر خفض التكاليف وتحسين سرعة الخدمة. كما سمحت البيانات الضخمة الناتجة عنها للحكومات بفهم ديناميات التشغيل واتجاهات السوق بشكل أكثر دقة.

الفرع الخامس: الآثار السلبية على الحماية الاجتماعية

في المقابل، فإن هذا النموذج الجديد من العمل يحمل آثاراً سلبية عميقة على منظومات الحماية الاجتماعية. فالعامل عبر المنصة لا يتمتع عادة بأي شكل من أشكال التأمين ضد المرض أو الشيخوخة أو البطالة، لأن المنصات لا تُسجِّله كموظف ولا تقتطع مساهمات لصالح صناديق التأمين.

وتؤدي هذه الفجوة إلى زيادة الهشاشة الاقتصادية، إذ يعتمد العامل على دخله اليومي المتذبذب دون ضمان للمستقبل، كما

(10) سماح عبد الفتاح عطية عفيفي . (2022). الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية، مجلة كلية الشريعة والقانون . صفحة983
(11) د. فتحي عبده فتحي: الحماية التأمينية للعمالة الغير منتظمة في . ،مصر، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة بني سويف2019 ص25.

يتحمل كامل تكاليف العمل (الوقود، الصيانة، الإنترنت، وغيرها) دون مساهمة من المنصة.⁽¹²⁾ يُضاف إلى ذلك أن الخوارزميات التي تدير العمل قد تمارس نوعاً من «التحكم الخفي» في أداء العاملين، من خلال التقييمات التلقائية أو نظام النقاط، ما يولد ضغوطاً نفسية وسلوكية ويحدّ من حرية العامل في الواقع. كما أن غياب العلاقة القانونية الواضحة يجعل العاملين عرضة للفصل أو إلغاء الحساب في أي وقت دون تعويض، وهو ما يشكل تهديداً مباشراً للاستقرار المهني والاجتماعي. أما على مستوى أنظمة التأمين الاجتماعي، فإن توسع هذا النمط من العمل يقلل من قاعدة المساهمين في الصناديق، مما يهدد استدامتها على المدى البعيد. لذلك تسعى بعض الدول إلى تطوير نماذج جديدة من التأمين المرن أو التسجيل الطوعي عبر المنصات لتدارك هذا الخلل.

المبحث الثاني

منظومات التأمينات الاجتماعية وإشكاليات الشمول

تُعد منظومات التأمينات الاجتماعية الركيزة الأساسية التي تقوم عليها بنية الحماية الاجتماعية في أي مجتمع حديث، إذ تمثل وسيلة لضمان الأمن المعيشي للعاملين في مواجهة أخطار المرض، والشيخوخة، والعجز، والبطالة، وإصابات العمل. ومع التحولات الاقتصادية المتسارعة، لا سيما مع بروز الاقتصاد الرقمي وتنامي أنماط العمل غير التقليدية، برزت إشكالية شمول هذه المنظومات لفئات جديدة من العاملين لا تنطبق عليهم التعريفات الكلاسيكية للعامل الأجير. فالنظام التأميني الذي صُمم في الأصل ليغطي علاقة العمل الثابتة بين صاحب عمل وعامل بأجر أصبح يواجه تحديات في التعامل مع أنماط العمل المرنة والمستقلة.⁽¹³⁾ يشكل هذا المبحث محاولة لفهم الإطار المفاهيمي للتأمينات الاجتماعية بوصفها آلية تضامنية ومؤسسية لحماية العامل، مع التركيز على الأهداف والمبادئ التي تأسست عليها، إضافة إلى بيان الفجوات القائمة في تغطيتها للفئات العاملة، وخاصة في ظل تصاعد أشكال العمالة غير المنظمة والعمل عبر المنصات الرقمية.

المطلب الأول: مفهوم التأمينات الاجتماعية وأهدافها في حماية العامل

يُعرّف التأمين الاجتماعي بأنه نظام قانوني واقتصادي يهدف إلى حماية العامل وأسرته من المخاطر الاجتماعية التي قد تهدد مصدر دخله أو قدرته على العمل، وذلك من خلال اشتراكات دورية تُقتطع من الأجور أو تُموّل جزئياً من الدولة وأصحاب العمل. ويعد هذا النظام من أهم مظاهر دولة الرفاه الحديثة التي تسعى إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وضمان مستوى معيشي كريم لجميع أفراد المجتمع.

(12) د. رشاد أحمد عبد اللطيف: التنمية الاجتماعية في إطار مهنة . الخدمة الاجتماعية، دار المهندس للنشر، القاهرة 2008 ص 30 .

(13)

لقد نشأت فكرة التأمينات الاجتماعية في أوروبا مع بدايات القرن العشرين استجابةً لمطالب الحركات العمالية، ثم تطورت لتصبح حقاً أساسياً من حقوق الإنسان كما نصت عليه الاتفاقيات الدولية، ولا سيما إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية لعام 2008، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. (14)

تقوم منظومات التأمين الاجتماعي على جملة من المبادئ الأساسية التي تضمن فاعليتها واستدامتها. أول هذه المبادئ مبدأ التعويض، وهو أن يحصل العامل على بدل مالي أو خدمة اجتماعية عندما يتعرض لخطر يؤدي إلى فقدان دخله كلياً أو جزئياً، مثل المرض أو العجز أو الشيخوخة. هذا المبدأ يجعل التأمين بمثابة شبكة أمان تُمكن الفرد من مواصلة حياته بكرامة دون الوقوع في الفقر المدقع. أما مبدأ التكافل، فيعني أن النظام يقوم على توزيع الأعباء والمنافع بين فئات المجتمع، حيث يساهم القادرون مالياً في دعم الفئات الأضعف أو الأقل دخلاً، في إطار تضامن اجتماعي يعكس روح العدالة والمواطنة. وبدلاً من أن يتحمل كل فرد مخاطر الحياة وحده، تتكفل الجماعة بتقاسمها، مما يعزز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. ويُضاف إلى ذلك مبدأ الاستدامة، الذي يضمن بقاء النظام قابلاً للحياة على المدى الطويل من خلال التوازن بين الإيرادات (الاشتراكات) والنفقات (المعاشات والتعويضات). وتحقق الاستدامة عبر إدارة مالية رشيدة، وتوسيع قاعدة المشتركين، وتكييف السياسات مع التغيرات الديموغرافية وسوق العمل.

ورغم وضوح هذه المبادئ، فإن التطبيق العملي يكشف عن فجوات كبيرة في الشمول. فغالبية أنظمة التأمين الاجتماعي التقليدية صُممت للعاملين في القطاع الرسمي الذين تجمعهم علاقة عمل دائمة ومحددة الأجر، بينما تُستبعد فئات واسعة من القوى العاملة التي لا تنطبق عليها هذه الشروط. وتشمل هذه الفئات العاملين لحسابهم الخاص، والعمال الموسميّين، والعاملين في المشروعات الصغيرة والمتوسطة غير المسجلة، فضلاً عن أولئك الذين يعملون عبر المنصات الرقمية كالسائقين والمبرمجين والمصممين المستقلين. (15)

يظهر هذا الخلل بوضوح في الدول النامية، حيث تتجاوز نسبة العمالة غير المنظمة نصف إجمالي القوى العاملة، ما يعني أن ملايين الأفراد لا يتمتعون بأي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية. وغالباً ما يواجه هؤلاء العمال هشاشة في الدخل، وغياب الضمان الصحي أو التقاعدي، فضلاً عن ضعف القدرة على الادخار. وفي المقابل، تقتصر المنظومات التأمينية على الفئات الميسورة أو الموظفين العموميين، مما يعمق الفوارق الطبقيّة ويقوض العدالة الاجتماعية.

ومن الجدير بالذكر أن الفجوة في الشمول التأميني لا تقتصر على البعد الاقتصادي، بل تمتد إلى أبعاد إدارية وتشريعية. فالكثير من الأنظمة لا تمتلك آليات مرنة لتسجيل العاملين المستقلين أو أصحاب الدخل غير المنتظم، كما أن إثبات الدخل أو الاستمرارية في العمل يمثل عقبة رئيسية أمام قبول هؤلاء ضمن النظام. في حين أن قواعد التأمين التقليدية تفترض

(14) قاسم، محمد حسن. (2003). قانون التأمين الاجتماعي. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر ص 63 .

(15) قاسم، محمد حسن. (2010). شرح التأمينات الاجتماعية: النظام الأساسي والنظم المكملة. الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية ص 24

استقرار الدخل واستمرار العلاقة التعاقدية، وهو ما يتنافى مع طبيعة العمل الحر أو العمل الرقمي الذي يتسم بالمرونة والتقطع.

أما من الناحية التشريعية، فإن تعريف "العامل" في معظم القوانين لا يشمل العاملين عبر المنصات الرقمية أو العاملين لحسابهم الخاص، مما يحرمهم من حق الاشتراك الإلزامي في التأمينات الاجتماعية. وقد بدأت بعض الدول المتقدمة بمعالجة هذه الثغرة عبر توسيع المفهوم القانوني للعامل ليشمل فئات جديدة مثل "المتعاقدين المستقلين" أو "العامل في الاقتصاد التشاركي"، إلا أن هذه الجهود لا تزال محدودة في العالم العربي. (16)

من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، يؤدي ضعف الشمول التأميني إلى آثار سلبية بعيدة المدى. إذ يتسبب في زيادة معدلات الفقر بين كبار السن والعمال غير القادرين على العمل، ويُضعف الإنتاجية نتيجة انعدام الشعور بالأمان الوظيفي. كما يحد من الإيرادات العامة لأن العمالة غير المنظمة تعمل خارج الإطار الضريبي الرسمي. ومن ثم، فإن تطوير منظومات التأمين الاجتماعي ليشمل هؤلاء العاملين يُعد استثمارًا في رأس المال البشري واستقرار المجتمع على المدى الطويل وفي ضوء هذه المعطيات، تتجه العديد من الدول اليوم إلى إعادة صياغة نظمها التأمينية لتتلاءم مع واقع الاقتصاد الرقمي والتحويلات في سوق العمل. وتشمل هذه التوجهات إدخال أنظمة اشتراك طوعية مرنة، وربط المنصات الرقمية بمؤسسات التأمين عبر واجهات إلكترونية لتسجيل العاملين، واعتماد حلول الدفع الإلكتروني لتسهيل التحصيل والمتابعة. كما يجري العمل على تطوير أدوات رقمية لرصد الدخل غير المنتظم وتحسين إدارة المخاطر الاجتماعية. (17)

وبذلك يتضح أن مفهوم التأمينات الاجتماعية لم يعد مقتصرًا على العامل الكلاسيكي في المصنع أو المكتب، بل أصبح يشمل كل من يساهم في النشاط الاقتصادي مهما كانت طبيعة عمله، شريطة أن يتم تحديث التشريعات وآليات التنفيذ بما يتلاءم مع هذا التنوع. فالتأمين الاجتماعي في صورته الجديدة يجب أن يُنظر إليه كأداة لدمج كل فئات العمل، لا كامتياز لفئة محددة.

المطلب الثاني: التحديات القانونية والإدارية في شمول العمالة غير المنظمة

تمثل مسألة شمول العمالة غير المنظمة والعاملين عبر المنصات الرقمية في منظومات التأمينات الاجتماعية تحديًا مركبًا تتداخل فيه الأبعاد القانونية والإدارية والاقتصادية. فالأنظمة التأمينية وُضعت في الأساس ضمن نموذج اقتصادي تقليدي يقوم على علاقة عمل واضحة بين صاحب العمل والعامل بأجر محدد، وهي علاقة يمكن من خلالها تحديد الالتزامات والحقوق، وحساب الاشتراكات، وتطبيق قواعد التسجيل والرقابة. غير أن التحويلات التي شهدتها سوق العمل في العقد

(16) د. شريف محمد نور الدين عبدالفتاح: إصابة العمل في قانون، التأمينات والمعاشات الجديد، مجلة البحوث القانونية واتفقهيّة . كلية الشريعة والقانون بدمنهور، العدد 45، ابريل 2024 ص 19 .

(17) د. نبيلة رسلان ، د. إبراهيم داود: الأحكام العامة للتأمين، كلية الحقوق، جامعة طنطا، 2005-2006.

الأخيرين، مع توسع الاقتصاد غير الرسمي وظهور المنصات الرقمية، أعادت رسم خريطة العمل ومفاهيمه، ما جعل العديد من التشريعات والآليات الإدارية القائمة غير قادرة على مواكبة هذا الواقع الجديد. (18)

الفرع الاول: ضعف التسجيل والرقابة وصعوبة إثبات الدخل والاستمرارية

تُعد مشكلة التسجيل والرقابة من أبرز العقبات التي تواجه محاولات إدماج العمالة غير المنظمة ضمن منظومات التأمين الاجتماعي. فالأنظمة التقليدية تفترض وجود علاقة عمل ثابتة يمكن تتبعها، ومصدر دخل محدد يمكن حسابه، إلا أن أغلب العاملين في القطاعات غير الرسمية يفتقرون إلى هذه الشروط. فهم غالبًا يعملون لحسابهم الخاص، أو في أنشطة موسمية، أو في مهن متغيرة لا تتسم بالاستمرارية.

على سبيل المثال، العامل الذي يبيع السلع في الأسواق الشعبية، أو الحرفي الذي يعمل عند الطلب، أو السائق العامل عبر تطبيق رقمي مثل "كريم" أو "أوبر"، لا يمتلك سجلًا وظيفيًا أو راتبًا شهريًا ثابتًا يمكن أن يُبنى عليه اشتراك تأميني دوري. كما أن غياب البيانات الدقيقة حول الدخل الحقيقي يجعل من الصعب تحديد نسبة الاشتراك أو المعاش المستقبلي. وفي كثير من الدول العربية، لا توجد قواعد إلزامية لتسجيل العاملين لحسابهم الخاص أو العاملين عبر التطبيقات، ما يؤدي إلى ضعف الإحصاءات الرسمية حول حجم هذه الفئة. هذا الضعف الإداري ينعكس على قدرة مؤسسات التأمين الاجتماعي في تقدير احتياجاتها المالية أو التخطيط لتوسيع قاعدة المشتركين. (19)

أما الرقابة، فهي تواجه بدورها تحديًا كبيرًا. إذ إن المؤسسات التأمينية تعتمد في العادة على تفتيش ميداني داخل الشركات والمصانع المسجلة، بينما لا يمكن تطبيق هذه الآلية على الأعمال غير النظامية أو على العاملين عبر الإنترنت الذين قد يعملون من المنزل أو من مواقع متعددة. هذا يخلق ما يمكن تسميته بـ"الفراغ الرقابي"، حيث تُمارس أنشطة اقتصادية حقيقية دون أن تخضع لأي إشراف مؤسسي أو التزام قانوني.

ومن التحديات الإضافية صعوبة إثبات الدخل والاستمرارية، وهي مشكلة مركزية في الاقتصاد غير المنظم. فالعامل غير الرسمي قد يحقق دخلًا جيدًا في موسم معين، ثم يتوقف عن العمل لفترة طويلة دون مصدر دخل، كما أن الدخل نفسه يتفاوت شهريًا. هذه الطبيعة المتغيرة تجعل من الصعب اعتماد نظام اشتراك ثابت يعتمد على نسبة محددة من الأجر. بعض الدول حاولت معالجة هذه الإشكالية من خلال أنظمة اشتراك مرنة تتيح للعامل أن يدفع مساهماته في الفترات التي يكون فيها لديه دخل، إلا أن تطبيق ذلك يحتاج إلى بنية رقمية متطورة وقاعدة بيانات دقيقة (20).

وفي العراق ومعظم الدول العربية، تعاني مؤسسات التأمين الاجتماعي من ضعف في نظم المعلومات والربط الإلكتروني، ما يعقد مهمة تسجيل ومتابعة العمالة غير المنتظمة. كما أن ثقافة التأمين نفسها ضعيفة في أوساط هذه الفئات، إذ يرى كثير

(18) د. محمد حسن قاسم: شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي. والنظم المكملة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية 2010 ص 45.

(19) د. رجب صميحة: الوجيز في شرح قانون التأمينات الاجتماعية، دار. النهضة العربية 2010.

(20) أحمد عمر سعد الله: واقع التأمينات الاجتماعية في مصر، مؤتمر، التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، جامعة الازهر، القاهرة. أكتوبر 10 - 2002 ص 34.

من العاملين أن الاشتراك التأميني عبء مالي إضافي وليس ضماناً للمستقبل، خاصة في ظل غياب الثقة في فعالية الأنظمة التأمينية.

الفرع الثاني: محدودية القوانين القائمة أمام أنماط العمل الجديدة

الشق القانوني لا يقل تعقيداً عن الجانب الإداري. فالقوانين التي تنظم العمل والتأمينات الاجتماعية في معظم الدول العربية، بما في ذلك العراق، تستند إلى مفاهيم تقليدية للعمل المأجور والعلاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل. وغالباً ما تُعرّف التشريعات العامل بأنه "كل شخص طبيعي يعمل لدى صاحب عمل تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر"، وهو تعريف يُقصي تلقائياً كل من لا ينطبق عليهم هذا الوصف، مثل العاملين المستقلين أو العاملين عبر المنصات الرقمية.

وبسبب هذا التعريف الضيق، لا يمكن لهؤلاء العاملين المطالبة بالحقوق التأمينية، لأنهم من الناحية القانونية لا يُعتبرون "عمالاً" بالمعنى التقليدي. حتى في الدول التي تسمح بالاشتراك الاختياري في التأمينات، فإن الإجراءات غالباً معقدة ولا تراعي خصوصية الدخل غير المنتظم (21).

كذلك فإن العقود التي تنظم العلاقة بين العامل والمنصة الرقمية — مثل عقود Uber أو Talabat أو Upwork — تصنف العامل عادةً كـ "متعاقّد مستقل" وليس كموظف، مما يعفي المنصة من أي التزام قانوني تجاهه من حيث التأمين أو الضمان الاجتماعي. هذه الصيغة التعاقدية تُعرف في القانون بـ "العمل المستقل الممول عبر الوسيط الرقمي"، وهي تمثل منطقة رمادية قانونية يصعب إخضاعها للقواعد القديمة لعلاقات العمل ومع توسع الاقتصاد الرقمي، أصبحت الحاجة ملحة إلى تحديث التشريعات لتشمل تعريفات جديدة مثل "العامل في المنصة الرقمية" أو "العامل الذاتي"، بحيث يُمنح هؤلاء حقوقاً تأمينية تتناسب مع طبيعة عملهم، دون الإخلال بمبدأ المرونة الذي يميز هذا النوع من العمل. وقد اتجهت بعض الدول الأوروبية إلى تبني إصلاحات تشريعية في هذا المجال. ففرنسا مثلاً أقرت في عام 2021 نظاماً يتيح للعاملين عبر المنصات الانضمام إلى التأمين الاجتماعي بشكل طوعي مع مساهمات نسبية، بينما اعتمدت ألمانيا نموذجاً يقوم على تقاسم الاشتراكات بين المنصة والعامل بنسب محددة. في المقابل، لا تزال الدول العربية، بما فيها العراق، تفتقر إلى مثل هذه الأطر القانونية الحديثة.

إضافة إلى ذلك، تواجه مؤسسات التأمين صعوبة في فرض الالتزامات القانونية على أرباب العمل في القطاعات غير الرسمية أو على المنصات الرقمية الأجنبية التي تعمل عبر الإنترنت دون وجود فعلي داخل الدولة. هذا يخلق تحدياً قانونياً من نوع جديد يتعلق بالاختصاص القضائي والرقابة العابرة للحدود. فكيف يمكن فرض مساهمات تأمينية على منصة رقمية لا تملك مقرّاً داخل الدولة؟ وكيف يمكن حماية حقوق العاملين فيها؟ هذه الأسئلة لا تزال محل نقاش دولي واسع، وتشير إلى ضرورة وجود اتفاقيات وتشريعات عابرة للحدود تنظم العلاقة بين المنصات والمستخدمين في إطار من العدالة والحماية الاجتماعية. (22)

(21) د. طاهر محسن منصور الغالبي و د. صالح مهدي محسن العامري: المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال، ط٤، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠١٥، ص ٢٣

(22) د. احمد ابراهيم حمزة: السياسة الاجتماعية: ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص، ٢٠٠

الفرع الثالث: أثر الاقتصاد الرقمي في إعادة تعريف علاقة العمل

لقد أعاد الاقتصاد الرقمي تشكيل طبيعة العمل ومفاهيمه القانونية والاجتماعية. ففي الماضي كانت علاقة العمل تقوم على عناصر محددة: المكان، والزمن، والأجر، والتبعية الإدارية. أما اليوم، فقد تلاشت هذه الحدود بفضل التكنولوجيا. العامل قد يؤدي مهامه من منزله أو من أي مكان في العالم، وقد يعمل لعدة جهات في الوقت نفسه، أو يتقاضى أجره مقابل مهمة محددة دون التزام دوام يومي. هذه المرونة غيرت شكل العلاقة التقليدية بين العامل وصاحب العمل، أصبح من الصعب تحديد من هو "صاحب العمل" ومن هو "العامل". فالعامل عبر منصة رقمية مثل Upwork قد يتعامل مع زبائن متعددين حول العالم، ولا تربطه علاقة مباشرة بمنصة التشغيل سوى اتفاق إلكتروني ينظم النسبة والعمولة. بالتالي، فإن المنصة لا تُعدّ من الناحية القانونية ربّ عمل، لكنها من الناحية العملية تتحكم في شروط العمل والقبول والدفع، ما يخلق تناقضاً بين الواقع الاقتصادي والنص القانوني.⁽²³⁾

كما أن الاقتصاد الرقمي خلق فئة جديدة تُعرف باسم **العمالة المجهولة قانونياً**، أي أولئك الذين يعملون في فضاء رقمي دون اعتراف رسمي أو تنظيم قانوني واضح. هؤلاء يساهمون فعلياً في الاقتصاد الوطني من خلال الدخل والضرائب غير المباشرة، لكنهم يظلون خارج منظومات التأمينات والضمانات الاجتماعية. ويؤدي هذا الوضع إلى ما يمكن تسميته بـ"انقسام سوق العمل"، حيث يتمتع جزء من القوى العاملة بحماية وتأمين شامل، بينما يُترك الجزء الآخر، الأكثر هشاشة ومرونة، دون حماية تذكر.

من ناحية أخرى، يفرض الاقتصاد الرقمي على الدول إعادة التفكير في أدواتها الإدارية والقانونية لتتلاءم مع هذا النمط الجديد من العمل. فبدلاً من الاعتماد على التفتيش الميداني التقليدي، يجب تطوير آليات رقمية للرصد والتسجيل والتواصل مع المنصات. كما ينبغي اعتماد نظم بيانات مترابطة بين مؤسسات العمل والضرائب والتأمينات، لضمان تتبع الدخل والاشتراكات بشكل شفاف وفعال.

وتبرز هنا أهمية التحول الرقمي في إدارة التأمينات الاجتماعية، إذ يمكن عبر البوابات الإلكترونية والأنظمة الذكية تسجيل العاملين ذاتياً، ومتابعة مدفوعاتهم، وإتاحة خدمات رقمية للمشاركين في أي وقت. مثل هذه النظم تمثل خطوة أساسية لدمج العمالة غير المنظمة في الاقتصاد الرسمي وتحقيق الشمول التأميني الكامل⁽²⁴⁾.

المبحث الثالث

آفاق إدماج العمالة غير المنظمة والعاملين عبر المنصات

(23) ،اليزابيتا بيو كولو: الاقتصاد التضامني، طاء، ترجمة مصطفى الجبزي، منشورات الصفاف. الرياض، 2016، ص47
(24) نصر علي رحيم السيد، (2020). دور المبادرات التطوعية في دعم العمالة غير المنتظمة، بحث منشور في مجلة . كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الفيوم العدد 21 ص 64

تمثل قضية إدماج العمالة غير المنظمة والعاملين عبر المنصات الرقمية في منظومات التأمينات الاجتماعية أحد أبرز التحديات المعاصرة أمام صانعي السياسات في العالم، خصوصاً في ظل التحولات الجذرية التي يشهدها سوق العمل العالمي. فالعلاقات التعاقدية التقليدية بين العامل وصاحب العمل تتراجع لصالح أنماط مرنة وغير مستقرة من العمل، مثل العمل الحر والعمل الجزئي والعمل عبر التطبيقات والمنصات الرقمية. ومع توسع هذه الأنماط، أصبح من الضروري تطوير سياسات تأمينية جديدة تراعي هذا التنوع وتحافظ في الوقت نفسه على مبدأ الحماية الاجتماعية الشاملة. (25)

هذا المبحث يتناول آفاق الإدماج من خلال استعراض أبرز التجارب الدولية والعربية التي سعت إلى معالجة الفجوات التأمينية لهذه الفئات، مع تحليل السياسات والأدوات التي اعتمدها، والدروس التي يمكن أن تستفيد منها الدول العربية، ولا سيما العراق، في بناء منظومة مرنة ومتكاملة تربط الاقتصاد الرقمي بمنظومة الضمان الاجتماعي.

المطلب الأول: التجارب الدولية والعربية في إدماج هذه الفئات

شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً عالمياً متزايداً بتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العاملين في الاقتصاد غير الرسمي والعاملين عبر المنصات الرقمية، وذلك إدراكاً من الحكومات بأن استبعاد هذه الفئات يهدد الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي على المدى الطويل. وقد برزت عدة نماذج في أوروبا والعالم العربي يمكن النظر إليها بوصفها تجارب رائدة أو ممهّدة لتوجهات الإصلاح المستقبلية. (26)

الفرع الأول : التجارب الأوروبية

في أوروبا، كانت فرنسا وألمانيا من أوائل الدول التي بدأت في التعامل بجدية مع ظاهرة العمل عبر المنصات الرقمية والعمالة المستقلة. في فرنسا، اعتمدت الحكومة في عام 2019 إطاراً قانونياً خاصاً بالعاملين عبر المنصات الرقمية، سمح لهم بالانضمام إلى نظام التأمين الاجتماعي بشكل طوعي، مع إعفائهم من بعض المتطلبات المعقدة التي تنطبق على العاملين في القطاع الرسمي. ويتيح النظام الجديد للعاملين عبر التطبيقات التسجيل إلكترونياً في منصة التأمين الوطني، وسداد اشتراكاتهم عبر الإنترنت بنسب متغيرة تعتمد على حجم الدخل الشهري. كما تم إنشاء صندوق خاص لتغطية إصابات العمل للعاملين في خدمات التوصيل والتنقل، وهو ما مثل خطوة نوعية في ضمان حق الحماية الاجتماعية لهذه الفئة، أقرت فرنسا ما يسمى بـ"التمثيل الجماعي للعاملين عبر المنصات"، وهو شكل من التنظيم النقابي الرقمي يمكن هؤلاء من التفاوض بشأن شروط العمل والتأمين بشكل جماعي مع الشركات المالكة للمنصات. هذا التطور أسهم في تعزيز الوعي التأميني وفتح الباب أمام علاقة أكثر توازناً بين العامل والمنصة. (27)

(25) سيد إبراهيم و جيهان. (2022). تقدير حاجات العمالة غير المنتظمة. دراسات في الخدمة الاجتماعية، 59(1)، ص 32 .
(26) إبراهيم، أسماء محمد عباس. (2022). الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعمالة غير المنتظمة: دراسة ميدانية بمدينة الفيوم. مجلة كلية الآداب – جامعة الفيوم، 14(1)، ص 1422 .
(27) علي غانم. (2023). الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للعمالة غير المنتظمة في ظل جائحة كورونا بمحافظة الفيوم. المجلة الاجتماعية القومية، 60(3)، ص 22 .

أما ألمانيا، فقد تبنت نموذجًا مختلفًا يقوم على مبدأ "التكافل الجزئي" بين المنصة والعامل. ففي بعض القطاعات، مثل النقل والخدمات المنزلية، تلتزم المنصة بدفع نسبة محددة من الاشتراك التأميني نيابة عن العامل، بينما يتحمل العامل النسبة الأخرى. كما أدخلت ألمانيا تعديلات على قانون العمل لتوسيع تعريف "العامل" بحيث يشمل فئات من المتعاقدين المستقلين الذين يعتمدون على منصة واحدة كمصدر رئيسي للدخل، وهو ما منحهم حقًا في التغطية التأمينية ضد البطالة والحوادث. تجدر الإشارة إلى أن ألمانيا طورت أيضًا نظامًا رقميًا موحدًا للتسجيل التأميني يعرف باسم eSocial Security ID، يسمح للعامل بنقل اشتراكاته من منصة إلى أخرى أو من عقد إلى آخر دون فقدان الحقوق المكتسبة، مما يساهم في تحقيق مرونة عالية في سوق العمل دون التضحية بمبدأ الأمان الاجتماعي وتُظهر هذه التجارب الأوروبية أن النجاح في إدماج العمالة غير المنظمة والعاملين عبر المنصات يعتمد على مرونة التشريعات وبناء أنظمة رقمية متكاملة قادرة على تتبع العامل عبر فترات عمل متقطعة ومتنوعة. كما أن تبني حلول رقمية للدفع والتسجيل قلل من التكلفة الإدارية وسهّل مشاركة الفئات التي كانت تُعتبر سابقًا خارج نطاق الحماية. (28)

الفرع الثاني : التجارب العربية

أما في العالم العربي، فقد بدأت بعض الدول مؤخرًا إدراك أهمية تطوير سياسات تأمينية تستجيب للتحويلات في سوق العمل، وإن كانت الجهود لا تزال في مراحلها الأولى مقارنة بالتجارب الأوروبية. في المغرب، أطلقت الحكومة برنامجًا طموحًا لتعميم الحماية الاجتماعية تحت شعار "تأمين الجميع"، يشمل العمال المستقلين وأصحاب المهن الحرة والعاملين في الاقتصاد غير الرسمي. وقد صدر في عام 2021 قانون خاص بنظام التأمين الإجباري عن المرض لفائدة العمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء، وأنشئت منصات رقمية لتسجيلهم إلكترونيًا، مع ربط قواعد البيانات الضريبية بالتأمينات الاجتماعية لضمان الشفافية. ويُعد المغرب من التجارب العربية القليلة التي نجحت في تحقيق شمول تدريجي للفئات غير المنظمة ضمن نظام رسمي، بفضل اعتماد آليات بسيطة للتسجيل، وِسداد المساهمات إلكترونيًا، وإطلاق حملات توعية مكثفة لتعزيز ثقافة التأمين الاجتماعي. (29)

أما مصر، فقد أطلقت خلال السنوات الأخيرة عدة مبادرات لتوسيع مظلة التأمينات الاجتماعية لتشمل العمالة غير المنتظمة. صدر القانون رقم (148) لسنة 2019 بشأن التأمينات الاجتماعية والمعاشات، (30) الذي أقر لأول مرة اشتراك العمالة غير المنتظمة والعاملين لحسابهم الخاص في النظام التأميني بشكل اختياري أو جزئي، مع تبسيط الإجراءات الإدارية وتقليل المتطلبات البيروقراطية. وقد تم إنشاء قاعدة بيانات وطنية للعاملين غير المنتظمين، وتفعيل بوابات إلكترونية للتسجيل عبر الإنترنت، بالإضافة إلى

(28) أحمد حمدان محمد، (2023). التخطيط التشاركي كمدخل لتحقيق الحماية الاجتماعية للعمالة غير المنتظمة: تصور مقترح. المجلة المصرية للخدمة الاجتماعية، (عدد خاص 2023)، ص 15 .

(29) سماح عبد الفتاح عطية. عفيفي، (2022). الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية. مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية – جامعة الأزهر (بنات القاهرة)، (2)37، ص 970 .

(30) رجب عبد الظاهر علي، (2024). حماية العمالة غير منتظمة الدخل في قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم 148 لسنة 2019. مجلة قانونية مصرية محكمة، (عدد 3/2024)، ص 22-25 .

برامج دعم مالي مؤقت لهذه الفئات أثناء جائحة كورونا، ما عزز وعيهم بأهمية التأمينات كآلية حماية من الأزمات. ومع ذلك، لا تزال هناك تحديات تتعلق باستمرارية التسجيل وضعف الامتثال بسبب تفاوت الدخل وصعوبة المتابعة الميدانية.

وفي الأردن، تبنت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي برنامج "الاشتراك الاختياري" الذي يسمح للعاملين في الخارج أو لحسابهم الخاص بالانضمام طوعاً إلى النظام مقابل اشتراكات شهرية مرنة. كما تعمل الحكومة الأردنية على تطوير منصة رقمية موحدة لربط العاملين عبر التطبيقات بمنظومة الضمان الاجتماعي في المستقبل القريب وتُظهر هذه التجارب أن التحول الرقمي يلعب دوراً محورياً في تسهيل دمج الفئات غير الرسمية في أنظمة التأمين. فالتسجيل الذاتي، والدفع الإلكتروني، وربط قواعد البيانات بين المؤسسات الحكومية المختلفة، كلها أدوات تساهم في تقليص الفجوة بين الاقتصاد الرسمي وغير الرسمي. كما أن تبسيط الإجراءات القانونية وتخفيض كلفة الاشتراك من أهم عوامل نجاح الإدماج، إذ يساعد على استقطاب أعداد أكبر من العمال الذين كانوا يرون في النظام التأميني عبئاً مالياً وإدارياً.⁽³¹⁾

الفرع الثالث : الدروس المستفادة والتوجهات المستقبلية

يمكن استخلاص مجموعة من الدروس من التجارب الدولية والعربية الناجحة في هذا المجال:

أولاً، إن المرونة التشريعية شرط أساسي لأي عملية إدماج فعّالة. فالقوانين الجامدة التي تقصر التأمين على العمال بعقود دائمة لا يمكنها استيعاب طبيعة العمل المتغيرة. من الضروري اعتماد تعريفات موسّعة للعامل تشمل فئات العمل الحر والعمل عبر المنصات، بحيث يتمتع جميع العاملين بحقوق تأمينية أساسية بغض النظر عن شكل العلاقة التعاقدية.⁽³²⁾

ثانياً، التقنية الرقمية تمثل الوسيلة الأنجع لتحقيق الشمول التأميني، إذ تسمح بإنشاء قواعد بيانات دقيقة للعاملين، وربط المنصات الرقمية بمؤسسات التأمين بشكل مباشر. كما تتيح للعمال إدارة اشتراكاتهم إلكترونياً دون الحاجة إلى مراجعات ميدانية أو إجراءات ورقية معقدة.

ثالثاً، ضرورة تحفيز المشاركة الطوعية من خلال برامج دعم وتشجيع، مثل المساهمات الجزئية من الدولة أو المنصات، أو منح مزايا ضريبية للعاملين الذين يشتركون في التأمين. فالتحفيز المالي يساهم في تعزيز الوعي ويُشجع الفئات الهشة على الاندماج التدريجي.

رابعاً، أهمية بناء شراكات ثلاثية بين الدولة، والمنصات الرقمية، ومؤسسات المجتمع المدني، لتنسيق الجهود في التوعية والتسجيل والمراقبة. فنجاح منظومة التأمين الاجتماعي في العصر الرقمي لا يمكن أن يتحقق عبر السياسات الحكومية وحدها، بل يحتاج إلى تفاعل جميع الأطراف الفاعلة في سوق العمل.

(31) عبد الله. الزبيدي، (2022). أثر الاشتراك الاختياري للعامل في الضمان الاجتماعي على حقه في مكافأة نهاية الخدمة: دراسة مقارنة بين التشريعين الأردني والمصري. مجلة جامعة مؤتة للبحوث والدراسات – سلسلة العلوم القانونية والسياسية، 37(1)، ص 18.

(32) محمود محسن، موسى، وآخرون. (2023). متطلبات جودة الخدمات المقدمة للعمالة غير المنتظمة ودورها في تحقيق الحماية الاجتماعية. دراسات في الخدمة الاجتماعية، 61(2)، ص 120 ..

المطلب الثاني: مقترحات تطويرية للبيئة العراقية والعربية

مع تسارع التحولات الاقتصادية والاعتماد المتزايد على الاقتصاد الرقمي، أصبح إدماج العمالة غير المنظمة والعاملين عبر المنصات الرقمية في منظومات التأمينات الاجتماعية ضرورة استراتيجية لضمان الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. وفي السياق العراقي والعربي، يواجه هذا التحدي عقبات متعددة على المستويين القانوني والإداري، مما يستدعي تبني حلول مبتكرة ومتكاملة تجمع بين التشريعات الحديثة والتقنية الرقمية والتحفيز المالي.⁽³³⁾

الفرع الاول : تشريعات محدثة تربط المنصات بالتأمين الاجتماعي

أحد أبرز مقترحات الإصلاح يتمثل في تحديث الإطار التشريعي لضمان التغطية التأمينية للعاملين عبر المنصات الرقمية. إذ ينبغي تعديل تعريف "العامل" في قوانين العمل والتأمينات ليشمل فئات جديدة، مثل العاملين لحسابهم الخاص، والمستقلين، وموظفي الاقتصاد الرقمي، بحيث يُنظر إليهم بوصفهم مستحقين للتأمين الاجتماعي، حتى وإن لم تكن تربطهم علاقة عمل تقليدية مع صاحب العمل.

كما يجب إلزام المنصات الرقمية، سواء المحلية أو الأجنبية العاملة في الدول العربية، بالمساهمة في منظومة التأمين الاجتماعي للعاملين لديها. ويمكن تنظيم هذه العلاقة عبر عقود رسمية تحدد نسب الاشتراك بين المنصة والعامل، بحيث تتحمل المنصة جزءاً من الاشتراك، بينما يسدّد العامل الجزء الآخر وفق دخله الفعلي.⁽³⁴⁾ ويتيح هذا الإجراء توفير قاعدة قانونية واضحة تحمي حقوق العامل، وتضمن استمرارية التمويل للنظام التأميني، بالإضافة إلى تعزيز المساءلة القانونية للمنصات التي تستفيد اقتصادياً من عمل هؤلاء الأفراد دون توفير أي حماية اجتماعية لهم.

الفرع الثاني : بوابات رقمية للتسجيل الطوعي والمساهمات المرنة

تلعب الحلول الرقمية دوراً محورياً في دمج العمالة غير المنظمة ضمن منظومة التأمينات. إذ يمكن إنشاء بوابات إلكترونية وطنية تمكن العامل من التسجيل الطوعي وإدارة اشتراكاته بشكل مباشر وسهل، بما يعالج صعوبات إثبات الدخل أو متابعة الاستمرارية ويمكن تصميم هذه البوابات بحيث تكون مرنة وقابلة للتخصيص بحسب طبيعة العمل والدخل، بحيث يدفع العامل مساهمة متناسبة مع دخله الشهري أو الموسمي. كما يمكن ربط هذه البوابات مع المنصات الرقمية مباشرة، بحيث تُخصم الاشتراكات تلقائياً من مستحقات العامل، ما يضمن انتظام الاشتراكات دون الحاجة إلى

⁽³³⁾ منظمة العمل الدولية. (2021). تشخيص الاقتصاد غير المنظم في العراق: دراسة تشخيصية وإطار وطني للانتقال إلى الاقتصاد المنظم. جنيف: المكتب الإقليمي للدول العربية.

⁽³⁴⁾ عبد الرفيق. زعنون، (2021). تعميم الحماية الاجتماعية بالمغرب على ضوء القانون الإطار رقم 09.21: قراءة قانونية وسياساتية. مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية والقانونية (REEJD)، (عدد خاص)، صفحات غير مرقمة في النسخة الرقمية

مراجعات ميدانية متكررة ويمكن أيضاً ربط هذه البوابات مع قواعد بيانات الضرائب والبنوك والمصارف الإلكترونية لتسهيل العمليات المالية، وتوفير سجلات دقيقة للمدفوعات والاشتراكات، بما يعزز من الشفافية والمساءلة.⁽³⁵⁾ من جهة أخرى، يمكن أن تتضمن هذه المنصات خدمات إضافية مثل تقديم معلومات حول الحقوق التأمينية، وإشعارات دورية، وأدوات لتقدير المعاش المستقبلي، مما يرفع وعي العامل بأهمية الاشتراك ويشجعه على الاستمرار.

الفرع الثالث: برامج تحفيزية وضريبية لتوسيع قاعدة الشمول

إلى جانب التشريعات والبنية الرقمية، يعد التحفيز المالي والضريبي من أهم الأدوات لتشجيع العاملين على الانضمام إلى منظومة التأمينات. فالكثير من العمالة غير المنظمة تعتبر الاشتراك عبئاً مالياً إضافياً، خاصة إذا كان دخلها غير مستقر. يمكن للحكومات اعتماد برامج تحفيزية متنوعة، مثل:

- تقديم مساهمات جزئية أو دعم مالي مباشر للعاملين الذين يسجلون لأول مرة في النظام.
 - الإعفاءات أو التخفيضات الضريبية للمنصات الرقمية التي تلتزم بدفع جزء من الاشتراكات عن العاملين لديها.
 - الاشتراكات التدريجية التي تسمح للعامل بالدفع على فترات مرنة وفق دخله، مع مراعاة المواسم الاقتصادية المختلفة.
- كما يمكن تنفيذ حملات توعية مكثفة بالتعاون مع المنصات الرقمية ومؤسسات المجتمع المدني، تركز على أهمية التأمين الاجتماعي، والحقوق والمزايا التي يحصل عليها العامل عند التسجيل، وذلك لتعزيز ثقافة الانخراط الطوعي وتحقيق قاعدة شمول أوسع.

الفرع الرابع : رؤية متكاملة للعراق والعالم العربي

إن دمج العمالة غير المنظمة والعاملين عبر المنصات الرقمية يتطلب رؤية شاملة تجمع بين التشريعات الحديثة، والحلول الرقمية، والتحفيز المالي. ويجب أن تتضمن هذه الرؤية:⁽³⁶⁾

1. تحديد إطار قانوني واضح يوسع تعريف العامل ويلزم المنصات الرقمية بالمساهمة في التأمين.
2. إطلاق بوابات إلكترونية وطنية لإدارة الاشتراكات ومتابعة الحقوق التأمينية بشكل شفاف ومرن.
3. إطلاق برامج تحفيزية وضريبية لتعزيز المشاركة الطوعية وتشجيع المنصات على الالتزام.
4. تعزيز التعاون بين القطاعات، بما يشمل وزارة العمل، وهيئة التأمينات، والمنصات الرقمية، والمجتمع المدني لضمان فعالية التنفيذ واستدامته.

(35) حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم - الوجيز في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي - 2020 م ص 33 .
(36)نادية قزمار - التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد - بحث منشور بمجلة الزرقاء -للبحوث والدراسات الإنسانية - جامعة الزرقاء - الأردن - المجلد الثامن عشر .سنة 2018م ص 61 .

الخاتمة

يستخلص من البحث حول إدماج العمالة غير المنظمة والعاملين عبر المنصات الرقمية في منظومات التأمينات الاجتماعية مجموعة من النتائج النظرية والتطبيقية التي تؤكد أهمية تطوير سياسات مرنة وشاملة تتناسب مع تحولات سوق العمل الحديث.

أولاً: النتائج النظرية والتطبيقية

(أ) النتائج النظرية

1. أظهر البحث أن مفهوم «العمل» في التشريعات التقليدية لم يعد كافيًا في ظل توسع الاقتصاد الرقمي، مما يستلزم إعادة تعريفه ليشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم والعاملين عبر المنصات الرقمية.
2. بيّن البحث أن الحماية الاجتماعية تمثل حقًا أساسيًا من حقوق الإنسان، وليست مجرد امتياز قانوني، وأنها تشكل أداة محورية لتحقيق العدالة الاجتماعية والحد من الفجوات الاقتصادية بين الفئات العاملة في سوق العمل.
3. أكد البحث أن النماذج التقليدية للتأمين الاجتماعي، القائمة على علاقة العمل الدائمة والأجر الثابت، لم تعد قادرة على استيعاب أنماط التشغيل المرنة والمتقطعة التي يفرضها الاقتصاد التشاركي.

(ب) النتائج التطبيقية

1. أظهرت التجارب الدولية والعربية أن إدماج العمالة غير المنظمة والعاملين عبر المنصات الرقمية يتطلب تحديث الأطر القانونية لتبني تعريفات مرنة للعامل تتلاءم مع التحولات في سوق العمل.
2. بيّن البحث أن التحول الرقمي يمثل عنصرًا أساسيًا في توسيع الشمول التأميني، من خلال اعتماد التسجيل الإلكتروني، وإدارة الاشتراكات باليات مرنة، وربط المنصات الرقمية مباشرة بمؤسسات التأمين الاجتماعي.
3. كشفت التجارب المقارنة في دول مثل فرنسا وألمانيا، وكذلك في المغرب ومصر، أن الربط المؤسسي بين المنصات الرقمية وأنظمة التأمين الاجتماعي يساهم في تقليص الفجوة التأمينية وتعزيز استدامة نظم الحماية الاجتماعية.
4. أوضح البحث أن معالجة مشكلات إثبات الدخل وعدم الاستمرارية في العمل وضعف الرقابة لا يمكن أن تتم باليات التقليدية، وإنما من خلال سياسات مبتكرة تعتمد على البيانات الرقمية والبوابات الإلكترونية المرنة.

ثانياً: التوصيات

1. ضرورة تحديث التشريعات العمالية والتأمينية بما يوسع مفهوم العامل ليشمل العاملين في الاقتصاد الرقمي والعمالة غير المنظمة، مع تحديد التزامات واضحة على المنصات الرقمية بالمساهمة في التأمين الاجتماعي.
2. إنشاء بوابات رقمية وطنية موحدة لإدارة الاشتراكات التأمينية ومتابعة الحقوق الاجتماعية، وربطها بالمنصات الرقمية وقواعد البيانات الحكومية ذات الصلة.
3. اعتماد برامج تحفيزية وضريبية تشجع العاملين غير الرسميين على الانخراط الطوعي في منظومات التأمين الاجتماعي، وتحفز المنصات الرقمية على الالتزام القانوني.
4. تعزيز التنسيق المؤسسي بين وزارات العمل، وهيئات التأمينات الاجتماعية، والجهات الرقابية، والمنصات الرقمية، بما يضمن التنفيذ الفعال للسياسات وتبادل المعلومات.
5. تطوير حملات توعوية مستمرة لتعريف العاملين بحقوقهم التأمينية وأهمية الاشتراك، بما يسهم في ترسيخ ثقافة الشمول التأميني والالتزام الطوعي.

ثالثاً: آفاق البحث المستقبلي

يفتح هذا البحث آفاقاً لدراسات مستقبلية يمكن أن تسهم في تطوير نظم الحماية الاجتماعية في ظل الاقتصاد التشاركي، ومن أبرزها:

1. دراسة نماذج رقمية مبتكرة لاحتساب الاشتراكات والمعاشات بما يتلاءم مع طبيعة الدخل غير المنتظم.
2. تحليل أثر برامج الحوافز والتحفيز المالي على مستوى انخراط العمالة غير المنظمة في منظومات التأمين الاجتماعي.
3. تقييم فعالية التجارب المقارنة بين الدول العربية والأوروبية، واستخلاص أفضل الممارسات القابلة للتكييف في البيئات المحلية.
4. دراسة العلاقة بين الضمان الاجتماعي والاقتصاد التشاركي في ضوء التحولات الرقمية، وانعكاساتها على الاستدامة المالية لأنظمة التأمين الاجتماعي.

المصادر :

أولاً: الكتب

1. البنهاوي، حمدي محمد، *العمالة غير المنتظمة ودورها التنموي*، الإسكندرية، المكتبة الجامعية، ط2015، 1.
2. حسيني، إبراهيم أحمد إبراهيم. *الوجيز في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي*. د.م. 2020.

3. حمزة، أحمد إبراهيم السياسة الاجتماعية، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، 2015،.
4. رسلان، نبيلة، وداود، إبراهيم، الأحكام العامة للتأمين، طنطا، كلية الحقوق، جامعة طنطا، 2006.
5. صميده، رجب الوجيز في شرح قانون التأمينات الاجتماعية، د.م.: دار النهضة العربية، 2015.
6. عبد اللطيف، رشاد أحمد التنمية الاجتماعية في إطار مهنة الخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار المهندس للنشر، 2008.
7. الغالبي، طاهر محسن منصور، والعامري، صالح مهدي محسن المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر، ط4، 2015
8. قاسم، محمد حسن قانون التأمين الاجتماعي، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر 2003.
9. قاسم، محمد حسن شرح التأمينات الاجتماعية: النظام الأساسي والنظم المكملة. الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية 2010.
10. كولو، إليزابيتا بيو. (الاقتصاد التضامني ترجمة مصطفى الجبزي). الرياض: منشورات الصفاف 2016..

ثانياً: البحوث

- 1- إبراهيم، أسماء محمد عباس "الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعمالة غير المنتظمة: دراسة ميدانية بمدينة الفيوم". مجلة كلية الآداب – جامعة الفيوم، مج14، ع1. 2022.
- 2- إبراهيم، جيهان سيد (2022). "تقدير حاجات العمالة غير المنتظمة: دراسة مطبقة على المستفيدين من جمعية الخير للغير لتنمية المجتمع المحلي". دراسات في الخدمة الاجتماعية – جامعة حلوان، ع59، ج1، حزيران. 2022.
- 3- أحمد، حمدان محمد "التخطيط التشاركي كمدخل لتحقيق الحماية الاجتماعية للعمالة غير المنتظمة: تصور مقترح". المجلة المصرية للخدمة الاجتماعية، عدد خاص 2023.
- 4- أحمد، عمر سعد الله "واقع التأمينات الاجتماعية في مصر". ضمن مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول. القاهرة: جامعة الأزهر. 2002.
- 5- الخوري، علي محمد "التوطين بين العرض والطلب: دراسة الواقع للتوطين في الدول العربية ومتطلباته". مجلة رؤى استراتيجية – مركز الإمارات للدراسات والبحوث. أبو ظبي. 2013.

- 6- الزبيدي، عبد الله "أثر الاشتراك الاختياري للعامل في الضمان الاجتماعي على حقه في مكافأة نهاية الخدمة: دراسة مقارنة بين التشريعين الأردني والمصري". مجلة جامعة مؤتة للبحوث والدراسات – سلسلة العلوم القانونية والسياسية، مج37، ع1. 2022
- 7- الهادي، محمد "تأثير الذكاء الاصطناعي وآثاره على العمل والوظائف". مجلة الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات، ع24. 2021
- 8- جودت، محمد السيد السيد "الإطار النظري لنظام التأمين الاجتماعي". مجلة البحوث القانونية والاقتصادية – جامعة المنصورة، مج11، ع79، حزيران. 2021
- 9- حسن، رفعت محمد "القطاع غير المنظم (غير النظامي) ودوره في توفير فرص العمل". كتاب العمل، ع061، أيار. 2006
- 10- رحيم السيد، نصر علي "دور المبادرات التطوعية في دعم العمالة غير المنتظمة". مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية – جامعة الفيوم، ع21، 2020.
- 11- زعنون، عبد الرفيع "تعميم الحماية الاجتماعية بالمغرب على ضوء القانون الإطار رقم 09.21: قراءة قانونية وسياساتية". مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية والقانونية (REEJD) ، عدد خاص. 2021
- 12- عطية، سماح عبد الفتاح، عفيفي "الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية". مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية – جامعة الأزهر (بنات القاهرة)، مج37، ع2. 2022
- 13- علي، رجب عبد الظاهر "حماية العمالة غير منتظمة الدخل في قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم 148 لسنة 2019". مجلة قانونية مصرية محكمة، ع3/2024. 2024
- 14- غانم، علي "الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للعمالة غير المنتظمة: رؤية الخبراء لتداعيات أزمة كورونا وسبل التمكين". المجلة الاجتماعية القومية، مج60، ع3، أيلول. 2023
- 15- قزمار، نادية "التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد". مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية – جامعة الزرقاء – الأردن، مج18. 2018
- 16- مسلم، أسيل عمر "التنظيم القانوني للعمالة الوافدة إلى العراق (دراسة مقارنة)". مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية – جامعة بابل، السنة 9، ع3. 2017
- 17- موسى، محمود محسن، وآخرون "متطلبات جودة الخدمات المقدمة للعمالة غير المنتظمة ودورها في تحقيق الحماية الاجتماعية". دراسات في الخدمة الاجتماعية، مج61، ع2. 2023
- 18- نور الدين، شريف محمد "إصابة العمل في قانون التأمينات والمعاشات الجديد". مجلة البحوث القانونية والفقهية – كلية الشريعة والقانون بدمهور، ع45، نيسان. 2024

1. عبده، فتحي عبده فتحي. الحماية التأمينية للعمالة غير المنتظمة في مصر (رسالة دكتوراه). بني سويف، 2019: كلية الحقوق، جامعة بني سويف.

رابعاً: التقارير الدولية

1. منظمة العمل الدولية. تشخيص الاقتصاد غير المنظم في العراق: دراسة تشخيصية وإطار وطني للانتقال إلى الاقتصاد المنظم. جنيف، 2021: المكتب الإقليمي للدول العربية.

: Sources and references

First: Books

1. **Al-Benhawi, Hamdi Mohamed.** *Informal Labor and Its Developmental Role.* Alexandria, 2015: University Library, 1st ed.
2. **Hamza, Ahmed Ibrahim.** *Social Policy.* Amman, 2015: Dar Al-Masira for Publishing and Distribution, 1st ed.
3. **Husseini, Ibrahim Ahmed Ibrahim.** *A Concise Commentary on the Saudi Labor and Social Insurance Systems.* n.p., 2020.
4. **Somayda, Rajab.** *A Concise Commentary on the Social Insurance Law.* n.p., 2015: Dar Al-Nahda Al-Arabia.
5. **Abdel-Latif, Rashad Ahmed.** *Social Development within the Framework of the Social Work Profession.* Cairo, 2008: Dar Al-Mohandes for Publishing.
6. **Al-Ghalibi, Taher Mohsen Mansour; Al-Amri, Saleh Mahdi Mohsen.** *Social Responsibility and Business Ethics.* Amman, 2015: Dar Wael for Publishing, 4th ed.
7. **Qasim, Mohamed Hassan.** *Social Insurance Law.* Alexandria, 2003: Dar Al-Gamea Al-Gadida for Publishing.
8. **Qasim, Mohamed Hassan.** *Explanation of Social Insurance: The Basic System and Supplementary Schemes.* Alexandria, 2010: University Publications House.
9. **Kolo, Elisabetta Pio.** *Solidarity Economy*, translated by Mustafa Al-Jabzi. Riyadh, 2016: Al-Saffaf Publications.

10. **Reslan, Nabila; Dawoud, Ibrahim.** *General Provisions of Insurance.* Tanta, 2006: Faculty of Law, Tanta University.

Second: Journal Articles and Research Papers

1. **Ibrahim, Asmaa Mohamed Abbas** (2022). “Social and Economic Conditions of Informal Workers: A Field Study in Fayoum City.” *Journal of the Faculty of Arts – Fayoum University*, Vol. 14, No. 1.
2. **Ibrahim, Jihan Sayed** (2022). “Assessing the Needs of Informal Workers: An Applied Study on Beneficiaries of Al-Khair Association for Community Development.” *Studies in Social Work – Helwan University*, No. 59, Part 1, June.
3. **Ahmed, Hamdan Mohamed** (2023). “Participatory Planning as an Approach to Achieving Social Protection for Informal Workers: A Proposed Framework.” *Egyptian Journal of Social Work*, Special Issue 2023.
4. **Ahmed, Omar Saadallah** (2002). “The Reality of Social Insurance in Egypt.” In *Conference on Social Insurance between Reality and Aspiration.* Cairo: Al-Azhar University.
5. **Joudet, Mohamed El-Sayed El-Sayed** (2021). “The Theoretical Framework of the Social Insurance System.” *Journal of Legal and Economic Research – Mansoura University*, Vol. 11, No. 79, June.
6. **Hassan, Refaat Mohamed** (2006). “The Informal (Non-Formal) Sector and Its Role in Providing Employment Opportunities.” *Labor Journal*, No. 061, May.
7. **Al-Khoury, Ali Mohamed** (2013). “Localization between Supply and Demand: A Study of Localization Reality in Arab Countries and Its Requirements.” *Strategic Visions Journal – Emirates Center for Strategic Studies and Research*, Abu Dhabi.
8. **Za‘noon, Abdel-Rafi‘** (2021). “Universal Social Protection in Morocco in Light of Framework Law No. 09.21: A Legal and Policy Reading.” *Journal of Economic and Legal Research Studies (REEJD)*, Special Issue.

9. **Al-Zubaidi, Abdullah** (2022). “The Impact of Voluntary Worker Enrollment in Social Security on End-of-Service Benefits: A Comparative Study between Jordanian and Egyptian Legislations.” *Mutah University Journal for Research and Studies – Legal and Political Sciences Series*, Vol. 37, No. 1.
10. **Atiya, Samah Abdel-Fattah; Afifi** (2022). “Legal Protection of Digital Platform Workers.” *Journal of the Faculty of Islamic and Arabic Studies – Al-Azhar University (Girls, Cairo)*, Vol. 37, No. 2.
11. **Ghanem, Ali** (2023). “Economic and Social Conditions of Informal Workers: Expert Perspectives on the Repercussions of the COVID-19 Crisis and Empowerment Strategies.” *National Social Journal*, Vol. 60, No. 3, September.
12. **Qazmar, Nadia** (2018). “Legal Characterization of Remote Work Contracts.” *Zarqa Journal for Humanities and Social Sciences – Zarqa University, Jordan*, Vol. 18.
13. **Muslim, Aseel Omar** (2017). “Legal Regulation of Migrant Labor in Iraq: A Comparative Study.” *Al-Muhaqqiq Al-Hilli Journal of Legal and Political Sciences – University of Babylon*, Year 9, No. 3.
14. **Mousa, Mahmoud Mohsen, et al.** (2023). “Quality Requirements of Services Provided to Informal Workers and Their Role in Achieving Social Protection.” *Studies in Social Work*, Vol. 61, No. 2.
15. **Noureddine, Sherif Mohamed** (2024). “Work Injury under the New Social Insurance and Pensions Law.” *Journal of Legal and Jurisprudential Research – Faculty of Sharia and Law, Damanhour*, No. 45, April.
16. **Al-Hadi, Mohamed** (2021). “The Impact of Artificial Intelligence and Its Effects on Employment and Jobs.” *Journal of the Egyptian Society for Information Systems and Computer Technology*, No. 24.
17. **Rahim Al-Sayed, Nasr Ali** (2020). “The Role of Voluntary Initiatives in Supporting Informal Workers.” *Journal of the Faculty of Social Work for Social Studies and Research – Fayoum University*, No. 21.

18. **Ali, Rajab Abdel-Zaher** (2024). "Protection of Irregular-Income Workers under the Egyptian Social Insurance Law No. 148 of 2019." *Peer-Reviewed Egyptian Legal Journal*, Issue 2024/3.

Third: Theses and Dissertations

1. **Abduh, Fathi Abduh Fathi**. *Social Insurance Protection for Informal Workers in Egypt* (PhD Dissertation). Beni Suef, 2019: Faculty of Law, Beni Suef University.

Fourth: International Reports

1. **International Labour Organization (ILO)**. *Diagnosing the Informal Economy in Iraq: A Diagnostic Study and National Framework for Transition to the Formal Economy*. Geneva, 2021: Regional Office for Arab States.