

تم الفصل من العمل من قبل تطبيق:

تأثير الخوارزميات السريّة والتمييز المفرط على سائقي التطبيقات الذكيّة في كاليفورنيا

ملخص تنفيذي

إلغاء التنشيط:

هو عندما تمنع شركة نقل تشاركية من وصول السائق إلى استخدام التطبيق إما بشكل مؤقت أو دائم، وعادة دون سابق إنذار للسائقين أو إتاحة مصادر لهم، مما يؤدي إلي حرمانهم من سبل عيشهم دون اتباع الإجراءات القانونية اللازمة.

يعتبر يوم العمل بالنسبة لمئات الآلاف من سائقي التطبيقات الذكيّة في كاليفورنيا يومًا مليئًا بالعزلة، حيث أن السائقين يقضون ساعات في سياراتهم ويستجيبون لتطبيق يحدّد وجهتهم التالية والمكان والأجرة. ويتركّون بمفردهم للتعامل مع ما يصدر من العملاء من حيث السلوك غير المنضبط واللغة المهينة والتمييز والتحرش. وفي ذروة انتشار جائحة كورونا (COVID-19) وفتكه مجتمعاتهم، اضطر سائقو التطبيقات الذكيّة أيضًا أن يطبقوا بمفردهم أوامر الصحة العامة وقواعد ارتداء أقنعة الوجه مع العملاء، وذلك لحماية أنفسهم وأسرهم.

وتعتبر القيادة على المنصّات، مثل أوبر (Uber) وليفت (Lyft)، هي مصدر الدخل الرئيسي للكثير من سائقي التطبيقات الذكيّة، وتعتمد قدرتهم على كسب رزقهم بشكل غير مستقر على خوارزميات سريّة وإجراءات لشكاوى العملاء ليست متاحة لهم. ويمكن إنهاء وظيفتهم القائمة على التطبيقات الذكيّة - وقد ابتدعت شركات المنصّات مصطلح

«إلغاء التنشيط» من باب التلطف في العبارة - فجأة، دون أن تقدّم الشركات أيّ معلومات، مما يتسبّب في اضطراب اقتصادي شديد في حياة السائقين. ويمكن لشركتي أوبر وليفت إلغاء تنشيط سائق لأسباب بسيطة قد تتعلّق بانخفاض طفيف في تقييم العملاء للسائق، وذلك بالرغم من أن المنصّات لا تحدّد دائمًا الحد الأدنى بشكل واضح. وبعد إلغاء التنشيط من التطبيقات، يجد السائقون أنفسهم وحدهم، دون أيّ طريقة مجدية للاعتراض على إلغاء التنشيط واستعادة مصدر رزقهم الذي يعتبر أساسيًا من أجل بقائهم.

ووضع «الاقتراح 22»، وهي مبادرة الاقتراح التي أعدتها ومولتها شركات منصّات، مثل أوبر وليفت، والتي أقرها الناخبون في شهر نوفمبر لسنة 2020، التصنيف الخاطئ لسائقي التطبيقات الذكيّة باعتبارهم متعهدين مستقلين. وعلى أرض الواقع، يجد سائقو التطبيقات الذكيّة أن قدرتهم على التحكّم في ظروف عملهم وأجرهم تعتبر محدودة، وذلك على عكس المتعهدين المستقلين، الذين يتحكّمون في موعد عملهم والشخص الذي يعملون لديه وكيفية أدائهم لعملهم. وبالإضافة إلى ذلك، يختلف سائقو التطبيقات الذكيّة عن الموظّفين التقليديين، حيث أنهم مُستثنون من جميع تدابير الحماية العمالية الأساسيّة تقريبًا، وقوانين مكافحة التمييز والصحة والسلامة. كما يحظر عليهم ممارسة المفاوضة الجماعيّة، وهم غير مؤهلين لتلقّي استحقاقات شبكة الأمان الاجتماعي، مثل إعانة البطالة الحكومية.¹ وقد أبطلت إحدى المحاكم الابتدائية في كاليفورنيا

1 مشروع قانون العمل الوطني (National Employment Law Project)، كيف يمكن لكاليفورنيا أن تأخذ بزمام المبادرة بشأن إصلاحات الممارسات الانتقامية للقضاء على عدم المساواة في مكان العمل، نوفمبر 2022، <https://www.nelp.org/publication/prop-22-rolls-back-rights-women>



advancingjustice-alc.org



RIDESHARE
DRIVERS
UNITED

drivers-united.org



Photo: Lorna Green

«الاقترح ٢٢»، إلا أن شركتي أوبر وليفت قد استأنفتا هذا القرار. وفي حين أن استئناف الشركتين للقرار لا يزال قيد النظر، يواصل سائقو التطبيقات الذكيّة العمل في ظل النظام القانوني الجديد ويتعاملون مع قدر غير مسبوق من الغموض.²

لقد أجرى اتحاد سائقي التطبيقات الذكيّة (Rideshare Drivers United, RDU) وهيئة الأمريكيين الآسيويين الناهضين بالعدالة - رابطة القانون الآسيوي (Asian Americans Advancing Justice – Asian Law Caucus, ALC) استقصاءً شمل ١٨٠ من سائقي أوبر وليفت الحاليين والسابقين في كاليفورنيا وذلك لفهم تجاربهم بشكل أفضل بصفتهم عاملين في قطاع نقل يعيش حالة تغيّر مستمر. وقد مثّل أصحاب البشرة الملونة 68% من السائقين المشمولين بالبحث، بينما مثّل من يعرفون أنفسهم بأنهم من أصحاب البشرة البيضاء 25%. وبلغت نسبة المهاجرين 55%.

وقد كشفت نتائج الاستقصاء عن وجود بيئة عمل عصبية يتعرّض فيها السائقون بشكل متكرّر لسلوكيات سلبية من العملاء، منها التعليقات التمييزية، وخطاب الكراهية، والتحرّش الجنسي، والتهديدات، والعنف الجسدي، ويحدث ذلك بشكل أكبر للسائقين أصحاب البشرة الملونة والمنحدرين من أصول مهاجرة. وعندما يعطي العملاء السائقين تقييمًا منخفضًا أو يتقدّمون بشكوى إلى الشركات، يجد السائقون أنفسهم فجأة ممنوعين من العمل، في ظل توفر قدر قليل من المعلومات بخصوص كيفية التعامل مع إجراءات الطعن المبهمة الخاصة بتلك الشركات، لكي يعترضوا على إلغاء التنشيط أو حتى لكي يفهموا الأساس الذي يقوم عليه هذا الإلغاء. وفي تلك الأثناء، يكافح السائقون الذين تم إلغاء تنشيطهم - قال الكثير منهم أن القيادة على تطبيق أوبر وليفت هي مصدر الدخل الرئيسي لديهم - من أجل تلبية احتياجاتهم المالية. وفي ظل عمل السائقين تحت التهديد المستمر بإلغاء التنشيط، وفي بيئة يمكن فيها لأفعال العملاء وتحيزاتهم التأثير على قدرة السائقين على القيادة على المنصات، لم يذكر إلا جزء صغير من السائقين المشاركين في الدراسة أنهم قد نجحوا في جعل شركة أوبر أو شركة ليفت تستجيب لمخاوفهم بخصوص التمييز والسلامة.

2 برايان تشين ولورا بادين، مثل الاقترح ٢٢ فشلًا بالنسبة للعاملين الذي تقوم وظائفهم على التطبيقات الذكيّة في كاليفورنيا. وقد أصبح الآن غير دستوري أيضًا، مشروع قانون العمل الوطني (National Employment Law Project)، سبتمبر 2021، <https://www.nelp.org/blog/prop-22-unconstitutional/>

النتائج الرئيسية

تعرّض ثلثا السائقين الذين شملهم الاستقصاء لإلغاء التنشيط. وقد تأثر السائقون أصحاب البشرة الملونة والسائقون المهاجرون بطريقة غير متناسبة.



- تعرّض 69% من السائقين أصحاب البشرة الملونة لنوع من أنواع إلغاء التنشيط، وذلك بالمقارنة مع 57% من السائقين الذين يعرفون أنفسهم بأنهم من أصحاب البشرة البيضاء.
- لم يتم إعطاء 30% من السائقين المعطلين عن العمل من خلال شركتي اوبر او ليفت اي اسباب لتفسير سبب لألغاء تنشيطهم.
- تم إبلاغ 42% من السائقين الذين تم إلغاء تنشيطهم أن ذلك قد حدث بسبب شكاوى من العملاء.

تكرّر التمييز والمضايقة من العملاء أثناء العمل بشكل مثير للدهشة، ومع ذلك تم الالتفات في أغلب الأحيان عن الشكاوى التي يقدمها السائقون إلى أوبر أو ليفت.



- أفاد اثنان من أصل ثلاثة سائقين بتعرّضهم للتحيز أو التمييز من العملاء أثناء القيادة لدى أوبر أو ليفت.
- تعرّض سائق من أصل سائقين لتصرّفات تنطوي على تحيز أو تمييز بسبب العرق أو الأصل الوطني.
- لم يكن لدى سائق من أصل أربعة سائقين، ممن تعرّضوا للتحيز أو التمييز، معلومات بخصوص كيفية تقديم شكوى، بينما قال 3% فقط من السائقين الذين كانت لديهم معلومات بخصوص ذلك أن الشركات قد حققت في شكاويهم واستجابت لها على النحو الملائم.

واجه السائقون معدلات مقلقة من التحرش الجنسي والعنف أثناء القيادة لدى أوبر أو ليفت، وينطبق ذلك على الذكور والإناث منهم.



- أفاد 43% من جميع السائقين الذين شملهم الاستقصاء بتعرّضهم للتحرش الجنسي أثناء العمل. وقد ذكر 74% من هؤلاء السائقين أنهم قد تعرّضوا للمس غير لائق من الركّاب.
- تعرّض السائقون من الجنسين للتحرش الجنسي، وبلغت نسبة الإناث منهم 53% بينما بلغت نسبة الذكور 41%.
- أبلغ سائق من أصل 41 سائقًا الذين تعرّضوا الي التحرش الجنسي انه قد تعرض للاعتداء الجنسي أثناء القيادة.

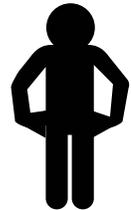
يشعر السائقون بأنهم يتأثرون سلبيًا بتحيزات العملاء وسلوكياتهم غير المنضبطة.

- قال 50% من السائقين الذين أفادوا بتعرّضهم للتمييز العنصري من العملاء أن العميل تقدّم بشكوى ضدهم.
- تلقى سائق من أصل أربعة سائقين تقييمًا منخفضًا من عميل بعد تطبيق قواعد ارتداء أقتعة الوجه بسبب جائحة كورونا (COVID-19).



عانى السائقون الذين تعرّضوا لإلغاء التنشيط من عواقب وخيمة تمس احتياجاتهم الأساسية

- عانى 86% من السائقين الذين تم إلغاء تنشيطهم لنوع من الصعوبات كنتيجة مباشرة للإلغاء التنشيط.
- فقد 18% من السائقين سياراتهم بعدما تم إلغاء تنشيطهم.
- فقد 12% من السائقين منازلهم بعدما تم إلغاء تنشيطهم.



التوصيات

1. توفير أسباب مبررة وإجراءات قانونية سليمة للسائقين الذين يتم إلغاء تنشيطهم من خلال وضع سياسة تتسم بالوضوح والشفافية، بالإضافة إلى إجراءات استماع عادلة ومناسبة من حيث التوقيت، يمكن للسائقين الوصول إليها بسهولة.
2. التعامل مع التحيز والتمييز الصادرين من العملاء تجاه السائقين من خلال إجراء تحقيقات هادفة وتتسم بالشفافية، وإزالة الحوافز الاقتصادية المتعلقة بتقديم شكاوى لا تستند إلى أساس موضوعي.
3. تزويد السائقين بجميع أشكال الحماية المتعلقة بالتوظيف والعمل، التي تُقدّم للعمال المُصنّفين كموظّفين، بما في ذلك مكافحة التمييز، والصحة والسلامة، والأجور وساعات العمل، وأشكال الحماية الخاصة بالتنظيم والمفاوضة الجماعية.
4. حماية السائقين من العنف والتحرّش الجنسي في مكان العمل من خلال وضع تدابير سلامة بعد التشاور مع سائقي التطبيقات الذكيّة، وضمان تماشيها مع معايير الصحة والسلامة الولائية والفيدرالية.



Photo: Brooke Anderson