



منظمة  
العمل  
الدولية

# المبادرة المئوية حول مستقبل العمل

سلسلة الأوراق التحليلية

٣

ترسل التعليقات  
والاقتراحات إلى  
futureofwork@ilo.org

يشهد عالم العمل تغييرات كبرى مرشحة للاستمرار والتوسع في المستقبل. وبغية فهم هذه التحديات الجديدة والاستجابة لها على نحو فعال، أطلقت منظمة العمل الدولية «مبادرة مستقبل العمل» واقتُرحت «مبادرات الذكرى المئوية» لفتح باب النقاش خلال السنوات القليلة التي تسبق الاحتفال بالذكرى السنوية لتأسيسها عام ٢٠١٩: (١) العمل والمجتمع؛ (٢) العمل اللائق للجميع؛ (٣) تنظيم العمل والإنتاج؛ و(٤) حوكمة العمل. وتوسع هذه الورقة التحليلية إلى تقديم لمحة عن الاتجاهات والقضايا الأساسية في مجالات مواضيعية محددة ذات أهمية خاصة لل«مبادرات»، بهدف إعلام وتسهيل الحوار والنقاشات على المستويات الوطنية، والإقليمية، والعالمية.

## مستقبل حافل بالتحديات لعلاقات العمل: هل أن الأوان لتثبيتها أو لاعتماد البدائل؟\*

\* استلذت هذه الورقة  
على مساهمات من:  
Colin Fenwick,  
David Kucera,  
Karen Curtis,  
Frédéric Lapeyre,  
Guy Tchami, Costas  
Stavrakis, David  
Hunter, Philippe  
Marcadent

تناقش هذه الورقة موضوع تطوّر علاقات العمل، والضغط التي يطرحها تنظيم العمل المتغيّر، والتكهن بالتعديل الجذري في هذه العلاقة، والإطار التنظيمي اللازم لتوفير الحماية الكافية للعمال في علاقات العمل المتطورة.

### ١. المشهد العام: القضايا الأساسية واللمحة العامة

تقع علاقة العمالة على التقاطع بين التنظيم الاقتصادي والتنظيم القانوني للعمل. فجميع النظم القانونية تورد مفهوم علاقة العمالة وتركز هذه الورقة على استدامة علاقة العمالة الحالية على ضوء التغيرات في تنظيم العمل.

تغيّر المفهوم القانوني لعلاقة العمالة مع الوقت. وقد تطوّر الشكل الغالب أو الكلاسيكي لعلاقة العمالة بالتزامن مع التنظيم الاقتصادي للعمل إلى علاقة العمالة النموذجية. ويشير هذا المفهوم إلى العمل الذي يتم ضمن إطار الترتيبات بدوام كامل، والنظامية وغير المحددة المدة، في علاقة عمالة تابعة. أما السمة الأساسية لعلاقة العمالة النموذجية فتتمثل بالتنظيم الهرمي: فصاحب العمل يملك السلطة على توجيه الموظفين في عملهم؛ ومراقبة عملهم من خلال رصد الأداء، وتأديبهم على الأداء السيء. وكيفما عرّفنا علاقة العمالة، تبقى الأداة التنظيمية الأساسية لتوزيع الحقوق والواجبات بين الموظف وصاحب العمل: فالعامل هو الذي يتمتع بالوصول إلى المنافع والحقوق التي يحددها القانون العام في إطار علاقة العمل هذه. وتتيح علاقة العمالة للموظف وصاحب العمل أيضاً الموافقة على شروط العمل على أن تفوق المقتضيات القانونية الدنيا.

<sup>١٠</sup> في بعض الأحيان، يُعرّف الباحثون عن علاقة العمالة النموذجية أيضاً على أنها تتم في مكان خارج المنزل (بما في ذلك العمل عبر الهاتف أو أي من أشكال العمل عن بعد الأخرى).

غير أنّ هذه العلاقة النموذجية تخضع لضغط متزايد. فأولاً، تزداد مشاركة العمال في أشكال العمل غير النموذجية، ما يؤثر على المعروض والمطلوب من اليد العاملة، ويمكن أن يطرح تحدياً على تفعيل الأطر التنظيمية. وفي ظل غياب التعريف الرسمي لأشكال العمل غير النموذجية، يُشمل ضمنه أي عمل يتم خارج إطار علاقة العمالة النموذجية<sup>١٠</sup>. وقد ركزت منظمة العمل الدولية على أربعة أنواع من أشكال العمالة غير النموذجية هي: (أ) العمالة المؤقتة؛ (ب) العمل المؤقت من خلال وكالة وغيره من الأعمال التي تضم عدّة أطراف؛ (ج) علاقات العمالة الملتبسة؛ (د) العمالة بدوام جزئي (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ سيصدر). وفي حين توفر أشكال شتى من العمالة غير النموذجية وسيلة مهمة للشركات

والعمال لتحقيق المرونة، فهي غالباً ما تنطوي على ثغرات كبيرة لجهة العمل اللائق، مثل تدني الكسب وتغطية الضمان الاجتماعي وشروط العمل.

ثانياً، لا تتم جميع الأعمال لقاء أجر أو ربح ضمن إطار علاقة عمالة. فبعض العمال يعملون لحسابهم الخاص، وتخضع شروط عملهم إلى حد كبير، ولكن ليس حصراً، للعقود المدنية التي تربطهم بالأشخاص الذين يوفرون لهم العمل. أما البعض الآخر من العمال فقد لا يكون موظفاً ولا عاملاً لحسابه الخاص، كالمتردبين غير المدفوعين الأجر أو المتطوعين. وغالباً ما يصعب تحديد ما إذا كان العامل في علاقة عمالة أم لا. فبعض العمال محرومون من منافع علاقة العمالة لا لسبب إلا لانخراطهم في العمالة غير النظامية. فقد يعملون في الاقتصاد غير النظامي، أو قد يكون عملهم في الاقتصاد النظامي غير مصرح عنه أو دون المستوى الكافي للتصريح. وطوال عقود، انكبت البلدان على معالجة هذين الشكليين من العمالة غير النظامية. غير أن التقدم كان بطيئاً نسبياً، ولا يزال الشكل القياسي للعمالة في العديد من البلدان النامية هدفاً بعيد المنال.

وانطلاقاً من واقع أن التغييرات الجارية في أسواق العمل (أنظر الورقتين التحليليتين الأولى والثانية)، ستستمر في التأثير على العلاقة بين العمال والشركات، تنظر هذه الورقة فيما إذا كانت علاقة العمالة ستستمر بخدمة الأهداف المحددة لها في عالم العمل المستقبلي. وليس التغيير طبعاً بالأمر الجديد في علاقة العمالة، التي كُفيت نفسها تاريخياً مع الظروف الجديدة. إلا أن هذه الورقة تشكك فيما إذا كانت وتيرة التغييرات الحالية ونطاقها قد وصلا إلى نقطة اللاعودة، لدرجة باتت تدحض أساس علاقة العمالة بحد ذاتها. وتستعرض الورقة أيضاً الخيارات التي اقترحت لتعزيز المنظومة التنظيمية الحالية التي لا تزال توزع حقوق العمل وواجباته على أساس مشاركة العامل في علاقة عمالة، أو استكمال هذه المنظومة أو حتى استبدالها.

ويستعرض القسم الثاني من هذه الورقة التطور التاريخي لعلاقة العمالة؛ في حين ينظر القسم الثالث في السبب وراء خضوعها للضغط المتزايد، وشكل هذا الضغط. وسينظر القسم الرابع في اقتصاد العربية، بغية تقدير التغييرات بصورة ملموسة. أما القسم الخامس فيناقش المستقبل الذي قد يكون بانتظار علاقة العمالة بحسب ثلاثة سيناريوهات محتملة، هي: القدرة على الصمود، والتكيف والبدائل. ويختتم القسم السادس ببعض الأسئلة المطروحة للنقاش.

## ٢. التطور التاريخي الذي آل إلى علاقة العمالة<sup>(١)</sup>

تشكل علاقة العمالة كما نفهمها حالياً نتاجاً لعملية تاريخية وتطورية. وقد تزامن تطورها في الاقتصادات المتقدمة على نحو الخصوص مع تطورات في الاقتصاد السياسي على نحو أعم، فاستبدلت النظم التي كانت معتمدة سابقاً لتنظيم العمل. وقد حدث الكثير من التغييرات الأساسية خلال القرن التاسع عشر، لما حوّل الانتقال من الإنتاج الزراعي إلى الإنتاج الصناعي طريقة الطلب على العمل وتوفره بشكل جذري. وتجسدت هذه النقطة بالزيادة في إنتاج المصانع في المراكز الحضرية الكبرى، بعيداً عن أماكن الإقامة التقليدية حيث كانت الدورة الزراعية تحكم جلّ العمل. واستمرّ العمل بتشكيل ضرورة بالنسبة إلى الأثرية الساحقة من الأشخاص الذين لا يملكون الأراضي، وليس لديهم إلا عملهم لبيعه ويكسبوا رزقهم. إلا أن طبيعة العمل وبنية تغيرتها، إذ انفصلت عن الأشكال السابقة للإنتاج فسحب، بل عن المجتمعات والهيكلية المجتمعية التقليدية أيضاً.

أدت هذه التغييرات إلى نشوء حركات الإصلاح الاجتماعي والنقابات. وساعدت جهودها لتحسين شروط المعيشة والعمل على إنتاج خطاب يركّز على علاقة العمالة القائمة على الحقوق، وحقوق العمل الدنيا والحماية الاجتماعية. وفي المملكة المتحدة، لعب منح الحق بالانتخاب لجميع الذكور دوراً أساسياً أيضاً: فقد حثّ على التغييرات السياسية التي أدت بدورها إلى اعتماد التنظيمات القانونية لإجراء التحسينات على شروط المعيشة والعمل، التي طالبت بها النقابات. وشهدت ألمانيا دينامية مشابهة: فقد تزامن منح الحق بالانتخاب لجميع الذكور عام ١٨٧١ مع وصول بسمارك إلى منصب المستشار، فاعتمد في ثمانينيات القرن التاسع عشر مخططات أساسية للحماية الاجتماعية.

وسرعان ما تحوّل النموذج القانوني إلى مزيج من التنظيمات الخاصة والعامّة التي تحمي حرية الفرد في المشاركة في علاقة عمالة وتضمن ظروف العمل الوقائية الأساسية الدنيا. وتدرجياً، قُبلت علاقة العمالة كركن أساسي في مفهوم اقتصاد السوق الحرة، بصفتها علاقة ناشئة عن اختيار حرّ وخاضعة لتنظيم شروط عمل متفق عليها. وقد تبلورت علاقة العمالة الحديثة في شكلها الناجز في القرن العشرين،

<sup>(١)</sup> يستند هذه القسم على أعمال Deakin و (١٩٨٦)، Deakin و (١٩٩٨)، Deakin & Wilkinson و (٢٠٠٥)، Chapter ٣ و (٢٠٠٠) Supiot.

تزامناً مع تطوّر عنصر أساسي من إطار العمل التنظيمي الحكومي للشروط الدنيا: أي سياسات الحماية الاجتماعية. ففي المملكة المتحدة على سبيل المثال، نشأ عن توفير منافع الحماية الاجتماعية للعمال ضمن علاقة العمالة حيزاً أتاح لقضاة القانون العرفي بلورة مفهوم أشمل للحقوق والواجبات المتبادلة في علاقات العمالة. ويرتبط هذا التطوّر ارتباطاً وثيقاً أيضاً بمفهوم دولة الرعاية الحديث الذي نشأ مع دستوري كويرتارو (١٩١٧) وويمار (١٩١٩)، والذي اعتمده معاهدة فرساي (١٩١٩).

وشكّلت علاقة العمالة أيضاً كما تبيّن أداة فعّالة لأصحاب العمل، إذ سمحت بضمان التعاون المستمر من قبل القوّة العاملة التي يتوقّع أنّ تبقى مستقرّة، والتي من شأنها أن تتكيّف مع التغيير وتتعاون في السعي إلى المزيد من الفاعليّة وتحسين الانتاجيّة. وبالفعل، فالفضل في نشوء علاقة العمالة النموذجيّة يُردّ جزئياً إلى استراتيجيات أصحاب العمل الذين حبّذوا التكامل العمودي للإنتاج، وهي أيضاً نتيجة لتوسّع المفاوضات الجماعية. وفي النتيجة، تمكّنت البلدان الرأسمالية الصناعية في أوج الحقبة الفوردية من السعي إلى إرساء نهج يناسب الجميع من رأس المال إلى اليد العاملة. فتحسّنت الانتاجيّة، في حين توزّعت المكاسب بشكل منطقي بين الأرباح وعلاقات العمالة المحسّنة، التي تميّزت بعقود طويلة الأمد، ورواتب أعلى، وحماية اجتماعية. ويُطلق البعض إلى هذه الحزمة «العقد النفسي» (Stone, 2014).

وقد دعمت الدولة هذه العملية من خلال إنشاء نظم لإدارة العمل لضمان التنفيذ الفعّال للقوانين التي تنظّم علاقة العمالة، ومن خلال تمرير التشريعات الاجتماعية المتّصلة بتعويضات العمال وتأمينهم ضدّ البطالة. وخلال هذه الفترة، برزت علاقة العمالة النموذجيّة كنقطة مرجعية في أنظمة العمل القانونيّة، وبرهنت في الوقت عينه عن أهميّتها الاقتصادية والاجتماعية كتنسوية، اعتبرت فيها «التبعية» في مكان العمل شرطاً للحصول على الحماية من مخاطر سوق العمل.

وتتسم عملية التطوّر بتعقيد أكبر في العالم النامي، وبالفعل، فقد برزت علاقة العمالة مراراً كثيرة ضمن سياق الاستعمار وفي ظروف محدّدة. ولكن تم تطوير أو اعتماد نماذج مشابهة من التنظيمات القانونيّة لعلاقات العمل في كافة أنحاء العالم. وقد ارتبطت تحت الاستعمار بشكل خاص بحماية العمل وشروطه لبعض الأقليات المحدّدة، تضمّنت على وجه الخصوص المستعمرين أنفسهم. ولكن تنظيم علاقات العمل بشكل عام في سياق البلدان المستعمرة وأو النامية لطالما كان ولا يزال يحدّد ضمن شروط لا تمتدّ إلى واقع العمل بصفة بالنسبة إلى شرائح واسعة من القوّة العاملة. وبالفعل، فيصرف النظر عن نموذج التنظيم القانوني، فإنّ علاقة العمل على النحو المحدّد في هذه الورقة لم تُعتمد كقاعدة في هذا الجزء من العالم.

فعلياً المزيد من الوقت في الدراسة. غير أنّ التراجع مخيب للأمل، سيّما عندما نأخذ بالاعتبار التحسّن الكبير في نوعية معروض اليد العاملة النسائيّة. وعلى الصعيد العالمي، ترتفع معدّلات التحصيل العلمي والمساواة بين الجنسين. وينمو معدّلا الالتحاق بالمدرسة والإكمال في مرحلتي التعليم الابتدائي والثانوي على نحو مطّرد، ما يؤدي إلى مشاركة متزايدة في التعليم والتدريب ما بعد المراحل الإلزاميّة، فينجم عن ذلك ارتفاع في مستوى التعليم لدى اليد العاملة. وعام ٢٠٠٩، كان ٧٣ في المائة من أصل ١٨٤ بلداً قد حقّق المساواة بين الجنسين في واحدة من مرحلتي التعليم الابتدائي والثانوي أو في كلا المرحلتين (اليونسكو، ٢٠١٢). ويفوق عدد الشابات أيضاً عدد الشبان في الجامعات في ٦٠ من البلدان، في حين تشكّل النساء أكثرية المتخرّجين من الجامعات في العالم (البنك الدولي، ٢٠١١).

وتدفع أسباب قويّة للاعتقاد أنّ تباطؤ مشاركة المرأة يُعزى إلى حدّ كبير إلى نوعيّة الوظائف المعروضة. وقد وثّقت المعلومات التي تفيد بأنّ العاملات غالباً ما يحصلن في النتيجة على وظائف أقلّ نوعيّة من الزملاء الرجال. إلى ذلك، غالباً ما تتمثّل النساء على نحو مفرط في مجموعة ضيّقة من القطاعات والحرف، التي تغلب عليها الوظائف المتدنية النوعيّة، والطابع غير النظامي، والتفاوت وعدم الاستقرار (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ ج). وفي معظم البلدان النامية، تفوق نسبة النساء اللواتي تضلّعن بعمل حرّ وبالمساهمة في العمل العائلي نسبة الرجال. فحتّى عند تحسّن الدخل الإجمالي، تقرّر العاملات في بعض الأحيان الانسحاب من سوق العمل عوضاً عن الانتقال إلى وظائف أخرى، إلا إذا كانت الوظائف المعروضة جذابة بما يكفي. إلى ذلك، يولي تحسين نوعيّة الوظائف بالنسبة إلى النساء أهمية أكبر في البلدان المتقدّمة التي تتدنى فيها معدّلات مشاركة الإناث (مثل اليابان، وجمهورية كوريا).

ويتمثّل أحد العوامل الحاسمة الأخرى الكامنة وراء تدني مشاركة المرأة في واقع أنّ العمل غير المدفوع الأجر هو في معظمه من حصّة النساء نتيجة للقيود الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وسننظر بالتفصيل في هذه المسألة فيما يلي تحت عنوان العمل غير المدفوع الأجر.

### ٣. علاقة العمالة تحت ضغط متزايد

شهدت علاقة العمالة ضغطاً دائماً إذ استمرت الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بالتطور، إلا أن الضغط قد تكثف خلال السنوات الأخيرة.

#### التحديّ المزدوج: تأكل القاعدة مقابل الهدف الطموح

لا بدّ من التشديد بادئ ذي بدء على أنّ الثغرة بين البلدان النامية والمتطورة لا تزال من السمات الأساسية التي تميّز الاقتصاد العالمي. فالعمل ضمن إطار علاقة عمالة أنموذجية كانت أم عملاً بدوام جزئي- هدفًا بعيد المنال في الكثير من البلدان النامية. فهناك، تتخربط معظم القوى العاملة في الاقتصاد غير النظامي، حيث يُضاف إلى ذلك في معظم الأحيان أيضاً ضعف أو هشاشة مؤسسات أسواق العمل والسلطات العامّة (مثل إدارات العمل).

ثانياً، لم تعد علاقة العمالة النموذجية ربّما تعكس الطريقة السائدة في تنظيم علاقة العمل. وبالفعل، فإنّ طبيعة هذه العلاقة وسيطرتها قد بدأت بالتحوّل مع النموّ المستمرّ في علاقات العمالة غير النموذجية ضمن سياق التغيرات الكبيرة في المعروض من اليد العاملة والطلب عليها (أنظر الورقتين التحليليتين ١ و٢). وفي غالب الأحيان، تدفع التحوّلات الاقتصادية الكبرى في البلدان التي خاضت أيضاً عمليّة تطوّر بتغييرات في طبيعة العمالة وعلاقات العمالة. ويمكن رؤية ذلك في الانتقال العام من الإنتاج الزراعي إلى الإنتاج الصناعي، ومنه إلى الاقتصادات التي تركّز على توفير الخدمات. وفي أحيان كثيرة، شكّلت التطوّرات التكنولوجية عاملاً أساسياً دفع بالتغيير في طبيعة العمالة وعدد الأشخاص العاملين ضمن إطار علاقات العمالة. وسهّلت التطوّرات الأخيرة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات نشوء أشكال جديدة من العمالة، تضمّنت العمالة التي تتخطى الحدود الوطنية، فيما يُسمّى بـ«اقتصاد العربة» (أنظر ما يلي). وقد تعاملت الولايات القضائية بأساليب مختلفة مع بعض التحديات التي تنشأ عن هذه التطوّرات. ففي بعض الأحيان، شملت الحماية التنظيمية التي ارتبطت بمفاهيم أكثر تقليدية لعلاقة العمالة العمّال في هذه الصناعات الناشئة. وشكّل ذلك أحياناً نتيجة للتحديات القانونية، وليس للإجراءات التي اتخذتها الدول. إلى ذلك، فمن الممكن للتطوّرات التكنولوجية أن تطرح تحديات أعظم للعمّال والدول في سعيها إلى تنظيم العمالة على نحو فعّال. وبالإضافة إلى ذلك، لا يزال ضمان الامتثال يطرح تحدياً في الأماكن التي تمّ فيها منح الحماية رسمياً.

في الوقت نفسه، بقيت طريقة هيكلة العمل على حالها في أجزاء شتّى من العالم. ولا تزال بعض المناطق لا بل بلدان بأكملها تركّز على الإنتاج الزراعي، ولاسيما زراعة الكفاف. وعليه، تستمرّ الهجرة من المناطق الريفية بوتيرة عالية للهروب من الفقر في أنحاء إفريقيا وآسيا. وتواجه بلدان ومناطق كثيرة حاجة لا تزال قائمة لإيجاد الوظائف، ولا سيما للمجموعات السكانية مثل العمّال الشباب والمسنين والنساء. وغالباً جدّاً ما يُترجم ذلك بإيجاد الوظائف خارج إطار علاقات العمالة، النموذجية منها وغيرها. ويصعب عدم كفاية الموارد لإدارة العمل هذا الوضع العسير أصلاً.

اليوم، ورغم التباين الكبير بين المناطق والبلدان، تزداد ترتيبات العمل التي تتعارض مع علاقة العمالة النموذجية في العالم، وهي تشمل علاقة العمل غير النموذجية أو العمل للحساب الخاص (الفعلّي أو الملتبس). وتوفّر هذه الترتيبات البديلة كلّ على طريقته مرونة أكبر بالنسبة إلى الشركات وإلى العمّال أيضاً إلى حدّ ما. غير أنّها غالباً ما تقوّض استقرار العمّال، وتحدّ من شروط العمل اللائقة أو المنظمة، كما تخفّض حقوق الحماية الاجتماعية أو تلغيها كلياً. إلى ذلك، يواجه العمّال غير المشاركين في أحد الأشكال النموذجية للعمالة تحديات تمنعهم من ممارسة حقّهم بتشكيل النقابات أو المشاركة في المفاوضات الجماعية (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٥).

وعند مقارنة هذه التطوّرات العالمية في تنظيم العمل مجموعةً، تدعونا إلى إعادة النظر في سيطرة علاقة العمل النموذجية، إن لجهة عدد العمّال المنخرطين فيها، أو لناحية الحماية التي يتمّ توفيرها للعمّال المنخرطين في مثل هذه العلاقات. وفي حين أنّ الأشكال الأخرى من العمالة تتفقر إلى بعض من ترتيبات الحماية الأساسية التي باتت راسخة في علاقة العمالة النموذجية، فالسبل لتوسيع نطاق نموذج هذه العلاقة ضيقة جدّاً على الأرجح.

#### العولمة، وإدارة الموارد البشرية، والأنظمة الخاضعة

يتمثّل أحد التطوّرات الأساسية التي رافقت الموجة الحالية المستمرة منذ عقود من العولمة بتطوّر سلاسل التوريد الوطنية والإقليمية والعالمية. وكان للتطوّرات في تقنيات ومفاهيم إدارة الموارد البشرية، مثل «الإدارة في الوقت المناسب»، دورٌ شديد الأهمية. وقد نشأت أشكال جديدة من تنظيم العمل، تنطوي على تشبّه أكبر للعمل، كنتيجة لهذه التطوّرات. وحتى في البلدان التي يؤدّي فيها العمل، لا يخضع

هذا النوع من العمل دائماً لإطار علاقات العمالة النموذجية. وغالباً ما توظف الصناعات التي يؤدي فيها العمل القليل المهارات نسبياً في الأجزاء السفلى من سلاسل التوريد العالمية في العادة الكثير من العمال الذين يستفيدون من حماية قانونية محدودة نظراً لغياب علاقة العمل النظامية، وغياب العضوية في النقابات، ووضعهم كمهاجرين. وغالباً ما يؤدي الاتجاه نحو توفير المنتجات من خلال سلاسل التوريد بنزع الحماية التي توفرها علاقة العمالة عن العمال؛ فالدول تتنافس على الاستثمار من خلال خفض الحماية القانونية، في حين تتخذ الشركات التدابير للحد من علاقاتها المباشرة مع العمال. وقد حفزت الصعوبات التي تعترض تأمين الحماية الفعالة للعمال المنخرطين في بعض أجزاء سلسلة التوريد الكثير من الإجراءات الخاصة التي اتخذت لمعالجة هذه التحديات. ويمكن اعتبار مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات هذه في بعض الأحيان بمثابة تنظيمات خاصة لشروط العمل. وقد ترسخت هذه التطورات في شتى أنحاء العالم، ما أطلق النقاش بشأن أدوار كل من التنظيم الخاص والعام. وتشير مجموعة صغيرة ولكن متزايدة من المنشورات إلى وجود إمكانية كبيرة للتكامل ما بينهما.

## الاقتصاد السياسي للتنظيم

لم تنشأ التغييرات في الأهمية العددية والمفهومية لعلاقة العمالة في الكثير من البلدان عن التغييرات الاقتصادية والتكنولوجية وحسب، إذ لعبت الخيارات السياسية التي اتخذت على مرور العقود دوراً بارزاً في ذلك أيضاً. وقد نجم عن التغييرات الكبرى في الاقتصاد السياسي تحولات في كيفية هيكلة علاقة العمل والعمالة. ومنذ مطلع سبعينيات القرن الماضي، بدأت إعادة النظر في النموذج التنظيمي، وغُذلت النظم نتيجة لذلك. وقد مَحَص الخطاب الاقتصادي النيو كلاسيكي والنيو ليبرالي في تنظيم العمل نظراً لمفاعليه الاقتصادية المعاكسة المحتملة. وخلال الثمانينيات على وجه الخصوص، اعتمد عدد من الاقتصادات المتقدمة الأساسية استراتيجيات واضحة لفضّ تجمع علاقات العمل وإضفاء الطابع الفردي عليها. وابتداءً من مطلع التسعينيات، شكّلت العولمة محركاً للتغييرات في علاقات العمل والعمالة على نحو متزايد. وأدى اشتداد التنافس بين الدول إلى استعداد أكبر لتغيير النماذج التنظيمية القائمة، على أمل تحسين الأداء الاقتصادي. ومؤخراً، ازدادت حدة هذا الاتجاه في أنحاء أوروبا عقب الأزمة المالية في فترة 2007-2008. وفي الوقت عينه، أدت هذه التغييرات إلى انتقال العمال بحثاً عن الفرص، إضافة إلى زيادة في الضغط التراجعي على الأجور، ولاسيما في الصناعات القليلة المهارات نسبياً. بالتالي، فقد أدت العولمة إلى ازدياد الحاجة إلى حماية العمال، من خلال الحماية الاجتماعية وسياسات تفعيل سوق العمل. وفي تطوّر مثير للاهتمام، شهدت السنوات الأخيرة نشوء توافق واسع النطاق بين المنظمات الدولية يقرّ بالدور الإيجابي لتنظيم العمل، شريطة أن يتم وضعه بحسب شروط سوق العمل المعنية (منظمة العمل الدولية، 2015).

## 4. حالة «اقتصاد العربة»: العمالة والحماية ورفع الصوت

بغية تقدير هذه التغييرات العميقة بصورة ملموسة أكثر، لنلق نظرة على «النوع الجديد من العمل» الذي جذب انتباه وسائل الإعلام، ونعني به: اقتصاد «العربة» أو «غيب الطلب». فالمشكلة المتمثلة بكيفية توفير الحماية للأشخاص المنخرطين في هذا النوع من العمل يمكن أن تساعدنا على تصوير الصعوبات التي تعترض العمال الذين يواجهون تحديات مماثلة، وإن كان مستقبل اقتصاد العربة لا يزال غير واضح.

أطلق توسع نطاق العمل المنظم من خلال المنصات الشبكية وتطبيقات الأجهزة الجوّالة نقاشاً حول الحاجة إلى تحديد فئة ثالثة وجديدة من العمال، تقع ما بين فئة الموظفين التقليديين وفئة المتعهدين المستقلين (العاملين لحسابهم الخاص). وكشف النقاش عن عدد من التحديات القانونية تفيد بأنه من الخاطئ تصنيف عمال اقتصاد العربة كمتعهدين مستقلين، في حين لم ينشأ أي توافق قانوني في هذا الصدد بعد (Cherry، سيصدر). وللقائش تبعات مهمة على شروط العمل، تعتمد على ما إذا كان هؤلاء العمال يتمتعون بالحماية المتصلة بعلاقات العمالة التقليدية. أما النتيجة فهي أكثر إلحاحاً، نظراً للنمو السريع والنمو المحتمل لاقتصاد العربة، بالإضافة إلى ترتيبات العمل غير النظامية بشكل أعم (Popma, 2013; Smith and Leberstein, 2015; Dwyer, 2016; Katz and Krueger, 2016).

غالباً ما يستند المدافعون عن الحاجة إلى فئة قانونية من «العمال المستقلين» (Harris and Krueger, 2015) إلى مثال سائقي Uber and Lyft. ويشدّد هذا الرأي على أنّ هؤلاء السائقين يشبهون سائقي سيارات الأجرة أو مالكي/سائقي الشاحنات التقليديين، باستثناء أنّ تواصلهم مع الزبائن يتم بواسطة تطبيقات أجهزة الجوّال. ولا يتمتع العمال في هذه الفئة بالطيف الكامل من الحقوق والمنافع التي تُمنح للعمال المنخرطين في علاقة عمالة نموذجية. لكنّ الآراء تتضارب فيما إذا كان سائقو أوبر وليفت وغيرهم من العمال الذين يعملون في ظروف مشابهة يُعتبرون موظفين بحكم الواقع بموجب أطر قانونية قائمة ومحددة (مثلاً: يمكن قياس ساعات العمل بما يضمن تسديد الحد الأدنى للأجور بشكل فعال)، وبالتالي

لا بدّ من تصنيفهم ضمن هذه الفئة ومنحهم الحماية القانونية والمنافع ذات الصلة (Eisenbrey and Mishel, 2016).

وقد تمّ اقتراح «المنافع الجوّالة» التي وُضعت «للعمّال النقالين» (الذين يتنقلون باستمرار من عمل إلى آخر) كأسلوب آخر لتوفير الحماية للعمّال في اقتصاد العربية (Hill, 2015; Kamdar, 2016; Strom and Schmitt, 2016). وعوضاً عن الارتباط بصاحب العمل (كما هي الحال عادةً بالنسبة إلى علاقة العمالة)، ترتبط المنافع الجوّالة بالعمال. وتختلف الاقتراحات بشأن كيفية تمويل هذه المنافع، وتتراوح بين الإقتراع من كسب عمّال اقتصاد العربية، والمساهمات المحدّدة على أساس نسبي من الشركات التي تتعامل مع هؤلاء العمّال، أو مزيج من المقترحين. وتتمثّل مزية المنافع الجوّالة بتوفيرها للعمّال من جميع الفئات، الموظّفين منهم والمتعاقدين المستقلّين على حدّ سواء. وعوضاً عن إيجاد فئة جديدة من العمّال، «تضمحلّ الحدود التقليديّة بين الموظّفين والمتعهّدين المستقلّين بوجود المنافع الجوّالة» (Kamdar, 2016). وتتمثّل مزية محتملة أخرى بإمكانية استخدامها لتمويل التدريب على المهارات. ويشكّل ذلك مصدر قلق بسبب عدم تحمّس الشركات للاستثمار في التدريب، بما أنّ علاقات العمّال بصاحب عمل محدّد تتسمّ بالهشاشة في اقتصاد العربية. وينطبق ذلك أيضاً على العمّال العرضيين وغير النظاميين بشكل أعمّ (Strom and Schmitt, 2016). ولكن، تتمثّل مشكلة أساسية بالنسبة إلى العديد من عمّال التعهيد الجماعي بعدم كفاية الدخل، فبقدر ما ترتبط المنافع بالدخل (سواء سدد ثمنها العمّال أو الشركات أو كلا الفئتين)، يمكن للمنافع الجوّالة أن توفّر مرونة أكبر من دون أن تؤمّن الدخل الأساسي (Berg, 2016). ومن هذا المنطلق، لا يعالج النقاش بشأن المنافع الجوّالة بالضرورة شروط العمل الأساسية، على غرار تسديد الحدّ الأدنى للأجور والتعويض عن ساعات العمل الإضافية، ويمكن أن يُعتبر انحرافاً عن المسألة الجوهرية بشأن ما إذا كان العمّال في اقتصاد العربية يُصنّفون خطأً كمتعهّدين مستقلّين.

نجم عن الطبيعة اللامركزية للعمل في اقتصاد العربية، المقرونة بالشواغل المتّصلة بتدني الأجر ونوعية العمل بشكل عام عدد من المبادرات الهادفة إلى رفع صوت العمّال وتعزيز تمثيلهم. وفي سياتل على سبيل المثال، ينظّم عمّال خدمات التوصيلات الذين يتمتّعون بوضع المتعهّدين المستقلّين أنفسهم من خلال جمعية السائقين المعتمدين على التطبيقات (Strom and Schmitt, 2016)، الأمثلة عن منظمات عمّال اقتصاد العربية في الولايات المتّحدة). إلا أنّ نهجاً آخر قد نشأ عن شبكة سانكي أوبر، إذ أنشأ سائقون سابقون من أوبر تطبيقاً خاصاً بهم تحت اسم سويفت، يُستخدم كتعاونية لتشاطر الأرباح («تعاونية المنصّات» Dellinger, 2016). وتُعدّ ألمانيا مصدر بعض من أهمّ المبادرات. فقد أنشأت نقابة عمّال الخدمات الألمانية فرعاً للعاملين لحسابهم الخاص، في حين أطلقت أي جي ميتال حملة للمطالبة بالعدالة في عمل التعهيد الجماعي لعمّال اقتصاد العربية (Knaebel, 2016)، أنظر Degryse (2016) للاطلاع على أمثلة أخرى من أوروبا). ولا تزال نتيجة تشكيل عدد من هذه المبادرات النقابية غير مؤكّدة، لأنها تطرح مسائل تتصلّ بما إذا كان عمّال اقتصاد العربية يُصنّفون كموظّفين أو كمتعهّدين مستقلّين، كما بالقيود القانونية لحقوق المتعهّدين المستقلّين بتشكيل النقابات.

## 5. أيّ مستقبل لعلاقة العمالة؟ القدرة على الصمود، والتكيف، والبدائل

انطلاقاً من هذه التحديات المعقّدة، أيّ مستقبل ينتظر علاقة العمالة؟ ولأغراض النقاش، يمكن النظر في ثلاثة سيناريوهات.

بحسب السيناريو الأوّل، ستنمّع علاقة العمالة بالقدرة على الصمود تجاه التحديات الجسيمة. غير أنّ هذا السيناريو يعتمد على افتراضين حاسمين: (1) محافظة علاقة العمالة النموذجية على وضعها كنموذج مسيطر، ولا سيّما في البلدان النامية؛ (2) إدارة علاقات العمالة غير النموذجية بطرق تضمن تأمين المنافع المتبادلة لكلّ من الشركات واليد العاملة، بما يُسهم في تحسين استقرار سوق العمل. لكنّ كلا الافتراضين، وثنائهما على وجه الخصوص، قد لا يعتبران جدّاً واقعيين.

ويتمثّل السيناريو الثاني بتكيف علاقة العمالة مع الواقع الجديد، عقب مسار تاريخي تطوّري. ويتطلّب التكيف سلسلة من التخلّلات السياسية، بالإضافة إلى محورين أساسيين ومتكاملين: (أ) تعزيز شروط العمل في الوظائف غير النموذجية؛ و(ب) ضمان وصول جميع العمّال إلى شروط العمل الدنيا، بصرف النظر عن وضعهم كمتعهّدين (منظمة العمل الدولية 2016، سيصدر). وستتيح المجموعة الأولى من التدابير السياساتية «ردم الثغرات التنظيمية»، لاسيّما من خلال إزالة الفوارق الأساسية بين شروط العمل بحسب نوع المشاركة في العمل، كما من خلال رفع صوت العمّال وتعزيز دورهم في المفاوضات الجماعية. وتهدف هذه السياسات إلى تمكين العمّال من خلال توفير الحماية الاجتماعية، والتحوّلات السلسلة لسوق العمل (مثل التحوّل من البطالة إلى العمالة)؛ وفرص العمل (مثلاً: السياسات المالية والاستثمارية)؛ ودعم الرعاية.

ثالثاً، تم اقتراح مجموعة من الأفكار كسبل لتعديل علاقة العمالة (النموذجية) الحالية بشكل كبير، وتتضمن:

- عقد جديد للعمالة: عقد عمالة موحّد يلغي التمييز بين العقود الدائمة والمؤقتة، ويزيد من مستوى حماية الوظائف بحسب الأقدمية. (Casale and Perulli, 2014). يهدف هذا النهج إلى معالجة ظاهرة تجزئة سوق العمل إضافة إلى العمّال الدائمين (الداخليين) والعمّال المؤقتين (الخارجيين).
- استقرار جديد للدخل: اعتماد أو تعزيز عناصر الحماية الاجتماعية غير الإسهامية لإعادة التوزيع بغية حماية المجموعات المعرضة أولاً (بما في ذلك المنخرطين في العلاقات غير النموذجية، ولاسيما العاملين لحسابهم الخاص). ويوفّر هذا النهج في شكله الأقصى دخلاً أدنى لجميع المواطنين، بصرف النظر عن العمالة، والعمر، والنوع الاجتماعي، ويُعرف بالدخل الأساسي. (أنظر الأوراق التحليلية ١، ٢، و٤).
- طرق جديدة للتنظيم: يتم وضع استراتيجيات فعّالة وتحويلية من خلال المشاريع التعاونية وغيرها من مشاريع الاقتصاد الاجتماعي والتعاضدي، ولاسيما في إطار الانتقال من العمل الحرّ والعقود المستقلة. وفي الاقتصادات المتقدمة، بدأ العمّال لحسابهم الخاص وأصحاب المهن الحرّة بالتجمّع لتشكيل التعاونيات بغية تشاطر التكاليف والخدمات. ويمكنهم هذا النوع من التنظيم من التمتع بالحقوق والمنافع التي يفترض أن يستفيد منها الموظفون في الشركات التقليدية، كما يعطي الجميع الحقّ بإبداء الرأي في كيفية إدارة الأعمال على قدم المساواة. وفي الاقتصادات النامية، أدى الغموض في علاقات العمالة في الاقتصاد غير النظامي إلى نشوء مشاريع تعاونية أنشأها عمّال الاقتصاد غير النظامي، كعمّال المنازل مثلاً.

## ٦. ملخص وقضايا أساسية للنقاش

تختلف حقيقة علاقة العمالة، ولاسيما لجهة استخدامها كوسيلة لتحديد توزيع الحقوق والحماية على العمّال بشكل هائل. ولا يتمتع الكثير من العمّال في علاقة العمالة بالحماية الكاملة، كما أنّ العديد منهم عاجزون عن ضمان العمل ضمن إطار علاقة العمالة. وسيستمرّ هذان الاستثناءان في المستقبل في غياب إجراء سياساتي فعّال. إلى ذلك، تتآكل علاقة العمالة النموذجية في البلدان المتقدمة، إذ يجد المزيد من العمّال أنفسهم خارج علاقة العمالة بحدّ ذاتها. وبالتالي، لا بدّ من التعمّق أكثر في مناقشة ما يلي:

- هل ستتطوّر علاقة العمالة وتستمرّ كوسيلة لإرساء التوازن بين اهتمامات الشركات واليد العاملة في ظلّ التغيير المستمرّ في الشروط الاقتصادية والاجتماعية الحالية.
- ما هي الشروط والسياسات التي ستكون ضرورية لضمان إيفاء علاقة العمالة بالغرض وفعاليتها؟
- ما هي عمليات التكيف التي ستكون ضرورية؟
- في البلدان المتقدمة كما في البلدان النامية، يتأثر الكثير من سمات العمالة وعلاقات العمالة بمجموعة من الجهات التي تتخطى العلاقة الثنائية بين الموظف وصاحب العمل. وبشكل العمل المدبّر من خلال وكالات التشغيل الخاصة والعمل المنفّذ في سياق سلاسل التوريد مثاليين عن هذا الاتجاه.
- كيف سيتطوّر التنظيم العام والخاص لعلاقات العمالة ليشمل كافة الجهات المؤثرة فيها؟ وما سيكون دور التنظيم العام والخاص وكيف سيتطوّر؟ وكيف سيُطال التنظيم القانوني من يعمل خارج إطار علاقات العمالة؟
- كيف سيتمّ تأمين حقوق الإنسان الأساسية للعمّال وغيرها من أوجه الحماية الأساسية في المستقبل، إن لم يحمهم التنظيم المتّصل بعلاقات العمالة؟ وكيف ستؤثر التغييرات في علاقة العمالة على منظمات أصحاب العمل والعمّال، وكيف ستستجيب لها؟
- ما هو سيكون دور معايير العمل الدولية في صياغة تنظيم العمل وعلاقات العمالة؟ في المقابل، ما ستكون ترتيبات التغييرات في علاقات العمالة على منظومة معايير العمل الدولية؟
- تختلف خصائص أسواق العمل في الاقتصادات النامية والانتقالية بشكل كبير عنها في الاقتصادات المتقدمة. غير أنّ الإطار المفهومي والتنظيمي للسياسة الاقتصادية والاجتماعية في هذه البلدان لا يزال يركّز على علاقة العمالة.
- كيف ستقوم الاقتصادات النامية والانتقالية بتعزيز إيجاد الوظائف التي ستندفّذ ضمن إطار علاقات العمالة؟ وكيف ستقوم الاقتصادات النامية والانتقالية بتعزيز انتقال المشاريع غير النظامية إلى القطاع النظامي؟
- هل يمكن للاقتصادات النامية والانتقالية أو هل يتوجبّ عليها إنشاء أطر سياساتية جديدة متكيفة مع خصائص أسواق العمل، بدلاً من الاستمرار في محاولة تكيف أطر السياسات على أساس علاقة العمالة السائدة في الاقتصادات المتقدمة؟ أو هل يتوجبّ عليها القيام بالأمرين معاً؟

---

## المراجع

---

Berg, J. 2016. Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowd- workers (Geneva, ILO). Available at: [http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_479693/lang--en/ index.htm](http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_479693/lang--en/ index.htm) [22 September 2016].

G. Casale (ed.) 2011. The employment relationship – A comparative overview (Geneva and Oxford, ILO and Hart Publishing).

Cherry, M. Forthcoming. “Beyond misclassification: The digital transformation of work”, in Comparative Labor Law & Policy Journal.

Deakin, S. 1986. “Labour law and the developing employment relationship in the UK”, in Cambridge Journal of Economics 10, pp. 225-246.

— . 1998. “The evolution of the contract of employment, 1990-1950: The Influence of the Welfare State”, in N. Whiteside and R. Salais (eds.): Governance, industry and labour markets in Britain and France (London, Routledge).

— . 2009. “Capacitas: contract law and the institutional preconditions of a market economy”, in S. Deakin and A. Supiot (eds.): Labour and employment law and economics (Oxford, Hart Publishing).

— . 2013. “Addressing labour market segmentation: The role of labour law”, ILO DIALOGUE Working Paper No, 52 (Geneva, ILO).

— . Wilkinson, F. 2005. The law of the labour market: Industrialization, employment and legal evolution (Oxford, Oxford University Press).

D’Cruz, P.; Noronha, E. 2010. “Employee dilemmas in the Indian ITES-BPO sector”, in J. C. Messenger and N. Ghosheh (eds.): Offshoring and working conditions in remote work (Geneva, ILO/Houndmills, Palgrave Macmillan), pp. 60–99.

De Stefano, V. 2016. The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’ (Geneva, ILO). Available at: [http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_443267/ lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_443267/ lang--en/index.htm)[22 September 2016].

S. Deary and R. Mitchell (eds.) 1999. Employment relations – Individualisation and union exclusion (Sydney, Federation Press).

Degryse, C. 2016. Digitalisation of the economy and its impact on labour markets (Brussels, ETUI). Available at: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour- markets> [22 September 2016].

Dellinger, A.J. 2016. Swift is an Uber competitor built by ex-Uber drivers. Available at: <http://www.dailydot.com/technology/swift-uber-lyft-driver-app/>[22 September 2016].



Dwyer, C. 2016. Contingent workforce management: 2016 technology and innovation outlook (Boston, Ardent Partners SAP Fieldglass). Available at: [http://www.fieldglass.com/resources/reports/contingent\\_workforce\\_management\\_2016\\_technology\\_and\\_innovation\\_outlook](http://www.fieldglass.com/resources/reports/contingent_workforce_management_2016_technology_and_innovation_outlook) [22 September 2016].

Eisenbrey, R.; Mishel, L. 2016. Uber business model does not justify an 'independent worker' category (Washington DC, Economic Policy Institute). Available at: <http://www.epi.org/publication/uber-business-model-does-not-justify-a-new-independent-worker-category/>[22 September 2016].

Galazka, A. M. 2015. Report on the global survey into the use of information and communication technologies in national labour administration systems (Geneva, ILO). Available at: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/WCMS\\_422057/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/WCMS_422057/lang-en/index.htm)[22 September 2016].

Harris, S.; Krueger, A. 2015. A proposal for modernizing labor laws for Twenty-First-Century work: The independent worker, Hamilton Project Discussion Paper (Washington D C, Brookings Institution). Available at: <http://www.brookings.edu/research/papers/2015/12/09-modernizing-labor-laws-for-the-independent-worker-krueger-harris>[22 September 2016],

Hill, S. 2015. New economy, new social contract: A plan for a safety net in a multiemployer world. Available at: [https://static.newamerica.org/attachments/4395-new-economy-new-social-contract/New%20Economy,%20Social%20Contract\\_UpdatedFinal.34c973248e6946d0af17116fbd6bb79e.pdf](https://static.newamerica.org/attachments/4395-new-economy-new-social-contract/New%20Economy,%20Social%20Contract_UpdatedFinal.34c973248e6946d0af17116fbd6bb79e.pdf) [22 September 2016].

ILO. 2003. The scope of the employment relationship (ILO – Report to Conference).

— . 2006. The employment relationship (ILO – Report to Conference).

— . 2015. Non-standard forms of employment – Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (Geneva, 16–19 February 2015) (Geneva, ILO).

Kamdar, A. 2016. Portable benefits and the gig economy: A backgrounder (On Labor). Available at: <https://onlabor.org/2016/04/08/portable-benefits-and-the-gig-economy-a-backgrounder/>[22 September 2016].

Katz, L.; Krueger, A. The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015. Available at: [http://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz\\_krueger\\_cws\\_v3.pdf?m=1459369766](http://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz_krueger_cws_v3.pdf?m=1459369766) [22 September 2016].

Knaebel, R. 2016. "Germany looking for ways to defend the workers of the digital age", in Equal Times. Available at: <http://www.equaltimes.org/germany-looking-for-ways-to-defend#.VzNFt609K70>[22 September 2016].

Mettling, M. B. 2015. Transformation numérique et vie au travail. Available at: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/154000646/> [22 September 2016].

Polanyi, K. 1944. The Great Transformation (New York, Farrar & Rinehart).

Popma, J. 2013. The Janus face of the 'new ways of work': Rise, risks and regulation of nomadic work (ETUI, Brussels). Available at: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-Janus-face-of-the-New-ways-of-Work-rise-risks-and-regulation-of-nomadic-work> [22 September 2016].

Smith, R.; Leberstein, S. 2015. Rights on demand: Ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy (New York, National Employment Law Project). Available at: <http://www.nelp.org/publication/rights-on-demand/> [22 September 2016].

Stone, K. 2004. From widgets to digits – Employment regulation for the changing world of work (Cambridge, Cambridge University Press).

K. Stone and H. Arthurs (eds.) 2013. Rethinking workplace regulation: Beyond the standard contract of employment (New York, Russell Sage Foundation).

Strom, S.; Schmitt, M. 2016. Protecting workers in a patchwork economy (The Century Foundation). Available at: <https://tcf.org/content/report/protecting-workers-patchwork-economy/>

Supiot, A. 2001. Beyond employment – Changes in work and the future of Labour Law in Europe (Oxford, Oxford University Press).

Teklè, T. 2010. Labour law and worker protection in developing countries (Geneva and Oxford, ILO and Hart Publishing).

Thies, W.; Ratan, A.; Davis, J. 2011. Paid crowdsourcing as a vehicle for global development (Microsoft Research). Available at: <http://research.microsoft.com/apps/pubs/default.aspx?id=147084> [22 September 2016].

Vosko, L. 2010. Managing the margins – gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment (Oxford, Oxford University Press).



---

## ملاحظات

---

A series of horizontal dotted lines for taking notes.





A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page.