



منظمة
العمل
الدولية
جنيف

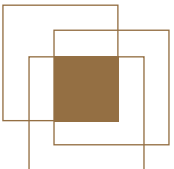
الإطار التنظيمي والاقتصاد غير المنظم



نساء منتجات في إحدى التعاونيات، باكستان

مجموعات محددة من العمال ٤ - ب ٢ العاملون في المنزل: الحد من حالات الاستضعاف من خلال توسيع نطاق القانون وتطبيقه

■ يُعتبر العاملون في المنزل من أشد فئات العمال تهميشاً في الاقتصاد غير المنظم، شأنهم في ذلك شأن العمال المنزليين. وما من شك في أن تنظيم العمل في المنزل ينطوي على تحديات، حيث تشكل المضاعفات التي قد تكتنف إجراءات الكشف عن هوية صاحب العمل وأرجحية أن يكون العمل في المنزل في أدنى سلسلة من سلاسل التوريد المعقدة وعدم تنفيذه في مواقع تابعة لصاحب العمل وصعوبة إخضاعه لعمليات التفتيش وقيام العمال المهاجرين المستضعفين في كثير من الأحيان بتأديته، جزءاً من الصعوبات التي يواجهها صانعو السياسات. وتبين الممارسات الجيدة التي يستعرضها هذا الموجز السبل التي تنتهجها بلدان مختلفة لإيجاد حلول تتناسب مع ظروفها، لتحسين أوضاع عمل العاملين في المنزل.



التحديات الرئيسية

- العمل في المنزل والسمة غير المنظمة
- سوء التنظيم
- تحديد علاقة الاستخدام
- فهم خصائص العمل في المنزل
- تحويل اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل، ١٩٩٦
- (رقم ١٧٧) إلى قانون محلي
- اعتماد مدونات الممارسة

■ **العمل في المنزل والسمة غير المنظمة.** يُشكل العمل في المنزل، إلى جانب العمل المنزلي، أحد أكثر أنواع العمل استضعافاً وأقلها أجراً، فضلاً عن تميزه ببعض ظروف العمل الأشد سوءاً داخل الاقتصاد غير المنظم. وغالبية هؤلاء العاملين في المنزل هم من النساء، بمن فيهن المهاجرات، اللواتي غالباً ما يساعدن أطفال في إنجاز أعمالهن. وقد يكونون أحياناً من المهاجرين غير المعلن عنهم ويمكن أن يكونوا عرضة لسوء المعاملة (انظر الموجز المتعلق بالعمل غير المعلن). ويستوعب هؤلاء العاملون في المنزل الكثير من تكاليف الإنتاج ومخاطره التي تقع عادة على عاتق صاحب العمل. وكثيراً ما يتقاضون أجر القطعة المحدد ويكون عملهم غير نظامي، مما يعني احتمال عدم تمتعهم بأي استقرار للدخل. ونظراً لأن العمل في المنزل يُنجز في الأوساط الأسرية الخاصة، فهو غير مرئي ويصعب الوصول إليه. ونتيجة لذلك، تقل الفرص أمام العاملين في المنزل في الوصول إلى النقابات - و/أو لا يتمتعون بحقوق قانونية تؤهلهم للاشتراك في إحدى النقابات - وقد يقعون ضحايا للاحتيال وعدم توافر ظروف السلامة والصحة، ويتعذر إخضاعهم لتفتيش العمل، عند الاقتضاء (انظر الموجز المتعلق بتفتيش العمل). ومما يجعل الارتقاء بوضع العاملين في المنزل أمراً صعباً هو اضطرابهم إلى البقاء في منازلهم وانعدام إمكانات حصولهم على الموارد (من قبيل التدريب والتعليم والائتمان) والمعلومات.

■ **سوء التنظيم.** يرد العمل في المنزل في قوانين العمل الوطنية العامة إما صراحة أو ضمناً، رغم أنه قد يُستثنى من أحكام معينة أو يصدر قانون محدد بشأنه. وعدد قليل فقط من البلدان هو الذي لا ينظر إلى العاملين في المنزل باعتبارهم مستخدمين ويصنفهم باعتبارهم عاملين لحسابهم الخاص. وقد لوحظ بشكل عام أن المشكلة لا تتلخص في كون العمل في المنزل غير منظم أو تنقصه الأطر التنظيمية - الواقع أنه منظم تنظيمياً عالياً في بعض الحالات - بل بالأحرى في كون التشريعات لا تطبق في الواقع، وهو ما يجعل من العمل في المنزل عملاً غير منظم. وقد بذلت جهود لإعمال القانون وتمت معالجة هذه المشكلة من خلال استحداث قوانين جديدة وتنظيم حملات إعلامية وأنشطة نقابية، بالرغم من أن تأثيرها كان محدوداً حتى الآن.

ومن الممكن أيضاً معاينة العديد من التحديات التي سبق رصدها فيما يتصل بالعمال المنزليين، على سبيل المثال، في حال العاملين في المنزل، لأن كلا صنفَي العمال يعمل في المنزل: من المتعذر الوصول إلى كليهما وتعتبر ظروف عملهما في كثير من الأحيان سيئة وتنظيمهما النقابي ضعيفاً وإخضاعهما لتفتيش العمل صعباً للغاية (انظر الموجز المتعلق بالعمال المنزليين).

ما هو العمل المنزلي؟

يمكن للعمل في المنزل أن يتخذ أشكالاً متعددة. ويمكن أن يشمل مهنيين ذوي مهارات ورواتب عالية يعملون من خلاله في نشاط منظم وعملاً عرضيين غير منظمين ومستضعفين يعملون في ظروف سيئة، ومع ذلك ينبغي الإشارة إلى أن ثمة درجات مختلفة لاستضعاف العاملين في المنزل. ويتميز العمل في المنزل عموماً عن غيره من أنواع العمل الأخرى بكونه لا يجري في مواقع تابعة لأصحاب العمل وإنما في المنزل، أو في مكان من اختيار العامل. ولا يخضع للإشراف المباشر، بل ثمة علاقة عمالة مدفوعة الأجر بين العامل وصاحب العمل أو المتعاقد من الباطن أو الوسيط. وبالرغم من أن العمل في المنزل كان موجوداً على الدوام، فقد تناقص في البلدان الصناعية خلال القرن العشرين. ومع أنه من الصعب قطعاً تحديد العدد الدقيق للعمال في المنزل، إلا أن الاعتقاد السائد يشير إلى أنه أخذ في الزيادة في جميع

● قد يكون من الصعب جداً تحديد علاقة الاستخدام في العمل في المنزل، لا سيما وأن العاملين في المنزل يمكن أن يشكلوا جزءاً من قطاع منظم تنظيمياً هرمياً ويمكن أن يجدوا أنفسهم في أسفل سلسلة التوريد تماماً

■ **تحديد علاقة الاستخدام.** تتعلق إحدى الصعوبات الخاصة المرتبطة بالعمل في المنزل بتحديد علاقة الاستخدام (انظر أيضاً الموجز المتعلق بعلاقة الاستخدام). وفي كثير من الحالات، يشكل العاملون في المنزل جزءاً من قطاع منظم تنظيمياً هرمياً ويمكن أن يجدوا أنفسهم في أسفل سلسلة التوريد تماماً. ويمكن لصغار المشغلين التستر على علاقة استخدام بغية تصنيف العمل في المنزل باعتباره عملاً مستقلاً، بينما يجوز للمنشآت في أعلى سلسلة التوريد أن تفعل ذلك بغية الحد من مسؤوليتها.

وبوجه عام:

- ليس من السهل في كثير من الأحيان تحديد هوية صاحب العمل لأن بإمكانه أن يتوارى في شبكة معقدة من التعاقد والتعاقد من الباطن، أو ربما يكون ثمة على الأغلب العديد من أصحاب العمل.
- تتسم حالات كثيرة بالغموض وليس من السهل دائماً تمييز العاملين في المنزل من فئات العمال الأخرى: إذا قام أحد العاملين في المنزل بتكليف غيره من العاملين في المنزل بتأدية عمل ما وجمع بين دوره كعامل في المنزل ومتعاقد من الباطن في الوقت ذاته، على سبيل المثال، في حين قد لا تربط أفراد الأسرة بدون أجر الذين يساعدون العامل في المنزل أي علاقة بصاحب العمل.
- لا يستمر العاملون في المنزل، في معظم الأوقات، في علاقة استخدام، مما يزيد من صعوبة تحديد العلاقة.
- يجد العاملون في المنزل أنفسهم، في كثير من الأحيان، في علاقة استخدام مستترة - يُنظر إليهم باعتبارهم عاملين لحسابهم الخاص، في حين أنهم في الواقع عمال لدى الغير، أو لم يتم تسجيل وضعهم كتابعين. ويتعمد صاحب العمل أحياناً إخفاء هويته بغية تحمل الحد الأدنى من التكاليف، أو «يجبر» العامل على الإعلان عن أنه يعمل لحسابه الخاص لكي يحصل على عمل. ويضيف ذلك تحدياً واضحاً لدى معالجة التشريعات المتعلقة بالعمل في المنزل.

ونظراً لأن عدد العاملين في المنزل كبير في بعض القطاعات وفرص العمل محدودة، فإنهم يعانون عموماً من شدة ضعف قدرتهم على التفاوض. ويجدد الوسيط شروط عملهم، ولكن بما أنهم هم أنفسهم يعانون من المنافسة الشديدة وكثيراً ما تستند ميزتهم النسبية الوحيدة إلى قدرتهم على اقتراح أقل الأسعار، فإن هذه الشروط تبدو غير مناسبة. ويساعد العديد من مبادرات المساعدة الذاتية أو المبادرات الحكومية على تخفيف عواقب هذا الوضع، وتعتبر بالتالي مبادرات ضرورية، إلا أنه يلزم بذل جهود لحمل أصحاب العمل الذين يوجدون في أعلى سلسلة الإنتاج على الاضطلاع بمسؤوليتهم فيما يتصل بالحماية الاجتماعية وظروف العمل بالنسبة إلى العمال الذين يشاركون في الإنتاج أو الخدمات التي يوفرونها. وتنص توصية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٨٤) على هذا المبدأ: لا تقع مسؤولية حماية حقوق العاملين في المنزل على عاتق المتعاقد وحده، بل أيضاً على عاتق الشركة الرئيسية. غير أنه من الواضح أن تنفيذ هذا المبدأ ليس عملاً هيناً، لا سيما بالنظر إلى خصائص العمل في المنزل.

■ **فهم خصائص العمل في المنزل.** ليس من المهم فقط النظر إلى العاملين في المنزل وتعريفهم على أنهم عمال، بل أيضاً التسليم بالخصائص التي يتسم بها عملهم. وعندما تنظر البلدان إلى العاملين في المنزل مثلما تنظر إلى أي مستخدم آخر، فإن ذلك يمكن أن يحدث فراغاً قانونياً يستدعي المعالجة في المحاكم. وكثيراً ما يكون ذلك مستنفداً للوقت ومكلفاً ويثير الخوف والارتباك. ومن المستحسن التعامل مع بعض جوانب العمل في المنزل، التي قد تنشأ عنها مشاكل في الممارسة في أحكام تشريعية منفصلة.

أنحاء العالم وأنه واسع الانتشار في الصناعات الرئيسية. ويمكن تفسير ذلك باقتران تقلص فرص العمالة المنظمة المنسوب إلى إلغاء الضوابط وإعادة هيكلة الإنتاج والضغط التنافسية المؤدية إلى زيادة الاستعانة بمصادر خارجية والتعاقد من الباطن وانتشار تكنولوجيا المعلومات التي تتيح العمل عبر شبكة الإنترنت والعمل عن بعد.

● لا بد للسياسات والقوانين من مراعاة خصائص العمل في المنزل

● يكون تفتيش العمل صعباً على
نحو خاص عندما يكون مكان العمل
منزلاً خاصاً

اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)؛

ينطبق العديد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية على جميع العمال، وينطبق من ثم أيضاً على العاملين في المنزل. ومع ذلك، اعتمدت صكوك محددة في عام ١٩٩٦، عندما اعتمد مؤتمر العمل الدولي اتفاقية العمل في المنزل (رقم ١٧٧)، والتوصية المصاحبة لها (رقم ١٨٤). وتكتسي هذه الاتفاقية أهمية خاصة ما دام الكثيرون ينظرون إليها باعتبارها أول اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تستهدف مجموعة داخل الاقتصاد غير المنظم (انظر الإطار ١). ومع ذلك، اكتفينا اعتماد الاتفاقية رقم ١٧٧ صعوبات جمة، ولم يصدق عليها سوى عدد قليل جداً من الدول (٦ فقط في آب/أغسطس ٢٠٠٩ - ٥ دول أوروبية ودولة واحدة من دول أمريكا اللاتينية).

وتدعو الاتفاقية رقم ١٧٧ إلى وضع سياسات وطنية لتعزيز المساواة في المعاملة بين العاملين في المنزل وغيرهم ممن يعملون بأجر «مع مراعاة الخصائص المميزة للعمل في المنزل». وتعرف الاتفاقية العمل في المنزل على أنه عمل يؤديه شخص مقابل أجر، أي العامل في المنزل، في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان صاحب العمل، ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة. ويعني تعبير صاحب العمل، أي شخص طبيعي أو اعتباري يسند بصورة مباشرة أو غير مباشرة أو عن طريق وسطاء عملاً في المنزل في إطار نشاطه التجاري. وفي الحالات التي يُسمح فيها بالاستعانة بوسيط، يتعين تحديد مسؤولية كل من أصحاب العمل والوسطاء بموجب القوانين واللوائح أو بموجب قرارات المحاكم.

وللاطلاع على النص الكامل للاتفاقية، انظر اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧) <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

■ تحويل اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧) إلى قانون محلي.

تسعى أحكام الاتفاقية رقم ١٧٧ إلى اقتراح إجراءات واسعة من أجل تنظيم العمل في المنزل، ويمكن أن تتخذها البلدان غير المصدقة نموذجاً للإجراءات التي ينبغي اتخاذها في هذا المجال. ومن الواضح أنه من الصعب تطبيق القواعد المتعلقة بساعات العمل على العمل في المنزل، لأنه، بحكم تعريفه، لا يخضع للإشراف. غير أن التوصية رقم ١٨٤ التي ترافق الاتفاقية رقم ١٧٧ تنص على أن «المهلة الزمنية المحددة لإتمام ما يسند إلى العامل في المنزل من مهام عمل لا ينبغي أن تحرم هذا العامل من إمكانية التمتع بفترات راحة يومية وأسبوعية مماثلة لفترات الراحة التي يتمتع بها غيره من العمال» (الفقرة ٢٣). وفيما يتعلق بالصحة والسلامة، لا تعتبر التزامات صاحب العمل هي ذاتها الالتزامات التي تقع على عاتقه كما لو أن العامل يعمل في منشأته، لأنه لا يتحكم مباشرة في مكان عمل العامل. ومع ذلك، تنص الاتفاقية رقم ١٧٧ على أن التشريعات العامة بشأن السلامة والصحة في العمل تنطبق على العمل في المنزل، مع مراعاة خصائصه المميزة، وأنها لا بد من أن تحدد الظروف التي تستوجب حظر أنواع معينة من العمل وتحرّم استخدام بعض المواد في العمل في المنزل لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة. وأخيراً، وفيما يتعلق بالأجور، غالباً ما يكسب العاملون في المنزل أقل من الحد الأدنى للأجور، ويعود ذلك جزئياً إلى أن جل عملهم هو عمل بالقطعة.

● كثيراً ما يتعذر على مدونات الممارسة التي يمكن أن تنهض بظروف العمل في سلاسل التوريد العالمية تغطية العمال الأكثر اتساماً بالعرضية في أسفل السلسلة

■ **اعتماد مدونات الممارسة.** كان ثمة اعتماد متزايد على مدونات الممارسة، إلى جانب التشريعات، لحمل أصحاب العمل على توفير ظروف عمل أفضل للعاملين في المنزل في سلاسل التوريد العالمية. ومع أن مدونات الممارسة تشكل جزءاً أساسياً من اللوائح التنظيمية، تجدر الإشارة، مع ذلك، إلى أن تأثيرها لا يكون في كثير من الأحيان إلا جزئياً، وبالرغم من أنها تمارس بعض التأثير في الوسطاء والموردين، فقد لوحظ أن نطاقها لا يتسع بالضرورة لكي «يشمل شرائح القوى العاملة الأكثر اتساماً بالعرضية والتي توجد في الطرف الأسفل من سلسلة القيمة».

● يطرح الاستخدام في المساكن الخاصة صعوبات معينة أمام تفتيش العمل

■ **صعوبات تفتيش العمل.** تتصل آخر الصعوبات فيما يتعلق بتطبيق القانون على العاملين في المنزل بتفتيش العمل (انظر الموجز المتعلق بتفتيش العمل). والتفتيش أمر صعب بالطبع، حين يتعلق الأمر بالمسكن الخاص. وتشدد التوصية رقم ١٨٤ في هذا الصدد على ضرورة السماح لمفتشي العمل بالدخول «بقدر ما يتمشى ذلك مع القوانين والممارسات الوطنية المتعلقة باحترام الخصوصية». وتيسيراً لعملية التفتيش، تحث التوصية أصحاب العمل على الاحتفاظ بسجل بأسماء جميع العاملين في المنزل يتضمن تفاصيل عن طبيعة العمل الذي يؤديه والأجور التي يتقاضونها. بيد أنه من المتعذر على الدولة مراقبة العمل في المنزل، نظراً لأنه قد ينطوي على أنشطة غير معلن عنها للتهرب من أداء الاشتراكات والضرائب، أو أنشطة مستترة.



رجل يصنع سجاثر البيدي في المنزل، منغالور، الهند

النهج الناشئة والممارسات الجيدة

- تثبيت وضع العامل في المنزل كمستخدم في التشريعات
- اعتماد تشريعات خاصة بالعمل في المنزل
- التصدي للحالات التي يتعذر فيها تحديد هوية صاحب العمل
- اعتماد مدونة الممارسات
- إرساء مسؤولية مشتركة بين المتعاقد وصاحب العمل الرئيسي

يطرح العمل في المنزل مجموعة من المشاكل المفعمة بالتحديات لصانعي السياسات، بسبب تنوعه و«لأنه يمثل نقطة التقاء لشبكة معقدة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية والقانونية». وأي محاولة لمعالجة مشكلة من هذه المشاكل سيعتبر عليها انعكاسات على المشاكل الأخرى.

ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن العمل في المنزل لا يعتبر يقيناً مجالاً غير منظم، وقد ظهرت، أو ما فتئت تظهر، استجابات تشريعية عديدة من أجل معالجة بعض التعقيدات ومواطن الغموض التي تعتبر من سمات العمل في المنزل. وتشمل ما يلي:

■ **تثبيت وضع العامل في المنزل كمستخدم في التشريعات.** أقرت شيلي في إصلاحها لقانون العمل في عام ٢٠٠١، أنه من المفترض أن يكون العمل في المنزل، وهو عمل لا هو متقطع ولا هو متفرق، استخداماً. وفي فنلندا، ينص قانون عقود الاستخدام صراحة على أن تأدية العمل في منزل المستخدم لا يُشكل عائقاً أمام تطبيق هذا القانون. وعلى غرار ذلك، يشمل قانون علاقات الاستخدام، رقم ٢٤ لعام ٢٠٠٠، في نيوزيلندا، تحديد العاملين في المنزل باعتبارهم مستخدمين، حتى وإن دخلوا في خدمة أو عملوا أو تعاقدوا بموجب شكل من أشكال العقود التي تنص على أن الطرفين المتعاقدين هما بمثابة بائع ومشتري من الناحية التقنية.

اعتمدت بلدان عديدة مثل المغرب وشيلي وبلجيكا وفنلندا وفرنسا ونيوزيلندا تشريعات لتثبيت وضع العاملين في المنزل كمستخدمين

وفي عام ١٩٩٦، اعتمدت بلجيكا قانوناً بشأن العمل، يوسع نطاق تطبيق قانون عقود الاستخدام الذي أنشئ في ٣ تموز/يوليه ١٩٧٨، ليشمل العاملين في المنزل من خلال وضع معيارين لتمييز عقد استخدام العاملين في المنزل من عقد الاستخدام النموذجي: «١» يجري أداء العمل من المنزل أو أي مكان آخر يختاره العامل، «٢» لا يخضع العامل لأي مراقبة أو إشراف مباشرين.

ومن ناحية أخرى، قامت فرنسا، من خلال قانون العمل الخاص بها، بتوسيع نطاق الوضع القانوني للمستخدم ليشمل بعض العاملين الذين قد يُنظر إليهم لولا ذلك باعتبارهم عمالاً مستقلين بسبب ظروف عملهم. ويشمل هؤلاء، العاملين في المنزل والصحفيين والفنانين. وفي المغرب، يُوسع قانون العمل الجديد لعام ٢٠٠٤، نطاقه ليشمل العاملين في المنزل، حيث يحول دون تصنيفهم كعمال مستقلين.

■ **اعتماد تشريعات خاصة بالعمل في المنزل.** وضعت بعض البلدان قوانين خاصة بشأن العمل في المنزل. وعلى سبيل المثال، اعتمدت كل من النمسا والجمهورية التشيكية والسويد تشريعات تنظم ظروف عمل العاملين في المنزل وتتضمن أحكاماً لحماية السلامة والصحة المهنية.

أنشأت الهند صناديق رعاية عن طريق الضرائب المفروضة على القطاعات التي يتعذر فيها التعرف على هوية صاحب العمل

■ **التصدي للحالات التي يتعذر فيها تحديد هوية صاحب العمل.** حققت الهند نجاحات في إنشاء صناديق رعاية لفائدة فئات محددة من العمال في الاقتصاد غير المنظم. ويؤدي أغلب العاملين في صناعة سجائر البيدي في الهند عملهم من المنزل. وينص قانون صندوق رعاية العاملين في صناعة سجائر البيدي لعام ١٩٧٦، على فرض ضريبة على المنتج النهائي لصناعات العمل في المنزل، ومن ثم دفعها إلى صندوق من صناديق الرعاية التي تمد العاملين في المنزل في صناعة سجائر البيدي وأسرههم بالرعاية الصحية والتأمين على الحياة وإعانات الأمومة وقروض للاستفادة من الإسكان والتعليم والترفيه ومرافق رعاية الأسرة. وتقوم الحكومة بتعبئة الموارد ولا يرتبط تقديم خدمات الرعاية باشتراكات العمال الفردية. ويخضع صندوق الرعاية لإدارة وزارة العمل. ومع أن هذا القانون يشكل مبادرة طيبة، إلا أنه يشوبه نقص التنفيذ الذي يعود في جزء منه إلى أن العديد من الشركات أغلقت أبوابها حالياً وباتت تعمل من خلال المتعاقدين وأن العمال يجهلون حقوقهم.

وضعت أستراليا مدونة ممارسات لتحسين ظروف العمل والحث على زيادة الوعي بخصائص العمل في المنزل

■ **اعتماد مدونات الممارسة.** تعتبر مدونات الممارسة وسيلة أخرى لكفالة تحسين التنظيم والاعتراف بالعاملين في المنزل. وتهدف مدونة الممارسات الخاصة بالعاملين في المنزل، في أستراليا، إلى إذكاء الوعي العام وتحسين ظروف عمل ٣٣٠,٠٠٠ عامل في المنزل يقال أنهم يعملون في صناعة النسيج والملابس والأحذية. ويكسب العديد من هؤلاء أقل من ٤ دولارات أمريكية للساعة ويعملون لمدة تصل إلى سبعة أيام في الأسبوع، وتسعى مدونات الممارسة إلى ضمان الإيفاء بحصول العاملين في المنزل على الأجور والمعايير القانونية الدنيا. ويكفل هذا النظام أن تتحمل المنشآت المعتمدة المسؤولية عن سلوكها الخاص، وأن تبقى كذلك على اطلاع بطريقة عمل المتعاقدين من الباطن لديها. وتوفر هذه المدونة، وفقاً للحكومة الأسترالية، نظام رصد يسجل ويقدم التقارير بشأن «ما يجري إنجازه ومكان إنجازه ومن يقوم بذلك وما هي أسعار وشروط العمل».

وضعت الهند تشريعات تحدد المسؤولية المشتركة للمتعاقدين وصاحب العمل الرئيسي

■ **إرساء مسؤولية مشتركة بين المتعاقد وصاحب العمل الرئيسي.** بذلت محاولات في بعض الحالات لمعالجة الصعوبات التي ينطوي عليها النفاذ إلى مستويات معقدة من التعاقد من الباطن، التي تحجب مسؤولية صاحب العمل. وفي الهند، على سبيل المثال، ينص قانون العمل التعاقدية وقانون عمال صناعة البيدي والسيكار وقانون المهاجرين بين الولايات على أن كلا من صاحب العمل الرئيسي والمتعاقد لتوظيف العمال أو للإنتاج خارج المنشأة «مسؤولان تضامنياً، وفرداً» عن التقيد بتشريع العمل.



خياطة ملابس، شينغدو، الصين

يقدم هذا الموجز قائمة بالموارد التي تمكن القارئ من التعمق أكثر في المسألة. ويمكن الاطلاع من هنا على تفاصيل الممارسات الجيدة الواردة سابقاً. ويتضمن هذا القسم الصكوك الدولية واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي والمنشورات والأدوات التدريبية ذات الصلة. وترد لاحقاً قائمة بالمراجع المذكورة في النص. وقد يكون ثمة بعض التداخل بين القائمتين.

صكوك منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي

اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦، رقم ١٧٧

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

توصية العمل في المنزل، ١٩٩٦، رقم ١٨٤

<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>

International Labour Office (ILO). 1995. Report V(1), Home Work, International Labour Conference (ILC), 82nd Session, Geneva.

ILO, 2009. Report III(IB), General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981, ILC, 98th Session, Geneva.

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/ReportssubmittedtotheConference/WCMS_103485/lang--en/index.htm

المنشورات ذات الصلة

Chen, M.; J. Sebstad; L. O'Connell. 1999. "Counting the Invisible Workforce: The Case of Homebased Workers", in World Development, Vol.27, No.3, pp.603-610.
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X98001545>

Daza, J. L. 2005. Informal Economy, Undeclared Work and Labour Administration, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Department, Paper no. 9, (Geneva, ILO).
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005105/B09_108_engl.pdf

Huws, U.; S. Podro. 1995. Employment of homeworkers: Examples of good practice, (Geneva, ILO).
<http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/english/protection/condtrav/pdf/huws.pdf>

مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٢، التقرير السادس، العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٠، (جنيف)
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>

ILO 2009. Report III(IB), General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981, ILC, 98th Session, Geneva.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_103485.pdf

Kabeer, N. 2008. Mainstreaming Gender in Social Protection for the Informal Economy, (London, Commonwealth Secretariat).
<http://publications.thecommonwealth.org/mainstreaming-gender-in-social-protection-for-the-informal-economy-429-p.aspx>

Vega Ruiz, M.L. 1992. "Home Work: Towards a New Regulatory Framework?", in International Labour Review, Vol. 131, No.2, pp. 197-216.

Vega Ruiz, M.L. 1996. Home Work: A Comparative Analysis of Legislation and Practice, Labour Law and Labour Relations Programme, Occasional Paper 10, (Geneva, ILO).

صكوك منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي

Ethical Trading Initiative (ETI). ETI homeworker guidelines: recommendations for working with homeworkers.
<http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/ETI%20Homeworker%20guidelines,%20ENG.pdf>

ILO 2008. The Employment Relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198, (Geneva).
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/guide-rec198.pdf>

للمزيد من المعلومات، انظر الموقع الإلكتروني لإدارة معايير العمل الدولية في مكتب العمل الدولي:

<http://www.ilo.org/global/standards/lang-en/index.htm>

المراجع

Burchielli, R.; D. Buttigieg; A. Delaney. 2008. "Organizing Homeworkers: the Use of Mapping as an Organizing Tool", in Work, Employment and Society, Vol.22, No.1, pp.167180-.

Chen, M.; J. Sebstad; L. O'Connell. 1999. "Counting the Invisible Workforce: The Case of Homebased Workers", in World Development, Vol.27, No.3, pp.603610-.

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X98001545>

Daza, J. L. 2005. Informal Economy, Undeclared Work and Labour Administration, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Department, Paper no. 9, (Geneva, ILO).
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005105/B09_108_engl.pdf

Doane, D. L. 2007. Living in the Background: Home-based Women Workers and Poverty Persistence, HomeNet South East Asia, Chronic Poverty Research Centre, Working paper no 97.

Ethical Trading Initiative (ETI). ETI homeworker guidelines: recommendations for working with homeworkers.
<http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/ETI%20Homeworker%20guidelines,%20ENG.pdf>

Huws, U.; S. Podro. 1995. Employment of homeworkers: Examples of good practice, (Geneva, ILO).

International Labour Office (ILO). 1995. Report V(1), Home Work, International Labour Conference (ILC), 82nd Session, Geneva.

مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٢، التقرير السادس، العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٠، (جنيف)

ILO 2008. The Employment Relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198, (Geneva).
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/guide-rec198.pdf>

ILO 2009. Report III(1B), General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981, ILC, 98th Session, Geneva.

Kabeer, N. 2008. Mainstreaming Gender in Social Protection for the Informal Economy, (London, Commonwealth Secretariat).

Nossar, I.; R. Johnstone; M. Quinlan. 2004. "Regulating Supply-Chains to Address the Occupational Health and Safety Problems Associated with Precarious Employment: The Case of Home-Based Clothing Workers in Australia", in Australian Journal of Labour Law, Vol. 17, pp. 137160-.

Rawling, M. 2006. "A Generic Model of Regulating Supply Chain Outsourcing" in C. Arup; P. Gahan; J. Howe et al. (eds): Labour Law and Labour Market Regulation: Essays on the Construction, Constitution and Regulation of Labour Markets, (Sydney, The Federation Press), pp.520541-.

Servais, J-M. 2008. International Labour Law, (Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International).

Vega Ruiz, M.L. 1992. "Home Work: Towards a New Regulatory Framework?", in International Labour Review, Vol. 131, No.2, pp. 197216-.

Vega Ruiz, M.L. 1996. Home Work: A Comparative Analysis of Legislation and Practice, Labour Law and Labour Relations Programme, Occasional Paper 10, (Geneva, ILO).

الجزء الأول: مفاهيم رئيسية

١. العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم

١.١ القضايا المفاهيمية الرئيسية

٢. قياس الاقتصاد غير المنظم

١.٢ معالجة التحديات الإحصائية

الجزء الثاني: السياسات الرامية إلى دعم عمليات الانتقال إلى السمة المنظمة

٣. استراتيجيات النمو وتوليد العمالة الجيدة

١.٣ أنماط النمو الاقتصادي والاقتصاد غير المنظم

٤. الإطار التنظيمي والاقتصاد غير المنظم

(ألف) معايير العمل الدولية

٤. (أ) ١. البيئة التنظيمية والاقتصاد غير المنظم: إرساء أرضية اجتماعية لجميع الأشخاص الذين يعملون

٤. (أ) ٢. معايير العمل الدولية: إخضاع المحرومين من الحماية القانون

٤. (أ) ٣. فهم علاقة الاستخدام وأثرها في السمة غير المنظمة

(باء) مجموعات محددة

٤. (ب) ١. العمال المنزليون: استراتيجيات للتغلب على سوء التنظيم

٤. (ب) ٢. العاملون في المنزل: الحد من حالات الاستضعاف من خلال توسيع نطاق القانون وتطبيقه

٤. (ب) ٣. باعة الشوارع: الابتكارات في الدعم التنظيمي

٤. (ب) ٤. المنشآت بالغة الصغر والصغيرة والسمة غير المنظمة وقانون العمل: تقليص الثغرات القائمة في الحماية

٤. (ب) ٥. استراتيجيات من أجل تحويل العمل غير المعلن عنه إلى عمل منظم

(جيم) إدارة العمل

٤. (ج) ١. إدارة العمل: التغلب على التحديات في الوصول إلى الاقتصاد غير المنظم

٤. (ج) ٢. تفتيش العمل والاقتصاد غير المنظم: ابتكارات في التوعية

٥. التنظيم والتمثيل والحوار

٥. ١. الحوار الاجتماعي: تعزيز الإدارة السديدة في وضع السياسات المتعلقة بالاقتصاد غير المنظم

٥. ٢. دور منظمات أصحاب العمل وجمعيات الأعمال الصغيرة

٥. ٣. نقابات العمال: الوصول إلى المهمشين والمستبعدين

٥. ٤. التعاونيات: نقطة انطلاق للخروج من السمة غير المنظمة

٦. تعزيز المساواة والتصدي للتمييز

٦. ١. تعزيز تمكين المرأة: مخرج جنساني من السمة غير المنظمة

٦. ٢. العمال المهاجرون: الأطر السياسية لتنظيم الهجرة وإضفاء السمة المنظمة عليها

٦. ٣. الإعاقة: نهج شاملة للعمل المنتج

٧. تنظيم المشاريع وتنمية المهارات والتمويل

٧. ١. المنشآت غير المنظمة: أوجه الدعم السياسي لتشجيع إضفاء السمة المنظمة عليها والارتقاء بها

٧. ٢. تعزيز المهارات والقابلية للاستخدام: تسهيل الوصول إلى الاقتصاد المنظم

٧. ٣. التمويل بالغ الصغر والاقتصاد غير المنظم: استراتيجيات موجهة للخروج من السمة غير المنظمة

٨. توسيع نطاق الحماية الاجتماعية

٨. ١. توسيع تغطية الضمان الاجتماعي لتشمل الاقتصاد غير المنظم

٨. ٢. فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والاقتصاد غير المنظم: التغلب على التمييز والاستبعاد

٨. ٣. توسيع نطاق حماية الأمومة ليشمل الاقتصاد غير المنظم

٨. ٤. رعاية الأطفال: أداة دعم هامة لتحسين المداخل

٩. استراتيجيات التنمية المحلية

٩. ١. فرص الدعم المتكامل للخروج من السمة غير المنظمة