

# العمل من المنزل

## من الخفاء إلى العمل اللائق



ترجمة

# العمل من المنزل

من الخفاء  
إلى العمل اللائق

---





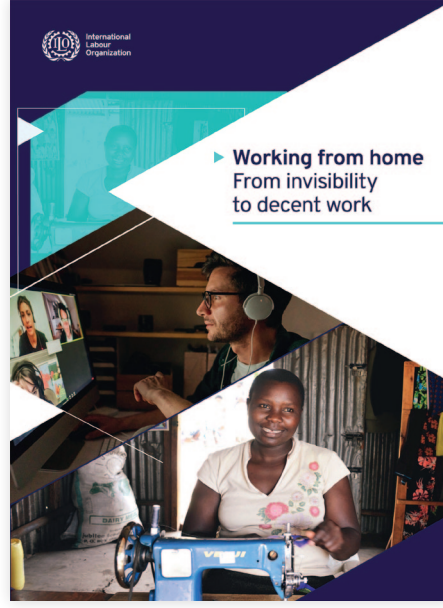
# العمل من المنزل

## من الخفاء إلى العمل اللائق

الترجمة  
الدكتور بسام أبو الذهب  
لصالح المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق



2021



## صورة غلاف الكتاب الأصلي

نشرت الطبعة الأصلية لهذا العمل من قبل مكتب العمل الدولي، جنيف، تحت عنوان:

*Working from home: From invisibility to decent work*

حقوق النشر © 2021 منظمة العمل الدولية، جنيف.

حقوق النشر للطبعة العربية © 2021 المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق.

وقد تمت ترجمته بموافقة مكتب العمل الدولي.

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، المتوافقة مع ممارسات الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمواد على التعبير عن أي رأي كان من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

تقع مسؤولية الآراء المُعبّر عنها في الدراسات والمساهمات الأخرى على عاتق مؤلفيها وحدهم، ولا يشكل النشر مصادقة من قبل مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

لا تعني الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن عدم ذكر شركة أو منتج تجاري أو عملية معينة ليس علامة على رفضها.

لا يقر مكتب العمل الدولي بالمسؤولية عن صحة الترجمة العربية أو عدم الدقة أو الأخطاء أو الحذف أو العواقب التي تنشأ عن استخدامها.

## ◀ تقديم المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية

يُشكّل العمال في المنزل، بمختلف مسمياتهم وأنواعهم، جزءاً مهماً من القوة العاملة، ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، كان هناك ما يقرب من 260 مليون عامل يؤدون عملهم في منازلهم في العالم في عام 2019، يمثلون 7.9 بالمئة من العمالة العالمية؛ وفي المرحلة المبكرة من إجراءات الإغلاق المتعلقة بكوفيد-19، قُدّرت منظمة العمل الدولية أن ما يقرب من 15 إلى 18 بالمئة من السكان العاملين في العالم يمكنهم العمل من المنزل. ونظراً لأهمية العمل في المنزل، فقد اعتمد مؤتمر العمل الدولي في عام 1996 معيارين هامين جداً بشأن العمل في المنزل، وهما الاتفاقية رقم 177 وتوصيتها المصاحبة لها رقم 184، وأتى هذان المعياران بسبب تردي أوضاع العمال في المنزل، حيث حدّدا المبادئ والحقوق الأساسية للعمال في المنزل.

يهدف التقرير إلى تقديم معلومات مُفضّلة ودقيقة حول أوضاع العمال في المنزل في جميع أنحاء العالم، وإلى تمهيد الطريق لجعل العمل في المنزل مصدراً للعمل اللائق، حيث ألزمت الاتفاقية بأن تتضمن السياسة الوطنية في هذا المجال تحسين إبراز العمال في المنزل؛ ورفع مستوى الوعي بشأن حقوقهم ومسؤولياتهم؛ وتحديد أجور عادلة وتحديد ساعات العمل؛ وضمان أماكن عمل آمنة وصحية؛ والقضاء على عمل الأطفال؛ وتطبيق نموذج امتثال استراتيجي للإنفاذ؛ وضمان التغطية بالحماية الاجتماعية؛ وضمان الحصول على رعاية للأطفال تتسم بالجودة؛ وتعزيز التدريب والتطوير الوظيفي.

ونظراً لأهمية موضوع العمل في المنزل، قد ارتأينا أن نقوم بترجمة هذا التقرير إلى اللغة العربية لإتاحته لجميع قرائنا الأعزاء علّه يكون مرجعاً مفيداً في هذا المجال.

يتألف التقرير من سبعة فصول، وهي: مدخل، وقياس العمل في المنزل والعمل الذي يؤديه العامل في منزله، والعمل في المنزل في إنتاج السلع: نظام التعاقد من الباطن، والعمل في المنزل في الخدمات: العمال الطابعون وعمال منصة Turk والعمال عن بُعد، وظروف عمل العمال في المنزل، والحماية القانونية للعمال في المنزل، ونحو عمل لائق للعمال في المنزل.

ومن المفيد في هذا الصدد الإشارة إلى أن هذا العمل هو الإصدار الثاني للمعهد العربي للصحة والسلامة المهنية في مجال العمل من المنزل حيث أصدر في عام 2020 الترجمة العربية للدليل التالي الصادر عن منظمة العمل الدولية:

«العمل عن بُعد خلال جائحة كوفيد-19 وما بعدها-دليل عملي»، وهو متاح على الرابط التالي:

<http://aiosh.org/PublicFiles/File/>

ختاماً نجد لزاماً علينا أن نتوجه بخالص شكرنا وجزيل امتناننا إلى مكتب العمل الدولي في جنيف لتكرمه بمنحنا الموافقة والتمويل لترجمة التقرير الأصلي الصادر باللغة الإنجليزية ولدعمه المستمر لأنشطة الترجمة في المعهد.

كما نشكر الدكتور بسام أبو الذهب للجهد الذي بذله في ترجمة هذا العمل الهام وله منا كل التقدير.

والله ولي التوفيق ...

القائم بأعمال مدير المعهد  
الدكتورة رانية رشدية







## المحتويات

©iStock/pictafolio

## المحتويات

iii	تقديم المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية
8	ملخص تنفيذي
14	الفصل 1. مَدخل
17	1.1 ما هو العمل في المنزل؟ ما هو العمل الذي يؤديه العامل في منزله؟
23	2.1 النوع الاجتماعي والعمل في المنزل
24	3.1 الهدف من التقرير وهيكله
28	الفصل 2. قياس العمل في المنزل والعمل الذي يؤديه العامل في منزله
31	1.2 صعوبة العثور على العمل في المنزل في الإحصاءات
36	2.2 تحديد العمل الذي يؤديه العامل في منزله والعمل في المنزل في مُسوح القوى العاملة
40	3.2 العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم في جميع أنحاء العالم
60	4.2 العمال في المنزل المُحدّدون والمُحتَمَلون
66	5.2 العمل من المنزل وجائحة كوفيد-19
68	6.2 استنتاجات
72	الملحق 1. المُسوح الواردة في الفصل 2
75	الملحق 2. تصنيف البلدان/المناطق حسب فئة الدخل (نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي)
77	الملحق 3. تصنيف البلدان/المناطق حسب الإقليم
79	الملحق 4. تحديد العمال في المنزل من خلال مُسوح القوى العاملة
82	الفصل 3. العمل في المنزل في إنتاج السلع: نظام التعاقد من الباطن
86	1.3 التاريخ الطويل والمستمر للعمل في المنزل
90	2.3 العمل الصناعي المعاصر في المنزل
96	3.3 الشكل المرن للإنتاج
103	4.3 ملخص
108	الفصل 4. العمل في المنزل في الخدمات: العمال الطابعون وعمال منصة Turk والعمال عن بُعد
111	1.4 العمال الطابعون: العمل المبكر في المنزل في الخدمات
115	2.4 عمال منصة Turk: العمل في المنزل على منصات العمل الرقمية
124	3.4 العمال عن بُعد
127	4.4 استنتاجات



132	الفصل 5: ظروف عمل العمال في المنزل
135	1.5 المهن والدخل
141	2.5 الدخل والساعات
146	3.5 وقت العمل
150	4.5 التوازن بين العمل والحياة: العلاقات بين العمل ومجالات الأسرة
162	5.5 العمل في المنزل وعمل الأطفال
164	6.5 الحماية الاجتماعية
167	7.5 التنظيم والتمثيل
169	8.5 السلامة والصحة المهنية للعمال في المنزل
172	9.5 التدريب والآفاق الوظيفية للعمال في المنزل
175	10.5 استنتاجات
180	الفصل 6: الحماية القانونية للعمال في المنزل
184	1.6 اعتماد معايير منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل
185	2.6 العمال في المنزل وأصحاب العمل والوسطاء: نطاق الاتفاقية رقم 177
187	3.6 اعتماد سياسة وطنية للعمل في المنزل
193	4.6 الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية
197	5.6 القضاء على عمل الأطفال
198	6.6 السلامة والصحة المهنية
202	7.6 وقت العمل
205	8.6 الأجر
209	9.6 إنهاء الاستخدام
211	10.6 الضمان الاجتماعي وحماية الأمومة
212	11.6 الحصول على التدريب
213	12.6 إجراءات الإشراف والإنفاذ
220	13.6 ملخص
236	الفصل 7: نحو عمل لائق للعمال في المنزل
238	1.7 مدخل
240	2.7 الخوكمة والإجراءات الدولية
245	3.7 أهمية التمثيل: منظمات العمال والتعاونيات ومنظمات أصحاب العمل والحوار الاجتماعي
254	4.7 دور الحكومات
268	5.7 استنتاجات
274	قائمة المؤلفات
276	شكر وتقدير

## الأشكال

- 1.1 العمل من المنزل: التمييز بين العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم،  
والعمال في المنزل، والعمال عن بُعد
- 1.2 من التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-93) إلى التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-18):  
التقدم في تحديد العمال في المنزل في مسوح القوى العاملة
- 2.2 النسبة المئوية للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم، 2019
- 3.2 توزيع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم، حسب حالة الاستخدام، 2019
- 4.2 النسبة المئوية للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم، حسب حالة الاستخدام (%).، 2019
- 5.2 توزيع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم حسب حالة الاستخدام وفئة دخل الدولة  
(%)، 2019
- 6.2 النسبة المئوية للعلامات والعمال الذين عملوا من المنزل، 2019
- 7.2 النسبة المئوية للعلامات اللاتي يؤدين عملهن في منازلهن والعلامات اللاتي يؤدين عملهن خارج منازلهم (%).  
حسب حالة الاستخدام وفئة دخل الدولة، 2019
- 8.2 توزيع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم، حسب حالة الاستخدام والنوع الاجتماعي (%).، 2019
- 9.2 توزيع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم، والعمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم، والعمال في المنزل،  
والمستخدمين الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم، حسب القطاع والمنطقة (%).، 2019
- 10.2 توزيع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل، حسب المستوى التعليمي  
وفئة الدخل (%).، 2019
- 11.2 توزيع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل، حسب عدد ساعات العمل في الأسبوع  
والنوع الاجتماعي (%).، 2019
- 12.2 نسبة العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم في العمل غير المنظم في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل  
(باستثناء الصين)، حسب المنطقة (%).، 2019
- 2.13 النسبة المئوية للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم، حسب حالات الإعاقة
- 14.2 النسبة المئوية للأطفال العمال، حسب تواجدهم في أسر العمال البالغين الذين يؤدون عملهم في منازلهم،  
بلدان مختارة
- 15.2 أثر إضافة العمال في المنزل المحتملين إلى العدد الإجمالي للعمال في المنزل،  
المكسيك والأرجنتين والهند
- 16.2 العمال في المنزل (المحدّدون والمُحتَمَلون) حسب النوع الاجتماعي (%).، الأرجنتين والمكسيك والهند
- 2.17 العمال في المنزل (المحدّدون والمُحتَمَلون) حسب الفئة العمرية (%).، الأرجنتين والمكسيك والهند
- 18.2 العمال في المنزل (المحدّدون والمُحتَمَلون) حسب فئات ساعات العمل الأسبوعية (%).، الأرجنتين والمكسيك والهند
- 19.2 العمال في المنزل (المحدّدون والمُحتَمَلون) حسب المهنة (%).، الأرجنتين والمكسيك والهند
- 1.2.1 تقدير العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل باستخدام مسوح القوى العاملة
- 2.2.1 كيف يتم الجمع بين المتغيرات لتقدير العمال في المنزل في الأرجنتين والمكسيك
- 3.2.1 كيف يتم الجمع بين المتغيرات لتقدير العمال في المنزل في الهند
- 1.3 السعر الحقيقي لكل متر مربع لجميع الملابس المستوردة إلى الولايات المتحدة (بالدولار الأمريكي)، 1989-2019 93
- 2.3 سلاسل التعاقد من الباطن في صناعة الملابس في تركيا
- 3.3 السبب الرئيسي الذي ذكرته المنشآت لإشراك العمال في المنزل، إندونيسيا، 2015
- 4.3 تحديات العمل المتعلقة بالعمال في المنزل، المنشآت الإندونيسية، 2015
- 1.4 مثال على مهمة التّحقّق والصلاحيّة
- 2.4 طيف التبعية بين العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم على منصات العمل الرقمية
- 3.4 النمو في المشاريع على منصات العمل عبر الإنترنت، أيار/مايو 2016 – أيلول/سبتمبر 2020
- 4.4 التوزيع الجغرافي لعمال المنصات حسب الخدمات المُقدّمة
- 1.5 الهيكل المهني للعمل الذي يؤديه العامل في منزله والعمل في المنزل
- 2.5 كثافات الدخل في الهند والمكسيك والمملكة المتحدة (إجمالي الدخل)
- 3.5 كثافات الدخل في الساعة: الهند والمكسيك والمملكة المتحدة
- 4.5 متوسط ساعات العمل أسبوعياً ومُعامل تباينها
- 5.5 فجوة الأجور بين النوعين الاجتماعيين للمستخدمين، حسب مكان العمل

## الجدول

98	أمثلة على المدفوعات على أساس القطعة لأنشطة مختلفة للعمل في المنزل في إندونيسيا، 2015	1.3
123	مدى وأنواع مراقبة وقت العمل	1.4
136	العمال في المنزل ودخلهم	1.5
139	دخل العمال في المنزل من خلال دراسات الحالة	2.5
141	تحليل فجوة دخل العامل في المنزل	3.5
143	تحليل الانحدار: غرامة العامل في المنزل	4.5
144	تعديل التثقيف الديموغرافي للدخل	5.5
149	الرضا عن ساعات العمل	6.5
151	نسبة النساء في العمل الذي يؤديه العامل في منزله والعمل في المنزل	7.5
153	التراجع الاحتمالي للنساء البالغات (الهند)	8.5
154	التراجع الاحتمالي للنساء البالغات (البرازيل)	9.5
163	احتمالية عمل الأطفال، الهند والمكسيك	10.5
166	الحصول على الحماية الاجتماعية	11.5
171	الغياب عن العمل بسبب المرض	12.5
244	النقاط الرئيسية للإجراءات الدولية	1.7
250	قائمة التَحَقُّق من الامتثال لرابطة أصحاب العمل الإندونيسية (APINDO)	2.7
253	النقاط الرئيسية لتحسين التمثيل والأصوات والمفاوضة	3.7
266	الإجراءات الرئيسية المتعلقة بسياسات الحكومات	4.7

## الإطارات

17	المناقشة وتحديد العمل في المنزل: الاتفاقية رقم 177	1.1
35	عمال المنصات الرقمية: ما هو عددهم؟	1.2
38	خمسة أنواع من الأسئلة المُستخدَمة في المُسوح لتحديد العمال الذين يعملون في المنزل	2.2
102	إدارة علاقات التعاقد من الباطن مع العمال في المنزل في اسطنبول، 2019	1.3
113	F International: العاملات في المنزل وتكنولوجيا المعلومات	1.4
114	العمل المكتبي في المنزل: انبعاث النقاشات القانونية	2.4
160	كوفيد-19 والعمل عن بُعد	1.5
190	السمات الرئيسية لاتفاق الإطار الأوروبي بشأن العمل عن بُعد	1.6
195	اتفاقات المفاوضة الجماعية لمنطقة صناعة الأحذية في ريفييرا ديل برينتا، فينيتو، إيطاليا	2.6
199	لوائح السلامة والصحة المهنية للعمال في المنزل في المغرب	3.6
200	مكافحة التَّخَمُّر السَّبْراني (الإلكتروني) في العمل في المنزل	4.6
218	أستراليا: إنفاذ حقوق العمال في المنزل في سلاسل التوريد	5.6
243	تحسين ظروف العمل للعمال في المنزل في سلسلة التوريد في شركة العلامات التجارية Pentland	1.7
251	إرشادات المنظمة الدولية لأصحاب العمل حول العمل عن بُعد في أوقات كوفيد-19	2.7
257	تحديد الأجر على أساس القطعة للعمال في المنزل	3.7
260	تاييلند: أحكام قانونية لضمان الامتثال لحقوق العمال في المنزل	4.7



## ملخص التنفيذي

### مع انتشار جائحة كوفيد-19 في عام 2020، تحولت أجزاء كبيرة من القوى العاملة في العالم إلى العمل في المنزل، وانضمت إلى مئات الملايين من العمال الآخرين الذين كانوا يعملون من المنزل منذ عقود.

◀ **العمل الصناعي في المنزل** - يشير إلى إنتاج السلع التي يضطلع بها العمال في المنزل إما كجزء من إنتاج المصنع أو يحل محله، ولكن أيضاً الإنتاج الحرفي، مثل الحرف اليدوية؛ و

◀ **العمل عن بُعد** - يشير إلى العمال الذين يستخدمون تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأداء عملهم عن بُعد. ووفقاً للاتفاقية رقم 177، يقتصر مفهوم العمال عن بُعد على الذين يعملون في منزلهم (أو في مكان آخر من اختيارهم) على أساس منتظم أو دائم؛ و

◀ **عمل المنصات الرقمية الذي يؤديه العامل في منزله** - يشير إلى مهام قطاع الخدمات التي يؤديها «العمال المُجمَّعين لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية» «crowdworkers» وفقاً لمواصفات صاحب العمل أو الوسيط، في الحالات التي لا يتمتع فيها العمال بالاستقلالية والاستقلال الاقتصادي ليعتبرهم عمالاً مستقلين في القانون الوطني.

إن العمل في المنزل موجود في جميع أنحاء العالم. ففي البلدان ذات الدخل المرتفع، يرتبط بشكل أساسي بالعمل عن بُعد، ولكن هناك جيوب مهمة من العمل في المنزل في التصنيع لدى هذه البلدان أيضاً. وتاريخياً، كان العمل الصناعي في المنزل بارزاً في أوروبا وأمريكا الشمالية، لكن تَحَوَّل التصنيع كثيف العمالة إلى العالم النامي في العقود الأخيرة أخذ معه الكثير من العمل الصناعي في المنزل. وفي العالم النامي، لا سيما في آسيا، يمكن العثور على العمال في المنزل عبر سلاسل التوريد العالمية المختلفة في صناعات الملابس والإلكترونيات والأدوات المنزلية، ولكنهم أيضاً بارزون في سلاسل التوريد المحلية.

على الرغم من أن العمل من المنزل كان لفترة طويلة سمة مهمة لعالم العمل، إلا أن المؤسسات التي تحكم سوق العمل نادراً ما تُصمَّم مع الأخذ في الاعتبار المنزل كمكان عمل. يواكب الارتفاع المفاجئ في انتشار العمل في المنزل إلحاحاً متجدداً للحاجة إلى إدراك الآثار المترتبة على العمل في المنزل على كل من العمال وأصحاب العمل. يسعى هذا التقرير إلى تحسين فهم العمل في المنزل وتقديم إرشادات بشأن السياسات التي يمكن أن تمهد الطريق للعمل اللائق للعمال في المنزل القدامى والجدد على السواء.

### ما هو العمل في المنزل؟

تُعرَّف اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل، 1996 (رقم 177) وتوصيتها المصاحبة لها، 1996 (رقم 184)، العمل في المنزل على أنه "العمل الذي يؤديه شخص ... (i) في منزله أو منزلها أو في أماكن أخرى يختارها أو تختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل؛ (ii) مقابل أجر؛ (iii) ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي توفر المعدات أو المواد أو المُدخلات الأخرى المُستخدمة" (الاتفاقية رقم 177، المادة 1). لا يشمل هذا التعريف الأشخاص الذين يتمتعون "بالدرجة اللازمة من الاستقلالية والاستقلال الاقتصادي لاعتبارهم عمالاً مستقلين بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم". علاوة على ذلك، فإن أولئك الذين يؤديون عملهم عرضياً كعمال في المنزل، بدلاً من أدائه في أماكن عملهم المعتادة، لا يُعتبرون عمالاً في المنزل في مفهوم هذه الاتفاقية.

يتناول هذا التقرير ثلاثة أنواع مختلفة من العمل في المنزل:

## كيف يُستخدم العمل في المنزل في الإنتاج؟

يُعدّ العمل في المنزل شائعاً في إنتاج كل من السلع والخدمات. ولقد كان العمل في المنزل في قطاع الخدمات موجوداً على مدى القرن العشرين، ولكن في النصف الثاني من القرن، مع التقدم في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ظهر بقوة في مجال واسع من الصناعات، مثل التأمين والأعمال المصرفية والسياحة. وفي سبعينيات القرن الماضي، بدأ بعض أصحاب العمل في تجربة العمل عن بُعد، مما أدى إلى وجود جزء صغير ولكن ثابت من "العمال عن بُعد" من ذوي الياقات البيضاء. لقد أدى ظهور منصات العمل الرقمية منذ منتصف العقد الأول من القرن الحادي والعشرين إلى توسيع فرص العمل من المنزل. ويتم تنفيذ العديد من وظائف الخدمات المنشورة على منصات العمل الرقمية من قبل «العمال المُجمَّعين لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية» «crowdworkers» الموجودين في جميع أنحاء العالم. وتشبه هذه الوظائف العمل الصناعي في المنزل: وتُدفع أجور العمال حسب المهمة أو المشروع ويؤدّي العمل وفقاً لمواصفات صاحب العمل أو الوسيط. وتشير سهولة تعهيد (التعاقد الخارجي) المهام من خلال منصات العمل الرقمية إلى التوسع المستمر في فرص العمل في المنزل في العقود المقبلة.

ويمثل العمل الصناعي في المنزل وعمل المنصات الرقمية الذي يؤديه العامل في منزله شكلين مرنيين للغاية للإنتاج يتيحان للمنشآت الاستجابة بسرعة للتحوّلات في الطلب على المنتجات وخفض التكاليف. يستمر العمل في المنزل في أي وقت وفي أي مكان: (1) يمكن تجزئة عملية الإنتاج إلى مهام مُنفصلة، و(2) يمكن الحصول على رأس المال اللازم للإنتاج - مثل آلات الخياطة أو الحواسيب الشخصية - بتكلفة منخفضة نسبياً، و(3) هناك قوة عاملة متاحة. يعتمد توافر هذه القوة العاملة - غالباً من النساء اللاتي يجمعن بين العمل في المنزل ومسؤوليات المنزل والرعاية - على أدوار النوعين الاجتماعيين في كل من الأسرة والمجتمع.

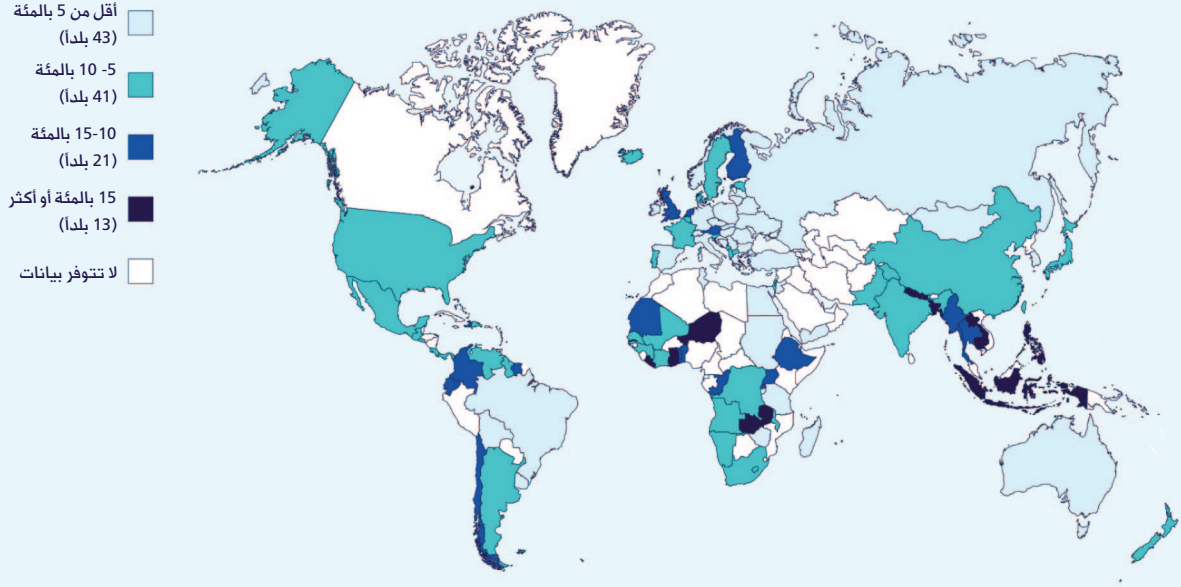
## ما هو عدد العمال في المنزل؟ أين يعيشون وما هي خصائصهم؟

يُعدّ العمال في المنزل مجموعة فرعية من العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم. وبالإضافة إلى العمل من المنزل، يتم تعريف العمال في المنزل إحصائياً على أنهم عمال أو مقاولون غير مستقلين. تقدر منظمة العمل الدولية أنه كان في عام 2019 في العالم حوالي 260 مليون عامل يؤدون عملهم في منازلهم، حيث يمثلون 7.9 بالمئة من العمالة العالمية؛ وكان هذا بالطبع قبل جائحة كوفيد-19. عندما تُحصى أرقام عام 2020 أخيراً، من المتوقع أن يتجاوز عدد العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم أرقام عام 2019.

وفي معظم البلدان التي تتوافر عنها بيانات، شكّل العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم أقل من 10 بالمئة من جميع العمال؛ ولكن في 13 دولة، كان العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم يمثلون أكثر من 15 بالمئة من القوة العاملة. وتشكل منطقة آسيا والمحيط الهادئ ما يقرب من 65 بالمئة من جميع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم (أكثر من 166 مليون) في العالم (أنظر الشكل 1).

أما في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل، فكان معظم العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم عمالاً لحسابهم الخاص؛ ولكن في البلدان ذات الدخل المرتفع، كان الموظفون المجموعة الأكبر. وهذه الاختلافات ليست مفاجئة نظراً للاختلافات المهنية بين البلدان بناءً على مستوى التنمية الاقتصادية فيها. وفي حين أن المهن الإدارية والتخصصية والتقنية شكلت 53 بالمئة من إجمالي العمالة في البلدان مرتفعة الدخل، وكانت النسب المئوية المقابلة في البلدان ذات الدخل المتوسط والمنخفض 31 و12 بالمئة على التوالي.

## ◀ الشكل 1. النسبة المئوية للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم، 2019 أو أحدث عام



المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بناءً على مُسوح الأسر المعيشية في 118 بلداً.

وبالنسبة للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم، فقد كان معظمهم من النساء. ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، عمل 147 مليون امرأة و113 مليون رجل من المنزل في عام 2019، وتمثل النساء 56 بالمائة من جميع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم. إن ميل النساء إلى العمل من المنزل (11,5 بالمائة) أعلى بكثير من ميل الرجال (5,6 بالمائة).

نظراً لأنه يُؤدى في المنزل، فليس من المفاجئ أن يكون العمل في المنزل شكلاً من أشكال الإنتاج شديد التمييز بين النوعين الاجتماعيين. ولأن النساء في جميع أنحاء العالم لا زلن يتحملن عبء عمل الرعاية غير مدفوع الأجر، يلجأ البعض إلى العمل من المنزل كطريقة للجمع بين مسؤوليات الرعاية وفرص الدخل مدفوعة الأجر، حتى لو أن ذلك غالباً ما يؤدي إلى إطالة يوم العمل. ومع ذلك، فإن فرصة العمل من المنزل مُرَحَّب بها من قِبل النساء والرجال الذين يسعون إلى المرونة، ولكن أيضاً من قِبل العمال ذوي الإعاقة الذين قد يكون لديهم فرص أقل للعمل مدفوع الأجر.





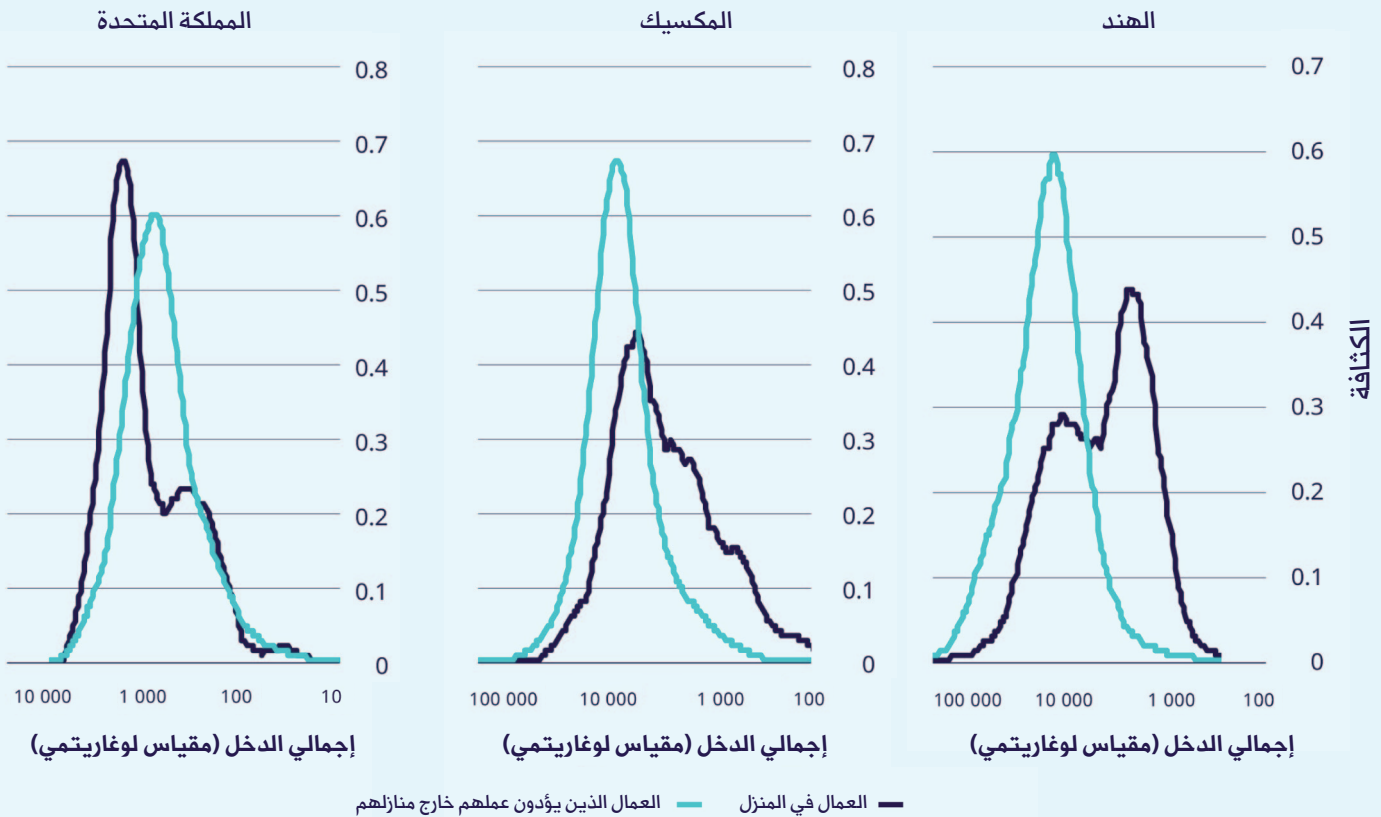
## ما هي فوائد العمل في المنزل؟ ما هي الأخطار؟

المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية. ففي الهند والمكسيك، حيث ينخرط العمال في المنزل في كثير من الأحيان في مهام العمل الصناعي في المنزل، مثل لف سجاجير البيدي أو إنتاج سلع حرفية (تقليدية). يكون دخل العمال في المنزل أقل من دخل العمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم، مع انحراف الدخل نحو النهاية السفلية لتوزيع الدخل. ولكن هناك أيضاً مجموعة فرعية من العمال في المنزل - الأكثر وضوحاً في المملكة المتحدة - تتوافق مع الأخصائيين والإداريين العاملين عن بُعد والذين يكسبون أكثر من العمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم.

يُعدّ العمال في المنزل فئة غير متجانسة، ويتراوح أعضاؤها من عمال صناعيين في المنزل مُتسّمين بالفقر إلى عمال عن بُعد ذوي مهارات عالية، ولكن يجب عليهم جميعاً التعامل مع الآثار المترتبة على العمل من المنزل.

يوضّح الشكل 2 توزيعات الدخل للعمال في المنزل (باللون الأزرق الداكن) ولأولئك الذين يعملون خارج المنزل (باللون الفيروزي) في ثلاثة بلدان: الهند والمكسيك والمملكة

الشكل 2. كثافات الدخل في الهند والمكسيك والمملكة المتحدة (إجمالي الدخل)



ملاحظة: يتوافق المحور الأفقي مع الدخل (بالمقياس اللوغاريتمي) ويتوافق المحور الشاقولي مع كثافة العمال، والتي تمثل عدد العمال عند مستوى أجر معين.

المصادر: مسح القوى العاملة الدوري (الهند، 2018)، المسح الوطني للعمل والمهنة (المكسيك، 2019 الربع الرابع)، مسح القوى العاملة (المملكة المتحدة، 2018).

بأنهم عمال، فهم يفتقرون إلى الوعي العام بحقوقهم القانونية، وهم معزولون في منازلهم. ويواجه العمال في المنزل على منصات العمل الرقمية تحديات إضافية تتمثل في التشتت الجغرافي. وفي بعض البلدان، توجد عوائق قانونية أمام تشكيل النقابات العمالية بين العمال في المنزل، على سبيل المثال بسبب تصنيفهم على أنهم عمال لحسابهم الخاص أو لأن فئتهم المهنية أُلصقت من قانون العمل.

ويحصل العمال في المنزل على تدريب أقل من أولئك الذين يعملون خارج المنزل، مما قد يؤثر على آفاقهم الوظيفية. وتكشف البيانات أن العمال عن بُعد أقل عرضة للاستفادة من فرص التدريب وأن هناك القليل من فرص التدريب للعمال الصناعيين في المنزل. وبالنسبة لعمال المنصات الرقمية، يكون التدريب غير رسمي ويتم إجراؤه عادةً بمبادرة منهم وعلى نفقتهم الخاصة.

ويتمثل الخطر الأخير المهم للعمل في المنزل في ارتفاع مستوى السمة غير المنظمة. ففي البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل، يعمل تقريباً جميع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم (90 بالمئة) على نحو غير منظم. كما يرتبط العمل الصناعي في المنزل أيضاً باستخدام عمل الأطفال، بما في ذلك بين الأطفال دون سن 14 عاماً.

## تحقيق العمل اللائق للعمال في المنزل

تعزز اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل، 1996 (رقم 177) والتوصية المصاحبة لها، 1996 (رقم 184)، المساواة في المعاملة بين العمال في المنزل وغيرهم من العاملين بأجر، وبالتالي فإن الهدف غير المُعلن هو تحويل العمل في المنزل إلى مصدر للعمل اللائق. لدى العديد من البلدان حول العالم تشريعات، تكمّلها أحياناً اتفاقات جماعية، تعالج أوجه القصور المختلفة في العمل اللائق المرتبط بالعمل في المنزل. ومع ذلك، فقد صدّقت عشر دول فقط من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على الاتفاقية رقم 177، وقليل منها لديه سياسة شاملة بشأن العمل في المنزل. وفي كثير من الأحيان، لا تُقدّم التدابير المُعتمدة سوى استجابات جزئية.

سيكون لضمان الحرية النقابية الفعالة والحق في المفاوضة الجماعية نتائج عظيمة بالنسبة لجميع العمال في المنزل. وبالإضافة إلى ذلك، هناك حاجة لمكافحة السمة غير المنظمة، لا سيما بين العمال الصناعيين في المنزل وعمال المنصات الرقمية في المنزل. تقدم توصية منظمة العمل

ومع ذلك، عندما يتم التحكم في التعليم والعمر والمهنة، يتم تطبيق غرامة العمل في المنزل في جميع البلدان تقريباً، حتى بين المهن التي تتطلب مهارات أعلى. إن العمال في المنزل أقل بنسبة 13 بالمئة من العمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم في المملكة المتحدة، وأقل بنسبة 22 بالمئة في الولايات المتحدة الأمريكية، وأقل بنسبة 25 بالمئة في جنوب أفريقيا، وحوالي النصف في الأرجنتين والهند والمكسيك. ولكن في إيطاليا فقط توجد مكافأة بسيطة للعمال في المنزل، والتي تزول بمجرد التحكم في ساعات العمل.

تُعَدّ المرونة في الساعات سبباً مهماً لاختيار العمال العمل من المنزل، وربما تكون الفائدة الكبرى للعمل في المنزل. ويعمل العمال في المنزل في المتوسط في أيام أقصر من أولئك الذين يعملون خارج المنزل، لكن ساعاتهم غير مؤكدة بقدر أكبر. وبالنسبة للعمال الصناعيين في المنزل وعمال المنصات الرقمية، فقد تتنوع الأيام التي يكون فيها العمل قليلاً أو بدون عمل فترات من العمل المكثّف. ويُعَدّ عدم الوضوح بين وقت العمل والوقت الشخصي والعائلي الشاغل الرئيسي للعمال عن بُعد.

هناك ثغرات كبيرة في الحماية الاجتماعية للعمال الصناعيين في المنزل وعمال المنصات الرقمية الذين يؤدون عملهم في منازلهم. ففي بعض الحالات، وعلى الرغم من أنهم مشمولون بتشريعات الضمان الاجتماعي، فإن القانون لا يطبّق. وفي حالات أخرى، يتم تصنيفهم على أنهم عمال لحسابهم الخاص، وبالتالي لا تشملهم تشريعات محدّدة. ونتيجة لذلك، تصل الفجوة في التغطية بالحماية الاجتماعية للعمال في المنزل في بعض البلدان إلى 40 نقطة مئوية بالمقارنة مع أولئك الذين يعملون خارج المنزل.

وفيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية، تنشأ الأخطار الأكثر إلحاحاً من التعامل مع الأدوات أو المواد الكيميائية أو المُنتجات (على سبيل المثال، غراء الأحذية) التي نادراً ما يكون المنزل مُهيأ لتداولها وتُستخدم في غياب معدات الوقاية والتدريب على الممارسات الآمنة. وتتضاعف الأخطار لأن العمل لا يؤثر على العامل في المنزل فحسب، ولكن أيضاً على أفراد الأسرة الآخرين. وبالنسبة لعمال المنصات الرقمية، يرتبط الخطر الإضافي بمهمة الإشراف على المحتوى - فحص المواد الرقمية بحثاً عن محتوى يُنسب بالعنف أو الإباحية. ويواجه العمال عن بُعد، كغيرهم من العمال في المنزل، مخاطر أرغونومية (تلاؤمية) يمكن أن تؤدي إلى اضطرابات عضلية هيكلية، علاوة على الأخطار النفسية الاجتماعية بسبب العزلة الاجتماعية.

يُعَدّ التنظيم تحدياً طويلاً الأمد للعمال الصناعيين في المنزل. ولا يُحدّد العديد من العمال الصناعيين في المنزل

إجراءات مُحَدَّدة تخفف من الأخطار النفسية الاجتماعية. ويُعدّ إدخال "الحق في قطع الاتصال" إجراءً يتعلق بالسياسات وهو مهم للحد من وقت العمل وضمان احترام الحدود بين الحياة المهنية والحياة الخاصة.

تحتاج إدارات تفتيش العمل إلى تدريب خاص على العمل في المنزل وكيفية إنفاذ حماية العمل والحماية الاجتماعية. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يستفيد جميع العمال في المنزل من التغطية بالضمان الاجتماعي والحصول على التدريب الذي يمكن أن يزيد من إنتاجيتهم وفرص التشغيل وقدرتهم على كسب الدخل. أخيراً، يُعدّ توفير رعاية الأطفال المُتَّسِمة بالجودة أمراً مهماً لجميع العمال في المنزل، مما يزيد من إنتاجيتهم ويدعم التوازن بين العمل والأسرة. أما بالنسبة للعمال الصناعيين في المنزل، من المحتمل أن يساعد في كسر حلقة الفقر.

تلعب الحكومات دوراً رائداً في ضمان حماية حقوق العمال في المنزل، بالتعاون مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، حيثما توجد، رابطات العمال في المنزل، وأصحاب عملهم. كما تلعب النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل دوراً حاسماً، بما في ذلك من خلال مبادرات زيادة الوعي والمشاركة في المفاوضة الجماعية. تُظهر قصص نجاح رابطات وتعاونيات العمال في المنزل كيف يمكن لمثل هذه المجموعات تحسين ظروف عمل العمال في المنزل وحياتهم. ويمكن للشركات الرائدة في سلاسل التوريد العالمية أيضاً تقديم مساهمة كبيرة من خلال تنفيذ مبادرات الامتثال الخاصة المُوجَّهة نحو تحسين ظروف عمل العمال في المنزل.

عندما ضربت جائحة كوفيد-19 العالم بعنف، تحولت قطاعات واسعة من عمال العالم بين عشية وضحاها تقريباً إلى العمل في المنزل كوسيلة لحماية أعمالهم وحياتهم على السواء. ليس هناك شك في أن العمل في المنزل من المرجح أن يكتسب أهمية أكبر في السنوات القادمة. لذا فقد حان الوقت للحكومات، بالتعاون مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، كي تستجيب لإرشادات اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل، 1996 (رقم 177) وتوصيتها المصاحبة لها، 1996 (رقم 184)، وأن يعملوا معاً لضمان أن جميع العمال في المنزل ينتقلون من الخفاء إلى العمل اللائق - سواء كانوا ينسجون قصب الزئوطين في إندونيسيا، أو يصنعون زبدة جوز الشيا في غانا، أو يضعون أسماءً وكلمات على الصور (tagging photos) في مصر، أو يخيطنون الأقنعة في الأوروغواي، أو يعملون عن بُعد في فرنسا.

الدولية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، 2015 (رقم 204)، إرشادات حول السياسات التي يمكن أن تتبناها الدول الأعضاء لتشجيع إضفاء السمة المنظمة. وتُقدّم توصية منظمة العمل الدولية بشأن علاقة الاستخدام، 2006 (رقم 198)، إرشادات للدول الأعضاء بشأن ضمان الحماية الفعالة للعمال الذين يؤدون عملاً في سياق علاقة عمل، مما يساعد على التخفيف من خطر سوء التصنيف.

يتطلب العمل الصناعي في المنزل والفقر الذي يحيط به في كثير من الأحيان إجراءات مُنسَّقة تتعلق بالسياسات على جميع الجبهات، بدءاً من زيادة وضوح العمل، وتوسيع نطاق الحماية القانونية، وتحسين الامتثال، وتوعية العمال في المنزل بحقوقهم؛ كما أن العقود المكتوبة مهمة أيضاً للإنفاذ. يمكن تحديد الأجور العادلة على أساس القطعة من خلال استخدام دراسات الوقت والحركة التي تحدد الوقت القياسي اللازم لإنجاز مهمة معينة وتساعد في تقييم الأجر الذي ينبغي أن يُدفع مقابل عدد ساعات العمل المقابلة. وإلى جانب تدابير منع مواعيد التسليم قصيرة الأجل للغاية، تساعد الأجور العادلة على أساس القطعة في فرض قيود على وقت العمل وتخفيف انتشار عمل الأطفال في العمل في المنزل. ويمكن أيضاً الحد من عمل الأطفال من خلال تقديم تحويلات نقدية أو عينية للأسر الفقيرة كحافز للالتحاق بالمدرسة. هناك أمثلة من الحكومة والشركاء الاجتماعيين الذين يعملون مع العمال في المنزل لتنفيذ تدابير عملية لتحسين السلامة والصحة في أماكن عملهم.

وبالنسبة لعمال المنصات الرقمية الذين يؤدون عملهم في منازلهم، تشير الطبيعة العابرة للحدود لأنشطتهم قضايا معينة بشأن قابلية تطبيق القانون. علاوة على ذلك، هناك بعض مجالات السياسات التي تحتاج إلى الاهتمام، مثل ضمان تقديم العقود (شروط اتفاقات الخدمة) بلغة يمكن فهمها واستخدام البيانات الناتجة عن العمل لمراقبة ظروف العمل. يمكن تطبيق دراسات الوقت والحركة المُستخدمة لتحديد الأجور العادلة على عمل المنصات. ويمكن للمنصات أيضاً العمل مع الحكومات في ابتكار حلول لمكافحة الآثار النفسية الاجتماعية الناشئة عن عمل الإشراف على المحتوى.

أما بالنسبة للعمال عن بُعد، فينبغي لصانعي السياسات إيلاء أكبر قدر من الاهتمام لضمان تطبيق القانون، بما في ذلك عن طريق زيادة الوعي القانوني بين العمال عن بُعد أنفسهم. وعلى وجه الخصوص، يجب إيلاء الاهتمام لضمان المساواة في المعاملة بين العمال في المنزل والعمال المماثلين الذين يعملون في مباني أصحاب العمل. ونظراً للأخطار المُحتملة للعزلة الاجتماعية، من الضروري تطوير



مَدخل

1



# العمل في المنزل

كان موجوداً منذ

---

## قرون

---

ولا يزال

مهماً

---

## حتى اليوم

---



المنزل في المستويات الدنيا من سلاسل التوريد العالمية في صناعات الملابس والإلكترونيات والأدوات المنزلية، لكنهم أيضاً بارزون في سلاسل التوريد المحلية.

ظهر العمل في المنزل في مجال الخدمات لأول مرة في الخمسينيات من القرن الماضي، حيث كانت العاملات الطابعات يطبعن العناوين على المغلفات، ولكن بعد ذلك انتشر إلى مهام أخرى يمكن أن تكون مجزأة ويتم تعهدها إلى المنازل لمجموعة واسعة من الصناعات، بما في ذلك التأمين والمصارف (البنوك) والسياحة. لقد دفع التقدم في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بعض أصحاب العمل إلى تجربة العمل عن بُعد، مما أدى إلى حصة صغيرة ولكن ثابتة من «العمال عن بُعد» ذوي الياقات البيضاء الذين كانت منازلهم مكان عملهم. وأدى ظهور منصات العمل الرقمية منذ منتصف العقد الأول من القرن الحادي والعشرين إلى توسيع فرص العمل من المنزل. يتم تنفيذ العديد من وظائف الخدمة المنشورة على منصات العمل الرقمية من قبل «العمال المُجمَّعين لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers)» الموجودين في جميع أنحاء العالم، وتشبه هذه الوظائف العمل الصناعي في المنزل: يتم دفع أجور العمال حسب المهمة أو المشروع، ويتم تنفيذ العمل وفقاً لمواصفات صاحب العمل أو الوسيط. تشير سهولة تعهيد المهام من خلال منصات العمل الرقمية إلى التوسع المستمر في فرص العمل في المنزل في العقود المقبلة.

يركز هذا التقرير على العمل في المنزل، على النحو المحدد في اتفاقية العمل في المنزل الصادرة عن منظمة العمل الدولية، 1996 (رقم 177) والتوصية المصاحبة لها، 1996 (رقم 184). وعلى الرغم من اعتماد معايير منظمة العمل الدولية هذه قبل 25 عاماً، إلا أن العديد من البلدان لا تزال تستبعد العمال في المنزل من بعض أحكام قانون العمل، كما أن تطبيق القانون في الأماكن التي يوجد فيها أمر مطلوب. ونظراً للنضال المستمر لتحسين الحقوق وظروف العمل لأولئك الذين يعملون في المنزل والاهتمام المتجدد بالعمل من المنزل نتيجة لجائحة كوفيد-19، فقد حان الوقت لإعادة النظر في طبيعة العمل في المنزل وتطويره - في كل من أشكاله القديمة والجديدة - وكذلك تحدياته والسبل الممكنة للمضي قدماً لتحقيق العمل اللائق.

في ربيع عام 2020، عندما فرضت البلدان في جميع أنحاء العالم إجراءات الإغلاق لمنع انتشار جائحة كوفيد-19، وجدت أجزاء كبيرة من القوى العاملة في العالم - تقدر بنحو واحد من كل خمسة عمال - نفسها تعمل من المنزل.<sup>1</sup> لقد بدأت المؤسسات التي لم تستمتع أبداً بإمكانية عمل موظفيها من المنزل بالقيام بذلك، حيث قام العمال بتكييف عملهم وحياتهم المنزلية بسرعة لتحمل التحدي. وستكون نتيجة ما سمي «تجربة العمل من المنزل العظيمة» موضوعاً للبحث لسنوات قادمة، ولكن ما هو واضح هو أن العمل من المنزل سيكتسب بلا شك أهمية أكبر في المستقبل.

ولكن بينما ندرس التحول إلى العمل من المنزل لموظفي المكاتب ذوي المهارات العالية في المقام الأول الذين اتخذوا هذه الممارسة، لا ينبغي أن نغفل عن العديد من العمال الآخرين الذين يعملون من المنزل بشكل يومي، في جميع أنحاء العالم، في مجموعة من المهن. لقد كان العمل في المنزل موجوداً منذ قرون ولا يزال مهماً حتى اليوم. ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، قبل أزمة كوفيد-19، كان هناك ما يقرب من 260 مليون عامل يؤديون عملهم في منازلهم في العالم، يمثلون 7.9 بالمئة من العمالة العالمية. وضمن هذه الفئة من العمال الذين يؤديون عملهم في منازلهم، يوجد «عمال في المنزل»: نساء ورجال يؤديون العمل في المنزل، مقابل أجر، وفقاً لمواصفات صاحب العمل أو الوسيط. تشمل فئة العمال في المنزل العمال الذين يعملون عن بُعد على أساس مستمر، ولكن تشمل أيضاً عدداً كبيراً من العمال الذين يشاركون في إنتاج السلع التي لا يمكن أتمتتها (مثل التطريز، والحرف اليدوية، والتجميع الإلكتروني) أو تقديم الخدمات (مثل معالجة مطالبات التأمين أو تحرير المطبوعات أو شرح البيانات لتدريب أنظمة الذكاء الاصطناعي).

إن العمل في المنزل موجود في جميع أنحاء العالم، ففي البلدان مرتفعة الدخل، يرتبط بشكل أساسي بالعمل عن بُعد، ولكن هناك جيوب مهمة من العمل في المنزل في التصنيع في هذه البلدان أيضاً. وتاريخياً، كان مثل هذا العمل «الصناعي» في المنزل بارزاً في أوروبا وأمريكا الشمالية، لكن انتقال التصنيع كثيف العمالة إلى العالم النامي خلال العقود الماضية أخذ معه الكثير من العمل الصناعي في المنزل. وفي جميع أنحاء العالم النامي، لاسيما في آسيا، يمكن العثور على العمال في

## 1.1 ما هو العمل في المنزل؟ ما هو العمل الذي يؤديه العامل في منزله؟

يتبنى هذا التقرير التعريف القانوني الوارد في الاتفاقية رقم 177، التي تُعرّف العمل في المنزل على أنه "عمل يؤديه شخص... (i) في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل؛ (ii) مقابل أجر؛ (iii) ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المُدخلات المُستخدمة" (المادة 1).

عملهم المعتادة، ليسوا عمالاً يؤديون عملهم في منازلهم بالمعنى المقصود في الاتفاقية. كما لا يجوز اعتبار العمال من أفراد الأسرة غير مدفوعي الأجر الذين يساعدون في أنشطة العمل في المنزل عمالاً في المنزل (أنظر الإطار 1.1 لمزيد من التفاصيل).

لا يشمل هذا التعريف الأشخاص الذين يتمتعون "بالدرجة اللازمة من الاستقلالية ومن الاستقلال الاقتصادي لاعتبارهم عمالاً مستقلين بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم". علاوة على ذلك، فإن أولئك الذين يؤديون عملهم من حين لآخر فقط كمستخدمين في المنزل، وليس في أماكن

### الإطار 1.1 المناقشة وتحديد العمل في المنزل: الاتفاقية رقم 177

كان تعريف العمل في المنزل ونطاقه وتدابير حماية العمال في المنزل موضوع نقاش في الدورتين 82 و83 لمؤتمر العمل الدولي، في عامي 1995 و1996، مما أدى إلى اعتماد اتفاقية العمل في المنزل (رقم 177) والتوصية المصاحبة لها، 1996 (رقم 184).

تُعرّف الاتفاقية رقم 177 العمل في المنزل على أنه "عمل يؤديه شخص... (i) في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل؛ (ii) مقابل أجر؛ (iii) ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المُدخلات المُستخدمة" (المادة 1).

يرتبط العنصر الأساسي لهذا التعريف بمكان العمل. ففي معظم الحالات، يتم تنفيذ العمل في المنزل في منزل العامل، ولكن قد يتم أيضاً في الشارع أو في أماكن العمل المشتركة أو في أماكن أخرى يختارها العامل. وخلال مناقشات مؤتمر العمل الدولي، سعى تعديل لاستبعاد الأماكن التي تخضع لسيطرة صاحب العمل وإدارته. ومع ذلك، نظراً لوجود قطاعات معينة، مثل الزراعة أو التعدين (التنقيب)، حيث يمكن للعمال وأسرهم الإقامة في مجمعات يوفرها صاحب العمل، كان الاقتراح الذي تم الاحتفاظ به في النهاية هو استبعاد مكان عمل صاحب العمل فقط.

ولم يكن توفير العمل مقابل أجر موضوع مناقشة خاصة قبل اعتماد معايير العمل في المنزل من قبل مؤتمر العمل الدولي. وأشار المكتب في تقريره التحضيري للمناقشة الأولى للموضوع إلى أن العمل في المنزل لا يشمل إنتاج السلع للاستهلاك الشخصي أو العائلي فقط، ولا يشمل المعاملات المباشرة بين المنتج والمستهلك النهائي.<sup>2</sup>

تحدد الاتفاقية رقم 177 أن العمل في المنزل يمكن أن يشمل تسليم مُنتَج أو خدمة. ورداً على تعديل يسعى إلى قصر نطاق الاتفاقية على تسليم المُنتَجات فقط، على أساس أن الخدمات يُرَجَّح أن يقوم بها عمال مستقلون، أُشير إلى أن التدقيق اللغوي أو أعمال السكرتارية يمكن أن يؤديها العمال في المنزل، وسُحب التعديل.

كما تم تقديم تعديل لتحديد أن العمل في المنزل يتم دون إشراف مباشر من صاحب العمل. وأوضح المكتب، مع ذلك، أنه "في الأشكال الأكثر حداثة للعمل في المنزل"، بما في ذلك العمل عن بُعد، يمكن لصاحب العمل ممارسة سيطرة مباشرة على العمل المُنجَز في المنزل؛ لذلك تم سحب هذا التعديل أيضاً.

وأشارت حكومة هولندا في تقريرها المُقدَّم عملاً بالمادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية بشأن تطبيق الاتفاقية رقم 177، إلى أنها تعتبر أن العمل عن بُعد مُستبعد صراحة من نطاق الاتفاقية، على الرغم من أن لديها سياسة بشأن العمل عن بُعد. أشارت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) رغم أنه من الصحيح أن أحكام الاتفاقية لا تنطبق على "الأشخاص الذين يتمتعون بوضع المُستخدم والذين يؤدون عملهم أحياناً كمُستخدمين في المنزل وليس في أماكن عملهم المعتادة"، فإن العمل عن بُعد "كترتيب دائم، سواء بدوام كامل أو بدوام جزئي - وليس بالتناوب مع العمل القائم على المكتب" تمت تغطيته بوضوح من خلال تعريف مصطلح "العمل في المنزل" المنصوص عليه في المادة 1(أ) من الاتفاقية.<sup>3</sup>

وخلال المناقشة الثانية، تم تقديم اقتراح لحذف عبارة "بصرف النظر عن الجهة التي توفر المعدات والمواد أو سائر المُدخلات المُستخدمة" في تعريف العمل في المنزل الوارد في الاتفاقية؛ وكانت الحجة أنه يمكن أن يكون لتوفير المعدات آثار على تعريف المُستخدمين في التشريع الوطني. لقد تم رفض التعديل بعد أن أوضح المكتب أنه لا يمكن استخدام هذا العنصر بمفرده لتحديد ما إذا كان الشخص عاملاً مستقلاً أم لا، ولكن يجب دمجه مع خصائص أخرى.<sup>4</sup>

لا يمتد تعريف العمل في المنزل إلى حالة العمال الذين يتمتعون "بدرجة الاستقلالية والاستقلال الاقتصادي الضروريين ليتم اعتبارهم عمالاً مستقلين" في القانون الوطني. وفي المرحلة الأولى من العمل التحضيري، تمت الإشارة فقط إلى استقلالية العمال وإلى "الشروط الأخرى اللازمة لاعتبارهم عمالاً مستقلين". وأثناء مناقشات مؤتمر العمل الدولي، أرادت مجموعة العمال أن تُدرج في نطاق التعريف العمال الذين هم "في وضع يعتمد اقتصادياً على واحد أو أكثر من أصحاب العمل" على النحو المُحدّد على المستوى الوطني. لقد تم سحب هذا التعديل بعد أن جادلت مجموعة أصحاب العمل بأن الصحفيين المستقلين وغيرهم من العمال المستقلين سوف يستوفون معيار التبعية الاقتصادية. وبعد اعتماد تعديل آخر، تم تضمين إشارة إلى كل من الاستقلال الذاتي والاقتصادي في النص. وبالإضافة إلى ذلك، أوضح المكتب أن تعريف العمل في المنزل يشمل عمل أولئك الذين تكون أوضاعهم غير واضحة، لكنهم مع ذلك أقرب إلى المُستخدمين من العمال المستقلين.

## العمل في المنزل

### بموجب الاتفاقية رقم 177

## لا يُعتبر عمالاً في المنزل

### بموجب الاتفاقية رقم 177

◀ العمال الذين يتمتعون بقدر كاف من الاستقلال الذاتي والاقتصادي للاعتراف بهم كعمال مستقلين

◀ المُستخدَمون الذين يعملون في المنزل من حين لآخر فقط

◀ العمال من أفراد الأسرة غير مدفوعي الأجر

◀ أين؟ في المنزل أو في مكان يختاره العامل، خارج مباني صاحب العمل

◀ ماذا؟ المُنتَج أو الخدمة المُحدَّدة من قِبَل صاحب العمل

◀ لماذا؟ مقابل أجر

ليس للعمل الذي يؤديه العامل في منزله تعريف قانوني، ولكن من المفهوم عموماً أنه عمل يتم تنفيذه في منزل الفرد<sup>5</sup> إن طبيعة العمل الذي يؤديه العامل في منزله أوسع نطاقاً، ويمتد عبر التصنيفات القانونية، ليشمل العمال المرتبطين بعلاقة عمل بالإضافة إلى أولئك العمال المستقلين الذين يعملون لحسابهم الخاص. وفي حين أن التعريف القانوني للعمل للحساب الخاص يمكن أن يختلف بين الولايات القضائية، فإنه يرتبط عموماً بالأفراد الذين يتمتعون بالاستقلال الاقتصادي والإداري للقيام بعملهم<sup>6</sup> وقد يعني هذا، على سبيل المثال، أنهم مسؤولون عن تقديم السلعة أو الخدمة إلى السوق للبيع (سواء مادياً أو عبر الإنترنت) وأنهم يقررون سعر السلعة أو الخدمة التي يُنتجونها. وتشمل الاعتبارات الأخرى ما إذا كانوا يبدؤون بفكرة المُنتَج أو الخدمة المُقدَّمة. تشمل الأمثلة طيبة الأسنان التي يتصل مكتبها الطبي بمنزلها، أو مُصَفِّة الشعر التي تستقبل العملاء في منزلها، أو العامل لحسابه الخاص الذي يُعد الطعام الذي يبيعه بعد ذلك في زاوية شارع مزدحمة.

يُعدّ العمال في المنزل مجموعة فرعية من العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم الذين لا يتمتعون «بدرجة الاستقلالية والاستقلال الاقتصادي الضروريين ليتم اعتبارهم عمالاً مستقلين» في القانون الوطني. وهذا يعني أنه يمكن تصنيفهم كمُستخدَمين أو قد يتم تصنيفهم تعاقدياً على أنهم يعملون لحسابهم الخاص. ولكن في الممارسة العملية، هم مع ذلك في علاقة تبعية لصاحب عمل أو وسيط. يتم إعطاء العمال في المنزل تعليمات حول ما يجب القيام به، وكثيراً ما يتم إعطاؤهم المواد الأولية اللازمة لتنفيذ المهمة؛ وغالباً، وإن لم يكن دائماً، يدفع لهم على أساس القطعة. والأهم من ذلك أنهم لا يبيعون السلعة الجاهزة ولا يحددون سعرها؛ ومع ذلك، قد يكونون مسؤولين عن بعض تكاليف الإنتاج، بما في ذلك التكاليف المتعلقة بمكان العمل، والمعدات، والإمدادات، والمرافق، والنقل، في الحالات التي يحتاجون فيها إلى الحصول على المُدخَلات أو تسليم السلع النهائية.

لا يشمل العمل في المنزل العمال المستقلين الذين يديرون أعمالهم خارج منازلهم. ويختلف العمل في المنزل أيضاً عن أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في منزل الفرد، أو العمل في المنزل بأجر أو أعمال الرعاية في منازل الآخرين، أو إنتاج الكفاف للاستهلاك المنزلي.

## لا تشمل مصطلحات

العمل الذي يؤديه العامل  
في منزله  
والعمل في المنزل:

◀ عمل الرعاية غير

مدفوع الأجر في منزل  
الفرد

◀ العمل المنزلي بأجر

وأعمال الرعاية في

منازل الآخرين

◀ إنتاج الكفاف

للاستهلاك المنزلي



لا يمتد تعريف العمل في  
المنزل إلى حالة العمال  
الذين يتمتعون بدرجة من  
الاستقلالية والاستقلال  
الاقتصادي الضروريين  
ليتم اعتبارهم  
**عمالاً مستقلين**  
في القانون الوطني



©iStock/filadendron

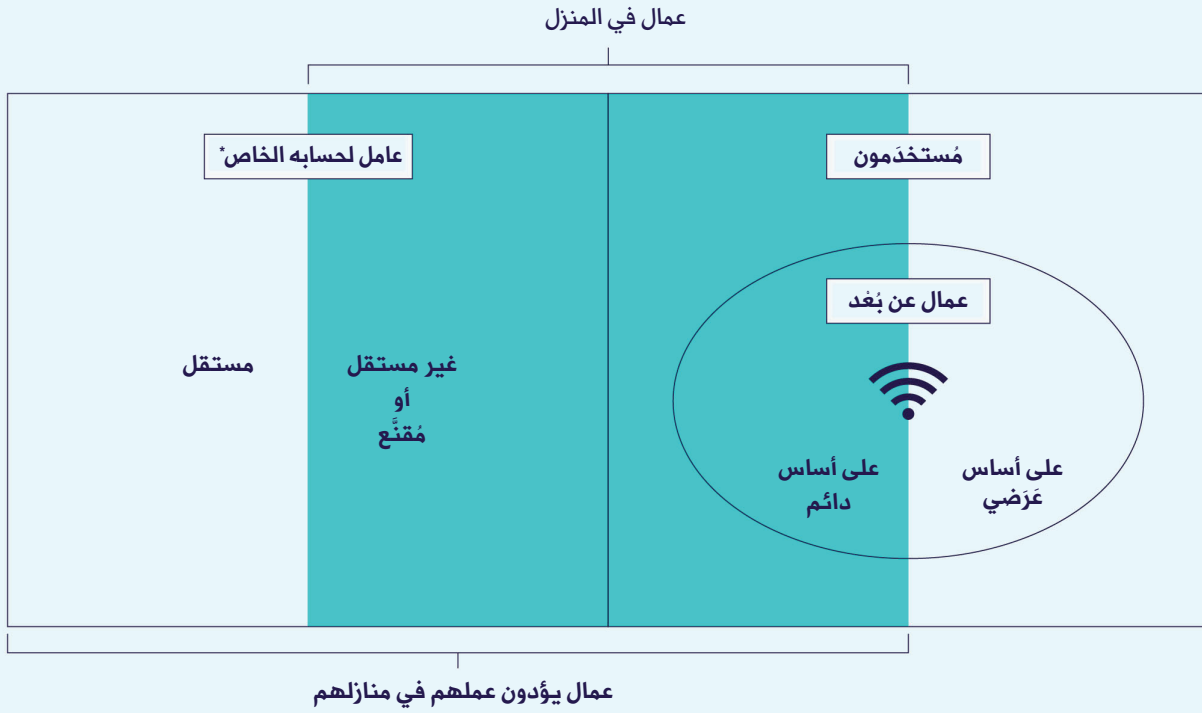
الحالة التي يتم فيها تصنيف شخص تعاقدياً على أنه عامل لحسابه الخاص، ولكن وفقاً للقانون الوطني ينبغي أن يُصنّف كمُستخدم. وفي حالات أخرى، هناك مناطق رمادية تجعل التصنيف القانوني للعمل في المنزل معقداً.

ضمن الفئة القانونية للمُستخدم، هناك عمال يعملون من منازلهم على أساس دائم، وبالتالي يقعون في نطاق الاتفاقية رقم 177. ولا يُعتبر المُستخدمون الذين يعملون من منازلهم إلا في بعض الأحيان فقط عمالاً في المنزل. وعندما يُستخدم المُستخدمون الذين يؤدون عملهم في منازلهم أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأداء عملهم، يُشار إليهم باسم «العمال عن بُعد».<sup>8</sup> يوضح الشكل 1.1 التمييز بين العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل بموجب الاتفاقية رقم 177، وكذلك تصنيفهم التعاقدية.

تحتوي بعض الولايات القضائية على فئة قانونية مُحددة تغطي العمال «لحسابهم الخاص التابعين»، ويُفهم على أنهم عمال يؤدون خدمات لنشاط تجاري بموجب عقد يختلف عن عقد العمل، لكنهم يعتمدون على واحد أو عدد صغير من العملاء الثابتين للحصول على دخلهم وتلقي مبادئ توجيهية مباشرة فيما يتعلق بكيفية إنجاز العمل. وغالباً ما يتم إنشاء هذه الفئة القانونية كوسيلة لتوسيع الحماية لهؤلاء العمال والتي ترتبط عادةً بحالة المُستخدم.<sup>7</sup> وفي حالات أخرى، تم تصنيف العامل تعاقدياً على أنه يعمل لحسابه الخاص ولكنه في الواقع في علاقة عمل مُقنّعة، والتي تحدث وفقاً لتوصية علاقة الاستخدام، 2006 (رقم 198) «عندما يُعامل صاحب العمل شخصاً ما بطريقة مختلفة عن معاملته لشخص مُستخدم، لإخفاء وضعه القانوني الحقيقي كمُستخدم» (الفقرة 4). وبالنسبة للعمال في المنزل، سينطبق هذا على



الشكل 1.1 العمل من المنزل: التمييز بين العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم، والعمال في المنزل، والعمال عن بُعد



\*تشير إلى التصنيف التعاقدية.

التواصل الاجتماعي، والتي يتم تقديمها من خلال منصة تحت إشراف صارم) بين المشاريع الأخرى التي يضطلعون بها للعملاء كجزء من أعمالهم التجارية المستقلة.<sup>10</sup>

ونظراً لتاريخه الطويل، فقد أطلق على العمل في المنزل العديد من الأسماء المختلفة المُستخدمة بشكل مترادف، بما في ذلك "العمل خارج المنشأة" أو "العمل الصناعي في المنزل" أو "نظام التعاقد من الباطن" (المعروف باللغة الألمانية باسم Verlagssystem)، حيث تعكس هذه الأسماء التاريخ الطويل لاستخدام العمل من المنزل في إنتاج السلع. والعمل في المنزل شائع أيضاً في الحرف اليدوية. وللتبسيط، في هذا التقرير،

تتمثل إحدى الصعوبات في التصنيف القانوني (والإحصائي) للعمل في المنزل في أن العديد من العمال يتناوبون بين العمل المستقل الذي يؤديه العامل في منزله والعمل في المنزل، على مدار يوم واحد أحياناً. ففي غانا، على سبيل المثال، سيقوم الوسطاء بتشغيل المزارعين الذين يحصدون جذور شجيرات البفرة (كسافا) لمعالجتها إلى غاري، وهو دقيق مشتق من جذور شجيرات البفرة (كسافا).<sup>9</sup> وبالمثل، قد يقضي العمال في منصات العمل الرقمية جزءاً من اليوم في أداء عمل يتناسب مع تعريف العمل في المنزل بموجب الاتفاقية رقم 177 (على سبيل المثال، أداء مهام مثل التَّحَقُّق من الحسابات على وسائل

برمجيات مراقبة تَتَبَّعُ العمل الذي يقومون به، ويتحولون إلى المنطقة الرمادية بشأن العمل التابع. ومنذ منتصف العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، أصبحت العديد من شركات التكنولوجيا تعتمد على "العمال المُجمَّعين لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers)" لأداء مهام، مثل شرح البيانات من أجل ضمان الأداء السلس للمتاجر عبر الإنترنت أو لتدريب أنظمة الذكاء الاصطناعي.<sup>11</sup> ويعمل هؤلاء «العمال المُجمَّعون لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers)» من خلال منصات العمل الرقمية عبر الإنترنت، والتي يعمل الكثير منها بشكل مشابه للعمل في المنزل التقليدي، حيث تقوم المنصات بتوزيع العمل بسعر ثابت على مجموعة عمالها، ويتم إكمال العمل وتقديمه من قبل العمال وفقاً لمواصفات، ويتم الدفع للعمال عند الانتهاء بنجاح من المهمة.<sup>12</sup> يتم تصنيف هؤلاء العمال تعاقدياً من قبل المنصات على أنهم يعملون لحسابهم الخاص، لكن العديد منهم لا يتمتعون بالاستقلالية والاستقلال الاقتصادي اللذين لا يعتبرهم عمالاً مستقلين في القانون الوطني، مما يعني أنهم سيندرجون في نطاق الاتفاقية رقم 177.

نشير إلى جميع الأعمال في المنزل المرتبطة بإنتاج السلع باسم "العمل الصناعي في المنزل".

والعمل في المنزل شائع أيضاً في قطاع الخدمات، مع تزايد استخدامه جنباً إلى جنب مع التطورات التكنولوجية. وفي حين أن هناك سجلات تاريخية للعمل المكتبي الذي يتم تعهده إلى العمال في المنزل في الفترة المبكرة من ثمانينيات القرن التاسع عشر، فقد أدى اختراع الآلة الكاتبة، يليه معالج الكلمات، والحاسوب الشخصي والإنترنت، بالإضافة إلى خفض تكاليف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إلى دفع استخدام العمل في المنزل في الخدمات. ويتم تعيين بعض هؤلاء العمال كمستخدمين، وبافتراض أنهم يستخدمون أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتنفيذ عملهم، فإنهم سيُعتبرون عمال عن بُعد. ومع ذلك، هناك أيضاً العديد من العمال في قطاع الخدمات يؤدون عملهم في منازلهم المُصنَّفين على أنهم يعملون لحسابهم الخاص ولكنهم على علاقة بالتبعية الاقتصادية؛ وربما بدأوا العمل مع عميل كعامل مستقل "حر" فقط لينتهي بهم الأمر بالاعتماد على عميل واحد فقط، ويطلب منهم بشكل متزايد العمل خلال ساعات مُحددة أو تحميل

©Unsplash/C. Deluvio



## 2.1 النوع الاجتماعي والعمل في المنزل

”أنا أم أمكت في المنزل وكنا بحاجة إلى استكمال دخل أسرتنا  
ولكن لا ندفع الأسعار المرتفعة للغاية لرعاية الأطفال.“

– Amazon Mechanical Turk worker, United States, 2015

النساء والأعمال والقانون التابعة للبنك الدولي، واجهت النساء قيوداً قانونية تمنعهن من مغادرة منازلهن في 16 دولة ومنطقة، في حين أن أكثر من 30 بالمئة من الاقتصادات تقيد حرية المرأة في التنقل بطريقة واحدة على الأقل.<sup>14</sup>

وفي العديد من البلدان، يخلق الوضع غير المتكافئ للمرأة في المنزل وفي المجتمع مجموعة متاحة ولكن مجزأة من العمالة التي لا يمكن أن تنافس العمال الذين يمكنهم المشاركة في العمل التقليدي المأجور خارج المنزل. وينطبق هذا أيضاً على العمال ذوي الإعاقة، الذين قد يواجهون صعوبات أو تمييزاً في الحصول على العمل خارج المنزل. وكما سيتم تحليله في الفصل 5، يميل دخل العمال في المنزل إلى الانخفاض، حيث تتأثر أجورهم بفرصهم المحدودة في سوق العمل المأجور ووضعهم المتدني في الهيكل الاجتماعي للعديد من البلدان. والعديد من النساء اللاتي يعملن في المنزل معزولات ولديهن خيارات قليلة أو معدومة لكسب الدخل؛ إنهن يشاركن في العمل في المنزل كوسيلة لدخل مكمل أساسي لدخل الأسرة، وبالتالي «من المرجح أن يهتموا بالأجور المستهدفة أكثر من اهتمامهم بمكافأة عادلة مقابل عملهن».<sup>15</sup> وبالإضافة إلى ذلك، وفي حين أن كسب الدخل قد يمكنهن في بعض الحالات ويرفع من مكانتهن في الأسرة، فإن استمرار وجودهن في المنزل يمكن أن يعزز أيضاً الأدوار التقليدية للنوعين الاجتماعيين.

وتعد أهمية النوع الاجتماعي - كيف يخلق مجموعة من العمالة المتاحة - وكيف استخدمت الشركات العاملات في المنزل بمرور الوقت في مختلف القطاعات والمهن، بالإضافة إلى الآثار المترتبة على انخراط النساء في العمل في المنزل، موضوعاً متكرراً في التقرير.

إن هذا الاقتباس من عاملة أمريكية في المنزل على منصة التعهيد الجماعي (Amazon Mechanical Turk) حول سبب تفضيلها للعمل من المنزل يكشف عن مركزية النوع الاجتماعي في دراسة العمل في المنزل. وبما أن المنزل هو مكان العمل، فلا يمكن فهمه دون مراعاة تقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي في الأسرة وتداعياته على الانخراط في عمل مدفوع الأجر.

وحتى يومنا هذا، يُتوقع من النساء في جميع أنحاء العالم عموماً أن يتحملن مسؤولية رعاية الأسرة وصونها. ففي عام 2018، خصصت النساء 4 ساعات و25 دقيقة يومياً لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر مقارنة بساعة واحدة و23 دقيقة للرجال (أكثر من الرجال بـ 3.2 مرات). وتوجد فجوة عمل الرعاية غير مدفوعة الأجر في جميع دول العالم، على الرغم من أنها أكثر وضوحاً في بعض المناطق من غيرها (قضت النساء ساعات أكثر بمقدار 4.7 مرات من الرجال في الدول العربية مقارنة بـ 1.7 مرة أكثر في الأمريكتين). وبينما زادت مساهمة الرجال في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في بعض البلدان، فإن فجوة الوقت الإجمالي بين النوعين الاجتماعيين بالكاد تتقلص، حيث انخفضت بمقدار سبع دقائق فقط بين عامي 1997 و2012 في 23 دولة تتوفر فيها بيانات السلاسل الزمنية.<sup>13</sup>

وفي الأماكن التي تكون فيها خدمات الرعاية غير موجودة أو يتعذر الوصول إليها - لأسباب عملية أو مالية - يقدم العمل في المنزل نفسه كبديل عملي للعمل المأجور خارج المنزل. وفي الحالات الأكثر تطرفاً، قد يتم وصم النساء بسبب العمل خارج المنزل أو حتى منعهن من القيام بذلك. ولدى بعض البلدان قوانين تحد من حرية تنقل النساء في الأماكن العامة، مما يجعل العمل من المنزل الخيار الوحيد القابل للتطبيق بالنسبة لهن لكسب الدخل. وفي عام 2020، وفقاً لقاعدة بيانات

### 3.1 الهدف من التقرير وهيكله

يسعى هذا التقرير إلى تحسين فهم العمل في المنزل، بالإضافة إلى تقديم إرشادات حول السياسات التي يمكن أن تدعم العمل اللائق للعمال في المنزل.

في عالم العمل (على سبيل المثال 2.5 مليون امرأة تلف سجائر البيدي في الهند)، بينما من ناحية أخرى هم المُستخدمون المتعلمون وذوو الأجور المرتفعة في الشركات الرائدة حيث يعملون عن بُعد من منازلهم. لا يمكن أن تكون ظروف العمل (والمعيشة) بين هؤلاء العمال أكثر اختلافاً، ومع ذلك قد يواجه كلاهما صعوبة في التوازن بين مسؤوليات الرعاية وعملهم، وقد يعاني كلاهما من العزلة الاجتماعية. ونظراً لأن الفجوات الأكبر في العمل اللائق تؤثر على أفقر الفئات وأكثرها تأثراً - ما يسمى بالعمال الصناعيين في المنزل - فإن الكثير من التحليل ومناقشة السياسة في هذا التقرير مُوجّه إلى هذه المجموعة من العمال. ومع ذلك، فإن العديد من النتائج ودروس السياسات تنطبق أيضاً على العمال في المنزل في قطاع الخدمات، بما في ذلك "العمال المُجمّعين لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers)" والعمال عن بُعد.

بعد هذا الفصل التمهيدي، يُقدّم الفصل 2 التقديرات العالمية الأولى لعدد العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل في جميع أنحاء العالم، مع خصائصهم. ولطالما تم إهمال قياس العمل في المنزل في مُسوح القوى العاملة، مما يؤثر سلباً على كمية المعلومات المتاحة. ومع ذلك، كان هناك بعض التقدم المهم في التحديد الإحصائي للعمال في المنزل الذي سيُسهّل تحديدهم في مُسوح القوى العاملة المستقبلية.

وتحلل الفصول اللاحقة استخدام العمل في المنزل في إنتاج السلع (الفصل 3) والخدمات (الفصل 4)، وتوثيق تطوره عبر الزمان والمكان، ودوافع الشركات للاعتماد على العمل في المنزل، وبعض العواقب على الإدارة. أما الفصل 5 فيتطرق إلى تداعيات العمل في المنزل على العمال. وبالاعتماد على تحليل البيانات

نظراً لأنه من المرجح أن يتوسع العمل من المنزل في المستقبل، فمن المهم تقدير آثار العمل في المنزل على العمال وأصحاب العمل وإبرازها. وباستثناء الفصل 2، الذي يُقدّم معلومات إحصائية عن العمل الذي يؤديه العامل في منزله، يركز هذا التقرير على العمل في المنزل، على النحو المحدد قانوناً في الاتفاقية رقم 177 والتوصية المصاحبة لها رقم 184. لقد تم تناول ثلاث فئات للعمل في المنزل في هذا التقرير، وهي:

1. **العمل الصناعي في المنزل**، والذي تم تعريفه بشكل عام ليشمل جميع إنتاج السلع التي يقوم بها العمال في المنزل للأسواق المحلية والدولية. إن بعض هذا العمل "صناعي" من حيث أنه غالباً ما يكون خطوة واحدة، يتم تعهيده للعامل في المنزل، لعملية الإنتاج التي تحدث في المصنع، ولكن يمكن أيضاً أن يكون الإنتاج حرفياً؛ و

2. **العمل عن بُعد**، وهو عندما يُستخدم المُستخدمون أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأداء عملهم عن بُعد. بعد تحديد الاتفاقية رقم 177 للعمل عن بُعد، ينصب التركيز على العمال عن بُعد الذين يعملون في منازلهم (أو في مكان آخر من اختيارهم) على أساس منتظم أو دائم؛ و

3. **عمل المنصات الرقمية الذي يؤديه العامل في منزله**، والذي يشير إلى مهام قطاع الخدمات التي يؤديها "العمال المُجمّعون لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers)" وفقاً لمواصفات صاحب العمل أو الوسيط، في الحالات التي لا يتمتع فيها العمال بالاستقلالية والاستقلال الاقتصادي ليتم اعتبارهم عمالاً مستقلين في القانون الوطني.

وهناك فروق كثيرة بين العمال في المنزل ضمن هذه الفئات الثلاث. فمن ناحية، يوجد بعض أفقر العمال



## لا يُعتَبَر

# المُستخدَمون الذين يعملون من منازلهم في بعض الأحيان فقط عمالاً في المنزل

تُعَدُّ أهمية نوع المهنة في تشكيل ظروف العمل النتيجة الواضحة للتقرير. ونظراً لأن العمال الأخصائيين والإداريين عن بُعد يكونون أكثر بروزاً في البلدان مرتفعة الدخل، ولأن العمال الصناعيين في المنزل أكثر بروزاً في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل، فهناك علاقة قوية بين مستوى التنمية الاقتصادية للبلد والقصور في العمل اللائق للعمال في المنزل. ومع ذلك، فإن الاستلقاء وانتظار التنمية الاقتصادية لتغيير الوضع المهني ليس هو الحل؛ وبدلاً من ذلك، تحتاج السياسات إلى تحويل العمل من المنزل إلى مصدر للعمل اللائق، بغض النظر عن مكان حدوثه أو نوع النشاط الذي يتم الاضطلاع به. ومثل هذه التحسينات لا تفيد العمال فحسب، بل تفيد عائلاتهم والاقتصاد والمجتمع ككل. ومع ذلك، فإن نجاح مثل جدول العمل هذا يتطلب التزاماً وجهداً من الحكومة والشركاء الاجتماعيين. سيوثق هذا التقرير التجارب التي نجحت جزئياً على الأقل في الحد من أوجه القصور في العمل اللائق، مع تحديد تحديات السياسات المتبقية وسبل المضي قدماً.

الأولية لمُسوح القوى العاملة التي تتوفر فيها معلومات عن العمال في المنزل، يحلل الفصل ظروف عمل العمال في المنزل فيما يتعلق بالأجور، ووقت العمل، والتوازن بين العمل والحياة، والمساواة بين النوعين الاجتماعيين وتمكين المرأة، والتدريب والآفاق الوظيفية، والحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية، والسلامة والصحة المهنتين، والحماية الاجتماعية. ويستعرض الفصل 6 أحكام الاتفاقية رقم 177 والتوصية المصاحبة لها رقم 184؛ كما يقدم أحدث المعلومات المتاحة عن قوانين العمل في جميع أنحاء العالم فيما يتعلق بالعمال في المنزل، بما فيهم العمال عن بُعد. وأخيراً، يقدم الفصل 7 سلسلة من التوصيات التي تهدف إلى ضمان العمل اللائق للعمال في المنزل، بالاعتماد على معايير العمل الدولية وأفضل الممارسات من مختلف البلدان في جميع أنحاء العالم.

يعتمد التقرير على مجموعة من المصادر الرئيسية والثانوية، بما في ذلك مُسوح القوى العاملة للأسر المعيشية، والتي تمت معالجتها لتوفير إحصاءات وصفية (الفصل 2) واستخدامها في التحليلات الاقتصادية القياسية لظروف العمل المختلفة (الفصل 5). وبالإضافة إلى ذلك، فوضت منظمة العمل الدولية إجراء أربع دراسات قطرية - تغطي البرازيل وغانا والفلبين وتركيا - بشأن العمل في المنزل في قطاعي الصناعة والخدمات اللذين تعتمد عليهما معظم الفصول. تكمل هذه المعلومات المؤلفات المنشورة الأكاديمية والمتعلقة بالسياسات الموجودة حول العمل في المنزل، والتي تمت الإشارة إليها أيضاً في التقرير. يعتمد التقرير على معلومات من مشاريع منظمة العمل الدولية، التي تستهدف العمال في المنزل، في الماضي والحاضر - وهي تغطي شيلي والهند وإندونيسيا ونيبال وباكستان وتايلاند - والتي تقدم أدلة أولية على تجربة العمل في المنزل، ومشاركة الحكومات والشركاء الاجتماعيين في هذا المجال، وأفضل ممارسات السياسات. ونظراً لأن العمل في المنزل كان موضوعاً لوضع المعايير في الدورتين 82 و83 لمؤتمر العمل الدولي (1995 و1996)، فإن هناك ثروة من مواد منظمة العمل الدولية التي قدمت مُدخلات مهمة في هذه الدراسة، بما في ذلك وثائق منظمة العمل الدولية الأحدث حول تنفيذ الاتفاقية. وعلاوة على ذلك، يلخص التقرير التشريعات الوطنية القائمة بشأن الأشكال المختلفة للعمل في المنزل من أجل توفير تحليل مُحدَّث للحماية والثغرات القانونية (الفصل 6).



## لا شك

في أن العمل من  
المنزل سيكتسب  
أهمية أكبر في  
المستقبل



## الحواشي

- 1 ILO, "Working from Home: Estimating the Worldwide Potential", Policy Brief, 2020.
- 2 ILO, *Home Work*, ILC.82.V(1), 1995, p. 5.
- 3 Netherlands, *Direct Request*, Convention No. 177, 2014.
- 4 تم سحب تعديل مماثل أثناء المناقشة الأولى. أشارت مجموعة العمال إلى أن مسألة المعدات، في العديد من البلدان، تعتبر بالغة الأهمية، حيث لا يُنظر إلى بعض العمال كعمال في المنزل لأنهم استخدموا معداتهم الخاصة، على الرغم من أن هذه الحقيقة لا تجعلهم مستقلين.
- 5 ومع ذلك، هناك تعريف إحصائي للعاملين من المنزل على أنهم "عمال مكان عملهم الرئيسي هو منزلهم، ومن بين العاملين في العمل، قد يكونون أصحاب عمل، أو عمالاً مستقلين بدون مُستخدمين، أو مقاولين تابعين، أو مُستخدمين، أو عمالاً مساهمين من الأسرة". أنظر: ILO, *Resolution concerning statistics on work relationships*, 20th International Conference of Labour Statisticians, 2018, para. 110.
- 6 لمناقشة كيف تميز السلطات القضائية الوطنية المختلفة بين المُستخدمين والعاملين لحسابهم الخاص، أنظر: ILO, "The Employment Relationship: An Annotated Guide to ILO Recommendation No. 198", 2007.
- 7 للحصول على مناقشة متعمقة للولايات القضائية مع "العمل للحساب الخاص التابع" كقوة قانونية والحقوق الممتدة لهؤلاء العمال، أنظر: ILO, *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, 2016.
- 8 يميز بعض الأكاديميين بين العاملين عن بعد كأفراد يعملون "من المنزل"، بينما يُعتبر العمال الآخرون الذين يؤدون عملهم في منازلهم أنهم يعملون "في المنزل". في هذا التقرير، لا نفرق بين العمل "من المنزل" والعمل "في المنزل" ونعتبر أن جميع العمال الآخرون الذين يؤدون عملهم في منازلهم يعملون من المنزل.
- 9 Akosua Darkwah and Dzodzi Tsikata, "Home-Based Work and Homework in Ghana: An Exploration" (ILO, 2020).
- 10 Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova and Natalia Kharchenko, *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* (ILO, 2018).
- 11 Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani and M Six Silberman, *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World* (ILO, 2018).
- 12 Janine Berg, "Contemporary Digital Homework: Old Challenges, Different Solutions?", in *The Factory in the Living Room: Homebased Work and Homebased Workers 1800-2018*, ed. Jane Barret, Indrani Mazumdar, Silke Neunsinger and Malin Nilsson (Brill, 2021).
- 13 ILO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 2018.
- 14 أنظر موقع World Bank, Women, Business and the Law ، <https://wbl.worldbank.org> يتم ترميز البلدان على أنها تفيد حرية التنقل إذا كانت هناك حاجة إلى إذن أو وثائق إضافية أو وجود الزوج أو الوصي لكي تسافر المرأة محلياً؛ إذا كان على المرأة تبرير أسباب مغادرتها لمنزلها؛ أو إذا كانت مغادرة المنزل بدون سبب وجيه فيعتبر عصيانياً له عواقب قانونية، مثل فقدان حقها في النفقة المالية.
- 15 Jill Rubery and Frank Wilkinson, "Outwork and Segmented Labour Markets", in *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, ed. Frank Wilkinson (Academic Press, 1981), p. 127.



## قياس العمل في المنزل والعمل الذي يؤديه العامل في منزله

# 2



تُقدّر منظمة العمل الدولية  
أن هناك حوالي

260  
مليون

عامل يؤدون عملهم في منازلهم  
في العالم في عام 2019،  
وهو ما يُمثّل

7.9%  
من العمالة  
العالمية

## يُعدّ خفاء العمل في المنزل مشكلة طالما أبتليت بها عملية جمع الإحصاءات حول العمل في المنزل

©iStock/ Chalfy

لطالما كان العمل في المنزل موجوداً، ولكن نظراً لأنه يتم في منزل شخص ما ويتم تنفيذه بشكل غير متناسب من قِبَل النساء، فقد ظل غير مرئي منذ فترة طويلة.

الإحصاءات الدقيقة مهمة أيضاً لأنها تسمح بمراقبة التشغيل وظروف العمل ويمكن استخدامها للدعوة إلى التغييرات التشريعية ومبادرات السياسات الأخرى. لقد أصبحت أوجه القصور في قياس العمل الذي يؤديه العامل في منزله والعمل في المنزل واضحة خلال جائحة كوفيد-19، حيث انتقلت قطاعات واسعة من السكان العاملين من المكتب إلى المنزل. للانضمام إلى الملايين الذين كانوا يعملون بالفعل في المنزل. لقد تم بالفعل تجهيز عدد قليل من مُسوح القوى العاملة بأسئلة مناسبة حول العمل في المنزل والعمل عن بُعد، ولكن معظمها لم يكن كذلك، وقد حاولت الكشف عما كان يحدث في عالم العمل أثناء الجائحة.

سيتناول هذا الفصل قياس العمل الذي يؤديه العامل في منزله والعمل في المنزل في مُسوح الأسر المعيشية، ولا سيما كيف يمكن تحديد العمل الذي يؤديه العامل في منزله والعمل في المنزل في مُسوح القوى العاملة والقيود الحالية على تحديدهما؛ ثم يعرض الفصل بيانات عن العمل الذي يؤديه العامل في منزله والعمل في المنزل لمختلف مجموعات الدخل الإقليمية والقطرية ولأنواع مختلفة من العمال، بما في ذلك العمال ذوي الإعاقة والأطفال العمال.

ينبع جزء كبير من هذا الخفاء من عدم وجود تساؤلات لتحديد العمل في المنزل في مُسوح القوى العاملة للأسر المعيشية وسجلات العمل. وعلى الرغم من إحراز تقدم في قياس العمل الذي يؤديه العامل في منزله، وكذلك في وضع معايير لقياس العمل في المنزل، إلا أن المعايير الجديدة لم تُدرج بعد في مُسوح القوى العاملة وغيرها من مُسوح الأسر المعيشية. وبالتالي، لا يزال هناك نقص في المعلومات الإحصائية المتعلقة بالعمال في المنزل. نتيجة لذلك، غالباً ما يلجأ الباحثون إلى المُسوح الخاصة بالعمال في المنزل لمعرفة المزيد عن خصائص هؤلاء العمال، والعمل الذي يقومون به وظروف عملهم؛ وعلى الرغم من كونها مفيدة بالتأكيد، إلا أن مثل هذه المُسوح لا تكشف عن مدى شيوع العمل في المنزل أو كيف تطور بمرور الوقت، كما أنها لا تسمح بإجراء مقارنات كافية بين أولئك الذين يُعتبرون منزلهم مكان عملهم وأولئك الذين ليسوا كذلك.

يحلل الفصل 1 التعريف القانوني للعمل في المنزل؛ حيث يشرح هذا الفصل التعريف الإحصائي للعمل في المنزل، بالإضافة إلى التطورات الحديثة التي ستسمح بتحديد أفضل للعمال في المنزل في المُسوح المستقبلية للأسر المعيشية. وبينما توفر التعاريف القانونية أساس حقوق العمال، فإن



## 1.2 صعوبة العثور على العمل في المنزل في الإحصاءات

وبالنسبة لـ Mies، إن عدم إبراز عمل المرأة مرتبطاً ارتباطاً مباشراً بالثقافة الأبوية التي تنظر إلى عمل المرأة على أنه عمل كفاف - وهو نتاج طبيعي لواجباتهن كربات منازل. كما أوضحت، «الرأي العام الذي عبر عنه مصدرو الدانتيل وتجاره وكذلك المسؤولون الحكوميون، وهو أن هؤلاء النساء هن فقط ربات منازل يقمن بهذا العمل فقط في أوقات فراغهن وكهواية» (الصفحة 48). لقد أشارت Mies إلى هذه الممارسة باسم "جعل ربة المنزل" للعمل؛ ولتعزيز حجتها، تستشهد بإسهاب بدراسة تعداد عام 1961 حول الحرف اليدوية في ولاية أندرا براديش، والتي تنص على:

"عادةً، في فترة ما بعد الظهر، تجلس النساء من أسرتين أو ثلاث أسر متجاورة على الشرفات الأرضية أمام منازلهن ويواصلن صنع الدانتيل أثناء الدردشة مع بعضهن البعض. وبالتالي فإن الصناعة لها تأثير اجتماعي يتمثل في تقريب الجيران من بعضهم البعض. وبهذه الطريقة، يتم توظيف أوقات الفراغ للمرأة لكسب المال الذي يمكن أن يُستخدم بشكل مُربح إما لأنفسهن أو لزيادة دخل الأسرة".<sup>2</sup>

ما وثقته Mies بشكل فعال في دراستها هو كيف، من خلال إنكار مساهمة المرأة، من خلال عدم اعتبار العمل في المنزل عملاً حقيقياً، ولأنه يتم في المنزل، فقد أصبح غير مرئي. يُعدّ عدم إبراز العمل في المنزل مشكلة طالما أبتليت بها عملية جمع الإحصاءات حول العمل في المنزل.<sup>3</sup> في الواقع، تنص الاتفاقية رقم 177 على أنه «تُتخذ تدابير مناسبة تكفل أن تشمل إحصاءات العمل، بالقدر الممكن، العمل في المنزل» (المادة 6). وتنص التوصية المصاحبة رقم 184 على أن كل دولة عضو «تجمع معلومات مُفضّلة، بما في ذلك بيانات مُصنّفة حسب الجنس، عن نطاق وخصائص العمل في المنزل ويتم تحديثها لاستخدامها كأساس للسياسة الوطنية بشأن العمل في المنزل والتدابير المُعتمدة لتنفيذها. تُنشر هذه المعلومات وتُتاح لعامة الجمهور» (الفقرة 4).

في أواخر سبعينيات القرن الماضي، قام فرع سياسات العمل الريفية التابع لمنظمة العمل الدولية بتمويل البحوث الميدانية في العالم النامي بهدف تصميم مشاريع تعاون تقني يمكن أن تساعد النساء الريفيات الفقيرات - أكثر الطبقات فقراً من القوى العاملة في العالم.

وكانت الدراسة بعنوان «صانعو الدانتيل في نارسابور: ربات المنازل الهنديّات يُنتجن للسوق العالمية»، من إعداد Maria Mies، إحدى الدراسات التي انبثقت عن هذا المشروع والتي وثقت الحياة العملية لما يقرب من 100,000 امرأة تعملن كعاملات في المنزل في صناعة تصدير الدانتيل في أندرا براديش بالهند.<sup>4</sup> لقد كشفت الدراسة الرائدة التي أجرتها Mies، كيف استفادت شبكة واسعة من الوكلاء والتجار والمُصدّرين الذكور من قوة عاملة نسائية غير مرئية، على الرغم من إنتاجها للسلع للبيع، ولم يتم الاعتراف بهن كعاملات حقيقيات أو تعويضهن وفقاً لذلك. كما أوضحت الدراسة لـ Mies، كان

"لا يوجد مصنع، ولا ورشة، ولا يتمركزن في شارع أو حي معين مثل الحرفيين الآخرين، لكنهن يعشن كزوجات ونجلات في منازلهن المنتشرة في حوالي 200 قرية. وبما أنه لا يوجد رجال يمثلون هذه الحرفة، تظل النساء في فئة ربات المنازل، اللاتي تم تعريفهن على أنهن غير عاملات في التعدادات. لقد تم عدم إبراز عاملات الدانتيل في حي نارسابور تالوك بين 237,720 من غير العاملات في تعداد عام 1971. ويظهر إنتاجهن كمظهر طبيعي لدور ربة المنزل" (الصفحة 49).

لحسابه الخاص أو صاحب عمل أو عامل مساهم من الأسرة). ولم يتم تقديم أي توجيه لحل المشكلة. ونظراً لمشاكل تفعيل هذه المعايير في شكل أسئلة مسح صحيحة، لم تقدم منظمة العمل الدولية توصيات عملية للقياس المتعلق بالعمال خارج المنشأة.

ومع ذلك، أوصى المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء إحصاءات العمل (ICLS) بأن تقوم المكاتب الإحصائية الوطنية بجمع إحصاءات حول "نوع مكان العمل"، مما يسمح بتحديد العمل الذي يؤديه العامل في منزله؛<sup>7</sup> وقد حظيت هذه التوصية بتأييد أكبر من فريق الخبراء الدولي المعني بإحصاءات القطاع غير المنظم (مجموعة دلهي)<sup>8</sup> في آب/أغسطس 2000. وكان متغير «مكان العمل» شائعاً في مسح الأسر المعيشية في أمريكا اللاتينية ولكنه لم يكن منتشرًا في أجزاء أخرى من العالم.

وفي منتصف عام 2010، بدأ النقاش حول مراجعة محتملة للتصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-93) للاستفادة بشكل أفضل من تنوع ترتيبات التشغيل التي انتشرت في جميع أنحاء العالم. ولم تتمكن العديد من مسوح القوى العاملة من التعرف على الاتجاهات الجديدة في سوق العمل، مثل عقود "ساعة الصفر" أو العمل في اقتصاد المنصات، أو حتى الاكتشاف الفعال للعمل المؤقت عبر الوكالات أو العمل المستقل والتابع الذي يؤديه العامل في منزله التي كانت موجودة منذ عقود. لذلك، تم عقد مجموعة عمل لمراجعة التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-93)، والتي قدمت بعد ذلك مشروع مجموعة من المعايير الدولية للإحصاءات حول علاقات العمل ليتم النظر فيها من قبل المؤتمر الدولي العشرين لخبراء إحصاءات العمل (ICLS) في تشرين الأول/أكتوبر 2018.

ناقش المؤتمر الدولي العشرون لخبراء إحصاءات العمل (ICLS) الاقتراح واعتمد تصنيفاً دولياً مُنقحاً لحالة الاستخدام (ICSE-18)، حيث يُصنّف الأعمال في الاستخدام مقابل أجر أو ربح إلى عشر فئات مُفضّلة بناءً على مفاهيم نوع السلطة (ICSE-A-18) ونوع الخطر الاقتصادي (ICSE-18-R)؛ ولم يقدم تعريفاً "للعمال خارج المنشأة" ولكنه قدم مفهوم "المقاول التابع"، والذي يتم تعريفه على النحو التالي:

إن أحد أسباب نقص احتساب العمل في المنزل هو أن العديد من النساء استوعبن السرد القائل بأن الساعات التي يقضينها في أنشطة عملهن في المنزل لا تشكل عملاً حقيقياً. ونتيجة لذلك، عندما تُسأل العاملات في المنزل عن نشاطهن الاقتصادي من قبل القائمين بالتعداد في المسح، غالباً ما يذكرن بأنهن "ربات منازل" بدلاً من الإجابة بشكل إيجابي على الأسئلة حول ما إذا يعملن مقابل أجر أو ربح.<sup>4</sup> ومن العوائق الأخرى صعوبة ترجمة التعريف القانوني للعمل في المنزل إلى أسئلة قابلة للتطبيق في مسح الأسر المعيشية.

في عام 1993، اعتمد المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء إحصاءات العمل (ICLS) التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-93)، حيث حدد هذا التصنيف خمس حالات رئيسية للاستخدام: (1) المُستخدمون؛ و(2) أصحاب العمل؛ و(3) العمال لحسابهم الخاص؛ و(4) أعضاء من المُنتجين؛ والتعاونيات؛ و(5) العمال المساهمون من الأسرة. وينص أيضاً على أن "المعايير الأساسية المُستخدمة لتحديد مجموعات التصنيف هي نوع الخطر الاقتصادي (الذي يتعرض له صاحب العمل)، وأحد عناصرها قوة الارتباط بين الشخص والعمل، ونوع السلطة على المؤسسات والعمال الآخرين الذين سيحصلون أو سيحصلون على العمل".<sup>5</sup> كما قدم نفس المؤتمر تعريفاً مفاده أن «العمال خارج المنشأة هم عمال: (أ) يحملون عقود استخدام صريحة أو ضمنية يوافقون بموجبها على العمل في منشأة معينة، أو توفير كمية معينة من السلع أو الخدمات إلى منشأة معينة، بترتيب مسبق أو عقد مع تلك المنشأة؛ ولكن (ب) الذي لا يقع مكان عملهم داخل أي من المنشآت التي تتكون منها تلك المنشأة».<sup>6</sup> ومع ذلك، كان من الصعب العثور على «العمال خارج المنشأة» داخل التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-93)، لأن حالة استخدامهم ليست دائماً واضحة. مع العمل خارج المنشأة (أو العمل في المنزل)، فإن طبيعة العمل تعني أنه على الرغم من أن الاعتماد الاقتصادي لمثل هؤلاء العمال على مؤسسة ما قد يكون قوياً، فإن التحكم الذي تتمتع به على عملهم اليومي ضعيف. وفي الواقع، يتمتع العمال خارج المنشأة ببعض خصائص المُستخدمين والعمال لحسابهم الخاص. ونتيجة لذلك، بموجب التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-93)، يمكن أن يكون للعمال خارج المنشأة أي حالة استخدام (مُستخدم أو

من المتوقع أن يؤدي إدخال مفهوم "المتعاقد التابع" إلى تحسين تحديد العمال في المنزل في مسح الأسر المعيشية المستقبلية، خاصة وأن منظمة العمل الدولية قد أعدت توصيات عملية لهذا الغرض. ومع ذلك، ينبغي الإشارة إلى أنه ليس كل المتعاقدين التابعين يعملون في المنزل (أو العكس)، نظراً لأن بعض المقاولين التابعين قد يعملون في مباني المنشأة التي تشغلهم وأن المتعاقدين التابعين ليسوا مُستخدمين حتى لو استوفوا المعايير (أ) إلى (د) أعلاه. ومع ذلك، فإن تعريف التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-18) يُصنّف بوضوح المقاولين التابعين تحت التصنيف الأعلى من "العمال التابعين" في التسلسل الهرمي للتصنيف على أساس السلطة، جنباً إلى جنب مع المُستخدمين والعمال المساهمين من الأسرة. بالإضافة إلى ذلك، يتضمن القرار العشرون الصادر عن المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل (ICLS) أيضاً تعريفاً للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم على أنهم "عمال مكان عملهم الرئيسي هو منازلهم. ومن بين العمال في الاستخدام، قد يكونون أصحاب عمل، أو عمالاً مستقلين بدون مُستخدمين، أو مقاولين تابعين، أو مُستخدمين، أو عمالاً مساهمين من الأسرة".<sup>11</sup>

يقدم الشكل 1.2 تصوراً للقياس المُحسّن للعمل في المنزل استناداً إلى التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-18). وحالياً، بموجب التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-93)، تسمح مُسوح القوى العاملة مع سؤال مكان العمل بتحديد العمال في المنزل المُصنّفين كمستخدمين. ومع ذلك، فإن مثل هذا السؤال لا يسمح بالعثور على العمال في المنزل المرتبطين بعلاقة تبعية على النحو المُحدّد في الاتفاقية رقم 177. وبدلاً من ذلك، فإن جميع العمال لحسابهم الخاص المُبلّغين عن أنفسهم - سواء كانوا تابعين أو مستقلين - يندرجون تحت الفئة الإحصائية الأوسع للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم بموجب التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-93). وبموجب التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-18)، سيتم تحديد المتعاقدين التابعين الذين يؤدون عملهم في منازلهم (الشكل 1.2، اللوحة المتعرجة) كعمال في المنزل بموجب الاتفاقية رقم 177.<sup>12</sup> وعلى الرغم من إدخال التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-18)، سيستغرق الأمر بعض الوقت لإجراء مسح للقوى العاملة حول العالم لإعادة تصميم استبياناتهم لتعكس المبادئ التوجيهية الجديدة. في الوقت الحالي، تعتمد معظم المُسوح على التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-93) الذي يشكل أيضاً أساساً للإحصاءات حول العمل الذي يؤديه العامل في منزله والعمل في المنزل الواردة في القسم 3.2 أدناه.

"العمال الذين لديهم ترتيبات تعاقدية ذات طبيعة تجارية (ولكن ليس عقد عمل) لتوفير سلع أو خدمات لوحدة اقتصادية أخرى أو من خلالها. إنهم ليسوا مُستخدمين في تلك الوحدة الاقتصادية، لكنهم يعتمدون على تلك الوحدة لتنظيم وتنفيذ العمل أو الدخل أو للوصول إلى السوق. إنهم عمال يعملون من أجل الأجر، ويعتمدون على كيان آخر يمارس السيطرة على أنشطتهم الإنتاجية ويستفيدون بشكل مباشر من العمل الذي يقومون به".<sup>9</sup>

فضلاً عن ذلك، يحدد القرار الخصائص التالية التي قد تكون ذات صلة بتحديد المتعاقدين التابعين في الإحصاءات الوطنية:

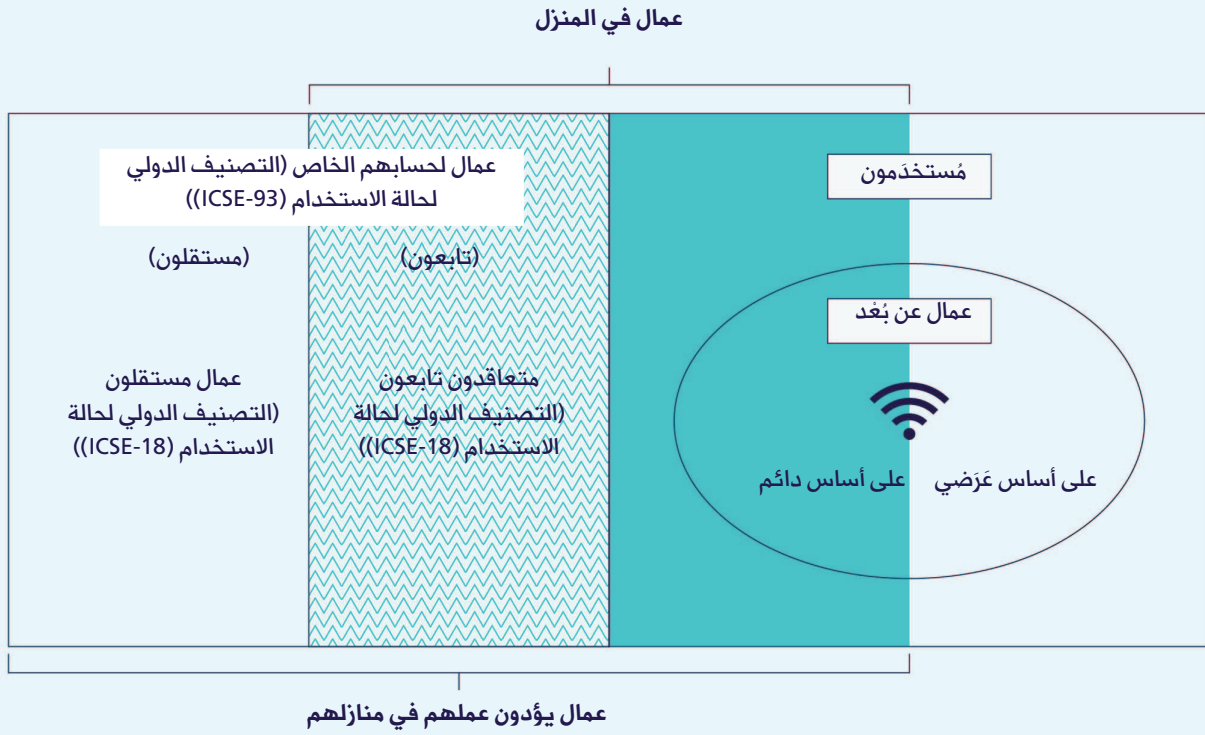
«(أ) يتم تنظيم عملهم أو الإشراف عليه من قِبَل وحدة اقتصادية أخرى كعميل، أو ككيان يتوسط في الوصول إلى العملاء؛

(ب) يحدد العميل أو الوسيط السعر المدفوع مقابل السلع المُنتجة أو الخدمات المُقدّمة؛

(ج) الحصول على المواد الأولية، يتم التحكم في المعدات أو العناصر الرأسمالية من قِبَل العميل أو الوسيط؛

(د) ترتيبات أو ظروف عملهم الفعلية تشبه إلى حد كبير تلك الخاصة بالمُستخدمين».<sup>10</sup>

الشكل 1.2 من التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-93) إلى التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-18): التقدم في تحديد العمال في المنزل في مُسوح القوى العاملة



**ملاحظة:** من أجل التبسيط، تم استبعاد فئتين أخريين من فئات حالة الاستخدام للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم: "العمال المساهمون من الأسرة" و"أصحاب العمل".

ومن أجل تحديد العمال عن بُعد في مُسوح القوى العاملة، هناك حاجة لتضمين أسئلة حول تواتر العمل من المنزل وحول استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. يُعدّ جمع الإحصاءات عن عمال المنصات أكثر تعقيداً، لأنه يوجد حالياً غياب للمصطلحات المتفق عليها دولياً والتعاريف القياسية لعمل المنصات والمفاهيم ذات الصلة (الإطار 1.2).<sup>14</sup>

هناك فئتان أخريان من العمال في المنزل الذين توجد معلومات إحصائية محدودة عنهم، وهما العمال عن بُعد وعمال المنصات الذين يؤدون عملهم في منازلهم. يُعدّ العمال عن بُعد مُستخدمين يستخدمون أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأداء عملهم عن بُعد، في منازلهم أو في مكان آخر من اختيارهم، بخلاف مباني صاحب العمل أو موقع العمل.<sup>13</sup>

## الإطار 1.2 عمال المنصات الرقمية: ما هو عددهم؟

تتوفر معلومات إحصائية محدودة عن عدد عمال المنصات الرقمية الذين يؤدون عملهم في منازلهم. لقد قامت بعض البلدان والمناطق بتضمين وحدات خاصة أو إجراء مسح مخصصة في محاولة لقياس حجم هذه القوة العاملة، ولكن يصعب تحديد الأرقام لأن عمل المنصات يمكن أن يشمل مجموعة متنوعة من الأنشطة، بما في ذلك سيارات الأجرة وأعمال التوصيل (وهي لا تؤدى في المنزل)، بالإضافة إلى أنشطة أخرى، مثل بيع السلع في الأسواق عبر الإنترنت أو تأجير الغرف. ونتيجة لذلك، واعتماداً على كيفية صياغة السؤال (نطاق الأنشطة المدرجة والفترة المرجعية) يمكن أن تختلف التقديرات اختلافاً كبيراً.

وفي أوروبا، وجدت دراسة أجراها مركز البحوث المشترك التابع للاتحاد الأوروبي أن حوالي 2 بالمائة من السكان في سن العمل (16-74) في 14 دولة عضو يعملون على منصات عمل رقمية كوظيفة رئيسية.<sup>15</sup> وفي عام 2017، أدرجت هيئة الإحصاء الدنماركية وحدة خاصة عن الاقتصاد الرقمي في المسح السنوي للأسر المعيشية، بما في ذلك أسئلة محدّدة عن الدخل المكتسب من منصات العمل الرقمية في العام السابق؛ ووجدت أن 1 بالمائة فقط من الدنماركيين حصلوا على دخل من خلال منصات العمل.<sup>16</sup> في أوكرانيا، قدرت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية أن حوالي 3 بالمائة من القوى العاملة تعمل على منصات العمل الرقمية.<sup>17</sup> أما في الولايات المتحدة، فقد قدر مكتب إحصاءات العمل أن 1 بالمائة من القوى العاملة تكسب دخلاً من عمل متوسط إلكترونيًا. ومع ذلك، بالنسبة لجميع هذه التقديرات، فإن عمال النقل والتوصيل يشكلون القسم الأكبر (حوالي الثلثين عادةً) من عمال المنصات الرقمية، بحيث تكون النسب المئوية للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم أقل بكثير.

ومع ذلك، تشير البيانات المتعلقة بنمو العمل الذي يؤديه العامل في منزله عبر الإنترنت إلى استمرار نمو هذا القطاع. ومنذ عام 2016، كان معهد أكسفورد للإنترنت يتتبع النشاط على خمس منصات عمل رئيسية باللغة الإنجليزية على الإنترنت في محاولة لفهم خصائص وتطور العمل عبر الإنترنت بشكل أفضل؛ ووجد أن النشاط على المنصات قد توسع بمقدار الثلث بين عامي 2016 و2019.<sup>18</sup> علاوة على ذلك، من المرجح أن تزداد هذه الأرقام نظراً لاهتمام شركات (Fortune 500) بتوسيع نطاق مصادر المنصات،<sup>19</sup> فضلاً عن التحول إلى العمل من المنزل كنتيجة لجائحة كوفيد-19.

الضمان الاجتماعي أو الضرائب، على الرغم من أنها بحكم التعريف تقتصر على العمال المعلنين. وهناك عدد قليل من البلدان لديها سجلات محدّثة للعمال في المنزل.

بالإضافة إلى مسح القوى العاملة، التي سيتم تحليل أسئلتها حول العمل في المنزل بالتفصيل في القسم 2.2، هناك مصدر مهم آخر لمعلومات سوق العمل وهو سجلات العمل؛ وهي السجلات الإدارية للعمال التي يتم الاحتفاظ بها عادةً لأغراض



## ◀ 2.2 تحديد العمل الذي يؤديه العامل في منزله والعمل في المنزل في مُسوح القوى العاملة

بالنسبة لتقديراتها العالمية للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل، استخدمت منظمة العمل الدولية مُسوح الأسر المعيشية الوطنية في 118 دولة، تمثل 86 بالمئة من العمالة العالمية.

◀ **العمال في المنزل:** العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم الذين أفادوا بأنهم مُستخدمين.

من المهم الأخذ في الاعتبار أنه نظراً لأن حساب العمال في المنزل يقتصر على المُستخدمين، فإن التقديرات الواردة في القسم 3.2 لعدد العمال في المنزل يتم التقليل من شأنها، لأن الحالات التالية غير مشمولة:

◀ **العمال في المنزل الذين يعلنون بأنهم يعملون لحسابهم الخاص ولكنهم لا يتمتعون "بدرجة الاستقلالية والاستقلال الاقتصادي الضروريين ليتم اعتبارهم عمالاً مستقلين في القانون الوطني"** غير مشمولين، على الرغم من اعتبارهم عمالاً في المنزل بموجب الاتفاقية رقم 177؛ وهؤلاء هم العمال "المقاولون التابعون" في اللوحة المتعرجة للشكل 1.2.

◀ **العمال في المنزل الذين يشركون الآخرين للعمل معهم في إنتاج السلعة أو الخدمة في المنزل، والذين يتم تصنيفهم نتيجة لذلك على أنهم أصحاب عمل غير مشمولين، حتى لو كانوا يفتقرون إلى الاستقلالية والاستقلال الاقتصادي.**

◀ **العمال في المنزل الذين لا يعملون في منازلهم (أو في مبنى ملحق بمنزلهم) ولكنهم مع ذلك يختارون المكان الذي يريدون العمل فيه - على سبيل المثال، إذا كانوا يعملون في حَيِّز عمل مشترك - لا يتم تضمينهم.** وطالما أنهم لا يعملون في مباني صاحب العمل، فسيتم تغطيتهم بموجب الاتفاقية رقم 177. ومع ذلك، لا يمكن التعرف عليهم من الردود على الأسئلة الموضحة أعلاه.

لكي يتم تحديده كعامل يؤدي عمله في منزله وعامل في المنزل، يجب على الفرد أولاً تعريف نفسه كعضو نشط في القوة العاملة ("العمل"). وبعد ذلك، يتم الجمع بين سؤالين إضافيين: السؤال الأول يحدد الأشخاص الذين يعملون عادة في المنزل ("مكان العمل") ويحدد السؤال الثاني ما إذا كانوا مُستخدمين أو أصحاب عمل أو عمالاً لحسابهم الخاص أو عمالاً مساهمين في الأسرة ("حالة الاستخدام") (أنظر الملحق 4، الشكل 1.2). يمكن طرح السؤال حول "مكان العمل" بعدة طرق في المُسوح المختلفة ويمكن تجميعها في خمسة أنواع رئيسية من الأسئلة (أنظر الإطار 2.2). ونتيجة لذلك، فإن التقديرات ليست قابلة للمقارنة بشكل كامل عبر البلدان. يحصل السؤال عن "حالة الاستخدام" على معلومات كما أبلغ عنها المُستجيب ذاتياً. تتوافق الفئات المُستخدمة مع التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-93). ونظراً لأن المُسوح المختلفة تشير إلى سنوات مختلفة، ومن أجل الوصول إلى تقديرات عالمية لعام 2019، تم استقراء الأرقام الوطنية على أساس الحصص، باستخدام أرقام العمالة لعام 2019؛ ثم تم تصنيف هذه التقديرات العالمية حسب فئة الدخل والمنطقة (أنظر الملحقين 2 و3، على التوالي، بالنسبة للتصنيفات المقابلة) والإشارة إلى المجموعتين التاليتين من العمال:

◀ **العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم:** الأشخاص الذين تم تشغيلهم خلال الفترة المرجعية الذين يُصرِّحون بأنهم يعملون في عملهم الرئيسي في منازلهم أو في مبنى مرتبط بمنزلهم، عادة أو دائماً. يمكن إدراجهم تحت أي فئة من فئات حالة الاستخدام.

## هناك عدد قليل من البلدان التي تحافظ على سجلات مُحدّثة للعمال في المنزل

لمعالجة التقليل من أهمية العمال في المنزل، يقدم القسم 4.2 تحليلاً إضافياً لثلاثة بلدان، باستخدام وكيل لالتقاط العمال في المنزل الذين تم تصنيفهم على أنهم يعملون لحسابهم الخاص ولكن في حالة التبعية. تتضمن مُسوح الأسر المعيشية في الأرجنتين والمكسيك متغيراً عن "عدد العملاء" مشتقاً من سؤال طُرِح للعمال لحسابهم الخاص وأصحاب العمل حول "عدد العملاء" الذين يعملون لهم. ويُعدّ هذا بمثابة وكيل للتبعية بين هذه الفئة من العمال. يشمل عددُ العمال في المنزل الذين تم تحديدهم بهذه الطريقة - بالإضافة إلى المُستخدمين المُبلّغين ذاتياً الذين يعملون في المنزل - العمال لحسابهم الخاص المُبلّغين ذاتياً الذين يعملون في المنزل لعميل واحد فقط. ويوفر هذا تقديراً مُحسّناً للعمال في المنزل. يوفر القسم 4.2 أيضاً معلومات إضافية عن الهند والتي تشمل، كعمال في المنزل، العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم الذين يشاركون في مهن لف البيدي (السيجار) والتطريز التي، عند إجرائها في المنزل، تُعتبر من مهن العمل في المنزل.

©iStock/ RyanLane



## الإطار 2.2 خمسة أنواع من الأسئلة المُستخدمة في المُسوح لتحديد العمال الذين يعملون في المنزل

يتم استخدام النوع الأول والأكثر شيوعاً من الأسئلة في 76 مسحاً منتظماً أو مخصصاً للقوى العاملة أو المُسوح العامة للأسر المعيشية لسنوات مختلفة. يفسّر هذا النوع عن «مكان العمل» المعتاد ويُقرأ عادةً:

### في أي نوع من الأماكن تعمل عادة؟

- ◀ في البيت
- ◀ هيكل ملحق بالمنزل
- ◀ في منزل العميل/صاحب العمل
- ◀ في مكتب أو ورشة أو مصنع أو مكان ثابت آخر للعمل
- ◀ كشك ثابت في السوق/الشارع
- ◀ الأرض، الغابة، البحر
- ◀ بدون موقع ثابت/متنقل
- ◀ موقع البناء
- ◀ آخر

إن أولئك الذين يتأهلون للإدراج كعمال يؤدون عملهم في منازلهم هم أولئك الذين يُجيبون بأنهم يعملون إما «في المنزل» أو في «هيكل ملحق بالمنزل».

ينص النوع الثاني من الأسئلة، الذي استخدمه 11 بلداً في مسح عام 2015 لبرنامج المسح الاجتماعي الدولي، 20 على ما يلي:

### كم مرة تعمل في المنزل خلال ساعات عملك المعتادة؟

- ◀ دائماً
- ◀ غالباً
- ◀ أحياناً
- ◀ نادراً
- ◀ أبداً

إن أولئك الذين يتأهلون كعمال يؤدون عملهم في منازلهم هم أولئك الذين يجيبون بـ «دائماً».

أما النوع الثالث من الأسئلة، الذي تم تضمينه من قبل 28 دولة في مسح القوى العاملة الأوروبية لعام 2016، فيقرأ:

### أي مما يلي يميز حالة عملك في المنزل؟

- ◀ عادةً ما يعمل الشخص في المنزل
- ◀ يعمل الشخص أحياناً في المنزل
- ◀ الشخص لا يعمل أبداً في المنزل

أولئك الذين يتأهلون للإدراج كعمال يؤدون عملهم في منازلهم هم أولئك الذين يجيبون بـ «عادةً ما يعمل الشخص في المنزل».

تم استخدام النوع الرابع من الأسئلة في مسح ظروف العمل لعام 2015 الذي أجراه الاتحاد الأوروبي لجمع إحصاءات لثلاث دول. يُقرأ:

### كم مرة عملت في كل من المواقع التالية؟

[خلال الأشهر الـ 12 الماضية في عملك الرئيسي مدفوع الأجر]

- ◀ مباني صاحب عملك/مباني عملك الخاصة (مكتب، مصنع، ورشة، مدرسة، وما إلى ذلك)
- ◀ مباني العملاء
- ◀ سيارة أو مركبة أخرى
- ◀ موقع خارجي (مثل موقع بناء، حقل زراعي، شوارع في مدينة)
- ◀ منزلك الخاص
- ◀ الأماكن العامة، مثل المقاهي، المطارات، وما إلى ذلك.

### إجابات ممكنة

- ◀ يومياً
- ◀ عدة مرات بالأسبوع
- ◀ عدة مرات في الشهر
- ◀ نادراً
- ◀ أبداً

للتأهل كعامل يؤدي عمله في منزله، يجب على المُستجيب الإجابة بـ «منزلك الخاص» و«يوميًا».

الطريقة الأخيرة لتحديد العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم هي من خلال سؤال يتعلق بوسيلة التنقل المُستخدمة، على سبيل المثال في مسح المجتمع الأمريكي. يُقرأ السؤال:

### كيف ذهبت إلى العمل في الأسبوع الماضي؟

- ◀ سيارة أو شاحنة أو عربة نقل
- ◀ حافلة
- ◀ ترام
- ◀ مشياً
- ◀ عملت في المنزل

تُعَدّ الصياغة الأقل جاذبية لأنها تختصر العمل الذي يؤديه العامل في منزله إلى إجابة واحدة لسؤال حول موضوع آخر، وبالتالي لا تحتل الشخص على التفكير في المكان الذي يعمل فيه أثناء الإجابة على السؤال.

يتضمن الملحق 1 قائمة المُسوح التي استخدمتها البلدان والأقاليم المشمولة والسنة التي تعود إليها البيانات.





©iStock/ Arsgera

## ◀ 3.2 العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم في جميع أنحاء العالم

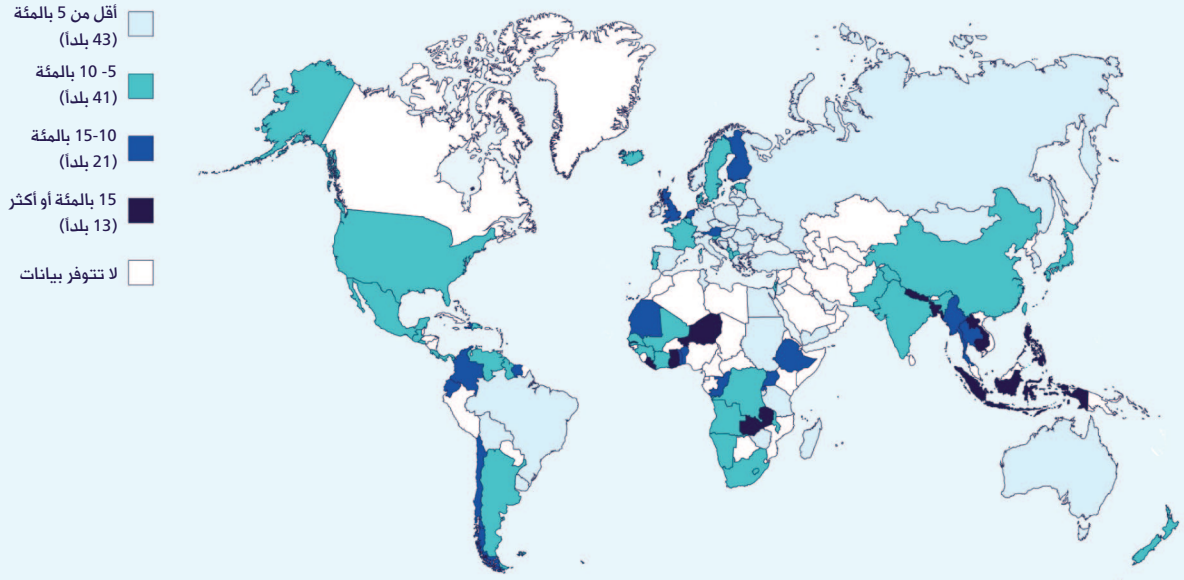
تقدّر منظمة العمل الدولية أن هناك حوالي 260 مليون عامل يؤدون عملهم في منازلهم في العالم في عام 2019، وهم يمثلون 7.9 بالمئة من العمالة العالمية.

في آسيا ومنطقة المحيط الهادئ، حيث شكلوا ما يقرب من 65 بالمئة من جميع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم في العالم في عام 2019، وبما أن 58 بالمئة من جميع العمال يعيشون في آسيا ومنطقة المحيط الهادئ، فإن العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم ممثلون بشكل زائد في تلك المنطقة. وفي أوروبا وآسيا الوسطى، كان العكس هو الصحيح: كان تمثيل العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم ناقصاً إلى حد ما (21 مليوناً أو 8 بالمئة من العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم مقابل 11 بالمئة من إجمالي العمال). وفي أفريقيا والأمريكتين، مع 40 مليوناً و30 مليون عامل يؤدون عملهم في منازلهم، على التوالي، كانت نسبة العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال الآخرين ماثلة. تشير التقديرات الأولية أيضاً إلى أن العمل الذي يؤديه العامل في منزله سيزداد في البلدان مرتفعة الدخل أكثر من البلدان منخفضة الدخل نتيجة لجائحة كوفيد-19.<sup>21</sup>

لقد كان هذا بالطبع قبل جائحة كوفيد-19. ما لم يتم إجراء تغييرات كبيرة في استبيانات مسح الأسر المعيشية لتحديد سبب عمل شخص ما من المنزل، فلن يمكن تمييز أولئك الذين يعملون من المنزل بسبب كوفيد-19 عن أولئك الذين يعملون من المنزل لأسباب أخرى. ونتيجة لذلك، عندما يتم أخيراً حصر أعداد العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم لعام 2020، فمن المتوقع أن يتجاوزوا بكثير أرقام عام 2019.

تختلف نسبة العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم من إجمالي العمالة بشكل كبير بين البلدان (أنظر الشكل 2.2). وفي معظم البلدان التي تتوافر عنها بيانات، يشكل العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم أقل من 10 بالمئة من جميع العمال؛ ولكن في 13 بلداً، كان العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم يمثلون أكثر من 15 بالمئة من القوة العاملة. يعيش معظم العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم (أكثر من 166 مليوناً)

الشكل 2.2 النسبة المئوية للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم، 2019

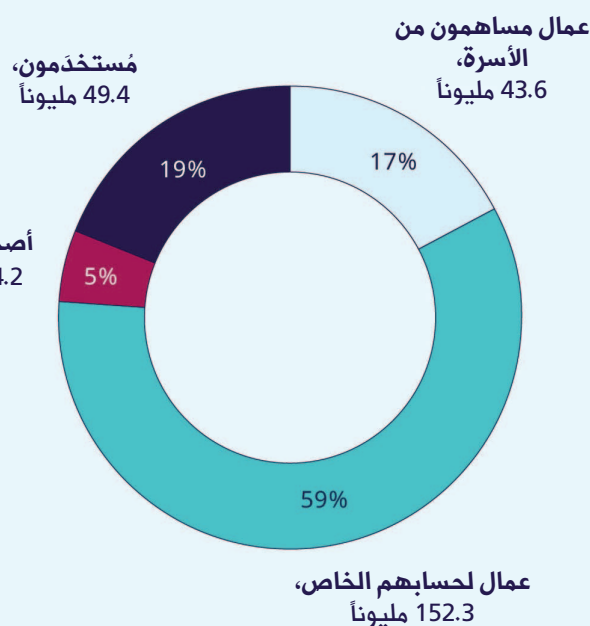


المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بناءً على مسح الأسر المعيشية في 118 بلداً

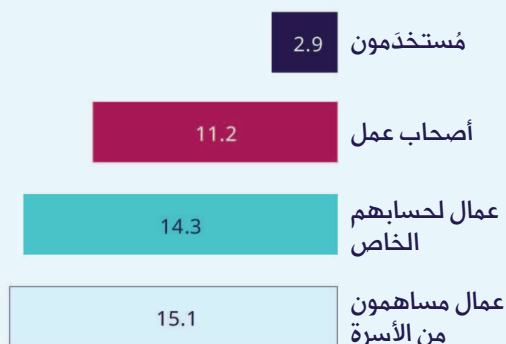
وشكل ما مجموعه 152 مليون عامل لحسابهم الخاص يؤدون عملهم في منازلهم 59 بالمائة من جميع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم و14.3 بالمائة من جميع العمال لحسابهم الخاص. وكان عدد المستخدمين ثاني أكبر عدد ضمن العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم، ويتألفون من حوالي 49 مليون عامل، و19 بالمائة من جميع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم و2.9 بالمائة من جميع المستخدمين (أنظر الشكلين 3.2 و4.2).

عندما يتم أخيراً حصر أعداد  
العمال الذين يؤدون عملهم  
في منازلهم لعام 2020،  
فمن المتوقع أن يتجاوزوا  
بكثير أرقام عام 2019

### الشكل 3.2 توزع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم، حسب حالة الاستخدام، 2019



### الشكل 4.2 النسبة المئوية للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم، حسب حالة الاستخدام (٪)، 2019



المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بناءً على مسح الأسر المعيشية في 118 بلداً.

في البلدان مرتفعة الدخل، كان المُستخدَمون المجموعة الأكبر. ويمثل العمال لحسابهم الخاص 47 بالمئة من جميع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم في البلدان منخفضة الدخل و65 بالمئة في البلدان متوسطة الدخل، ولكن 35 بالمئة فقط في البلدان مرتفعة الدخل. وعلى النقيض من ذلك، يمثل العمال في المنزل (العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم الذين هم مُستخدَمون) 54 بالمئة من جميع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم في البلدان مرتفعة الدخل، مقارنة بـ 12 و13 بالمئة، على التوالي، في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل.

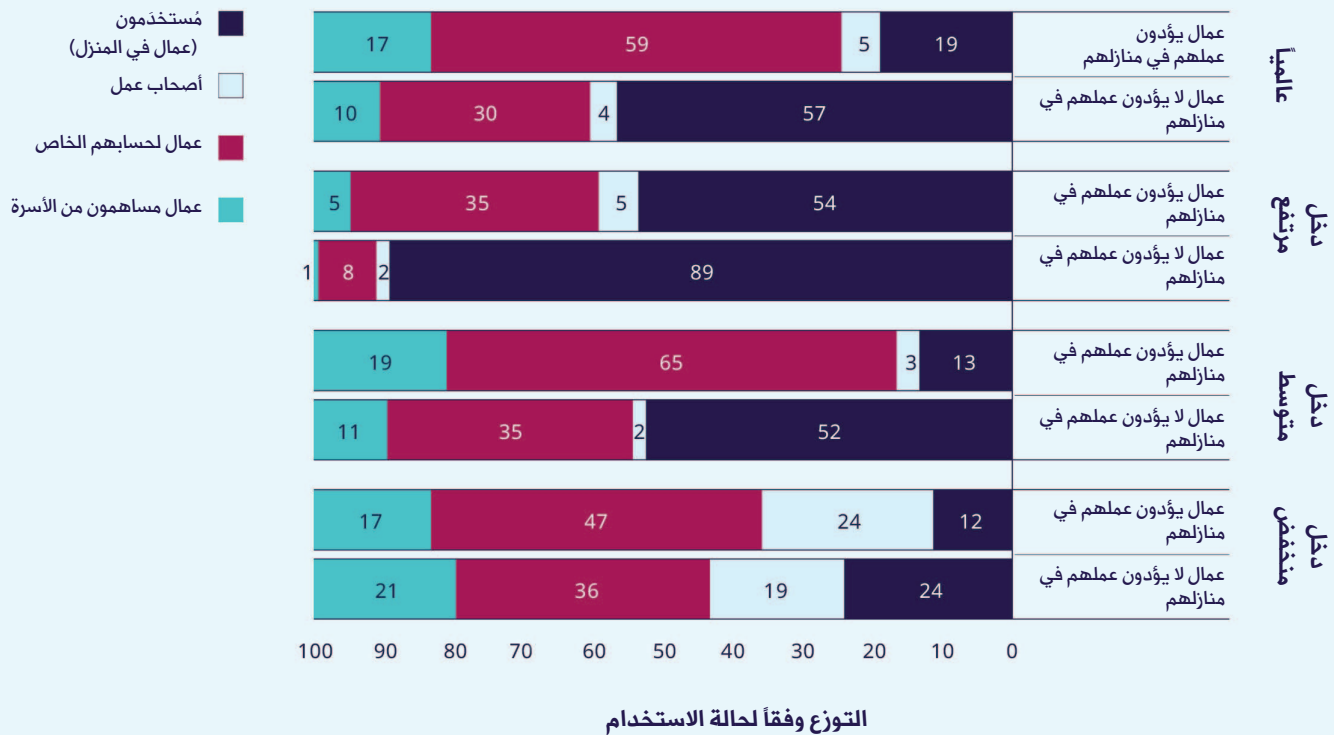
ضمن هذا القسم، سيتم اعتبار العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم الذين يعلنون عن أنفسهم كمُستخدَمين على أنهم مثل العمال في المنزل، بغض النظر عن المخاوف والقيود التي تمت مناقشتها في القسمين 1.2 و2.2 أعلاه. ومع ذلك، هناك قيود مفاهيمية لهذا النهج.

ولأغراض المقارنة، يُظهر في الشكل 5.2 توزع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم، حسب حالة الاستخدام ومجموعة الدخل القطري. كان معظم العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل من العمال لحسابهم الخاص، ولكن

هي 31 بالمئة و12 بالمئة على التوالي. وعلى العكس من ذلك، فإن 31 بالمئة من العمال في البلدان منخفضة الدخل يعملون في مهن أولية أو حرفية (سواء كانت مواتية للعمل في المنزل أم لا). مثل العمال الزراعيين أو الباعة المتجولين أو عمال الملابس. مقارنة بنسبة 13 بالمئة فقط في البلدان مرتفعة الدخل.<sup>22</sup>

إن هذه الاختلافات ليست مفاجئة بالنظر إلى الاختلافات المهنية بين البلدان بناءً على مستوى التنمية الاقتصادية فيها. وفي حين أن المهن الإدارية والتخصصية والفنية تشكل 53 بالمئة من إجمالي العمالة في البلدان مرتفعة الدخل، فإن النسب المئوية المقابلة في البلدان متوسطة ومنخفضة الدخل

الشكل 5.2 توزع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم حسب حالة الاستخدام وفئة دخل الدولة (%، 2019)



المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بناءً على مسح الأسر المعيشية في 118 بلداً.



### 1.3.2 العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم حسب النوع الاجتماعي

من الحقائق الراسخة أن معظم العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم هم من النساء. ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية بناءً على 118 مسحاً للأسر المعيشية، عمل 147 مليون امرأة و113 مليون رجل من المنزل في عام 2019، بحيث شكلت النساء 56 بالمائة من جميع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم. وكما هو مبين في الشكل 6.2، فإن ميل المرأة للعمل من المنزل (11.5 بالمائة) أعلى بكثير من ميل الرجال (5.6 بالمائة) لدرجة أنه يعوض مشاركة المرأة المنخفضة في سوق العمل والنتيجة الصافية هي أن يفوق عدد النساء عدد الرجال في العمل الذي يؤديه العامل في منزله.

علاوة على ذلك، يفوق عدد النساء عدد الرجال في العمل الذي يؤديه العامل في منزله في جميع فئات الدخل في البلاد. ويشكلن 65 بالمائة من العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم في البلدان منخفضة الدخل و56 بالمائة في البلدان متوسطة الدخل (الشكل 7.2).<sup>23</sup> وفي البلدان مرتفعة الدخل، يوجد عدد أكبر قليلاً من النساء مقارنة بالرجال، لكن الشكل 7.2 يوضح أن حصتهن تبلغ 50 بالمائة بسبب التقريب. وترتبط حقيقة أن النساء يشكلن الأغلبية بين العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم ارتباطاً وثيقاً بأدوار النوعين الاجتماعيين التي تؤدي إلى تحمل المرأة معظم عبء أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، فضلاً عن الأعراف الثقافية الأخرى التي تجعل من الصعب على المرأة مغادرة المنزل للعمل.

#### يفوق

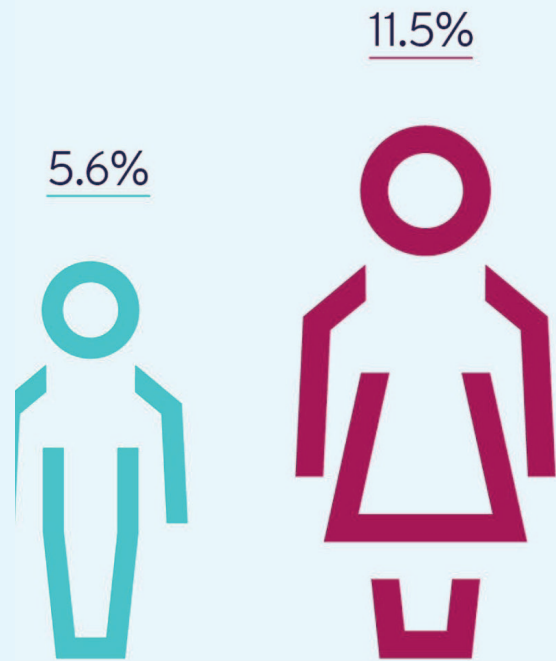
عدد النساء عدد  
الرجال العمال الذين  
يؤدون عملهم  
في منازلهم  
في جميع فئات  
الدخل في البلدان

©iStock/ merteren



الشكل 6.2 النسبة المئوية للعاملات والعمال الذين عملوا من المنزل، 2019

147 مليون امرأة  
113 مليون رجل  
9  
عملوا من المنزل



يُبين الشكل 7.2 نسبة النساء بين العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم (مقارنة بالعمال الذين لا يؤدون عملهم في منازلهم) ككل، وكذلك بالنسبة للمجموعات الثلاث المختلفة من العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم (العمال في المنزل، والعمال لحسابهم الخاص الذين يؤدون عملهم في منازلهم، والعمال المساهمون من الأسرة الذين يؤدون عملهم في منازلهم). وتُظهر اللوحة الثانية أن عدد النساء بين العمال في المنزل أكبر من عدد الرجال: فقد كان هناك

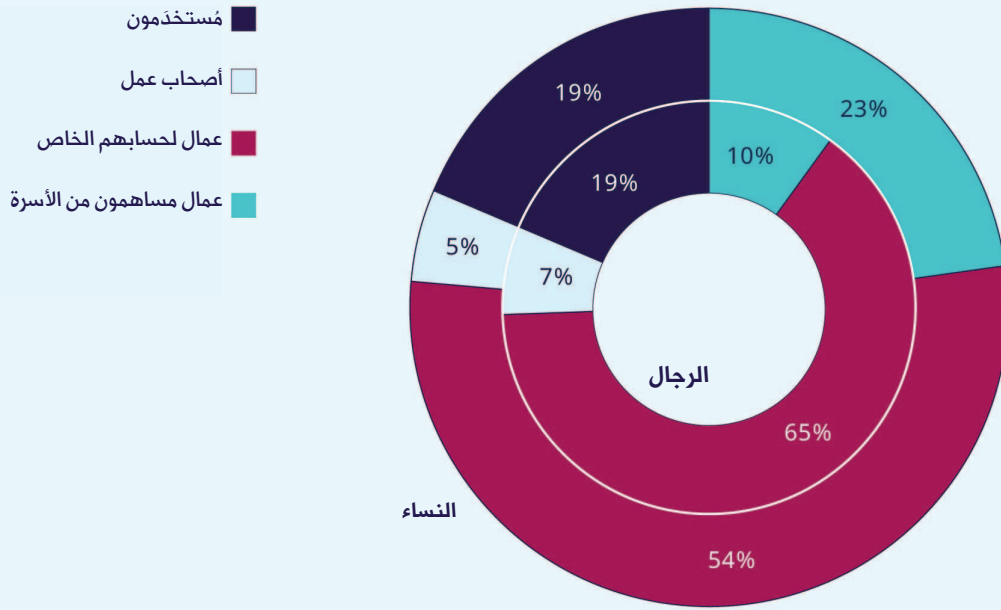
الدولة	العمال المساهمون من الأسرة الذين يؤدون عملهم في منازلهم مقابل العمال المساهمين من الأسرة الذين لا يؤدون عملهم في منازلهم	العمال المستقلون الذين يؤدون عملهم في منازلهم مقابل العمال المستقلون الذين لا يؤدون عملهم في منازلهم	العمال في المنزل مقابل المستخدمين الذين لا يؤدون عملهم في منازلهم	العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم مقابل العمال الذين لا يؤدون عملهم في منازلهم	الدخل
البحرين	78 67	63 39	55 31	65 43	دخل منخفض
الكويت	73 61	50 25	60 37	56 35	دخل متوسط
قطر	77 67	40 31	57 46	50 45	دخل مرتفع
عالمياً	73 62	50 27	59 40	56 37	

**المصدر:** حسابات منظمة العمل الدولية بناءً على مسح الأسر المعيشية في 118 بلداً؛ تشمل فئة العمال المستقلين الذين يؤدون عملهم في منازلهم جميع العمال لحسابهم الخاص وأصحاب العمل.

العمال المساهمين من الأسرة أكبر بكثير من نسبة الرجال (23 بالمئة مقابل 10 بالمئة). أما التفسيرات المحتملة لهذه الاختلافات فهي تقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي والأعراف الاجتماعية الأخرى المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

يوضح الشكل 8.2 أن معظم العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم كانوا عمالاً لحسابهم الخاص، وهذه النتيجة تنطبق على كل من الرجال والنساء. ويمثل المُستخدمون 19 بالمئة من كل من العمال الرجال والنساء الذين يؤدون عملهم في منازلهم. وعلى النقيض من ذلك، كانت نسبة النساء بين

الشكل 8.2 توزع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم، حسب حالة الاستخدام والنوع الاجتماعي (%، 2019)



المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بناءً على مُسوح الأسر المعيشية في 118 بلداً.

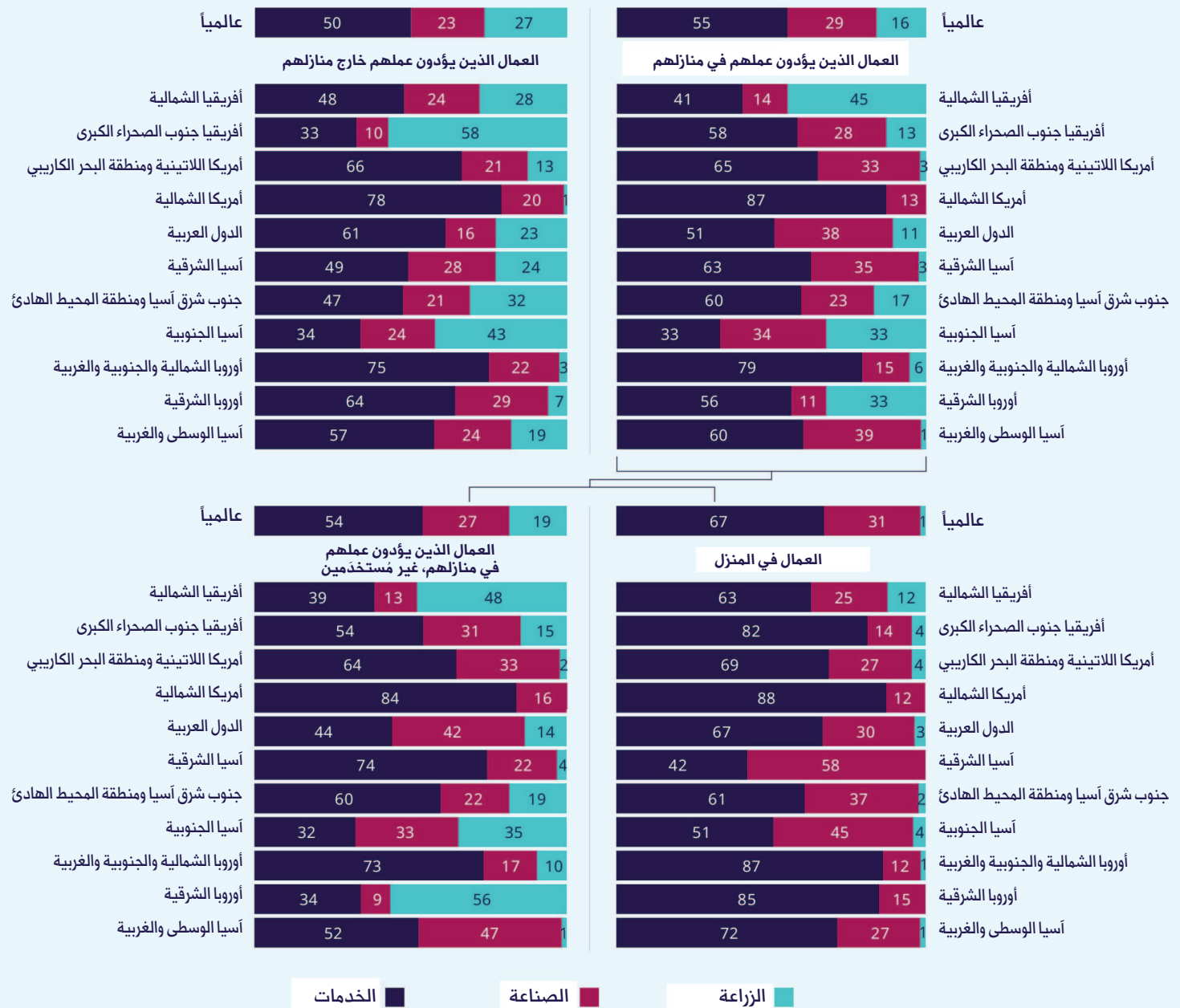


## 2.3.2 العمل الذي يؤديه العامل في منزله حسب القطاع الاقتصادي

ذلك، يعمل في الزراعة والصناعة نسبة أكبر من العمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم (27 و 23 بالمائة على التوالي) (أنظر الشكل 9.2، اللوحة العلوية).

يعمل أكثر من نصف جميع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم في مجال الخدمات، بينما يعمل حوالي الثلث في الصناعة، 24، والباقي (16 بالمائة) في الزراعة. وعلى النقيض من

الشكل 9.2 توزع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم، والعمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم، والعمال في المنزل، والمُستخدَمين الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم، حسب القطاع والمنطقة (%، 2019)



ملاحظة: في اللوحة السفلية، تشمل عبارة «العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم» غير مُستخدَمين العمال المستقلين الذين يؤدون عملهم في منازلهم (العمال لحسابهم الخاص الذين يؤدون عملهم في منازلهم وأصحاب العمل) والعمال المساهمين من الأسرة الذين يؤدون عملهم في منازلهم.

المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بناءً على مسوح الأسر المعيشية في 118 بلداً.

تعليم ثانوي وعال أقل بالنسبة للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل.

لا ينطبق هذا العيب التعليمي على البلدان مرتفعة الدخل، حيث حصل 40 بالمئة من العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل على تعليم عال، مقارنة بنسبة 34 بالمئة من العمال خارج المنزل و35 بالمئة من المستخدمين الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم.

لقد كان لدى غالبية العمال في البلدان منخفضة الدخل مستويات تعليمية منخفضة: 67 بالمئة من العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم أكملوا التعليم الابتدائي فقط أو أقل، لكن عدد أولئك الذين يعملون خارج المنزل كان مماثلاً (70 بالمئة). ويتشابه وضع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم الذين ليسوا مستخدمين (غالبية العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم في البلدان منخفضة الدخل). وفي البلدان منخفضة الدخل، هناك العمل الذي يؤديه العامل في منزله الذي يتطلب مهارات عالية على الرغم من أن أهميته محدودة (فقط 3 بالمئة من العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم حصلوا على تعليم عال). وبالمثل، في البلدان متوسطة الدخل، يكون العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم أقل تعليمياً من غيرهم من العمال.

إن العمال في المنزل (يُعرفون بأنفسهم على أنهم مستخدمين، ويتكونون من المقاتلين التابعين) أكثر تعليمياً نسبياً من العمال الآخرين الذين يؤدون عملهم في منازلهم. يوضح الشكل 10.2 أن 28 بالمئة من العمال في المنزل حصلوا على تعليم عال، مقارنة بـ 11 بالمئة من العمال الآخرين الذين يؤدون عملهم في منازلهم. في الجانب الآخر من الطيف التعليمي، إن 17 بالمئة من العمال في المنزل في جميع أنحاء العالم ليس لديهم تعليم، مقارنة بـ 27 بالمئة للعمال الآخرين الذين يؤدون عملهم في منازلهم. ويمكن ملاحظة هذا النمط في جميع فئات البلدان: نسبة العمال غير المتعلمين بين العمال الآخرين الذين يؤدون عملهم في منازلهم هي دائماً أعلى من النسبة بين العمال في المنزل.

يعتمد التعليم حسب النوع الاجتماعي بين العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم على مستوى الدخل في الدولة. وعلى الرغم من عدم ظهوره في الشكل 10.2، في البلدان منخفضة الدخل والبلدان متوسطة الدخل من الشريحة الدنيا، فإن 31 بالمئة من الرجال الذين يؤدون عملهم في منازلهم لم يتلقوا أي تعليم مقابل 50 بالمئة من النساء اللاتي يؤدين عملهن في منازلهن. وفي البلدان متوسطة الدخل من الشريحة العليا، كان الوضع هو العكس، وكان هناك عدد أكبر من الرجال غير المتعلمين الذين يؤدون عملهم في منازلهم مقارنة بالنساء اللاتي يؤدين عملهن في منازلهن (32 مقابل 18 بالمئة) وعدد النساء اللاتي يؤدين عملهن في منازلهن الحاصلات على تعليم عال أكثر من الرجال الذين يؤدون عملهم في منازلهم (17 مقابل 11 بالمئة). بل إن الميزة التعليمية للمرأة في البلدان مرتفعة الدخل أعلى. وعلى الصعيد العالمي، كانت لدى النساء العاملات اللاتي يؤدين عملهن في منازلهن مستويات تعليمية أقل من الرجال: 27 بالمئة من النساء لم يكن لديهن تعليم مقابل 22 بالمئة من الرجال، بينما 13 بالمئة من النساء حصلن على تعليم عال مقابل 16 بالمئة من الرجال.

إن هيمنة الخدمات على العمل الذي يؤديه العامل في منزله صحيحة في جميع مناطق العالم باستثناء آسيا الجنوبية، حيث يعمل أكثر من ثلث العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم في الصناعة؛ وأفريقيا الشمالية، حيث يعمل 45 بالمئة من العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم في الزراعة.

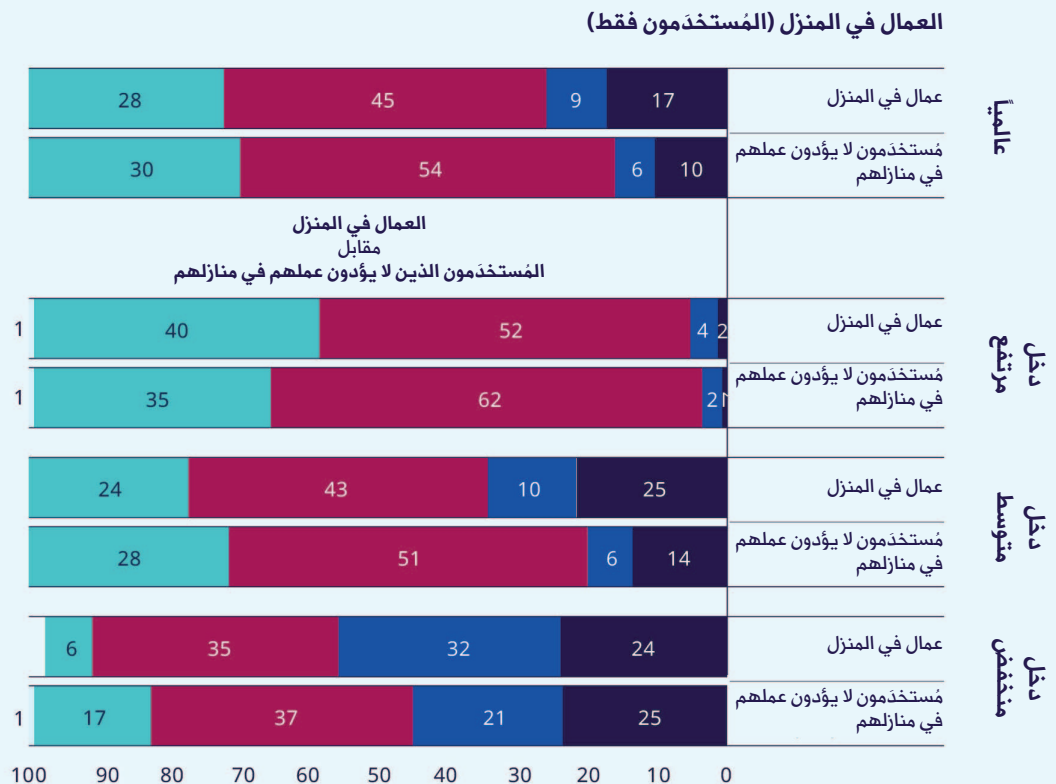
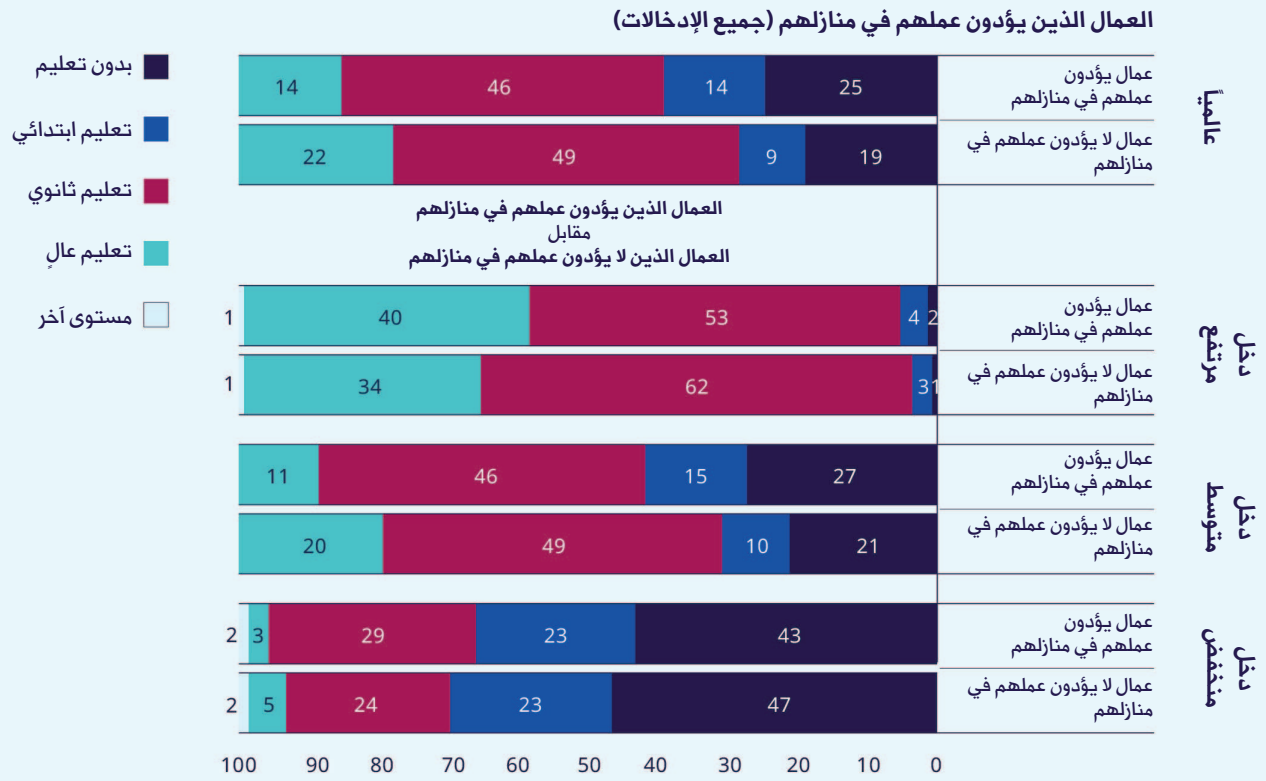
هناك كلمة عن الزراعة في محلها. قد يبدو من الغريب أنه في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، كان 13 بالمئة فقط من العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم يعملون في الزراعة، مقارنة بـ 58 بالمئة من العمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم. لقد تم حساب جميع الأرقام الواردة في هذا التقرير باستخدام أسئلة حول مكان العمل في مسوح القوى العاملة. يعمل العديد من المزارعين في قطع أراضي صغيرة متاخمة لمنازلهم، على الرغم من أن هذه الأراضي بالمعنى الدقيق للكلمة تقع خارج منازلهم، وبالتالي فهم لا يذكرون أنهم يعملون في المنزل. وفي بعض البلدان، لاسيما في أفريقيا، يشمل السؤال حول مكان العمل فئات مثل «المزارع/الحقول/البركة/النهر»، والتي غالباً ما يتم اختيارها من قبل المزارعين وبالتالي لن يتم تسجيل هؤلاء المزارعين كعمال يؤدون عملهم في منازلهم. ومع ذلك، عندما تتم معالجة المنتجات الزراعية في المنزل (تحويل الحليب إلى جبن أو معالجة جذور شجيرات البفرة (كسافا) إلى دقيق غاري)، يمكن تسجيل أنشطتها على أنها تؤدى في المنزل.

ويختلف استخدام العمال في المنزل حسب القطاع (الشكل 9.2، اللوحة السفلية) اختلافاً كبيراً عن العمال الآخرين الذين يؤدون عملهم في منازلهم. تهتم الزراعة بشكل حصري تقريباً بالعمال الآخرين الذين يؤدون عملهم في منازلهم (العمال المستقلون والعمال المساهمون من الأسرة الذين يؤدون عملهم في منازلهم). وبين العمال في المنزل، فإن انتشار الخدمات أكثر وضوحاً على المستوى العالمي (67 بالمئة) وفي جميع المناطق باستثناء آسيا الشرقية، حيث كان العمل الصناعي في المنزل يُشغل غالبية العمال في المنزل. سيتم تحليل العمل في المنزل في الصناعة والخدمات في الفصول التالية من هذا التقرير.

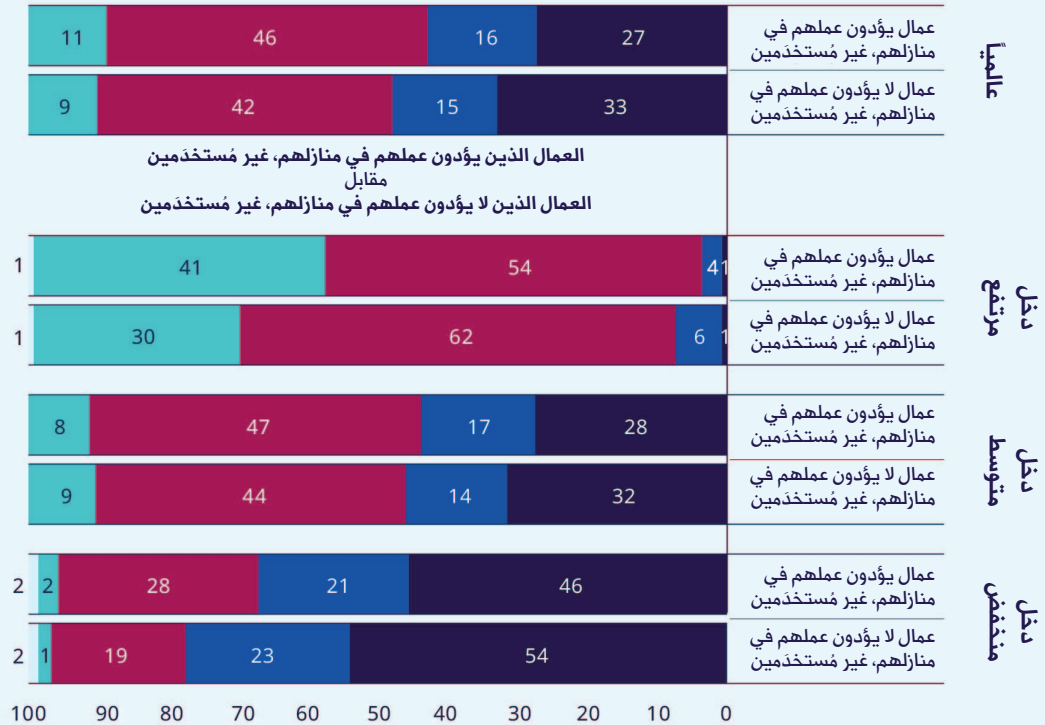
### 3.3.2 العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم حسب التعليم

على الصعيد العالمي، كان المستوى التعليمي للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل أقل من غيرهم من العمال، ولكن هذا يختلف باختلاف مستوى الدخل في الدولة. تُظهر الأزواج العلوية من الأعمدة في الشكل 10.2، والتي تمثل العالم بأسره، أن 39 بالمئة من العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم و26 بالمئة من العمال في المنزل إما ليس لديهم مستوى تعليمي أو حصلوا على التعليم الابتدائي فقط؛ وأما النسب المقابلة فهي 28 بالمئة و16 بالمئة على التوالي لجميع العمال والمستخدمين الذين يعملون خارج المنزل. وعلى النقيض من ذلك، فإن نسبة العمال الحاصلين على

الشكل 10.2 توزع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل، حسب المستوى التعليمي وفئة الدخل (٪)، 2019



## العمال الآخرون الذين يؤدون عملهم في منازلهم (غير مُستخدمين)



ملاحظة: مجموعة المقارنة للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم هي العمال في جميع إمدادات سوق العمل (المستخدمون، العمال لحسابهم الخاص، أصحاب العمل، العمال من أفراد الأسرة غير مدفوعي الأجر)؛ وبالنسبة للعمال في المنزل، فإنها المستخدمون الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم؛ وبالنسبة للعمال الآخرين الذين يؤدون عملهم في منازلهم (العمال المستقلون والعمال المساهمون من الأسرة الذين يؤدون عملهم في منازلهم)، فإنها جميع العمال بخلاف المستخدمين.

المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بناءً على مسح الأسر المعيشية في 118 بلداً.

### 4.3.2 العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم: ساعات العمل في الأسبوع

يوضح الشكل 11.2 أن حوالي ثلث العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم فقط عملوا «لساعات قصيرة» (أقل من 35 ساعة في الأسبوع)، بينما عمل ثلث آخر «ساعات عادية» (35 إلى 48 ساعة)، وعمل الثلث الأخير «لساعات طويلة» (أكثر من 48 ساعة في الأسبوع). وعمل عدد أكبر من العمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم «لساعات عادية» (42 مقابل 34 بالمائة للعمال في المنزل)، وعملت نفس النسبة تقريباً «لساعات طويلة» (39 مقابل 37 بالمائة للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم). وعمل قلة من العمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم «لساعات قصيرة».

هناك ثلاثة أسباب محتملة لهذه الاختلافات في ساعات العمل في الأسبوع:

- العمال الذين يعملون من المنزل يفعلون ذلك على وجه التحديد لأن لديهم سيطرة أكبر على وقتهم وعدد الساعات التي يختارونها للعمل؛
- يحتاج العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم إلى التوازن بين أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، وهذا لا يسمح لهم بالعمل لساعات عادية مقابل أجر؛
- في ملاحظة أقل إيجابية، لا يستطيع العديد من العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم الحصول على عمل كافٍ أو الحصول على عمل بطريقة غير منتظمة للغاية، مع فترات متقطعة من عدم العمل والكثير من العمل.



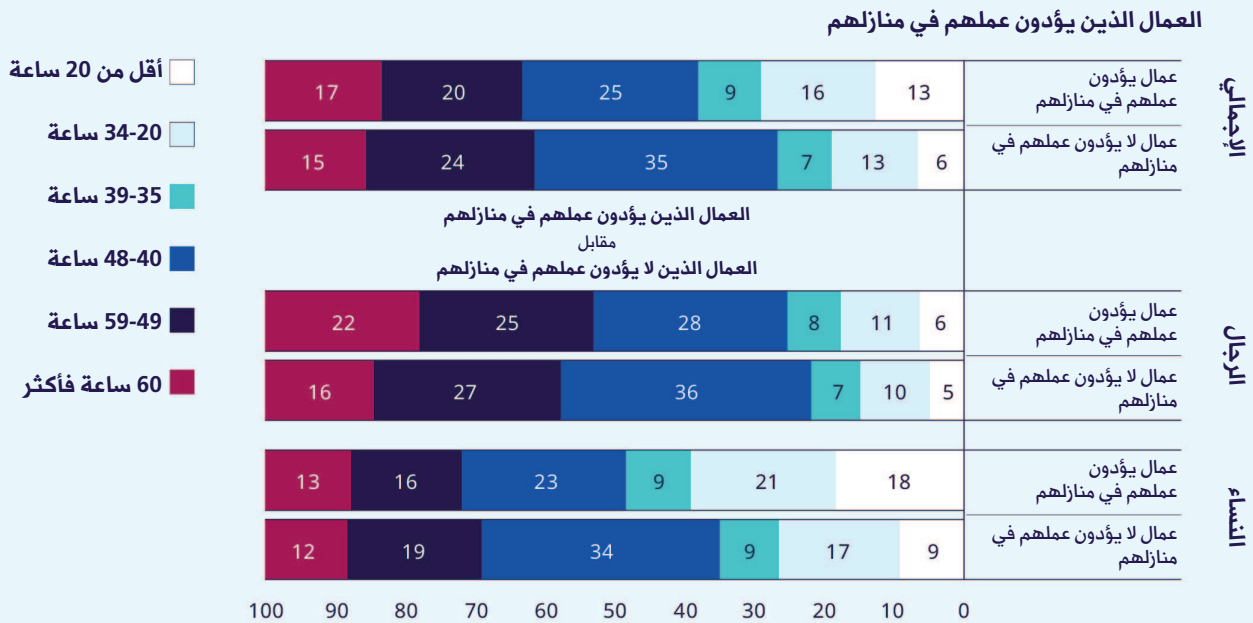
ونظراً لأن ساعات العمل من قِبَل النساء وأدوار النوعين الاجتماعيين مرتبطة ارتباطاً وثيقاً، فمن المنطقي مقارنة ساعات العمل للرجال والنساء. لقد عمل عدد أقل من النساء «لساعات طويلة» مقارنة بالرجال، وعمل عدد أكثر من النساء «لساعات قصيرة» مقارنة بالرجال. وعمل ما مجموعه 22 بالمائة من الرجال الذين يؤدون عملهم في منازلهم لأكثر من 60 ساعة في الأسبوع، مقارنة بنسبة 13 بالمائة من النساء؛ في حين أن حوالي 18 بالمائة من النساء اللاتي يؤدين عملهن في منازلهن يعملن أقل من 20 ساعة في الأسبوع، مقابل 6 بالمائة من الرجال.

كما أن عدد العائلات في المنزل اللاتي عملن «ساعات عادية» أقل من عدد العمال في المنزل الذكور. وكما هو الحال مع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم، فإن هذا يرجع إلى قلة عدد النساء اللاتي يعملن «لساعات طويلة» وكثرة عدد النساء اللاتي يعملن «لساعات قصيرة» مقارنة بالرجال، بسبب العدد الأكبر من الساعات التي تخصصها النساء في جميع أنحاء العالم لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر.<sup>25</sup>

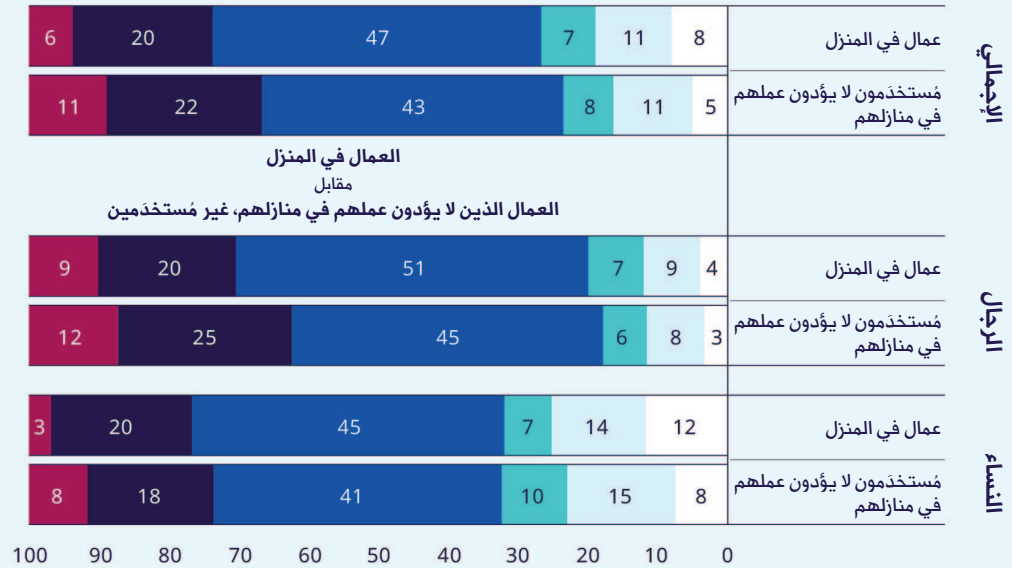
هناك أيضاً سبب محتمل للتحيز في الاتجاه الآخر: نظراً لأن العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم غالباً ما يكسبون أقل في الساعة من العمال الآخرين، فقد يؤدي ذلك إلى العمل لساعات أطول من أجل تحقيق الدخل المُستهدف. ومع ذلك، لا يبدو أن هذا مدعوماً بالأرقام الإجمالية للعمال في المنزل. على أي حال، يشير توزيع الساعات إلى أن العمل في المنزل بالنسبة لثلثي العمال في المنزل ليس مهنة تكميلية، بل هو نشاطهم الاقتصادي الرئيسي بدوام كامل.

إن عدد العمال في المنزل الذين يعملون «ساعات عادية» أكثر من عدد العمال الآخرين الذين يؤدون عملهم في منازلهم. وهذا ليس مفاجئاً لأنهم يعلنون عن أنفسهم أنهم مُستخدمين، وبالتالي من المرجح أن يكونوا قد حددوا ساعات العمل. ويعمل عدد أقل من العمال في المنزل «لساعات قصيرة» و«ساعات طويلة» مقارنة بالعمال الآخرين الذين يؤدون عملهم في منازلهم. وكانت ساعات عمل العمال في المنزل ماثلة تماماً لساعات عمل المُستخدمين الذين يعملون خارج المنزل، باستثناء أن عدداً أقل قليلاً من العمال في المنزل يعملون «لساعات طويلة» (26 مقابل 33 بالمائة) وعمل عدد أكثر قليلاً «لساعات قصيرة» (19 مقابل 16 بالمائة).

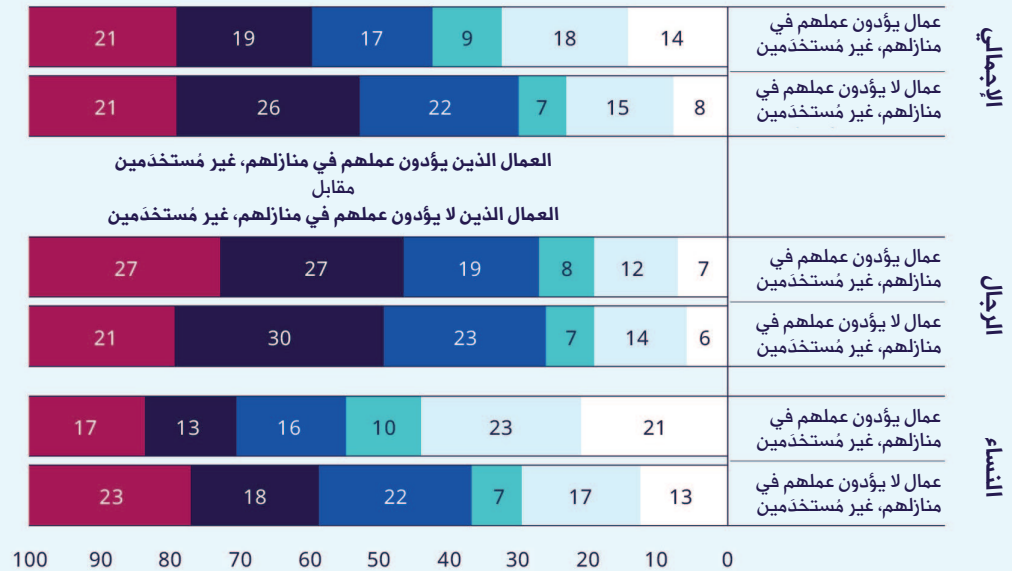
الشكل 11.2 توزع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل، حسب عدد ساعات العمل في الأسبوع والنوع الاجتماعي (%، 2019)



## العمال في المنزل



## العمال الآخرون الذين يؤدون عملهم في منازلهم



ملاحظة: مجموعة المقارنة للعمال في المنزل هي المستخدمون الذين يعملون خارج المنزل.

المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بناءً على مسح الأسر المعيشية في 118 بلداً.

## في البلدان منخفضة الدخل والبلدان متوسطة الدخل، يعمل جميع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم تقريباً (90 بالمئة) بشكل غير منظم

المنطقة. فعلى سبيل المثال، كان الفارق كبيراً في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، حيث كان 52 بالمئة فقط من أولئك الذين يعملون خارج المنزل غير منظمين، مقارنة بـ 85 بالمئة من العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم. وبالمثل، في أوروبا وآسيا الوسطى، كان 32 بالمئة فقط من الذين يعملون خارج المنزل غير منظمين مقابل 63 بالمئة من العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم. وفي المقابل، في آسيا ومنطقة المحيط الهادئ، كان الفرق متواضعاً لأن كلا الرقمين كانا مرتفعين للغاية (92 مقابل 85 بالمئة).

ويواجه العمال في المنزل معدلات من السمة غير المنظمة أقل من العمال الآخرين الذين يؤدون عملهم في منازلهم، على الرغم من أن الاختلاف يتباين مرة أخرى حسب المنطقة. فعلى سبيل المثال، في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، يعمل 60 بالمئة من العمال في المنزل في الاقتصاد غير المنظم مقابل 87 بالمئة للعمال الآخرين الذين يؤدون عملهم في منازلهم؛ ولكن حتى العمال في المنزل عانوا من ارتفاع السمة غير المنظمة إلى حد كبير مقارنة بمجموعتهم المقارنة. أي المستخدمين الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم. وفي أفريقيا وآسيا ومنطقة المحيط الهادئ، على سبيل المثال، كان 86 و94 بالمئة من العمال في المنزل يعملون في الاقتصاد غير المنظم، على التوالي، مقابل 63 و68 بالمئة من المستخدمين الآخرين.

أخيراً، وعلى عكس العمال الآخرين الذين يؤدون عملهم في منازلهم، فإن النسبة نفسها تقريباً من العاملات في المنزل عملت «لساعات عادية» مثل المستخدمين الأخريات (52 مقابل 51 بالمئة). وفي المقابل، زاد عدد العمال الذكور في المنزل «لساعات عادية» عن المستخدمين الذكور الآخرين (58 مقابل 51 بالمئة). ويرجع هذا إلى حد كبير إلى قلة عدد العمال الذكور في المنزل الذين يعملون «لساعات طويلة» (29 مقابل 37 بالمئة).

سيتم إجراء مزيد من الاستقصاء في ساعات العمل وتوزعها في هذا التقرير. وفي الوقت نفسه، من الواضح أن تحديد مدة عمل الفرد مقابل أجر يتأثر بالتفاعل بين ساعات العمل المنجزة في المنزل، وإمكانية اختيار هذه الساعات أو تشابكها مع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، والأعراف الثقافية التي تحدد من هو المسؤول عن رعاية الأسرة.

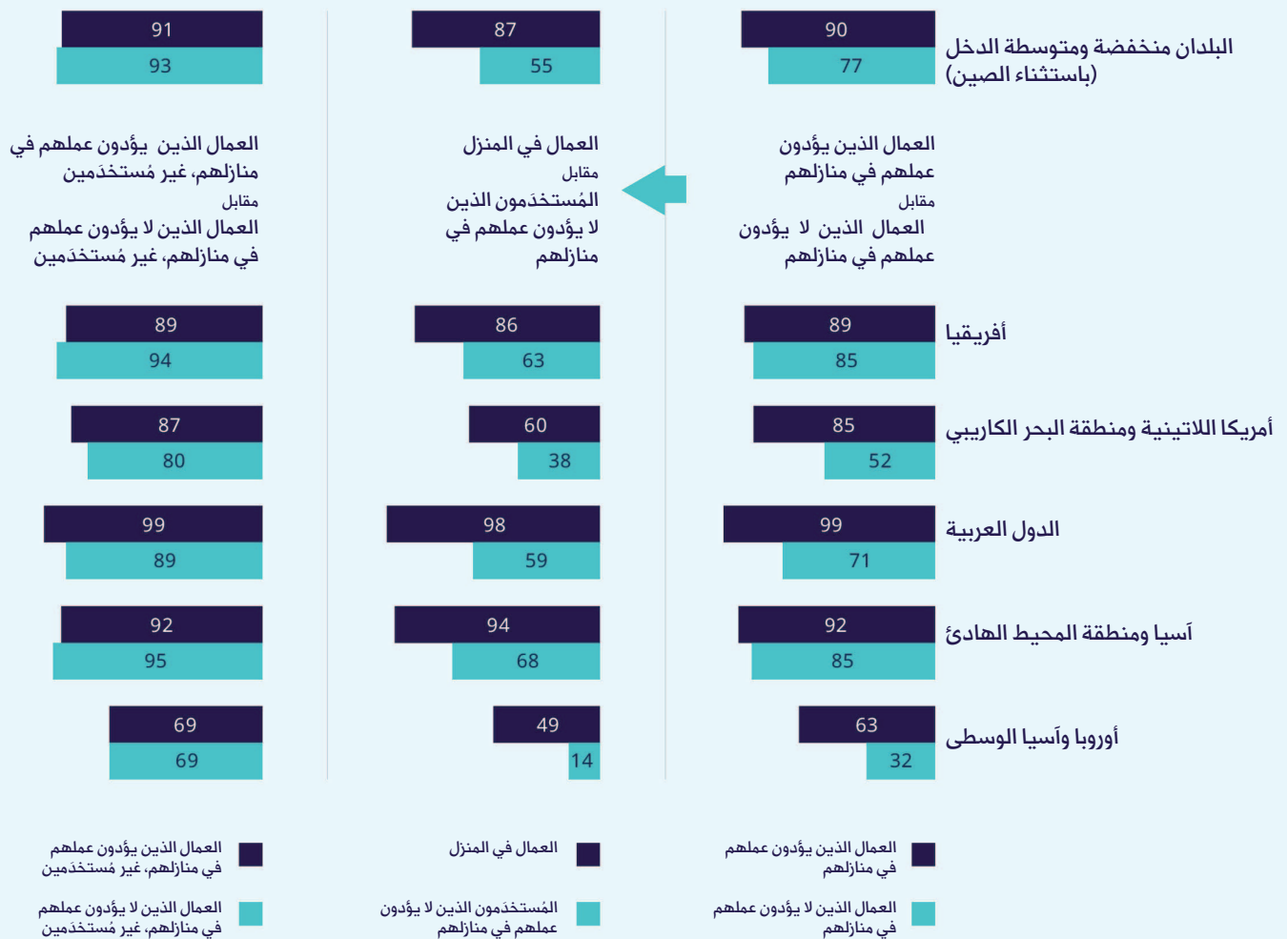
### 5.3.2 العمل الذي يؤديه العامل في منزله والسمة غير المنظمة

في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل، 26 يعمل، بشكل غير منظم، جميع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم تقريباً (90 بالمئة)، بما في ذلك كل من العمال في المنزل (87 بالمئة) والعمال الآخرين الذين يؤدون عملهم في منازلهم (93 بالمئة). وكان معظم العمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم يعملون أيضاً في عمل غير منظم، 27 وإن كان بدرجة أقل، وخاصة بالنسبة للمستخدمين الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم (55 بالمئة).

وفي البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل، تختلف نسبة العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم في العمل غير المنظم بشكل كبير حسب المنطقة. ومن ناحية أخرى، هناك الدول العربية، حيث كان جميع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم تقريباً غير منظمين. وكانت السمة غير المنظمة هي الأدنى في أوروبا وآسيا الوسطى، حيث لم يتم تسجيل إلا 63 بالمئة من العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم (أنظر الشكل 2-12).

وبالمقارنة مع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم، كان أولئك الذين يعملون خارج المنزل غير منظمين بدرجة أقل في جميع المناطق، على الرغم من أن حجم الاختلاف يعتمد على

الشكل 12.2 نسبة العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم في العمل غير المنظم في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل (باستثناء الصين)، حسب المنطقة (%، 2019)



المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بناءً على مُسوح الأسر المعيشية في 69 بلداً منخفض ومتوسط الدخل (باستثناء الصين).

كان عمل العاملات في المنزل أيضاً غير مُنظَّم إلى حد أكبر من الرجال. مرة أخرى في جميع مناطق العالم، ومرة أخرى بشكل لافت للنظر في أوروبا وآسيا الوسطى، حيث كانت 64 بالمائة من العاملات في المنزل غير مُسجَّلات مقابل 11 بالمائة فقط من الرجال. وبالأخذ في الاعتبار جميع المناطق، عمل 83 بالمائة من العمال الرجال في المنزل بشكل غير مُنظَّم مقابل 90 بالمائة من النساء.

تعاني العاملات اللاتي يؤديّن عملهن في منازلهن من السمة غير المُنظَّمة أكثر من الرجال (لا تظهر السمة غير المُنظَّمة حسب النوع الاجتماعي في الشكل 12.2) في جميع البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل. لقد كان هذا صحيحاً في جميع المناطق، وبشكل لافت للنظر في أوروبا وآسيا الوسطى، حيث كانت 78 بالمئة من النساء اللاتي يؤديّن عملهن في منازلهن على نحو غير مُنظَّم مقابل 35 بالمئة فقط من الرجال. وعلى الصعيد العالمي، فإن 92 بالمئة من النساء العاملات في المنزل يعملن على نحو غير مُنظَّم مقابل 88 بالمئة من الرجال.



الإعاقة الذين يعملون من المنزل سيكونون بعيدين عن الأنظار وبعيدين عن الذهن.

ويبدو أن هناك القليل من الشك في أن العمل الذي يؤديه العامل في منزله والعمل في المنزل يوفر للعمال ذوي الإعاقة فرصاً أكثر من العمل خارج المنزل. ففي جميع مُسوح القوى العاملة السبعة التي تحتوي على أسئلة تسمح بتحديد كل من الإعاقات ومكان العمل المُستخدَم في هذا التقرير، فإن نسبة العمال ذوي الإعاقة الذين يعملون من المنزل تفوق نسبة العمال الذين ليس لديهم إعاقات، وأحياناً بهوامش واسعة.

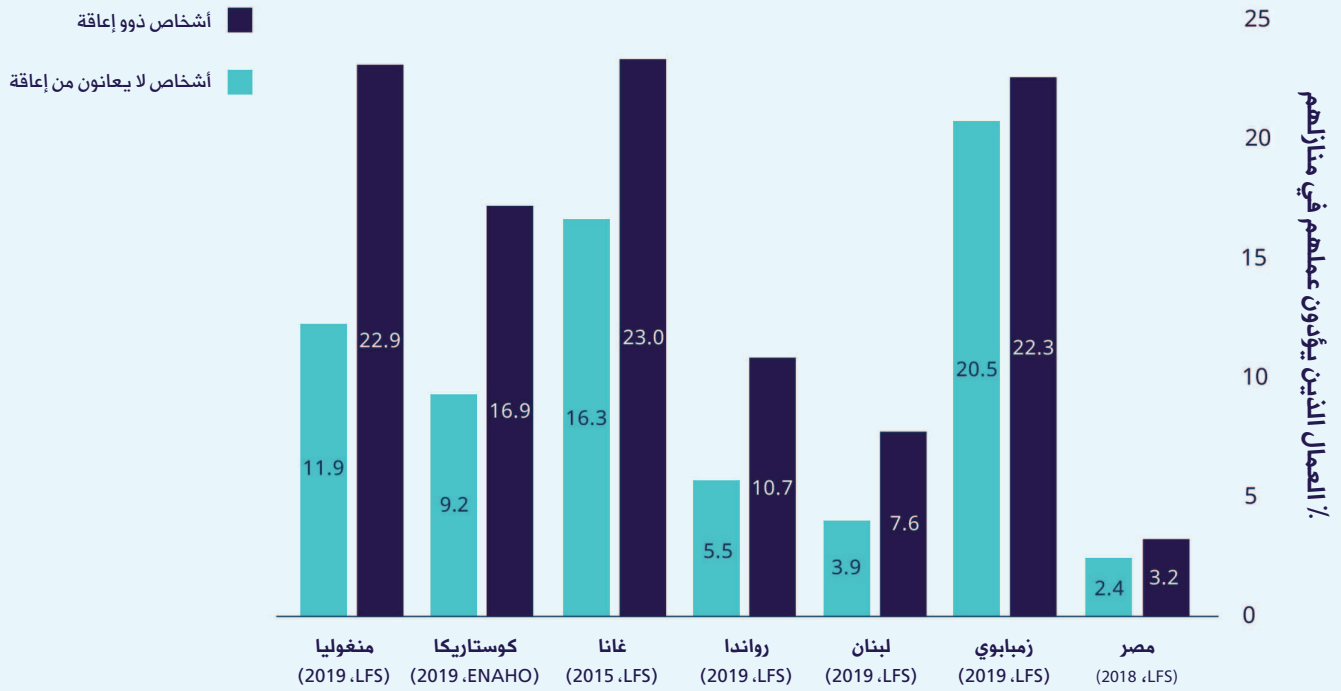
### 6.3.2 العمل الذي يؤديه العامل في منزله والعمال ذوو الإعاقة

يوفر العمل في المنزل للعمال ذوي الإعاقة فرصاً مختلفة. ومن ناحية، قد يسمح العمل من المنزل للعمال ذوي الإعاقة بالعمل من مساحة أكثر تكيفاً مع احتياجاتهم، نظراً لأن الأماكن العامة والمصانع والمتاجر والمكاتب لا تزال قاصرة في مجال تلبية احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة. ومن ناحية أخرى، قد يؤدي العمل من المنزل إلى تفاقم حالات الخفاء. تتم إزالة المنزل بحكم التعريف من المجال العام، وهناك خطر يتمثل في أن الأشخاص ذوي

©iStock/ AnnaStills

من المرجح أن يكون  
العمل من المنزل  
**إيجابياً للعمال ذوي  
الإعاقة** إذا كان بالفعل  
اختياراً وليس الخيار  
الوحيد الذي يتركه  
مجتمع  
يتجاهل احتياجاتهم  
أو يرفضها

## الشكل 13.2 النسبة المئوية للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم، حسب حالات الإعاقة



التي غالباً ما يتم تصميمها دون أخذ احتياجاتهم في الاعتبار. ومن المرجح أن يتكيف حَيِّز عملهم مع إعاقاتهم أكثر من حَيِّز العمل في مصنع أو مكتب أو متجر مجهول. ومن المرجح أن تُفسَّر هذه الاختلافات في إمكانية الوصول الفجوات في الشكل 13.2 وتجعل العمل في المنزل خياراً أكثر جاذبية. ومن ناحية أخرى، فإن مغادرة المنزل من أجل العمل هو فرصة للتأهيل الاجتماعي، وأما البقاء في المنزل من أجل العمل فقد يزيد من العزلة التي يواجهها بالفعل العمال ذوو الإعاقة.

يتراوح الاختلاف بين العمال ذوي الإعاقة الذين يؤدون عملهم في منازلهم وأولئك الذين لا يعانون من إعاقات بين 0.8 و1.8 و3.7 نقاط مئوية معتدلة في مصر وزيمبابوي ولبنان، على التوالي، إلى 6.7 و7.7 و11 نقطة مئوية كبيرة جداً في غانا وكوستاريكا ومنغوليا. وفي رواندا وكوستاريكا ومنغوليا، تبلغ النسبة المئوية للعمال ذوي الإعاقة الذين يعملون من المنزل حوالي ضعف النسبة المئوية لأولئك الذين لا يعانون من إعاقات.

وللوصول إلى العمل، لا يحتاج العمال ذوو الإعاقة الذين يؤدون عملهم في منازلهم إلى التنقل في وسائل النقل

أن السبب الرئيسي لبقائهم في المنزل هو "رعاية الأطفال أو ذوي الإعاقة أو كبار السن". وفي حين أن الكثيرين كانوا يعتنون بأطفال صغار لا يعانون من إعاقات، كان العديد منهم يعتنون بالأشخاص ذوي الإعاقة. وعلى حد تعبير أحد "العمال المُجمَّعين لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers)" الصربيين: "لدي طفل مريض (مصاب بالتوحد والسرطان) ويحتاج إلى رعاية طوال اليوم". يتيح العمل الذي يؤديه العامل في منزله والعمل في المنزل لمقدمي الرعاية كسب المال مع الاستمرار في تقديم الرعاية.

تتجلى وعود وأخطار العمل الذي يؤديه العامل في منزله للعمال ذوي الإعاقة من خلال الردود الواردة في مسح أجرته منظمة العمل الدولية على "العمال المُجمَّعين لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers)". فقد صرحت إحدى "العاملات المُجمَّعات لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers)"، وهي عاملة في منصة Amazon Mechanical Turk في الهند أن سبب اختيارها للعمل من المنزل هو أنها "تعاني من إعاقة بسبب إصابة في الحبل الشوكي وكانت قدرتها على الحركة محدودة". وكانت كلمات عامل النُقر في المملكة المتحدة مؤثرة أيضاً:

"لدي اضطراب طيف التوحد الذي يحد من مهاراتي الاجتماعية وقدرتي على التفاعل مع الآخرين. ومن خلال العمل من المنزل، لا تؤثر هذه المشاكل في قدرتي على إكمال المهام بنجاح".<sup>28</sup>

### 7.3.2 العمل الذي يؤديه العامل في منزله وعمل الأطفال

تاريخياً، كانت عمل الأطفال بارزاً في العمل الذي يؤديه العامل في منزله، وهو ظاهرة مستمرة حتى يومنا هذا (أنظر الشكل 14.2). وفي جميع البلدان الستة المشمولة، تكون النسبة المئوية لعمل الأطفال بين الأطفال في الأسر التي فيها عامل بالغ واحد على الأقل يؤدي عمله في منزله أعلى دائماً - وأحياناً بدرجة كبيرة - منها بين الأطفال في الأسر التي لا يوجد بها عمال بالغون يؤديون عملهم في منازلهم. وعلى الرغم من أن هذه النتيجة مؤسفة بالتأكيد، إلا أنها ليست غير متوقعة.

وتكشف البيانات أن بعض حالات الحدوث مرتبطة بالأطفال الذين تبلغ أعمارهم 15 عاماً أو أكثر، وبالتالي من المحتمل أن يكونوا فوق الحد الأدنى للسِّن في بلدهم؛ ومع ذلك، هناك أطفال منخرطون في العمل الذي يؤديه العامل في منزله دون سن 15 عاماً. علاوة على ذلك، تُعتبر بعض الأنشطة المنزلية الشائعة، مثل لف السجائر، خطراً لأنها تنطوي على التعامل مع أوراق التبغ.

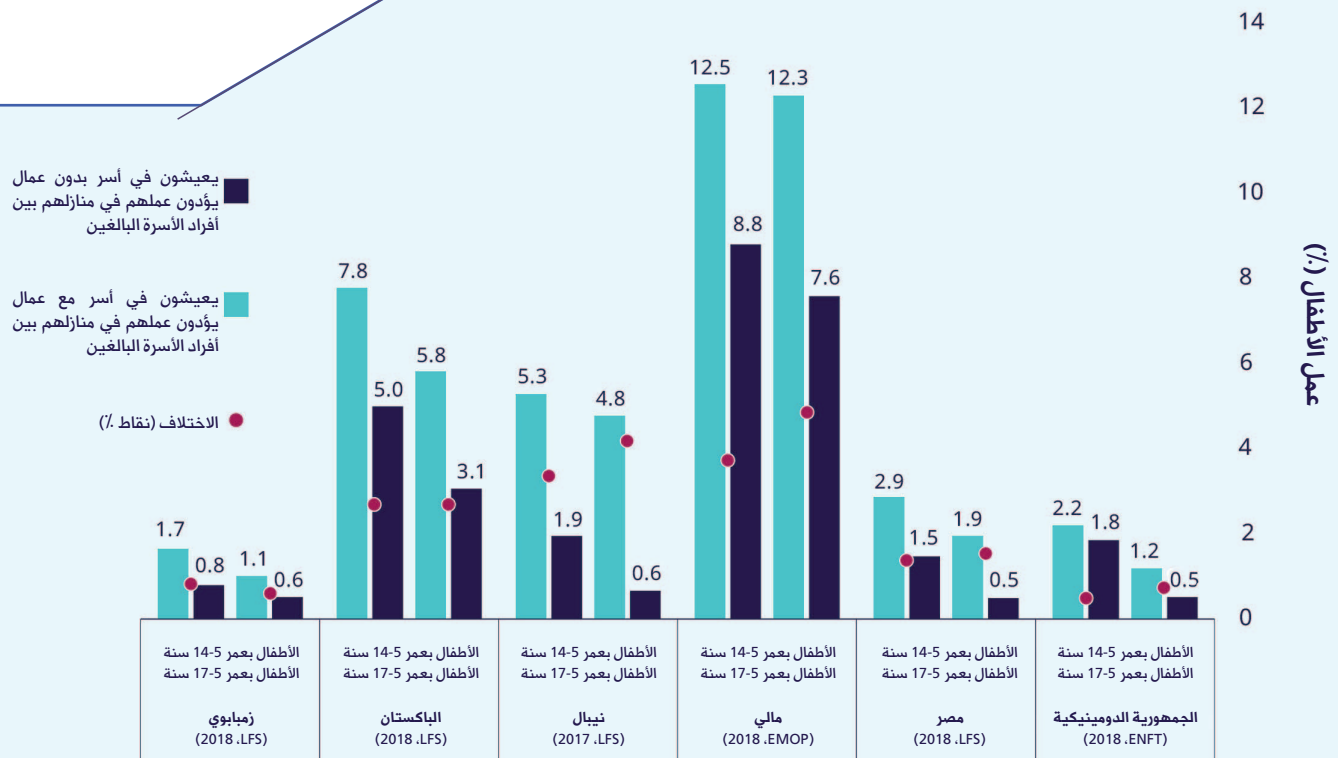
الإحصاءات الوصفية هي الهدف من هذا القسم، وبالتالي فإن الأرقام لا تكشف عن السياق الكامل. وسيتم تناول هذه المشكلة بمزيد من التفصيل في الفصل 5.

باختصار، كما هو الحال مع العديد من أوضاع سوق العمل، من المرجح أن يكون العمل من المنزل إيجابياً للعمال ذوي الإعاقة إذا كان بالفعل خياراً وليس الخيار الوحيد الذي يتركه مجتمع يتجاهل احتياجاتهم أو يرفضها.

وهناك قضية ذات صلة بالموضوع وهي مسألة القائمين على رعاية الأشخاص ذوي الإعاقات الجسيمة. غالباً ما تعني رعاية شخص يعاني من إعاقة جسيمة، لاسيما بمساعدة محدودة من الدولة، أن القوائم بالرعاية لا يمكن أن يتغيب عن المنزل لفترات طويلة من الزمن. وفي حين أن هذا التقرير لا يعرض إحصاءات من مسح للقوى العاملة حول هذه المسألة، فإن هذه النتائج واضحة في مسح أجرته منظمة العمل الدولية على «العمال المُجمَّعين لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers)»: "فقد ذكر ما مجموعه 10 بالمائة من الذكور وحوالي 30 بالمائة من «العاملات المُجمَّعات لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers)»

تاريخياً، كان  
عمل الأطفال بارزاً  
في العمل الذي يؤديه  
العامل في منزله، وهو  
ظاهرة مستمرة  
حتى يومنا هذا

الشكل 14.2 النسبة المئوية للأطفال العمال، حسب تواجدهم في أسر العمال البالغين الذين يؤدون عملهم في منازلهم، في بلدان مختارة



المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بناءً على مسح الأسر المعيشية.



## 4.2 العمال في المنزل المُحدَّدون والمُحتَمَلون

المؤلفات المنشورة لدراسة الحالة أن العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم لعميل واحد غالباً ما يكونون في علاقة تبعية مع العميل، وبالتالي يمكن اعتبارهم عمالاً في المنزل؛ وغالباً ما يتم تنفيذ عملهم ضمن إطار زمني مُحدَّد وفقاً لمواصفات صاحب العمل أو الوسيط، الذي يحدد أيضاً الجودة والسعر.

لا يحتوي مسح القوى العاملة الدوري الهندي على أسئلة حول عدد العملاء، لكن المؤلفات المنشورة لدراسة الحالة تشير إلى أنه يمكن التعرف على العمال في المنزل المُحتَمَلين من خلال أسئلة حول قطاع العمل. وتشير المؤلفات المنشورة المتعلقة بالعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم في صناعة البيدي أو التطريز إلى أن هؤلاء العمال لديهم علاقات شبيهة بالتشغيل. فلذلك، تم تعريف العمال في المنزل المُحتَمَلين على أنهم عمال أبلغوا عن أنفسهم، خلال الفترة المرجعية، بأنهم «عمال لحسابهم الخاص» أو «أصحاب عمل» عملوا في منازلهم أو في مكان ملحق بمنازلهم وعملوا في تصنيع البيدي أو التطريز (أنظر المرفق 4، الشكل 3.1.2).<sup>31</sup>

### تأثير تضمين العمال المُحتَمَلين في المنزل في الأرجنتين والمكسيك والهند

استناداً إلى البيانات التي تم الحصول عليها من المكسيك والأرجنتين والهند، فإن نقص الإبلاغ عن العمال في المنزل هو ظاهرة يختلف حجمها من مكان إلى آخر. ففي المكسيك، على سبيل المثال، أدت إعادة تصنيف العمال لحسابهم الخاص الذين يؤدون عملهم من منازلهم أو أصحاب العمل الذين يعملون لحساب عميل واحد فقط إلى زيادة بنسبة 19 بالمائة في عدد العمال في المنزل. وفي الأرجنتين، أدت إعادة التصنيف إلى زيادة بنسبة 13 بالمائة في عدد العمال في المنزل.

قُدِّمت الأقسام السابقة لمحة عامة عن الوضع العالمي والإقليمي للعمال في المنزل في جميع أنحاء العالم بناءً على استبيانات تتوافق مع التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-93).

على هذا النحو، فإن التقديرات تستبعد العمال الذين يُبلغون عن وضعهم كعمال لحسابهم الخاص أو أصحاب عمل، ومع ذلك يقعون في نطاق الاتفاقية رقم 177 لأنهم في علاقة تبعية مع عميلهم، الذي يتحكم في العمل الذي يتم تنفيذه. وفي الوقت الحالي، لا تتضمن معظم المُسوح الوطنية الأسئلة اللازمة لتحديد العمال في المنزل المُحتَمَلين ولكن غير المُحدَّدين. وستصبح هذه التقديرات أكثر دقة مع تكييف البلدان لمُسوح الأسر المعيشية الخاصة بها لتعكس توصيات التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-18).

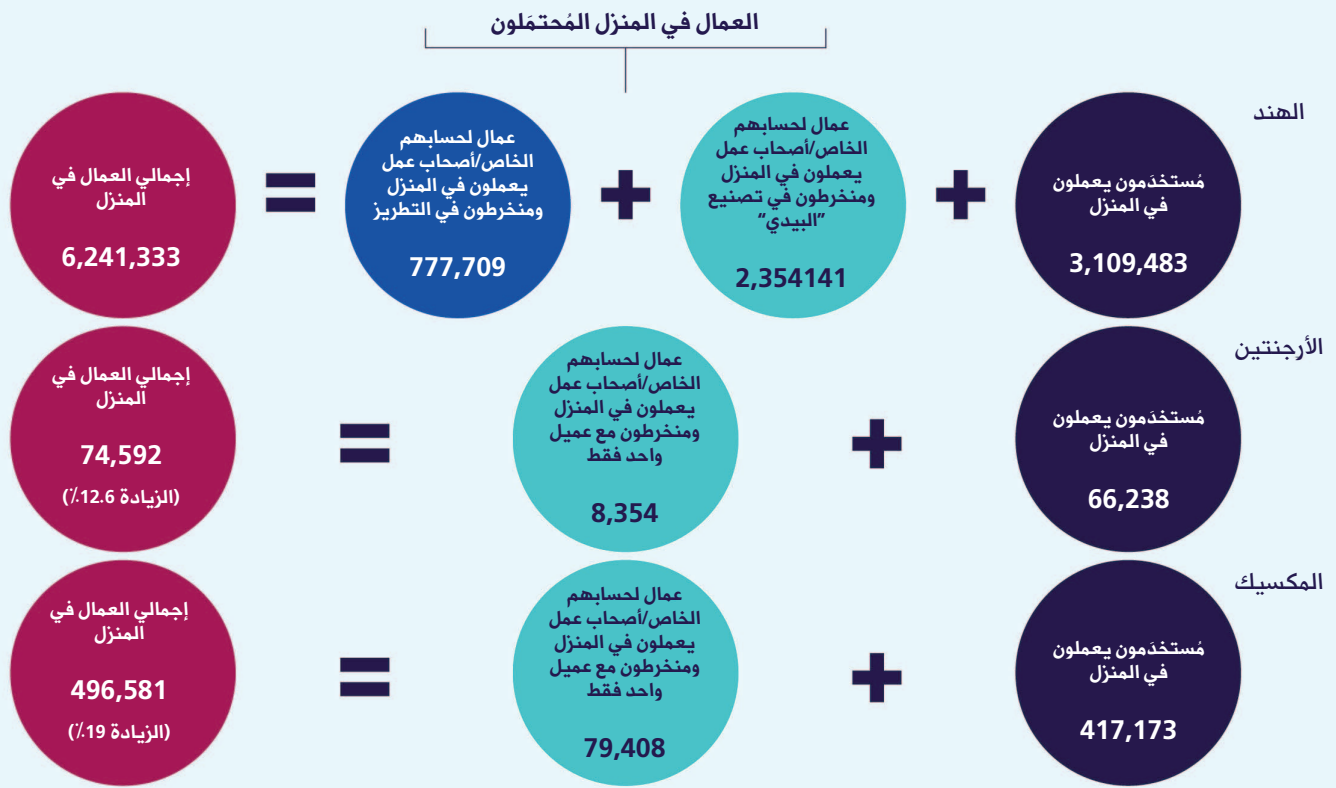
يركز هذا القسم على دولتين - المكسيك والأرجنتين - اللتين تتضمن المُسوح الخاصة بهما أسئلة تسمح بالقياسات البديلة "للعمال في المنزل المُحتَمَلين"، وبالتالي توفر تقديراً أكثر اكتمالاً لإجمالي عدد العمال في المنزل. كما توفر تقديراً للعمال في المنزل المُحتَمَلين للهند باستخدام نهج مختلف. والهدف من ذلك مقارنة خصائص العمال في المنزل المُحتَمَلين بخصائص العمال الذين تم تحديدهم من خلال الأسئلة المعيارية (يُشار إليهم هنا باسم "العمال في المنزل المُحدَّدين") من أجل تقييم أهمية تقليل عددهم في مُسوح القوى العاملة.

ففي المكسيك والأرجنتين، تم تعريف العمال في المنزل المُحتَمَلين ولكن غير المُحدَّدين على أنهم عمال أبلغوا، خلال الفترة المرجعية، عن أنفسهم على أنهم «عمال لحسابهم الخاص» أو «أصحاب عمل» عملوا في منازلهم أو في مكان ملحق بمنازلهم وعملوا لدى عميل واحد فقط (أنظر الملحق 4، الشكل 2.1.2).<sup>30</sup> في حين أن بعض هؤلاء العمال قد لا يكونون في علاقة استخدام (وبعضهم قد يكون حتى في علاقة تبعية مع عميلين)؛ وتقتصر

عندما تتم إعادة صياغة 2.35 مليون عامل من عمال لف البيدي الذين يؤدون عملهم في منازلهم وما يقرب من 800,000 عامل تطريز يؤدون عملهم في منازلهم كعمال في المنزل مُحتمَلين،<sup>32</sup> فإن الزيادة في عدد العمال في المنزل تصل إلى 201 بالمئة (أنظر الشكل 15.2).

لكن الأرقام مثيرة للإعجاب في الهند. فوفقاً لمسح القوى العاملة الدوري، كان هناك حوالي 35 مليون عامل يؤدون عملهم في منازلهم حيث يمثلون 9.8٪ من العمالة في عام 2018، تم تحديد 3.1 مليون منهم على أنهم عمال في المنزل.

الشكل 15.2 أثر إضافة العمال في المنزل المُحتمَلين إلى العدد الإجمالي للعمال في المنزل، المكسيك والأرجنتين والهند



ملاحظة: هناك 2,651,611 عاملاً من عمال لف البيدي الذين يؤدون عملهم في منازلهم و869,614 عاملاً من عمال التطريز الذين يؤدون عملهم في منازلهم. وفقاً لمسح القوى العاملة الدوري لعام 2018/2017، باستخدام إجراء البروفيسور G. Raveendran لحساب التثقيّل. الأرقام الموجودة في الصف الأول أقل قليلاً لأن بعض عمال لف البيدي والتطريز أعلنوا عن أنفسهم كمستخدمين، وبالتالي تم تضمينهم ضمن العمال في المنزل المُحدّدين وغير المُحتمَلين.

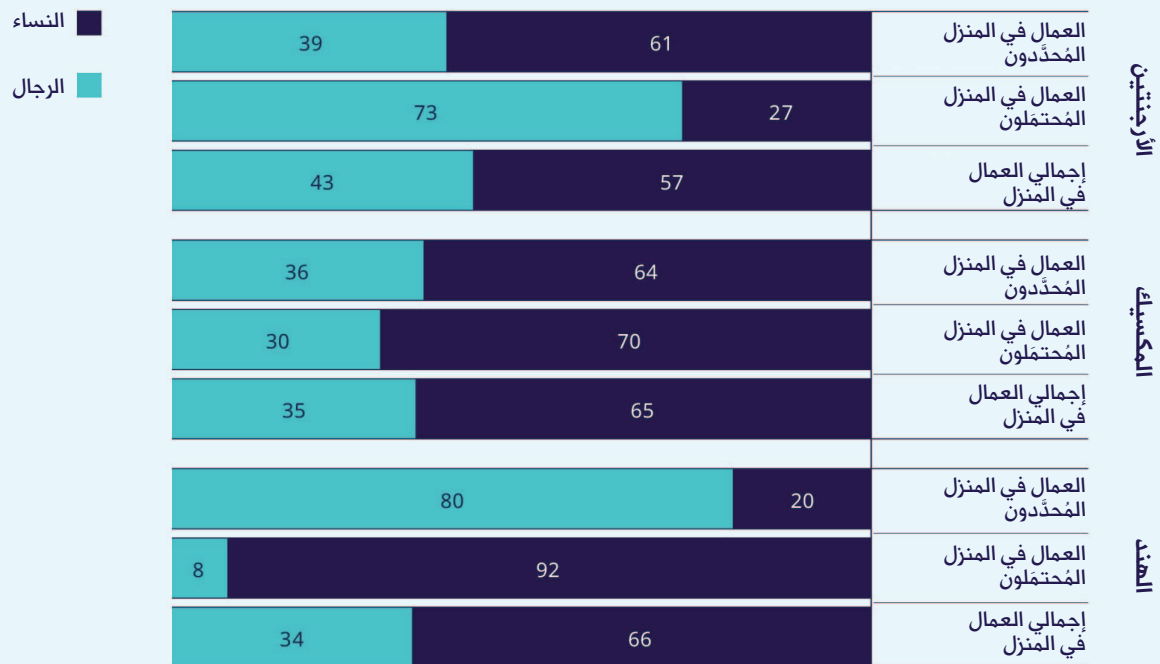
المصدر: الهند، مسح القوى العاملة الدوري؛ المكسيك، المسح الوطني للأسر المعيشية؛ الأرجنتين، مسح الأسر المعيشية الدائم.

من المرجح أن يكون العمال في المنزل ذكوراً في الأرجنتين، لكن الأرقام هناك ليست مثيرة للإعجاب. وفي الهند، كان العمال في المنزل المُحتَمَلون من الإناث بأغلبية ساحقة وغيّر إدماجهم كعمال في المنزل العمل في المنزل من نشاط يغلب عليه الذكور إلى نشاط يغلب عليه الإناث (أنظر الشكل 16.2). وكان ما مجموعه 80 بالمئة من العمال في المنزل المُحدّدين في الهند من الرجال، ولكن مع إدراج العمال في المنزل المُحتَمَلين، تنخفض النسبة إلى 34 بالمئة.

لدى هؤلاء العمال في المنزل المُحتَمَلين خصائص مختلفة عن العمال في المنزل الذين تم تحديدهم سابقاً: كان أغلبهم إناثاً، وكباراً في السن، وعملوا لساعات أقل، وكانوا في الغالب منخرطين في الصناعة؛ وعلى هذا النحو، أدى إدراجهم إلى تغيير توزيع العمال في المنزل.

ومن حيث النوع الاجتماعي، كان للعمال في المنزل المُحتَمَلين والمُحدّدين سمات متشابهة في المكسيك، لكنهم مختلفون تماماً في الأرجنتين والهند.

الشكل 16.2. العمال في المنزل (المُحدّدون والمُحتَمَلون) حسب النوع الاجتماعي (%، الأرجنتين والمكسيك والهند)

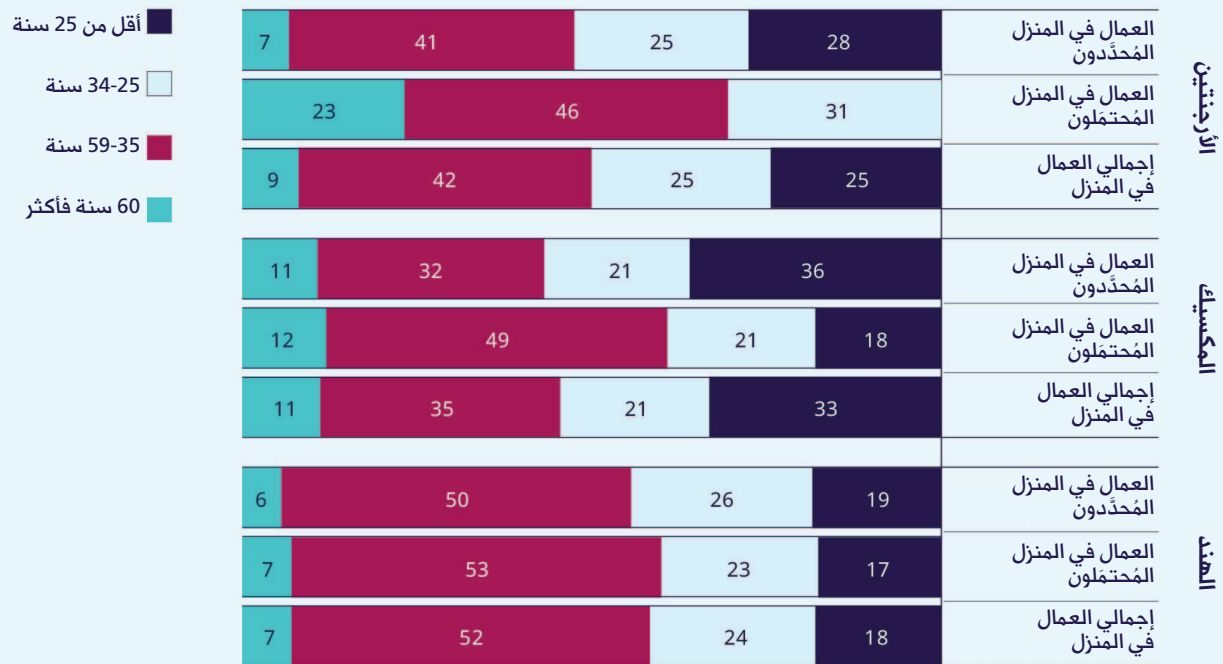


ملاحظة: الإجمالي = المُحدّدون + المُحتَمَلون

المصدر: الهند، مسح القوى العاملة الدوري؛ المكسيك، المسح الوطني للأسر المعيشية؛ الأرجنتين، مسح الأسر المعيشية الدائم.

كان هؤلاء العمال في المنزل المُحتَمَلون أكبر سناً أيضاً في المتوسط من نظرائهم المُحدَّدون في البلدان الثلاثة (أنظر الشكل 17.2). كان هذا هو الحال بشكل خاص في الأرجنتين، حيث كان 69 بالمئة من العمال في المنزل المُحتَمَلين تزيد أعمارهم عن 35 عاماً، مقارنة بـ 48 بالمئة من العمال في المنزل الذين تم تحديدهم سابقاً.

الشكل 17.2 العمال في المنزل (المُحدَّدون والمُحتَمَلون) حسب الفئة العمرية (%، الأرجنتين والمكسيك والهند)



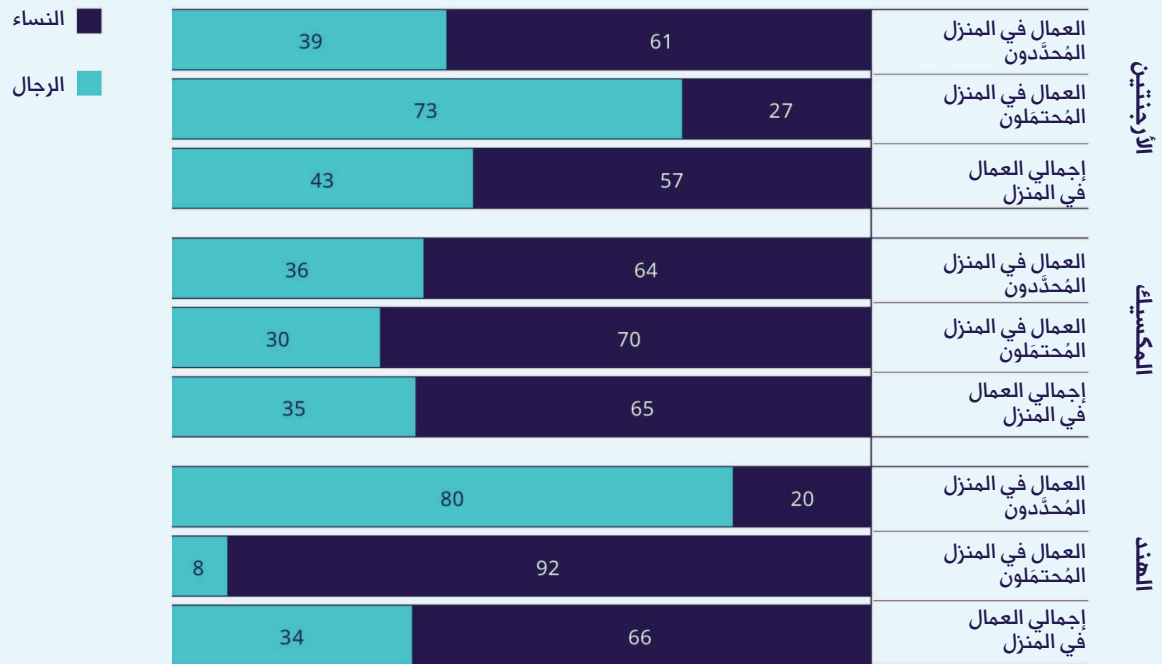
ملاحظة: الإجمالي = المُحدَّدون + المُحتَمَلون

المصدر: الهند، مسح القوى العاملة الدوري؛ المكسيك، المسح الوطني للأسر المعيشية؛ الأرجنتين، مسح الأسر المعيشية الدائم.



كما عمّل العمال في المنزل المُحتَمَلون ساعاتٍ أقل من العمال في المنزل المُحدّدين (أنظر الشكل 18.2). فعلى سبيل المثال، في الهند، عمل 38 بالمئة من العمال في المنزل المُحتَمَلين أقل من 35 ساعة، مقارنة بـ 5 بالمئة فقط من العمال في المنزل المُحدّدين، في حين أن 27 بالمئة فقط عملوا أكثر من 49 ساعة، مقارنة بـ 77 بالمئة من العمال في المنزل المُحدّدين.

الشكل 18.2 العمال في المنزل (المُحدّدون والمُحتَمَلون) حسب فئات ساعات العمل الأسبوعية (%، الأرجنتين والمكسيك والهند)

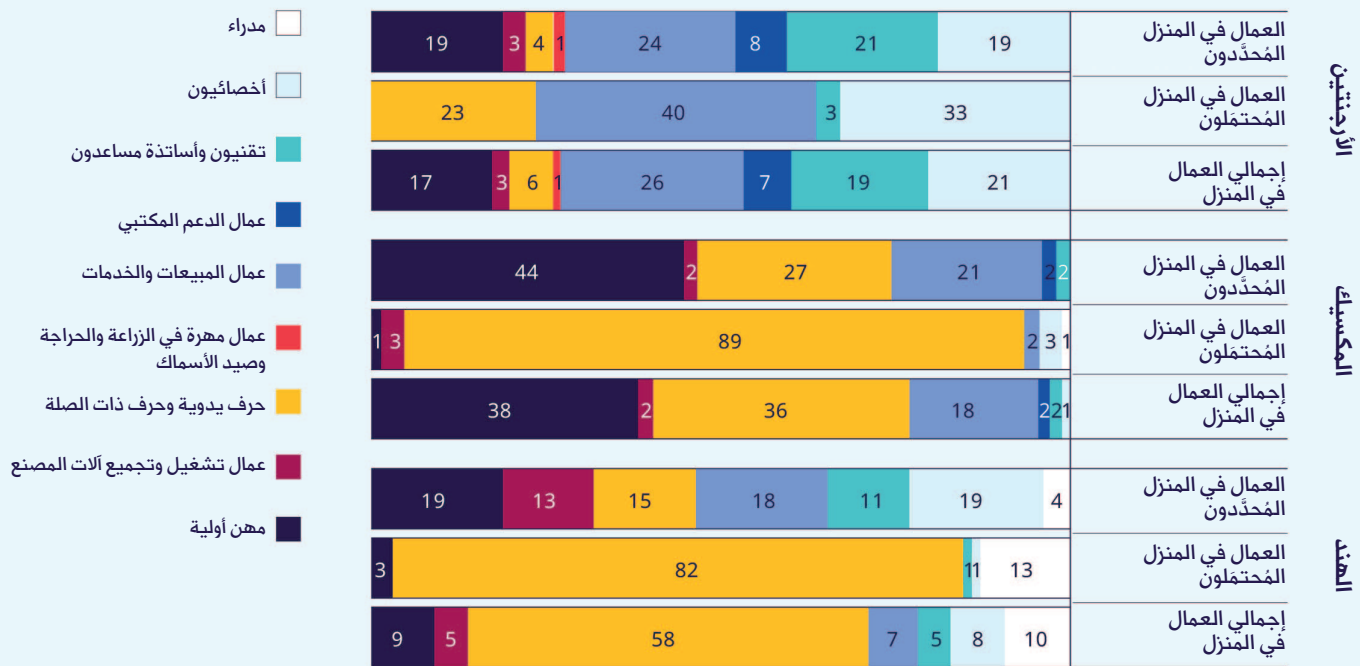


ملاحظة: الإجمالي = المُحدّدون + المُحتَمَلون

المصدر: الهند، مسح القوى العاملة الدوري؛ المكسيك، المسح الوطني للأسر المعيشية؛ الأرجنتين، مسح الأسر المعيشية الدائم.

اختلف العمال في المنزل المُحتَمَلون أيضاً عن أولئك الذين تم تحديدهم فيما يتعلق بالمهن التي يؤديونها (الشكل 19.2)؛ فالملامح هي نفسها في الأرجنتين، ولكن في المكسيك والهند، يعمل العمال في المنزل المُحتَمَلون بشكل كبير في الحرف اليدوية والمهن ذات الصلة، بينما ينتشر العمال في المنزل المُحدَّدون في جميع المهن.

الشكل 19.2 العمال في المنزل (المُحدَّدون والمُحتَمَلون) حسب المهنة (%). الأرجنتين والمكسيك والهند



ملاحظة: الإجمالي = المُحدَّدون + المُحتَمَلون

المصدر: الهند، مسح القوى العاملة الدوري؛ المكسيك، المسح الوطني للأسر المعيشية؛ الأرجنتين، مسح الأسر المعيشية الدائم.

## ◀ 5.2 العمل من المنزل

### وجائحة كوفيد-19

كانت الزيادة الهائلة في عدد الأشخاص الذين يعملون من المنزل إحدى الاستجابات لجائحة كوفيد-19.

تحاول القيام به. ومنذ بداية الجائحة، كان هناك حجم كبير من البحوث حول إمكانية العمل الذي يؤديه العامل في منزله كاستجابة للأزمة.

وفي المرحلة المبكرة من إجراءات الإغلاق المتعلقة بكوفيد-19، قدرت منظمة العمل الدولية أن ما يقرب من 15 إلى 18 بالمئة من السكان العاملين في العالم يمكنهم العمل من المنزل، وتتراوح الأرقام من واحد من كل ثلاثة عمال في أمريكا الشمالية وأوروبا إلى واحد من كل ستة في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى.<sup>36</sup> وأثناء كتابة هذا التقرير، بدأت بيانات مسح القوى العاملة في تأكيد النسب المئوية المرتفعة لكل من العمل الذي يؤديه العامل في منزله والعمل في المنزل.

وفي البرازيل، أعلن 13 بالمئة من العمال الذين تمت مقابلتهم في جولة خاصة من المسح الوطني لعينة من الأسر المعيشية في أيار/مايو 2020 أنهم كانوا يعملون من المنزل لتجنب الإصابة بالمرض أو بسبب إجراءات الإغلاق. وكان ما مجموعه 25 بالمئة منهم أخصائيين، و19 بالمئة معلمين و8 بالمئة مدراء. وبالمقارنة، كان 5 بالمئة فقط من إجمالي القوى العاملة أخصائيين، و4 بالمئة معلمين و3 بالمئة مدراء. ولذلك، لا يؤثر نوع المهنة على من يمكنه العمل من المنزل فحسب، بل يؤثر أيضاً على من يمكنه القيام بذلك بشكل فعال.

على الرغم من وجود مبادرات للاستجابة لجائحة كوفيد-19 بمشاركة العمال الصناعيين في المنزل (ستتم مناقشتها في نهاية القسم)، فقد كان معظم النقاش حول الزيادة في العمل عن بُعد نتيجة لجائحة كوفيد-19. وقبل الجائحة، كشفت بيانات المسح أن العمل عن بُعد كان محدوداً نسبياً.<sup>33</sup>

وفي الولايات المتحدة، وفقاً للمسح الأمريكي حول استخدام الوقت، يمكن لـ 29 بالمئة من العمال بأجر وراتب العمل من المنزل، لكن 4 بالمئة فقط أجابوا بأن لديهم أعمالاً تتطلب منهم القيام بذلك.<sup>34</sup> وفي فرنسا، عمل عن بُعد مرة واحدة في الأسبوع 3 بالمئة من العمال بأجر، و0.9 بالمئة فقط عملوا ثلاثة أيام أو أكثر في الأسبوع. علاوة على ذلك، اقتصرَت الممارسة بشكل رئيسي على الموظفين الإداريين والأخصائيين.<sup>35</sup>

إن تقديرات منظمة العمل الدولية الواردة في هذا الفصل التي تشير إلى أن العمل الذي يؤديه العامل في منزله يمثل 7.9 بالمئة من القوى العاملة في العالم يعود تاريخها إلى عام 2019، أي قبل جائحة كوفيد-19 التي أغلقت معظم أجزاء من العالم وأدت إلى تجربة غير مسبقة في العمل من المنزل. ونتيجة لذلك، انتقل العمل من المنزل من ممارسة تمت مناقشتها على نطاق واسع - ولكن الممارسة لم تكن شائعة جداً - إلى شيء كانت تقوم به قطاعات كبيرة من السكان العاملين أو على الأقل

## قبل جائحة كوفيد-19، أظهرت بيانات المسح أن العمل عن بُعد كان محدوداً نسبياً

وفي مسح القوى العاملة الإيطالي، يمكن تقدير العمل في المنزل في آذار/مارس 2020 (وهو تقدير لأن المسح يغطي الربع الأول من عام 2020 وليس شهر آذار/مارس حصرياً) كما يلي: 13 بالمئة من العمال كانوا عمالاً يؤدون عملهم في منازلهم و8 بالمئة كانوا عمالاً في المنزل، مقارنة بـ 4 و1 بالمئة، على التوالي، في الربع الرابع من عام 2019. لقد كان حوالي 50 بالمئة من هؤلاء العمال في المنزل في مهن تخصصية و25 بالمئة في مهن تقنية؛ وكانت الأرقام المقابلة بين جميع العمال 15 و18 بالمئة.

وفي الهند، منحت إدارة الاتصالات السلكية واللاسلكية للعمال في مجال تكنولوجيا المعلومات إعفاءً يسمح لهم بالعمل من المنزل. وقد أدى ذلك إلى تحول 90 بالمئة من القوى العاملة القوية في مجال تكنولوجيا المعلومات في الهند البالغ عددها 4.3 مليون إلى العمل عن بُعد بدوام كامل.<sup>37</sup>

لكن العمل عن بُعد ليس الاستجابة الوحيدة للجائحة الذي شملت العمال في المنزل. ففي بعض البلدان، تم تنظيم العمال في المنزل لإنتاج معدات الوقاية الشخصية للاستخدام المحلي على نحو أسرع بكثير من الصناعات، ونظم اتحاد عمال الإبرة الفريد (Sindicato Unico de la Aguja) في الأوروغواي إنتاج أقنعة قابلة لإعادة الاستخدام بين أعضائها الذين يعملون في المنزل، واستكملت 30,000 قناع لاتحاد شرطة مونتيفيديو، و 20,000 للسلطة القضائية لاستخدامها في المحاكمات وجلسات الاستماع، و 100,000 أخرى لحكومة بلدية مونتيفيديو و300 مجموعة لوازم تحتوي على أردية جراحية وأقنعة وقبعات وأحذية للقوات الجوية للبلاد.<sup>38</sup> وقامت مجموعة البحوث والتأييد غير الربحية (WIEGO) (النساء في عولمة وتنظيم العمل غير المنظم) بتوثيق حالات مماثلة لكيفية استجابة العاملات اللاتي يؤدين عملهن في منازلهن في بلغاريا وإثيوبيا وكينيا وأوغندا وأوزبكستان لمتطلبات القناع من خلال التعاون، عادةً من خلال مجموعات المساعدة الذاتية أو التعاونيات لإنتاج أقنعة للبيع في الأسواق المحلية.<sup>39</sup> وفي الوقت نفسه، هناك أيضاً مؤشرات على أن العديد من العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم، وخاصة أولئك الذين يعملون في إنتاج المنتجات لأسواق التصدير، تأثروا بإلغاء الطلبات في سلاسل التوريد العالمية وإغلاق المصانع.<sup>40</sup>

مع توفر مسوح جديدة، ستكشف الإحصاءات الخاصة بكل من العمل عن بُعد والعمل الصناعي الذي يؤديه العامل في منزله بشكل أكثر وضوحاً مدى العمل من المنزل كتدبير تخفيف للتعامل مع الجائحة وإجراءات الإغلاق المتعلقة بها، فضلاً عن تأثير الأزمة الاقتصادية على العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم.





©iStock/ RuslanDashinsky

## 6.2 استنتاجات

إن تحديد من هو عامل في المنزل ومن ليس عاملاً في المنزل باستخدام  
مُسوح القوى العاملة ليس بالمهمة البسيطة.

سيؤدي التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-18) إلى تحسينات في تصنيف حالة الاستخدام، لكن لم يتم تنفيذه بعد. ومن المتوقع أنه من خلال توفير مجموعة أوسع من تصنيفات حالة الاستخدام، فإن التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-18) سوف يعثر على التبعية بشكل أكثر شمولاً في علاقات العمل. ويمكن للإحصاءات الأكثر دقة أن تساعد في الدفاع عن التغييرات التنظيمية والسياسات الأخرى التي تحمي العمال في المنزل ومراقبة الاتجاهات

لم يتم تنظيم مُسوح القوى العاملة وغيرها من مُسوح الأسر المعيشية بأفضل طريقة بغية تحديد العمال في المنزل أو حتى العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم. وعلى الرغم من أن معظم مُسوح القوى العاملة - ولكن بعيداً عن كل شيء - تتضمن سؤالاً حول «مكان العمل»، إلا أن صياغة مثل هذه الأسئلة يمكن أن تكون أكثر اتساقاً وتكملة للأسئلة التي يمكن أن تستقصي طبيعة علاقة العمل.



منزله مما كان مُعترفًا به سابقاً؛ كما أنها تشير إلى العديد من النتائج ذات الصلة بالسياسات.

تُظهر الإحصاءات السمة الأكثر لفتاً للنظر، وهي أن المرأة مُمثّلة تمثيلاً زائداً في العمل الذي يؤديه العامل في منزله؛ وتُعدّ أدوار النوعين الاجتماعيين قضية مُحدّدة عندما يكون المنزل هو مكان العمل. أما السمة الثانية اللافتة للنظر، فهي السمة غير المُنظّمة. وباستثناء البلدان مرتفعة الدخل، حيث تكون السمة غير المُنظّمة منخفضة ونادراً ما يتم قياسها، من المرجح أن يكون العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل غير مُنظّمين بمستوى أكبر من أولئك الذين يعملون خارج المنزل. ويبدو أن العمل الذي يؤديه العامل في منزله يوفر فرصاً أكبر للعمال ذوي الإعاقة؛ كما أنه يرتبط بزيادة عمل الأطفال، بما في ذلك الأطفال دون سن 14 عاماً.

تُعدّ الاختلافات بين البلدان النقاط الرئيسية الأخرى المهمة. وتختلف الصورة التعليمية للعمال في المنزل في البلدان مرتفعة الدخل عن تلك الصورة في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط؛ فالمجموعة الأولى أكثر تعليمياً (بالنسبة إلى أقرانهم الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم) من المجموعة الثانية. والعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل أكثر عدداً بشكل غير متناسب في الخدمات، لكن هذا ليس هو الحال في جميع المناطق. ففي آسيا الجنوبية وآسيا الشرقية، يكون العمل في القطاع الصناعي أكثر انتشاراً بين العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل منه بين أولئك الذين يعملون خارج منازلهم.

بعد العرض الإحصائي الواسع النطاق المُقدّم في هذا الفصل، سيخوض الفصلان التاليان عميقاً في العاملين الصناعي والخدمي في المنزل وتطورهما بمرور الوقت وفي أماكن مختلفة، وفي طبيعة هذا العمل.

في العمل وظروف العمل. ومع ذلك، من المهم أن نأخذ في الاعتبار أن التعاريف الإحصائية لا تحل محل التعاريف القانونية، التي هي أساس حقوق العمال. وإلى أن يتم تطبيق التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-18) على نطاق واسع، يجدر بنا إعادة التأكيد على القيود الحالية للتعريف الإحصائي للعمل في المنزل. بادئ ذي بدء، قد لا يُعرّف العديد من العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم أنفسهم كعمال، وبالتالي يمكن اعتبارهم غير نشطين في مُسوح القوى العاملة. وبالإضافة إلى ذلك، قد لا يفهمون مفهوم حالة الاستخدام، وقد يكونون غير مُسجلين، ويعملون بدون عقد مكتوب أو في ترتيبات عمل غير مُنظّمة أخرى. لذلك، حتى عندما يُعرّفون بأنفسهم على أنهم نشيطون اقتصادياً، يمكنهم الإبلاغ عن أنفسهم كعمال لحسابهم الخاص لأنهم لا يرون أنفسهم مُستخدمين ولا يُعاملون على هذا النحو. حتى إذا كانت طبيعة علاقة عملهم تندرج تحت الاتفاقية رقم 177. ويسمح السؤال عن عدد العملاء بإعادة تصنيف العديد من هؤلاء العمال في المنزل كعمال مُحتملين في المنزل، ولكن حتى هذا السؤال غير كامل (ولا يُستخدم على نطاق واسع). وقد يكون بعض العمال لحسابهم الخاص مع عميل واحد مستقلين، في حين أن بعض العمال في المنزل مع عميلين قد يكون لديهم علاقات ثانوية مع كلا العميلين وقد يكونون مُستخدمين مُحتملين بعميلين. ومع ذلك، فإن استخدام هذا السؤال يلقي الضوء على العمال في المنزل المُحتملين ويكشف كيف يختلفون عن العمال في المنزل الذين تم تحديدهم. وبشكل عام، من العدل أن نقول إن تقديرات العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم الواردة في هذا الفصل أكثر دقة من تقديرات العمال في المنزل، والتي ينبغي اعتبارها تقديراً منخفضاً. وعلى الرغم من هذه الصعوبات، فإن 118 مسجلاً للأسر المعيشية مع أسئلة "مكان العمل" تقدم صورة لقوة عاملة أكبر بكثير في العمل الذي يؤديه العامل في

## الحواشي

- 1 Maria Mies, *The Lace Makers of Narsapur: Indian Housewives Produce for the World Market* (ILO, 1980).
- 2 India, "Selected crafts of Andhra Pradesh: Census of India, 1961"; cited in Mies, p.48.
- 3 Martha Chen, Jennefer Sebstad, and Lesley O'Connell, "Counting the Invisible Workforce: The Case of Homebased Workers," *World Development* 27, No. 3 (1999): 603-10.
- 4 Renana Jhabvala and Jane Tate, "Out of the Shadows: Homebased Workers Organize for International Recognition" (Population Council, 1996).
- 5 ILO, Resolution concerning the International Classification of Status in Employment, Fifteenth International Conference of Labour Statisticians, 1993, para. 2.
- 6 ILO, Resolution concerning the International Classification of Status in Employment, para. 14(h).
- 7 ILO, Resolution concerning statistics of employment in the informal sector, Fifteenth International Conference of Labour Statisticians, 1993, paras 30 (2), 30(3), 35(i1)(iii) and 36(ii).
- 8 لمزيد من المعلومات، أنظر:  
United Nations Statistics Division, "Delhi Group on Informal Sector Statistics"
- 9 ILO, Resolution concerning statistics on work relationships, 20th International Conference of Labour Statisticians, 2018, para. 35.
- 10 ILO, Resolution concerning statistics on work relationships, para. 36.
- 11 ILO, Resolution concerning statistics on work relationships, para. 110.
- 12 مع مفهوم "التبعية" على أنها عمال لا يتمتعون "بدرجة الاستقلالية والاستقلال الاقتصادي الضروريين ليتم اعتبارهم عمالاً مستقلين في القانون الوطني".
- 13 من الناحية الإحصائية، يشار إلى هذا باسم "مكان العمل الافتراضي" لأنه يمكن أن يشمل مباني صاحب العمل أو مباني العميل أو موقع البناء أو مزرعة أو ورشة عمل. ونظراً لاهتمام الحكومات بالحصول على بيانات حول استخدام العمل عن بُعد أثناء جائحة كوفيد-19، فقد وضعت منظمة العمل الدولية دليلاً حول جمع إحصاءات العمل عن بُعد؛ أنظر:  
ILO, "COVID-19: Guidance for Labour Statistics Data Collection", technical note, April 2020.
- 14 See ILO, Eurofound, European Commission and OECD, "Handbook on Measuring Platform Work and Employment", forthcoming (expected publication date: 2021).
- 15 Annarosa Pesole, Cesira Urzi Brancati, Enrique Fernández Macías, Federico Biagi and Ignacio González Vázquez, *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey* (European Union, 2018).
- 16 Anna Ilsøe and Louise Weber Madsen, *Digitalisering af arbejdsmarkedet: Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platform* (University of Copenhagen, 2017).
- 17 Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova and Natalia Kharchenko, *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* (ILO, 2018).
- 18 Otto Kässi and Vili Lehdonvirta, "Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research", *Technological Forecasting and Social Change* 137 (2018): 241-248.
- 19 Greetje Corporaal and Vili Lehdonvirta, "Platform Sourcing: How Fortune 500 Companies are Adopting Online Freelancing Platforms" (Oxford Internet Institute, 2017).
- 20 See International Social Survey Programme website, <http://w.issp.org/menu-top/home/>.
- 21 ILO, "Working from Home: Estimating the Worldwide Potential", Policy Brief, April 2020.

- 22 تستند حسابات منظمة العمل الدولية إلى الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية في 118 دولة.
- 23 عدد النساء أكبر من عدد الرجال في جميع مناطق العالم باستثناء ثلاث مناطق - الدول العربية (39 بالمائة)، وأوروبا الشمالية والجنوبية والغربية (45 بالمائة)، وأوروبا الشرقية (44 بالمائة) - حيث كانت النساء أقلية بين العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم.
- 24 على مستوى التصنيف المُستخدم، يشمل قطاع "الصناعة" التعديين (التنقيب) واستغلال المحاجر؛ والتصنيع؛ وإمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء؛ وإمدادات المياه؛ والصرف الصحي وإدارة النفايات وأنشطة المعالجة؛ والبناء.
- 25 ILO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 2018.
- 26 تستند التقديرات الواردة في هذا القسم إلى بيانات 69 دولة نامية وناشئة، تمثل 73 بالمائة من إجمالي العمالة في مجموعات الدخل هذه (باستثناء الصين).
- 27 يختلف تعريف العمل غير المنظم باختلاف حالة الاستخدام: (1) المُستخدمون، (2) أصحاب العمل والعمال لحسابهم الخاص، (3) العمال المساهمون من الأسرة.
- يُعتبر المُستخدمون (العمال في المنزل والمستخدمون الآخرون) عاملون في أعمال غير مُنظمة إذا كانت علاقة الاستخدام بينهم، في القانون أو في الممارسة العملية، لا تخضع لتشريعات العمل الوطنية أو ضرائب الدخل أو الحماية الاجتماعية أو استحقاق إعانات عمل معينة. المعايير التشغيلية الرئيسية المُستخدمة هي مساهمة صاحب العمل في الضمان الاجتماعي نيابة عن المُستخدم.
- يُعتبر العمال المستقلون (أصحاب العمل والعمال لحسابهم الخاص) في عمل غير مُنظم عندما تنتمي وحداتهم الاقتصادية إلى القطاع غير المنظم (مجموعة فرعية من المنشآت المنزلية التي لم يتم تشكيلها ككيانات قانونية منفصلة، مستقلة عن أصحابها الذين ينتجون سلعاً أو خدمات للبيع في السوق، والتي ليس لديها مجموعة كاملة من الحسابات ولأو غير مسجلة بموجب التشريعات الوطنية).
- العمال المساهمون من الأسرة، بحكم تعريفهم، يعملون بشكل غير مُنظم.
- 28 أنظر: Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani and M Six Silberman, *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World* (ILO, 2018).
- 29 أنظر Berg et al
- 30 تم وصف المُسوحات والتعاريف الدقيقة المُستخدمة في الملحق 4.
- 31 في الهند، يشتهر العمال المنخراطون في تصنيع "البيدي" والتطريز بعلاقات عمل تعتمد على مؤسسة واحدة. ومع ذلك، فإن العديد من هؤلاء العمال أفادوا بأنهم يعملون لحسابهم الخاص ولا يتم تغطيتهم في فئة العمل في المنزل "المرئي" كما تم قياسه. تم وصف المُسوحات والتعاريف الدقيقة المُستخدمة في الملحق 4.
- 32 Indrani Mazumdar, *Homebased Work in 21st Century India*, Occasional Paper No. 64 (Centre for Women's Development Studies, 2018).
- 33 Jon C. Messenger, ed., *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective* (Edward Elgar Publishing and ILO, 2019).
- 34 United States Bureau of Labour Statistics, "Job Flexibilities and Work Schedules, 2017-2018: Data from the American Time Use Survey", news release, 24 September 2019.
- 35 France, Ministry of Labour, «Quels sont les salariés concernés par le télétravail?» DARES Analyses, No. 51 (November 2019).
- 36 ILO, "Working from Home: Estimating the Worldwide Potential", Policy Brief, 2020.
- 37 See The *Economic Times*, English Edition, 23 July 2020.
- 38 أنظر "WIEGO, "Home-based Workers Face a New Kind of Isolation"
- 39 أنظر: Leslie Vryenhoek and Laura Morillo, "Innovation and Unity: How Home-based Workers are Adapting to the COVID-19 World", WIEGO Blog (blog), 11 May 2020.
- 40 Mark Anner, "Abandoned? The Impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains", research paper, Pennsylvania State University, March 2020; and Anuradha Nagaraj, "India's 'Hidden' Home Garment Workers Feared Losing out on Coronavirus Aid", Reuters, 7 April 2020.



## ◀ الملحق 1. المُسوح الواردة في الفصل 2

### مُسوح الأسر المعيشية (76 دولة/إقليماً)

ألبانيا	مسح القوى العاملة، 2013
أنغولا	المسح المتكامل لرعاية السكان، 2009
الأرجنتين	مسح الأسر المعيشية الدائم، 2018
النمسا	مسح القوى العاملة، 2018
بنغلاديش	مسح القوى العاملة، 2017
بنين	مسح الأسر المعيشية المتكامل المعياري، 2011
بوليفيا (دولة متعددة القوميات)	مسح الأسر المعيشية، 2017
البوسنة والهرسك	مسح القوى العاملة، 2019
البرازيل	مسح عينة الأسر المعيشية الوطني، 2018
بروني دار السلام	مسح القوى العاملة، 2014
بوروندي	مسح الأسر المعيشية، 2014
كمبوديا	مسح القوى العاملة، 2012
شيلي	المسح الوطني للعمل، 2018
كولومبيا	مسح الأسر المعيشية المتكامل العالمي، 2018
جزر القمر	مسح العمل والقطاع غير المنظم، 2014
الكونغو	مسح العمل والقطاع غير المنظم، 2009
جزر كوك	مسح القوى العاملة، 2019
كوستاريكا	المسح الوطني للأسر المعيشية، 2018
ساحل العاج (كوت ديفوار)	مسح القوى العاملة، 2016
جمهورية الكونغو الديمقراطية	مسح العمل والقطاع غير المنظم، 2012
الجمهورية الدومينيكية	مسح القوى العاملة الدائم، 2018
الإكوادور	المسح الوطني للعمل والبطالة والبطالة المُقنَّعة، 2019
مصر	مسح القوى العاملة، 2017
السلفادور	مسح الأسر المعيشية متعدد الأغراض، 2018
إثيوبيا	مسح القوى العاملة، 2013
فيجي	مسح العمل والبطالة، 2016
غامبيا	مسح القوى العاملة، 2012
جورجيا	مسح القوى العاملة، 2018
غانا	مسح القوى العاملة، 2015
غواتيمالا	المسح الوطني للعمل والدخل، 2018 (الربع الثاني)
غينيا	المسح الإقليمي المتكامل للعمل والقطاع غير المنظم، 2019

غيانا	مسح القوى العاملة، 2017
هايتي	مسح الأسر المعيشية، 2012
الهند	مسح العمل والبطالة، 2018
إندونيسيا	مسح القوى العاملة الوطني، 2018 (الربع الثالث)
جامايكا	مسح القوى العاملة، 2014
الأردن	مسح لجنة سوق العمل 2016، JLMPS
قيرغيزستان	مسح القوى العاملة، 2017
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	مسح القوى العاملة، 2017
ليبيريا	مسح القوى العاملة، 2010
مدغشقر	المسح الوطني للعمل والقطاع غير المنظم، 2015
ملاوي	مسح القوى العاملة، 2013
مالي	المسح الدائم المعياري للأسر المعيشية، 2018
موريتانيا	المسح الإقليمي المتكامل للعمل والقطاع غير المنظم، 2017
موريشيوس	مسح القوى العاملة، 2018
المكسيك	مسح القوى العاملة، 2019 (الربع الثاني)
منغوليا	مسح القوى العاملة، 2018
ميانمار	مسح القوى العاملة، 2018
ناميبيا	مسح القوى العاملة، 2018
نيبال	مسح القوى العاملة، 2017
النيجر	المسح الإقليمي المتكامل للعمل والقطاع غير المنظم، 2017
الباكستان	مسح القوى العاملة، 2018
بنما	مسح سوق العمل، 2018
جمهورية مولدوفا	مسح القوى العاملة، 2018
جمهورية كوريا	مسح لجنة العمل والدخل، 2016
رواندا	مسح القوى العاملة، 2018
ساموا	مسح القوى العاملة، 2017
السنغال	المسح الوطني للعمل، 2015
صربيا	مسح القوى العاملة، 2018
سيشيل	مسح القوى العاملة، 2019 (الربع الثاني)
السودان	مسح القوى العاملة، 2011
تايلاند	مسح العمل غير المنظم، 2018
تيمور-لستي	مسح القوى العاملة، 2013
توغو	المسح الإقليمي المتكامل للعمل والقطاع غير المنظم، 2017
تونغا	مسح القوى العاملة، 2018
ترينيداد وتوباغو	مسح العينة المستمر للسكان، 2016
تونس	مسح لجنة سوق العمل، 2014



تركيا	مسح القوى العاملة، 2017
أوغندا	مسح القوى العاملة وعمل الأطفال، 2017
المملكة المتحدة	مسح القوى العاملة، 2018
جمهورية تنزانيا المتحدة	مسح القوى العاملة، 2014
الأوروغواي	مسح الأسر المعيشية الدائم، 2018
فنزويلا (الجمهورية البوليفارية)	مسح عينة الأسر المعيشية، 2017
اليمن	مسح القوى العاملة، 2014
زامبيا	مسح القوى العاملة، 2017
زمبابوي	مسح القوى العاملة، 2014

#### مسح القوى العاملة الأوروبية، 2017 (28 بلداً/منطقة)

بلجيكا، بلغاريا، كرواتيا، قبرص، التشيك، الدنمارك، إستونيا، فنلندا، فرنسا، اليونان، هنغاريا، أيسلندا، أيرلندا، إيطاليا، لاتفيا، ليتوانيا، لوكسمبورغ، مالطا، هولندا، النرويج، بولندا، البرتغال، رومانيا، سلوفاكيا، سلوفينيا، إسبانيا، السويد، سويسرا.

#### برنامج المسح الاجتماعي الدولي ISSP 2015 (11 بلداً/منطقة)

أستراليا، الصين، إسرائيل، اليابان، نيوزيلندا، الفلبين، الاتحاد الروسي، جنوب أفريقيا، سورينام، تايوان (الصين)، الولايات المتحدة.

#### مسح ظروف العمل في الاتحاد الأوروبي، 2015 (3 بلدان/منطقة)

ألمانيا، الجبل الأسود، مقدونيا الشمالية.

## الملاحق 2 - تصنيف البلدان/المناطق حسب فئة الدخل (نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي)

البلدان النامية (منخفضة الدخل: 1,005 دولارات أو أقل)	البلدان الناشئة (متوسطة الدخل/ متوسطة الدخل من الشريحة الدنيا: 1,006 إلى 3,955 دولاراً)	الأراضي الفلسطينية المحتلة الباكستان بابوا غينيا الجديدة الفلبين جمهورية مولدوفا سان تومي وبرينسيبي جزر سليمان سريلانكا السودان الجمهورية العربية السورية طاجيكستان تيمور ليشتي تونس أوكرانيا أوزبكستان فانواتو فييتنام الصحراء الغربية اليمن زامبيا	كرواتيا كوبا الجمهورية الدومينيكية الإكوادور غينيا الاستوائية فيجي الغابون غيانا جمهورية إيران الإسلامية العراق جامايكا كازاخستان لبنان ليبيا ماليزيا جزر المالديف موريشيوس المكسيك الجبل الأسود ناميبيا مقدونيا الشمالية بنما الباراغواي البيرو رومانيا الاتحاد الروسي سانت لوسيا سانت فنسنت وجرينادين ساموا صربيا جنوب أفريقيا سورينام تايلاند تونغا تركيا تركمانستان فنزويلا (الجمهورية البوليفارية)
أفغانستان بنين بوركينافاسو بوروندي جمهورية أفريقيا الوسطى تشاد جزر القمر جمهورية كوريا الديمقراطية الشعبية جمهورية الكونغو الديمقراطية إريتريا أثيوبيا غامبيا غينيا غينيا بيساو هايتي ليبيريا مدغشقر ملاوي مالي موزامبيق نيجال النيجر رواندا السنغال سيراليون الصومال توغو أوغندا جمهورية تنزانيا المتحدة زيمبابوي	أنغولا أرمينيا بنغلاديش بوتان بوليفيا (دولة متعددة القوميات) الرأس الأخضر (كابو فيردي) كمبوديا الكاميرون الكونغو ساحل العاج (كوت ديفوار) جيبوتي مصر السلفادور إسواتيني جورجيا غانا غواتيمالا هندوراس الهند إندونيسيا الأردن كينيا قيرغيزستان جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ليسوتو موريتانيا منغوليا المغرب ميانمار نيكاراغوا نيجيريا	البلدان الناشئة (متوسطة الدخل من الشريحة العليا: 3,956 إلى 12,235 دولاراً)	

## البلدان المتقدمة (مرتفعة الدخل: 12,236 دولاراً أو أكثر)

أستراليا	الدنمارك	لاتفيا	سنغافورة
النمسا	إستونيا	ليتوانيا	سلوفاكيا
جزر البهاما	فنلندا	لوكسمبورغ	سلوفينيا
البحرين	فرنسا	ماكاو (الصين)	إسبانيا
بربادوس	بولينيزيا الفرنسية	مالطا	السويد
بلجيكا	ألمانيا	هولندا	سويسرا
بروني دار السلام	اليونان	كاليدونيا الجديدة	تايبوان (الصين)
كندا	غوام	نيوزيلندا	ترينيداد وتوباغو
جزر شانييل	هونغ كونغ (الصين)	النرويج	الإمارات العربية المتحدة
شيلي	هنغاريا	سلطنة عمان	المملكة المتحدة
قبرص	أيسلندا	بولندا	الولايات المتحدة الأمريكية
التشيك	أيرلندا	البرتغال	جزر العذراء الأمريكية
	إسرائيل	بورتوريكو	الأوروغواي
	إيطاليا	قطر	
	اليابان	جمهورية كوريا	
	الكويت	المملكة العربية السعودية	

### الملاحق 3. تصنيف البلدان/المناطق حسب الإقليم

أفريقيا	مدغشقر	الأمریکتان	كولومبيا
أفريقيا الشمالية	ملاوي	أمريكا اللاتينية ومنطقة	الإكوادور
الجزائر	موريشيوس	البحر الكاريبي	غيانا
مصر	موزامبيق	منطقة البحر الكاريبي	الباراغواي
ليبيا	رواندا	جزر البهاما	البيرو
المغرب	الصومال	بربادوس	سورينام
السودان	أوغندا	كوبا	الأوروغواي
تونس	جمهورية تنزانيا المتحدة	الجمهورية الدومينيكية	فنزويلا (الجمهورية
الصحراء الغربية	زامبيا	هايتي	البوليفارية)
	زمبابوي	جامايكا	أمريكا الشمالية
أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى	أفريقيا الجنوبية	بورتوريكو	كندا
	بوتسوانا	سانت لوسيا	الولايات المتحدة الأمريكية
أفريقيا الوسطى	ليسوتو	سانت فنسنت وغرينادين	الدول العربية
أنغولا	ناميبيا	ترينداد وتوباغو	البحرين
الكاميرون	جنوب أفريقيا	جزر العذراء الأمريكية	العراق
جمهورية أفريقيا الوسطى	أفريقيا الغربية	أمريكا الوسطى	الأردن
تشاد	بنين	بليز	الكويت
الكونغو	بوركينافاسو	كوستاريكا	لبنان
جمهورية الكونغو الديمقراطية	الرأس الأخضر (كابو فيردي)	السلفادور	الأراضي الفلسطينية المحتلة
غينيا الاستوائية	ساحل العاج (كوت ديفوار)	غواتيمالا	سلطنة عُمان
الغابون	غامبيا	هندوراس	قطر
سان تومي وبرينسيبي	غانا	المكسيك	المملكة العربية السعودية
أفريقيا الشرقية	غينيا	نيكاراغوا	الجمهورية العربية السورية
بوروندي	غينيا بيساو	بنما	الإمارات العربية المتحدة
جزر القمر	ليبيريا	أمريكا الجنوبية	اليمن
جيبوتي	مالي	الأرجنتين	
إريتريا	موريتانيا	بوليفيا (دولة متعددة	
إسواتيني	النيجر	القوميات)	
إثيوبيا	نيجيريا	البرازيل	
كينيا	السنگال	شيلي	
	سيراليون		
	توغو		

## أوروبا الشمالية والجنوبية والغربية

### أوروبا الشمالية

جزر شانيل  
الدنمارك  
إستونيا  
فنلندا  
أيسلندا  
أيرلندا  
لاتفيا  
ليتوانيا  
النرويج  
السويد  
المملكة المتحدة

### أوروبا الجنوبية

ألبانيا  
البوسنة والهرسك  
كرواتيا  
اليونان  
إيطاليا  
مالطا  
الجبل الأسود  
مقدونيا الشمالية  
البرتغال  
صربيا  
سلوفينيا  
إسبانيا

### أوروبا الغربية

النمسا  
بلجيكا  
فرنسا  
ألمانيا  
لوكسمبورغ  
هولندا  
سويسرا

## آسيا الجنوبية

أفغانستان  
بنغلاديش  
بوتان  
الهند  
جمهورية إيران الإسلامية  
جزر المالديف  
نيبال  
الباكستان  
سريلانكا

## أوروبا وآسيا الوسطى

### آسيا الوسطى والغربية

آسيا الوسطى  
كازاخستان  
قيرغيزستان  
طاجيكستان  
تركمانستان  
أوزبكستان

### آسيا الغربية

أرمينيا  
أذربيجان  
قبرص  
جورجيا  
إسرائيل  
تركيا  
أوروبا الشرقية  
بيلاروسيا  
بلغاريا  
التشيك  
هنغاريا  
بولندا  
جمهورية مولدوفا  
رومانيا  
الاتحاد الروسي  
سلوفاكيا  
أوكرانيا

## آسيا ومنطقة المحيط الهادئ

### آسيا الشرقية

الصين  
جمهورية كوريا الديمقراطية الشعبية  
هونغ كونغ (الصين)  
اليابان  
ماكاو (الصين)  
منغوليا  
جمهورية كوريا  
تايوان (الصين)

### جنوب شرق آسيا ومنطقة المحيط الهادئ

#### جزر منطقة المحيط الهادئ

أستراليا  
فيجي  
بولينيزيا الفرنسية  
غوام  
كاليدونيا الجديدة  
نيوزيلاندا  
بابوا غينيا الجديدة  
ساموا  
جزر سليمان  
تونغا  
فانواتو

### جنوب شرق آسيا

بروناي دار السلام  
كمبوديا  
إندونيسيا  
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية  
ماليزيا  
ميانمار  
الفلبين  
سنغافورة  
تايلاند  
تيمور ليشتي  
فييتنام

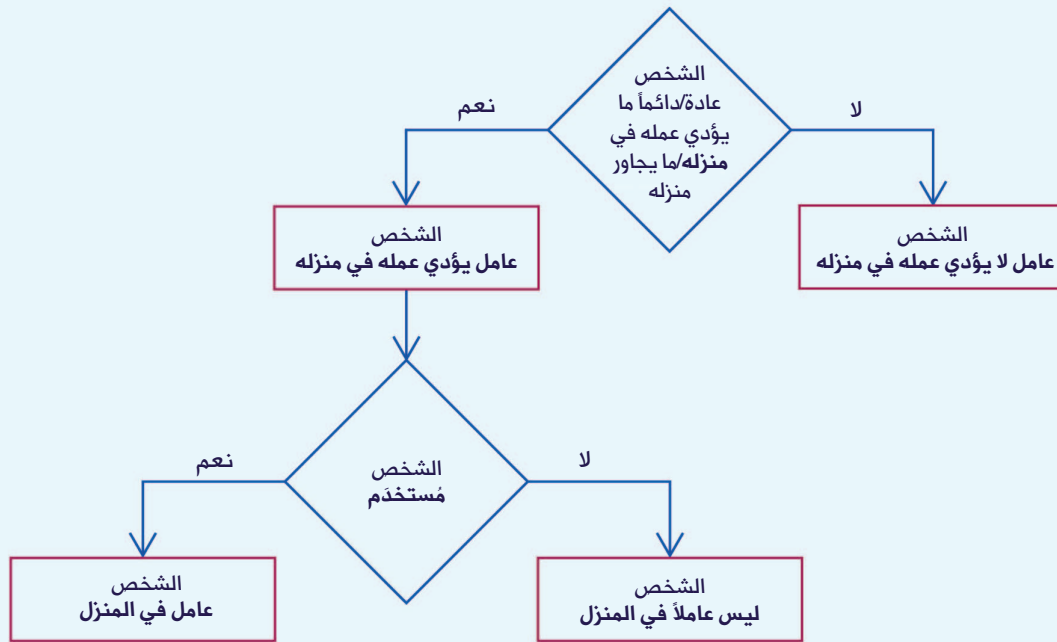


## الملاحق 4. تحديد العمال في المنزل من خلال مسح القوى العاملة

العمل (" والعمل الثاني يحدد ما إذا كانوا مُستخدمين أو أصحاب عمل أو عمال لحسابهم الخاص أو عمالاً مساهمين من الأسرة ("حالة الاستخدام"). يتضمن الشكل 1.أ.2 مخططاً انسيابياً يوضح كيفية اشتقاق التقدير لكل مسح.

بالنسبة لتقديراتها العالمية للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل، فقد استخدمت منظمة العمل الدولية مسح الأسر المعيشية الوطنية في 118 بلداً. ولتحديد العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل، يتم الجمع بين سؤالين: السؤال الأول يحدد الأشخاص الذين يعملون عادة في المنزل ("مكان

الشكل 1.أ.2 تقدير العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل باستخدام مسح القوى العاملة



### الأرجنتين والمكسيك

يعملون في المنزل والذين يعملون لدى عميل واحد فقط. لقد كانت الأسئلة المستخدمة في المكسيك والأرجنتين متشابهة وتم طرحها على جميع الأشخاص الذين أفادوا بأنهم «عمال لحسابهم الخاص» أو «أصحاب عمل»، على النحو التالي:

في الأرجنتين، أُستخدم مسح الأسر المعيشية الدائم لعام 2019؛ وفي المكسيك، أُستخدم مسح القوى العاملة لعام 2019 (الربع الرابع). بالنسبة لهذين البلدين، تم إنتاج تقدير أكثر دقة للعمال في المنزل، والذي شمل، بالإضافة إلى جميع المُستخدمين الذين يعملون في المنزل، جميع «العمال لحسابهم الخاص» و«أصحاب العمل» الذين

## المكسيك

هل تقدم مُنتجاتك أو خدماتك لـ ...

1. منشأة أو شركة أو وسيط واحد؟

2. عدة منشآت أو شركات أو وسطاء؟

3. الجمهور مباشرة؟

4. هل تُنتج مُنتجات المزرعة للاستهلاك الخاص؟

5. لا أعرف

## الأرجنتين

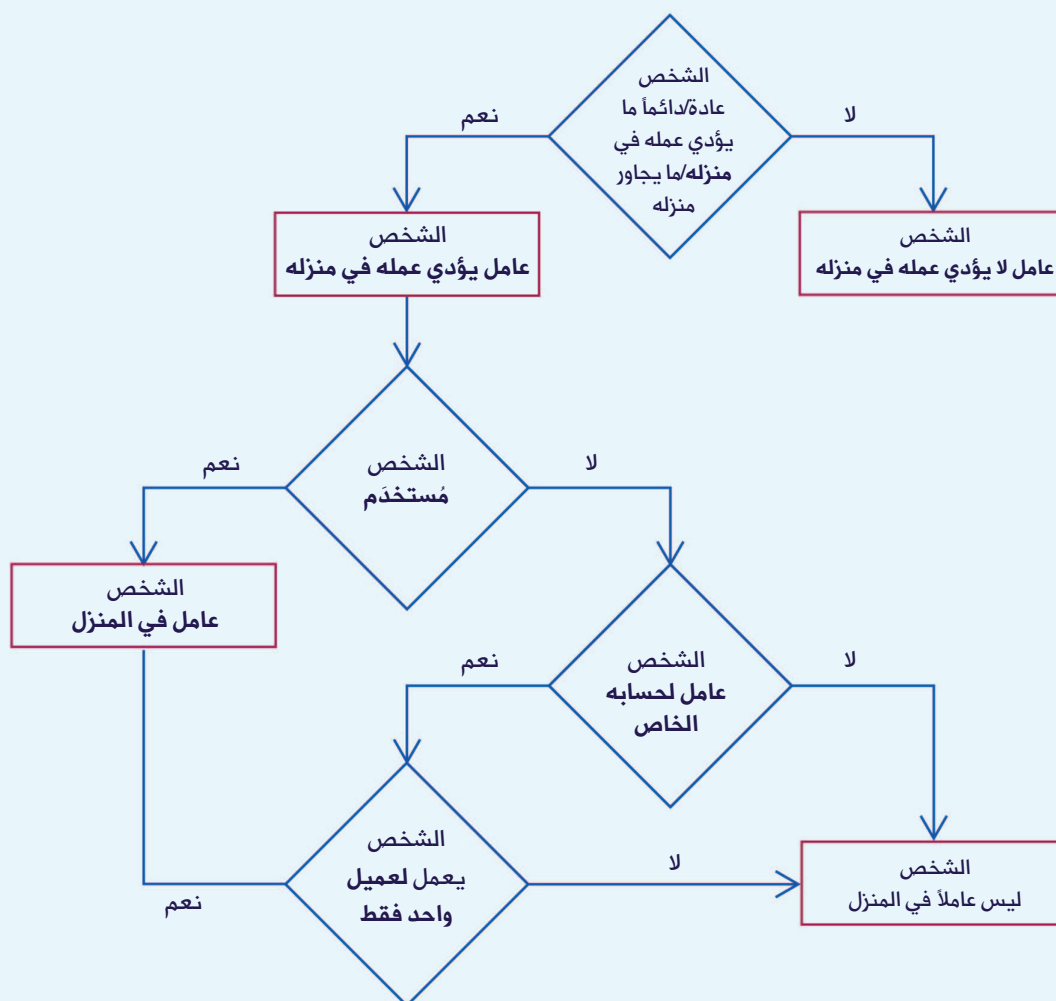
عادةً ما يعمل هذا المشروع/المنشأة/النشاط من أجل ...

6. عميل واحد فقط؟ (شخص، منشأة)

7. عملاء مختلفين؟ (يشمل الجمهور بشكل عام)

هناك سؤال إضافي يستفسر عما إذا كان العميل أسرة أو منشأة. لا يتم النظر إلا في أولئك الذين يعملون في منازلهم، وبالتالي يتم استبعاد العمال المنزليين. من ناحية أخرى، فإن عاملة الخياطة التي تعمل من منزلها في خياطة الملابس لعائلة واحدة تُعتبر عاملة في المنزل. يوضح الشكل 2.أ.2 الطريقة التي يتم بها الجمع بين المتغيرات المختلفة للوصول إلى عدد العمال في المنزل.

الشكل 2.أ.2 كيف يتم الجمع بين المتغيرات لتقدير العمال في المنزل في الأرجنتين والمكسيك

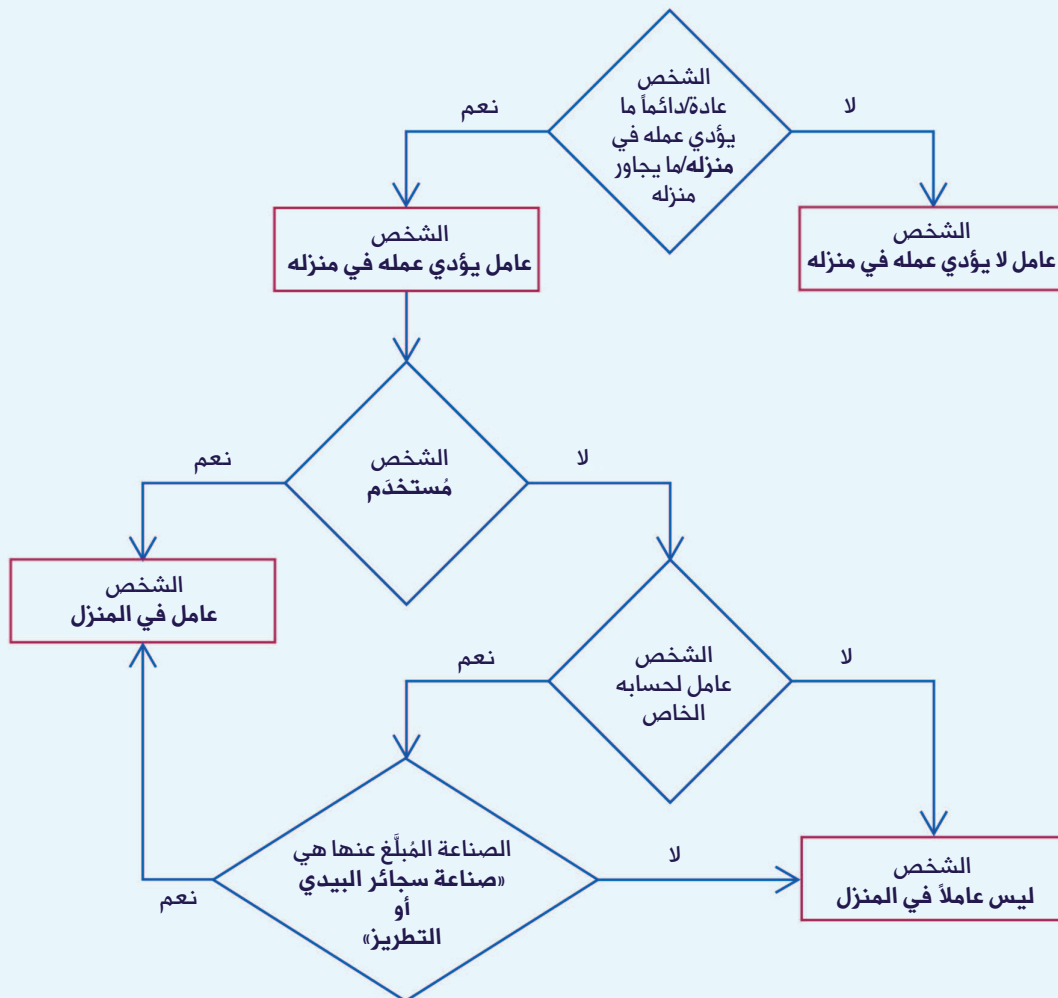


## الهند

المنزل عند الأخذ في الاعتبار المُستخدمين المُبلغين ذاتياً فقط، كما كان الحال في التقديرات الواردة في الفصل 2 (باستخدام الشكل 2 أ.1 كأساس للتحديد). وبالنسبة للهند، تم إنتاج تقدير أكثر دقة للعمال في المنزل، بالإضافة إلى المُستخدمين الذين يعملون في المنزل، وشمل أيضاً "العمال لحسابهم الخاص" و"أصحاب العمل" الذين أفادوا بأنهم يعملون في المنزل وأن صناعته كانت تصنيع "الببدي" أو "التطريز". يتم توضيح مجموعة المتغيرات في الشكل 3.أ.2.

في الهند، تم استخدام مسح العمل والبطالة لعام 2018 (مسح القوى العاملة الدوري). فمن المعروف أن الأشخاص الذين يصنعون سجاجير البيدي أو الذين يعملون في التطريز، في منازلهم أو في مكان ملحق بمنزلهم، يعملون في إطار ترتيبات العمل في المنزل. ومع ذلك، فإن العديد من هؤلاء العمال أفادوا بأنهم "عمال لحسابهم الخاص" أو "أصحاب عمل"، وبالتالي يتم استبعادهم كعمال في

الشكل 2-أ3 كيف يتم الجمع بين المتغيرات لتقدير عدد العمال في المنزل في الهند



# العمل في المنزل في إنتاج السلع: نظام التعاقد من الباطن

# 3





# العمل في المنزل

---

ليس  
طريقة  
عفا عليها الزمن  
لإنتاج

---

حقبة ماضية

---





©iStock/ Supersmario

لقد ثُبِتَ أن نظام التعاقد من الباطن أقوى مما كان متوقعاً؛ فقد استمر بشكل غير معقول في تلك الحرف حيث كانت المحاسن التكنولوجية لآلات الطاقة لا تزال قليلة (كما هو الحال في آلات النسج) أو حيث يمكن للحرفيين في المنزل تصميم جهاز طاقة بدائي (كما هو الحال في صناعة المسامير وغيرها من الأعمال المعدنية الخفيفة). وغالباً ما كان هذا النظام ناجحاً في التعايش مع المَصْنَع؛ وقد وجد العديد من المَصْنَعين أنه من المُرِيج تركيب الكثير من الآلات فقط بقدر ما من شأنه أن يوفر طلباً عادياً مُقَدَّراً بشكل متحفظ، بالاعتماد على مجموعة احتياطية من العمالة المشتتة من أجل مُخْرَجات إضافية في وقت الرخاء.<sup>1</sup>

ما هو واضح في تجربة العمل في المنزل في كل من التصنيع والخدمات هو أن العمل في المنزل يستمر في أي وقت وفي أي مكان: (1) يمكن تجزئة عملية الإنتاج إلى مهام منفصلة، و(2) رأس المال اللازم للإنتاج - آلات الخياطة، وأجهزة الحاسوب الشخصية - يمكن الحصول عليه بتكلفة منخفضة نسبياً، و(3) وجود قوة عاملة متاحة. إن توفر هذه القوة العاملة - غالباً من النساء اللاتي يجمعن بين العمل في المنزل ومسؤوليات المنزل والرعاية - يعتمد بشكل كبير على أدوار النوعين الاجتماعيين في كل من الأسرة والمجتمع.

يرتبط العمل الصناعي في المنزل بشكل أكبر بإنتاج الملابس، كما أن الكثير من المؤلفات المنشورة حول العمل في المنزل تتعلق بصناعة الملابس. ففي عام 2019، بلغت قيمة صناعة الملابس العالمية أكثر من 1 تريليون دولار أمريكي، وبلغت قيمة الصادرات العالمية 0.5 تريليون دولار أمريكي.<sup>3</sup> وتعدّ بنغلاديش والصين والهند وإندونيسيا وتركيا وفيتنام أكبر مصدري الملابس في العالم، حيث تُستخدم بشكل مباشر 15 مليون عامل (مُسجّل).<sup>4</sup> تنبع الأهمية المستمرة للعمل في المنزل في صناعة الملابس من عملية الإنتاج كثيف العمالة، والتي تفرض قيوداً على ما يمكن أتمتته. وتعني الطبيعة المتطورة باستمرار للأزياء ورغبة المستهلك في التفرد أنه ستكون هناك دائماً حاجة إلى شخص ما لخياطة الخرز أو التطريز يدوياً، والقيام بذلك بسرعة. كما لاحظ أحد العلماء الذين يكتبون عن صناعة الملابس، «تصبح اقتصادات الحجم ثانوية بالنسبة لاقتصادات التوقيت».<sup>5</sup>

ومع ذلك، سيكون من الخطأ الاعتقاد بأن العمل في المنزل يقتصر على إنتاج الملابس، حيث يتم استخدامه لإنتاج العديد من سلع المُستهلك الأخرى، من الزهور الاصطناعية إلى التجميع الإلكتروني إلى خياطة كرات القدم، كما أنه بارز في إنتاج المصنوعات اليدوية.<sup>6</sup> وسوف يسلط هذا الفصل الضوء على بعض هذه الاستخدامات الأخرى.

في كثير من النظريات الاقتصادية، كان العمل في المنزل وخاصة العمل الصناعي خارج المنشأة أو نظام "التعاقد من الباطن" يُعتبر شكلاً من أشكال الإنتاج في فترة ما قبل الصناعة والذي سيختفي مع التقدم الاقتصادي؛ لكن هذا لم يحدث. فبدلاً من ذلك، استمر العمل في المنزل، وهو يتطور جنباً إلى جنب مع التطورات الصناعية وما بعد الصناعة، بشكل يتماشى مع التغيرات الأخرى في عالم العمل والمجتمعات، بما في ذلك الأعراف الاجتماعية. ويمكن العثور على هذا النمط في جميع مناطق العالم - من البلدان الأكثر تقدماً في مجال الصناعة إلى البلدان التي لا تزال الأنشطة الصناعية فيها سمة متخلّفة للاقتصاد، إلى ما يسمى بالبلدان ما بعد الصناعة. وبالتالي، فإن العمل في المنزل هو شكل من أشكال الإنتاج الذي نجا من العديد من الثورات الصناعية والتكنولوجية. وبينما يتقلب حجم استخدامه، فقد نما في كل من أوقات التوسع الاقتصادي وأوقات الأزمات.<sup>2</sup>

بخلاف ما ورد في الفصل 2، حيث يتم تقديم إحصاءات عن العمل الذي يؤديه العامل في منزله، يركز هذا الفصل على العمل في المنزل، على النحو المُحدّد في اتفاقية العمل في المنزل، 1996 (رقم 177). كما هو موضح في الفصل 1، يشمل هذا التعريف «العمل الذي يقوم به شخص... (i) في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل: (ii) مقابل أجر؛ (iii) ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المُدخلات المستخدمة» (المادة 1)؛ ولا يشمل هذا التعريف الأشخاص الذين يتمتعون "بالدرجة اللازمة من الاستقلالية ومن الاستقلال الاقتصادي لاعتبارهم عمالاً مستقلين بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم". وعلاوة على ذلك، يتعلق هذا الفصل بتطور ووجود العمل في المنزل في إنتاج السلع، والذي يشار إليه من أجل التبسيط باسم "العمل الصناعي في المنزل". يبدأ الفصل بمناقشة إنتاج العمل في المنزل قبل نظام المصنّع (صناعي أولي) ثم ينتقل إلى تحليل تطوره كجزء من نظام المصنّع. أما العمل في المنزل في الخدمات، فهو موضوع الفصل 4.

### 1.3 التاريخ الطويل والمستمر للعمل في المنزل

بالنسبة لجزء كبير من التاريخ، كان إنتاج السلع يتم في المنزل، عادةً للاستهلاك الأسري، على الرغم من أن السلع محلية الصنع كانت تُقايس أحياناً أو تُباع لاستهلاك سلع أخرى.

تبيّن أن التنبؤات المبكرة بأن آلة الخياطة ستشجع مركزية الإنتاج في المصنع لا أساس لها من الصحة: فمعظم الملابس المصنوعة آلياً لم تُصنع في المصنع. لقد تم تطوير آلات أخرى للخياطة عالية السرعة، وخياطة الحزام، والتلييد بالآلة، وتبطين الياقة، وثقيب مكان الأزرار، والقص، وصناعة الدانتيل، والتطريز؛ ولكن مع استثناءات قليلة، كانت هذه أيضاً آلات للمنزل وورشة عمل صغيرة. "ليس أكبر من صندوق عمل صغير أنيق ومحمول ومريح". (الصفحة 26)

وفي أوروبا، وكذلك في الصين والهند، كان الإنتاج في المنزل راسخاً على قدم المساواة مع الإنتاج في ورش العمل قبل الثورة الصناعية.<sup>7</sup> وأثناء الانتقال من الإقطاع إلى التصنيع في المصانع في أوروبا بين القرنين السادس عشر والتاسع عشر، بدأت الصناعات المحلية في إدراج العمل في المنزل في إنتاجها، وبالتالي تحويل طبيعة الإنتاج في المنزل.<sup>8</sup> وعلى هذا النحو، كان ظهور العمل في المنزل في أوروبا خلال هذا الوقت مدفوعاً بشكل أساسي بالطلب، وفي بعض الحالات كان ناجماً عن تطوير سوق عالمية للسلع التي يتم إنتاجها.<sup>9</sup> ولكن اعتبارات عرض العمالة لعبت أيضاً دوراً مهماً في تحفيز قرارات الصناعة. لقد حدّ نظام النقابات من مجموعة العمال المتاحين في المدن ودفع رأس المال التجاري إلى التحول إلى قوة العمل الريفية. وفي الوقت نفسه، دفع انخفاض الدخل في المناطق الريفية الأسر، ولا سيما النساء، إلى التحول من الإنتاج الزراعي كثيف الأراضي إلى الإنتاج الحرفي كثيف العمالة، إما بدوام جزئي أو بدوام كامل.<sup>10</sup>

وبالمثل، في صناعة تصنيع الدانتيل في نوتنغهام، ارتبط ظهور نظام المصانع بتوسع العمل في المنزل المُخصّص للنساء، اللاتي اضطلعن بهذه المهام لدعم دخل الأسرة. كما يوضح (Rose 1988)، الذي قام بتحليل عينات من الأسر من تعدادات 1851 إلى 1881، فإن مكننة عملية الإنتاج "ولدت عملاً لآلاف النساء والأطفال الذين قاموا بقص الدانتيل وتقطيعه ووضع اللؤلؤ عليه في منازلهم، أو منازل

لقد دفعت الاختراقات التكنولوجية، مثل آلة الخياطة، هذه الاتجاهات. بتحليل تجارة الملابس في لندن منذ ستينيات القرن التاسع عشر، أظهر (Schmiechen 1984) أن إدخال آلة الخياطة سرّع من استخدام العمل في المنزل في الإنتاج:

على صناعة حياكة الحرير في ليون والمناطق المجاورة؛ ونظراً لأنه كان يعتمد على استخدام البطاقات المثقبة "القابلة للبرمجة"، يمكن نسج الأنماط المُعقَّدة في وقت أقصر بكثير. لكن الأنوال كانت باهظة الثمن، مما أجبر النساجين على شراء الأنوال بالائتمان الذي يقدمه التجار الرأسماليون؛ مما أدى ذلك إلى زيادة الاعتماد الاقتصادي من جانب النساجين على الرأسماليين الذين أقروضهم المال. وعلاوة على ذلك، أدى النول إلى الفصل بين التصور والإنتاج، حيث تم إعطاء النساجين بطاقات مثقبة من الورق المقوى بتصاميم محددة مسبقاً، مما أدى إلى إضفاء الطابع المكتبي على النساجين.<sup>13</sup> واستمر العمل في المنزل في القرن العشرين، مع مشاركة كبيرة من النساء في إنتاج الملابس؛ وبناءً على تعداد عام 1906 كان عدد المنخرطين في العمل في المنزل 850,000 امرأة وفتاة.<sup>14</sup>

أما عبر المحيط الأطلسي، فكانت هناك اتجاهات مماثلة في استخدام العمال في المنزل للقطاع الصناعي المزدهر. ففي الولايات المتحدة في القرن الثامن عشر، كان الصناعيون التجار يجدون العمل للأسر الريفية. ومع ذلك، منذ أوائل القرن التاسع عشر، أصبح نظام العمل في المنزل مرتبطاً بشكل متزايد برأس المال الصناعي في المناطق الحضرية وتم توزيع العمل في المنزل على أسر الطبقة العاملة في المدن، التي لم تتمكن من الاعتماد على الزراعة واقتصاد الكفاف المنزلي ولكنها كانت تعتمد بشكل متزايد على العمل بأجر.<sup>15</sup> ومنذ أواخر القرن التاسع عشر حتى فترة الكساد، ظلت ديموغرافيات العمال في المنزل ثابتة إلى حد ما: نساء الإنجاب وتربية الأطفال من عائلات مهاجرة، والنساء فوق سن الخمسين.<sup>16</sup> لقد كن يشاركن في عدد لا يُحصى من أنشطة الإنتاج، من الملابس إلى أغذية المصابيح والمجوهرات والحقائب ولعب الأطفال وصناديق الورق ووسائل نفث المساحيق والمزيد.<sup>17</sup>

وفي الدول الاسكندنافية، كان العمل في المنزل جزءاً لا يتجزأ من الإنتاج قبل التصنيع وأثنائه.<sup>18</sup> ومنذ فترة ما بين الحربين فصاعداً، توسعت صناعة الملابس الجاهزة باستخدام تقنيات جديدة والإنتاج القائم على خطوط التجميع، ولكن ظلت أجزاءً كثيفة العمالة وتم التعاقد من الباطن مع المنازل الخاصة. وتشير التعدادات المتعلقة بالأعمال إلى أن نسبة العمال في المنازل في الصناعات الخفيفة توسعت جنباً إلى جنب مع التصنيع في كل

الوسطاء القريبين. كانت الصناعة المنزلية والعمل في المنزل والعمل اليدوي كثيف العمالة جزءاً لا يتجزأ من تطوير العديد من الصناعات في النصف الأخير من القرن التاسع عشر.<sup>11</sup>

هذه النتيجة لم يغيب عنها (Marx 1886)، الذي لاحظ الفرق بين أشكال الإنتاج "الجديدة" و"القديمة" في المنزل:

ليس لهذه "الصناعة المنزلية" الحديثة أي شيء، باستثناء الاسم المشترك مع الصناعة المنزلية القديمة، والتي يفترض وجودها مسبقاً الحرف اليدوية الحضرية المستقلة، وزراعة الفلاحين المستقلة، وقبل كل شيء، مسكن العامل وعائلته. وتم الآن تحويل هذا النوع من الصناعة إلى قسم خارجي للمصنع أو ورشة التصنيع أو المستودع. وإلى جانب المصنع، والعمال المنخرطين في التصنيع، والحرفيين، الذين يتمركزون بأعداد كبيرة في مكان واحد، ويأمرون بشكل مباشر، يعمل رأس المال أيضاً على تحريك جيش آخر، عن طريق خيوط غير مرئية: العمال خارج المنشأة في الصناعات المنزلية، الذين يعيشون في البلدات الكبيرة وكذلك المنتشرين في الريف (الصفحة 591).

لقد كانت الصناعات المُعتمدة على العمل في المنزل مركزية في التنمية الاقتصادية في فرنسا. ففي منتصف القرن التاسع عشر، قُدِّر أن إنتاج الأسر والإنتاج الصناعي الصغير يمثل 60 بالمئة من الناتج الصناعي الفرنسي وحوالي ثلاثة أرباع العمالة.<sup>12</sup> وتمحور الإنتاج الصناعي على العمل الذي يؤديه العامل في منزله في علاقة التعاقد من الباطن، حيث تطورت علاقات الاستخدام مع التغيرات في الإنتاج الرأسمالي. لقد أثرت الابتكارات التكنولوجية على هذا التطور، مثل نول جاكارد الذي تم تقديمه في بدايات القرن التاسع عشر وأصبح يهيمن



في المنزل.<sup>25</sup> ففي بورتوريكو، عمل 18,000 من أصل 27,000 عامل ملابس من المنزل في الخمسينيات من القرن الماضي.<sup>26</sup> وكما هو الحال في أجزاء أخرى من العالم، صاحب العمل في المنزل في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي التصنيع ودعمه.

توضح الأمثلة أعلاه أن العمل الصناعي في المنزل استمر في جميع أنحاء العالم خلال قرنين من الثورات الصناعية والتكنولوجية، وغالباً ما تؤديه نساء مختبئات في منازلهن. لقد كان العمل في المنزل أمراً بالغ الأهمية للنجاح الأكثر وضوحاً لإنتاج المصانع الذي يهيمن عليه الذكور.

### 1.1.3 دعم الدولة للعمل في المنزل

تباين دور الدولة في دعم أو ردع العمل في المنزل عبر العالم، وكان له نتائج مهمة على انتشار العمل في المنزل. ففي بعض البلدان، مثل الولايات المتحدة، كان يُنظر إلى العمل الصناعي في المنزل بشكل سلبي على أنه يقوض ظروف العمل لعمال المصانع ويعيق النساء عن أداء "أدوارهن الطبيعية" كمهات.<sup>27</sup> وعلى هذا النحو، كان تركيز الجهود التنظيمية على حظره، عبر قانون معايير العمل العادل لعام 1938 الذي يحظر العمل في المنزل في صناعات محدّدة، لاسيما تلك التي يمكن أن تمارس نقاباتها ضغوطاً سياسية أكبر.

ومع ذلك، في بلدان أخرى، نظرت الحكومة إلى العمل في المنزل بشكل إيجابي وروجت بشكل مباشر لممارسة التعاقد من الباطن للعمل مع العمال في المنزل. ففي سويسرا، في أوائل القرن العشرين، تم إنشاء مؤسسات عامة لتسهيل توزيع العمل في المنزل على سكان الريف، الذين - بسبب الطابع الجبلي للبلد - لا يستطيعون إعالة أنفسهم في الزراعة ويحتاجون إلى مصادر أخرى للدخل؛<sup>28</sup> حيث اعتبرت الحكومة السويسرية العمل في المنزل الحل الأفضل لتوليد العمل في المناطق النائية وبالتالي منع هجرة السكان من المناطق الجبلية، حيث أن هذه الهجرة قد تؤدي إلى خسارة «حياة الأمة». على هذا النحو، تم وضع إطار للعمل في المنزل على أنه مهم للحفاظ على الهوية الوطنية السويسرية.<sup>29</sup>

من السويد وفنلندا بين ثلاثينيات وخمسينيات القرن الماضي، من خلال شبكة معقدة من التعاقد من الباطن مع العمال في المنزل بأجر على أساس القطعة.<sup>19</sup>

ونشأت بعض الشركات أيضاً من العمل في المنزل، مثل شركة الأحذية Nesna التي تأسست في عام 1955 في مدينة نسنا في النرويج، والتي كانت في ذلك الوقت تهيمن عليها أنشطة صيد الأسماك والزراعة وغيرها من الأنشطة الأولية. صُنِعَ حذاء Nesnalobben، الذي ابتكرته في الأصل عائلة لاستخدامها الخاص ثم تطورت لاحقاً إلى تعاونية إنتاجية، من اللباد وتم تعزيزه بأنماط يخيطنها العمال في المنزل، ومعظمهم من النساء في نسنا والمناطق النائية. وعلى الرغم من أن الشركة كان لديها مصنع في نسنا، حيث توجد الإدارة وأجزاء من الإنتاج، إلا أن العمل الرئيسي كان يتم في المنازل الخاصة.<sup>20</sup> وفي البداية، تقرر تنظيم الإنتاج بشكل أفضل من خلال الاستعانة بالعمال في المنزل نظراً لصعوبات النقل في المنطقة؛ كما سيتيح للمرأة «رعاية أطفالها وحيواناتها في المزارع والقيام بعملها».<sup>21</sup> وكانت عمليات التمشيط والتلبيد والتجفيف والقطع تتم في المصنع، أما النساء في المنزل فيقمن بالخياطة فقط ويدفع لهن الأجر على أساس القطعة.<sup>22</sup>

وأما في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، فهناك تاريخ طويل من العمل في المنزل، قبل التصنيع على نطاق واسع وبالتوازي معه.<sup>23</sup> وفي أعقاب حرب الاستقلال الشيلية في النصف الأول من القرن التاسع عشر، أتاح التوسع في الصناعات التحويلية - وخاصة داخل قطاع الملابس - للنساء المهاجرات الوافدات حديثاً من الريف إلى الحضر فرصاً للعمل بأجر. وقامت العديد من شركات الملابس بتشغيل عاملات خياطة للعمل في مصانعها ومن المنزل واستمرت في تنظيم الإنتاج حول العمل في المنزل طوال القرن العشرين.<sup>24</sup> لم يؤد التصنيع الإضافي إلى اختفاء العمل من المنزل سواء في شيلي أو أمريكا اللاتينية أو منطقة البحر الكاريبي، بل أدى إلى استمرار هذه الممارسة. ففي المكسيك، على سبيل المثال، على عكس افتراضات أصحاب نظريات التحديث، فإن تدفق رأس المال الأجنبي وإنشاء صناعات واسعة النطاق ابتداءً من ستينيات القرن الماضي لم يحل محل الشركات والمصانع المحلية الأصغر. وعلى العكس من ذلك، تعاقدت الصناعة واسعة النطاق من الباطن مع هؤلاء الوكلاء الأصغر الذين استفادوا لفترة طويلة من العمال



## يُعدّ العمل في المنزل، بالتالي، شكلاً من أشكال الإنتاج الذي نجا من العديد من الثورات الصناعية والتكنولوجية

المنزلية التي جعلت المرأة حامية للتقاليد الوطنية: "الأوصياء على الحرف، التي هي جزء من الحياة الثقافية للناس والتي تنتقل من الأم إلى الابنة".<sup>32</sup> لقد كان يُنظر إلى تطوير قطاع الحرف اليدوية على أنه وسيلة للسماح للمرأة بالمشاركة في الأنشطة المدرة للدخل «مع الاستمرار في أداء دورها الحيوي في المنزل».<sup>33</sup>

وفي تايوان (الصين)، أطلقت السلطات برنامج تنمية المجتمع "غرف المعيشة كمصانع" في أواخر الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي لدعم جهودها لتوسيع النمو الذي تقوده الصادرات. وأجرت السلطات مُسوحاً لتحديد أعداد وأماكن وجود "النساء العاطلات عن العمل" في المجتمعات المحلية. بناءً على هذه المُسوح، قدمت قروضاً للعائلات حتى تتمكن من شراء المعدات اللازمة للانخراط في العمل في المنزل. وفي إطار برنامج "غرف المعيشة كمصانع"، شكل العمال في المنزل جزءاً من نظام مصانع تابع واسع النطاق، حيث يتلقون العمل المُتعاقد عليه من الباطن من المصانع الصغيرة مقابل أجور على أساس القطعة. لقد ساعد البرنامج في إنشاء نظام إنتاج مرّن يُنجد الشركات من نقص العمالة دون الحاجة إلى توسيع القوة العاملة بأجر.<sup>30</sup>

لقد سعت حكومات أخرى، أحياناً تحت وصاية المنظمات الدولية، بما في ذلك منظمة العمل الدولية، إلى استخدام العمل في المنزل كوسيلة للحفاظ على الصناعات اليدوية المحلية وتطويرها، حيث يمكنها دعم المجتمعات المحلية دون التدخل في المشاريع الكبرى التي تهدف إلى تطوير قطاع صناعي حديث.<sup>31</sup> لقد كان دعم إنتاج الحرف اليدوية مدفوعاً بأراء النوع الاجتماعي والحياة

©iStock/luchbm



## 2.3 العمل الصناعي المعاصر في المنزل

في حين أن العمل في المنزل لم يختفِ أبداً في أوروبا وأمريكا الشمالية - بل عاد إلى الظهور بأشكال مختلفة - فقد تحول الكثير من الأعمال في المنزل في التصنيع، وخاصة الملابس، إلى البلدان النامية جنباً إلى جنب مع إعادة توطين التصنيع.

السفلية للعديد من سلاسل الإنتاج العالمية، حيث تقوم المصانع المؤرّدة بتعهيد مهام مُحدّدة وكثيفة العمالة إلى العمال في المنزل، مثل إنتاج الملابس أو نسج السلال أو إنتاج أثاث من قصب الزّوطان، لاسيما عندما تغطي طلبات الإنتاج على قدرة الإنتاج الداخلية.

### 1.2.3 الحرف اليدوية وغيرها من الإنتاج اليدوي

يُعتبر العمل في المنزل بارزاً في عمليات الإنتاج كثيفة العمالة وتعتمد على المهارات التقليدية والحرفية والمواد الأولية الأصلية (على سبيل المثال، قصب الزّوطان أو الخيزران أو قشور جوز الهند أو أصداق البحر أو قنب الأبق (الأباك) أو الألياف الأخرى) التي يمكن تجزئتها إلى شرائح صغيرة. ويمكن تسويق مثل هذا الإنتاج من الحرف اليدوية إما للأسواق المحلية أو الدولية. وقد يتم تنفيذه كعمل مستقل يؤديه العامل في منزله أو قد يتم إنتاجه كجزء من نظام التعاقد من الباطن، مع إعطاء العمال في المنزل المواد والتصاميم ويتم الدفع، بشكل عام على أساس القطعة، لكل عنصر يتم إنتاجه. وتدل درجة سيطرة العمال في المنزل على تصميم وإنتاج المنتج على استقلاليتهم. فكلما قلت سيطرتهم، زاد احتمال اعتمادهم على وسيط أو صاحب عمل. فعلى سبيل المثال، في إحدى الحالات التي تم الإبلاغ عنها من قبل Mies عن صانعي الدانتيل في نارسابور، تم إعطاء النساء تصميماً بسيطاً لإنتاجه، وعادة ما يكون زهرة (chetipani) أو نمط صغير، وتم تنظيم النظام كخط تجميع غير مرئي، مع مجموعات مختلفة من النساء، وأحياناً قرى بأكملها، لإنتاج أزهار أو أنماط

ففي ألمانيا، على سبيل المثال، انخفض عدد العمال في المنازل المُسجّلين في إنتاج الملابس والمنسوجات من 80,000 في عام 1957 إلى أقلّ بقليل من 10,000 في عام 2000، حيث قام مُنتجو الملابس الألمان بتعهيد الإنتاج لدول الاتحاد الأوروبي ذات الأجور المنخفضة والعالم النامي.<sup>34</sup> ويُفسّر الانخفاض في العمل الصناعي في المنزل في النصف الأخير من القرن العشرين في أوروبا وأمريكا الشمالية بالتحويلات في التصنيع أو إلغاء التصنيع - مقابل زيادة التصنيع أو الأتمتة. والبلدان التي زادت حجم صناعات الملابس والأحذية - مثل بنغلاديش وكمبوديا والهند وتركيا وفيتنام - زادت أيضاً من استخدامها للعمل في المنزل. وعلاوة على ذلك، تكشف دراسات الحالة عن استمرار وجود العمل في المنزل في بعض جيوب الإنتاج في بلدان «ما بعد الصناعة» في العالم.

وجد مسح أجرته منظمة العمل الدولية شمل 3,000 عامل في المنزل في 297 قرية في ست مقاطعات إندونيسية في عام 2015 أنهم يعملون في المنزل في مجموعة واسعة من الصناعات، المحلية والدولية، بما في ذلك تحضير الأغذية (الخضروات والمأكولات البحرية) والملابس والتجميع الإلكتروني والمعدات الرياضية.<sup>35</sup> ووجدت دراسة ذات صلة عن المنشآت الإندونيسية المنخرطة في الأعمال في المنزل منشآت تستخدم عمالاً في المنزل في قطاعات الملابس والأحذية والباتيك (صبغة النسيج القطني) والأثاث.<sup>36</sup>

وبالإضافة إلى ذلك، تعتمد العديد من البلدان النامية على العمل في المنزل لإنتاج الحرف اليدوية، خاصة إذا كان لديها قطاعات سياحية مهمة. ويُعدّ العمل في المنزل بارزاً أيضاً في بعض الصناعات المحلية - مثل لف البيدي في الهند - وأيضاً في العمليات الزراعية. يشكل العمل في المنزل الطبقة

عندما نقارن الإنتاج لمتعهّد مع البيع في السوق المفتوحة، سنقول إن العمل مع المتعهّد أفضل. وفي بعض الأحيان عندما تأخذ السلة إلى السوق ويتساقط المطر عليها للأسف، تفقد جمالها ومثانتها، لذلك لن تتمكن من بيعها أو الحصول على سعر جيد لها، لذا فإن البيع للمتعهّدين الذين يتعاقدون معنا يساعدنا لتجنب هذه الأخطار.

وفي جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، يتم إنتاج الحرير والأقمشة القطنية المنسوجة يدوياً للأسواق المحلية والأجنبية، غالباً باستخدام خيوط مستوردة. ويتم تنظيم الإنتاج أحياناً في ورش عمل حضرية مع العمال الذين يقيمون في المبنى، ولكن يتم تنظيمه عادةً باستخدام عمال في المنزل ريفيين وشبه ريفيين. ومن خلال دراسة تطور الصناعة خلال الفترة 1995-2015، يصف Ohno (2020) كيف يشتري تجار التجزئة والوسطاء قماشاً منسوجاً يدوياً باستخدام ترتيبات تعاقدية مختلفة، اعتماداً على تكلفة المواد الأولية وتقلبات أسعار الصرف. وتشمل هذه إما دفع أجر على أساس القطعة أو بيع خيوط للعامل في المنزل بالائتمان، ثم استلام رصيد ما هو مستحق لها عند التسليم، بشرط أن يكون المنتج ذا جودة كافية. في بعض الأحيان، يتم استخدام عقود الطلب المسبق، حيث يضمن بائع التجزئة شراء القماش من النساج بسعر متفق عليه؛ وتتضمن هذه العقود خيوطاً منخفضة الجودة، حيث يجب على النساج شراء الخيط على نفقته الخاصة.<sup>38</sup>

عادة ما يتم التعاقد على القماش عالي الجودة بموجب عقد بنظام التعاقد من الباطن للنساجين ذوي المهارات العالية. وفي قطاع جمهورية لاو هذا، على عكس الأنواع الأخرى من العمل على أساس القطعة، يضمن تجار التجزئة أن العامل سيحصل على أجر مقابل العمل الذي يتم إنجازه، وبالتالي يجب على تجار التجزئة التأكد أن النسيج بجودة كافية. وعلى هذا النحو، تتم مراقبة العمل، مع زيارة الوسطاء لمنازل النساجين مرتين في اليوم لضمان جودة عملهم. تُستخدم هذه العقود عادة في نسج خيوط الحرير عالية الجودة. وعادة ما يتم التعاقد

معينة كانت جزءاً من التصميم، ثم تم جمع هذه الأجزاء من قبل الوكلاء وإحضارها إلى نساء أخريات يجمعن الأزهار المختلفة معاً في قطعة واحدة. ومن خلال تنظيم الإنتاج بهذه الطريقة، يمكن للمصنّعين منع النساء من إنتاج وبيع المنتجات النهائية في أسواق الحرف اليدوية.<sup>37</sup>

وفي غانا، يحتل العمل في المنزل مكانة بارزة في أربعة قطاعات رئيسية للفنون والحرف: الأقمشة المنسوجة والسلال والمصنوعات الخشبية والجلدية. والكينت هو قماش منسوج يدوياً ذو شعبية كبيرة، مزين بألوان زاهية مرتبط بغانا؛ تم نسجه من قبل الرجال في المقام الأول نتيجة للمُحرّمات الثقافية القديمة التي فصلت بين الأنشطة الإنتاجية للرجال والنساء، على الرغم من أن تقسيمات العمل هذه بدأت في التغير. ويتم تنظيم إنتاج الحرف اليدوية أحياناً كعمل في المنزل بمهام يتحكم فيها وسطاء، ولكن يمكن أيضاً القيام به بشكل مستقل، حيث يقوم بعض العمال بأداء كلا النوعين من الإنتاج في وقت واحد. بدأ جورج، وهو رجل يبلغ من العمر 28 عاماً من بلدة بونواير، في تعلم نسج قماش الكينت عندما كان عمره 8 سنوات؛ وبعد الانتهاء من تعليمه الأساسي، بدأ في نسج قماش الكينت لصاحب عمل واحد في الغالب ولكنه عمل أيضاً مع آخرين عندما كان عبء عمله من صاحب عمله الرئيسي خفيفاً. يتلقى صاحب العمل طلبات لأنواع معينة من قماش الكينت من رعاة محليين ودوليين؛ ثم يمرر صاحب العمل الطلب إلى جورج مقابل أجر عند التسليم. يكسب جورج كل دخله من حياكة قماش الكينت، التي يكرس لها كامل وقت عمله. وتتباين العمولات التي يتلقاها ويمكن أن يستغرق التنفيذ بضعة أيام أو ما يصل إلى خمسة أشهر؛ ويكسب ما يعادل 6 دولارات أمريكية مقابل عمل ليوم واحد. وعندما يكون هناك عبء زائد من العمل مع اقتراب مواعيد التسليم، تشارك مجموعة من النساجين في عبء العمل، ويتلقون 6 دولارات أمريكية مقابل كل يوم عمل، حيث يتم ذلك دون الحاجة إلى عقد مكتوب. وعندما يكون هناك عقد يغطي الاتفاق بين «المتعهّد» (الوسيط) والعامل في المنزل، فإنه يميل إلى أن يكون شفهيّاً، مع تقديم شخص ثالث كشاهد/ضامن.

يفضل بعض العمال في المنزل العمل مع وسيط بدلاً من العمل بشكل مستقل وبيع منتجاتهم مباشرة في السوق. تقول سارا البالغة من العمر ستين عاماً، وهي نساجة سلال:



ومشغلي الأفران (sekaiwala). وعلى الرغم من أن البعض يُدفع لهم على أساس القطعة، إلا أن معظمهم يُعامل كمستخدمين بأجر. وبالإضافة إلى ذلك، هناك الموظفون المكتبيون (بما في ذلك أمناء الصندوق والمحاسبين) وموزعو المواد الأولية الذين يوزعون الكمية المطلوبة من التبغ وأوراق التيندو بالوزن على المقاولين؛ وهؤلاء العمال هم من الذكور ويعملون في مباني المؤسسة.

وجدت دراسة أجريت عام 2001 لسلسلة قيمة البيدي أنه من بين قيمة سعر التجزئة البالغة 100,000 روبية هندية، كانت تكلفة المدخلات 20.00 روبية وأجور العمال في المنزل كانت 17.10 روبية. وبلغت الحصة التي حصل عليها المقاولون والمقاولون من الباطن 0.18 روبية؛ والشركات المصنعة 41.90 روبية؛ والموزعون وتجار الجملة والتجزئة 19.3 روبية. وهذا يعني أن هامش ربح البيدي يبلغ حوالي 35-40 بالمائة من سعرها قبل الضرائب، لأن فاتورة الأجور على مستوى التصنيع محدودة بالنظر إلى النسبة الصغيرة من المهام المنجزة. وفي عملية الإنتاج التي تعتمد بشكل كامل تقريباً على العمل اليدوي، يكون الفرق مذهلاً بين دخل عمال لف البيدي (17 بالمائة من سعر التجزئة) ودخل الشركة المصنعة (35-40 بالمائة من سعر التجزئة).<sup>44</sup> وهذه الحصة في الأجور مشابهة لما حصل عليه تجار الملابس المنسوجة في جمهورية لاو.

### 2.2.3 العمل في المنزل في صناعة الملابس

غالباً ما يرتبط العمل في المنزل بصور النساء في الخياطة أو الحياكة أو الخيوط في منازلهن. وبناءً على تصميمها، تتطلب العديد من صناعات الملابس خطوات كثيفة العمالة في الإنتاج. وتعني متطلبات الإنتاج هذه، إلى جانب دورات المنتج القصيرة والمهل الزمنية للسلع المطلوبة، أن مصنعي الملابس، سواء أكانوا كباراً أم صغاراً، يجب أن يعتمدوا على شبكات من المقاولين من الباطن، بما في ذلك العمال في المنزل، للوفاء بالطلبات في الوقت المحدد ووفقاً للمواصفات المطلوبة.

يستمر بعض إنتاج الملابس في البلدان الصناعية، لاسيما بالنسبة للمنتجات عالية الجودة، كما هو الحال في إيطاليا من أجل الحصول على علامة الإنتاج المرغوبة «صنع في إيطاليا». ولكن معظم إنتاج الملابس في العالم منتشر في العالم النامي في أمريكا اللاتينية، وأجزاء من أفريقيا، وأوروبا الشرقية، وآسيا الجنوبية (بنغلاديش والهند وباكستان) والصين - أكبر مُصدّر للملابس في العالم.

على قماش منخفض الجودة باستخدام عقود الخيوط على الائتمان. وخلال فترات الصدمة الاقتصادية وانخفاض أسعار الصرف، يفضل تجار التجزئة والنساجون الرئيسيون الذين يتعاقدون من الباطن مع النساجين الآخرين عقود الخيوط على الائتمان، حيث يتم استيراد الغزل في الغالب؛ وبالتالي فإنهم يتفادون خسائر أسعار الصرف. ومع ذلك، فإن عقود التعاقد من الباطن تكون أكثر ربحاً لتجار التجزئة والوسطاء، حيث تقدم معدل أجر بنسبة 45 بالمائة مقارنة بنسبة 22 بالمائة بموجب عقود الخيوط على الائتمان. وغالباً ما يفضل النساجون الأجر على أساس القطعة (20,000 كيب لاوسي (KN) للقطعة الواحدة) حتى لو كان أقل من الدخل من عقود الخيوط على الائتمان (35,886 كيب لاوسي (KN) للقطعة الواحدة) لأنها مضمونة، وهذا ليس هو الحال بعقود الخيوط على الائتمان التي يمكن فيها رفض العمل.<sup>39</sup>

وفي الهند، يوجد لف سجائر البيدي منذ أكثر من 100 عام، على الرغم من أنه حدث في البداية في مصانع صغيرة أو ورش عمل. ومنذ سبعينيات القرن الماضي، قام مصنعو البيدي بتحويل العمل بشكل متزايد إلى المنازل؛ وبحلول عام 2000، كان حوالي 10 بالمائة فقط من تصنيع البيدي تتم في قطاع المصانع المنظم.<sup>40</sup> وفي الفترة 2017-2018، كان هناك ما يقدر بنحو 2.96 مليون عامل يعملون في صناعة البيدي، 90٪ منهم يعملون من المنزل (2.65 مليون)، ومنهم 2.5 مليون من النساء.<sup>41</sup> وعلى الرغم من النمو الهائل للعمل خارج المنشأة في تصنيع الملابس في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين في الهند، لا تزال صناعة البيدي أكبر صاحب عمل منفرد للعمال في المنزل في الهند، حيث يمثل ما يقرب من ربع العمل الذي تؤديه النساء في منازلهن.<sup>42</sup> ويُعتبر لف البيدي مهنة إشكالية بشكل خاص بسبب الأخطار المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية عند التعامل مع التبغ؛ كما أنها تعاني من الدخل المنخفض للغاية، الذي يقدر بنحو 17 بالمائة من الأجور السنوية للعمال في قطاعات التصنيع الأخرى.<sup>43</sup>

ولإنتاج البيدي، يقوم العامل في المنزل بترطيب ورقة التيندو وتقطيعها حسب الحجم، وتعبئتها بالتبغ، وتُلف الورقة وتُرَبط قطعة البيدي الملفوفة بخيط - يتم كل ذلك وفقاً لمواصفات المقاول. ويتم تزويد عامل لف البيدي بشكل عام بـ 575-700 غرام من أوراق التيندو و225-280 غراماً من التبغ (اعتماداً على جودة الأوراق وحجم سيجارة البيدي المراد لفها) للـ 1,000 سيجارة بيدي. أما الأجر، فيتم دفعه على أساس القطعة. وعادة ما تتم المراحل الأخرى من إنتاج البيدي في ورش العمل أو المخازن وتشمل العمال الذين يقومون بتغليف المنتجات وتسميتها؛ وعمال فحص البيدي الذين يقومون بفرز والتحقق من جودة سجائر البيدي الملفوفة؛

واعتبر 17 بالمئة فقط من الموردين أن لديهم مهل إنجاز كافية للوفاء بطلباتهم. وعلاوة على ذلك، أفاد 75 بالمئة أن المشتري الرئيسي يمثل أكثر من نصف إنتاجهم.<sup>46</sup> ووجدت دراسة أخرى لموردي الملابس في الهند أن 39 بالمئة من الموردين أفادوا بقبول الطلبات بأقل من التكلفة خلال العام السابق من أجل الحفاظ على علاقة عمل وعلى أمل تلقي طلبات مستقبلية من المشتري.<sup>47</sup> وبينما تجعل هذه الاتجاهات من الصعب على الموردين العمل، فقد كانت فعالة في احتواء التكاليف وإنتاج مجموعة دائمة التوسع من المنتجات. وفي الواقع، بين عامي 1989 و2019 كان هناك انخفاض بنسبة 67 بالمئة في السعر الحقيقي لواردات الملابس إلى الولايات المتحدة، مما يعكس نتيجة استراتيجيات التكلفة-الاحتواء التي تستخدمها صناعة الأزياء (الشكل 1.3).

ترافق التشتت العالمي في إنتاج الملابس مع تحولات في صناعة الأزياء، لاسيما ظهور "النمط السريع"، الذي يتميز بزيادة الطلب على الملابس (سريعة التلف غالباً) التي يتم تصميمها وشراؤها من أجل ارتدائها لفترة قصيرة فقط من الزمن - وبالتالي، من وجهة نظر المستهلك، من المتوقع أن تكون رخيصة.<sup>45</sup> وقد زاد هذا التوقع من الضغط لاحتواء تكاليف العمالة؛ كما أعطى الشركات رائدة اليد العليا في المفاوضات مع الموردين.

تكشف دراسات مؤردي التصنيع عن الضغط الهائل الذي يواجهه المصنعون في جميع أنحاء العالم. فقد وجد مسح أجرته منظمة العمل الدولية/المبادرة التجارية الأخلاقية في عام 2016 لما يقرب من 1,500 مؤرد تصنيع من 87 بلداً أنه من بين مؤردي المنسوجات والملابس، وافق 52 بالمئة على طلبات أقل من تكلفة الإنتاج.

الشكل 1.3 السعر الحقيقي لكل متر مربع لجميع الملابس المستوردة إلى الولايات المتحدة (بالدولار الأمريكي). 2019-1989



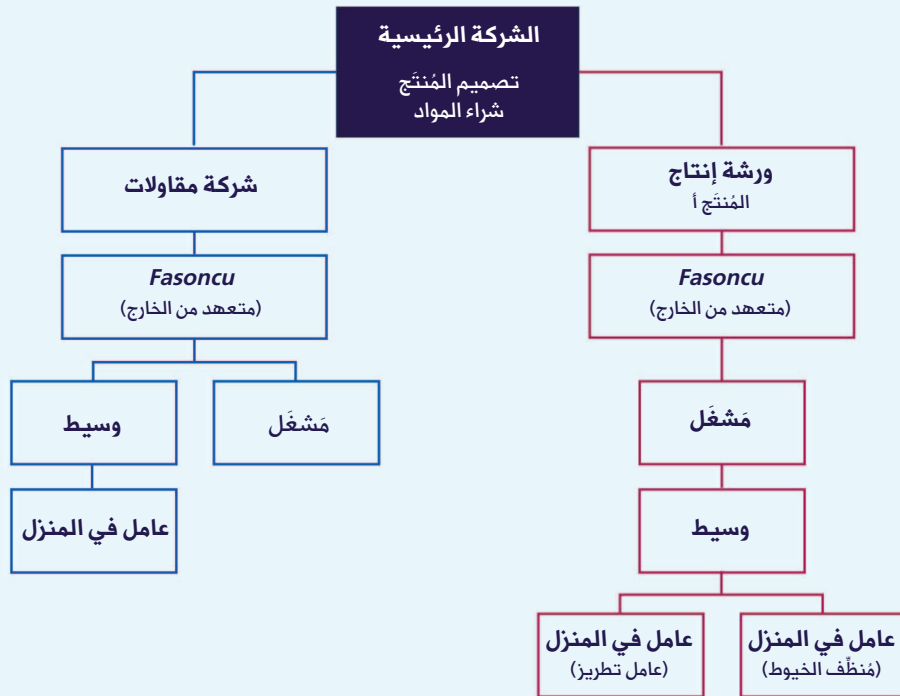
المصدر: Anner (2019), based on United States Office of Textiles and Apparel and Bureau of Labor Statistics data.



وتُعدّ مشاغل الملابس وسيطاً بالنسبة للمصانع الكبيرة في توزيع قطع الملابس على العمال في المنزل، لأن التوزيع يستغرق وقتاً طويلاً. ومع ذلك، فإن بعض المصانع المُتخصّصة في إنتاج المُصمّمين والأزياء الراقية لها علاقات مباشرة مع العمال في المنزل، لأن المهام تتطلب حرفة يدوية دقيقة للغاية وتتسم بالمهارة، مثل التطريز أو صنع الحلي للملابس. ومن أجل العثور على المرأة المناسبة للعمل، تُنشئ المصانع شبكة فعالة من التعاقد من الباطن من خلال استخدام الوسطاء. وقد تعتمد المرأة العاملة في المنزل، في حالة فائض العمل وضغط الوقت، على جيرانها للمساعدة في العمل، ودفع أجورهم مقابل عملهم. وتؤدي ممارسة التعاون بين النساء إلى مزيد من المرونة في تنظيم العمل في المنزل؛ علاوة على ذلك، فإنه ينقل مسؤولية العثور على مقاولين من الباطن جدد من الوسطاء إلى العمال في المنزل.<sup>49</sup>

أما في صناعة الملابس في تركيا، فتقوم الشركات الكبيرة للملابس بتطوير تصميم المُنتج وتحديد أنواع الأقمشة التي سيتم استخدامها. ويتم بعد ذلك إرسال هذه المواصفات إلى مصنع أو شركة مقاولات تتحمل مسؤولية شراء المواد وضمان تسليم المُنتج في الوقت المناسب. فإذا كان مصنّعاً، قد يُنتج جزءاً من المُنتج ولكن أيضاً يعملون مع ورش أصغر (مُشاغل) مُتخصّصة في أنشطة إنتاج مُحدّدة. وعادةً ما تقوم مشاغل الخياطة بالتعاقد من الباطن مع عمال في المنزل من أجل تنظيف الخيوط والكي والتعبئة. وإذا تم تسليم المُنتج لشركة متعاقدة لتنظيم الإنتاج، فغالباً ما تُستخدم خدمات fasoncu (متعهد من الخارج)، الذي يقوم بعد ذلك بتوزيع أنشطة مختلفة بين ورش العمل. وعادة، يتم استخدام الوسطاء للتعاقد من الباطن للعمل مع العمال في المنزل. يوضّح الشكل 2.3 أنواع سلاسل التعاقد من الباطن المُحدّدة في دراسة صناعة الملابس في تركيا.<sup>48</sup>

◀ الشكل 2.3 سلاسل التعاقد من الباطن في صناعة الملابس في تركيا



ملاحظة: البيانات التي تم جمعها أثناء العمل الميداني الذي أُجري خلال صيف عام 2019.

المصدر: Dedeoğlu, 2019.

“.... ستكون هناك حاجة دائماً إلى  
شخص ما ليقوم بغرز الخرز يدوياً أو  
التطريز، والقيام بذلك بسرعة”

©iStock/mycan

من الباطن عبارة عن منشآت متناهية الصغر: 23 بالمئة منها ليس لديها مُستخدَمون، و22 بالمئة منها لديها مُستخدَم واحد فقط و25 بالمئة منها لديها ثلاثة إلى خمسة مُستخدَمين. والمُستخدَمون، حيثما وُجدوا، تمت تغطيتهم إلى حد كبير بنفس العقد مثل المُستخدَمين في الشركات الصناعية، على الرغم من أن الشركات اعتمدت على العمالة العائلية (غير مدفوعة الأجر) لتجنب دفع أجور العمل الإضافي.<sup>51</sup>

في حين أن تجربة مودينا في التسعينيات من القرن الماضي كانت إيجابية، فليس من الواضح ما إذا كانت الظروف لا تزال إيجابية أو ما إذا كانت موجودة في مناطق أخرى من البلاد حيث البطالة أعلى ونسبة كبيرة من القوى العاملة تعمل بشكل غير مُنظَّم. لقد تم العثور على العمل في المنزل غير المُنظَّم، على سبيل المثال، حتى داخل صناعة السلع الكمالية في البلاد.<sup>52</sup> وفي كثير من الحالات، أجبرت الشركات المُتعاقدُ العمال في المنزل على التسجيل في سجل الحرفيين كشرط للاستمرار في تلقي العمل، مما يسمح للشركات العميلة بالتحايل على تشريعات العمل. يُصنَّف العمال في المنزل على أنهم يعملون لحسابهم الخاص، على الرغم من أنهم غالباً ما يكون لديهم عميل واحد فقط وليس لديهم استقلالية في تنفيذ المهام. وفي حالات أخرى يشارك العمال في المنزل خارج السجلات.<sup>53</sup>

لا يمثل التعاقد من الباطن، سواء للمصانع الصغيرة أو العمال في المنزل، مشكلة في حد ذاته. فالمهم هو ما إذا كانت تتم مراعاة معايير العمل على امتداد سلسلة التعاقد من الباطن. هل تستفيد شركات إخراج الإنتاج من خبرة العمال المهرة، مثل التطريز عالي الجودة، أو كوسيلة لتأمين العمالة الإضافية خلال فترات العمل عالية الكثافة؟ أم أن التعهيد (التعاقد الخارجي) يتم فقط كوسيلة لخفض التكاليف؟ وعندما يتم السعي وراء أغراض خفض التكلفة فقط، يمكن للتعهيد (التعاقد الخارجي) أن يجعل ظروف العمل أسوأ.

وتقدم تجربة صناعة الملابس المحبوكة بالصنارة (التركوكو) الإيطالية في مودينا في التسعينيات من القرن الماضي مثلاً معاكساً لطيفاً لنموذج الإنتاج الشبكي الذي يستفيد من التخصص الخارجي المرن. ففي إنتاج الملابس المحبوكة بالصنارة (التركوكو) في مودينا، تبنت الصناعة “نظاماً حديثاً للتعاقد من الباطن، يتألف من شركات صغرى” يتوافق مع مستويات المعيشة العالية والكفاءة التنظيمية.<sup>50</sup> وستطلع كل شركة في الشبكة ببعض المهام التي تشكل رابطاً صغيراً في سلسلة الإنتاج الخارجية. في هذا الصدد، كان أفضل وصف للعلاقة هو نظام التعاقد من الباطن لأن شركة التعاقد من الباطن لم تصنع مُنتجاً نهائياً وعملت وفقاً للتعليمات الصريحة للشركة المُصنَّعة. لقد كانت معظم «شركات» التعاقد

### 3.3 الشكل المرن للإنتاج

“يقول الناس إن مَصْنَعِي كبيرٌ ليس لأن لديّ عشرين عاملاً. ذلك لأنه في موسم الذروة، يمكنني أن أتمكن من إنتاج عشرين ألف قطعة من علب المجوهرات كل شهر باستخدام عمل الآخرين.”

- صاحب المصنع، تايوان (الصين)<sup>54</sup>

الأصغر، بما في ذلك العمال في المنزل، والتي تقع داخل منطقة جغرافية مُحَدَّدة بدقة، كما يتضح من الأمثلة المذكورة أعلاه.

ويمكن للتعهيد (التعاقد الخارجي) للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم أن يوفر على أصحاب العمل تكاليف العقارات والمعدات والكهرباء والمياه. فعلى سبيل المثال، وجدت دراسة عن تصنيع الملابس في دلتا نهر اليانغتسي في الصين أن بعض المدراء يفضلون التعهيد إلى ورش العمل في المنازل على وجه التحديد للاستفادة من أسعار الكهرباء المنخفضة المفروضة على الأسر. كما أوضح أحد المدراء، أنه:

يمكن إنتاج الملابس بتكاليف أقل بكثير في ورش العمل في المنازل. لنأخذ الكهرباء كمثال. يتم فرض رسوم على ورش العمل الموجودة في المنزل والمصانع القياسية بمعدلات مختلفة لاستهلاك الكهرباء. ونظراً لأن عمال ورشة العمل المهرة يُنتجون الملابس في البيوت، فلا يتعين عليهم سوى دفع فواتير الكهرباء بأسعار المستهلكين المنزليين، والتي هي أقل بكثير من أسعار الكهرباء في المنشآت الصناعية. كما أن حالة عمال ورش العمل التي يعمل للحساب الخاص تقلل بشكل كبير من نفقات معاشاتهم التقاعدية العامة.<sup>57</sup>

إن استمرار العمل في المنزل حتى القرن الحادي والعشرين يشهد على قدرته على تزويد المنشآت بوسائل مرنة وفعالة لتنظيم الإنتاج. لم يختلف العمل في المنزل مع التقدم التكنولوجي - ولا ينبغي بالضرورة أن يختلف، لأن التقدم التكنولوجي يمكن في بعض الحالات تسهيل تجزئة المهام، مما يجعلها أكثر عرضة للعمل على أساس القطعة الذي يقوم به العمال في المنزل. فآلة الخياطة ونول الجاكارد والحاسوب الشخصي (أنظر الفصل 4) ما هي إلا ثلاثة أمثلة على كيفية دفع الاختراعات التكنولوجية إلى استخدام العمل في المنزل.

ومع ذلك، فإن التكنولوجيا هي مجرد واحد من العديد من المتغيرات التي يتم أخذها في الاعتبار عندما تقرر المنشآت ما إذا كانت ستُعَهِّد إلى العمال في المنزل أم لا. وتشمل الاعتبارات الهامة الأخرى ما إذا كان العمل يحتاج إلى الإشراف؛ وما إذا كان قابلاً للدفع على أساس القطعة (طريقة الدفع المُفضَّلة في العمل في المنزل)؛ وتكاليف المعدات والعقارات؛ والتقلبات في الطلب على المُنتَج الذي يتم إنتاجه؛ وتوافر العمل الذي يؤدي في المنزل؛ والبيئة التنظيمية؛ وإمكانية العمل الجماعي من قِبل القوى العاملة.<sup>55</sup> إن المُنتَجات التي يكون الطلب عليها غير منتظم أو موسمي، أو حيث يكون هناك تغيير مستمر في المواصفات (مثل الأزياء) التي تتطلب تغييرات في عملية العمل، تستفيد من المرونة التي يسمح بها العمل في المنزل.<sup>56</sup> ولهذا السبب، يمكن للتجمعات الصناعية للشركات الصغيرة التنافس في الاقتصاد الدولي من خلال التخصص في إنتاج دفعات صغيرة للأسواق المُتخصِّصة، وكذلك عن طريق تقسيم الإنتاج بين أعداد كبيرة من الوحدات

ومع ذلك، إذا كان هناك حد أدنى للأجور يجب على أصحاب العمل الالتزام به، فإن الإنتاجية تصبح مصدر قلق للمنشآت وقد تدفع المنشآت إلى أتمتة الإنتاج بدلاً من الاعتماد على العمال في المنزل، بافتراض أن لديها الأموال للاستثمار في المعدات الرأسمالية وعملية الإنتاج تسمح بذلك. وبالتالي يمكن للتنظيم أن يحفز الأتمتة ونمو إنتاجية العمل. فعلى سبيل المثال، تُظهر دراسة تُقارن صناعة خياطة كرة القدم في الهند وباكستان (حيث تتم العملية يدوياً باستخدام ورشة العمل والعمل الذي يؤدي في المنزل) مع الصين (حيث تمت أتمتة العملية) مكاسب إنتاجية عمل واضحة من الأتمتة. فقد كانت الإنتاجية بالساعة لعمال الخياطة الصينية القائمة على الآلة في مصنع كبير موجه للتصدير، حيث يعمل العمال في فرق، أعلى بحوالي 6.9 مرات من عمال الخياطة اليدوية الباكستانية وأعلى بـ 7.8 مرات من تلك الخاصة بالخياطة اليدوية الهندية. ومع ذلك، كانت الشركات الباكستانية مُتخصّصة في إنتاج الكرات عالية الجودة التي تتم خياطتها يدوياً، والتي لا يمكن تقليدها باستخدام إنتاج الآلات.<sup>62</sup> فلذلك، بالنسبة لبعض عمليات الإنتاج، قد تكون هناك مفاضلة تحتاج المنشآت إلى تقييمها لتحديد ما إذا كان من المفيد استخدام العمال في المنزل في الإنتاج.

يوضح الاقتباس أعلاه أيضاً كيف أنه من خلال تصنيف العامل في المنزل على أنه عامل لحسابه الخاص، بغض النظر عن درجة التبعية الفعلية للعامل في المنزل، توفر المنشأة في مدفوعات الضمان الاجتماعي وإعانات الرعاية الاجتماعية الأخرى التي قد تحتاج إلى دفعها إذا تم تسجيل العامل في المنزل كمستخدم.<sup>58</sup> كما يتيح إشراك العمال في المنزل للمنشآت تشغيل عمال من منطقة جغرافية أكبر مما يمكن أن يكون مجدياً بسبب مسافات التنقل، والاستفادة من مهاراتهم الخاصة دون الاضطرار إلى تقديم عمل بدوام كامل.<sup>59</sup>

مع استثناءات قليلة، يتم دفع أجر العمل الصناعي في المنزل بأجور على أساس القطعة، حيث يتم دفع أجور العمال مقابل كل عنصر يقومون بتجميعه أو إنتاجه (أنظر الفصل 5). وعلى الرغم من وجود أجور على أساس القطعة أيضاً في المصنع وأماكن العمل الأخرى، إلا أنها تُستخدم بشكل كبير في العمل في المنزل لأنها توفر معياراً لتعويض العمل دون الحاجة إلى مراقبة وقت العمل. ويتم تعويض العمال عما ينتجون، مهما طال الوقت، مما يعني أن إنتاجية العامل الفردي ليست مصدر قلق للمنشأة أو المقاول، طالما أن العامل يقوم بتسليم العنصر في الوقت المحدد. يتضمن الجدول 1.3 مثالاً للأجور المدفوعة على أساس القطعة لعدد لا يحصى من أنشطة العمل في المنزل في إندونيسيا في عام 2015، بناءً على دراسة لمنظمة العمل الدولية. فقد كشفت الدراسة أن أكثر من 90 بالمئة من العمال في المنزل يتلقون أجورهم باستخدام نظام الأجر على أساس القطعة الذي يصل إلى ثلث أجر المُستخدمين الدائمين في المنشآت التي تمت مقابلتها (بمتوسط مليون روبية إندونيسية شهرياً للعمال الذين يؤدون عملهم في المصنع (72 دولاراً أمريكياً) مقارنة بـ 340,000 روبية (25 دولاراً أمريكياً) للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم)، على أساس متوسط أسبوع العمل البالغ 51 ساعة في الأسبوع.<sup>60</sup> لقد تم إبلاغ العمال في المنزل مسبقاً بالأجر الذي سيحصلون عليه لكل قطعة ونادراً ما تفاوضوا على مستوى أجرهم. وذكرت المنشآت التي شملها المسح في الدراسة الإندونيسية أنه في بعض الأحيان، إذا كان هناك أمر مستعجل، فقد تدفع أيضاً مكافأة للعمال في المنزل مقابل الانتهاء في الوقت المناسب.<sup>61</sup>

**عند السعي وراء أغراض  
خفض التكاليف فقط،  
يمكن أن يجعل التعهيد  
(التعاقد الخارجي)  
ظروف العمل أسوأ**

الجدول 1.3 أمثلة على المدفوعات على أساس القطعة  
لأنشطة مختلفة للعمل في المنزل في إندونيسيا، 2015

النشاط	الأجر على أساس القطعة	الوقت التقريبي للإكمال
تنظيف الأسماك	حوالي 3,000 روبية لكل كيلوغرام (0.22 دولار أمريكي)	يمكن للعمال في المنزل إنهاء 10-15 كيلوغرام في 4-8 ساعات كل يوم، ويحصلون على 30,000-45,000 روبية (2.17-3.26 دولارات أمريكية)
تقشير القريدس (الجمبري)	2,700 روبية لكل كيلوغرام (0.20 دولار أمريكي)	يمكن للعمال في المنزل إنهاء 1 كيلوغرام في ساعتين
خياطة النعال الداخلية للأحذية	25,000 روبية لكل اثني عشر زوج من الأحذية (1.81 دولار أمريكي)	يمكن للعمال في المنزل إنهاء اثني عشر زوج من الأحذية في اليوم
صنع فطائر حلويات الرّلابيّة في باندونغ	600 روبية لكل علة (0.04 دولار أمريكي)	يمكن للعمال في المنزل إنهاء 30-50 علة في اليوم ويحصلون على 18,000-30,000 روبية
لف ألياف الكابلات لشواحن الهاتف الخلوي	100 روبية لكل حزمة من الكابلات (0.007 دولار أمريكي)	تحتوي كل حزمة على 100 قطعة من ألياف الكابلات. يمكن للعمال في المنزل إنهاء حوالي 10-15 حزمة يومياً ويحصلون على 10,000-15,000 روبية
تغليف وسائل مص المشروبات	5,000 روبية لكل 5 علب (0.36 دولار أمريكي)	يمكن للعمال في المنزل إنهاء 5 علب في 6 ساعات
صنع الباتيك (صبغة النسيج القطني)	5,000 روبية لكل وحدة (0.36 دولار أمريكي)	يمكن للعمال في المنزل إنهاء وحدة واحدة في 3 ساعات
العمل على الأخشاب الصناعية، والأصناف من الخشب والفلين (باستثناء الأثاث) والسلع المنسوجة من الخيزران وقصب الزّوطان	500 روبية لكل وحدة (0.04 دولار أمريكي)	يمكن للعمال في المنزل إنهاء وحدة واحدة في حوالي 30 دقيقة
العمل على الملابس الصناعية	1,500 روبية لكل قطعة من الملابس (0.11 دولار أمريكي)	يمكن للعمال في المنزل إنهاء قطعة واحدة من الملابس في 45 دقيقة
توتير مضارب تنس الريشة	2,500 روبية لكل اثني عشر مضرباً (0.18 دولار أمريكي)	يمكن للعمال في المنزل إنهاء 12 مضرباً في ساعتين
قص أحزمة الصندل	7,000 روبية للأزواج الاثني عشر (0.51 دولار أمريكي)	يمكن للعمال في المنزل قص 5-6 من الأزواج الاثني عشر في اليوم ويحصلون على 42,000-35,000 روبية
تجميع أغذية أوعية القلي	1,000 روبية لكل صفيحة من أغذية أوعية القلي (0.07 دولار أمريكي)	يمكن للعمال في المنزل إنهاء 20-50 صفيحة من أغذية أوعية القلي في 8-10 ساعات يومياً، بمساعدة أفراد الأسرة، وتلقي 20,000-50,000 روبية
إزالة الخيوط من القمصان	115 روبية للقميص (0.008 دولار أمريكي)	إذا تمكن العمال في المنزل من إنهاء 100 قميص في يوم واحد، يتلقون 11,500 روبية
إزالة الخيوط من قمصان التيشيرت	60 روبية لكل قميص تيشيرت (0.004 دولار أمريكي)	يمكن للعمال في المنزل إنهاء 30-60 من قمصان التيشيرت في يوم واحد والحصول على 1,800-3,600 روبية

**ملاحظة:** في وقت إجراء المسح (2015)، كان الدولار الأمريكي الواحد يعادل حوالي 13,800 روبية. في عام 2014، كان المتوسط الوطني البسيط للحد الأدنى الإقليمي للأجور هو 1,494,100 روبية. ومع ذلك، هناك تفاوت كبير في مستوى الحد الأدنى للأجور في جميع أنحاء إندونيسيا، حيث يوجد أدنى حد للأجور في وسط جاوا (910,000 روبية) وكان الأعلى في جاكارتا (2,441,301 روبية) في عام 2014.<sup>62</sup>

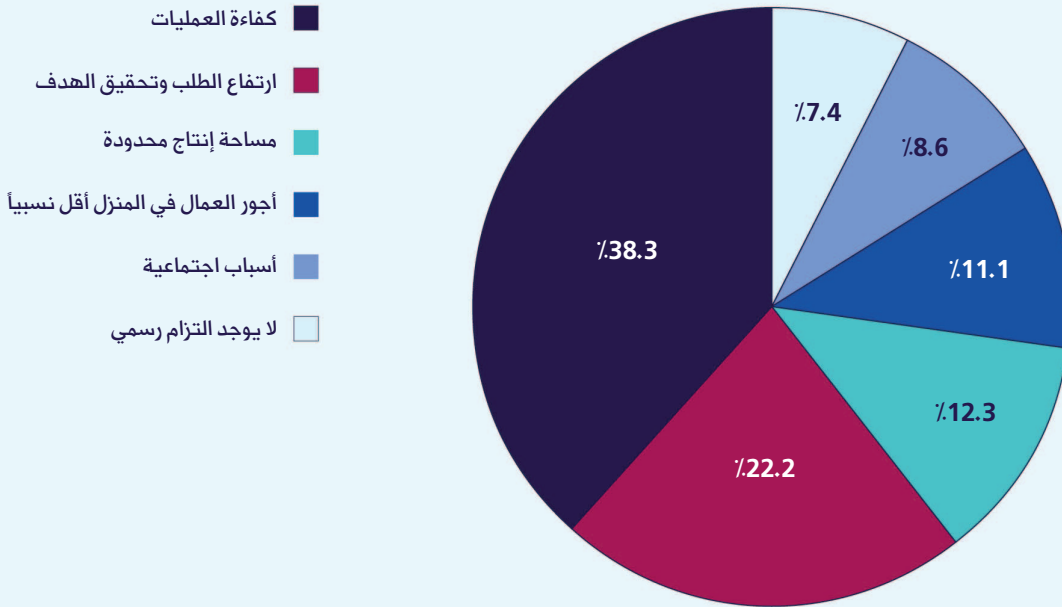
المصدر: ILO (2015a).



من اعتبارات الإنتاج لكنه لا يزال يؤثر على القرارات (أشار 11.1 بالمئة من أصحاب العمل إلى انخفاض تكاليف الأجور، و7.4 بالمئة أشاروا إلى «عدم وجود التزام رسمي» تجاه العامل في المنزل). وأشار 8.6 بالمئة من الآخرين من أصحاب العمل إلى «أسباب اجتماعية»، مما يعني أنه في بعض الأحيان يتم استخدام العمال في المنزل كوسيلة لتوفير مصدر دخل للأشخاص المحتاجين، مثل الأرامل.

ووفقاً للمنشآت التي شملها مسح أجرته منظمة العمل الدولية في إندونيسيا، كانت أكثر الأسباب إلحاحاً لإشراك العمال في المنزل الكفاءة التنظيمية (38.3 بالمئة) والطلب على المنتجات (22.2 بالمئة) (الشكل 3.3).<sup>63</sup> ومن خلال استخدام العمال في المنزل، يمكن لأصحاب العمل الاستجابة بكفاءة للتقلبات في الطلب على العمل. لقد كان التوفير (الاقتصاد) في اليد العاملة أقل أهمية

الشكل 3.3 السبب الرئيسي الذي ذكرته المنشآت لإشراك العمال في المنزل، إندونيسيا، 2015

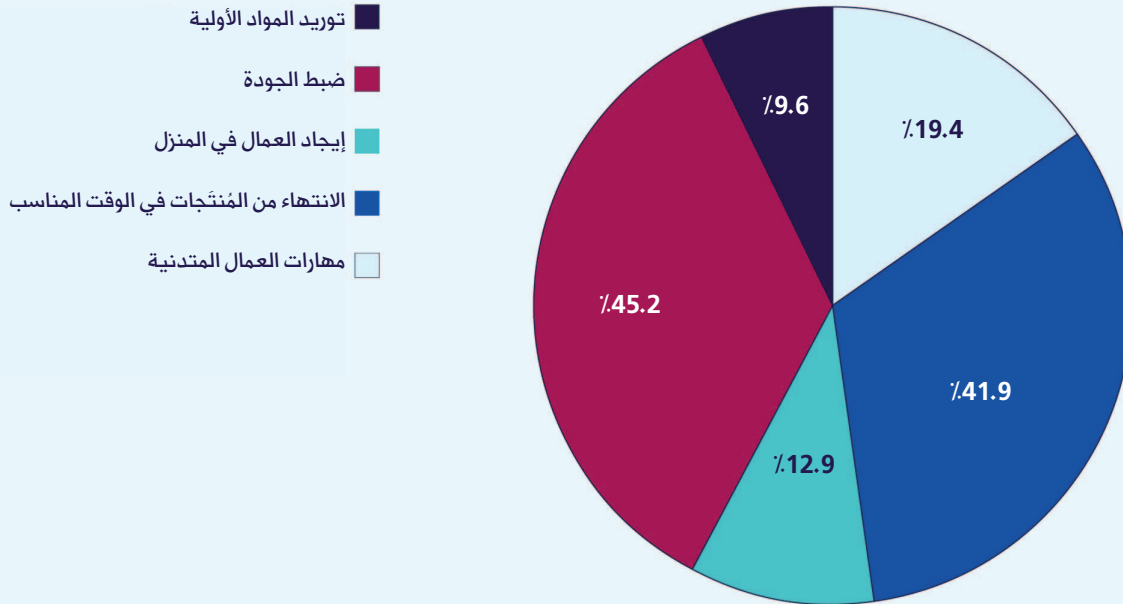


ملاحظة: شمل المسح 45 صاحب عمل استعانوا بعمال في المنزل؛ تم السماح بإجابات متعددة.  
المصدر: ILO and APINDO (2015)

حجب الدفع إذا فشل العمال في المنزل في إكمال المهام وفقاً لمواصفات الجودة أو في الوقت المحدد، إلا أنه كانت هناك خسارة للمنشآت، من حيث الوقت والمال. وتتعرض المنشآت أيضاً لخطر الإضرار بسمعة المنشأة إذا فشلت في تسليم الطلبات، أو إذا سلّمت الطلبات رديئة.

ومع ذلك، فإن قرار المنشآت بتعيين العمال في المنزل يجب أن يُقاس مع عيوبه. وبالنسبة لأصحاب العمل الإندونيسيين المعنيين، كانت أكبر التحديات التي واجهتهم في استخدام العمال في المنزل مراقبة الجودة (45.2 بالمئة) وإنجاز طلبات العمل في الوقت المناسب (41.9 بالمئة) (الشكل 4.3).<sup>64</sup> وعلى الرغم من أنه سيتم

الشكل 4.3 تحديات العمل المتعلقة بالعمال في المنزل، المنشآت الإندونيسية، 2015



ملاحظة: شمل المسح 45 صاحب عمل استعانوا بعمال في المنزل؛ تم السماح بإجابات متعددة.

المصدر: ILO and APINDO (2015)

## إن قرار المنشآت بتعيين العمال في المنزل يجب أن يُقاس مع عيوبه

تاريخياً، كانت المنشآت التي تستخدم نظام التعاقد من الباطن تشعر بالقلق إزاء اختلاس العمال للمواد الأولية، مثل الخيوط المستخدمة في الحياكة، أو الانخراط في ممارسات احتيالية أخرى، مثل استبدال الصوف الجيد بصوف رديء أو ترطيب الصوف بحيث يزداد وزنه عندما يتم تسليم المنتج.<sup>65</sup> وفي دراسة إندونيسيا، أشار بعض أصحاب العمل إلى أن العمال في المنزل قاموا أحياناً بنسخ نموذج منتج حاصل على براءة اختراع من قبل المشتري/العميل لأصاحب العمل وقاموا بتقديمه إلى شركات أخرى، أو أن العمال في المنزل استخدموا رأس المال المُقدّم لشراء المواد الأولية للأغراض الشخصية.<sup>66</sup> من المرجح أن تكون هذه الحوادث نادرة، حيث لم تدرجها المنشآت على أنها عقبات كبيرة. ومن ناحية أخرى، لا تزال مراقبة الجودة مصدر قلق كبير. ويمكن أن يكون العمال أيضاً مصدراً للابتكار في الإنتاج؛ مع العمل في المنزل، من غير المرجح أن يحدث الابتكار لأن العمال في المنزل ليس لديهم اتصال يُذكر بالعمال أو المدراء الآخرين، على الرغم من أن هذا الجانب السلبي أكثر صلة بالخدمات منه بالنسبة للمهام اليدوية البسيطة.

هناك تحدي آخر تواجهه المنشآت، وهو كيفية تنظيم توزيع العمل. فبينما تتعامل بعض المنشآت مع العمال في المنزل بشكل مباشر، غالباً ما يكون هناك وسيط يدير عمل العمال في المنزل.<sup>67</sup> يُعرف الوسيط بالعديد من الأسماء، بما في ذلك "التاجر" أو "الوكيل" أو "المتعهد" أو "الوسيط" أو "السمسار" أو "المقاول" أو "المقاول من الباطن"، وتتنوع أدواره ومسؤولياته على نطاق واسع. يعمل بعض الوسطاء على العمولة من العمال في المنزل نيابة عن شركة أو عميل على أساس العمولة، بينما يقوم الآخرون فقط بتسليم المواد واستلام المنتجات النهائية دون أن يكون لديهم الكثير من سلطة اتخاذ القرار، مثل تحديد الأجر. يوضح الإطار 1.3 كيف قام مصنع في تركيا بتعيين أحد مُستخدميه لتنظيم عمله مع العمال في المنزل.

بشكل عام، تشمل مهام الوسيط معظم أو كل ما يلي:

1. إقامة اتصال بين العمال في المنزل ومشتري/بائعي السلع التي سيُنتجونها؛
2. مناقشة مواصفات المنتج وإعطاء تعليمات للعمال في المنزل.
3. تنظيم إنتاج السلع مع العمال في المنزل.
4. التفاوض على إنتاج وبيع السلع التي يُنتجها العمال في المنزل.
5. التخزين المؤقت للسلع التي يُنتجها العمال في المنزل.
6. نقل المواد الأولية والمنتجات النهائية بين أصحاب العمل والعمال في المنزل.

### الإطار 1.3 إدارة علاقات التعاقد من الباطن مع العمال في المنزل في اسطنبول، 2019

عيّن أحد مصانع الملابس في إسطنبول إحدى المُستخدّات لديه مسؤولية عن إدارة وتنظيم الإنتاج مع العمال في المنزل؛ حيث عملت مع سائق الشاحنة، وهو أيضاً مُستخدّم في المصنع، كان مسؤولاً عن حمل الملابس. لقد تم توزيع العمل على العمال في المنزل الذين يعيشون في أحياء قريبة من مصنع الملابس، حيث كانوا جميعاً نساءً ويُدفع لهن الأجر على أساس القطعة. أظهرت مُستخدّمة المصنع للنساء ما ينبغي القيام به للقطع الجديدة واحتفظت بسجلات للملابس المُوزّعة والأجور التي ينبغي أن تتلقاها كل عاملة، كما يمكنها أن تقرر بشكل مستقل عدد القطع التي سيتم التعاقد عليها من الباطن ولهن. هذه المرأة، تُدعى Serpil، تبلغ من العمر 35 عاماً وهي أم لطفلين، روت القصة التالية كيف أصبحت وسيطاً للمصنع.

“أنا جيدة في الرياضيات وأيضاً خريجة مدرسة ثانوية. إن معظم زملائي من خريجي المدارس الابتدائية وكنت سريعة في تعلم كل عمل في المصنع. لذلك، طلبت مني الإدارة القيام بهذه المهمة عندما قررت التعاقد من الباطن على بعض المهام مع النساء بدلاً من القيام بها في المصنع. لدينا الآن 50 امرأة في مختلف الأحياء حول المصنع، وبعض هؤلاء النساء يعملن منذ أكثر من ثماني سنوات. ما أقوم به صعب للغاية لأنه إذا فُقدت قطعة أو كان هناك خطأ ما في جودة العمل، فأنا المسؤولة. أحاول العمل مع النساء اللاتي أثق بهن وأعرفهن منذ فترة طويلة. في البداية، لم يكن هناك سوى عدد قليل من النساء اللاتي وصلن إليهن من خلال اتصالاتي الشخصية ومعظمهن من أسرتي وجيران. نحن بحاجة للتأكد من أن النساء لديهن المهارات للقيام بالمهمة. وعلى الرغم من أن معظم النساء لديهن مهارات الخياطة والتطريز، فمن المهم اتباع التصاميم والتحلي بالدقة والنظافة والإنجاز في الوقت المناسب.”

على الرغم من أن Serpil كانت عاملة عادية في المصنع، إلا أنها كانت بحكم الواقع مديرة للعمال في المنزل، وتتخذ قرارات بشأن تخصيص العمل، وتقدم إرشادات حول كيفية القيام بذلك، وتضمن إكمال المهام في الوقت المناسب ومعالجة الأجور. وبالنسبة للعمال في المنزل، كان الحفاظ على علاقة جيدة مع Serpil ضرورياً لضمان الحصول المنتظم على العمل على أساس القطعة.

المصدر: Dedeoğlu (2019)

المنتجات النهائية في المساء. وكانت ساعات عملهم تعتمد بشكل كبير على عدد العمال في المنزل تحت تنسيقهم والقدرة الإنتاجية للعمال في المنزل. الوسطاء الذين تمت مقابلتهم عملوا مع، بالمتوسط، 20 عاملاً في المنزل (يتراوح العدد بين 5 و50).

لقد كان دخل الوسطاء يعتمد عادةً على العمولة أو الهامش بناءً على عدد العناصر أو حجم السلع التي يُنتجها العمال في المنزل. وحدّد معظم الوسطاء معدلات أجورهم بأنفسهم (43.9 بالمئة) أو مع المنشأة التي عملوا فيها (31.7 بالمئة). فعلى هذا النحو، كان لديهم درجة كبيرة من تقرير المصير والقدرة على المفاوضة في تحديد معدلات أجورهم.

وأفاد الوسطاء أنهم واجهوا تحديات في عملهم من كل من المنشآت والعمال في المنزل. وفيما يتعلق بالمنشآت، أفاد الوسطاء أن التحديات الرئيسية التي واجهوها كانت عدم التأكد من الطلبات من المنشآت وعيوب المنتجات والطلبات السريعة؛ وفيما يتعلق بالعمال في المنزل، تمثلت التحديات الرئيسية في الانتهاء من المنتجات في الوقت المناسب، وضبط الجودة، وانخفاض مستوى مهارات العمال في المنزل.

هناك عدد قليل من الدراسات التجريبية للوسطاء، على الرغم من أنه في عام 2015، كجزء من الدراسة الإندونيسية، أجرت منظمة العمل الدولية مسحاً لـ 41 وسيطاً يعملون في قطاع التصنيع، بما في ذلك المنسوجات، والملابس، والأحذية، والأخشاب، وغيرها من الصناعات الخفيفة. كان ثلثا الوسطاء من النساء. وكان الوسطاء يتمتعون بمستويات تعليمية أعلى من متوسط القوى العاملة ومستوى العمال في المنزل، لكنهم ذكروا أيضاً أنهم عملوا كوسطاء لأن فرصهم محدودة لتأمين عمل في الاقتصاد المنظم. وحوالي 55 بالمئة اعتبروا أنفسهم عمالاً لحسابهم الخاص أو أصحاب عمل، في حين أن 45 بالمئة الباقين قالوا إنهم مُستخدّمون.

عادة ما يتعاون الوسطاء مع منشأة واحدة فقط، عملوا فيها في المتوسط لمدة ست سنوات. لقد عمل معظم الوسطاء في غياب اتفاقات عمل رسمية، مع علاقة عمل مبنية على الثقة. ووصفوا عملهم بأنه توفير آلية تنسيق بين العمال في المنزل والمنشآت. عمل الوسطاء بمعدل 4 إلى 5 ساعات يومياً لمدة 5 إلى 6 أيام في الأسبوع. كانوا يميلون إلى العمل في مُناوبات/وُزديّات منفصلة، حيث يقومون بتسليم المواد إلى العمال في الصباح وجمع

## 4.3 ملخص

### على الرغم من أن التطورات التكنولوجية يمكن أن تحل محل الحاجة إلى العمال في المنزل، إلا أنها يمكن أن تحفز أيضاً على استخدامهم.

قد تأتي الدول أيضاً لدعم العمل في المنزل كوسيلة للتخفيف من التدهور البيئي والازدحام، أو كما ظهر في جائحة كوفيد-19، كوسيلة لحماية الصحة العمومية.

وكما هو موضح أعلاه، يُعدّ العمل في المنزل شكلاً مرناً للغاية للإنتاج يتيح للمنشآت الاستجابة بسرعة للتحوّلات في الطلب على المنتجات وخفض التكاليف. ولكن هذه المرونة يمكن أن تأتي بثمن باهظ على العمال في المنزل، الذين يتحملون وطأة القرارات التي يتخذها أصحاب العمل لتقليل الإنتاج أو تعليقه. وعندما أُجبر تجار التجزئة في الولايات المتحدة على إغلاق أبوابهم مؤقتاً نتيجة لإجراءات الإغلاق بسبب كوفيد-19، ألغى العديد منهم الطلبات مع الموردين في بنغلاديش. فهذا الإلغاء المفاجئ للطلبات يعني أن العمال في المنزل لم يعودوا يتلقون مهاماً، والأسوأ من ذلك، أن هناك تقارير تفيد بأن العمال في المنزل لا يتلقون أجورهم مقابل المهام المكتملة.<sup>68</sup>

على الرغم من أنه تم الإعلان عن زوال العمل في المنزل عدة مرات، فمن الواضح أن العمل الصناعي في المنزل سيكون معنا في المستقبل المنظور. والآثار الاجتماعية والاقتصادية للعمل في المنزل والتحديات التنظيمية المفروضة - بالمثل ستظل معنا لفترة طويلة. إن فهم استخدام العمل في المنزل من قِبل المنشآت، في كل من التصنيع والخدمات، أمر بالغ الأهمية لصياغة السياسات اللازمة لضمان أنه في القرن الحادي والعشرين، يمكن للعمل في المنزل أن يدعم المنشآت المُستدامة والعمل اللائق.

العمل في المنزل ليس طريقة عفا عليها الزمن لإنتاج حقبة ماضية؛ وبدلاً من ذلك، فقد انتقل إلى مواقع جغرافية جديدة إلى جانب التحوّلات في النشاط الاقتصادي. وبالتالي، فإن مُنتجي الملابس والأحذية الذين عملوا في الدول الاسكندنافية والولايات المتحدة في أوائل ومنتصف القرن العشرين يعملون الآن في مراكز إنتاج الملابس والأحذية في العالم النامي. وكما سنرى في الفصل 4، تراكمت أنواع جديدة من النشاط الاقتصادي مع تطور أشكال جديدة للعمل في المنزل في أمريكا الشمالية وأوروبا ومناطق أخرى من العالم.

ومع ذلك، فإن أسباب دمج العمال في المنزل في الإنتاج (أو لا) تختلف من بلد إلى آخر ومن مُنتج إلى مُنتج، وتعتمد أيضاً على الاعتبارات الاجتماعية والثقافية. ويُعدّ العمل في المنزل شكلاً من أشكال الإنتاج شديد التمييز بين النوعين الاجتماعيين ويعتمد، في معظم الحالات، على الإمداد المتاح من النساء للقيام بالعمل. ومع اكتساب النساء المزيد من الفرص للانخراط في العمل خارج المنزل - لأن الفرص الاقتصادية تزداد، أو لأنهن يتمتعن بمؤهلات أفضل أو لأن رعاية الأطفال ذات الأسعار المعقولة والجودة أصبحت متاحة - فقد يصبح من الصعب على المنشآت الاعتماد على العمال في المنزل. ولدور الدولة في دعم أو تثبيط العمل في المنزل - سواء بشكل مباشر كما في حالة تايوان (الصين) المذكورة أعلاه أو بشكل غير مباشر من خلال توفير دور الحضانة العامة - تأثير على استخدام هذا الشكل من الإنتاج.



## ◀ الحواشي

- 1 David S. Landes, *The Unbound Prometheus: Technological Change and Industrial Development in Western Europe from 1750 to the Present* (Cambridge University Press, 2003), pp. 118–119.
- 2 Rowbotham Sheila, and Jane Tate, "Homeworking: New Approaches to an Old Problem", in *Women, Work and the Family in Europe*, ed. Eileen Drew, Ruth Emerek, and Evelyn Mahon (Manchester University Press, 1998), 112–130; "La renaissance du travail à domicile dans les économies développées", *Sociologie du travail* 25, No. 3 (1983): 313–35.; Radhika Balakrishnan, *The Hidden Assembly Line: Gender Dynamics of Subcontracted Work in a Global Economy* (Kumarian Press, 2002).
- 3 من أجل القيمة لصناعة الملابس، أنظر:  
Sheng Lu, "Market Size of the Global Textile and Apparel Industry: 2015 to 2020", FASH455 Global Apparel & Textile Trade and Sourcing (blog); WTO trade data gives global garment export (cost of production) in 2018 at US\$494 billion.
- 4 David Kucera and Fernanda Bárcia de Mattos, "Automation, Employment, and Reshoring: Case Studies of the Apparel and Electronics Industries", *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41, No. 1 (2020).
- 5 Mark Lazerson, "A New Phoenix?: Modern Putting-Out in the Modena Knitwear Industry", *Administrative Science Quarterly* 40, No. 1 (1995): 34–59.
- 6 أنظر على سبيل المثال:  
Peter Lund-Thomsen, «Labor Agency in the Football Manufacturing Industry of Sialkot, Pakistan», *Geoforum* 44 (2013): 71–81; and Jamie Faricellia Dangler, *Hidden in the Home: The Role of Waged Homework in the Modern World-Economy* (State University of New York Press, 1994).
- 7 Kenneth Pomeranz, *The Great Divergence: China, Europe, and the Making of the Modern World Economy* (Princeton University Press, 2000).
- 8 Franklin F. Mendels, "Proto-Industrialization: The First Phase of the Industrialization Process", *The Journal of Economic History* 32, No. 1 (1972): 241–61.
- 9 Hans Medick, "The Proto-Industrial Family Economy: The Structural Function of Household and Family during the Transition from Peasant Society to Industrial Capitalism", *Social History* 1, No. 3 (1976): 291–315.
- 10 Medick.
- 11 Sonya O. Rose, "Proto-Industry, Women's Work and the Household Economy in the Transition to Industrial Capitalism", *Journal of Family History*, 13, No. 1 (1988): 181–193.
- 12 Ronald Aminzade, "Reinterpreting Capitalist Industrialization: A Study of Nineteenth-Century France", *Social History* 9, No. 3 (1984): 329–50.
- 13 Aminzade.
- 14 Chantal Rey, "Travail à domicile, salarié ou indépendant. Incidence des nouvelles technologies de l'information et de la communication", *Innovations* 13, No. 1 (2001): 173–193.
- 15 Eileen Boris and Cynthia R. Daniels, *Homework: Historical and Contemporary Perspectives on Paid Labor at Home* (University of Illinois Press, 1989).
- 16 Eileen Boris, *Home to Work: Motherhood and the Politics of Industrial Homework in the United States* (Cambridge University Press, 1994).
- 17 Matthew W. Finkin, "Beclouded Work, Beclouded Workers in Historical Perspective", *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37, No. 3 (2016): 603–18.
- 18 Ekholm, Laura. "The Garment Industry and Home-Based Industrial Work in the Swedish and Finnish Business Censuses", paper presented at a conference on the theme "Long-term perspective on home-based work", Stockholm, 2018.

- 19 Ekholm.
- 20 Ann Kristin Klausen, *The Shoe Nesnalobben and Why It Was Made by Homeworkers* (2018).
- 21 Klausen, p. 4.
- 22 في عام 2003، انتقل إنتاج الأحذية إلى مصنع في إستونيا، ويرجع ذلك جزئياً إلى صعوبة العثور على عمال للقيام بهذه المهمة؛ أنظر Klausen
- 23 ECLAC/ILO, "The Future of Work in Latin America and the Caribbean: Old and New Forms of Employment and Challenges for Labour Regulation", *Employment Situation in Latin America and the Caribbean*, No. 20 (May 2019).
- 24 Gabriel Salazar, "La Mujer de 'bajo pueblo' en Chile: Bosquejo Histórico", *Proposiciones*, No. 21 (1992), 99-101.
- 25 Faranak Miraftab, "Space, Gender, and Work. Home-Based Workers in Mexico", in *Homeworkers in Global Perspective: Invisible No More*, ed. Eileen Boris and Elisabeth Prügl (Routledge, 1996); Lourdes Benería and Martha Roldán, *The Crossroads of Class and Gender* (University of Chicago Press, 1987).
- 26 ILO, "Hours of Work in the Clothing Industry", *International Labour Review* 72, No. 1 (1955): 303-29, 326.
- 27 Eileen Boris, "Regulating Industrial Homework: The Triumph of 'Sacred Motherhood'", *The Journal of American History* 71, No. 4 (1985): 745-763.
- 28 Alice Zimmermann, "Home Work in Switzerland", *International Labour Review* 62, No. 3-4 (1950), p. 242.
- 29 Zimmermann, p. 250.
- 30 Ping-Chun Hsiung, *Living Rooms as Factories. Class, Gender, and the Satellite Factory System in Taiwan* (Temple University Press, 1996).
- 31 Elisabeth Prügl, *The Global Construction of Gender: Home-Based Work in the Political Economy of the 20th Century* (Columbia University Press, 1999).
- 32 Jasleen Dhamija, "Handicrafts: A Source of Employment for Women in Developing Rural Economies", *International Labour Review* 112 (December 1975): 460; cited in Prügl.
- 33 Dhamija, p. 464.
- 34 Mireia Baylina and Michaela Schier, "Homework in Germany and Spain: Industrial Restructuring and the Meaning of Homework for Women", *GeoJournal* 56 (2002): 295-304.
- 35 ILO, "Homeworkers in Indonesia: Results from the Homeworker Mapping Study in North Sumatra, West Java, Central Java, Yogyakarta, East Java and Banten", 2015.
- 36 ILO, "Indonesia: Homework and Enterprises - Survey Findings", 2015.
- 37 Maria Mies, *Housewives Produce for the World Market: The Lace Makers of Narsapur* (ILO, 1980).
- 38 Akihiko Ohno, "Relational Contracting for Rural Artisanal Products: The Case of the Lao Handweaving Industry", *The Developing Economies* 58, No. 1 (2020): 3-29.
- 39 Ohno.
- 40 ILO, "Making Ends Meet: Bidi Workers in India Today: A Study of Four States", Sectoral Activities Programme Working Paper, 2003.
- 41 تعتمد الحسابات على مسح القوى العاملة الدوري، باستخدام تقييدات الأستاذ G. Raveendran
- 42 Indrani Mazumdar, *Homebased Work in 21st Century India*, Occasional Paper No. 64 (Centre for Women's Development Studies, 2018).
- 43 ستتم مناقشة الأخطار المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وأجور عمال لف البيدي في الفصل 5.
- 44 Ratna M. Sudharshan, Shanta Venkataraman, and Laveesh Bhandari, "Sub-contracted Home Work in India - A Case Study of Three Sectors", in *Asian Informal Workers: Global Risks Local Protection*, ed. Santosh K. Mehrotra and Mario Biggeri (Routledge, 2007); cited in Mazumdar.
- 45 Barbara Mihm, "Fast Fashion In A Flat World: Global Sourcing Strategies", *International Business & Economics Research Journal (IBER)* 9, No. 6 (1 June 2010); Mark Anner, "Predatory Purchasing Practices in Global Apparel Supply Chains and the Employment Relations Squeeze in the Indian Garment Export Industry", *International Labour Review* 158, No. 4 (2019): 705-27.
- 46 ILO, "Purchasing Practices and Working Conditions in Global Supply Chains: Global Survey Results", INWORK Issue Brief No. 10, June 2017.
- 47 Anner.



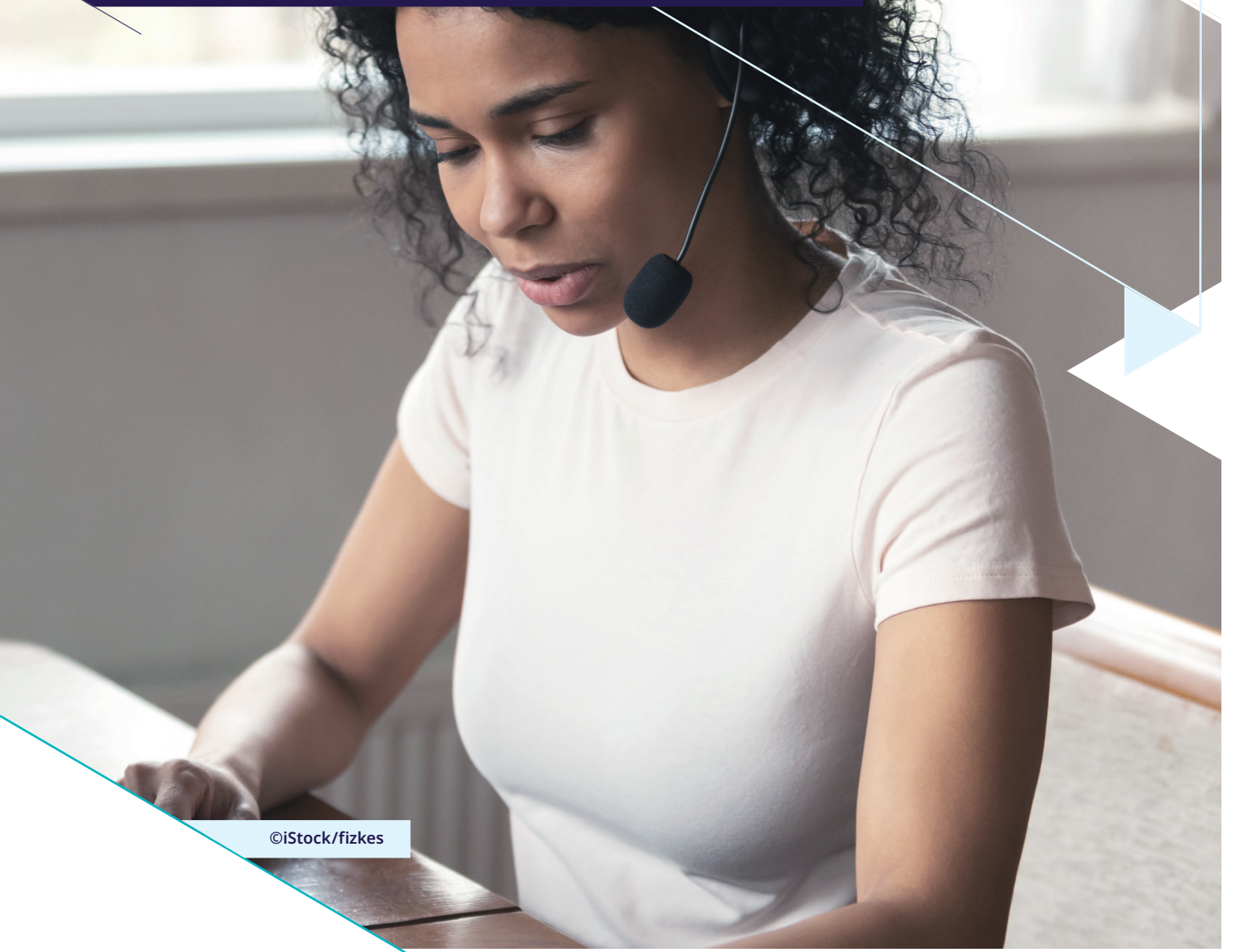
- 48 Saniye Dedeoğlu, "Homeworkers in Turkey: Home Bounded – Global Outreach", study commissioned by the ILO, 2019.
- 49 Dedeoğlu.
- 50 Lazerson, p. 34.
- 51 Lazerson.
- 52 Elizabeth Paton and Milena Lazazzera, "Inside Italy's Shadow Economy", The New York Times, 20 September 2018.
- 53 Toffanin, Tania, *Fabbriche invisibili: storie di donne, lavoratori a domicilio* (Ombre Corte, 2016).
- 54 Hsiung.
- 55 Jill Rubery and Frank Wilkinson, "Outwork and Segmented Labour Markets", in *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, ed. Frank Wilson (Academic Press, 1981).
- 56 PIACT and DOLE, "Asian Subregional Tripartite Seminar on the Protection of Homeworkers" (ILO, 1988), pp. 40–41.
- 57 Chris Tilly, Rina Agarwala, Sarah Mosoetsa, Carlos Salas and Hina Sheikh, "Final Report: Informal Worker Organizing as a Strategy for Improving Subcontracted Work in the Textile and Apparel Industries of Brazil, South Africa, India and China" (United States Department of Labor, 2013), p. 89.
- 58 ILO, *Home Work*, ILC.82/V(1), 1995, p. 16.
- 59 PIACT and DOLE, p. 40.
- 60 ILO and APINDO, "A Study on the Practices of Employers in Engaging Homeworkers in West Java and Central Java Provinces", 2015.
- 61 ILO, "Indonesia: Homework and Enterprises - Survey Findings", 2015.
- 62 Peter Lund-Thomsen, Khalid Nadvi, Anita Chan, Navjote Khara and Hong Xue, "Labour in Global Value Chains: Work Conditions in Football Manufacturing in China, India and Pakistan", *Development and Change* 43, No. 6 (November 2012): 1211–37.
- 63 منظمة العمل الدولية ورابطة أصحاب العمل الإندونيسية (APINDO).
- 64 منظمة العمل الدولية ورابطة أصحاب العمل الإندونيسية (APINDO).
- 65 Finkin.
- 66 منظمة العمل الدولية ورابطة أصحاب العمل الإندونيسية (APINDO).
- 67 يعتمد هذا القسم بشكل كبير على:  
ILO, "Indonesia: Homeworkers and Intermediaries –Survey Findings", 2015.
- 68 Marlese von Broembsen, "The World's Most Vulnerable Garment Workers Aren't in Factories – and Global Brands Need to Step up to Protect Them", *WIEGO Blogs* (blog), 21 April 2020.





# العمل في المنزل في الخدمات: العمال الطابعون و عمال منصة Turk و العمال عن بُعد

# 4





العمل من المنزل  
قفز إلى

30-20

بالمئة

من  
القوى العاملة

حسب  
البلد



©iStock/Ridofranz

النطاق الواسع لأنشطة الخدمات، فإن العمل في المنزل في قطاع الخدمات يشمل نطاقاً أوسع من مستويات المهارة مقارنة بالعمل الصناعي في المنزل وغالباً ما يؤديه عمال محترفون وإداريون.

لقد خلقت إجراءات الإغلاق المرتبطة بجائحة كوفيد-19 اهتماماً جديداً بالعواقب المترتبة على المؤسسات وعمالها من العمل من المنزل. ومن ممارسة محدودة نسبياً - تمثل ما يقرب من 3 بالمائة من المستخدمين قبل الجائحة - قفز العمل من المنزل إلى 20 أو 30 بالمائة من القوة العاملة، اعتماداً على البلد<sup>1</sup> وعلى هذا النحو، من المهم أن نفهم بشكل أفضل كيف تطور العمل في المنزل في قطاع الخدمات بمرور الوقت والآثار المحتملة على المنشآت والمؤسسات الأخرى للاعتماد على هذا الشكل من العمل.

على الرغم من أن العمل في المنزل يرتبط تقليدياً بالعمل اليدوي الخفيف، إلا أنه في أجزاء كثيرة من العالم أكثر انتشاراً في قطاع الخدمات. لقد أدت التطورات التكنولوجية، بدءاً من الآلة الكاتبة، ثم الحاسوب الشخصي والإنترنت والحوسبة السحابية، إلى فتح إمكانيات جديدة للعمل من المنزل بمرور الوقت. ولكن من الصحيح أيضاً أنه على الرغم من أن التكنولوجيا كانت حاسمة في التنمية والتوزيع الجغرافي للعمل في المنزل في الخدمات، إلا أن أقلام الرصاص كانت في بعض الحالات هي الأدوات الوحيدة المطلوبة. وكما هو الحال في العمل الصناعي في المنزل، تعتمد درجة التعهيد (التعاقد الخارجي) للمنزل على القدرة على تجزئة المهام والسماح بتنفيذ العمل تحت إشراف محدود - أو إيجاد طرق جديدة للإشراف على أساس المُخرجات بدلاً من مُدخلات العمل أو من خلال أشكال مختلفة من المراقبة التكنولوجية. ومع ذلك، بسبب

## 1.4 العمال الطابعون: العمل المبكر في المنزل في الخدمات

يرجع تاريخ أقدم حساب للعمل في المنزل في الخدمات إلى ثمانينيات القرن التاسع عشر، قبل اختراع الآلة الكاتبة، عندما تتلقى الأرامل "المستحقة" في الولايات المتحدة عملاً يتعلق بالنسخ للقيام به في المنزل، عادةً من الوكالات الحكومية.<sup>2</sup>

وكانت الأعمال المكتبية في المنزل بارزة أيضاً في أستراليا، وتوسعت في النصف الثاني من القرن العشرين. لقد أظهرت البيانات المأخوذة من تعداد عام 1981 أن هناك 69,000 امرأة تعمل كعاملات كاتبات في المنزل، أي ما يقل قليلاً عن ثلث العاملات في المنزل، مما دفع الباحثين إلى استنتاج أن قوة العمل المكتبية التي تؤسس عملها في المنزل كانت على الأقل كبيرة مثل عدد العمال في المنزل.<sup>7</sup> وبالمثل، في المملكة المتحدة، كشف مسح العمل في المنزل لعام 1968 عن وجود اتجاه في العمل في المنزل بعيداً عن التصنيع والتوجه نحو أعمال خدمات ذوي الياقات البيضاء. وفي أوائل الثمانينيات من القرن الماضي، قدر مسح وطني أن هناك 330 ألف عامل في المنزل في إنجلترا وويلز، نصفهم في المجالات المكتبية.<sup>8</sup> وكما هو الحال في البلدان الأخرى، كان العمل في المنزل شائعاً في مهام مثل الطباعة، وكتابة العناوين على المغلفات، وتهيئة بطاقات الحاسوب، وجمع بيانات المسح.<sup>9</sup>

وبدافع من المكاسب المحتملة من العمل في المنزل والتقدم في التكنولوجيا، أجرت عشرات الشركات المعروفة تجارب في السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي، شملت أحياناً العمل المكتبي في المنزل ولكنها كانت تستهدف أيضاً المهن التخصصية والمدراء. وشملت المهام التثقيب بلوحة المفاتيح، وتحليل المخزون، وبرمجة الحاسوب، والفواتير، وإجراء حجوزات شركات الطيران، والصناعات المشمولة المتنوعة، مثل المصارف (البنوك) والتأمين وشركات الطيران والاتصالات السلكية واللاسلكية. تم اختيار العديد من "cottage keyers" و"العمال عن بُعد"، كما تمت الإشارة إليهم في المشاريع، من العمال

ففي الولايات المتحدة في الأربعينيات من القرن الماضي، أدى النقص في العمال الطابعين، ولاسيما أثناء الحرب العالمية الثانية، إلى جانب التوسع في صناعة البريد المباشر، إلى تحول أصحاب العمل إلى العمل خارج المنشأة كوسيلة لمعالجة نقص العمالة وتدفقات العمل غير المنتظمة والاختناقات التي تنشأ في مرحلة الطباعة. يقوم العمال في المنزل بنسخ الرسائل يدوياً أو آلياً، قبل معالجتها وإرسالها بالبريد. قام العمال الطابعون بإنتاج خطابات من ثلاثة وأربعة سطور من أجل العمل الذي وصفه المقاولون بأنه "ممل ومتكرر وليست محفزاً للغاية".<sup>3</sup> وبحلول أوائل الخمسينيات من القرن الماضي في نيويورك، كان لدى صناعة البريد المباشر 114 تصريحاً كصاحب عمل و7,337 شهادة كعامل في المنزل، مقابل 579 تصريحاً و5,586 شهادة لجميع الصناعات الأخرى، مما يشير إلى مدى العمل المكتبي في المنزل في ذلك الوقت.<sup>4</sup>

بدأت صناعات الطباعة والنشر الفرنسية أيضاً في الاعتماد على العمال في المنزل للطباعة بدءاً من ثلاثينيات القرن الماضي تقريباً.<sup>5</sup> ومع ذلك، في ألمانيا، استعان عدد قليل من المنشآت بالعمال الكاتبين في المنزل على الرغم من النقص الكبير في اليد العاملة، خاصة في الستينيات من القرن الماضي. وبدلاً من ذلك، تم تشجيع النساء المتزوجات على أداء عمل بدوام جزئي في المباني، في كثير من الأحيان بعقود مؤقتة لبضعة أشهر فقط. وكان يُنظر إلى مثل هذه العقود بدوام جزئي وقصير الأجل على أنها وسيلة للسماح للمرأة المتزوجة بالتوازن بين العمل والمسؤوليات المنزلية بسهولة أكبر، مما يُنذر بتطور وكالات الاستخدام الخاصة.<sup>6</sup>

يتلقين المطالبات على عتبة بابهن في وقت متأخر من فترة بعد الظهر، في أربعة أيام في الأسبوع. أما حجم العمل فيختلف حسب تدفق العمل. كان أمام العاملة في المنزل 24 ساعة لإنجاز العمل باستثناء التسليم مساء الخميس، حيث كان لديها حتى يوم الاثنين. وحتى عام 1984، كانت تتم معالجة مطالبات التأمين يدوياً، ولكن في منتصف الثمانينيات، بدأت الشركة في توفير أجهزة الحاسوب الشخصية لبعض العاملات في المنزل. كان الاتصال بالإدارة متقطعاً، على الرغم من إرسال تقارير تدقيق شهرية للعاملات في المنزل حول معدلات الإنتاجية والخطأ، والتي استندت إليها زيادة الأجور. كان معظم العاملات في المنزل متزوجات ولديهن أطفال وهن من "الطبقة الوسطى"، لكنهن ما زلن يشعرون بالحاجة إلى دخل إضافي. كما نظرت العاملات في المنزل إلى العمل على أنه وسيلة للحفاظ على روابطن بسوق العمل والبقاء في المنزل لأطفالهن. ومع ذلك، كما هو شائع مع العمل من المنزل، أدركت معظم العاملات أنهن لا يستطعن أداء عملهن ورعاية أطفالهن في نفس الوقت، وبدلاً من ذلك قررن العمل في الصباح الباكر أو في الليل عندما يكون أطفالهن نائمين، أو في أوقات أخرى عندما يكون أطفالهن منشغلين.<sup>17</sup>

كما هو الحال مع الملابس وغيرها من الصناعات الخفيفة، فإن العمل المكتبي الذي تم تعهده لأول مرة إلى العمال في المنزل سيتم فيما بعد تعهده إلى البلدان النامية، حيث أتاح التقدم في تقنيات الاتصالات التوزيع السلس لمهام الخدمة عبر الحدود. أضاف صعود منصات العمل الرقمية، الذي يُناقش أدناه، تطوراً جديداً في التعهيد (التعاقد الخارجي). وفي حين أن التعهيد (التعاقد الخارجي) في البداية كان إلى المنزل، ولكن في نفس البلد، انتقل بعد ذلك إلى الخارج إلى كيانات المكاتب الخلفية أو المقاولين من الباطن الموجودين في الخارج في شكل عمل يتم تنفيذه في الموقع (المعروف باسم "تعهيد إلى جهات خارجية"). لقد أعاد التطور الأخير تقديم العامل في المنزل - لكنه موجود عبر الحدود.

الداخليين للشركة، على الرغم من أنه تم تعيين عمال جدد في بعض الأحيان.<sup>10</sup> ومن بين الشركات الأمريكية الكبيرة التي جربت العمل في المنزل Montgomery Ward, Arthur D. Little, Blue Cross Standard Oil of Indiana وبنك شيكاغو الوطني الأول.<sup>11</sup> ومع ذلك، بالنسبة لشركة F International، وهي شركة بريطانية لتكنولوجيا المعلومات تأسست في أوائل الستينيات من القرن الماضي، لم يكن العمل في المنزل تجربة فحسب، ولكن في صميم استراتيجيتها التنظيمية (أنظر الإطار 1.4).

ونظراً لظهور العديد من تجارب الشركات في الصحافة الشعبية،<sup>12</sup> فقد طُلب من الوكالات الحكومية في الولايات المتحدة<sup>13</sup> والمملكة المتحدة<sup>14</sup> وأستراليا<sup>15</sup> إجراء دراسات حول هذا الاتجاه. ففي الولايات المتحدة، أدى ظهور العمل المكتبي في المنزل إلى تجديد المناقشات التنظيمية طويلة الأمد، حيث اختار بعض أصحاب العمل إشراك العمال في المنزل كمقاولين مستقلين (أنظر الإطار 2.4). ومع ذلك، قام آخرون بتشغيل عمالهم كمستخدمين من المنزل، على الرغم من أنهم عادة يعملون بدوام جزئي لتجنب دفع إعانات إضافية.

في أوائل الثمانينيات من القرن الماضي، قامت شركة Wisconsin لخدمات التأمين للأطباء، وهي شركة تأمين متوسطة الحجم، بتشغيل نساء ليؤدين عملهن في منازلهن للعمل كعاملات كاتبات بواسطة الآلة الكاتبة ومُرّمّات ومُعَدّلات للمطالبات. تم تعيين النساء كعاملات بدوام جزئي، مما جعلهن مستثنيات من المدفوعات المتعلقة بالطبابة ومعاشات التقاعد والإجازات المرضية والإجازات؛ كما حصلن على رواتب أقل من رواتب المُستخدمين النقابيين في الموقع؛ وكان أحد الدوافع، كما أوضح أحد المدراء في الشركة، هو "التوسع خارج النقابات... [لاستبعاد النقابات] دون الاضطرار إلى المرور بالمشاحنات مع النقابة"، بالنظر إلى أنه "لم يكن هناك أبداً مناخ جيد في شركة Wisconsin فيما يتعلق بالنقابات تجاه الإدارة".<sup>16</sup> كانت العاملات في المنزل

#### الإطار 1.4 F International: العاملات في المنزل وتكنولوجيا المعلومات

كانت شركة F International البريطانية رائدة في العمل في المنزل في مجال تكنولوجيا المعلومات، حيث تأسست عام 1962 بهدف مُحدّد وهو توفير العمل لأخصائيي الحاسوب ذوي المسؤوليات العائلية. عملت المؤسّسة، السيدة «Steve» Shirley، كمُبرمج أول في شركة تصنيع أجهزة حاسوب كبيرة، لكنها تركت هذا المنصب عند الولادة. ومع العلم أن هناك العديد من المُبرمجات اللواتي لا يرغبن في التخلي عن وظائفهن، لاسيما في صناعة خدمات تكنولوجيا المعلومات سريعة التغير، ولكنهن يرغبن أيضاً في مزيد من المرونة لاستيعاب حياتهن الأسرية، فقد أسست الشركة على أساس نموذج العمل في المنزل.<sup>18</sup>

وبحلول منتصف الثمانينيات من القرن الماضي، نمت الشركة لتصل إلى قوة عاملة تبلغ حوالي 1,000 عامل في أوروبا وأمريكا الشمالية، بإيرادات قدرها 10 ملايين دولار أمريكي.<sup>19</sup> كانت نسبة 95 بالمئة من القوة العاملة من النساء وأقل من 10 بالمئة من الشركة كان يعمل أفرادها في المكاتب، بينما يعمل الباقي من المنزل أو في مباني العملاء. ونظراً لأن الشركة قدمت خدمات تكنولوجيا المعلومات، فقد تم تنظيم العمل حول المشاريع، مع تسمية "أعضاء الفريق" عندما أصبحت التعيينات متاحة. ولكي يتم التعيين كعضو في الفريق، كان على المرشحين إثبات أن لديهم خبرة لا تقل عن أربع سنوات كمُبرمج أو مُحلّل أو استشاري وأن يكونوا مستعدين للعمل 20 ساعة على الأقل في الأسبوع، بما في ذلك يومين خارج المكتب في مباني العملاء. يمكن لأعضاء الفريق تحديد فترات لا يرغبون في العمل فيها وكذلك رفض التعيينات.

يضمن نظام متطور لإدارة المشروع التحكم في العمل. في بداية المشروع، يقوم مدير المشروع المخصص بتقدير عدد ساعات العمل المطلوبة والتعاقد مع فريق المشروع لإكمال العمل في غضون الفترة الزمنية المخصصة، مع موافقة كل عضو في الفريق على عدد الساعات اللازمة لإكمال الجزء الخاص به من العمل. وكان هذا يُعتبر ضرورياً لأغراض المراقبة وتقدير التكلفة الدقيق. وبمجرد بدء المشروع، كانت التقارير المنتظمة عن التقدم المُحرز تتبع الجدول الزمني.

ووفقاً للإدارة، كانت مقارنة معدلات الأجور إيجابية مع تلك الخاصة بالعمل بدوام كامل المكافئ الذي يتم تنفيذه في مواقع تقليدية؛ ولكن نظراً لتصنيف معظم العمال تعاقدياً على أنهم يعملون لحسابهم الخاص، لم يكونوا مؤهلين للحصول على إعانات متعلقة بالعمل، مثل الإجازة مدفوعة الأجر. أما المعدات الأساسية فقد تم توفيرها من قبل الشركة، وقدمت الشركة أيضاً دورات تدريبية مكثفة، من خلال مجموعات الدراسة المنزلية الفردية ودورات نهاية الأسبوع. ومع ذلك، لم يتم منح تعويضات عن المشاركة في التدريب. وفي أواخر الثمانينيات من القرن الماضي، كان لدى 35 بالمئة من القوة العاملة مدة خدمة مقدارها أكثر من خمس سنوات و53 بالمئة لديها أكثر من ثلاث سنوات.



## الإطار 2.4 العمل المكتبي في المنزل: انبعث النقاشات القانونية

نظراً لأن الولايات المتحدة لديها تاريخ طويل في حظر العمل في المنزل، فقد أدى صعود العمل في المنزل في المهن المكتبية إلى تجدد المناقشات طويلة الأمد حول هذه القضية، لاسيما حول ما إذا كان ينبغي السماح به وكيف ينبغي تصنيف العمال قانوناً. وفي الخمسينيات والستينيات من القرن الماضي، قضت بعض المحاكم بأن "الأشخاص الذين يتعاملون مع المجلات والبطاقات في منازلهم كانوا مُستخدمين بموجب قانون معايير العمل العادل (FLSA) وأن وكالات الإعلان، وخدمات معالجة العناوين، وشركات التأمين لم تكن من أنواع صناعات البيع بالتجزئة أو الخدمات المُعفاة من قانون الأجور والساعات".<sup>20</sup>

ومع ذلك، فإن ممارسة المنشآت لتصنيف العمال الكاتبين في المنزل كمقاولين مستقلين، إلى جانب التقارير حول انخفاض الدخل والمخاوف بشأن التدهور المحتمل لظروف عمل العمال في الموقع، أدت إلى قيام اتحاد النقابات الأمريكية، (CIO-AFL)، بالدعوة إلى حظر العمل المكتبي في المنزل، على غرار الحظر المفروض على أنواع معينة من العمل الصناعي في المنزل.<sup>21</sup> ونظراً لأن قصص الممارسة المتزايدة للعمل المكتبي في المنزل اكتسبت الانتباه في الثمانينيات من القرن الماضي، أجرت حكومة الولايات المتحدة بحثاً وعقدت جلسات استماع لتخمين حالة الأعمال المكتبية التي تؤدي في المنزل في البلاد، مع احتلال التنظيم مكاناً بارزاً في المناقشة.<sup>22</sup> لقد لاحظت اللجنة كيف،

يتم دفع أجور معظم العمال في المنزل على أساس القطعة، سواء تم قياسها بالصفحات المطبوعة أو المُطالبات المُعالجة أو ضربات الحاسوب المُسجلة. ويتقاضى معظم العمال في المنزل أجوراً أقل بكثير من نظرائهم في المكتب... وهناك عامل رئيسي آخر وهو عدم وجود إعانات، مثل التأمين الصحي والإجازات المرضية... كثيراً ما يُطلق أصحاب العمل على العمال الكاتبين في المنزل لقب "مقاولين مستقلين"، سواء كانوا ينتقلون من حالة في الموقع أو تم تعيينهم في البداية للعمل في المنزل. ورأى جميع الشهود في الجلسة أن هذا الوصف غير دقيق ويؤدي إلى الالتباس في معظم الحالات. (الصفحة 3)

ومع ذلك، خلصت اللجنة إلى أنه،

لا تكفي الأخطار المحتملة وحتى المعروفة لاستغلال المجموعة شديدة التأثير من العمال الكاتبين في المنزل تبرير الحظر التام على العمل المكتبي في المنزل. إن النعمة المختلطة التي يوفرها العمل في المنزل لآلاف النساء في بعض مراحل حياتهن هي خيار شرعي، لكنه الخيار الذي يتطلب الحماية من خلال التشريعات وبرامج الإنفاذ ومواقف وممارسات أصحاب العمل المستنيرة. (الصفحة 8)

وأوصت بأن "يمثل أصحاب العمل للتعريف القانونية لـ "مُستخدم" و "مقاول مستقل" وأن يتبعوا متطلبات معاملة المُستخدمين الذين يعملون لديهم في المنزل وكذلك في الموقع وبغض النظر عما إذا كان يتم دفع الأجر على أساس القطعة أم لا" (الصفحة 9)، بما في ذلك عن طريق إزالة أحكام "الملاذ الأمن" في قانون الضرائب بالولايات المتحدة، والتي، في ظل ظروف معينة، تعفي أصحاب العمل من الحاجة إلى إعادة تصنيف عمالهم إذا تبين أنهم مُستخدمون.<sup>23</sup>

## 2.4 عمال منصة Turk: العمل في المنزل على منصات العمل الرقمية

«في Pinterest، لدينا مجموعة بيانات متزايدة من مليارات الأفكار، ونحن مُكَلَّفون بعرض الفكرة الصحيحة للمستخدم المناسب في الوقت المناسب. ومن خلال الاستفادة من منصة التعهيد الجماعي القوية لشركة Amazon Mechanical Turk، قمنا ببناء نظام تقييم بشري عالي الجودة يمكن أن يتناسب مع احتياجاتنا».

- Veronica Mapes، مديرة البرنامج الفني للحسابات البشرية، Pinterest<sup>24</sup>

أيام الأسبوع»<sup>28</sup>، تُعرّف باسم «عمال منصة Turk» وتعمل في منصة Amazon Mechanical Turk (AMT) إكمال مجموعة متنوعة واسعة من المهام التي لا يمكن حالياً أن تكون مؤتمتة حسابياً.

وتُعَدّ AMT منصة واحدة من العديد من منصات المهام الصغرى الموجودة؛ وتشمل منصات المهام الصغرى البارزة الأخرى منصة عامل النقر (Clickworker) الألمانية أو منصة Appen الأسترالية. تشمل المهام الشائعة على منصات المهام الصغرى تصنيف المنتج؛ والتحقق من البيانات والتحقق من صحتها (مثل التحقق من حساب Twitter هو لشخص حقيقي أو وضع أسماء وكلمات على الصور (tagging photos) لتدريب برمجيات المركبات المستقلة ذاتياً)؛ وكتابة النصوص وغيرها من أشكال إنشاء المحتوى لمواقع الويب؛ وزيارة مواقع الويب أو تحميل التطبيقات لزيادة حركة المرور وتحسين البحث ("الوصول إلى المحتوى")؛ والإشراف على المحتوى (إزالة المواد الإباحية أو الصور المُتَسِمَة بالعنف قبل إيداعها في حسابات وسائل التواصل الاجتماعي)؛ وكتابة مراجعات (وهمية) أو نسخ نصي أو صوتي؛ وملء الاستبيانات، إما لبحوث السوق أو للأغراض الأكاديمية.<sup>29</sup> وعلى منصة AMT، يتم نشر ما يقرب من 10,000 مهمة جديدة وإكمال 7,500 مهمة كل ساعة.<sup>30</sup>

في أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، كانت شركة Amazon لتجارة التجزئة عبر الإنترنت تعاني من إدخالات مكررة في سوقها المتنامي عبر الإنترنت. ونظراً لأنها عرضت مُنتجات من بائعين متعددين - وكل بائع أدخل معلومات المنتج بشكل منفصل - سيكرر الفهرس قوائم المُنتجات، ولكن بأسماء وأوصاف غير متطابقة تماماً. ونتيجة لذلك، ستعيد عمليات البحث عدة إدخالات مختلفة قليلاً عن نفس المنتج المعروض للبيع. ولم تتمكن شركة Amazon من ابتكار حل حسابي يمكنها التعرف على التكرارات وترشيحها - على الرغم من أن هذا التحديد سيكون بسيطاً للغاية بالنسبة للإنسان. لذلك، فقد أنشأت موقعاً داخلياً للمستخدمين لفهرسة الإدخال وتتميز التكرارات خلال "أوقات فراغهم".<sup>25</sup>

إدراكاً لقوة هذه الأداة، قررت شركة Amazon فتح المنصة للعمال الخارجيين - والعمال الخارجيين - لمجموعة متنوعة واسعة من المهام تتجاوز تحديد إدخالات المنتج المكررة؛<sup>26</sup> ووصفت خدمتها بأنها "ذكاء اصطناعي"، "قوة عاملة بشرية قابلة للتطوير عند الطلب لإكمال الوظائف التي يمكن للبشر القيام بها بشكل أفضل من أجهزة الحاسوب، على سبيل المثال، التعرف على الأشياء في الصور".<sup>27</sup> واليوم يمكن في دقائق معدودة بواسطة «قوة عاملة عالمية، حسب الطلب، تعمل على مدار الساعة طوال

ويب مُحدّدة. هذه المهمة البسيطة تدفع 0.04 دولاراً أمريكياً لإكمالها وتتوافق مع أجر معظم المهام. لقد وجدت إحدى الدراسات التي أجريت على منصة AMT أن 25٪ من المهام دفعت 0.01 دولار أمريكي، و70٪ دفعت 0.05 دولار أمريكي أو أقل، و90٪ دفعت أقل من 0.10 دولار أمريكي.<sup>33</sup> كان متوسط الدخل على منصة AMT، استناداً إلى مكون إضافي يتتبع بيانات سجل العامل لما يقرب من 2,500 عامل على مدار عامين، 3.13 دولارات أمريكية للساعة، بينما كان متوسط الأجر في الساعة حوالي دولارين أمريكيين في الساعة. ويكسب 4 بالمئة فقط من العمال أعلى من الحد الأدنى للأجور الفيدرالية للولايات المتحدة البالغ 7.25 دولارات أمريكية في الساعة.<sup>34</sup>

ومع ذلك، وفي حين أن عدد «مقدمي الطلبات» (الشركات أو الأفراد الذين يستخدمون المنصات) قد زاد، فمن الصحيح أيضاً أنه على منصة AMT، كما هو الحال في منصات المهام الصغرى الأخرى، هناك استخدام كثيف من قبل عدد قليل من مقدمي الطلبات. في الواقع، يمثل 0.1 بالمئة من مقدمي الطلبات على منصة AMT 30 بالمئة من النشاط (يُقاس بالقيمة الدولارية للمهام) وينشر 1 بالمئة من مقدمي الطلبات أكثر من 50 بالمئة من المهام المرجّحة بالدولار.<sup>31</sup> وهذا ليس مفاجئاً نظراً لأن صناعة التكنولوجيا تستخدم العديد من المنصات لضمان التشغيل السلس لأنظمتها.<sup>32</sup> يتضمن الشكل 1.4 مثالاً على مهمة «التحقّق والصلاحية» التي تم الاضطلاع بها لتحسين جودة المعلومات على مواقع

#### ◀ الشكل 1.4 مثال على مهمة التّحقّق والصلاحية

إبحث عن اسم موقع المعلومات (URL) الرسمي لموقع الويب واجمع المعلومات

الطالب: [REDACTED]

المؤهلات المطلوبة: تم منح الماجستير

المكافأة: 0.04 دولار لكل طلب

المدة: 60 دقيقة

#### جمع بيانات الموقع - التعليمات (أنقر للتوسيع)

الاسم التجاري:	[REDACTED]
عنوان العمل:	[REDACTED]
رقم الهاتف:	[REDACTED]
فئة العمل:	مطعم
إبحث في الموقع الرسمي	أنقر هنا للبحث في الموقع الرسمي (فتح في نافذة جديدة)

إرشادات

\* إذا كانت معلومات الشارع مفقودة، فإستخدم رقم الهاتف لمطابقة العنوان إلى جانب المدينة والولاية والرمز البريدي.

هل تمكنت من العثور على الموقع الرسمي ومعلومات العنوان على موقع الويب الرسمي للأعمال المُقدّمة؟

☐ نعم. لقد وجدت الموقع الرسمي مع العنوان المطابق الكامل/الأقرب (تطابق كامل/أقرب)

☐ لا. العنوان به فرق كبير وعدم تطابق رقم الهاتف على الموقع الرسمي (لا يوجد تطابق)

☐ لا. الموقع الرسمي غير موجود

أصبح العمل على  
منصات العمل الرقمية  
ظاهرة واسعة الانتشار  
في العالم، حيث يعمل العمال  
والمنصات في جميع أنحاء العالم

©iStock/ PeopleImages

وبالتالي يمكن اعتبار «عمال المهام الصغرى» عمالاً معاصرين في المنزل.<sup>35</sup> وكما هو الحال في العمل التقليدي في المنزل، فإنهم يتحملون عبء الكثير من تكاليف وأخطار الإنتاج، بما في ذلك دفع تكاليف أجهزة الحاسوب الخاصة بهم والاتصال بالإنترنت والكهرباء. أما الدفع لهم فيتم على أساس القطعة أو «المهمة» ويتحملون خطر التقلبات في الطلب. غالباً ما تتضمن الأعمال أداء مهمة مجزأة التي هي جزء من منتج نهائي أكبر لا يشاركون فيه. لكن عملهم يختلف عن العمل التقليدي في المنزل من حيث أن العملية مؤتمتة للغاية، مع وجود اتصال ضئيل أو معدوم بين العامل الرقمي في المنزل والأشخاص الذين يديرون المنصات أو عملائهم. علاوة على ذلك، فإن العمال منتشرون في جميع أنحاء العالم، ويؤدون المهام للمنصات وعملائهم الذين قد يكون بعضهم في الطرف الآخر من الكوكب.

في حين أن هناك اختلافات بين المنصات، فإنها تعمل بشكل عام على النحو التالي. يقوم العملاء بنشر المهام على المنصة، إما مباشرة باستخدام واجهة برمجة التطبيق أو من خلال شركة المنصة، والتي تقسم العمل إلى مهام صغرى ثم إيداعها في المنصة. يرى العمال المهمة منشورة وطالما أن لديهم المؤهلات المناسبة (عادةً ما تكون الحد الأدنى لتصنيفهم وخبرتهم، على الرغم من أنه قد يُطلب منهم أيضاً اجتياز اختبارات المؤهلات غير مدفوعة الأجر) ويمكنهم الحصول على العمل وإكماله وإرساله. يتم تحديد الأسعار من قبل العميل أو المنصة ولا يوجد تفاوض. يدفع العميل رسوماً للمنصة مقابل الخدمة المُقدّمة. ومن ثم فإن المنصة هي وسيط، على غرار مصنع التعاقد من الباطن أو السمسار في صناعة الملابس التي تمت مناقشتها في الفصل 3.



تقريباً، ولكن في البلدان النامية، واحد من كل خمسة عمال كان من النساء. ومع ذلك، كشف تحليل الدوافع لأداء "العمل المُجَمَّع لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdwork)" عن التأثيرات المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي كانت مماثلة للعمل الصناعي في المنزل. كان من المرجح أن يقوم الرجال بـ "العمل المُجَمَّع لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdwork)" كوسيلة لاستكمال دخلهم، في حين كان من المرجح أن تكون تلك هي الوظيفة الرئيسية بالنسبة للنساء. فقد ذكرت 14 بالمئة من النساء أنهن يمارسن "العمل المُجَمَّع لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdwork)" لأنه لا يمكنهن العمل إلا من المنزل، مقارنة بـ 5 بالمئة فقط من الرجال. ومن بين الأمريكيين الذين يعملون على منصة AMT، كان لدى 47 بالمئة من النساء مقارنة بـ 24 بالمئة من الرجال أطفال في وقت المسح، وهي فجوة كبيرة تبلغ 23 نقطة مئوية.<sup>38</sup>

كانت هناك أوجه تشابه أخرى مع العمل الصناعي في المنزل، لاسيما فيما يتعلق بتجزئة العمل، ولكن هناك أيضاً اختلافات ناشئة عن الامتداد الجغرافي للمنصات، مما يضمن توفر مجموعة من العمال بسهولة. ومن بين المشاركين في المسح، ذكر 88 بالمئة أنهم يرغبون في القيام بمزيد من العمل؛ وذكر 58 بالمئة أن سبب عدم تمكنهم من القيام بمزيد من العمل هو عدم كفاية حجم المهام المتاحة على المنصة؛ وذكر 17 بالمئة أنهم لم يتمكنوا من العثور على مهام ذات رواتب جيدة كافية. ومع ذلك، عمل غالبية المستجيبين بانتظام ستة أيام على الأقل في الأسبوع وعمل الكثير منهم أثناء الليل (من 10 مساءً إلى 5 صباحاً - 43 بالمئة) أو مساءً (من 6 مساءً إلى 10 مساءً - 68 بالمئة)، إما استجابة لتوفر المهمة (غالباً بسبب اختلافات المنطقة الزمنية) أو بسبب التزامات أخرى. وفي المتوسط، في الأسبوع العادي، يقضي العمال 24.5 ساعة في "العمل المُجَمَّع لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdwork)"، منها 18.6 ساعة مدفوعة الأجر و6.2 ساعة بدون أجر (الوقت الذي يقضيه في البحث عن المهام، واستكمال اختبارات التأهيل وما إلى ذلك).

بالإضافة إلى منصات المهام الصغرى، هناك أنواع أخرى من منصات العمل الرقمية التي تعتمد على العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم. بعضها عبارة عن أسواق للتجارة الإلكترونية عبر الإنترنت (مثل Etsy و Ebay و Mercado Libre) حيث يمكن للحرفيين المستقلين بيع منتجاتهم. فهم يقررون السعر، ويتفاوضون على الصفقة وتحصل المنصة على رسوم؛ إنهم ليسوا عمالاً في المنزل بل عمال مستقلون يعملون عادة من المنزل. تتكون فئة أخرى من المنصات من منصات "المهام الكبرى"، حيث يقدم العمال خدماتهم المهنية في مجالات مثل التصميم الطباعي، وبرمجة تكنولوجيا

نظراً لأن العمل ينطوي على معالجة البيانات عبر الإنترنت، فإن النظام مؤتمت للغاية ويتم إدارة العمال «خوارزمية»<sup>36</sup> يقوم العمال بالتسجيل في المنصة من خلال الموافقة على شروط الخدمة؛ فقبل الحصول على العمل، يتعين عليهم عادة إجراء اختبارات تأهيل غير مدفوعة الأجر، حيث يتم فحص العمال بحثاً عن المهارات الأساسية وتزويدهم بشارات أو مؤهلات أو تقييمات محدّدة يمكن أن تتيح لهم الحصول على العمل. يتم نشر المهام على المنصة ويجب على العمال مراقبة المنصة واختيار الوظائف في أسرع وقت ممكن حيث يتم تخصيصها لمن يلتقطها أولاً. يقوم العمال بالمهمة ويقدمون العمل. إذا قبلت المنصة أو العميل العمل، فسيحصل العامل على تصنيف للمهمة المُحدّدة ويتلقى الأجر في حسابه، عادة في غضون 30 يوماً. ويكون العامل مسؤولاً عن جميع الرسوم المصرفية. في بعض الأحيان تتم مراجعة العمل بواسطة برنامج حاسوبي، والذي سيقبل العمل إذا توافقت الإجابات مع الأغلبية ورفضه إذا لم يكن الأمر كذلك. وكما هو الحال في العمل الصناعي في المنزل، لا يتم دفع أجور العمال مقابل العمل المرفوض. ففي مسح شمل 3,500 عامل أجرته منظمة العمل الدولية على خمس منصات للمهام الصغرى، ذكر ما يقرب من تسعة من كل عشرة عمال أنه تم رفض عملهم أو رفض الدفع لهم؛ وصرح 12 بالمئة فقط من المستجيبين أن رفضهم كان له ما يبرره.<sup>37</sup> ونظراً لأن الأنظمة مؤتمتة، يواجه العمال صعوبة في الطعن في مثل هذه القرارات، وهو ما يمثل مشكلة نظراً لأن الرفض يؤثر على قدرة العمال على الحصول على مهام جديدة أو حتى يؤدي إلى إلغاء تنشيط العمال تلقائياً (في الواقع فصلهم) من المنصة عند بلوغ حد معين من حالات الرفض. فعلى سبيل المثال، في منصة AMT، إن المعيار القياسي المُستخدم لإسناد العمل على المنصة هو معدل قبول لا يقل عن 95 بالمئة. وعلى منصة Microworkers، يتم منع العمال الذين يقل معدل قبولهم أو "معدل نجاحهم المؤقت" عن 75 بالمئة من أداء أعمالهم خلال الثلاثين يوماً القادمة. تعمل أنظمة التصنيف أيضاً كوسيلة للاحتفاظ بالعمال على منصة فردية، حيث يستغرق الأمر وقتاً للحصول على تصنيفات معينة وهذه التصنيفات غير قابلة للتحويل إلى منصات أخرى.

ووجد مسح أجرته منظمة العمل الدولية على "العمال المُجَمَّعين لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers)"، نُشر على خمس منصات أمريكية وأوروبية في عام 2015 ومرة أخرى في عام 2017، عمالاً من 75 بلداً مختلفاً. وقد كان معظمهم من ذوي المهارات العالية، حيث أكمل الغالبية دراساتهم الجامعية و20٪ حصلوا على درجات جامعية. على عكس العمل الصناعي التقليدي في المنزل، كان هناك حضور قوي للرجال في البلدان الصناعية، كانت نسبة الرجال والنساء متشابهة



لعدة أشهر في وقت واحد. وفضلاً عن ذلك، لديهم وصول محدود إلى رأس المال، وسيطرة محدودة على المعاملات التجارية، وهم على دراية تامة بالمنافسة العالمية من العمال الذين لديهم مجموعات من المهارات المماثلة. ومثل منصات المهام الصغرى، هناك فائض في المعروض من العمالة، مع منافسة شديدة جداً من العمال في جميع أنحاء العالم. فوفقاً لبيانات من Upwork، في نيسان/أبريل 2019، كان هناك 2.1 مليون عامل مُسجلين على المنصة، لكن 8.8 بالمائة فقط حصلوا على أموال من خلالها، بينما كسب 5.9 بالمائة فقط أكثر من 1,000 دولار أمريكي من وقتهم على المنصة.<sup>41</sup> يوضح الشكل 2.4 نطاق التبعية الموجود على منصات العمل الرقمية، بدءاً من الحرفيين المستقلين الذين يبيعون منتجاتهم إلى عمال المهام الصغرى التابعين بشدة الذين يأخذون ثمناً تدفعه لهم المهمة. يقع عمال المهام الكبرى في منتصف هذا الطيف. ففي بعض الحالات، يكونون مستقلين، ولكن في ظروف أخرى قد يقعون في منطقة رمادية إما من العمل للحساب الخاص التابع أو حتى العمل للحساب الخاص المُقنّع، لاسيما عندما يصبح عملهم يخضع لمراقبة شديدة والتحكم فيه من قبل "عميل" واحد.

المعلومات، والتحليل الإحصائي، والترجمة وغيرها من الخدمات، وإكمال المهام التي يمكن أن تستغرق في أي مكان من بضع دقائق إلى بضعة أشهر.<sup>39</sup> وتشمل منصات المهام الكبرى المعروفة Upwork و Freelancer.com و Jovoto، على الرغم من وجود المزيد من الدرجات، وهي تعمل بلغات وأسواق مختلفة وتتخصص في مجالات معينة. لقد تم تصميم معظم هذه المنصات بحيث يقوم العمال بإعداد ملفات تعريف فردية، للإشارة إلى خبرتهم ومعدل أجرهم، مع تحديد السعر النهائي لعملهم عبر عملية مفاوضات مع العملاء. ويمكن للعملاء الدفع لكل مشروع أو على أساس الساعة؛ فإذا كان الدفع على أساس كل ساعة، فإن المنصة تُسهّل مراقبة العمل من خلال برمجيات خاصة تحسب ضغوطات المفاتيح وتأخذ لقطات عشوائية للشاشة باستخدام كاميرا الويب الخاصة بالعميل. تفرض المنصة رسوماً تتراوح عادةً بين 10 و 25 بالمائة؛ واعتماداً على المنصة، يتم فرض الرسوم إما على العامل أو العميل.<sup>40</sup>

وعلى الرغم من أن العمال في منصة «المهام الكبرى» يمارسون استقلالية أكبر من العمال في المهام الصغرى، ومن حيث المبدأ، يمكنهم التفاوض بشأن أسعار خدماتهم، إلا أنهم يخضعون أحياناً لمستويات عالية من المراقبة والتحكم وقد يعملون حصرياً لعميل واحد.

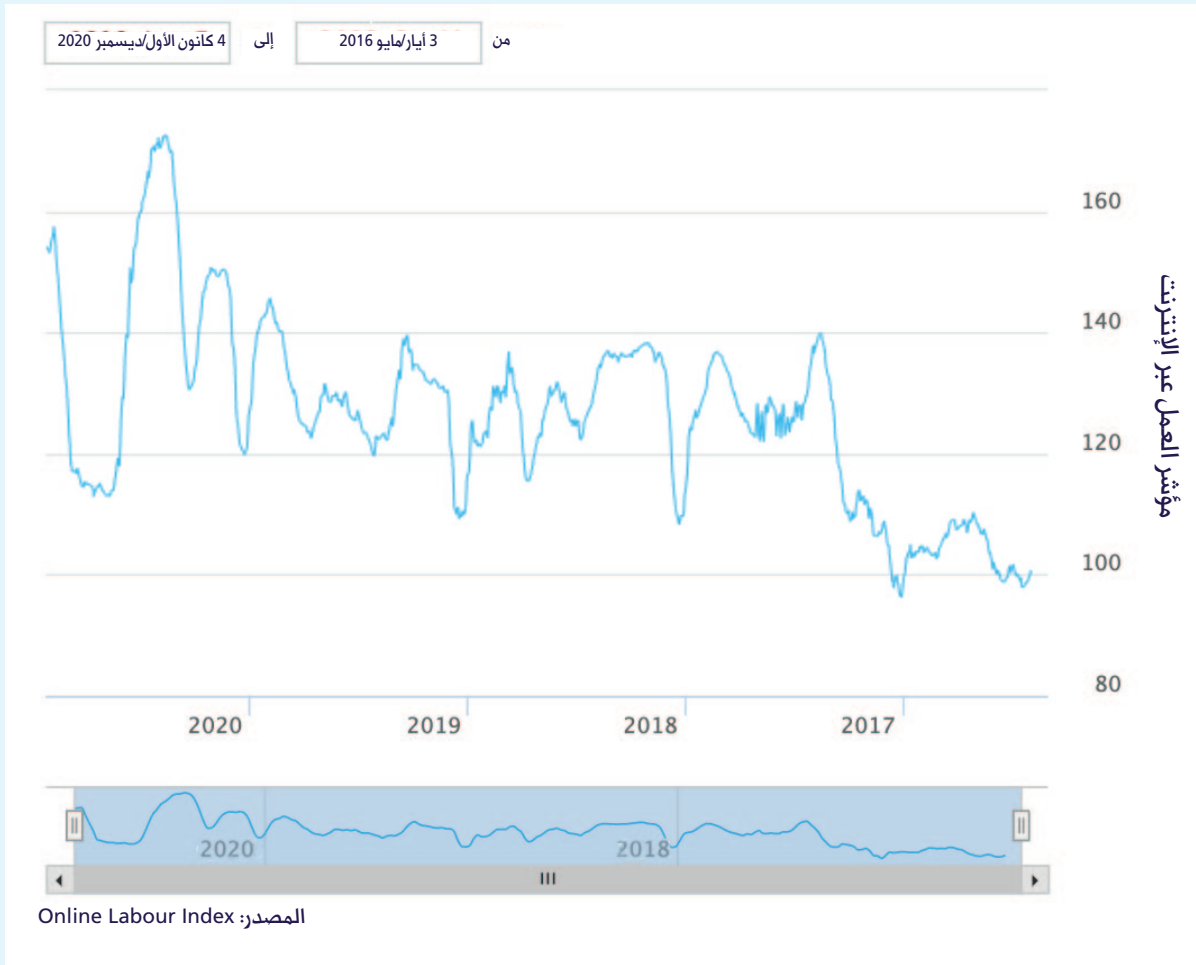
الشكل 2.4 طيف التبعية بين العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم على منصات العمل الرقمية



الصيف في نصف الكرة الشمالي (أنظر الشكل 3.4). على المنصات الخمس التي يتتبعها مؤشر العمل عبر الإنترنت، يمتد العمال في جميع مناطق العالم، مع كثافة مهمة في آسيا. بغض النظر عن الخدمة المهنية المُقدَّمة (أنظر الشكل 4.4). وفي تشرين الأول/أكتوبر 2020، كانت البلدان العشرة الأولى التي يوجد بها عمال على المنصات الخمس، مرتبة حسب الأهمية، الهند والباكستان وبنغلاديش والمملكة المتحدة والولايات المتحدة وأوكرانيا والاتحاد الروسي والفلبين ومصر وإندونيسيا.<sup>43</sup>

لقد أصبح العمل على منصات العمل الرقمية ظاهرة واسعة الانتشار عالمياً، حيث يعمل العمال والمنصات في جميع أنحاء العالم. ويتتبع مؤشر العمل عبر الإنترنت التابع لمعهد أكسفورد للإنترنت العمل المنشور على أكبر خمس منصات عمل على الإنترنت باللغة الإنجليزية (كل من منصات المهام الكبرى ومنصات المهام الصغرى)، وفقاً لموقع العمال ونوع الخدمة المهنية المُقدَّمة. فخلال الأشهر القليلة الأولى من جائحة كوفيد-19، زادت حركة المرور بشكل حاد مع زيادة الطلب على أخصائيي تكنولوجيا المعلومات؛<sup>42</sup> وتناقصت لاحقاً خلال أشهر

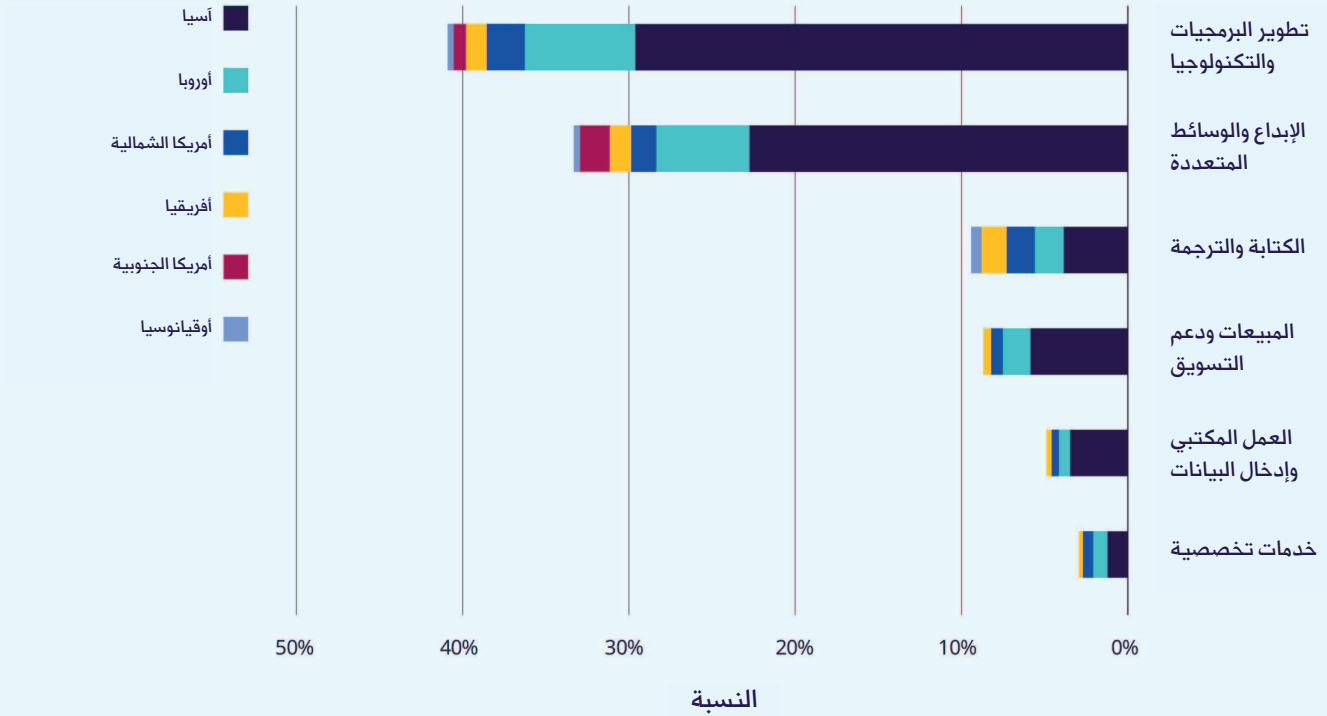
الشكل 3.4 النمو في المشاريع على منصات العمل عبر الإنترنت، أيار/مايو 2016 - أيلول/سبتمبر 2020



ملاحظة: تمت تسوية المؤشر بحيث تمثل 100 نقطة مؤشر على المحور y متوسط العدد اليومي للمشاريع الجديدة في أيار/مايو 2016. تم جمع البيانات من أكبر خمس منصات عمل على الإنترنت باللغة الإنجليزية. وتشمل الخدمات المهنية الخبرة، مثل التسويق أو المحاسبة.

Online Labour Index: المصدر

#### الشكل 4.4 التوزيع الجغرافي لعمال المنصات حسب الخدمات المقدمة



المصدر: Online Labour Index

ولدى الصين صناعة منصات العمل المحلية المزدهرة الخاصة بها على الإنترنت، مدعومة بالطلب من سوق التجارة الإلكترونية، والذي كان في عام 2018 بالفعل ضعف حجم سوق الولايات المتحدة وكان من المتوقع أن يتضاعف مرة أخرى بحلول عام 2020.<sup>47</sup> وقد أدت التجارة الإلكترونية إلى زيادة الطلب على تصميم وبرمجة مواقع الويب وصيانة مواقع الويب للأعمال التجارية عبر الإنترنت وعززت الحاجة إلى خدمات التسويق عبر الإنترنت. وتعدّ ZBJ.com أكبر منصة عمل عبر الإنترنت في البلاد، حيث تغطي ست فئات صناعية، بما في ذلك إبداع العلامة التجارية؛ والمُنتج/التصنيع؛ وتطوير البرمجيات؛ وإدارة الشركات؛ وتسويق الشركات؛ وخدمات الحياة الشخصية. وقد تم إدراج أكثر من 600 فئة مختلفة من الوظائف والمهام على المنصة،<sup>48</sup> والتي تشمل أعمال الحرف

يتتبع مؤشر العمل عبر الإنترنت منصات اللغة الإنجليزية، ولكن هناك العديد من المنصات التي تعمل بلغات مختلفة وتخصصات معينة. فقد وجدت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية حول عمال المنصات في أوكرانيا، على سبيل المثال، أن العمال كانوا يعملون في أكثر من 40 منصة مختلفة تخدم أسواق ما بعد الاتحاد السوفيتي الناطقة بالروسية، فضلاً عن الأسواق الدولية.<sup>44</sup> وبحلول عام 2016 في أوكرانيا، حاول تقريباً كل خامس موظف مكتبي أوكراني من ذوي الياقات البيضاء العمل على منصات العمل الرقمية وأعرب عن رغبته في التحول إليه بالكامل، بينما رأى النصف تقريباً أنه مصدر دخل إضافي مُحتمل.<sup>45</sup> وبين عامي 2012 و2017، سجل ما يقرب من 180,000 أوكراني على منصة Upwork وحدها، وحققوا دخلاً قدره 262 مليون دولار خلال نفس الفترة.<sup>46</sup>

بعض المهام أو المُخرجات، كما يحدث أحياناً في العمل الصناعي خارج المنشأة. يعتمد العمل عادةً على الوقت وقد يكون بدوام كامل (عادةً 40 ساعة في الأسبوع، 160 ساعة في الشهر) أو بدوام جزئي، مع ساعات ثابتة أو مرنة. ومع ذلك، حتى مع الجداول الزمنية المرنة، هناك اتفاق عام على الحد الأدنى من الساعات التي يجب تكريسها للعمل أو الحد الأدنى من المُخرجات التي سيتم إنتاجها يومياً.

لدى معظم العمال المباشرين عبر الإنترنت اتفاق مكتوب مع عملائهم، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بمهام العامل وشروط الدفع (معدل الأجور، وتواتر الدفع وطريقته)، وعدد ساعات العمل، والمواصفات التي تفيد بأن العامل هو متعاقد مستقل. ومع ذلك، أفاد خمسة عشر بالمئة من العمال أن عملائهم يستخدمون الاتفاقات الشفهية فقط. وتنص منصة Virtual Coworker على الإنترنت، وهي عبارة عن منصة تشغيل للمساعدين الافتراضيين، على أن جميع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم الذين يعملون من خلال الوكالة يُعتبرون «متعاقدين مستقلين»، بدون هيكل تعويض المُستخدم المعمول به، أو الإعانات مثل ائتمانات الإجازات، أو أجر الشهر الثالث عشر، أو الضمان الاجتماعي.<sup>51</sup> ومع ذلك، فإنها تنص أيضاً على أنه يتعين على المتعاقدين بدوام كامل «تسجيل الدخول لما مجموعه 9 ساعات يومياً والتي تتضمن استراحة غداء لمدة ساعة، وفترتي راحة مدة كل منهما 10 دقائق»، بينما يعمل المقاولون بدوام جزئي «4 ساعات على الأقل مع فترة راحة مدتها 10 دقائق». وبالإضافة إلى ذلك، يُطلب منهم تسجيل الدخول إلى نظام إدارة تتبع الوقت في الوكالة، والذي يلتقط الشاشة بشكل عشوائي كل بضع دقائق ويستخدم لتسجيل الحضور وإعداد كشوف الرواتب.

يُعدّ استخدام البرمجيات لمراقبة وقت العمل أمراً شائعاً في العمل الذي يؤديه العامل في منزله في قطاع الخدمات لأن تحديد معدلات الأجور ليس دائماً أمراً مباشراً. وقد يكون من الصعب على العميل أن يعرف مسبقاً المدة التي قد تستغرقها مهمة معينة؛ فبدلاً من ذلك، يتم استخدام الأجر على أساس الساعة كوسيلة لضمان توفر العامل عندما يحتاج العميل. ويتم التحكم في وقت العمل ومراقبته من قبل العميل أو المنصة من خلال وسائل مختلفة. أكثر هذه الإجراءات صرامة هو البرمجيات (مثل Time Doctor)، والذي يجب على العامل تحميله على جهاز الحاسوب الخاص به والذي يتتبع ساعات العمل، ويسجل ضغطات المفاتيح، ويأخذ لقطات الشاشة عشوائياً. تشمل الوسائل الأخرى مطالبة العامل بأن يظل نشطاً على Skype أثناء العمل.

والتجميع (وإن كانت في نسبة ضئيلة من العمل المعروف). وفي حين أن مثل هذا العمل موجود في الغرب من خلال مواقع الويب الفردية أو الاتصال المباشر مع الشركات، إلا أنه لم يتم العثور عليه في دراسات المنصات الغربية. تشمل الأنواع الشائعة من الأعمال الحرفية والتجميع المعروضة الخز، والتطريز المتداخل، وتصنيع الدمى يدوياً، والطباعة، وتجميع الصمام الثنائي الباعث للضوء (LED)، وتجميع الأجهزة الإلكترونية. بعد قبول المهمة، يتم شحن المواد إلى العامل، الذي يقوم بتجميع المنتجات وإعادتها عند الانتهاء، عادةً عن طريق البريد، إلى العميل؛ وتُدفع أعمال الحرفة والتجميع لكل وحدة. مع تحديد الأجر من قبل العميل. ويُعدّ هذا العمل عملاً صناعياً خارج المنشأة ولكن يتم التوسط فيه من خلال منصة عمل رقمية.<sup>49</sup>

وبالإضافة إلى نشر المهام على المنصات، تقوم بعض الشركات بإشراك العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم مباشرة، وغالباً ما يكون ذلك عبر الحدود الدولية. قد تبدأ علاقات العمل هذه في الأصل من خلال الاتصال على المنصة، لكن علاقة العمل تخرج عن المنصة. في أوكرانيا، ذكر ثلث المستجيبين أنهم عملوا مباشرة مع عميل، متجاوزين المنصة التي تم من خلالها إنشاء العقد الأولي. وكشفت مجموعات التركيز مع عمال المنصات في أوكرانيا أيضاً عن حدوث ما وصفوه بالمنصات «المغلقة» التي لا يمكن الوصول إليها إلا عن طريق الدعوة؛ فلكي يتم قبول العمال، يتعين عليهم إعداد طلباتهم واجتياز العديد من مراحل المقابلة التي يتم إجراؤها عبر برمجيات الاتصال، وبمجرد القبول، يتلقى العمال تدفقاً ثابتاً من العمل والأجر ويطلب منهم التواجد للعمل في الأوقات العادية.<sup>50</sup> تشبه علاقة عملهم علاقة المُستخدم، ولكن تم تصنيفهم تعاقدياً بواسطة المنصة كمقاولين مستقلين.

ووجد مسح لمنظمة العمل الدولية شمل 300 عامل يؤدون عملهم في منازلهم عبر الإنترنت في الفلبين أن 14 بالمئة منهم يعملون بشكل مباشر مع العملاء، وغالباً ما يكونون «مساعدين افتراضيين»؛ وتُعدّ الولايات المتحدة والفلبين وأستراليا وكندا أكبر دول لمصدر عملائها. لقد كان لدى 40 بالمئة من العمال المباشرين عبر الإنترنت الذين شملهم المسح عميل واحد، وعمل 42 بالمئة لـ 2 إلى 3 عملاء في نفس الوقت، وكان لدى الباقي عملاء أكثر. ويمكن للعمال التعامل مع عملاء متعددين من خلال الجمع بين عملاء بدوام جزئي وعملاء بدوام كامل؛ والعملاء الذين يحتاجون إلى جداول زمنية مختلفة؛ والعملاء الذين لا يحتاجون إلى جدول زمني محدد أو تتبع ساعات العمل. كما أنهم يتعاقدون من الباطن مع شخص آخر لإنجاز

الإنترنت في مسح الفلبين يخضعون لأشكال مختلفة من المراقبة من جميع عملائهم أو بعضهم. والأمر المثير للسخرية في مثل هذه المراقبة هو أن عمال المنصات الرقمية يُصنّفون من خلال منصات العمل عبر الإنترنت على أنهم يعملون لحسابهم الخاص، والذين يتمتعون من حيث المبدأ باستقلالية في إجراءات العمل.

إن استخدام التكنولوجيا لتتبع الوقت ليس جديداً في العصر الرقمي. ففي أوائل الثمانينيات من القرن الماضي، عمل العاملون الكاتيون الذين يؤدون عملهم في منازلهم على آلات يمكنها مراقبة ضغوط المفاتيح في الدقيقة وعدد الأوامر المُنفّذة ومعدلات الخطأ. وفي فرنسا، تمت الإشارة إلى نظام المراقبة هذا باسم "الجواسيس"<sup>52</sup>. يوضح الجدول 1.4 كيف تبين أن غالبية العمال عبر

#### الجدول 1.4 مدى وأنواع مراقبة وقت العمل

إذا كان العملاء يُراقبون ساعات عمل العمال	
نعم، يحدث هذا دائماً مع جميع العملاء	27.2%
نعم يحدث هذا مع بعض العملاء	38.9%
لا	33.9%
إذا طلب العملاء من العامل تقديم سجل زمني يومي	
نعم، هذا يحدث دائماً لجميع العملاء	22.2%
نعم هذا يحدث مع بعض العملاء	33.9%
لا	43.9%
إذا طلب العميل لقطات شاشة للعمل المُنجز أو تثبيت برمجيات على حاسوب العمال تأخذ لقطات الشاشة	
نعم، يحدث هذا دائماً مع جميع العملاء	26.8%
نعم هذا يحدث مع بعض العملاء	39.1%
لا	34.1%
إذا طلب العملاء أن يكون العامل متاحاً خلال ساعات مُحددة	
نعم، يحدث هذا دائماً مع جميع العملاء	28.1%
نعم يحدث هذا مع بعض العملاء	46.1%
لا	25.8%

ملاحظة: استناداً إلى مسح شمل 288 عاملاً عبر الإنترنت، 2019.

المصدر: Dejardin, "Homeworking: Bad Job? Good Job?", ILO working paper, 2021-Amelita King

كان عدم القدرة على مراقبة العمال بمثابة عقبة أمام بعض أصحاب العمل في اعتماد برامج العمل من المنزل. كما هو موضح أدناه.



### 3.4 العمال عن بُعد

في عام 1980، تنبأ المستقبل Alvin Toffler أن التقدم في تقنيات الاتصالات السلكية واللاسلكية، إلى جانب ارتفاع التكاليف المرتبطة بالتنقل، سيقود إلى عصر "الكوخ الإلكتروني"، حيث سيعود العمل إلى المنزل، حيث كان بالنسبة لكثير من الحضارات.<sup>53</sup>

بركب العمل». أما في الولايات المتحدة، فقد عمل 25 بالمئة من العمال بأجر وراتب في المنزل على الأقل بين الحين والآخر في الفترة 2017-2018، لكن 2 بالمئة فقط عملوا خمسة أيام في الأسبوع. وفي اليابان، وجد مسح حكومي أجري عام 2016 على 2,032 منشأة تضم أكثر من 100 مُستخدم أن 13.2 بالمئة فقط من الشركات اعتمدت أي نوع من أنظمة العمل عن بُعد، حيث يشكل العمل المتنقل ثلثي الحالات. وبالنسبة لما يقرب من نصف الشركات، عمل أقل من 5 بالمئة من المُستخدمين عن بُعد. وفي اليابان، يميل العمل عن بُعد إلى أن يكون غير مُنظم، وكوسيلة للعمال لإكمال العمل خارج ساعات العمل العادية.<sup>55</sup> ونتيجة لذلك، على الأرجح، واجهت الشركات اليابانية صعوبة في التَّكْيُف مع العمل عن بُعد خلال جائحة كوفيد-19. فقد وجد مسح أجرته الرابطة اليابانية لكبار المسؤولين الماليين لـ 577 من كبار المسؤولين الماليين والمدراء الماليين قبل إعلان حالة الطوارئ في 7 نيسان/أبريل 2020 أن 31 بالمئة من الشركات لم تكن قادرة على اعتماد العمل عن بُعد لأن الأعمال الورقية لم تتم رَقْمَتُها بعد ولم تكن القواعد والإجراءات الداخلية اللازمة للعمل عن بُعد جاهزة.<sup>56</sup>

ومثل العمل الصناعي والمكتبي في المنزل، فإن العمل عن بُعد يفسح المجال للمهن حيث يمكن تنفيذ العمل بشكل مستقل، مع القليل من الإشراف المباشر، وهنا يمكن إدارة العمال بناءً على النتائج.<sup>57</sup> وهناك مهن، عبر طيف المهارات، تناسب هذا التوصيف. ومع ذلك، كما هو مذكور أعلاه، هناك اختلافات مهمة عبر البلدان في درجة اعتمادها للعمل عن بُعد. لقد وجدت إحدى الدراسات حول ممارسات العمل عن بُعد في جميع أنحاء أوروبا، على سبيل المثال، أن الاختلاف الوطني يُفسَّر النسبة الأكبر من التباين في مستوى العمل عن بُعد.<sup>58</sup> وفي

في عام 2019، أي بعد أربعة عقود تقريباً، كانت النسبة العالمية للمُستخدمين الذين عملوا عن بُعد على أساس دائم 3 بالمئة فقط. لقد استغرق الأمر جائحة كوفيد-19 وإجراءات الإغلاق المرتبطة بها للوصول إلى مستويات العمل عن بُعد التي تنبأ بها Toffler. وعلى الرغم من أننا لا نعرف ما إذا كانت تجربة "العمل الرائع من المنزل" ستستمر في عالم ما بعد كوفيد-19، إلا أنه من الأهمية بمكان فهم العواقب المحتملة للمنشآت من حيث الإنتاجية والابتكار والإدارة؛ وسيناقش الفصل 5 عواقب ظروف العمل.

وكما هو موضح في الفصل 1، العمال عن بُعد هم مُستخدمون يستخدمون أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأداء عملهم في المنزل أو في مكان آخر خارج مباني أصحاب العمل. يشمل نطاق الاتفاقية رقم 177 والتوصية المصاحبة لها رقم 184 "العمل عن بُعد" عندما يتم تنفيذه كترتيب مستمر أو دائم، إما على أساس الدوام الكامل أو الدوام الجزئي، وبالتالي يكون نطاق اهتمامه أضيق لأنه لا يشمل العمال في الموقع الذين يأخذون العمل إلى المنزل أحياناً لإكمالهم بعد نهاية ساعات العمل أو الذين يعملون أحياناً من منازلهم. من المحتمل أن يعكس إدراج العمال عن بُعد الدائمين في نطاق الاتفاقية رقم 177 والتوصية المصاحبة لها رقم 184 مخاوف بشأن الأخطار المُحتملة لعدم المساواة في المعاملة للعمال غير الموجودين جسدياً.

وقبل جائحة كوفيد-19، كان معظم العمل عن بُعد عَرَضِيّاً وغالباً بالإضافة إلى الساعات التي يتم العمل فيها فعلاً في الموقع، مما يؤدي إلى تمديد ساعات العمل.<sup>54</sup> ففي أستراليا، أفاد 43 في المائة من العمال الذين عملوا في المنزل في عام 2017 بأنهم فعلوا ذلك من أجل «الالحاق

## العمال عن بُعد هم مستخدمون يستخدمون أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأداء عملهم في المنزل أو في مكان آخر خارج مباني أصحاب العمل

أنه عندما يكون المدير بعيداً عن المكتب طيلة وقت الدوام، كانت خبرات العمل الملموسة ونتائج المروّوسين أقل إيجابية؛ ويتم تقليل التأثير السلبي عندما يمضي المدير جزءاً فقط من الأسبوع بعيداً عن المكتب. وكانت النتائج، مع ذلك، متواضعة من حيث الحجم.<sup>65</sup>

كشفت إحدى الدراسات البارزة لتجربة العمل من المنزل التي تضمنت شاهد ومجموعة معالجة عشوائياً من العمال عن نتائج إيجابية، مما أثار دهشة الإدارة.<sup>66</sup> تضمنت التجربة موظفي مركز الاتصال في وكالة سفر صينية كبيرة. فقد تم تعيين المستخدمين الذين تطوعوا للعمل من المنزل بشكل عشوائي إما إلى مجموعة الشاهد (تؤدي العمل في المكتب) أو مجموعة المعالجة (يؤدي العمل في المنزل) لمدة تسعة أشهر. استخدم العمال في المكتب والعمال في المنزل نفس معدات تكنولوجيا المعلومات، وواجهوا نفس تدفق أوامر العمل من مُخدّم مركزي مشترك وتم تعويضهم بموجب نفس نظام الأجور، والذي تضمن عنصراً من الأجر على أساس الأداء الفردي. وهكذا، كان الاختلاف الوحيد بين المجموعتين هو موقع العمال. وجدت التجربة زيادة في الأداء بنسبة 13 بالمئة للعمال الذين يعملون من المنزل، منها 9 بالمئة مُستمدّة من العمل لدقائق أكثر لكل مُناوِبة (وُزِدِيّة) بسبب قلة فترات الراحة وأيام الإجازات المُرَضِيّة، و4 بالمئة مُستمدّة من المزيد من المكالمات في الدقيقة، وهو ما ينسبها العمال في المنزل إلى بيئة العمل الأكثر هدوءاً. وكانت النتائج متجانسة بين العمال، مما يعني

حين أن بعض هذا يرجع إلى قيود قانونية، فإنه يعكس أيضاً الاختلافات في الممارسات التنظيمية والميول الثقافية.<sup>59</sup>

وغالباً ما يُنظر إلى العمل عن بُعد على أنه شيء يفيد العمال بدلاً من المؤسسة، حيث يخشى المدراء فقدان السيطرة على المروّوسين.<sup>60</sup> وفي الدراسة المتعلقة بعلاقات الاستخدام في مكان العمل في المملكة المتحدة، اعتبر المدراء العمل من المنزل بمثابة ترتيب عمل مرّن، إلى جانب سياسات مكان العمل الأخرى، مثل أسابيع العمل المضغوطة والساعات المرنة. ومع موافقة 77 بالمئة من المدراء أو موافقتهم بشدة على العبارة القائلة بأن «الأمر متروك للأفراد لتحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات العائلية»،<sup>61</sup> فليس من المستغرب أنه عندما نُظر إليه فقط على أنه سياسة تعود بالنفع على العمال حتى يتمكنوا من إدارة الصراعات المتعلقة بالعمل والحياة بشكل أفضل، لم يتم اعتماد العمل عن بُعد على نطاق واسع قبل جائحة كوفيد-19.

وعلاوة على ذلك، فإن المؤلفات المنشورة حول العمل عن بُعد، رغم أنها إيجابية في الغالب حول فوائدها،<sup>62</sup> فقد عانت من الافتقار إلى التحليل القوي. وغالباً ما تعتمد المؤلفات المنشورة المتعلقة بالإدارة على دراسات الحالة، وبالتالي قد لا يُنظر إلى النتائج على أنها قابلة للتحويل إلى مؤسسة واحدة. وباستثناء بعض الدراسات، فإن معظم المؤلفات المنشورة تستند أيضاً إلى تصورات المدراء أو المستخدمين للتأثيرات دون تقديم معايير واضحة لتقييم النجاح وبدون مجموعات تحكم مناسبة لتقييم الاختلافات. هناك أيضاً مشاكل في العلاقة السببية حيث أن العلاقة بين الأداء الإيجابي المُبلّغ عنه ذاتياً للشركة واستخدام العمل عن بُعد قد تكون أكثر دلالة على وجود علاقة بين هذين المتغيرين - حيث من المرجح أن تتبنى أماكن العمل عالية الأداء العمل عن بُعد - بدلاً من العمل عن بُعد مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية أو المخرجات.<sup>63</sup>

وبالإضافة إلى ذلك، وثّقت بعض الدراسات الآثار السلبية للزملاء الذين بقوا في المكتب. فقد يضطر المستخدمون الذين يؤدون عملهم في المكتب إلى الاستجابة للطلب المخصص الذي لا يتوفر فيه العمال عن بُعد للتعامل معه، وقد يصبحون مستائين من زيادة عبء العمل الملموسة، مما يؤدي إلى توترات بين المستخدمين.<sup>64</sup> إضافة إلى هذه الصعوبات، هناك ميل المدراء إلى أن يكونوا أكثر عرضة للعمل عن بُعد من مروّوسيهـم والآثار السلبية المُحتملة على المستخدمين الذين يعمل مدراءهم عن بُعد. فقد وجدت إحدى الدراسات التي أجريت على 11,000 منشأة

(WFH) السابقة التي كانت تقتصر على العمل من المنزل في دائرة نصف قطرها 50 ميلاً من المكتب والدخول مرة واحدة في الأسبوع إلى المكتب. وكانت سياسة العمل من المنزل (WFH) وسياسة العمل من أي مكان (WFA) مفتوحتين للمستخدمين لمدة عامين على الأقل. لقد وجد الباحثون أن مخزجات عمل الفاحصين بموجب سياسة العمل من أي مكان (WFA) زادت بنسبة 4.4٪ مقارنة بإنتاج العمال بموجب سياسة العمل من المنزل (WFH)، دون أي آثار قابلة للقياس على الجودة؛ ويعززون النتيجة إلى قدرة العمال على الانتقال إلى مواقع ذات تكلفة معيشة أقل، مما أدى إلى زيادة الدخل الحقيقي وبالتالي زيادة الحافز والالتزام من جانب العمال. يُقدّر الباحثون فوائد برنامج العمل من أي مكان (WFA) بمبلغ 132 مليون دولار، بناءً على قدرة المؤسسة على معالجة المزيد من طلبات براءات الاختراع (التي يتم فرض رسوم عليها للمعالجة)، بالإضافة إلى تخفيض لمرة واحدة قدره 0.7 مليون دولار في تكاليف التوظيف ووفورات سنوية مستمرة في التكاليف قدرها 2.75 مليون دولار.<sup>70</sup>

إن الأمثلة المذكورة أعلاه هي عمل يمكن القيام به بشكل مستقل وبمخزجات قابلة للقياس. وبالنسبة للعمل الذي يتضمن التعاون مع الزملاء والمخزجات التي تكون أقل قابلية للقياس، يمكن أن يمثل العمل من المنزل تحدياً للمدراء. في الواقع، أفادت جمعية إدارة الموارد البشرية أن 71 بالمائة من أصحاب العمل يكافحون للتكيف مع العمل عن بُعد الذي فرضته إجراءات الإغلاق المرتبطة بكوفيد-19.<sup>71</sup> لقد تحول بعض المدراء إلى برمجيات المراقبة كأداة لضمان أن العمال الذين تم تحويلهم إلى العمل الذي يؤديه العامل في منزله أثناء الجائحة موجودون على أجهزة الحاسوب الخاصة بهم.<sup>72</sup> ومع ذلك، فإن مثل هذه الأدوات محفوفة بخطر تقويض الثقة بين المدراء والمرؤوسين، والتي يتفق الخبراء على أنها أساس العمل الناجح عن بُعد؛<sup>73</sup> كما أنهم لا يأخذون في الحسبان الوقت المخصص للعمل دون اتصال بالإنترنت، وبالتالي يحتمل أن يحدث بخس بعدد ساعات العمل. وتثير البرمجيات أيضاً مخاوف فيما يتعلق بخصوصية بيانات العمال، لاسيما بالنظر إلى أن العمال يتم تعقبهم في منازلهم. وبالإضافة إلى ذلك، قد لا يكون هناك ما يبرر بعض مخاوف المدراء لأن المؤلفات المنشورة الأولية التي تحلل ساعات العمل أثناء إجراءات الإغلاق المرتبطة بكوفيد-19 تشير إلى تمديد ساعات العمل من قبل مستخدميهم.<sup>74</sup>

أن النوع الاجتماعي ووقت التنقل والعمر وخبرة العمل السابقة وترتيبات المعيشة لم يكن لها أي آثار ذات دلالة إحصائية على نتائج العمال. كما أن أداء العمال الذين بقوا في المكتب لم يتأثر سلباً بعمل بعض زملائهم من المنزل.

لقد كان ما يقرب من نصف المستخدمين في القسم مهتمين بالعمل من المنزل، وخاصة أولئك المتزوجين ولديهم أطفال ويواجهون تنقلات طويلة إلى العمل. ومن بين هؤلاء، كان نصفهم مؤهلين للمشاركة في التجربة حيث تضمنت المتطلبات الحصول على فترة ستة أشهر على الأقل، والوصول إلى النطاق العريض وغرفة خاصة في المنزل يمكنهم العمل فيها. ومن المثير للاهتمام، أن العديد من المستخدمين غيروا رأيهم بشأن العمل من المنزل في نهاية التجربة، حيث قام 50 بالمائة من المجموعة العاملة في المنزل و10 بالمائة من المجموعة العاملة في المكتب بتغيير تفضيلاتهم. أفاد بعض المستخدمين بأنهم شعروا بالعزلة بعد العمل من المنزل لبضعة أشهر؛ وكانت هناك أيضاً مخاوف بشأن التزقيات. كانت هذه المخاوف مبررة، حيث كشفت التجربة أن معدلات الترقية للعمال في المنزل مقابل الزملاء في الموقع انخفضت بنحو 50 بالمائة.

وبشكل عام، قدرت الشركة أنها وفرت حوالي 2,000 دولار سنوياً لكل مستخدم يعمل في المنزل، مما دفعها إلى تقديم خيار العمل من المنزل إلى الشركة بأكملها. للنتائج آثار على صناعة مركز الاتصال، والتي لم تكن منهجية في استخدامها للعمل في المنزل. فعلى سبيل المثال، في الولايات المتحدة قبل جائحة كوفيد-19، كان مستخدمو مركز الاتصال في Jet Blue Airlines يعملون من المنزل، في حين لم تسمح الخطوط الجوية الأمريكية بأي عمل في المنزل، وكان لدى United Airlines مزيج من الممارسات.<sup>67</sup> وفي البرازيل، استخدمت شركة Gol Airlines العمال في المنزل في مركز الاتصال الخاص بها.<sup>68</sup>

هناك دراسة أخرى لتقييم آثار الإنتاجية للعمل من المنزل، وهي دراسة حول سياسة العمل من أي مكان (WFA) لمكتب براءات الاختراع والتجارة بالولايات المتحدة الذي يضم فاحصي براءات الاختراع، الذين يتميز عملهم بأنه مستقل وروتيني ومتكرر، على الرغم من أنه يتطلب معرفة علمية.<sup>69</sup> لقد وسعت سياسة العمل من أي مكان (WFA)، التي كانت مدفوعة بالمفاوضات بين المدراء ونقابة فاحصي براءات الاختراع، سياسة العمل من المنزل

## 4.4 استنتاجات

**للعمل في المنزل في قطاع الخدمات تاريخ طويل نسبياً؛ وكما هو الحال في إنتاج السلع، فقد تطور جنباً إلى جنب مع التغيرات في نوع الخدمات المطلوبة وموقعها الجغرافي.**

بذلك، وفي النهاية، ربح العمل. ويمكن تجزئة بعض أعمال الخدمات وتنظيمها بسهولة من أجل أجر يعتمد على المهام، مثل العمل على منصات المهام الصغرى، ولكن الأعمال الأخرى يصعب تجزئتها؛ وحساب الوقت اللازم لإنجاز العمل ليس بالأمر السهل. وقد أدى ذلك ببعض مدراء العمال عن بُعد وكذلك مدراء العمال على منصات العمل الرقمية إلى اللجوء إلى برمجيات المراقبة كوسيلة لتتبع ساعات العمل. ولا يخلو استخدام مثل هذه البرمجيات من الجدل لأنها يمكن أن تضعف الثقة في علاقات العمل وقد تنتهك خصوصية بيانات العمال.

على الرغم من أنه لا ينبغي الخلط بين المراقبة والإدارة، إلا أن المراقبة مهمة لبعض المدراء وكانت صعوباتها عائقاً أمام الاستخدام واسع النطاق للعمل من المنزل بين المستخدمين قبل جائحة كوفيد-19. وفي حين أن الأدلة الأولية للتجربة لكل من أصحاب العمل والعمال خلال الجائحة كانت إيجابية بشكل عام، يبقى أن نرى كيف ستنظر المنشآت إلى هذه الممارسة في عالم ما بعد كوفيد-19.

كما هو الحال في إنتاج السلع، هناك أوجه تشابه مهمة مع كيفية تصنيف العمال قانوناً من قبل الشركات، حيث يتم تصنيف العديد من العمال الكاتبيين ومعظم العمال في منصات العمل الرقمية كمقاولين مستقلين يؤدون عملاً على أساس المهام، في حين أن العمال عن بُعد، بحكم التعريف، مستخدمون. لقد شهدت سهولة تعهيد (تعاقد خارجي) أعمال الخدمات أيضاً تطوراً مشابهاً لتطور إنتاج السلع: أولاً يتم تعهيد العمل إلى المنزل، ثم في الخارج إلى مواقع منخفضة التكلفة، وأخيراً إلى المنزل في هذه المواقع منخفضة التكلفة.

ويرتبط العمل الصناعي في المنزل بشكل شائع بالأجر على أساس القطعة، مما يجعل إنتاجية العمل أقل أهمية بالنسبة للمنشأة أو الوسيط، حيث يتم دفع أجور العمال بحسب المخزجات وليس بحسب الوقت اللازم لتحقيق مثل هذه المخزجات. وبالنسبة للعمل ذي الأجر والراتب (وأيضاً بالنسبة للوائح والمعايير الاجتماعية المتعلقة بحدود وقت العمل)، تُعد الإنتاجية أمراً بالغ الأهمية لأنها تحدد مقدار الإنتاج الذي يمكن أن ينتجه عامل معين في وقت معين، والتكاليف المرتبطة

©iStock/Lamaip

### قبل جائحة كوفيد-19،

كان معظم العمل عن بُعد عَرَضِيّاً ويتم غالباً بالإضافة إلى الساعات التي يتم العمل فيها فعلاً في الموقع





## الحواشي

- 1 بناءً على التقديرات الأولية لإمكانية العمل من المنزل ، فضلاً عن التحليل الأولي للمسوح المستقلة ومسوح القوى العاملة التي تم إجراؤها حديثاً. أنظر: "Working from Home: Estimating the Worldwide Potential", Policy Brief, 2020; and Alexander Bick, Adam Blandin and Karel Mertens, *Work from Home after the Covid-19 Outbreak*, CEPR Discussion Paper No. DP15000, 2020.
- 2 Eileen Boris, *Home to Work: Motherhood and the Politics of Industrial Homework in the United States* (Cambridge University Press, 1994).
- 3 Boris.
- 4 Boris.
- 5 Chantal Rey, "Travail à domicile, salarié ou indépendant. Incidence des nouvelles technologies de l'information et de la communication", *Innovations* 13, No. 1 (2001): 173-193.
- 6 Christine von Oertzen, *Teilzeitarbeit und die Lust am Zuverdienen Geschlechterpolitik und gesellschaftlicher Wandel in Westdeutschland, 1948 -1969* (Vandenhoeck & Ruprecht, 1999).
- 7 Australia, Department of Employment, Education and Training, *When She Goes to Work, She Stays at Home: Women, New Technology and Home-Based Work*, 1989.
- 8 Catherine Hakim, "Homework and Outwork: National Estimates from Two Surveys", *Employment Gazette* (United Kingdom Department of Employment, January 1984), 7-12.
- 9 Shelley Pennington and Belinda Westover, *A Hidden Workforce: Homeworkers in England, 1850-1985* (Macmillan, 1989).
- 10 Caria Lipsig Mummé, "La renaissance du travail à domicile dans les économies développées", *Sociologie du travail* 25, No. 3 (1983): 313-35.
- 11 بعض دراسات الحالة مؤثقة في: United States National Research Council, *Office Workstations in the Home* (National Academy Press, 1985).
- 12 Andrew Pollack, "Rising Trend of Computer Age: Employees Who Work at Home", *The New York Times*, 12 March 1981.
- 13 United States National Research Council.
- 14 Ursula Huws, *The New Homeworkers: New Technology and the Changing Location of White-Collar Work* (Low Pay Unit, 1984).
- 15 Australia, Department of Employment, Education and Training.
- 16 مقتبسة من: Cynthia Costello, "The Clerical Homework Program at the Wisconsin Physician Services Insurance Corporation", in *Homework: Historical and Contemporary Perspectives on Paid Labor at Home*, ed. Eileen Boris and Cynthia R. Daniels (University of Illinois Press, 1989), p.199.
- 17 Costello.
- 18 Pam Evans, "Women Homeworkers and Information Technology — the F International Experience", in *Women and Information Technology*, ed. Marilyn J. Davidson and Cary L. Cooper (Wiley), 227-242.
- 19 United States National Research Council.
- 20 Boris, p. 305.
- 21 في مناسبات عديدة على امتداد منتصف القرن العشرين، دعا الاتحاد الأمريكي للعمل والهيئة التشريعية (الكونغرس) للمنظمات الصناعية (AFL-CIO) إلى حظر العمل المكتبي في المنزل. واستمر هذا الموقف في الثمانينيات بعد ظهور "العمل في المنزل على الحاسب"، مع القرار الذي اعتمدته المؤتمر الدستوري الخامس عشر لهذا الاتحاد، الذي عُقد في هوليوود، فلوريدا، 3-6 أكتوبر 1983، حيث دعا إلى "فرض حظر مبكر على العمل في المنزل على الحاسب من قبل وزارة العمل كإجراء لحماية هؤلاء العمال الذين يدخلون السوق من أجل المهنة الأسرع نمواً في الولايات المتحدة".



- 22 مجلس النواب الأمريكي، "العمال الكاتيبون الذين يؤدون عملهم في منازلهم: هل هم ضحايا الاستغلال؟"، تقرير مجلس النواب رقم 677-99 (الكونغرس 99، الجلسة الثانية، 1986).
- 23 مجلس النواب الأمريكي، القسم 530 من قانون الإيرادات لعام 1978، Pub. L. No. 95-600، أصبح دائماً بموجب قانون المساواة الضريبية والمسؤولية المالية لعام 1982 (TEFRA)، Pub. L. No. 97-248، §269(c) ولا يزال موجوداً. الغرض من القسم 530 هو منع دائرة الإيرادات الداخلية للولايات المتحدة من إعادة تصنيف العمال بأثر رجعي من حالة المقاول المستقل إلى حالة المستخدم، إذا كان صاحب العمل يفي باختبارات معينة. الحظر القانوني على التصنيف بأثر رجعي للعمال من حالة المقاول المستقل إلى حالة المستخدم لا يتحدث عن الحالة الفعلية للعمال، ولكنه فقط يعفي أصحاب العمل من المسؤولية عن ضرائب العمل حتى عندما تكون الحالة الحقيقية للعمال هي حالة المستخدمين.
- 24 أنظر موقع Amazon Mechanical Turk، <https://www.mturk.com/>
- 25 Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani and M Six Silberman, *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World* (ILO, 2018).
- 26 Michael Six Silberman, "Human-Centered Computing and the Future of Work: Lessons from Mechanical Turk and Turkopticon, 2008-2015" (PhD thesis, University of California, Irvine, 2015).
- 27 أنظر "Amazon Mechanical Turk API Reference" Amazon Web Services.
- 28 أنظر: Amazon Web Services, "Amazon Mechanical Turk: Access a Global, On-Demand, 24x7 Workforce".
- 29 Berg et al.
- 30 Ujwal Gadiraju, Gianluca Demartini, Ricardo Kawase and Stefam Dietze, 2015, "Human beyond the Machine: Challenges and Opportunities of Microtask Crowdsourcing", *IEEE Intelligent Systems* 30, No. 4 (2015):2-6.
- 31 Panagiotis G. Ipeirotis, 2010, "Analyzing the Amazon Mechanical Turk Marketplace", *XRDS* 17, No. 2 (2010): 16-21.
- 32 Paola Tubaro, Antonio A. Casilli and Marion Coville, "The Trainer, the Verifier, the Imitator: Three Ways in Which Human Platform Workers Support Artificial Intelligence", *Big Data & Society* 7, No. 1 (2020): 1-12.
- 33 Ipeirotis.
- 34 Kotaro Hara, Abi Adams, Kristy Milland, Saiph Savage, Chris Callison-Burch and Jeffrey P. Bigham, "A Data-Driven Analysis of Workers' Earnings on Amazon Mechanical Turk", *ArXiv:1712.05796* (2017).
- 35 Janine Berg, "Contemporary Digital Homework: Old Challenges, Different Solutions?", in *The Factory in the Living Room: Homebased Work and Homebased Workers, 1800-2018*, ed. Jane Barret, Indrani Mazumdar, Silke Neunsinger and Malin Nilsson (Brill, 2020).
- 36 Min Kyung Lee, Daniel Kusbit, Evan Metsky and Laura Dabbish, "Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers", in *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems* (ACM Press, 2015), 1603-12.
- 37 Berg et al.
- 38 Abi Adams-Prassl and Janine Berg, "When Home Affects Pay: An Analysis of the Gender Pay Gap among Crowdworkers", SSRN research paper (October 2017).
- 39 للحصول على تحليل متعمق لنماذج الأعمال للمنصات الرقمية، أنظر: ILO, "World Employment and Social Outlook 2021: Digital Transformation of the World of Work: The Growing Role of Digital Labour Platforms", forthcoming.
- 40 Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova and Natalia Kharchenko, *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* (ILO, 2018).
- 41 تم الوصول إلى البيانات من لقطة الشاشة المنشورة من قبل: Stanislav O on "How Many Active Freelancers Here (Upwork) with Unlocked Profiles?", *Upwork Community Blog* (blog), 5 April 2019.
- 42 Fabian Stephany, "Pandemic-Proof Jobs? IT Freelancers in High Demand, Other Online Workers Facing Cuts", The ILabour Project website, 19 May 2020.
- 43 أنظر: Oxford Internet Institute, Online Labour Index website, <https://livedataoxford.shinyapps.io/1490198815-8pmoe2dwg9r7n6d/>
- 44 Aleksynska et al.



- 45 *grc.ua*, "Outside the Office: What Attracts Ukrainians to Freelance", 31 October 2016; cited in Aleksynska et al.
- 46 Katerina Bozhkova, 'How Freelancing has Changed in Ukraine over 5 years: Competition, Specialties, Rates', ain, 22 March 2017; cited in Aleksynska et al.
- 47 Jiayang Fan, "How E-Commerce Is Transforming Rural China", *The New Yorker*, 23 July 2018.
- 48 Yiu Por Chen, "Online Digital Labour Platforms in China: Working Conditions, Policy Issues and Prospects" (ILO, forthcoming).
- 49 Chen.
- 50 Aleksynska et al.
- 51 "Hire A Virtual Assistant In Philippines and Save Money!", Go Hire Now website; cited in King-Dejardin.
- 52 Huws.
- 53 Alvin Toffler, *The Third Wave: The Classic Study of Tomorrow* (Morrow, 1980).
- 54 Mary C. Noonan and Jennifer L. Glass, "The Hard Truth about Telecommuting", *Monthly Labor Review* 135, No. 6 (2012): 38–45.
- 55 Akio Sato, "Telework and its Effects in Japan", in *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*, ed. Jon C. Messenger (Edward Elgar Publishing and ILO, 2019).
- 56 Japan Association for Chief Financial Officers, "Survey on the Impact of Covid-19 on Financial Operations", press release, 6 April 2020.
- 57 Raghuram, Sumita, Batia Wiesenfeld and Raghu Garud, "Technology Enabled work: The Role of Self-Efficacy in Determining Telecommuter Adjustment and Structuring Behavior", *Journal of Vocational Behavior* 63, No. 2 (2003): 180–98.
- 58 Pascale Peters, Paul E.M. Ligthart, Anne Bardoel and Erik Poutsma, "'Fit' for Telework? Cross-Cultural Variance and Task-Control Explanations in Organizations' Formal Telework Practices", *The International Journal of Human Resource Management* 27, No. 21 (2016): 2582–2603.
- 59 Peters et al.
- 60 Messenger.
- 61 Brigid van Wanrooy, Helen Bewley, Alex Bryson, John Forth, Stephanie Freeth, Lucy Stokes and Stephen Wood, *The 2011 Workplace Employment Relations Study: First Findings* (United Kingdom Department for Business, Innovation and Skills, 2014).
- 62 Brittany Harker Martin and Rhiannon MacDonnell, "Is Telework Effective for Organizations? A Meta-analysis of Empirical Research on Perceptions of Telework and Organizational Outcomes", *Management Research Review* 35, No. 7 (2012): 602–616.
- 63 Angel Martínez Sánchez, Manuela Pérez Pérez, Pilar de-Luis and María José Vela Jiménez, "Teleworking and Workplace Flexibility: A Study of Impact on Firm Performance", *Personnel Review* 36, No. 1 (1 2007): 42–64.
- 64 Helen Fogarty, Peter Scott and Steve Williams, "The Half-Empty Office: Dilemmas in Managing Locational Flexibility", *New Technology, Work and Employment* 26, No. 3 (2011): 183–195.
- 65 Timothy D. Golden and Allan Fromen, "Does It Matter Where Your Manager Works? Comparing Managerial Work Mode (Traditional, Telework, Virtual) across Subordinate Work Experiences and Outcomes", *Human Relations* 64, No. 11 (2011): 1451–1475.
- 66 Nicholas Bloom James Liang, John Roberts and Zhichun Jenny Ying, , "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment", *The Quarterly Journal of Economics* 130, No. 1 (2015): 165–218.
- 67 Bloom et al.
- 68 Alvaro Mello and Armando Dal Colletto, "Telework and its Effects in Brazil," in Messenger.
- 69 Prithwiraj (Raj) Choudhury, Cirrus Foroughi and Barbara Larson, "Work-From-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility", SSRN research paper, 2019.
- 70 Choudhury et al.
- 71 مُقتبسة من:  
ILO, *An Employers' Guide on Working from Home in Response to the Outbreak of COVID-19*, 2020
- 72 Adam Satariano, "How My Boss Monitors Me While I Work From Home", *The New York Times*, 6 May 2020.
- 73 أنظر:  
ILO, "COVID-19: Protecting workers: 5 Things to know for effective teleworking", 16 March 2020
- 74 Jose Maria Barrero, Nicholas Bloom and Steven Davis, "60 Million Fewer Commuting Hours per Day: How Americans Use Time Saved by Working from Home," *VoxEU.org*, 23 September 2020; Evan DeFilippis, Stephen Michael Impink, Madison Singell, Jeffrey T. Polzer and Raffaeella Sadun, *Collaborating During Coronavirus: The Impact of COVID-19 on the Nature of Work*, NBER Working Paper No. w27612, August 2020).





# ظروف عمل العمال في المنزل

# 5



# العمال في المنزل

---

يتراوحون من

عمال فقراء  
صناعيين في  
المنزل

---

إلى عمال عن بُعد  
ذوي مهارات عالية

---





©World Bank/A.Grigoryan

تمت دراسة خصوصيات وآثار العمل في المنزل المُمكن رقمياً، بما في ذلك العمل عن بُعد، بشكل أقل شمولاً من العمل الصناعي خارج المنشأة، الذي له تاريخ أطول بكثير. ومع ذلك، وبفضل المؤلفات المنشورة المتزايدة بسرعة حول العمل عن بُعد، فإن هذه الفجوة تتضاءل.

وبالإضافة إلى الاعتماد على أربع دراسات بتكليف من منظمة العمل الدولية<sup>1</sup> والمؤلفات المنشورة لدراسات الحالة، تم استقصاء ظروف عمل العمال في المنزل في الأرجنتين والهند وإيطاليا والمكسيك وجنوب أفريقيا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة باستخدام مُسوح القوى العاملة. ويعكس اختيار البلدان الرغبة في تغطية مناطق مختلفة من العالم، ولكنه مُقيّد أيضاً بتوافر البيانات.

يبحث هذا الفصل في ظروف عمل العمال في المنزل، بما في ذلك دخلهم؛ وساعات العمل؛ والتوازن بين العمل والحياة والقضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي؛ والحصول على الحماية الاجتماعية؛ وطرق التنظيم كعمال؛ وتحديات السلامة والصحة المهنيين؛ والتدريب والآفاق الوظيفية. وسيركز الفصل في الغالب على المقارنات بين العمال في المنزل من ناحية، والعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال الذين يعملون خارج المنزل، من ناحية أخرى.

للعمل في المنزل عواقب على العمال الذين ينخرطون في هذا النمط من الإنتاج باختيارهم أو عدمه. وفي حين أن بعض هذه العواقب شائعة بين العمال في المنزل في بلدان مختلفة، فإن البعض الآخر يختلف من مكان إلى آخر. ويعتمد أيضاً على نوع العمل الذي يتم أدائه في المنزل. والعمال في المنزل عبارة عن مجموعة غير متجانسة، يتراوح أعضاؤها من عمال فقراء صناعيين في المنزل إلى عمال عن بُعد ذوي مهارات عالية. وفي كل مكان، توجد نسبة أعلى من النساء بين العمال في المنزل مقارنة بالقوى العاملة ككل، لكن الدخل النسبي يختلف من بلد إلى آخر. وبينما ركزت الفصول السابقة على العمل في المنزل كوسيلة للإنتاج في كل من التصنيع والخدمات، يحلل هذا الفصل ظروف عمل أولئك الذين ينخرطون في العمل من المنزل. وبالنظر إلى التحديات طويلة الأمد التي يواجهها العمال في المنزل، من المهم تقييم كيف يواجهونها، لاسيما بالمقارنة مع العمال الآخرين. بالإضافة إلى ذلك، أدت الزيادة الهائلة في جميع أنحاء العالم في العمل من المنزل نتيجة لجائحة كوفيد-19 إلى تجدد الإلحاح بشأن هذه الأسئلة.

وعلى الرغم من أن التحليل مُقيّد بتوافر البيانات، فإن الهدف هنا هو تغطية العمل في المنزل على مستوى العالم. هناك فجوات في المعرفة حول العمل في المنزل في أفريقيا، والاتحاد الروسي والدول المجاورة، والصين. لقد

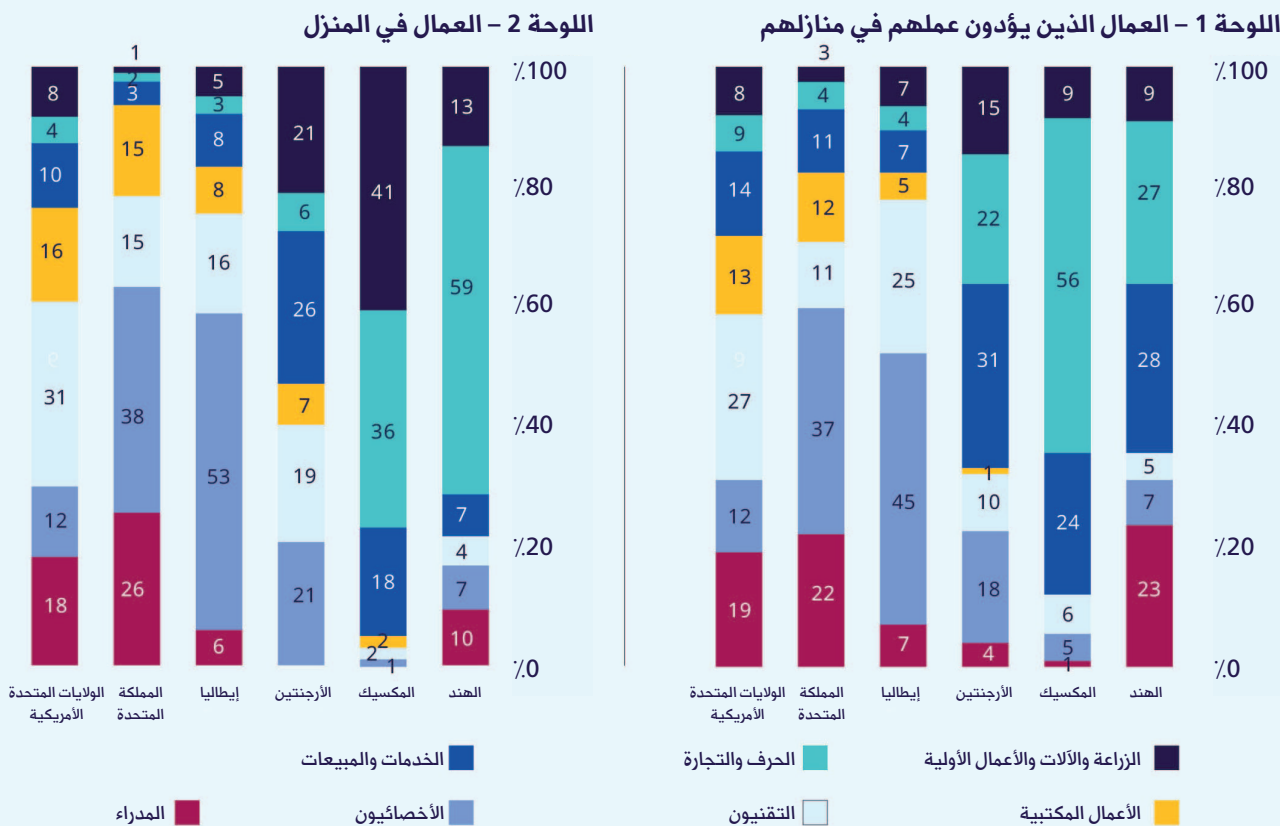
## 1.5 المهنة والدخل

يعمل بعض الناس من أجل الإنجاز، لكن معظمهم يعملون لتغطية نفقاتهم. على هذا النحو، تُعتبر الأجور أمراً بالغ الأهمية عند تقييم ظروف العمل، والمهنة ضرورية لتحليل الدخل.

في إيطاليا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة هم مدراء أو أخصائيون أو تقنيون، فإن الأرقام المقابلة للبلدان الفقيرة تتراوح من 3 بالمئة (المكسيك) إلى 40 بالمئة (الأرجنتين). وثانية، يعمل 59 بالمئة من العمال في المنزل في الهند في الحرف اليدوية وما يتصل بها من حرف، بينما يبلغ الرقم المقابل في المملكة المتحدة 2 بالمئة.

قبل الدخول في الأجور، سيبحث هذا الفصل في التوزيع المهني للعمال في المنزل (وكذلك العمال الآخرين الذين يؤدون عملهم في منازلهم، لأغراض المقارنة). يوضح الشكل 1.5 التوزيع المهني للعمل الذي يؤديه العامل في منزله والعمل في المنزل في الهند والمكسيك والأرجنتين وإيطاليا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة. إن الاختلافات مذهلة: في حين أن 60 إلى 78 بالمئة من العمال في المنزل

الشكل 1.5 الهيكل المهني للعمل الذي يؤديه العامل في منزله والعمل في المنزل



ملاحظة: يحتوي مسح الأسر المعيشية العام لجنوب أفريقيا على سؤال حول التنقل الذي يسمح بتحديد العامل في المنزل ولكنه لا يقدم أي معلومات عن المهنة.

المصادر: الهند، مسح القوى العاملة الدوري، 2018؛ المكسيك، المسح الوطني للعمل والمهنة، الربع الرابع 2019؛ الأرجنتين، مسح الأسر المعيشية الدائم، الربع الرابع 2019؛ إيطاليا، مسح القوى العاملة، الربع الرابع 2019؛ المملكة المتحدة، مسح القوى العاملة، 2018؛ الولايات المتحدة، مسح المجتمع الأمريكي، 2018.

## ما هي تأثيرات هذا الهيكل المهني وعوامل أخرى على الدخل؟

تتمثل إحدى أهم خصائص دخل العمال في المنزل في كيفية اختلافه وفقاً لسياق البلد. يوضح الجدول 1.5 أدناه (i) العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل كنسبة مئوية من إجمالي العمالة (بما في ذلك العمل للحساب الخاص)، مع دخل إيجابي؛ و (ii) دخل العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل كنسبة مئوية من دخل العمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم. تم ترتيب البلدان حسب زيادة دخل الفرد.

من الواضح أن التوزيع المهني للعمل الذي يؤديه العامل في منزله والعمل في المنزل يختلف من بلد إلى آخر. يوجد عدد أكبر بكثير من الأخصائيين والمدراء والفنيين في البلدان مرتفعة الدخل، مثل إيطاليا والولايات المتحدة والمملكة المتحدة (أنظر الشكل 1.5، الأعمدة الزرقاء الفاتحة/الداكنة). وعلى العكس من ذلك، يوجد عدد أكبر بكثير من العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل في الحرف والمهن التجارية في البلدان منخفضة الدخل، ولاسيما المكسيك والهند (أنظر الشكل 1.5، الأعمدة الفيروزية).

### الجدول 1.5 العمال في المنزل ودخلهم

البلد	النسبة المئوية للعمال بأجور إيجابية		الأجور كنسبة مئوية من أجور العمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم	
	العمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم	العمال الذين يؤدون عملهم في المنزل	العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم	العمال في المنزل
الهند	88.8%	11.2%	73%	41%
جنوب أفريقيا	88.8%	11.2%	71%	64%
المكسيك	94.3%	5.7%	63%	54%
الأرجنتين	94.0%	6.0%	74%	101%
إيطاليا	98.7%	1.3%		125%
المملكة المتحدة	95.6%	4.4%		137%
الولايات المتحدة	95.1%	4.9%	121%	140%

ملاحظة: يحتوي الجدول فقط على العمال بأجور إيجابية (وبالتالي ليست صفيرية)؛ هذا يعني أنه لا يتم تضمين العمال من أفراد الأسرة غير مدفوعي الأجر.

المصادر: الهند، مسح القوى العاملة الدوري، 2018؛ جنوب أفريقيا، مسح الأسر المعيشية العام؛ المكسيك، المسح الوطني للعمل والمهنة، الربع الرابع 2019؛ الأرجنتين، مسح الأسر المعيشية الدائم، الربع الرابع 2019؛ إيطاليا، مسح القوى العاملة، الربع الرابع 2019؛ المملكة المتحدة، مسح القوى العاملة، 2018؛ الولايات المتحدة، مسح المجتمع الأمريكي، 2018.



## تتمثل إحدى أهم خصائص دخل العمال في المنزل في كيفية اختلافه وفقاً لسياق البلد

ولذلك، يبدو أن الوضع الأقل تفضيلاً للعمال في المنزل في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل ربما يرجع جزئياً إلى مهنتهم. ومع ذلك، من الممكن أن تظل غرامة العامل في المنزل قائمة حتى مع أخذ المهنة في الاعتبار.

يشعر العمال في المنزل بأنفسهم بالدخل المنخفض بشدة، لكنهم لا يرون بدائل أخرى غير قبول كل ما يُمنح لهم. وكما ذكر أحد العمال الكاتبيين في المنزل في المكسيك، «في هذا العمل لا يمكننا أن نطلب شيئاً، فإذا طلبنا أي شيء إضافي، فإنهم يطردوننا»<sup>2</sup>.

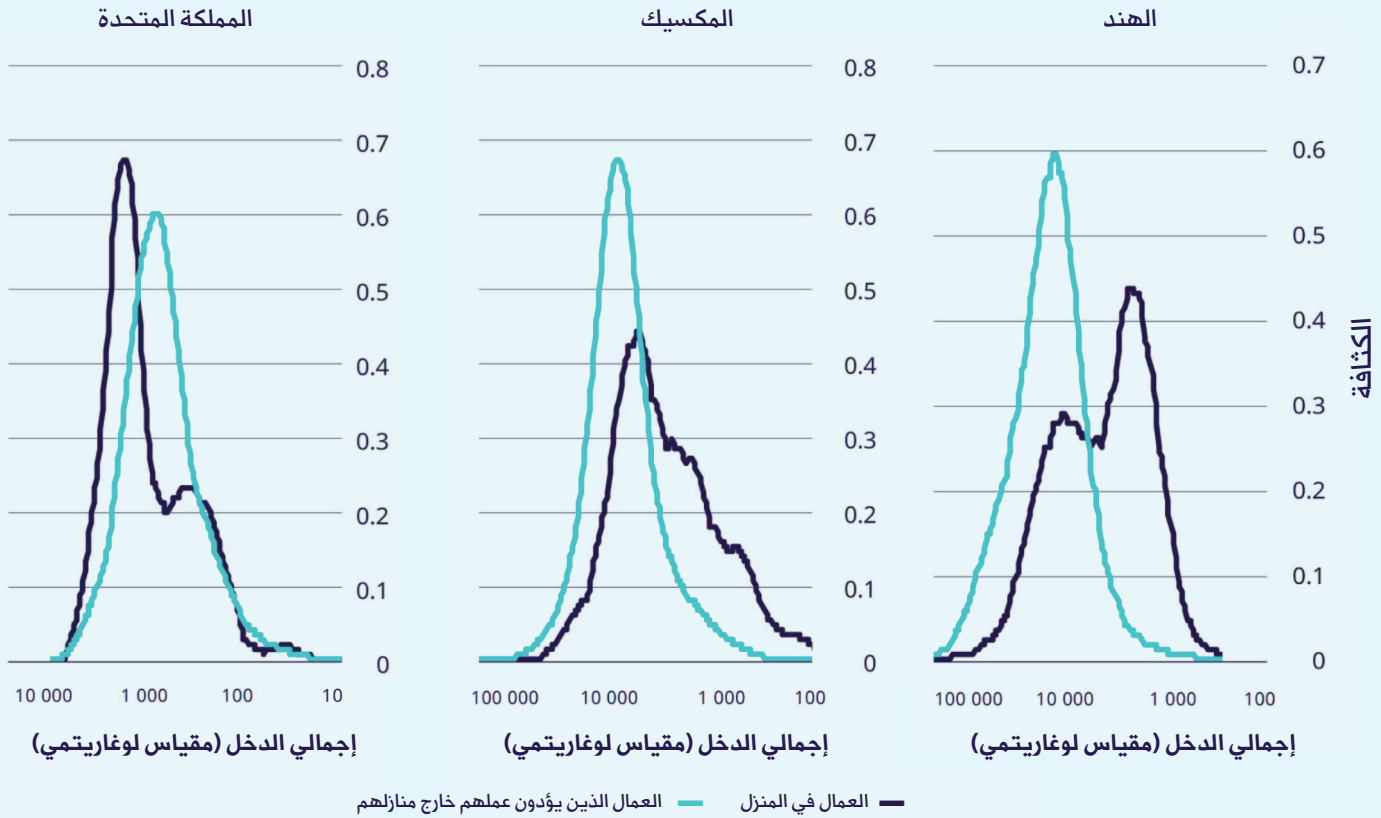
وتُظهر هذه العلاقة بشكل أكثر وضوحاً إذا تم عرض توزيع الأجور بالكامل بدلاً من متوسط الأجر فقط. يوضح الشكل 2.5 توزيعات الدخل للعمال في المنزل والعمال عن بُعد في ثلاثة بلدان تغطي (تقريباً) فجوة نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في عالم اليوم: الهند والمكسيك والمملكة المتحدة. تُظهر كل لوحة كثافة العمال في المنزل (باللون الأزرق الداكن) وأولئك الذين يكون مكان عملهم خارج المنزل (باللون الفيروزي). يتوافق المحور الأفقي مع الدخل (بالمقياس اللوغاريتمي) والمحور الشاقولي مع كثافة العمال. ويمكن اعتبار ارتفاع المنحنى على أنه يمثل عدد العمال عند مستوى أجر مُعَيَّن.

هناك علاقة تظهر بين مستوى الدخل لكل بلد والدخل النسبي للعمال في المنزل. ففي إيطاليا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة، يتقاضى العمال في المنزل من 25 إلى 40 بالمائة أكثر من العمال الذين يعملون خارج منازلهم؛ ويهيمن العمال المهرة عن بُعد على العمل في المنزل في هذه البلدان. وفي جنوب أفريقيا والمكسيك، موطن العديد من الحرفيين الذين يحصلون على الأجور على أساس القطعة، يبلغ دخل العمال في المنزل 64 و54 بالمائة، على التوالي، من دخل العمال الآخرين. أما في الأرجنتين، فيتساوى تقريباً دخل مجموعتي العمال. وفي الهند، حيث يهيمن العمال الصناعيون في المنزل على العمل في المنزل والذين يتقاضون رواتبهم على أساس القطعة، فإن دخل العمال في المنزل لا يزيد عن 41 بالمائة من دخل العمال الذين لا يعملون في المنزل.

ويوضح هذا التوزيع المهني من الناحية الإحصائية جزءاً كبيراً من الاختلاف في دخل العمال في المنزل مقارنة بالعمال الآخرين. وإذا كان التوزيع المهني للعمال في المنزل في الهند هو نفسه كما هو الحال في المملكة المتحدة - المزيد من المدراء والأخصائيين والتقنيين وعدد أقل بكثير من العمال في المنزل في الحرف والتجارة والمهن الأولية - فإن دخل العمال في المنزل الهنود سيرتفع إلى حوالي 87 بالمائة من دخل أولئك الذين يعملون خارج المنزل، بينما يمثل في الوقت الحاضر أقل من 50 بالمائة. وبالمثل، في المكسيك، سترتفع الأجور الشهرية للعمال في المنزل من 54 إلى 83 بالمائة من الأجور للعمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم إذا كان توزيعهم المهني يعكس التوزيع في الولايات المتحدة.

ويمكن إجراء تمرين مماثل من خلال تطبيق التوزيع المهني للعمال الذين يعملون خارج المنزل على العمال في المنزل، ليس في بلدان مختلفة ولكن في نفس البلد. وسيؤدي هذا إلى زيادة دخل العمال في المنزل من 41 إلى 95 بالمائة من العمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم في الهند ومن 54 إلى 78 بالمائة في المكسيك، ولكنه سيقفل من دخل العمال في المنزل من 125 إلى 101 بالمائة من العمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم في إيطاليا ومن 137 إلى 103 بالمائة في المملكة المتحدة.

### الشكل 2.5 كثافات الدخل في الهند والمكسيك والمملكة المتحدة (إجمالي الدخل)



ملاحظة: يتوافق المحور الأفقي مع الدخل (بالمقياس اللوغاريتمي) ويتوافق المحور الشاقولي مع كثافة العمال، والتي تمثل عدد العمال عند مستوى أجر معين.

المصادر: مسح القوى العاملة الدوري (الهند، 2018)، المسح الوطني للعمل والمهنة (المكسيك، 2019 الربع الرابع)، مسح القوى العاملة (المملكة المتحدة، 2018).

وهناك الكثير مما يمكن قوله لصالح مسح القوى العاملة، حيث تتميز بعينات كبيرة، وسلسلة زمنية طويلة، وقابليتها للمقارنة عبر السنوات، واستبيانات مستقرة لا تُقدّر بثمن في دراسة أي سوق عمل، ولكنها تعاني أيضاً من قيود. كما تمت مناقشته في الفصل 2، تم تصميم استبياناتها للعمل «القياسي» وغالباً ما تكون قاصرة عند استقصاء ترتيبات العمل غير النمطي. على سبيل المثال، من الأفضل حساب دخل العديد من العمال الذين يتقاضون الأجر على أساس القطعة حيث يتم ضرب أجر القطعة في عدد القطع خلال فترة زمنية معينة، ولكن هذه ليست طريقة لصياغة السؤال في معظم مسح القوى العاملة.

توضح الرسوم البيانية الثلاثة أنه يوجد على نطاق واسع نوعان من العمال في المنزل. هناك ذروة منخفضة تُظهر أولئك الذين يتقاضون أقل من متوسط الأجر، وهو ما يتوافق على الأرجح مع العمال الصناعيين في المنزل الذين يصنعون سجاجير البيدي في الهند، والحرف اليدوية في المكسيك، والملابس في المملكة المتحدة. ولكن هناك أيضاً ذروة ثانية، والتي تتوافق مع العمال الأخصائيين والإداريين عن بُعد الذين يكسبون أكثر بكثير من متوسط الأجر في المملكة المتحدة وقريباً من المتوسط في الهند والمكسيك. ما يتغير بين البلدان هو الحصة النسبية لكل نوع من العمال في المنزل في مزيج المُستخدَمين الذين يعملون من المنزل.



يوضح الجدول 2.5 متوسط الدخل الشهري للعمال في المنزل كما تم التَّحَقُّق منه من خلال سبع دراسات حالة مع نوع من العينة الإحصائية. توفر الأعمدة الثلاثة الأخيرة متوسط الأجور على مستوى البلد لنفس العام مثل دراسة الحالة، ومصدر المعلومات والنسبة بين متوسط الأجور ودخل العمال في المنزل.

توفر دراسات الحالة نافذة أخرى على عالم العمال في المنزل. وعادة ما تتم التَّضحية بالعينات المنهجية الكبيرة لأخذ عينات بطريقة كرة الثلج، ويتم إجراء مقابلات مع عدد قليل من الأسر المعيشية غير العاملة في المنزل، إن وُجِدَت، مما يؤدي إلى التَّضحية بإمكانية المقارنة. ومع ذلك، فإن استبياناتها متوافقة مع نوع العمل الذي تتم دراسته وغالباً ما يتم إبلاغ دراسات الحالة الكمية برؤى من الاستقصاء الكيفي.

### الجدول 2.5 دخل العمال في المنزل من خلال دراسات الحالة

الدراسة	الصناعة	حجم العينة	أجر العامل في المنزل	سنة بيانات الأجور	العملة	القيمة	المصدر	متوسط الأجر في البلد
Aleksynska et al. (2018)	عمال المنصات الرقمية	1,000	1,878	2017	هريفنيا (أرمينيا)	7,746	دائرة الإحصاء الحكومية في أوكرانيا	نسبة متوسط أجر العامل في المنزل إلى متوسط الأجور 24٪
Zhou (2017)	عمال صناعة الملابس	259	8,208 (بدون تطريز) 5,057	2016	روبية باكستانية	15,390	منظمة العمل الدولية التقرير العالمي حول الأجور 2019/2018	53٪
King-Dejardin (2019)		290	2,000 إلى 6,000	2016	بيزو فلبينية	10,458	منظمة العمل الدولية التقرير العالمي حول الأجور 2019/2018	38٪
Hirway (2018)	عمال المنسوجات والملابس الجاهزة	25	1,693	2011-2012	روبية هندية	9,194	منظمة العمل الدولية التقرير العالمي حول الأجور 2017/2016	18٪
Kalpana (2019)	عمال خبز الأبالام (الهند)	60	3,524	2015	روبية هندية	10,885	منظمة العمل الدولية التقرير العالمي حول الأجور 2019/2018	32٪
Kara (2019)	عمال صناعة الملابس	1,452	2,072	2018	روبية هندية	12,546	منظمة العمل الدولية التقرير العالمي حول الأجور 2019/2018	17٪
Datta et al. (2018)	العمال في المنزل في المناطق الحضرية في صناعات السلاسل الرمام المنزلق (الشحاب) في الملابس والعناصر الزخرفية	53	1,431	2018	روبية هندية	12,546	منظمة العمل الدولية التقرير العالمي حول الأجور 2019/2018	11٪
ILO (2015)	عمال في المنزل مختلف الصناعات	3,010	377,331	2014	روبية إندونيسية	1,927,994 للرجال و1,403,925 للنساء	إحصاءات إندونيسيا، «وضع القوى العاملة» 2014	20% (men) 27% (women)

ملاحظة: تم حساب متوسط الأجر في الهند لعام 2018 باستخدام الأجر لعام 2016 من تقرير الأجور العالمي لمنظمة العمل الدولية 2019/2018 ثم تطبيق التضخم لعامي 2017 و2018؛ بالنسبة لباكستان، تم تحديث متوسط الأجور لعام 2015 إلى 2016 باستخدام التضخم.

إلى مساوئ العمل في المنزل. من أي منظور، فإن الأرقام مُحِبطة تماماً. على حد تعبير عامل ملابس يبلغ من العمر 30 عاماً في الهند، «نحن عبيد للمقاولين. إنهم يعطوننا أجوراً أقل، لكن ليس لدينا بديل»<sup>4</sup>

لا تُستخدم دراسات الحالة الأخرى عينات إحصائية يمكن من خلالها حساب متوسط الدخل، ولكنها مع ذلك غنية بالمعلومات. فقد وجدت دراسة حديثة لظروف العمل في قطاع الجلود والأحذية الإندونيسي أن العمال في المنزل يضطرون إلى العمل لساعات إضافية مقابل أجر يصل إلى أقل من ربع الحد الأدنى للأجور الشهرية للمنطقة.<sup>5</sup>

في حين أن هذه الأرقام ليست قابلة للمقارنة تماماً بسبب القيود المختلفة التي تمت مناقشتها، إلا أنها تُظهر أن دخل العمال في المنزل في هذه الدراسات دائماً أقل بكثير من متوسط دخل العامل في نفس البلد. واللافت للنظر بشكل خاص هو الدخل الشهري لعمال الملابس (بما في ذلك التطريز) في الهند، الذين يبلغ دخلهم الشهري 17 و 11 بالمئة، على التوالي، من متوسط الأجر الهندي.<sup>3</sup> وعلى الرغم من أن جزءاً من هذا الفارق يرجع إلى ساعات العمل، فإن هؤلاء العمال يواجهون مساوئ مركبة تتعلق بالنوع الاجتماعي والطائفة والمنطقة، بالإضافة

©ILO/B. Birla



## يواجه هؤلاء العمال مساوئ مركبة

تتعلق بالنوع الاجتماعي والطائفة والمنطقة،  
فضلاً عن مساوئ العمل في المنزل

## 2.5 الدخل والساعات

يمكن تحليل أي فجوة في الدخل إلى ساعات عمل وأجر في الساعة. ويتم في التحليل التالي الأخذ في الاعتبار جميع العمال في المنزل - من عمال صناعيين يُدفع أجرهم على أساس القطعة إلى عمال عن بُعد ذوي مهارات عالية.

### الجدول 3.5 تحليل فجوة دخل العامل في المنزل

البلد	ساعات العمل في الشهر			فجوة دخل العامل في المنزل	
	العمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم	العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم	العمال في المنزل	بسبب الساعات	بسبب الدخل في الساعة
الهند	231	216	197	18%	82%
المكسيك	187	137	137	50%	50%
الأرجنتين	156	125	102		
إيطاليا	147		154	21%	79%
المملكة المتحدة	142		134	19%-	119%
الولايات المتحدة	165	160	165	1%	99%

المصادر: الهند، مسح القوى العاملة الدوري، 2018؛ المكسيك، المسح الوطني للعمل والمهنة، الربع الرابع 2019؛ الأرجنتين، مسح الأسر المعيشية الدائم، الربع الرابع 2019؛ إيطاليا، مسح القوى العاملة، الربع الرابع 2019؛ المملكة المتحدة، مسح القوى العاملة، 2018؛ الولايات المتحدة، مسح المجتمع الأمريكي، 2018.

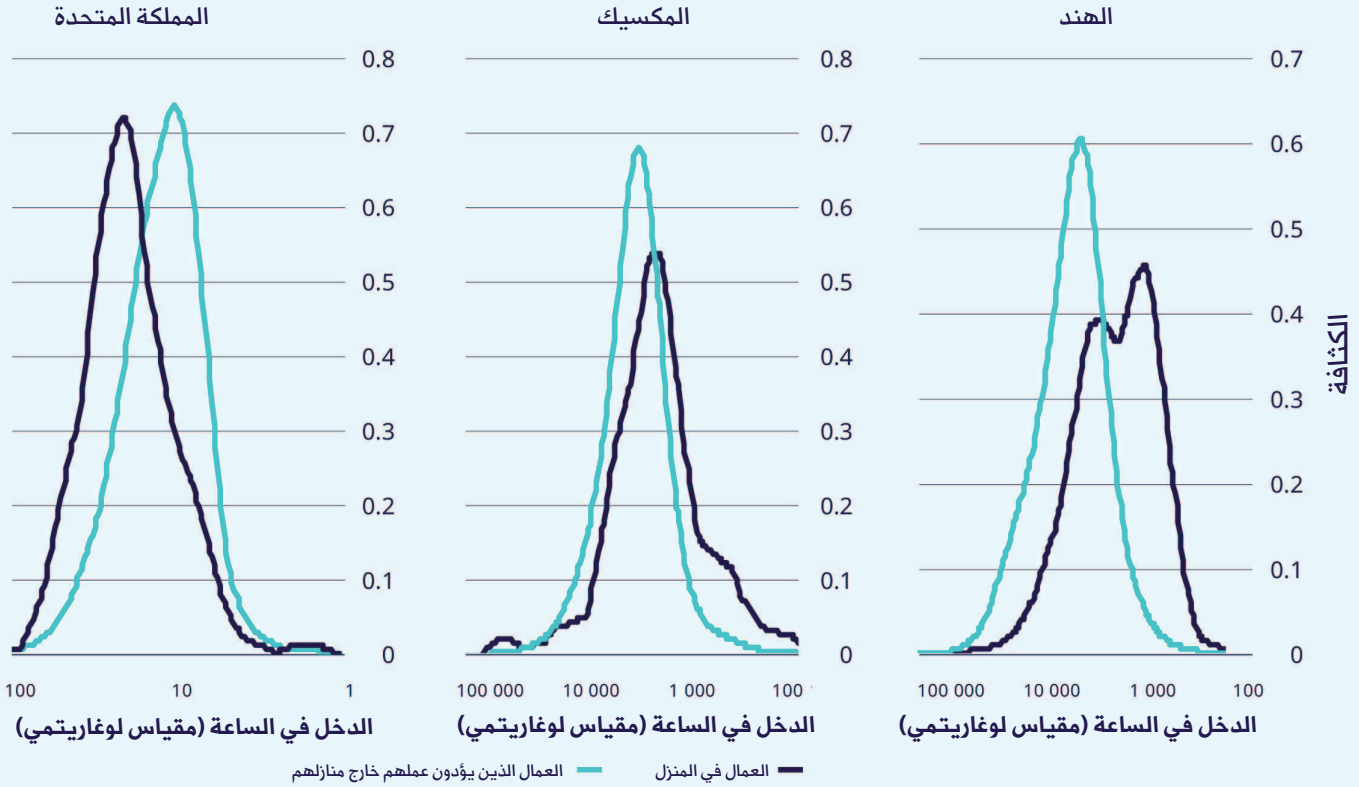
الدخل، فيحصل العمال في المنزل على دخل أعلى في الساعة ولكن لا يوجد نمط في الفجوة بسبب الساعات (الجدول 3.5).

يكمل الشكل 3.5 تحليل الجدول 3.5، حيث يُظهر كثافة الدخل في الهند والمكسيك والمملكة المتحدة، ولكن على عكس الشكل 2.5، فإنه يُظهر الدخل في الساعة وليس الدخل الإجمالي.

يمكن تمييز نمط مُشابه لما شوهد للدخل الشهري. ففي البلدان المتوسطة ومنخفضة الدخل، يعمل العمال في المنزل ساعات أقل ويكسبون أقل في الساعة. وفي الهند، تبلغ فجوة الدخل 18 بالمائة بسبب ساعات أقل و82 بالمائة بسبب الأجر المنخفضة للغاية في الساعة (لأن هذا «الأجر» عادة ما يُدفع على أساس القطعة). وفي المكسيك، تبلغ الفجوة 50 بالمائة/50 بالمائة. أما في البلدان مرتفعة



### الشكل 3.5 كثافات الدخل في الساعة: الهند والمكسيك والمملكة المتحدة



ملاحظة: يتوافق المحور الأفقي مع الأرباح (بالمقياس اللوغاريتمي) ويتوافق المحور الشاقولي مع كثافة العمال، والتي تمثل عدد العمال عند مستوى أجر معين.

المصادر: الهند، مسح القوى العاملة الدوري، 2018؛ المكسيك، المسح الوطني للعمل والمهنة، الربع الرابع 2019؛ المملكة المتحدة، مسح القوى العاملة، 2018.

«في الوقت الحاضر علينا أن نعمل بجدية أكبر من أجل أجور أقل. في وقت سابق كان بإمكاننا العمل بقيمة 50-60 روبية في أربع ساعات؛ أما اليوم، فعلى أن نعمل طوال اليوم بنفس المبلغ من المال. هناك أشخاص منتشرون في كل مكان، حتى في المناطق الريفية، يقومون بهذا العمل. في السابق لم يكن هذا العمل يتم في المناطق الريفية؛ أما الآن، فستقول أن أجور بعض الأعمال 50 روبية، ثم سيقول أحدهم إنني أستطيع القيام بذلك مقابل 30 روبية، فلماذا يذهبون إلى شخص يطلب 50 روبية؟»<sup>6</sup>

تتلاشى القمم الواضحة التي تتوافق مع العمال في المنزل الأفضل والأقل أجوراً في المملكة المتحدة ولكنها لا تزال واضحة تماماً بالنسبة للهند، حيث تقع المكسيك في مكان ما بينهما. ومن اللافت للنظر كم هي زيادة الدخل في الساعة للعمال في المنزل في المملكة المتحدة ومقدار انخفاضها بالنسبة للهند. ومع ذلك، فإن التوزيع المهني ليس سوى جزء من القصة. ففي المملكة المتحدة، يكسب العمال في المنزل في الإدارة والمبيعات والعمال الصناعيون في المنزل في الحرف والتجارة أكثر في الساعة من نظرائهم الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم. على النقيض من ذلك، يتقاضى العمال في المنزل في الهند في جميع الفئات المهنية أجوراً أقل.

يُبدى العمال الصناعيون في المنزل في البلدان منخفضة الدخل وعياً شديداً بأهمية كل من الساعات والأجر المنخفض في الساعة. على حد تعبير نساج الحرير في باناراس بالهند:



يؤدون عملهم خارج منازلهم (وهو ما يُفسَّر بساعات أكثر)، فإن إجمالي الدخل المتحكم فيه أقل بالنسبة للعمال في المنزل في كل مكان. وبالمثل، باستثناء المملكة المتحدة، حيث يتقاضى العمال في المنزل أجراً في الساعة يزيد بنسبة 13 بالمئة عن العمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم، فإن الدخل في الساعة المتحكم فيه للعمال في المنزل أقل من دخل أولئك الذين ينتقلون إلى مكان العمل.

وعلى الرغم من أن النتائج المضبوطة عادة ما تكون أقل تطرفاً من النتائج غير المضبوطة الموضحة في الجدول 3.5، إلا أن غرامات العمل في المنزل في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل يمكن أن تظل مدمرة للغاية. وحتى عند التحكم في المهنة والنوع الاجتماعي والعمر والمستوى التعليمي، لا يزال العمال في المنزل الهنود والمكسيكيون والأرجنتينيون يكسبون نصف ما يكسبه العمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم. أما في جنوب أفريقيا، فدخلهم أقل بمقدار الربع.

## هل هناك غرامة للعمل في المنزل؟

هناك طريقة أخرى لتحليل فجوة الدخل إحصائياً، وهي التحكم في المتغيرات الأخرى التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالدخل، مثل المستوى التعليمي والنوع الاجتماعي والعمر والمهنة. هناك طريقتان للقيام بذلك: (i) استخدام تحليل الانحدار و(ii) إعادة تثقيب عينة العامل في المنزل بحيث يكون لها نفس خصائص العمال الذين يتزكون منازلهم للذهاب إلى العمل. ولضمان اتساق النتائج، يتم إجراء التحليل أدناه باستخدام كلا النهجين.

يوضح تحليل الانحدار في الجدول 4.5 أنه بمجرد أخذ المهنة والعمر والنوع الاجتماعي والمستوى التعليمي في الاعتبار، يواجه العمال في المنزل، مع استثناءات قليلة، معركة شاقة لكسب ما يصل إلى أولئك الذين يغادرون المنزل للعمل. وبصرف النظر عن إيطاليا، حيث يكسب العمال في المنزل حوالي 9 بالمئة أكثر من العمال الذين

### الجدول 4.5 تحليل الانحدار: غرامة العامل في المنزل

الدخل في الساعة	إجمالي الدخل	البلد	
		العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم	العمال في المنزل
بسبب الساعات	العمال في المنزل		
العمال في المنزل			
58%	87%	79%	50%
		59%	75%
74%	92%	60%	51%
n.s.*	76%	57%	48%
n.s.*		109%	
113%	87%		
88%		78%	

n.s.\* = لا تشكل مغزى إحصائياً عند 5%

ملاحظة: بالنسبة للمتغيرات التوضيحية، استخدمت معادلات Mincer سجل إجمالي الدخل وسجل الدخل في الساعة؛ ومتغيرات التحكم هي: النوع الاجتماعي، والعمر، ومربع العمر، وسنوات التعليم، ومتغيرات المهنة المكونة من رقمين؛ لا تحدد إيطاليا والمملكة المتحدة دخل العامل لحسابه الخاص الذي يؤدي عمله في منزله؛ تحدد الولايات المتحدة كلاً من العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل، لكن المتغيرات مترابطة على نحو رفيع المستوى للغاية؛ لا يذكر مسح الأسر المعيشية العام في جنوب أفريقيا الساعات؛ الأرقام المبلغ عنها هي النسب المئوية الفعلية (أي  $1-e\beta$ ) وليست المُعاملات نفسها).

المصادر: الهند، مسح القوى العاملة الدوري، 2018؛ جنوب أفريقيا، مسح الأسر المعيشية العام؛ المكسيك، المسح الوطني للعمل والمهنة، الربع الرابع 2019؛ الأرجنتين، مسح الأسر المعيشية الدائم، الربع الرابع 2019؛ إيطاليا، مسح القوى العاملة، الربع الرابع 2019؛ المملكة المتحدة، مسح القوى العاملة، 2018؛ الولايات المتحدة، مسح المجتمع الأمريكي، 2018.

لا تزال هذه النتائج قائمة في معظم الأحيان عند تغيير المنهجية. يوضح الجدول 5.5 فجوة الأجور بعد إعادة تثقيف عينة العامل في المنزل بحيث «تبدو مثل» عينة العامل الذي يؤدي عمله خارج منزله. والنتائج بالنسبة للبلدان منخفضة ومتوسطة الدخل، هي أنه باستثناء الأرجنتين، فإن غرامات العمل في المنزل في كل مكان مُخففة، لكنها لا تزال موجودة ولا تزال كبيرة جداً.

تبلغ غرامات الدخل في الساعة للعمل في المنزل 42 بالمائة في الهند و26 بالمائة في المكسيك. وفي الأرجنتين، تختفي مكافأة أجر العمال في المنزل بمجرد التحكم بالنوع الاجتماعي والعمر والمستوى التعليمي والمهنة. إن علاوة العمل في المنزل في إيطاليا البالغة 9 بالمائة قريبة من تلك الموجودة في المؤلفات المنشورة.<sup>8</sup>

#### الجدول 5.5 تعديل التثقيف الديموغرافي للدخل

البلد	إجمالي الدخل		الدخل في الساعة	
	فجوة الأجور	فجوة إعادة التثقيف	فجوة الأجور	فجوة إعادة التثقيف
الهند	59%	36%	52%	32%
جنوب أفريقيا	32%	32%		
المكسيك	46%	34%	27%	18%
الأرجنتين	1%	30%	55%	78%
إيطاليا	25%	14%	20%	10%
المملكة المتحدة	37%	25%	47%	25%
الولايات المتحدة	40%	36%	40%	32%

ملاحظة: تمت إعادة التثقيف باستخدام فئات عمرية (عشر سنوات)، وأربع فئات تعليمية، والنوع الاجتماعي، وثلاث فئات من المهن؛ مسح الأسر المعيشية العام في جنوب أفريقيا لم يُبلّغ عن ساعات.

المصادر: الهند، مسح القوى العاملة الدوري، 2018؛ جنوب أفريقيا، مسح الأسر المعيشية العام؛ المكسيك، مسح الوطني للعمل والمهنة، الربع الرابع 2019؛ الأرجنتين، مسح الأسر المعيشية الدائم، الربع الرابع 2019؛ إيطاليا، مسح القوى العاملة، الربع الرابع 2019؛ المملكة المتحدة، مسح القوى العاملة، 2018؛ الولايات المتحدة، مسح المجتمع الأمريكي، 2018.

غرامة كبيرة جداً). أما التفسير فهو أن العديد من العمال في المنزل في البلدان مرتفعة الدخل هم عمال ذوو أجور عالية في مهن عالية الأجر، ومع ذلك يخضعون لغرامة العمل من المنزل.

بالنسبة للبلدان مرتفعة الدخل، فإن الصورة أكثر دقة؛ فبالنسبة لإيطاليا والمملكة المتحدة، لا تزال هناك مكافأة العمل في المنزل، وإن كانت مُخففة، بدلاً من الغرامة. وبالنسبة للولايات المتحدة، تصبح المكافأة غرامة (وهي

## العمل في المنزل المُمكّن رَقْمِيّاً

قبل الختام، لا بد من كلمة عن عمال المنصات الرقمية. عادةً ما يتقاضى عمال المنصات الرقمية الذين يؤدون عملهم في منازلهم أجورهم على أساس القطعة، أو بشكل أكثر دقة على أساس المهمة. فبعض المهام، مثل برمجة تكنولوجيا المعلومات، جيدة الأجور؛ لكن المهام الأخرى، مثل كتابة النصوص والشروح التوضيحية للبيانات، وهي شائعة في منصات المهام الصغرى، أجورها أقل. كما ذكر في الفصل 4، وجدت دراسة شاملة واحدة استخدمت مكوناً إضافياً لتتبع بيانات سجل العمال لما يقرب من 2,500 عامل على مدار عامين على منصة التعاقد الجماعي لشركة Amazon Mechanical Turk (AMT) أن متوسط الأجور يبلغ 3.13 دولاراً أمريكياً في الساعة، بوسيط أجور في الساعة يبلغ دولارين أمريكيين لكل ساعة.<sup>9</sup>

تنطبق أيضاً على عمال المنصات المشاكل المذكورة أعلاه - الأجور المنخفضة، الساعات غير الكافية - ولكن هناك مشاكل أخرى. فغالباً ما يُطلب من عمال المنصات أداء عمل غير مدفوع الأجر من أجل الحصول على فرص مدفوعة الأجر (مثل إجراء اختبارات تأهيل غير مدفوعة الأجر) ويجب عليهم قضاء أجزاء كبيرة من الوقت في البحث عن عمل (18 دقيقة في الساعة وفقاً لمسح أجرته منظمة العمل الدولية). وكما هو مذكور في الفصل 4، يعتبر عدم الدفع مشكلة أيضاً.

### ما هي النقاط الرئيسية في هذا القسم؟

في البلدان مرتفعة الدخل، يحصل العمال في المنزل على دخل أعلى من العمال الذين يعملون خارج المنزل؛ ولكن في معظم تلك البلدان، تصبح هذه العلاوة غرامة بمجرد التحكم بالمهنة والديموغرافيات. ويمكن للمرء أن يجادل بأن هذه الغرامة مُبرّرة جزئياً. فلا يتعين على العمال في المنزل دفع تكاليف النقل أو وجبات الطعام بعيداً عن المنزل. ويمكنهم تحمل نفقات العيش بعيداً عن العمل وربما دفع إيجار أقل. ومن ناحية أخرى، غالباً ما يتعين عليهم دفع ثمن الكهرباء أو الآلات أو المواد الأخرى التي يستخدمونها في عملهم. كما يجب عليهم أيضاً الدفع من أجل خيِّز العمل في منازلهم. هذه الفروق التعويضية قد تبرر أو لا تبرر الاختلاف في الدخل. ومن الواضح أن هذا مجال يحتاج إلى مزيد من العمل قبل التمكن من استخلاص استنتاجات قوية.

ومع ذلك، فإن الصورة أكثر وضوحاً في البلدان المنخفضة ومتوسطة الدخل. يتحمل العمال في المنزل غرامة لعدم التنقل إلى العمل. إنهم يعملون لساعات أقل (ربما عن طريق الاختيار، على الرغم من أن القسم التالي من المحتمل أن يلقي بظلال من الشك على هذا الاختيار) ويكسبون أقل في الساعة (بالكاد يوجد أي خيار هنا). يتم تخفيف هذه الغرامة عند أخذ النوع الاجتماعي والعمر والمستوى التعليمي والمهنة في الاعتبار، لكنها تظل غرامة كبيرة. علاوة على ذلك، فإن الغرامات الهائلة التي يتحملها العمال في المنزل في البلدان الفقيرة (36 بالمائة في الهند، و35 بالمائة في المكسيك، و32 بالمائة في جنوب أفريقيا) تتجاوز بكثير مجال التعويضات.

### إن العديد

### من العمال في المنزل

### في البلدان مرتفعة الدخل

### هم عمال ذوو أجور عالية

### في مهن عالية الأجر،

### ومع ذلك

### يتحملون غرامة

### مقابل العمل من المنزل

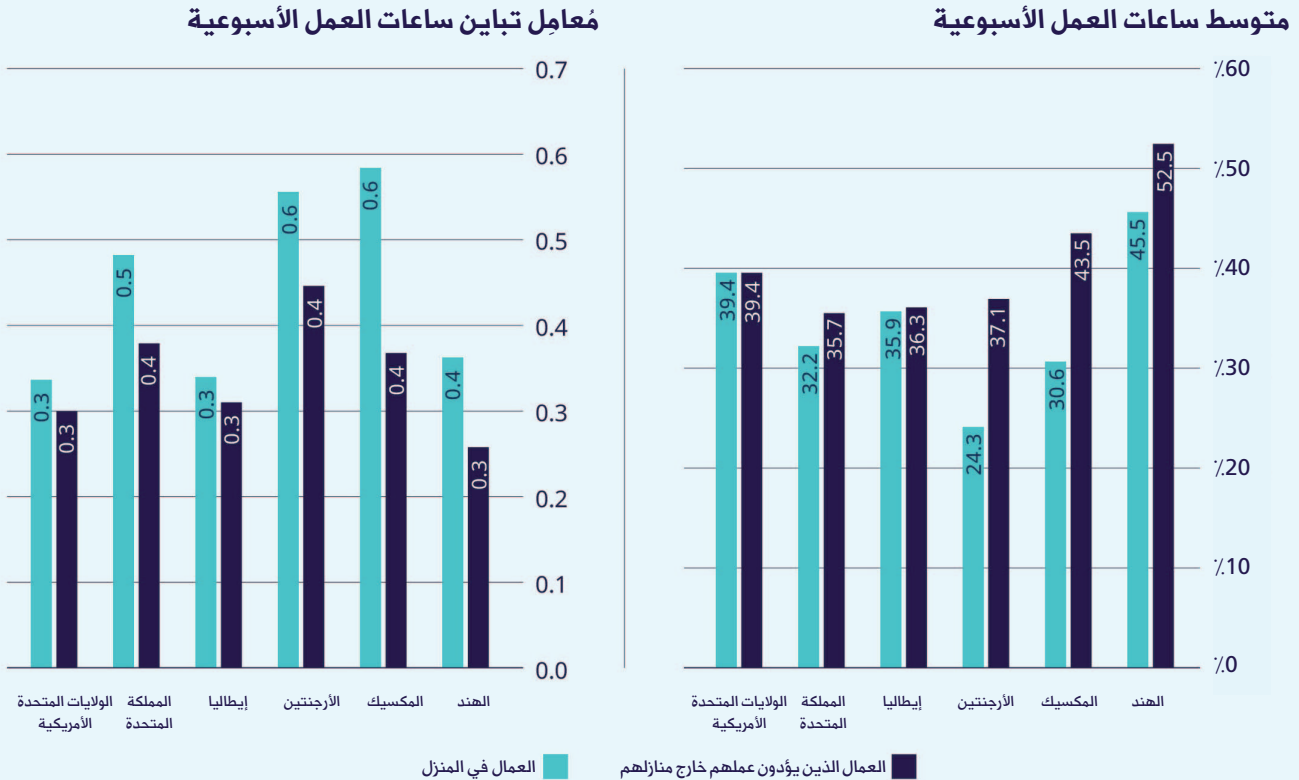
### 3.5 وقت العمل

أشار كل من الفصل 2 والقسم السابق إلى أن العمال في المنزل عادة ما يعملون ساعات أقل من غيرهم من العمال.

لأسباب أخرى غير مستقر. تُعَهّد الشركات الإنتاج إلى العمال في المنزل لحماية أنفسهم من أخطار تقلب الطلب، والاعتماد على عمل العمال في المنزل عندما يكون الطلب مرتفعاً وتتوقف عن القيام بذلك عندما يكون الطلب منخفضاً<sup>10</sup> وبالتالي تنتقل أخطار تقلبات الطلب من الشركات إلى العمال الأفراد.

يعتمد طول يوم عمل العامل في المنزل على العديد من العوامل: المسؤوليات العائلية، سواء كان العمل في المنزل هو المهنة الرئيسية أو الثانوية، وبالطبع مدى توافر العمل. وفي حين أن هناك في بعض القطاعات ووظائف العمل تدفق مستمر للمهام ويمكن للعامل أن يقرر عدد ساعات العمل، إلا أنه في قطاعات أخرى يكون توافر العمل موسمياً أو

### الشكل 4.5 متوسط ساعات العمل أسبوعياً ومُعامل تباينها



ملاحظة: قد تختلف الأرقام اختلافاً طفيفاً عن تلك الواردة في الجدول 3.5، لأنه في الجدول 1.5 تم تضمين العمال ذوي الدخل الإيجابي فقط، بينما في الشكل 4.5، تم تضمين جميع العمال ذوي الساعات الإيجابية.

المصادر: الهند، مسح القوى العاملة الدوري، 2018، المكسيك، مسح الأسر المعيشية العام؛ المكسيك، المسح الوطني للعمل والمهنة، الربع الرابع 2019؛ الأرجنتين، مسح الأسر المعيشية الدائم، الربع الرابع 2019؛ إيطاليا، مسح القوى العاملة، الربع الرابع 2019؛ المملكة المتحدة، مسح القوى العاملة، 2018؛ الولايات المتحدة، مسح المجتمع الأمريكي، 2018.



تلقي دراسات الحالة الضوء على ساعات عمل العمال في المنزل أيضاً. فقد أظهرت دراسة حديثة للعمال الصناعيين في المنزل في الفلبين أنهم يكرسون ساعات متغيرة في اليوم لإكمال طلب عمل: بعضهم يعمل 2-3 ساعات يومياً، والبعض الآخر 4-6 ساعات. يتم توزيع هذه الساعات بين الوقت الذي يقضونه في إعداد وجبات الطعام، وإرسال الأطفال إلى المدرسة، والقيام بالأعمال المنزلية، والذهاب إلى الكنيسة، وكذلك بعد ذهاب الأسرة إلى الفراش. عندما يكون طلب العمل كبيراً ويكون موعد التسليم قصيراً، تعمل النساء طوال الليل مع القليل من الراحة، أحياناً لعدة ليال متتالية. ويمكنهم أيضاً تفويض الأعمال المنزلية لأطفالهم الأكبر سناً أو الزوج. وقد يتبع هذا العمل العرَضي مفرط العبء عدة أشهر دون أي عمل على الإطلاق. وأظهرت دراسة أجريت في الهند أن متوسط أيام العمل يتباين من 12 ساعة أو أكثر خلال موسم الذروة إلى 4-6 ساعات خلال موسم العجاف.<sup>11</sup>

في صناعة الملابس والمنسوجات التركية، ليس من غير المعتاد أن تعمل النساء في المنزل لمدة 12 أو حتى 16-18 ساعة من العمل على أساس القطعة يومياً في أوقات ارتفاع الطلب، بينما خلال فترات أخرى من العام قد لا يكون لديهن أي طلبات عمل على الإطلاق.<sup>12</sup> وفي تايلاند، يعمل أغلبية من كل من الذكور (75 بالمائة) والإناث (65 بالمائة) من العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم أكثر من 40 ساعة في الأسبوع.<sup>13</sup>

توضح اللوحة الأولى من الشكل 4.5 متوسط عدد ساعات العمل للعمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم والعمال في المنزل، وتوضح اللوحة الثانية من الشكل 4.5 مُعامل التباين لساعات العمل. يُعَدُّ مُعامل التباين مقياساً لتشتت ساعات العمل (مُعامل الاختلاف هو الخطأ المعياري مقسوماً على المتوسط)، بحيث تعني القيمة العالية أن العمال في المنزل الذين يعملون لساعات عديدة يتعايشون مع الآخرين الذين يعملون لساعات قليلة نسبياً. وبالمعنى الدقيق للكلمة، فإنه يقيس تشتت الساعات بين العمال، لكن مُعامل التباين العالي قد يعني أيضاً أن هناك تبايناً كبيراً في ساعات العمل من قِبل العمال، وبالتالي يمكن اعتباره مقياساً غير كامل لانعدام الأمان في وقت العمل.

على الرغم من عدم ظهورها في الشكل 4.5، فإن النسبة المئوية للعمال الذين يعملون في ساعات «عادية» (تُعرَّف العادية على أنها ساعات العمل الأسبوعية الأكثر شيوعاً في كل بلد) أقل أيضاً بين العمال في المنزل. فعلى سبيل المثال، في إيطاليا لدى 57 بالمائة من أولئك الذين يعملون خارج منازلهم 30 إلى 40 ساعة عمل في الأسبوع، في حين أن 48 بالمائة فقط من العمال في المنزل لديهم ساعات عمل في الأسبوع كهذه؛ وفي المكسيك، تبلغ النسب المئوية المقابلة 35 و11 بالمائة، بينما تبلغ في الهند 51 و42 بالمائة.

©ILO/M.Crozet



ومع ذلك، كما تمت مناقشته في الفصل السابق، بالنسبة لبعض المنصات والعمال في المنزل الذين تم تمكينهم رقمياً، فإن ساعات عملهم تخضع للإشراف الصارم وغالباً ما يُطلب من العمال التواجد في ساعات معينة ولعدد معين من الساعات. ويمكن مراقبة ساعات العمل من خلال الاحتفاظ بسجل زمني يومي وتثبيت برمجيات التتبع على أجهزة الحاسوب الخاصة بالعمال في المنزل.<sup>18</sup> كما قال «عامل حر» أوكراي، «أنا لا أخطط لقضاء عطلتي، كل شيء مُخطَّط لي».<sup>19</sup>

ويبدو أن استخدام برمجيات المراقبة قد زاد مع الاستخدام الواسع النطاق للعمل عن بُعد نتيجة لجائحة كوفيد-19. فقد أفادت شركة مقرها فلوريدا مُتخصّصة في مراقبة المُستخدمين وتحليلاتهم، ولديها أكثر من 2,000 عميل، أن الاهتمام بمنتجاتها قد تضاعف ثلاث مرات نتيجة للجائحة.<sup>20</sup> يمكن للبرمجيات قياس الوقت الذي يقضيه المُستخدمون على النوافذ المختلفة، مما يسمح للمدراء بتشغيل عرض أو بث مباشر لشاشة المُستخدم وتسجيل كل ضغطة مفتاح؛ ويمكنها أيضاً رفع علم إذا تمت طباعة بعض الكلمات المُحددة مسبقاً.

وفي حين أن العمل في المنزل - سواء كان صناعياً أو معرفياً أو متعلقاً بالخدمة - يوفر المرونة بطرق مختلفة، يمكن أن يتجاوز الطلب على العمل العرض، خاصة بين عمال المنصات،<sup>21</sup> مما يؤثر بشدة على مرونة وقت العمل الفعلي. ومن الصعب فصل تأثيرات الاختيار عن الافتقار إلى الاختيار، لكن قد يرغب العمال في الحصول على ساعات أكثر أو أقل من ساعات عملهم. ومن بين 4,700 عامل شملهم المسح من قبل منظمة العمل الدولية على منصات العمل الرقمية على الإنترنت للمهام الصغرى والكبرى، أعرب 86 بالمائة عن رغبتهم في تولي المزيد من العمل عبر الإنترنت، بينما أفاد 45 بالمائة بأن عدم توفر العمل كان السبب الرئيسي لعدم قيامهم بذلك. وعلى منصات المهام الصغرى، أفاد 18 بالمائة من العمال أن السبب الرئيسي لعدم توليهم المزيد من العمل عبر الإنترنت هو عدم وجود مهام ذات رواتب جيدة؛ وعلى منصات المهام الكبرى (المعروفة أيضاً باسم المنصات المستقلة)، أفاد 41 بالمائة من العمال أنهم لم يتمكنوا من العثور على عملاء.<sup>22</sup>

وفي بلغاريا، يبلغ متوسط عدد الساعات التي يعملها العمال في المنزل يومياً حوالي 5.6 ساعات لمدة 6 أيام في الأسبوع؛ ومع ذلك، فإن أكثر من الثلث لديهم أعمال أخرى، مما يعني أن ساعات عملهم الحقيقية أعلى بكثير. واشتكى ما مجموعه 62 بالمائة من الأشخاص الذين تمت مقابلتهم من أن سير عملهم غير مُنظم.<sup>14</sup>

وبالنسبة للعمال في المنزل الذين يؤدون عملاً مُمكنًا رقمياً من خلال المنصات، غالباً ما يكون بشير نجاح المنصات هو مرونة ساعات العمل. تشير بعض الدراسات إلى أن هذه المرونة جذابة بشكل خاص للعمال من جيل الألفية.<sup>15</sup> وعلى حد تعبير عامل منصات أوكراي:

«لطالما كان من الصعب جداً بالنسبة لي أن أذهب إلى العمل، وأن أستيقظ في الصباح. ولطالما حلمت، لقد بحثت عن طرق للخروج، لتجنب القيام بذلك، لمدة 7 سنوات حتى الآن. لا أذهب إلى العمل ولدي جدول زمني حر».<sup>16</sup>

نفس القول ردهه عامل غاني في المنزل:

«كنت أعمل في القطاع الحكومي، لكننا انتقلنا إلى منزلنا الذي يقع بعيداً جداً عن وسط المدينة. وبالنظر إلى حركة المرور داخل وخارج البلدة، فقد كان الأمر أكثر من اللازم. كنت أغادر المنزل بحلول الساعة 4.30 صباحاً وأعود إلى المنزل الساعة 9 مساءً. بدأ الأمر يؤثر علي وعلى الأسرة أيضاً. بحلول الوقت الذي أعود فيه من العمل، كان الأطفال نائمين. كان علي الاستيقاظ عند الفجر لإعداد العشاء قبل أن أغادر إلى العمل. كان كل ذلك يؤثر علي. وبالنظر إلى المبلغ الذي كنت أدفعه، لم يكن الأمر يستحق ذلك. كنت أهدر كل طاقتي على الطريق وليس في المكتب أو المنزل. لذلك فكرت في شيء يمكنني القيام به لكسب المال، والحصول على وقت كي استعيد شبابي، وبعد ذلك عندما يتحسن وضع حركة المرور، يمكنني العودة إلى المكتب».<sup>17</sup>

و38 بالمئة على التوالي من العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم في الحصول على ساعات أكثر، مقارنة بـ 7 و21 بالمئة فقط من العمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم.

يشير الجدول 6.5 إلى أن العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل يكونون عموماً أقل رضا عن ساعات عملهم من العمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم. ويبدو أن هذا صحيح بشكل خاص في البلدان متوسطة الدخل. وفي المكسيك والأرجنتين، يرغب 15

### الجدول 6.5 الرضا عن ساعات العمل

هل ترغب في العمل لساعات أقل		هل ترغب في العمل لساعات أكثر			
المملكة المتحدة	إيطاليا	المملكة المتحدة	إيطاليا	الأرجنتين	المكسيك
13%	2%	12%	4%	21%	7%
11%	7%	11%	3%	38%	15%
13%	4%	8%	2%	25%	8%

المصادر: المكسيك، المسح الوطني للعمل والمهنة، الربع الرابع 2019؛ الأرجنتين، مسح الأسر المعيشية الدائم، الربع الرابع 2019؛ إيطاليا، مسح القوى العاملة، الربع الرابع 2019؛ المملكة المتحدة، مسح القوى العاملة، 2018. تسأل المسوح في المكسيك والأرجنتين فقط عما إذا كان العمال يرغبون في العمل لساعات أطول.

الذين يؤدون عملهم في منازلهم بدوام كامل عن رضاهم عن وظائفهم وساعات عملهم أكثر من العمال عن بُعد العَرَضِيِّين أو أولئك الذين لم يعملوا عن بُعد مطلقاً، فقد أشاروا أيضاً إلى ضبابية أو زوال الحدود بين العمل والحياة الشخصية. كما تشير دراسات أخرى<sup>24</sup> إلى نفس المشكلة في بلدان أخرى.

في الختام، يبدو أن الساعات، لاسيما في البلدان متوسطة ومنخفضة الدخل، تمثل مشكلة. يعمل العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل لساعات أقل؛ ويعود ذلك جزئياً إلى الاختيار، لكن النسب المرتفعة نسبياً من العمال الذين يقولون إنهم يرغبون في ساعات أكثر في كل من مسوح القوى العاملة ودراسات الحالة تشير إلى أن هذا يرجع أيضاً إلى نقص العمل المتاح. وينطبق الشيء نفسه على التباين في ساعات العمل، وهو مؤشر محتمل لانعدام الأمن في حجم أسبوع العمل.

بين العمال عن بُعد، نظراً لحالة المُستخدَم لديهم، ساعات غير كافية، فلا داعي للقلق بدلاً من ذلك، فإن القلق هو حول ضبابية العمل والحياة الشخصية وخطر أن يؤدي العمل إلى ساعات طويلة ولا اجتماعية. وكشفت دراسة أجريت على العمال عن بُعد في المملكة المتحدة<sup>23</sup> قبل جائحة كوفيد-19 أنه في حين أعرب العمال عن بُعد

### تقسيم الأعراف الثقافية سوق العمل



.... But actually <sup>in</sup> actuality I'm probably not spending time with her at all, we're just in the same house ... So, she's normally sat in here watching YouTube all morning.



(Jennie Temple (2018), تم إنتاجه كجزء من مشروع "التوفيق بين العمل في المنزل والأسرة في اقتصاد الأعمال الصغيرة (اقتصاد العربية)" للأستاذ Al James، جامعة نيوكاسل (بتمويل من الأكاديمية البريطانية). للحصول على مجموعة كاملة من الصور من المشروع، أنظر: <https://geogworklives.com> و <https://jennie-temple-words-and-pictures.org/>

## 4.5 التوازن بين العمل والحياة: العلاقات بين العمل ومجالات الأسرة

البشر ليسوا آلات والعمل ما هو إلا مجالاً واحداً في حياتنا.

### العمل الذي يؤديه العامل في منزله هو عمل أنثوي إلى حد كبير ولكن ليس حصرياً

إن أهمية النوع الاجتماعي في العمل الذي يؤديه العامل في منزله هي موضوع متكرر في جميع أنحاء هذا التقرير. وتشكل النساء أكثر من نصف (57 بالمائة) العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم في العالم البالغ عددهم 260 مليوناً، وإن حوالي اثنين من كل ثلاثة (60 بالمائة) من العمال في المنزل هم من النساء. وبالنظر إلى أن 75 بالمائة من جميع العمال في العالم هم من الرجال، فإن هيمنة الإناث تُظهر الأهمية الحيوية للنوع الاجتماعي في كل ما يتعلق بالعمل في المنزل. سيتم ثانية استخدام إحصاءات نفس البلدان السبعة التي تم اتباع بياناتها في هذا الفصل (الجدول 7.5)، ولكن هذه المرة لتحديد حجم الارتباط بالنوع الاجتماعي.

تؤثر الحياة الأسرية والحياة الشخصية والعمل على بعضها البعض، غالباً بطرق غير واضحة للوهلة الأولى. وإذا كانت الحياة الأسرية والعمل مترابطين حتى بالنسبة لأولئك الذين يغادرون المنزل لكسب الدخل، فسيكون الأمر أكثر صحة عندما يكون المنزل مكان العمل. يحلل هذا القسم كيفية تقاطع الحياة الأسرية مع العمل للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل وكيف أن البعد المتعلق بالنوع الاجتماعي هو محور هذا التحليل، سواء بالنسبة للعمال الصناعيين في المنزل أو العمال عن بُعد ذوي المهارات العالية. كما سينظر هذا القسم في كيفية تحديد أدوار النوعين الاجتماعيين لمن يمكنه أو يجب أن يعمل في المنزل؛ وفجوة الأجور بين النوعين الاجتماعيين في العمل الذي يؤديه العامل في منزله مقارنة بالعمل خارج المنزل؛ وما إذا كان الدخل من العمل الذي يؤديه العامل في منزله يؤثر بدوره على أدوار النوعين الاجتماعيين هذه.



### الجدول 7.5 نسبة النساء في العمل الذي يؤديه العامل في منزله والعمل في المنزل

البلد	النساء		زيادة احتمالية العمل الذي يؤديه العامل في منزله للنساء	
	العاملات اللاتي يؤديون عملهن خارج منازلهن	العاملات اللاتي يؤديون عملهن في منازلهن	العاملات اللاتي يؤديون عملهن في منازلهن	العاملات في المنزل
الهند	13%	31%	27%	8%
المكسيك	36%	70%	17%	2%
جنوب أفريقيا	42%	45%	14%	2%
الأرجنتين	41%	61%	13%	1%
إيطاليا	45%	52%	4%	2%
المملكة المتحدة	45%	53%		5%
الولايات المتحدة	47%	52%	6%	4%

المصادر: الهند، مسح القوى العاملة الدوري، 2018؛ جنوب أفريقيا، مسح الأسر المعيشية العام، المكسيك، المسح الوطني للعمل والمهنة، الربع الرابع 2019؛ الأرجنتين، مسح الأسر المعيشية الدائم، الربع الرابع 2019؛ إيطاليا، مسح القوى العاملة، الربع الرابع 2019؛ المملكة المتحدة، مسح القوى العاملة، 2018؛ الولايات المتحدة، مسح المجتمع الأمريكي، 2018.

النساء في القوى العاملة العامة بهوامش أكبر. وكانت الآثار المتعلقة بالنوع الاجتماعي الأصغر في الأرجنتين، حيث تزيد احتمالية أن تعمل النساء العاملات في المنزل بنسبة 1 بالمئة فقط مقارنة بنظرائهن من الرجال.

تُعَدُّ أدوار النوعين الاجتماعيين فيما يتعلق بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في الأسرة الأسباب الواضحة للأرقام أعلاه. فكما ذكر سابقاً في التقرير، تؤدي النساء 76 بالمئة من إجمالي أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في جميع أنحاء العالم. وفي المتوسط، تخصص النساء أربع ساعات و25 دقيقة لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر مقابل ساعة واحدة و23 دقيقة للرجال.<sup>26</sup> وتتفاوت الشدة من الرجال الذين يؤديون 9 بالمئة فقط من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في الهند إلى 36 بالمئة في المملكة المتحدة (43 بالمئة في السويد). ومع ذلك، فإن عبء أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر الذي يقع في الغالب على عاتق النساء في كل مكان كان أمراً محورياً في المؤلفات المنشورة المتعلقة بالمرأة والنوع الاجتماعي لعقود عديدة.

وعلى الرغم من أن الفرد قد يختار العمل من المنزل

في حين أن العمال الذين يؤديون عملهم في منازلهم في الهند هم من الرجال، وفي جنوب أفريقيا يشكل الرجال غالبية العمال الذين يؤديون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل، فإن النساء في البلدان الخمسة الأخرى يمثلن أغلبية في كلتا الفئتين. وتشكل النساء المكسيكيات 70 بالمئة من العمال الذين يؤديون عملهم في منازلهم، وتشكل النساء الهنديات 63 بالمئة من العمال في المنزل. في جميع البلدان السبعة، تزداد نسبة النساء بشكل كبير عندما تنتقل من العمل الذي تؤديه العاملات خارج منازلهن إلى العمل الذي تؤديه العاملات في منازلهن أو العمل في المنزل.

يُظهر العمودان الأخيران مدى احتمال أن تكون النساء عاملات يؤديون عملهن في منازلهن وعاملات في المنزل أكثر من الرجال، وذلك باستخدام نموذج إحصائي للتحكم في المتغيرات الأخرى مثل العمر والتعليم.<sup>25</sup> وفي الهند، تزيد احتمالية أن تؤدي العاملات عملهن في منازلهن بنسبة 27 بالمئة مقارنة بالعمال الرجال. وتُظهر الأرقام الواردة في هذين العمودين الأخيرين أنه حتى في الأوضاع القليلة التي يفوق فيها عدد الرجال عدد النساء في العمل الذي يؤديه العامل في منزله أو العمل في المنزل، فإن السبب هو أنهم يفوقون عدد

التناقضات التي تحيط بهذا الدخل المنخفض للغاية. يتعلق أحد الأمثلة بعمال لف البيدي. فبين عامي 1997 و2010، زاد عدد عمال البيدي في المنزل حتى مع انخفاض الطلب على البيدي منذ عام 1998 فصاعداً.<sup>28</sup> وقد أدى ذلك إلى ركود أو حتى انخفاض أجور عمال البيدي في نفس الوقت الذي ارتفعت فيه الأجور بقوة في الهند: ارتفعت أجور النساء بنسبة 20 بالمئة في الفترة من 1993-1994 إلى الفترة 2004-2005 و60 بالمئة في الفترة من 2004-2005 إلى الفترة 2010-2012.<sup>29</sup> وكانت هذه الزيادات أكبر في القطاعات غير المنظمة للاقتصاد الهندي. لقد تراجعت أجور عمال الحرف (بما في ذلك عمال البيدي) إلى حد ما عن أجور المهن الأخرى ولكنها مع ذلك زادت بنسبة 12 بالمئة في الفترة من 1993-1994 إلى الفترة 2004-2005 ثم 34 بالمئة من الفترة 2004-2005 إلى الفترة 2011-2012.

يُعَدُّ التقسيمُ التفسيرُ الاقتصادي المعتاد للتناقض في الدخل الذي يظل راکداً في قطاع واحد حتى مع ارتفاعه بسرعة في أماكن أخرى. وفي غياب نوع من التقسيم، من المتوقع أن ينتقل العمال في القطاع الرائد إلى القطاع الديناميكي. لكن ما الذي يمكن أن يفسر هذا التقسيم؟ لا يزال العمال غير المنظمين والعمال العرضيين يكسبون أقل بكثير من العمال المنتظمين والمنظمين في الهند، لكن زيادات أجورهم كانت أعلى. وهذا يعني أنه من غير المرجح أن يكون التفسير تقسيماً في سوق العمل خارج المنزل، مما يجعل التقسيم بين العمل الذي يؤديه العامل في منزله والعمل خارج المنزل هو التفسير الأكثر ترجيحاً.

ولاستقصاء أصول هذا التقسيم، فإن النماذج الاقتصادية القياسية لـ (i) المشاركة في سوق العمل و(ii) العمل من المنزل (بالنظر إلى أن المرأة تعمل) تم تقديرها للنساء البالغات. تُظهر النتائج أن المتغيرات التي تعيق بشدة المشاركة في سوق العمل - مثل الانتماء إلى أسرة مسلمة، والزواج وإنجاب الأطفال الصغار - هي نفس المتغيرات التي تؤدي إلى العمل من المنزل للمرأة العاملة.

لأسباب عديدة، إلا أنه إذا كان عليها أيضاً تحمل معظم الأعمال المنزلية، وكانت هذه الأعمال متباعدة على مدار اليوم، يصبح العمل من المنزل أكثر جاذبية. وبالإضافة إلى ذلك، هناك العديد من الثقافات التي تعتبر المرأة التي تعمل خارج المنزل مصدراً للعار أو الخزي، مما يجعل العمل من المنزل ليس فقط أكثر جاذبية ولكن، في بعض الأحيان، هو الإمكانية الوحيدة للعمل المربح.

والمثير للدهشة أن العمل من المنزل لا يرتبط ارتباطاً وثيقاً بإنجاب أطفال صغار في المنزل. لقد أظهرت النماذج الإحصائية نفسها التي أظهرت أن النساء أكثر ميلاً للعمل من المنزل أيضاً أن وجود أطفال في سن السادسة أو أقل (وبالتالي عدم الذهاب إلى المدرسة) يؤثر على احتمالية العمل من المنزل بدرجة أقل من كونها امرأة. ويشير هذا إلى أن أدوار النوعين الاجتماعيين بمهارة أو ببراعة تجعل المرأة في المنزل لا تقل أهمية عن الحجم الفعلي لعمل الرعاية غير مدفوعة الأجر. وتشير دراسات أخرى إلى نفس النتيجة: يبدو أن الحجم الفعلي لعمل الرعاية غير مدفوع الأجر وثيق الصلة، نعم، لكنه أقل أهمية من الأعراف الاجتماعية التي تربط المرأة بالأسرة.<sup>27</sup>

بعد كل هذا، لا يزال هناك الكثير من الرجال الذين يؤدون عملهم في منازلهم ويقضون ساعات طويلة في العمل في المنزل؛ وهناك حاجة إلى مزيد من البحث حول كيفية تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية.

### هل تقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي يقسم سوق العمل؟

قد يساعد الاعتماد المتبادل بين العمل بأجر وعمل الرعاية غير مدفوع الأجر في تفسير الدخل المنخفض للغاية لبعض العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم. يوضح الجدول 2.5 أن الدخل في الساعة للعمال في المنزل في الهند لا يمثل سوى نصف الدخل المنخفض بالفعل لأولئك الذين يعملون خارج المنزل. ومع ذلك، هناك بعض

لقد أدى  
توليد الدخل  
إلى رفع مكانة  
العديد  
من العاملات في  
المنزل في نظر  
أزواجهن



©iStock/ hsyncoban

### الجدول 8.5 التراجع الاحتمالي للنساء البالغات (الهند)

المشاركة في القوى العاملة		العمل من المنزل	
عدد المشاهدات = 154,476		عدد المشاهدات = 22,452	
المتغير	المعامل	قيمة P	المعامل
هندوسية	-0.145	0%	0.048
مسلمة	-0.458	0%	0.870
متزوجة	-0.078	0%	0.170
عدد الأطفال الصغار	-0.153	0%	0.006
التعليم	0.001	46%	-0.003
العمر	0.000	57%	0.000
cons_	-0.820	0%	-1.186

المصدر: الهند، مسح القوى العاملة الدوري، 2018.

للعمل الذي يؤديه العامل في منزله. إن أصحاب العمل والوسطاء على دراية بهذا الأمر ويقدمون دخلاً للبقاء على قيد الحياة، مع العلم جيداً أن هؤلاء العمال في المنزل يفتقرون إلى الخيارات.

يمكن إجراء نفس التحليل في البرازيل، حيث يُعتبر المسيحيون الإنجيليون المجموعة ذات القيم الأكثر تقليدية.

تشير هذه النتائج بقوة إلى أن الأعراف الثقافية تقسم سوق العمل. لا تستطيع العديد من النساء العمل خارج منازلهن لأن دينهن يمنعهن، أو لديهن أطفال صغار أو متزوجات. وهذا يعني أن سوق العمل المزدهر بعيد عن متناولهن؛ حيث يمكنهن رؤيته من النافذة ولكن لا يمكنهن جني ثماره. فهؤلاء النساء الحبيسات داخل بيوتهن بسبب الأعراف الثقافية، ليس لديهن بديل

### الجدول 9.5 التراجع الاحتمالي للنساء البالغات (البرازيل)

المشاركة في القوى العاملة		العمل من المنزل	
عدد المشاهدات = 725,231		عدد المشاهدات = 349,164	
المتغير	المعامل	قيمة P	المعامل
التعليم	0.074	%0	-0.021
العمر	0.100	%0	-0.021
مربع العمر	-0.001	%0	0.000
إنجيلية	-0.059	%0	0.069
ديانة أخرى	-0.021	%3.5	0.020
أطفال صغار	-0.232	%0	0.069
cons_	-1.993	%0	-0.614

ملاحظة: فئة الديانات المحذوفة هي كاثوليكية؛ تشمل "ديانة أخرى" الروحانيين والمسلمين واليهود ومعتنقي الديانة الأفرو برازيلية، من بين ديانات أخرى.

المصدر: البرازيل، التعداد السكاني الحضري لولاية ميناس جيرائيس (2010).

العمل في المنزل في البرازيل هي 11 بالمئة فقط مقابل 42 بالمئة في الهند. وهذا يدل على أن الأعراف الثقافية التي تقسم سوق العمل النسائي لا تكفي لتؤدي إلى أجور منخفضة للغاية. إن هيكل السوق مع الشركات الجاهزة والقدرة على الاستفادة من هذا التقسيم هو شرط ضروري أيضاً، وهو موجود في الهند ولكن غير موجود في البرازيل.

تتطابق نتائج عمل المرأة والعمل الذي يؤديه العامل في منزله في البرازيل مع النتائج في الهند. وتقوم جميع المتغيرات بتحويل الإشارات من نموذج إحصائي إلى آخر، ويقود الانتماء الديني التقليدي (المسيحية الإنجيلية) النساء إلى كل من العمل بشكل أقل والعمل من المنزل باحتمال أكبر نظراً لأنهن يعملن. ومع ذلك، فإن غرامة



وعلى نفس المنوال، تقول عاملة ملابس في اسطنبول أنه:

«كيف يمكنني الخروج للعمل؟ لدي طفلان صغيران وزوجي يعمل طوال اليوم ويعود في وقت متأخر من المساء. ليس لدي أي شخص من عائلتي يمكنه رعاية أطفالي أثناء عملي. عائلة زوجي بعيدة عن المكان الذي نعيش فيه الآن. لذلك أقوم بأعمال على أساس القطعة وأعتني بأطفالي في نفس الوقت. نحن نعيش في شقة من غرفة واحدة تم تحويلها من غرفة تخزين أو دكان (متجر)، لذلك يصعب علي أن يكون لدي قريب معنا لرعاية أطفالي»<sup>32</sup>.

خلصت دراسة عن النساء المسلمات في تركيا إلى أن: «الأنشطة التي تؤدي في المنزل المدرة للدخل للنساء في اسطنبول، جنباً إلى جنب مع العمل التقليدي المتمثل في ربة المنزل والأمومة، يُنظر إليها في المجتمع على أنها تعبير عن هويتهن على أنهن «جيدات» ونساء مسلمات كادحات. وبينما تؤكد النساء على هويتهن المتعلقة بالنوع الاجتماعي من أجل الحصول على الأمن المالي والعضوية في الأحياء منخفضة الدخل، فإنهن يوفرن مصدر عمل منخفض التكلفة للإنتاج في السوق العالمية»<sup>33</sup>. ومما لا شك فيه أن الأمر نفسه قد ينطبق على النساء ذوات الدخل المنخفض من الديانات الأخرى وفي البلدان الأخرى.

هناك تفسير مشابه لتأثير الأعراف الثقافية على مكان العمل قدمه Islam و Kotikula، اللذان نمذجا حالات سوق العمل الثلاث للنساء البنغلاديشيات البالغات: البقاء خارج قوة العمل، والعمل من المنزل، والعمل خارج المنزل؛ ثم قاما بتحليل العوامل التي تدفع الوضع المهني للمرأة من عام 2003 إلى عام 2015 للعمل من المنزل.<sup>30</sup> لقد كان استنتاجهما المفاجئ هو أن «الثروة المتزايدة للأسر البنغلاديشية هي السبب الرئيسي لاختيار النساء العمل من المنزل». وكان تفسيرهما هو أنه «عندما أصبحت الأسر البنغلاديشية أكثر ثراءً، فإن الأعراف التقليدية لبقاء المرأة في «البردة» أو العزلة تكررت في المجتمع».

وينبغي التأكيد على أن الدين هو أحد المحددات فقط للأعراف الثقافية التي تُبقي المرأة في المنزل. ومن الممكن أن يؤثر على هذه الأعراف الاجتماعية الجيل الذي ولدت فيه النساء وأزواجهن، وتعليمهم، سواء كانوا يعيشون في منطقة ريفية أو حتى انتمائهم السياسي.

وعلاوة على ذلك، فإن الأعراف الثقافية التي تؤثر على عمل النساء قد تجعلهن يشعرن بأنفسهن خارج المنزل. لقد وجدت بعض الدراسات، اعتماداً على السياق، أن المصانع لن تقبل النساء المتزوجات كعاملات أو قد يتعرضن للتحرش أو التهديد إذا ظهر أنهن يتجاوزن الحدود الثقافية، ولا يشفي الزوج التقدمي بالضرورة جميع العلل الناشئة عن أدوار النوعين الاجتماعيين.

ويذهب الكثير من المؤلفات المنشورة لدراسات الحالة أيضاً في نفس الاتجاه. توضّح عاملة ملابس تبلغ من العمر 26 عاماً بالقرب من شاهجهانبور بالهند الأمر بوضوح:

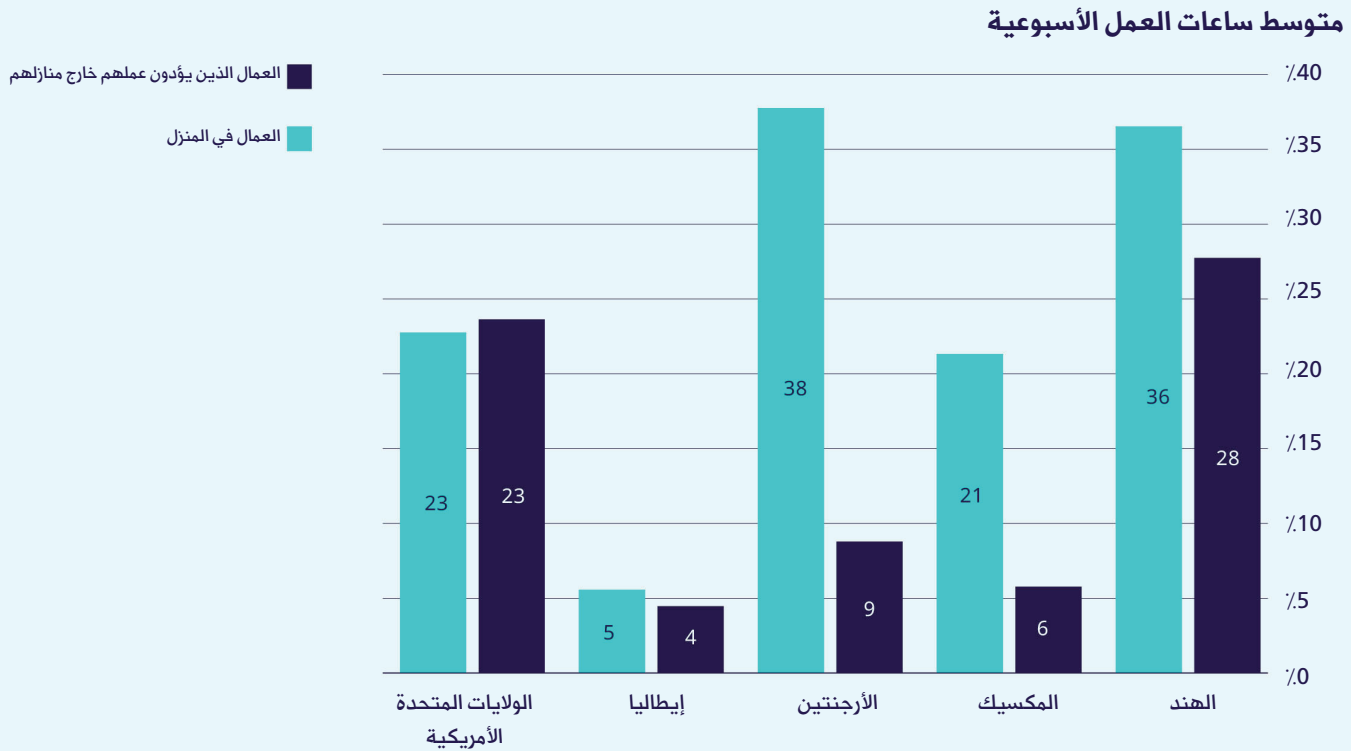
«في ثقافتنا، لا يُسمح للمرأة بمغادرة المنزل. ماذا يمكنني أن أفعل غير هذا العمل؟»<sup>31</sup>

## فجوات الأجور في العمل في المنزل

عند مناقشة العلاقات المتعلقة بالنوع الاجتماعي وأسواق العمل، تتبادر إلى الذهن فجوة الأجور على الفور. يوضح الشكل 5.5 الفجوة في الأجور التي يتم التحكم فيها بالنسبة للتعليم والعمر والمهنة المكونة من رقم واحد. وكما هو الحال مع العديد من القضايا الواردة في هذا الفصل، تعتمد النتائج بشدة على مستوى دخل الدولة. ففي الولايات المتحدة وإيطاليا، وهما من البلدان مرتفعة الدخل، فإن غرامة الأجر لكل امرأة هي نفسها تقريباً بين العمال في المنزل كما هي بين المستخدمين الذين

يعملون خارج المنزل. على النقيض من ذلك، فإن فجوة الأجور بين النوعين الاجتماعيين أعلى (أو أعلى بكثير) بين العمال في المنزل في الهند والمكسيك والأرجنتين، وهي اقتصادات منخفضة أو متوسطة الدخل. تتفق فجوات الأجور (المستخدم الذي يؤدي عمله خارج منزله) الموضحة هنا تقريباً مع تلك الموجودة في المؤلفات المنشورة؛ والاستثناء هو الولايات المتحدة، حيث تشير معظم المؤلفات المنشورة إلى وجود فجوات في الأجور تقترب من 15 بالمئة، على الرغم من أن بعض التقديرات أقرب إلى نسبة 23 بالمئة الموجودة هنا.<sup>34</sup>

### الشكل 5.5 فجوة الأجور بين النوعين الاجتماعيين للمستخدمين، حسب مكان العمل



ملاحظة: تم تقدير فجوة الأجور باستخدام معادلة الدخل حيث تم تقدير متغير مؤشر «أنثى» باستخدام العمر والتعليم والمهنة المكونة من رقم واحد. يتم حساب الأرقام في الشكل 5.5 باستخدام الصيغة التالية:  $1 - e$  (أنثى)، حيث تكون الأنثى هي معامل متغير المؤشر بقيمة 0 عندما يكون الشخص ذكراً و 1 عندما يكون الشخص أنثى.

المصادر: الهند، مسح القوى العاملة الدوري، 2018؛ المكسيك، المسح الوطني للعمل والمهنة، الربع الرابع 2019؛ الأرجنتين، مسح الأسر المعيشية الدائم، الربع الرابع 2019؛ إيطاليا، مسح القوى العاملة، الربع الرابع 2019؛ الولايات المتحدة، مسح المجتمع الأمريكي، 2018.

”أنظر في البداية زوجي لم يأخذني على حمل الجد. كان يعتقد أنه مجرد شيء لوقت قصير. لكنني جادة. أنا أعمل وأساهم بأي شيء في دخل الأسرة. أنا أخبرته بذلك.“<sup>38</sup>

لسوء الحظ، فإن التأثير المتزايد والمكانة المتزايدة داخل الأسرة الناتج عن العمل في المنزل ليس عالمياً. أفادت عاملات باكستانيات في المنزل أن عائلاتهن عادة ما تكون فقيرة للغاية بحيث لا تستطيع النساء ادخار أي شيء من أجورهن والعمل المتعاقد عليه من الباطن مبني على القوالب النمطية والتسلسل الهرمي القائم بالفعل على النوع الاجتماعي. وبدلاً من ذلك، كان ما أدى إليه العمل في المنزل هو يوم عمل طويل للغاية، حيث ظلت النساء مسؤولات عن عمل الإنجاب غير المأجور.<sup>39</sup> قالت النساء اللاتي يعملن في المنزل إن الانخراط في العمل المأجور ليس استراتيجية للتمكين بل مجرد بقاء.

وهناك قيد آخر للعمل في المنزل الذي يغير أدوار النوعين الاجتماعيين بطريقة إيجابية، وهو أن نوع العمل الذي تقوم به العاملات في المنزل قد يعزز تقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي. إن التدريب على العمل المستقبلي في المنزل هو شيء مُدرج في تربية الفتيات التركيات: تُعرّف مهارات التطريز والحياسة والأعمال بالإبرة والكروشيه والخياطة باسم الحرف اليدوية (elişi) ويتم تعلمها كجزء من النمو. لطالما كانت الحرف اليدوية (elişi) أساساً لكسب الدخل للنساء ذوات الدخل المنخفض، كما أنها تبني جسراً إلى سوق العمل،<sup>40</sup> لكن هذه المهارات تستمر في منح مكانة منخفضة. وكما توضح مؤرخة العمل، Eileen Boris، ”شكّل العمل في المنزل والعمل المنزلي معاً دائرة قائمة بذاتها، مما شحذ مهارات معينة لإهمال الآخرين، وبالتالي إضفاء الثقل على الاعتقاد بأن النساء هن عاملات يدويات مثاليات للعمل في المنزل.“<sup>41</sup>

على الرغم من اللجوء إلى التحكم في المهنة في التقدير، إلا أن الاختلاف بين نوعي البلدان ينشأ على الأرجح من الاختلاف في ملف تعريف العمل في المنزل. وفي حين أن العمل في المنزل في الهند والمكسيك يهيمن عليه العمال الصناعيون في المنزل، فإن العمل في المنزل في إيطاليا والولايات المتحدة يهيمن عليه المهن الإدارية أو التقنية التي لا تكون فيها الفجوات بين النوعين الاجتماعيين بالضرورة أصغر ولكنها قد تكون هي نفسها بالنسبة للعمال في المنزل وأولئك الذين يعملون خارج المنزل.

### هل يؤدي دخل سوق العمل إلى تغيير العلاقات بين النوعين الاجتماعيين؟

يسير في الاتجاه الآخر أيضاً الترابط بين مجالات الأسرة وسوق العمل. ويمكن أيضاً تخفيف نفس الأعراف الثقافية التي تجعل النساء حبيسات داخل منازلهن من خلال العمل في المنزل ودخله.

تشير دراسة أجريت في ولاية كيرالا بالهند<sup>35</sup> إلى أن العديد من النساء يكتسبن نفوذاً ومكانة أعلى في الأسرة من خلال المساهمة النقدية في اقتصاد الأسرة. ففي الهند، قالت 36 بالمئة من العاملات في المنزل في مسح إن تولي العمل المأجور بالتعاقد من الباطن قد زاد من قدرتهن على اتخاذ القرار في المنزل وكان هذا التأثير أقوى بين النساء المتزوجات: قالت 38 بالمئة من العاملات في المنزل إنهن يقررن ما هي احتياجات الأسرة التي سيتم تلبيتها من خلال دخلهن.<sup>36</sup> ومع ذلك، فيما يتعلق بأدوار النوعين الاجتماعيين في المنزل - من يقوم بالطهي والتنظيف ورعاية الأطفال - أظهر المسح أن الحصول على عمل مدفوع الأجر كان له تأثير ضئيل. ونادراً ما تولى الرجال المزيد من هذه المهام عندما كانت زوجاتهم يعملن في المنزل بأجر.<sup>37</sup> لذلك جاء التأثير المتزايد على حساب تمديد ساعات العمل.

وتحدث إعادة صياغة العلاقات بين النوعين الاجتماعيين أيضاً في البلدان مرتفعة الدخل. صرحت Jennifer، وهي مهاجرة من جنوب آسيا تعمل في إنتاج الملابس من منزلها في كندا، بما يلي:

## التوفيق بين العمل المأجور وغير المأجور

تكشف دراسات استخدام الوقت أن العمال في المنزل يبدؤون العمل في أوقات مختلفة جداً وينهون أيام عملهم في أوقات مختلفة جداً، وبالتالي الاستفادة من أحد الجوانب الإيجابية الرئيسية للعمل من المنزل - التحكم في جدول الفرد.

وبمقارنة أوقات العمل للعمل في المنزل للرجال والنساء، أظهرت النتائج، بشكل غير مفاجئ، التحيز القائم على النوع الاجتماعي. فبينما يساهم الرجال بنسبة 2.4 بالمائة من وقتهم في الأعمال المنزلية، فإن مساهمة النساء تبلغ 32.7 بالمائة من وقتهم. وعادة ما تقضي النساء ساعات أقل (18.6 بالمائة من يومهن) في العمل مدفوع الأجر الذي يؤديه العامل في منزله مقارنة بالرجال (27.6 بالمائة من يومهم). والنتيجة هي أن مجموع ساعات العمل مدفوعة الأجر وعمل الرعاية غير مدفوعة الأجر التي تخصصها النساء تصل إلى 50 بالمائة من أيامهن، مقابل 30 بالمائة من أيام الرجال.

إن التوازن بين متطلبات الإنتاج وأعمال الرعاية والمسؤوليات المنزلية ليست مهمة سهلة، سواء بالنسبة للعمال الصناعيين في المنزل أو العمال عن بُعد ذوي المهارات العالية. لقد وجدت دراسة أجريت على العاملات الصناعيات في المنزل في الهند أن النساء يجدن صعوبة في إدارة الأعمال في المنزل خلال أوقات ذروة الإنتاج، حيث يتلقين القليل من الدعم أو الفهم من أزواجهن.<sup>44</sup> وتلجأ العديد من النساء (وبعض الرجال) إلى العمل عن بُعد كوسيلة لتحقيق توازن أفضل بين العمل والمسؤوليات العائلية. وبينما تكشف المؤلفات المنشورة عن بعض الفوائد، هناك أيضاً عواقب من حيث تمديد يوم العمل والتداخل مع عملهم المأجور (الإطار 1.5). وتشير المؤشرات الأولية من تجربة العمل عن بُعد أثناء كوفيد-19 إلى عواقب غير متكافئة، حيث تقوم النساء بجزء أكبر من واجبات المنزل والرعاية بين الأزواج الذين تحولوا من العمل في الموقع خلال الأزمة إلى العمل عن بُعد.<sup>45</sup>

يجوز للأزواج أيضاً الاستيلاء على دخل زوجاتهم. في يوجياكارتا، إندونيسيا، ذكرت 72 بالمائة فقط من المستجيبات أنهن يتلقين أجوراً مباشرة مقابل عملهن في المنزل، بينما أشارت المستجيبات الباقيات إلى أن أزواجهن أو أفراد أسرهن الآخرين يتلقون الأجور. وفي حين أن هذا بلا شك حدث أقل شيوعاً، إلا أنه يشير إلى أن من يتقاضى أجوراً من العمل في المنزل قد يكون مشكلة ذات صلة.

أخيراً، قد تكون هناك تغييرات غير مُرَحَّب بها في نفقات الأسرة من قبل الأزواج. فقد أظهرت دراسة غانا أن توليد الدخل رفع مكانة العديد من العاملات في المنزل في نظر أزواجهن، وقال بعضهن إن أزواجهن بدأوا في مخاطبتهن بـ «سيدتي» بدلاً من مجرد أسمائهن الأولى. كما قال البعض إن أزواجهن بدأوا في أداء الأعمال المنزلية اعترافاً منهم بأن زوجاتهم كن منشغلات بأنشطة مدفوعة الأجر. ومع ذلك، قالت بعض النساء اللواتي تمت مقابلتهن إن أزواجهن توقفوا عن المساهمة اقتصادياً في اقتصاد الأسرة واحتفظوا بدخلهم لأنفسهم، تاركين نفقات المنزل للزوجة.<sup>42</sup>

وبشكل عام، يبدو أن العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم يستمتعون بفكرة كسب أموالهم من المنزل. أجرى مسح قامت به منظمة العمل الدولية مقابلات مع عاملات في المنزل بدوام كامل في سريلانكا، أجابت 98 بالمائة منهن أن إمكانية العمل من المنزل ستسمح لهن بالانضمام إلى سوق العمل أو العودة إليه.<sup>43</sup> أما العمال ذوو الإعاقة، الذين يؤدون عملهم في منازلهم، حيث يعود السبب بقدر قليل إلى الأعراف الثقافية وبقدر كبير إلى البنية التحتية غير الملائمة وإعاقتهم الخاصة، فيجدون أيضاً فرصاً في العمل في المنزل غير موجودة في العمل بالخارج.

وإذا أمكن التوصل إلى استنتاجات، فهي أن الدخل من العمل في المنزل قد يزيد من قدرة المرأة على المفاوضة داخل الأسرة، ولكن يتم ذلك ضمن الحدود التي تحددها الظروف الثقافية والاقتصادية.





يقول العمال عن بُغد  
إنهم أكثر إنتاجية  
لأن الزملاء والاجتماعات غير الرسمية  
لا يقاطعونهم

## الإطار 1.5 كوفيد-19 والعمل عن بُعد

منذ صياغة المصطلح في السبعينيات من القرن الماضي، أثار العمل عن بُعد توقعات كبيرة بأنه سيجير عالم العمل وطبيعة البيئة الحضرية. ومع ذلك، لم يتحقق سوى القليل من هذه التوقعات. وفي حين أن عدد العمال عن بُعد نما على مر العقود، إلا أن نسبتهم من القوة العاملة في كل من أوروبا والولايات المتحدة ظلت منخفضة<sup>46</sup> - إلى أن حدثت جائحة كوفيد-19. وتتراوح أرقام العمل عن بُعد بعد حدوث الجائحة من 13 بالمئة من القوة العاملة في البرازيل إلى أكثر من 33 بالمئة في أوروبا<sup>47</sup> وما يقرب من 50 بالمئة في الولايات المتحدة<sup>48</sup>. ومنذ آذار/مارس 2020، أصبح العمل عن بُعد حقيقة واقعة بين عشية وضحاها لعدد لا يحصى من العمال، لاسيما في البلدان مرتفعة الدخل.

وفي حين أن هناك قدراً معقولاً من المؤلفات المنشورة حول العمل عن بُعد وتأثيراته على العمال، فإن التأثير الكلي على الصحة ليس معروفاً جيداً ولا يوجد توافق في الآراء بشأنه<sup>49</sup>.

لقد أبلغ العمال عن بُعد عن تأثير أكبر على كيفية تنظيم يومهم والمزيد من الساعات الإجمالية للتخلص منها لأنهم لا يقضون وقتاً في التنقل. إنهم يستخدمون هذه الفترة الزمنية لتمديد يوم عملهم، أو إنجاز المهمات في غير ساعات الذروة، أو ممارسة الرياضة، أو قضاء المزيد من الوقت مع عائلاتهم. وتُعَدُّ الروح المعنوية العالية والرضا الوظيفي أمراً شائعاً بين العمال عن بُعد، ولكن قد يكون هذا تحيزاً في الاختيار وليس تأثيراً للعمل عن بُعد في حد ذاته.

إن الجانب السلبي لهذه المرونة هو «الحضور»<sup>50</sup> - عدم وضوح الخطوط الفاصلة بين العمل والحياة الخاصة. يميل العمال عن بُعد إلى العمل لساعات طويلة ومتواصلة ويشعرون أنهم يجب أن يكونوا دائماً تحت الطلب. ولا يُعَدُّ التنقل وقتاً ضائعاً في وسائل النقل فحسب، بل يُعَدُّ أيضاً طقوساً لتحديد وقت المكتب من وقت المنزل والوقت الشخصي. وينتقل العمال عن بُعد مباشرة من طاولة الفطور إلى مكتب العمل (وفي الواقع غالباً ما يكون الاثنان متشابهين)، مما قد يؤدي إلى الكَرْب (الإجهاد) والإرهاق. إن الحضور ومرونة العمل وجهان لعملة واحدة.

ويقول العمال عن بُعد إنهم أكثر إنتاجية لأن الزملاء والاجتماعات غير الرسمية لا يقاطعونهم. ومع ذلك، فإن النتائج السلبية تشمل ساعات العمل الطويلة أمام الحاسوب، والوضعية الثابتة والمُقَيَّدة، والحركات المتكررة، ومع مرور الوقت ظهور المشاكل العضلية الهيكلية في مناطق العنق والكتفين والمعصم واليد والقدم.

وذكر العمال عن بُعد فائدة أخرى، وهي تجنب التفاعلات البشرية غير المرغوب فيها، مثل سياسة المكتب، والتي تتعلق كلها بالوصول إلى السلطة. وقد يفضل العمال عن بُعد التركيز على الأداء ولا يهتمون كثيراً بسياسة المكتب. ومن ناحية أخرى، قد تشمل العواقب السلبية العزلة الاجتماعية بسبب قضاء ساعات طويلة بمفردهم دون تفاعل اجتماعي، في حين أن فقدان سياسة المكتب قد يؤدي إلى تباطؤ التطوير الوظيفي.

تشير الدراسات التجريبية إلى كل من الآثار الإيجابية والسلبية، ولكن تم إجراء القليل من التحليلات المُقْبِعة لفائدة التكلفة<sup>51</sup>. ومع ذلك، يمكن الافتراض أنه إذا تم العمل عن بُعد بحرية بواسطة العامل، فإن الفوائد تفوق التكاليف.

إن كل ما سبق، بالطبع، ينطبق على عالم يختار فيه الناس العمل من المنزل. لقد خلقت جائحة كوفيد-19 واقعاً جديداً - لكل عامل متطوع يعمل عن بُعد، خمسة أو ستة يعملون من المنزل لأنه ليس لديهم خيار. ربما كان هؤلاء العمال عن بُعد غير المتطوعين قد عاشوا حياة تكيفت تماماً مع العمل في المكتب؛ وقد يفتقرون إلى مساحات عمل مناسبة في منازلهم؛ وربما يضطرون لرعاية الأطفال على مدار 24 ساعة بسبب إغلاق المدارس؛ وقد يعانون أيضاً من القلق بشأن فقدان الوظيفة المُحتمل. إنها مجموعة مختلفة تماماً من الظروف عن تلك الخاصة بالعمال عن بُعد الذين تم اختيارهم ذاتياً والمتطوعين في عالم ما قبل كوفيد-19.

وهناك بعض الاستنتاجات المُتَوَقَّعة والمدهشة من البحث الأولي حول العمل عن بُعد منذ آذار/مارس 2020. تُظهر البحوث حول العمل عن بُعد أن حدوثة المتزايدة يعكس البنية الصناعية والمهنية للاقتصاد أكثر من شدة الجائحة<sup>52</sup>. وتُظهر بيانات الولايات المتحدة على مستوى الولاية أنه على الرغم من أن معدلات الإصابة بكوفيد-19 تتنبأ بالتحول إلى العمل عن بُعد، إلا أن الولايات التي يوجد بها عدد أكبر من الأشخاص في الإدارة والمهن التخصصية وذات الصلة كان من المرجح أن تشهد تحولات كبيرة نحو العمل من المنزل وكان لديها عدد أقل من الأشخاص المُسَرَّحين أو الذين مُنحوا إجازة مؤقتة. وتُظهر كل من البيانات الأمريكية والأوروبية أن النسب المئوية الأعلى من العمال عن بُعد مرتبطة عكسياً بمعدلات البطالة، لكن التأثير أقوى في أوروبا منه في الولايات المتحدة<sup>53</sup>.



إن المدراء راضون عن العمل عن بُعد. فوفقاً لمسح أجرته ClearlyRated، وهو برنامج مسح للرضا عبر الإنترنت تستخدمه الشركات، شعر 56 بالمئة من مدراء التوظيف أن التحول إلى العمل عن بُعد نتيجة للجائحة قد سار بشكل أفضل مما كان متوقعاً، ووجد 33 بالمئة أن الإنتاجية قد زادت نتيجة للعمل عن بُعد، وقال 62 بالمئة إن قوتهم العاملة ستستفيد بشكل أكبر من العمل عن بُعد في المستقبل.<sup>54</sup> لذلك، يبدو أنه حتى العمل عن بُعد غير الطوعي والمرتجل بشكل واضح قد أدى بشكل عام إلى زيادة الإنتاجية وخفض التكاليف.

ولسوء الحظ، لا يشارك المُستخدَمون وجهة النظر الوردية هذه بالكامل. يُظهر المسح الأوروبي لجودة الحياة أن الرضا عن الحياة والسعادة والتفاؤل أقل من المستويات المعتادة، وهو ما يرجع على الأرجح إلى الأشخاص الذين يعيشون في جائحة وركود اقتصادي غير مسبوق. والأهم من ذلك، فإن 27 بالمئة من أولئك الذين يعملون من المنزل نتيجة للجائحة يقولون إنهم يعملون في وقت لتلبية متطلبات العمل كان ينبغي أن يكون وقت فراغهم. وأفاد ما يقرب من 25 بالمئة من العمال الذين يعيشون مع أطفال دون سن 12 عن صعوبات في التركيز على عملهم، مقارنة بـ 5 بالمئة من الأسر التي ليس لديها أطفال و7 بالمئة مع أطفال تتراوح أعمارهم بين 12-17 سنة.<sup>55</sup> وأظهر مسح في المملكة المتحدة أن 33 بالمئة من المستجيبين الذين يعملون من المنزل شعروا أنهم لا يستطيعون العمل بشكل جيد أثناء محاولتهم تعليم أطفالهم في المنزل، وشعر 34 بالمئة أنهم ليسوا آباء جيدين بسبب عبء العمل.<sup>56</sup> أخيراً، أظهر مسح بين أولئك الذين تحولوا إلى العمل عن بُعد أثناء الجائحة في الولايات المتحدة أن 35 بالمئة من الوقت الذي تم توفيره من خلال عدم التنقل كان يذهب إلى المزيد من العمل في عملهم الأساسي - أكثر من رعاية الأطفال وممارسة الرياضة معاً.<sup>57</sup>

وفي المقابلات الكيفية، أعلن العمال عن بُعد في كوفيد-19 أنهم فقدوا التفاعلات الاجتماعية اليومية مع زملائهم في العمل، أو المحادثات غير الرسمية في استراحات القهوة أو المزاح مع زملاء العمل. وأكد هؤلاء العمال عن بُعد بالتساوي على عدم وضوح الحدود بين حياتهم المهنية وحياتهم الشخصية. لقد تمت، جزئياً، إزالة الحدود الزمنية بين ساعات العمل وأوقات الفراغ خلال يوم العمل، والحدود المكانية بين مكان العمل والمنزل، والحدود بين أيام العمل وعطل نهاية الأسبوع، مما أدى إلى الحضور. وعلى حد تعبير عامل عن بُعد:

«من السهل جداً الجلوس والعمل فقط. قبل الغداء عادة ما أقرر أين سأتناول الطعام، لكنني الآن أجلس على طاولة المطبخ وأعمل، ومن ثم إن الساعة أصبحت 12:30 ظهرًا وأشعر أن الوقت قد حان لتناول طعام الغداء وكنت أجلس هنا طوال اليوم. لا يحدث هذا أبداً في العمل».<sup>58</sup>

ومن ناحية أخرى، أعرب المشاركون عن رضاهم الكبير بتحكم أكبر في كيفية تنظيم يومهم، وبشكل عام، لم يكونوا سلبيين بشأن العمل عن بُعد:

«أمل أن يشعر المزيد من الناس كما أشعر، وأن العمل من المنزل يعمل بشكل جيد للغاية، وأن هناك ثقة أكبر في أنك ستؤدي مهام عملك، وأن الأشخاص فيما بعد سيكون لديهم المزيد من الحرية في العمل من المنزل إذا كان ذلك يناسبهم».<sup>59</sup>

ويجب التأكيد على أن أي نتائج لتأثيرات العمل عن بُعد على الشركات والعمال هي نتائج أولية وتحتاج إلى مزيد من الاستقصاء. ومع ذلك، تشير البيانات المتاحة، بشكل عام، إلى أن أصحاب العمل أكثر رضا عن العمل عن بُعد من عمالهم. وقد يكون هذا جزئياً بسبب التوقعات الأولية المنخفضة من أصحاب العمل وقلق المُستخدَمين بشأن احتجازهم وكذلك المستقبل. ومع ذلك، يبدو من المحتمل أن تكون الزيادة في العمل عن بُعد إحدى الآثار الدائمة لجائحة كوفيد-19.

## ◀ 5.5 العمل في المنزل وعمل الأطفال

يُعدّ استخدام الأطفال في المنزل في عملية الإنتاج أحد الأخطار الواضحة للعمل الذي يؤديه العامل في منزله والعمل في المنزل.

أظهر الشكل 14.2 (أنظر الفصل 2) أنه بالنسبة لمجموعة من البلدان، كان الأطفال الذين لديهم عمالاً يؤديون عملهم في منازلهم بين أفراد الأسرة البالغين أكثر عرضة للانخراط في عمل الأطفال مقارنة بالأطفال الذين ليس لديهم عمال يؤديون عملهم في منازلهم بين أفراد الأسرة البالغين. ويحاول الجدول 10.5 إجراء تحليل أكثر تعمقاً قليلاً لعمل الأطفال في الهند والمكسيك، من خلال مقارنة حجم العوامل المختلفة المرتبطة بعمل الأطفال. لا ينبغي تفسير النتائج على أنها سببية مباشرة. على سبيل المثال، يُعدّ الحضور إلى المدرسة نتيجة وسبباً لعدم العمل. والهدف في المقام الأول هو إظهار حجم الارتباط بين العمل في المنزل وعمل الأطفال.

بالنظر إلى أن الإنتاج يتم في حيز خاص، حيث لا يمكن لتفتيش العمل الدخول أو يمكنه القيام بذلك بصعوبة، وكذلك نظراً لعدم وجود حد واضح بين أعمال الرعاية والعمل الإنتاجي، فمن الصعب للغاية وضع حدود وإنفاذها على عمل الأطفال عند وجود العمال الذين يؤديون عملهم في منازلهم. وفي حين أن اتفاقية الحد الأدنى للسن الصادرة عن منظمة العمل الدولية، 1973 (رقم 138) واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999 (رقم 182) واضحتان بشأن الحاجة إلى حد أدنى لسن العمل، وتنصان على أنه ينبغي حماية الأطفال من الأعمال الخطرة، فإن هناك فسحة في حدود ما يشكل عملاً مسموحاً به لمن هم دون سن 15 عاماً.

©ILO





## الجدول 10.5 احتمالية عمل الأطفال، الهند والمكسيك

المكسيك		الهند		
26,831		72,557		عدد المشاهدات
29315.12	$\chi^2(7)$	175.18	$\chi^2(7)$	نسبة الأرجحية
قيمة P	المعامل	قيمة P	المعامل	المتغير
%0	-0.021	%0	0.074	العمال لحسابهم الخاص الذين يؤدون عملهم في منازلهم في الأسرة
%0	-0.021	%0	0.100	العمل في المنزل في الأسرة
%0	0.000	%0	-0.001	طفل في المدرسة
%0	0.069	%0	-0.059	سنوات تعليم الأم
%16.8	0.020	%3.5	-0.021	سنوات تعليم الأب
%0	0.069	%0	-0.232	العمر
%0	-0.614	%0	-1.993	الموقع (حضري كأساس)
%0	-0.614	%0	-1.993	الريف (الهند)
%0	-0.614	%0	-1.993	مدينة متوسطة (المكسيك)
%0	-0.614	%0	-1.993	مدينة صغيرة (المكسيك)
%0	-0.614	%0	-1.993	الريف (المكسيك)
%0	0.069	%0	-0.232	ثابت

ملاحظة: يتبع عمل الأطفال التعريف القانوني لكل بلد بشكل غير كامل. ففي المكسيك، يتم تعريف عمل الأطفال على أنه عمل الأطفال دون سن 15 عاماً، مع حظر العمل الخطير أو المهين أيضاً للمراهقين الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و18 عاماً. وفي الهند، يُعتبر عمل الأطفال عملاً من قبل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 14 عاماً، مع حظر العمل الخطير أو المهين للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 14 و18 عاماً. ونظراً لضيق الوقت وأيضاً عدم وجود توافق في الآراء بشأن المهن التي تشكل عملاً خطيراً أو مهيناً، لم تتم برمجة هذا في التحليل.

المصدر: الهند، مسح القوى العاملة الدوري؛ والمكسيك، المسح الوطني للعمل والمهنة.

في الاتجاه المعاكس. إن وجود عامل في المنزل في الأسرة يزيد من احتمالية عمل الأطفال بمقدار ضعف الانتقال من موقع حضري بالكامل إلى موقع ريفي في المكسيك.

وبالتأكيد هناك حاجة إلى مزيد من العمل في موضوع عمل الأطفال والعمل في المنزل. وهذه ليست سوى نتائج وصفية يجب تفسيرها بعناية؛ ولكنهم يقترحون دون لبس أن العمل الذي يؤديه العامل في منزله، ولاسيما العمل في المنزل في الأسرة، يزيد بشكل كبير وجوهري من خطر عمل الأطفال.

يتم استخدام نوعين من متغيرات العمل الذي يؤديه العامل في منزله؛ الأول هو العمل الذي يؤديه العامل في منزله لحسابه الخاص، والثاني هو العمل الذي يؤديه العامل في منزله من قبل العامل في المنزل. لقد تم إجراء إعادة تصنيف للعمال في المنزل باستخدام المنهجيات الموضحة في الفصل 2. وكان تعريف عمل الأطفال المُستخدم هو التعريف القانوني في كل بلد.

إن النتائج مهمة، في الهند، إن حجم التأثير على عمل الأطفال لوجود عمال في المنزل في الأسرة هو نفس تأثير عشر سنوات إضافية من تعليم الوالدين، وإن كان

## 6.5 الحماية الاجتماعية

يمكن أن توفر الدولة التغطية بالحماية الاجتماعية من خلال الأنظمة القائمة على الاشتراكات (عادة ما يتم تمويلها من خلال مساهمات من أصحاب العمل و/أو العمال)، أو الأنظمة غير القائمة على الاشتراكات (عادة ما يتم تمويلها من الضرائب العامة) أو مزيج من نوعي الأنظمة معاً.

على أصحاب العمل إصدار بطاقات هوية لتمكينهم من الحصول على إعانات الرعاية.

لقد كان التنفيذ غير فعال إلى حد كبير وتم نقل مسؤولية إصدار البطاقات إلى منظمة رعاية العمل التي تديرها الحكومة. ومع ذلك، فقد تم تطبيق اللامركزية على الولايات ولا تزال التغطية بعيدة عن أن تكون شاملة. أفادت اللجنة البرلمانية الدائمة المعنية برعاية عمال البيدي أنه بسبب سلسلة من المقاولين من الباطن، ظل معظم عمال البيدي غير مُسجلين وبالتالي غير مؤهلين للحصول على الحماية الاجتماعية، حتى أن 75 بالمائة منهم يعانون من أمراض مرتبطة بالعمل. لقد أوصت اللجنة بإجراء مسح لشركات «البيدي»، لكن لم يتم ذلك مطلقاً. وبحسب اللجنة، هناك صعوبات في الوصول حتى للعمال المُسجلين بسبب نقص المرافق.<sup>61</sup>

وفي تايلاند، حيث يمثل العمال في المنزل حوالي 12 بالمائة من إجمالي العمالة الحضرية، منها ما يقرب من 75 بالمائة من العمل غير المُنظم، منذ عام 2011، وضعت الحكومة برامج لتوسيع نطاق التغطية بالضمان الاجتماعي ليشمل العمال في الاقتصاد غير المُنظم، ولكن هناك قيود. وليس كل العمال على دراية بهذه البرامج؛ فأنظمة الضمان الاجتماعي محدودة لبعض العمال؛ ويتم تصنيف غالبية العمال في المنزل في تايلاند على أنهم يعملون لحسابهم الخاص أو عمال مساهمون من الأسرة، وبالتالي لا يشملهم قانون حماية العمال في المنزل.<sup>62</sup>

وفي العديد من البلدان، يمكن للعمال في المنزل الحصول على الحماية الاجتماعية من خلال الأنظمة الشاملة. ولكن حتى أنظمة الرعاية التي هي نظرياً للجميع غالباً ما تكون مبنية تاريخياً على علاقات الاستخدام التقليدية التي تضع الحواجز أمام العمال في المنزل. ففي الدنمارك، على سبيل المثال، يُحسب العامل الحر جزئياً على أنه

تنص الاتفاقية رقم 177 على أنه يحق للعمال في المنزل، سواء كانوا مُستخدمين مُنظمين أم لا، الحصول على الضمان الاجتماعي على قدم المساواة مع العمال الآخرين. ومع ذلك، فقد تم استبعادهم تاريخياً من هذه الحماية من الناحية العملية، إما بسبب إطار قانوني يستبعد ضمناً أو صريحاً العمال في المنزل أو، في كثير من الأحيان، بسبب عدم تطبيق القوانين القائمة. وهذا يعني أن الضمان الاجتماعي، بما في ذلك المعاشات التقاعدية، والرعاية الصحية، وحماية الأمومة، وإعانات المرض، وإعانات العجز، والحماية من إصابات العمل، والحماية من البطالة، مُقيّد بالنسبة للعمال في المنزل، مما يزيد من تفاقم حالة استخدامهم غير المستقرة في كثير من الأحيان.

وفي بعض البلدان، تم تحسين الحماية الاجتماعية للعمال في المنزل من خلال توسيع التغطية التأمين الاجتماعي وغيرها من أشكال الحماية القانونية للعمال في المنزل. وبالإضافة إلى ذلك، قد يستفيد العمال في المنزل من الأنظمة الممولة من الضرائب، مثل إعانات الأطفال الشاملة أو المعاشات الاجتماعية، أو من أنظمة المساعدة الاجتماعية التي تم اختبارها بالوسائل والتي تستهدف الأسر الفقيرة.<sup>60</sup> يتم تفصيل بعض الأمثلة أدناه، ولكن تحقيق التغطية الكافية بين العمال في المنزل لا يزال بعيد المنال.

تُعَدُّ الهند هي أحد البلدان ذات التاريخ الأطول في تنظيم العمال في المنزل والضغط من المنظمات غير الحكومية والعمال في المنزل ورابطات العمال لحسابهم الخاص والنقابات العمالية التقليدية لتوسيع الحقوق الاجتماعية للعمال في المنزل. ونتيجة لذلك، يتمتع العمال في المنزل بدرجات متفاوتة من الحماية الاجتماعية. ويحق لعمال البيدي في المنزل الحصول على الحماية الاجتماعية بموجب قوانين البيدي الصادرة في أواخر الستينيات من القرن الماضي، والتي فرضت

يشعر العمال في المنزل الآخرون بالقلق الشديد بشأن المستقبل، لكن ليس لديهم خطط فورية للتعامل معه. يوضح عامل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التركي الذي يؤدي عمله في منزله الأمر بوضوح:

«المشكلة الأكبر بالنسبة للعمال المستقلين هي العمل بدون عقد وضمان اجتماعي. إن الدفع للضمان الاجتماعي بمفردتي مكلف للغاية؛ لا أستطيع تحمله. أنا أقوم بدفع أقساط التأمين الصحي فقط في الوقت الحالي... لا أعرف ماذا سأفعل عندما أبلغ من العمر 65 عاماً! لقد بدأت نوعاً ما في القلق بشأن ضمان الشيخوخة ولكن ليس لدي خطة للتعامل مع هذه المشكلة الآن».<sup>70</sup>

في كثير من الحالات، يكون العمل في المنزل من قبل الزوجة جزءاً من استراتيجية دخل الأسرة التي لا يُنظر فيها إلى السمة غير المنظمة وانعدام الضمان الاجتماعي على أنها مشكلة نظراً لأن سوق العمل المنظم لزوجها (أو الأب أو الأخ) يغطيها على أنها معالة. وطالما استمرت الروابط الأسرية واستمرت تغطية أفراد الأسرة، فهي مغطاة وبالتالي فهي ليست قلقة بشأن التغطية الفردية. ومع ذلك، فإن التغطية محدودة: قد تعتمد الأسرة على الحصول على الخدمات الصحية، لكن الدخل المفقود بسبب مرض العامل في المنزل لن تتم تغطيته.

وفي تايلاند، يعني الافتقار إلى الحماية الاجتماعية أن بعض العمال في المنزل يستمرون في العمل حتى سن الشيخوخة. وقد وصفها عامل يبلغ من العمر 65 عاماً:

«لأنني الوحيد الذي يعمل في عائلتي ويعتمدون عليّ، فإذا مرضت لا يمكنني العمل ولن أحصل على أجر. أنا لست متزوجاً وأعتني بأمي وابن أخي البالغ من العمر ثلاث سنوات. أبلغ من العمر 65 عاماً وصحتي ليست جيدة ويجب أن أرى الطبيب عدة مرات في الشهر. إذا لم أعمل، فلن يمر وقت طويل قبل أن نعيش جميعاً في الشارع».<sup>71</sup>

«مُستخدَم» وجزئياً كمقاوم مستقل. ويتم حساب الدخل السابق فقط لأغراض تعويض الأجر إذا مرض العامل.<sup>63</sup>

وفي الفلبين،<sup>64</sup> تتم تغطية العمال في المنزل من خلال أنظمة الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي الوطنية فقط إذا قام أصحاب العمل بتسجيل عمالهم بنشاط، وهو الأمر الذي فشلوا في القيام به في كثير من الحالات.<sup>65</sup> يتعين على العمال الآخرين دفع تغطية طوعية بأنفسهم، ما لم يكونوا مؤهلين من خلال برنامج ترعاه الحكومة كشعب أصلي أو بموجب برنامج التحويل النقدي المشروط. ومن بين 85 عاملاً في المنزل تمت مقابلتهم من أجل دراسة بتكليف من منظمة العمل الدولية في عام 2019، تمت تغطية 22 بالمائة فقط من قبل نظام الضمان الاجتماعي الوطني - في الغالب بسبب تغطيتهم من خلال الزوج أو الوالدين أو الطفل. وغطى نظام الدولة للتأمين الصحي (PhilHealth) نسبة أكبر (60 بالمائة). وغطت الحكومة الباقي بموجب برنامج تحويل نقدي مشروط أو أنظمة أخرى. ولدفع احتياجات الطوارئ، وفي بعض الحالات فقط لتغطية النفقات، يميل العمال في المنزل في الفلبين إلى الاعتماد على أنظمة الائتمان الأصغر المحلية، وكذلك على القروض بفوائد فاحشة.<sup>66</sup> كان أكثر من نصف العمال في المنزل عبر الإنترنت الذين استجابوا لمسح منظمة العمل الدولية طوعيين، حيث دفعوا أموالاً لأعضاء نظام الضمان الاجتماعي، ونظام الدولة للتأمين الوطني للعمال في القطاع الخاص، ونظام الدولة للتأمين الصحي (PhilHealth).<sup>67</sup> وفي شباط/فبراير 2019، تم اعتماد قانون الرعاية الصحية الشاملة ليشمل جميع المواطنين الفلبينيين، لكن لم يتم تنفيذه بعد.

وفي بعض البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل، يقتصر الضمان الاجتماعي على جميع العمال. وفي غانا، يفتقر معظم العمال في المنزل، بمن فيهم العمال في القطاع المنظم، إلى الإعانات والإجازة مدفوعة الأجر وأحكام الصحة والسلامة والضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية.<sup>68</sup>

وتُظهر المقابلات أن بعض العمال في المنزل قلقون بشأن المستقبل والبعض الآخر لا يهتمون بالتأكد، مع وجود اختلافات ربما بسبب الكرم النسبي للأنظمة غير القائمة على الاشتراكات في كل بلد، فضلاً عن دخلهم. وبكلمات عامل مستقل أوكراني: «سيحصل كل فرد على الحد الأدنى من المعاش التقاعدي الحكومي. إنها بديهية. إذا لم يفعلوا ذلك، فإن الطبقة العاملة سوف تحتج».<sup>69</sup>

وفي الهند، يسأل المسح صراحةً من الذي يمكنه الحصول على المعاشات التقاعدية والرعاية الصحية وإجازة الأمومة وبدل نهاية الخدمة، بحيث يكون هناك تعريفان - أولئك الذين لديهم الحزمة الكاملة وأولئك الذين لديهم عنصر واحد على الأقل. ويستفيد العمال في المنزل الذين تم تحديدهم في المسح الإيطالي من مساهمات الضمان الاجتماعي الشاملة لأنهم يُعاملون كمستخدمين.

يعيد الجدول 11.5 النظر في ما تظهره مُسوح الأسر المعيشية حول حصول العمال في المنزل على الحماية الاجتماعية. ونظراً لأن تعريف ما يشكل التغطية بالحماية الاجتماعية يختلف اختلافاً كبيراً عبر المُسوح، فإن الأرقام لا يمكن مقارنتها بشكل مباشر. وفي الأرجنتين والمكسيك، يشمل المسح العمال بعقود رسمية الذين يمكنهم الحصول على حزمة الحماية الاجتماعية الكاملة؛

### الجدول 11.5 الحصول على الحماية الاجتماعية

الهند جزئي	الهند كامل	المكسيك	الأرجنتين	إيطاليا
14.0٪	5.9٪	38.1٪	54.4٪	79.7٪
عمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم				
0.8٪	0.1٪	0.1٪	3.6٪	28.8٪
عمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم				
5.8٪	0.8٪	0.5٪	26.9٪	99.0٪
عمال في المنزل				

ملاحظة: تشير عبارة «الهند جزئي» إلى العمال الذين لديهم عنصر واحد على الأقل من الحماية الاجتماعية (المعاشات التقاعدية، والرعاية الصحية، وإجازة الأمومة، وبدل نهاية الخدمة)؛ وتشير عبارة «الهند كامل» إلى أولئك الذين لديهم كافة العناصر.

المصدر: الهند، مسح القوى العاملة الدوري؛ المكسيك، المسح الوطني للعمل والمهنة؛ الأرجنتين، مسح الأسر المعيشية الدائم؛ إيطاليا، مسح القوى العاملة.

والتي تكملها الجهود المبذولة لتعزيز أوضاع الحماية الاجتماعية المحددة على الصعيد الوطني، جنباً إلى جنب مع أنظمة الحماية الاجتماعية المحددة للعمال في المنزل. قد يكون الحصول على هذه الأنظمة المحددة أسهل من قبل العمال في المنزل ومنظماتهم والمدافعين عنهم، لكنهم غالباً ما يواجهون تحديات فيما يتعلق بكفاية الإعانات، وإدارة الخطر، والاستدامة. وفي حين أنه لا يوجد حل واحد يناسب الجميع، يلزم بذل المزيد من الجهود لضمان الحصول الشامل على أنظمة الحماية الاجتماعية، بما في ذلك الأرضيات، التي توفر تغطية كافية وشاملة بطريقة مستدامة ومتكيفة مع حالة العمال في المنزل.

النقطة الرئيسية من هذا القسم هي أنه في البلدان التي تكون فيها الحماية الاجتماعية محدودة، فإن العمال في المنزل لا يتم تغييرهم إلا بشكل قليل. فغالباً ما يتم تصنيفهم ومعاملتهم كمقاولين مستقلين، ويميل حصولهم على الضمان الاجتماعي إلى أن يكون محدوداً ما لم يكن بإمكان الدولة توفير ضمان اجتماعي مناسب للعمال لحسابهم الخاص. يمكن أن توفر الأنظمة الشاملة المبنية على الإقامة مستوى أساسياً من الحماية، ولكن من أجل الحصول على مستويات كافية من الحماية، فإن التغطية بالتأمين الاجتماعي أمر أساسي. يمكن، بل ينبغي، النهوض بإدماج العمال في المنزل في أنظمة الضمان الاجتماعي القائمة على الاشتراكات،



## 7.5 التنظيم والتمثيل

في العقود الأخيرة، تم تشكيل منظمات العمال في المنزل في أجزاء مختلفة من العالم وشارك العديد منهم في العمل السياسي لصالح ناخبهم على نطاق يتراوح من المستويين المحلي والوطني إلى المستوى العالمي.

المصانع في صناعة الأحذية الجلدية في تاميل نادو، الهند، عن انتشار الأنشطة المُعادية للنقابات، بما في ذلك الإغراءات والتهديدات للعمال ومضايقة نشطاء النقابات. وفي هذه الحالات، يجعل خوف العمال من الانتقام من الصعب على النقابات والمنظمات غير الحكومية جمع العمال في المنزل معاً بشكل علني. علاوة على ذلك، وجدت الدراسة أن وعي العمال فيما يتعلق بحقوق العمل، وخاصة الحقوق النقابية، منخفض.<sup>73</sup>

كما اكتشف باحثون في الهند وباكستان والفلبين وسريلانكا وتايلاند والخوف من التنظيم في أواخر التسعينيات من القرن الماضي وأوائل القرن الحادي والعشرين. كما لاحظت Balakrishnan Radhika، مؤلفة كتاب The Hidden Assembly Line:

”قد يكون تنظيم العمال المتعاقدين من الباطن على المستوى المحلي صعباً للغاية على وجه التحديد للأسباب التي تجعل الشركات تفضل هذا النوع من العمل. ويستخدم صاحب العمل أي محاولة للتنظيم للانتقال إلى موقع آخر. وفي بعض الحالات، ونظراً لأن المنظمة غير الحكومية التي كانت تساعد في جمع البيانات كانت معروفة جيداً، كان العمال يخشون أن تتم رؤيتهم مع منظميها خوفاً من فقدان عقدهم.”<sup>74</sup>

بالإضافة إلى ذلك، قامت بعض النقابات العمالية التقليدية بدمج وتنظيم العمال في المنزل. ومن الأمثلة على المنظمات التي تمثل العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل على مختلف المستويات، رابطة النساء العاملات لحسابهن الخاص في الهند؛ واتحاد عمال التطريز والنسيج والحرف اليدوية في البرتغال؛ واتحاد المنسوجات والملابس والأحذية الأسترالي (تم دمجها الآن مع اتحاد البناء والغابات والبحرية والتعدين (التنقيب) والطاقة)؛ واتحاد عمال الملابس والمنسوجات في جنوب أفريقيا؛<sup>72</sup> واتحاد الأغذية والمشروبات وتحضير الوجبات في ألمانيا؛ والاتحاد الوطني لعمال المنسوجات في شيلي.

ومع ذلك، تواجه منظمات العمال في المنزل العديد من العقبات العملية، بعضها متأصل في العمل في المنزل لأن طبيعة عملهم تعزل العمال في المنزل عن بعضهم البعض. وغالباً ما يتم تهيمشهم، ليس فقط في سوق العمل ولكن أيضاً على المستوى الاجتماعي، داخل الهياكل الحضرية وأحياناً داخل أسرهم. وعلاوة على ذلك، نظراً لأنهم غالباً ما يكونون في المستويات الدنيا من سلاسل التعاقد من الباطن، فإن لديهم القليل من المشاركة مع المنشآت في الجزء العلوي من سلسلة الإنتاج التي من المحتمل أن يكون لها سيطرة أكبر على تحديد الأسعار. أخيراً، لا يُعرّف بعض العمال في المنزل أنفسهم على أنهم عمال لديهم اهتمامات مشتركة.

وبالإضافة إلى العقبات الملازمة لطبيعة العمل في المنزل، قد يواجه المنظمون أيضاً مقاومة مباشرة من أصحاب العمل والوسطاء. فعلى سبيل المثال، كشفت دراسة حديثة عن العمال في المنزل وعمال

أخيراً، يُظهر إعلان الاتحاد التركي للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم أن منظمات العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم قد تُعارض ليس فقط من قِبل أصحاب العمل ولكن أيضاً من قِبل الدولة.

«نحن نقوم بالتنظيم من أجل «العمل اللائق»، من أجل الضمان الاجتماعي، ولكن من خلال التنظيم، نسعى أيضاً إلى الفوز بالحق في التنظيم. لقد نظمنا وأطلقنا نقابتنا؛ ومع ذلك، بدأت الحكومة بإقامة دعوى قانونية لإغلاقها. وبالتالي، فإن الفوز بالاعتراف بنقابتنا العمالية (Ev-Ek-Sen) كنقابة عمالية سيعني ضمناً الاعتراف بالحق في التنظيم لجميع العمال في المنزل وبشكل عام لجميع أولئك الذين يعملون دون أن يكونوا مشمولين بالضمان الاجتماعي. نحن، العمال في المنزل، جزء واحد من العمال الذين يفتقرون إلى التغطية بالضمان الاجتماعي. لذلك فإن الاعتراف بنقابتنا (Ev-Ek-Sen) سيكون مكسباً مهماً للغاية ليس فقط لنضالنا النقابي، ولكن أيضاً لنضال جميع العمال غير المستقرين».<sup>75</sup>

والنتيجة النهائية هي أنه في الممارسة العملية، غالباً ما يكون العمال في المنزل غير مُنظمين. لقد كشفت دراسة الحالة في إندونيسيا أن 14 بالمائة فقط من العمال في المنزل تفاوضوا بشكل جماعي مع العمال الآخرين في المنزل، حتى في الوقت الذي تفاوض فيه 22 بالمائة منهم على الأسعار بشكل مستقل.<sup>76</sup> ومع ذلك، يبدو أن المفاوضة الجماعية، عند إجرائها، تعمل بالفعل: الارتباط بين متوسط دخل العمال في المنزل والمفاوضة الجماعية على مستوى المقاطعة في إندونيسيا هو 0.48،<sup>77</sup> لذلك في المقاطعات التي يوجد فيها المزيد من المفاوضة الجماعية من قِبل العمال في المنزل، فإنهم يكسبون أيضاً المزيد. والعلاقة بين محاولة التفاوض على الأجور أو الأسعار بشكل فردي سلبية، لذا في المقاطعات التي يحاول فيها العمال في المنزل التفاوض على الأجر على أساس القطعة بشكل فردي، يكسبون أقل.

القصة هي نفسها التي رأيناها في الحركة العمالية عبر التاريخ: التنظيم صعب، لكن حتى المنظمات الأولية للغاية قادرة على التفاوض بشأن زيادة الأجور.

## التنظيم صعب

ولكن حتى

المنظمات الأولية  
للغاية

قادرة على التفاوض

بشأن زيادة الأجور

## 8.5 السلامة والصحة المهنية

### للعمال في المنزل

عندما يتم العمل في المنزل، غالباً ما تقع مسؤولية إيجاد بيئة عمل مناسبة، بما في ذلك الاستثمار في الأدوات وأماكن العمل المناسبة، على عاتق العامل، مما يؤدي إلى الأخطار المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

في المنزل وإدخال المواد الكيميائية أو انطلاق الأبخرة أو المواد الخطرة المستخدمة في العمل.<sup>78</sup>

أما النوع الثاني من التأثير السلبي، فهو أن أجر على أساس القطعة يضع عبئاً على العمال في المنزل، الذين قد يعملون لساعات أطول مما لو كانوا تابعين لصاحب عمل مسؤول بأي شكل من الأشكال عن حوادث العمل. وعلاوة على ذلك، نظراً لأن العمل في المنزل يتم في مسكن خاص، غالباً ما يتعذر على تفتيش العمل حماية العمال من ساعات العمل الطويلة.

أخيراً، قد تجعل العزلة الاجتماعية التي قد تأتي مع العمل من المنزل بعض العمال في المنزل ليس فقط عرضة للاكتئاب واضطرابات الصحة النفسية الأخرى، ولكن أيضاً أقل وعياً بمعايير السلامة.

وتشير الدراسات حول الأخطار المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية التي يواجهها العمال عن بُعد إلى أنهم يواجهون مشاكل مماثلة لغيرهم من العمال في المنزل، بما في ذلك المشاكل الأرغونومية (التلاؤمية)، وتكثيف العمل وساعات العمل المفرطة، وعدم وضوح الحدود بين العمل مدفوع الأجر والحياة الخاصة، والعزلة الاجتماعية.<sup>79</sup> وعلى منصات العمل الرقمية، هناك خطر إضافي مرتبط بمهمة الإشراف على المحتوى - فحص المواد الرقمية بحثاً عن محتوى يتسم بالعنف أو إباحي. وعلى الرغم من أنه قد يبدو أنه تم إبداع الصور أو مقاطع الفيديو الخاصة بك بطريقة سحرية، إلا أنه يجب عليهم أولاً اجتياز خوارزمية موقع الوسائط الاجتماعية. وعلى YouTube، بمجرد الإبلاغ عن مقطع فيديو بواسطة الخوارزمية، يتعين على المشرف على المحتوى التَّحَقُّق من هذا القرار بغية إزالة المحتوى الضار. وقد يتعرض هؤلاء العمال إلى 8,000 صورة يحتفل أن تكون مُتَسَمة بالعنف أو

تتفاقم هذه الأخطار بسبب الصعوبات القانونية والعملية لتفتيش العمل في المساكن الخاصة، والتي تتم مناقشتها في الفصل 6.

وبالنسبة للعمال في المنزل، يجب أن يخدم مكان العمل كمنزل أيضاً، وقليل من العمال في المنزل، وخاصة الفقراء منهم، لديهم القدرة على تخصيص أجزاء من منازلهم لعملهم فقط. وفي المكسيك والهند، إن فقط 27 و 16 بالمائة من العمال في المنزل، على التوالي، لديهم إمكانية الحصول على مساحة عمل مخصصة. على الجانب الإيجابي، غالباً ما يكون للعمال في المنزل (وإن لم يكن دائماً) سيطرة أكبر على وقتهم من أولئك الذين يعملون في المصانع أو المكاتب. وبالنسبة لأولئك الذين يتناوبون بين أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل في المنزل المدفوع الأجر طوال اليوم، قد يكونون قادرين على تقليل ساعات العمل الطويلة غير المتقطعة في نفس الموقف. وأثناء الجائحة، يُعَدُّ العمل من المنزل أحد أفضل الطرق لتقليل أخطار العدوى.

وعلى الجانب السلبي، مع ذلك، هناك العديد من الطرق الممكنة التي يمكن من خلالها أن يكون العمل من المنزل، على عكس العمل في مكتب أو مصنع، ضاراً بالصحة. والنوع الأول والأكثر وضوحاً من التأثير السلبي هو أن العمال غالباً ما يعملون بمواد ضارة، مثل الغراء أو الرصاص أو التبغ، في بيئات غير محمية على نحو كافٍ. يُستخدم الزئبق لتلميع الذهب، والحمض لنقش المعادن، والشمع لصب النحاس. وتُستخدم الأصبغة والحموض القوية في إنتاج أقمشة الجينز وغسلها. يمكن أن يؤدي العمل في المنزل في أوضاع معيشية محفوفة بالخطر بالفعل إلى جعل بيئة العمل - وكذلك حياة العمال وأسرهم - أقل أماناً عن طريق تقليل مقدار المساحة

الأساسية كظروف تؤثر سلباً على السلامة والصحة المهنية. يتعرض العمال لمختلف المخاطر والأخطار المتعلقة بالصحة المهنية حيث لا يوجد فصل بين خيز العمل وأماكن المعيشة؛ ولأنهم يعملون داخل منازلهم بحضور أطفال، فإن أسرهم أيضاً معرضة لمخاطر صحية مختلفة.<sup>85</sup> وبالنسبة لصناعة لف البيدي، يتنفس العمال في المنزل - وأسرهم - أدخنة التبغ التي تعرضهم لخطر الإصابة بالربو والتهاب القصبات والسُل (التَّذْرُن).<sup>86</sup> تشير الدراسات الوبائية إلى ارتباط التعرض طويل الأمد للمذيبات بضرر في الجهاز العصبي المركزي. لقد تم ربط تصنيع الأحذية وتجميعها في المنزل بحدوث اعتلالات التنفسية الحادة والمزمنة.<sup>87</sup>

وتشكل ساعات العمل الطويلة أيضاً خطراً على السلامة والصحة المهنية، كما يتضح من دراسة من العمال في المنزل في صناعة المنسوجات في تايلاند.<sup>88</sup> ومن الشائع حدوث إصابات بدنية، مثل التوتر وآلام المفاصل وتدني القدرة البصرية الناجمة عن ساعات العمل الطويلة وأوضاع العمل السيئة وظروف الإضاءة السيئة؛ حيث توثق الدراسة 14-16 ساعة عمل. وعلاوة على ذلك، فإن مناطق العشوائيات المزدهمة تزيد من تفاقم الأخطار المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

وبالنسبة للعمال في المنزل في صناعة الملابس البلغارية، يُعدّ الكرب (الإجهاد) المرتبط بالوقت عاملاً هاماً في خلق الأخطار المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية؛ كما عبر أحد العمال في دراسة حديثة عن ذلك:

«لقد وضعونا في كَرْب (إجهاد) شديد للغاية من خلال الإطار الزمني، خاصة في الجزء الأخير من الفترة التي مارسوا فيها ضغوطاً علينا. يخبرونا أننا إذا لم نمحهم الطلب بالكامل، فلن نتقاضى أجراً مقابل أي شيء»<sup>89</sup>.

ومن بين ظروف العمل المُحدّدة التي تشكل خطراً على الصحة، ذكر العمال في المنزل العمل بالغراء السام والمنسوجات المغسولة بالمحاليل السامة؛ والاضطرار إلى العمل لساعات طويلة بالإبر التي تسبب وخزات في اليدين؛ والربو ومشاكل في القلب بصرف النظر عن آلام الجسم في المفاصل واليدين.<sup>90</sup>

إباحية في يوم عمل واحد. وليس من المستغرب أن يرتبط هذا العمل باضطراب الكرب (الإجهاد) التالي للصدمة.<sup>80</sup> وتتفاقم صعوبة هذا العمل بظروف عمل العمال، الذين يتم تعيينهم عادةً كمقاولين ويعملون غالباً من المنزل؛ فالكثير منهم لم يتلقَ تدريباً أو دعماً نفسياً بشأن العمل الذي يقومون به.<sup>81</sup>

## ارتفاع الأخطار المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية للعمال الصناعيين في المنزل

وجدت البحوث الدولية حول العمل الصناعي في المنزل أنه غالباً ما يرتبط بزيادة خطر الإصابة والتعرض للمواد الخطرة (بما في ذلك المواد المُعدية) والعنف المهني؛<sup>82</sup> وفي بعض الحالات، تكون النتائج المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية دراماتيكية.

لقد تم الكشف عن انتشار المشاكل الصحية المرتبطة بالعمل من خلال عينة مُثَلَّة مُكوّنة من 1,405 أسرة للعمال الصناعيين في المنزل و467 أسرة إضافية كشاهد في الهند. فقد ذكر ما مجموعه 31 بالمئة من العمال في المنزل الذين يصنعون الملابس ((zardosi، و64 بالمئة من صانعي أعواد البخور، و71 بالمئة و45 بالمئة من عمال لف البيدي (في مادهايا براديش وتاميل نادو، على التوالي) أنهم يعانون من نوع من المشاكل الصحية بسبب عملهم.<sup>83</sup> ووجدت دراسة أجرتها جمعية الصحة التطوعية في الهند أن 75 بالمئة من عمال البيدي يعانون من أمراض متعددة بسبب التعرض المستمر للتبغ والمواد الخطرة الأخرى. هذه الأرقام كبيرة وتُظهر أن نتائج السلامة والصحة المهنية للعمل الصناعي في المنزل بين الفقراء في الهند مثيرة للقلق على أقل تقدير.

وتؤكد دراسات الحالة الوضع المزري للعمال الصناعيين الهنود في المنزل. كما توثق دراسة للعمال في المنزل في مجال الأحذية الجلدية في تاميل نادو إجهاد اليد والكتف، ومشاكل الظهر والمفاصل، ومشاكل البصر، والصداع، ومشاكل الوضعية بسبب الممارسات الأرغونومية (التلاؤمية) السيئة وساعات العمل الطويلة، وكذلك الجروح الناجمة عن الوخزات. إن الضغط لإكمال العمل في الوقت المُحدّد وأحياناً الطلبات المُفَرطة يزيد من حدة هذه المشاكل.<sup>84</sup> وتشير دراسة أخرى حديثة حول العمل في المنزل في الهند إلى الافتقار إلى المرافق الملائمة من حيث السكن والإصحاح وتوفير المرافق



وتحدث الإصابات المرتبطة بالعمل أيضاً نتيجة للعمل الذي يؤديه العامل في منزله على الحاسوب. ومن بين المشاكل طويلة الأمد المذكورة الاضطرابات المتعلقة بالوضعية وآلام الظهر والمعصم ومشاكل الرؤية والفتق، وكلها تنتج عن ساعات العمل الطويلة والظروف الأرغونومية (التلاؤمية) السيئة في مكان العمل في المنزل، والتي لن يكون صاحب العمل مسؤولاً عنها، بل العامل فقط.<sup>92</sup>

في الختام، يوضح الجدول 12.5 النسبة المئوية للعمال الذين يؤديون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل الذين تغيبوا عن العمل أو عملوا بقدر أقل بسبب المشاكل الصحية، حيث يُعدّ هذا مؤشراً محدوداً للغاية ولا ينبغي قراءة الكثير فيه. وكما تمت مناقشته في الفصل 2، قد تكون المعاناة من المشاكل الصحية سبباً للقيام بالعمل الذي يؤديه العامل في منزله في المقام الأول، وغالباً ما يكون حصول العمال في المنزل على الإجازات المرضية محدوداً. ومع ذلك، فإن هذا المؤشر يتيح إجراء مقارنات بين البلدان التي تُستخدم أسئلة متشابهة الصياغة.

لكن السلامة والصحة المهنتين تثيران القلق أيضاً للعمال الصناعيين في المنزل في البلدان الأكثر ثراءً. فبالإضافة إلى الأجور المنخفضة وعدم انتظام العمل، أشار العمال في المنزل في الملابس والأحذية في إسبانيا وألمانيا إلى الظروف البيئية في مكان عملهم باعتبارها العيب الرئيسي؛ كالأوساخ والروائح الكريهة في بيئة المنزل وآلام الذراع والظهر والحساسية وأمراض الدورة الدموية والعيون كانت من بين المشاكل الأكثر تكراراً، وكذلك التعب في فترات العمل عالي الشدة. ويعاني بعض العمال في المنزل أيضاً من اضطرابات نفسية بسبب العزلة والإنهاك وقلة الرضا الشخصي والتحكم في حياتهم المهنية.<sup>91</sup>

وسيتّم تخفيف هذه النتائج السيئة إذا قدم أصحاب العمل أو المقاولون معدات السلامة المناسبة؛ وإذا فشلوا في توفير مثل هذه المعدات، فلن يقوم العمال في المنزل الفقراء (أو حتى غير الفقراء) بذلك، وبالتالي سيُعرّضون أنفسهم - وعائلاتهم - للإصابة.

### الجدول 12.5 الغياب عن العمل بسبب المرض

جنوب أفريقيا	المكسيك	إيطاليا	المملكة المتحدة
10٪	1٪	8٪	2٪
15٪	4٪	5٪	3٪
11٪	14٪	6٪	3٪

المصدر: جنوب أفريقيا، مسح الأسر المعيشية العام؛ المكسيك، المسح الوطني للعمل والمهنة، الربع الرابع 2019؛ إيطاليا، مسح القوى العاملة؛ المملكة المتحدة، مسح القوى العاملة.

يبين هذا القسم أنه في حين أن السلامة والصحة المهنتين تمثلان مشكلة لجميع العمال الذين يؤديون عملهم في منازلهم، إلا أنها أكثر خطورة بالنسبة للعمال الصناعيين في المنزل. ويُعدّ الأجر على أساس القطعة، والمُدخلات السامة، والافتقار إلى المساءلة بسبب سلاسل التعاقد من الباطن الطويلة، والتنظيم السيء، عوامل تُعرّض العمال الذين يؤديون عملهم في منازلهم لأخطار صحية مُفرطة على المديين القصير والطويل.

تعكس النتائج نتائج جميع التحليلات تقريباً التي تُقارن البلدان المذكورة أعلاه. فلدى العمال في المنزل في البلدان التي يسود فيها العمل الصناعي في المنزل، مثل المكسيك وجنوب أفريقيا، معدلات إصابة أعلى من تلك التي يسود فيها العمل عن بُعد أو المهن الأخرى القائمة على الخدمات. ولدى العمال في المنزل في هذين البلدين الآخرين إما معدلات إصابة أقل، كما هو الحال في إيطاليا، أو اختلافات صغيرة جداً، كما هو الحال في المملكة المتحدة.

## 9.5 التدريب والآفاق الوظيفية للعمال في المنزل

في حين أن العديد من العمال في المنزل لديهم أو يكتسبون مهارات تخصصية في مجال عملهم، فإن العمال الصناعيين في المنزل عادة ما يكون لديهم القليل من التعليم النظامي أو لم يتلقوا أي تعليم منه على الإطلاق.

ويوفر المواد الأولية وما إلى ذلك، فمن المنطقي أن لا يكون صاحب العمل مهتماً جداً بتوفير التدريب. وقد يفتقر العمال في المنزل أيضاً إلى إمكانية الوصول إلى المرافق التي قد يتم فيها التدريب في مباني صاحب العمل. إن كل هذا ينقل نظرياً عبء التدريب على عاتق العمال في المنزل.

### كيف سيكون أداء هذا التنبؤ عند مواجهة الواقع كما يرى من خلال دراسات الحالة ومُسوح القوى العاملة؟

تختلف مسوح القوى العاملة في درجة تفاصيل أسئلة التدريب الخاصة بها. فبعض المسوح لا يطرح أي أسئلة على الإطلاق، في حين أن البعض الآخر لديه أقسام كاملة حول مدى توفر التدريب وشدته ومن يدفع أجوره. ويُعدّ مسح القوى العاملة في المملكة المتحدة واحداً من أكثر الاستبيانات اكتمالاً ويوفر مفاجأة واحدة. النتيجة الأولى هي أنه، كما هو متوقع، تقل احتمالية مشاركة العمال في المنزل في التدريب مقارنة بالعمال الآخرين - حيث شارك 16 بالمائة من العمال في المنزل مقابل 28 بالمائة من العمال الآخرين في نوع من التدريب خلال الأشهر الثلاثة السابقة قبل أحدث مسح. وبالإضافة إلى ذلك، تلقى 8٪ ممن يعملون خارج المنزل تدريباً أثناء العمل، مقابل 4٪ فقط للعمال في المنزل. هذا كل ما هو متوقع. أما المفاجأة، فهي أنه عند سؤالهم عما إذا كان صاحب العمل قد قدم التدريب، أجاب كلا النوعين من العمال بالإيجاب بنسب متساوية (8 بالمائة). لذا فإن النقطة الأساسية هو أنه في المملكة المتحدة، حيث يسيطر الأفراد المدربون تدريباً عالياً على العمل في المنزل، يقدم أصحاب العمل تدريباً لا يقبله العمال في المنزل، ربما بسبب الصعوبات اللوجستية في الحصول على التدريب الذي لم يتم تصميمه لهم.

في الهند، يحصل العمال في المنزل في المتوسط على ست سنوات من التعليم، مقارنة بتسع سنوات للعمال في المكاتب أو المصانع أو المتاجر. وفي المكسيك وجنوب أفريقيا، يحصل العمال في المنزل أيضاً على التعليم ولكن أقل من أقرانهم في المكاتب أو المصانع بسنة أو سنتين. أما في البلدان مرتفعة الدخل، فيختلف الوضع، حيث لدى العمال في المنزل، وكثير منهم من الأخصائيين ذوي المهارات العالية، سنوات أكثر من التعليم النظامي.

ومع ذلك، فإن البشر لا ينظرون فقط إلى حيث يقفون ولكن أيضاً في الأفق. وسواء أكان تعليمهم جيداً أم سيئاً، ينبغي أن يكون لجميع العمال الحق في التدريب والآفاق الوظيفية. ومع ذلك، فإن العمل في المنزل يمكن أن يضع عقبات أمام العمال وأصحاب العمل فيما يتعلق بالتدريب. فإذا كانت الصلة بين العمال وأصحاب العمل ضعيفة، كما هو الحال في كثير من الأحيان بالنسبة للعمال في المنزل الذين يعملون لحسابهم الخاص بشكل منظم ولكن لديهم صاحب عمل بحكم الواقع يشترى كل إنتاجهم، ويضع الجداول الزمنية،

يمكن أن يضع  
العمل في المنزل  
عقبات أمام العمال  
فيما يتعلق بالتدريب

## العمل في المنزل عبر الإنترنت

لدى العمل الذي يؤديه العامل في منزله عبر الإنترنت والعمل في المنزل، بما في ذلك العمل من خلال منصات العمل الرقمية، القدرة على توفير فرص عمل جديدة، ليس أقلها في البلدان التي تجاوز فيها عدد خريجي الجامعات في الأجيال الأخيرة بشكل كبير عدد الوظائف المحلية التي تتوافق مع مستواهم التعليمي أو تطلعاتهم المهنية.<sup>95</sup>

ومع ذلك، كما ذكر في هذا التقرير، يتم تعيين العمال في المنزل في المقام الأول كمقاولين مستقلين، وبينما قد يكون بعضهم يعملون لحسابهم الخاص بشكل مشروع، ففي حالات أخرى قد يتم تصنيفهم بشكل خاطئ لتجنب التوظيف والتزامات قانون الضمان الاجتماعي.<sup>96</sup> يشير هذا التصنيف بحد ذاته إلى العلاقة الضعيفة بين أصحاب العمل والمستخدمين، والتي من المرجح أن تثبط الأفاق الوظيفية للعمال في المنزل عبر الإنترنت، ولا يتمتع هؤلاء العمال بإمكانية الوصول الرسمي إلى هياكل التقدم، ونظراً للعرض المفرط للعمال على المنصات عبر الإنترنت، يوجد دافع ضئيل للمساهمة في تعزيز مهارات العمال الرقميين في المنزل.

وتشير البيانات إلى أنه إذا احتاج العمال في المنزل إلى تدريب لإكمال مهامهم أو توسيع إمكانيات المهام التي يمكنهم القيام بها، فسوف يبحثون عن هذا التدريب بأنفسهم. ففي الفلبين، قال أكثر من 40 بالمائة من العمال في المنزل عبر الإنترنت الذين شاركوا في مسح عام 2019 إنهم دفعوا بأنفسهم الأجور لحضور دورات تدريبية لإعداد أنفسهم بشكل أفضل للعمل عبر الإنترنت،<sup>97</sup> حيث تراوحت الدورات التي اتبعتها العمال في المنزل، ومعظمها عبر الإنترنت، على نطاق واسع من التدريب لأداء مهام بسيطة، مثل إدخال البيانات وفك رموزها، إلى التدريب لاكتساب المزيد من المهارات التقنية، مثل البرمجة وتطوير مواقع الويب وإدارة وسائل التواصل الاجتماعي واستخدام الأدوات التخصصية مثل Adobe Photoshop و Canva و Hive.<sup>98</sup> وتكشف الدراسات التي أجريت على عمال المنصات في أوكرانيا والصين عن نتائج مماثلة للدراسة الذاتية.<sup>99</sup> وعلى الرغم من أن العمال الصناعيين والرقميين في المنزل يتم تعيينهم غالباً بسبب مهاراتهم الخاصة، فإن الفرص الوظيفية التي يوفرها هذا النوع من العمل تقع على عاتق العمال في المنزل لتعقبها.

أما الأرقام الخاصة بإيطاليا فهي أكثر إثارة للدهشة. ففي حين أجاب 41 بالمائة من العمال في المنزل بأنهم شاركوا في نوع من نشاط التعلّم لأسباب مهنية (السؤال واسع جداً ويتضمن أشياء، مثل مشاهدة مقطع فيديو عبر الإنترنت أو حضور حلقة دراسية)، فإن 20 بالمائة فقط من العمال الذين يذهبون إلى العمل فعلوا ذلك، وبالإضافة إلى ذلك، عندما سُئل عن عدد الذين شاركوا في نشاط التعلم برعاية أصحاب العمل، كانت الأرقام 10 بالمائة للعمال في المنزل و4 بالمائة فقط للآخرين. وعندما يتم إدخال التحكم في التعليم والعمر، يتلاشى الاختلاف، وعندما يتم التحكم في المهنة يصبح الاختلاف سلبياً. أما الاستنتاج المبدئي فهو أنه على الرغم من صحة الافتراض القائل بأن فرص تدريب العمال في المنزل ستكون أقل، إلا أنه قد يغمر الفرضية تحيز الاختيار: إذا كان العمال في المنزل في مهن تتطلب تدريباً مستمراً، فيمكن عكس الأرقام، حتى لو كان العمال في المنزل هم الذين يتحملون معظم تكاليف التدريب.

أخيراً، تُظهر البيانات الهندية القليل من التدريب لأي شخص، ولكن حتى أقل للعمال في المنزل. فبينما ذكر 2.8 بالمائة من العمال الذين يؤدون عملهم خارج منازلهم أنهم تلقوا نوعاً من التدريب (بخلاف التعليم)، فإن 0.5 بالمائة فقط من العمال في المنزل فعلوا ذلك. وعند السؤال عن التدريب الذي توفره الأسر، كانت الأرقام متشابهة بنسبة 2.3 بالمائة و2.4 بالمائة على التوالي. تتوافق هذه النتائج مع دراسات الحالة، على الرغم من أن المستجيبين قد يكونون أقل إجابة على السؤال المتعلق بالتدريب الذي توفره الأسر (وهو ليس سؤالاً بنوياً ولكنه مجرد عنصر إجابة في سؤال أوسع).

وتُظهر دراسات الحالة أن العمال في المنزل مسؤولون في كثير من الأحيان عن تدريبهم الخاص. فقد أظهرت دراسة أجريت على العمال في المنزل في صناعة الملابس والمنسوجات في كاراتشي أن أكثر من 40 بالمائة من العمال في المنزل تلقوا تدريباً غير رسمي على مهامهم، ولكن مع استثناءات قليلة تم الحصول على هذا التدريب كشكل من أشكال التلمذة الصناعية مع أحد أفراد الأسرة أو الجيران، وبالتالي لم يكن شيئاً قدّمه مُزوّد العمل.<sup>93</sup> وكما ذكرنا سابقاً، في تركيا، حيث يشارك العديد من العمال في المنازل في إنتاج الملابس والمنسوجات، يتم تعليم الفتيات الصغيرات مهارات التطريز والحيكة والأعمال بالإبرة والكروشيه والخياطة، سواء للإنتاج المنزلي ولكن أيضاً كوسيلة مستقبلية لكسب الدخل.<sup>94</sup>

16 بالمئة فقط من السكان في سن العمل. ووفقاً للعمال الرقميين الذين تمت مقابلتهم، لا يُعدّ تحصيلهم التعليمي أو درجتهم الجامعية مهمة في الحصول على عمل عبر الإنترنت، ولكن المهم هو رغبتهم في التعلم ودوافعهم للقيام بهذه المهمة. ومع ذلك، لا يزال 40 بالمئة يعتقدون أنهم بحاجة إلى مزيد من التدريب التقني أو التدريب على اللغة الإنجليزية حتى يتمكنوا من القيام بجميع المهام المنشورة على الإنترنت.<sup>101</sup>

إن وجود عقبات أمام تدريب العمال في المنزل هو الاستنتاج الأكثر أهمية لهذا القسم. ففي البلدان مرتفعة الدخل، توجد هذه العقبات ولكنها قد تكون أقل شأناً من تحيز الاختيار الذي يُحدّد من يصبح عاملاً في المنزل. وفي البلدان منخفضة الدخل، على النقيض من ذلك، تزداد حواجز التدريب هذه بدلاً من تخفيفها بنفس تحيز الاختيار هذا.

إذا أصبحت التغيرات التي أحدثتها جائحة كوفيد-19 دائمة واستمر العديد من العمال في العمل عن بُعد حتى بعد إيجاد لقاح، فينبغي أن تؤخذ في الاعتبار الآثار السلبية المحتملة على التدريب ورأس المال البشري الناتجة عن العمل من المنزل. قد تحتاج الشركات التي تتبنى العمل الضخم عن بُعد إلى ابتكار استراتيجيات تدريب تتكيف أيضاً مع العمل من المنزل.

هناك جانب آخر أكثر إيجابية لهذا الهيكل، وهو أن العمل في المنزل عبر الإنترنت يفتح في الممارسة إمكانيات للأشخاص الذين ليس لديهم تعليم نظامي للوصول إلى وظائف كان من الممكن استبعادهم منها لولا ذلك. وتشير بعض البيانات إلى أن العمل في المنزل عبر الإنترنت يتيح دخلاً أعلى وتنوعاً أكبر في العمل مما قد يفتحه المستوى التعليمي للعامل من تلقاء نفسه. فعلى سبيل المثال، يُظهر تقرير دخل العامل المستقل لعام 2020 أن العمال المستقلين الحاصلين على تعليم عالٍ فقط يكسبون في المتوسط أكثر من أقرانهم الحاصلين على درجة البكالوريوس وأقل قليلاً من أولئك الحاصلين على درجات الدراسات العليا. وعندما يتعلق الأمر بتعيين عمال مستقلين - على عكس المُستخدّمين الذين يتقاضون رواتب - يولي العملاء اهتماماً أكبر للخبرة والدرجات التي حصل عليها العمال المستقلون من العملاء الآخرين، بينما يبدو أن التعليم النظامي يلعب دوراً أقل أهمية في عملية التوظيف.<sup>100</sup>

ويعمل العمال الرقميون في المنزل في الفلبين على مجموعة كبيرة ومتنوعة من المهام، في المقام الأول تلك المتعلقة بإدخال البيانات، والمساعدة الافتراضية العامة، وتكنولوجيا المعلومات، والمهام الصغرى. إنهم عموماً بمستوى تعليمي أعلى من عموم السكان: 61 بالمئة من العمال عبر الإنترنت يحملون درجة البكالوريوس، مقابل

©iStock/ Dziggyfoto

قد تحتاج الشركات  
التي تتبنى العمل الضخم عن بُعد  
إلى **ابتكار استراتيجيات تدريب**  
تتكيف أيضاً  
مع العمل من المنزل





## 10.5 استنتاجات

### رَكِّزْ هذا الفصل على ظروف العمل لمن يعملون من المنزل.

المنزل الذين تم تمكينهم رقمياً هم دائماً أفضل تنظيماً من العمال الصناعيين في المنزل. ونظراً للتشتت الجغرافي الأكبر للعمال عبر الإنترنت، فقد تكون احتمالية تنظيمهم أقل من احتمالية تنظيم العمال الصناعيين في المنزل الموجودين في منطقة جغرافية مركزة.

الملاحظة الأخيرة هي التفاعل المهم بين العمل في المنزل وأدوار النوعين الاجتماعيين. ويتوقع من النساء في كل مكان أن يؤدّين نصيباً أكبر من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، مما يجعل هيمنة النساء على العمل في المنزل وغيره من أشكال العمل الذي يؤديه العامل في منزله أكثر بكثير من المجالات الأخرى في سوق العمل. وفي حين أن هذه الاختلافات الثقافية بين النوعين الاجتماعيين موجودة في كل مكان، إلا أنها في بعض البلدان قوية جداً بحيث تخلق بشكل فعال حاجزاً أمام عمل المرأة خارج المنزل. ويؤدي هذا إلى تقسيم سوق العمل وقد يؤدي إلى دخل منخفض للغاية للعمال الصناعيين في المنزل.

لقد سلّطت جائحة كوفيد-19 الضوء على العمل في المنزل كاستراتيجية لمنع البطالة الجماعية. وعلى هذا النحو، قد تكون الدروس المستفادة من هذا الفصل بمثابة دليل. ويجب الترويج بين السمات غير المرغوب فيها للعمل من المنزل (مثل تعزيز الأدوار التقليدية للنوعين الاجتماعيين، وإبطاء التدريب، وتراكم رأس المال البشري، بالإضافة إلى زيادة ساعات العمل وعدم انتظامها) مقابل فوائدها (مثل تقليل احتمالية الإصابة بالعدوى وزيادة القدرة على التوازن بين العمل والمسؤوليات الشخصية).

نظراً لأن سمات العمال في المنزل غير متجانسة، فإن ظروف عملهم غير متجانسة أيضاً. إن العمال الصناعيين في المنزل أكثر عدداً في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل وأقل عدداً في البلدان مرتفعة الدخل؛ والعمال عن بُعد أكثر عدداً في البلدان مرتفعة الدخل وأقل عدداً في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل.

وتكون غرامة العمل في المنزل، عندما يتم التحكم في جميع المتغيرات، موجودة في جميع البلدان والسياقات تقريباً، ولكنها أقوى بكثير بين العمال الصناعيين في المنزل في الهند منها بين العمال عن بُعد في الولايات المتحدة.

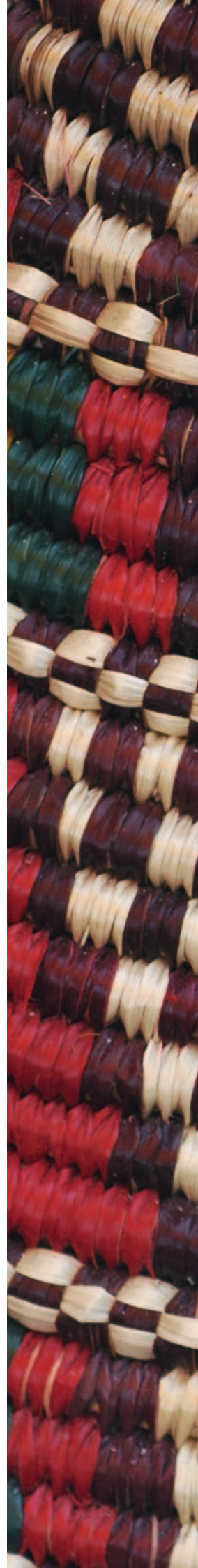
ويتأخر العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال في المنزل في الحصول على الضمان الاجتماعي في كل مكان، ولكن مرة أخرى، يكون الاختلاف أعلى في الهند أو المكسيك منه في المملكة المتحدة أو إيطاليا. أما التدريب والآفاق الوظيفية، فهي أسوأ في كل مكان بالنسبة للعمال في المنزل بمجرد التحكم في المهنة، لكن الاختلافات أعلى بكثير بالنسبة للعمال الصناعيين في المنزل مقارنة بالعمال في المنزل المُمكنين رقمياً. ويغيب العمال في المنزل عن العمل بقدر أكبر بسبب المرض، لكن الاختلاف أكبر في المكسيك وجنوب أفريقيا منه في المملكة المتحدة وإيطاليا.

إن تنظيم العمل هو المجال الوحيد الذي لا تظهر فيه الاختلافات. وعلى الرغم من وجود العديد من المنظمات للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم المُمكنين من حيث تكنولوجيا المعلومات وللعمال في المنزل، فقد لوحظت أنشطة بعض الرابطات والنقابات في قطاع العمل الصناعي في المنزل. ولم يتم العثور على أي دليل على أن العمال في

## الحواشي

- 1 في البرازيل وغانا والفلبين وتركيا.
- 2 Octavio Fabián Loyzaga de la Cueva and Verónica Alejandra Curiel Sandoval, "El trabajo a domicilio en México", *Alegatos Revista*, No 88 (2014): 661–690.
- 3 Siddhartha Kara, *Tainted Garments: The Exploitation of Women and Girls in India's Home-based Garment Sector* (University of California, Berkeley, 2019); Ayesha Datta, Gurpreet Kaur and Rajib Nandi, *Situating the Home, Habitat and Infrastructure: Towards a Better Quality of Life for the Home-Based Worker* (Institute of Social Studies Trust, 2018);
- 4 Kara, p. 19.
- 5 Jenna Harvey, *Homeworkers in Global Supply Chains: A Review of Literature*, WIEGO Resource Document No. 11, 2019; and Anton Pieper and Prashasti Putri, No Excuses for Homework. Working Conditions in the Indonesian Leather and Footwear Sector (Südwind and INKOTA, 2017).
- 6 Amit Basole, "Spare Change for Spare Time? Homeworking Women in Banaras", in *Women Workers in Urban India*, ed. Saraswati Raju and Santosh Jatrana (Cambridge University Press, 2016).
- 7 John DiNardo, Nicole M. Fortin and Thomas Lemieux, *Labour Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973–1992: A Semiparametric Approach*, NBER Working Paper No. 5093 (1995).
- 8 Claudia Pigini and Stefano Staffolani, "Teleworkers in Italy: Who are they? Do they make more?" *International Journal of Manpower* 40, No. 2(2019): 265–285.
- 9 Kotaro Hara Abi Adams, Kristy Milland, Saiph Savage, Chris Callison-Burch and Jeffrey P. Bigham, «A Data-Driven Analysis of Workers' Earnings on Amazon Mechanical Turk», ArXiv:1712.05796 [Cs] (2017).
- 10 Harvey, p. 2.
- 11 Indira Hirway, "Trade Liberalization and Home-Based Workers. Insights Emerging from Time Use of These Workers", presentation at a conference on the theme "Long-term perspectives on home-based work", Stockholm, 2018.
- 12 Saniye Dedeoğlu, "Homeworkers in Turkey: Home Bounded – Global Outreach", study commissioned by the ILO (2019), p. 11.
- 13 Wissanee Poonsab, Joann Vanek and Françoise Carré, *Informal Workers in Urban Thailand: A Statistical Snapshot*, WIEGO Statistical Brief No. 20 (2019).
- 14 Marlese von Broembsen, *The European Union's Commodification of Bulgarian Homeworkers: Regulating Informal Labour in Global Production Networks*, WIEGO Working Paper No. 40 (2019), p. 10.
- 15 أنظر على سبيل المثال: Alexandrea J. Ravenelle, *Hustle and Gig: Struggling and Surviving in the Sharing Economy* (University of California Press, 2019); and Payoneer, "The 2020 Freelancer Income Report".
- 16 Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova and Natalia Kharchenko, *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* (ILO, 2018), p.17.
- 17 Akosua K. Darkwah and Dzodzi Tsikata, "Home-Based Work and Homework in Ghana: An Exploration", study commissioned by the ILO (2020), pp. 20–21.
- 18 Amelita King-Dejardin, Amelita, "Homeworking: Bad Job? Good Job?", study commissioned by the ILO (2019), p. 31.
- 19 Aleksynska et al.
- 20 Simon Osborne, «End of the Office: The Quiet, Grinding Loneliness of Working from Home», *The Guardian*, 14 July 2020.

- 21 Panagiotis G. Iperiotis and John J. Horton, "The Need for Standardization in Crowdsourcing", conference paper, CHI 2011, May 2011. 176 X Working from home: From invisibility to decent work
- 22 ILO, "World Employment and Social Outlook: Digital Transformation of the World of Work: The Growing Role of Digital Labour Platforms", forthcoming.
- 23 Wheatley, Dan. "Good to be Home? Time-use and Satisfaction Levels among Home-based Teleworkers". *New Technology, Work and Employment* 27, No. 3: 224–241 (2012).
- 24 Pyörriä, Pasi. "Knowledge Work in Distributed Environments: Issues and Illusions". *New Technology, Work and Employment* 18, No. 3: 166–180 (2003).
- 25 الأرقام ناتجة عن نموذج اختبار يتم فيه التحكم في التعليم والعمر وعدد الأطفال لكل أسرة.
- 26 ILO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 2018.
- 27 Abi Adams-Prassl and Janine Berg, "When Home Affects Pay: An Analysis of the Gender Pay Gap Among Crowdworkers", SSRN research paper (October 2017); Aleksynska et al.
- 28 Indrani Mazumdar, *Homebased Work In 21st Century India*, Occasional Paper No. 64 (Centre for Women's Development Studies, 2018).
- 29 ILO, *India Wage Report: Wage Policies for Decent Work and Inclusive Growth*, 2018.
- 30 أنظر:  
T. M. Tonmoy Islam and Aphichoke Kotikula, "Home-based Work Decisions among Bangladeshi Women":  
عرض تقديمي في مؤتمر حول موضوع "وجهات نظر طويلة الأجل حول العمل الصناعي الذي يؤديه العامل في منزله"،  
ستوكهولم، 2018. التحليل المستخدم هو تقنية التحليل التي تم تطويرها بواسطة Ferreira و Bourguignon و  
Leite، حيث يتم تقدير التوزيعات الواقعية للسنة المستهدفة باستخدام معاملات سنة الأساس والعكس صحيح. يمكن  
رؤية أهمية كل متغير من خلال تغيير معاملات أو توزيع ذلك المتغير فقط.
- 31 Kara.
- 32 Dedeoğlu.
- 33 Dedeoğlu.
- 34 United States, Vermont Department of Labour. "More than Choice? A Review of the Gender Pay Gap".
- 35 Sonia George, "Re-engaging Work Spheres into Labour Spaces: The Micro/Macro Politics of Home-Based Work", presentation at a conference on the theme "Long-term perspectives on home-based work", Stockholm, 2018.
- 36 Namrata Bali and Jeemol Unni, "Subcontracted Women Workers in the Garment Industry in India", in *The Hidden Assembly Line: Gender Dynamics of Subcontracted Work in a Global Economy*, ed. Rakhika Balakrishnan (Kumarian Press, 2002), 135–136.
- 37 Bali and Unni, p. 137.
- 38 Srabani Maitra, "Are We Not Being Entrepreneurial? Exploring the Home/Work Negotiation of South Asian Home-Based Immigrant Women Entrepreneurs in Canada", presentation at a conference on the theme "Long-term perspectives on home-based industrial work", Stockholm, 2018.
- 39 Saba Gul Khattak, "Subcontracted Work and Gender Relations: The Case of Pakistan", in Balakrishnan, 39–41.
- 40 Dedeoğlu.
- 41 Eileen Boris, «Regulating Industrial Homework: The Triumph of «Sacred Motherhood»», *The Journal of American History* 71, No. 4 (1985): 745–763.
- 42 Darkwah and Tsikata.
- 43 ILO, *Factors Affecting Women's Labour Force Participation in Sri Lanka*, 2016.
- 44 Datta et al., 28 ff.
- 45 Bryce Covert, «Write a Book? Sure, Work From Home. Care for a Child? Nope», *The New York Times*, 25 June 2020.
- 46 Aida Isabel Tavares, "Telework and Health Effects Review", *International Journal of Healthcare* 3, No. 2 (2017): 30–36.





- 47 Daphne Arendt, Massimiliano Mascherini, Tadas Leoncikas and Eszter Sandor, "Living, Working and COVID-19: First Findings – April 2020" (Eurofound, 2020).
- 48 Arendt et al.; Erik Brynjolfsson, John J. Horton, Adam Ozimek, Daniel Rock, Garima Sharma and Hong-Yi TuY, COVID-19 and *COVID-19 and Remote Work: An Early Look at US Data*, NBER Working Paper 27344, 2020.
- 49 Tavares.
- 50 Tavares.
- 51 هناك استثناء مهم ورد في دراسة نوقشت في الفصل 4 ونُشرت في:  
Nicholas Bloom, James Liang, John Roberts and Zhichun Jenny Ying, «Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment», *The Quarterly Journal of Economics* 130, No. 1 (2015): 165–218.
- 52 Brynjolfsson et al.
- 53 Arendt et al.; and Brynjolfsson et al.
- 54 Adam Ozimek, "The Future of Remote Work", press release (Upwork, 2020).
- 55 Arendt et al.
- 56 Beneden Health, "The Impact of COVID-19 on Mental Wellbeing", May 2020.
- 57 Jose Maria Barrero, Nicholas Bloom and Steven Davis, "60 Million Fewer Commuting Hours per Day: How Americans Use Time Saved by Working from Home", *VoxEU.org*, 23 September 2020.
- 58 Henning Hallin, "Home-Based Telework During the COVID-19 Pandemic" (MA thesis, Mälardalen University, 2020), p. 16.
- 59 Hallin, p. 18.
- 60 هذه تشمل الأنظمة الشاملة، مثل إعانات الأطفال الشاملة أو المعاشات الاجتماعية، أو أنظمة المساعدة الاجتماعية التي تم اختبارها بالوسائل والتي تستهدف الأسر الفقيرة؛ أنظر:  
ILO, *World Social Protection Report 2017–19: Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals*, 2017.
- 61 Mazumdar, p. 38.
- 62 Poonsab et al.
- 63 Ole Obitsøe, "Politisk flertal vil have problemer med sygedagpenge gået efter i sømmene", *Journalisten*, 20 August 2019.
- 64 King-Dejardin, p. 24.
- 65 King-Dejardin, p. 49.
- 66 معروف محلياً بـ "turko" و "bombay"
- 67 King-Dejardin, pp. 43–44.
- 68 Darkwah and Tsikata, p. 10.
- 69 Aleksynska et al., p. 39.
- 70 Dedeoğlu.
- 71 Jing Hast, "Homeworkers Conditions in the Garment Industry in Thailand" (BA thesis, The Swedish School of Textile, 2011), p. 26.
- 72 Chris Tilly, Rina Agarwala, Sarah Mosoetsa, Carlos Salas and Hina Sheikh, *Final Report: Informal Worker Organizing as a Strategy for Improving Subcontracted Work in the Textile and Apparel Industries of Brazil, South Africa, India and China* (United States Department of Labor), 2013, pp. 48–49.
- 73 HomeWorkers Worldwide and Cividep India, "Due Diligence in Tamil Nadu Leather Footwear Manufacture" (2019), p.3.
- 74 Radhika Balakrishnan, *The Hidden Assembly Line: Gender Dynamics of Subcontracted Work in a Global Economy* (Kumarian Press, 2002), pp. 9–10.
- 75 Dedeoğlu.
- 76 ILO, «Homeworkers in Indonesia: Results from the Homeworker Mapping Study in North Sumatra, West Java, Central Java, Yogyakarta, East Java and Banten», 2015.



77 حسابات المؤلفين تستند إلى ILO, "Homeworkers in Indonesia

- 78 Harvey; and Santosh Mehrotra and Mario Biggeri, eds, *Asian Informal Workers: Global Risks Local Protection* (Routledge, 2007).
- 79 Eurofound and ILO, *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, 2017.
- 80 Sarah T. Roberts, "Behind the Screen: The Hidden Digital Labor of Commercial Content Moderation" (PhD thesis, University of Illinois at Urbana-Champaign, 2017).
- 81 Roberts; and Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani and M Six Silberman, *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*, 2018.
- 82 Michael Quinlan, *The Effects of Non-Standard Forms of Employment on Worker Health and Safety*, Conditions of Work and Employment Series No. 67 (ILO, 2015).
- 83 Mehrotra and Biggeri.
- 84 HomeWorkers Worldwide and Cividep India, p. 5.
- 85 Ellina Samantroy, "The Invisible Workers: Capturing Home-Based Work in India", presentation at a conference on the theme "Long-term perspectives on home-based work", Stockholm, 2018.
- 86 Mazumdar, p. 36.
- 87 Pia Markkanen, Shoes, *Glues and Homework: Dangerous Work in the Global Footwear Industry* (Routledge, 2009).
- 88 Hast, 24ff.
- 89 Von Broembsen, p. 10.
- 90 Von Broembsen, pp. 10–11.
- 91 Mireia Baylina and Michaela Schier, "Homework in Germany and Spain: Industrial Restructuring and the Meaning of Homework for Women", *GeoJournal* 56, No. 4 (2002): 295–304.

92 أنظر على سبيل المثال Dedeoğlu, p. 31

- 93 M. Zhou, *Pakistan's Hidden Workers: Wages and Conditions of Home-Based Workers and the Informal Economy* (ILO, 2017), p. 35.
- 94 Dedeoğlu, p. 18.
- 95 King-Dejardin; and Darkwah and Tsikata.
- 96 ILO, *Job Quality in the Platform Economy*, Global Commission on the Future of Work Issue Brief # 5, 2018, pp. 3–4.

97 عبر منصات التدريب والتعليم عبر الإنترنت، مثل الفلبينية:

Filipino Virtual Assistance, Udemy, Coursera, Google Ads Academy, Boot Camp and HubSpot Academy; a few respondents cited TESDA, the Philippine vocational training authority.

- 98 King-Dejardin, p. 28.
- 99 Aleksynska et al.; and Yiu Por Chen, "Online Digital Labour Platforms in China: Working Conditions, Policy Issues and Prospects" (ILO, forthcoming).
- 100 Payoneer.
- 101 King-Dejardin, pp. 27–29.



# الحماية القانونية للعمال في المنزل

# 6





إن تشتت  
وخفاء  
والسمة غير المنظمة

## للعمال في المنزل

يجعل من إنفاذ  
الأحكام القانونية

## تحدياً

قبل اعتماد  
اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 177  
والتوصية المصاحبة لها رقم 184،  
**لم يكن هناك معيار**  
**لمنظمة العمل الدولية**  
يُنظّم العمل في المنزل  
بطريقة شاملة  
أو حتى يُقدّم تعريفاً  
للعمل في المنزل  
والعمال في المنزل

©iStock/ictor

وقبل اعتماد الاتفاقية رقم 177 والتوصية المصاحبة لها رقم 184، لم يكن هناك معيار لمنظمة العمل الدولية يُنظّم العمل في المنزل بطريقة شاملة أو حتى يُقدّم تعريفاً للعمل في المنزل والعمال في المنزل. ومع ذلك، فإن العديد من صكوك منظمة العمل الدولية تغطي صراحة العمال في المنزل وتحتوي على أحكام تتناول قضايا مُحَدَّدة ذات صلة بهم؛ على سبيل المثال، تشير اتفاقية الحد الأدنى للأجور لعام 1928 (رقم 26) إلى العمال الذين يعملون «في مهن العمل في المنزل». وبالإضافة إلى ذلك، تنطبق اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، 1952 (رقم 103) على «العمالات اللاتي يكسبن

أظهر الفصل 5 أنه على الرغم من الفرص التي يوفرها العمل في المنزل، فإنه غالباً ما يرتبط بمجموعة من أوجه القصور في العمل اللائق، حيث تشمل الأجور المنخفضة، وساعات العمل المُفْرِطة في طولها، والأخطار المتعلقة السلامة، والافتقار إلى الحماية الاجتماعية، والعقبات التي تحول دون ممارسة الحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية، لاسيما بالنسبة للعمال الصناعيين في المنزل، حيث أن معظمهم يعمل بشكل غير مُنظَّم.<sup>1</sup> وعلى امتداد تاريخ منظمة العمل الدولية، أدت المخاوف بشأن حالة العمال في المنزل إلى العديد من الدعوات للمنظمة لمعالجة هذه القضية.<sup>2</sup>



يتعين اتخاذها على المستوى الوطني وكذلك من قبل منظمة العمل الدولية، ولكن لم يتم التوصل إلى توافق في الآراء بشأن الحاجة إلى تطوير معايير العمل الدولية بشأن العمل في المنزل.<sup>6</sup> وخلص خبراء الأطراف الثلاثة إلى أنه "بالنظر إلى التنوع الواسع للظروف التي يتم فيها تنفيذ العمل في المنزل وتنوعه، ينبغي لمجلس الإدارة لمكتب العمل الدولي أن يزن أهمية القضايا المطروحة من أجل اتخاذ قرار بشأن الإجراء المناسب من جانب منظمة العمل الدولية في هذا الصدد".<sup>7</sup> وبعد ثلاث سنوات، قرر مجلس الإدارة لمكتب العمل الدولي إطلاق عملية وضع معايير للعمل في المنزل، تُوِّجت باعتماد الاتفاقية رقم 177 والتوصية المصاحبة لها رقم 184 من قبل مؤتمر العمل الدولي. وتجدر الإشارة إلى أن فصلاً كاملاً من المسح العام للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR)، والذي سيناقشه مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو 2021، مخصّص لهاتين الأداتين بشأن العمل في المنزل.<sup>8</sup>

يُقدّم هذا الفصل بالتفصيل الأحكام الواردة في معايير منظمة العمل الدولية هذه، إلى جانب التفسيرات الإضافية المُستَمَدّة من الأعمال التحضيرية بشأن العناصر المختلفة التي تغطيها الصكوك. كما يُقدّم عينات من الأحكام التشريعية الوطنية التي تُنفذ المبادئ المنصوص عليها في الاتفاقية رقم 177 والتوصية المصاحبة لها رقم 184. ومن اللافت للنظر أنه لم يتم حتى الآن سن أي تشريع بشأن عمل المنصات الذي يؤديه العامل في منزله.<sup>9</sup> ويرجع ذلك أساساً إلى الطبيعة الانتقالية للأنشطة التي يتم إجراؤها وحقيقة أن العمال المعنيين يُصنّفون عموماً على أنهم يعملون لحسابهم الخاص. وفضلاً عن ذلك، تمت الإشارة في هذا الفصل إلى أحكام مُحدّدة تحكم، على سبيل المثال، تحديد معدلات الحد الأدنى للأجور للعمال في المنزل أو حق العمال عن بُعد في قطع الاتصال. إن مثل هذا النهج مجزأً بحكم التعريف؛ حقيقة أن حكماً معيناً بشأن قضية معينة يتوافق مع متطلبات الاتفاقية رقم 177 لا يعني أن تشريعات البلد قيد النظر تتماشى من جميع النواحي مع هذه الاتفاقية. يُقدّم الفصل 7 الطرق المشتركة لضمان العمل اللائق للعمال في المنزل بطريقة شاملة.

الأجر من العمل في المنزل». وعلاوة على ذلك، فإن العديد من صكوك منظمة العمل الدولية تغطي ضمناً العمال في المنزل وتحتوي على أحكام ذات صلة بهم. وهذه هي حالة الاتفاقيات الأساسية الثماني التي تتناول، على التوالي، الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، والقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري، والتمييز في الاستخدام والمهنة.<sup>3</sup>

وللمعايير الأخرى أيضاً نطاق تطبيق واسع؛ على سبيل المثال، تنطبق اتفاقية السلامة والصحة المهنية، 1981 (رقم 155) واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981 (رقم 156) على جميع فئات العمال في جميع فروع النشاط الاقتصادي. لقد أكدت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) أن العمال في المنزل مشمولون في نطاق اتفاقية حماية الأمومة، 2000 (رقم 183)،<sup>4</sup> التي تنطبق على «جميع النساء العاملات، بما في ذلك النساء اللاتي يعملن في أشكال غير نمطية من العمل التابع». ومع ذلك، يحتوي عدد من معايير منظمة العمل الدولية على بنود مرونة تسمح باستبعاد فئات معينة من العمال، بما في ذلك العمال في المنزل، من نطاق تطبيقها.

واستجابة للقلق التي تم الإعراب عنه، أجرت منظمة العمل الدولية سلسلة من الدراسات حول أنواع مختلفة من العمل في المنزل. وعلى وجه الخصوص، في الفترة 1989-1990، تم نشر تقريرين رئيسيين عن العمل في المنزل والعمل عن بُعد.<sup>5</sup> وقرر مجلس الإدارة لمكتب العمل الدولي، في دورته الرابعة والأربعين بعد المئتين (تشرين الثاني/نوفمبر 1989)، عقد اجتماع للخبراء بشأن الحماية الاجتماعية للعمال في المنزل في جنيف في العام التالي. وقد كلف اجتماع الخبراء بدراسة طبيعة العمل في المنزل ونطاقه ومشاكله؛ لتقييم التجربة الوطنية في حماية وتنظيم العمال في المنزل؛ وتقديم المشورة بشأن الأساليب والتدابير التي يمكن أن تؤدي إلى حماية أكثر فعالية للعمال في المنزل في الدول الأعضاء؛ وتقديم المشورة بشأن الإجراءات المستقبلية لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالعمل في المنزل، بما في ذلك الحاجة المحتملة لمعايير عمل دولية جديدة. اعتمد اجتماع الخبراء استنتاجات بالإجماع بشأن الإجراءات التي

## ◀ 1.6 اعتماد معايير منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل

في تشرين الثاني/نوفمبر 1993، قرر مجلس الإدارة أن يُدرج في جدول الأعمال لدورة عام 1995 لمؤتمر العمل الدولي بندا خاصاً بوضع معيار يتعلق بالعمل في المنزل.<sup>10</sup>

وملاءمة الإطار التنظيمي الحالي، والخطر المتمثل في أن المعايير الجديدة قد تدفع الأعمال إلى ما تحت الأرض.<sup>12</sup>

وأثناء المناقشة الأولى التي أجراها مؤتمر العمل الدولي، انقسمت الآراء التي أعرب عنها ممثلو الحكومات بشكل أساسي بين أولئك الذين أيدوا اعتماد كل من اتفاقية وتوصية وأولئك الذين يؤيدون التوصية فقط.<sup>13</sup> لقد أيد الأعضاء أصحاب العمل تعديلاً قدمته عدة حكومات سعت إلى اقتصار عملية وضع المعايير على توصية فقط، والتي، مع ذلك، رفضتها لجنة المؤتمر.<sup>14</sup> لذلك ناقش المؤتمر محتوى كل من الاتفاقية والتوصية.<sup>15</sup>

وفي نهاية المطاف اعتمد المؤتمر الاتفاقية رقم 177 والتوصية المصاحبة لها رقم 184 في دورته لعام 1996؛<sup>16</sup> وقد بدأ نفاذ الاتفاقية في 22 نيسان/أبريل 2000 وصُدِّقت عليها حتى الآن عشر دول أعضاء في منظمة العمل الدولية (وهي بالترتيب الزمني: فنلندا، أيرلندا، ألبانيا، هولندا، الأرجنتين، بلغاريا، البوسنة والهرسك، طاجيكستان، بلجيكا، مقدونيا الشمالية).<sup>17</sup>

وعلى الرغم من اعتراف جميع الأطراف بأهمية الموضوع، لم يظهر توافق في الآراء منذ اجتماع الخبراء عام 1990 بشأن الحاجة إلى معايير منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل.

كان الأعضاء العمال يؤيدون اعتماد اتفاقية وتوصية بشأن العمل في المنزل والتي، في رأيهم، لها نفس الهدف مثل معايير منظمة العمل الدولية بشأن العمل بدوام جزئي المعتمدة في عام 1994، أي «الاستجابة للتطور في أشكال الاستخدام التي تركت عدداً متزايداً من العمال خارج وسائل الحماية القائمة»، واعتبروا أن وضع المعيار بشأن العمل في المنزل جاء في الوقت المناسب لأن «الصناعات الكاملة، على سبيل المثال، المنسوجات والملابس، كانت تنتقل إلى العمل في المنزل، وكان «مجتمع المعلومات» سريع التطور يؤدي إلى أشكال جديدة من العمل في المنزل، مثل العمل عن بُعد».<sup>11</sup>

ولم يؤيد الأعضاء أصحاب العمل اعتماد معايير جديدة بشأن العمل في المنزل لعدد من الأسباب، بما في ذلك تنوع الأوضاع التي تم فيها تنفيذ العمل في المنزل، وعدم كفاية البيانات ذات الصلة،

## 2.6 العمال في المنزل وأصحاب العمل والوسطاء: نطاق الاتفاقية رقم 177

تُعَرَّف الاتفاقية رقم 177 العمل في المنزل على أنه:

”عمل يؤديه شخص، يُشار إليه باسم العامل في المنزل،

i. في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل؛

ii. مقابل أجر؛

iii. ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المُدخلات المستخدمة“  
(المادة 1).

ما لم يكن هذا الشخص يتمتع بدرجة الاستقلالية والاستقلال الاقتصادي اللازمة ليعتبر عاملاً مستقلاً بموجب القوانين أو اللوائح أو قرارات المحاكم الوطنية<sup>18</sup>.

إرشادات للأطراف المعنية بشأن التمييز بين العمال المُستخدَمين والعمال لحسابهم الخاص، ومكافحة علاقات الاستخدام المستترة. علاوة على ذلك، ينبغي أن تنطبق المعايير على جميع أشكال الترتيبات التعاقدية، بما في ذلك تلك التي تشمل أطرافاً متعددة، وينبغي أن تحدد من هو المسؤول عن الحماية التي توفرها. وينبغي ضمان حماية فعالة للعمال ولاسيما لأولئك المتأثرين بعدم اليقين فيما يتعلق بوجود علاقة استخدام، بمن فيهم العاملات، فضلاً عن أكثر العمال استضعافاً، ولاسيما العمال في الاقتصاد غير المنظم.

تُعَرَّف الاتفاقية رقم 177 عبارة ”صاحب العمل“ على أنه «كل شخص طبيعي أو اعتباري يسند بصورة مباشرة أو عن طريق وسيط، سواء كان التشريع الوطني ينص أو لا ينص على وجود وسطاء،

يشرح الفصل 1 العناصر المختلفة لهذا التعريف في ضوء المناقشات التي جرت في مؤتمر العمل الدولي. وفيما يتعلق بالجزء الأخير من التعريف - حول كيفية عدم استيفاء العمال في المنزل لشروط تصنيفهم كعمال مستقلين - يجب أيضاً لفت الانتباه إلى توصية علاقة الاستخدام، 2006 (رقم 198)، التي تدعو الدول الأعضاء إلى أن تستعرض على فترات مناسبة، وعند الاقتضاء، أن توضح وتكيف نطاق تطبيق القوانين واللوائح ذات الصلة بغية ضمان حماية فعالة للعمال الذين يؤدون عملهم في إطار علاقة الاستخدام. وتنص التوصية رقم 198 على أنه ينبغي تقرير وجود علاقة استخدام بالاسترشاد في المقام الأول بالوقائع المتصلة بأداء العمل والأجر المدفوع للعامل، رغماً عن كيفية وصف العلاقة بين الأطراف. وتنص على أنه ينبغي اعتماد تدابير، من بين أمور أخرى، لتوفير

عملاً في المنزل لأغراض تنفيذ نشاط من أنشطة منشأته» (المادة 1 (ج)).

وخلال المناقشة الأولى التي أجراها مؤتمر العمل الدولي للصكوك في عام 1995، قدم الأعضاء أصحاب العمل تعديلاً يقترح حذف تعريف مصطلح «صاحب العمل»، معتبرين أنه قد يسبب التباساً بين أصحاب العمل والعملاء. كما شككوا في دور الوسيط ومتى يمكن أن يصبح الوسيط صاحب عمل. وأوضح المكتب أن الوسيط لن يُعتبر أبداً صاحب عمل العامل في المنزل. وتم سحب التعديل بسبب نقص الدعم، لكن الأعضاء أصحاب العمل أعربوا عن مخاوفهم من إمكانية التصديق على الاتفاقية مع التعريف المقترح.<sup>19</sup>

قبل المناقشة الثانية التي أجراها مؤتمر العمل الدولي في عام 1996، اقترح المكتب تعريف مصطلح صاحب العمل على أنه «شخص، طبيعي أو اعتباري، يقوم، بموجب نشاطه التجاري، بإعطاء أو يتسبب في العمل في المنزل في الخارج».<sup>20</sup> تمت إضافة التقييد المفروض على الأشخاص الذين يتابعون أنشطتهم التجارية عند إعطاء العمل لمراعاة المخاوف التي تم الإعراب عنها فيما يتعلق بالالتباس المحتمل بين أصحاب العمل والعملاء. كما أوضح المكتب، «إن الشخص الذي يرتدي ملابس صنعها شخص يعمل في المنزل ليس صاحب عمل إذا كانت الملابس للاستخدام الشخصي، ولكنه صاحب عمل إذا كانت الملابس ستباع في متجره أو متجرها». ورداً على المخاوف التي تم الإعراب عنها في بعض التعليقات الواردة من الهيئات المكونة، أكد المكتب أن مصطلح «الأعمال» كان «واسعاً بما يكفي ليشمل «أعمال» المنظمات الحكومية أو غير الربحية ولم يكن مقتصرًا على الأنشطة الربحية في القطاع الخاص».<sup>21</sup>

وأثناء المناقشة الثانية، أرادت العديد من الحكومات التأكد من أن البلدان التي لا تعترف قوانينها الوطنية بالوسطاء يمكنها مع ذلك التصديق على الاتفاقية المقترحة. ومن ناحية أخرى، أراد الأعضاء العمال تجنب استبعاد العمال الذين حصلوا على عمل من خلال وسطاء غير شرعيين في البلدان التي تحظر استخدام الوسطاء من تغطيتها. وتم التوصل إلى توافق في الآراء بشأن صياغة بديلة تشير إلى الوسطاء «سواء نصت عليها التشريعات الوطنية أم لا».<sup>22</sup>

الاتفاقية رقم 177 «تنطبق على جميع الأشخاص الذين يؤدون عملاً في المنزل وفقاً لمفهوم المادة 1» (المادة 2). وكما أوضح المكتب في تقرير تحضيره، بالنظر إلى الطابع الترويجي للاتفاقية المقترحة، يبدو من المناسب أن يكون نطاقها واسعاً.<sup>23</sup> وكان الهدف هو اعتماد «اتفاقية قصيرة تتكون من بضعة مبادئ أساسية» توفر «مرونة كبيرة للدول الأعضاء لتحديد وتنفيذ تدابير معينة». ومن ناحية أخرى، فإن أحكام التوصية المقترحة «كانت تهدف إما إلى تسهيل تنفيذ الاتفاقية المقترحة أو توفير الحماية في المجالات التي لا تغطيها الاتفاقية».<sup>24</sup>

الاتفاقية رقم 177 والتوصية المصاحبة لها رقم 184 ليستا أداتين قطاعيتين: إنهما تغطيان شكلاً من أشكال الاستخدام يختلف عن العمل بدوام كامل في المنشآت الذي يؤديه أشخاص يعملون في عمل مُنْتَظَم أو مُحدَّد المدة. إنه شكل مُحدَّد من العمل يمكن العثور عليه في العديد من قطاعات النشاط والصناعات والحرف. ولذلك، ينبغي اعتبارهما أدوات للتطبيق العام تغطي شكلاً معيناً أو حالة عمل معينة.<sup>25</sup>

التنظيم المناسب

لعلاقة الاستخدام،

على النحو

المنصوص عليه

في التوصية رقم 198،

هو شرط مسبق مهم

من أجل

الحماية القانونية

للعمال في المنزل



### 3.6 اعتماد سياسة وطنية للعمل في المنزل

الشرط الرئيسي للاتفاقية رقم 177 هو أنه ينبغي للدول «اعتماد وتنفيذ وإعادة النظر دورياً بسياسة وطنية بشأن العمل في المنزل ترمي إلى تحسين وضع العمال في المنزل، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، ومع المنظمات المعنية بالعمال في المنزل ومنظمات أصحاب عمل العمال في المنزل، إن وُجدت» (المادة 3).

الاستخدام لعام 2020 "الروابط الوثيقة بين أهداف الاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة العمالة، والتوصية رقم 204 بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، وصكوك العمل في المنزل، لاسيما فيما يتعلق باعتماد سياسة وطنية".

لا يتطلب هذا الحكم اعتماد سياسة قطاعية منفصلة، وبالتالي يمكن دمج السياسة الخاصة بالعمل في المنزل في سياسة استخدام أو سياسة سوق عمل أوسع. وفي هذا الصدد، أبرزت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) في مسحها العام حول

©ILO/ B.Birla



تشمل المجالات التي يجب تعزيز المساواة في المعاملة فيها ما يلي: (أ) الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية؛ (ب) الحماية من التمييز في الاستخدام والمهنة؛ (ج) الحماية في مجال السلامة والصحة المهنية؛ (د) الأجور، (هـ) الحماية القانونية في مجال الضمان الاجتماعي؛ (و) الحصول على التدريب؛ (ز) الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام أو العمل؛ (ح) حماية الأمومة (الاتفاقية رقم 177، المادة 4 (2)). إن هذه القائمة ليست شاملة وتركز على بعض القضايا ذات الأهمية الخاصة. وتخضع العديد من جوانب الاستخدام وظروف العمل لأحكام إضافية وأكثر تفصيلاً، يتم بحثها أدناه.

كما تلعب إحصاءات العمل دوراً في تصميم وتنفيذ السياسة الوطنية. ويجب اتخاذ تدابير مناسبة تكفل أن تشمل، بالقدر الممكن، العمل في المنزل (الاتفاقية رقم 177، المادة 6). وعلاوة على ذلك، ينبغي تجميع معلومات مفصلة، بما في ذلك بيانات مصنفة حسب الجنس، عن نطاق وخصائص العمل في المنزل، وتحديثها ونشرها (التوصية رقم 184، الفقرة 4).

ينبغي قدر الإمكان إشراك الهيئات الثلاثية أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في صياغة وتنفيذ هذه السياسة الوطنية (التوصية رقم 184، الفقرة 3 (2)). وفي حالة عدم وجود منظمات معنية بهم على وجه التحديد، ينبغي اتخاذ الترتيبات الملائمة للسماح للعمال في المنزل وأصحاب العمل بالتعبير عن آرائهم في هذه السياسة الوطنية وفي التدابير المُعتمَدة لتنفيذها (الفقرة 3 (3)).

ويجب تنفيذ السياسة الوطنية بشأن العمل في المنزل «عن طريق القوانين واللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم أو بأي طريقة ملائمة أخرى تتماشى مع الممارسة الوطنية» (الاتفاقية رقم 177، المادة 5). وعلاوة على ذلك، ينبغي للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، «وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، تحديد السلطة<sup>29</sup> أو السلطات المناط بها صياغة وتنفيذ السياسة الوطنية بشأن العمل في المنزل» (التوصية رقم 184، الفقرة 3 (1)).

والسياسة الوطنية بشأن العمل في المنزل يجب أن «تعزز، بقدر الإمكان، المساواة في المعاملة بين العمال في المنزل وغيرهم من العمال بالأجر، مع مراعاة السمات الخاصة للعمل في المنزل، وعند الاقتضاء، مراعاة الشروط السارية على نوع العمل المطابق أو المماثل الذي يؤدي في المنشأة» (الاتفاقية رقم 177، المادة 4 (1)).<sup>30</sup> وتُعَدُّ الأهداف من «تحسين وضع العمال في المنزل» من خلال تعزيز مبدأ المساواة في المعاملة اعترافاً ضمناً بأن العمال في المنزل يتعرضون في كثير من الأحيان لظروف أقل ملاءمة من غيرهم من العمال.

وتنص الاتفاقية على المساواة في المعاملة «بين العمال في المنزل وغيرهم من العمال بأجر». ويجب مقارنة وضع العمال في المنزل بالآخرين الذين يعملون بأجر وليس بالعمال في المنشأة، لأن «اعتماد أو تنفيذ أو إصلاح السياسة الوطنية يجب أن يستند بالضرورة إلى مجال مقارنة لا يمكن قصره على المنشأة أو فرع النشاط في نفس المنطقة».<sup>31</sup> ومع ذلك، يتطلب الحكم مراعاة السمات الخاصة للعمل في المنزل، وكذلك «عند الاقتضاء، الشروط المُطبَّقة على نفس النوع أو نوع مماثل من العمل الذي يتم تنفيذه في منشأة». وتُعَدُّ هذه المقارنة مناسبة، على سبيل المثال، لتحديد الأجر.<sup>32</sup>

يجب أن تعزز  
السياسة الوطنية  
بشأن العمل في المنزل،  
بقدر الإمكان،  
المساواة في المعاملة  
بين العمال في المنزل  
وغيرهم من العمال  
بالأجر،  
مع مراعاة  
السمات الخاصة  
للعمل في المنزل

ولكن مع بعض القيود كما لاحظت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR).<sup>40</sup> ففي كثير من الحالات، يحتوي التشريع إما على شرط عام للمساواة في المعاملة أو يُنظم جوانب معينة من العمل في المنزل، في حين تتطلب الاتفاقية كلا النهجين في وقت واحد. ولاحظت لجنة الخبراء تلك أيضاً أن العديد من التقارير الواردة في سياق إعداد المسح العام لعام 2020 حول الاستخدام يشير إلى عدم وجود سياسة وطنية تهدف على وجه التحديد إلى تحسين وضع العمال في المنزل. وفيما يتعلق بالمراجعة الدورية المطلوبة للسياسة الوطنية، فقد أشارت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) إلى أن التشريع الخاص بالعمل في المنزل يتم تقييمه في بعض الأحيان "كجزء من مراجعة أوسع للقوانين واللوائح الوطنية بهدف ضمان الحماية الفعالة للعمال في علاقة الاستخدام، كما دعت إليه التوصية رقم 198".<sup>41</sup>

لقد أشارت حكومة فنلندا إلى أن التشريعات الوطنية تضمن للعمال في المنزل المساواة في المعاملة مع المُستخدَمين الآخرين. ومع ذلك، شددت لجنة الخبراء على أن مثل هذا النهج «ينطوي على خطر المبالغة في تبسيط الغرض من الاتفاقية»، ولفتت انتباه الحكومة إلى التزامها بموجب المادة 3 من الاتفاقية باعتماد وتنفيذ ومراجعة دورية لسياسة وطنية بشأن العمل في المنزل «والتي، على الرغم من أنها قد لا تكون بالضرورة سياسة قطاعية منفصلة أو تؤدي إلى اعتماد تشريعات حصرية تُطبَّق فقط على العمل في المنزل، ينبغي أن تركز بشكل مباشر على الاستخدام وظروف العمل للعمال في المنزل».<sup>42</sup> ووجهت اللجنة تعليقات مماثلة إلى حكومة هولندا، عقب ملاحظات لثلاث نقابات عمالية مختلفة أعربت عن قلقها إزاء عدم وجود سياسة وطنية بشأن العمل في المنزل.<sup>43</sup> وفي ألبانيا كذلك، لا توجد حماية خاصة للعمال في المنزل، باستثناء شرط المساواة في المعاملة في قانون العمل.<sup>44</sup> وفي بلغاريا، تم تعديل قانون العمل في عام 2011 بعد إبرام اتفاق وطني بين العديد من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن تنظيم العمل في المنزل. ومع ذلك، اعتبرت منظمات العمال أن العمال في المنزل لا يحميهم التشريع الوطني، وطلبت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) من الحكومة تقديم معلومات مُفصَّلة بشأن التدابير المُتخذة أو المتوخاة لتحسين وضع العمال في المنزل، وتحديد منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال التي

ويعتبر التنظيم المناسب لعلاقة الاستخدام، على النحو المنصوص عليه في التوصية رقم 198، شرطاً مسبقاً هاماً لتوفير الحماية القانونية للعمال في المنزل. وكما أكدت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR)، فإن هذا السؤال مهم بشكل خاص "في البلدان التي لا يوجد فيها تشريع مُحدَّد بشأن العمل من المنزل وحيث يتعين على المحاكم أن تقرر في كل حالة معينة ما إذا كان عقد الاستخدام موجوداً في حالة العمل في المنزل".<sup>33</sup> يقدم المسح العام عن الاستخدام لعام 2020 أمثلة على الأساليب التشريعية المختلفة<sup>34</sup> ففي بولندا، يُعتبر العمال في المنزل متعاقدين مستقلين بموجب قانون العمل ومُستخدَمين بموجب نظام الضمان الاجتماعي. وفي إيطاليا، بموجب قانون العمل في المنزل رقم 877 لعام 1973، في استثناء من أحكام القانون المدني التي تحدد علاقة الاستخدام، تحدث التبعية عندما يُطلب من العامل في المنزل الامتثال للمبادئ التوجيهية لصاحب المشروع فيما يتعلق بتنفيذ العمل وخصائصه ومتطلباته. وينص التشريع اليوناني على افتراض وجود علاقة استخدام عندما يتم توفير العمل في المنزل شخصياً، حصرياً أو بشكل أساسي إلى نفس صاحب العمل لمدة تسعة أشهر متتالية. ومع ذلك، في كثير من الحالات، لا يتم الاعتراف بالعمال في المنزل كمُستخدَمين ولا يستفيدون من الحماية المُستمدّة من وجود علاقة عمل.

**لقد اعتمدت** دولتان من الدول العشر الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي صدّقت على الاتفاقية رقم 177 **سياسة وطنية بشأن العمل في المنزل**، على النحو المطلوب بموجب الاتفاقية. ففي الأرجنتين، هناك تشريعات مُحدّدة<sup>35</sup> تُنظم الأشكال التقليدية للعمل في المنزل؛ وقد قررت محكمة الاستئناف في بوينس آيرس مؤخراً أن هذا التشريع ليس شاملاً وأن العمال في المنزل لا يزالون مشمولين بقانون عقد العمل رقم 20.744 لعام 1976.<sup>36</sup> وبالإضافة إلى ذلك، صدر قانون العمل عن بُعد رقم 27555 في آب/أغسطس 2020. أما في بلجيكا، فقد تم تعديل قانون عقود العمل في عام 1996 ليشمل أحكاماً تُنظم بشكل خاص العمل في المنزل.<sup>37</sup> يُنظم العمل المُنتظم عن بُعد بموجب اتفاق جماعي وطني<sup>38</sup>، بينما يتم تناول العمل العرضي عن بُعد من خلال قانون العمل المُجدي والقابل للإدارة لعام 2017.<sup>39</sup> وقد بذل عدد من الدول الأطراف الأخرى في الاتفاقية رقم 177 جهوداً نحو اعتماد سياسة وطنية بشأن العمل في المنزل،

على المستوى القطاعي، من خلال قانون البيدي والسيجار (شروط التشغيل) لعام 1966.<sup>48</sup> ويمكن أيضاً العثور على تشريعات مُحَدَّدة بشأن العمل في المنزل، وليس بالضرورة حصرياً لتطبيق قوانين العمل العامة؛ على سبيل المثال في النمسا<sup>49</sup> وألمانيا<sup>50</sup> وإيطاليا<sup>51</sup> واليابان<sup>52</sup> وموريشيوس<sup>53</sup> ونيوجيرسي (الولايات المتحدة)<sup>54</sup> والبرتغال<sup>55</sup> وسويسرا<sup>56</sup> وتايلاند<sup>57</sup> والأوروغواي<sup>58</sup>.

**ويُنظَّم عدد من البلدان العمل عن بُعد بشكل منفصل.** فعلى مستوى الاتحاد الأوروبي، أبرم الشركاء الاجتماعيون الأوروبيون اتفاقاً إطارياً بشأن العمل عن بُعد في عام 2002 (أنظر الإطار 1.6)، والذي نفذته الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي من خلال اتفاقات جماعية (مثل الدنمارك<sup>59</sup> وفرنسا<sup>60</sup>) أو من خلال التشريعات (على سبيل المثال مالطا<sup>61</sup> وبولندا<sup>62</sup> والبرتغال<sup>63</sup>). وفي إيطاليا، يُعَدُّ العمل عن بُعد موضوع «اتفاق بين الكونفدراليات» الذي أبرم في عام 2004. وبالإضافة إلى ذلك، أدخل القانون رقم 2017/81 مفهوم العمل «البارع» أو «الذكي»، والذي يتم تنفيذه جزئياً داخل مباني الشركة وجزئياً خارجها، بدون موقع ثابت. ومن البلدان الأخرى التي اعتمدت تشريعات مُحَدَّدة بشأن العمل عن بُعد كولومبيا<sup>64</sup> وكوستاريكا<sup>65</sup> والسلفادور<sup>66</sup> والبيرو.<sup>67</sup>

تم التشاور معها بشأن وضع وتنفيذ ومراجعة هذه التدابير.<sup>45</sup> وحتى الآن، ركزت الحكومة الأيرلندية جهودها على تنظيم العمل عن بُعد، وأشارت لجنة الخبراء إلى أن «الأشكال الأكثر تقليدية للعمل في المنزل التي تتضمن أعمالاً منخفضة الأجر وعَرَضِيَّة وظروف عمل سيئة على حافة الاقتصاد السري (غير المُنظَّم) لا تزال موجودة وتحتاج إلى أن تظل في بؤرة اهتمام الحكومة».<sup>46</sup>

يعيش معظم العمال في المنزل في بلدان لم تُصَدِّق على الاتفاقية رقم 177 وحيث تم اعتماد أساليب مختلفة. يحتوي الفصل 2 على معلومات مفصلة عن توزيع العمل الذي يؤديه العامل في منزله، ولاسيما العمل في المنزل، في جميع أنحاء العالم. وقد اعتمدت بعض هذه البلدان **تشريعات منفصلة بشأن العمل في المنزل** - أو العمل عن بُعد - والتي يمكن استكمالها بأحكام في قانون العمل العام.

وفي الجزائر، ينص قانون العمل على إمكانية تنظيم العمل في المنزل بأحكام منفصلة. فقد تم اعتماد مرسوم تنفيذي في عام 1997 لتنظيم مختلف جوانب هذا الشكل من العمل، بما في ذلك الأجر والحماية الاجتماعية. ومع ذلك، فإنه لا يحتوي على بند عام بعدم التمييز.<sup>47</sup> أما في الهند، فيتم تنظيم ظروف عمل العمال في المنزل

## ◀ الإطار 1.6 السمات الرئيسية للاتفاق الإطاري الأوروبي بشأن العمل عن بُعد<sup>68</sup>

يُعرَّف العمل عن بُعد بأنه «شكل من أشكال تنظيم و/أو أداء عمل، باستخدام تكنولوجيا المعلومات، في سياق عقد/علاقة استخدام، حيث يتم تنفيذ العمل، الذي يمكن أيضاً تنفيذه في مباني صاحب العمل، بعيداً عن تلك المباني على أساس مُنْتَظَم».

العمل عن بُعد طوعي للعامل وصاحب العمل المعني.

يجب على صاحب العمل تزويد العامل عن بُعد بالمعلومات المكتوبة ذات الصلة، بما في ذلك الاتفاقات الجماعية السارية.

يُعَدُّ العبور إلى العمل عن بُعد الطريقة التي يتم بها أداء العمل فقط ولا يؤثر على حالة الاستخدام للعامل عن بُعد. إن رفض العامل اختيار العمل عن بُعد ليس، على هذا النحو، سبباً لإنهاء علاقة الاستخدام أو تغيير شروط وأحكام استخدام ذلك العامل.

يحتوي الاتفاق على شرط المساواة في المعاملة للعمال عن بُعد. يمكن الأخذ في الحسبان خصوصيات العمل عن بُعد من خلال الاتفاقات الفردية أو الجماعية. ينص الاتفاق صراحةً على أن العمال عن بُعد يتمتعون بنفس الحقوق الجماعية التي يتمتع بها العمال في مباني صاحب العمل.

يتناول الاتفاق أيضاً حماية البيانات التي يستخدمها العامل عن بُعد ويعالجها للأغراض المهنية، فضلاً عن واجب صاحب العمل في احترام خصوصية العامل عن بُعد.

كما يُنظَّم توفير المعدات وصيانتها، والسلامة والصحة، وتنظيم العمل، والتدريب.



العمل الذين لم يتمكنوا من إدخال ترتيبات العمل عن بُعد مطالبين بإغلاق أعمالهم مؤقتاً. ومن ناحية العمال، كان العمل عن بُعد إما طوعياً أو إلزامياً، حسب الوضع. لقد اعتمدت العديد من الحكومات لوائح مُحَدَّدة تُنظِّم العمل عن بُعد في سياق الأزمة الصحية.

ويُعَد القانونُ الإنساني الأساسي الصادر في 19 حزيران/يونيو 2020 الذي تم تقديمه في الإكوادور وتضمن أحكاماً بشأن العمل عن بُعد في قانون العمل أحد الأمثلة على ذلك؛<sup>83</sup> حيث يميز التشريع العمال عن بُعد المستقلين الذين يعملون بشكل دائم خارج مباني المنشأة؛ والعمال عن بُعد المتنقلين الذين ليس لديهم مكان عمل ثابت وأدوات عملهم الرئيسية هي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الأجهزة المحمولة؛ والعمال بدوام جزئي الذين يعملون يومين أو ثلاثة أيام في الأسبوع في المنزل وبقية الأسبوع في المكتب؛ والعمال عن بُعد العَرَضيّين.

كما تم اعتماد أحكام قانونية تُنظِّم العمل عن بُعد في دولة بوليفيا المتعددة القوميات<sup>84</sup> وأوكرانيا.<sup>85</sup> وأصدرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية مبادئ توجيهية للعمل عن بُعد في القطاع الخاص في آذار/مارس 2020.<sup>86</sup> أما في ملاوي، فقد أصدرت وزارة العمل والمهارات والابتكار مبادئ توجيهية بشأن مكان العمل تتعلق بكوفيد-19 لتعزيز العمل عن بُعد.<sup>87</sup>

وفي بلجيكا، تم إدخال «العمل عن بُعد في المنزل» ضمن تدابير الطوارئ استجابةً لجائحة كوفيد-19.<sup>88</sup> كما لوحظ أعلاه، فإن التشريعات المنفصلة في مختلف البلدان نُظِّمت بالفعل العمل عن بُعد المُنتَظَم والعَرَضي. يختلف العمل عن بُعد في المنزل بناحيّتين عن ترتيبات العمل هذه. فلم يتم تقديمه على أساس طوعي ولكن، على العكس من ذلك، كان إلزامياً في القطاعات غير الأساسية للمستخدمين الذين يسمح عملهم بذلك. علاوة على ذلك، لا يمكن للمستخدمين اختيار مكان عملهم - كان عليهم العمل من المنزل.

كما اتُّخِذت تدابير لتمكين التسجيل الإلكتروني للمستخدمين الذين يعملون من المنزل (اليونان)؛ ولتبسيط الالتزامات المتعلقة بالسلامة والصحة لأصحاب العمل تجاه العمال عن بُعد (كرواتيا، إسبانيا<sup>89</sup>)؛ ولضمان تعويض العمال عن التكاليف الناشئة عن العمل عن بُعد (فرنسا)، ولضمان الاعتراف بالحوادث المرتبطة بالعمل التي تحدث في المنزل (الأرجنتين، النمسا)؛ ولتبسيط الإجراءات مؤقتاً لتمكين أصحاب العمل من التقدم بطلب للحصول على إعانة لإدخال ترتيبات عمل مرنة، بما في ذلك العمل عن بُعد (جمهورية كوريا). وفي إيطاليا،<sup>90</sup> أتاحت اللائحة المُعتمَدة إدخال ترتيبات عمل ذكية دون إبرام اتفاق فردي بين صاحب العمل والمستخدم كما هو مطلوب عادة.

وفي بلدان أخرى، يتم تضمين العمال في المنزل في نطاق تشريعات العمل، ربما مع بعض الاستثناءات أو الاستبعادات. ففي أستراليا، وسَّع قانون تعديل العمل العادل (صناعة المنسوجات والملابس والأحذية) لعام 2012 تغطية معظم أحكام قانون العمل العادل لعام 2009 للتعاقّد مع العمال خارج المنشأة في هذه الصناعة من خلال اعتبارهم مُستخدمين.<sup>69</sup> أما في الولايات المتحدة، فينطبق قانون معايير العمل العادل على العمال في المنزل الذين تتم تغطيتهم على أساس فردي أو الذين تتم تغطيتهم من قِبَل صاحب العمل على أساس المنشأة.<sup>70</sup> وفي أرمينيا<sup>71</sup> والرأس الأخضر (كابو فيردي)<sup>72</sup> والمغرب<sup>73</sup> وسانت لوسيا<sup>74</sup>، تنطبق تشريعات العمل الوطنية صراحةً على العمال في المنزل. أما في كولومبيا،<sup>75</sup> فتطبق تشريعات العمل على العمال عن بُعد بما تكون أكثر ملاءمة من أحكام قانون العمل عن بُعد.

وقد تحتوي تشريعات العمل أيضاً على أحكام تُنظِّم ظروف العمل الخاصة بالعمال في المنزل، كما هو الحال في بلغاريا<sup>76</sup> والمجر<sup>77</sup> وشيلي<sup>78</sup> والجمهورية الدومينيكية<sup>79</sup> وفرنسا<sup>80</sup> والاتحاد الروسي.<sup>81</sup>

لقد تم اتخاذ عدد من المبادرات التنظيمية في جميع أنحاء العالم لإدراج العمل عن بُعد ضمن استجابات السياسات لجائحة كوفيد-19.<sup>82</sup> ففي العديد من البلدان، تم تشجيع أصحاب العمل وأحياناً يُطالبون بضمان عمل مُستخدميهم عن بُعد حيثما أمكن ذلك. وتنطبق هذه السياسات بشكل عام على ما يسمى بـ «العمال غير الأساسيين» الذين لم يكن وجودهم في مباني صاحب العمل أمراً حتمياً. ويمكن أن يشمل أيضاً المُستخدمين الذين لديهم خطر خاص لحدوث شكل وخيم من المرض أو الذين خضعوا للحجر الصحي لأسباب صحية. وفي بعض الحالات، كان أصحاب

## تم اتخاذ

### عدد من المبادرات التنظيمية

### في جميع أنحاء العالم

### إدراج العمل عن بُعد

### ضمن استجابات السياسات

### لجائحة كوفيد-19

اتحاد (IG BCE) واتحاد أصحاب العمل (BAVC) اتفاقاً قطاعياً بخصوص الأزمة، والذي عزز، من بين أمور أخرى، التفاوض على مستوى المنشأة بشأن العمل عن بُعد. وفي بعض البلدان، بما في ذلك جنوب أفريقيا<sup>92</sup> والاتحاد الروسي،<sup>93</sup> تم تشجيع استخدام العمل عن بُعد استجابة لأزمة الصحة العمومية على أساس ثلاثي الأطراف.

وقد يستمر تطوير العمل عن بُعد عندما تنتهي الأزمة الصحية، مما قد يؤدي إلى مبادرات تنظيمية. ففي ألمانيا، على سبيل المثال، أعرب وزير العمل عن نيته في اعتماد التشريع الخاص بالعمل عن بُعد في المستقبل القريب.<sup>94</sup>

لقد أبرمت عدة دول أوروبية اتفاقات ثنائية سمحت مؤقتاً للعمال عبر الحدود بالعمل عن بُعد على أساس الدوام الكامل دون أن يكونوا ملزمين بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي في بلد إقامتهم.

وتتخذ استجابات السياسة أحياناً شكل اتفاق بين الشركاء الاجتماعيين.<sup>91</sup> فعلى سبيل المثال، في ساحل العاج (كوت ديفوار)، أبرمت منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في الهيئة الاستشارية المستقلة الدائمة مذكرة تفاهم ثنائية على الصعيد الوطني من أجل استجابة مشتركة لكوفيد-19، والتي أوصت بتنفيذ العمل عن بُعد حيثما أمكن ذلك. وفي الصناعات الكيميائية في ألمانيا، أبرم

\*\*\*

أعلاه في هذه الأقسام، والتي تقدم بدلاً من ذلك مراجع قانونية تتعامل بشكل خاص مع هذه القضايا المحددة.

تتناول الأقسام التالية أبعاداً معينة لظروف عمل العمال في المنزل، مثل الأجر أو وقت العمل. ولم يتم تكرار البنود العامة للمساواة في المعاملة المذكورة



## 4.6 الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية

يجب تعزيز المساواة في المعاملة فيما يتعلق بحق العمال في إنشاء المنظمات التي يختارونها أو الانضمام إليها والمشاركة في أنشطة هذه المنظمات (الاتفاقية رقم 177، المادة 4 (2)).

هم مشتتون ويعملون في كثير من الأحيان في ظروف منعزلة. وأشار المكتب في هذا الصدد إلى أنه «في معظم البلدان، تجد منظمات العمال في المنزل صعوبة في الاعتراف بها كنقابات عمالية على الرغم من أن الحق العام في التنظيم موجود في البلدان المعنية».<sup>98</sup> كما أكدت عليه لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR)، فإن مسألة الدخول إلى منازل العمال في المنزل هي عنصر مهم ينبغي أخذه في الاعتبار عند فحص ما إذا كان الحق في تكوين النقابات مضموناً والتمتع به، ويجب اتخاذ تدابير لضمان إبلاغ العمال في المنزل بالحق في الانضمام إلى النقابات التي يختارونها، أو إنشاء نقابات جديدة والاتصال المباشر بممثليهم النقابيين.<sup>99</sup>

وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي اتخاذ تدابير لتشجيع **المفاوضة الجماعية** كوسيلة لتحديد أحكام وظروف عمل العمال في المنزل (التوصية رقم 184، الفقرة 12).<sup>100</sup>

وهذا يشمل الحق في المفاوضة الجماعية وتمثيل العمال.<sup>95</sup> وفي هذا الصدد، ينبغي الإشارة إلى أنه، عملاً بالاتفاقيتين رقم 87 و98 (بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، على التوالي)، ينبغي أن يتمتع جميع العمال.<sup>96</sup> بمن فيهم العمال في المنزل، بالحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، على النحو الذي أكدته هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية.<sup>97</sup>

كما تدعو التوصية رقم 184 إلى **تحديد وإلغاء القيود التشريعية أو الإدارية أو أي عقبات أخرى** تحول دون ممارسة حق العمال في المنزل في التنظيم، فضلاً عن ممارسة حق منظماتهم في الانضمام إلى الاتحادات النقابية أو الاتحادات النقابية العامة (الفقرة 11). لقد أيد العديد من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية هذا الاقتراح خلال مناقشات مؤتمر العمل الدولي، معتبرين أن الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية له أهمية خاصة في حالة العمال في المنزل، الذين

تسجيل الرابطة المهنية لأصحاب العمل والعمال، على التوالي، والتي قد تطلب، من جملة أمور، من السلطة المختصة تشكيل لجان الأجور. وفي شيلي،<sup>103</sup> يجب على صاحب العمل إبلاغ العمال عن بُعد والعمال في المنزل كتابةً بوجود نقابات عمالية تم تشكيلها قانونياً في المنشأة. أما في إسبانيا،<sup>104</sup> فيمكن للعمال عن بُعد ممارسة حقوقهم التمثيلية الجماعية وفقاً لأحكام القانون. فلهذا الغرض، يجب تعيين هؤلاء العمال في مركز عمل مُحدّد للشركة. وفي ألمانيا،<sup>105</sup> ينص التشريع على إنشاء لجان

كما تم التأكيد أعلاه، يجب أن يستفيد جميع العمال، بمن فيهم العمال في المنزل، من الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية. لدى العديد من الأطر القانونية الوطنية نطاق واسع للتطبيق دون تحديد صراحة أنها تشمل العمال في المنزل. ومع ذلك، فقد اعتمدت بعض البلدان أحكاماً قانونية لهذا الغرض.

على سبيل المثال، **حق العمال في المنزل في التنظيم مُعترف به صراحة في الفلبين**.<sup>101</sup> أما في الأرجنتين،<sup>102</sup> فيُنظّم قانون العمل في المنزل

وفي بولندا،<sup>112</sup> يجب أن تكون شروط استخدام العمل عن بُعد من قبل صاحب العمل موضوع اتفاق جماعي أو، في حالة عدم وجود مثل هذا الاتفاق، يجب تناولها في لوائح مكان العمل، مع مراعاة الآراء التي أعربت عنها منظمات العمال المُمثَّلة. أما في البرتغال،<sup>113</sup> فيتم اعتبار العمال عن بُعد بين مُستخدمي الشركة لجميع الأغراض المتعلقة بهياكل التمثيل الجماعي وقد يتقدمون بطلب ليكونوا أعضاء في تلك الهياكل. ويمكن أيضاً استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي يوفرها صاحب العمل لغرض العمل عن بُعد من قبل العمال للمشاركة في الاجتماعات مع ممثلي العمال والمنظمات المُمثَّلة لنشر المعلومات. ويتمتع العمال عن بُعد أيضاً بالحرية النقابية في البيرو،<sup>114</sup> بينما يستفيدون في كولومبيا من شرط المساواة في المعاملة من أجل الحق في التنظيم.<sup>115</sup>

وفي ليتوانيا،<sup>116</sup> يجب على أصحاب العمل أن يتيحوا للعمال عن بُعد التواصل والتعاون مع المُستخدمين الآخرين وممثلي المُستخدمين في مباني صاحب العمل. ويجب عليهم أيضاً إبلاغ مجلس العمل بانتظام، مرة واحدة على الأقل في السنة التقويمية، بحالة العمل عن بُعد في الشركة، مع الإشارة إلى عدد المُستخدمين الذين يعملون عن بُعد، والوظائف التي يشغلونها ومتوسط أجرهم حسب الفئة المهنية والنوع الاجتماعي. وفي مالطا،<sup>117</sup> يتمتع العمال عن بُعد بالحقوق المنصوص عليها في أي اتفاق جماعي معمول به ويستفيدون أيضاً من شرط المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالحقوق الجماعية، ولديهم الحق في المشاركة والترشح لانتخابات الهيئات التي تُمثل المُستخدمين؛ وبالإضافة إلى ذلك، يجب تضمينهم في الحسابات لتحديد العتبات لأغراض تمثيل العمال وللحصول على حقوق المعلومات والتشاور.

وعلى الرغم من الصعوبات التي واجهتها المنظمات في تنظيم قوة عاملة متفرقة وغير مرئية في كثير من الأحيان، فقد نجح عدد منها على المستويين الوطني والدولي في مساعدة هؤلاء العمال على إيصال أصواتهم والدفاع عن حقوقهم؛ وقد تم تقديم بعض الأمثلة الناجحة في الفصل 7.

قطاعية للعمل في المنزل، تتألف من ممثلين عن العمال وأصحاب العمل، مع تعيين رئيس لها من قبل السلطات الرسمية. أما في بلغاريا،<sup>106</sup> فحق تنظيم العمال في المنزل مُعترف به أيضاً.

وفي البيرو،<sup>107</sup> ينص التشريع على تحديد أجر العمال في المنزل من خلال **المفاوضة الجماعية**. أما في بلجيكا،<sup>108</sup> فلا يزال عدد من اللجان المشتركة يعترف بالعمل «التقليدي» في المنزل وتُحدّد الاتفاقات الجماعية القطاعية نفس ساعات العمل للعمال الآخرين. وفي العديد من البلدان، لا يجوز إبرام الاتفاقات الجماعية إلا للمُستخدمين، مما يترك العمال في المنزل الذين ليسوا في علاقة عمل خارج نطاق هذه الاتفاقات، والحلول البديلة متاحة في بعض الأحيان؛ ففي النمسا،<sup>109</sup> على سبيل المثال، قد يكون العمال في المنزل مشمولين «باتفاقات شاملة» يتم تصميم محتواها على غرار الاتفاقات الجماعية.

إن أحكام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية أكثر تواتراً في **التشريعات المتعلقة بالعمل عن بُعد**. ففي بلجيكا،<sup>110</sup> يتم تنظيم ظروف عمل العمال عن بُعد بموجب اتفاق جماعي وطني ولديهم نفس الحقوق الجماعية التي يتمتع بها العمال الذين يعملون في مباني صاحب العمل، بما في ذلك الحق في التواصل مع ممثلي العمال والعكس صحيح. وفي بلغاريا،<sup>111</sup> يمكن تنظيم أساليب العمل عن بُعد بموجب اتفاق جماعي ويستفيد العمال عن بُعد من شرط المساواة في المعاملة فيما يتعلق بحقوقهم الجماعية، كما يمكنهم أيضاً تشكيل مجموعة مستقلة لانتخاب مُمثل منفصل مسؤول عن تبادل المعلومات والتشاور مع الشركة إذا تجاوز عددهم الإجمالي العشرين. وبالإضافة إلى ذلك، يجب على صاحب العمل أن يوفر للعمال عن بُعد فرصاً للمشاركة في أنشطة النقابة الموجودة في المنشأة التي ينتمون إليها؛ ويتم التفاوض على الشروط التي بموجبها يمكن ممارسة هذه الحقوق الجماعية في اتفاقات فردية أو جماعية أو تحكمها القواعد الداخلية للمنشأة.



العمل في المنزل والعمل النقابي، فقد تم تنظيم العمل في المنزل على مدى عقود من خلال اتفاقات جماعية (أنظر الإطار 2.6). كما تضمنت اتفاقات العمل الجماعية الوطنية المتعلقة بالصناعات التحويلية أحكام قانون العمل في المنزل رقم 1973/877. فعلى سبيل المثال، ينص اتفاق العمل الجماعي الوطني لصناعة الأحذية على المساواة في المعاملة بين العمال في المنزل والعمال في داخل الشركات. كما أنه يوفر آلية لحساب معدلات الأجر على أساس القطعة.

لا تنتشر المشاركة في المفاوضة الجماعية بين العمال في العمل الصناعي في المنزل، ولا سيما في البلدان النامية. ومع ذلك، تتناول بعض الاتفاقات الوضع الخاص لهؤلاء العمال. ففي الأرجنتين، تُحدّد لجان أجور العمل في المنزل لصناعة الملابس معدلات الحد الأدنى للأجور لمختلف المهام.<sup>118</sup> وفي تايلاند، تُحدّد لجنة حماية العمل في المنزل معدلات أجور العمل في المنزل، والتي تضم ممثلي الحكومات، وعدداً متساوياً من ممثلي أصحاب العمل والعمال في المنزل، على التوالي، فضلاً عن الأشخاص المؤهلين.<sup>119</sup> أما في إيطاليا، التي لها تاريخ طويل في

### الإطار 2.6 اتفاقات المفاوضة الجماعية لمنطقة صناعة الأحذية في ريفيرا ديل برينتا، فينيتو، إيطاليا

في إيطاليا، يتم تنظيم العمل في المنزل من خلال الاتفاقات الجماعية على كل من المستوى الوطني ومستوى المصنع والمنطقة. تشمل الأمثلة على المفاوضة على مستوى المنطقة منطقة صناعة الأحذية في ريفيرا ديل برينتا في منطقة فينيتو. وتعدّ هذه المنطقة أقدم منطقة صناعية في إيطاليا، حيث تأسست في عام 1898 وما زالت تعمل في إنتاج أحذية نسائية فاخرة. في هذا المجال من التصنيع، شجعت تجزئة الإنتاج - وبالتالي العدد الكبير من الشركات الصغيرة أو الصغرى - على إدخال المفاوضة المحلية. بدءاً من سبعينيات القرن الماضي وحتى يومنا هذا.

أدرج العمل في المنزل في المفاوضة في المنطقة في اتفاق عام 1974، حيث تمت دعوة الشركاء الاجتماعيين لتنفيذ القانون الوطني بشأن العمل الذي يؤديه العامل في منزله (القانون رقم 877 لعام 1973). وفي اتفاق عام 1978، أعاد الشركاء الاجتماعيون التأكيد على التزامهم بالتنفيذ الكامل لقانون العمل في المنزل. وتلتزم الشركات بتزويد النقابات بمعلومات عن كمية ونوع الأعمال في المنزل التي تم التكليف فيها والعمال في المنزل الذين يقومون بهذا العمل. كما تعهد الشركاء الاجتماعيون بعدم استخدام العمل في المنزل خلال فترات تدخل صندوق ضمان الأجور لجميع مراحل الإنتاج في المصنع التي تأثرت بالتناقص المؤقت للعمل، إلى الحد الذي يتوافق مع الهيكل التنظيمي القائم.

نصّ اتفاق عام 1981 على إنشاء لجنة عمل مشتركة في الداخل، تتألف من ثلاثة أعضاء يعينهم كل من الطرفين. لقد كانت اللجنة مسؤولة عن تحديد «المعدل الدقيق» للأجر حسب مستوى التصنيف التعاقدية، «في ضوء الصعوبات الشديدة في تحديد معدلات الأجور القياسية على مستوى القطعة لكل عملية على حدة، نظراً للتنوع الهائل في النماذج وجودتها وسمات المعالجة المميّزة لإنتاج Brentan». كما تم تكليف اللجنة بدراسة ظاهرة العمل في المنزل ككل وحل أي نزاع ينشأ عند تحديد الأجر. لقد تم تعليق المفاوضة المحلية في الأحذية لاحقاً من منتصف الثمانينيات حتى عام 1995.

نصّ اتفاق 16 شباط/فبراير 2001 لأول مرة على مكافأة إنتاج للعمال في المنزل لمراعاة «مشاركتهم في تحقيق نتائج الشركة». وتناولت اتفاقات 7 أيار/مايو 2001 موضوع تدريب العمال في المنزل، لاسيما لتحسين الصحة والسلامة؛ ولا تزال كلا الاتفاقيتين ساريتا المفعل.

أصحاب العمل لقطاع الخدمات المالية، وهي ينص على وجه الخصوص على أن جداول عمل العمال عن بُعد يتم وضعها بشكل مشترك وأن صاحب العمل يمكنه التحكم في مكان عمل المُستخدم خلال ساعات العمل فقط. وفي جنوب غرب ألمانيا، تم إبرام اتفاق قطاعي إقليمي بشأن العمل عن بُعد بين النقابة العمالية IG Metall والعديد من منظمات أصحاب العمل، حيث يُنظم، من بين عناصر أخرى، ساعات العمل وأدوات العمل وحقوق الخصوصية ومراقبة الأداء.<sup>121</sup>

تتم تغطية العديد من العمال عن بُعد من خلال الاتفاقات الجماعية، ويمكن أن يكون العمل عن بُعد في حد ذاته أحياناً نتيجة مفاوضات جماعية، كما نوقش في الفصل 4 فيما يتعلق بمكتب البراءات التجارية بالولايات المتحدة. وفي العديد من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، تم تنفيذ الاتفاق الإطاري الأوروبي بشأن العمل عن بُعد بتاريخ 16 تموز/يوليو 2002 (أنظر الإطار 1.6 أعلاه) من خلال المفاوضة الجماعية.<sup>120</sup> لقد تم التفاوض على اتفاق جماعي قطاعي بشأن العمل عن بُعد من قِبل اتحاد

©ILO

يجب أن تُطبَّق القوانين واللوائح الوطنية الخاصة بالحد الأدنى للسن على العمل في المنزل ويجب اعتماد برامج مُحدَّدة **للقضاء على عمل الأطفال** في العمل في المنزل



## 5.6 القضاء على عمل الأطفال

وأنة ينبغي اعتماد برامج مُحَدَّدة للقضاء على عمل الأطفال في العمل في المنزل (الفقرة 29 ((3)). تكمل هذه الأحكام أحكام اتفاقية الحد الأدنى للسن، 1973 (رقم 138) والتوصية المصاحبة لها (رقم 146)، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999 (رقم 182) والتوصية المصاحبة لها (رقم 190)، التي تُطبَّق أيضاً على العمل في المنزل.

الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام أو العمل هو أحد المجالات التي من أجلها يجب تعزيز المساواة في المعاملة بين العمال في المنزل (الاتفاقية رقم 177، المادة 4 (2)).

كما تنص التوصية رقم 184 على أن القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالحد الأدنى للسن ينبغي أن تُطبَّق على العمل في المنزل (الفقرة 10)

والأخلاق. وفي تايلاند،<sup>128</sup> وفقاً للتشريعات الخاصة بالعمل في المنزل، يُحظر على أي شخص تكليف الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 15 عاماً بأداء أعمال قد تكون بطبيعتها خطيرة على صحتهم وسلامتهم. وفي جنوب أفريقيا،<sup>129</sup> لا يجوز لأي شخص أن يطلب أو يسمح لعامل طفل بأداء العمل على أساس القطعة أو على أساس المهمة. وفي نيوجيرسي (الولايات المتحدة)،<sup>130</sup> لا يُسمح لأي قاصر يقل عمره عن 16 عاماً بأداء عمل صناعي في المنزل، بينما تُطبَّق إجراءات مُحَدَّدة على القصر الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و18 عاماً. أما في البرتغال،<sup>131</sup> فيمكن للقصر الذين تقل أعمارهم عن 16 عاماً تقديم المساعدة للعمال في المنزل بشرط أن يكونوا قد أكملوا التعليم الإلزامي وللأعمال الخفيفة فقط. وتُطبَّق القيود الموضوعة على عقود العمل مع القصر في مجالات حماية الصحة، والسلامة والنمو، ومدة وتنظيم وقت العمل أيضاً على أداء العمل في المنزل.

حدّدت عدة دول حداً أدنى للسن لأداء العمل في المنزل. فعلى سبيل المثال، في بلجيكا<sup>122</sup> لا يميز التشريع الذي يحظر عمل الأطفال بين العمل في المنزل والعمل الذي يتم أدائه في مباني صاحب العمل. وفي الفلبين،<sup>123</sup> تحكم أحكام قانون العمل وقانون رعاية الأطفال والشباب تشغيل القصر كعمال في المنزل. وفي مالطا، يشمل مصطلح «العمل» بموجب لائحة حماية الشباب في لوائح أماكن العمل<sup>124</sup> من الخدمة كعمال خارج المنشأة. وبالإضافة إلى ذلك، يحتوي التشريع الكولومبي<sup>125</sup> على شرط المساواة في المعاملة للعمال عن بُعد فيما يتعلق بأحكام الحد الأدنى للسن.

وفي سويسرا،<sup>126</sup> يُحظر على الشباب دون سن 15 عاماً القيام بالعمل في المنزل على نحو مستقل. وفي إيطاليا،<sup>127</sup> إن الحد الأدنى لسن القبول في العمل في المنزل هو 15 عاماً ويخضع تشغيل القصر لامتثال أصحاب العمل لظروف ومعايير العمل المناسبة من أجل الحفاظ على صحتهم ونموهم البدني والنفسي



## 6.6 السلامة والصحة المهنية

التقيد بتدابير السلامة والصحة المُقرَّرة وإيلاء عناية معقولة لصحتهم وسلامتهم الشخصية، وصحة وسلامة سائر الأشخاص الذين قد يتأثرون بتصرفاتهم أو إهمالهم في العمل، بما في ذلك الاستخدام السليم للمواد والآلات والأدوات وسائر المعدات الموضوعة تحت تصرفهم (التوصية رقم 184، الفقرة 21 (ب)). وقد تم تقديم هذا البند بعد اعتماد التعديل المُقدَّم من قِبَل الأعضاء أصحاب العمل، الذين اعتبروا أن العمال في المنزل ينبغي أن يتحملوا المسؤولية الشخصية عن سلامتهم وصحتهم لأنه لا يتم الإشراف عليهم وغالباً ما يتمتعون باستقلالية أكبر من المُستخدَمين في المنشأة.<sup>134</sup>

في حالة وجود خطر وشيك وجسيم على سلامة أو صحة العامل في المنزل أو أسرته أو الجمهور، وفق ما يحدده مفتش العمل أو أي موظف آخر للسلامة العامة، يُحظر الاستمرار في تنفيذ العمل في المنزل إلى حين اتخاذ التدابير الملائمة لإصلاح الوضع. (التوصية رقم 184، الفقرة 22 (2)). وأكد العديد من الهيئات المُكوِّنة في المناقشات التي دارت في مؤتمر العمل الدولي أن «هذا قرار جاد ينبغي أن يكون له ما يبرره بالكامل لأنه يمكن حتى أن يكون محل نزاع أمام المحاكم».<sup>135</sup>

تنص المادة 7 من الاتفاقية رقم 177 على أن القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة في العمل يجب أن تنطبق على العمل في المنزل، مع مراعاة سماته الخاصة.

وعلاوة على ذلك، يجب عليها أيضاً تحديد الشروط التي يمكن بموجبها حظر أنواع معينة من العمل واستخدام مواد معينة في العمل في المنزل لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة المهنية.<sup>132</sup> ويتمتع العمال في المنزل بالحماية بموجب أحكام معايير العمل الدولية ذات التطبيق العام، ولا سيما اتفاقية السلامة والصحة المهنية، 1981 (رقم 155) والتوصية المصاحبة لها (رقم 164)، وبروتوكول عام 2002 للاتفاقية رقم 155، واتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، 2019 (رقم 190).

وينبغي أن تضمن السلطات الوطنية المختصة نشر مبادئ توجيهية بشأن لوائح واحتياجات السلامة والصحة التي ينبغي أن يراعيها أصحاب العمل والعمال في المنزل. وتترجم هذه المبادئ التوجيهية حيثما كان ذلك عملياً، إلى لغات يفهمها العمال في المنزل (التوصية رقم 184، الفقرة 19).

تدعو التوصية رقم 184 أصحاب العمل إلى اتخاذ تدابير معينة لضمان السلامة والصحة المهنية للعمال في المنزل. وينبغي أن يُطلب منهم إبلاغ العمال في المنزل بأي مخاطر يعرفونها أو يجب أن يعرفوها وترتبط بالعمل المُسند إليهم، والاحتياجات الواجب اتخاذها، وتزويدهم، عند الاقتضاء، بما يلزم من تدريب (الفقرة 20 (أ)). وينبغي أن يضمن أصحاب العمل تجهيز الآلات أو الأدوات أو غيرها من المعدات المُقدَّمة للعمال في المنزل بأجهزة سلامة مناسبة، واتخاذ خطوات معقولة<sup>133</sup> لضمان صيانتها على النحو الملائم (الفقرة 20 (ب)). وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي لأصحاب العمل تزويد العمال في المنزل مجاناً بأي معدات ضرورية للوقاية الشخصية (الفقرة 20 (ج)).

من جانبهم، ينبغي أن يُطلب من العمال في المنزل

يجب أن تُطبَّق

القوانين واللوائح الوطنية

المتعلقة

بالسلامة والصحة

في العمل على العمل في

المنزل، مع مراعاة

سماته الخاصة



وجسيمياً على سلامتهم أو صحتهم من عواقب لا مبرر لوقوعها، وذلك بطريقة تتفق والأحكام والممارسات الوطنية. ويجب على العمال في المنزل أن يبلغوا صاحب العمل عن هذا الوضع بدون تأخير (الفقرة 22 (1)).

تتضمن التوصية رقم 184 أيضاً **حق الانسحاب**، المستوحى من الاتفاقية رقم 155: ينبغي حماية العمال في المنزل الذين يرفضون تنفيذ عمل لديهم أسباب معقولة تدعوهم إلى الاعتقاد بأنه يشكل خطراً وشيكاً

وجمهورية مولدوفا<sup>138</sup> ونيوزيلندا<sup>139</sup> والبرتغال<sup>140</sup> والاتحاد الروسي<sup>141</sup> وإسبانيا<sup>142</sup> وقد تناولت التشريعات المنفصلة أيضاً قضايا السلامة والصحة الخاصة المرتبطة بالعمل في المنزل؛ حيث يمكن العثور على مثال على هذا التشريع في المغرب (الإطار 3.6).

يمكن اعتماد العديد من الأساليب، بما في ذلك الأساليب المشتركة، على المستوى الوطني فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية. وقد تنطبق **الأحكام القانونية العامة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية على العمال في المنزل**، كما هو الحال في هندوراس<sup>136</sup> وإيطاليا<sup>137</sup>

### الإطار 3.6 لوائح السلامة والصحة المهنية للعمال في المنزل في المغرب

في المغرب، هناك مرسوم خاص يُنظم السلامة والصحة المهنية للعمال في المنزل.<sup>143</sup> يجب على أصحاب العمل إبلاغ العمال في المنزل بأي أخطار مرتبطة بالعمل، وإبلاغهم بالاحتياطات الواجب اتخاذها، وإذا لزم الأمر، توفير التدريب اللازم على السلامة. ويجب على أصحاب العمل التأكد من أن المعدات ومواد العمل التي يقدمونها للعمال في المنزل مُصمّمة بطريقة لا يمكن أن تسبب حوادث أو تعرض صحتهم وسلامتهم للخطر. ويجب عليهم تزويد العمال في المنزل مجاناً بأي معدات وقاية شخصية تتكيف مع طبيعة العمل المُنجَز. كما يجب على أصحاب العمل مراعاة القدرات الشخصية للعمال في المنزل حتى لا يؤثر عبء العمل على صحتهم وسلامتهم. ومن ناحية أخرى، يجب على العمال في المنزل احترام تعليمات أصحاب العمل من أجل منع وقوع الحوادث أو الإضرار بصحتهم وسلامتهم وصحة وسلامة الأشخاص الآخرين الذين من المحتمل أن يتأثروا. ويجب أن يستفيدوا بشكل صحيح من أجهزة السلامة على معدات العمل ولا يجوز لهم إزالتها أو تعديلها دون إذن صاحب العمل، وكذلك معدات الوقاية الشخصية التي يوفرها صاحب العمل.

إلى العمل في المنزل.<sup>157</sup> في تايلاند،<sup>158</sup> تُحظر الأنواع التالية من الأعمال في المنزل: العمل الذي ينطوي على مواد خطيرة؛ والعمل الذي سيتم تنفيذه باستخدام الأدوات أو الآلات التي قد تشكل اهتزازاتها خطراً على العامل؛ والعمل الذي ينطوي على حرارة أو برودة شديدة؛ وأنواع العمل الأخرى التي قد تؤثر على الصحة والسلامة أو البيئة. كما يُحظر تسليم المواد الأولية أو المعدات أو غيرها من المدخلات المستخدمة لأداء الأعمال في المنزل التي تشكل خطورة على العمال في المنزل والمقيمين في المنزل والمجمعات المجاورة والبيئة.

من المهم أيضاً ضمان **امتثال العمال في المنزل** لتدابير السلامة والصحة المقررة، على النحو المنصوص عليه، على سبيل المثال، في البرازيل<sup>159</sup> وبلغاريا<sup>160</sup> وسويسرا.<sup>161</sup>

قد تقتضي التشريعات الوطنية أيضاً الحفاظ على أماكن عمل العمال في المنزل وتنفيذ العمل في المنزل بطريقة يتم فيها تجنب الأخطار المتعلقة بالسلامة (النمسا<sup>144</sup> وألمانيا<sup>145</sup> وصربيا<sup>146</sup>). وقد يقتضي التشريع أيضاً من أصحاب العمل تقديم معلومات أو تعليمات كافية للعمال في المنزل (شيلي<sup>147</sup> وسويسرا<sup>148</sup> وتايلاند<sup>149</sup>).

قد يُحظر أداء أنواع معينة من الأعمال في المنزل التي **تنطوي على أخطار خاصة للعمال في المنزل** (الجزائر،<sup>150</sup> فرنسا،<sup>151</sup> إيطاليا،<sup>152</sup> هايتي،<sup>153</sup> مقدونيا الشمالية،<sup>154</sup> الفلبين،<sup>155</sup> سلوفينيا<sup>156</sup>). وتُعتبر هذه الأحكام مهمة لأن التنظيم الصارم للسلامة والصحة المهنية في المصانع، كما لاحظت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR)، قد يؤدي إلى نقل بعض الأنشطة

لكل 24 ساعة. وعلاوة على ذلك، لا يجوز بأي حال من الأحوال لصاحب العمل الاتصال بالمستخدم في أيام الراحة أو خلال فترات الإجازة السنوية. ويجب أن يحتوي عقد العمل للعمال في المنزل والعمال عن بُعد على بند بشأن وقت قطع الاتصال. كما تم اعتماد أحكام قانونية بشأن الحق في قطع الاتصال في بلجيكا<sup>173</sup> والإكوادور<sup>174</sup> وإيطاليا<sup>175</sup>. ويمكن أيضاً حماية الحق في قطع الاتصال في الاتفاقات الجماعية، سواء على مستوى الشركة أو على المستوى القطاعي.<sup>176</sup>

ويحتاج العمال في المنزل أيضاً إلى الحماية من جميع أشكال العنف والتحرش في عالم العمل، على النحو المنصوص عليه في الاتفاقية رقم 190. وفي بعض الحالات، قد يتعرض العمال في المنزل الذين يحاولون كشف اسم العلامة التجارية التي يُنتجون من أجلها أو يُطلبون أجراً أعلى إلى إجراءات انتقامية، مثل التهديد بفقدان العمل أو خفض حجم العمل المخصص.<sup>177</sup> وقد يكون العمال عن بُعد عرضة بشكل خاص للتَّهْمَر السِّبْراني (الإلكتروني)، نظراً لأن عملهم ينطوي على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وقد يكون وصولهم إلى آليات الوقاية وتسوية المنازعات محدوداً من الناحية العملية مقارنة بالعمال في مباني صاحب العمل. يحتوي الإطار 4.6 على معلومات إضافية حول مكافحة التَّهْمَر السِّبْراني (الإلكتروني) في العمل في المنزل.

في بعض البلدان، تم اعتماد أحكام السلامة والصحة المهنية للعمال عن بُعد، كما هو الحال في بلجيكا<sup>162</sup> وبلغاريا<sup>163</sup> وشيلي<sup>164</sup> وكولومبيا<sup>165</sup> والمجر<sup>166</sup> وبولندا<sup>167</sup>. أما في إيطاليا، في حالة ترتيبات العمل الذكية، فيجب على صاحب العمل ضمان حماية السلامة والصحة المهنية وتزويد العمال وممثلي سلامة العمال، على أساس مُنْتَظَم، بمعلومات مكتوبة عن الأخطار المُحدَّدة. ويجب أن يتعاون العمال في تنفيذ التدابير الوقائية التي يتخذها أصحاب العمل.<sup>168</sup>

وتسعى بعض البلدان أيضاً إلى معالجة الأخطار الصحية لـ «العمل بدون نهاية»<sup>169</sup> والتي قد تكون موجودة بشكل خاص في حالة العمل عن بُعد بسبب الاستخدام الواسع النطاق لأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وفي فرنسا، تم إدخال فكرة أن العمال لهم «الحق في قطع الاتصال» في تعديل لقانون العمل في عام 2016.<sup>170</sup> وعلاوة على ذلك، في حالة العمل عن بُعد، يجب أن يُحدَّد اتفاق جماعي - أو في حالة عدم وجود مثل هذا الاتفاق، ميثاق مُعْتَمَد من قِبل صاحب العمل - الفترات الزمنية التي يمكن لصاحب العمل خلالها عادة الاتصال بالمستخدمين الذين يعملون عن بُعد.<sup>171</sup> وفي شيلي، عندما يكون للعمال في المنزل حرية تحديد جداول عملهم أو يتم استثناء العمال عن بُعد من قيود ساعات العمل، يجب على صاحب العمل احترام حقهم في قطع الاتصال.<sup>172</sup> وبالنسبة للحد الأدنى لطول فترة قطع الاتصال، فهو 12 ساعة متواصلة

#### ◀ الإطار 4.6 مكافحة التَّهْمَر السِّبْراني (الإلكتروني) في العمل في المنزل<sup>178</sup>

تسعى الاتفاقية رقم 190 إلى منع العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليهما، ولاسيما عندما يَرتَكبان من خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل، بما في ذلك تلك التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛<sup>179</sup> ويشمل ذلك التَّهْمَر السِّبْراني (الإلكتروني) في عالم العمل، والذي يُعرَّف بأنه «تنفيذ أي سلوك عدواني ضد فرد (مجموعة) ضحية (ضحايا) من خلال وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في سياق العمل».<sup>180</sup>

تحمي الاتفاقية جميع الأشخاص الذين يعملون، بغض النظر عن وضعهم التعاقدية، بما في ذلك العمال في الاقتصاد غير المُنْتَظَم. لذلك ينبغي للدول أن تضمن أن تشريعاتها تتناول السلوكيات غير المقبولة في العمل، مثل التَّهْمَر أو التحرش، التي تُرتكب من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتحمي جميع العمال في نطاق الاتفاقية، بما في ذلك العمال في المنزل.

اعتمدت نيوزيلندا تشريعات تتناول التَّهْمَر السِّبْراني (الإلكتروني)،<sup>181</sup> والتي تغطي جميع أشكال الاتصالات الإلكترونية. وتنص على العلاجات الجنائية وغير الجنائية. وينص القانون على جريمة جنائية جديدة: التسبب في ضرر من خلال نشر الاتصالات الرقمية. علاوة على ذلك، فإن NetSafe هي وكالة مُعْتَمَدة تقدم المشورة للضحايا وتُجري التحقيقات وتحاول التوصل إلى اتفاقات تسوية وتتواصل مع أطراف ثالثة، مثل مُزوِّدي خدمة الإنترنت. وعندما لا يتم التوصل إلى تسوية، يجوز للمحاكم أن تأمر بالمعالجات مثل أوامر إزالة المواد أو الكشف عن هوية مصدر الاتصالات المجهولة. وقد يتضمن ذلك، على سبيل المثال، الطلب من صاحب العمل إزالة المحتوى الضار المنشور على تطبيق التراسل الداخلي.

بإخطار مسبق، الدخول إلى مكان الإقامة هذا في وقت معقول مُتَّفَق عليه مع العامل في المنزل ولعدد محدود من الأسباب، بما في ذلك لإجراء تقييم الخطر والقيام بعمليات تفتيش دورية للسلامة والصحة. كما يُمنَح حق محدود في الدخول إلى سكن العامل في المنزل لأصحاب العمل في البرتغال.<sup>187</sup> وفي بلجيكا،<sup>188</sup> تتمتع خدمات الوقاية الداخلية بإمكانية الدخول إلى موقع العمل عن بُعد للتحقق من التطبيق الصحيح لتشريعات السلامة والصحة المهنيين المعمول بها. وإذا تم تنفيذ العمل عن بُعد في مكان مأهول، فسيخضع الدخول لإخطار مسبق وموافقة العامل عن بُعد. وقد يُطلب العامل عن بُعد إجراء زيارة تفتيش من نفس الخدمات. ولا تُخل هذه الأحكام بالصلاحيات الممنوحة لمفتشي العمل (أنظر القسم 12.6 أدناه).

أخيراً، ينبغي للمرء أن يضع في اعتباره أن العمل عن بُعد مُدرج في إطار السياسة الذي أوصت به منظمة العمل الدولية للاستجابة لجائحة كوفيد-19.<sup>189</sup> في العديد من البلدان، يشكل الإدخال المؤقت للعمل الإلزامي في المنزل، ولاسيما العمل عن بُعد، في حد ذاته تدبيراً قرره أصحاب العمل لحماية السلامة والصحة المهنيين لمستخدميهم.<sup>190</sup> لقد نصَّ قانون العمل الفرنسي بالفعل على مثل هذه الإمكانية قبل جائحة كوفيد-19؛ في ظروف استثنائية، مثل التهديد من وباء أو في حالات القوة القاهرة، يمكن اعتبار تنفيذ العمل عن بُعد بمثابة تكييف لمكان العمل اللازم للسماح باستمرارية نشاط الشركة وضمان حماية المستخدمين.<sup>191</sup> كما نوقش أعلاه، اعتمد عدد من البلدان الأطر التنظيمية للعمل عن بُعد استجابة للأزمة الصحية.<sup>192</sup>

هناك جانب آخر مهم للصحة والسلامة المهنية، ألا وهو تغطية العمال في المنزل بأحكام تتعلق بالأمراض المهنية (بسبب الأخطار الأرغونومية (التلاؤمية)، والتعرض للمواد السامة، وما إلى ذلك) والحوادث المهنية في حالة الحوادث التي تحدث أثناء أداء أنشطتهم المهنية، بما في ذلك عندما يكون المنزل مكان عملهم. ويتم تقديم هذه الحماية على سبيل المثال في البرتغال.<sup>182</sup> وفي بلجيكا، هناك قرينة غير قاطعة بأن الحادث الذي وقع للعامل عن بُعد هو حادث متعلق بالعمل إذا تم استيفاء شرطين:

◀ أولاً، يجب أن يحدث ذلك في المكان المُحدَّد كتابياً كمكان العمل أو، في حالة عدم وجود أي مستند مكتوب، في منزل العامل عن بُعد، أو في المكان الذي يعمل فيه عادةً.

◀ ثانياً، يجب أن يقع الحادث خلال فترة اليوم المُشار إليها كتابةً كالفترة التي يمكن خلالها أداء العمل. وفي حالة عدم وجود مثل هذا المؤشر، ينطبق الافتراض خلال ساعات العمل التي سيُطلب من العامل عن بُعد القيام بها إذا كان يعمل في مباني صاحب العمل.<sup>183</sup>

كما تم وضع افتراض قانوني مماثل في فرنسا للعمال عن بُعد.<sup>184</sup> أما في الاتحاد الروسي، فينص التشريع على تأمين إلزامي للعمال عن بُعد ضد الحوادث المرتبطة بالعمل، ما لم يُنصَّ على خلاف ذلك في عقد العمل.<sup>185</sup>

وقد يُصرَّح لصاحب العمل، في ظل ظروف معينة، بالدخول إلى مكان عمل العامل في المنزل لضمان وجود تدابير حماية كافية للسلامة والصحة. وفي موريشيوس،<sup>186</sup> حيث يتم تنفيذ العمل في منزل العامل في المنزل، يجوز لصاحب العمل، بإذن من العامل في المنزل ورهنًا



©iStock/Chaay\_Tee

## ◀ 7.6 وقت العمل

**المهلة المُحدَّدة** لإنجاز دفعة من العمل إلى حرمان العامل في المنزل من إمكانية الحصول على **فترة راحة يومية وأسبوعية مماثلة لتلك التي يتمتع بها سائر العمال** (الفقرة 23). وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تُحدّد التشريعات الوطنية الشروط التي يحق بموجبها للعمال في المنزل الاستفادة، كغيرهم من العمال، من العطلات العامة مدفوعة الأجر والإجازات السنوية مدفوعة الأجر والإجازة المَرْصِيَّة مدفوعة الأجر (الفقرة 24).

لم يؤيد مؤتمر العمل الدولي الاقتراح الذي قدمته عدة منظمات للعمال بإدراج ساعات العمل كجزء من الأحكام المتعلقة بالمساواة في المعاملة للعمال في المنزل، حيث تؤثر ساعات العمل على السلامة والصحة، وعبء العمل، والأجر.<sup>193</sup>

وأثناء العمل التحضيري، اعتبرت العديد من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل أن تنظيم وقت العمل سيلغي الميزة الرئيسية للعمل في المنزل، وهي مرونته فيما يتعلق بساعات العمل.<sup>194</sup> ومع ذلك، تنص التوصية رقم 184 على أن لا تؤدي



القانونية. وعلى الرغم من أن قواعد وقت العمل لا تنطبق على العمال عن بُعد في كولومبيا،<sup>202</sup> فإنه يجب على إدارة العمل إجراء مراقبة خاصة لضمان عدم تعرضهم لأعباء عمل مُفرطة.

لقد حاولت بعض البلدان أن تحدّ من عبء العمل المفروض على العمال في المنزل أو تضمن ألا تؤدي المواعيد النهائية لتسليم العمل إلى ساعات عمل مُفرطة. وفي السنغال،<sup>203</sup> على سبيل المثال، يجب اتخاذ خطوات لتجنب إرهاق العمال باللجوء إلى دفع الأجور على أساس الأداء. وفي ألمانيا،<sup>204</sup> عندما يتم توزيع العمل على العديد من العمال في المنزل، يجب توزيع عبء العمل بالتساوي بينهم، مع مراعاة قدرتهم على العمل. ويجوز للجنة العمل في المنزل تحديد مقدار العمل المسموح به خلال فترة زمنية معينة في بعض فروع الصناعة أو لأنواع معينة من العمل في المنزل. ويجب أن يكون العمل من النوع الذي يمكن أن يقوم به عامل غير ماهر بدوام كامل خلال ساعات العمل العادية للعمال المُماثلين في المنشأة. وقد يتم التكليف بقدر أكبر من العمل فقط إذا كان العامل في المنزل يستخدم عمالاً مُساعدين؛ وفي مثل هذه الحالة، يجب دفع أجور العمال المُساعدين.

وفي سويسرا،<sup>205</sup> يجب على أصحاب العمل مراعاة القدرة الإنتاجية الشخصية للعامل في المنزل. فعلى وجه الخصوص، يجب عليهم تحديد الحد الزمني لتسليم العمل بحيث لا يضطر العامل في المنزل إلى العمل أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو أيام الأحد. وهناك أحكام مماثلة في النمسا.<sup>206</sup> أما في أستراليا،<sup>207</sup> عند تحديد الوقت المطلوب لأداء العمل («المعيار الزمني»)، يجب أن يتيح المدير وقتاً عادلاً ومعقولاً، بما في ذلك (أ) توفير مزيد من الوقت للعمل الذي يتعين تنفيذه مقارنة بالمعيار الزمني المحدد للعمل المُشابه الذي يتم إجراؤه في ورشة عمل أو مصنع، و(ب) توفير وقت إضافي معقول لأداء المهام الإضافية، مثل التجميع والتفكيك والفرز والتعبئة.

وقد تشكل دراسات الوقت والحركة أيضاً وسيلة لتجنب أعباء العمل المُفرطة - والأهم من ذلك، ضمان عدم تحديد معدلات الأجور على أساس القطعة بأدنى من الحد الأدنى المُطبّق للأجور؛ وقد تم في بعض الأحيان وضع توجيهات لضمان إجرائها بشكل صحيح، على سبيل المثال في الفلبين.<sup>208</sup> وفي فرنسا،<sup>209</sup> في الفروع المهنية التي تُشغل عمالاً في المنزل، يتم وضع جدول كميات الزمن اللازم لتنفيذ الأعمال التسلسلية من خلال الاتفاقات

تُعتبر أحكام وقت العمل من بين تلك الأحكام التي غالباً ما يُستثنى منها العمال في المنزل، وعادةً ما يكون ذلك على أساس أنهم لا يخضعون للإشراف الدقيق لصاحب العمل.<sup>195</sup> وقد يكون لمثل هذا الاستبعاد تأثير خطير على العمال في المنزل بسبب العلاقة الوثيقة بين وقت العمل والأجر في حالة العمل على أساس القطعة. وفي الواقع، عندما تكون معدلات الأجور منخفضة ولا تضع التشريعات حدوداً معقولة لوقت عمل العمال في المنزل، فقد يرون أنفسهم مُجبرين على العمل لساعات طويلة بشكل مُفرط.

وفي بعض البلدان، مثل جمهورية فنزويلا البوليفارية، ينطبق كل أو جزء من التشريع الخاص بوقت العمل على العمال في المنزل. وفي أيرلندا، ينطبق قانون تنظيم وقت العمل لعام 2007 على جميع المُستخدمين ويحتوي على متطلبات مُحددة معينة للعمال في المنزل. وفي بلغاريا،<sup>196</sup> للعمال في المنزل الحرية في تحديد جداول عملهم ضمن الحدود المنصوص عليها في القانون، وكذلك فترات الراحة اليومية والأسبوعية، ولا يمكنهم العمل لساعات إضافية. وفي فنلندا، يغطي قانون ساعات العمل لعام 2019 العمال في المنزل. وتُعدّ الأحكام المتعلقة بالحق في قطع الاتصال، كما هو مذكور أعلاه، أيضاً طريقة غير مباشرة لتحديد ساعات العمل.

وفيما يتعلق بالعمل عن بُعد، قد ينص التشريع على أنهم يخضعون لنظام وقت العمل المُطبّق في المنشأة، كما هو الحال في بلجيكا.<sup>197</sup> أو قد يشمل شرط المساواة في المعاملة لعبء العمل ومعايير الأداء، كما هو الحال في مالطا.<sup>198</sup> أما في شيلي،<sup>199</sup> فيخضع العمل عن بُعد للأحكام العادية المتعلقة بوقت العمل، مع مراعاة قواعد مُحددة. إذا سمحت طبيعة العمل المُنجز، يجوز للطرفين الاتفاق على أن العامل عن بُعد سيحدّد بحرية جدول عمله أو عملها، مع مراعاة القيود المُطبّقة على ساعات العمل وقواعد الراحة الأسبوعية. وقد يتفق الطرفان أيضاً على استبعاد العامل عن بُعد من تطبيق القواعد الخاصة بوقت العمل. ومع ذلك، يُفترض أن العامل يخضع لساعات العمل العادية عندما يتحكم صاحب العمل في الطريقة التي يتم بها تنفيذ العمل. وعلى أي حال، يجب على صاحب العمل احترام حق العامل في قطع الاتصال خلال 12 ساعة متتالية على الأقل لكل فترة 24 ساعة، وكذلك خلال فترات الإجازة. وفي إيطاليا<sup>200</sup> (العمل الذكي) وليتوانيا،<sup>201</sup> قد يكون للعمال عن بُعد الحرية أيضاً في تحديد جداول العمل الخاصة بهم، شريطة احترام الحدود

الجماعية أو، في حالة عدم وجود مثل هذه الاتفاقات، من قبل السلطة الإدارية.

ويمكن أيضاً معالجة تأثير مواعيد التسليم في العمل في المنزل في القانون. فعلى سبيل المثال، في فرنسا<sup>210</sup> عندما تتطلب مواعيد التسليم المحددة من العمال في المنزل العمل أكثر من ثماني ساعات في اليوم (مع مراعاة الجدول أعلاه) أو في يوم الأحد أو يوم عطلة رسمية، يحق لهم الحصول على علاوة أجر.

من المهم أيضاً تحديد ما يشكّل وقت العمل في العمل في المنزل. ففي المملكة المتحدة<sup>211</sup> يحدد التشريع ساعات العمل التي يجب أخذها في الاعتبار عند تحديد ما إذا كان قد تم دفع الحد الأدنى الوطني للأجور. وإذا قام العامل بعمل ذي مُخرَج (عمل على أساس القطعة) في المنزل، فسيتم التعامل مع وقت السفر بين ذلك المكان ومباني صاحب العامل كساعات من العمل ذي المُخرَج. ففي موريشيوس<sup>212</sup> تشمل ساعات عمل العمال في المنزل الوقت الذي يقضونه (أ) لجمع العمل والمواد؛ و(ب) لتسليم العمل المُنجز؛ و(ج) الانتظار في المنزل لإصلاح أدوات ومعدات العمل أو صيانتها؛ و(د) الانتظار في المنزل لتسليم العمل أو إعادته بطريقة أخرى؛ و(هـ) انتظار قيام صاحب العمل بتزويد العامل بالعمل، و(و) انتظار إعطاء التعليمات عبر الهاتف أو غير ذلك؛ و(ز) حضور الاجتماعات مع صاحب العمل أو عملائه لأغراض متعلقة بالعمل.

بالإضافة إلى ذلك، ينص عدد من القوانين الوطنية على أنه يجب تعويض العمال في المنزل من قبل صاحب العمل عن فترات الانتظار عندما لا يتم تسليم المواد والإمدادات أو عندما لا يتم جمع العمل في التواريخ والأوقات المتفق عليها، بما في ذلك النمسا (بعد 30 دقيقة)<sup>213</sup> والسلفادور<sup>214</sup> والمكسيك<sup>215</sup> والباراغواي<sup>216</sup> (بعد ساعة واحدة).

قد يتناول التشريع أيضاً استحقاقات العمال في المنزل فيما يتعلق بالراحة الأسبوعية والعطل الرسمية. ففي الإكوادور<sup>217</sup> على سبيل المثال، تنطبق على العمال بالأجر على أساس القطعة القواعد التي تُحظر على صاحب العمل أن يطلب من العامل العمل في أيام وساعات الراحة الإلزامية، إلا في حالات استثنائية. كما يُنظم قانون العمل الأجر عن أيام الراحة الأسبوعية وأجر العمل الإضافي لهؤلاء العمال. وفي أستراليا<sup>218</sup> يجب على المدراء ألا يطلبوا من العمال خارج المنشأة العمل يوم السبت أو الأحد أو يوم العطلة الرسمية دون الحصول على موافقة كتابية مسبقة. وفي سويسرا<sup>219</sup> قد لا يتم تكليف أو جمع العمل في المنزل في أيام الأحد أو أيام العطل الرسمية.

يُعدّ حقّ العمال في المنزل في إجازة سنوية مدفوعة الأجر أيضاً جانباً من جوانب ظروف عملهم التي تتناولها بعض التشريعات. ففي المكسيك<sup>220</sup> يستفيد العمال في المنزل من إجازة سنوية مدفوعة الأجر. وهذا هو الحال أيضاً في المغرب<sup>221</sup> وعندما يعمل العمال في المنزل لدى أكثر من صاحب عمل، يتم تحديد تواريخ الإجازات من قبل صاحب العمل الذي عمل له العمال في المنزل أطول فترة. وفي الجزائر<sup>222</sup> يحق للعامل في المنزل الذي يعمل لدى نفس صاحب العمل لمدة ستة أشهر على الأقل الحصول على بدل إجازة يعادل أجر يومين عن كل شهر من العمل الذي يؤديه. وفي النمسا<sup>223</sup> يحصل العمال في المنزل أيضاً على هذا الحق بعد ستة أشهر من الخدمة. والاستحقاق هو 2.5 يوم عمل في الشهر ويصل إلى 3 أيام بعد 25 سنة من الخدمة. وإذا كان للعامل في المنزل علاقة استخدام مع عدة عملاء، فيجب تقييم استحقاق الإجازة لكل من هؤلاء الأفراد بشكل منفصل. وفي موريشيوس<sup>224</sup> يحق للعمال في المنزل الذين يبقون في عمل مستمر مع نفس صاحب العمل لمدة 12 شهراً متتالياً الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر.

## 8.6 الأجر

العديد من الهيئات المكونة أن الأجور المنخفضة تشكل واحدة من المشاكل الرئيسية التي يواجهها العمال في المنزل، والذين يكونون عموماً في وضع ضعيف للمفاوضة الفردية مع أصحاب العمل.<sup>229</sup> ولذلك فإن الحكم الوارد في نص التوصية يتصور تحديد معدلات الأجور من خلال اتفاق فردي بين الأطراف كإجراء أخير فقط.<sup>230</sup>

إذا تم دفع الأجر للعمال في المنزل على أساس القطعة، فينبغي أن يكون معدل الأجر مماثلاً للأجر الذي يتقاضاه العامل في منشأة صاحب العمل، أو في حالة عدم وجود مثل هذا العامل، في منشأة أخرى في فرع النشاط والمنطقة المعنيين (الفقرة 15).<sup>231</sup>

بالإضافة إلى أجرهم، ينبغي تعويض العمال في المنزل عن التكاليف التي يتحملونها فيما يتعلق بعملهم (الطاقة والمياه والاتصالات وصيانة الآلات والمعدات وما إلى ذلك) وعن الوقت الذي ينفقونه في أنشطة مثل الصيانة والفرز والتعبئة والتفريغ (الفقرة 16).

تُلزم الاتفاقية رقم 177 الدول الأطراف بتعزيز المساواة في المعاملة للعمال في المنزل فيما يتعلق بالأجور (المادة 4 (2)).

لا يفرض هذا الحكم على الحكومات التزاماً «بالرقابة أو التدخل في أنظمة المفاوضة الجماعية القائمة فيما يتعلق بالأجور أو استقلالية الشركاء الاجتماعيين».<sup>225</sup>

كما تنص التوصية رقم 184 على أنه ينبغي تحديد معدلات دنيا لأجور العمل في المنزل، بما يتفق والقوانين والممارسات الوطنية (الفقرة 13). لا يحدد هذا الحكم المستوى الذي ينبغي عنده تحديد معدلات الحد الأدنى للأجور، ولا كيفية تحديدها. وتجدر الإشارة إلى أن اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، 1928 (رقم 26) تطلب من الدول الأطراف «إقامة أو العمل على وجود طرائق لتحديد المستويات الدنيا لأجور العمال المُشتغلين في بعض المهن أو فروع من المهن (وخاصة المهن التي يمارسها العمال في منازلهم) التي لا توجد أي ترتيبات لتنظيم الأجور فيها تنظيمياً فعالاً عن طريق اتفاق جماعي أو غيره، وتكون الأجور فيها منخفضة بصورة غير عادية» (المادة 1 (1)).

بالإضافة إلى ذلك، تنص التوصية رقم 184 على أن تحدد المفاوضة الجماعية على وجه التفضيل، معدلات أجور<sup>226</sup> العمال في المنزل، وفي حال غياب المفاوضة الجماعية، تُحدد بقرارات تصدرها السلطة المختصة بعد التشاور مع الشركاء الاجتماعيين<sup>227</sup> أو بأي آلية أخرى ملائمة لتحديد الأجور على المستويات الوطنية أو القطاعية أو المحلية. فقط في حالة عدم توفر أي من هذه الوسائل ينبغي تحديد معدلات الأجور عن طريق اتفاق بين العامل في المنزل وصاحب العمل (الفقرة 14). وقد أدرجت في النص إمكانية تحديد معدلات الأجور بالاتفاق بين الأطراف في أعقاب مناقشة مكثفة في مؤتمر العمل الدولي.<sup>228</sup> ومع ذلك، وكما أشار المكتب، فإن الغرض من التوصية رقم 184 هو تقديم إرشادات حول كيفية تحسين وضع العمال في المنزل، وليس التعبير عن وضعهم. وقد اعتبر

تُلزم الاتفاقية رقم 177

الدول الأطراف بتعزيز

المساواة في المعاملة

للعمال في المنزل

فيما يتعلق بالأجور

عمل مكتملة أو على فترات منتظمة لا تزيد عن شهر واحد. ولا تُخل هذه الأحكام بأحكام اتفاقية حماية الأجور، 1949 (رقم 95) والتوصية المصاحبة لها (رقم 85).

أخيراً، ينبغي أن يكون صاحب العمل والوسيط، حيثما يُستخدم الوسيط، مسؤولين بالتكافل والتضامن عن دفع الأجور المستحقة للعمال في المنزل، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية (المقرة 18) (أنظر أيضاً القسم 12.6 أدناه).

ينبغي تطبيق التشريعات الوطنية المتعلقة بحماية الأجور على العمال في المنزل (المقرة 17). وينبغي أن يضمن وضع المعايير المحددة مسبقاً للاستقطاعات وحماية العمال في المنزل من الاستقطاعات غير المبررة للعمل المعيب أو المواد الفاسدة. وأضيفت الحماية من الاستقطاعات غير المبررة خلال مناقشات مؤتمر العمل الدولي على أساس أنه ينبغي دفع الأجر حتى لو كان جزء من العمل لا يفي بالضبط بالمعايير المحددة.<sup>232</sup> وعلاوة على ذلك، ينبغي دفع الأجور إما عند تسليم كل مهمة

على أساس القطعة منخفض للغاية، وأن جهود العمال يتم التقليل من قيمتها».<sup>235</sup>

النهج الأول هو ضمان وجود حد أدنى من الأجر للعمال على أساس القطعة. وفي بعض البلدان، مثل كندا (نيو برونزويك) وإندونيسيا<sup>236</sup> وجمهورية إيران الإسلامية ومدغشقر والمغرب والفلبين،<sup>237</sup> قد لا تكون أجور العمال في المنزل أقل من الحد الأدنى للأجور المعمول به. وفي بلدان أخرى، مثل إستونيا<sup>238</sup> والهند وباكستان وسريلانكا، قد يتم تحديد معدلات معينة للحد الأدنى للأجور للعمال على أساس القطعة. وفي ولاية ماديا براديش في الهند، على سبيل المثال، يحق لعمال لف البيدي على أساس القطعة الحصول على حد أدنى مضمون للأجور، شريطة أن يُلّفوا ما لا يقل عن 5,600 سيجارة بيدي في الأسبوع.<sup>239</sup>

وتُنظّم قوانين وطنية أخرى بشكل صريح أجور العمال في المنزل. ففي الجبل الأسود ونيبال ونيكاراغوا وبنما<sup>240</sup> والباراغواي<sup>241</sup> وتونس،<sup>242</sup> تنطبق قواعد الحد الأدنى للأجور على جميع المستخدمين، بمن فيهم العمال في المنزل. ويمكن أيضاً تحديد معدلات الحد الأدنى للأجور خصيصاً للعمال في المنزل، كما هو الحال في أستراليا<sup>243</sup> والأرجنتين<sup>244</sup> والنمسا<sup>245</sup> والإكوادور<sup>246</sup> وإيطاليا<sup>247</sup> واليابان<sup>248</sup> والمكسيك.<sup>249</sup>

في تايلاند، يخضع تحديد الأجر لكل وحدة للعمل في المنزل لسلطة لجنة حماية العمال في المنزل.<sup>250</sup> ويتعاون قسم حماية العمال ورعايتهم مع منظمة العمل الدولية في مشروع رائد يهدف إلى إجراء دراسات الوقت والحركة في مجموعات صيد الأسماك وأعمال الملابس في عدد من المقاطعات.

## معدلات الأجور

على المستوى الوطني، غالباً ما تركز الجهود المبذولة لضمان أجر عادل للعمال في المنزل على مسألة الأجر على أساس القطعة، وهو الأسلوب القياسي لمكافأة العمال المنخرطين في الأشكال الصناعية التقليدية للعمل في المنزل. وفي هذه الحالة، ترتبط مسألة الأجر ارتباطاً وثيقاً بمسألة وقت العمل: إذا كان معدل الأجر على أساس القطعة منخفضاً للغاية، يحتاج العمال إلى العمل لساعات طويلة للغاية لكسب لقمة العيش، وهو ما يعادل عملياً أداء العمل الإضافي غير مدفوع الأجر.<sup>233</sup> وبالنسبة لصاحب العمل، تكمن الصعوبة الرئيسية في كيفية تحديد إمكانية المقارنة بين معدلات الأجور للعمال في المنشأة (الذين يتم دفع أجورهم غالباً على أساس الساعة) والعمال في المنزل (الذين لا يخضعون لنفس الرقابة وقد لا يتمكنون من الحصول على نفس الأدوات والآلات، مع ما يقابلها من تأثير مُحتمل على الإنتاجية). وقد تشكل دراسات الوقت والحركة أداة مفيدة في هذا الصدد. إن دراسة الوقت والحركة هي «نظام قياس العمل، وهو مُصمّم لتحديد الوقت القياسي لعامل مؤهل (متوسط) أو آلة لإكمال عمل مُحدد بمستوى أداء مُحدد» ويتم إجراؤها «لتحديد ما إذا كان المعدل على أساس القطعة/معايير الإنتاج (الحصة) التي يحددها أصحاب العمل لمستخدميهم عادلة ومعقولة».<sup>234</sup>

تشمل المبادئ الأساسية للأنظمة العادلة والفعالة للمعدل على أساس القطعة أنها «ينبغي أن تكون شفافة، وأن تكافئ المستخدمين وفقاً لصعوبة وجودة عملهم، وتضمن أن العمال المُتحمّسين يمكنهم كسب أكثر بكثير من الحد الأدنى للأجور. وإذا كانت مجموعة أكبر لا تحقق الحد الأدنى للأجور، فهذا يعني عادة أن معدل الأجر



باهظة الثمن. ومع ذلك، فإن التشريعات في عدد قليل من البلدان، مثل كولومبيا،<sup>268</sup> تتضمن أحكام المساواة في المعاملة للعمال عن بُعد. وفي الإكوادور،<sup>269</sup> يتم الاتفاق على الأجر بين العامل عن بُعد وصاحب العمل بطريقة تتفق مع القواعد العامة المنصوص عليها في قانون العمل. وفي شيلي،<sup>270</sup> لا يجوز لاتفاق العمل عن بُعد بأي حال من الأحوال أن يقوض الحقوق المنصوص عليها في قانون العمل، ولا سيما فيما يتعلق بالأجور.

كما تلزم بعض التشريعات أصحاب العمل بتعويض العمال في المنزل عن بعض النفقات التي يتكبدها. ويتم تطبيق حكم مفصل في موريشيوس،<sup>271</sup> حيث يجب على صاحب العمل أن يُعيد إلى العامل في المنزل:

أ. أي تكاليف يتم تكبدها لاستخدام الكهرباء أو المياه أو الاتصالات السلكية واللاسلكية أو غيرها من المرافق فيما يتعلق بالعمل المنجز في المنزل؛ و

ب. المصاريف المتكبدة لصيانة الأدوات والمعدات المقدمة للعامل في المنزل لأداء عمله؛ و

ج. ما يعادل أجرة حافلة العودة للسفر؛

د. إلى ومن مباني الأعمال لصاحب العمل؛ أو

ii. لمقابلة العملاء أو أي أشخاص آخرين فيما يتعلق بعمله؛ أو

iii. لأي غرض آخر فيما يتعلق بعمله قد يتم الاتفاق عليه مع صاحب العمل؛ و

د. أي نفقات أخرى يتم تكبدها وفقاً لما يتم الاتفاق عليه بين العامل في المنزل وصاحب العمل؛ و

هـ. أي تكاليف أو مصاريف أخرى تكبدها فيما يتعلق بعمله.

وتوجد أحكام مماثلة في أرمينيا<sup>272</sup> وبلجيكا<sup>273</sup> والمجر<sup>274</sup> والبرتغال<sup>275</sup> والاتحاد الروسي<sup>276</sup> وسويسرا<sup>277</sup> وجمهورية فنزويلا البوليفارية.<sup>278</sup>

ويتم تناول هذه المشكلة في بعض الأحيان في سياق معين للعمل عن بُعد. وقد يكون صاحب العمل مُلزماً بتوفير المعدات اللازمة للعمل عن بُعد، بما في ذلك المستلزمات والصيانة. كما هو الحال في بلغاريا<sup>279</sup> وشيلي<sup>280</sup> والإكوادور.<sup>281</sup> وبدلاً من ذلك، قد تتطلب التشريعات من صاحب العمل تغطية تكاليف معينة، كما هو الحال في بلجيكا<sup>282</sup> والبرازيل<sup>283</sup> وكولومبيا<sup>284</sup> ومالطا.<sup>285</sup> لقد قررت المحكمة الفيدرالية السويسرية<sup>286</sup> مؤخراً أن صاحب العمل يجب أن يعرض العامل عن بُعد مقابل استخدام غرفة مخصصة في منزل العامل.

قد يعالج التشريع أيضاً علاقة العمل في المنزل أو الأجور على أساس القطعة بالأجور التقليدية، والأجور على أساس المنشأة، والأجور على أساس الوقت. وفي العديد من البلدان الأفريقية، بما في ذلك بوركينا فاسو<sup>251</sup> والكاميرون<sup>252</sup> وساحل العاج (كوت ديفوار) والغابون والسنغال،<sup>253</sup> يجب أن تُحسب معدلات الأجر على أساس القطعة بحيث توفر للعامل ذي القدرة المتوسطة، الذي يعمل بشكل طبيعي، أجراً يساوي على الأقل أجر العامل الذي يعمل في عمل مماثل ويتقاضى أجره وفقاً لوحدة الوقت.

وفي البرتغال،<sup>254</sup> يتم تحديد أجر العمل في المنزل مع الأخذ في الاعتبار (أ) متوسط الوقت اللازم لإنتاج السلع أو أداء الخدمة، وكذلك معدل الأجر المُحدّد في الاتفاق الجماعي المُطبق على نفس العمل المُنجز في المنشأة أو، في حالة عدم وجود هذا الأجر، الحد الأدنى للأجور الشهرية، و(ب) التكاليف التي يتكبدها العامل، ولا سيما بالنسبة للطاقة والمياه والاتصالات، فضلاً عن شراء المعدات وصيانتها. وفي كوستاريكا<sup>255</sup> وجمهورية فنزويلا البوليفارية،<sup>256</sup> لا يمكن أن يكون أجر العمال في المنزل أقل من الأجر المدفوع للعمل المُنجز في المنشأة بنفس مستوى الأداء بينما في تايلاند،<sup>257</sup> يتم توفير المساواة في المعاملة للعمل «من نفس الطبيعة والجودة والكمية المتساوية». كما توجد أحكام المساواة في المعاملة للعمال في المنزل في تشريعات كرواتيا<sup>258</sup> وغواتيمالا<sup>259</sup> وهندوراس<sup>260</sup> وموريشيوس<sup>261</sup> والمكسيك<sup>262</sup> ونيكاراغوا<sup>263</sup> والباراغواي<sup>264</sup> وإسبانيا.<sup>265</sup>

لدى العديد من البلدان تشريعات تسعى إلى ضمان تحديد أجور مناسبة على أساس القطعة. ففي الفلبين،<sup>266</sup> تنص على وضع معدلات إنتاج معيارية من خلال أي من الإجراءات التالية: دراسات الوقت والحركة، والاتفاق الفردي أو الجماعي المُعتمد من قبل سلطات العمل أو التشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في مؤتمر ثلاثي الأطراف تعقده سلطات العمل. وفي المملكة المتحدة، توجد أحكام معقدة لضمان معدل عادل للأجر على أساس القطعة، يُعرّف بأنه «المقدار الذي يجب دفعه مقابل كل قطعة عمل، للتأكد من أن شخصاً يعمل بسرعة متوسطة يحصل على أجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجور على أساس الساعة».<sup>267</sup>

لا تُعدّ الأجور عادة المشكلة الأكثر حدة التي تواجه العمال عن بُعد، على الرغم من أن التوسع المُحتمل في العمل الدائم عن بُعد في أعقاب أزمة الصحة العمومية الحالية قد ينطوي على خطر حدوث ضغط هبوطي على الأجور حيث لن يحتاج المُستخدمون إلى العيش في مدن

## حماية الأجور

المنزل في حالة خلل العمل المُنتج. وفي الفلبين،<sup>303</sup> يجوز لصاحب العمل أن يطلب من العامل في المنزل إعادة العمل دون أي دفع إضافي إذا تم تنفيذه بشكل غير صحيح. كما تُنظّم التشريعات في المجر<sup>304</sup> وبولندا<sup>305</sup> والبرتغال<sup>306</sup> العواقب فيما يتعلق بالأجر الناتج عن عدم كفاية أداء العمل.

وفي المكسيك<sup>307</sup> والبيرو<sup>308</sup> والفلبين،<sup>309</sup> تُطبّق قيود قانونية على استقطاعات الأجور في حالة فقدان المواد المُقدّمة من صاحب العمل أو في حال حدوث عطب أو عيوب فيها. أما في تايلاند،<sup>310</sup> فيُنظّم التشريع استقطاعات الأجور في حالة الخسائر التي يتكبدها صاحب العمل بسبب الأفعال المُتعمّدة أو الإهمال الجسيم من قِبَل العامل في المنزل.

ويُعتَبَر التزام صاحب العمل بالإعلان عن معدلات الأجور وتقديم كشوف الرواتب عند دفع الأجور عناصر إضافية مهمة لحماية الأجور. ويُعدّ نشر معدلات الأجور في مكان مرئي أمراً إلزامياً في عدد من البلدان، بما في ذلك النمسا<sup>311</sup> والكاميرون<sup>312</sup> وألمانيا<sup>313</sup> والمكسيك.<sup>314</sup> وصاحب العمل مُلزم بتسليم كشوف الرواتب إلى العمال في المنزل، ولاسيما في أستراليا<sup>315</sup> والنمسا<sup>316</sup> وألمانيا<sup>317</sup> وموريشيوس<sup>318</sup> والبرتغال.<sup>319</sup>

في بعض البلدان، بما في ذلك بلجيكا<sup>287</sup> وفنلندا<sup>288</sup> ونيوزيلندا،<sup>289</sup> تنطبق الأحكام القانونية المتعلقة بحماية الأجور على العمال في المنزل. يتم تنظيم أبعاد معينة لحماية الأجور بشكل صريح لحماية العمال في المنزل.

ويُعدّ ضمان دفع الأجور في الوقت المُحدّد الشرط الرئيسي. ففي الفلبين<sup>290</sup> والبرتغال<sup>291</sup> وتايلاند،<sup>292</sup> يجب أن يكون الدفع فوراً عند تسليم العمل المُنجز، بينما في أستراليا<sup>293</sup> وبلجيكا،<sup>294</sup> يجب دفع الأجر المُستحق للعامل في المنزل في التاريخ والمكان المُتفق عليهما. أما في الأرجنتين،<sup>295</sup> فيجب دفع الأجور مباشرة وفي الوقت الذي تُحدّده سلطة الإنفاذ. ويجوز للسلطات إنشاء صناديق دفع رسمية عندما تُعتَبَر ضرورية لضمان دفع الأجور المُستحقّة للعمال في المنزل. وأيضاً في النمسا<sup>296</sup> وكوستاريكا<sup>297</sup> وغواتيمالا<sup>298</sup> وهندوراس<sup>299</sup> وموريشيوس<sup>300</sup> ونيكاراغوا،<sup>301</sup> يتم تنظيم دورية الدفع.

هناك مسألة أخرى مهمة، ألا وهي الحد من استقطاعات الأجور. ففي الإكوادور،<sup>302</sup> يُحظَر اقتطاع الأجور لتعويض المدير أو الوسيط. ويجوز فرض غرامات على العمال في



## 9.6 إنهاء الاستخدام

لا تتناول الاتفاقية رقم 177 مسألة إنهاء الاستخدام. ومع ذلك، فإن العمال في المنزل الذين يُعدّون مُستخدمين يدخلون في نطاق اتفاقية إنهاء الاستخدام، 1982 (رقم 158).

جميع العمال في المنزل ينبغي أن يتمتعوا بنفس الحماية ضد الإنهاء غير العادل مثل المُستخدمين، ولكن ينبغي أن يتمتع العمال في المنزل الذين يتمتعون بوضع معين بنفس الحماية التي يتمتع بها سائر العمال من نفس نوع الوضع.<sup>320</sup>

علاوة على ذلك، تنص التوصية رقم 184 على أن العمال في المنزل يتمتعون بالحماية ذاتها التي يتمتع بها سائر العمال فيما يتعلق بإنهاء الاستخدام (الفقرة 27). ولا يقتصر مصطلح «سائر العمال» على المُستخدمين ولا يعني الحكم أن

المنزل الحصول على عمل في المنزل مدفوع الأجر بمتوسط أجر الأسابيع الثلاثة عشر السابقة. وفي حالة عدم وجود عمل مُكَلَّف به، يحق له/ها الحصول على تعويض يعادل الأجر الأسبوعي محسوباً على أساس متوسط أجر الأسابيع الثلاثة عشر الأخيرة. كما يحق للعمال في المنزل أيضاً الحصول على مكافأة نهاية الخدمة.

وفي تايلاند،<sup>326</sup> عندما يبدو من المُحتمل أن العمل في المنزل لن يكتمل في الوقت المُحدّد، يجب على العامل في المنزل إبلاغ المُشغّل وفقاً لذلك بغية الحصول على اتفاق بشأن تمديد موعد التسليم. وإذا لم يوافق المُشغّل على منح التمديد وسيعاني من ضرر من تأخر تسليم العمل دون أن يكون هناك خلل فيه، فيحق له أو لها إنهاء علاقة العمل في المنزل وتكليف شخص آخر بالعمل. ولا تمنع هذه الأحكام أيّاً من الأطراف من المطالبة بتعويضات من الطرف المسؤول عن الإنهاء. وتتوقف علاقة العمل في المنزل أيضاً في الحالات المتعلقة بمهارات العامل في المنزل ووفاته أو عدم قدرته على الاستمرار في العمل المُكَلَّف به دون أي سلوك خاطئ.

وفي ألمانيا،<sup>327</sup> يُحدّد التشريع فترات إخطار مختلفة اعتماداً على طول فترة علاقة العمل والأقدمية، وكذلك ما إذا كان العامل في المنزل يعمل في الغالب من قِبل عميل أو رئيس عمال وسيط. كما يُنظّم التشريع التعويض المُستحق للعامل في المنزل

عادة ما يستفيد العمال في المنزل المُصنّفون كمُستخدمين من الأحكام القانونية العامة المتعلقة بإنهاء الاستخدام، بما في ذلك الحماية ضد الفصل غير العادل والحد الأدنى من فترات الإخطار. وعندما لا يتمتع العمال في المنزل بوضع المُستخدمين، فقد يواجهون ما يسمى «الفصل المُقنّع»، عندما يقرر المفاوض التوقف عن توفير العمل لهم، وأحياناً دون إخطار.<sup>321</sup>

وتتناول بعض القوانين المتعلقة بالعمل في المنزل هذه القضايا على نحو صريح. ففي فرنسا<sup>322</sup> وجمهورية مولدوفا،<sup>323</sup> تنطبق القواعد العامة المتعلقة بإنهاء عقد العمل الفردي على العمال في المنزل. وفي بلجيكا،<sup>324</sup> تنطبق القواعد العادية التي تحكم الفصل على العمال في المنزل. ومع ذلك، يمكن فقط لمن يتقاضون رواتبهم على أساس معدل ثابت، خلال فترة الإخطار، الحصول على إجازة مدفوعة الأجر للبحث عن عمل جديد.

وفي النمسا،<sup>325</sup> تنتهي علاقة العمل في المنزل إما عن طريق إخطار صريح للعميل أو العامل في المنزل أو بعد 30 يوماً من تسليم آخر طلب، إذا لم يُقدّم العميل طلباً آخر مع العامل في المنزل أو رفض العامل في المنزل دون أي سبب قبول طلب آخر خلال هذه الفترة. وفي حالة الإخطار السريع، يجب أن تستمر فترة الإخطار لمدة أسبوع واحد على الأقل. وخلال الأسبوع التالي للإخطار، يحق للعامل في



وفي إثيوبيا،<sup>332</sup> تُعتبر عقود العمل في المنزل مُبرمة لفترة أو مهمة مُحددة. وبالتالي، فإن العقد ينقضي في مدته التعاقدية أو عند الانتهاء من المهمة. وفي سويسرا،<sup>333</sup> عندما يتم إسناد عمل تجريبي إلى عامل في المنزل، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك، فإن علاقة العمل يتم الدخول فيها على أساس تجريبي لفترة مُحددة. وعندما يتم تعيين العامل في المنزل دون انقطاع من قِبل صاحب العمل، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك، فإن علاقة العمل يتم الدخول فيها لفترة غير مُحددة. وفي جميع الحالات الأخرى، فإن علاقة العمل يتم الدخول فيها لفترة مُحددة.

وفي عدد من البلدان، تُطبّق أحكام مُحددة على **العمل عن بُعد**. ففي الاتحاد الروسي،<sup>334</sup> يجوز إنهاء اتفاق العمل عن بُعد بمبادرة من صاحب العمل بناءً على أحد الأسس المنصوص عليها في عقد العمل. وفي إيطاليا،<sup>335</sup> يمكن إبرام اتفاق «عمل ذكي» لمدة مُحددة أو لمدة غير مُحددة؛ وفي الحالة الأخيرة، قد يتم الإنهاء بإشعار مدته 30 يوماً. ويجوز لأي من الطرفين أيضاً إنهاء الاتفاق مع وجود مبرر قبل المدة المُتفق عليها أو بدون إخطار. وعلاوة على ذلك، في العديد من البلدان الأوروبية، بما في ذلك فرنسا<sup>336</sup> ومالطا<sup>337</sup> وبولندا،<sup>338</sup> لا يشكل قرار المُستخدَم برفض العمل عن بُعد أو التوقف عن العمل عن بُعد سبباً لتبرير إنهاء عقد العمل من قِبل صاحب العمل. وفي هذا الصدد، ينص الاتفاق الإطاري الأوروبي بشأن العمل عن بُعد على أن «الانتقال إلى العمل عن بُعد على هذا النحو، لأنه يغير فقط الطريقة التي يتم بها أداء العمل، لا يؤثر على حالة الاستخدام للعامل عن بُعد. إن رفض العامل اختيار العمل عن بُعد ليس، على هذا النحو، سبباً لإنهاء علاقة الاستخدام أو تغيير شروط وأحكام استخدام ذلك العامل».<sup>339</sup>

عندما يقوم العميل أو الوسيط بتقليل العمل المُكلف به العامل بنسبة 25 بالمئة على الأقل مقارنة بالعمل المُكلف به بانتظام لمدة سنة واحدة على الأقل. وفي البرتغال،<sup>328</sup> تُنظم تشريعات العمل من المنزل الجوانب المختلفة لإنهاء الاستخدام، بما في ذلك إنهاء الاستخدام بسبب غياب التكليف بالعمل. وما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك، فإن عدم وجود العمل الذي يؤدي إلى تعطل العامل في المنزل لمدة تزيد عن 60 يوماً متتالياً يترتب عليه إنهاء علاقة العمل، بشرط وجود إخطار كتابي من العميل. ويحق للعمال في المنزل الحصول على تعويض في حالة عدم التقيد بفترة الإخطار المطلوبة، إذا لم يقدم العميل أسباباً كافية لإنهاء علاقة العمل في المنزل أو في حالة الإنهاء بسبب عدم وجود العمل.

وفي الأوروغواي،<sup>329</sup> يحق للعمال في المنزل الحصول على تعويض في حالة الفصل من العمل. كما أن **عدم وجود أي عمل مُخصّص** لمدة شهرين، وكذلك الحالات التي يتم فيها تخفيض حجم العمل المُخصّص بنسبة 25 بالمئة على الأقل خلال فترة ستة أشهر، يؤدي إلى الحق في التعويض. وفي المكسيك،<sup>330</sup> يحق للعمال في المنزل الذين لم يعودوا يتلقون عملاً التمتع بالحقوق الممنوحة للمُستخدمين الآخرين في حالة إنهاء الاستخدام من قِبل صاحب العمل. ويجوز لهم أن يطلبوا أمام هيئة التوفيق والتحكيم إعادتهم إلى العمل الذي كانوا يقومون به سابقاً أو الحصول على راتب ثلاثة أشهر كتعويض. وإذا لم يُثبت صاحب العمل سبب الإنهاء، فيحق لهم أيضاً الحصول على الأجر المُستحق منذ وقت الفصل لمدة أقصاها 12 شهراً. وفي الأرجنتين،<sup>331</sup> ينص التشريع على فرض غرامات على المدراء والوسطاء الذين يقومون بشكل تعسفي بتخفيض كمية العمل المُسند إلى العامل في المنزل أو تعليقها أو الحرمان منها؛ ويتم تحويل مقدار هذه الغرامات إلى العامل في المنزل.



## 10.6 الضمان الاجتماعي وحماية الأمومة

طريق إقامة نُظُم أو صناديق خاصة من أجل العمال في المنزل (الفقرة 25).

كما تنص المادة 4 (ح) من الاتفاقية رقم 177 على تعزيز المساواة في المعاملة فيما يتعلق بحماية الأمومة. علاوة على ذلك، تنص التوصية رقم 184 على أن التشريع الوطني في مجال حماية الأمومة ينبغي أن ينطبق على العمال في المنزل (الفقرة 26).

تشترط المادة 4(2)هـ من الاتفاقية رقم 177 تعزيز المساواة في المعاملة للعمال في المنزل فيما يتعلق بالحماية القانونية في مجال الضمان الاجتماعي.

تؤكد التوصية رقم 184 على ضرورة ضمان استفادة العمال في المنزل من حماية الضمان الاجتماعي وتوضّح أن ذلك يمكن أن يتم عن طريق توسيع أو تكثيف نُظُم الضمان الاجتماعي القائمة أو عن

وكذلك، إن حماية الأمومة مهمة بشكل خاص للعمال في المنزل في ضوء هيمنة النساء على العمل في المنزل. ومع ذلك، قد يقتصر الحق في حماية الأمومة على العمال في المنزل في علاقة استخدام. وتنطبق القواعد العادية لحماية الأمومة على العمال في المنزل، ولاسيما في النمسا<sup>354</sup> وبلجيكا<sup>355</sup> وشيلي<sup>356</sup> وموريشيوس<sup>357</sup> وتحتوي التشريعات في البيرو<sup>358</sup> - وبالنسبة للعمال عن بُعد، التشريعات في كولومبيا<sup>359</sup> - على أحكام بشأن المساواة في المعاملة. وفي هولندا<sup>360</sup> رداً على تعليقات النقابات العمالية (FNV) و(CNV) و(VCP)، أكدت الحكومة أن العمال في المنزل يتمتعون بالحق في الحصول على نفس تغطية حماية الأمومة بموجب تشريعات العمل مثل غيرهم من العمال بأجر.

وتشمل حماية الأمومة أيضاً الوقاية من الأخطار الصحية. ففي تايلاند<sup>361</sup> يُحظر على أي شخص تكليف النساء الحوامل بالقيام بأي نوع من الأعمال في المنزل التي قد تكون بطبيعتها خطيرة على صحة العامل وسلامته. أخيراً، قد يشكل العمل في المنزل في حد ذاته شكلاً من أشكال حماية الأمومة. ففي ليتوانيا<sup>362</sup> على سبيل المثال، يُمنح الحق في طلب العمل عن بُعد بما لا يقل عن خمس ساعات العمل للعاملات الحوامل، أو اللواتي أنجب حديثاً، أو يرضعن، أو يقمن بتربية طفل دون سن 14 عاماً أو طفل ذي إعاقة حتى سن 18 عاماً. ولا يمكن لأصحاب العمل رفض هذا الطلب إلا إذا كان سيؤدي إلى تكاليف باهظة بسبب ضرورة العمل أو خصوصيات تنظيم العمل.

بالنسبة لحماية الضمان الاجتماعي على النحو المحدد في معايير منظمة العمل الدولية - ولاسيما اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، 1952 (رقم 102) وتوصية أراضيات الحماية الاجتماعية، 2012 (رقم 202) - فإنها بعيدة عن تناول جميع العمال في المنزل في جميع أنحاء العالم. وقد تنشأ الصعوبات من السمة غير المنظمة، خاصة في الأشكال التقليدية للعمل في المنزل، ويتم استبعاد العديد من العمال من التغطية في الممارسة العملية. وفي حالات أخرى، قد يتم استبعادهم من نطاق التشريعات ذات الصلة. ومع ذلك، ووفقاً للمعلومات التي قدمتها الحكومات في تقاريرها للمسح العام لعام 2020 الخاص بالاستخدام من أجل لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR)<sup>340</sup>، فإن تشريعات عدد كبير من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية تنص على التغطية بالضمان الاجتماعي للعمال في المنزل، وإن لم يكن ذلك دائماً لجميع الإعانات<sup>341</sup> ووفقاً للمعلومات المتاحة، يتم توفير حماية الضمان الاجتماعي للعمال في المنزل ولاسيما في البلدان التالية (تشير علامة النجمة (\*) إلى أن المعلومات مأخوذة من المسح العام حول الاستخدام لعام 2000<sup>342</sup>)؛ الجزائر<sup>343</sup> الأرجنتين\* النمسا<sup>344</sup> بلجيكا\* بلغاريا<sup>346</sup> الرأس الأخضر (كابو فيردي)، كولومبيا<sup>347</sup> الدنمارك\* الجمهورية الدومينيكية<sup>348</sup> مصر\* الغابون\* ألمانيا\* غواتيمالا\* جامايكا\* بنما\* البيرو<sup>349</sup> الفلبين<sup>350</sup> البرتغال<sup>351</sup> السنغال\* السويد\* تايلاند\* الولايات المتحدة<sup>352</sup> الأوروغواي<sup>353</sup> وفي اليابان، تتم تغطية جميع المقيمين، بمن فيهم العمال في المنزل، من خلال نظام التأمين الصحي الوطني.

## 11.6 الحصول على التدريب

عملاً بالمادة 4(2)(و) من الاتفاقية رقم 177، يجب أن تعزز السياسة الوطنية بشأن العمل في المنزل المساواة في المعاملة للعمال في المنزل فيما يتعلق بالحصول على التدريب.

ومهارات التفاوض)، والإنتاجية، وفرص الاستخدام، والقدرة على كسب الدخل؛ وتوفير التدريب الذي يجري في أقرب مكان ممكن عملياً من منازل العمال ولا يتطلب مؤهلات رسمية غير ضرورية (الفقرة 29).<sup>363</sup>

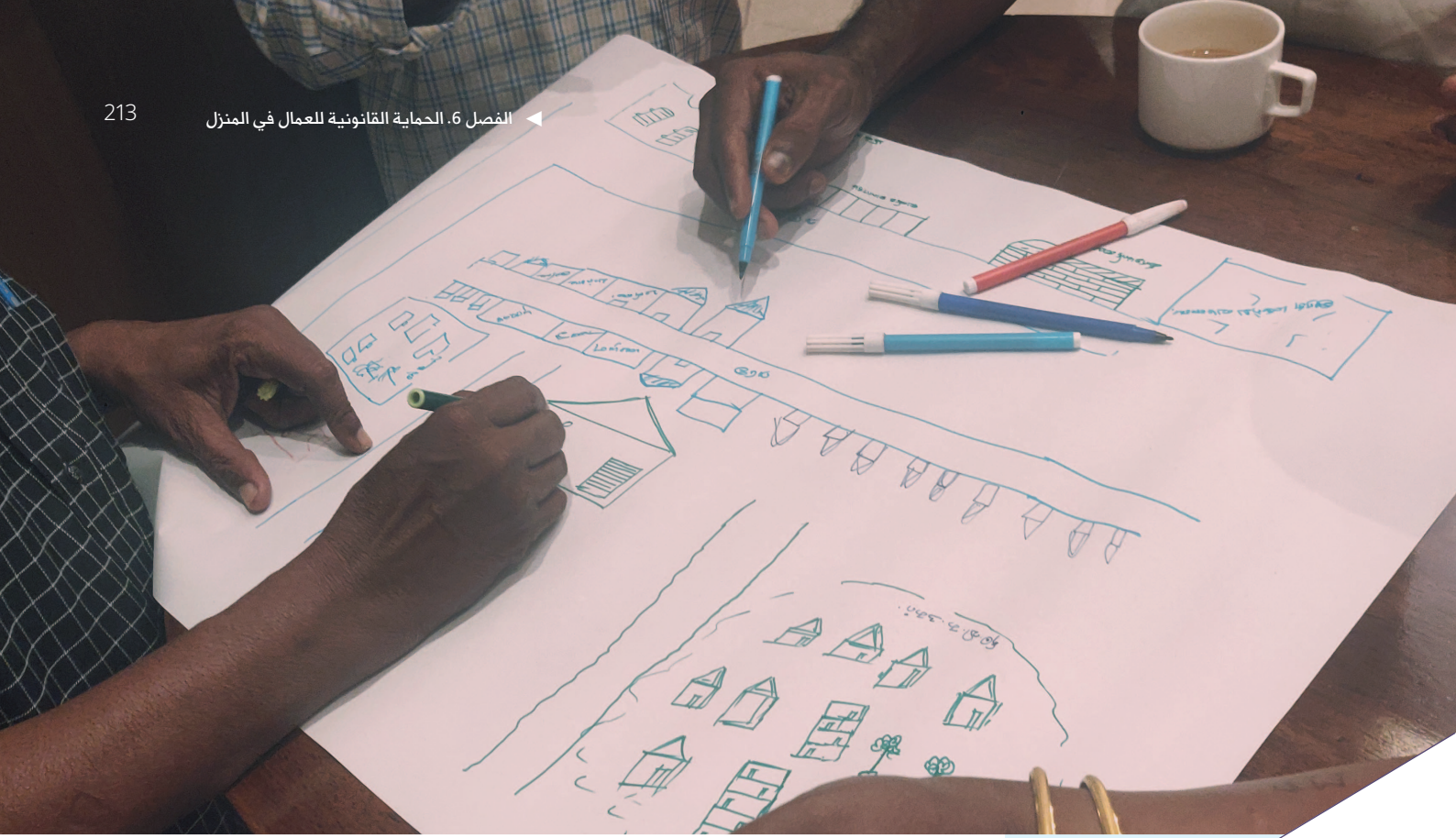
علاوة على ذلك، ينبغي أن توفر البرامج الخاصة بالعمل في المنزل التي تدعو التوصية رقم 184 الدول الأعضاء إلى تعزيزها ودعمها التدريب لتحسين مهارات العمال في المنزل (بما في ذلك المهارات غير التقليدية، والمهارات القيادية

بنفس فرص الحصول على التدريب والتطوير الوظيفي مثل العمال المُماثلين في مباني صاحب العمل وأن يتلقوا التدريب المناسب الذي يستهدف المعدات التقنية المتاحة لهم وخصائص هذا الشكل من تنظيم العمل.<sup>368</sup> لقد تم نسخ هذا الحكم في الاتفاق الجماعي الوطني البلجيكي بشأن العمل عن بُعد.<sup>369</sup> وفي مالطا<sup>370</sup> أيضاً، يتمتع العمال عن بُعد بنفس حقوق الحصول والمشاركة في برامج التدريب والتطوير الوظيفي التي يقدمها صاحب العمل أو نيابة عنه كما يفعل المُستخدمون المُماثلون في مباني صاحب العمل. أما في البرتغال، فينص قانون العمل<sup>371</sup> على أن العمال في المنزل يستفيدون من المساواة في المعاملة مقارنة بالعمال الآخرين فيما يتعلق بالتدريب والتطوير الوظيفي. علاوة على ذلك، يجب على أصحاب العمل تزويد العمال عن بُعد، إذا لزم الأمر، بالتدريب المناسب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المُلائمة لممارسة نشاطهم. وفي البيرو<sup>372</sup> أيضاً، للعمال عن بُعد الحق في التدريب على استخدام الحاسوب وأدوات الاتصالات السلوكية واللاسلكية لأداء مهامهم. وفي إيطاليا،<sup>373</sup> يحق للعمال المشاركين في ترتيبات العمل الذكي التعلم مدى الحياة، سواء كان نظامياً أم غير نظامي، وكذلك في الحصول على الشهادات الدورية للمهارات ذات الصلة.

بالنسبة للتشريعات المتعلقة بحصول العمال في المنزل على التدريب، فهي نادرة، بما في ذلك في البلدان التي تُنظم العمل في المنزل على وجه التحديد. وفي تايلاند،<sup>364</sup> قد تُقدّم اللجنة المعنية بحماية العمال في المنزل توصيات لتطوير العمالة الماهرة، بما في ذلك ما يتعلق بالدعم الحكومي لتوفير المعلومات للعمال في المنزل بشأن «تنمية المهارات في أداء العمل». وفي الفلبين،<sup>365</sup> لا يقتضي التشريع سوى توفير المساعدة التقنية لمنظمات العمال في المنزل المُسجلين وأصحاب العمل والمقاولين والمقاولين من الباطن بشأن التدريب على المهارات.

وفيما يتعلق بواجبات أصحاب العمل، يجب عليهم في بلغاريا<sup>366</sup> توفير «التأهيل وإعادة التأهيل» للعمال في المنزل. وفي البرتغال،<sup>367</sup> يجب على المستفيد من نشاط العمال في المنزل ضمان حصولهم على التدريب المناسب لأداء عملهم. ويجب ألا يقل هذا التدريب عن التدريب المُقدّم للعامل الذي يؤدي نفس العمل داخل الشركات.

غالباً ما تتم تغطية العمال عن بُعد بأحكام تتعلق بالحق في التدريب، لاسيما في أوروبا؛ فبموجب الاتفاق الإطاري الأوروبي بشأن العمل عن بُعد (أنظر الإطار 1.6 أعلاه)، يجب أن يتمتع العمال عن بُعد



©ILO/B. Birla

## 12.6 إجراءات الإشراف والإنفاذ

الوقت المُخصَّص، ومعدل الأجر، والتكاليف، إن وُجِدَت، التي يتحملها العامل في المنزل والمبلغ المُسدَّد عنها، وأي استقطاعات أُجريت وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية، وإجمالي الأجر المُستحق وصافي الأجر المدفوع بالإضافة إلى تاريخ الدفع. وينبغي تسليم نسخة من سجل العمل إلى العامل في المنزل (الفقرتان 7(3)-(4)).

وينبغي إبلاغ العمال في المنزل بالشروط الخاصة لاستخدامهم.<sup>376</sup> كتابياً أو بأي طريقة ملائمة أخرى تتماشى مع القوانين والممارسات الوطنية.<sup>377</sup> وينبغي أن تشمل هذه المعلومات تفاصيل عن صاحب العمل والوسيط، إن وُجِد، والأجر ونوع العمل الذي يتعيَّن أدائه (الفقرة 5).

وحيثما أمكن، ينبغي تقديم معلومات عن حقوق العمال في المنزل وحمائيتهم والتزامات أصحاب العمل إرائهم، وكذلك عن برامج العمل في المنزل، بلغات يفهمها العمال في المنزل (الفقرة 30).

عملاً بالتوصية رقم 184، ينبغي أن تنص السلطة المختصة<sup>374</sup> على تسجيل أصحاب عمل العمال في المنزل وأي وسطاء يستخدمونهم وينبغي أن تُحدِّد السلطة المعلومات التي يجب على أصحاب العمل أن يقدموها إلى السلطة أو يضعوها تحت تصرفها (الفقرة 6).

بالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يُطلَب من أصحاب العمل إبلاغ السلطة المختصة عند إسناد عمل في المنزل للمرة الأولى وينبغي لهم أن يمسكوا سجلاً لجميع العمال في المنزل، مُصنَّفين حسب الجنس، الذين يعطونهم عملاً (الفقرتان 7(1)-(2)). وقد تُقرَّر أنه ينبغي لأصحاب العمل، وليس السلطات الوطنية، الاحتفاظ بسجل العمال في المنزل، حتى يتمكن مفتشو العمل من أداء أنشطتهم الإشرافية.<sup>375</sup>

وينبغي لأصحاب العمل أيضاً الإمساك بسجل بالعمل المُسدَّد إلى كل عامل في المنزل، يُبيِّن

فيها العمل (الفقرة 8). وأشار المكتب إلى أن موافقة العامل قد تكون مطلوبة وقد لا تكون، حسب القانون الوطني. علاوة على ذلك، في مثل هذه الحالات، مثل عندما يعمل عامل في المنزل مع المتفجرات، حيث يُعرّض الحي بأكمله للخطر، فإن حق هذا الشخص في الخصوصية سيكون بالتأكيد خاضعاً للسلامة العامة.<sup>381</sup>

بالإضافة إلى ذلك، يجب توفير تدابير تصحيحية ملائمة، بما في ذلك الغرامات عند الاقتضاء، وتنفيذها بفعالية عند انتهاك القوانين واللوائح الوطنية المطبقة على العمل في المنزل (الاتفاقية رقم 177، المادة 9). تهدف صياغة المادة 9 إلى مراعاة مجموعة المعالجات الممكنة، بما في ذلك الغرامات وأوامر دفع الأجور المتأخرة وإعادة التعيين.<sup>382</sup> علاوة على ذلك، ينبغي اتخاذ التدابير الملائمة في حالات الانتهاك الخطير أو المتكرر للقوانين واللوائح السارية، بما في ذلك الحظر الممكن لإسناد عمل في المنزل، بما يتفق والقوانين والممارسات الوطنية (التوصية رقم 184، الفقرة 9).

أخيراً، ينبغي للسلطات الوطنية المختصة أن تكفل وجود آليات لحل المنازعات بين العامل في المنزل وصاحب العمل أو الوسيط الذي يستخدمه صاحب العمل (التوصية رقم 184، الفقرة 28).

وحيثما يكون استخدام الوسيط في إطار العمل في المنزل مسموحاً به بموجب القانون الوطني، يجب أن تُحدّد القوانين واللوائح أو أحكام المحاكم، بما يتماشى مع الممارسات الوطنية، مسؤوليات كل من أصحاب العمل والوسطاء (الاتفاقية رقم 177، المادة 8). وهذا النص هو نتيجة مناقشات عديدة في مؤتمر العمل الدولي.<sup>378</sup> بالإضافة إلى ذلك، قدمت التوصية رقم 184 مبدأ المسؤولية المشتركة والمتعددة بين صاحب العمل والوسيط لدفع الأجور المستحقة للعمال في المنزل (الفقرة 18). يقر هذا الحكم بأن هناك حالات لا يتواصل فيها العمال في المنزل مع صاحب العمل ويعتمدون على الوسيط في دفع أجورهم؛ وهو يعني أنه يمكن للعمال في المنزل المطالبة بأجور غير مدفوعة ضد صاحب العمل أو الوسيط أو كليهما.<sup>379</sup>

تقتضي الاتفاقية رقم 177 أيضاً وجود نظام تفتيش<sup>380</sup> يتوافق مع القوانين والممارسات الوطنية لضمان التقيد بالقوانين واللوائح السارية على العمل في المنزل (المادة 9). وتحتوي التوصية رقم 184 على الضمان التي ينص على أنه بقدر ما يكون «متوافقاً مع القوانين والممارسات الوطنية المتعلقة باحترام الخصوصية»، ينبغي السماح لمفتشي العمل أو غيرهم من الموظفين المختصين بدخول أجزاء المنزل أو الأماكن الخاصة الأخرى التي يجري

في ذلك حقهم في الأجر عن العمل الذي يؤدونه. لقد تبنت أستراليا مبادرات شاملة للاستجابة لهذا التحدي (الإطار 5.6). وتنفذ تشريعات البلدان الأخرى متطلبات الاتفاقية رقم 177 فيما يتعلق بإجراءات الإشراف والإنفاذ لضمان الامتثال للأحكام التي تحمي العمال في المنزل.

يمثل إنفاذ الأحكام القانونية لحماية العمال في المنزل تحدياً حقيقياً بسبب تشتتهم وخفائهم وسمتهم غير المنظمة. وهذا هو الحال بشكل خاص في سلاسل التوريد، حيث غالباً ما يُعرف العمال في المنزل الوسيط الذي كلفهم بالعمل ويفتقرون إلى وسائل حماية حقوقهم، بما



بموجب الاتفاقية. وتوجد التزامات مماثلة في النمسا<sup>409</sup> والجمهورية الدومينيكية<sup>410</sup> والإكوادور<sup>411</sup> وهندوراس<sup>412</sup> وإيطاليا<sup>413</sup> واليابان<sup>414</sup> والمكسيك<sup>415</sup> والبيرو<sup>416</sup> أما في الأرجنتين<sup>417</sup>، فيُحظر تضمين كتاب العمل معلومات عن قدرة العامل في المنزل أو سلوكه أو أهليته.

وفي الجزائر، عندما يتم تعيين دفعة من العمل لعامل في المنزل، يجب على صاحب العمل ملء دفتر الطلبات لتقديم معلومات عن العامل في المنزل، وطبيعة وكمية العمل المُسند وموعد التسليم والأجر والمواد المُقدّمة للعامل في المنزل. وعند تسليم العمل، يجب على صاحب العمل أن يشير في السجل إلى تاريخ التسليم، ومقدار الأجر المدفوع، وإعادة المواد المُقدّمة، إن وُجدت، إلى العامل في المنزل. وبعد التوقيع من الطرفين، يجب على العامل الحصول على نسخة من السجل.<sup>418</sup> وتُفرض التزامات مماثلة على صاحب العمل في كوستاريكا.<sup>419</sup>

من المهم أيضاً ضمان إبلاغ العمال في المنزل كتابياً بشروط عملهم، عادةً من خلال إبرام عقد مكتوب، كما هو مطلوب في بلجيكا<sup>420</sup> وبلغاريا<sup>421</sup> وأستراليا<sup>422</sup> حيث يجب صياغة الاتفاق بوضوح وببساطة بلغة يفهمها العامل، ويجب على أصحاب العمل تزويد العمال في المنزل بصحيفة معلومات عن حقوقهم واستحقاقاتهم. وفي موريشيوس<sup>423</sup> ومقدونيا الشمالية<sup>424</sup> والبيرو<sup>425</sup> تقتضي التشريعات أيضاً إبرام عقد مكتوب، وينبغي تسجيل نسخة منه لدى السلطات. وفي المكسيك<sup>426</sup>، يجب توجيه الاتفاق المكتوب إلى إدارة تفتيش العمل، حيث قد يتطلب تعديلات لضمان امتثاله للقانون. وفي تايلاند، يجب إبرام الاتفاق كتابياً وباللغة التايلاندية.<sup>427</sup>

وفي شيلي، قد يتم الاتفاق على العمل عن بُعد في عقد العمل أو في وثيقة ملحقة به، ويُنظم التشريع المعلومات المُحدّدة التي يتعين تضمينها.<sup>428</sup> ويجب أيضاً إبرام اتفاقات العمل عن بُعد كتابياً في بلجيكا<sup>429</sup> وكولومبيا<sup>430</sup> ومالطا.<sup>431</sup>

## الإبلاغ و

### الالتزامات المستندة

تُعَدّ الخطوة الأولى المهمة في إبلاغ السلطات الوطنية بأصحاب العمل الذين يقدمون عملاً في المنزل لضمان الإشراف المناسب على الامتثال للأحكام المعمول بها.

وفي ألمانيا،<sup>383</sup> يُطلب من أصحاب العمل تقديم إعلان إلى سلطة العمل قبل إعطاء العمل في المنزل لأول مرة، كما هو مطلوب بموجب الاتفاقية رقم 177. وفي فرنسا<sup>384</sup> وهندوراس،<sup>385</sup> يجب على أصحاب العمل أيضاً إبلاغ سلطات العمل عند إعطاء العمل في المنزل. أما في النمسا،<sup>386</sup> فيقتصر المتطلب على إخطار مُقدّم التأمين الصحي؛ بينما في الجزائر،<sup>387</sup> يجب عليهم تقديم إعلان إلى إدارة الضمان الاجتماعي وإدارة تفتيش العمل. وقد توجد التزامات مماثلة في حالة العمل عن بُعد، كما هو الحال في كولومبيا<sup>388</sup> والإكوادور.<sup>389</sup>

وفي بعض البلدان، مثل الإكوادور<sup>390</sup> والمكسيك<sup>391</sup> وسويسرا،<sup>392</sup> هناك شرط مُحدّد حيث يجب أن يكون أصحاب عمل العمال في المنزل مُسجلين لدى السلطات المختصة. وفي بلدان أخرى، بما في ذلك الأرجنتين<sup>393</sup> والجمهورية الدومينيكية،<sup>394</sup> يحتاج أصحاب العمل إلى الحصول على ترخيص أو تصريح قبل إعطاء العمل في المنزل.

بالإضافة إلى ذلك، تفرض التشريعات في عدد من البلدان، بما في ذلك الأرجنتين<sup>395</sup> وبلغاريا<sup>396</sup> وجمهورية أفريقيا الوسطى<sup>397</sup> وكوستاريكا<sup>398</sup> والجمهورية الدومينيكية<sup>399</sup> وألمانيا<sup>400</sup> وهندوراس<sup>401</sup> وأيرلندا<sup>402</sup> والمكسيك<sup>403</sup> والباراغواي<sup>404</sup> والبرتغال<sup>405</sup> وسويسرا،<sup>406</sup> احتفاظ أصحاب العمل بسجل للعمال في المنزل الذين يعملون لديهم. وفي الجزائر، يجب أن يشير سجل العمال في المنزل إلى رقم انتماء العمال في المنزل للضمان الاجتماعي.<sup>407</sup>

كما تنص التشريعات في الإكوادور<sup>408</sup> على تسليم كتاب العمل للعمال في المنزل على النحو المطلوب



العمل الجماعي والتبادل في نسج السلال أمر شائع في المجتمعات في المنطقة الشرقية العليا من غانا. © G.D. Torvikey 120.08.2019

## الوسطاء

ذلك، تنطبق قواعد مُحَدَّدة عندما يبرم صاحب المشروع عقداً لأداء العمل أو تقديم الخدمات مع صاحب مشروع آخر يقوم بتشغيل العمال اللّازمين دون امتلاك عمل أو عمل حرفي. وعلى وجه الخصوص، في حالة فشل المقاول من الباطن، يتم استبدال الأساسي بالآخر لدفع الرواتب والإجازة مدفوعة الأجر والاشتراكات في إعانات الأسرة والتأمين الاجتماعي.

وفي الباراغواي، يجب على الوسطاء الإعلان عن أنفسهم على هذا النحو وتقديم اسم صاحب العمل الذي يتصرفون نيابة عنه عند إبرام عقود العمل؛ وإذا لم يلتزموا بهذه القاعدة، فهم مسؤولون بالتضامن والتكافل مع صاحب العمل عن الامتثال للالتزامات القانونية والتعاقدية تجاه العمال المعنيين.<sup>436</sup> كما تم تضمين أحكام المسؤولية المشتركة في تشريعات الأرجنتين<sup>437</sup> والسلفادور<sup>438</sup> وغواتيمالا<sup>439</sup> والفلبين.<sup>440</sup>

لقد تم اتباع عدة أساليب على المستوى الوطني فيما يتعلق باستخدام الوسطاء لأداء العمل في المنزل. ويحظر الوسطاء في الجمهورية الدومينيكية<sup>432</sup> والمكسيك،<sup>433</sup> بينما يُعتبر الوسطاء في الإكوادور<sup>434</sup> الذين يكلفون بالعمل في المنزل كأصحاب عمل.

وعندما يُسمح باستخدام الوسطاء، فإنه من المهم توضيح توزيع المسؤوليات بين الأطراف المعنية، بما في ذلك ربما تأسيس المسؤولية المشتركة، من أجل ضمان الحماية الفعالة لحقوق العمال في المنزل. وفي فرنسا،<sup>435</sup> يكون صاحب العمل مسؤولاً أمام العامل في المنزل عن تطبيق جميع الأحكام القانونية ذات الصلة المطبقة على المُستخدَمين، حتى لو تم استخدام وسيط. ومع

## تفتيش العمل

أدركت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) أنه من الصعب مراقبة العمل في المنزل بحكم تعريفه.<sup>441</sup> وتتمثل العقوبات الرئيسية التي يواجهها مفتشو العمل في عدم وضوح الإطار القانوني المطبق؛ والسمة غير المنظمة لغالبية العمال في المنزل؛ وصعوبة تحديد وجود علاقة عمل؛ وتطبيق قواعد الخصوصية عندما يكون مكان العمل هو أيضاً منزل العامل.

ومع ذلك، «يتطلب العمل في المنزل نظام تفتيش وعقوبات لضمان الامتثال للقوانين واللوائح السارية على العمل في المنزل، لاسيما في ضوء حقيقة أن العمال في المنزل غالباً ما يكونون مشتتين ومعزولين وبالتالي أقل قدرة على الاستدعاء بأنفسهم لآليات الرقابة التقليدية».<sup>442</sup> وينبغي أن يكون نظام التفتيش «متسقاً مع القوانين والممارسات الوطنية فيما يتعلق باحترام الخصوصية».<sup>443</sup>

وفي فرنسا،<sup>444</sup> عندما يتم تشغيل عامل في المنزل في ظل ظروف لا تفي بمتطلبات السلامة والصحة المعمول بها، يجوز لمفتش العمل إخطار صاحب العمل بالتوقف عن استخدام خدمات العامل المعني. وفي هندوراس،<sup>445</sup> يخضع العمل في المنزل للترصد من قبل إدارة تفتيش العمل والصحة؛ بينما في إيطاليا<sup>446</sup> يتم إنشاء لجان لمراقبة العمل في المنزل على مستوى المقاطعات. وفي الأرجنتين،<sup>447</sup> يجوز لسلطة الإنفاذ تعيين أعضاء النقابات المهنية كمفتشين رسميين، يعملون بشكل مشترك أو منفرد.

وتحتاج الأحكام القانونية أيضاً إلى تنظيم دخول المفتشين إلى مكان العمل، لاسيما عندما يكون سكناً خاصاً. ففي سويسرا،<sup>448</sup> يجب على كل من أصحاب العمل والعمال في المنزل منح السلطات الإشرافية حق الدخول إلى مبانيهم. وفي الإكوادور،<sup>449</sup> يقوم مفتشو العمل بعمليات تفتيش دورية لمباني العمل في المنزل عندما يعمل أكثر من خمسة عمال معاً. ويمكنهم أيضاً فحص ورش العمل في حالة وجود شكوى من أن العمل الذي يؤدي خطر أو غير صحي.

وفي البرتغال،<sup>450</sup> يمكن إجراء زيارة التفتيش في مكان العمل، بحضور العامل في المنزل أو شخص يعينه هو أو هي، وعادة ما يكون فقط بين الساعة 9 صباحاً والساعة 7 مساءً. وفي تايلاند،<sup>451</sup> يُسمح لأعضاء لجنة العمل في المنزل بدخول مباني صاحب العمل أو مكان عمل العامل في المنزل خلال ساعات العمل لإجراء زيارة تفتيش أو إجراء تحقيق. ويمكنهم أيضاً استدعاء شخص للمثول أمامهم والإدلاء ببيان أو تقديم مستندات أو مواد، حسب الاقتضاء. ويجب على أصحاب العمل والعمال في المنزل الاستجابة لمثل هذه الطلبات ويحظر عليهم عرقلة أداء مهام المفتشين. وفي المغرب،<sup>452</sup> يمكن لمفتشي العمل الدخول إلى أماكن عمل العمال في المنزل بين الساعة 6 صباحاً و10 مساءً. ومع ذلك، إذا كان مكان العمل مأهولاً، فلا يجوز لهم الدخول دون إذن القاطنين.

## العلاجات

لقد نصت تشريعات عديدة متعلقة بالعمل في المنزل على عقوبات في حالة مخالفة أحكامها. وهذا هو الحال، على سبيل المثال، في الجزائر<sup>453</sup> والأرجنتين<sup>454</sup> والنمسا<sup>455</sup> والجمهورية الدومينيكية<sup>456</sup> وإيطاليا<sup>457</sup> والفلبين<sup>458</sup> والبرتغال<sup>459</sup> وسويسرا<sup>460</sup> وتايلاند.<sup>461</sup> ففي النمسا،<sup>462</sup> قد يُفرض على صاحب العمل حظر مؤقت أو دائم على إعطاء العمل في المنزل في حالة الانتهاكات المتكررة.

وينبغي استكمال العقوبات بأحكام لضمان حصول العمال في المنزل الذين تأثروا بانتهاك حقوقهم على تعويض مناسب، كما هو الحال في الأرجنتين<sup>463</sup> وكوستاريكا.<sup>464</sup> وفي الهند، تم إنشاء مجالس رعاية قطاعية لهذا الغرض؛ فعلى سبيل المثال، في ولاية ماهاراشترا، تستمع مجالس ماثادي للشكاوى المقدمة من العمال في المنزل.<sup>465</sup> وفي تايلاند،<sup>466</sup> تكون إدارة تفتيش العمل مسؤولة عن التحقيق في قضايا عدم دفع أجور العمال في المنزل.



### الإطار 5.6 أستراليا: إنفاذ حقوق العمال في المنزل في سلاسل التوريد

لقد تم اتخاذ مبادرات لتحسين وضع العمال خارج المنشأة في صناعة المنسوجات والملابس والأحذية في أربعة اتجاهات مختلفة، حيث تشمل (1) توسيع نطاق تشريعات العمل؛ و(2) المسؤولية على امتداد سلسلة التوريد؛ و(3) مشاركة النقابات في أنشطة الإنفاذ؛ و(4) نظام وضع بطاقات العلامات والاعتماد بمشاركة منظمات المجتمع المدني.

تاريخياً، كان أول تطور مهم هو اعتماد مدونة الممارسات للعمال في المنزل، والتي تم التفاوض عليها في عام 1997 بين اتحاد المنسوجات والملابس والأحذية في أستراليا (TCFUA) وصناعة المنسوجات والأزياء في أستراليا.<sup>467</sup> وتسعى المدونة إلى ضمان حماية العمال في المنزل على النحو الواجب وفهمهم بوضوح لاستحقاقاتهم المتعلقة بالعمل، من خلال إنشاء نظام اعتماد للمُصنِّعين الذين يمتثلون لأحكامها. ويُعدّ هذا الاتحاد المسؤول عن إنفاذ الامتثال لمعايير العمل الواردة في مدونة قواعد الممارسات، بما في ذلك من خلال عمليات تدقيق الامتثال التي تشكل جزءاً من عملية الاعتماد وتحديد حالات عدم الامتثال. وتنص مدونة الممارسات أيضاً على إنشاء الهيئة الأسترالية الأخلاقية للملابس (Ethical Clothing Australia) لتعزيز السلوك الأخلاقي في صناعة المنسوجات والملابس والأحذية وإدارة مدونة الممارسات ومساعدة المتقدمين والأعمال المُعتمدة.<sup>468</sup>

ينطبق قرار المنسوجات والملابس والأحذية والصناعات المرتبطة لعام 2010 على العمال خارج المنشأة<sup>469</sup> ويتضمن جدولته (F) أحكاماً تنطبق عليهم تحديداً. وينظم البند (F.5)، على وجه الخصوص، ظروف عملهم، بما في ذلك تطبيق معايير العمل الوطنية، "سواء كان المدير هو صاحب العمل أم لا، أو كان العامل مُستخدمًا أم لا". ويجب على المدراء التسجيل، ولا يُسمح لهم أيضاً بإجراء أي ترتيب مع مدير آخر غير مُسجّل، مما يضمن إمكانية تتبع ترتيبات عرض العمالة في سلسلة التوريد.<sup>470</sup> بالإضافة إلى ذلك، يجب على المدراء توجييه نسخة من قائمة العمال خارج المنشأة إلى المدير العام للجنة العمل العادل وإلى فرع الولاية للاتحاد المعني.<sup>471</sup>

لقد كان اعتماد هذه القرار خطوة مهمة سبقت تعديلات عام 2012 على قانون العمل العادل، والتي بموجبها يُعتبر العمال خارج المنشأة في صناعة المنسوجات والملابس والأحذية مُستخدمين في ظل ظروف معينة، وتنطبق عليهم معظم أحكام القانون.<sup>472</sup>

كما وسع تعديل قانون العمل العادل (صناعة المنسوجات والملابس والأحذية) لعام 2012 المسؤولية عن المدفوعات للعمال خارج المنشأة لصناعة المنسوجات والملابس والأحذية في سلسلة التوريد. فعندما يؤدي عامل خارج المنشأة في صناعة المنسوجات والملابس والأحذية عملاً لصالح شخص («الشخص المسؤول») لا يدفع جميع المبالغ المُستحقة فيما يتعلق بهذا العمل، يحق للعامل خارج المنشأة لصناعة المنسوجات والملابس والأحذية، أو أي شخص يتصرف نيابة عنه، تقديم طلب كتابي بشأن الدفع لكيان آخر يتم تنفيذ العمل خارج المنشأة له بشكل غير مباشر («الكيان المسؤول بشكل غير مباشر»). ويمكن للعمال خارج المنشأة في صناعة المنسوجات والملابس والأحذية توجييه مثل هذه المطالبات إلى أي كيان يعتقدون بشكل معقول أنه «كيان مسؤول بشكل غير مباشر». لا يُعتبر تجار التجزئة للسلع التي تُنتجها أعمال صناعة المنسوجات والملابس والأحذية كيانات مسؤولة بشكل غير مباشر إذا لم يكن لديهم أي حق للتحكم في أداء العمل قبل تسليم السلع إليهم.



لقد تم اعتماد لوائح مماثلة على مستوى الولايات. ففي فيكتوريا،<sup>473</sup> يجوز للعمال خارج المنشأة تقديم مطالبة بشأن أي أجر غير مدفوع ضد الشخص الذي يعتقد العامل خارج المنشأة أنه صاحب العمل (صاحب العمل الظاهر) إذا لم يدفع صاحب العمل للعمال خارج المنشأة كل الأجر المُستحق للعمال خارج المنشأة أو أيًا منه. وبالإضافة إلى ذلك، فإن المدراء مسؤولون عن دفع أجر للعمال خارج المنشأة؛ وتنقضي مسؤوليتهم فقط إذا كان لديهم بيان مكتوب مُقدم من المقاول من الباطن يفيد بأن جميع الأجر المُستحق قد تم دفعه، ما لم يكن لديهم سبب للاعتقاد بأن البيان كاذب.<sup>474</sup> إن العمال خارج المنشأة محميون أيضاً من الإيذاء. وعلاوة على ذلك، يتمتع المُمثلون المُعتمدون لفرع فيكتوريا التابع لاتحاد المنسوجات والملابس والأحذية في أستراليا (TCFUA) بحقوق معينة للدخول والتفتيش.

أخيراً، أجرى أمين مظالم العمل العادل حملة وطنية في صناعة المنسوجات والملابس والأحذية. بدأت مرحلة التثقيف في آذار/مارس 2015 واشتملت على مشاورات مكثفة مع أصحاب المصلحة في الصناعة وأصحاب العمل والعمال والمنظمات المجتمعية، وحملة اتصالات مُخصّصة تضمنت معلومات خاصة بالصناعة لأصحاب العمل مُترجمة إلى اللغتين الصينية والفيتنامية، ومصادر مُترجمة للعمال، وإذاعة وإعلان مطبوع باللغتين الصينية والفيتنامية، ومواقع وسائل التواصل الاجتماعي، والبيانات الإعلامية. وأعقب ذلك مرحلة امتثال بدأت في حزيران/يونيو 2016.<sup>475</sup>

قد يساهم الحوار الاجتماعي أيضاً في إنفاذ حقوق العمال في المنزل في سلاسل التوريد، ولاسيما من خلال اعتماد الاتفاقات الإطارية العالمية. فعلى سبيل المثال، في قطاع الملابس، ينص اتفاق إطاري عالمي مُبرم بين Inditex والاتحاد العالمي IndustriALL على أن "تتعهد Inditex بالعمل مع مُورديها والاتحاد العالمي IndustriALL والنقابات العمالية التابعة له، لبذل كل الجهود الممكنة لضمان التنفيذ الناجح للاتفاقية عبر "سلسلة التوريد" الخاصة بـ Inditex".<sup>476</sup>

## 13.6 ملخص

وعلى سبيل المثال، تدعو التوصية رقم 184 إلى إزالة جميع أنواع العقبات - التشريعية أو الإدارية أو غيرها - أمام الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية. ومع ذلك، وكما تم توضيحه، لا يزال معظم العمال في المنزل يواجهون في الممارسة العملية صعوبات كبيرة في تنظيم عمليات المفاوضة الجماعية والمشاركة فيها. وبالإضافة إلى ذلك، تنص معايير منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل على أن العمال في المنزل ينبغي أن يستفيدوا من حماية الضمان الاجتماعي وينبغي أن يتمتعوا بالمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالأنظمة القانونية. ومع ذلك، فإن الحماية الفعالة قليلة أو معدومة، لعمال المنصات عبر الإنترنت وأولئك الذين يعملون في العمل الصناعي في المنزل، لأن العديد منهم يعملون بشكل غير منظم وبالتالي لا يتلقون أي حماية من قانون العمل والضمان الاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك، فإن الافتقار إلى الإنفاذ الفعال للتشريعات القائمة يؤدي إلى استمرارية وضعهم غير المنظم.

سوف يرسم الفصل 7 مساراً ممكناً نحو العمل اللائق للعمال في المنزل، مُستوحى من أمثلة الممارسات الجيدة الواردة في هذا الفصل. ولضمان تحقيق هذا الهدف، يجب اتخاذ خطوات لضمان استفادة العمال في المنزل من التغطية القانونية الكافية وتطبيق القانون في الممارسة العملية. ويمكن استكمال هذه الجهود بسياسات وطنية إضافية شاملة تدعم الانتقال نحو إضفاء السمة المنظمة.

اتبعت العديد من البلدان، جزئياً على الأقل، إرشادات الاتفاقية رقم 177 والتوصية المصاحبة لها رقم 184 في وضع التشريعات الخاصة بالعمل في المنزل، بغض النظر عما إذا كانت قد صدّقت على الاتفاقية أم لا.

ومع ذلك، في كثير من الحالات، تتناول الأحكام القانونية التي تم بحثها في هذا الفصل فقط بعض أوجه القصور في العمل اللائق التي قد تكون مرتبطة بالعمل في المنزل<sup>477</sup> أو ليست جزءاً من «سياسة وطنية أوسع للعمل في المنزل» على النحو المتوخى في الاتفاقية. وكما هو موضح أعلاه، فإن إدراج الأحكام التي تدعو إلى المساواة في المعاملة للعمال في المنزل مقارنة بالعمال الآخرين أو إدراجهم في نطاق تطبيق تشريعات العمل العامة لا يستجيب للحاجة إلى لوائح مُحَدَّدة تأخذ في الحسبان «السمات الخاصة» للعمل في المنزل، مثل حقيقة أن المنخرطين في العمل الصناعي في المنزل يحصلون عموماً على أجر على أساس القطعة، أو الصعوبات التي يواجهها صاحب العمل في ضمان الامتثال لمتطلبات السلامة والصحة المهنية في تصميم مكان العمل. علاوة على ذلك، قد يكون من الصعب إثبات وجود علاقة العمل. وهذه كلها حجج لصالح اعتماد قوانين وأنظمة مُحَدَّدة بشأن العمل في المنزل، تكملها بشكل مثالي الاتفاقات الجماعية القطاعية أو المهنية.

علاوة على ذلك، فإن اعتماد أحكام تشريعية مناسبة لا يعني أن العمال في المنزل سيحصلون بشكل فعال على الحماية التي يحتاجون إليها.





إن إدراج الأحكام التي تدعو إلى  
المساواة في المعاملة  
للعمال في المنزل  
مقارنة بالعمال الآخرين أو  
إدراجهم في نطاق تطبيق  
تشريعات العمل العامة  
لا يستجيب للحاجة إلى  
**لوائح مُحَدَّدة**  
تأخذ في الحسبان «السمات  
الخاصة» للعمل في المنزل



## الحواشي

- 1 تُعرّف توصية منظمة العمل الدولية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، 2015 (رقم 204) مصطلح «الاقتصاد غير المنظم» على أنه يشير إلى «جميع الأنشطة الاقتصادية التي يمارسها العمال والوحدات الاقتصادية، الذين لا تشملهم - في القانون أو في الممارسة - الترتيبات النظامية كلياً أو على نحو كافٍ»، مع استبعاد الأنشطة غير المشروعة (المفردة 2).
- 2 ILO, *Home Work*, ILC.82/V(1), 1995, pp. 73-75.
- 3 اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87)؛ واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98)؛ واتفاقية العمل الجبري، 1930 (رقم 29) وبروتوكولها لعام 2014؛ واتفاقية إلغاء العمل الجبري، 1957 (رقم 105)؛ واتفاقية الحد الأدنى للسكن، 1973 (رقم 138)؛ واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999 (رقم 182)؛ واتفاقية المساواة في الأجور، 1951 (رقم 100)؛ واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111).
- 4 أنظر على سبيل المثال CEACR, "Slovakia, Direct Request, Convention No. 183", 2015.
- 5 ILO, "Home Work", in *Conditions of Work Digest*, Vol. 8, No. 2, 1989; and ILO, "Telework", in *Conditions of Work Digest*, Vol. 9, No. 1, 1990.
- 6 عارض خبراء أصحاب العمل فكرة وضع المعايير حول هذا الموضوع، في حين كان خبراء العمال يؤيدون مثل هذه المبادرة، وانقسم خبراء الحكومات.
- 7 ILO, *Social Protection of Homeworkers*, technical background paper prepared by the International Labour Office and submitted to the Meeting of Experts on the Social Protection of Homeworkers, MEHW/1990/7.
- 8 ILO, *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape*, ILC.109/III(B), 2020, Chapter 4.  
تعذر عقد جلسة عام 2020 لمؤتمر العمل الدولي بسبب جائحة كوفيد-19. ولذلك ستتم مناقشة المسح العام في دورة عام 2021، إلى جانب ملحق يحتوي على معلومات محدثة مقدمة من الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية.
- 9 في فرنسا، تم تعديل قانون العمل في عام 2016 ليشمل أحكاماً بشأن العمال المستقلين الذين يعملون من خلال المنصات الرقمية. وبموجب المادة L.7342-1 من قانون العمل، فإن للمنصات التي تُحدّد خصائص الخدمة المقدمة أو السلعة المباعة وتُحدّد سعرها "مسؤولية اجتماعية" وينص قانون العمل أيضاً على إمكانية أن تعتمد منصات العمل الرقمية موافق اجتماعية، ولكن فقط في حالة خدمات النقل وتوصيل البضائع، والتي لا تشكل عملاً يؤديه العامل في منزله.
- 10 GB.258/PV(Rev.), p. II/4.
- 11 ILO, *Provisional Record*, ILC.82 (1995), pp. 25/4-25/5.
- 12 ILO, *Provisional Record*, ILC.82 (1995), pp. 25/5-25/6.
- 13 ILO, *Provisional Record*, ILC.82 (1995), pp. 25/8-25/10.
- 14 طلب الأعضاء أصحاب العمل بعد ذلك أصواتاً قياسية، وكانت نتيجتها عدم اعتماد التعديل المقترح؛ أنظر ILO, *Provisional Record*, ILC.82 (1995), pp. 25/12-25/14.
- 15 في بداية المناقشة الثانية، كرر الأعضاء أصحاب العمل معارضتهم لاعتماد اتفاقية لأنها، من وجهة نظرهم، ستكون غير قابلة للتصديق وستؤثر سلباً على الحفاظ على الوظائف وخلقها. وبعد رفض تعديل يهدف إلى تحويل الاتفاقية إلى توصية، أعلنوا أنهم لن يشاركوا في مناقشة مسودة الاتفاقية، معربين عن قلقهم الخاص فيما يتعلق بتعاريف العمال في المنزل وأصحاب العمل والوسطاء. ومع ذلك، شارك الأعضاء أصحاب العمل في مناقشة التوصية المقترحة. أنظر: ILO, *Provisional Record*, ILC.83 (1996), pp. 10/4 and 10/11-10/18.
- 16 أعتمدت الاتفاقية بأغلبية 246 صوتاً مقابل 14 صوتاً وامتناع 152 عن التصويت، فيما أعتمدت التوصية بأغلبية 303 صوتاً مقابل 4 وامتناع 111 عن التصويت. امتنع جميع الأعضاء أصحاب العمل تقريباً عن التصويت. أنظر ILO, *Provisional Record*, ILC.83 (1996), p. 252.
- 17 لقد سُجّلت أحدث ثلاثة تصديقات في عام 2012.
- 18 المادة 1(i).



19 ILO, *Provisional Record*, ILC.82 (1995), pp. 25/21–25/22.

20 ILO, *Home Work*, ILC.83/IV(1) (1996), p. 5  
كما أغفل هذا التعريف الجديد الإشارة إلى الوسطاء. ومع ذلك، أُعيد العمل به بعد الردود الواردة من الهيئات المُكوّنة؛ أنظر:  
ILO, *Home Work*, ILC.83/IV(2A), 1996, p. 39

21 ILO, *Home Work*, ILC.83/IV(2A), 1996, p. 39.

22 ILO, *Provisional Record*, ILC.83 (1996), p. 10/24.

23 ILO, *Home Work*, ILC.82/V(2), 1995, p. 39.

24 ILO, *Provisional Record*, ILC.82 (1995), pp. 25/2–25/4.

25 ILO, *Provisional Record*, ILC.83 (1996), p. 10/33.

26 تم تقديم الإشارة إلى "المنظمات المعنية بالعمال في المنزل" بدلاً من "منظمات العمال في المنزل" لأن بعض منظمات العمال شعرت أنه سيكون من المهم بشكل خاص توسيع نطاق التشاور إلى مجموعات أخرى، مثل مجموعات النساء والمجموعات المجتمعية حيث لم تكن منظمات العمال في المنزل موجودة على هذا النحو؛ أنظر:  
ILO, *Home Work*, ILC.82/V(2), 1995, p. 43.

27 ILO, *Provisional Record*, ILC.82 (1995), p. 25/25.

28 ILO, *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape*.

29 يمكن تعيين السلطة على أي مستوى من مستويات الولاية الفيدرالية؛ أنظر:  
ILO, *Provisional Record*, ILC.82 (1995), p. 25/41.

30 كما تدعو التوصية رقم 184 الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية إلى تشجيع ودعم البرامج المتعلقة بالعمل في المنزل، بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال (الفقرة 29). وينبغي أن تقوم هذه البرامج، من بين أمور أخرى، بإطلاع العمال في المنزل على حقوقهم؛ والتوعية بالقضايا المرتبطة بالعمل في المنزل؛ وتسهيل تنظيم العمال في المنزل في منظمات من اختيارهم، بما في ذلك التعاونيات؛ وتوفير التدريب للعمال في المنزل؛ وتحسين سلامتهم وصحتهم؛ وتسهيل إنشاء مراكز وشبكات للعمال في المنزل، لاسيما للحد من عزلتهم.

31 ILO, *Home Work*, ILC.82/V(2), 1995, pp. 39 and 51.

32 ILO, *Home Work*, ILC.82/V(2), 1995, p. 51  
أنظر التوصية رقم 184، الفقرة 15، بشأن معدل الأجور على أساس القطعة.

33 ILO, *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape*, para. 532.

34 ILO, *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape*, paras 534–539.

35 القانون رقم 713.12 لعام 1941 بشأن العمل في المنزل.

36 أنظر:  
Argentina, National Labour Court of Appeals, "Case No. CNT 25407/2012/CA1", 13 March 2019.

37 أعلنت الحكومة عن تقييم للأحكام القانونية المتعلقة بالعمل في المنزل والتحسينات التي يتعين إجراؤها فيما يتعلق بحالة هؤلاء العمال ولكن لم يتم تنفيذها بعد؛ أنظر:  
CEACR, "Belgium, Direct Request, Convention No. 177", 2016, and "Belgium, Direct Request, Convention No. 177", 2019.

38 الاتفاق الجماعي رقم 85 لعام 2005 المُعدّل بالاتفاق الجماعي رقم 85 مكرر لعام 2008.  
39 المواد 22-28.

40 موافق لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) المذكورة في هذا الفصل ليست بالضرورة أحدث المواقف بالنسبة للبلدان المعنية. لقد تم اقتباسها للتأكيد على بعض المواقف المبدئية التي اتخذتها لجنة الخبراء، والتي لم يتم إعادة ذكرها بالضرورة في التعليقات اللاحقة. وتجدر الإشارة إلى أن العام المذكورة لكل تعليق تتوافق مع سنة النشر وليس سنة الاعتماد.

41 ILO, *Promoting Employment and Decent work in a Changing Landscape*, paras 548–549.

42 CEACR, "Finland, Direct Request, Convention No. 177", 2004.

43 CEACR, "The Netherlands, Direct Request, Convention No. 177", 2019.

44 تم تعديل قانون العمل في عام 2015 ليشمل العمل عن بُعد بالإضافة إلى العمل الذي يؤديه العامل في منزله. والمادة 15 بصيغتها المُعدّلة لا تزال تحتوي على حكم المساواة في المعاملة. ومع ذلك، فإنه يستبعد تطبيق بعض أحكام القانون، ولا سيما فيما يتعلق بوقت العمل، على هؤلاء العمال.

- 45 CEACR, "Bulgaria, Observation, Convention No. 177", 2019 تم تقديم الملاحظات حول تطبيق الاتفاقية من قبل نقابة العمال لحسابهم الخاص والعمال غير المنظمين واتحاد النقابات العمالية المستقلة في بلغاريا.
- 46 CEACR, "Ireland, Direct Request, Convention No. 177", 2004 (repeated in 2009, 2010, 2011 and 2012).
- 47 قانون العمل، المادة 4؛ المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ 8 كانون الأول/ ديسمبر 1997 بشأن العمل في المنزل.
- 48 علاوة على ذلك، وسع قانون الضمان الاجتماعي للعمال غير المنظمين لعام 2008 نطاق تغطية الضمان الاجتماعي ليشمل "العمال غير المنظمين"، بما في ذلك العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم.
- 49 قانون العمل في المنزل لعام 1960.
- 50 قانون العمل في المنزل لعام 1951.
- 51 القانون رقم 877 لعام 1973 بإحداث قواعد جديدة لحماية العمل في المنزل.
- 52 قانون العمل الصناعي في المنزل رقم 60 لعام 1970.
- 53 لوائح حقوق العمل (العمل من المنزل) لعام 2019.
- 54 قانون ولوائح العمل الصناعي في المنزل.
- 55 القانون رقم 2009/101.
- 56 القانون الفدرالي للعمل في المنزل المؤرخ في 20 آذار/ مارس 1981.
- 57 قانون حماية العمال في المنزل (2010) B.E.2553.
- 58 قانون العمل اليدوي في المنزل رقم 910.9.
- 59 الاتفاقات القطاعية المبرمة في الصناعة التحويلية وفروع الخدمات التجارية.
- 60 الاتفاق المهني الوطني المؤرخ في 19 تموز/ يوليو 2005.
- 61 الأمر المتعلق بالمعيار الوطني للعمل عن بُعد لعام 2008.
- 62 قانون العمل، المادة 675 (ss).
- 63 قانون العمل، المادة 165 (ss).
- 64 القانون رقم 1221 لعام 2008 والمرسوم رقم 0884 لعام 2012.
- 65 القانون رقم 9738 المؤرخ في 18 أيلول/سبتمبر 2019 بشأن العمل عن بُعد.
- 66 المرسوم رقم 600 المؤرخ في 20 آذار/مارس 2020.
- 67 القانون رقم 30036 لعام 2013 والمرسوم السامي رقم 2015-TR-017.
- 68 ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP, "Framework Agreement on Telework", July 2002.
- 69 تتم أيضاً تغطية العمال خارج المنشأة من خلال قرار المنسوجات والملابس والأحذية والصناعات المرتبطة بها لعام 2010. كما تم اعتماد اللوائح على مستوى الولاية؛ انظر على سبيل المثال Victoria, Outworkers (Improved Protection) Act 2003. للحصول على مزيد من المعلومات حول حماية العمال في المنزل في أستراليا، انظر الإطار 5.6.
- 70 United States Department of Labor, Wage and Hour Division, "Fact Sheet #24: Homeworkers Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)".
- 71 قانون العمل، المادة 98.
- 72 قانون العمل، المادة 26؛ يُشار إلى كل من العمل في المنزل والعمل عن بُعد.
- 73 قانون العمل، مادة 2 (3)؛ تم اعتماد قواعد مُحَدَّدة في مجال السلامة والصحة المهنية.
- 74 قانون العمل، المادة 3 (1).
- 75 القانون رقم 1221 لعام 2008، المادة 6 (12).
- 76 قانون العمل، مادة 107b ss.
- 77 قانون العمل لعام 2012.
- 78 قانون العمل، المادة 152 رابعاً (G ss) بشأن العمل عن بُعد، الذي صدر بموجب القانون رقم 21220 المؤرخ في 24 آذار/ مارس 2020.
- 79 قانون العمل، المادة 266 ss.
- 80 قانون العمل، المادة 1-17411 ss.
- 81 قانون العمل - العمل في المنزل: المادة 310 ss؛ العمل عن بُعد: المادة 1.312 ss.

- 82 جزء من المعلومات حول العمل عن بُعد كاستجابة لسياسات لأزمة كوفيد-19 - المُدرجة في هذا القسم مُستمد من: Eurofound, "COVID-19 EU PolicyWatch", and ILO, "COVID-19 and the World of Work: Country Policy Responses".
- 83 مادة جديدة أُدخلت بعد المادة 16 من قانون العمل. هناك حكم مماثل للقطاع العام: مادة جديدة أُدخلت بعد المادة 25 من القانون الأساسي للخدمات العامة. أنظر أيضاً الاتفاق الوزاري رقم 076-MDT-2020 بشأن "العمل عن بُعد الناشئ". لقد كان العمل عن بُعد بالفعل موضوع اتفاقات وزارية تم اعتمادها في عامي 2016 و 2017 وتغطي، على التوالي، القطاعين العام والخاص.
- 84 المرسوم السامي رقم 4218 الصادر في 14 نيسان/أبريل 2020.
- 85 قانون أوكرانيا رقم 540-IX المؤرخ في 30 آذار/مارس 2020 بشأن التعديلات على بعض القوانين التشريعية التي تهدف إلى ضمان ضمانات اجتماعية واقتصادية إضافية فيما يتعلق بانتشار مرض كوفيد-19 - الناجم عن فيروس كورونا.
- 86 أنظر المملكة العربية السعودية، وكالة الأنباء السعودية، "وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تُصدر مبادئ توجيهية بشأن عمل عن بُعد في القطاع الخاص"، بيان صحفي، 17 آذار/مارس 2020.
- 87 Malawi, Ministry of Labour, Skills and Innovation, "COVID-19 Workplace Guidelines", April 2020.
- 88 الأمر الوزاري الصادر في 23 آذار/مارس 2020 بشأن تدابير حالات الطوارئ للحد من انتشار فيروس كورونا، المادة 2.
- 89 المرسوم الملكي بالقانون 2020/8 المؤرخ في 17 آذار/مارس 2020 بشأن التدابير الاستثنائية العاجلة للتعامل مع الأثرين الاقتصادي والاجتماعي لـ COVID-19، المادة 5.
- 90 مرسوم رئيس الوزراء المؤرخ في 1 آذار/مارس 2020، المادة 4.
- 91 أنظر على سبيل المثال: ILO, "Employers and Workers Negotiating Measures to Prevent the Spread of COVID-19, Protect Livelihoods and Support Recovery: A Review of Practice", ILO Brief, July 2020.
- 92 تم تشكيل فريق عمل ثلاثي للاستجابة لفيروس كورونا لمعالجة، من بين أمور أخرى، تدابير التكيف في مكان العمل، مثل العمل في المنزل/العمل عن بُعد؛ أنظر: ILO, "The Need for Social Dialogue in Addressing the COVID-19 Crisis", Policy Brief, May 2020.
- 93 "Recommendations of the Russian Tripartite Commission for the Regulation of Social and Labour Relations regarding the conduct of the social partners, workers and employers under conditions imposed to prevent the spread of the coronavirus in the Russian Federation", 2020.
- 94 أنظر: DW.com, "Coronavirus: Germany to draft new law amid rise in working from home", 12 September 2020.
- 95 ILO, *Provisional Record*, ILC.82 (1995), pp. 25/28-25/29.
- 96 تُحدّد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الاتفاقيتين رقم 87 و 98 على القوات المسلحة وقطاع الشرطة. علاوة على ذلك، لا تتناول الاتفاقية رقم 98 وضع الموظفين العاملين العاملين في إدارة الدولة، ولا يمكن تفسيرها على أنها تمس بحقوقهم أو وضعهم بأي شكل من الأشكال.
- 97 أنظر على سبيل المثال: CEACR, "Turkey, Direct Request, Convention No. 87", 2010; CEACR, "Observation, Poland, Convention No. 87", 2017. ILO, *Freedom of Association: Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association*, 6th edition, 2018, paras 408-409.
- 98 ILO, *Home Work*, ILC.82/V(2), 1995, p. 140.
- 99 ILO, *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape*, para. 559.
- 100 بشأن تعزيز المفاوضات الجماعية، أنظر ILO, *Collective Bargaining: A Policy Guide*, 2015.
- 101 الأمر الوزاري رقم 92-05. المادتان 3 و 4.
- 102 قانون العمل في المنزل رقم 12713. المادتان 19 و 20.
- 103 قانون العمل، المادة 152 رابعاً N.
- 104 قانون العمال، المادة 13(5).
- 105 قانون العمل في المنزل، المادة 4.
- 106 قانون العمل، المادة 107(6)d. ومع ذلك، لاحظت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) المخاوف التي أعربت عنها نقابة العمال لحسابهم الخاص والعمال غير المنظمين فيما يتعلق برفض منحهم حقوق التشاور وطلبت من الحكومة تقديم معلومات حول هذه المسألة. أنظر: CEACR, "Observation, Bulgaria, Convention No. 177", 2019.

- 107 قانون إنتاجية العمل والتنافسية، المادة 90.
- 108 CEACR, "Belgium, Direct request, Convention No. 177", 2019.
- 109 ILO, *Regulating the Employment Relationship in Europe : A Guide to Recommendation No. 198*, 2013, p.9.
- 110 الاتفاق الجماعي الوطني للعمل عن بُعد رقم 85، المادة 17.
- 111 قانون العمل، المادة 107h و 107m.
- 112 قانون العمل، المادة 676.
- 113 قانون العمل، المادة 171.
- 114 المرسوم السامي رقم 2015-TR-017 بشأن تنفيذ قانون العمل عن بُعد، المادة 6(e).
- 115 القانون رقم 1221 لعام 2008، المادة 6(a).
- 116 قانون العمل، المادتان 52 (7) و (8).
- 117 الأمر القياسي الوطني للعمل عن بُعد، المادتان 4(1) و 9.
- 118 أنظر FAIIA, "Trabajo a domicilio Ley 12713", 2019.
- 119 قانون حماية العمال في المنزل (B.E.2553 (2010)، المادتان 25 و 28.
- 120 أنظر على سبيل المثال Belgium, National Collective Labour Agreement No. 85 on Telework of 2005, as amended.
- 121 Eurofound, *Regulations to Address Work-Life Balance in Digital Flexible Working Arrangements*, 2020, pp. 19-20.
- 122 قانون العمل لعام 1971، المادة 1.7.
- 123 الأمر الوزاري 92-05، المادة 12.
- 124 المادة 2 (1).
- 125 القانون رقم 1221 لعام 2008، المادة 6(g).
- 126 القانون الفدرالي للعمل في المنزل، المادة 6.
- 127 CEACR, "Direct Request, Italy, Convention No. 138", 2005.
- 128 قانون حماية العمال في المنزل (B.E.2553 (2010)، المادة 20. ذكرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) الحكومة بأن اتفاقية الحد الأدنى للسنة لعام 1973 (رقم 138) تحظر أنواع العمل الخطرة على جميع الأطفال دون سن الثامنة عشرة، بمن فيهم أولئك الذين يعملون في الاقتصاد غير المنظم ويؤدون أعمالاً صناعية في منازل خاصة. CEACR, "Direct Request, Thailand, Convention No. 138", 2014.
- 129 لوائح رابطة BCEA بشأن الأعمال الخطرة التي يقوم بها الأطفال، المادة 7. لا تمنع هذه اللائحة، مع ذلك، دفع العمولة أو الحافز عند إتمام مهمة ما إلى الطفل العامل، بشرط أن يحصل الطفل على الأقل على الحد الأدنى للأجور المطبق أو، في حالة عدم وجود الحد الأدنى للأجور، يتلقى أجراً أساسياً يُحسب على أساس الوقت الذي استغرقه العمل.
- 130 قانون العمل الصناعي في المنزل، المادة 12:59-8.1.
- 131 قانون العمل في المنزل رقم 2009/101، المادة 3.
- 132 تم تعديل الصياغة الأولية، التي لم تشر إلى "الشروط التي بموجبها" يمكن حظر أنواع معينة من العمل، لأن العديد من الحكومات واجهت صعوبات في فكرة إنشاء قوائم مُحدّثة لأنواع العمل المحظورة والاحتفاظ بها؛ أنظر ILO, Provisional Record, ILC.82 (1995), pp. 25/33-25/34.
- 133 تمت إضافة الإشارة إلى "الخطوات المعقولة" لمراعاة القلق الذي أعرب عنه الأعضاء أصحاب العمل من أن هذه المسؤولية تتطلب من أصحاب العمل امتلاك القدرة اللازمة للتحقق من الصيانة؛ أنظر ILO, Provisional Record, ILC.83 (1996), pp. 10/64-10/66.
- 134 ILO, *Provisional Record*, ILC.82 (1995), pp. 25/75-25/76.
- 135 ILO, *Home Work*, ILC.82/V(2), 1995, p. 91.
- 136 قانون العمل، المادة 171.
- 137 المرسوم التشريعي رقم 2008/81، المادة 2(a). إن تعريف مصطلح "عامل" واسع بما يكفي ليشمل العمال في المنزل.
- 138 قانون العمل، المادة 291.
- 139 المادة 19، معنى العامل.
- 140 قانون العمل في المنزل رقم 2009/101، المادة 5(1).
- 141 قانون العمل، المادة 311.
- 142 قانون العمال، المادة 13 (4).
- 143 المرسوم رقم 262-12 الصادر في 10 يوليو/تموز 2012 الذي يُحدّد القواعد الصحية المُطبّقة على العمال في المنزل والتزامات أصحاب العمل الذين يعطون العمل في المنزل.



- 144 قانون العمل في المنزل لعام 1960، المادة 16.
- 145 قانون العمل في المنزل، المادة 12.
- 146 قانون العمل، المادة 44.
- 147 المادة 152 رابعاً.
- 148 قانون العمل في المنزل، المادة 8.
- 149 المادة 23.
- 150 المرسوم التنفيذي رقم 97-474، المادة 7.
- 151 قانون العمل، المادة 1-7424.L
- 152 قانون العمل في المنزل رقم 877/1973، المادة 2.
- 153 قانون العمل، المادة 369.
- 154 قانون علاقات العمل، المادة 51. لمفتش العمل سلطة حظر أنواع معينة من العمل في المنزل.
- 155 الأمر الوزاري 05-92، المادة 13.
- 156 قانون علاقات الاستخدام، المادتان 70 و 71.
- 157 CEACR, Guatemala, Observation, Convention No. 182, 2013.
- 158 قانون حماية العمال في المنزل لعام 2010، المادتان 21 و 22.
- 159 [توحيد قوانين العمل المُعدّلة] بالقانون رقم 467.13 تاريخ 13 تموز/يوليو 2017، المادة E-75.
- 160 قانون العمل، المادة 107e(1).
- 161 قانون العمل في المنزل المادة 9.
- 162 الاتفاق الجماعي الوطني رقم 85، المادة 15.
- 163 قانون العمل، المادة 107(z).
- 164 المرسوم رقم 18 لعام 2020.
- 165 القانون رقم 1221 لعام 2008، المادة 6(9).
- 166 قانون السلامة والصحة المهنية لعام 1993، المادة 3(86a).
- 167 قانون العمل، المادة 6717.
- 168 قانون العمل الذكي، المادة 22.
- 169 Eurofound and ILO, *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, 2017, p.49.
- 170 كان لا بد من إجراء مفاوضات بشأن الحق في قطع الاتصال كل عام في مؤسسات تضم 50 مُستخدمًا على الأقل. ومع ذلك، أصبحت الأحكام المقابلة أكثر مرونة في عام 2017. قانون العمل، المواد L 2242-11، و 2242-13، و 2242-17.
- 171 قانون العمل، المواد 9-1222.L
- 172 قانون العمل بصيغته المُعدّلة بقانون العمل في المنزل والعمل عن بُعد لعام 2020، المواد 152 رابعاً-152 ز رابعاً.k.
- 173 القانون الصادر في 26 آذار/مارس 2018 بشأن تعزيز النمو الاقتصادي والتماسك الاجتماعي.
- 174 تم إدخال مادة جديدة بعد المادة 16 من قانون العمل بصيغتها المُعدّلة بالقانون الإنساني الأساسي لعام 2020. تم إدخال حكم مماثل من أجل القطاع العام؛ مادة جديدة تم إدخالها بعد المادة 25 من القانون الأساسي للخدمات العامة.
- 175 قانون العمل الذكي لعام 2017.
- 176 Eurofound and ILO, p.50.
- 177 أنظر، على سبيل المثال: M. Zhou, *Pakistan's Hidden Worker: Wages and Conditions of Home-based Workers and the Informal Economy*, ILO, 2017.
- 178 المعلومات مأخوذة من: Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis and Mathias Wouters, "System Needs Update: Upgrading Protection against Cyberbullying and ICT-Enabled Violence and Harassment in the World of Work", ILO Working Paper 1, February 2020.
- 179 المادة 3(d).
- 180 De Stefano et al., p. 16.
- 181 قانون الاتصالات الرقمية الضارة لعام 2015.
- 182 قانون العمل في المنزل رقم 101/2009، المادة 5(1).

- 183 قانون الحوادث المرتبطة بالعمل، المادة 7.
- 184 قانون العمل، المادة 9-11222.
- 185 قانون العمل، المادة 3.312.
- 186 لوائح حقوق الاستخدام (العمل من المنزل)، 2019، الجدول 1، المادة 10.
- 187 قانون العمل في المنزل رقم 2009/101، المادة 4(2)-(3).
- 188 الاتفاق الجماعي الوطني رقم 85 بشأن العمل عن بُعد، المادة 15.
- 189 ILO, "COVID-19 and the World of Work: Impact and Policy Responses", ILO Monitor 1st Edition, 18 March 2020.
- 190 ILO, *Teleworking during the COVID-19 Pandemic and Beyond: A Practical Guide*, 2020.
- 191 قانون العمل، المادة 11-11222.
- 192 القسم 3.6.
- 193 ILO, *Home Work*, ILC.82/V(2), 1995, pp. 52-53.
- 194 ILO, *Home Work*, ILC.82/V(2), 1995, p.126.
- 195 أشارت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) في بعض الأحيان إلى هذا الاستبعاد في التعليقات التي تمت صياغتها بموجب معايير السلامة والصحة. أنظر على سبيل المثال: CEACR, "Czechia, Observation, Convention No. 155", 2006
- 196 قانون العمل، المادة 107f.
- 197 CCT 85, art. 8.
- 198 الأمر القياسي الوطني للعمل عن بُعد، المادة 7.
- 199 قانون العمل، المادة 152 رابعاً، تم إدخاله بموجب القانون رقم 21220 المؤرخ في 24 آذار/مارس 2020.
- 200 القانون رقم 81 المؤرخ في 22 أيار/مايو 2017، المادة 18(1).
- 201 قانون العمل، المادة 52(5).
- 202 القانون رقم 1221 لعام 2008، المادة 6(1).
- 203 الاتفاق الجماعي المهني الوطني لعام 2019، المادة 47.
- 204 قانون العمل في المنزل، المادة 11.
- 205 قانون العمل في المنزل، المادة 7.
- 206 قانون العمل في المنزل لعام 1960، المادة 14(3).
- 207 قرار المنسوجات والملابس والأحذية والصناعات المرتبطة بها لعام 2010، الجدول F.
- 208 أنظر القسم 8.6.
- 209 قانون العمل، المادة 1-7122 و L7122 والمادة 2-7422.
- 210 قانون العمل، المادة 9-7122 و L7122 والمادة 10-7422.
- 211 اللوائح الوطنية للحد الأدنى للأجور لعام 2015، المادة 39(2).
- 212 لوائح حقوق الاستخدام (العمل من المنزل) لعام 2019، الجدول الأول.
- 213 قانون العمل في المنزل لعام 1960، المادة 13.
- 214 قانون العمل، المادة 73.
- 215 القانون الفدرالي للعمل، المادتان 324 و 325.
- 216 قانون العمل، المادة 145.
- 217 قانون العمل، المواد 62 و 53 و 55.
- 218 قرار المنسوجات والملابس والأحذية والصناعات المرتبطة بها لعام 2010، الجدول F، البند F.5.3.
- 219 قانون العمل في المنزل، المادة 7.
- 220 قانون العمل، المادة 328؛ بالنسبة للعمال بأجر على أساس القطعة، يُحسب أجر العطلة على أساس متوسط الأجر خلال فترة الثلاثين يوماً السابقة للاستحقاق (المادة 89).
- 221 قانون العمل، المادة 264.
- 222 المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 8 كانون الأول/ديسمبر 1997 بشأن العمل في المنزل، المادة 9.

- 223 قانون العمل في المنزل 1960، المادة 20. وينظّم القانون أيضاً مسائل، مثل توقيت الإجازة السنوية وأجر الإجازة.
- 224 لوائح حقوق الاستخدام (العمل من المنزل) لعام 2019، المادة 4.
- 225 ILO, Provisional Record, ILC.82 (1995), pp. 25/29-25/30.
- 226 يشير هذا الحكم إلى الأجر الذي يتقاضاه العمال في المنزل بالفعل أو من المفترض أن يتقاضوه، والذي يمكن أن يكون أعلى من الحد الأدنى لمعدلات الأجور؛ أنظر ILO, Provisional Record, ILC.82 (1995), p. 25/66.
- 227 تدعو التوصية رقم 184 إلى التشاور مع "أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال فضلاً عن المنظمات المعنية بالعمال في المنزل وأصحاب عمل العمال في المنزل، أو في حالة عدم وجود المنظمات الأخيرة، ممثلي العمال وأصحاب عمل العمال في المنزل" (الفقرة 14(1)).
- 228 ILO, Provisional Record, ILC.82 (1995), pp. 25/66-25/68.
- 229 ILO, *Home Work*, ILC.83/IV(2A), 1996, pp. 8 and 90.
- 230 أصحاب العمل اعترضوا بشدة على هذا التعديل. أنظر ILO, Provisional Record, ILC.83 (1996), pp. 10/50-10/54.
- 231 في المرحلة الأولى من العمل التحضيري، سئلت الهيئات المكونة عما إذا كان ينبغي، عند تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة، تحديد أجر العمال المعنيين بعد إجراء تقييم محايد للوقت اللازم لإكمال القطعة وما إذا كان ينبغي الأخذ في الحسبان المبلغ الذي سيحصل عليه العمال في المنشأة الذين يتقاضون رواتبهم على أساس الوقت عن الوقت المحدد في هذا التقييم. أنظر: ILO, *Home Work*, ILC.82/V(2), 1995, p. 96. ومع ذلك لم يكسب هذا الاقتراح دعم الأغلبية.
- 232 ILO, Provisional Record, ILC.83 (1996), p. 10/59.
- 233 ILO, *Minimum Wage Systems: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, ILC.103/III(1B), 2014, para. 163.
- 234 أنظر "Philippines, Department of Labor and Employment, "Time and Motion Studies
- 235 ILO, *Minimum Wage Policy Guide*, 2018, Chapter 1.7.
- 236 قانون القوى العاملة، القانون رقم 13 لعام 2003، المادة 56 ولائحة وزارة القوى العاملة رقم PER-01/MEN/1999، المادتان 14 و15.
- 237 المرسوم الرئاسي رقم 442، قانون العمل، المادة 124.
- 238 قانون عقود العمل، المادة 28(5).
- 239 India, Ministry of Labour and Employment, *Evaluation Study on the Implementation of Minimum Wages Act, 1948 in Beedi Making Industry in Madhya Pradesh*, 2015, p.37.
- يحق للعمال أيضاً الحصول على الحد الأدنى للأجور إذا كانت المواد الأولية المؤرّدة غير كافية لإنتاج العدد المطلوب من البيدي.
- 240 قانون العمل، المادة 142.
- 241 قانون العمل، المادة 147.
- 242 المرسوم، المادة 8.
- 243 قرار المنسوجات والملابس والأحذية والصناعات المرتبطة بها لعام 2010، الجدول F.
- 244 تنص المادة 26 من قانون العمل في المنزل رقم 12713 لعام 1941 على تحديد معدلات الأجور القطاعية من قبل مجالس الأجور.
- 245 القانون الفدرالي للعمل في المنزل (النص رقم 94)، 1960، المادة 34. تُحدّد السلطات الاتحادية معدلات الحد الأدنى للأجور. ومع ذلك، لا يمكن تطبيق هذا الإجراء إلا في حالة عدم وجود اتفاق جماعي.
- 246 قانون العمل، المادتان 279 و280.
- 247 قانون العمل في المنزل رقم 1973/877، المادة 8؛ يتم تحديد معدلات الأجر على أساس القطعة من قبل اللجان الإقليمية في حالة عدم وجود اتفاق جماعي قابل للتطبيق.
- 248 قانون العمل الصناعي في المنزل، المادة 8-15.
- 249 قانون العمل، المادة 322.
- 250 قانون حماية العمال في المنزل (B.E.2553 (2010)، المادة 28(3).
- 251 قانون العمل (2004) المادة 180.
- 252 قانون العمل، المادة 63.
- 253 قانون العمل، المادة 110. يجب تحديد المعايير الموضوعية والدقيقة المستخدمة لهذا النوع من الأجر كتابةً للعمال. وعملاً بالمادة 47 من الاتفاق الجماعي الوطني بين الأخصائيين لعام 2019، حيث تنص على أن الأجر يجب أن يكون على الأقل مساوياً للحد الأدنى لأجر الفئة المهنية للعمال. علاوة على ذلك، يجب تحديد معدلات العمل على أساس الأداء بطريقة تجعل العامل ذو القدرة المتوسطة ويعمل بشكل طبيعي لديه إمكانية تجاوز الحد الأدنى لأجور فئته.
- 254 قانون العمل في المنزل، المادة 7(1)(أ) و(ب).

- 255 قانون العمل، المادة 112.
- 256 القانون الأساسي للعمل والعمال (2012)، المادة 212.
- 257 قانون حماية العمال في المنزل (2010) B.E. 2533 المادة 16.
- 258 قانون العمل لعام 2004، المادة 19(3).
- 259 قانون العمل، المادة 159.
- 260 قانون العمل، المادة 170.
- 261 لائحة العمل في المنزل، الجدول 1، 3(1) s.(ب).
- 262 قانون العمل، المادة 323.
- 263 قانون العمل، المادة 159.
- 264 قانون العمل، المادة 144.
- 265 قانون العمال، المادة 13(3).
- 266 الأمر الوزاري رقم 92-05، المادة 7. أصدرت وزارة العمل والتشغيل مبادئ توجيهية حول إجراء دراسة الوقت والحركة من قبل مجالس الأجور والإنتاجية الإقليمية الثلاثية: الأمر الوزاري رقم 125-13، سلسلة عام 2013.
- 267 أنظر "United Kingdom, "Minimum Wage for Different Types of Work". يُسمح بالعمل على أساس القطعة، والمعروف باسم عمل المخزجات، فقط عندما لا يتحكم صاحب العمل في ساعات عمل العامل، كما هو الحال في أشكال معينة من العمل في المنزل.
- 268 القانون رقم 1221 لعام 2008، المواد 6(2) و(3) و(6)(d).
- 269 تم إدخال مادة جديدة بعد المادة 16 من قانون العمل بموجب القانون الإنساني الأساسي لعام 2020.
- 270 قانون العمل بصيغته المعدلة بالقانون رقم 21220 المؤرخ في 24 آذار/مارس 2020، المادة 152 رابعاً G.
- 271 اللوائح الخاصة بالعمال في المنزل، الجدول 1، 9 s.
- 272 قانون العمل، المادة 98. من الواجب تعويض استهلاك الأدوات والمعدات التي يوفرها العامل في المنزل.
- 273 قانون عقود العمل، المادة 6.119. يتم تطبيق معدل فُوَحْد يقابل 10 بالمئة من الأجر، ما لم يثبت العمل أن التكاليف الفعلية المتكبدة أعلى.
- 274 قانون العمل، المادة 200. إذا تعذر تحديد مبلغ المصاريف التي تم تكبدها فعلياً، فسيحصلون على مبلغ ثابت.
- 275 قانون العمل في المنزل، المادة 7(1) (a) و(b).
- 276 قانون العمل، المادة 310.
- 277 المادة 327 من قانون الالتزامات.
- 278 قانون العمل، المادة 213.
- 279 قانون العمل، المادة 3(107).
- 280 قانون العمل المعدل بالقانون رقم 21220 المؤرخ في 24 آذار/مارس 2020، المادة رابعاً L.
- 281 تم إدخال مادة جديدة برقم 281 بعد المادة 16 من قانون العمل بموجب القانون الإنساني الأساسي لعام 2020.
- 282 CCT 85 art. 9.
- 283 القانون لعام 2017، المادة d-75.
- 284 القانون رقم 1221 لعام 2008، المادة 6(7).
- 285 الأمر القياسي الوطني للعمل عن بُعد، المادة 6(4).
- 286 القرار 2018/4A\_533 المؤرخ في 23 نيسان/أبريل 2019.
- 287 قانون حماية أجور العمال، المادة 1.
- 288 قانون ضمان الأجور (1998/866).
- 289 قانون حماية الأجور 1983.
- 290 الأمر الوزاري رقم 92-05، المادة 6.
- 291 ما لم يتم تقديمه بشكل مختلف وفقاً لاتفاق أو استخدام. قانون العمل في المنزل، المادة 7(4).
- 292 أو كما هو مُحدّد في اتفاق العمل، ولكن ليس بأي حال أكثر من سبعة أيام من تاريخ التسليم. قانون حماية العمال في المنزل، المادة 17.
- 293 قرار المنسوجات والملابس والأحذية والصناعات المرتبطة بها لعام 2010، الجدول F.



- 294 قانون عقود العمل، المادة 3.119.
- 295 قانون العمل في المنزل، المادتان 11 و 12.
- 296 قانون العمل في المنزل، المادة 9.
- 297 قانون العمل، المادة 112.
- 298 قانون العمل، المادة 159.
- 299 قانون العمل، المادة 170.
- 300 لوائح العمل في المنزل، الجدول 1، 3(6) s.
- 301 قانون العمل، المادة 159.
- 302 قانون العمل، المادتان 281 و 278. لا يمكن أن تتجاوز الغرامات سدس الأجر المدفوع من أجل العمل المقابل.
- 303 الأمر الوزاري 92-05، المادة 9(a).
- 304 قانون العمل، المادة 200.
- 305 قانون العمل، المادة 82.
- 306 قانون العمل في المنزل، المادة 7(2).
- 307 قانون العمل، المادتان 326 (IV) و 110(I). الحد الأقصى للاستقطاعات: أجر شهر واحد و 30% من المبلغ المدفوع الذي يزيد عن الحد الأدنى للأجور.
- 308 قانون إنتاجية العمل والقدرة التنافسية، المادة 90. الحد الأقصى للاستقطاعات: 25 بالمئة من الأجر الشهري حتى الشدائد.
- 309 الأمر الوزاري 92-05، المادة 8.
- 310 قانون حماية العمال في المنزل، المادة 19؛ الحد الأقصى للاستقطاعات: 10 بالمئة من الأجر.
- 311 قانون العمل في المنزل، المادة 8(2).
- 312 قانون العمل، المادة 64.
- 313 قانون العمل في المنزل، المادة 8.
- 314 قانون العمل، المادة 324.
- 315 قرار المنسوجات والملابس والأحذية والصناعات المرتبطة بها لعام 2010، الجدول F.
- 316 قانون العمل في المنزل، المادة 10.
- 317 قانون العمل في المنزل، المادة 9.
- 318 لائحة العمل في المنزل، المادة 4.
- 319 قانون العمل في المنزل، المادة 7(5).
- 320 ILO, Provisional Record, ILC.83 (1996), p. 10/71.
- 321 ILO, *Home Work*, ILC.82/V(1), 1995, p.38.
- 322 قانون العمل، المادة 1-7411.L.
- 323 قانون العمل، المادة 292.
- 324 قانون عقود العمل، المادة 11.119.
- 325 قانون العمل في المنزل لعام 1960، المادة 27 b - a.
- 326 قانون حماية العمال في المنزل (2010) B.E.2553، المادتان 12 و 13.
- 327 قانون العمل في المنزل، المادة 29. تنطبق قواعد حماية خاصة على ممثلي العمال في المنزل: المادة 29a.
- 328 قانون العمل في المنزل، المادتان 10 و 11.
- 329 القانون رقم 13555 المؤرخ في 26 تشرين الأول/أكتوبر 1966، المادة 4.
- 330 القانون الفدرالي للعمل، المادة 329.
- 331 قانون العمل في المنزل رقم 713.12، المادة 32.
- 332 إعلان العمل لعام 2019، المادة 46(3).
- 333 قانون الالتزامات، المادة 354.
- 334 قانون العمل، المادة 5.312.

- 335 قانون العمل الذكي لعام 2017، المادة 19(2)، الحد الأدنى لفترة الإخطار 90 يوماً للعمال ذوي الإعاقة.
- 336 قانون العمل، المواد 9-1222.
- 337 الأمر القياسي الوطني للعمل عن بُعد، المادة 3(3)(a).
- 338 قانون العمل، المادة 679.
- 339 المادة 3.
- 340 ILO, *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape*, para. 590.
- 341 الفروع التسعة للضمان الاجتماعي التي تتناولها الاتفاقية رقم 102، وهي: الرعاية الطبية، وإعانة المرض، وإعانة البطالة، وإعانة الشيخوخة، وإعانة إصابات العمل، والإعانة العائلية، وإعانة الأمومة، وإعانة العجز، وإعانة الوراثة.
- 342 ILO, *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape*.
- 343 المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ 8 كانون الأول/ديسمبر 1997 بشأن العمل في المنزل، المادة 10.
- 344 قانون العمل في المنزل، المادتان 5 و25(1)، الاشتراك في التأمين الصحي إلزامي. يُنظم التشريع أيضاً الحفاظ على الحق في التعويض إذا تم منع عامل في المنزل من العمل بسبب مرض أو حادث لا يرجع إلى فعل مُتعمّد وليس إهمالاً جسيماً.
- 345 تم توسيع نظام الضمان الاجتماعي البلجيكي للمستخدمين ليشمل العمال في المنزل الذين يؤدون عملهم في "ظروف مماثلة" للمستخدمين. يُفسّر معيار التشابه على أنه إشارة إلى التبعية الاقتصادية. أنظر: Koen Nevens, "Home Work, Telework and the Regulation of Working Time: A Tale of (Partially) Similar Regulatory Needs, in Spite of Historically Rooted Conceptual Divergence", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 26, No. 2 (2010): 193-216.
- 346 قانون العمل، المادة 5(107d).
- 347 القانون رقم 1221 لعام 2008، المادة 6(c) و(e) (أنظر أيضاً المرسوم رقم 0884 لعام 2012، المادة 7)؛ يحتوي التشريع على شرط المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي.
- 348 قانون العمل، المادة 275.
- 349 القانون العام للعمل، المادتان 39 و36 والمرسوم السامي رقم 97-TR-003، المادة 96؛ ينتسب العاملون في المنزل إلى أنظمة التقاعد القائمة (الوطنية أو الخاصة) والتأمين الاجتماعي الصحي.
- 350 الأمر 92/05، المادة 6، ينص على استقطاع اشتراكات الضمان الاجتماعي.
- 351 قانون العمل في المنزل رقم 2009/101، المادة 15.
- 352 اللوائح الفيدرالية، § 1008.404، العمال في المنزل الذين يستوفون شروطاً معينة مشمولون بالنظام الفيدرالي للشيخوخة والوراثة والإعاقة؛ ومع ذلك، يبدو أن التغطية تقتصر على الأشكال التقليدية للعمل في المنزل.
- 353 قانون العمل البيدوي في المنزل رقم 910.9، المادة 16؛ يشير التشريع إلى تغطية العمال في المنزل بنظام التأمين المتعلق بالشيخوخة.
- 354 قانون حماية الأمومة، المادة 1.
- 355 قانون العمل، المواد 1 و39-44.
- 356 قانون العمل، المادة 194.
- 357 لوائح حقوق الاستخدام (العمل من المنزل)، 2019، الجدول 1، المادة 6.
- 358 المرسوم السامي رقم 2015-TR-017 بشأن العمل عن بُعد، المادة 6(ب).
- 359 القانون رقم 1221 لعام 2008، المادة 6(h).
- 360 CEACR, "The Netherlands, Direct Request, Convention No. 177", 2019.
- 361 قانون العمل في المنزل، المادة 20.
- 362 قانون العمل، المادة 52(2).
- 363 بالإضافة إلى ذلك، كما رأينا أعلاه، تنص التوصية رقم 184 أيضاً على متطلبات التدريب على السلامة والصحة المهنتين.
- 364 قانون حماية عمال المنزل (2010) B.E.2553، المادة 28.
- 365 الأمر الوزاري 92-05، المادة 14.
- 366 قانون العمل، المادة 107d.
- 367 قانون العمل في المنزل رقم 2009/101، المادة 6.
- 368 المادة 10.
- 369 الاتفاق الجماعي الوطني للعمل عن بُعد رقم 85، المادة 16.
- 370 الأمر المعياري الوطني للعمل عن بُعد لعام 2008، المادة 4.

- 371 المادة 169.
- 372 المرسوم السامي رقم 2015-TR-017 بشأن تنفيذ قانون العمل عن بُعد، المادة 6(a).
- 373 قانون العمل الذكي، المادة 20.
- 374 على المستوى الوطني، وعند الاقتضاء، على المستوى الإقليمي أو القطاعي أو المحلي.
- 375 ILO, *Home Work*, ILC.82/V(2), 1995, p.76.
- 376 مصطلح "شروط مُحَدَّدة للعمل" لا يغطي فقط الشروط التقليدية للعمل، مثل الأجر والعطل مدفوعة الأجر والضمان الاجتماعي، ولكن أيضاً "الشروط ذات الصلة على وجه التحديد العمال في المنزل، مثل كيفية التعامل مع العمال في المنزل الذين يستخدمون معداتهم الخاصة أو الذين يوفرون المواد". علاوة على ذلك، لا يشير مصطلح "الاستخدام" إلى المستخدمين بأجر فقط. أنظر ILO, *Provisional Record*, ILC.82 (1995), pp. 25/45-25/46.
- 377 تم إدخال هذه المرونة لمراعاة الأساليب الوطنية المتنوعة وحقيقة أن العقد المكتوب لم يكن ممارسة في عدد من البلدان ILO, *Home Work*, ILC.82/V(2) (1995), p. 72.
- 378 ILO, *Provisional Record*, ILC.82 (1995), p. 25/34; ILO, *Home Work*, ILC.83/IV(1), 1996, p.6; ILO, *Home Work*, ILC.83/IV(2A), 1996, pp. 58-59; ILO, *Provisional Record*, ILC.83 (1996), p. 10/30.
- 379 ILO, *Home Work*, ILC.83/IV(1), 1996, p. 9.
- 380 لا يشير هذا الحكم إلى تفتيش العمل فقط. في بعض البلدان، تتم مراقبة الضمان الاجتماعي من قبل مفتشي الضمان الاجتماعي، بينما في بلدان أخرى، يهتم تفتيش العمل فقط بظروف العمل بخلاف قضايا السلامة والصحة أو توجد خدمة تفتيش خاصة للعمل في المنزل. أنظر ILO, *Provisional Record*, ILC.82 (1995), pp. 25/38-25/39.
- 381 ILO, *Provisional Record*, ILC.82 (1995), p. 25/56.
- 382 ILO, *Provisional Record*, ILC.82 (1995), p. 25/40.
- 383 قانون العمل في المنزل، المادة 7.
- 384 قانون العمل، 3-7413.L.
- 385 قانون العمل، المادة 167.
- 386 قانون العمل في المنزل، المادة 5.
- 387 المرسوم التنفيذي رقم 97-474، المادة 4.
- 388 القانون رقم 1221 لعام 2008، المادة 7.
- 389 مادة جديدة تم إدخالها بعد المادة 16 من قانون العمل بموجب القانون الإنساني الأساسي لعام 2020. في القطاع العام، يجب تقديم الإخطارات من قبل وكالة التوظيف: مادة جديدة تم إدخالها بعد المادة 25 من القانون الأساسي للخدمات العامة.
- 390 قانون العمل، المادة 277.
- 391 القانون الفدرالي للعمل، المادة 317.
- 392 قانون العمل في المنزل، المادة 10.
- 393 قانون العمل في المنزل رقم 12713، المادة 5.
- 394 قانون العمل، المادة 272. يجب أن يوضح الترخيص الشروط التي يتم بموجبها أداء العمل في المنزل، وأنواع المنتجات التي سيتم تصنيعها، وما إذا كان العامل في المنزل يوفر كل أو جزء من المواد المطلوبة. ويجب تجديده سنوياً.
- 395 قانون العمل في المنزل رقم 12713، المادة 6.
- 396 قانون العمل، المادة 107b(3).
- 397 قانون العمل، المادة 188.
- 398 قانون العمل، المادة 110. يجب أن يُختم السجل من قبل إدارة العمل.
- 399 قانون العمل، المادة 270.
- 400 قانون العمل في المنزل، المادة 6.
- 401 قانون العمل، المادة 167.
- 402 قانون تنظيم وقت العمل لعام 2007، المادة 32(1).
- 403 القانون الفدرالي للعمل، المادة 320.
- 404 قانون العمل، المادة 141.
- 405 قانون العمل في المنزل رقم 2009/101، المادة 12.
- 406 قانون العمل في المنزل، المادة 10.

- 407 المرسوم التنفيذي رقم 97-474، المادة 4.
- 408 قانون العمل، المادة 276.
- 409 قانون العمل في المنزل، المادة 10.
- 410 قانون العمل، المادة 271.
- 411 قانون العمل، المادة 142.
- 412 قانون العمل، المادة 168.
- 413 قانون العمل في المنزل رقم 877/1973، المادة 10.
- 414 قانون العمل الصناعي في المنزل، المادة 3.
- 415 القانون الفدرالي للعمل، المادة 321.
- 416 المرسوم السامي رقم 97-TR-003، المادتان 92 و 93.
- 417 قانون العمل في المنزل رقم 12713، المادة 7.
- 418 المرسوم التنفيذي رقم 97-474، المادتان 5 و 6.
- 419 قانون العمل، المادة 110.
- 420 قانون عقود العمل، المادة 4.119؛ إذا كان العقد لا يحتوي على المعلومات المطلوبة، يجوز للعامل في المنزل إنهاء العقد في أي وقت وبدون إخطار أو تعويض (المادة 5.119).
- 421 قانون العمل، المادتان 107c و 62.
- 422 قرار المنسوجات والملابس والأحذية والصناعات المرتبطة بها لعام 2010، الجدول F: نص صحيفة المعلومات مرفق بالجدول F.
- 423 لوائح حقوق العمل (العمل من المنزل)، 2019، المادة 3(4) والجدول الثاني.
- 424 قانون علاقات العمل، المادة 50(3).
- 425 المرسوم السامي رقم 97-TR-003، المادة 91.
- 426 القانون الفدرالي للعمل، المادتان 318 و 319.
- 427 قانون حماية العمال في المنزل (2010 B.E.2553)، المادة 9.
- 428 قانون العمل عن بُعد، المادة 152 رابعاً G و 152 رابعاً K.
- 429 الاتفاق الجماعي الوطني رقم 85، المادة 6.
- 430 المرسوم رقم 0884 لعام 2012، المادة 3، جنباً إلى جنب مع القانون العام للعمل، المادة 39.
- 431 الأمر القياسي الوطني للعمل عن بُعد، المادة 3(5).
- 432 قانون العمل، المادة 273.
- 433 القانون الفدرالي للعمل، المادة 316.
- 434 قانون العمل، المادة 274.
- 435 قانون العمل، المادة 1-17413 و 3-8232 L و 1-8232 L.
- 436 قانون العمل، المادة 25.
- 437 قانون العمل في المنزل رقم 12713، المادة 4. عندما يتم تعيين العمل في المنزل من خلال وسيط، يكون صاحب العمل مسؤولاً فقط عن أجر شهرين أو قيمة دفعة معينة من العمل عندما يستغرق تنفيذها وقتاً أطول.
- 438 المادة 5(3).
- 439 قانون العمل، المادة 5.
- 440 الأمر رقم 92-05، المادة 11.
- 441 CEACR, "Argentina, Direct Request, Convention No. 177", 2010.
- 442 CEACR, "The Netherlands, Direct Request, Convention No. 177", 2010.
- 443 CEACR, "Albania, Direct Request, Convention No. 177", 2010.
- 444 المادة 3-7424 L.
- 445 قانون العمل، المادة 171.
- 446 قانون العمل في المنزل رقم 877/1973، المادة 5.
- 447 قانون العمل في المنزل رقم 12713، المادة 18.



- 448 قانون العمل في المنزل، المادة 11.
- 449 قانون العمل، المادة 283.
- 450 قانون العمل في المنزل رقم 2009/101، المادة 13.
- 451 قانون حماية العمال في المنزل (2010) B.E.2553، المادتان 25 و31؛ وهي تتألف من ممثلين عن وكالات حكومية مختلفة وخبراء وعدد متساوٍ من أصحاب العمل والعمال في المنزل.
- 452 قانون العمل، المادة 533.
- 453 المرسوم التنفيذي رقم 97-474، المادة 14؛ لم يتم ذكر أي عقوبات مُحَدَّدة كمرجع عام "للتشريعات السارية".
- 454 قانون العمل في المنزل رقم 12713، المواد 30-38؛ يتم تحويل عائدات الغرامات المدفوعة إلى صندوق لتحسين الامتثال لتشريعات العمل في المنزل.
- 455 قانون العمل في المنزل، المادة 64.
- 456 قانون العمل، المادة 276.
- 457 قانون العمل في المنزل رقم 1973/877، المادة 13.
- 458 الأمر رقم 92-05، المادة 10.
- 459 قانون العمل في المنزل رقم 2009/101.
- 460 قانون العمل في المنزل، المادة 12.
- 461 قانون حماية العمال في المنزل (2010) B.E.2553، المواد 41-48.
- 462 قانون العمل في المنزل، المادة 65.
- 463 قانون العمل في المنزل رقم 12713، المادة 39.
- 464 قانون العمل، المادة 112.
- 465 أنظر "India, Government of Maharashtra, "Mathadi Boards
- 466 قانون حماية العمال في المنزل (2010) B.E.2553، المواد 33-35.
- 467 أنظر: Ethical Clothing Australia, "Revised Homeworkers Code of Practice and Application for Accreditation Part 1 (Manufacturers)".
- 468 نشرت Ethical Clothing Australia بشكل خاص دليلاً لأحكام قرار المنسوجات والملابس والأحذية والصناعات المرتبطة بها لعام 2010 بشأن العمال خارج المنشأة، المذكور أدناه؛ أنظر: Ethical Clothing Australia, "Guide to Schedule F - Outwork and Related Provisions. Textile, Clothing, Footwear and Associated Industries Award as at June 2020".
- 469 المادة 2.4
- 470 قرار المنسوجات والملابس والأحذية والصناعات المرتبطة بها لعام 2010، الجدول F؛ أنظر: Australia, Fair Work Ombudsman, Textile, Clothing and Footwear Compliance Phase: Campaign Report, 2019, note 38.
- 471 قرار المنسوجات والملابس والأحذية والصناعات المرتبطة بها لعام 2010، الجدول F.
- 472 قانون العمل العادل، المادة 789BB.
- 473 قانون العمال خارج المنشأة (الحماية المُحسَّنة) لعام 2003.
- 474 لا تنطبق قواعد المسؤولية المذكورة أعلاه إذا كان المقاول من الباطن في الحراسة القضائية أو في طريق تصفيته أو، في حالة الفرد، في حالة إفلاس وإذا تم سداد المدفوعات بموجب العقد إلى الحارس القضائي أو المُصنَّفي أو الوصي في الإفلاس.
- 475 Australia, Fair Work Ombudsman.
- 476 IndustriAll and INDITEX, "Global Framework Agreement between Industria de Diseño Textil, S.A. (INDITEX, S.A.) and IndustriALL Global Union on the Implementation of International Labour Standards throughout the Supply Chain of INDITEX".
- 477 أنظر: Marlese von Broembsen and Jenna Harvey, *Decent Work for Homeworkers in Global Supply Chains: Existing and Potential Mechanisms for Worker-centred Governance*, GLU Working Paper, No. 54 (ILO, 2019).

# نحو عمل لائق للعمال في المنزل

7



إن وجود القوانين في  
الكتب ليس سوى  
الخطوة الأولى

---

في ضمان  
الحقوق

---

التي يجب  
تحويلها إلى  
واقع

---



©iStock/pidjoe

## 1.7 مَدخل

خُلص الفصل 5 من هذا التقرير إلى وجود قصور كبير في العمل اللائق المرتبط بالعمل في المنزل.

ومن ناحية أخرى، أظهر الفصل 6 أن العديد من البلدان قد اتبعت، جزئياً على الأقل، إرشادات الاتفاقية رقم 177 والتوصية المصاحبة لها رقم 184 في تطوير التشريعات الخاصة بالعمل في المنزل. على الرغم من أن العديد من الأحكام القانونية التي تم بحثها في الفصل 6 تقدم إجابات جزئية ولا تشكل سياسة وطنية متماسكة كما هو مطلوب بموجب الاتفاقية، ولا يزال لدى العديد من البلدان إطار قانوني ضئيل أو معدوم، إلا أن هناك الكثير من التشريعات، التي تكملها الاتفاقات الجماعية، التي تتناول مختلف أوجه النقص في العمل اللائق المرتبطة بالعمل في المنزل.

هذه القصورات كبيرة جداً بالنسبة للعمال الصناعيين في المنزل، وأقل نوعاً ما بالنسبة للعمال المُجمَّعين لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers) وأصغرهما، رغم أنها لا تزال موجودة، للعمال عن بُعد. ويدفع العمال في المنزل غرامة على الأجور في جميع البلدان والسياقات تقريباً، ولديهم حصول أقل على الضمان الاجتماعي في كل مكان، كما أن فرص تدريبهم وأفاقهم الوظيفية أسوأ في كل مكان. كما أنهم يفقدون المزيد من العمل بسبب المرض، كما أن تقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي والأعراف الثقافية الأخرى تساهم، في بعض البلدان، في انخفاض دخل العمال الصناعيين في المنزل إلى حد بعيد.



المنزل، وفي حين أن العديد منهم يقع في نطاق التشريع الوطني، لا يتم تطبيق القانون في كثير من الأحيان في الممارسة العملية. إنهم غير مُسجّلين كعمال في أنظمة الضمان الاجتماعي ويواجهون صعوبة في ممارسة حقوقهم العمالية في الممارسة العملية. وغالباً ما يكون الدفع على أساس القطعة أقل من الحد الأدنى للأجور.

وبالنسبة لعمال المنصات الرقمية، يكون تطبيق القانون أكثر تعقيداً لأن صاحب العمل أو الوسيط غالباً ما يقع في ولاية قضائية قانونية مختلفة. كما هو موضح في الفصل 4، تم تصنيف معظم العمال تعاقدياً كمقاولين مستقلين بواسطة هذه المنصات من خلال اتفاقات شروط الخدمة الخاصة بهم. وقد يرقى هذا إلى العمل المُقنّع حيث لا يتمتع العمال بالاستقلالية والاستقلال الاقتصادي ليتم اعتبارهم عمالاً مستقلين في القانون الوطني، وبالتالي يُتْرَكُون دون حماية قانونية ولجوء محدود للطعن بشأن حقوقهم.

يُعَدّ العمال عن بُعد مُستخدَمين بحكم التعريف ويعمل معظمهم على نحو مُنظَّم. وهذا يمنحهم وصولاً أكبر إلى الحقوق والإعانات المرتبطة بعلاقة العمل التي يُطبّق فيها القانون. ومع ذلك، يمكن أن تكون هناك أخطار فيما يتعلق بوقت العمل المُفرط، فضلاً عن نقص فرص التدريب والتطوير الوظيفي. ومع تطور العمل عن بُعد، كما رأينا مع جائحة كوفيد-19، هناك أيضاً خطر سوء تصنيف علاقة العمل. لذلك يتعين على الحكومات والشركاء الاجتماعيين أن يكونوا يقظين.

ثانياً، يجب أن تكون السياسة الشاملة لتحويل العمل من المنزل إلى مصدر للعمل اللائق صرحاً يبينه مختلف الجهات الفاعلة السياسية. فللمنظمات الدولية والحكومات ونقابات العمال ومنظمات العمال في المنزل ومنظمات أصحاب العمل والمجتمع المدني دور تلعبه في وضع مثل هذه السياسة الشاملة. ومن بين هذه الجهات الفاعلة المختلفة، تلعب الحكومات دوراً لا لبس فيه في ضمان الحقوق.

أخيراً، يجب أن تتناول السياسة الشاملة للعمل في المنزل مجموعة من القضايا الرئيسية لضمان استفادة جميع فئات العمال في المنزل من المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمال بأجر الآخرين. نتناول في الأقسام التالية مجالات السياسات الرئيسية هذه ونبرز أفضل الممارسات من جميع أنحاء العالم.

## كيف يمكن تفسير

## الفجوة بين الواقع الموصوف

### في الفصل 5

### ووجود التشريعات الموصوفة

### في الفصل 6؟

والأهم من ذلك، كيف يمكن سد الفجوة بين نص القانون وتطبيقه الفعّال؟ إن وجود القوانين في الكتب ليس سوى الخطوة الأولى في ضمان الحقوق - يجب تحويلها إلى واقع. الأمر الذي يتطلب الإرادة السياسية والجهود الحثيثة للحكومة وقطاع الأعمال والعمال وممثليهم. كيف ستبدو مثل هذه السياسة الخاصة بالعمال في المنزل وكيف يتم تنفيذها؟

أولاً، يجب أن يؤخَذ في الاعتبار عدم التجانس بين العمال في المنزل. كما ذُكر في الفصل 1، هناك ثلاثة أنواع من العمل في المنزل:

1. **العمل الصناعي في المنزل**، والذي تم تعريفه بشكل عام ليشمل جميع إنتاج السلع التي يقوم بها العمال في المنزل للأسواق المحلية والدولية. بعض هذا العمل "صناعي" بالمعنى الدقيق للكلمة من حيث أنه غالباً ما يكون خطوة واحدة، يتم التعهيد إلى العامل في المنزل، لعملية الإنتاج التي تحدث في المصنع؛ ولكن يمكن أن يكون الإنتاج حرفياً أيضاً؛ و

2. **عمل المنصات الرقمية الذي يؤديه العامل في**

**منزله**، والذي يشير إلى مهام قطاع الخدمات التي يؤديها "العمال المُجمِّعون لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers)" وفقاً لمواصفات صاحب العمل أو الوسيط، في الحالات التي لا يتمتع فيها العمال بالاستقلالية والاستقلال الاقتصادي ليتم اعتبارهم عمالاً مستقلين في القانون الوطني؛ و

3. **العمل عن بُعد**، وهو عندما يُستخدم المُستخدَمون

أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأداء عملهم عن بُعد. وبعد التحديد بواسطة الاتفاقية رقم 177، ينصب التركيز على العمال عن بُعد الذين يعملون في منازلهم (أو في مكان آخر من اختيارهم) على أساس دائم، وليس على أولئك الذين يتناوبون بين المنزل والمكتب.

إن معظم العمال الصناعيين في المنزل وعمال المنصات الرقمية غير مُنظَّمين. وفي حالة العمال الصناعيين في

## ◀ 2.7 الحوكمة والإجراءات الدولية

كان اعتماد الاتفاقية رقم 177 والتوصية المصاحبة لها رقم 184 حدثاً فاصلاً بالنسبة للعمال في المنزل في العالم، وخاصة العمال الصناعيين في المنزل، حيث أن العديد من هؤلاء العمال هم من بين الأشد فقراً والأشد تأثراً في سوق العمل.

قد يكون مستوى الحماية غير مناسب. وتوفر التوصية رقم 204، بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، إرشادات بشأن السياسات التي يمكن أن تتبناها الدول الأعضاء لتشجيع إضفاء السمة المنظمة على الوحدات الاقتصادية المشاركة في سلاسل التعاقد من الباطن التي غالباً ما يكون العمال في المنزل جزءاً منها، فضلاً عن التدابير التي يمكن اتخاذها لضمان تطبيق التشريعات الوطنية على العمال؛ وتدعو الدول الأعضاء إلى اتخاذ تدابير لمعالجة تجنب المساهمات الاجتماعية وقوانين ولوائح العمل من خلال إنفاذ القانون وتطبيق عقوبات فعالة، وكذلك من خلال اتخاذ إجراءات وقائية تتصدى للحوافز وتوفر الحوافز لتعزيز إضفاء السمة المنظمة على الوحدات الاقتصادية.

كما أن التوصية رقم 198، بشأن علاقة الاستخدام، ذات صلة أساسية بحماية العمال في المنزل، كما تم التأكيد عليه في الفصل 6، حيث إن نطاق قوانين العمل غالباً ما يقتصر على المستخدمين. ومع ذلك، فقد تم تصنيف العديد من العمال في المنزل، على الرغم من عدم تمتعهم بالاستقلالية والاستقلال الاقتصادي ليتم اعتبارهم عمالاً مستقلين في القانون الوطني، كمقاولين مستقلين. وهذه المشكلة شائعة بين العمال الصناعيين في المنزل وعمال المنصات الرقمية؛ ويصنف العمال عن بُعد بحكم التعريف على أنهم مستخدمون، لذلك لا يهتمهم ذلك. ومع ذلك، يجب أن يدرك صانعو السياسات أنه مع الزيادة المهمة في العمل في المنزل نتيجة لجائحة كوفيد-19، هناك احتمال لسوء تصنيف العمال (يتم تعيينهم كمقاولين مستقلين ولكن يتم توجيههم ومراقبتهم بطريقة لا تتوافق مع حالة المستقل). قد تنشأ مثل هذه

لقد حددت الاتفاقية والتوصية المبادئ والحقوق الأساسية للعمال في المنزل، وقد تم تضمين العديد من أحكامها في القوانين الوطنية، على النحو المفضل في الفصل 6. وهناك معايير وأدوات عمل دولية أخرى اعتمدتها منظمات حكومية دولية أخرى توفر إرشادات مفيدة بشأن الحوكمة للعمل في المنزل، بالإضافة إلى ذلك، اتخذت بعض الشركات الرائدة في سلاسل التوريد العالمية خطوات لضمان امتثالها لهذه الأحكام. وعندما تقترب هذه الجهود بالعمل على الأرض والحوار الاجتماعي، يمكن أن تكون هذه الجهود وسيلة مهمة لضمان العمل اللائق للعمال في المنزل.

### 1.2.7 الصكوك التي اعتمدها المنظمات الحكومية الدولية

بالإضافة إلى الاتفاقية رقم 177 والتوصية المصاحبة لها رقم 184، هناك معايير عمل دولية أخرى تتضمن أحكاماً خاصة لدعم العمال في المنزل، بما في ذلك اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، 1928 (رقم 26) واتفاقية حماية الأمومة (المنقحة)، 1952 (رقم 103) التي تم تناولها أيضاً في الفصل 6. وهناك ثلاثة معايير أخرى ذات صلة، وهي توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، 2015 (رقم 204) وتوصية علاقة الاستخدام، 2006 (رقم 198) وتوصية أوضاع الحماية الاجتماعية، 2012 (رقم 202).

كما هو مبين في الفصل 2، فإن معظم العمال الصناعيين في المنزل غير منظمين، مما يعني أنه على الرغم من إمكانية تغطيتهم بالتشريعات، إلا أنه لا يتم تطبيقها في الممارسة العملية أو

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، والتي تم تصميمها لمساعدة المنشآت على تنفيذ المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للمنشآت متعددة الجنسيات على امتداد سلسلة توريد الملابس والأحذية، تحتوي على وحدة خاصة (الوحدة 12) حول التوريد المسؤول من العمال في المنزل<sup>2</sup> وهي موجهة إلى العلامات التجارية والمُصنَّعين ووسطاء الشراء و«تهدف إلى التقليل إلى أدنى حد من خطر تهميش العمال في المنزل» وخلق «فرص اقتصادية وتنموية» لهم. وتنص الوحدة على أنه «ينبغي النظر إلى العمال في المنزل على أنهم جزء جوهري من القوة العاملة يحق لهم الحصول على المساواة في المعاملة، وبالتالي ينبغي إضفاء السمة المنظمة عليهم من أجل تحقيق شروط وظروف عمل جيدة». وتجادل كذلك بأن «حالة العمل للحساب الخاص يمكن استخدامها أحياناً كوسيلة لإهمال المسؤولية عن تقديم عقود تتمتع بسمة مُنظمة أكبر». وهي تنص على أن «تنظيم العمال في المنزل هو خطوة مهمة توفر لهم الإبراز والاعتراف وتُمكن من الحوار الاجتماعي من أجل تحقيق شروط وظروف عمل جيدة» وأنه «بالنظر إلى هيمنة العلامات في المنزل في القطاع، في العديد من السياقات ينبغي أن يكون المُنظمون من النساء». ويجب على كل دولة تلتزم بالمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أن تنشئ آلية تظلم أو «نقطة اتصال وطنية» تكون مسؤولة عن إدارة الشكاوى المتعلقة بالانتهاكات المزعومة للمبادئ التوجيهية<sup>3</sup>.

وفيما يتعلق بالعمل في المنزل الذي يتم إجراؤه على منصات العمل الرقمية عبر الإنترنت، يفرض نموذج التشغيل عبر الحدود تحديات قانونية وتنظيمية لقانون العمل الوطني<sup>4</sup> وإدراكاً لهذه الصعوبات، دعت اللجنة العالمية لمستقبل العمل التابعة لمنظمة العمل الدولية إلى «وضع نظام حوكمة دولي لمنصات العمل الرقمية الذي يضع ويقتضي من المنصات (وعملائها) احترام الحد الأدنى من الحقوق والحماية»<sup>5</sup>. ويمكن لمثل هذه المعايير التنظيمية الدولية أن تضع الحد الأدنى من المتطلبات وأن تطور البنية التحتية اللازمة لتسهيل المدفوعات لأنظمة الضمان الاجتماعي الوطنية لتوفير تأمين دخل العمال. ويمكن أن تشمل أيضاً إنشاء مجلس تمثيلي للفصل في النزاعات بين المنصات والعملاء والعمال. كما لاحظت اللجنة أن اتفاقية العمل البحري، 2006 (MLC) هي مصدر إلهام، لأنها تتعلق أيضاً بصناعة متعددة الأطراف تعمل عبر ولايات قضائية مختلفة.

القضايا من محاولات مُتعمدة لإخفاء علاقة العمل، أو من أوجه القصور أو القيود في الإطار القانوني، أو من تفسيرها أو تطبيقها، على النحو المُبين في التوصية رقم 198، التي توفر إرشادات مفيدة للدول الأعضاء بشأن وضع استراتيجيات لإدارة هذه التحديات.

وتحتل التوصية المتعلقة بأرضيات الحماية الاجتماعية، 2012 (رقم 202) بالأهمية أيضاً، وهي تدعو الدول الأعضاء إلى إنشاء أرضيات حماية اجتماعية شاملة يتم تنفيذها ضمن استراتيجيات لتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي. وينبغي أن تشمل أرضيات الحماية الاجتماعية على ضمانات أساسية للضمان الاجتماعي، تضمن كحد أدنى، على مدى دورة الحياة، حصول جميع المحتاجين على الرعاية الصحية الأساسية وتأمين الدخل الأساسي، اللذين يؤمنان معاً الحصول على السلع والخدمات المُحددة على أنها ضرورية في المستوى الوطني؛ وإن التوفير الفعال لمثل هذه التدابير من شأنه بلا شك تحسين حياة هؤلاء العمال في المنزل غير المُنظمين.

يوفر إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية (إعلان MNE) لعام 2017 إرشادات للمنشآت متعددة الجنسيات بشأن السياسة الاجتماعية وممارسات مكان العمل الشاملة والمسؤولية والمستدامة. ويُعرّف المنشآت متعددة الجنسيات على أنها تشمل المنشآت التي تتحكم في الخدمات خارج البلد الذي توجد فيه؛ وعلى هذا النحو، فإن الإعلان ذو صلة عملية بالعمل الصناعي في المنزل في سلاسل التوريد العالمية ومنصات العمل الرقمية. وعلى سبيل المثال، يمكن للمنصات استخدام الإرشادات الواردة في إعلان المنشآت متعددة الجنسيات لتطوير قواعد سلوك واضحة للأعضاء، بما في ذلك الإجراءات المنشورة للعمال لإثارة المخاوف أو التظلمات.

تشمل الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة بمبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، التي تدعو الدول والمنشآت إلى منع انتهاكات حقوق الإنسان المُرتكبة في العمليات التجارية والتصدي لها ومعالجتها. كما تدعو المبادئ التوجيهية للمنشآت، بغض النظر عن حجمها، إلى احترام الشريعة الدولية لحقوق الإنسان وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، كحد أدنى<sup>1</sup>.

بالإضافة إلى ذلك، فإن إرشادات العناية الواجبة لسلاسل التوريد المسؤولة في قطاع الملابس والأحذية، الصادرة عن



## 2.2.7 مبادرات الامتثال الخاصة

بشكل متزايد، تحافظ العلامات التجارية المهمة التي تُصدر مُنتجاتها عبر سلاسل التوريد العالمية المعقدة الموجودة في جميع أنحاء العالم على قواعد السلوك التي تدعو المُوردين إلى احترام معايير العمل والبيئة المُحددة والامتثال للقوانين المحلية. ويتباين نجاح مدونات قواعد السلوك هذه ويشير إلى الحاجة إلى مزيد من العناية الواجبة بين الشركات الرائدة، وإلى التزام الشركات الرائدة بالأسعار العادلة لمُورديها، وإلى عمل الشركات الرائدة مع المُوردين والحكومات المحلية والعمال وممثليهم لابتكار حلول لضمان الامتثال.

وتوضّح تجربة شركة IKEA في سلسلة التوريد المتعلقة بقصص الرُؤُطان التحديات التي قد تواجهها على الرغم من النوايا الحسنة. وفي عام 2015، دخلت شركة IKEA في شراكة مع منظمة العمل الدولية لتحليل ظروف العمل في سلاسل التوريد الخاصة بها لمُنتجات قصب الرُؤُطان المُنتجة في إندونيسيا، وذلك جزئياً لتقييم الامتثال لمدونة قواعد السلوك الخاصة بها، IWAY.<sup>6</sup> ووضع فريق البحث خريطة لسلسلة التوريد، واستطلع آراء المُوردين الرئيسيين والمُوردين الفرعيين والعمال في مراكز النسيج والعمال في المنزل. وعلى الرغم من أن شركة IKEA تطلب من مُورديها الرئيسيين الاحتفاظ بسجلات لمُورديها الفرعيين وعمالهم، فقد وجد المسح، على

سبيل المثال، أن بعض المُوردين الفرعيين يتعاقدون من الباطن مع مُوردين آخرين وأن المُوردين الرئيسيين لا يحتفظون بالضرورة بسجلاتهم مُحدّثة أو كاملة. وأعرب المُورّدون الفرعيون عن إحباطهم بسبب طلبات العمل غير المُنتظمة، والطلبات المُلغاة والطلبات غير الكافية التي أثّرت في النهاية على عمالهم. ونتيجة لذلك، كانت هناك اختلافات مهمة في ظروف العمل عبر شركات التوريد. وقد اشتكى العمال من انخفاض معدلات الأجر وتأخر السداد وعدم القدرة على التفاوض على الأجور. وتم العثور على ما مجموعه 95 بالمئة من العاملات اللاتي يؤديّ عملهن في منازلهن حيث يتقاضين أقل من الحد الأدنى للأجور البالغ 1.2 مليون روبية إندونيسية شهرياً (92 دولاراً أمريكياً) وكانت أجورهم الأقل بين جميع مجموعات العمال. كما كانت هناك اختلافات كبيرة في دخل الرجال والنساء الذين يقومون بعمل مماثل.<sup>7</sup> ولم يكن الكثير من العمال في المنزل يعرفون أنهم يُنتجون سلعاً لشركة IKEA ولا توجد آليات شكاوى يمكن للعمال في المنزل اللجوء إليها.

ويُعَدّ تحديد المشاكل في سلاسل التوريد الخطوة الأولى في تطوير الحلول التي يمكنها معالجة أوجه القصور في العمل اللائق في المستويات الدنيا من سلاسل التوريد. وتُعتبر العلامات التجارية التجارية Pentland مثلاً على شركة اتخذت خطوات لضمان الامتثال في سلسلة توريد الأحذية الخاصة بها بما يتجاوز مجرد اعتماد مدونة لقواعد السلوك (أنظر الإطار 1.7).

©ILO/B.Birla

يتباين نجاح مدونات قواعد السلوك  
ويشير إلى الحاجة  
إلى مزيد من العناية الواجبة  
بين الشركات الرائدة



## الإطار 1.7 تحسين ظروف العمل للعمال في المنزل في سلسلة التوريد في شركة العلامات التجارية Pentland

في عام 2017، اعتمدت شركة العلامات التجارية Pentland سياسة العمل في المنزل، مع مُدخّلات من HomeWorkers Worldwide (HWW)، وهي مؤسسة مقرها المملكة المتحدة تدعم العمال في المنزل في جميع أنحاء العالم.<sup>8</sup> تدرك الشركة دور العمال في المنزل في سلسلة التوريد الخاصة بها وقد التزمت بالعمل مع المُوْردين وغيرهم لتحسين ظروفهم. وقام أحد مُوْريها، بالشراكة مع مؤسسة HomeWorkers Worldwide (HWW) ومنظمة Cividep الهندية غير الحكومية لحقوق العمال، بوضع خريطة للسلسلة في عام 2017 ومرة أخرى في عام 2018 وأكد أن العمال في المنزل كانوا يخططون أنماطاً معينة من الأحذية يدوياً. لقد حددت المقابلات مع الإدارة والعمال في المنزل والوكلاء الذين توزع العمل عليهم أن أكثر القضايا إلحاحاً هي المعدلات منخفضة للأجر على أساس القطعة، ونقص الضمان الاجتماعي، والمشاكل الصحية المرتبطة بالعمل. وبالتركيز على طلب مُحدّد لشركة Pentland، قامت مؤسسة HWW ومنظمة Cividep بوضع خارطة لمعدلات الأجر على أساس القطعة المدفوعة للعمال في المنزل والعمولة التي يحتفظ بها الوكلاء وتحديد الأدوار التي يلعبها الوكلاء (أوامر التتبع وضبط الجودة)، والتي غالباً ما يتم تجاهلها. وأجرت الشركة والمُوْرد دراسة الوقت والحركة لحساب معدلات الأجر على أساس القطعة للعمال في المنزل والتي ربطت أجورهم بمعدلات الحد الأدنى للأجور.

وفي أواخر عام 2018، تم تقديم نظام دفع جديد رَفَع معدلات الأجر على أساس القطعة بمقدار الثلث في المتوسط من أجل الامتثال للحد الأدنى للأجور. وعلاوة على ذلك، أكد النظام أن جميع العمال في المنزل سيحصلون على نفس معدل الأجر لمهمة معينة. وبين كانون الأول/ديسمبر 2018 وشباط/فبراير 2019، نفذ مُوْرد شركة Pentland نظاماً ورقياً بسيطاً (بطاقات العمل) لتتبع الطلبات والمدفوعات للعمال في المنزل، استناداً إلى أدوات النماذج المُقدّمة من مؤسسة HWW. وتُعَدّ هذه شفافة للعمال في المنزل ومفتوحة للتفتيش من قِبل الأطراف المعنية. وبدلاً من فرض العمولة، التي لا يتحكم فيها المَصْنَع، يحصل الوكلاء الآن على رسوم مُحدّدة لكل زوج من الأحذية. لقد تمت تغطية تكلفة زيادة معدلات الأجر على أساس القطعة من قِبل المُوْرد، ولكن بسبب هذه التكاليف الإضافية، تؤكد مؤسسة HWW على الحاجة إلى المزيد من العلامات التجارية والمُوْرين للانضمام إلى مثل هذه المبادرات من أجل جعل التحسينات مُستدامة.<sup>9</sup>

ومع ذلك، من المرجح أن يكون الامتثال لهذه المبادئ التوجيهية العملية المُفضّلة بعيد المنال دون وجود آليات لضمان مشاركة جميع الجهات الفاعلة على امتداد سلسلة التوريد، بما في ذلك العمال في المنزل وممثليهم.

يُعَدّ

### تحديد المشاكل

في سلاسل التوريد

الخطوة الأولى

في وضع الحلول

تُعَدّ مبادرات أصحاب المصلحة المتعددين نهجاً آخر. تهدف المبادرة التجارية الأخلاقية (ETI)، التي تضم أكثر من 80 شركة متعددة الجنسيات من بين أعضائها، بالإضافة إلى النقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية، إلى تحسين ظروف العمل في سلاسل التوريد العالمية من خلال تطوير مبادئ توجيهية وخطوط عمل. وفي عام 2002، أنشأ أعضاء المبادرة التجارية الأخلاقية مجموعة ETI Homeworkers Group. وقد أجرت المجموعة بحثاً بين العمال في المنزل في صناعة مفرقعات عيد الميلاد في المملكة المتحدة وفي صناعة أقمشة الزينة في الهند ووضعت "مبادئ توجيهية للعمال في المنزل: توصيات للعمل مع العمال في المنزل"، بالاعتماد على الاتفاقية رقم 177. وقد تم اختبار التوصيات ميدانياً ونُشرت في عام 2006 وتم تحديثها في عام 2010، حيث تم كل ذلك بالتعاون الوثيق مع منظمات العمال في المنزل.<sup>10</sup>

### 3.2.7 ملخص

الاقتصادي والتنمية للمنشآت المتعددة الجنسيات، توجد آليات لمعالجة الشكاوى. وعلى الرغم من أن أمثلة مبادرات الامتثال الخاصة لا يمكن أن تكون بديلاً عن تفتيش العمل، إلا أنها تقدم إرشادات للعلامات التجارية والمُشتريين والمُصنّعين بشأن الخطوات التي يمكن اتخاذها للانتقال نحو قواعد السلوك وتطوير إجراءات ملموسة لضمان أن ظروف عمل العمال في المنزل مُمتثلة للقانون الوطني ومعايير العمل الدولية. تستهدف المبادرات الموجزة في هذا القسم والجدول 1.7 في المقام الأول العمال الصناعيين في المنزل، ولكن هناك أيضاً تطبيقات محتملة لعمال المنصات الرقمية الذين يؤدون عملهم في منازلهم نظراً لطبيعة العمل العابرة للحدود.

تُعَدُّ الأمثلة التي تم تسليط الضوء عليها في هذا القسم حول الإرشادات الدولية ومبادرات الشركات الرائدة لمعالجة ظروف العمل على امتداد سلسلة التوريد أدوات فعالة عندما تقتزن بالجهود المبذولة على أرض الواقع. وهي توفر إرشادات للدول الأعضاء والشركات على امتداد سلاسل التوريد والعمال وممثليهم بشأن تصميم تدخلات السياسات، والتي تغطي مجموعة من مجالات السياسات لتحسين ظروف العمل والاستخدام للعمال في المنزل. وفي بعض الحالات، كما هو الحال بالنسبة للبلدان التي صدّقت على الاتفاقية رقم 177 والدول المُوقّعة على المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون

### ◀ الجدول 1.7 النقاط الرئيسية للإجراءات الدولية

#### الإرشادات الدولية الرئيسية

اتفاقية بشأن العمل في المنزل، 1996 (رقم 177) والتوصية (رقم 184)
توصية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، 2015 (رقم 204)
توصية بشأن علاقة الاستخدام، 2006 (رقم 198)
توصية بشأن أراضي الحماية الاجتماعية، 2012 (رقم 202)
إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية (إعلان MNE)، 2017
المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان
إرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بشأن العناية الواجبة لسلاسل التوريد المسؤولة في قطاع الملابس والأحذية
مبادرات الامتثال الخاصة: الدروس المُستفادة
الانتقال نحو تأسيس قواعد السلوك ووضع إجراءات مُحَدَّدة تضمن الامتثال للقانون الوطني ومعايير العمل الدولية، بالتشاور مع الشركات المؤرّدة ومنظمات العمال

## 3.7 أهمية التمثيل: منظمات العمال والتعاونيات ومنظمات أصحاب العمل والحوار الاجتماعي

يُعَدُّ التمثيل الجماعي للعمال في المنزل أمراً بالغ الأهمية  
للسعي وراء العمل اللائق.<sup>11</sup>

### 1.3.7 منظمات العمال

يُعَدُّ التنظيمُ تحدياً طويلاً للأمد للعمال الصناعيين في المنزل. ولا يُعَرَّفُ العديد من العمال في المنزل بأنهم عمال، ويفتقرون إلى الوعي العام بحقوقهم القانونية ويُعزَّلون في منازلهم. وتنطبق هذه الخصائص نفسها على منصات العمل الرقمية، حيث يواجه العمال تحديات إضافية تتمثل في تشتت الجغرافي، ونقص المدراء البشريين الذين يشاركون معهم، والمسائل القانونية المحيطة بالمواقع متعددة الولايات القضائية لعمل المنصات.

وفي بعض البلدان، توجد عوائق قانونية أمام تشكيل النقابات العمالية بين العمال في المنزل، على سبيل المثال بسبب تصنيفهم على أنهم يعملون لحسابهم الخاص أو لأن فئتهم المهنية قد تم استثنائها من قانون العمل. لذلك فإن الخطوة الأولى في التنظيم هي إجراء إصلاحات لضمان تمتع جميع العمال في المنزل، بغض النظر عن حالة استخدامهم، بالحق الأساسي في التنظيم والمفاوضة الجماعية، بما يتماشى مع مبدأ الحرية النقابية المنصوص عليه في دستور منظمة العمل الدولية والمُنظَّم في الاتفاقيتين رقم 87 و98.

تقوم منظمات العمال في المنزل بالدفاع نيابة عن أعضائها على مستويات السياسات المختلفة في هيئات صنع القرار والآليات والعمليات، مع تقديم الدعم أيضاً لأعضائها على المستوى الشعبي. وفي العديد من البلدان في العالم، يتم تنظيم العمال في المنزل وتم تأسيس العديد من المنظمات الإقليمية للعمال في المنزل.<sup>12</sup> وتُعتبر النقابات العمالية أيضاً حلفاء مهمين للعمال في المنزل لأنهم نشطون بالفعل على المستوى الوطني أو القطاعي ولديهم خبرة واسعة في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. وتمثل منظمات أصحاب العمل احتياجات أصحاب العمل وتلعب دوراً مهماً في رفع مستوى الوعي لدى أعضائها بشأن التزاماتهم، وضمان الامتثال للقانون، والمشاركة في تصميم القوانين. ومن خلال المفاوضة الجماعية، يمكن للنقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل تحديد أجور وظروف عمل عادلة لها قوة القانون. وفي غياب النقابات العمالية التي يمكنها المشاركة في المفاوضة الجماعية، تلعب رابطات العمال في المنزل وعمال المنصات دوراً مفيداً في تقديم الدعم لأعضائها والدفاع نيابة عنهم. علاوة على ذلك، وكما هو مُعترف به في التوصية رقم 204، تلعب منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال دوراً مهماً وفعالاً في تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المُنظَّم إلى الاقتصاد المُنظَّم.

IndustriALL، ولديه أعضاء حالياً في السند وبلوشستان والبنجاب ويمكنه التفاوض قانونياً نيابة عنهم.<sup>16</sup> وفي السند، صدر قانون العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم في عام 2018. وفي العام التالي، حدد المجلس الثلاثي للحد الأدنى للأجور معدلات الحد الأدنى للأجور لفئات مختلفة من العمال في صناعة الأساور، بما في ذلك العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم.<sup>17</sup>

وفي الفلبين، تُعدّ الرابطة الوطنية للعمال غير المنظمين في الفلبين (PATAMABA)، التي احتفلت بالذكرى الثلاثين لتأسيسها في أيار/مايو 2020، أشهر منظمة وطنية للعمال في المنزل، وقد تم تسجيلها في البداية كمنظمة غير حكومية ولاحقاً كمنظمة عمالية. ويبلغ عدد أعضائها أكثر من 18,000 شخص، معظمهم من النساء، في 10 أقاليم و34 مقاطعة وأكثر من 200 فرع في جميع أنحاء البلاد. وعلى المستوى الشعبي، تساعد هذه الرابطة العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم وعمال الاقتصاد غير المنظم من خلال تنظيم مبادرات سبل العيش والائتمانات بالغة الصغر وشبكات الأمان الاجتماعي. وعلى مستوى السياسات، تعمل هذه الرابطة على رفع مستوى الوعي حول العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم والعمال غير المنظمين. وكانت المحاور الرئيسية للعمال في المنزل في صياغة أمر الإدارة رقم 92-05 (أنظر الفصل 6) ومُدخلات الفلبين في مناقشة مؤتمر العمل الدولي للاتفاقية رقم 177.<sup>18</sup> كما دعت بشدة إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية للعمال غير المنظمين، بما في ذلك العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم.

بدأت شبكة (HNT) HomeNet Thailand التايلاندية في عام 1992 في إطار مشروع منظمة العمل الدولية كرابطة للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم وشبكة للمنظمات غير الحكومية. وفي عام 2013، تم تأسيس هذه الشبكة كمنظمة قائمة على العضوية. وهي تعمل على تعزيز حماية العمال في المنزل من خلال نشر المعلومات والتنظيم والتواصل والبحوث وبناء القدرات والمناصرة، على كافة مستويات الحكومة.<sup>19</sup> مع عضوية إجمالية تزيد عن 5,000 عضو يقومون بالدفع، تتكون شبكة HNT من العمال في المنزل والعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم بالإضافة إلى المهن غير المنظمة الأخرى، بما في ذلك باعة الشوارع وسائقي الدراجات النارية بالأجرة والعمال العرضيين.<sup>20</sup> وقامت هذه الشبكة بحملة لاعتماد الحماية التشريعية للعمال في المنزل. وبسبب جهودها إلى حد كبير، تم اعتماد قانون حماية العمال في المنزل ذي الرقم B.E.2553 في عام 2010. وفي العام التالي، اعتمدت الحكومة سياسة لتوفير 30 بالمئة من السداد التشاركي للضمان الاجتماعي للعمال

هناك أمثلة ناجحة لتأثير هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية على تعزيز حقوق تنظيم العمال في المنزل. فعلى سبيل المثال، في عامي 2014 و2018، وجّهت النقابة العمالية للعمال لحسابهم الخاص والعمال غير المنظمين تعليقات إلى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) بشأن تطبيق بلغاريا للاتفاقية رقم 177، مُعربة عن القلق إزاء رفض الحكومة منحها حقوق التشاور على أساس أنها كانت منظمة معنية بالعمل في المنزل وأعتبر العمال في المنزل مقاولين مستقلين. على الرغم من أن هذه المنظمة استمرت في إثارة عدد من القضايا المتعلقة بتنفيذ الاتفاقية، فقد أدت تعليقات لجنة الخبراء إلى فتح حوار بين الحكومة والنقابة العمالية للعمال لحسابهم الخاص والعمال غير المنظمين.<sup>13</sup>

على الرغم من التحديات المذكورة أعلاه، نجحت العديد من منظمات العمال في المنزل في تحسين حياة أعضائها. وقد اتخذت هذه المنظمات أشكالاً متعددة في أغلب الأحيان. كوسيلة لمواجهة التحديات المختلفة التي يواجهها أعضاؤها. وعلى سبيل المثال، تم تشكيل رابطة العاملات لحسابهن الخاص (SEWA) في البداية في الهند في أوائل السبعينيات من القرن الماضي كنقابة عمالية للعاملات لحسابهن الخاص المنتسبات إلى أكبر نقابة لعمال المنسوجات، وهي رابطة عمال المنسوجات. وقد طورت لاحقاً أنواعاً أخرى من منظمات دعم العضوية التي كانت أكثر ملاءمة لمواجهة التحديات الاقتصادية للمرأة، بما في ذلك تشكيل التعاونيات. ويبلغ عدد أعضاء رابطة العاملات لحسابهن الخاص (SEWA)، الموجودة في 18 ولاية في الهند وتنتمي إلى الاتحاد الدولي لنقابات العمال، 1.4 مليون عضو.<sup>14</sup> وقد عملت على المستويين الوطني والدولي لقيادة التغيير القانوني - بما في ذلك من خلال لعب دور محوري في النظر في الاتفاقية رقم 177 والتوصية المصاحبة لها رقم 184 وإقرارها - واضطلعت أيضاً بمجموعة واسعة من المبادرات التي تركز على المجتمع والتي تهدف إلى تحسين حياة أعضائها بشكل مباشر. وشاركت رابطة (SEWA) أيضاً في مشاريع العمل في المنزل التي نفذتها المبادرة التجارية الأخلاقية (ETI)، حيث لعبت دوراً مهماً في رسم خرائط سلاسل التوريد وزيادة الوعي بظروف عمل العمال في المنزل.<sup>15</sup>

في مقاطعة السند في باكستان، تم تنظيم العاملات اللاتي يؤدين عملهن في منازلهن في صناعة الملابس والأساور أولاً في تعاونيات وقررن فيما بعد تشكيل نقابة للمفاوضة من أجل ظروف عمل أفضل. وتم في عام 2009 تسجيل اتحاد العاملات اللاتي يؤدين عملهن في منازلهن، حيث ينتمي الآن إلى الاتحاد العالمي





تدريب قادة النقابات العمالية على تقنيات التقييم التشاركي لتحديد العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم في المستويات الدنيا من سلاسل التوريد وتنظيمهم ووضع استراتيجيات للعمل الشامل. (تشرين الثاني/نوفمبر 2019، تاميل نادو، الهند). ©ILO/B. Birla 2019.

عام 2017 نيابة عنهم، داعياً وزارة العمل والاستخدام والضمان الاجتماعي إلى تنفيذ القانون رقم 12713 بشأن العمل في المنزل في جميع أنحاء البلاد.<sup>23</sup> وفي شيلي، يُنظم الاتحاد الوطني للمنسوجات بشكل نشط العمال في المنزل ويضم حالياً أربع نقابات لعمال المنسوجات في المنزل ونقابة واحدة للعمال التابعين والمستقلين. ولدى الاتحاد ركيزتان متوازيتان للتمثيل النقابي: أحدهما تتألف من أعضاء نقابيين يتقاضون رواتب وهم يعملون في تجارة المنسوجات والملابس (بما في ذلك الجلود والأحذية)، والأخرى تضم العمال في المنزل الذين هم أعضاء في النقابات المحلية لعمال المنسوجات.<sup>24</sup>

وفي الأوروغواي، يتم تمثيل العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم في قطاع الملابس من قِبل اتحاد عمال الإبرة الفريد (Sindicato Unico de la Aguja)، والذي كما ذُكر في الفصل 2 ساعد العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم على التحول إلى إنتاج الأقنعة عندما بدأ الفيروس المُسبب لكوفيد-19 في الانتشار. وفي تاميل نادو بالهند، سجّل العمال في المنزل في تيروبور في النقابة العمالية للعمال غير المنظمين (Anuhatham) وشاركوا في يوم وطني للعمل النقابي للاحتجاج على إصلاحات قانون العمل التي تم اعتمادها في بعض الولايات الهندية ردّاً على جائحة كوفيد-19.<sup>25</sup>

غير المنظمين. كما نجحت هذه الشبكة في الضغط من أجل إدراج سؤال يتعلق «بمكان العمل» في مُسوح القوى العاملة.<sup>21</sup>

وفي غانا، تعمل حركة الأرامل والأيتام على تمكين المرأة اقتصادياً في المنطقة الشرقية العليا من غانا منذ عام 1993. وتعمل المؤسسة كوسيط بين العمال في المنزل (النساء يقمن بتجهيز جوز الشيا) ومجموعة من المُشترين. لقد وفرت للعمال في المنزل مطحنة لتسهيل الإنتاج وثقّدت التدريب على استخدام التكنولوجيا والتطوير الوظيفي، مثل تدريب العمال في المنزل على استخدام الهاتف الذكي للتواصل بشكل أسرع مع متعهدي مُنتجاتهم بشأن طلباتهم وعرض مُنتجاتهم على Facebook أو Instagram.<sup>22</sup>

وبالنسبة للنقابات التقليدية، فإن دعم العمال في المنزل ليس بالمهمة السهلة لأن المشاكل التي يواجهها هؤلاء العمال تختلف اختلافاً جوهرياً عن تلك التي يواجهها الأعضاء الآخرون. ومع ذلك، هناك أمثلة لنقابات عمالية عملت بنشاط لتحسين ظروف العمال في المنزل. ففي الأرجنتين على سبيل المثال، حيث يكون بعض العمال في المنازل في قطاعي المنسوجات والملابس أعضاءً في النقابات العمالية، قاد الاتحاد الأرجنتيني لعمال المنسوجات في المنزل والمتحالفين معهم حملة في

### 2.3.7 التعاونيات

توفر أيضاً التعاونيات وسيلة لتحسين ظروف العمال في المنزل. فمن خلال العمل معاً في التعاونيات، تتعلم النساء كيفية الوصول إلى الأسواق وتجميع مواردهن لإيجاد إعانات اجتماعية والحصول عليها، مثل الرعاية الصحية ورعاية الأطفال وبرامج الادخار والتأمين. كما توفر التعاونيات التدريب لمساعدة العمال في المنزل على أداء عملهم أو العثور على عمل آخر في الاقتصاد المنظم. وقد يشمل ذلك توفير التدريب في مجال التطوير الذاتي أو القيادة أو إدارة الأعمال للعمال في المنزل، مما يحسن شعورهم بالثقة بالنفس والاستقلالية ويمكن أن يؤدي إلى تمكين المرأة.

تمثل تعاونية Mariveles Bagmakers متعددة الأغراض في الفلبين مثلاً ناجحاً لكيفية قيام العمال الصناعيين في المنزل، كمجموعة، بالتخلص من اعتمادهم الاقتصادي على المقاولين من الباطن والوسطاء وتشكيل خط مباشر لأسواقهم. لقد اجتمع الأعضاء معاً كعمال في المصنع وعمال في المنزل، وقاموا بتجميع مهاراتهم ومواهبهم ومواردهم لتشكيل تعاونية تُنتج حقائب مدرسية عالية الجودة وبأسعار معقولة (حقائب مدرسية وحقائب الحاسوب المحمول وحقائب السفر والحقائب ذات الحزام وحقائب الدراجات وما إلى ذلك). ولقد قدمت مختلف الفروع الحكومية المحلية والاتحادية المساعدة للتعاونية للمنافسة في السوق المحلية والوطنية. ولجعل جودة منتجات الحقائب الخاصة بها مُعترف بها ومعروفة في السوق المحلية، قامت التعاونية بوضع علامة تجارية باسم "حقائب MB". تقوم التعاونية بتوريد المواد الأولية (الأقمشة والمستلزمات) بسعر الجملة وتبيعها لصانعي الحقائب عن طريق الائتمان بفائدة منخفضة. إنها تقوم بتوفير مرافق مشتركة (آلة تثبيت المسامير على الشريط وآلة التطريز) باهظة التكلفة للغاية بالنسبة لصانع الحقائب الواحد فيما يتعلق بشرائها وصيانتها؛ والحصول على الاتجاهات الجديدة في التصميم من خلال الزيارات الجماعية إلى مركز تطوير وتصميم المنتجات في الفلبين؛ وتنفيذ حملات تسويقية وترويجية. تشمل إعانات الأعضاء المساعدة في حالات الوفاة، والمساعدة في حالات الكوارث، وحزمة عيد الميلاد، والتدريب على سبل العيش، والمساعدة في العلاج في المستشفى. كما تقدم التعاونية مجموعة من خدمات الادخار والقروض.<sup>29</sup>

من بين منصات العمل الرقمية، توجد رابطات غير رسمية للعمال خاصة بالمنصات وخاصة بالبلد؛ ومعظمها عبارة عن مواقع للتواصل الاجتماعي توفر المعلومات وتقدم المشورة لعمال المنصات، فضلاً عن إتاحة فرصة للعمال للالتقاء بشكل افتراضي وتقديم الدعم العاطفي لبعضهم البعض، على الرغم من أن البعض يدعو بشأن تغيير السياسات. وفي تركيا، تُعدّ Ofissizler شبكة تضامن يمولها الأعضاء من العمال لحسابهم الخاص، وتأسست في اسطنبول عام 2018. وتهدف إلى الحصول على الاعتراف بالعمل المستقل كشكل متميز من أشكال الاستخدام؛ وإنشاء شبكات تضامن بين العمال المستقلين؛ والمطالبة بالحقوق القانونية للعمال المستقلين وتعزيزها (مثل تحديد المعدلات الدنيا للأجور، والحيلولة دون عدم الدفع، والمطالبة بالعقود، وإعانات الضمان الاجتماعي، وما إلى ذلك)؛ ودعم أشكال الإنتاج البديلة التي يمكن للعمال المستقلين تأسيسها (التعاونيات، أو مشاركة العمل، أو تجميع المهارات).<sup>26</sup>

هناك مثال آخر، ألا وهو موقع FairCrowdWork.org، الذي تم إطلاقه في عام 2015 من قبل النقابة العمالية الألمانية IG Metall ويعمل بالتعاون مع غرفة العمل النمساوية ونقابة ذوي الياقات البيضاء السويدية (Unionen). ومع ذلك، فهو يقتصر على توفير المعلومات وأعمال التأييد، بما في ذلك المعلومات حول حقوق «العمال المُجمّعين لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers)» والالتزامات القانونية، وموارد النقابات العمالية «للعمال المُجمّعين لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers)»، بالإضافة إلى معلومات مُفضّلة عن إجراءات العمل والتصنيفات الموضوعية لمختلف منصات «العمل المُجمّع لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdwork)» المعروفة. لقد قامت هذه النقابات أيضاً بالدفاع نيابة عن عمال المنصات في الاتحاد الأوروبي وعدد من الحكومات. وفي عام 2015، قادت إعلان فرانكفورت بشأن العمل القائم على المنصات، والذي دعا إلى التعاون عبر الوطني بين مختلف أصحاب المصلحة (العمال ومنظمات العمال وعملاء المنصات ومشغلو المنصات والمنظمون) لضمان ظروف عمل عادلة ومشاركة العمال في الحوكمة في العالم المتنامي لمنصات العمل الرقمية.<sup>27</sup> وبعد تغيير YouTube لقواعد تحقيق الدخل في عام 2017، أطلقت النقابة العمالية الألمانية IG Metall وYoutubers Union حملة FairTube؛ حيث تسعى الحملة إلى تحسين التواصل والإنصاف والشفافية لمستخدمي YouTube وإنشاء مجلس وساطة مستقل لحل النزاعات.<sup>28</sup>

## من خلال

## المفاوضة الجماعية،

## يمكن للنقابات العمالية

## ومنظمات أصحاب العمل

## تحديد أجور عادلة

## وظروف عمل

## لها قوة القانون

وفي تايلاند، تم تسجيل Solidarity Group، وهي مجموعة إنتاج خالية من المصانع من العمال في المنزل والعمال لحسابهم الخاص في صناعة الملابس، باعتبارها تعاونية عمالية بموجب التشريع التايلاندي الصادر في عام 2014. وكان العديد من هؤلاء العمال في السابق عمالاً في المصانع. وبصفتها تعاونية عمالية، تمكنت هذه المجموعة من تلقي الطلبات من وكالات المشتريات العامة وزيادة الإنتاج واستقرار الدخل.<sup>30</sup>

وبدعم من الاتحاد الوطني للنقابات العمالية المستقلة في السنغال ومنظمة العمل الدولية، نُظِّمَت عاملات الدباغة في المنزل في السنغال أنفسهن في تعاونية عمالية. لقد مكَّن دخل التعاونية وصندوق الادخار الجماعي هؤلاء النساء من تحسين ظروف المعيشية والعمل وإرسال أطفالهن إلى المدرسة.<sup>31</sup> كما طورت رابطة العاملات لحسابهن الخاص (SEWA) مشاريع تعاونية مملوكة للنساء لتمكينهن. وتقدم إحدى هذه التعاونيات، VimoSEWA، تغطية الحماية الاجتماعية لأعضاء رابطة SEWA وغيرهم من العمال في الاقتصاد غير المنظم.<sup>32</sup>

### 3.3.7 منظمات أصحاب العمل

يمكن لمنظمات أصحاب العمل أن تلعب دوراً حاسماً في العمل مع أعضائها لضمان المعرفة والامتثال للقانون، علاوة على تقديم المشورة حول كيفية تعزيز ظروف العمل العادل واللائق التي تدعم المنشآت المستدامة. وفي إندونيسيا، أصدرت رابطة أصحاب العمل الإندونيسية (APINDO)، بالتعاون مع مكتب منظمة العمل الدولية في جاكارتا، مبادئ توجيهية للممارسات الجيدة لتشغيل العمال في المنزل، والتي توفر مجموعة من الأدوات وقوائم التَّحَقُّق لأصحاب العمل لفهم مسؤولياتهم القانونية تجاه العمال في المنزل بشكل أفضل، بالإضافة إلى إرشادات حول طرق تحسين التعامل معهم.<sup>33</sup> يسلط الجدول 2.7 الضوء على قائمة التَّحَقُّق من الامتثال الواردة في المبادئ التوجيهية. وعلى الرغم من أن هذا الدليل خاص بحالة إندونيسيا، إلا أنه يمكن تكييفه مع سياقات البلدان الأخرى والأنظمة القانونية.



## الجدول 2.7 قائمة التَّحَقُّق من الامتثال لرابطة أصحاب العمل الإندونيسية (APINDO)

لا	نعم	قائمة التَّحَقُّق من الامتثال المُكوَّنة من 20 نقطة
		1. العمل بنظام الاحتفاظ بالسجلات الذي يوفر معلومات عن العمال في المنزل، وكمية العمل والأجور والطلبات وتسليم الطلبات إلى العمال في المنزل، ويتم تحديثه.
		2. تتضمن العقود المُبرَّمة مع الوسطاء أحكاماً لضمان امتثال ظروف عمل العمال في المنزل للمتطلبات القانونية الوطنية.
		3. للعمال في المنزل عقد مكتوب يُحدِّد عملهم، ومعدلات الأجور وشروط وظروف العمل، بما في ذلك إعانات الضمان الاجتماعي.
		4. يُدفع للعمال في المنزل الأجر المناسب الذي لا يقل عن أجر العمال الذين يؤديون عملاً مشابهاً في مكان العمل في المنشأة ولا يقل عن الحد الأدنى المحلي للأجور.
		5. يتم دفع أجور العمال في المنزل بالكامل عند تسليم العمل المُنجَز. وتتم أي استقطاعات من أجورهم وفق معايير مُحدَّدة سلفاً ولا تتجاوز 50٪ من الأجر المُستحق.
		6. يتم تعويض العمال في المنزل عن التكاليف التي يتحملها العمال في المنزل فيما يتعلق بإنجاز عملهم (بما في ذلك صيانة المعدات، والكهرباء، والسفر، لتسليم المُنتجات، وما إلى ذلك).
		7. ما لم يُطلب العمال في المنزل خلاف ذلك صراحةً، يتلقى العمال في المنزل حداً أدنى من عبء العمل في الأسبوع، وهو ما يعادل عدد القطع التي يمكن إكمالها في 30 ساعة.
		8. إن الحد الأقصى لعبء العمل الذي يتلقاه العمال في المنزل لإنتاج أسبوع واحد يعادل عدد القطع التي يمكن إكمالها في 54 ساعة.
		9. عندما يتطلب مقدار العمل المُقدَّم للعمال في المنزل أكثر من 40 ساعة عمل في الأسبوع الواحد، يتم تقديم معدلات أجور العمل الإضافي.
		10. لا يُطلب من العمال في المنزل العمل 7 أيام في الأسبوع.
		11. يتم تسجيل العمال في المنزل في مؤسسة الضمان الاجتماعي (Jamsostek) أو أي صندوق ضمان اجتماعي آخر ويتم تقديم المساهمات من قِبَل المنشأة نيابة عن العمال في المنزل.
		12. لا ينتهي عقد عمل العاملات في المنزل عندما يصبحن حوامل.
		13- تُمنَح العاملات في المنزل إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أشهر عندما يلدن طفلاً.
		14. يُمنَح العمال في المنزل إجازة مُرضية مدفوعة الأجر عند تقديم شهادة طبية.
		15- يتم تزويد العمال في المنزل بمعلومات لتثقيفهم حول حقوقهم في الانضمام إلى النقابات.
		16. يتم إجراء تقييم للصحة والسلامة المهنيين في أماكن عمل العمال في المنزل، ويتم تدريب العمال في المنزل على الإجراءات الآمنة والملائمة لإنجاز عملهم.
		17. توجد تدابير لضمان عدم تشغيل الأطفال في العمل لأكثر من 3 ساعات في اليوم (إذا كانوا في سن 13-15 سنة) أو في أنواع العمل التي يمكن أن تضر بسلامتهم أو أخلاقهم أو نموهم.
		18. في حالة عدم توفر العمل لفترة من الوقت، يتم تزويد العمال في المنزل بإخطار كتابي مناسب بإنهاء الاستخدام.
		19. يوجد نظام لمراقبة ظروف عمل العمال في المنزل.
		20. يوجد نظام لتلقي الشكاوى والمخاوف من العمال في المنزل والرد عليها بشأن ظروف عملهم، وقد تم تعميمه على العمال في المنزل.



في العمل عن بُعد في العديد من البلدان ويُقدّم مبادئ توجيهية عملية حول كيفية إدارة العمال الذين يعملون عن بُعد.<sup>34</sup> بالإضافة إلى ذلك، نشرت المنظمة الدولية لأصحاب العمل إرشادات حول العمل عن بُعد في أوقات كوفيد-19،<sup>35</sup> والتي توصي بعشرة تدابير رئيسية لأصحاب العمل (الإطار 2.7).

مع التحول إلى العمل عن بُعد نتيجة لجائحة كوفيد-19 وإجراءات الإغلاق المرتبطة بها، نشطت رابطات أصحاب العمل في تقديم التوجيه لأعضائها حول كيفية وضع سياسات فعالة للعمل عن بُعد. فقد أعد مكتب أنشطة أصحاب العمل التابع لمنظمة العمل الدولية دليلاً لمنظمات أصحاب العمل يناقش مسؤوليات أصحاب العمل، ويُقدّم معلومات حديثة عن التغيرات التنظيمية

### الإطار 2.7 إرشادات المنظمة الدولية لأصحاب العمل حول العمل عن بُعد في أوقات كوفيد-19

1. تعزيز الصحة والسلامة.
2. بناء الثقة المتبادلة وتقاسم المسؤوليات.
3. تقديم المزيد من الدعم والتّفهم.
4. تغيير عقلية الإنتاجية.
5. المرونة والنشاط.
6. التواصل بانتظام.
7. تعزيز ثقافة التعلم.
8. حماية الأمن السّبراني (الإلكتروني) والخصوصية.
9. تأمين الامتثال.
10. الانخراط في صنع السياسات.

لقد قاموا بنشر ملصقات العلامات التجارية ذات ظروف العمل السيئة ودفعوا باتجاه العمل اللائق من خلال تأثير المُستهلكين. وقد أدت الحملة إلى التفاوض على مدونة الممارسات للعمال في المنزل من قبل اتحاد المنسوجات والملابس والأحذية في أستراليا (TCFUA) وصناعة الأزياء والمنسوجات في أستراليا.<sup>37</sup>

قد يؤدي تمديد الاتفاقات الجماعية إلى الاستجابة لصعوبة ضمان مشاركة العمال في المنزل في المفاوضة الجماعية التي تنشأ عن تشتتهم وعزلتهم. وهذا التمديد "يعمم شروط وأحكام العمل، المُتفق عليها بين الشركات المُنظمة والعمال، مُمثّلين من خلال رابطاتهم ونقاباتهم، إلى الشركات غير المُنظمة داخل قطاع أو مهنة أو منطقة".<sup>38</sup> ففي جنوب أفريقيا، على سبيل المثال، يُمكن قانون علاقات العمل صراحة مجالس المفاوضة من توسيع خدماتها ووظائفها إلى العمال في القطاع غير المُنظم والعمال في المنزل.<sup>39</sup> كما أن التفاوض على الاتفاقات القطاعية، كما هو الحال في اتفاق العمل الجماعي الوطني الإيطالي لصناعة الأحذية الذي تم ذكره في الفصل 6، يتيح أيضاً اتباع نهج أكثر شمولاً للعمال في المنزل الذين لا يشكلون على نحو مُنظم جزءاً من منشأة.

### 4.3.7 الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية

من خلال الشركاء الاجتماعيين النشطين والملتزمين، من الممكن إيجاد حلول من شأنها تحسين ظروف عمل العمال في المنزل، مع الاستفادة من عمليات الإنتاج لأصحاب العمل. ومع الحق في المفاوضة الجماعية، كما هو منصوص عليه في الاتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، يمكن لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل التفاوض بشأن الاتفاقات الجماعية القابلة للتنفيذ قانوناً. ويتمتع الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية بميزة ابتكار الحلول التي تناسب احتياجات أصحاب العمل والعمال المعنيين.

ففي البرتغال،<sup>36</sup> يشارك اتحاد عمال صناعة التطريز في ماديرا في المفاوضات السنوية حول «جدول النقاط» المُستخدم لتحديد معدلات الأجور للعمال في المنزل في الصناعة. وكما ذكر في الفصل 6، في أستراليا، أنشأ اتحاد المنسوجات والملابس والأحذية في أستراليا (TCFUA) تحالفاً مع مجموعات المجتمع لإطلاق حملة وطنية للمنسوجات والملابس والأحذية في عام 1997.

### 5.3.7 ملخص

ينبغي أن يتمتع جميع العمال، بغض النظر عن حالة استخدامهم، بما في ذلك العمال في المنزل، بالحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية. ومع ذلك، غالباً ما يظل التنظيم يُمثل تحدياً للعمال في المنزل بسبب العوائق القانونية أو خصائص وضع عملهم، بما في ذلك عزلتهم وتشتهتهم و، باستثناء حالة العمال عن بُعد، سمتهم غير المنظمة.

ومع ذلك، هناك أمثلة ناجحة للمنظمات التي أنشأها العمال في المنزل ومن أجلهم، في بعض الحالات بدعم من النقابات العمالية التقليدية، والتي كانت قادرة على تعزيز القدرة التفاوضية لهؤلاء العمال وتحسين ظروف عملهم. كما تساهم التعاونيات في تحسين وضع العمال في المنزل، بما في ذلك من خلال تقديم الدعم الاقتصادي. وفي بعض الأحيان، يُنظم العمال في المنزل في تعاونيات ثم ينشئون لاحقاً نقابة للمشاركة في المفاوضة الجماعية.

وتلعب منظمات أصحاب العمل أيضاً دوراً حاسماً في تحسين وضع العمال في المنزل. وتساهم حملات رفع مستوى الوعي وتطوير أدوات عملية لأصحاب العمل في تحسين الامتثال للأحكام المطبقة لحماية العمال في المنزل.

تُعَد مشاركة الشركاء الاجتماعيين في المفاوضة الجماعية ضرورية لاستكمال الحماية القانونية للعمال في المنزل. وينبغي النظر في آليات التمديد وإبرام اتفاقات على مستوى القطاعات في ضوء «السمات الخاصة للعمل في المنزل»، على النحو الذي أكدت عليه الاتفاقية رقم 177.

يطرح العمل في المنزل على منصات العمل الرقمية تحديات إضافية بسبب الطبيعة العابرة للحدود لعلاقات العمل المعنية. ومع ذلك، فإن اعتماد مدونة سلوك طوعية من قبل ثماني منصات عمل جماعية وما تلاه من إنشاء مكتب أمين المظالم يُظهر أن الحلول متاحة.

وفيما يتعلق بمنصات العمل الرقمية، فإن أحد الأمثلة على الحل الثنائي المُنبثق عن الحوار الاجتماعي هو اعتماد مدونة سلوك طوعية لمنصات "العمل المُجمّع لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdwork)"، والتي تم التوقيع عليها في عام 2015 من قبل ثماني منصات عمل رقمية، بدعم من رابطة التعهيد الجماعي الألمانية والنقابة العمالية الألمانية IG Metall.<sup>40</sup> تحدد مدونة قواعد السلوك عدداً من المبادئ لتعزيز الثقة والتعاون العادل بين مقدمي الخدمات والعملاء و«العمال المُجمّعين لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers)». وقد تمت مراجعة المدونة لاحقاً، بناءً على التعليقات الواردة من عمال المنصات، لتضمين المبدأ القائل بأن مشغلي المنصات ينبغي أن يُدرجوا "معايير الأجور المحلية" بين العوامل التي يأخذونها في الحسبان لضمان دفع "أجر عادل ومناسب" "للعمال المُجمّعين لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers)".<sup>41</sup> وفي عام 2017، تم إنشاء «مكتب أمين المظالم لمدونة قواعد السلوك للتعهد الجماعي» لإنفاذ مدونة قواعد السلوك وحل النزاعات بين العمال والمنصات المُوقّعة، بغض النظر عن موقع العامل. ويتألف مكتب أمين المظالم من مجلس يتكوّن من خمسة أشخاص - عامل واحد، وممثل نقابي واحد، وممثل واحد للمنصات، وممثل واحد عن رابطة التعهيد الجماعي، ورئيس محايد - ويسعى إلى إيجاد حلول توافقية للنزاعات التي يتلقاها. واعتباراً من 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، تم تقديم ما مجموعه 44 حالة إلى مكتب أمين المظالم من خلال النموذج عبر الإنترنت.<sup>42</sup> ويُعَد مكتب أمين المظالم الثنائي مبادرة مهمة، نظراً للمخاوف بشأن عدم وجود آليات لتسوية المنازعات متاحة للعمال بشأن منصات العمل الرقمية. كما أنه مثال جيد لحوكمة سوق العمل «الافتراضية»، حيث يتم إجراء جميع الأنشطة، بما في ذلك المناقشات وقرارات مجلس الإدارة، عبر الإنترنت.

## تُعَدُّ مشاركة الشركاء الاجتماعيين في المفاوضة الجماعية ضرورية لاستكمال الحماية القانونية للعمال في المنزل



©ILO/B. Birla

### الجدول 3.7 النقاط الرئيسية لتحسين التمثيل والأصوات والمفاوضة

دور الأطراف المختلفة في توسيع التمثيل	الحكومات	ضمان أن العمال في المنزل، بمن فيهم العمال لحسابهم الخاص والعمال في الاقتصاد غير المنظم، يتمتعون فعلياً بالحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية.
	النقابات العمالية	دعم جهود تنظيم العمال في المنزل ومبادراتهم للمشاركة في المفاوضة الجماعية والتأثير على التدخل التشريعي لتحسين ظروف عملهم.
	التعاونيات	المساعدة في تطوير مهارات العمال في المنزل؛ وتحسين تأمين الدخل، بما في ذلك من خلال توفير الحماية الاجتماعية؛ والمساهمة في جهود تمكين العمال في المنزل.
	منظمات أصحاب العمل	المساهمة في جهود رفع مستوى الوعي بين أصحاب العمل وتقديم الدعم لهم للمساعدة في تطبيق أفضل الممارسات في تشغيل العمال في المنزل.
أدوات المفاوضة الجماعية الشاملة		النظر في المفاوضة على مستوى القطاع وتوسيع نطاق الاتفاقات الجماعية بهدف توفير حماية للعمل أكثر شمولاً للعمال في المنزل.

## 4.7 دور الحكومات

كما توضح نتائج هذا التقرير، هناك حاجة إلى قيام الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، بمشاركة الشركاء الاجتماعيين، بوضع وتنفيذ ومراجعة دورية لسياسة شاملة لتحسين وضع العمال في المنزل، على النحو المطلوب في الاتفاقية رقم 177.

التنفيذ لا يزال غير كامل ولا يزال العمال في المنزل المنخرطون في منصات العمل الرقمية غير محميين إلى حد كبير بموجب القانون.

وفيما يتعلق بالعمل الصناعي في المنزل، هناك نقاش حول ما إذا كان من الأفضل تضمين العمال في المنزل في النطاق العام لقانون العمل أو وجود قوانين أو أحكام مُحَدَّدة تُطَبَّق عليهم<sup>43</sup>. وبالنظر إلى بعض الخصائص المميزة للعمل من المنزل والصعوبات في بعض الولايات القضائية الوطنية لتحديد وضع المُستخدَم من أجل الاستفادة من حماية تشريعات العمل العامة، فإنه يمكن رفع دعوى لوجود قوانين أو أحكام مُحَدَّدة تتناول العمل في المنزل، ربما تُستكمل باتفاق جماعي قطاعي أو مهني؛ ويمكن الجمع بين كلا النهجين، بشرط أن يكون التعريف القانوني للعمال في المنزل واسعاً بما يكفي ليشمل جميع أولئك الذين تحميهم الاتفاقية رقم 177. وبغض النظر عن المسار الذي يتم اختياره، من الضروري تضمين أحكام تغطي الجوانب المختلفة لحماية العمال في المنزل، على النحو المُفصَّل في الاتفاقية رقم 177 والتوصية المصاحبة لها رقم 184، بالإضافة إلى بذل الجهود لضمان تطبيق القانون.

يُقدِّم الفصل 6 أمثلة للأحكام القانونية التي تتناول هذه الجوانب المختلفة. وبالإضافة إلى دور الحكومات في ضمان تمتع العمال في المنزل بشكل فعال بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، كما هو موضح في القسم 3.7، يتم لفت الانتباه في الأقسام من 1.4.7 إلى 9.4.7 أدناه إلى العناصر الرئيسية لنهج شامل.

وسيُشمل القيام بذلك أيضاً تعيين سلطة عامة واحدة أو أكثر مسؤولة عن تصميم وتنفيذ السياسة الوطنية للعمل في المنزل. وينبغي أن تشارك منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وحيثما أمكن، المنظمات التي تمثل العمال في المنزل وأصحاب عملهم في هذه العملية، ولكن مسؤولية تصميم وإنفاذ القوانين والسياسات لدعم ظروف العمل اللائق للعمال في المنزل تقع في النهاية على عاتق الحكومات.

ويجب أن تسعى هذه القوانين والسياسات إلى تحقيق هدف المساواة في المعاملة بين العمال في المنزل وغيرهم من العمال بأجر، على النحو المطلوب في الاتفاقية رقم 177. ويجب أن تأخذ جهود السياسة العامة لدعم العمل في المنزل في الاعتبار أيضاً خصوصيات العمال في المنزل، بما في ذلك خفائهم وعزلتهم. علاوة على ذلك، فإن احتياجات وخصائص الأنواع الرئيسية الثلاثة للعمال في المنزل (العمال الصناعيون، والعمال عن بُعد ذوو الياقات البيضاء، وعمال المنصات) تكون في بعض الأحيان مختلفة ويجب أن تكون التدابير مُصمَّمة وفقاً لذلك.

وكما هو موضح في الفصل 6، فإن بعض البلدان لديها قوانين عمل تُشمل العمال في المنزل ضمن نطاق التغطية أو لديها قوانين مُصمَّمة خصيصاً للعمل في المنزل. وفيما يتعلق بالعمل عن بُعد، فإن زيادته المفاجئة نتيجة لجائحة كوفيد-19 جلبت اهتماماً متجدداً بالحاجة إلى تدابير تنظيمية لمعالجة القضايا الخاصة بالعمل من المنزل. لقد تم إحراز العديد من التطورات التشريعية، لكن



## 2.4.7 رفع مستوى الوعي بشأن الحقوق والمسؤوليات

يُعَدّ ضمان حصول العمال في المنزل على المعلومات المناسبة عن عملهم وظروف عملهم، بلغة يفهمونها، أمراً بالغ الأهمية لرفع مستوى وعيهم بحقوقهم العمالية. وينبغي أن تتضمن العقود المكتوبة إشارة إلى الاتفاق الجماعي المعمول به، إن وُجد، وكذلك تفاصيل السلطة العامة التي يمكن أن تقدم المساعدة للعمال في المنزل عند الحاجة. وبالنسبة للعمال على منصات العمل الرقمية، ينبغي تقديم اتفاقات شروط الخدمة التي يجب أن يوافق عليها العمال قبل أن يبدؤوا في العمل في شكل يمكن قراءته من قِبل الإنسان ويكون واضحاً وموجزاً، على غرار تراخيص تطوير المشاع الإبداعي للملكية الفكرية التي يمكن للبشر قراءتها.<sup>45</sup>

ويُعَدّ عقد العمل والأنواع الأخرى من الوثائق المكتوبة، بما في ذلك سجلات العمال في المنزل وسجلات العمل، مهمة أيضاً لضمان أن أصحاب العمل على دراية كاملة بمسؤولياتهم تجاه العمال في المنزل. ويساعد التوثيق مفتشي العمل على التَّحَقُّق من ظروف عمل العمال في المنزل وتحديد أماكن عملهم بحيث تتم زيارات التفتيش حسب الاقتضاء؛ كما أنه يُسهِّل تسوية المنازعات لأنه يشكل دليلاً يدعم ادعاءات الأطراف.

وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي للحكومات، بدعم من الشركاء الاجتماعيين، تنظيم حملات لرفع مستوى وعي العمال في المنزل بحقوقهم. ويرتبط الوعي القانوني بزيادة الامتثال للقانون.<sup>46</sup> وتُعتبر حملات رفع مستوى الوعي وسيلة فعالة من حيث التكلفة لضمان انتقال القوانين من الكتب إلى التطبيق على أرض الواقع.

وينبغي للحكومات أيضاً معالجة تأثير جائحة كوفيد-19 من خلال تطوير سياسات العمل عن بُعد المناسبة للمستخدمين الذين يحتاجون فجأة إلى العمل من المنزل، وكذلك من خلال سياسات دعم الدخل للعمال الصناعيين في المنزل الذين يواجهون انخفاضاً كبيراً في طلبات المقاولين.

## 1.4.7 إظهار العمال في المنزل: الحاجة إلى تحسين الإحصاءات

على الرغم من متطلبات الاتفاقية رقم 177، كما ذكر في الفصل 6، يظل العمال في المنزل غير مرئيين جزئياً على الأقل في العديد من إحصاءات القوى العاملة. ويتطلب الإبراز الكامل ليس فقط أن يُحسب العامل في المنزل على هذا النحو، بل يتطلب أيضاً تسجيل دخله وساعات عمله وشروط عمله الأخرى بشكل مناسب. وبينما كان هناك تقدم لإدراج الأسئلة التي تُحدّد مكان العمل في مُسوح الأسر المعيشية، فإن عدداً قليلاً من البلدان يُدرج أسئلة يمكن من خلالها تحديد العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم الذين هم في حالة تبعية اقتصادية. وكما نوقش في الفصل 2، يُمثّل التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-18) خطوة مهمة إلى الأمام لضمان تحديد "المتعاقدين التابعين"، وكثير منهم من العمال في المنزل. على هذا النحو، ينبغي للبلدان التحرك لدمج هذا التصنيف في مُسوح القوى العاملة، مما يسهل أيضاً تحديد عمال المنصات الرقمية. وتقوم منظمة العمل الدولية، بالشراكة مع الاتحاد الأوروبي ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، بوضع دليل لقياس عمل المنصات يُنشر في عام 2021. وعلاوة على ذلك، في أيار/مايو 2020، وبناءً على طلب المكاتب الإحصائية الوطنية، نشرت منظمة العمل الدولية مبادئ توجيهية بشأن تحديد العمال عن بُعد في مُسوح القوى العاملة.<sup>44</sup>

هناك مصدر آخر للمعلومات والإظهار، ألا وهو سجلات العمل. يُعَدّ الاحتفاظ بسجلات العمل أمراً مهماً للامتثال القانوني ولكنه يوفر أيضاً مصدراً آخر للمعلومات حول ممارسة العمل في المنزل. لقد تم إجراء البحوث في سجلات العمل على نحو أقل بكثير من مُسوح الأسر المعيشية.

### 3.4.7 تحديد أجور عادلة

#### وتحديد ساعات العمل

كما ذُكر أعلاه، يتم دفع أجور العديد من العمال في المنزل على أساس القطعة. وغالباً ما تدفعهم معدلات الأجور المنخفضة إلى العمل لساعات طويلة بشكل مُفرط لكسب لقمة العيش، وكما هو موضح في الفصل 6، غالباً ما يتم استثناء العمال في المنزل من نطاق الأحكام القانونية المتعلقة بوقت العمل. إن تدخل الحكومات مطلوب بشأن هاتين المسألتين المترابطتين.

لا يُلغى استخدام معدلات الأجر على أساس القطعة الالتزام بضمان حصول العمال على الأقل على الحد الأدنى للأجور واحترام مبدأ المساواة في المعاملة، حيث يكون معدل أجر العمال في المنزل مماثلاً للمعدل الذي يتقاضاها العمال في أماكن العمل. ونظراً لأن الحد الأدنى للأجور والأجور الأخرى في الموقع يتم تحديدها عادةً بمعدل زمني (على أساس الساعة أو شهرياً)، فمن الضروري وضع إجراء لضمان أن الأجور على أساس القطعة، كحد أدنى، تتماشى مع الحد الأدنى المحلي للأجور لعدد ساعات العمل المقابل.

ويُعدّ تحديد معدلات الأجر على أساس القطعة أمراً معقداً ويجب أن يتضمن إجراءاته بدقة تجارب الوقت مع العمال. وكما ذُكر في الفصل 6، قامت العديد من الحكومات، بما في ذلك الفلبين والمملكة المتحدة، بنشر مبادئ توجيهية بشأن تحديد معدلات الأجر على أساس القطعة.<sup>47</sup> وتصف المبادرة التجارية الأخلاقية (ETI)، في مبادئها بشأن تحديد معدلات على أساس القطعة للعمال في المنزل، نهجاً مبسطاً لإجراء دراسة الوقت والحركة المشابهة لتلك التي وضعتها الحكومات الوطنية<sup>48</sup> (الإطار 3.7). ويمكن استخدام هذه المبادئ من قبل وزارات العمل ومفتشي العمل أو الأفضل من ذلك كله من خلال عمليات أصحاب المصلحة المشتركة لإنشاء أنظمة عادلة ومنصفة لمعدلات الأجر على أساس القطعة للعمال في المنزل. ومع بعض التعديل، يمكن أيضاً تطبيقها على عمل المنصات الرقمية، وخاصة أعمال المهام الصغيرة، والتي يتم دفع أجورها على أساس المهمة.

يُعدّ تحديد

معدلات الأجر

على أساس القطعة

أمراً معقداً

ويجب أن يتضمن

إجراءاته بدقة

تجارب الوقت

مع العمال

### الإطار 3.7 تحديد معدل الأجر على أساس القطعة للعمال في المنزل

ينبغي إجراء الاختبارات للعثور على «متوسط معدل الإنتاج بالساعة» لقطعة أو مهمة معينة. أما متوسط معدل الإنتاج بالساعة، فهو عدد القطع وكسور القطع التي ينتجها العمال في ساعة واحدة. ويمكن تحقيق ذلك من خلال حساب الوقت أثناء إكمال العمال لقطعة أو مهمة معينة. ولجعل الاختبار واقعياً قدر الإمكان:

1. إختز عمالاً في المنزل يقومون بالفعل بهذا العمل، بدلاً من الطلب من عامل في المصنع القيام به أو إحضار عامل في المنزل إلى موقع المصنع.
2. قُم بإجراء الاختبار في المكان الذي يقوم فيه العمال في المنزل بعملهم. هذا لا يعني فقط أن العمل يتم تنفيذه في بيئة واقعية، ولكنه يساعد أيضاً على ضمان تضمين الإعداد والمهام الإدارية الأخرى التي يحتاج إليها العمال في المنزل (غالباً ما يتم تنفيذ هذه المهام من قِبل الآخرين عند القيام بها في موقع المصنع).
3. عندما يكون إجراء الاختبار في مكان العمل في المنزل غير عملي، على سبيل المثال حيثما يجب الاتفاق على الأجر قبل تقديم الطلب، ينبغي أن يُقدّم التقييم وصفاً مطابقاً لبيئة العمل في المنزل بأكبر قدر ممكن.
4. إختز العمال الذين يعملون بسرعة مُثَلَّة، أي ليسوا أسرع العمال (عادة ما يكون العمال في المنزل أنفسهم قادرين على اقتراح من يمكن اعتباره يعمل بسرعة "عادية").
5. حُدِّد ما لا يقل عن خمسة من العمال في المنزل لإنجاز المهمة المذكورة. يساعد هذا في ضمان أن يكون المقياس واقعياً، وفي إشراك العمال في المنزل في مفهوم معدل الأجر العادل على أساس القطعة، بالإضافة إلى زيادة التواصل بشأن المعدل بمجرد تحديده.
6. حُدِّد معدل الأجر على أساس القطعة عند مستوى يعني أن جميع العمال قادرون على كسب الحد الأدنى للأجور. ونظراً لأن الشخص الذي يشرف على الاختبار فقط يحدد وقت العمال خلال فترة زمنية قصيرة نسبياً، فإن نظام استقرار توقيت عمليات العمل الفردية في معدل العمل الذي يمكن الحفاظ عليه طوال يوم العمل يجب أن يتضمن عوامل تسمح بما يلي:
  - أ. استراحات التعب والراحة؛ و
  - ب. وقت إعداد مكان العمل؛ و
  - ج. وقت تعبئة وتفريغ المواد؛ و
  - د. الإدارة الروتينية.
7. ينبغي أن يسمح المعدل أيضاً بتباينات معقولة في السرعة بين العمال. على سبيل المثال، إذا كانت مجموعة المعدل تساوي متوسط معدل عينة من العمال، فإن نسبة كبيرة من العمال محفوفة بخطر عدم القدرة على تحقيق الحد الأدنى للأجور. إن تضمين عامل تصحيح بنسبة 20 بالمائة يعني أن جميع العمال تقريباً سيكونون قادرين على تحقيق الحد الأدنى للأجور.

سيكون الحساب بعد ذلك على النحو التالي:

$$\text{معدل الأجر على أساس القطعة} = \text{الحد الأدنى للأجور (اليوم أو الساعة)} \times 120$$

متوسط المُخزج

قد يتداولون مواد ضارة لا تؤثر على صحتهم فحسب، بل تؤثر على صحة أسرهم أيضاً. ومن المرجح أيضاً أن يعيش العمال في المنزل الفقراء في مساكن ضيقة ومكتظة وقد يفتقرون إلى مساحة عمل منفصلة للقيام بعملهم، أو قد لا يكونون على دراية بالمعدات المناسبة اللازمة للقيام بعملهم بأمان أو ربما لم يتم تزويدهم بها.

كما هو موضح في اتفاقية السلامة والصحة المهنية، 1981 (رقم 155)، فإن الصحة، فيما يتعلق بالعمل، لا تشير فقط إلى عدم وجود المرض أو العجز، ولكنها تشمل أيضاً العناصر البدنية والنفسية التي تؤثر على الصحة والتي ترتبط ارتباطاً مباشراً بالسلامة والقواعد الصحية في العمل. وحتى بالنسبة للعمال الذين يعملون من المنزل، يجب على الحكومات ضمان امتثال أصحاب العمل لواجبهم في الرعاية والتزامهم بتوفير بيئة عمل آمنة وخالية من الأخطار على الصحة البدنية والنفسية بقدر ما يكون ذلك ممكناً عملياً. ويشمل ذلك تقييم الأخطار والتحكم فيها والتخفيف من حدتها في مواقع أخرى غير مكان العمل العادي، بما في ذلك منزل العامل.<sup>49</sup> وسيظل العمال غير المنظمين مشمولين بهذه الأحكام لأن التوصية رقم 204 تدعو الدول الأعضاء إلى «اتخاذ تدابير فورية للتصدي لظروف العمل غير الآمنة وغير الصحية التي غالباً ما يتسبب بها العمل في الاقتصاد غير المنظم» وتعزيز وتوسيع نطاق حماية السلامة والصحة المهنية لتشمل أصحاب العمل والعمال في الاقتصاد غير المنظم (الفقرة 17).

وإدراكاً للحاجة إلى تحسين السلامة والصحة في العمل الذي يؤديه العامل في منزله، وضعت منظمة العمل الدولية في منتصف العقد الأول من القرن الحادي والعشرين دليل عمل بعنوان تحسين العمل من أجل منزل آمن (WISH) لتزويد العمال في المنزل بأفكار عملية وسهلة التنفيذ لتحسين السلامة والصحة في الحيز المخصص لعملهم. ويوفر الدليل قائمة تَحَقَّق تغطي تخزين المواد وتداولها، وسلامة الآلات، وأماكن العمل، والبيئة الفيزيائية؛<sup>50</sup> وقد تم استخدامه في تدريب العمال في المنزل في كمبوديا ومنغوليا وتايلاند، وفي عام 2019 تم استخدامه في ورش عمل تدريب المدربين لمشروع منظمة العمل الدولية/اليابان متعدد الأطراف بعنوان «نحو سلاسل توريد عالمية عادلة ومُستدامة:

هناك مسألة أخرى تم تسليط الضوء عليها في مبادئ المبادرة التجارية الأخلاقية (ETI) المستوحاة من الاتفاقية رقم 177 والتوصية المصاحبة لها رقم 184 والتي ينبغي أخذها في الاعتبار عند تحديد معدلات الأجر على أساس القطعة، ألا وهي أهمية عدم الاستقطاعات من أجور العمال في المنزل مقابل العمل الذي تُعتبر نوعيته رديئة. تنص المبادئ على أنه من مسؤولية صاحب العمل توفير التدريب المناسب، وإذا لزم الأمر، المعدات أو البرمجيات أو المواد لضمان جودة العمل.

وبالإضافة إلى ذلك، تنص المبادئ على أنه لا ينبغي أن يتحمل العمال في المنزل تكلفة النفقات الإضافية، مثل المعدات أو المواد التي يتعين عليهم استخدامها، بالإضافة إلى تكاليف المرافق أو تكلفة السفر والوقت الذي يقضونه في السفر لجمع المواد، وأنه ينبغي تعويضهم عن هذه النفقات.

وإلى جانب تدابير الحد من عبء العمل المفروض على العمال في المنزل ومنع مواعيد التسليم القصيرة للغاية لتسليم العمل، يساهم تحديد معدلات الأجر العادل على أساس القطعة في الحد من وقت عمل العمال في المنزل. ويمكن أن تحد هذه التدابير أيضاً من حدوث عمل الأطفال في العمل في المنزل.

في حالة العمال عن بُعد، تميل ساعات العمل الطويلة إلى أن تكون ناتجة عن عدم الوضوح المتزايد بين العمل والحياة الخاصة. إن إدخال «الحق في قطع الاتصال» في التشريعات، كما هو الحال بالفعل في فرنسا وبلدان أخرى، من شأنه أن يساعد أيضاً في حماية صحة العمال عن بُعد.

#### 4.4.7 ضمان أماكن عمل

##### آمنة وصحية

لأن المنزل هو مكان العمل، فإن ضمان الظروف الآمنة والصحية يصبح أكثر صعوبة لكل من أصحاب العمل، حيث في كثير من الأحيان لا يدخل أصحاب العمل إلى مكان عمل العامل، والعمال، الذين قد يؤديون واجباتهم دون التدريب أو بدون معدات مناسبة. أما الأخطار في العمل الصناعي في المنزل، فهي أكبر بكثير، لأن العمال



السياسات أيضاً على أسر العمال في المنزل مع بعض النجاح على الأقل.

وعلى سبيل المثال، تقدم منحة رعاية عمال البيدي الهندية (Beedi Workers Welfare Scholarship) تحويلات نقدية لأطفال عمال البيدي في المنزل المُسجّلين الذين يقل الدخل الشهري لأسرهم المعيشية عن 10,000 روبية هندية (تعادل القوة الشرائية 473 دولاراً أمريكياً). وتتراوح هذه التحويلات سنوياً من 250 إلى 2,000 روبية (تعادل القوة الشرائية 12 إلى 95 دولاراً أمريكياً) للأطفال والشباب الملتحقين حتى بالتعليم الثانوي. ووجدت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية حول عمال البيدي في أربع ولايات هندية باستخدام مجموعات التركيز أن جميع عمال البيدي الذين تمت مقابلتهم تقريباً لديهم طفل واحد على الأقل يستفيد من النظام، مما قلل من عمل الأطفال في عمل البيدي لأنهم يقضون نصف يومهم في المدرسة.<sup>55</sup> ولسوء الحظ، وجدت نفس الدراسة أيضاً أن الفتيات في العديد من المنازل ما زلن يقمن بلف البيدي في أوقات فراغهن عندما لا يَكُنَّ في المدرسة. وقد تنجم مشاركة الفتيات في هذا العمل عن نقص الوعي بالآثار الضارة لعمل الأطفال، ولكنه أيضاً نتيجة لتدني الأجور المرتبطة بلف البيدي الذي يضغط على الأسر لإكمال المزيد من العمل.

وبالنسبة للسياسات اللازمة للقضاء على عمل الأطفال في أسر العمال في المنزل، فهي معروفة وتحتاج فقط إلى تطبيقها باستمرار لتحقيق النتائج. وهناك حاجة إلى المشاركة النشطة من جانب الحكومة والشركاء الاجتماعيين في هذه الجهود.

#### 6.4.7 تطبيق نموذج امتثال استراتيجي للإنفاذ

يَعَدُّ إنفاذ ظروف العمل العادل للعمال في المنزل أحد أكثر الجوانب صعوبة في عمل الإنفاذ لإدارات تفتيش العمل. وفي حين أن العديد من البلدان لديها قوانين جيدة على الورق، فإن أوجه القصور في ظروف العمل التي تم إبرازها في الفصل 5 تشهد على وجود فجوة بين القوانين الموجودة في الكتب وتنفيذها الفعال على أرض الواقع.

تعزيز العمل اللائق من أجل العمال في الخفاء في آسيا الجنوبية<sup>51</sup> في كل من الهند ونيبال. لقد كان نفس المشروع يعمل مع اتحاد رابطات الحرف اليدوية في نيبال لوضع مدونة ممارسات للسلامة والصحة المهنية من أجل إنتاج التماثيل المعدنية والمجوهرات التقليدية، حيث يوجد تحد كبير ناشئ عن استخدام الزئبق في تلميع الذهب.

بالإضافة إلى تقييم الأخطار البدنية، هناك أيضاً حاجة لتطوير وتنفيذ تقييمات الأخطار النفسية الاجتماعية، والتي يمكن أن تساعد في تحديد وتخفيف الأخطار الصحية المحتملة للعمال في المنزل، بما في ذلك العمال عن بُعد. وبصرف النظر عن القضايا التقليدية المثيرة للقلق، ينبغي النظر في الظواهر الجديدة مثل «الحضور الافتراضي»<sup>52</sup> أيضاً، يقوم بعض العمال في المنزل المنخرطين في منصات العمل الرقمية بتعديل وسائل التواصل الاجتماعي فيما يتعلق بالصور العنيفة أو الإباحية، وهي مهمة قد تؤثر سلباً على صحتهم النفسية. وأكدت لجنة الخبراء أن هذا النوع من العمل ينبغي أن يخضع لتدقيق خاص من قبل السلطات العامة.<sup>53</sup>

#### 5.4.7 القضاء على عمل الأطفال

كما ذكر في الفصلين 2 و 5، فإن وجود عامل في المنزل يزيد بشكل كبير من احتمالية أن يعمل الطفل في نفس المنزل. وعمل الأطفال قضية عالجتها العديد من البلدان ببعض النجاح - انخفض عدد الأطفال العرضة للانخراط في عمل الأطفال بمقدار 94 مليوناً بين عامي 2000 و 2016، وانخفض عدد الأطفال الذين يؤدون أعمالاً خطيرة بأكثر من النصف.<sup>54</sup> وفي حالة العمل في المنزل، تُعَدُّ السياسات التي تضمن حصول العمال في المنزل على أجر عادل وتنظيم الحصص ومواعيد تسليم العمل تدابير مهمة للحد من عمل الأطفال. وبالنسبة للسياسات الأخرى لمكافحة عمل الأطفال، فهي معروفة جيداً: إعانات، مثل التحويلات النقدية أو العينية للأسر الفقيرة كحافز للالتحاق بالمدارس؛ وحملات لرفع مستوى الوعي؛ وزيارات تفتيش على سوق العمل مع فرض عقوبات على أولئك الذين يتبين أنهم يشغلون الأطفال. لقد تم تطبيق هذه

يجب على  
جهود السياسات لدعم  
العمل في المنزل  
أن تأخذ في الحسبان أيضاً  
خصوصيات العمال في  
المنزل،  
بما في ذلك  
عدم إبرازهم  
وعزلتهم

المنزل وكيفية إنفاذ تدابير الحماية. واستجابة لذلك، نظم القسم تدريباً لمفتشي العمل الإقليميين على تنفيذ قانون حماية العمال في المنزل. تُظهر الصورة الموجودة على الصفحة المقابلة مجموعة من المفتشين في دورة تدريبية عُقدت في تشرين الأول/أكتوبر 2017 في بانكوك.<sup>56</sup>

يُعدّ تطبيقُ تقنيات تفتيش العمل التقليدية على العمل في المنزل أمراً صعباً بسبب الموقع المادي لمكان العمل - منزل خاص للفرد - ولكن أيضاً بسبب بعض الخصائص الرئيسية للعمل في المنزل (الصناعي والرقمي على حد سواء)، مثل المستويات العالية من السمة غير المنظمة؛ وصعوبة تحديد وجود علاقة عمل؛ ونتيجة لذلك، عدم وضوح الإطار القانوني المطبق. كما أن إدارات التفتيش تعيقها مشاكل تتعلق بتحديد العمال في المنزل. وفي ظل عدم وجود سجلات عمل كافية ومستويات عالية من السمة غير المنظمة، يصعب على السلطات معرفة أن العمل في المنزل يحدث. وحتى بعد معرفة وجوده، يصعب إجراء التفتيش نتيجة ل ضمانات الخصوصية الفردية. وكما هو موضح في الفصل 6، تمنح بعض البلدان إدارات التفتيش الحق في الدخول إلى منازل العمال في ظل ظروف معينة؛ ويقوم عدد قليل منها بتوسيع هذا الحق ليشمل أصحاب العمل فيما يتعلق بضمان وجود تدابير حماية كافية للسلامة والصحة؛ لكن الدخول غالباً ما يكون مُقيّداً.

ومثال تايلند جدير بالملاحظة، وقد شمل اعتماد أحكام قانونية مُحدّدة (أنظر الإطار 4.7) ونهج مؤسساتي. لقد أنشأت إدارة حماية ورعاية العمل قسمًا خاصاً للعمل غير المنظم في تموز/يوليو 2017، والذي لديه تفويض لتحسين ظروف العمال في المنزل. وخلال عمله الأولي، تبين أنه بينما كان مفتشو العمل متحمسين بشأن ضمان الحماية للعمال في المنزل وتنفيذ قانون حماية العمال في المنزل، فإنهم يفتقرون إلى فهم العمل في

#### الإطار 4.7 تايلاند: أحكام قانونية لضمان الامتثال لحقوق العمال في المنزل

بموجب قانون حماية العمال في المنزل،<sup>57</sup> وفي حالة عدم دفع الأجور المُستحقة للعمال في المنزل، يجوز لهم تقديم التماس إلى إدارة تفتيش العمل التي يجب أن تحقق في الوقائع وتصدر أمراً في غضون 30 يوماً. فإذا تبين أن صاحب العمل مدين بالمال للعامل في المنزل، فإن مفتش العمل يصدر أمراً يقضي بدفع المبلغ المقابل. وفي حالة خلاف أحد الطرفين يجوز إحالة القضية إلى محكمة العمل. وعلاوة على ذلك، عندما يعطي العقد ميزة غير مُستحقة لصاحب العمل على العامل في المنزل، فإن محكمة العمل لديها سلطة الأمر بإنفاذه فقط بقدر ما هو عادل ومعقول.<sup>58</sup>



تدريب مفتشي العمل على تنفيذ قانون حماية العمال في المنزل، بانكوك، تشرين الأول/أكتوبر 2017.

### تسخير إمكانيات التكنولوجيا الجديدة

يتعلق الامتثال الاستراتيجي أيضاً بتسخير إمكانيات التكنولوجيا الرقمية. فقد تم اتخاذ عدد من المبادرات من قبل السلطات العامة، وكذلك من قبل الشركات الخاصة المهتمة بضمان الامتثال على امتداد سلسلة التوريد الخاصة بها، والتي يمكن تطبيقها لتحسين ظروف العمال في المنزل. ويشمل ذلك منصة Sourcemap، وهي منصة لتحليل سلسلة التوريد تساعد الشركات على تحديد حالات عدم الامتثال للوائح العمل واللوائح البيئية ضمن سلاسل التوريد الممتدة. وقد تم تطبيقها على قطاع الكاكاو لضمان عدم استخدام عمل الأطفال في الإنتاج.<sup>61</sup>

ونظراً للقيود الحالية، هناك حاجة إلى تطوير أساليب استراتيجية تُسخر الخبرة والمعرفة القائمة على الواقع لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومن يعمل مع هذه المنظمات لتعزيز الامتثال.<sup>59</sup> وتعتبر جهود رابطة أصحاب العمل الإندونيسية (APINDO) لتحسين الامتثال، بما في ذلك تطوير ونشر قائمة تَحَقُّق لأصحاب العمل، مثلاً جيداً على كيفية دعم الشركاء الاجتماعيين لجهود الامتثال (أنظر الجدول 2.7 أعلاه). وبالفعل، فإن جهود الامتثال التي تُشرك العديد من أصحاب المصلحة وتتكون من تدخلات استباقية وهادفة ومُصمَّمة خصيصاً قد ثُبَّت بشكل عام أنها أكثر فعالية لتحقيق الإنفاذ، لاسيما بالنظر إلى الموارد المحدودة المتاحة في كثير من الأحيان لإدارات تفتيش العمل.<sup>60</sup>

#### 7.4.7 تحسين الحصول على الحماية الاجتماعية

كما هو موضح في الفصل 5، فإن السمة غير المنظمة الشائعة في العمل في المنزل تُقيد حصول العمال في المنزل على الحماية الاجتماعية. وتُصر كل من الاتفاقية رقم 177 والتوصية المصاحبة لها رقم 184 على الحاجة إلى ضمان استفادة العمال في المنزل من حماية الضمان الاجتماعي وتوضيح أن ذلك يمكن أن يتم من خلال توسيع أو تكييف أنظمة الضمان الاجتماعي القائمة أو عن طريق وضع أنظمة خاصة للعمال في المنزل. وكما هو موضح في التوصية رقم 202 بشأن أوضاع الحماية الاجتماعية، ينبغي أن تشكل أوضاع الحماية الاجتماعية التي تضمن على الأقل مستوى أساسياً من الضمان الاجتماعي للجميع عنصراً أساسياً في أنظمة الضمان الاجتماعي الوطنية وتكون ذات صلة خاصة بالعديد من العمال في المنزل.

هناك عدة حلول قانونية لتوسيع نطاق التغطية ليشمل العمال في المنزل. والأكثر وضوحاً هو توسيع نطاق تغطية الأنظمة الحالية لتشمل العمال في المنزل من خلال التغييرات في تشريعات العمل أو الضمان الاجتماعي أو عن طريق إجراء قضائي أو إداري، مما يسهل انتقالهم إلى العمل المنظم. سيسمح هذا الطريق للعمال في المنزل بالحصول على نفس مستوى الضمان الاجتماعي مثل المستخدمين الآخرين. وسيتم الاعتراف بالعمال في المنزل كمستخدمين وسيتمتعون على أصحاب العمل دفع نفس اشتراكات الضمان الاجتماعي نيابة عنهم كما هو الحال بالنسبة للمستخدمين الآخرين. وبالإضافة إلى تكييف الأطر القانونية، ينبغي أيضاً إيلاء الاهتمام لمعالجة العوائق المالية والإدارية لتسهيل الحصول وضمان أن يكون كل من العمال وأصحاب العمل على دراية بحقوق والتزامات الضمان الاجتماعي الخاصة بهم.

ومع ذلك، فإن الصعوبات الكامنة في العمل من المنزل لا تختفي بمجرد صدور قانون ينص على أن العمال في المنزل لهم نفس الحقوق مثل غيرهم من العمال. ولا تزال سلاسل التوريد الطويلة تجعل تحديد صاحب العمل مهمة صعبة ولا يزال الخفاء يجعل من الصعب على الدولة فرض هذه القوانين. أما النهج الثاني، فهو تكييف الأنظمة الحالية لتسهيل حصول العمال في المنزل، مع مراعاة وضعهم الخاص. على سبيل المثال، يمكن أن يتم ذلك من خلال مساهمة خاصة في الضمان الاجتماعي، أحياناً مع عتبات مساهمة أقل. تدفع حكومة

هناك نظام آخر لإدارة سلسلة التوريد؛ ألا وهو BanQu، والذي يسمح للعمال بإنشاء هويات رقمية يتم تتبعها والتحقق منها باستخدام سلسلة الكتل.<sup>62</sup> ففي محاولة لضمان دفع الأجور، أنشأ المصرف المركزي للإمارات العربية المتحدة نظاماً رقمياً لحماية الأجور يُستخدم على نحو إلزامي من قبل جميع الشركات المسجلة. ويستخدم أصحاب العمل بوابة الخدمات الإلكترونية للدولة (eNetwasal)، لإنشاء ملفات لتسجيل معلومات الراتب لكل مُستخدم. ويتم استخدام نفس البوابة لإرسال هذه الملفات إلى مصرف (بنك) كل عامل، حيث يمكن للعمال بعد ذلك الحصول على الأجور. ويتم تسجيل كل معاملة في قاعدة بيانات وزارة العمل.<sup>63</sup> وفي قطر، يُستخدم نظام مماثل لحماية الأجور.<sup>64</sup> ويمكن تطوير مثل هذه الأنظمة في بلدان أخرى حيث يسود العمل في المنزل.

وعلى منصات العمل الرقمية، توفر البيانات والتتبع اللذان يجعلان الإدارة الحسابية مجدية وسيلة لمراقبة ظروف العمل. ويمكن للحكومات أن تطلب إتاحة هذه البيانات لإدارات التفتيش أو الوكالات الحكومية الأخرى من أجل ضمان الامتثال، على سبيل المثال، لقوانين الحد الأدنى للأجور أو ساعات العمل. وبموجب اللائحة العامة لحماية البيانات في الاتحاد الأوروبي، يحق للعمال الحصول على معلوماتهم الشخصية، مما قد يمنحهم وسيلة للتحقق من تواريخ عملهم على منصات محدّدة. لقد تأسست مؤسسة WorkerExchange غير الربحية بهدف مساعدة العمال على الحصول على البيانات التي تم جمعها منهم على المنصات الرقمية وإلقاء نظرة عليها.<sup>65</sup>

وتطرح مراقبة العمال على منصات العمل الرقمية أو المستخدمين الذين يعملون عن بُعد أسئلة تتعلق بخصوصية بيانات العمال. توفر مدونة الممارسات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال إرشادات حول هذا الموضوع.<sup>66</sup> وتنص في مبادئها على أنه «لا ينبغي أن تستند القرارات المتعلقة بالعمال فقط إلى المعالجة الآلية للبيانات الشخصية لهذا العامل»، وأنه «لا ينبغي أن تكون البيانات الشخصية التي يتم جمعها عن طريق المراقبة الإلكترونية العوامل الوحيدة في تقييم أداء العامل» وأنه «ينبغي إبقاء العمال وممثليهم على علم بأي عملية لجمع البيانات، والقواعد التي تحكم هذه العملية، وحقوقهم».



في الاعتبار تأثير النوع الاجتماعي سيكون محفوفاً بخطر ترك النساء بدون حماية؛ ولا يمكن أن تكون تشريعات العمال في المنزل غير مستجيبة للنوع الاجتماعي.

من المهم أيضاً الاعتراف بالهشاشة الاجتماعية للعمال في المنزل. وفي العديد من البلدان، من المرجح ألا تعمل الأنظمة التي تتطلب من العمال في المنزل المرور عبر نظام العدالة للحصول على حقوقهم، حيث قد يفقدون إمكانية الحصول على العمل أثناء القيام بذلك. ومع وضع هذه الهشاشة في الاعتبار، ينبغي تصميم آليات الحماية الاجتماعية المُصمَّمة نيابة عن العمال في المنزل بالتشاور مع منظماتهم ومنظمات أصحاب العمل.

#### 8.4.7 تحسين الحصول على رعاية الأطفال العامة المُتَّسِمة بالجودة

تحولت النساء (وبعض الرجال) إلى العمل من المنزل كوسيلة للتوفيق بشكل أفضل بين العمل ومسؤوليات الرعاية. ومع ذلك، تُظهر معظم الدراسات أن العائلات في المنزل يعملن عندما يكون أطفالهن نائمين أو منشغلين، حيث لا يمكنهن التركيز على عملهن وأطفالهن في نفس الوقت. وقد تطلب النساء أيضاً من أفراد الأسرة الآخرين، مثل الابنة الكبرى أو غيرها من الأقارب، رعاية الأطفال الأصغر سناً. ومن الممكن أيضاً إشراك الأطفال في عملهن.

ومن المفارقات أن هذا يعني أن رعاية الأطفال مهمة للعمال في المنزل، تماماً كما هو الحال بالنسبة للعمال عن بُعد. هناك أربعة نماذج شائعة: رعاية الأطفال التي يوفرها صاحب العمل في مكان العمل أو بالقرب منه؛ ورعاية الأطفال المُقدَّمة من قِبل القطاع العام بالقرب من المنزل؛ ورعاية الأطفال المُقدَّمة في المنزل والتي يتم تمكينها من خلال زيارات يقوم بها وكلاء عامون لتقديم المشورة للوالدين حول كيفية تحفيز أطفالهم؛ ورعاية الأطفال المجتمعية بالقرب من المنزل (عادةً غير مُنظمة). وبالنظر إلى أن رعاية الأطفال التي يقدمها أصحاب العمل في أماكن عملهم ليست متاحة للعمال في المنزل، فإن لدى العمال في المنزل البدائل الثلاثة الأخرى فقط.

تايلند 30 بالمئة من اشتراكات الضمان الاجتماعي للعمال في المنزل وفئات العمال الأخرى. هناك مثال آخر، وهو تشريعات "الفرد رائد الأعمال الصغير" والبسيطة في البرازيل، والتي تتيح للعمال لحسابهم الخاص غير المُنظمين سابقاً وأصحاب العمل، على التوالي، المساهمة في الضمان الاجتماعي من خلال آليات مُبسَّطة.

هناك طريقة أخرى، وهي الاقتراب من العمل في المنزل من وجهة نظر كل قطاع اقتصادي، حيث يمكن سن التشريعات لقطاعات اقتصادية مُحدَّدة تفهم الدولة سلاسل التوريد الخاصة بها جيداً. وقد اعتمدت أستراليا هذا النهج في قطاع المنسوجات والملابس والأحذية، حيث تكون الحماية واسعة النطاق (أنظر الفصل 6).

ويُعدّ نموذج مجلس التجارة أو الرعاية من المتغيرات في نهج القطاع، حيث يُموّل الحماية الاجتماعية من خلال الضرائب المفروضة على القطاع؛ ويُعدّ مجلس البيدي في الهند مثلاً على ذلك. وكما هو موضَّح في الفصل 5، تدفع شركات البيدي ضريبة لكل ألف وحدة من البيدي إلى مجلس الرعاية، ويدفع العمال رسوماً رمزية ليصبحوا أعضاء، وتقدم الحكومات المركزية وحكومات الولايات مساهمات متفاوتة. ويمكن لمثل هذا النموذج لفرض الضرائب على المُنتَج النهائي أن يسهل تمويل الضمان الاجتماعي في الحالات التي يتعذر فيها جمع مساهمات الضمان الاجتماعي عبر سلاسل التوريد المُعقَّدة.<sup>67</sup> ويُعدّ تطبيق النموذج فقط على العمال في المنزل في هذه القطاعات قيداً واضحاً لهذا النموذج، وبالتالي إنه محفوف بخطر مشاكل الاستدامة (لأنه يقتصر على مجموعة مُحدَّدة من العمال) وتُنقل العمالة (عندما ينتقل العمال إلى قطاعات اقتصادية أخرى).

يمكن وضع هذه البدائل المختلفة في استمرارية العمومية مقابل الخصوصية. فهي لا تتعارض مع بعضها البعض وتسمح للبلدان بتصميم حلول تتناسب مع احتياجاتها الخاصة. ومع ذلك، عند وضع مثل هذه السياسات، من الضروري مراعاة الخصائص المتعلقة بالنوع الاجتماعي للعمل في المنزل. وفي حين أن العمل في المنزل ليس مقتصرًا على الإناث ويجب أن تكون الحماية الاجتماعية أيضاً كافية للأقلية من العمال في المنزل من الذكور، فإن أي نظام حماية اجتماعية لا يأخذ

## رعاية الأطفال

### مُهْمَة

للعمال في المنزل،  
تماماً كما هو الحال  
بالنسبة للعمال  
عن بُعد

©ILO/M.Crozet

لقد ثُبِت أن رعاية الأطفال المُقدَّمة في المنزل التي يتم تمكينها من خلال زيارات الوكلاء العاملين فعالة في تحسين النتائج للأطفال،<sup>70</sup> ولكنها لن تفعل الكثير لتحرير النساء من أجل المشاركة بشكل أفضل في العمل في المنزل (أو العمل عن بُعد لهذه المسألة). وهذا يدع المجال لرعاية الأطفال المجتمعية، والتي يوجد منها عدد كبير وغير مُنظَّم إلى حد كبير، وقد تتباين من مؤسسات جيدة الهيكلية نسبياً مرتبطة بالكنائس أو المنظمات غير الحكومية إلى «عَمَّات» غير مُنظَّمات تماماً يعتنين بأطفال النساء الأخريات في منزلهن، وعادة ما يتم ذلك من أجل رسوم متواضعة. وهذه الشبكات غير المُنظَّمة موجودة في جميع أنحاء العالم وغالباً ما تتجاهلها الدولة. ويُعدّ تنظيم ودعم أحكام رعاية الأطفال المجتمعية مع الحفاظ على الالتزام بالتوفير العام الشامل في نهاية المطاف إمكانيةً لتحسين تحكم العمال في المنزل في وقتهم.

وتُعدّ رعاية الأطفال عالية الجودة المُقدَّمة من قِبل القطاع العام المعيار الذهبي بالطبع. ولسوء الحظ، فإن الحصول على رعاية الأطفال المُقدَّمة من قِبل القطاع العام محدود في جميع أنحاء العالم. تكشف البيانات المتعلقة بالتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة أن نصف أطفال العالم فقط مُلتحقون بالتعليم قبل الابتدائي، وبشكل أساسي في البلدان مرتفعة الدخل التي تبلغ نسبة الالتحاق بها بالتعليم قبل الابتدائي 83 بالمئة.<sup>68</sup> وفي البلدان منخفضة الدخل، يحصل 22 بالمئة فقط من الأطفال على الرعاية المُقدَّمة من قِبل القطاع العام للأطفال في مرحلة قبل الابتدائي.<sup>69</sup> وفي البلدان المنخفضة ومتوسطة الدخل، من المرجح أن تكون دور الحضانة المُقدَّمة من قِبل القطاع العام في المناطق الثرية. وتساعد زيادة الحصول على التعليم قبل الابتدائي الأطفال والوالدين وتظل هدفاً مهماً للسياسات، ولكن من غير المرجح أن يتم توسيعه بسرعة.

المعلومات. ويشير هذا على الفور إلى استخدام التدريب المُمكن بتكنولوجيا المعلومات. ويوضح مسح أجرته منظمة العمل الدولية "للعمال المُجمَّعين لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers)" في أوكرانيا، على سبيل المثال، أن هذه الوسيلة تُستخدم بالفعل لاكتساب مهارات جديدة وأن هذه المهارات تتيح لهم الحصول على مهام ذات رواتب أعلى.<sup>73</sup> ومع ذلك، فإن التكلفة الكاملة لهذا التدريب تقع على عاتق «العمال المُجمَّعين لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers)".

ومع ذلك، فإن اقتصار تدريب العمال عن بُعد على التدريب المُمكن بتكنولوجيا المعلومات قد يحرمهم من فرصة فهم الثقافة الداخلية للشركة وبناء الشبكات داخل الشركة. ومن ناحية أخرى، قد تؤدي نفس الأسباب التي تدفع العمال إلى اختيار العمل في المنزل في المقام الأول إلى تقييد مشاركتهم في التدريب في الموقع.

في الختام، على الرغم من وجود أساليب مختلفة لتدريب العمال في المنزل تمت تجربتها بنجاح، لا يزال هناك مجال للتحسين. فأولاً، ينبغي توسيع أشكال التدريب وتنويعها، مع مراعاة الاحتياجات الخاصة للعمال في المنزل، من أجل زيادة الحصول عليه. وثانياً، ينبغي الاعتراف بالمهارات التي يكتسبها العمال في المنزل من خلال الوسائل غير الرسمية وغير المنظمة واعتمادها.

#### 10.4.7 ملخص

تتطلب معالجة أوجه القصور في العمل اللائق الموجودة في العمل في المنزل جهوداً على جبهات عديدة تتعلق بالسياسيات. وفي حين أن تطوير السياسات وتنفيذها هو دور الحكومات، فإن مثل هذه الجهود تتطلب التعاون مع الشركاء الاجتماعيين، الذين يمكنهم المساعدة في التصميم وأيضاً في العمل مع العمال في المنزل وأصحاب العمل والوسطاء لضمان التنفيذ الناجح لهذه السياسات. يُلخّص الجدول 4.7 مجالات السياسات التي تحتاج إلى جهود واهتمام خاص يتعلق بالسياسات. وباستثناء القضاء على عمل الأطفال، وهي مشكلة مرتبطة بالعمل الصناعي في المنزل، فإن جميع مجالات السياسات التي تتطلب اتخاذ الإجراءات مهمةً للأنواع الثلاثة من الأعمال في المنزل التي تمت دراستها في هذا التقرير: العمل الصناعي في المنزل، وعمل المنصات الرقمية، والعمل عن بُعد.

#### 9.4.7 تعزيز التدريب والتطوير الوظيفي

كما ذُكر في الفصل 6، تتطلب الاتفاقية رقم 177 من الحكومات تعزيز المساواة في المعاملة للعمال في المنزل فيما يتعلق "بالحصول على التدريب". وعلاوة على ذلك، تنص التوصية رقم 184 على أنه ينبغي لكل دولة عضو، بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، تعزيز ودعم البرامج التي توفر "التدريب لتحسين مهارات العمال في المنزل (بما في ذلك المهارات غير التقليدية، والمهارات القيادية ومهارات التفاوض)، والإنتاجية، وفرص الاستخدام، والقدرة على كسب الدخل" والتدريب الذي "يتم إجراؤه في أقرب مكان ممكن عملياً من منازل العمال ولا يتطلب مؤهلات رسمية غير ضرورية".

ومع ذلك، لا يزال توفير التدريب للعمال في المنزل يمثل تحدياً، نظراً لأن التدريب أثناء العمل مُصمَّم عادةً لأولئك الذين يعملون في مباني صاحب العمل. توجد بدائل مختلفة لزيادة حصول العمال في المنزل على التدريب، على الرغم من أنها تعتمد بشكل أساسي على نوع العامل في المنزل الذي يحتاج إلى التدريب.

وهناك العديد من الأمثلة للعمال الصناعيين في المنزل الذين يتلقون تدريباً من منظماتهم والمنظمات غير الحكومية والقطاع العام. ففي الهند، انخرط الثلاثة في محاولات لإعادة تدريب عمال لف البيدي للعمل في صناعات أخرى مع انخفاض الطلب على البيدي.<sup>71</sup> وبالمثل، قامت منظمات وحكومات العمال في المنزل، بمفردها أو بشكل مشترك، بتدريب العمال الصناعيين في المنزل في إندونيسيا وتايلاند والفلبين.<sup>72</sup> أما الشكل المعتاد، فهو ورشة عمل تدريبية تُعقد بالقرب من منازل العمال في المنزل. ويهدف جزء كبير من التدريب إلى توفير القدرات بشأن الإدارة، مثل مهارات تنظيم المشاريع للعمال لحسابهم الخاص الذين يؤدون عملهم في منازلهم، ولكن كان هناك أيضاً تدريب على المهارات الإنتاجية المباشرة، مثل تحسين الخياطة. وكالمعتاد مع التدريب أثناء العمل، تتنوع النتائج، ولكن النتيجة الحاسمة هي أن توفير التدريب للعمال الصناعيين في المنزل أمر ممكن تماماً.

من ناحية أخرى، فإن «العمال المُجمَّعين لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers)" والعمال عن بُعد هم عمال في المنزل مدعومون بتكنولوجيا



الأجور العادلة على عمل المنصات. ويمكن للمنصات أيضاً العمل مع الحكومات في ابتكار حلول لمكافحة الآثار النفسية الاجتماعية الناشئة عن عمل تعديل المحتوى، كما نوقش في الفصل 4. هناك حاجة أيضاً إلى سياسات لضمان التغطية بالحماية الاجتماعية والحصول على التدريب لعمال المنصات.

وبالنسبة للعمال عن بُعد، ينبغي لصانعي السياسات إيلاء أكبر قدر من الاهتمام لضمان تطبيق القانون وزيادة الوعي القانوني بين العمال عن بُعد، وعلى وجه الخصوص، ينبغي إيلاء الاهتمام لضمان المساواة في المعاملة بين العمال في المنزل والمستخدمين المماثلين العاملين في أماكن أصحاب العمل. ونظراً للأخطار المحتملة للعزلة الاجتماعية، من الضروري تطوير إجراءات لمعالجة سلامة العمال وصحتهم. إن إدخال «الحق في قطع الاتصال» هو أيضاً إجراء يتعلق بالسياسات، وهو مهم لتقليل وقت العمل وحماية صحة العمال عن بُعد. أخيراً، يُعدّ توفير رعاية الأطفال المُتَسِمّة بالجودة والتدريب أمرين مهمين للعمال عن بُعد، تماماً كما هو الحال بالنسبة للأنواع الأخرى من العمل في المنزل.

ويتطلب العمل الصناعي في المنزل والفقر الذي يحيط به في كثير من الأحيان إجراءات متضافرة على جميع الجبهات، حيث تتعلق هذه الإجراءات بالسياسات، بدءاً من زيادة إبراز العمل، وتوسيع نطاق الحماية القانونية وتوعيتهم بحقوقهم. وبالنسبة للغالبية العظمى منهم، يعني هذا أيضاً ضمان انتقالهم إلى العمل المنظم. وتُعدّ العقود المكتوبة بلغة الأهمية، لاسيما للإنفاذ. لقد حدّد هذا الفصل الحلول العملية لتحديد الأجور العادلة، وضمان ظروف عمل آمنة وصحية، والقضاء على عمل الأطفال، وتحسين تغطية الحماية الاجتماعية، والحصول على رعاية الأطفال. لقد أثبتت حلول السياسات فعاليتها - فهي تحتاج فقط إلى التطبيق.

وبالنسبة لعمال المنصات الرقمية في المنزل، تثير الطبيعة العابرة للحدود لأنشطتهم مسألة التشريعات المعمول بها. ومع ذلك، هناك بعض مجالات السياسات التي تحتاج إلى الاهتمام، مثل ضمان تقديم العقود (اتفاقيات شروط الخدمة) بلغة مفهومة واستخدام البيانات الناتجة عن العمل لمراقبة ظروف العمل. ويمكن تطبيق دراسات الوقت والحركة المُستخدَمة لتحديد

#### الجدول 4.7 الإجراءات الرئيسية المتعلقة بسياسات الحكومات

وضع وتنفيذ إطار قانوني وسياساتي يستجيب للنوع الاجتماعي ويوفر المساواة في المعاملة لجميع فئات العمال في المنزل مقارنة بالعمال الآخرين بأجر، وبالنسبة للعمال في الاقتصاد غير المنظم، يُسهّل انتقالهم إلى العمل المنظم.	اعتماد سياسة وطنية للعمل في المنزل
المراجعة المنتظمة، وإذا لزم الأمر، توضيح وتكييف اللوائح الخاصة بعلاقة العمل باتباع إرشادات التوصية رقم 198.	
ضمان تمتع العمال في المنزل فعلياً بالحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية.	الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية
اعتماد مبادئ التصنيف الدولي لحالة الاستخدام (ICSE-18) في استبيانات مسح الأسر المعيشية.	تحسين إبراز العمال في المنزل
تحسين سجلات العمل.	
ضمان تزويد العمال في المنزل بوثائق مكتوبة لشروطهم التعاقدية بلغة مفهومة. تنظيم حملات لتحسين معرفة العمال في المنزل بحقوقهم القانونية وفهم أصحاب العمل لمسؤولياتهم تجاه العمال في المنزل.	رفع مستوى الوعي



<p>ضمان أن العمال في المنزل يتلقون على الأقل المعدلات المُطَبَّقة للحد الأدنى للأجور.</p> <p>ضمان المساواة في المعاملة بين العمال في المنزل والعمال المُماثلين في مباني أصحاب العمل.</p> <p>ضمان دفع معدل الأجر العادل على أساس القطعة، بما في ذلك استخدام دراسات الوقت والحركة.</p> <p>الحد من عبء العمل على العمال في المنزل وضمان تحديد مواعيد تسليم معقولة لتسليم دفعات العمل.</p> <p>منح العمال عن بُعد الحق في قطع الاتصال.</p>	<p><b>تحديد الأجور العادلة</b></p> <p><b>وتحديد ساعات العمل</b></p>
<p>ضمان أن العمال في المنزل يتلقون تدريبات على السلامة ويحصلون على معدات السلامة المناسبة وأنهم لا يتعرضون للمواد الخطرة.</p> <p>العمل مع العمال في المنزل وأصحاب العمل ومنظماتهم لوضع تدابير عملية وسهلة التنفيذ لتحسين سلامة وصحة بيئة عملهم، بما في ذلك الأخطار النفسية الاجتماعية.</p> <p>تحديد معدل الأجور على أساس القطعة عند مستوى مرتفع بما يكفي ومع وقت كاف لإكمال العمل بحيث لا يحتاج العمال في المنزل إلى اللجوء إلى أطفالهم للحصول على المساعدة.</p>	<p><b>ضمان أماكن عمل آمنة</b></p> <p><b>وصحية</b></p> <p><b>القضاء على</b></p> <p><b>عمل الأطفال</b></p>
<p>تطبيق سياسات مُثبتة: التحويلات النقدية أو العينية للأسر الفقيرة كحافز للالتحاق بالمدرسة؛ وتوفير الخدمات التعليمية للأطفال؛ وحملات لرفع مستوى الوعي؛ وتفتيش العمل مع فرض عقوبات على أولئك الذين يتبين أنهم يُشغّلون الأطفال.</p> <p>العمل مع إدارات تفتيش العمل لتحسين فهمهم للعمل في المنزل وكيفية إنفاذ تدابير الحماية. تسهيل دخول مفتشي العمل إلى أماكن عمل العمال في المنزل في الحالات المناسبة، مع مراعاة لوائح الخصوصية.</p> <p>تسخير الخبرة والمعرفة القائمة على الواقع لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والعمل معهم لتعزيز الامتثال.</p> <p>تسخير إمكانات التكنولوجيا الرقمية لتحسين الامتثال.</p>	<p><b>تطبيق نموذج امتثال</b></p> <p><b>استراتيجي للإنفاذ</b></p>
<p>توسيع نطاق تشريعات العمل والضمان الاجتماعي الحالية للعمال في المنزل، إما من خلال تشريعات مُحدّدة أو إجراءات قضائية أو إدارية.</p> <p>إنشاء مستويات وآليات مساهمة تتكيف مع الأوضاع العملية للعمال في المنزل.</p>	<p><b>ضمان التغطية بالحماية</b></p> <p><b>الاجتماعية</b></p>
<p>توسيع نطاق توفير رعاية الأطفال المُقدّمة للجمهور، مع تنظيم ودعم رعاية الأطفال المجتمعية.</p>	<p><b>ضمان الحصول على</b></p> <p><b>رعاية للأطفال تُنَسِم</b></p> <p><b>بالجودة</b></p>
<p>توسيع وتنويع أساليب التدريب بغية زيادة حصول العمال في المنزل على التدريب والتطوير الوظيفي.</p> <p>ضمان الاعتراف والاعتماد للمهارات المكتسبة من قِبَل العمال في المنزل من خلال الوسائل غير الرسمية وغير المُنظّمة.</p>	<p><b>تعزيز التدريب والتطوير</b></p> <p><b>الوظيفي</b></p>

## 5.7 استنتاجات

في المنزل، وإن كان ذلك بطرق مختلفة. فالعمل الصناعي في المنزل عرضة لأكبر قصور في العمل اللائق. وقد يكون الأمر الأكثر إثارة للقلق وجود أخطار تتعلق بالسلامة والصحة الناشئة عن التعامل مع الأدوات والمواد الكيميائية التي نادراً ما يتم تكييفها مع المنزل، علاوة على عدم وجود معدات الحماية والتدريب على الممارسات الآمنة. وبسبب التقلبات في الطلب على العمل ولأنه غالباً ما يتم دفع أجر العمل على أساس القطعة، يرتبط العمل الصناعي في المنزل أيضاً بساعات طويلة وأجور منخفضة ووجود عمل الأطفال. ومع ذلك، يظل العمل الصناعي في المنزل جزءاً مهماً من سلاسل القيمة التي لا حصر لها وسيظل كذلك في المستقبل المنظور.

لقد اتسع نطاق العمل في المنزل في مجال الخدمات خلال نصف القرن الماضي، مدعوماً بالتقدم في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ومن المتوقع أن يستمر هذا الاتجاه جنباً إلى جنب مع ظهور العمل عن بُعد وتطوير منصات العمل الرقمية التي تسمح بتعهيد العمل الخدمي بسلاسة إلى "العمال المُجمَّعين لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers)" المنتشرين في جميع أنحاء العالم. ونظراً لأن العمال عن بُعد مُستخدمون بحسب التعريف، هناك عدد أقل من حالات القصور في العمل اللائق لهؤلاء العمال عند تطبيق القوانين، ولكن مع ذلك هناك أخطار تتعلق بساعات العمل الطويلة، وعدم وضوح العمل والحياة الأسرية، والعزلة الاجتماعية، والغرامات المفروضة على أجور العمل من المنزل، والتمييز. وفي سياق جائحة كوفيد-19، يتم سرد القصص بالفعل عن مُستخدمين يعملون من المنزل تم فصلهم نتيجة للتصورات بأن المسؤوليات العائلية تُضعف أدائهم. وبالنسبة لحالات القصور في العمل اللائق "للعمال المُجمَّعين لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية (crowdworkers)"، فهي مماثلة لتلك التي يعاني منها العمال الصناعيون في المنزل لأنهم عادة ما يكونون في منطقة تشريعية رمادية وغير مُنظمين. ومثل العمال الصناعيين في المنزل، فإنهم يواجهون ساعات عمل لا يمكن التنبؤ بها، وأجوراً متدنية، ونقصاً في الحماية الاجتماعية وفرص التدريب.

لقد انقضى 25 عاماً منذ أن اعتمد مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم 177 والتوصية المصاحبة لها رقم 184. وتعزز الاتفاقية المساواة في المعاملة بين العمال في المنزل وغيرهم من العمال بأجر، وتعترف بحق العمال في المنزل في إنشاء منظمات من اختيارهم أو الانضمام إليها؛ للحماية من التمييز؛ وللتمتع ببيئات عمل آمنة وصحية؛ ولتلقّي أجور عادلة؛ وللحصول على الحماية الاجتماعية والتدريب؛ وللخلو من عمل الأطفال. كما تدعو إلى أن تشمل إحصاءات العمل العمال في المنزل، وإلى نظام تفتيش العمل المُطبّق على العمل في المنزل. أما الهدف غير المُعلن للاتفاقية، فهو تحويل العمل في المنزل إلى مصدر للعمل اللائق.

وعلى مدى ربع القرن الماضي، كانت هناك بعض التحسينات في ظروف عمل العمال في المنزل، لكنها لم ترق إلى مستوى آمال المندوبين وأصحاب المصلحة الذين شاركوا في وضع المعايير. وقد صدّقت عشر دول فقط على الاتفاقية، وقليل من الحكومات لديها سياسة شاملة للعمل من المنزل. ولا يزال العديد من مُسوح الأسر المعيشية غير قادرة على تحديد العمال في المنزل بشكل كافٍ و87 بالمئة من حوالي 50 مليون عامل في المنزل تم تحديدهم على أنهم غير مُنظمين، مما يعني أنهم غائبون عن سجلات العمل. أما البلدان التي لديها خطط لتفتيش العمل مُكيّفة للعمل في المنزل، فهي قليلة.

ونظراً لأن العمل في المنزل يُنجز في المنزل، فليس من المستغرب أن يكون هذا العمل شكلاً من أشكال الإنتاج شديد التمييز بين النوعين الاجتماعيين. ونظراً لأن النساء في جميع أنحاء العالم ما زلن يتحملن عبء أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، غالباً ما تلجأ النساء إلى العمل من المنزل كطريقة للجمع بين مسؤوليات الرعاية وفرص الدخل المدفوع، حتى لو أدى ذلك غالباً إلى تمديد يوم العمل. ومع ذلك، فإن فرصة العمل من المنزل مُرَّحَب بها من قِبل النساء والرجال الذين يسعون إلى المرونة، وكذلك من قِبل العمال ذوي الإعاقة الذين قد يكون لديهم فرص أقل للعمل بأجر.

ومع ذلك، لا تزال أوجه القصور في العقدين الماضيين في تقدم السياسات تؤثر على العمال

تتعترف وتدعم مساهمات العمال في المنزل من خلال مبادرات الامتثال الخاصة لها دور تلعبه أيضاً، لاسيما بالنظر إلى أهمية سلاسل التوريد في التجارة العالمية. وتلعب منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أيضاً دوراً حاسماً في التفاوض بشأن ظروف عمل أفضل مع الحفاظ على الإنتاجية وتحسينها. ومع ذلك فإن الكثير من المسؤولية عن وضع سياسات شاملة للعمل في المنزل تقع على عاتق الحكومات. وتشمل مجالات السياسات الرئيسية تحسين إبراز العمال في المنزل؛ ورفع مستوى الوعي بشأن حقوقهم ومسؤولياتهم؛ وتحديد أجور عادلة وتحديد ساعات العمل؛ وضمان أماكن عمل آمنة وصحية؛ والقضاء على عمل الأطفال؛ وتطبيق نموذج امتثال استراتيجي للإنفاذ؛ وضمان التغطية بالحماية الاجتماعية؛ وضمان الحصول على رعاية للأطفال تنسم بالجودة؛ وتعزيز التدريب والتطوير الوظيفي. ولا يزال هناك الكثير الذي يتعين على الحكومات القيام به، بالتشاور والشراكة مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، ومع رابطات العمال وأصحاب عملهم حيثما وجدت.

وإذا فعلنا ذلك بجدية، فربما يمكننا ضمان حصول جميع العمال في المنزل على عمل لائق - سواء كانوا ينسجون قصب الزّوطان في إندونيسيا، أو يضعون أسماء وكلمات على الصور (tagging photos) في مصر، أو يخطون الأقمشة في الأوروغواي، أو يعملون عن بُعد في فرنسا.

**كان يمكن للعالم  
أن يكون أكثر إعداداً  
للتعامل مع العمل في المنزل  
الناجم عن كوفيد-19  
لو أعطى  
مزيداً من الاهتمام  
للاتفاقية رقم 177  
والتوصية المصاحبة لها  
رقم 84  
خلال العقدين الماضيين**

لقد كان سيناريو التحسن المحدود في حياة العمال في المنزل مصدر قلق بالفعل في عام 2019، قبل أن تضرب العالم جائحة كوفيد-19 بعنف في عام 2020. فبين عشية وضحاها تقريباً، بدأت قطاعات واسعة من العمال في العالم بالتحول إلى العمل في المنزل كوسيلة للحفاظ على أعمالهم وحياتهم. ومع ذلك، وبسبب بطء وتيرة إجراءات السياسات على مدى العقدين الماضيين، لم يكن لدى معظم البلدان إطار سياسات ملائم للتعامل مع العمل في المنزل. ولا تزال العديد من مُسوح الأسر المعيشية لا تحتوي على أسئلة تتعلق بمكان العمل وقليل جداً لديها أسئلة إضافية لتحديد وتأهيل العمال في المنزل وأعمالهم.

وعلى الرغم من أنه كان هناك بالتأكيد تحسن في إنشاء آليات قائمة على الاشتراكات وغير قائمة على الاشتراكات لتزويد العمال في المنزل وغيرهم من العمال غير المنظمين بالحماية الاجتماعية، إلا أنها كانت أقل من ذلك بكثير، مما يجعل توفير الحماية الاجتماعية أثناء الجائحة أكثر صعوبة مما كان يمكن أن يكون لو كانت مثل هذه الآليات أكثر انتشاراً. لقد أدى عدم تنظيم ساعات العمل من المنزل إلى أن العديد من أولئك الذين تحولوا إلى العمل من المنزل يجدون أنفسهم غير قادرين على الخروج، مما يساهم في زيادة القلق والإكراه النفسي. وبعبارة أخرى، كان يمكن للعالم أن يكون أكثر إعداداً للتعامل مع العمل في المنزل الناتج عن كوفيد-19 لو أعطى مزيداً من الاهتمام للاتفاقية رقم 177 وتوصيتها المصاحبة لها رقم 184 خلال العقدين الماضيين.

إحدى النتائج المحتملة لكوفيد-19، حتى عندما تتم السيطرة على الجائحة أخيراً، هي أن العمل في المنزل سيكون أكثر انتشاراً في السنوات القادمة مما كان عليه في عام 2019. وقد أظهرت "تجربة العمل في المنزل الرائعة" أن العمل من المنزل يمكن أن يكون مثمراً للغاية ويمكن تطبيقه في مجموعة واسعة من المهن والصناعات. ونظراً لاحتمال حدوث اضطرابات أخرى في سوق العمل في المستقبل، قد يكون العمل في المنزل وسيلة رئيسية للتشغيل لتبناها الشركات وعمالها. كل هذا يعني أن الاتفاقية رقم 177 والتوصية المصاحبة لها رقم 184 أكثر أهمية من أي وقت مضى.

لقد طورت المنظمات الدولية، بدءاً من منظمة العمل الدولية، العديد من الأدوات التي توفر إرشادات للحكومات التي تسعى إلى بناء سياسات شاملة للعمل في المنزل، ولكن هناك المزيد مما يجب القيام به لتقييم المبادرات ونشر الممارسات الجيدة وتقديم المساعدة التقنية لتنفيذها الفعال. وإن جهود الشركات الرائدة في سلاسل التوريد العالمية لتطوير وتطبيق الممارسات الجيدة التي

## الحواشي

- 1 أنظر :United Nations, *Guiding Principles on Business and Human Rights*, 2011. تتكون الشريعة الدولية لحقوق الإنسان من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وبروتوكوليه الاختياريين.
- 2 OECD, *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector*, 2018.
- 3 Marlese von Broembsen and Sarah Orleans Reed, "How Homeworkers Can Use the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector", WIEGO, 2020.
- 4 Janine Berg, Miriam Cherry and Uma Rani, "Digital labour platforms: a need for international regulation?", *Revista de Economía Laboral* 16 (2019):104-128.
- 5 Global Commission on the Future of Work, *Work for a Brighter Future* (ILO, 2019), p. 44.
- 6 أنظر: IKEA, "IWAY Standard: Minimum Requirements for Environment and Social & Working Conditions when Purchasing Products, Materials and Services", 2016.
- 7 Lin Lean Lim, "Employment Relationships and Working Conditions in an Ikea Rattan Supply Chain: Executive Summary", ILO, 2015.
- 8 Pentand Brands, "Homeworking Policy", 2018.
- 9 HWW, "Better Wages for Homeworkers in Tamil Nadu Footwear Chains", 2019.
- 10 للوصول إلى المبادئ التوجيهية ومصادر المبادرة التجارية الأخلاقية الأخرى حول العمل في المنزل، أنظر ETI, "Homeworker Project Resource Downloads".
- 11 ILO, *Interactions between Workers' Organizations and Workers in the Informal Economy: A Compendium of Practice*, 2019.
- 12 بما في ذلك: HomeNet South Asia (<https://hnsa.org.in/>), HomeNet South- East Asia (<https://homenetsea.org/>) and HomeNet Eastern Europe and Central Asia (<https://hneeca.com/homenet-eastern-europe-and-central-asia/>).
- 13 CEACR, "Bulgaria, Direct Request, Convention No. 177", 2015 ; and CEACR, "Bulgaria, Observation, Convention No. 177", 2019.
- 14 أنظر ITUC, "List of Affiliated Organisations", 2019.
- 15 Annie Delaney et al., *Homeworking Women: A Gender Justice Perspective* (Routledge, 2019).
- 16 IndustriALL, "PROFILE: Fighting Forward: Home-based Women workers Organize in Pakistan", 2019.
- 17 India, Government of Sindh Labour and Human Resources Department, "Notification", 2019.
- 18 Amelita King-Dejardin, "Homeworking: Bad Job? Good Job?", study commissioned by the ILO, 2019.
- 19 بشأن إجراءات HNT، أنظر: ILO, *Interactions between Workers' Organizations and Workers in the Informal Economy*; and Martha A. Chen and Shalini Sinha, "Home-based Workers and Cities", *Environment and Urbanization* 28, No. 2 (2016).
- 20 Homenet Thailand, unpublished report, p. 25.
- 21 حول هذا الإدراج، أنظر الفصل 2.
- 22 Akosua K. Darkwah and Dzodzi Tsikata, "Home-Based Work and Homework in Ghana: An Exploration", study commissioned by the ILO (2020), p. 29.



- 23 ECLAC and ILO, *The Future of Work in Latin America and the Caribbean: Old and New Forms of Employment and Challenges for Labour Regulation*, Employment Situation in Latin America and the Caribbean No. 2, 2019.
- 24 ECLAC and ILO.
- 25 أنظر: HWW, "Can You Help Provide Emergency Food for Migrant Homeworkers in Tirupur?", 22 May 2020.
- 26 Saniye Dedeoğlu, "Homeworkers in Turkey: Home Bounded – Global Outreach", study commissioned by the ILO, 2019.
- 27 أنظر Fair Crowd Work, "The Frankfurt Declaration on Platform-Based Work", 2017.
- 28 أنظر: DigitalplatformObservatory.org, "YouTubers Union and IG Metall 'Fairtube' Campaign", July 2019.
- 29 Ma. Lina V. Marcos, "MBMPC Profile", note by the manager of the Mariveles Bagmakers Multi-Purpose Cooperative; and Mariveles Bagmakers Multi-Purpose Cooperative brochure, unpublished; cited in King-Dejardin.
- 30 ILO, "MAMPU – Access to Employment and Decent Work for Women", Project Brief, 2015.
- 31 ILO, *Towards a Better Understanding of the Role of Cooperatives in the Ready-made Garment Supply Chain*, Cooperatives and the World of Work No 11, 2019.
- 32 ILO, *Interactions between Workers' Organizations and Workers in the Informal Economy: A Compendium of Practice*, 2020.
- 33 APINDO and ILO, "Good Practice Guidelines for the Employment of Homeworkers", 2013.
- 34 ILO, *An Employers' Guide on Working from Home in Response to the Outbreak of COVID-19*, 2020.
- 35 IOE, *IOE Guidance on Teleworking in the Times of COVID-19*, Geneva, April 2020.
- 36 أنظر: HWW, "The Union of Embroiderers"; the activity of house embroiderers is regulated by Regional Legislative Decree No. 12/93/M, of July 23 1993, as amended.
- 37 أنظر: HWW, "Fair Wear Campaign and the Homeworkers' Code of Practice"; for the Homeworkers' Code of Practice", see Chapter 7, section 11, below.
- 38 Susan Hayter and Jelle Visser, eds, *Collective Agreements: Extending Labour Protection* (ILO, 2018), p. 1.
- 39 المادة 28 من قانون علاقات العمل. ومع ذلك، لا يبدو أن هذه الأحكام التي أدخلها تعديل عام 2002 على القانون. كان لها أي تأثير حيث "من المحتمل أن يكون عدد قليل من مجالس المفاوضة لديه القدرة على تقديم خدمات الدعم بالإضافة إلى توسيع نطاق السياسات المتعلقة بالاتفاقات إلى الاقتصاد غير المنظم"، أنظر Hayter and Visser, p. 151.
- 40 Crowdsourcing-code.com, "Code of Conduct: Paid Crowdsourcing for the Better: Guideline for a Prosperous and Fair Cooperation between Companies, Clients and Crowdworkers".
- 41 ILO, *Interactions between Workers' Organizations and Workers in the Informal Economy: A Compendium of Practice*, 2020.
- 42 أنظر: German Crowdsourcing Association and IGMetall, "Crowdsourcing Code of Conduct - Ombuds Office".
- 43 Shelley Marshall, "Global Best Practice in Design, Implementation and Enforcement of Homeworker Protections", unpublished.
- 44 ILO, "COVID-19: Guidance for Labour Statistics Data Collection", technical note, June 2020.



- 46 أنظر: Sangheon Lee and Deirdre McCann, "Regulatory Indeterminacy and Protection in Contemporary Labour Markets: Innovation in Research and Policy", in *Creative Labour Regulation: Indeterminacy and Protection in an Uncertain World*, ed. Deirdre McCann, Sangheon Lee, Patrick Belser, Colin Fenwick, John Howe and Malte Luebker (Palgrave Macmillan and ILO, 2014), 3–32.
- 47 Naj Ghosheh, "New Light on an Old Issue: Piece Rate Systems in the World of Work", forthcoming.
- 48 ETI, "Setting Fair Piece Rates for Homeworkers: Key Principles and Possible Approaches", 2013.
- 49 ILO, *An Employers' Guide on Working from Home in Response to the Outbreak of COVID-19*, 2020.
- 50 Tsuyoshi Kawakami, Sara Aphorn and Yuka Ujita, *Work Improvement for Safe Home: Action Manual for Improving Safety, Health and Working Conditions of Home Workers* (ILO, 2006).
- 51 لمزيد من المعلومات لمزيد من المعلومات حول كيفية استخدام قائمة التَّحَقُّق لـ "تحسين العمل من أجل منزل آمن" (WISH)، أنظر: "Home as Workplace: Health and Safety for Informal Economy Workers", YouTube, 10 April 2020.
- 52 Eurofound, *Telework and ICT-based Mobile Work: Flexible Working in the Digital Age*, 2020.
- 53 ILO, *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape*, ILC.109/III(B), 2020, para. 569.
- 54 ILO, *Global Estimates of Child Labour: Results and Trends, 2012–2016*, 2017.
- 55 ILO, "Making Ends Meet: Bidi Workers in India Today: A Study of Four States", Sectoral Activities Programme Working Paper, 2003.
- 56 Marshall.
- 57 Home Workers Protection Act B.E.2553 (2010), arts 33–35.
- 58 Home Workers Protection Act B.E.2553 (2010), arts 7–8.
- 59 Marshall.
- 60 ILO, "ILO Approach to Strategic Compliance Planning for Labour Inspectorates", Brief 2, 2017.
- 61 أنظر Sourcemap website, <https://www.sourcemap.com/>
- 62 أنظر BanQu website, <https://banqu.co/>
- 63 United Arab Emirates, Ministry of Labour, "Wages Protection System User Manual: Tool to Create Salary File", 2011.
- 64 ILO, *Assessment of the Wage Protection System in Qatar*, 2019.
- 65 أنظر Worker Info Exchange website, <https://workerinfoexchange.org/>
- 66 ILO, *Protection of Workers' Personal Data: An ILO Code of Practice*, 1997.
- 67 أنظر: ILO, *Extending Social Security Coverage to Workers in the Informal Economy: Lessons from International Experience*, 2019, section 6.2.5
- 68 تُعتبر رعاية الأطفال ومرحلة ما قبل المدرسة مفاهيم مختلفة، حيث تفترض مرحلة ما قبل المدرسة هدفاً تربوياً قد يكون موجوداً أو لا يكون موجوداً في رعاية الأطفال؛ نحن نستخدم المصطلحات بالتبادل فقط لأنه من وجهة نظر ساعات العمل من قبل النساء (والرجال)، فإنها تخدم نفس الغرض.
- 69 UNESCO, *Global Education Monitoring Report, 2019: Migration, Displacement and Education: Building Bridges, not Walls*, 2019.
- 70 Orazio Attanasio, Sarah Cattani, Emla Fitzsimons, Costas Meghir and Marta Rubio-Codina, *Estimating the Production Function for Human Capital: Results from a Randomized Control Trial in Colombia*, Working Paper 20965 (NBER, 2015).
- 71 ILO, "Making Ends Meet".
- 72 "Proceedings of the Sixth ILO-DANIDA Subregional Meeting on Statistics and Social Protection of Homeworkers", November 1996.
- 73 Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova and Natalia Kharchenko, *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* (ILO, 2018).



## ◀ قائمة المؤلفات

- Aleksynska, Mariya, Anastasia Bastrakova, and Natalia Kharchenko. 2018. *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives*. ILO.
- Aminzade, Ronald. 1984. "Reinterpreting Capitalist Industrialization: A Study of Nineteenth-Century France". *Social History* 9 (3): 329–50.
- Anner, Mark. 2019. "Predatory Purchasing Practices in Global Apparel Supply Chains and the Employment Relations Squeeze in the Indian Garment Export Industry". *International Labour Review* 158 (4): 705–27.
- Australia, Department of Employment, Education and Training. 1989. *When She Goes to Work, She Stays at Home: Women, New Technology and Home-Based Work*.
- Balakrishnan, Radhika. 2002. *The Hidden Assembly Line: Gender Dynamics of Subcontracted Work in a Global Economy*. Kumarian Press.
- Baylina, Mireia, and Michaela Schier. 2002. "Homework in Germany and Spain: Industrial Restructuring and the Meaning of Homework for Women". *GeaJournal* 56: 295–304.
- Berg, Janine. 2020. "Contemporary Digital Homework: Old Challenges, Different Solutions?" In *The Factory in the Living Room: Homebased Work and Homebased Workers, 1800-2018*, edited by Jane Barret, Indrani Mazumdar, Silke Neunsinger and Malin Nilsson. Brill.
- Berg, Janine, Furrer, Marianne, M. Six Silberman, Uma Rani, and Ellie Harmon. 2018. *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*. ILO.
- Bloom, Nicholas, James Liang, John Roberts, and Zhichun Jenny Ying. 2015. "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment". *The Quarterly Journal of Economics* 130 (1): 165–218.
- Boris, Eileen. 1985. "Regulating Industrial Homework: The Triumph of 'Sacred Motherhood'". *The Journal of American History* 71 (4): 745–763.
- . 1994. *Home to Work: Motherhood and the Politics of Industrial Homework in the United States*. Cambridge University Press.
- Broembsen, Marlese von. 2020. "The World's Most Vulnerable Garment Workers Aren't in Factories – and Global Brands Need to Step up to Protect Them". *WIEGO Blogs* (blog). 21 April 2020.
- Chen, Martha, Jennefer Sebstad, and Lesley O'Connell. 1999. "Counting the Invisible Workforce: The Case of Homebased Workers". *World Development* 27 (3): 603–10.
- Choudhury, Prithwiraj, Cirrus Foroughi, and Barbara Larson. 2019. "Work-From-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility". SSRN research paper.
- Covert, Bryce. 2020. "Write a Book? Sure, Work From Home. Care for a Child? Nope". *The New York Times*. 25 June.
- Dangler, Jamie Faricellia. 1994. *Hidden in the Home: The Role of Waged Homework in the Modern World-Economy*. State University of New York Press.
- Darkwah, Akosua, and Dzodzi Tsikata. 2020. 'Home-Based Work and Homework in Ghana: An Exploration'. ILO.
- Dedeoğlu, Saniye. 2019. "Homeworkers in Turkey: Home Bounded - Global Outreach". Study commissioned by the ILO.
- Delaney, Annie, Rosaria Burchielli, Shelley Marshall, and Jane Tate. 2019. *Homeworking Women: A Gender Justice Perspective*. Routledge.
- Dhamija, Jasleen. 1975. "Handicrafts: A Source of Employment for Women in Developing Rural Economies". *International Labour Review* 112 (6): 459–65.
- Fan, Jiayang. 2018. "How E-Commerce Is Transforming Rural China". *The New Yorker*. 23 July.
- Finkin, Matthew W. 2016. "Beclouded Work, Beclouded Workers in Historical Perspective". *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37 (3): 603–18.
- Fogarty, Helen, Peter Scott, and Steve Williams. 2011. "The Half-Empty Office: Dilemmas in Managing Locational Flexibility". *New Technology, Work and Employment* 26 (3): 183–95.
- Golden, Timothy D., and Allan Fromen. 2011. "Does It Matter Where Your Manager Works? Comparing Managerial Work Mode (Traditional, Telework, Virtual) across Subordinate Work Experiences and Outcomes". *Human Relations* 64, No. 11 (2011): 1451–1475.
- Hara, Kotaro, Abi Adams, Kristy Milland, Saiph Savage, Chris Callison-Burch, and Jeffrey Bigham. 2017. "A Data-Driven Analysis of Workers' Earnings on Amazon Mechanical Turk". *ArXiv:1712.05796* [Cs].
- Harker Martin, Brittany, and Rhiannon MacDonnell. 2012. "Is Telework Effective for Organizations? A Meta-analysis of Empirical Research on Perceptions of Telework and Organizational Outcomes". *Management Research Review* 35 (7): 602–16.
- Hsiung, Ping-Chun. 1996. *Living Rooms as Factories. Class, Gender, and the Satellite Factory System in Taiwan*. Temple University Press.
- Huws, Ursula. 1984. *The New Homeworkers: New Technology and the Changing Location of White-Collar Work*. Low Pay Unit.
- ILO. 2015a. "Homeworkers in Indonesia: Results from the Homeworker Mapping Study in North Sumatra, West Java, Central Java, Yogyakarta, East Java and Banten".
- . 2015b. "Indonesia: Homework and Enterprises - Survey Findings".
- . 2015c. "Indonesia: Homeworkers and Intermediaries - Survey Findings".
- . 2017. "Purchasing Practices and Working Conditions in Global Supply Chains: Global Survey Results". Fact sheet.
- . 2018a. Resolution concerning statistics on work relationships. 20th International Conference of Labour Statisticians.
- . 2018b. *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*.



- . Forthcoming. "World Employment and Social Outlook 2021: Digital Transformation of the World of Work: The Growing Role of Digital Labour Platforms".
- ILO and APINDO. 2015. *A Study on the Practices of Employers in Engaging Homeworkers in West Java and Central Java Provinces*.
- . 2013. *Good Practice Guidelines for the Employment of Homeworkers*.
- James, Al. 2019. Gendered Digital Work Lives: Feminising the Platform Economy? Paper presented to Warwick Business School / Institute of Advanced Studies, Future of Work and Inequalities workshop, University of Warwick, 13 May 2019.
- Jhabvala, Renana, and Jane Tate. 1996. "Out of the Shadows: Homebased Workers Organize for International Recognition". Population Council.
- Kalpana, K. "Refusing Invisibility: Women Workers in Sub-Contracted Work in a South Indian City", paper presented at a conference on the theme "Long-term Perspective on Home-based Work", Stockholm, 2018
- King-Dejardin, Amelita. 2019. "Homeworking: Bad Job? Good Job?". Study commissioned by the ILO.
- Kucera, David, and Fernanda Bárcia de Mattos. 2020. "Automation, Employment, and Reshoring: Case Studies of the Apparel and Electronics Industries". *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41 (1).
- Landes, David S. 2003. *The Unbound Prometheus: Technological Change and Industrial Development in Western Europe from 1750 to the Present*. Cambridge University Press.
- Lazerson, Mark. 1995. "A New Phoenix?: Modern Putting-Out in the Modena Knitwear Industry". *Administrative Science Quarterly* 40 (1): 34–59.
- Lee, Min Kyung, Daniel Kusbit, Evan Metsky, and Laura Dabbish. 2015. "Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers. In *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems* (ACM Press, 2015), 1603–12.
- Lipsig Mummé, Caria. 1983. "La renaissance du travail à domicile dans les économies développées". *Sociologie du travail* 25 (3): 313–35.
- Lund-Thomsen, Peter. 2013. "Labor Agency in the Football Manufacturing Industry of Sialkot, Pakistan". *Geoforum* 44 (2013): 71–81.
- Lund-Thomsen, Peter, Khalid Nadvi, Anita Chan, Navjote Khara, and Hong Xue. 2012. "Labour in Global Value Chains: Work Conditions in Football Manufacturing in China, India and Pakistan". *Development and Change* 43 (6): 1211–37.
- Martínez Sánchez, Angel, Manuela Pérez Pérez, Pilar de Luis Carnicer, and Maria José Vela Jiménez. 2007. "Teleworking and Workplace Flexibility: A Study of Impact on Firm Performance". *Personnel Review* 36 (1): 42–64.
- Marx, Karl. 1886. *Capital: A Critique of Political Economy, Volume I*. Progress Publishers.
- Mazumdar, Indrani. 2018. "Homebased Work in 21st Century India". Occasional Paper No. 64. Centre for Women's Development Studies.
- Medick, Hans. 1976. "The Proto-Industrial Family Economy: The Structural Function of Household and Family during the Transition from Peasant Society to Industrial Capitalism". *Social History* 1 (3): 291–315.
- Mendels, Franklin F. 1972. "Proto-Industrialization: The First Phase of the Industrialization Process". *The Journal of Economic History* 32 (1): 241–61.
- Messenger, Jon, ed. 2019. *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*. Edward Elgar Publishing and ILO.
- Mies, Maria. 1980. *Housewives Produce for the World Market: The Lace Makers of Narsapur*. ILO.
- Mihm, Barbara. 2010. "Fast Fashion In A Flat World: Global Sourcing Strategies". *International Business & Economics Research Journal* (IBER) 9 (6).
- Noonan, Mary C., and Jennifer L. Glass. 2012. "The Hard Truth about Telecommuting". *Monthly Labor Review* 135 (6): 38–45.
- Ohno, Akihiko. 2020. "Relational Contracting for Rural Artisanal Products: The Case of the Lao Handweaving Industry". *The Developing Economies* 58 (1): 3–29.
- Paton, Elizabeth, and Milena Lazazzera. 2018. "Inside Italy's Shadow Economy". *The New York Times*. 20 September.
- Peters, Pascale, Paul E. M. Ligthart, Anne Bardoel, and Erik Poutsma. 2016. "'Fit' for Telework? Cross-Cultural Variance and Task-Control Explanations in Organizations' Formal Telework Practices". *The International Journal of Human Resource Management* 27 (21): 2582–2603.
- Prügl, Elisabeth. 1999. *The Global Construction of Gender. Home-Based Work in the Political Economy of the 20th Century*. Columbia University Press.
- Rose, Sonya O. 1988. "Proto-Industry, Women's Work and the Household Economy in the Transition to Industrial Capitalism". *Journal of Family History* 13(1): 181–193 .
- Rubery, Jill, and Frank Wilkinson. 1981. "Outwork and Segmented Labour Markets". In *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, edited by Frank Wilkinson. Academic Press.
- Satariano, Adam. 2020. "How My Boss Monitors Me While I Work From Home". *The New York Times*. 6 May.
- Schmiechen, James A. 1984. *Sweated Industries and Sweated Labor: The London Clothing Trades, 1860–1914*. (The Working Class in European History.) University of Illinois Press.
- Stephany, Fabian. 2020. "Pandemic-Proof Jobs? IT Freelancers in High Demand, Other Online Workers Facing Cuts". The ILabour Project website. 19 May.
- Tilly, Chris, Rina Agarwala, Sarah Mosoetsa, Pun Ngai, Carlos Salas, and Hina Sheikh. 2013. "Informal Worker Organizing as a Strategy for Improving Subcontracted Work in the Textile and Apparel Industries of Brazil, South Africa, India and China". United States Department of Labor
- Toffanin, Tania. 2016. *Fabbriche invisibili: storie di donne, lavoranti a domicilio*. Ombre Corte.
- Tubaro, Paola, Antonio A. Casilli, and Marion Coville. 2020. "The Trainer, the Verifier, the Imitator: Three Ways in Which Human Platform Workers Support Artificial Intelligence". *Big Data & Society* 7(1):1–12.\_
- Usborne, Simon. 2020. "End of the Office: The Quiet, Grinding Loneliness of Working from Home". *The Guardian*. 14 July.

يود الفريق أن يشكر Michael Rose على تحرير التقرير وكذلك فريق إنتاج المنشورات (PRODOC) لتصميم التقرير وتخطيطه وإنتاجه. كما نود أن نشكر إدارة الاتصالات والمعلومات العامة في منظمة العمل الدولية (DCOMM) لتنسيقها وإطلاق التقرير والعمل المتعلق بنشر نتائجه.





نساء يضربن جوز الشيا في غبانيامي في المنطقة الشمالية من غانا  
© C.E. Bruku | 12.08.2017

تُعَدّ معالجة جوز الشيا نشاطاً اقتصادياً مهماً للنساء  
في مجتمع غبانيامي في المنطقة الشمالية من غانا.



مع انتشار جائحة كوفيد-19 في عام 2020، تحولت أجزاء كبيرة من القوى العاملة في العالم إلى العمل في المنزل، وانضمت إلى مئات الملايين من العمال الآخرين الذين كانوا يعملون بالفعل من المنزل منذ عقود. وعلى الرغم من أن العمل من المنزل كان لفترة طويلة سمة مهمة في عالم العمل، إلا أن المؤسسات التي تحكم سوق العمل نادراً ما يتم تصميمها مع أخذ المنزل كمكان عمل في الاعتبار. ويجلب الارتفاع المفاجئ في أداء العمل في المنزل إلحاحاً متجدداً لضرورة تقدير الآثار المترتبة على العمل في المنزل لكل من العمال وأصحاب العمل. يسعى هذا التقرير إلى تحسين فهم العمل في المنزل وتقديم إرشادات بشأن السياسات التي يمكن أن تمهد الطريق للعمل اللائق للعمال في المنزل القدامى والجدد.

[ilo.org](http://ilo.org)

**International Labour Organization**

Route des Morillons 4  
1211 Geneva 22  
Switzerland

 International Labour Organization

 @ILO

 ILOTV