

## العمل من المنزل

من الخفاء  
إلى العمل اللائق

ملخص تنفيذي





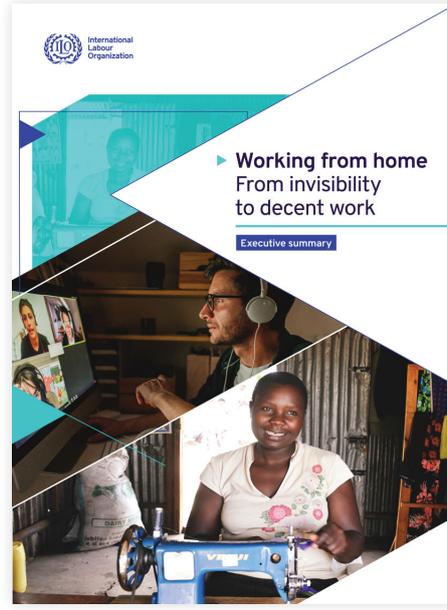
# ◀ العمل من المنزل من الخفاء إلى العمل اللائق

ملخص تنفيذي

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/Executive summary*

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 المُعبَّر 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.

## 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؛

◀ **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 المنصة الرقمية من المنزل** - 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 ليتم اعتبارهم 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 تحوّل 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؟

تعرّف 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 ... (1) في منزله أو منزلها أو في أماكن أخرى يختارها أو تختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل؛ (2) مقابل أجر؛ (3) ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي توفر المعدات أو المواد أو المُدخّلات 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:

## 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 تتوفر عنها بيانات، شكّل العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم أقل من 10 بالمئة من جميع العاملين؛ 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 (انظر الشكل 1).

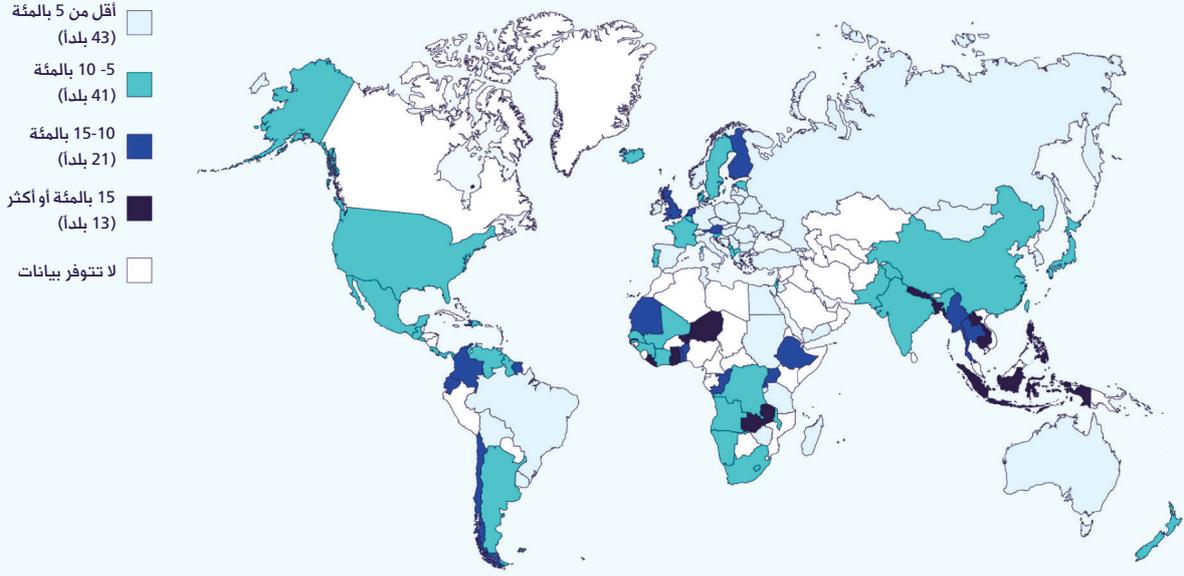
أما في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل، فكان معظم العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم عمالاً لحسابهم الخاص؛ ولكن في البلدان ذات الدخل المرتفع، كان الموظفون المجموعة الأكبر. وهذه الاختلافات ليست مفاجئة نظراً للاختلافات المهنية بين البلدان بناءً على مستوى التنمية الاقتصادية فيها. وفي حين أن المهن الإدارية 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.

## كيف يُستخدَم 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 قِبَل «العمال المُجمَّعين» لتنفيذ مهمة واحدة عبر منصات العمل الرقمية «crowdworkers» الموجودين في جميع أنحاء العالم. وتشبه هذه الوظائف العمل الصناعي في المنزل: تُدفع أجور العمال حسب المهمة أو المشروع ويُؤدَى 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 المنصة الرقمية من المنزل شكليين مرنين للغاية للإنتاج يتيحان للمنشآت الاستجابة بسرعة للتحويلات 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 النوع الاجتماعي في كل من الأسرة والمجتمع.

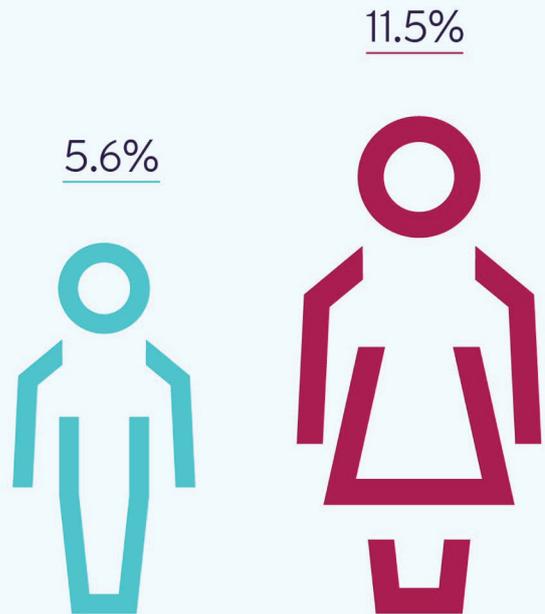
### الشكل 1. النسبة المئوية للعمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم، 2019 أو أحدث عام



المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بناءً على مسح 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 بالمئة من جميع العمال الذين يؤدون عملهم في منازلهم. إن ميل النساء إلى العمل من المنزل (11,5 بالمئة) أعلى بكثير من ميل الرجال (5,6 بالمئة).

نظراً لأنه يُؤدى في المنزل، فليس من المفاجئ أن يكون العمل في المنزل شكلاً من أشكال الإنتاج شديد التمييز بين الجنسين. ولأن النساء في جميع أنحاء العالم لازلن 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 مُرَّحَّب بها من قِبَل النساء والرجال الذين يسعون إلى المرونة، ولكن أيضاً من قِبَل العمال ذوي الإعاقة الذين قد يكون لديهم فرص أقل للعمل مدفوع الأجر.



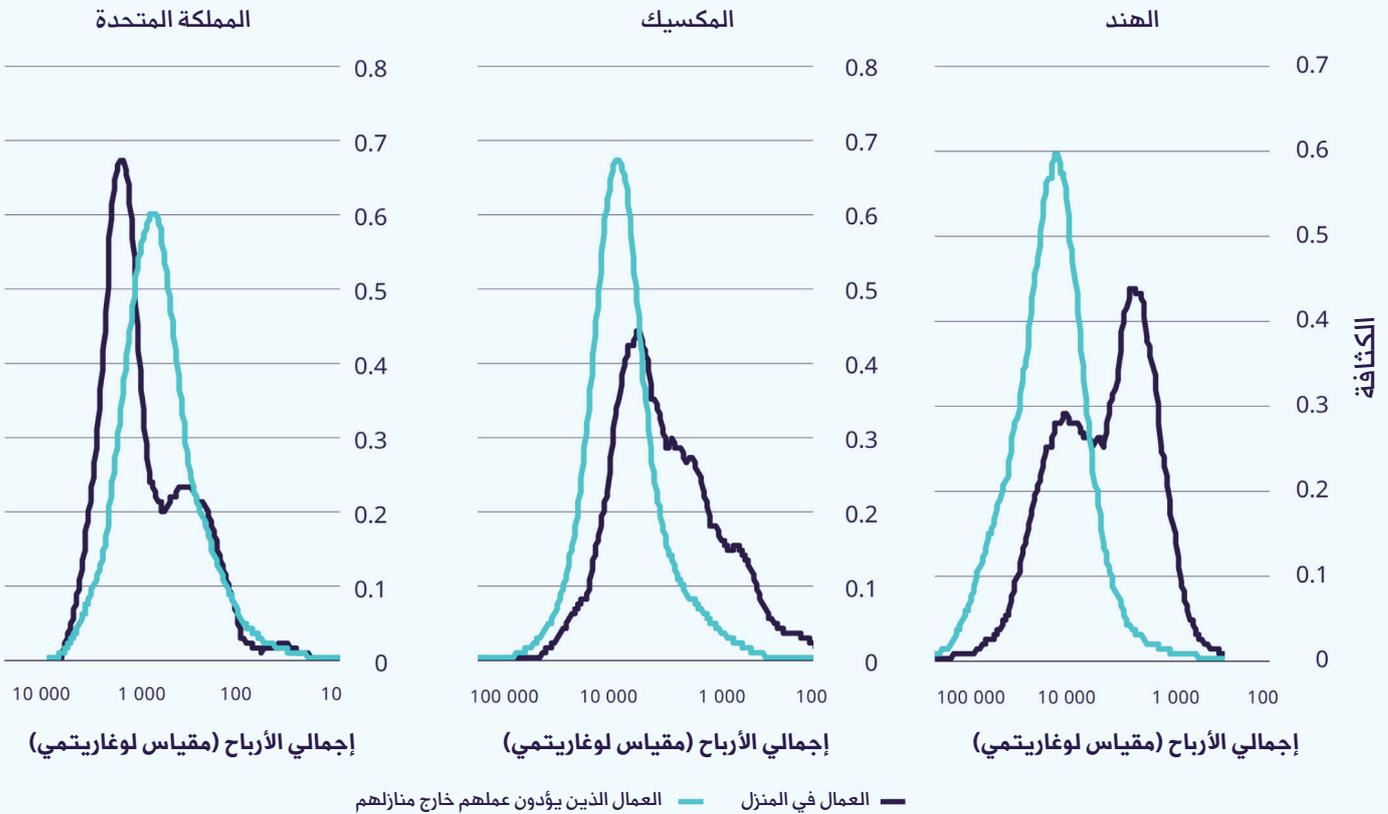
## ما هي فوائد العمل في المنزل؟ ما هي الأخطار؟

والمملكة 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 سجائر البيدي أو إنتاج سلع حرفية (تقليدية)، تكون أرباح العمال في المنزل أقل من أرباح العمال الذين يؤديون عملهم خارج منازلهم، مع انحراف الأرباح نحو النهاية السفلية لتوزيع الدخل. ولكن هناك أيضاً مجموعة فرعية من العمال في المنزل - الأكثر وضوحاً في المملكة المتحدة - تتوافق مع الخصائص والإداريين العاملين عن بُعد والذين يكسبون أكثر من العمال الذين يؤديون عملهم خارج منازلهم.

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

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

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



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

المصادر:

Periodic Labour Force Survey (India, 2018), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Mexico, 2019 Q4), Labour Force Survey (United Kingdom, 2018).

في المنزل 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 أستهجرت من قانون العمل.

ويحصل العمال في المنزل على تدريب أقل من أولئك الذين يعملون خارج المنزل، مما قد يؤثر على أفاقهم المهنية، وتكشف البيانات أن العمال عن بُعد أقل عرضة للاستفادة من فرص التدريب وأن هناك القليل من فرص التدريب للعمال الصناعيين في المنزل. وبالنسبة لعمال المنصة 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 بالمائة) 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، تكملها 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 المنصة الرقمية في المنزل. تقدم توصية منظمة العمل الدولية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم،

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

تُعدّ 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 المنصة الرقمية، فقد تتبّع الأيام التي يكون فيها العمل قليلاً أو بدون عمل فترات من العمل المكثف. ويُعدّ 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 من المنزل. ففي بعض الحالات، وعلى الرغم من أنهم مشمولون بتشريعات الضمان الاجتماعي، فإن القانون لا يُطبّق. وفي حالات أخرى، يتم تصنيفهم على أنهم عمال لحسابهم الخاص، وبالتالي لا تشملهم تشريعات محددة. 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 المنتجات (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 المنصة الرقمية، يرتبط الخطر الإضافي بمهمة الإشراف على المحتوى - فحص المواد الرقمية بحثاً عن محتوى يتسم 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.

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

للعزلة الاجتماعية، من الضروري تطوير إجراءات مُحدّدة 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 المُتسمة 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 وأصحاب العمل و، 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 المُوجّهة نحو تحسين ظروف عمل العمال في المنزل.

عندما ضربت جائحة كوفيد-19 العالم بوحشية، 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 وأصحاب 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 الرُوطان في إندونيسيا، أو يصنعون زبدة الشيا في غانا، أو يضعون أسماء وكلمات على الصور (tagging photos) في مصر، أو يخيطنون الأقتعة في أوروغواي، أو يعملون عن بُعد في فرنسا.

2015 (رقم 204)، إرشادات حول السياسات التي يمكن أن تتبناها الدول الأعضاء لتشجيع إضفاء السمة المنظمّة، وتقدّم 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 مُنسّقة تتعلق بالسياسات على جميع الجبهات، بدءاً من زيادة وضوح العمل، وتوسيع نطاق حمايات القانونية، وتحسين الامتثال، وتوعية العمال في المنزل بحقوقهم؛ كما أن العقود المكتوبة مهمة أيضاً للتنفيذ. 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 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 المنصة الرقمية في المنزل، تثير 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 المحتملة



[ilo.org](http://ilo.org)

عنوان الجهة التي أصدرت الملخص:

**International Labour Office**

Route des Morillons 4

1211 Geneva 22

Switzerland

 International Labour Organization

 @ILO

 ILOTV