

مجلس الإدارة

الدورة 347، جنيف، 13-23 آذار/ مارس 2023

POL

قسم وضع السياسات

جزء العمالة والحماية الاجتماعية

التاريخ: ٢٤ شباط/ فبراير ٢٠٢٣

الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

تحليل الفجوة المعيارية بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات

غرض الوثيقة

تتضمن هذه الوثيقة تحليلاً للفجوة المعيارية بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات، يُسترشد به لاتخاذ القرار فيما يتعلق بطبيعة البند الواجب إدراجه في جدول أعمال المؤتمر في عام ٢٠٢٥، وعند مقتضى الحال في عام ٢٠٢٦ (انظر مشروع القرار في الفقرة ٦٥ أدناه).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة ٧: حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل.

الانعكاسات السياسية: انظر مشروع القرار في الفقرة ٦٥.

الانعكاسات القانونية: الانعكاسات الناجمة عن تطبيق النظام الأساسي للمؤتمر والنظام الداخلي لمجلس الإدارة.

الانعكاسات المالية: الانعكاسات الناجمة عن إدراج البنود في جدول أعمال المؤتمر.

إجراء المتابعة المطلوب: انظر مشروع القرار في الفقرة ٦٥.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة ظروف العمل والمساواة.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.347/INS/2/1؛ الوثيقة GB.346/INS/2؛ الوثيقة GB.346/INS/PV؛ الوثيقة GB.346/POL/2؛ الوثيقة GB.346/POL/PV.

◀ المقدمة

١. قرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر بندا بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات، وطلب من المكتب أن يقدم إلى دورته ٣٤٧ (آذار/ مارس ٢٠٢٣) تحليلاً للفجوة المعيارية لتتوير عملية اتخاذ القرار بشأن طبيعة البند الذي سيُدرج في جدول أعمال المؤتمر في عام ٢٠٢٥، وعند مقتضى الحال في عام ٢٠٢٦.^١
٢. وتتناول هذه الوثيقة نوعين من الفجوات، هما: الفجوات في نطاق تطبيق مختلف معايير العمل الدولية، وما يسمى بالفجوات المواضيعية، أي المسائل ذات الصلة باقتصاد المنصات التي لا يبدو أنها عولجت معالجة كاملة في معايير منظمة العمل الدولية الحالية. والغرض من هذا التحليل هو تزويد مجلس الإدارة بأساس أكثر استنارة يسمح له باتخاذ قرار بشأن إجراءات المتابعة.
٣. وقد اختار المكتب معايير منظمة العمل الدولية التي تغطي مجموعة واسعة من المواضيع التي تبدو ذات صلة خاصة باقتصاد المنصات. ولم تُراعِ المعايير المنطبقة حصراً على القطاعات الاقتصادية أو المهن التي من الواضح أنها تتجاوز اقتصاد المنصات (من قبيل المشاريع الصناعية). كذلك، لم يُنظر في التوصيات المصاحبة للاتفاقيات إلا في حال عدم تطابق نطاق تطبيقها.
٤. وجرى البحث في نطاق تطبيق المعايير في ضوء أحكامها الصريحة ووجهات نظر هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.^٢ وتمثل الهدف الرئيسي في تحديد ما إذا كانت هذه المعايير تنطبق على المستخدمين فحسب أو على العاملين لحسابهم الخاص أيضاً. وفي الواقع، ومع أن بعض عمال المنصات يتمتعون بصفة المستخدمين، إلا أن العديد منهم يصنّفون كعاملين لحسابهم الخاص. ومن ثم، جرى تحديد المجالات التي لا تشمل العاملين لحسابهم الخاص، بدون المساس بموقف مجلس الإدارة فيما يتعلق بالمجالات التي يعتبرها مشمولة. بالإضافة إلى ذلك، تتعلق بعض الاستثناءات بمهن موجودة في اقتصاد المنصات، وهي بالتالي تشكل أيضاً فجوات معيارية.^٣
٥. وتُعرض المعايير التي تمت مراجعتها حسب الموضوع، بدءاً من علاقة الاستخدام التي تظل تشكل أساس معظم حقوق العمال والحقوق الاجتماعية. والفجوات المواضيعية التي حددها المشاركون في اجتماع الخبراء بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات (فيما يلي "اجتماع الخبراء")^٤ وأعضاء مجلس الإدارة خلال مناقشة تقرير الاجتماع^٥، عولجت حسب كل موضوع واستناداً إلى تقييم موجز يرمي إلى تحديد إلى أي مدى تغطي المعايير الحالية المسائل المذكورة. ونوقشت بعض المسائل المهمة التي أثبتت والتي لا تتناولها معايير منظمة العمل الدولية، ولا سيما الإدارة الحسابية، في أقسام منفصلة في نهاية هذه الوثيقة (الأقسام من ١٧ إلى ٢٠).

^١ الوثيقة GB.346/INS/PV، الفقرة ٩٢(ب).

^٢ تضطلع لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ("لجنة الخبراء") بإجراء تحليل محايد وفني لكيفية تطبيق الدول الأعضاء للاتفاقيات في القانون والممارسة، مع إدراكها للظروف الوطنية والنظم القانونية المختلفة. وعلى هذا الأساس، عليها أن تحدد النطاق القانوني والمحتوى والفحوى لأحكام الاتفاقيات. وآراء لجنة الخبراء وتوصياتها غير ملزمة، والغرض منها هو توجيه عمل السلطات الوطنية. منظمة العمل الدولية، *تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات*، التقرير ILC.110/III(A)، ٢٠٢٢، الفقرة ٢٣. ويتعين على لجنة الحرية النقابية أن تكفل مبادئ السمة الشمولية والاستمرارية والقدرة على التنبؤ والمعاملة العادلة والمتساوية في مجال الحرية النقابية، غير أن كل حالة تصدر بشأنها استنتاجات وتوصيات هي حالة فريدة وينبغي النظر فيها ضمن سياقها الخاص. انظر:

ILO, *Freedom of Association: Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association*, sixth edition 2018, para. 9.

^٣ لا تأتي هذه الوثيقة على ذكر بعض الاستثناءات الأكثر شيوعاً غير المتعلقة باقتصاد المنصات، مثل إقصاء البحارة. كذلك، ولما كان الغرض من تحليل الفجوة المعيارية هذا هو تحديد قابلية تطبيق معايير العمل الدولية للعمل المنجز في اقتصاد المنصات، لم يُنظر أيضاً في بنود المرونة المدرجة في بعض المعايير والتي تسعى إلى تسهيل تنفيذها.

^٤ انظر: ILO, *Summary Record of Proceedings: Meeting of Experts on Decent Work in the Platform Economy*, MEDWPE/2022/8, 2022.

^٥ الوثيقة GB.346/POL/PV، الفقرات ٣٥-٧٥.

◀ ١ - علاقة الاستخدام

٦. تدعو **توصية علاقة الاستخدام**، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨) إلى اعتماد سياسة وطنية لحماية "العمال الذين يؤدون عملهم في إطار علاقة استخدام" ترمي إلى مكافحة "علاقات الاستخدام المستترة"، بغية ضمان أن العمال المستخدمين وفق هذا النوع من العلاقات يتمتعون بالحماية التي يستحقونها.
٧. وتلفت الوثيقة المرجعية التي أعدت لاجتماع الخبراء^٦ إلى الأحكام القضائية العديدة التي تتناول هذه المسألة. كذلك، تشير إلى أن مبادرات تنظيمية كثيرة متعلقة باقتصاد المنصات تشتمل على أحكام بشأن تصنيف العمال (في شيلي وإيطاليا وإسبانيا وكاليفورنيا (الولايات المتحدة الأمريكية) والاتحاد الأوروبي مثلاً). وتكاد هذه الأحكام تستهدف حصراً عمال المنصات في الموقع وليس على شبكة الإنترنت. وفيما يتعلق بالأحكام القضائية، تشير الوثيقة المرجعية إلى غياب إجماع بشأن تصنيف عمال المنصات على أنهم يعملون لدى الغير أو لحسابهم الخاص.
٨. **الفجوات المعيارية المحتملة:** أقر المشاركون في اجتماع الخبراء وأعضاء مجلس الإدارة بضرورة مكافحة الاستخدام المستتر. واعتُبرت التوصية رقم ١٩٨ ذات صلة تامة في سياق اقتصاد المنصات.

◀ ٢ - الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية

٩. **تطبيق اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم**، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) على جميع "العمال"، "دون أي تمييز" (المادة ٢).^٧ وذكرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (فيما يلي "لجنة الخبراء") صراحة أن الاتفاقية تشمل فيما تشمل، العاملين في الاقتصاد غير المنظم والعاملين لحسابهم الخاص.^٨ وأكدت لجنة الحرية النقابية على أن معيار تحديد الأشخاص المشمولين بالحق في التنظيم النقابي لا يستند إلى وجود علاقة استخدام.^٩ والكثير من التعليقات التي أبدتها لجنة الخبراء تتعلق تحديداً بتطبيق الاتفاقية رقم ٨٧ على عمال المنصات.^{١٠}
١٠. **وتسري اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية**، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) على "العمال" (المادة ١).^{١١} وذكرت لجنة الخبراء أن حق المفاوضة الجماعية يجب أن يشمل أيضاً المنظمات التي تمثل العاملين لحسابهم الخاص.^{١٢} وفي حالتين،^{١٣} طلبت لجنة الحرية النقابية من الحكومات المعنية "إجراء مشاورات [...] مع كافة الأطراف المعنية بهدف إيجاد حل يقبله الطرفان لضمان أن يتمتع العاملون لحسابهم الخاص تمتعاً كاملاً بالحقوق النقابية من أجل تعزيز مصالحهم والدفاع عنها، بما في ذلك عن طريق المفاوضة الجماعية؛ [...] وبالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين المعنيين، تحديد خصائص العاملين لحسابهم الخاص الذين لهم تأثير على المفاوضة الجماعية بغية تطوير آليات مفاوضة جماعية محددة بالنسبة للعاملين لحسابهم الخاص، حسب الاقتضاء". ويتعلق العديد من تعليقات لجنة الخبراء تحديداً بتطبيق الاتفاقية رقم ٩٨ على عمال المنصات.^{١٤} وأيدت غالبية المشاركين في اجتماع الخبراء الآراء التي أعربت عنها هيئات الإشراف في

^٦ انظر:

ILO, *Reference Document for the Meeting of Experts on Decent Work in the Platform Economy*, MEDWPE/2022, 2022, paras 69– 84.

^٧ غير أن القوانين أو اللوائح الوطنية تحدد مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة (المادة ٩(١)).

^٨ انظر:

ILO, *Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008*, ILC.101/III/1B, 2012, para. 53.

^٩ انظر: ILO, *Compilation*, paras 326 and 330

^{١٠} لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، طلب مباشر، الاتفاقية رقم ٨٧، اليونان، اعتمد عام ٢٠٢١. لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، طلب مباشر، الاتفاقية رقم ٨٧، كندا، اعتمد عام ٢٠٢٠.

^{١١} غير أن القوانين أو اللوائح الوطنية تحدد مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة (المادة ٥(١))، ولا تتناول الاتفاقية وضع موظفي الخدمة العامة العاملين في إدارة الدولة، ولا نفسر بأي حال على وجه يسيء إلى حقوقهم أو مركزهم (المادة ٦).

^{١٢} منظمة العمل الدولية، *إضفاء وجه إنساني على العولمة*، الفقرة ٢٠٩.

^{١٣} الوثيقة GB.325/INS/12، الفقرة ٣٥١(ب)؛ الوثيقة GB.313/INS/9، الفقرة ٤٦٧(ه).

^{١٤} لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، طلب مباشر، الاتفاقية رقم ٩٨، بلجيكا، اعتمد عام ٢٠٢٠. لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، طلب مباشر، الاتفاقية رقم ٩٨، كندا، اعتمد عام ٢٠٢٠.

منظمة العمل الدولية. غير أنّ مجموعة أصحاب العمل شككت في انطباق الاتفاقية رقم ٩٨ على جميع عمال المنصات لأنّ المادة ٤ منها، في نظرها، تجعل الحق في المفاوضة الجماعية مشروطاً بعلاقة استخدام.

١١. وتشير الوثيقة المرجعية إلى أنّ موازنة حق المفاوضة الجماعية للعاملين لحسابهم الخاص مع قانون المنافسة كانت موضوع نقاش، لا سيما في البلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.^{١٥} وتضيف الوثيقة أنّ هناك إجماعاً معيناً على وجود مثل هذه الموازنة في حالة العاملين لحسابهم الخاص الذين يفتقرون إلى القدرة التفاوضية بما يمكنهم من التأثير على ظروف عملهم. وتوجد أحكام ذات صلة في تشريعات فرنسا وإسبانيا مثلاً، واعتمدت المفوضية الأوروبية في عام ٢٠٢٢ مبادئ توجيهية بشأن هذا الموضوع.

١٢. **الفجوات المعيارية المحتملة:** لا يبدو أنّ هناك أي فجوة في نطاق تطبيق الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ أو في المسائل المشمولة بهما.

◀ ٣ - العمل الجبري

١٣. **تحمي اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) "أي شخص" يُفرض عليه العمل أو الخدمة (المادة ٢(١)).** وأعيد التأكيد على تعريف العمل الجبري أو العمل القسري الوارد في الاتفاقية رقم ٢٩ في بروتوكولها لعام ٢٠١٤ (المادة ١(٣)). أما اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥) فتحظر "أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري" في خمسة ظروف محددة (المادة ١). وقد ذكرت لجنة الخبراء صراحةً أنّ الاتفاقيتين رقم ٢٩ ورقم ١٠٥ لا تشتملان على أحكام تحد من نطاق تطبيقهما عبر استبعاد فئات معينة من العمال، وأنهما صُممتا لحماية جميع سكان البلدان التي صدقت عليهما.^{١٦}

١٤. **الفجوات المعيارية المحتملة:** لا يبدو أنّ هناك أي فجوة في نطاق تطبيق الاتفاقيتين رقم ٢٩ ورقم ١٠٥ أو في المسائل المشمولة بهما.

◀ ٤ - القضاء على عمل الأطفال

١٥. **تلتزم اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) الدول الأطراف في الاتفاقية برفع الحد الأدنى لسن "الاستخدام أو العمل" بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث (المادة ١).** وأكدت لجنة الخبراء على أنّ الاتفاقية رقم ١٣٨ تسري على كافة قطاعات النشاط الاقتصادي وتغطي أشكال الاستخدام أو العمل كلها، سواء كانت هناك علاقة استخدام تعاقدية أم لا، بما في ذلك العمل بدون أجر والعمل في الاقتصاد غير المنظم.^{١٧}

١٦. **وتنطبق اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢) على "جميع الأشخاص" دون سن الثامنة عشرة (المادة ٢).** وأكدت لجنة الخبراء صراحةً أنّ الاتفاقية تسري بالقدر نفسه على الأطفال المستخدمين والأطفال العاملين لحسابهم الخاص.^{١٨}

١٧. **الفجوات المعيارية المحتملة:** لا يبدو أنّ هناك أي فجوة في نطاق تطبيق الاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ أو في المسائل المشمولة بهما.

^{١٥} انظر: MEDWPE/2022, para. 110

^{١٦} منظمة العمل الدولية، *إضفاء وجه إنساني على العولمة*، الفقرة ٢٦١.

^{١٧} منظمة العمل الدولية، *إضفاء وجه إنساني على العولمة*، الفقرة ٣٣٢.

^{١٨} منظمة العمل الدولية، *إضفاء وجه إنساني على العولمة*، الفقرة ٤٣٣.

◀ ٥ - تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة

١٨. تنص اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) على مبدأ المساواة في الأجر بين "العمال والعاملات" عن عمل ذي قيمة متساوية (المادة ١). وتسري اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) على "الاستخدام أو المهنة" (المادة ١). ووفقاً للجنة الخبراء، تنطبق الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١ على جميع العمال من المواطنين وغير المواطنين وفي كافة قطاعات الأنشطة وفي القطاعين العام والخاص وفي الاقتصاد المنظم والاقتصاد غير المنظم.^{١٩}
١٩. وتنطبق اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) على "جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى فئات العمال كافة" (المادة ٢). وأكدت لجنة الخبراء على ضرورة تغطية جميع العمال، سواء العاملين بدوام كامل أو جزئي أو على نحو مؤقت أو في إطار أشكال أخرى من الاستخدام أو في العمالة مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر.^{٢٠}
٢٠. وتسري اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) على "العمال والأشخاص الآخرين في عالم العمل، بمن فيهم: المستخدمون كما يرد تعريفهم في القوانين والممارسات الوطنية، فضلاً عن الأشخاص العاملين بغض النظر عن وضعهم التعاقدية، والأشخاص الضالعون في التدريب، بمن فيهم الأشخاص الضالعون في التدريب والتلمذة الصناعية والعمال الذين أنهى استخدامهم والمتطوعون والباحثون عن عمل وطالبو الوظائف والأفراد الذين يمارسون سلطة صاحب العمل أو واجباته أو مسؤولياته" (المادة ٢). وتنطبق هذه الاتفاقية تحديداً على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، التي تحدث خلال "الاتصالات المرتبطة بالعمل، بما فيها تلك التي تنتجها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات" (المادة ٣).
٢١. الفجوات المعيارية المحتملة: نظراً لنطاق تطبيقها واسع النطاق، تسري الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦ و ١٩٠ على جميع العاملين في اقتصاد المنصات. وفيما يتعلق بالفجوات المواضيعية المحتملة، أشار بعض المشاركين في اجتماع الخبراء إلى ضرورة منع مظاهر التحيز التمييزية في استخدام الخوارزميات في سياق عمل المنصات (انظر أدناه القسم المعنون "الإدارة الحسابية").

◀ ٦ - تفتيش العمل

٢٢. تنطبق اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) على الصناعة (الجزء الأول) والتجارة (الجزء الثاني). وفي هذين القطاعين، ينطبق نظام تفتيش العمل على كل أماكن العمل التي يناط فيها بمفتشي العمل تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بالعمل (المادتان ٢ و ٢٣). وينطبق بروتوكول عام ١٩٩٥ التابع لهذه الاتفاقية على جميع مواقع العمل التي لا تدخل بالفعل ضمن نطاق الاتفاقية رقم ٨١ (المادة ١(٣)).
٢٣. الفجوات المعيارية المحتملة: تنطبق الاتفاقية رقم ٨١ وبروتوكولها لعام ١٩٩٥، مجتمعين، على كل أماكن العمل.^{٢١} وقد يثير تطبيقهما في اقتصاد المنصات صعوبات عملية لأن العمل لا يُنجز دائماً في مكان واحد، كما هو الحال بالنسبة إلى السعاة أو السائقين. وأشار بعض المشاركين في اجتماع الخبراء إلى أن الإدارة الحسابية تحول دون الاضطلاع بتفتيش العمل على نحو فعال.

^{١٩} منظمة العمل الدولية، إضفاء وجه إنساني على العولمة، الفقرتان ٦٥٨ و ٧٣٣.

^{٢٠} انظر:

ILO, *Workers with Family Responsibilities*, International Labour Conference, 80th Session, Report III (Part 4B), 1993, para. 46.

^{٢١} تجدر الإشارة إلى أنه وفقاً لتوصية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، لا يجوز لوظائف مفتشي العمل أن تتضمن التوقيف أو التحكيم في الإجراءات المتعلقة بالنزاعات العمالية. ولمزيد من المعلومات بشأن منع نزاعات العمل وتسويتها، انظر القسم ١٩ أدناه.

◀ ٧ - سياسة العمالة وتعزيزها

٢٤. تقتضي اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) من الدول الأعضاء أن تعلن وتتابع سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز "العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية" (المادة ١). وأشارت لجنة الخبراء إلى أن الاتفاقية رقم ١٢٢ تنطبق على جميع العمال، سواء كانوا يعملون لدى الغير أو لحسابهم الخاص.
٢٥. وتنطبق اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١) على "جميع فئات العمال" وعلى "جميع فروع النشاط الاقتصادي" (المادة ٢). وتُعرّف "وكالات الاستخدام الخاصة" على أنها أي شخص طبيعي أو اعتباري، مستقل عن السلطات العامة، يقدم خدمة أو أكثر من خدمات سوق العمل المدرجة في الاتفاقية (المادة ١). وترى لجنة الخبراء أن هذا التعريف يشمل عموماً كل وسيط استخدام أو مقدم خدمات مباشرة خارج نطاق إدارات التوظيف العامة.^{٢٢}
٢٦. وتشير الوثيقة المرجعية إلى أن التشابه النسبي بين أنشطة المنصات وأنشطة وكالات الاستخدام الخاصة قد أدى إلى مقترحات بضرورة إخضاع الأولى للحظر ذاته المفروض بموجب المادة ٧ من الاتفاقية رقم ١٨١ على تقاضي وكالات الاستخدام الخاصة رسوماً أو تكاليف من العمال.^{٢٣}
٢٧. **الفجوات المعيارية المحتملة:** لا يبدو أن هناك أي فجوة في النطاق أو المسائل التي تغطيها الاتفاقية رقم ١٢٢. ولم تتخذ لجنة الخبراء أي موقف بشأن ما إذا كان يمكن اعتبار بعض منصات العمل الرقمية على أنها وكالات استخدام خاصة بمفهوم الاتفاقية رقم ١٨١. وأشار العديد من المشاركين في اجتماع الخبراء إلى وجود فجوة مواضيعية بشأن علاقات العمل متعددة الأطراف في اقتصاد المنصات، إما لأن معايير منظمة العمل الدولية لا تنطبق كلياً عليها أو لأن الامتثال للمعايير وإنفاذها يطرحان تحديات إضافية.

◀ ٨ - الأمن الوظيفي

٢٨. تنطبق اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى جميع الأشخاص المستخدمين" (المادة ٢). وطلبت لجنة الخبراء الحصول على معلومات بشأن الضمانات المطبقة لنفاذي اللجوء إلى عقود محددة الأجل أو العمل للحساب الخاص عن غير طوع، بهدف تجنب الحماية الناتجة عن الاتفاقية.^{٢٤}
٢٩. **الفجوات المعيارية المحتملة:** لا يشمل نطاق تطبيق الاتفاقية رقم ١٥٨ العاملين لحسابهم الخاص. وأثار بعض المشاركين في اجتماع الخبراء وبعض أعضاء مجلس الإدارة مسألة العقوبات التي قد تُفرض على عمال المنصات، بما في ذلك لرفضهم أداء وظيفة بعينها. وفي بعض الحالات، قد تنطوي هذه العقوبات على تعليق أو إنهاء حساب العامل في المنصة بما يشكل تعليقاً أو إنهاءً لعلاقة العمل من طرف واحد. وفي هذا الصدد، فإن معايير منظمة العمل الدولية لا تتناول مسألة العقوبات، التي هي أوسع نطاقاً من تلك المتعلقة بإنهاء الاستخدام، على نحو شامل. كما أن هذه المسألة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالإدارة الحسابية المفصلة أدناه.

◀ ٩ - الأجور

٣٠. تنطبق اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥) على "كل من يتقاضون أجراً أو يستحقونه" (المادة ٢). ويشير تعريف "الأجور" إلى أي مكافأة أو كسب يدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب (المادة ١). وتسري اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إفسار صاحب عملهم، ١٩٩٢ (رقم ١٧٣) على "كل

^{٢٢} انظر:

ILO, *General Survey concerning Employment Instruments in Light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, International Labour Conference, 99th Session, Report III (Part 1B), 2010, para. 296.

^{٢٣} انظر: MEDWPE/2022, para. 92

^{٢٤} لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ملاحظة، الاتفاقية رقم ١٥٨، فنلندا، اعتمدت عام ١٩٩٩.

العاملين بأجر وعلى جميع فروع النشاط الاقتصادي" (المادة ٤(١)). وتغطي اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١) "جميع العاملين بأجر الذين تقتضي شروط استخدامهم هذه التغطية" (المادة ١(١)).

٣١. الفجوات المعيارية المحتملة: تنطبق الاتفاقيات ذات الأرقام ٩٥ و ١٧٣ و ١٣١ على العاملين بأجر دون سواهم. وذكر بعض المشاركين في اجتماع الخبراء وبعض أعضاء مجلس الإدارة فجوات مواضيعية ترتبط بانعدام الشفافية في معدلات الأجور وعدم الانتظام في دفع الأجور المستحقة والعمولات والرسوم التي يدفعها عمال المنصات. وتنص الاتفاقية رقم ٩٥ على دفع الأجور بالكامل وفي الوقت المناسب بدون استقطاع غير قانوني، وتحظر إجراء أي استقطاع من الأجور كمدفوعات مباشرة أو غير مباشرة من أجل الحصول على عمل أو الاحتفاظ به، ولكن ذلك يقتصر على العاملين بأجر بحكم التعريف. ولا تتناول معايير منظمة العمل الدولية الحالية مسألة الشفافية في تحديد معدلات الأجور.

◀ ١٠ - وقت العمل

٣٢. تطبيق اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠ (رقم ٣٠) على "المستخدمين" ولا سيما في المؤسسات التجارية (المادة ١). وترى لجنة الخبراء أنّ الغرض من الاتفاقية رقم ٣٠ هو تطبيق معايير ساعات العمل المنصوص عليها في اتفاقية ساعات العمل في الصناعة، ١٩١٩ (رقم ١) على جميع الأشخاص غير المشمولين بتلك الاتفاقية، مع استثناءات محدودة تضم الخدمة المنزلية. وكان الهدف وضع الموظفين بأجر على قدم المساواة مع زملاء العمل في قطاع الصناعة.^{٢٥}

٣٣. الفجوات المعيارية المحتملة: تساءل بعض المشاركين في اجتماع الخبراء عن مدى توافق الممارسات القائمة مع الاتفاقية رقم ٣٠، من قبيل تطبيقات النقل والتوصيل التي لا تدفع للعمال الوقت المستغرق في التنقل بين الأعمال. غير أنه لم يتم التوصل إلى توافق بشأن انطباق تلك الاتفاقية على عمل المنصات من حيث القطاعات المشمولة. ووفقاً لما ورد أعلاه، فإن نطاق الاتفاقية رقم ٣٠ واسع للغاية وإن كان يشمل الموظفين فحسب ولا يغطي العمل المنزلي في اقتصاد المنصات.

٣٤. وذكر العديد من المشاركين في اجتماع الخبراء وأعضاء مجلس الإدارة أنّ إحدى الفجوات المواضيعية تتمثل في عدم حساب ومكافأة الوقت المستغرق بانتظار تخصيص المهام من خلال المنصة. وتعرّف الاتفاقية رقم ٣٠ "ساعات العمل" على أنها "الوقت الذي يكون المستخدمون أثناءه تحت تصرف صاحب العمل". ولم تنطرق لجنة الخبراء تحديداً إلى مسألة "مدة الانتظار" في إطار عمل المنصات، بيد أنها ناقشت المفهوم ذا الصلة بوقت "تحت الطلب" أو "الاحتياط".^{٢٦} وخلصت إلى أنّ الوقت الذي يقضيه العامل "تحت الطلب" قد يُنظر إليه أو لا يُنظر إليه باعتباره "ساعات عمل" بالمعنى المقصود في الاتفاقية، اعتماداً على مدى تقييد العامل من ممارسة أنشطة شخصية خلال تلك الفترة. وترى لجنة الخبراء أنه عندما يعتبر هذا الوقت "ساعات عمل"، ينبغي أن يظل المستخدم مستحقاً لبعض الأجر تقديراً للوقت الذي يقضيه "تحت الطلب". وعليه، فإن مسألة فترات الانتظار والأجور ذات الصلة لم تُحسم بوضوح في الاتفاقية رقم ٣٠ ويمكن اعتبارها فجوة معيارية.

٣٥. وساعات العمل الإضافية هي مسألة أخرى أثارت أثناء المناقشات في اجتماع الخبراء. فالاتفاقية رقم ٣٠ تتضمن أحكاماً تجيز استثناءات مؤقتة أو دائمة للحدود اليومية والأسبوعية لساعات العمل المقررة بموجبها، فضلاً عن أحكام بشأن زيادة الأجر المستحق في بعض هذه الحالات. غير أنّ تحديد إجمالي ساعات العمل عند تشتمل على ساعات العمل الإضافية يبدو وكأنه يشكل فجوة معيارية. كذلك، لا تنظم معايير منظمة العمل الدولية إجمالي ساعات العمل للعمال الذين لديهم أكثر من وظيفة واحدة، كما هي حال بعض عمال المنصات. وأخيراً، اعتبر بعض المشاركين أنّ الحق بعدم الاتصال بالمنصة للعاملين في اقتصاد المنصات يشكل أيضاً فجوة في معايير العمل الدولية، باعتبار أن هذا الموضوع لا تتناوله المعايير القائمة. وترتبط مسألة وقت العمل ارتباطاً وثيقاً بالإدارة الحسابية الواردة أدناه.

^{٢٥} انظر:

ILO, *Hours of Work: From Fixed to Flexible? General Survey of the Reports concerning the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), and the Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)*, International Labour Conference, 93rd Session, Report III (Part 1B), 2005, para. 10.

^{٢٦} انظر: ILO, *Hours of Work*, para. 51.

◀ ١١ - السلامة والصحة المهنيان

٣٦. لا تقتصر اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) على نطاق تطبيقها، فهي تنص على أن تعزز كل دولة عضو حق العمال في بيئة عمل آمنة وصحية وتعمل على الارتقاء بهذا الحق على جميع المستويات ذات الصلة (المادة ٣(٢)). وتحدد الاتفاقية رقم ١٨٧ آليات الدعم لتحقيق تحسن تدريجي في ظروف السلامة والصحة المهنيين في الاقتصاد غير المنظم باعتبارها عنصراً مهماً في نظام وطني للسلامة والصحة المهنيين (المادة ٤(٣)(ج)). أما توصية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٧) المصاحبة للاتفاقية فتتص صراحة على أنه ينبغي للنظام الوطني للسلامة والصحة المهنيين أن يوفر تدابير مناسبة "لحماية جميع العمال، ولا سيما العمال في القطاعات مرتفعة المخاطر والعمال المستضعفون، كما هو الحال بالنسبة للعمال في الاقتصاد غير المنظم والعمال المهاجرين والعمال الشباب" (الفقرة ٣).
٣٧. وتتمتع اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) بنطاق تطبيق أضيّق، إذ إنّ حقوق وواجبات العمال الواردة في الاتفاقية تنطبق على "جميع الأشخاص المستخدمين، بما في ذلك موظفو الدولة"، طبقاً لتعريف مصطلح "العامل" لأغراض الاتفاقية (المادة ٣(ب)). وفي هذا الصدد، تنص توصية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٦٤) التي تكمل الاتفاقية رقم ١٥٥، على أنه "ينبغي العمل على اتخاذ التدابير اللازمة والممكنة عملياً لشمول العاملين لحسابهم الخاص بحماية مماثلة لتلك التي تنص عليها" الاتفاقية رقم ١٥٥ والتوصية رقم ١٦٤ (الفقرة ١(٢)).
٣٨. الفجوات المعيارية المحتملة: بالرغم من أنّ المبدأ والحق الأساسيين في بيئة عمل آمنة وصحية ينطبق على الجميع، فإنّ نطاق تطبيق الاتفاقية رقم ١٥٥ لا يشمل العاملين لحسابهم الخاص. غير أنّ التوصية رقم ١٦٤ المصاحبة لها تدعو إلى توفير الحماية لهذه الفئة من العمال على غرار تلك المنصوص عليها في الاتفاقية.

◀ ١٢ - الضمان الاجتماعي

٣٩. إنّ اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) توفر للحكومات خيارات بديلة لتحديد نطاق الحماية. فحسب نوع الإعانة، يشار إما إلى الموظفين أو السكان النشطين اقتصادياً أو المقيمين (المواد ٩ و ١٥ و ٢١ و ٢٧ و ٣٣ و ٤١ و ٤٨ و ٥٥ و ٦١). وكما ذكرت لجنة الخبراء، فإنّ الاتفاقية تتجنب تعريف الأشخاص المحميين من حيث المفاهيم القانونية البحتة. وبدلاً من ذلك، فهي تشير إلى المعايير الإحصائية وتعرض على الحكومات خيارات بديلة^{٢٧} ويتبع نهج مماثل في اتفاقية الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩ (رقم ١٣٠) (المادتان ١٠ و ١٩) واتفاقية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٨) (المواد ٩ و ١٦ و ٢٢).
٤٠. وتنطبق اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ [الجدول الأول بصيغته المعدلة عام ١٩٨٠] (رقم ١٢١) على "جميع المستخدمين، بمن فيهم المتعلمون، وذلك في القطاعين العام والخاص، بما في ذلك التعاونيات" (المادة ٤(١)). وتنص توصية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢١) المصاحبة لها على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تكفل، على مراحل عند الضرورة و/أو عن طريق التأمين الاختياري، تقديم إعانات إصابات العمل أو إعانات مشابهة لفئات مقررّة من العاملين لحسابهم الخاص (الفقرة ٣(١)(ب)).
٤١. ويجب أن يتضمن الأشخاص المحميون بموجب أحكام الضمان الاجتماعي الواردة في اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨ (رقم ١٦٨) فئات محددة من الموظفين، بمن فيهم موظفو الخدمة العامة والمتعلمون (المادة ١١(١)). ويُدرج الأشخاص الذين عملوا من قِبل لحسابهم الخاص ضمن فئات الأشخاص الباحثين عن عمل والذين لم يُعترف بهم أبداً من قبل كعاطلين أو توقف اعتبارهم كذلك، أو الذين لم ينتموا أبداً إلى نظم الحماية من البطالة أو لم يعودوا ينتمون إليها. ومن ثم، يجب أن تتلقى إعانات اجتماعية ثلاثاً على الأقل من فئات الأشخاص الباحثين عن عمل (المادة ٢٦(١)).
٤٢. وترسي توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) خصوصاً مبدأ شمولية الحماية استناداً إلى التضامن الاجتماعي والإدماج الاجتماعي، بمن في ذلك الأشخاص في الاقتصاد غير المنظم (الفقرة ٣(أ) و(ه)). وتعتبر لجنة

^{٢٧} انظر:

الخبراء أنّ عمال المنصات الرقمية في اقتصاد الأعمال الصغيرة هم من الفئات المعرضة لخطر الاستبعاد من تغطية الحماية الاجتماعية.^{٢٨}

٤٣. **الفجوات المعيارية المحتملة:** لا يستبعد نطاق التطبيق الشخصي لمعظم معايير الضمان الاجتماعي العاملين لحسابهم الخاص. غير أنّ الاتفاقية رقم ١٦٨ لا تنطبق إلا على المستخدمين، بالرغم من أنها توفر إمكانية تغطية الأشخاص الذين عملوا من قبل لحسابهم الخاص. ويقتصر كذلك نطاق الاتفاقية رقم ١٢١ على المستخدمين، إلا أنّ التوصية المصاحبة لها رقم ١٢١ تدعو إلى تقديم الإعانات لفئات معينة من العاملين لحسابهم الخاص.

◀ ١٣ - حماية الأمومة

٤٤. **تسري اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) على "جميع النساء المستخدمات، بمن فيهن اللاتي يمارسن أشكالاً غير نمطية من العمل لدى الغير" (المادة ٢(١)).** وترى لجنة الخبراء أنّ الاتفاقية تغطي المستخدمات بموجب عقد استخدام، سواء كان صريحاً أو ضمناً، بغض النظر عن قطاع العمالة أو المهنة.^{٢٩}

٤٥. **الفجوات المعيارية المحتملة:** لا يشمل نطاق تطبيق الاتفاقية رقم ١٨٣ العاملات لحسابهنّ الخاص.

◀ ١٤ - العمال المهاجرون

٤٦. **تحمي اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) الأشخاص الذين يهاجرون لأغراض الاستخدام. وفي مفهوم الاتفاقية، تعني عبارة "العامل المهاجر" شخصاً يهاجر من بلد إلى آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص. وتشمل أي شخص يُقبل قانوناً بوصفه عاملاً مهاجراً (المادة ١١(١)).**

٤٧. **وفي اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)، ينطبق الجزء الأول (بشأن الهجرة في أوضاع اعتسافية) على "العمال المهاجرين كافة"، وينطبق الجزء الثاني (بشأن المساواة في الفرص والمعاملة) على الأشخاص الذين يهاجرون أو هاجروا من بلد إلى آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابهم الخاص. ويشمل مصطلح "العامل المهاجر" في الجزء الثاني أي شخص يُقبل قانوناً بوصفه عاملاً مهاجراً.**

٤٨. **الفجوات المعيارية المحتملة:** ينطبق الجزء الأول من الاتفاقية رقم ١٤٣ على جميع العمال المهاجرين، بمن فيهم المقيمون في وضع غير نظامي. بيد أنّ نطاق تطبيق الاتفاقية رقم ٩٧ والجزء الثاني من الاتفاقية رقم ١٤٣ يستبعد العاملين لحسابهم الخاص والفئات المحددة الأخرى من العمال، ولا يشمل العمال المهاجرين من دون أوراق رسمية.^{٣٠}

◀ ١٥ - فئات محددة من العمال

٤٩. **تنطبق اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧) على جميع الأشخاص الذين يؤدون عملاً في المنزل على النحو المحدد في متنها. وتستثني الاتفاقية العمل الذي يؤديه شخص "يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية ومن الاستقلال الاقتصادي لاعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم" (المادتان ١ و ٢). ولحظت**

^{٢٨} انظر:

ILO, *Universal Social Protection for Human Dignity, Social Justice and Sustainable Development: General Survey concerning the Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202)*, ILC.108/III/B, 2019, para. 425.

^{٢٩} انظر: ILO, *Achieving Gender Equality at Work*, ILC.111/III/B, forthcoming

^{٣٠} انظر:

ILO, *Promoting Fair Migration: General Survey concerning the Migrant Workers Instruments*, ILC.105/III/1B, 2016, paras 103 and 120.

لجنة الخبراء أنّ النطاق الواسع لتطبيق الاتفاقية مهم، ذلك أنّ مصطلح "العمل في المنزل" يغطي مجموعة واسعة من الأنشطة، بما فيها أشكال العمل الحديثة للغاية التي تشمل عمل المنصات عندما استيفاء شروط معينة.^{٣١}

٥٠. وتسري اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) على جميع الأشخاص المستخدمين في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام (المادتان ١ و٢(١)). وأشارت لجنة الخبراء في دراستها الاستقصائية العامة لعام ٢٠٢٢ إلى أنّ عدداً من منظمات العمال ندد بالحالات حيث تقف علاقة الاستخدام، ولفتت إلى أنه كثيراً ما ترتبط هذه الظاهرة بزيادة خدمات "الأعمال الصغيرة" أو الخدمات "عند الطلب" التي تتيح تأدية العمل المنزلي عبر منصات أو تطبيقات على شبكة الإنترنت.^{٣٢}

٥١. الفجوات المعيارية المحتملة: لا تشمل الاتفاقيتان رقم ١٧٧ ورقم ١٨٩ العاملين لحسابهم الخاص.

◀ ١٦ - الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم

٥٢. تطبيق توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) على جميع العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم، بما في ذلك العاملون لحسابهم الخاص (الفقرة ٤). وأشار بعض المشاركين في اجتماع الخبراء إلى أنّ عمل المنصات المنظم تنظيماً جيداً من شأنه إتاحة مسارات مؤدية إلى إضفاء الصفة المنظمة، وأكدوا على أهمية التوصية رقم ٢٠٤ في هذا الصدد.

٥٣. الفجوات المعيارية المحتملة: لا يبدو أنّ هناك أي فجوات معيارية في التوصية رقم ٢٠٤ من حيث نطاق تطبيقها أو المسائل التي تغطيها.

◀ ١٧ - حماية البيانات الشخصية للعمال

٥٤. في عام ١٩٩٦، اعتمد اجتماع للخبراء في منظمة العمل الدولية مدونة الممارسات بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال. وهذه المدونة، غير الملزمة قانوناً والتي لا تدرج ضمن معايير العمل الدولية، توفر إرشادات بشأن جمع البيانات الشخصية وحمايتها وتخزينها، فضلاً عن استخدامها وتبليغها إلى أطراف ثالثة. كذلك، تعدد المدونة الحقوق الفردية والجماعية للعمال، وتنظم المعالجة الآلية للبيانات والمراقبة الإلكترونية. ويمكن للمدونة إرشاد إجراءات المنصات في عدد من المجالات، على النحو المبين في الوثيقة المرجعية.^{٣٣}

٥٥. وبعض معايير منظمة العمل الدولية يشتمل على أحكام متصلة بحماية البيانات الشخصية للعمال. غير أنّ هذه الأحكام محدودة النطاق كونها لا تنطبق مثلاً إلا على الحالات المتعلقة بوكالات الاستخدام الخاصة (الاتفاقية رقم ١٨١ وتوصية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨٨) المصاحبة لها)، أو على العمال المنزليين (الاتفاقية رقم ١٨٩). وقد تتعلق هذه الأحكام أيضاً بأنواع معينة من البيانات، لا سيما البيانات الصحية (توصية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٧١) وتوصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)).

٥٦. وحددت بحوث منظمة العمل الدولية لوائح عديدة على المستويين الوطني والدولي تتناول مسألة حماية البيانات الشخصية، لا سيما في سياق الاستخدام.

٥٧. الفجوات المعيارية المحتملة: لا ينظم أي معيار عمل دولي حماية البيانات الشخصية للعمال تنظيمياً شاملاً على غرار المدونة. وبالنسبة للعديد من المشاركين في اجتماع الخبراء وأعضاء مجلس الإدارة، تشكل حماية البيانات مجالاً غير مشمول بالمعايير الحالية. وبعض المسائل المذكورة، بما فيها المراقبة الرقمية والحق في الاطلاع على البيانات الشخصية، تتناولها المدونة وإن جزئياً. وبالمقابل، فهي لا تعالج قابلية نقل البيانات من منصة إلى أخرى.

^{٣١} انظر: ILO, *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape*, ILC109/III(B), 2020, para. 505.

^{٣٢} انظر:

ILO, *Securing Decent Work for Nursing Personnel and Domestic Workers, Key Actors in the Care Economy*, ILC110/III(B), 2022, para. 572.

^{٣٣} انظر: MEDWPE/2022, para. 97.

٥٨. وطلب مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢)، من المكتب أن يراعي إرشاداته عند إعداد مقترحات لاجتماع الخبراء بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال في العصر الرقمي كي يتخذ مجلس الإدارة قراراً بهذا الشأن في عام ٢٠٢٣. وسيقدم اقتراح في هذا الصدد إلى الدورة ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣) لمجلس الإدارة.

◀ ١٨ - الإدارة الحسابية

٥٩. تعد الإدارة الحسابية التي تعتمد بشدة على معالجة البيانات الشخصية، إحدى السمات الهامة لاقتصاد المنصات التي أخذت تشمل شيئاً فشيئاً أماكن عمل أخرى.^{٣٥} وكما تشير إليه الوثيقة المرجعية، في حالة العمل عبر المنصات، "تقدم وتمنح الخوارزميات الخدمات أو المهام للعمال وتخصص فتراتهم الزمنية وتحسب الترتيب الذي يحدد أنشطتهم ودخلهم وتقرر إما مواصلتهم تقديم الخدمات على المنصة أو عدم إبرازهم فيها".^{٣٦} وتشير الوثيقة نفسها إلى بعض الأحكام القضائية المتصلة باستخدام الخوارزميات في عمل المنصات، إضافة إلى التطورات التشريعية في هذا المجال، لا سيما في إسبانيا.^{٣٧}

٦٠. الفجوات المعيارية المحتملة: نوّه العديد من المشاركين في اجتماع الخبراء وأعضاء مجلس الإدارة بضرورة تناول مسألة الإدارة الحسابية، بالرغم من غياب توافق بشأن ما إذا كانت تقع ضمن اختصاص منظمة العمل الدولية. وتشمل المسائل المطروحة ما يلي: وصول الحكومات إلى مصدر رموز الخوارزميات بغية تنظيمها؛ ضرورة حظر أن تصبح الخوارزميات مصدر تمييز ضد العمال والممثلين النقابيين؛ الشفافية في الإدارة الحسابية لدعم التصنيف الصحيح للعمال؛ الإنصاف في القرارات المؤتمتة مثل التصنيفات وإلغاء التنشيط من المنصة وغيرها من العقوبات وآليات المراقبة.

٦١. ولا تتناول معايير العمل الدولية تحديداً الإدارة الحسابية أو، عموماً، استخدام الذكاء الاصطناعي في عالم العمل، مع أن بعض المعايير هي أيضاً ذات صلة في هذا السياق مثل الاتفاقية رقم ١١١ المتعلقة بمنع مظاهر التحيز التمييزية في تصميم الخوارزميات.

◀ ١٩ - تسوية نزاعات العمل

٦٢. يشتمل عدد من معايير منظمة العمل الدولية على أحكام بشأن تسوية نزاعات العمل.^{٣٨} ولكن، وفقاً لما ذكر المكتب، "تشير نتائج البحوث الأولية إلى إمكانية تعزيز مجموعة معايير العمل الدولية القائمة. أولاً، لا يوجد أي معيار يعالج صراحةً وعلى نحو شامل مسألة تسوية نزاعات العمل الفردية. ثانياً، تفنقر الإرشادات الواردة في المعايير القائمة نسبياً إلى الدقة".^{٣٩} وتبدو هذه الاعتبارات ذات صلة خاصة بالعمل في اقتصاد المنصات نظراً لطبيعته العابرة للحدود وعلاقات العمل متعددة الأطراف فيه.

٦٣. الفجوات المعيارية المحتملة: اعتبر بعض المشاركين في اجتماع الخبراء وأعضاء مجلس الإدارة أن هناك فجوات معيارية فيما يتعلق بوصول عمال المنصات بشكل فعال إلى سبل الانتصاف وآليات تسوية النزاعات. كما أشار المكتب إلى أن المعايير الحالية موضوعية لينظر فيها الفريق العامل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير.^{٤٠} وطلب مجلس الإدارة من المكتب أن يراعي إرشاداته عند إعداد مقترحات للاجتماع التقني الثلاثي بشأن الوصول إلى قضاء العمل كي يتخذ مجلس الإدارة قراراً بهذا الشأن في عام ٢٠٢٣.^{٤١}

^{٣٤} الوثيقة GB.346/INS/PV، الفقرة ٩٢(ز).

^{٣٥} الوثيقة GB.346/INS/2، الفقرة ٥٢.

^{٣٦} انظر: MEDWPE/2022، para. 99.

^{٣٧} انظر: MEDWPE/2022، paras 100-101.

^{٣٨} مثلاً، توصية التوفيق والتحكيم الاختياريين، ١٩٥١ (رقم ٩٢) وتوصية بحث الشكاوى، ١٩٦٧ (رقم ١٣٠).

^{٣٩} الوثيقة GB.346/INS/2، الفقرة ٣٩.

^{٤٠} الوثيقة GB.346/INS/2، الفقرة ٤٠.

^{٤١} الوثيقة GB.346/INS/PV، الفقرة ٩٢(ز).

◀ ٢٠ - الطبيعة العابرة للحدود لاقتصاد المنصات

٦٤. الفجوات المعيارية المحتملة: أشار بعض المشاركين في اجتماع الخبراء وأعضاء مجلس الإدارة إلى أنّ معايير منظمة العمل الدولية الحالية لا تغطي بما فيه الكفاية الطبيعة العابرة للحدود لعمل المنصات، مما يعقد الامتثال والإنفاذ. كذلك، ذكرت الحاجة إلى أن تسجّل المنصات قانونياً في كافة البلدان التي يعمل فيها عمالها. وفيما يتعلق بالمنصات الرقمية، قد يكون العملاء والعمال في ولايات قضائية مختلفة، مما يصعب تطبيق قوانين العمل المحلية.^{٤٢} ثم إنّ عمل المنصات القائم على الموقع يشترط علاقة عابرة للحدود عندما لا تكون المنصة والعمال في البلد نفسه. وينصبّ التركيز الرئيسي لمعايير منظمة العمل الدولية على التنفيذ والإنفاذ داخل الأقاليم الوطنية، في حين أنّ بعض عناصر المعايير لا تتقاطع إلا في قلة من الولايات القضائية.^{٤٣} غير أنّ هذه الأحكام محددة للغاية ولا تسدّ الفجوة المعيارية فيما يتعلق بالطبيعة العابرة للحدود لاقتصاد المنصات.

◀ مشروع القرار

٦٥. إنّ مجلس الإدارة، وقد أحاط علماً بتحليل الفجوات المعيارية الوارد في الوثيقة GB.347/POL/1، قرر أنّ البند المدرج في جدول أعمال الدورة ١١٣ (حزيران/ يونيو ٢٠٢٥) للمؤتمر بشأن العمل اللانق في اقتصاد المنصات سيخصص [لمناقشة عامة] أو [لمناقشة مزدوجة بهدف وضع معيار].

^{٤٢} الوثيقة GB.346/INS/2، الفقرة ٤٩.

^{٤٣} انظر: