

Distr.: General  
13 July 2023  
Arabic  
Original: English



الدورة الثامنة والسبعون

البند 73 (ب) من جدول الأعمال المؤقت\*

تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها: مسائل حقوق الإنسان،  
بما في ذلك النهج البديلة لتحسين التمتع الفعلي بحقوق  
الإنسان والحريات الأساسية

## الفقر المدقع وحقوق الإنسان

### مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى الجمعية العامة تقرير المقرر الخاص المعني بمسألة الفقر المدقع وحقوق الإنسان، أوليفي دو شوتر، المقدم عملاً بقرار مجلس حقوق الإنسان 13/44.



الرجاء إعادة استعمال الورق

\* A/78/150

210823 210823 23-13757 (A)



## تقرير المقرر الخاص المعني بمسألة الفقر المدقع وحقوق الإنسان، أوليفيي دو شوتر

### العمال الفقراء: نهج قائم على حقوق الإنسان إزاء الأجور

#### موجز

في هذا التقرير، يلاحظ المقرر الخاص المعني بمسألة الفقر المدقع وحقوق الإنسان، أوليفيي دو شوتر، أن أكثر من عامل واحد من كل خمسة عمال في العالم يعيشون في فقر. وكثيرا ما لا تؤدي مكاسب الإنتاجية إلى تحسين أجور العمال، ولا سيما بسبب التوسع في أشكال العمل غير القياسية وإضعاف الحقوق النقابية. ويقيم المقرر الخاص آثار ظاهرة "العمال الفقراء" على حقوق الإنسان، في سياق تؤدي فيه أزمة تكاليف المعيشة إلى تفاقم حالة الأشخاص الذين يعيشون على دخول منخفضة. ويقدم توصيات إلى كل من الدول والشركات بشأن إعمال الحق في أجر الكفاف والحق في أجر عادل.

أولا - مقدمة<sup>(1)</sup>

1 - يعمل معظم فقراء العالم، ومع ذلك فهم لا يكسبون أجرا كافيا للتمتع بمستوى معيشي لائق لهم ولأسرهم. وحتى قبل جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، كان أكثر من واحد من كل خمسة عمال (أي 21 في المائة) يعيشون في فقر (يعيشون على أقل من 3,10 دولارات في اليوم)، بما في ذلك 8 في المائة ممن كانوا يعيشون في فقر مدقع (أي على أقل من 1,90 دولار في اليوم): بالنسبة لحوالي 712 مليون شخص، لم تضمن الوظيفة حياة كريمة لأنفسهم ولأسرهم<sup>(2)</sup>. وفي البلدان المنخفضة الدخل والبلدان المتوسطة الدخل من الشريحة الدنيا، كان 44 في المائة و 52 في المائة من العمال إما يعانون من فقر معتدل أو فقر مدقع، على التوالي<sup>(3)</sup>: في أفريقيا، كانت نسبة العمال الذين يعيشون في فقر 54,8 في المائة، وبلغت تلك النسبة في آسيا والمحيط الهادئ، 21,3 في المائة، وفي الدول العربية، 15,8 في المائة<sup>(4)</sup>.

2 - ويوضّح نطاق المشكلة بأرقام أخرى تستند إلى مقاييس وطنية للفقر. وفي الولايات المتحدة الأمريكية، يعرف العمال الفقراء بأنهم أولئك الذين يقضون 27 أسبوعا على الأقل وهم يعملون أو يبحثون عن عمل خلال سنة واحدة، ولكن دخلهم يقل عن خط الفقر الوطني (أي 14 580 دولارا للفرد و 19 720 دولارا لأسرة مكونة من شخصين)<sup>(5)</sup>. ووفقا لهذا التعريف، هناك حوالي 6,3 ملايين من العمال الفقراء في البلد، يمثلون 4,1 في المائة من العمال<sup>(6)</sup>. وفي الاتحاد الأوروبي، يعرف العمال الفقراء بأنهم الأفراد الذين كان لديهم وظيفة لمدة 7 أشهر على الأقل خلال السنة المرجعية، ولكن دخلهم يقل عن 60 في المائة من متوسط الدخل الوطني المتاح المعادل<sup>(7)</sup>. وفي عام 2017، شكل العمال الفقراء في الاتحاد الأوروبي 10 في المائة من السكان العاملين النشطين (حوالي 20,5 مليون عامل)، بارتفاع من نسبة 8 في المائة قبل عشر سنوات<sup>(8)</sup>. وفي الصين، يعرف العمال الفقراء بأنهم أولئك الذين يعملون لمدة ساعة واحدة على الأقل

(1) يعرب المقرر الخاص عن امتنانه للمركز الاستشاري لحقوق الإنسان التابع لكلية الحقوق بجامعة كولومبيا لما أجراه من بحوث متميزة، وللبروفيسور نيكولاس بوينو لما قدمه من مشورة بشأن الحق في أجر عادل.

(2) Rosina Gammarano, "The working poor or how job is no guarantee of decent living conditions", ILOSTAT (2019), p. 2. Spotlight on Work Statistics, No. 6 (Geneva, International Labour Organization, 2019), p. 2. [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_696387.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_696387.pdf)

(3) المرجع نفسه، الصفحة 7.

(4) المرجع نفسه، الصفحة 5.

(5) United States Department of Health and Human Services, Health Insurance Marketplace, "Federal poverty level", 2023. متاح على [www.healthcare.gov/glossary/federal-poverty-level-fpl/](http://www.healthcare.gov/glossary/federal-poverty-level-fpl/).

(6) المرجع نفسه.

(7) Eurofound, "Working poor", 29 November 2022. ويمثل الدخل المتاح المعادل مبلغ المال الذي يكسبه فرد أو أسرة معيشية بعد خصم الضرائب والخصومات الأخرى، معدلا وفقا لحجم الأسرة المعيشية وتكوينها.

(8) Daphne Ahrendt and others, *In work-poverty in the EU*, Eurofound Research Report (Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2017), p. 3. متاح على [www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1725en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1725en.pdf)

في الأسبوع ويعيشون في أسرة معيشية يقل دخلها المتاح عن 50 في المائة من وسطي الدخل: يندرج 28,6 في المائة من سكان الحضر ضمن هذه الفئة<sup>(9)</sup>.

3 - وبغض النظر عن حساب نسب العمال الفقراء، فإن الاتجاه العام واضح: حتى عندما يكون العمل رسمياً، فإن الحصول على وظيفة لا يحمي دائماً العامل وأسرته من الفقر. ويمكن أن يكون العمال فقراء لمجموعة من الأسباب، بما في ذلك تكوين الأسرة المعيشية وكثافة العمل داخل الأسرة المعيشية (النسبة بين عدد البالغين العاملين وعدد المعالين في الأسرة المعيشية)، ونقص الحماية الاجتماعية من بعض مخاطر الحياة، وانهايار شبكات التضامن غير الرسمية، وانخفاض الأجور. ويركز المقرر الخاص، في هذا التقرير، على هذا العامل الأخير: يدرس تدني الأجور كأحد التفسيرات الرئيسية لنمو فئة "العمال الفقراء".

## ثانياً - بروز ظاهرة "العمال الفقراء"

### ألف - ركود الأجور الحقيقية

4 - لا يمثل الفشل في ترجمة مكاسب الإنتاجية إلى زيادة في الأجور الحقيقية ظاهرة جديدة. ومع ذلك، فإن جائحة كوفيد-19 التي وقعت في عامي 2020 و 2021 وأزمة تكاليف المعيشة التي هزت العالم في عام 2022، بعد الزيادات الحادة في أسعار الغذاء والطاقة، زادتا من تفاقم الوضع. وفي عام 2020، ازدادت نسبة العمال الذين يعيشون في فقر مدقع في العالم للمرة الأولى منذ عقدين، حيث ارتفعت إلى 7,2 في المائة من 6,7 في المائة في عام 2019، مع وقوع 8 ملايين عامل إضافي في براثن الفقر - بتأثير غير متناسب على الشباب والنساء، فضلاً عن العاملين غير النظاميين<sup>(10)</sup>. ويلقي ارتفاع معدل التضخم منذ عام 2022، الناجم جزئياً عن النزاع الدائر في أوكرانيا، الضوء بشكل خاص على ضعف العمال الذين لا تزال أجورهم ثابتة ولا يتم تعديلها مع زيادة تكلفة المعيشة: انخفضت الأجور الشهرية العالمية بالقيمة الحقيقية بنسبة 0,9 في المائة في النصف الأول من عام 2022، وهو أول نمو سلبي للأجور العالمية هذا القرن<sup>(11)</sup>.

### باء - انخفاض حصة الأجور في الناتج المحلي الإجمالي

5 - تتناقص حصة العمالة كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي في جميع المناطق منذ ثمانينيات القرن العشرين. وكانت قد انخفضت من 66,1 في المائة إلى 61,7 في المائة بين عامي 1990 و 2009 في بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ووصلت إلى أدنى مستوى لها قبل الأزمة المالية العالمية في

Wu Xiaofang, "Structural causes of urban working poverty: an empirical study based on the China Labor Force Dynamics Survey (CLDS)", *City Watch Journal* (2022); Tu Li and Yue Zhang, "Research on urban working poverty and its influencing factors: empirical study from CFPS data", *Population and Economy* (2018), pp. 20-30

*The Sustainable Development Goals Report 2022* (United Nations publication, 2022), p. 26 (10)

International Labour Organization (ILO), *Global Wage Report 2022-2023: The Impact of COVID-19 and Inflation on Wages and Purchasing Power* (Geneva, 2022), p. 36 (11)

عام 2008، ولم تتعاف بعد<sup>(12)</sup>. وفي الولايات المتحدة، تسارع انخفاض حصة اليد العاملة في الدخل منذ عام 2000، وهو يمثل ثلاثة أرباع الانخفاض منذ عام 1947؛ ويعزى 11 في المائة من الانخفاض إلى آثار العولمة والميكنة على انخفاض القدرة التفاوضية للعمال<sup>(13)</sup>.

6 - وكان انخفاض حصة دخل العمالة أكثر أهمية في البلدان الناشئة والنامية، مع وجود انخفاضات واضحة في شمال أفريقيا وآسيا وحصص أجور أكثر استقرارا ولكنها لا تزال متناقصة في أمريكا اللاتينية<sup>(14)</sup>. وفي الصين، انخفضت حصة العمالة في الدخل القومي بنحو 3 نقاط مئوية منذ أوائل تسعينيات القرن العشرين<sup>(15)</sup>.

## جيم - أجر المرأة المنخفض

7 - تقل احتمالات حصول النساء على أجر الكفاف الذي يضمن مستوى معيشيا لائقا لأنفسهن ولأسرهن عن الرجال. وتظهر المقارنة بين دخول النساء والرجال وجود فجوة مستمرة: في عام 2019، كانت النساء العاملات يكسبن 73 سنتا لكل دولار يكسبه الرجال في البلدان المرتفعة الدخل، و 71 سنتا لكل دولار في البلدان المتوسطة الدخل من الشريحة العليا، و 61 سنتا لكل دولار في البلدان المتوسطة الدخل من الشريحة الدنيا، و 43 سنتا فقط لكل دولار في البلدان المنخفضة الدخل<sup>(16)</sup>.

8 - بل إن الفجوة في دخل العمالة تتسع عندما تؤخذ في الاعتبار المشاركة غير المتكافئة للرجال والنساء في العمل. وكثيرا ما تقل احتمالات عمل النساء بأجر في المقام الأول، وهن يمثلن تمثيلا زائدا في قطاعات معينة ينتقص من قيمتها مثل العمل في مجال الرعاية - ويرجع ذلك جزئيا على وجه التحديد إلى تأنيثها وشمولها المهام التي كانت تؤديها النساء تقليديا من دون أجر. ويعزى ذلك إلى تفاوت فرص الحصول على التعليم، وقلة احتمال تولي المرأة لمناصب قيادية، وأثر مسؤوليات الرعاية على ساعات العمل وعلى الزيادة في الأجور بعد قضاء بعض الوقت خارج سوق العمل<sup>(17)</sup>. وخلص القول، تكسب المرأة أقل من الرجل لأنها تقوم في الغالب بأعمال تقوم بها النساء عادة ولأنها كثيرا ما تكون من المعيلين الثانويين في الأسرة المعيشية وتميل إلى الحد من وقت عملها من أجل رعاية الأطفال أو أفراد الأسرة الأكبر سنا.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Employment Outlook* (12) 2012 (Paris, 2013), chap. 3, p. 113.

James Manyika and others, *A New Look at the Declining Labor Share of Income in the United States* (13) (n.p., McKinsey Global Institute, 2019), p. 2.

ILO, *World of Work Report 2011: Making Markets Work for Jobs* (Geneva, International Institute for Labour Studies, 2011) (14).

IMF, *World Economic Outlook: Gaining Momentum?* (Washington D.C., April 2017), p. 126 (15).

ILO, "New data shine light on gender gaps in the labour market", *Spotlight on Work Statistics*, (16) No. 12, (March 2023), figure 5.

Chidi King, "Take five: at the current rate of progress, no equal pay until 2069", United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women), 24 February 2017 (17) و ILO, *Women in Business and Management: The Business Case for Change* (Geneva, 2019).

9 - ويؤدي التمثيل المفرط للنساء في الوظائف غير الرسمية إلى تفاقم حالتهم. وفي معظم البلدان، ولا سيما في البلدان المنخفضة الدخل، يزيد احتمال أن تعمل المرأة في العمل غير الرسمي<sup>(18)</sup>. ويؤثر ذلك على عائداتهم: في المتوسط، لا تكسب النساء العاملات في العمل غير الرسمي سوى 47 في المائة مما يكسبه الرجل الذي يعمل بصورة رسمية<sup>(19)</sup>. وكثيراً ما يكون العمل غير الرسمي للمرأة في أدوار مثل العاملات المنزليات أو العاملات بالقطعة في المستويات الدنيا من سلاسل الإمداد التي تتسم بانخفاض الأجور وغير ذلك من أشكال الاستغلال<sup>(20)</sup>.

10 - وتحصل النساء على أجور أقل من الرجال، وتقل نسبة العمل الذي يتقاضين أجراً عنه مقارنة بالرجال: لا يزال العديد من مساهماتهم يقدم خارج علاقات السوق ولا يعترف به في الإحصاءات. وتقل الأعمال غير المدفوعة الأجر في مجال الرعاية من الوقت الذي يتعين على المرأة تكريسه للعمل المدفوع الأجر، وتؤثر الفترات الأطول التي تقضيها خارج نطاق القوى العاملة على المدخرات والتقاعد - مما يعزز الأدوار الجنسانية الأبوية.

11 - والعيش مع صاحب دخل إضافي يمكن أن يعوض جزئياً عن ذلك، ومن الأرجح أن يعيش الرجال الذين يكسبون أجراً منخفضاً في أسر معيشية يكونون المعيلين الوحيديين لها: في أوروبا، على سبيل المثال، من الأرجح قليلاً أن يسجل الرجال على أنهم في فقر أثناء العمل مقارنة بالنساء لأن الرجال هم أكثر احتمالاً لأن يكونوا المعيلين الوحيديين وأن يكون لديهم شريك لا يعمل<sup>(21)</sup>. غير أن هذا يفترض توزيعاً متساوياً لإجمالي دخل الأسرة المعيشية. وحيثما لا يحدث هذا - حيث تحصل المرأة على أقل من نصف إجمالي دخل الأسرة المعيشية - قد تكون المرأة محرومة داخل الأسر المعيشية التي قد لا تبدو فقيرة<sup>(22)</sup>. وعلاوة على ذلك، في حين أن الأجور المنخفضة التي تتلقاها المرأة في بعض البلدان يمكن تعويضها بدخل شخص بالغ آخر في الأسرة المعيشية، فإن هذا ليس هو الحال بالضرورة: النساء في الولايات المتحدة أكثر احتمالاً بكثير من الرجال لأن يكن من بين العمال الفقراء (5,3 في المائة و 3,7 في المائة على التوالي)<sup>(23)</sup> لأنهن يمثلن 60 في المائة من العمال الأقل أجراً في البلد<sup>(24)</sup> ويهيمن على 18 من 25 من الأعمال الأقل أجراً في

(18) ILO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update* (Geneva, 2023), p. 18

(19) ILO, *Global Wage Report 2020-21: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19* (Geneva, 2020), p. 96

(20) Emanuela Pozzan, Florence Bonnet and Umberto Cattaneo, "Building back better for women: women's dire situation in the informal economy" (Geneva, International Labour Organization, 2020)

(21) European Institute for Gender Equality, Gender Statistics database, "In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex" [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta\\_livcond\\_inwrkpov\\_ilc\\_iw01](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_livcond_inwrkpov_ilc_iw01) (اطلع عليه آخر مرة في 6 حزيران/يونيه 2023).

(22) Fran Bennett, "Rethinking low pay and in-work poverty", Women's Budget Group, 20 September 2018

(23) United States, Bureau of Labor Statistics, "A profile of the working poor, 2018", Report No. 1087 (July 2020).

(24) United States, National Women's Law Center, "Interactive map: women and men in the low-wage workforce", 20 July 2018

البلد (بما في ذلك تلك التي تدفع أجر خط الفقر أو ما دونه)<sup>(25)</sup> ولأن الأسر المعيشية الوحيدة الوالد التي لديها أطفال (80 في المائة منها ترأسها نساء)<sup>(26)</sup> أكثر عرضة لخطر الفقر<sup>(27)</sup>.

### ثالثاً - تفسير الأجور المنخفضة

12 - هناك عدد من العوامل التي تفسر سبب عدم كفاية الأجور لإبعاد العمال عن دائرة الفقر. وتؤدي التطورات الهيكلية التي تؤثر على سوق العمل دوراً في هذا الصدد. وتجعل العولمة والميكنة وضع العمال الأقل تأهيلاً في البلدان الغنية محفوفاً بالمخاطر، ويُسبغ طابع المرونة على العمل في مسعى يائس لإيجاد فرص العمل. وفي البلدان النامية، توقف زيادات الأجور بحثاً عن القدرة التنافسية من حيث التكلفة: في أكثر قطاعات سلاسل الإمداد العالمية كثافة في اليد العاملة، لا يزال ينظر إلى إبقاء العمال فقراء على أنه مصدر لميزة نسبية، وقد ازدهرت سلاسل القيمة العالمية لأن الشركات الرائدة تمكنت من الاستعانة بمصادر خارجية للإنتاج في المناطق ذات الإنتاجية العالية بأجور منخفضة (كثيراً ما تكون زهيدة)<sup>(28)</sup>. وثمة عامل رئيسي آخر هو ضعف النقابات، الذي يعزى جزئياً إلى هذه التطورات الهيكلية ولكن أيضاً إلى انتهاكات الحقوق النقابية.

### ألف - أشكال العمل غير النمطية

13 - يؤدي البحث عن القدرة التنافسية إلى زيادة عقود العمل غير النمطية (أو غير القياسية)، مما يؤدي في كثير من الأحيان إلى انخفاض الأجور وانعدام الأمن في الأجور. ويزداد العمل غير القياسي (ولا سيما الاعتماد على العمال المؤقتين أو العرضيين) في الآونة الأخيرة، بما في ذلك في القطاعات التي كانت مرتبطة سابقاً بالوظائف القياسية<sup>(29)</sup>. وفي بلدان مثل بنغلاديش والهند، يتسم ما يقرب من ثلثي العمالة المأجورة بأنه من العمالة العرضية، ولكن هذه الظاهرة لا تقتصر على البلدان النامية: حوالي 10 في المائة من العمال في الولايات المتحدة لديهم جداول عمل غير منتظمة وتحت الطلب، والعمال ذوو الدخل المنخفض هم الأكثر تضرراً<sup>(30)</sup>.

14 - وعلى غرار العمال في القطاع غير النظامي، لا يحصل العمال في أشكال العمل غير القياسية على المجموعة الكاملة من أشكال الحماية والمزايا التي يتمتع بها عادة العمال في وظائف منتظمة بدوام

Grant Suneson, "What are the 25 lowest paying jobs in the US? Women usually hold them", USA (25) .Today, 4 April 2019

United States Census Bureau, "Census Bureau releases new estimates on America's families and living arrangements", 17 November 2022 (26)

Sarah Javaid and Jasmine Tucker, "National snapshot: poverty among women and families", National Women's Law Center (September 2021) (27)

Benjamin Selwyn, "Poverty chains and global capitalism", *Competition and Change*, vol. 23, No. 1 (28) Lowell Bryan, "Globalization's critical imbalances", *McKinsey Quarterly* (February 2019), pp. 71-97 (2010), pp. 7-15

ILO, *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects* (29) (Geneva, 2016), p. 2

(30) المرجع نفسه، الصفحة 23.

كامل على مدار السنة. وفي الواقع، يشار أحيانا إلى استراتيجيات الشركات المرتبطة بإعادة الهيكلة الاقتصادية في مرحلة ما بعد الفورية (تكليف جهات خارجية بالعمل، وتقليص الحجم، والاستعانة بمصادر خارجية، والتعاقد من الباطن) على أنها "إضفاء الطابع غير الرسمي من أعلى إلى أسفل": بدءا من ثمانينيات القرن العشرين، يجري تحقيق لامركزية الإنتاج بشكل متزايد نحو وحدات اقتصادية أصغر حجما وأكثر مرونة، مع الاستعانة بمصادر خارجية من المقاولين من الباطن لإنجاز العديد من المهام الوضيعة (مثل التنظيف أو النقل)، مما أدى إلى نمو وظائف غير قياسية أو غير نمطية تتميز بالأجر بالساعة ولكن بمزايا قليلة، أو حتى وظائف بالقطعة من دون مزايا<sup>(31)</sup>. وتؤدي هذه الاستراتيجيات إلى تدهور في ظروف العمل وإلى زيادة انعدام الأمن على وجه الخصوص<sup>(32)</sup>.

15 - ويشكل إضفاء الطابع العرضي على العمل مصدرا رئيسيا للفقر أثناء العمل في البلدان الصناعية. وفي الولايات المتحدة، جرى تصنيف 10,2 في المائة من العاملين بدوام جزئي على أنهم عمال فقراء في عام 2020 مقارنة بنسبة 2,6 في المائة فقط من العاملين بدوام كامل<sup>(33)</sup>. ولا يعمل هؤلاء العمال ساعات أقل فحسب، ولكن أجرهم بالساعة أقل أيضا من أجر العاملين بدوام كامل<sup>(34)</sup>. وتشكل هذه الحالة تمييزا غير مباشر ضد المرأة، الممثلة تمثيلا زائدا بين العاملين بدوام جزئي<sup>(35)</sup>. وتتعرض فئات أخرى من العمال للخطر بشكل خاص. ومن بينهم العمال الذين يتلقون إكramيات، والذين يقدر أن من بينهم 4,3 ملايين عامل في الولايات المتحدة<sup>(36)</sup>: في تقرير نشر عام 2021، أشير إلى أن معدل فقر العمال الذين يتلقون إكramيات يبلغ 14,18 في المائة في الولايات التي تبنت الحد الأدنى الفيدرالي للعمال الذين يتلقون إكramيات البالغ 2,13 دولار في الساعة (وهو معدل لم يتغير منذ عام 2000)<sup>(37)</sup>، على الرغم من الالتزام الواقع على أصحاب العمل بتعويض الفرق إذا لم يبلغ أجرهم الإجمالي، مع إكramيات العامل، ما لا يقل عن الحد الأدنى للأجر بالساعة للعمال الذين لا يتلقون إكramيات<sup>(38)</sup>. وبالمثل، في الاتحاد الأوروبي، يتعرض العمال المؤقتون والعمال بدوام جزئي لمستوى أعلى من خطر الوقوع في الفقر أثناء العمل مقارنة بالعمال الذين

(31) Martha Alter Chen, *The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies*, Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO) Working Paper No. 1 (2012).

(32) Supriya Routh and Vando Borghi, "The idea of form, informality and aspirations of workers", in *Workers and the Global Informal Economy: Interdisciplinary Perspectives*, Supriya Routh and Vando Borghi, eds., (Abingdon, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland; New York, Routledge, 2016), p. 9.

(33) United States, Bureau of Labor Statistics, "A profile of the working poor, 2020", Report No. 1099 (September 2022).

(34) Lonnie Golden, "Part-time workers pay a big-time penalty", (Washington D.C., Economic Policy Institute 2020).

(35) يتضح ذلك ضمنا في 5 art. (No. 175), ILO Part-Time Work Convention, 1994؛ وانظر أيضا اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 23 (2016)، الفقرة 13.

(36) United States, National Employment Law Project, "Minimum Wage Basics: overview of the tipped minimum wage" (April 2015).

(37) Justin Schweitzer, "Ending the tipped minimum wage will reduce poverty and inequality", Center for American Progress (March 2021).

(38) United States, Department of Labor, "Tips" [www.dol.gov/general/topic/wages/wagestips](http://www.dol.gov/general/topic/wages/wagestips). متاح على



يعملون بعقود غير محددة المدة وبدوام كامل: نظرا لأن حصول العاملين بدوام جزئي على الاستحقاقات الاجتماعية قد يكون أقل عندما تستند الأهلية إلى عدد ساعات العمل الفعلية، تتفاقم آثار الانخفاض في الأجور وفي فرص الحصول على الحماية الاجتماعية على فرادى العاملين<sup>(39)</sup>.

16 - وكثيرا ما تتطوي أشكال العمل غير القياسية على جداول زمنية لا يمكن التنبؤ بها<sup>(40)</sup> و/أو غير مرنة<sup>(41)</sup>، فضلا عن الافتقار إلى الاستحقاقات، بما في ذلك الإجازات المرضية أو الأسرية المدفوعة الأجر<sup>(42)</sup>، مما يزيد الإسهام في الفقر أثناء العمل. ويؤدي عدم القدرة على التنبؤ بمواعيد العمل و/أو عدم مرونتها إلى تفاقم آثار العجوزات الزمنية الناجمة عن الفقر. فلا يمكن للأفراد الذين لديهم مثل هذه الجداول الزمنية الجمع بين وظائف متعددة، خاصة عندما يقطعون مسافات طويلة للذهاب إلى العمل؛ ولا يمكنهم أيضا أداء مهام أخرى، مثل رعاية أفراد الأسرة الآخرين، أو السعي إلى الحصول على التدريب. وتؤدي العجوزات الزمنية الناجمة عن الفقر إلى إدامة دورة الفقر، حيث إن فرص الأفراد لتحسين حالتهم الاقتصادية محدودة بسبب عوامل ضيق الوقت.

## باء - عمال المنصات الرقمية

17 - سمحت تكنولوجيات المعلومات والاتصالات بظهور شكل من أشكال "اقتصاد العربة" يعتمد على المنصات الرقمية التي تربط العامل بالعميل. وعلى الصعيد العالمي، ارتفع عدد المنصات على شبكة الإنترنت من 142 منصة في عام 2010 إلى أكثر من 777 منصة في عام 2020<sup>(43)</sup>. وفي حين أن 70 في المائة من الإيرادات المتولدة يتركز في الولايات المتحدة والصين<sup>(44)</sup>، زادت إيرادات اقتصاد المنصات ستة أضعاف في الاتحاد الأوروبي بين عامي 2015 و 2020، مع توظيف أكثر من 28 مليون شخص في الاتحاد الأوروبي، وهو رقم من المتوقع أن يصل إلى 43 مليون شخص بحلول عام 2025<sup>(45)</sup>.

18 - ويمكن أن تكون المنصات الرقمية واحدة من فئتين: إما "الاستعانة بمصادر خارجية" لأداء العمل من خلال مجموعة مشتتة أو تخصيص العمل لأفراد في مناطق جغرافية محددة من خلال التطبيقات القائمة

Jeroen Horemans and Ive Marx, "In-work poverty in times of crisis: do part-timers fare worse?", (39) ImPRovE Discussion Paper, No. 13/14 (Antwerp, Belgium, 2013).

Katherine Guyot and Richard V. Reeves, "Unpredictable work hours and volatile incomes are long-term risks for American workers", Brookings Institute, 18 August 2020.

Stephanie Bornstein, "Work, family, and discrimination at the bottom of the ladder", *Georgetown Journal on Poverty Law and Policy*, vol. XIX, No. 1 (2012).

Usha Ranji, Michelle Long and Alina Salganicoff, "Coronavirus puts a spotlight on paid leave policies", (42) Oxfam America and Economic Policy Institute, "Few Kaiser Family Foundation, 14 December 2020. rewards: an agenda to give America's working poor a raise" (Washington D.C., 2016), p. 10.

ILO, 2021 *World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work* (Geneva, 2021), p. 19. متاح على [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_771749.pdf)

(44) المرجع نفسه، الصفحة 20.

Proposal for a directive of the European Parliament and the Council on improving working conditions in platform work, document COM(2021)762 final, p. 1. متاح على <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762>

على الموقع، مثل Taskrabbit و Uber و Deliveroo<sup>(46)</sup>. وفي حين أن شكلي ”العمل على المنصات الرقمية“ متميزان، يعتمد كلاهما على توفر قوة عاملة ”في الوقت المناسب“، عادة ما تؤدي أجورها عن طريق ”الدفع أولاً بأول“<sup>(47)</sup>.

19 - وفيما يتعلق بالآثار المترتبة على الأجور، فإن التحديات ذات شقين. فأولاً، تسمح منصات الفئة الأولى بالاستعانة بمصادر خارجية لأداء خدمات مثل المحاسبة، أو الترجمة، أو التحرير، أو إدخال البيانات أو إكمال الاستقصاءات، أو رسم الصور أو الاستشارات التجارية للعمال الذين يعملون من بلدان تكون فيها الأجور منخفضة والذين يمكنهم التنافس مع العمال ذوي المستويات المنخفضة من المؤهلات من المناطق ذات الأجور المرتفعة. وفي الواقع، يؤدي هذا إلى تصدير العمالة دون هجرة أولئك الذين يوفرونها: يبدو الأمر كما لو أن عرض العمل في البلدان الغنية سيتوسع فجأة بشكل كبير<sup>(48)</sup>. ويمكن أن تكون الضغوط الممارسة من الأعلى على الأجور في البلد الذي تقدم له الخدمات كبيرة: يساوي متوسط الأجر بالساعة للعاملين على المنصات القائمة على الشبكة 3,40 دولارات، ونصفهم يكسبون أقل من 2,10 دولار في الساعة<sup>(49)</sup>.

20 - والتحدي الثاني مشترك بين جميع المنصات الرقمية. وتعتمد نماذج الأعمال التجارية الخاصة بهذه الشركات على وجود عدد محدود من الموظفين وعدد أكبر بكثير من ”العمال الخارجيين“: في عام 2021، كان لدى منصة العمل الحر PeoplePerHour حوالي 50 موظفاً في حين أنها كانت تتوسط في تشغيل 2,4 مليون عامل ماهر<sup>(50)</sup>. وبما أن هؤلاء ”العمال المستعان بهم من الخارج“ يصنفون كمتعاقدين مستقلين، فإن هذا قد يوجد الظروف المؤاتية للعمل المقنع (أو العمل الحر الزائف)، مع ما يترتب من آثار كبيرة على توفير الدخل والحماية القانونية للعمال. وفي الولايات المتحدة، على سبيل المثال، يتقاضى 14 في المائة من العاملين في اقتصاد العربة أقل من الحد الأدنى الفيدرالي للأجور البالغ 7,25 دولارات في الساعة، وأظهرت دراسة استقصائية أن واحداً من كل خمسة عمال في اقتصاد العربة لا يستطيع حتى شراء ما يكفيه من الطعام: لذلك استعان 30 في المائة من هؤلاء العمال ببرنامج المساعدة الغذائية التكميلية، المعروف باسم قسائم الطعام، في غضون شهر واحد من الدراسة الاستقصائية - وهو معدل يبلغ تماماً ضعف معدل الموظفين في قطاع الخدمات<sup>(51)</sup>. ويمكن أيضاً أن يؤدي التصنيف الخاطئ للعاملين في المنصات الرقمية على أنهم ”يعملون لحسابهم الخاص“ إلى تعريض الجدوى المالية لأنظمة الضمان الاجتماعي للخطر.

(46) Janine Berg and others, *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World* (Geneva, International Labour Organization, 2018), p. xv

(47) Valerio De Stefano, “The rise of the ‘just-in-time workforce’: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the ‘gig-economy’”, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 37, No. 3 (2016), pp. 471–503, 475 and 476

(48) Guy Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class* (London, I.B. Tauris, 2021), pp. viii–ix

(49) ILO, *2021 World Employment and Social Outlook*, p. 23

(50) المرجع نفسه، الصفحة 19.

(51) Ben Zipperer and others, “National survey of gig workers paints a picture of poor working conditions, low pay” (Washington D.C., Economic Policy Institute, 2022)

ويمكن أن يؤدي إلى منافسة غير عادلة بين أصحاب العمل الذين يعتمدون على مثل هذا العمل الحر الزائف وأصحاب العمل الآخرين.

21 - وينبغي ألا يتوقف تحديد وجود علاقة عمل على كيفية تعريف الطرفين للعلاقة، بل في المقام الأول على الوقائع المتعلقة، على سبيل المثال، بما إذا كان العمل ينفذ وفقا لتعليمات طرف آخر وتحت سيطرته أو بما إذا كان العمل ينطوي على إدماج العامل في تنظيم المؤسسة<sup>(52)</sup>. وكما لاحظت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية، فإن "استخدام الوسائل التكنولوجية لتوزيع المهام على قوة عاملة غير محددة لا يمكن أن يبرر اعتبار هذه الأنشطة أشكالا من العمل منفصلة عن بقية سوق العمل"<sup>(53)</sup>.

22 - غير أنه لا يزال هناك قدر كبير من عدم اليقين القانوني على الصعيد المحلي. ففي المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، على سبيل المثال، بالرغم من أن المحكمة العليا خلصت إلى أن سائقي أوبر لا يتحكمون إلا بقدر ضئيل جدا في شروطهم التعاقدية وظروف عملهم باعتبارهم عمالا (وليس متعاقدين مستقلين)<sup>(54)</sup>، يمكن تنقيح هذا النهج، لأن المحاكم الدنيا خلصت إلى أن قدرا إضافيا ضئيلا من السيطرة (مثل الحق في التعاقد من الباطن) يكفي ليكون العمل عملا حرا<sup>(55)</sup>. وفي أستراليا، على الرغم من أن لجنة العمل العادل خلصت إلى أن عامل توصيل الطلبات موظف<sup>(56)</sup>، فقد رأت أيضا أن سائق أوبر يمكن أن يعتبر متعاقدًا مستقلا<sup>(57)</sup>. وتبنت نفس النهج تجاه أوبر محكمة العمل العليا في البرازيل<sup>(58)</sup> ومحكمة العمل في جنوب إفريقيا<sup>(59)</sup>، على الرغم من أن أوبر تواجه دعوى جماعية جديدة في جنوب إفريقيا<sup>(60)</sup> تهدف إلى إلغاء ذلك الحكم. وفي كوريا الجنوبية، حيث جرى حظر أوبر ومنصات سيارات الأجرة المماثلة من حيث المبدأ باعتبارها استخدامات غير مسموح بها للمركبات الخاصة في المجال التجاري، خلص إلى

(52) ILO Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), para. 13 (a).

(53) ILO, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape* (Geneva, 2020), para. 327, p. 142.

(54) Supreme Court of the United Kingdom, *Uber v. Aslam*, UKSC 2019/0029, Judgment, 19 February 2021. متاح على [www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf](http://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf).

(55) Supreme Court of the United Kingdom, *IWGB v. CAC*, UKSC 2021/0155, Summary of Pending Case, 25 April 2023. متاح على [www.supremecourt.uk/cases/uksc-2021-0155.html](http://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2021-0155.html).

(56) Australia, Fair Work Commission, *Klooger v. Foodora*, [2018] FWC 6836, Decision, 16 November 2018. متاح على [www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2018fwc6836.htm](http://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2018fwc6836.htm).

(57) Australia, Fair Work Commission, *Suliman v. Rasier Pacific*, [2019] FWC 4807, Decision, 12 July 2019. متاح على [www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2019fwc4807.htm](http://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2019fwc4807.htm).

(58) Superior Labour Court of Brazil, *Jacob v. Uber*, TST-E-ED-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, Judgment, 31 May 2021.

(59) Labour Court of South Africa, *Uber SA v. NUPSAW*, C 449/17, Judgment, 12 January 2018. متاح على [www.saflii.org/za/cases/ZALCCT/2018/1.html](http://www.saflii.org/za/cases/ZALCCT/2018/1.html).

(60) Leigh Day, "Prominent human rights lawyers launch class action for South African Uber drivers", 22 February 2021. متاح على [www.leighday.co.uk/news/news/2021-news/prominent-human-rights-lawyers-launch-class-action-for-south-african-uber-drivers](http://www.leighday.co.uk/news/news/2021-news/prominent-human-rights-lawyers-launch-class-action-for-south-african-uber-drivers).

أن سائق منصة سيارات الأجرة موظف لأنه (على عكس سائقي المنصات النموذجيين) لا يمكنه رفض الرحلات وهو يتقاضى أجره بالساعة وليس عن كل رحلة<sup>(61)</sup>.

23 - ووضعت بعض الولايات القضائية افتراضات واضحة من أجل وضع حد لعدم اليقين هذا وتجنب سوء تصنيف أصحاب العمل للعاملين في المنصات الرقمية على أنهم "يعملون لحسابهم الخاص"<sup>(62)</sup>. وينص تشريع كاليفورنيا، على سبيل المثال، على أن الأعمال التجارية التي تسعى إلى معاملة العمال كمتعاقدين مستقلين يجب أن تثبت أن العامل في الواقع لا يخضع لإشراف الكيان الموظف ويعمل بشكل مستقل خارج أعمال ذلك الكيان<sup>(63)</sup>. وعلى الرغم من أن هذا الاختبار قد استعيض عنه بنتيجة استفتاء أجري عام 2020<sup>(64)</sup>، فهو يمكن أن يكون بمثابة مصدر إلهام لمكافحة الانتهاكات التي ترتكبها المنصات على الإنترنت. وبالمثل، اقترحت المفوضية الأوروبية تشريعا في الاتحاد الأوروبي ينشئ قرينة غير قاطعة بأن عامل المنصة الرقمية يقيم علاقة عمل إذا استوفى معياران على الأقل من المعايير التالية: تحدد المنصة الرقمية مستوى الأجر أو تضع حدودا عليا عليه؛ أو تشرف على أداء العمل باستخدام الوسائل الإلكترونية؛ أو تقيد حرية اختيار ساعات العمل أو فترات الغياب، أو قبول المهام أو رفضها أو استخدام مقاولين من الباطن أو بدائل؛ أو تضع قواعد ملزمة محددة فيما يتعلق بالمظهر أو السلوك تجاه متلقي الخدمة أو أداء العمل؛ أو تقيد إمكانية بناء قاعدة عملاء أو أداء عمل لصالح أي طرف ثالث<sup>(65)</sup>. ويمكن أن تساعد هذه الأساليب في مكافحة إساءة استخدام شركات المنصات الرقمية لحالة العمل الحر "الزائفة" من خلال إساءة تصنيف عمالها، وبالتالي حرمانهم من أشكال الحماية الأساسية، بما في ذلك الحق في الحد الأدنى للأجور.

## جيم - إضعاف النقابات

24 - أصاب الركود أو الانخفاض معدل العضوية في النقابات في السنوات الأخيرة. وعلى الصعيد العالمي، انخفضت الكثافة النقابية (أي معدل العضوية كنسبة من العاملين) من 12,3 إلى 11,2 في المائة بين عامي 2008 و 2019<sup>(66)</sup>. وهذا الانخفاض مذهل في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي: في حين كان 30 في المائة من الموظفين ينتمون إلى نقابات عمالية في عام 1985، انخفض الرقم إلى النصف تقريبا (انخفض إلى 17 في المائة) بحلول عام 2017<sup>(67)</sup>؛ وفي الولايات المتحدة، انخفضت عضوية النقابات في القطاع الخاص من 35 في المائة في خمسينيات القرن العشرين إلى 6,2 في المائة فقط في

(61) Labour Relations Commission of South Korea, *Kwak v. SoCar*, 2020-170, Judgment, 28 May 2020.

(62) Valerio De Stefano and others, *Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper, No. 27 (Geneva, International Labour Organization, 2021).

(63) California Labour Code, sect. 2750.3 (a).

(64) كان الاستفتاء على الاقتراح 22، المعنون "قانون حماية السائقين ومقدمي الخدمات المستنديين في عملهم إلى التطبيقات"، الذي يعني معظم العاملين في المنصات من الاختبار مع تزويدهم بمجموعة محدودة من أشكال الحماية.

(65) Proposal for a directive, document COM(2021)267 final, art. 4 (انظر الحاشية 45).

(66) ILO, *Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient* (Geneva, 2022), table 4.2. وتغطي هذه الأرقام 142 بلدا من أصل 187 بلدا عضوا في منظمة العمل الدولية.

(67) OECD, *OECD Employment Outlook 2017* (Paris, 2017), chap. 4.

عام 2019<sup>(68)</sup>. وهذا هو النمط العام، على الرغم من وجود استثناءات: ارتفعت عضوية النقابات بشكل طفيف في شمال أفريقيا وأمريكا اللاتينية بين عامي 2000 و 2016<sup>(69)</sup>.

25 - ويعزى ضعف القدرة التفاوضية للعمال جزئياً إلى الميكنة، التي قد تؤدي إلى فقدان ما يصل إلى 890 مليون وظيفة بحلول عام 2030 وإلى تغيير 1,1 بليون وظيفة، أي حوالي ثلث إجمالي العمالة، بشكل جذري مع ميكنة المهام الفردية<sup>(70)</sup>. ونتيجة لذلك، تشير التقديرات إلى أن نمو الأجور سيكون أقل بنحو نقطتين مئويتين بين عامي 2015 و 2025<sup>(71)</sup>.

26 - غير أن التحدي الرئيسي الذي تواجهه النقابات يأتي من الزيادة في عقود العمل غير القياسية<sup>(72)</sup>. والواقع أن معدلات إنشاء النقابات أعلى بكثير بالنسبة للعاملين بدوام كامل (34,0 في المائة مقابل 18,0 في المائة للعاملين بدوام جزئي)، وللعاملين بعقود مفتوحة المدة (25,9 في المائة مقابل 14,4 في المائة من العاملين بعقود مؤقتة)، وللفئات العمرية الأكبر سناً (33,4 في المائة من الفئة العمرية 55-64 سنة مقارنة بنسبة 10,9 في المائة من الذين تراوح أعمارهم بين 16 و 24 سنة)<sup>(73)</sup>. وإنشاء النقابات أعلى أيضاً بالنسبة للموظفين (16,8 في المائة) مقارنة بالعاملين لحسابهم الخاص (2,2 في المائة) وفقاً لأحدث الإحصاءات، على الرغم من أنه أخذ بالازدياد في السنوات الأخيرة)، وبالنسبة لموظفي القطاع العام (43,0 في المائة) مقارنة بالعاملين في القطاع الخاص (18,7 في المائة). وبالتالي فإن الانخفاض في وظائف القطاع العام أو وظائف الصناعة التحويلية يقدم تفسيراً رئيسياً لانخفاض معدلات إنشاء النقابات<sup>(74)</sup>: على الرغم من أن تمثيل النقابات ينخفض حتى داخل قطاع الصناعة التحويلية<sup>(75)</sup>، فإن الخصخصة، وتراجع الصناعة في البلدان الغنية، وممارسة الاستعانة بمتعاقدين خارجيين لأداء مهام بعينها كانت تؤدي في الماضي داخل الشركة تجعل من الصعب على النقابات أن تعمل كجهات ممثلة للعمال في الدفاع عن حقوقهم.

27 - ومع ذلك، فإن إلغاء النقابات ليس مجرد نتيجة لهذه العوامل الهيكلية. وهو يمكن أن يفسر أيضاً بيئة تنظيمية محيطة بالنقابات تصبح أكثر تقييداً في بعض البلدان<sup>(76)</sup>، مما يقلل من دور النقابات في العديد من أماكن العمل. ويقع على عاتق الدول واجب حماية حق كل عامل في تكوين النقابات العمالية

(68) Lawrence Mishel, Lynn Rhinehart and Lane Windham, *Explaining the Erosion of Private-Sector Unions: How Corporate Practices and Legal Changes Have Undercut the Ability of Workers to Organize and Bargain* (Washington D.C., Economic Policy Institute, 2020)

(69) ILO, InfoStories, Trade unions in transition: what will be their role in the future of work? Where انظر [www.ilo.org/infostories/en-do-trade-unions-stand-now](http://www.ilo.org/infostories/en-do-trade-unions-stand-now), "Decline in trade union membership" متاح على [www.ilo.org/infostories/en-do-trade-unions-stand-now](http://www.ilo.org/infostories/en-do-trade-unions-stand-now).GB/Stories/Labour-Relations/trade-unions#where/decline

(70) OECD, OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work (Paris, 2019), p. 3

(71) Daron Acemoglu and Pascual Restrepo, "Robots and jobs: evidence from US labor markets", *Journal of Political Economy*, vol. 128, No. 6 (June 2020), p. 54

(72) ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2022* (Geneva, 2022), p. 91

(73) ILO, *Social Dialogue Report 2022*, figure 4.5

(74) OECD, *OECD Employment Outlook 2017*, chap. 4

(75) ILO, *Social Dialogue Report 2022*, table 4.3

(76) International Trade Union Confederation, "The future of work" (2017), p. 11

والانضمام إليها، بموجب قانون حقوق الإنسان وبموجب اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98) لمنظمة العمل الدولية. وتتص المادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والمادة 8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على ضرورة حماية النقابيين من جميع أشكال التخويف والأعمال الانتقامية<sup>(77)</sup>. ومن ثم فإن رفض توظيف أو ترقية العمال المنتسبين إلى نقابة عمالية<sup>(78)</sup>، وفصل العمال الذين شاركوا في أنشطة نقابية<sup>(79)</sup>، والاستخدام التمييزي للعقود المحددة المدة للناشطين في مجال نقابات العمال<sup>(80)</sup>، أو ترحيل العمال المهاجرين الذين يشاركون في أنشطة نقابية<sup>(81)</sup>، تشكل جميعها انتهاكا لهذه الأحكام<sup>(82)</sup>. ويشكل أيضا إخضاع فرد لمعاملة سيئة على أساس العضوية النقابية أو الأنشطة النقابية، بما في ذلك عن طريق الحرمان من المكافآت، تمييزا بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية<sup>(83)</sup>، وكذلك بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98<sup>(84)</sup>.

28 - وينبغي أن يعمل الإطار التنظيمي على تعريف الحق في المشاركة في الأنشطة النقابية، بما في ذلك الحق في الإضراب، بوضوح كاف، حتى لا يمتنع العمال عن الانخراط في مثل هذه الأنشطة خشية الانتقام<sup>(85)</sup>. وقد يكون لهذا "الأثر المثبط" أهمية خاصة عندما تستخدم أحكام جنائية فضفاضة الصياغة، تشير مثلا إلى الأنشطة الإرهابية أو إلى "عرقلة الأعمال التجارية"، لمقاضاة النقابيين أو العمال المشاركين في الإضرابات<sup>(86)</sup>.

29 - وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي للدول أن تيسر وتعزز المفاوضة الجماعية، للسماح للعمال وأصحاب العمل بالتوصل إلى اتفاق من خلال منظمات كل منهما، ولا سيما بشأن الأجور. وينبغي لها أن تتجنب التدخل في الحق في المفاوضة الجماعية، وذلك مثلا بفرض شروط مفرطة فيما يتعلق بتمثيل النقابات المسموح لها بالدخول في مفاوضة جماعية<sup>(87)</sup> أو باشتراط أن تعمل النقابات بموجب "تراخيص" للمفاوضة

(77) E/C.12/ARG/CO/4، الفقرتان 33 و 34.

(78) E/C.12/ROU/CO/3-5، الفقرة 14.

(79) CCPR/C/CHL/CO/5، الفقرة 14.

(80) CCPR/C/BLR/CO/5، الفقرتان 54 و 55.

(81) CCPR/C/DOM/CO/6، الفقرة 32.

(82) E/C.12/MLI/CO/1، الفقرتان 28 و 29؛ و E/C.12/LKA/CO/5، الفقرتان 33 و 34.

(83) اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، التعليق العام رقم 18 (1989)، الفقرة 12؛ واللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 20 (2009)، الفقرة 10.

(84) ILO, *Freedom of Association: Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association*, 6<sup>th</sup> ed. (Geneva, 2018), para. 1099.

(85) E/C.12/TKM/CO/2، الفقرتان 25 و 26.

(86) E/C.12/ESP/CO/6، الفقرتان 28 و 29؛ و E/C.12/KOR/CO/4، الفقرتان 38 و 39؛ و E/C.12/AUS/CO/5، الفقرتان

29 و 30؛ و CCPR/C/GTM/CO/4، الفقرتان 36 و 37؛ و CCPR/C/KAZ/CO/2، الفقرة 54 (أ).

(87) E/C.12/DOM/CO/4، الفقرة 39.

الجماعية<sup>(88)</sup> أو من خلال وسائل أخرى<sup>(89)</sup>. ويمكن للدول أن تتوقع من الطرفين التفاوض بحسن نية، مما يعني ضمناً التزام الطرفين بعدم تأجيل المفاوضات على نحو غير معقول والدخول في مفاوضات بغية التوصل إلى اتفاق. وينبغي لها أن تمتنع عن فرض التحكيم إذا لم يتوصل الطرفان إلى اتفاق، لأن ذلك سيعارض مع مبدأ التفاوض الطوعي الوارد في المادة 4 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98: ينبغي ألا يسمح بالتحكيم الإلزامي إلا في سياق الخدمات الأساسية، التي تقوم على أنها خدمات من شأن انقطاعها أن يعرض لخطر حياة السكان كلهم أو بعضهم أو سلامتهم الشخصية أو صحتهم<sup>(90)</sup>.

30 - ويتوقع من الحكومات "تشجيع وتيسير التطوير والاستخدام الكليين لأساليب التفاوض الطوعي بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال"، بما في ذلك عن طريق إنفاذ الاتفاقات الجماعية<sup>(91)</sup>. وينبغي لها أيضاً أن تكفل عدم قيام الأطراف من جانب واحد بتعديل الاتفاق الذي تم التوصل إليه، على الأقل طوال مدة الاتفاق<sup>(92)</sup>. وعلى الدول ضمان وصول جميع فئات العمال إلى عمليات المفاوضات الجماعية، بما في ذلك العمال المنزليون<sup>(93)</sup>، وعمال المزارع والعمال في وظائف غير مستقرة<sup>(94)</sup>، بمن فيهم عمال المنصات الرقمية<sup>(95)</sup>. وبالتالي، فإن الاعتماد على تشريعات مكافحة الاحتكار لحظر تشكيل نقابات لعمال اقتصاد العربة يمثل انتهاكاً واضحاً لقانون حقوق الإنسان.

31 - وعلى الرغم من هذه المتطلبات، تنتهك الحقوق النقابية بشكل روتيني، مما يجعل من الصعب على النقابات الدفاع عن حقوق العمال وتعزيز موقفهم التفاوضي في تحديد الأجور. وفي عام 2023، أبلغ الاتحاد الدولي للنقابات العمالية عن انتهاكات مكثفة لحقوق النقابات: حُرم العمال من القدرة على تشكيل نقابة والانضمام إليها في 77 في المائة من البلدان، وأعيق تسجيل النقابات في 73 في المائة من البلدان، وانتهك 79 في المائة من البلدان الحق في المفاوضات الجماعية<sup>(96)</sup>. وتعد إسواتيني، وإكوادور، وبنغلاديش، وبيلاروس، وتركيا، وتونس، وغواتيمالا، والفلبين، ومصر، وميانمار أسوأ 10 دول بالنسبة للعمال.

32 - وقد يحد هذا التراجع إلى حد بعيد من قدرة العمال على الحصول على أجور لائقة: يمثل ضعف النقابات على مدى السنوات الثلاثين الماضية ولا مركزية المفاوضات الجماعية (من مستوى القطاع إلى

(88) E/C.12/IRL/CO/3، الفقرة 19.

(89) E/C.12/LBN/CO/2، الفقرة 40.

(90) ILO, *Freedom of Association: Compilation of Decisions*, para. 1417.

(91) اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98)، المادة 4؛ و E/C.12/NAM/CO/1، الفقرة 34.

(92) ILO, *Freedom of Association: Compilation of Decisions*, paras. 1327–1341.

(93) انظر اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين، 2011 (رقم 189)، المادة 3.

(94) E/C.12/ZAF/CO/1، الفقرتان 45 و 46.

(95) E/C.12/PRT/CO/4، الفقرة 10.

(96) International Trade Union Confederation, *2023 ITUC Global Rights Index: The World's Worst Countries for Workers – Executive Summary* (Brussels, 2023), pp. 40–43.

مستوى المشروع الفردي) عاملين رئيسيين في نمو أوجه عدم المساواة<sup>(97)</sup>. وهذا ليس فشلاً في تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام 2030، التي تلزم الحكومات بحماية حقوق العمال (الغاية 8-8) والحد من أوجه عدم المساواة (الغاية 10-1) فحسب؛ ولكنه أيضاً سوء حساب للتنمية. ومن المحتم أن تغشل الاستراتيجيات القائمة على انخفاض تكاليف العمالة لاجتذاب الاستثمار في إيجاد فرص العمل القائمة على الاستثمار الأجنبي في الأجل الطويل: الأجور المنخفضة تحد من استهلاك الأسر المعيشية، وبالتالي تخفض الطلب الكلي وتعرض نمو الوظائف للخطر<sup>(98)</sup>.

## رابعاً - تقييم معياري: أجور الكفاف والأجر العادل

33 - بموجب المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمادة 7 (أ) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لجميع العمال الحق في أجر يوفر لهم ولأسرهم، كحد أدنى، أجوراً عادلة ومعيشة كريمة. وفي كثير من الحالات، يمكن أن يعزى استمرار الفقر أثناء العمل إلى انتهاكات تطل هذه الضمانات. ويحدد المقرر الخاص أهم التهديدات التي تواجهها هذه الحقوق حالياً ويقترح تفسيراً للحقوق يمكن أن يتصدى على نحو أفضل لتحديات العصر. ويقيم أيضاً أهمية هذه الحقوق بالنسبة للجهات الفاعلة من الشركات.

## ألف - الحق في أجر الكفاف

34 - يتطلب الحق في أجر يكفل مستوى معيشياً لائقاً للعامل وأسرته أن يراعي مستوى الأجر تكاليف المعيشة لضمان أن تكون "كافية لتمكين العامل وأسرته من التمتع بالحقوق الأخرى المشمولة بالعهد، مثل الضمان الاجتماعي، والرعاية الصحية، والتعليم ومستوى معيشي كافٍ، بما في ذلك الغذاء والماء ومرافق الصرف الصحي والمأوى والكساء، ونفقات إضافية مثل تكاليف التنقل إلى العمل ذهاباً وإياباً"<sup>(99)</sup>.

35 - وبعبارة أخرى، ينبغي تزويد العمال، كحد أدنى، "بأجر كفاف"، يتم تعديله بانتظام وفقاً لتكاليف المعيشة. وتدعو منظمة العمل الدولية، في ديباجة دستورها، إلى "أجر كفاف كاف"، وتؤكد المنظمة، في الإعلان المتعلق بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية، "التزامها الرسمي" بتعزيز "السياسات المتعلقة بالأجور والعائدات، وساعات العمل وغيرها من شروط العمل المحسوبة لضمان نصيب عادل من ثمار التقدم للجميع، وحد أدنى للأجور المعيشية لجميع العاملين والمحتاجين إلى هذه الحماية". وفي المادة 3 من اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور لعام 1970 (رقم 131)، تشترط منظمة العمل الدولية أن يراعي تحديد المستويات الدنيا للأجور "احتياجات العمال وأسرهم، مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلد، وتكاليف المعيشة، واستحقاقات الضمان الاجتماعي، ومستويات المعيشة النسبية للفئات الاجتماعية الأخرى؛

(97) Florence Jaumotte and Carolina Osorio Buitron, "Power from the people", *Finance and Development*,

Florence Jaumotte and Carolina Osorio Buitron, *Inequality and Labor* و vol. 52, No. 1 (March 2015)

.Market Institutions, IMF Staff Discussion Note 15/14 (July 2015)

International Trade Union Confederation, *Winning a Pay Rise: Union Strategies for Securing* (98)

*winning\_a\_pay/www.ituc-csi.org/IMG/pdf* متاح على *Minimum Living Wages* (Brussels, 2023), p. 9

.rise\_en\_v2.pdf

(99) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 23 (2016)، الفقرة 18.



والعوامل الاقتصادية، بما في ذلك متطلبات التنمية الاقتصادية، ومستويات الإنتاجية، واستصواب بلوغ مستوى عال من العمالة والحفاظ عليه.“

36 - وأفاد نحو 90 في المائة من البلدان الأعضاء في منظمة العمل الدولية بأنها تطبق حداً أدنى للأجور<sup>(100)</sup>. وفي حين أن نظم الحد الأدنى للأجور تختلف اختلافاً كبيراً (من معدل واحد إلى العديد من المعدلات المختلفة، التي تختلف حسب القطاع والجغرافيا أو حسب الخصائص الفردية مثل مستوى المهارة أو العمر)، فإن وضع حد أدنى للأجور يمكن أن يدعم الزيادات عبر طيف توزيع الأجور من خلال تأثيره غير المباشر على الأجور الأخرى في سوق العمل، بما في ذلك بالنسبة للعمال غير الرسميين أو غير المسجلين، ومن خلال توفير معيار لمفاوضات النقابوات الجماعية<sup>(101)</sup>.

37 - ومع ذلك، لا تزال هناك تحديات كبيرة. فأولاً، كثيراً ما يكون مستوى الحد الأدنى للأجور غير كافٍ. ففي الصين، بينما يراوح الحد الأدنى للأجر الشهري من 240 دولاراً إلى 380 دولاراً<sup>(102)</sup>، تشير التقديرات إلى أن أجر الكفاف للفرد الصيني البالغ يراوح من 360 دولاراً إلى 585 دولاراً<sup>(103)</sup>. وحتى في الاقتصادات المتقدمة، يمكن أن يكون الحد الأدنى القانوني للأجور منخفضاً للغاية بحيث لا يسمح للعامل وأسرته بمستوى معيشي لائق. وفي الولايات المتحدة، يبلغ الحد الأدنى للأجور الفيدرالية (المنصوص عليه في قانون معايير العمل العادلة) 7,25 دولاراً في الساعة<sup>(104)</sup>. وجرى تحديث هذا الأجر آخر مرة في عام 2009 وهو لا يعدل تلقائياً لأخذ التضخم في الاعتبار. وعلى الرغم من ذلك، في آب/أغسطس 2022، كانت 30 ولاية قد أقرت قوانين بشأن الحد الأدنى للأجور، تضع حداً أدنى يزيد عن الحد الأدنى الفيدرالية<sup>(105)</sup>، إلا أن الحد الأدنى الفيدرالية للأجور لا يزال سارياً في 20 ولاية<sup>(106)</sup>. ونتيجة لذلك، تقدم الولايات المتحدة بعضاً من أدنى الأجور في العالم الصناعي، والعمال الحاصلون على شهادة الدراسة الثانوية كسبوا في الواقع 2,7 في المائة أقل في عام 2017 مما كانوا سيكسبونه في عام 1979 عند تعديلها لأخذ التضخم بالاعتبار<sup>(107)</sup>. وكثيراً ما يكون الحد الأدنى للأجور غير كافٍ لتحمل تكاليف المعيشة: في معظم المواقع، لا يكون المنزل المستأجر المكون من غرفة نوم واحدة في متناول العامل الذي يعمل بدوام كامل ويحصل على الحد الأدنى للأجور حتى وإن كان هذا

(100) ILO, *Global Wage Report 2022–2023*, p. 15 (انظر الحاشية 11).

(101) International Trade Union Confederation, *Winning a Pay Rise*, p. 10.

(102) China, Ministry of Human Resources and Social Security, “Minimum wage standards in different areas”, 2 January 2023.

(103) WageIndicator, Salaries, Living Wages, Living wages archive, “Living wage series: China – September 2019 – In CNY, per month” (2023) <https://wageindicator.org/salary> متاح على <https://wageindicator.org/salary>. living-wage/archive-no-index/china-living-wage-series-september-2019-country-overview

(104) United States, Department of Labor, “Minimum wage” متاح على [www.dol.gov/general/topic/wages/minimumwage](http://www.dol.gov/general/topic/wages/minimumwage).

(105) United States, National Conference of State Legislatures, “State minimum wages”, 30 August 2022.

(106) Economic Policy Institute, “Minimum wage tracker” (values as of 1 July 2023) متاح على [www.epi.org/minimum-wage-tracker](http://www.epi.org/minimum-wage-tracker).

(107) Matthew Desmond, *Poverty, By America* (New York, Crown, 2023), p. 51.

الحد الأدنى للأجور هو الأعلى على مستوى الولايات وقدره 15 دولارا في الساعة<sup>(108)</sup>. وبالإضافة إلى ذلك، يتقاضى العديد من العمال في الواقع أجورا أقل من الحد الأدنى<sup>(109)</sup>. وعلاوة على ذلك، يعني نظام الدعم الاجتماعي الهش أن العمال يعتمدون اعتمادا كبيرا على أجورهم وقد يترددون في ترك حتى الوظائف ذات الأجور القليلة، مما يزيد من ترسيخ الفقر أثناء العمل.

38 - واستنادا إلى منهجية أنكر (Anker) لتقدير أجر الكفاف، يعرف التحالف العالمي لأجور الكفاف أجر الكفاف بأنه الأجر الذي يكفي، في الظروف السائدة في مكان معين، لتوفير مستوى معيشي لائق للعامل وأسرته. ويشمل مستوى المعيشة اللائق بدوره "الغذاء، والماء، والسكن، والتعليم، والرعاية الصحية، والنقل والملبس وغير ذلك من الاحتياجات الأساسية بما في ذلك وضع الاحتياطات للأحداث غير المتوقعة"<sup>(110)</sup>.

39 - وفي حين أن هذا النهج يحظى بقبول واسع النطاق، فإنه يمثل نقطة ضعف رئيسية: يستند إلى مقياس مطلق وليس نسبيا لما يشكل مستوى معيشيا لائقا. وقد لا ينجم الاستبعاد الاجتماعي عن الافتقار إلى الدخل الكافي الذي يسمح بمستوى معيشي لائق فحسب، بل قد ينجم أيضا عن دخل منخفض مقارنة بوسطي الدخل في بلد معين، مما يجعل من المستحيل على أصحاب الدخل المنخفض مواكبة التوقعات الاجتماعية. ولذلك ينبغي تحديد الحد الأدنى للأجور عند مستوى لا يكفي بالأرقام المطلقة فحسب ولكن أيضا كنسبة مئوية من وسطي الدخل.

40 - وسيكون ذلك متسقا مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131، وهو أمر ليس غير واقعي: في البلدان المتقدمة النمو، يبلغ الحد الأدنى للأجور حوالي 55 في المائة من وسطي الأجر؛ وفي البلدان النامية، يبلغ حوالي 67 في المائة، على الرغم من وجود اختلافات كبيرة من بلد إلى آخر - من 16 في المائة فقط في بنغلاديش إلى 147 في المائة في هندوراس<sup>(111)</sup>. وفي الاتحاد الأوروبي، يتوقع من الدول الأعضاء أن تحدد الحد الأدنى للأجور وأن تحدته بانتظام على أساس أربعة معايير، هي: القوة الشرائية؛ والمستوى العام للأجور وتوزيعها؛ ومعدل نمو الأجر؛ ومستويات الإنتاجية والتطورات على المستوى الوطني في الأجل الطويل. ومن ثم، تشجع الدول الأعضاء على تحديد الحد الأدنى للأجور ليس بالأرقام المطلقة فحسب، على أساس تكلفة المعيشة، ولكن أيضا بالأرقام النسبية، بالاعتماد في هذا الصدد على القيم المرجعية الشائعة الاستخدام على الصعيد الدولي، مثل نسبة 60 في المائة من وسطي الأجر الإجمالي و 50 في المائة من المتوسط الحسابي للأجر الإجمالي<sup>(112)</sup>.

United States, National Low Income Housing Coalition, *Out of Reach: The High Cost of Housing* (108) (Washington D.C., 2020).

www.minimum-wage.org, "Federal tipped minimum wage laws for 2022, 2023" (109) Jennifer J. Lee, "Redefining the legality of wage.org/federal/tipped-employee-minimum-wage و undocumented work", *California Law Review*, vol. 106, No. 5 (October 2018) متاح على <https://lawcat.berkeley.edu/record/1128587/files/fulltext.pdf>

انظر [www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage](http://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage) (110)

ILO, *Global Wage Report 2020–21*, p. 110 (انظر الحاشية 19). (111)

Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in (112) the European Union (*Official Journal of the European Union*, L 275, 25 October 2022), art. 5, para. 4

41 - وثانياً، حتى في حالة وجود قوانين للحد الأدنى للأجور، قد لا يتم تحديث مستوى الحد الأدنى للأجور بانتظام، وبالتالي فإن الأجور الحقيقية التي يتلقاها العمال الذين يقاضون الحد الأدنى للأجور تنخفض بمرور الوقت: في حين أن 80 دولة على الأقل تفرض على المسؤولين إعادة النظر في الحد الأدنى للأجور كل عام، فإن هذه الممارسة ليست ممارسة عالمية حتى الآن<sup>(113)</sup>. وحتى إذا رفع الحد الأدنى للأجور بانتظام، قد يظل هذا غير كافٍ لمواكبة الارتفاع في تكاليف المعيشة: أظهر تقييم أجرته منظمة العمل الدولية وشمل 10 بلدان أنه في حين أن معظمها زاد معدل الحد الأدنى للأجور النقدية بين عامي 2015 و 2022، فإن التضخم المترام، في جميع البلدان باستثناء بلدين، (خاصة بعد عام 2020) كان يعني أن قيمة الحد الأدنى الحقيقي للأجور كانت أقل بحلول عام 2022 مما كانت عليه في عام 2015<sup>(114)</sup>. وهذا لا يشكل انتهاكاً لحقوق العمال المعنيين فحسب، بل له تأثير على الاقتصاد بأكمله أيضاً، لأن مستوى الحد الأدنى القانوني للأجور كثيراً ما يستخدم كنقطة مرجعية لجميع القطاعات في المفاوضات الجماعية.

42 - ومن أجل حماية القوة الشرائية لأصحاب الأجور المنخفضة، وضع عدد من البلدان نظاماً لاستخدام مؤشرات للأجور ترتبط بمؤشر أسعار الاستهلاك<sup>(115)</sup>. وهذا يدعم القوة الشرائية للطبقات الوسطى، مما يحسن مرونة الاقتصاد في أوقات الأزمات. وفي حين يعرّب أحياناً عن المخاوف من دوامة الأجور والأسعار وتدمير الوظائف، تظهر الدراسات المقارنة أن مثل هذا السيناريو غير مرجح، وخاصة في ظل ظروف التضخم الناجم عن عوامل خارجية<sup>(116)</sup>. ويدعم صندوق النقد الدولي هذا الاستنتاج كذلك، حيث درس 22 حالة في اقتصادات البلدان المتقدمة على مدى السنوات الخمسين الماضية بظروف مماثلة لعام 2021، عندما كان تضخم الأسعار يرتفع<sup>(117)</sup>.

43 - وثالثاً، يتفاوت إنفاذ تشريع الحد الأدنى للأجور إلى حد بعيد. ففي عام 2021، حصل 266 مليون موظف بأجر (15 في المائة) على أقل من الحد الأدنى للأجور إما بسبب نقص التغطية أو عدم الامتثال: تقاضى 21 في المائة من العمال في أفريقيا أجوراً أقل من الحد الأدنى، وكذلك 16 في المائة في آسيا والمحيط الهادئ، و 17 في المائة في الأمريكتين، و 13 في المائة في أوروبا وآسيا الوسطى<sup>(118)</sup>. وفي الولايات المتحدة، كثيراً ما يتقاضى العمال الذين يتلقون إكراميات والمتقاعدون المستقلون والعمال غير النظاميين وبعض العمال الشباب وغيرهم من العمال ذوي الدخل المنخفض أقل من الحد الأدنى الفيدرالي

(113) انظر Wageindicator.org, Salaries, Minimum wages, “When was the minimum wage last updated in your country?” متاح على <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/minimum-wage-updates-around-the-world> (اطلع عليه آخر مرة في 6 حزيران/يونيه 2023).

(114) ILO, *Global Wage Report 2022–2023*, pp. 64-65.

(115) تعتمد بلجيكا وقبرص على مؤشر أسعار الاستهلاك؛ وفي لكسمبورغ، يستخدم مؤشر الصحة، وبالتالي يُستبعد الكحول والتبغ والبزيرين (ولكن يشمل على وقود التدفئة والغاز والكهرباء).

(116) Jorge Alvarez and others, “Wage-Price Spirals: What is the Historical Evidence?”, IMF Working Paper, No. 22/221 (Washington D.C., 2022) (بالاستناد إلى 79 حلقة من “دوامات الأجور – الأسعار” في الاقتصادات المتقدمة بين عامي 1973 و 2017، و 100 حلقة في قطاع الصناعة التحويلية باستخدام مفهوم أضيق للأجور).

(117) IMF, *World Economic Outlook 2022: Countering the Cost-of-Living Crisis* (Washington D.C., 2022), chap. 2.

(118) ILO, *Global Wage Report 2020–21*, p. 90.

للأجور بسبب وجود ثغرات قانونية أو ضعف الإنفاذ<sup>(119)</sup>. وتخفق مفتشيات العمل بصورة روتينية في إنفاذ شروط الحد الأدنى للأجور في القطاع غير النظامي؛ ويعادل هذا السماح لسائق بتجاهل قواعد المرور لأنه لا يحمل رخصة قيادة<sup>(120)</sup>.

44 - وأخيراً، يمكن أن تكون تغطية تشريع الحد الأدنى للأجور غير كاملة. وتقوم البلدان بشكل روتيني، في إطار تنافسها على اجتذاب الاستثمار، بإعفاء مناطق التجارة الحرة والقطاعات الاستراتيجية الموجهة نحو التصدير من شروط الحد الأدنى للأجور. ويستبعد أيضاً بعض فئات العمال من الحماية التي يوفرها تشريع الحد الأدنى للأجور. ويمكن النص على هذا الاستبعاد في التشريع: على سبيل المثال، تستبعد نسبة 18 في المائة من البلدان التي لديها حد أدنى للأجور العمال الزراعيين و/أو المنزليين من لوائح الحد الأدنى للأجور فعليا، وكثيرا ما تضاف تلك النسبة إلى المتدربين الداخليين، والمتدربين، والعمال ذوي الإعاقة<sup>(121)</sup>.

45 - غير أن الأمر الأكثر تواترا هو الاستبعاد بحكم الواقع من التغطية بالحد الأدنى للأجور. وعادة ما يستبعد العاملون في الأعمال التجارية الصغيرة أو المشاريع الأسرية، وكذلك العمال غير النظاميين؛ ونتيجة لهذا، يكسب هؤلاء العمال (61 في المائة من قوة العمل العالمية) في المتوسط أقل بنسبة 38 في المائة من العاملين في الوظائف النظامية<sup>(122)</sup> - أي "عقوبة أجور" مرتفعة بشكل خاص بالنسبة لأصحاب الدخل المنخفضة<sup>(123)</sup>. والعمال غير النظاميين عموما ليسوا منتسبين إلى نقابات، وهم معرضون بشكل خاص لسوء المعاملة، لأنهم يخشون عواقب ظهورهم أمام السلطات من خلال تقديم الشكاوى.

46 - وبالإضافة إلى ذلك، لا يتمتع العاملون من المنازل عادة بالحماية بموجب تشريع الحد الأدنى للأجور. وبموجب الترتيب الأكثر شيوعا، فإن العاملين من المنازل هم عمال متعاقدون من الباطن يتلقون الطلبات والمواصفات والمواد الخام من مقاولين بينما يتحملون تكاليف معداتهم الخاصة. وتتص اتفاقيات العمل من المنزل لمنظمة العمل الدولية، 1996 (رقم 177) على ضرورة معاملة العاملين من المنازل معاملة غيرهم من العاملين بأجر، ولا سيما فيما يتعلق بالأجر (المادة 4 (2) (د)). ولكن في الممارسة العملية، لا يسمح التعاقد من الباطن مع العاملين من المنازل للمؤسسات بدفع أجور العمال إلا عندما يكون الطلب مرتفعا بما فيه الكفاية، مما يحمي الشركات من تقلبات السوق عن طريق إعادة توزيع مخاطرها الاقتصادية على العاملين من منازلهم<sup>(124)</sup>. وفي حالة المؤسسات المتعددة الجنسيات على وجه الخصوص، تؤدي

United States, Independent Contractor Status Under the Fair Labor Standards Act, *Federal Register*, (119) .vol. 86, No. 4 (7 January 2021)

.Committee on Economic, Social and Cultural Rights, general comment No. 23 (2016), para. 47 (d) (120)

.ILO, *Global Wage Report 2020-21*, pp. 92-95 (121)

(122) المرجع نفسه.

؛ILO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 3rd ed. (Geneva, 2018) (123)

Olivier Bargain and Prudence Kwenda, "The informal sector wage gap: new evidence using quantile و estimations on panel data", Institute of Labor Economics Discussion Paper, No. 4286 (Bonn, Germany, 2009). متاح على <https://docs.iza.org/dp4286.pdf>

Marlese von Broembse and Jenna Harvey, *Decent Work for Homeworkers in Global Supply Chains: Existing and Potential Mechanisms for Worker-centred Governance*, Global Labour University Working Paper, No. 54 (Geneva, International Labour Organization, 2019), p. 4 (124). متاح على [https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/2022/03/GLU\\_WP\\_No.54.pdf](https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/2022/03/GLU_WP_No.54.pdf)

الضغوط من أجل خفض الأسعار والسرعة في دورة الإنتاج وتسليم الطلبات إلى قيام الموردين والمتعاقدين بنقل المخاطر والتكاليف إلى العمال، الذين يصبحون "ممتصي صدمات" في حين أنهم لا يحصلون إلا على جزء صغير من القيمة النهائية للمنتج: في الهند، يكسب العاملون من منازلهم نسبة تتخفف إلى ما بين 2 و 5 في المائة من سعر بيع السلع التي ينتجونها، بينما يمكن أن يكسب المتعاقدون ما يصل إلى 40 في المائة<sup>(125)</sup>. ومن أجل تجنب مثل هذه الانتهاكات، أصدرت تايلند قانون حماية العاملين من المنازل لعام 2010، الذي ينص على أنه عندما تمنح العقود المبرمة مع العاملين من المنازل صاحب العمل "ميزة غير مستحقة"، يجوز للمحاكم أن تأمر بإفناء شروط العقد فقط بقدر ما تكون "معقولة"<sup>(126)</sup>. وينبغي تشجيع العاملين من المنازل على تشكيل نقابات أو، كما حدث في الهند من خلال رابطة النساء اللاتي يعملن لحسابهن، تعاونيات من أجل تعزيز موقفهن التفاوضي.

47 - ويطبق تشريع الحد الأدنى للأجور بشكل ضعيف أيضا في سياق العمل المنزلي. وفي عام 2013، كان هناك ما لا يقل عن 67,1 مليون من العمال المنزليين على مستوى العالم، كان 80 في المائة منهم من النساء<sup>(127)</sup> و 11,5 مليون من العمال المهاجرين<sup>(128)</sup>. وتتص اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، 2011 (رقم 189) لمنظمة العمل الدولية على أن العمال المنزليين ينبغي أن "يتمتعوا بالتغطية بالحد الأدنى للأجور، حيثما وجدت" (المادة 11). ومع ذلك، لا يتمتع 42,6 في المائة من العمال المنزليين بالحماية بتشريعات الحد الأدنى للأجور<sup>(129)</sup>، في حين يجد 3,1 ملايين آخرين أن الحد الأدنى للأجورهم ثابت دون الحد الأدنى القانوني للأجور بالنسبة للعمال الآخرين. وهذا يستدعي الانتباه إلى تحذير اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي حذرت من أنه "ينبغي عدم الانقاص من قيمة العمل المنجز في القطاعات التي يغلب عليها توظيف النساء أو الأقليات أو العاملين الأجانب مقارنة بالعمل في قطاعات يغلب عليها توظيف الرجال أو المواطنين"<sup>(130)</sup>.

48 - ويتعرض العمال المهاجرون غير النظاميين بشكل خاص للاستغلال والأجور غير العادلة<sup>(131)</sup>. وعلى سبيل المثال، وجدت دراسة استقصائية أجريت في عام 2008 لأكثر من 4 000 عامل منخفض الأجر في الولايات المتحدة أن ما يقرب من نصف الإناث و 30 في المائة من العمال الذكور غير المأذون

Shalini Sinha, "Supporting women home-based workers: the approach of the self-employed women's association in India", WIEGO Policy Brief (Urban Policies), No.13 (March 2013), p. 3  
[www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Sinha-Home-Based-Workers-SEWA-India-WIEGO-PB13.pdf](http://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Sinha-Home-Based-Workers-SEWA-India-WIEGO-PB13.pdf)

.Von Broembse and Harvey, *Decent Work for Homeworkers in Global Supply Chains*, p. 28 (126)

ILO, *Social Protection for Domestic Workers: Key Policy Trends and Statistics*, Social Protection Policy Papers, Paper No. 16 (Geneva, 2016), p. 3 (127)

ILO, "Implementation of international labour standards for domestic workers", What Works Research Brief, No. 9 (2017), p. 1 (128)

ILO, *Minimum Wage Policy Guide* (Geneva, 2016), chap. 8 (129)  
[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_508566.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_508566.pdf)

.Committee on Economic, Social and Cultural Rights, general comment No. 23 (2016), para. 23 (130)

(131) المرجع نفسه. الفقرة 47 (ه).

لهم بالعمل قد تعرضوا لسرقة الأجور في الأسبوع السابق<sup>(132)</sup> وأن 85 في المائة من الأفراد غير المأذون لهم بالعمل الذين عملوا ساعات إضافية لدى صاحب عمل واحد لم يتلقوا أجر العمل الإضافي المنصوص عليه قانوناً<sup>(133)</sup>. ويصبح العمال المهاجرون غير النظاميين في وضع ضعيف بشكل خاص بسبب الخوف من الانتقام، ومخاطر الترحيل إذا أبلغت سلطات إنفاذ القانون عنهم، فضلاً عن عدم وعيهم بحقوقهم. ولذلك تقول اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إنه "قد يتعين اعتماد تدابير محددة للحماية... لضمان التصدي بفعالية لأي إساءة لحالة ضعفهم وضمان عدم خوفهم من تقديم شكاوى إلى السلطات المختصة"<sup>(134)</sup>.

## باء - الحق في أجور عادلة

49 - يحق للعمال الحصول على "أجور عادلة"<sup>(135)</sup>، بالإضافة إلى الحق في "أجر الكفاف". وهذا يعني أن الأجور ينبغي أن "لا تعكس نواتج العمل فحسب، ولكن أن تجسد أيضاً مسؤوليات العامل، ومستوى المهارات والتدريب المطلوب لأداء العمل، وتأثير العمل في صحة العامل وسلامته، والمصاعب المحددة التي تتعلق بالعمل، وتأثير ذلك في حياة العامل الشخصية والأسرية"<sup>(136)</sup>. ولكن في الممارسة العملية، تنتج مستويات الأجور عن عمليات المفاوضة التي يكون فيها معظم العمال، أو النقابات التي تمثلهم في المفاوضة الجماعية، في وضع ضعيف للتفاوض على أجور أفضل. وينتج هذا عن مجموعة العوامل الهيكلية المذكورة أعلاه. ولن يكون من الممكن دعم الحق في أجر عادل إلا من خلال تعزيز النقابات وحماية الحق في المفاوضة الجماعية.

50 - وهناك مشكلة أخرى أكثر جوهرية تتمثل في أن الموقف التفاوضي للعمال يعتمد جزئياً على ما سيدفعه المشتري النهائي مقابل السلعة أو الخدمة المقدمة. ومع ذلك، وكما يتضح من حالة العاملين في مجال الرعاية غير المدفوعة الأجر<sup>(137)</sup>، لا تتجسد أهم مساهمات العمل في الرفاه العام بالضرورة في القيمة النقدية المضافة التي يحدثها. فالعمال الذين يؤدون وظائف أساسية يعتمد عليها المجتمع يتقاضون عادة أجوراً منخفضة لأن مساهماتهم لا تقدر بما فيه الكفاية ولأن الخدمات التي يقدمونها لها طابع المنفعة العامة، التي لا يرغب المستفيدون في أن يدفعوا لقاءها أو لا يستطيعون القيام بذلك. وعلاوة على ذلك، يقدم هؤلاء العمال خدمات تنفع المجتمعات المحلية، بما في ذلك الأشخاص الذين يعيشون في فقر ولا يستطيعون دفع تكاليف هذه الخدمات: نتيجة لكيفية تقييم العمل حالياً في سوق العمل، كلما زادت الخدمة التي يقدمها العمل لتلبية احتياجات الفقراء، قل الأجر المدفوع لقاءها.

(132) Annette Bernhardt and others, *Broken Laws, Unprotected Workers: Violations of Employment and Labor Laws in America's Cities* (2008), p. 43 <https://scholarship.org/content/qt1vn389nh/qt1vn389nh.pdf>

(133) المرجع نفسه، الصفحة 45.

(134) E/C.12/2017/1، الفقرة 13.

(135) International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, art. 7 (a)(i).

(136) Committee on Economic, Social and Cultural Rights, general comment No. 23 (2016), para. 10.

(137) انظر A/68/293.

51 - ويمكن أيضا أن يعزى انخفاض أجور العمال الذين يقدمون الرعاية إلى أن العديد من مهامهم توديه تقليديا النساء داخل الأسر المعيشية والمجتمعات المحلية، دون أجر؛ وحتى بعد أن يدفع أجر لقاء هذه المهام، تحدد الأجور عند مستوى منخفض، مما يعكس عدم الاعتراف بقيمة العمل الإيجابي بالنسبة للمجتمع (مقارنة بالعمل المنتج)<sup>(138)</sup>. فأنشطة العاملات المنزليات، على سبيل المثال - مثل الطهي والتنظيف والغسيل وتقديم الرعاية - لا تقدر حق قدرها لأنها كثيرا ما تعتبر "غير منتجة"<sup>(139)</sup>، ولأن النساء يؤدينها تقليديا - في حين أنها شكل من العمل القيم والضروري الذي يعتمد عليه أداء المجتمعات والاقتصادات بأكملها<sup>(140)</sup>.

52 - ولا ينبغي السماح باستمرار ذلك. ولكي يكون الأجر "منصفا"، ينبغي ألا يعكس القيمة الاقتصادية التي يحدثها العامل فحسب، بل أيضا مساهمة العمل المنجز في المجتمع<sup>(141)</sup>. وبخلاف ذلك، سيسعى العمال المقدمون على العمل إلى الحصول على نوع من التدريب، وسيوفر العمال السلع والخدمات التي لا تخدم احتياجات المجتمع المحلي، ولا سيما احتياجات الفئات المنخفضة الدخل، بل احتياجات الفئات الأكثر ثراء فقط. وهكذا، بدلا من تصميم خطط لمساعدة الناس الذين يعيشون في فقر، سيتحول خبراء الاقتصاد إلى تجار؛ وبدلا من إنتاج الغذاء للمجتمع المحلي، سينتج المزارعون محاصيل ريعية يوجد طلب عليها في الأسواق ذات القيمة العالية في البلدان الغنية؛ وبدلا من بناء مساكن اجتماعية منخفضة التكلفة، سيهدف المهندسون المعماريون إلى بناء قصور لفاحشي الثراء؛ وما إلى ذلك. والنتيجة ليست فقط أن الحوافز تشوّه لتعمل ضد تلبية احتياجات أفقر الفئات داخل المجتمع وأن الإمكانيات البشرية الهائلة التي يمكن أن تخدم الاحتياجات المجتمعية تهدر، بل هي أيضا أن السلع أو الخدمات لهذه الفئات تعاني من نقص في المعروض، وقد ترتفع أسعارها، مما يؤدي إلى ندرة مصطنعة.

53 - ولمعالجة ذلك، ينبغي أن يكون العمل ذو القيمة المجتمعية الأعلى مدفوع الأجر بشكل أفضل. وفي دراسة عن الوظائف التي أظهرت جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) أنها "ضرورية"، وجدت منظمة العمل الدولية أن "العمال الأساسيين" يكسبون في المتوسط أقل من العمال الآخرين بمقدار 26 في المائة، وأنه يمكن تفسير ثلثي الفجوة فقط بالاختلافات في التعليم والخبرة<sup>(142)</sup>. وبعبارة أخرى، يتقاضى

Bruno Palier, "Pourquoi les personnes occupant un emploi 'essentiel' sont-elles si mal payées?", (138) Sciences Po LIEPP Working Paper, No. 116 (2020). متاح على <https://sciencespo.hal.science/hal-03102794v1/document>

ILO, *Social Protection for Domestic Workers*, p. 5 (139) (انظر الحاشية 127).

ILO, *Minimum Wage Policy Guide*, chap. 8, pp. 3 and 4 (140) متاح على [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms\\_508533.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_508533.pdf) و Pamhidzai H. و Bamu-Chipunza, *Promoting Decent Work for Domestic Workers: Lessons from Five Countries*, WIEGO Resource Document, No. 8 (Manchester, United Kingdom, WIEGO, 2018).

Nicolas Bueno, "From productive work to capability-enhancing work: implications for labour law and policy", *Journal of Human Development and Capabilities*, vol. 23, No. 3 (2022), p. 366 (141) و Elise Dermine and Daniel Dumont, "A renewed critical perspective on social law: disentangling its ambivalent relationship with productivism", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 38, No. 3 (2022), p. 267

ILO, *The Value of Essential Work: World Employment and Social Outlook 2023* (Geneva, 2023), p. 62 (142)



العمال الذين يقدمون الخدمات الأكثر حيوية للمجتمع، في مجالات مثل إنتاج الأغذية وتجارة التجزئة، والرعاية الصحية، والتنظيف والإصحاح، والنقل، أجورا منخفضة.

54 - ومن أجل مكافحة هذا الاتجاه، يمكن للدول أن تضع قائمة بالسلع والخدمات التي يكون توفيرها ضروريا وتكون ذات قيمة اجتماعية عالية وأن تكفل حصول العمال المشاركين في توفيرها على أجور عادلة (تتجاوز الحد الأدنى للأجور الذي يسمح بتلبية الاحتياجات الأساسية)؛ وعلى العكس من ذلك، يمكنها أيضا أن تضع قائمة بالمهن التي يتقاضى أصحابها حاليا أجورا عالية على الرغم من خوارجها الاقتصادية السلبية (مثل تلك المتعلقة بتشجيع التجار للمضاربة في الأسواق المالية وبالعمال المشاركين في استخراج الطاقة الأحفورية، وفي إنتاج مبيدات الآفات، وفي إنتاج البلاستيك، وفي دوائر صناعة التبغ، وفي صناعة الإعلانات) ووضع حد أقصى للأجور المرتفعة في تلك القطاعات. ولكي تكون هذه الولايات مجدية اقتصاديا في القطاع الخاص الذي يستهدف الربح، يمكن تقديم حوافز ضريبية وإعانات، تعوض عن زيادة تكاليف العمل في القطاعات التي يسعى المجتمع إلى دعمها، بينما تؤدي زيادة ضرائب الدخل في الوقت نفسه إلى معاقبة الأجور المرتفعة بشكل مفرط للمهن التي تسبب خوارج اقتصادية سلبية عالية.

### جيم - الجهات الفاعلة المؤسسية

55 - تحظر المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان<sup>(143)</sup> والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالفقر المدقع وحقوق الإنسان<sup>(144)</sup> على الجهات الفاعلة المؤسسية اتباع استراتيجيات تقليل التكاليف التي يمكن أن تؤدي إلى انتهاكات للحق في أجر الكفاف أو الحق في أجر عادل.

56 - وهذا ينطبق على العمليات الداخلية للشركة. وينبغي للشركات أن تتجنب الاعتماد بصورة روتينية على اليد العاملة الوقتية للقيام بأنشطة تتعلق بالأعمال الرئيسية للمؤسسة، لأن ذلك يشجع على عدم استقرار العمل<sup>(145)</sup>. وينبغي عليها تجنب استخدام التهديد بسطات الهجرة لاستغلال العمال المهاجرين غير النظاميين ودفع أجور دون المستوى المطلوب لهم<sup>(146)</sup>. وينبغي عليها تسجيل العمل الإضافي ودفع ما هو مستحق قانونا للعمال: في الولايات المتحدة، سُرِق 9,27 بلايين دولار من العمال الذين يكسبون أقل من 13 دولارا في الساعة في عام 2019 وحده<sup>(147)</sup>. وينبغي عليها أن تمتنع عن توظيف العمال للعمل بجدول زمني تقل مدته قليلا عما يعتبر وظيفة بدوام كامل، لغرض وحيد هو حرمان العمال من المزايا المرتبطة بوضع

(143) قرار مجلس حقوق الإنسان 4/17.

(144) انظر الفقرتين 100 و 101 من المبادئ التوجيهية، التي أقرها مجلس حقوق الإنسان في قراره 11/21.

(145) ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, *Promoting Employment and Decent Work*, para. 287, p. 127 (انظر الحاشية 53).

(146) Zipperer and others, "National survey of gig workers" (انظر الحاشية 51).

(147) Ihna Mangundayao and others, "More than \$3 billion in stolen wages recovered for workers between 2017 and 2020" (Washington D.C., Economic Policy Institute, 2021).



العامل بدوام كامل<sup>(148)</sup>. وينبغي لها أيضا أن تمتنع عن الأعمال الرامية إلى تثبيط العمل النقابي، مثل فصل العمال، أو التهديد بإغلاق مواقع العمل، أو تخفيض ساعات أو أجور العمال النقابيين<sup>(149)</sup>.

57 - ويمتد هذا الواجب ليشمل علاقات الجهات الفاعلة المؤسسية بشركائها التجاريين: ينبغي ألا تؤدي ممارسات التوريد التي يتبعها المشترون، على وجه الخصوص، إلى تشجيع الموردين على دفع أجور تقل عما يسمح للعامل وأفراد أسرته بمستوى معيشي لائق (حتى عندما تكون هذه الأجور أعلى من الحد الأدنى القانوني للأجور) أو الاعتماد على السخرة<sup>(150)</sup>. ولا يزال هذا الشكل من أشكال إساءة الاستخدام واسع الانتشار: وجدت دراسة استقصائية أجرتها منظمة العمل الدولية في عام 2016 والمبادرات التجارية الأخلاقية المشتركة التي شملت 1 454 موردا في 87 بلدا أن 39 في المائة من الموردين قبلوا بطلبات أقل من تكاليف الإنتاج وأن 25 في المائة فقط من المشتريين كانوا على استعداد لزيادة الأسعار لاستيعاب الزيادات في الحد الأدنى للأجور<sup>(151)</sup>. ومع ذلك، فإن ضمان أن يدفع الموردون أجور الكفاف هو وسيلة يتبعها المشترون لتقليل مخاطر تشويه سمعتهم. وعلاوة على ذلك، يمكن أن يساهم ذلك في مرونة سلاسل الإمداد، لأن الاضطرابات العمالية ستكون أكثر محدودة وسيخفض عدد الإضرابات، نظرا لأن معدل دوران العمال سينخفض. وبالإضافة إلى ذلك، سيؤدي ذلك إلى تحسين التغذية والإسكان والرعاية الصحية المقدمة للعمال، مما يقلل من التغيب بسبب المرض.

## خامسا - استنتاج وتوصيات

58 - من أجل معالجة أزمة تكاليف المعيشة وحماية القوة الشرائية للعمال الذين يعيشون في فقر، ينبغي للدول أن تتصدى للانتهاكات الواسعة النطاق والمستمرة للحق في أجر الكفاف وفي الأجر العادل. وترد فيما يلي التوصيات الرئيسية المقدمة.

59 - وينبغي للدول أن تضمن الحد الأدنى للأجور من خلال العمليات التشريعية أو عمليات المفاوضة الجماعية، بحيث تحدد الحد الأدنى للأجور عند مستوى إما يناظر "أجر الكفاف"، مما يسمح للعامل وأسرته بتحقيق مستوى معيشي لائق، أو يقابل 60 في المائة على الأقل من وسطي الأجر في البلد، أيهما أعلى. وتمشيا مع اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970 (رقم 131)، من شأن ذلك أن يضمن أن تشريعات الحد الأدنى للأجور لا تحمي من الفقر المدقع فحسب،

David Rolf, *The Fight for \$15: The Right Wage for a Working America* (New York, The New Press, (148)

Gregory Acs and others, "Exploring the effects of a \$15 an hour federal minimum wage on poverty, earnings, and net family resources" (Washington D.C., Urban Institute, 2022).

Josh Bivens and others, "How today's unions help working people: giving workers the power to improve their jobs and unrig the economy" (Washington D.C., Economic Policy Institute, 2017).

Geneviève LeBaron, "Wages: an overlooked dimension of business and human rights in global supply chains", *Business and Human Rights Journal*, vol. 6, No. 1 (February 2021), pp. 1–20 (on tea and cocoa in India and Ghana).

Daniel Vaughan-Whitehead and Luis Pinedo Caro, *Purchasing Practices and Working Conditions in Global Supply Chains: Global Survey Results*, INWORK Issue Brief, No. 10 (Geneva, International Labour Organization, 2017).

بل أيضا من الفقر النسبي، كمصدر من مصادر الاستبعاد الاجتماعي. وينبغي تكييف مستوى الحد الأدنى للأجور بانتظام مع تكلفة المعيشة من أجل حماية القوة الشرائية للعمال الذين يعتمدون عليها.

60 - وينبغي أن تحمي تشريعات العمل، بما في ذلك تشريعات الحد الأدنى للأجور، جميع العمال، بمن فيهم العمال في أشكال العمل غير القياسية. وينبغي ألا يعتمد أجر الساعة على ما إذا كان العامل يعمل بدوام كامل أو بدوام جزئي ولا على ما إذا كان العامل يعمل من منزله أو في المنزل الخاص لصاحب العمل أو من خلال منصة على الإنترنت. وينبغي رصد الامتثال للحد الأدنى للأجور وإنفاذه في جميع القطاعات، بما في ذلك فيما يتعلق بالعمال غير النظاميين، في حين ينبغي زيادة تشجيع إضفاء الطابع الرسمي على العمل غير الرسمي. ومن أجل ضمان استفادة العمال المهاجرين غير النظاميين من الحد الأدنى للأجور، ينبغي إنشاء جدار حماية بين هيئات إنفاذ قوانين العمل وهيئات إنفاذ قانون الهجرة: لا ينبغي تهديد أي عامل بالاعتقال أو الترحيل عقابا على تقديمه شكوى ضد انتهاكات صاحب العمل.

61 - وينبغي للدول أن تحمي الحق في أجور منصفة بضمان رفع أجور العمال الذين يؤدون أعمالا "أساسية" أو مفيدة اجتماعيا وبفرض حد أقصى على أجور العمال الذين يسبب عملهم آثارا اجتماعية أو بيئية سلبية. وينبغي ألا تستند مستويات الأجور إلى مقاييس مضللة "للإنتاجية" أو إلى استعداد المستفيدين للدفع وينبغي أيضا ألا تعكس حقيقة أن العديد من المهام المفيدة اجتماعيا كانت تقوم بها النساء تقليديا بدون أجر.

62 - وينبغي ضمان الحقوق النقابية لجميع العمال، على النحو المنصوص عليه في المادة 8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. وينبغي للدول أن تشجع النشاط النقابي وأن تعزز المفاوضات الجماعية، بما في ذلك بالنسبة للعاملين من المنازل وعمال المنازل والعمال غير النظاميين.

63 - وينبغي للصك المقبل بشأن عمال المنصات الرقمية الذي سيتم التفاوض بشأنه تحت رعاية منظمة العمل الدولية أن يكفل حصول العمال المتعاقدين على أجر يساوي، كحد أدنى، إما ما ينص عليه تشريع الحد الأدنى للأجور المحلية أو أجر الكفاف، أيهما أعلى، وأن يكفل حقهم في الضمان الاجتماعي، بحيث توفر لهم الحماية من منظور يشمل دورة الحياة. ومن أجل تثبيط الممارسات المسيئة في مجال الاستعانة بمصادر خارجية، يمكن فرض ضريبة في الحالات التي يتم فيها الاعتماد على عمال المنصات لأداء العمل على الإنترنت. ويمكن أن تمول الإيرادات المتأتية من هذه الضريبة إعادة تدريب العمال في البلد الذي تقدم إليه الخدمة، والعمال الذين قد تقل فرصهم (وقد يضعف موقفهم التفاوضي) نتيجة لمثل هذه الاستعانة بمصادر خارجية.

64 - وينبغي أن تشمل العناية الواجبة بحقوق الإنسان من قبل الشركات المشترين الذين يراقبون مورديهم، لضمان أنهم يدفعون لعمالهم إما ما ينص عليه تشريع الحد الأدنى للأجور المحلية أو أجر الكفاف، أيهما أعلى. وحيثما يتبين أن المورد لا يمثل لهذا الشرط، ينبغي تقاسم تمويل خطة الإصلاح لمعالجة هذا الأمر تقاسما منصفًا بين المشتري والمورد. وينبغي للمشتريين أيضا أن يرصدوا ممارسة التعاقد من الباطن من جانب الموردين، بما في ذلك التعاقد من الباطن مع العاملين من المنازل، لضمان دفع أجور لائقة لهم.