



## مستقبل العمل:

# تقاضي علاقات العمل في ظل اقتصاد الأعمال الحرة المساءلة القانونية للشركات - موجز التقرير السنوي | مارس ٢٠١٩

رغم ذلك فإن العاملين باقتصاد الأعمال الحرة لا يحصلون على الحقوق والضمانات المتعارف عليها دولياً إلا حين يكون تصنيفهم القانوني كموظفين بالشركات التي يعملون بها وليس كمتعاقدين مستقلين؛ ومن بين تلك الحقوق التوظيف الدائم، والحد الأدنى للأجور، وأجر العمل الإضافي؛ بالإضافة إلى المساهمة في الضمان الاجتماعي الخاص بهم؛ مثل المزايا الصحية الممتدة ومزايا الوضع ورعاية الأطفال، والتأمين الوظيفي، ومدخرات المعاش. حين لا تتوافر مثل تلك الضمانات، يتلقى العاملون عادة أجوراً ضئيلة، ويكونون عرضة للاستغلال، بالإضافة إلى انعدام الأمن الاقتصادي بشكل عام.

في السنوات الأخيرة، شهد قطاع العمل الدولي العديد من التغييرات و التي تؤكد الدور المحوري للمحامين في صياغة مستقبل العمل اللائق. فقد ظهرت عوامل عديدة جعلت فرص العمل مؤقتة وغير مستقرة من بينها نشوء نماذج جديدة للعمل تستخدم تكنولوجيا الهواتف النقالة، بالإضافة إلى نزوح الشركات باستمرار إلى إبقاء تكلفة العمل منخفضة. و بالمقابل برز تيار جديد تحدى هذا التوجه في المحاكم؛ فرغ العديد من العمال والموظفين دعاوى ضد محاولات المشغلين تصنيفهم بشكل خاطئ بصفة متعاقدين مستقلين و حرمانهم من حقوقهم وضماناتهم الأساسية.

نتيجة لكل ذلك، يسعى العديد من العاملين في ذلك الإطار الغير تقليدي إلى فرض حقوقهم كعمال لجوء إلى القضاء؛ حيث يرفعون دعاوى على أرباب عملهم من أجل معالجة المظالم وتحسين ظروف عملهم. تخلق تلك الدعاوى القضائية - التي تُرفع في الاختصاصات الولائية المختلفة حول العالم - فرصاً هامة من شأنها الإسهام في تطوير معايير توظيف جديدة وفقاً لأحكام القضاء. تلعب قاعات المحاكم دوراً مهماً في توضيح و تفسير و تحديد علاقات جديدة بين العمال والشركات، و يمثل ذلك اختباراً حرجاً للمعايير القانونية في مواجهة واقع العمل الحالي و له أن يحفز الحكومات إلى تعديل وملء الثغرات الموجودة في تشريعاتها القائمة.

يساهم التوسع السريع الذي يشهده اقتصاد الأعمال الحرة - أو كما يعرف أيضاً باسم الاقتصاد العربية أو الاقتصاد التشاركي والذي تنتمي إليه منصات رقمية مثل شركات (أوبر) و(ليفيت) في مجال المواصلات، و(تاسك رابيت) في مجال توفير العمل المستقل - في تلاشي المفهوم التقليدي للتوظيف؛ حيث أنها تستخدم تعاقدات عمل غير تقليدية؛ مثل العمل على أساس غير رسمي، أو مؤقت، أو العمل بالقطعة، أو بالطلب، وذلك بغرض زيادة إنتاجيتها وأرباحها.

**شهد عام ٢٠١٨ انتصارات محورية للعمال من ناحية، و هزائم بالغة لهم من ناحية أخرى.** كما يورد في هذا التقرير وموجزات الدعاوى القضائية الملحقة به ، فإن المحاكم عبر أنحاء العالم تستخدم معاييراً مختلفة، وتصل بالتالي إلى مخرجات مختلفة فيما يتعلق بتصنيف العمالة بشكل خاطئ من قبل الشركات التي ترفع الدعاوى القضائية ضدها.

تم تسوية العديد من القضايا المرفوعة ضد شركات تتبع نظام العمل الحر خارج نطاق المحاكم، بينما تم الطعن في دعاوى قضائية أخرى واستئنافها في المحاكم العليا. تهدف مثل تلك الشركات إلى منع المحاكم من تأسيس سوابق قانونية ملزمة؛ وهو أمر إذا تحقق سيبيح المجال أمام العمالة في اقتصاد الأعمال الحرة رفع دعاوى مماثلة مستقبلاً.

بينما يناسب ذلك التوجه المرن بعض العاملين، إلا أن التصنيف الخاطئ لهم كـ«متعاقدين مستقلين» في مقابل تصنيفهم كموظفين، يسمح للشركات بالتمتع بالأرباح التي تأتي مع دورها الإداري دون خضوعها لمسؤوليتها الواجبة تحت قانون حماية العمل. وفقاً للتقديرات الأخيرة، فإن قيام الشركات بتصنيف السائقين وغيرهم من العاملين في اقتصاد الأعمال الحرة كموظفين بدلاً من متعاقدين مستقلين سيرفع التكاليف التي تتحملها بمتوسط نسبة ٢٠ إلى ٣٠ بالمائة.



## ١. مسؤولية الشركات تجاه احترام حقوق الإنسان

يجب على الشركات أن ترقى إلى مستوى مسؤوليتها تجاه احترام حقوق الإنسان، وحقوق العمل تحديداً، بما يتوافق مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. على أقل تقدير، يعني ذلك أن على الشركات.

عادة لا يستطيع المدعون بشكل فردي تكبد تكاليف الإجراءات القانونية، والتي قد تمتد مدتها لفترات طويلة؛ وهو أمر يجعلهم أكثر عرضة لقبول تسوية مبكرة. رغم ذلك، فإن العاملين في اقتصاد الحرة يتكثرون بشكل متزايد بغرض رفع دعاوى جماعية ضد أرباب عملهم؛ وبالتالي يتم تقسيم تكاليف رفع تلك الدعاوى بين العديد من المدعين.

(أ) تصنيف العاملين لديها بشكل سليم لضمان تمتعهم بكامل حقوق العمل والضمانات الاجتماعية المستحقة، والامتناع عن تحدي السياسات والتشريعات التي تمنح تلك الضمانات؛

(ب) وضع سياسات وإجراءات خاصة بحقوق الإنسان، وإعطاء العناية الواجبة لتدابير حقوق الإنسان والتعويضات اللازمة؛

(ت) توفير إجراءات خاصة بالتعويضات القانونية اللازمة أو التعاون في توفيرها، وإلغاء شروط التحكيم القسري من التعاقدات الخاصة بالعاملين لديها.

## ٢. الإصلاح التشريعي

يتوجب على المشرعين حول العالم ضمان أن تتبنى مقترحاتهم التشريعية فرضية تقف في صف تصنيف العاملين كموظفين، وتمنح العاملين في سياق العمل الحر نفس الحقوق والضمانات؛ بما فيها الحد الأدنى للأجور، وأجر العمل الإضافي، وتأمينات إعالة البطالة، والمكافآت، والإجازات العائلية والطبية، والحق في التفاوض الجماعي.

يتوجب على الشركات الامتناع عن الحشد في مواجهة تلك الإصلاحات التشريعية الضرورية.

من مميزات رفع الدعاوى القضائية بشكل جماعي هي أن الحكم القضائي يسمح لجميع المدعين في نفس القضية بالحصول على التعويضات الممنوحة. رغم ذلك، وكما توضح الأحكام القضائية الأخيرة؛ فإن العديد من الشركات تمنع العاملين بها من التنظيم والتكثف بغرض رفع دعاوى قضائية جماعية، وذلك بصياغة بنود التحكيم القسري في عقودهم، وهو أمر عادة ما يمنع العاملين من رفع مثل تلك الدعاوى أو حتى الانضمام إليها.

كما سعت الشركات أيضاً إلى التصدي لمثل تلك الدعاوى القضائية عن طريق محاولتها منع تمرير تشريعات مواتية للعمالة. تضغط الشركات التي تعمل في اقتصاد الأعمال الحرة في الولايات المتحدة الأمريكية على شرعي الولايات الفردية لإعادة كتابة القوانين الخاصة بالتوظيف على مستوى الولاية من أجل نقض اللوائح المحلية.

رغم ذلك، فإن المشرعين عبر أنحاء العالم يحاولون بدرجات متفاوتة معالجة الفجوة الموجودة بالضمانات المتاحة حالياً؛ وذلك من خلال مبادرات مختلفة من ضمنها إعداد مشاريع تشريعية، وأوامر تنفيذية، وتشكيل فرق عمل تختص بهذا الشأن. تركز كل من العمالة ومنظمات المجتمع المدني على إعادة تعريف الشروط القانونية للتوظيف، وإعادة النظر في الاستراتيجيات الخاصة بالاتحادات العمالية في ضوء التغييرات التي لحقت بالعلاقة بين العمالة وأرباب العمل.



### ٣. حوافز الأعمال التجارية

يتوجب على الحكومات تغيير النموذج الحالي الذي يشجع الأعمال التجارية على تصنيف العاملين لديها كـ«متعاقدين مستقلين»، أو «غير موظفين»، وذلك عن طريق تحفيزها على تصنيفهم كـ«موظفين»؛ مما سيضع قوة تفاوض أكبر في أيدي العمالة داخل حيز العمل.

من أجل ضمان مستقبل يزدهر فيه الجميع و الذي يتحدى عدم المساواة ، يجب أن نضع مبادئ حقوق الإنسان في مقدمة أي تفاوض يتعلق بعلاقة العمالة بأرباب العمل. لدى الحكومات والشركات على حد سواء فرصة لاستغلال التكنولوجيا الحديثة لنشأ اقتصادات تشمل الجميع. بتقسيم أعباء المخاطر بينهما، والسعي لتحقيق المساواة بشكل أكبر فيما يتعلق بالفرص المتاحة والنتائج المحققة، من الممكن أن يوجد لدينا اقتصاد يوفر للعمالة دخلاً مستقرًا، ويوفر لها تأمين في أماكن العمل، والحق في صياغة وتحديد ملامح مستقبل العمل بشكل جماعي. لإحراز تقدم بهذا الصدد، يجب استغلال ثلاث فرص أساسية من أجل تحسين مستقبل العمل للجميع: